

Wien, Okt.
2021

„Als ich diese Halle betreten habe, war ich wieder im Irak“

Migrantische Systemerhalter_innen bei Hygiene Austria und der Post AG

JOHANNA NEUHAUSER, MARWA EL-ROUMY & YANNIC WEXENBERGER

INHALTSVERZEICHNIS

1 Über die Dauerkrise migrantischer Beschäftigung – Eine Einleitung	2
2 Feldzugang, Sample und Methode	5
3 Firmenprofile: Hygiene Austria & Post	8
4 Der Weg zur prekären Leiharbeit	13
5 Arbeitsbedingungen	18
5a „Ich wusste nicht, wann ich Arbeit habe“ – Arbeitszeiten und Arbeitsdruck	18
5b „Wenig Geld für harte Arbeit“ – Lohnbetrug und Lohndumping	23
5c „Es gibt keine Sicherheit“ – COVID-19-Prävention und Gesundheitsschutz	29
5d Teile und herrsche – Rassifizierte Fragmentierungspolitiken	37
5e Hire and Fire – Kündigungspolitiken	44
6 „Ich wollte nur arbeiten“ – Erzwungene Akzeptanz prekärer Arbeit	50
7 Interessensvertretung als Service? – Mitbestimmungspolitische Überlegungen	59
8 „Wo ist das Gesetz?“ – Politische Versäumnisse und Handlungsbedarfe	65
9 Zusammenfassung	72
10 Literaturverzeichnis	74

1. Über die Dauerkrise migrantischer Beschäftigung – Eine Einleitung

„Es darf keine Kunst sein gesund zu bleiben“, mit diesem Slogan wirbt Hygiene Austria nach dem Auffliegen des Maskenskandals im Rahmen ihrer „Transparenzoffensive“ für ihre Produkte.¹ Und die österreichische Post AG schmückt sich auf ihrer Homepage mit Bildern einer diversen Gesellschaft: „Zusammen bringt man mehr zusammen.“² Für die in dieser Studie befragten Arbeiter_innen kann dies nur zynisch anmuten. Denn was diese im Postverteilerzentrum in Wien Liesing erfahren haben, war im Gegenteil eine tiefe Spaltung der Belegschaft und rassistische Ausgrenzung. Und bei den Arbeitsbedingungen, die in den Hallen der Hygiene geherrscht haben, gesund zu bleiben, war wahrlich eine Kunst.

In der Pandemie haben Arbeitsfelder, in denen eine überdurchschnittliche Präsenz von Arbeitenden ohne österreichischen Pass und in denen unterschiedliche Formen prekärer Beschäftigung existieren, temporär öffentliche Aufmerksamkeit erhalten. Das Thema hatte insbesondere dann Konjunktur, wenn Skandale in namhaften österreichischen Unternehmen ans Licht der Öffentlichkeit drangen. Die beiden Skandale, die Infektionscluster in Postverteilerzentren in Niederösterreich und Wien zu Beginn der Pandemie im Mai 2020 sowie der sogenannte Maskenskandal bei Hygiene Austria ein gutes Jahr später, schafften es zumindest für kurze Zeit in die Schlagzeilen. Auch wenn die Auslöser dieser Skandale nicht die prekären Arbeitsbedingungen selbst, sondern Infektionsherde und die Umetikettierung chinesischer Masken als „made in Austria“ waren, wurde die Aufmerksamkeit für die „sklavenähnlichen Zustände“ in den Produktionshallen zumindest zum Nebenprodukt.

Alleine die Rahmung der Arbeitsbedingungen als „sklavenähnlich“ verdeutlicht, dass extreme Arbeitsbedingungen als Ausnahmeerscheinungen verhandelt wurden, die wenig mit „normalen“ österreichischen Arbeitsverhältnissen zu tun hätten. Der Aspekt der jenseits von Normalarbeitsverhältnissen liegenden Arbeitsbedingungen erschütterte zwar durchaus zu Recht die allgemeine Erwartung, solche Ausbeutung könnte durch das österreichische Arbeitsrecht und die Institutionen seiner Durchsetzung verhindert werden. Allerdings trugen die Skandalisierung und Darstellung von Extremfällen auch dazu bei, die Vorkommnisse als Ausnahmen eines doch noch vorhanden geglaubten Normalzustands zu betrachten und damit nach kurzer Zeit auch wieder in Vergessenheit geraten zu lassen. Was die beiden in dieser Studie untersuchten Beispiele – Hygiene Austria und das Postverteilerzentrum in Wien Liesing – offenbaren, sind extreme Fälle. Aber diese Extreme stellen keine Ausnahmeerscheinungen dar, sondern sind systematisch für die Vernutzung migrantischer Arbeitskraft. Für diese Systematik spricht auch der quantitative Befund, dass sich die Segmentierung der Arbeitsmärkte seit den 1980er Jahren verstärkt hat und dies in vielen – besonders abgewerteten – Arbeitsbereichen mit einer „Migrantisierung“ einhergeht.³ Das wissen eigentlich auch alle, die sich schon einmal eine Pizza über einen online gebuchten Lieferdienst nachhause bestellt haben, eine

¹ <https://hygiene-austria.at/>

² <https://www.post.at/>

³ Krings 2021

Reinigungshilfe bei sich beschäftigen oder die Eltern von einer 24-Stundenkraft betreuen lassen. Man findet in diesen Bereichen so gut wie keine Menschen mehr mit österreichischem Pass.

Auch die in unseren beiden Fällen dominierende Beschäftigungsform der Leiharbeit⁴ ist zunehmend migrantisch geprägt.⁵ Strategien des Outsourcing an Subunternehmen und der Rückgriff auf Leiharbeit sind etablierte Kostensenkungsstrategien zur flexiblen Anpassung der Arbeitskräfte an Nachfrageschwankungen.⁶ Wenngleich in Österreich die Arbeitskräfteüberlassung durch die kollektivvertragliche Gleichstellung von Leiharbeiter_innen mit Stammbesetzungen besser als in anderen europäischen Ländern reguliert ist, unterliegen in der Praxis jedoch auch hierzulande die Arbeitsbedingungen oft zweierlei Maß.⁷ Während zahlreiche Studien zur Problematik von Leiharbeit sowie zu anderen Formen atypischer Beschäftigung vorliegen, bleibt in der Forschungsliteratur die Bedeutung, die dabei Migration und Migrationsverhältnissen zukommen, bis heute unterbelichtet. Diese Studie setzt genau an dieser Schnittstelle von fragmentierten Beschäftigungsverhältnissen und „Migrantisierung“ an. Ziel ist es, die Frage von Migration sowie von Rassismus systematischer in die Analyse atypischer und prekärer Beschäftigung einzubeziehen. Ausgehend von der Feststellung, dass über die Arbeitsverhältnisse in Verteilerzentren sowie Lager- und Verpackungshallen bislang wenig bekannt ist, soll die Studie auch dazu beitragen, die prekären Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen sichtbarer zu machen.⁸

Dass die in dieser Studie deutlich werdenden Arbeitsbedingungen kein Produkt der Krise sind, wird insbesondere dann deutlich, wenn die Interviewten von anderen prekären Arbeitserfahrungen in Österreich erzählen. In diesem Sinn ist „Krise“ für die interviewten Arbeiter_innen kein Bruch mit dem Normalzustand, sondern permanenter Teil ihres Alltags. Diesen Gedanken weiterführend, verdeutlicht Peter Birke in seinem Buch zu migrantischer Arbeit in der Fleischindustrie und im Amazon-Versandhandel, dass der Ausnahmezustand, mit dem migrierte Arbeitende tagtäglich konfrontiert sind, „eng mit der sozialen Konstruktion von Grenzen verbunden ist, die gewaltförmig immer wieder erneuert werden“.⁹ Dass Grenzen am Arbeitsmarkt, im betrieblichen Alltag, in den Institutionen sowie im gesellschaftlichen Leben kontinuierlich gezogen und damit die permanente Unterschichtung¹⁰ von besonders verwundbaren Arbeitnehmer_innen erzeugt wird, wird auch in unserer Untersuchung überdeutlich. Spaltungen im Aufenthaltsrecht, im Zugang zu sozialen Ansprüchen oder am

⁴ Da Leiharbeit mit negativen Konnotationen verbunden ist, lehnen die Arbeitgebervertretung den Begriff ab (WKO 2021). Wir benutzen in dieser Studie dennoch den Begriff Leiharbeit, weil „Zeitarbeit“ keine gute Abgrenzung von befristeter Beschäftigung ermöglicht und uns der Begriff „Personaldienstleistung“ nicht hinreichend etabliert scheint (s. auch Aust et al. 2007).

⁵ Riesenfelder et al. 2018

⁶ Holst/Singe 2017; Flecker 2016

⁷ Benvegnú et al. 2018

⁸ Während zu den Flexibilisierungs- und Externalisierungsstrategien in der Paketzustellung mittlerweile einige Studien vorliegen (Mau et al. 2014; Benvegnú et al. 2018), existieren in Österreich über die vorgelagerten Bereiche der Verteilerzentren keine Untersuchungen. Die vorliegende Forschung schließt daran sowie an die ebenfalls von der Arbeiterkammer Wien geförderte aktuelle Studie „Essential, yet Invisible: Working Conditions of Delivery Workers during COVID-19 and beyond“ von Judith Kohlenberger (WU Wien) sehr gut an.

⁹ Birke i.E.

¹⁰ Damit wird die Veränderung einer gegebenen Hierarchie durch das Hinzukommen einer neuen untersten Schicht bezeichnet. Der Begriff wird insbesondere seit den 1950/60er verwendet, als es in westeuropäischen Ländern zur Unterschichtung durch sogenannte Gastarbeiter_innen kam.

Wohnungsmarkt wirken auf Fragmentierungen im Betrieb und am Arbeitsmarkt zurück. Die Beispiele von Leiharbeit bei Hygiene Austria und im Postverteilerzentrum zeigen, was in der Migrationsforschung mit dem Begriff der „differentiellen Inklusion“¹¹ von Migrierten in die Aufnahmegesellschaft abstrakt umrissen wird: Es geht viel weniger um den (gänzlichen) Ausschluss bestimmter migrantischer Gruppen, als um ein selektives System von Ein- und Ausschlüssen und damit um Hierarchisierung und die Erzeugung von Ungleichheit.

Ziel der Studie ist es außerdem, das in der öffentlichen Debatte immer wieder vorgebrachte Motiv, die berichteten Überschreitungen arbeitsrechtlicher Regulierungen gingen nur von einzelnen „schwarzen Schafen“ aus, die sich vom Gros der ordentlichen Arbeitgeber_innen abgrenzten, zu konterkarieren. Unsere Ergebnisse zeigen, dass trotz ihrer extremen Form die geschilderten Arbeitsbedingungen keine Einzelfälle, sondern systematisch für die Arbeitsverhältnisse migrantischer Arbeitskraft sind. Namhafte Unternehmen profitieren von der Abwertung migrantischer Arbeit durch Rassifizierungen/Rassismus. Die beiden untersuchten Firmen haben in der COVID-19-Pandemie große Gewinne eingefahren. So wurde die Maskenproduktion bei Hygiene Austria überhaupt erst pandemiebedingt zu einem Geschäftsmodell. Ebenso erlebten Logistikunternehmen wie die Post AG steigende Umsatzraten, da ein großer Teil dessen, was sonst im Einzelhandel gekauft wird, über Online-Händler bestellt wurde. Dass die Kosten für die enormen Unternehmensprofite von den migrantischen und zum Großteil geflüchteten Leiharbeiter_innen getragen wurden, wird an den schwerwiegenden gesundheitlichen Folgen wie den Erkrankungen an COVID-19 oder den Arbeitsunfällen am augenscheinlichsten. Für die von den Interviewten berichteten Verletzungen des Arbeitnehmer_innen- und dabei insbesondere Gesundheitsschutzes haften die Beschäftigerbetriebe. Dem Versuch, die Verantwortung dafür auf die Leiharbeitsfirmen abzuwälzen, steht die Überzeugung der von uns Befragten gegenüber, Hygiene Austria und die österreichische Post AG hätten alles über das betriebene Lohn- und Sozialdumping gewusst.

Damit ist auch impliziert, dass der Kampf um bessere rechtliche Regulierungen, die Verletzungen des Arbeitsrechts unterbinden sollen, zwar wichtig ist, aber nicht ausreicht. Denn die von uns untersuchten Fälle zeigen, dass zwischen dem rechtlichen Rahmen und den Praktiken in den Betrieben, von denen die von uns befragten Arbeiter_innen berichten, eine weite Kluft liegen kann. Im Anschluss an die globale Arbeitsforschung kann dieser Umstand mit dem Begriff der Informalisierung gefasst werden. Informalisierung ist eben gerade nicht als das „Andere“, „Nicht-Normale“ kapitalistischer Erwerbsarbeit zu sehen, sondern integraler Bestandteil dieser¹² – und das nicht nur im Globalen Süden, sondern auch hierzulande. Festgehalten kann auch werden, dass umso migrantischer die Arbeitsbereiche sind, desto weniger die formale rechtliche Rahmung von Arbeitsverhältnissen greift. Um den Kontrast zwischen den vorhandenen rechtlichen Regelungen des Arbeitnehmer_innenschutzes und den vorgefundenen Praktiken in den Unternehmen zu verdeutlichen, werden wir im Folgenden immer wieder auf die gesetzliche Ebene Bezug nehmen. Wir

¹¹ Mezzadra/Neilson 2013

¹² Mayer-Ahuja 2012

sind keine Jurist_innen, sondern Soziolog_innen. Wichtig ist uns dabei daher vor allem, ein grobes Verständnis für die von den Befragten berichteten Arbeitsrechtsverletzungen zu schaffen.

Will man tatsächlich etwas an den in dieser Studie beschriebenen Arbeitsbedingungen verändern, so braucht es nicht nur den Blick über die Frage, wie es (rechtlich) eigentlich sein sollte, sondern auch über den engen Fokus der Erwerbsarbeit hinaus. Das bedeutet zum Beispiel, systematisch danach zu fragen, welche Bedeutung die Migrations- bzw. Fluchterfahrungen der Beschäftigten und die Regulierung von Migration spielen. In der Studie werden wir daher zeigen, wie sehr Erfahrungen von prekärer Erwerbsarbeit und Ausbeutung mit migrationsbedingter Prekarität (über Aufenthaltsrecht, Wohnsituation, soziale Isolation etc.) und rassistischer Diskriminierung verbunden sind. Um diese „Hyperprekarität“ oder „multiple Prekarität“¹³ migrantischer Beschäftigter, die Quelle für die in dieser Studie geschilderten Arbeitsverhältnisse ist, zu bekämpfen, braucht es politische Strategien, die an verschiedenen Fronten ansetzen und diese miteinander verbinden: die Kämpfe für ein solidarisches Migrationsrecht, für einen verstärkten Arbeitnehmer_innenschutz, für leistbares Wohnen und gegen rassistische Diskriminierung – um nur ein paar zu nennen. Für die Arbeitnehmer_innenvertretung können die geschilderten Fälle außerdem Anregung dafür sein, den Blick für politische Mobilisierung zunehmend auf genau jene Arbeitsverhältnisse zu richten, die gemeinhin als Abweichung von den Standards gedacht, aber gleichzeitig für immer mehr Arbeitnehmer_innen zur Norm werden – und das nicht nur für Menschen ohne, sondern auch mit österreichischem Pass.

2. Feldzugang, Sample und Methode

Die Kündigung der Leiharbeiter_innen nach dem Hygiene Austria Skandal und die Insolvenzmeldung mehrerer Leihfirmen, die Arbeitnehmer_innen an die Postverteilerzentren vermittelten, hatten zur Folge, dass viele Arbeiter_innen keine vollständige Lohnauszahlung erhielten. Das war für viele Anlass dafür, sich an die Arbeiterkammer zu wenden. Für uns boten sich die Kontakte durch die Arbeitsrechtsberatung der Arbeiterkammer daher als passender Erstzugang zum Feld an. Das stellt einerseits einen Bias dar, der im Laufe des Forschungsprozesses zu reflektieren ist. Andererseits hatte dieser Zugang auch den Vorteil, dass die Leiharbeiter_innen offen über ihre Arbeitserfahrung sprechen konnten, da sie in keinem Arbeitsverhältnis mehr mit der Leihfirma standen und daher nicht mehr von ihrem Arbeitgeber abhängig waren. Zudem vermittelte uns die Arbeitsrechtsberatung zwar erste Kontakte zu Exarbeiter_innen bei Hygiene Austria und dem Postverteilerzentrum Inzersdorf. Weitere Interviewpartner_innen konnten aber über den klassischen Schneeballeffekt gewonnen werden.

Der Kontaktaufnahme zu potentiellen Interviewpartner_innen erfolgte im Mai 2021 über eine einfache, mehrsprachig verfasste E-Mail-Anfrage und in weiterer Folge über Telefonate. Die Menschen dazu zu bewegen, über ihre Arbeitserfahrung zu sprechen, war nicht immer einfach. Oft waren sie skeptisch und hatten viele Fragen. Daher war es besonders wichtig, zuerst Vertrauen zu unseren Gesprächspartner_innen aufzubauen. Ihre Erfahrungen in ihrer Erstsprache mitteilen zu können, war dafür von großer Bedeutung. Mit den Beschäftigten aus arabischsprachigen Ländern, die die größte

¹³ Zum Begriff der „Hyperprekarität“ siehe Lewis et al. 2015 und der „multiplen Prekarität“ siehe Birke i.E.

Gruppe unter den von uns Interviewten ausmachten, stellten wir daher zuerst über arabischsprachige Telefongespräche das Projekt vor. Einer Zusage zur Interviewführung lagen oftmals mehrere Telefonate zu Grunde, in denen auf die Bedenken und Fragen der Interviewpartner eingegangen wurde. Dadurch ist der Zugang zu einer Gruppe gelungen, die sonst schwer zu erreichen wäre.

Sample

Insgesamt wurden 15 Interviews, 13 mit männlichen und zwei mit weiblichen Arbeiter_innen, durchgeführt. Die meisten Befragten waren zwischen 20 und 40 Jahre alt, ein Befragter war 52 und ein weiterer minderjährig (17 J.). Der kleine Anteil an weiblichen Interviewpartnerinnen basiert nicht zuletzt darauf, dass der Anteil der Leiharbeiterinnen bei Hygiene Austria und im Postverteilerzentrum gering war. Der Fokus unseres Forschungsberichts liegt einerseits darauf, die Vorkommnisse bei Hygiene Austria im Frühjahr 2021 aus der Perspektive der Beschäftigten aufzuarbeiten und zu reflektieren. Deshalb wurden 10 der Interviews mit Exarbeiter_innen von Hygiene Austria durchgeführt. Um andererseits aufzuzeigen, dass es in anderen Betrieben ähnliche Strukturen und Arbeitsbedingungen gibt, zogen wir das Postverteilerzentrum Inzersdorf, in dem es im Frühling 2020 zu den Infektionsausbrüchen kam, zum Vergleich heran. Hierzu bekamen wir ebenfalls von der Arbeitsrechtsberatung der Arbeiterkammer einen Erstkontakt und durch diesen weitere Kontakte zu ehemaligen Beschäftigten des Postverteilerzentrums Inzersdorf. Nach wenigen Interviews verdichteten sich unsere Befunde, sodass wir bereits nach Interviews mit fünf Arbeitern der Post und informellen Gesprächen mit weiteren ehemaligen Beschäftigten ein gutes Bild der Arbeitsbedingungen bekamen. Trotz der unterschiedlichen Betriebe zeigen sich starke Parallelen in den Schilderungen der Interviewpartner_innen. Der jeweilige Betrieb als Arbeitsort der zitierten Person findet im Bericht stets Erwähnung und außerdem werden – wenn es zum Verständnis notwendig ist – Kontextinformationen zu den beiden Unternehmen gegeben.

Die 15 Interviewpartner_innen waren über sieben Leihfirmen, die auf unterschiedliche Weise miteinander verflochten sind, bei Hygiene Austria und im Postverteilerzentrum Inzersdorf tätig. Sechs der Arbeiter_innen waren bei der Leihfirma *Steady Global Partners*, drei bei *OBA*, zwei bei *AD Job Assist*, einer bei *First Staff*, vier bei *Hoffmann* und drei bei *Imperial Service* beschäftigt – wobei manche Arbeiter_innen über verschiedene Leihfirmen bei den beiden Konzernen tätig waren. Nimmt man andere Beschäftigterbetriebe hinzu, bei denen die Interviewten gearbeitet haben, erweitert sich die Liste der Leihfirmen. Der Großteil der Arbeiter_innen, 12 von 15, kommt aus Syrien und dem Irak und hat demnach Arabisch als Erstsprache. Ein weiterer Gesprächspartner stammt aus Tansania, eine aus Kroatien und einer aus Afghanistan. Da die meisten Interviewpartner_innen Fluchterfahrung haben, richten wir analytisch den Fokus auf die Bedeutung des Fluchtkontexts für die Arbeitsbedingungen und sprechen häufig von Geflüchteten/geflüchteten Befragten. Pandemiebedingt hatten die Interviewten die Wahl zwischen persönlichen Gesprächen und Online-Interviews. Alle Interviewten entschieden sich für persönliche Gespräche. Als Interviewort haben sich die Räumlichkeiten der Arbeiterkammer angeboten, wobei die Interviewpartner_innen die freie Wahl hatten, auch andere Intervieworte vorzuschlagen. Da die Interviews im Frühling/Sommer stattfanden und dies auch in Bezug auf die Infektionsprävention vorteilhaft war, fand der Großteil der Interviews im Freien, meist im Garten der

Arbeiterkammer statt. Die meisten Interviewpartner_innen hatten bereits einmal die Arbeiterkammer besucht oder kannten sie zumindest. Bei nicht ausreichenden Deutschkenntnissen hatten die Interviewpartner_innen die Möglichkeit, das Interview in ihrer Erstsprache durchzuführen. Dies anbieten zu können, war für das Forschungsprojekt insofern ein großer Vorteil, da dadurch die Sprache kein Hindernis für den Erzählfluss und das Wohlbefinden der Interviewpartner_innen während der Interviewsituation darstellte. Fünf Interviews wurden auf Deutsch durchgeführt, drei auf Arabisch, eines auf Englisch und eines Teils auf Paschtu und teils auf Deutsch. Weitere drei Interviews wurden teilweise auf Deutsch und teilweise auf Arabisch geführt und ein weiteres Interview wurde auf Deutsch, Arabisch und Englisch durchgeführt. Hierbei konnten die Interviewpartner_innen während des Interviews die Sprache beliebig wechseln, da sowohl eine deutschsprachige als auch eine arabischsprachige Interviewführerin anwesend waren.

Methode

Mit den 15 Arbeiter_innen wurden leitfadengestützte Interviews mit narrativen Anteilen durchgeführt. In den meisten Interviews hatten die Interviewpartner_innen ein hohes Rede- und Mitteilungsbedürfnis, so dass die Interviews einen selbstläufigen Charakter hatten. Die Dauer der Interviews betrug im Schnitt eineinhalb Stunden, wenige Interviews eine Stunde und einige auch zwei Stunden und darüber. Methodisch orientierten wir uns am Problemzentrierten Interview nach Witzel, da diese Methode besonders geeignet ist, um themenzentrierte mit offenen Interviewanteilen zu kombinieren.¹⁴ Da die prekäre Arbeitssituation der Interviewpartner_innen nicht losgelöst von ihrer migrationsbedingt prekären Lebenssituation betrachtet werden kann, stiegen wir mit der Frage nach der Migrationserfahrung in die Interviews ein und befragten unsere Gesprächspartner_innen anschließend nach ihrer allgemeinen Lebens- und Wohnsituation, bevor wir zu den Arbeitserfahrungen übergingen. Der Leitfaden gliederte sich in folgende Themenblöcke: Migrationsbiografie und Aufenthaltssituation, Arbeitsvorerfahrung und Ausbildung, der Weg in den Betrieb, der Betrieb und das Beschäftigungsverhältnis, die Veränderungen durch die Pandemie und der Gesundheitsschutz, das Verhältnis zu Kolleg_innen und Vorgesetzten, die Tätigkeitsbeschreibung, die Einschätzung der eigenen Arbeitssituation/Arbeitsbedingungen, die Konflikte und die Interessensvertretung. Beendet wurde das Interview mit der Frage danach, was sich zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen migrantischer Arbeiter_innen ändern müsste und zuletzt interessierten wir uns für die Zukunftspläne der Interviewpartner_innen.

Alle Interviews mit Beschäftigten wurden aufgenommen und anschließend vollständig transkribiert, wobei personenbezogene Daten anonymisiert wurden. Fehlerhafte deutsche Sätze wurden in korrigierter Version transkribiert, ohne jedoch den Sinn zu verändern. Arabischsprachige Interviews und arabischsprachige Interviewpassagen wurden ins Deutsche übersetzt. Alle Übersetzungen sind als solche in den Transkripten vermerkt. Hierbei ist anzumerken, dass eine Übersetzung immer ein Stück weit auch bereits eine Interpretation darstellt und beispielsweise für unterschiedliche Begriffe

¹⁴ Witzel 2000

verschiedene Synonyme verwendet werden, was im Auswertungsprozess Berücksichtigung gefunden hat.

Neben den Interviews mit Beschäftigten aus dem Betrieb Hygiene Austria und dem Postverteilzentrum wurden Expert_inneninterviews mit acht Vertreter_innen der Arbeitnehmer_innen- und Arbeitgeber_innenseite, des Arbeitsinspektorats, des AMS und des Arbeitsministeriums geführt.

Die Interviews wurden vollständig mit der *Software für Qualitative & Mixed Methods-Forschung MAXQDA* kodiert. Die Auswertung der Interviews erfolgte größtenteils inhaltsanalytisch und an einzelnen besonders dichten Stellen wurden Feinanalysen durchgeführt. Da wir zwar leitfadensbasierte Interviews, jedoch mit narrativen Anteilen, geführt haben, erwies sich diese Kombination von inhaltsanalytischen und interpretativen Verfahren als geeignetste Form der Datenauswertung.

Die Forschung erfolgte in einem dreiköpfigen Team, die meisten Interviews wurden zu zweit durchgeführt. Ausgewertet und analysiert wurden die Daten ebenfalls in der Gruppe, wodurch verschiedene Perspektiven und Interpretationen eingebracht und diskutiert werden konnten.

3. Firmenprofile: Hygiene Austria & Post¹⁵

Hygiene Austria

Die Hygiene Austria ist eine in der Pandemie neugegründete Firma für die Produktion von MNS- und FFP2-Masken sowie Schutzkleidung, welche enge persönliche Verflechtungen zur Bundesregierung und öffentlichen Auftraggebern aufweist. Zwar kommen die derzeitigen Geschäftsführer_innen der Firma, Claudia Witzermann und Michael Spiess aus politikfernen Firmen. Ihr Vorgänger, Tino Wieser, hat weiterhin gute Kontakte ins Bundeskanzleramt, da er mit der Büroleiterin von Bundeskanzler Sebastian Kurz verschwägert ist. Alleine durch den Geschäftsführerwechsel wurde diese politische Nähe der Hygiene Austria indes nicht gekappt. Tino Wieser und der Ehemann eben jener Büroleiterin, Luca Wieser, sind über die P Tex Holding GmbH bzw. die LTM Wieser & Partner GmbH weiterhin Miteigentümer von Palmers – und somit auch von Hygiene Austria, die seit April 2021 zu 100 Prozent zur Palmers Textil AG gehört. Aufgrund interner Zerwürfnisse und Beschuldigungen nach dem Maskenskandal hat sich die Lenzing AG komplett aus der Firma zurückgezogen.

Ins Firmenbuch eingetragen wurde Hygiene Austria am 24. März 2020 ursprünglich als gemeinsames Unternehmen von Palmers mit der Lenzing AG, die anfangs 50,1 Prozent der Anteile innehatte. Ziel des damals gemeinsamen Unternehmens war es, am dezentral gelegenen Standort Wiener Neudorf zuerst Mund-Nasenschutz (MNS) und dann FFP2- Masken „made in Austria“ zu produzieren. Dies geschah mit

¹⁵ Die Firmenprofile wurden mit der Unterstützung von Sebastian Reinfeldt verfasst, der hierfür auch die Recherchen durchgeführt hat. Kontakt: sebastian.reinfeldt@semiosis.at

Wohlwollen der Regierung. Wie aus einem Protokoll des Staatlichen Krisen und Katastrophenschutzmanagement (SKKM) hervorgeht, unterstützte die Bundesregierung die Firma kurz nach ihrer Gründung bei der Beschaffung von vier Maskenproduktionsmaschinen.¹⁶

Woher stammen die bisherigen öffentlichen Aufträge der Hygiene Austria? Eine Abfrage beim Vergabeportal¹⁷ ergibt, dass seit Gründung der Firma Ende März 2020 hohe Summen an öffentlichen Geldern an die Hygiene Austria geflossen sind: 574.832 Euro, bei denen die Firma alleinige Auftragnehmerin war. Hinzu kommt das Mitnaschen an öffentlichen Rahmenverträgen für Schutzkleidung und Schutzmasken in der Höhe von rund 560 Millionen Euro. Hier fließt ein nicht bekannter Anteil der Gesamtsumme in die Kassen der Firma. Im Jahr 2020 erzielte die Firma jedenfalls laut Medieninformationen 5,7 Millionen Euro Gewinn.¹⁸ Um diese Großaufträge abwickeln zu können, benötigte die Firma neben den Maschinen, die aus China beschafft wurden, eine Vielzahl an Arbeitskräften. Diese stellen vorwiegend Leiharbeitsfirmen zur Verfügung.

Hygiene Austria hatte zur Zeit des öffentlichen Skandals im März 2021 rund 200 Beschäftigte, nur 11 davon waren beim Beschäftigterbetrieb gemeldet.¹⁹ Der Rest wurde über Leiharbeitsfirmen zur Verfügung gestellt. Die Festbeschäftigten waren österreichische Techniker oder Kontrolleure. Die ausführenden Arbeiten an den Maschinen und beim Verpacken erledigten meist migrantische Leiharbeitskräfte, von denen es einem Informanten zufolge weitaus mehr als nur die offiziellen 200 gegeben haben muss.²⁰ Auch das Personal zur Wartung der Maschinen kam von Leiharbeitsfirmen.

Die Leiharbeitskräfte in den Werkshallen der Hygiene Austria hatten fünf mögliche Arbeitgeber. Und zwar die beiden Firmen, die bis heute offiziell in den Hallen von Hygiene Austria tätig sind: OBA und First Staff.²¹ Außerdem war und ist dort auch noch die Security-Firma Ante Portas aktiv, deren Arbeitskräfte die Arbeit in den Hallen rund um die Uhr zu beaufsichtigen.²² Die beiden anderen Firmen – AD Job Assist GmbH und First Staff – tauchten offiziell in den Hallen in Wiener Neudorf nie auf.

AD Job Assist GmbH ist seit Ende 2020 insolvent.²³ Zudem wurde bekannt, dass sie für ihre Angestellten Kurzarbeitergeld bezogen hat.²⁴ AD Job Assist ist nach Paragraph 8 Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz

¹⁶ https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/J/J_03005/ (Zugriff: 14.10.21)

¹⁷ <https://offenevergaben.at/> (Zugriff: 15.09.21)

¹⁸ Die Presse, 11.03.21

¹⁹ Salzburger Nachrichten, 05.03.21

²⁰ Rechercheinterview mit P., der als Österreicher für eine Leiharbeitsfirma in Halle 2 tätig war. Er meint, dass die Zahl von 200 Personen deutlich zu niedrig ist. In der Halle 2 wurde, so seine Informationen, im 3 Schicht-Betrieb gearbeitet. Pro Schicht waren 40-50 Personen in der Halle. In Halle 1 waren sicher noch mehr Personen tätig, ebenfalls im 3-Schicht Betrieb.

²¹ So die Angaben von Hygiene Austria: <https://hygiene-austria.at/pages/fragen-antworten-zertifikate> (Zugriff: 02.09.21)

²² Siehe FN 20.

²³ Justiz Insolvenzdatei (Zugriff: 01.09.21)

²⁴ Zackzack, 09.03.21

öffentlich als Scheinunternehmen registriert. Das bedeutet, die Leihfirma wurde gegründet, um die Löhne der Angestellten „zu verkürzen“ oder Sozialabgaben zu hinterziehen.²⁵

Dies gilt auch für die zweite inoffizielle bei Hygiene Austria tätige Firma, Steady Global Partners GmbH, deren Firmenadresse zu einem kleinen Lebensmittelladen im dritten Bezirk führt. Sowohl Job Assist als auch Steady sind Firmen mit migrantischen Geschäftsführer_innen. Gleiches gilt für First Staff und die Security-Firma Ante Portas, während OBA von einer Gruppe österreichischer Rechtsanwälte und Steuerberater nach außen hin repräsentiert wird.

First Staff und OBA, die weiterhin aufrechte Verträge mit Hygiene Austria haben,²⁶ präsentieren sich als die sauberen Personaldienstleister, was sie allerdings nicht sind. In den in dieser Studie präsentierten Fällen – wie bereits auch öffentlich bekannt²⁷ – zahlte auch OBA Löhne nicht korrekt aus. Bekannt wurde, dass First Staff jene Firma ist, die jedenfalls das Scheinunternehmen AD-Job-Assist als Subfirma engagierte, um den hohen Personalbedarf in den Hallen der Hygiene Austria zu decken.²⁸ Hygiene Austria entrichtet nach eigenen Angaben an die Leiharbeitsfirma pro Verpackungskraft einen Betrag von 20 Euro pro Stunde; für Maschinenbediener_innen zahlt sie 30 Euro.²⁹ Ein Nettolohn für eine einzelne Arbeitskraft, der dem Kollektivvertrag entspricht (also inklusive Rücklagen für fünf Urlaubswochen und für das 13. und 14. Monatsgehalt sowie für Krankheitsfälle), kann sich bei diesen Entgelten nicht ausgeben.³⁰

Nach den kritischen Medienberichten im März 2021 kam es bei den Leiharbeitsfirmen zu einer Kündigungswelle, in deren Verlauf praktisch alle Beschäftigten arbeitslos geworden sind. Viele von ihnen sind aber kurz danach wiedereingestellt worden, mit neuen (oder erstmaligen) Dienstverträgen. Hygiene Austria gibt die Zahl ihrer Mitarbeiter aktuell mit 220 Personen an.³¹

Auslöser des Skandals war eine Großrazzia an den Standorten der Hygiene Austria in Wien und Wiener Neudorf am 2. März 2021, bei der Beamte der Finanzpolizei Kisten mit Masken aus chinesischer Fertigung entdeckten, die als „made in Austria“ umverpackt wurden. Die Finanzpolizei hatte Hinweise auf Sozial- und Lohndumping erhalten und daraufhin in den beiden Hallen die Razzia durchgeführt. Das Umpacken wurde dabei zufällig entdeckt. Die Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft (WKStA) ermittelt seitdem wegen des Verdachts der organisierten Schwarzarbeit sowie schweren gewerbmäßigen Betrugs. Für den 29. September 2021 ordnete die WKStA eine zweite Durchsuchung von Räumlichkeiten der Hygiene Austria an. Der Verdacht richtet sich gegen 16 Personen und

²⁵ „Scheinunternehmen ist ein Unternehmen, das vorrangig darauf ausgerichtet ist, 1. Lohnabgaben, Beiträge zur Sozialversicherung, Zuschläge nach dem BUAG oder Entgeltansprüche von Arbeitnehmer/inne/n zu verkürzen, oder 2. Personen zur Sozialversicherung anzumelden, um Versicherungs-, Sozial- oder sonstige Transferleistungen zu beziehen, obwohl diese keine unselbstständige Erwerbstätigkeit aufnehmen.“ (Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz – SBBG; Fassung vom 04.10.21)

²⁶ Hygiene Austria LP GmbH. In: APA Ots, 22.03.21

²⁷ Kleine Zeitung, 14.03.21

²⁸ Der Standard, 31.03.21

²⁹ Hygiene Austria LP GmbH: <https://hygiene-austria.at/pages/fragen-antworten-zertifikate> (Zugriff: 07.10.21)

³⁰ Siehe auch Kap. 5b

³¹ Hygiene Austria LP GmbH: <https://hygiene-austria.at/pages/fragen-antworten-zertifikate> (Zugriff: 07.10.21)

unbekannte Täter. Bislang wurden in dem Verfahren mehr als 160 Zeugen- und Beschuldigten-einvernahmen durchgeführt.³² Hygiene Austria hat mittlerweile zugegeben, einen chinesischen Produzenten mit der Lieferung beauftragt zu haben.³³

Hingegen gibt es zu den von Betroffenen erhobenen Vorwürfen über Rechtsverletzungen bei den Arbeitsbedingungen bisher keine öffentlichen Geständnisse. Das Unternehmen behauptet in seiner „Transparenzinitiative“, die Arbeitsbedingungen seien „hinsichtlich Arbeitsplatzsicherheit und -ausstattung absolut zeitgemäß.“³⁴ Die Arbeiterkammer hat bereits 100 Verfahren gegen die Hygiene Austria angestrengt, woraus inzwischen schon 40 vollstreckbare Zahlungsbefehle resultierten.³⁵

Post AG (Postverteilzentrum Inzersdorf in Wien Liesing)

Die Post AG ist eine an der Wiener Börse notierte Aktiengesellschaft. Laut eigenen Angaben besitzt die Beteiligungsgesellschaft der Republik Österreich (ÖBAG) 52,8 Prozent der 67,6 Millionen Aktien. Die restlichen 47,2 Prozent der Aktien befinden sich im Streubesitz.³⁶ Der Wert der Aktie lag im Oktober 2021 bei ungefähr 37 Euro. Am 15. Mai 2006 startete der Verkauf von 34,3 Millionen Aktien der Österreichischen Post AG zum Kurs von 19 Euro. Mit Beginn des Jahres 2021 gab es eine regelrechte Kursrally der Post-Aktie mit historischen Höchstwerten von 26,70 Euro bis zum Höchststand 47,90 Euro. 2020 war allerdings kein besonders gutes Jahr für die Post, da der Gewinn „nur“ 115 Millionen Euro ausmachte.³⁷

Laut Vergabeportal „Offenen Vergaben“³⁸ gehört die Post AG zu den TOP 5 Vergabe-Firmen (nach Anzahl der Aufträge) und ebenso zu den TOP 5 Empfängerinnen öffentlicher Aufträge. Im Jahr 2020 waren bei dem Postdienstleister rund 23.000 Vollzeitkräfte angestellt. Sie beförderten über 4,5 Milliarden Briefe und 165 Millionen Pakete.³⁹

Nach ihren eigenen Angaben hat die Post AG eine Eigenpersonalquote von 98 Prozent. Für die Logistikzentren gibt die Post AG diese Quote mit 90 Prozent an. Demnach würden nur 10 Prozent der Beschäftigten von Personaldienstleistungsfirmen kommen.⁴⁰ Allerdings sah die Verteilung zwischen Stammbeschaft und Leiharbeiter_innen in den Postverteilzentren Inzersdorf und Hagenbrunn anders aus (50:50).⁴¹

Grundsätzlich kann die Post AG Aufträge auch ohne Ausschreibung vergeben. Als Auftragnehmer für Leiharbeitsverträge finden sich im Vergabeportal für die Jahre 2020 und 2021 insgesamt 60 Aufträge

³² Der Standard, 29.09.21

³³ Die Presse, 22.07.21

³⁴ Hygiene Austria LP GmbH: <https://hygiene-austria.at/pages/transparenzoffensive> (Zugriff: 09.10.21)

³⁵ Salzburger Nachrichten, 10.09.21

³⁶ Österreichische Postaktiengesellschaft: <https://www.post.at/ir/c/aktionaersstruktur> (Zugriff: 15.10.21)

³⁷ Kurier, 12.03.21

³⁸ <https://offenevergaben.at/> (Zugriff: 15.09.21)

³⁹ Statista, 23.08.21

⁴⁰ Eigene Recherche; Mailverkehr mit dem Pressesprecher der Post AG vom 20., 21. und 22. September 2021

⁴¹ ORF News, 21.05.21

zur Personalüberlassung im Wert von knapp 5 Millionen Euro, die an rund 20 Firmen gegangen sind.⁴² Unter diesen Firmen sind allerdings alle möglichen Personaldienstleister zusammengefasst, also auch solche, die Personal für IT-Aufgaben oder Büroarbeiten bereitstellen. Die Vergaben erfolgen zumeist in Häppchen von durchschnittlich 80.000 Euro.⁴³

Das Paketzentrum des Postverteilzentrums Inzersdorf in Wien Liesing wurde 2005 eingeweiht. Insgesamt wurden für den Aufbau und die Modernisierung Logistikstandorts Inzersdorf – inklusive des Briefverteilzentrums – Investitionen von 150 Millionen Euro getätigt.⁴⁴ Im Mai 2020 gab es neben dem Paketzentrum in Hagenbrunn auch einen Corona-Ausbruch und ein Super-Spreading in diesem Postverteilzentrum.⁴⁵ Im Zuge dessen kam es zu einem Assistenzeinsatz des österreichischen Bundesheers mit rund 300 Soldat_innen und Zivilbedienstete, um die Verteilung und den Versand von Post und Paketen während des Corona-Lockdowns zu gewährleisten. Das eigentliche Personal habe sich zu dieser in Heimquarantäne befunden, so die öffentliche Darstellung⁴⁶, die durch die in dieser Studie befragten Leiharbeiter konterkariert wird.

In diesem Zusammenhang wurde bekannt, dass die Arbeit im Verteilzentrum zu großen Teilen von migrantischen Leiharbeitskräften geleistet wurde. Die Post AG kommentierte dies damals zuerst so, dass sie solche Arbeitskräfte nur punktuell einsetzen würde.⁴⁷ Die Gewerkschaft PRO-GE stellte dies allerdings anders dar. Ihren Angaben zufolge kamen 50 Prozent der Beschäftigten in den beiden Verteilerzentren Inzersdorf und Hagenbrunn über Leiharbeitsfirmen⁴⁸ – eine Angabe, die Post-Chef Georg Pölzl zumindest für das Zentrum in Hagenbrunn in einem späteren Interview bestätigte.⁴⁹ Nach dem Corona-Ausbruch 2020 sei allerdings, so die Auskunft der Post AG, zusätzliches eigenes Personal eingestellt worden.⁵⁰

Laut Recherchen der Wiener Zeitung⁵¹ waren mehrere Firmen als Überlasserfirmen involviert: Die Firma Globe Personal Services GmbH mit Unternehmenssitz in der Donaustadt, die Janus Gruppe GesmbH mit Firmensitz in Rudolfsheim-Fünfhaus und die Imperial Service GmbH, die seit 14. Februar 2020 insolvent ist und vom Gericht geschlossen wurde.⁵² Im Vorfeld dieser Insolvenz kam es bei Imperial zu mehreren Wechseln in der Geschäftsführung. Der letzte Verantwortliche in dieser Funktion hat diese Aufgabe nur wenige Wochen vor Konkursöffnung übernommen. Mit dieser fragwürdigen Firma Imperial hatte die Post über einen längeren Zeitraum hinweg Geschäftsbeziehungen.

Leiharbeiter der Imperial Service haben den Angaben unserer Interviewten zufolge kurz nach dem Konkurs ihrer Firma wieder in Inzersdorf gearbeitet. Ihre neuen Arbeitgeber waren entweder die Firma

⁴² <https://offenevergaben.at/> (Zugriff: 25.09.21)

⁴³ Ebd.

⁴⁴ Stadt Wien, in: APA Ots (11.05.04)

⁴⁵ Die Presse, 15.05.21

⁴⁶ ORF Wien, 06.06.20

⁴⁷ Kleine Zeitung, 17.05.20

⁴⁸ ORF News, 21.05.20

⁴⁹ Kurier, 23.05.20

⁵⁰ Eigene Recherche; Mailverkehr mit dem Pressesprecher der Post AG vom 20., 21. und 22. September 2021

⁵¹ Wiener Zeitung, 06.06.20

⁵² Justiz Insolvenzdatei (Zugriff: 05.10.21)

Globe Personal Services GmbH oder ein weiteres Unternehmen, die I.K. HOFMANN GmbH. Bei letzterer handelt es sich um die Tochtergesellschaft eines gleichnamigen deutschen Konzerns für Personaldienstleistungen.

Von den ehemals im Postverteilerzentrum beschäftigten Interviewten werden noch einige weitere Leihfirmen genannt. Die ADECCO Personalbereitstellungs-GmbH, die ebenfalls eine Tochterfirma – eines Schweizer Personaldienstleistungsunternehmens gleichen Namens – ist, sowie die ACTIEF JOBMADE GmbH, auch ein Tochterunternehmen, diesmal aber eines belgischen Konzerns, der europaweit Personal verleiht. Schließlich wird die DIWA Personalservice GmbH mit Firmensitz in Linz als Arbeitgeber erwähnt, die 2020 in BIBER PERSONALSERVICE GMBH umbenannt worden ist.

Von diesen Firmen wird bei den öffentlichen Vergaben der Post AG lediglich die ACTIEF JOBMADE GmbH aufgeführt, und zwar mit fünf Aufträgen (31.03.2020 bis 01.10.2021) in der Höhe von 342.255,59 Euro.⁵³

4. Der Weg zur prekären Leiharbeit – Vorerfahrung, Anbahnung und Beschäftigungsverhältnis

Den ersten Arbeitserfahrungen der Befragten ging meist eine lange Phase der erzwungenen Untätigkeit aufgrund des defacto Beschäftigungsverbots für Asylwerbende⁵⁴ voraus. Wie an anderer Stelle näher ausgeführt wird, trägt diese Erfahrung dazu bei, prekäre Arbeitsverhältnisse in Kauf zu nehmen, um überhaupt in Beschäftigung zu gelangen (siehe Kap. 6). Manche Befragten waren bereits vor ihrer Beschäftigungsbewilligung in der Freiwilligenarbeit tätig, um die Wartezeit zu überbrücken. So zum Beispiel Nael⁵⁵, der freiwillig für sechs Monate bei einem Gesundheitszentrum in der Küche mithalf oder Hussein, der als Fußballtrainer für Kinder arbeitete.

Auch Dayyan war vor seinem Arbeitsbeginn voll positiver Erwartungen. Als er seine Aufenthaltsgenehmigung erhielt, zog er sofort von Oberösterreich nach Wien, um dort Arbeit zu finden. Enttäuscht von seinen Erwartungen an die Hauptstadt berichtet er:

„Ich habe gehört in Wien, dass man in Wien einfach einen Job finden kann. Geld sparen, ja. Aber das ist eine große Lüge. In Wien war alles schwer und viele Leute, viele Mitarbeiter und keine Stelle. Und man muss sofort Deutsch lernen, einen Job suchen und sich integrieren. [...] Es war aber falsch: kein Job, kein Deutsch und auch nicht integriert.“ (Dayyan – Post, 18.06.2021)

Mit der Formulierung „man muss“ verallgemeinert Dayyan seine Erfahrung des Drucks, Deutsch zu lernen, Arbeit zu finden und sich zu integrieren als eine Trias, die für die meisten Geflüchteten nach Erhalt ihrer Aufenthaltsgenehmigung an der Tagesordnung steht. Was Dayyan aber noch viel stärker

⁵³ <https://offenevergaben.at/> (Zugriff: 15.10.2021)

⁵⁴ Obwohl Jurist_innen bereits Jahre davor die Rechtswidrigkeit des Erlasses des BMSGK aus dem Jahr 2004 anprangerten, der besagt, dass Beschäftigungsbewilligungen für Asylwerber_innen nur im Bereich von Kontingenten für Saisonbeschäftigung (§ 5 AuslBG) ausgestellt werden dürfen (Peyrl 2018: 105), wurde der sogenannte „Bartenstein-Erlass“ erst im Juli 2021 vom Verfassungsgerichtshof (VfGH) als rechtswidrig gekippt.

⁵⁵ Personenbezogene Daten der Interviewten wurden anonymisiert.

belastet als der Erwartungsdruck sich zu integrieren, ist die Unmöglichkeit, diese Anforderungen zu erfüllen. Der Interviewte problematisiert damit die paradoxe Erfahrung, dass Integration vor allem über den Einstieg in den Arbeitsmarkt gelingen soll, Geflüchteten aber häufig nur Jobs zur Verfügung stehen, die – wie wir noch zeigen werden – keinesfalls integrationsfördernd sind, sondern im Gegenteil zu Ausschluss führen. Die Enttäuschung seiner hohen Arbeitsmotivation führt auch bei Amar zu zunehmender Resignation. Er erzählt davon, gefühlt hunderte Bewerbungen abgeschickt zu haben, ohne Arbeit zu finden.

„Ich wollte nur arbeiten. Wenn ich Bewerbungen abschicke, kommt immer: ‚Leider hast du keine Erfahrung‘. Ich hab für den Abwasch Bewerbungen geschickt und auch keine Chance gehabt. Ich hab mit [Name der Leihfirma]⁵⁶ gearbeitet und das war meine erste Arbeit und sie war sehr schlecht.“ (Amar – Post, 08.06.2021)

Der studierte Volkswirt schildert seinen Arbeitseinstieg bei der Leihfirma, über die er im Postverteilerzentrum in Wien Liesing tätig war, damit vor dem Hintergrund der Chancenlosigkeit am Arbeitsmarkt. Diese Erzählung der Schwierigkeit, Arbeit zu finden und des darauffolgenden Übergangs zum Beschäftigungsverhältnis bei einer Leihfirma findet sich auch in weiteren Interviews. In gewisser Weise bestätigt dies die von Arbeitgeber_innenseite immer wieder betonte „Schuhlöffelfunktion“ von Zeitarbeit.⁵⁷ Allerdings widersprechen unsere Befunde dem dabei mitschwingenden positiven Tenor sowohl was die Jobqualität betrifft als auch die Weitervermittlung in dauerhaftere Beschäftigungsverhältnisse nach der Überlassung. In gewisser Weise räumt dies auch die befragte Arbeitgebervertreterin ein, wenn sie konstatiert, „dass Zeitarbeit immer auch langfristig für viele Menschen einfach eine Branche bleiben wird, in der sie sich bewegen“ (Interview Arbeitgeber_innenvertretung, 05.07.2021). Während sie dies auf die jeweilige „Persönlichkeitsstruktur“ (ebd.) der Beschäftigten zurückführt, die für andere Tätigkeiten weniger geschaffen seien, verdeutlicht unsere Empirie die strukturellen Gründe für diese „Sackgasse Leiharbeit“.

In allen Interviews mit Beschäftigten kommt sowohl ein großer Wille als auch Druck, in Arbeit zu kommen, zum Ausdruck. Diese hohe Arbeitsmotivation, die auch mit einer hohen Flexibilität gegenüber Dequalifizierung und der Annahme jeglicher Arbeit verbunden sein kann, wird auch von anderen Studien bestätigt.⁵⁸ Sie muss nicht zuletzt vor dem Hintergrund des Zwangs jahrelanger Untätigkeit vieler Geflüchteter vor ihrer Aufenthalts- und damit Arbeitsbewilligung gesehen werden. Hinzu kommt, dass der ökonomische Druck durch die von der ÖVP-FPÖ Regierung im Jahr 2019 erlassene „Sozialhilfe neu“, die subsidiär Schutzberechtigten⁵⁹ den Anspruch auf Mindestsicherung verwehrt, verstärkt wurde.⁶⁰ Außer in Wien, das als einziges Bundesland auch dieser Gruppe bislang

⁵⁶ Zum Schutz der Interviewten werden die Klarnamen der Leihfirmen in den Zitaten nicht angeführt.

⁵⁷ WKO 2021

⁵⁸ z.B. Verwiebe et al. 2019

⁵⁹ Einen subsidiären Schutz nennt man den paradoxen rechtlichen Status von Menschen, „deren Asylantrag zwar mangels Verfolgung abgewiesen wurde, aber deren Leben oder Unversehrtheit im Herkunftsstaat bedroht wird. Sie sind daher keine Asylberechtigten, erhalten aber einen befristeten Schutz vor Abschiebung.“ Subsidiärer Schutz wird zunächst für ein Jahr erteilt, bei der Verlängerung für zwei Jahre (https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/asyl/Seite.3210001.html#SubSchutz; Zugriff 09.09.21).

⁶⁰ <https://www.oesterreich.gv.at/themen/soziales/armut/3/2/Seite.1693906.html> (Zugriff: 09.09.21)

weiterhin die Mindestsicherung bezahlt, steht damit in Österreich lebenden subsidiär schutzberechtigten Geflüchteten nur noch die Grundversorgung zu, mit der sie unter die Armutsgrenze zu rutschen drohen. Da die von uns Befragten alle in Wien wohnansässig sind, hat damit auch diese Gruppe in unserem Sample Anspruch auf die Mindestsicherung.⁶¹ Doch auch ein Leben mit Mindestsicherung bedeutet über längere Frist Armutsgefährdung.

Die Erwerbsbiografien der Interviewten in Österreich sind – mit Ausnahme jener der interviewten EU-Bürgerin Kristina – von extremer Brüchigkeit geprägt. Die Befragten erzählen von wechselnden, meist kurzfristigen Arbeitsverhältnissen, die sich immer wieder mit zum Teil auch längeren Phasen der Erwerbslosigkeit abwechselten. Die Pandemie verstärkte diesen Effekt⁶², da die Interviewten z.B. in der Gastronomie gekündigt wurden und zum Teil über Monate hinweg arbeitslos waren. Zusammenfassend stellen die beiden Iraker Laith und Haias und der Afghane Patang die Erfahrung fluktuierender Arbeitsverhältnisse wie folgt dar:

„Ich hab meinen ersten Job bei [Name der Restaurantkette] im Jänner 2020 bekommen bis März, dann ist Corona gekommen. Ich war zwei Monate arbeitslos, hatte Pause. Dann habe ich einen neuen Job als Security bekommen und zwei Monate dort gearbeitet. Ich hab [danach] zu Hause vier Monate gewartet bis November, wieder Pause. Und ich bekam einen neuen Job im Lager, das war beim Verpacken einen Monat im Dezember. [...] Im Januar wechselte ich zur Maskenproduktion.“ (Laith – Hygiene Austria, 21.05.2021)

„Erste Arbeit, das war bei Mobilcom [Mobilfunkanbieter], ich hab dort einen Monat gearbeitet. [...] Ich bin dort gekündigt worden und nach dieser Arbeit habe ich angefangen bei einer Firma für Joghurt. Dort habe ich als Kommissionierer gearbeitet. [...] Und danach bin ich in der Corona-Zeit wieder gekündigt worden, ich war zuhause arbeitslos und dann hat mein Freund auch bei Hygiene Austria gearbeitet.“ (Patang- Hygiene Austria, 27.05.2021)

„Und während dieser zwei Jahre habe ich als Security gearbeitet [...]. Ich habe nachts gearbeitet, zwei, drei, vier Mal pro Monat. Da hat die Corona-Krise schon begonnen und er musste uns kündigen. [...] Und hab versucht, andere Arbeit zu finden, ich hab es nicht geschafft bis ich die Arbeit bei [Name der Leihfirma] gefunden habe.“ (Haias – Hygiene Austria, 25.05.2021)

Die Erzählung von Phasen längerer pandemiebedingter Erwerbslosigkeit wechseln sich ab mit jener von Mehrarbeit in den durch die Pandemie ökonomisch begünstigten Bereichen wie der Logistik und der Maskenproduktion. Wie sehr sich der Produktionsdruck in den beiden Bereichen auf den Arbeitsprozess ausgewirkt hat und bei den Beschäftigten zu Überarbeitung und gesundheitlichen Belastungen geführt hat, schildern wir an anderer Stelle (Kap. 5c). Festgehalten kann hier werden, dass die

⁶¹ Die Mindestsicherung beträgt 2021 rund 949 Euro für Alleinlebende und Alleinerziehende und rund 1.424 Euro für Paare. Die Mindeststandards für minderjährige Kinder betragen 2021 je nach Bundesland zwischen rund 171 und 256 Euro (<https://www.oesterreich.gv.at/themen/soziales/armut/3/2/Seite.1693914.html>; Zugriff: 09.09.21).

⁶² Dieser qualitative Befund wird auch durch Daten gestützt, die zeigen, dass aufgrund der starken Beschäftigungsschwankungen im Zuge der Lockdowns 2020 die Fluktuation der Beschäftigung unter Personen aus Drittstaaten am meisten zunahm und dabei iranische Männer, gefolgt von türkischen und syrischen Männern eine besonders starke Fluktuation verzeichneten (Expertenrat für Integration 2021: 55).

Erfahrungen der Interviewten das Wechselbad aus Arbeitslosigkeit und Überarbeitung verdeutlichen, das charakteristisch für viele migrantische Arbeitnehmer_innen in der COVID-19-Krise war.⁶³

Die meisten Interviewten kamen zur Beschäftigung bei der Leihfirma, über die sie bei Hygiene Austria oder im Postverteilerzentrum beschäftigt waren, über den Freundes- und Bekanntenkreis. Die Kontaktweitergabe erfolgte daher über informelle Netzwerke innerhalb der arabischsprachigen Community. Dazu Hussein, der über eine Leiharbeitsfirma bei der Post gearbeitet hat: „die meisten Arbeiter der Leihfirma sind Araber, Syrer und Iraker. Der eine kennt den anderen und sagt es ihm“ (Hussein – Post, 21.06.2021). Dabei wurde in allen Fällen direkt der Kontakt (Handynummer) des Firmenchefs weitergegeben. Nach dem Telefongespräch erfolgte meist eine Wartezeit – manche Interviewten erzählen von mehreren Wochen bis Monaten – bis zum Rückruf des Chefs zum Zeitpunkt von Arbeitskräftebedarf. Ist dieser Bedarf vorhanden, konnte es aber auch sehr schnell gehen. So erzählt der Familienvater Laith:

„Nach 20 Minuten hat er mich zurückgerufen und gesagt, dass ich JETZT kommen muss. Ich sagte, ich habe erst vor 20 Minuten mit dir geredet, ich kann jetzt nicht kommen. Er sagte, nein, du musst jetzt kommen oder gar nicht. Dann sagte ich, okay, ich komme jetzt sofort. Und ich habe dann bis zwei Uhr in der Nacht dort gearbeitet.“ (Laith – Hygiene Austria, 21.05.2021).

Damit wird bereits vor dem Arbeitsbeginn sichtbar, dass es sich um sehr volatile, auf den spontanen Bedarf des Arbeitgebers ausgerichtete Beschäftigungsverhältnisse handelt, die bei den Arbeiter_innen permanente Disponibilität und ein hohes Maß an Flexibilität voraussetzen. Die Erzählungen bestätigen außerdem Befunde, dass die Wahrscheinlichkeit, nur wenig qualifizierte Arbeitsplätze zu finden, die bei dieser Gruppe ohnehin schon hoch ist, durch die die Vermittlung innerhalb der ethnischen Community noch gesteigert wird.⁶⁴ Migrantische Netzwerke sind daher nicht nur für Migrationsprozesse entscheidend, sie lenken Migrierte auch in bestimmte Segmente des Arbeitsmarkts.⁶⁵ Bei einem kleineren Teil der Interviewten erfolgte die Jobanbahnung über Online-Job-Portale oder Social-Media-Kanäle in der Erstsprache. Ein Blick auf solche arabischsprachigen Facebookseiten zeigt eine informelle Form der Arbeitskräfterekrutierung, da meist wenig bis keine Information zu den Tätigkeiten und nur eine Telefonnummer hinterlegt ist. Formeller erfolgte die Anbahnung bei wenigen Interviewten, die über offizielle online Job-Portale zur Leihfirma gekommen sind. Hierbei haben sich die Interviewten meist auf eine Annonce mit CV beworben und nach einem kurzen Telefonat oder einem persönlichen Gespräch die Zusage erhalten.

Die in den allermeisten Fällen sehr informelle Kontaktaufnahme setzt sich – wie oben bereits anhand der Erzählung von Laith verdeutlicht – im spontanen und damit kaum planbaren Einstieg in das

⁶³ Neuhauser/Birke 2021. Dies wird auch von Arbeitsmarktdaten zur Pandemie bestätigt, die zeigen, dass die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit von der jeweiligen Branche abhängig war und in manchen Branchen sogar zusätzliche Personen beschäftigt wurden. Insgesamt trafen die negativen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt Menschen mit Migrationshintergrund jedoch stärker, wenn sie in besonders eingeschränkten Branchen wie Beherbergung und Gastronomie oder Dienstleistungsbranchen wie Reinigungsfirmen oder bei Anbietern körpernaher Dienstleistungen beschäftigt waren (Expertenrat für Integration 2021: 74).

⁶⁴ Verwiebe et al. 2019: 1411

⁶⁵ Waldinger/Lichter 2003

Beschäftigungsverhältnis fort. Die meisten Befragten erhielten keinen Arbeitsvertrag, aber Dienstzetteln, meist per WhatsApp zugesandt.⁶⁶ Viele waren unterdokumentiert beschäftigt, das heißt, sie haben deutlich mehr Stunden gearbeitet als auf ihrem Vertrag oder auf Dienstzetteln eingetragen war.

„Genau, sie haben mir gesagt, sie tragen mich Teilzeit ein und das war auch mein Wissensstand. Nach zwei, drei Monaten habe ich überraschenderweise dann festgestellt, dass ich als geringfügig eingetragen bin.“ (Sarah - Hygiene Austria, 15.07.2021)

„Und ja, ich dachte ja, ich melde mich dann geringfügig dort und ich arbeite halt normal. Aber dann erfährt man, dass das nicht wirklich so ist. Und ja, dass man irgendwie ausgebeutet wird [...].“ (Anas – Hygiene Austria, 18.06.2021)

In vielen Fällen war den Interviewten nicht bewusst, wie sie angemeldet und dass sie beispielweise nur Teilzeit oder geringfügig beschäftigt waren. Vermutlich bezweckten die Leiharbeitsunternehmer mit einer solchen Praxis, die den Vorgaben im AÜG⁶⁷ widerspricht und unter das Delikt „Sozialbetrug“ fällt, die Zahlung von Sozialabgaben zu umgehen (siehe Kap. 5b).

Auf Seiten der Beschäftigten gab es in beiden Fällen – Hygiene Austria und Post AG – vor dem Arbeitsbeginn sehr wenig bis gar kein Wissen über die Leihfirma, über die sie beschäftigt waren.

„Ich weiß nicht viel von dieser Firma. Ich war nur zwei, drei Mal nach der Arbeit dort. Sie haben mir den Arbeitsort per Telefon, SMS, geschickt.“ (Nael – Hygiene Austria, 27.05.2021)

„Ich hab nichts über sie gewusst, die sind nie in die Arbeit gekommen, wir haben sie nur bei der Lohnauszahlung gesehen.“ (Sarah – Hygiene Austria, 15.07.2021)

Auch zu den Leihfirmen bei der Post erzählen die Interviewten davon, weder über die Firma noch über die Tätigkeit im Beschäftigterbetrieb informiert bzw. falsch informiert gewesen zu sein.

„Das Problem ist, die Leihfirma sagt uns nichts, du gehst hin und wirst überrascht. Sie haben uns nicht gesagt, dass wir im Lager arbeiten, sie haben uns am Anfang gesagt, wir sortieren. Also Pakete und Briefe sortieren. Dort wurden wir dann damit überrascht, dass es sich ums Tragen handelt.“ (Hussein – Post, 21.06.2021)

Diese Praxis widerspricht eindeutig der Mitteilungspflicht im AÜG⁶⁸, die den Überlasser „verpflichtet, der Arbeitskraft vor jeder Beschäftigung in einem anderen Betrieb die für die Überlassung wesentlichen Umstände mitzuteilen und ehestmöglich schriftlich zu bestätigen“. Die durch Intransparenz und Falschinformation von den Unternehmen erzeugte Unwissenheit bei den Beschäftigten setzt sich auch in der Zeit der Beschäftigung fort, wie Anas beschreibt:

„Alles, was man dort weiß, ist von den Mitarbeitern, die selbst auch keine Ahnung haben, weil sie fantasieren nur irgendetwas. Weil niemand weiß, was Sache ist. [...] Die Rede war nie davon, dass das irgendwie nicht legal ist und so. Das heißt, niemand wusste was von den Mitarbeitern.“ (Anas – Hygiene Austria, 18.06.2021)

⁶⁶ In Österreich ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag nicht verpflichtend vorgeschrieben.

⁶⁷ Siehe AÜG §11, Absatz 2, Punkt 2.

⁶⁸ Siehe AÜG §12.

Selbst als bei der Insolvenz einer bei Hygiene Austria tätigen Leihfirma die Beschäftigten zu einer anderen Leiharbeitsfirma im selben Lager umgemeldet wurden, setzte man Illyas zufolge die Arbeiter_innen nicht in Kenntnis:

„Nein, wir haben das nicht gewusst. Nach zwei, drei Wochen haben sie gesagt: ‚Wir haben jetzt eine neue Firma und alle sind bei der neuen Firma gemeldet, die alte Firma ist schon fertig.‘ [...] Wir haben gefragt: ‚Warum?‘. Er hat gesagt ‚Ja, ist nicht wichtig für euch.‘ (I: Hat keiner nachgefragt?). Nein, weil die Leute wissen es nicht, alles ist neu, sie verstehen nicht, was passiert [...]. Die Leute brauchen nur am Ende des Monats das Geld und haben kein Interesse, welche Firma da draufsteht oder wer der Chef ist.“ (Illyas - Hygiene Austria, 21.06.201)

Im Experteninterview bestätigt der mit dem Fall vertraute Gewerkschafter, dass Personal am Papier von einer Firma auf die andere übertragen worden sei, ohne dass die Mitarbeiter informiert worden seien (Interview Gewerkschaft, 23.06.2021). Illyas Erklärung, dass die Arbeiter_innen den undurchsichtigen Beschäftigungsverhältnissen vor allem deshalb nicht nachgegangen sind, weil ihre Priorität darauf lag, überhaupt arbeiten und Geld verdienen zu können, ist ein wichtiger Hinweis auf die Frage, warum Arbeitsverhältnisse wie jene bei Hygiene Austria oder der Post AG überhaupt akzeptiert wurden (siehe Kap. 6). Angesichts der im Folgenden geschilderten Arbeitsbedingungen in den beiden Betrieben, ist die klassische arbeitssoziologische Frage, warum die Arbeiter_innen arbeiten, besonders virulent. Wie hier bereits angedeutet wurde, kann diese Frage nicht ohne den Einbezug der Migrationsbiografien und Momenten von Prekarität (Aufenthaltssituation, sozialrechtliche Ansprüche, Unterbringungs- und Wohnsituation etc.), die über die Erwerbsarbeit hinausgehen, verstanden werden.

5. Arbeitsbedingungen

5a. „Ich wusste nicht, wann ich Arbeit habe“ – Arbeitszeiten und Arbeitsdruck

Schichtbetrieb steht sowohl in den Hallen der österreichischen Post als auch in jenen der Hygiene-Austria an der Tagesordnung. Bis zur Einführung eines achtstündigen Dreischichtbetriebs wurde unseren Interviewten zufolge bei Hygiene Austria in zwei Schichten zu jeweils zwölf Stunden und darüber gearbeitet. Diese Umstrukturierung habe die horrenden Arbeitszeiten – so bewertet dies eine mit dem Fall vertraute Arbeitsrechtsexpertin – zumindest ein Stück weit reduziert (Interview AK 20.05.2021). Ähnlich wie bei Hygiene Austria berichten uns auch die Befragten vom Postverteilerzentrum Inzersdorf, dass sie teilweise 12-Stunden-Schichten und mehr gearbeitet hätten.

Für manche der interviewten Arbeiter_innen der Hygiene Austria folgte auf sechs Arbeitstage ein Tag Pause. Andere erzählten hauptsächlich in den Nachtschichten gearbeitet zu haben. Zweifelsfrei geht jede Form der Schichtarbeit mit starken physischen und psychischen Belastungen einher. Doch während in Betrieben üblicherweise wöchentliche, wenn nicht monatliche Schichtwechsel durchgeführt werden, wodurch die Arbeiter_innen zumindest die Möglichkeit haben, einen einigermaßen gesunden Schlafrythmus zu etablieren, wurde dieses wesentliche Gesundheitsbedürfnis bei der Hygiene-Austria offenkundig nicht berücksichtigt. So erzählt beispielweise der 28-jährige Hamisi abwechselnd jeweils zwei Tage in die Früh-, Spät- und Nachtschicht eingeteilt worden zu sein:

„It was five days before and then later they changed it, they said we have to work six days. It was six days. And we take two days this morning shift, and then two days afternoon and two days night shift. Yeah, it was Katastrophe.“ (Hamisi – Hygiene Austria, 28.04.2021)

Doch damit nicht genug: Noch die von Hamisi bereits als „Katastrophe“ bezeichneten Arbeitszeiten waren keineswegs sicher, vielmehr erfolgte die Schichteinteilung sowohl bei Hygiene Austria als auch im Postverteilerzentrum in vielen Fällen willkürlich und auf informellem Wege, etwa durch Whatsapp-Nachrichten oder spontane Telefonanrufe: „Wir haben natürlich keinen Plan, der Plan kommt täglich“ (Hussein – Post, 21.06.2021). Durch das Wort „natürlich“ bringt Hussein zum Ausdruck, wie nahtlos sich die willkürliche, kurzfristige und informelle Organisation der Arbeitszeiten in die allgemeinen Arbeitsbedingungen einfügte: Im Kontext dieser wurde die häufig willkürlichen Arbeitszeiten als selbstverständlich wahrgenommen. Je nach Bedarf wurden die Arbeiter_innen teilweise noch am selben Tag wenige Stunden vor Schichtbeginn benachrichtigt und einbestellt:

„Manchmal habe ich eine SMS bekommen, dass ich heute Arbeit habe. Obwohl sie gestern noch gesagt haben, dass ich keine Arbeit habe. Wie geht das?“ (Majid – Post, 08.06.2021)

„Ich wusste nicht, wann ich Arbeit habe. Er hat mich zum Beispiel am Samstag angerufen: komm zur Arbeit oder am Freitag, komm zur Arbeit.“ (Malik – Hygiene Austria, 16.06.2021)

Insofern verdeutlichen unsere Interviewten, wie man ihnen rund um die Uhr Erreichbarkeit sowie Arbeitsbereitschaft abverlangte. Während in Österreich ein großer Teil der Arbeitenden (noch) in Arbeitsverhältnisse integriert ist, die zumindest ein gewisses Maß an relativ freier Verfügung über die sogenannte Freizeit und Planungssicherheit bezüglich der eigenen Biografie ermöglichen, gilt dies für die Leiharbeiter_innen in den von uns untersuchten Betrieben nicht. So verwundert es kaum, wenn diese besonders unter den starken Unsicherheiten litten, die etwa mit ihren Arbeitszeiten einhergingen. Dies bringt Hussein, ein 52-jähriger Familienvater aus dem Irak folgendermaßen zum Ausdruck:

„Ja, darunter haben wir gelitten. Was ich weiß, ist, dass man wöchentlich oder monatlich einen Dienstplan erhalten sollte. Das hatten wir nicht. Täglich bekommen wir die Nachricht, wer wo hinget. Einige haben dann vielleicht überhaupt keine Arbeit. Es wird uns am selben Tag berichtet.“ (Hussein – Post, 21.06.2021)

Trotz der belastenden Arbeitsbedingungen war, wie Hussein andeutet, der ebenfalls wiederholt auftretende Umstand „überhaupt keine Arbeit“ zu haben, die größte Sorge der Arbeiter_innen. Denn wer aufgrund mangelnden Arbeitsvolumens nicht gebraucht wurde, dem_der wurden, so berichten die Befragten, die Ausfalltage widerrechtlich entweder als Urlaub oder als unbezahlte Stehzeit eingetragen. Darauf kommt Dayyan in folgender Erzählung zu sprechen:

„Ich bin bereit zu arbeiten. ‚Ok Dayyan heute hast du keine Arbeit‘. Ok, nächster Tag auch dasselbe: ‚Hallo Dayyan, heute hast du keinen Dienst.‘ ‚Bitte gib mir Bescheid am Montag, wann soll ich arbeiten? Wann soll ich zuhause bleiben? Kann ich spazieren gehen oder einkaufen oder ins Fitnessstudio?‘ ‚Nein Dayyan, du hast heute Urlaub.‘“ (Dayyan – Post, 18.06.2021)

Insofern ist neben der temporalen Planungssicherheit gleichermaßen die finanzielle stark eingeschränkt: Eine Bezahlung der ohnehin geringen Löhne fand, wenn überhaupt, lediglich dann statt, wenn die Unternehmen ihre Arbeitskräfte brauchten – eine Praxis, die im Widerspruch zu den

gesetzlichen Vorgaben im AÜG steht (ausführlich zur Entlohnung s. Kap. 5b). Mitunter schickten die Arbeitgeber_innen ihre Leiharbeiter_innen während ihrer bereits angetretenen Schicht aufgrund zu geringer Auslastung sogar nach Hause und trugen ihnen den gesamten Arbeitstag, inklusive des absolvierten Teils, als Urlaub ein. Dies erzählt Laith, ein verheirateter Familienvater aus dem Irak, der bei Hygiene Austria arbeitete.

„I work from 8 o'clock in the morning until 14:00. At 14:00 he said: ‚Du bist heute frei, du kriegst kein Geld.‘ ‚Ich war fast fertig mit meiner Schicht, noch zwei Stunden und jetzt sagst du mir das, oder was?‘“ (Laith – Hygiene Austria, 21.05.2021)

Die erzwungene Dauerdisponibilität der Arbeiter_innen sowie die damit zusammenhängende Ersetzbarkeit, sobald man sie nicht mehr als Arbeitskraft gebrauchen konnte oder wollte, verstärkte bei ihnen den Eindruck, als bloßes „Arbeitsmaterial“ wahrgenommen und vernutzt zu werden. Widerstand dagegen sahen die Interviewten allerdings als zwecklos an. Sie berichten davon, dass Vorgesetzte mittels Kündigungsdrohungen (siehe Kap. 5e) bereits das bloße leise Hinterfragen von Arbeitsbedingungen im Keim erstickten: „‚Wenn es dir gefällt, okay, wenn nicht, dann geh, so einfach.‘ Sie wollen einfach die Leute, wenn die Leute ‚nein‘ sagen: sofort rausschmeißen“ (Haia – Hygiene Austria, 25.05.2021). Dieser jederzeit drohende Jobverlust und die damit einhergehende Existenzangst werden auch in der Erzählung von Anas deutlich:

„Der Chef hat mich angerufen, hat gesagt: ‚Du musst Nachtschicht machen.‘ Nein, nicht einmal einen Plan, wo steht, ich bin nachts eingeteilt, habe ich ans Handy bekommen. Alles klar. Niemand hat mit mir irgendwas besprochen. Er schickt mich einfach, wohin er will. Ich sagte: ‚Ja, okay. Ich muss es machen.‘“ (Anas – Hygiene Austria, 18.06.2021)

Mit der Aussage „Ja, okay. Ich muss es machen“ impliziert Anas die prekäre Lebenslage der Arbeiter_innen, durch welche sie den Forderungen ihrer Vorgesetzten, wie: „du musst Nachtschicht machen“, gleichsam schutzlos ausgeliefert sind.

Pausenregelungen – Weiterarbeiten trotz totaler Erschöpfung

Gewissermaßen konsistent mit den beschriebenen Arbeitsbedingungen wurden in beiden Betrieben die Pausenregelungen gehandhabt: Innerhalb einer Schicht waren 30 Minuten vorgesehen – freilich unbezahlt. Dies reichte für viele Arbeiter_innen kaum zur Erholung, wie etwa an der Erzählung des 39-jährigen Dayyan deutlich wird:

„Eine halbe Stunde, wenn ich nur hingehe in die Küche, mein Essen auspacke und es in der Mikrowelle aufwärme, ist die halbe Stunde vorbei.“ (Dayyan – Post, 18.06.2021)

Das Überziehen der Pause – und sei es nur für sehr kurze Zeit – stellte für die Interviewten dennoch keine Option dar, da die dafür vorgesehene Strafe einen unverhältnismäßigen Lohnabzug darstellte.

„Wenn man auf Pause geht und die Zigarette ist nicht aus – ich brauch 30 Sekunden mehr – das wird abgezogen von dem Gehalt. Und es war immer die Bedrohung, wenn du nicht zurückgehst: halbe Stunde weg, obwohl du nur zwei Minuten überzogen hast. Sie sagen halbe Stunde, halbe Stunde immer.“ (Anas – Hygiene Austria, 18.06.2021)

Außerhalb der Pausen musste durchgehend gearbeitet werden, so wurden laut den Erzählungen unserer Interviewpartner_innen mitunter selbst das Wassertrinken sowie das Rauchen einer Zigarette untersagt.

„Verstehst du, ich habe keine drei oder vier Minuten Pause oder atmen oder, gar nix. Ein Container raus, ein Container rein. ‚Dayyan bitte ausleeren, ausleeren.‘ Neun oder zehn Stunden.“ (Dayyan – Post, 18.06.2021)

„Soweit ich weiß, sind alle zwei Stunden fünf Minuten Pause einlegen erlaubt, fürs WC, zum Wassertrinken, Rauchen. Dort ging das nicht, du musst durchgehend arbeiten.“ (Hussein – Post, 21.06.2021)

Indem Dayyan zum Ausdruck bringt, dass während des Arbeitens selbst zum Atmen kein Raum gewesen sei, veranschaulicht er seine Erfahrung der Einschränkungen menschlicher Bedürfnisse. Passend dazu beschreibt der 39-jährige Syrer seinen Arbeitsplatz im Postverteilerzentrum Inzersdorf zusammenfassend als „Gefängnis“ (Dayyan – Post, 18.06.2021). Husseins Vermutung über sein Recht, Pausen einzulegen ist exemplarisch für die begründeten Zweifel mancher Arbeiter_innen hinsichtlich der Rechtmäßigkeit ihrer Arbeitsbedingungen. Und tatsächlich ist es Arbeitgeber_innen rechtlich nicht gestattet, etwa das Trinken zu untersagen.⁶⁹ Allerdings wog die Sorge, gekündigt zu werden schwerer als jene Zweifel, weshalb uns kaum von Widerstand gegen die Arbeitsbedingungen berichtet wurde. Was passieren konnte, wenn sich Arbeiter_innen dennoch kurz erholten, illustriert folgender Vorfall, den der 30-jährige Laith erlebte.

„Eine arabische Frau wollte ein bisschen sitzen, sie hatte Schmerzen und sie war ein bisschen alt. Ein Mann, der dort gearbeitet hat – er war nicht der Chef und nicht der Schichtleiter, aber ein Freund des Schichtleiters – sagte ihr, dass sie nicht sitzen dürfe. Sie sagte, dass sie Schmerzen habe und verwies darauf, dass sie eine alte Frau sei. Daraufhin habe ich mich eingemischt und gesagt: ‚Okay, lass sie fünf Minuten sitzen, das ist kein Stress, ich mache ihren Job, das ist kein Problem.‘ Doch er sagte: ‚Nein, nein, nein!‘ und rief den Chef. Der Chef kündigte sie – wegen fünf Minuten sitzen.“ (Laith – Hygiene Austria, 21.05.2021)

Dieser Druck, über den Punkt der körperlichen und letztlich auch psychischen Grenze hinaus zu arbeiten, führte dazu, dass sich Laith nicht mehr als Mensch behandelt fühlte. Ähnliches kommt auch an einer weiteren Erzählung des Post-Mitarbeiters Hussein über seinen Kollegen Osman zum Ausdruck:

„Osman hat alleine zwei Container entladen müssen. Ein Container beinhaltet 1200 Pakete, das ist nicht wenig. 1200-mal dieselbe Bewegung, stell dir das vor. Er war fertig, erschöpft, das waren zwei Container also 3,5 Stunden oder 4 Stunden durchgehend arbeiten. Er hat gesagt, dass er nur ganz kurz neben dem WC eine rauchen geht. Er hat dann außerdem gesagt, dass er wirklich fertig ist. Wenn das ein Arbeiter sagt, ist das nichts Leichtes, die Schichtleiter müssen sowas glauben. [...] Er hat gefragt, ob er sich kurz ausruhen darf, aufs WC gehen darf, aber es wurde ihm nicht erlaubt.“ (Hussein – Post, 21.06.2021)

Doppelschichten

Die Interviewten berichten, dass weder bei Hygiene Austria noch im Postverteilerzentrum die Erschöpfung der Arbeiter_innen als legitimer Grund für kurze Erholungspausen akzeptiert wurde. Zusätzlich wurden die Arbeiter_innen bei Hygiene Austria teilweise dazu angehalten, Doppelschichten zu absolvieren: Immer dann, wenn zum Beginn einer neuen Schicht ein Teil der eingeplanten

⁶⁹ Österreichischer Gewerkschaftsbund, 04.12.1019

Arbeiter_innen fehlte, forderten die Vorgesetzten manche jener Arbeiter_innen, deren Schicht eigentlich zu Ende gegangen war, dazu auf, eine weitere Schicht zu leisten.

„Und wir gehen und es kommen 10 Leute von der Frühschicht und ersetzen uns. Aber wenn jemand fehlt, einer von der Nachtschicht muss bleiben. Es geht nicht, dass ich nach Hause fahre, denn niemals darf eine Maschine ausgehen.“ (Anas – Hygiene Austria, 18.06.2021)

Rechtlich gesehen dürften Arbeitnehmer_innen Überstunden ab der 11. Arbeitsstunde ohne die Angabe von Gründen ablehnen⁷⁰, ferner ist die Beschäftigung jenseits von 12 Arbeitsstunden an einem Tag grundsätzlich verboten.⁷¹ Um die Belastungen nachzuvollziehen, welche Doppelschichten auslösen können, genügt es, den Erzählungen der Arbeiter_innen zuzuhören:

„Nein, wieso soll ich doppelt arbeiten? Ich bin ein Mensch, ich muss leben, ich will nicht da sterben.“ (Haias – Hygiene Austria, 25.05.2021)

„And if the Chef wants, then you have to make a Doppelschicht. I cannot, I don't have enough energy, because it's not an easy work. You have to make masks all the time at the machines. They killed me. He let me work 16 hours and he did not give me money; he does not pay for me.“ (Laith – Hygiene Austria, 21.05.2021)

Indem er darauf aufmerksam macht, dass er „leben“ müsse, bringt der 34-jährige Haias im ersten Zitat implizit zum Ausdruck, dass er das Gefühl hatte, nicht als Mensch, sondern – wie weiter oben bereits erwähnt – vielmehr als Maschine, die man je nach Bedarf und Arbeitsauslastung an- und ausschalten kann, behandelt und insofern entmenschlicht wurde. Dies expliziert er an einer anderen Stelle des Interviews durch folgende Aussage: „Die Arbeit dort war sehr schwer, sie haben uns als Maschinen behandelt, nicht als Menschen“ (Haias – Hygiene Austria, 25.05.2021). Auch Laith veranschaulicht in seiner Erzählung, wie belastend sechzehn Stunden Arbeit am Stück sind. Dabei wählt er gewissermaßen eine ähnliche Formulierung wie Haias. Während dieser das Bedürfnis zu leben als Widerspruch zum Zwang zu Doppelschichten festlegt, trifft jener folgende Aussage: „they killed me“. Unabhängig davon, ob er mit „they“ die Vorgesetzten oder die Doppelschichten meint: Letztlich waren es die Arbeitsbedingungen, die den Erzählungen zufolge menschliche bzw. lebendige Attribute der Arbeitskräfte negierten, um diese so effizient wie möglich zu vernutzen. Diese Negation führte bei den Arbeiter_innen mitunter zum Gefühl des Todseins, alles Lebendige erschien ihnen ge“killed“. Erschwerend kommt hinzu – und auch das verwundert nicht –, dass die Probleme, welche mit 16-Stunden-Schichten einhergehen, keinesfalls am Fabrikator abgestreift werden können, denn sie durchdringen ebenso den Alltag, wie der 23-jährige Anas in folgender Erzählung darlegt:

„Man ist wie ein Zombie am Ende [einer Doppelschicht]. Aber das Schlimmste war nicht, dass ich sechzehn Stunden arbeite, sondern ich habe acht Stunden, um alles andere zu machen. Das heißt, ich komme nach Hause, acht Stunden reichen nicht. Also die sollten Schlaf sein, acht Stunden. Aber ich schlafe zwei Stunden, dann muss ich wieder arbeiten [...].“ (Anas – Hygiene Austria, 18.06.2021)

⁷⁰ Siehe AZG §7, Absatz 6.

⁷¹ Siehe AZG §9, Absatz 1.

Da der Tag aus 24 Stunden besteht, bleiben nach einer solchen Doppelschicht, entgegen der im Arbeitszeitgesetz⁷² vorgeschriebenen Mindestruhezeit von elf Stunden, lediglich acht Stunden übrig. Zur Ausübung von sogenannten Freizeitbeschäftigungen reichte dies freilich nicht. Doch selbst die Reproduktion der Arbeitskraft, also ihre Wiederherstellung für den nächsten Arbeitstag war in dieser kurzen Zeitspanne kaum möglich.

Arbeitsüberlastung als relationale Kategorie

Arbeitsüberlastung hat immer auch eine relationale Komponente: Als Vergleichshorizont der befragten Arbeiter_innen bei Hygiene Austria fungierten mitunter manche Kolleg_innen, die noch mehr arbeiteten. Dadurch erschienen plötzlich selbst Doppelschichten – in Anas Worten – als „nicht schlimm“:

„Man vergleicht sich immer mit den anderen. Er macht mehr, er arbeitet mehr, also viel mehr als du. Also sagt man sich: Komm, ist nicht schlimm, zum Beispiel, dass ich Doppelschichten mache – obwohl es schon schlimm ist.“ (Anas – Hygiene Austria, 18.06.2021)

Dieser Vergleichshorizont erhöhte den Druck auf die Arbeiter_innen, Doppelschichten und die damit einhergehenden körperlichen und psychischen Belastungen zu akzeptieren. Umgekehrt verhält es sich im Postverteilerzentrum in Wien Liesing: Da dort Leiharbeiter und Festangestellte Seite an Seite arbeiteten, setzten die interviewten Leiharbeiter das Ausmaß der von ihnen erfahrenen Ausbeutung durchgehend in Relation zur besseren Stellung der Stammbeslegschaft. So berichtet etwa Hussein im Kontext seiner Erzählung über das Verbot von Rauchpausen, welches für ihn und die anderen Leiharbeiter galt, von folgender Beobachtung:

„Jedes Mal, wenn ich zu diesem Ort gehe, finde ich dort alle Fixarbeiter am Rauchen, 10 Minuten, 15 Minuten – ganz normal.“ (Hussein – Post, 21.06.2021)

Während also der Vergleichshorizont bei Hygiene Austria die Extremität der eigenen Arbeitsbedingungen relativiert, trägt er bei der österreichischen Post zu einem erhöhten Bewusstsein der erlittenen Ausbeutung bei.

5b. „Wenig Geld für harte Arbeit“ – Lohnbetrug und Lohndumping

Betrachtet man die in Österreich geltenden rechtlichen Bestimmungen zur Entlohnung von überlassenen Arbeitskräften, so fällt auf, dass diese, in Relation zu anderen Ländern der europäischen Union, vergleichsweise streng ausfallen. So haben auch Leiharbeiter_innen Anspruch auf ein „angemessenes, ortsübliches Entgelt“, wobei zur Evaluation der Angemessenheit der „kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte“ Lohn jener Arbeiter_innen herangezogen werden muss, die im Beschäftigterbetrieb dauerhaft beschäftigt sind.⁷³ Liegt das ortsübliche Entgelt unterhalb des im Kollektivvertrag für Leiharbeiter_innen festgelegten gestaffelten Mindestlohnes von 10,64€, so haben

⁷² Siehe AZG §12, Absatz 1.

⁷³ Siehe AÜG §10, Absatz 1.

sie in jedem Fall Anspruch auf diesen.⁷⁴ Indessen weicht die in den Interviews beschriebene Praxis der Entlohnung, wie das vorliegende Kapitel unserer Studie verdeutlichen wird, in großem Maße von diesen formalen Vorgaben ab. Bei den uns berichteten Missständen hinsichtlich der Entlohnung gilt es vorerst, zwischen den beiden untersuchten Fällen, der österreichischen Post und der Hygiene Austria, zu differenzieren. So wurden die Löhne dort bereits auf den Dienstzetteln unterkollektivvertraglich ausgewiesen. Dabei handelt es sich um eine Praxis, welche selbst eine mit der Thematik der Unterentlohnung sehr vertraute Arbeitsjuristin der Arbeiterkammer verwundert. Dies verdeutliche, dass das System von Anfang an auf Lohndumping ausgerichtet war. Zwar sei es in anderen Bereichen wie etwa am Bau ebenso üblich unterkollektivvertragliche Löhne auszuzahlen, zumindest auf dem Papier habe dort allerdings alles seine Rechtmäßigkeit (Interview AK 20.05.2021). Im Gegensatz dazu ist die Praxis bei den von der Post beauftragten Leiharbeitsfirmen vergleichbar mit jenem auf dem Bau üblichen Vorgehen: die in den uns vorliegenden Verträgen festgelegten Löhne entsprechen zwar dem Kollektivvertrag, werden den von uns Interviewten zufolge in der Realität allerdings nicht ausbezahlt. Zudem geht aus den Interviews klar hervor, dass Löhne mitunter auch sehr willkürlich, etwa auf Basis der Ethnizität der Arbeiter_innen, variierten (s. Kap. 5d).

Jedoch lassen sich neben den genannten Unterschieden freilich auch zentrale Gemeinsamkeiten im Bereich der Entlohnung aufzeigen. Wie uns berichtet wurde, wurden Überstunden in beiden Fällen häufig nicht oder unzureichend ausbezahlt. Auch hinsichtlich der Nachtzuschläge sieht es nicht besser aus: Befragte Leiharbeiter_innen der Hygiene Austria berichteten uns, überhaupt keinen Nachtzuschlag erhalten zu haben, während es bei der österreichischen Post, dem 39-jährigen Dayyan zufolge, dürftige „1 € oder 50 Cent“ waren (Dayyan – Post, 18.06.2021). Außerdem wurde – passend zu den ohnehin geringen Stundenlöhnen – weder Urlaubs- noch Weihnachtsgeld ausbezahlt: „Seitdem ich bei der Post gearbeitet habe, bekam ich keinen Cent Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld, beide Male nicht und die Post weiß es.“ (ebd.). Dies galt in gleicher Weise für die über Leiharbeitsfirmen bei Hygiene Austria tätigen Beschäftigten. Lohnbetrug in diesem Ausmaß war unseren Interviewten zufolge mitunter auch möglich, da migrantische Arbeiter_innen die fehlende Bezahlung von Zusatzleistungen sowie unterkollektivvertragliche Lohnabmachungen, aufgrund mangelnder Kenntnisse über gesetzliche Regelungen in Österreich, teilweise nicht infrage stellten:

„Ich habe was unterschrieben über Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Urlaubstage, aber ich habe kein Geld bekommen, nur unterschrieben. Wie geht das? Nachdem mich nach zwei oder drei Monaten jemand gefragt hatte, warum ich kein Urlaubsgeld bekomme, [...] habe ich gefragt, was das ist. Weil ich in meiner Heimat nichts von 14 Monaten Bezahlung gehört habe. Ich habe das alles erst langsam, langsam gelernt.“ (Majid – Post, 08.06.2021)

Die Ausnutzung des mangelnden Wissens mancher Migrant_innen über ihre Rechte, etwa indem diese, wie im vorliegenden Beispiel, um gesetzlich vorgeschriebene Sonderzahlungen betrogen wurden⁷⁵, ist

⁷⁴ Der im Kollektivvertrag für überlassene Arbeitskräfte festgelegte Mindestlohn ist gestaffelt, ansteigend von 10,64€ für ungelernte Arbeitskräfte bis hin zu 19,28€ für Techniker. Siehe Kollektivvertrag Arbeitskräfteüberlasser, Arbeiter_innen Abschnitt IX.

⁷⁵ Siehe Kollektivvertrag Arbeitskräfteüberlasser, Arbeiter/innen Abschnitte XVI und XVII.

– wie arbeitssoziologische Forschungen zeigen – unternehmerisches Kalkül (Benvegnú et al. 2018). Als Relation für die Arbeitsbedingungen fungieren aufgrund des transnationalen Bezugsrahmens der Befragten nicht ausschließlich die sogenannten Normalarbeitsverhältnisse in Österreich, sondern gleichzeitig ihre Erfahrungen im Herkunftsland (siehe Kapitel 6). Dadurch kann es den Unternehmer_innen mitunter gelingen, ihren Beschäftigten grundlegende Rechte vorzuenthalten, ohne dass diese sich darüber (vollständig) bewusst sind, wie in der Erzählung des 43-jährigen Syrers Majid deutlich wird. Zwar spielt dieser transnationale Bezugsrahmen freilich auch bei der subjektiven Bewertung der Lohnhöhe eine Rolle, dennoch sind sich annähernd alle Interviewten einig, dass der Lohn für die harte Arbeit zu niedrig ausfiel. So erzählt Hussein, ein 52-jähriger Familienvater aus dem Irak:

„Die Arbeit war hart und schwer. Netto bekommen wir 8€ pro Stunde, zuerst 7,50 Euro, dann 8 Euro, nachdem wir mit ihnen geredet haben und ein Problem gemacht haben. Jedenfalls waren es dann 8€ pro Stunde netto. Das ist für diese Arbeit wenig.“ (Hussein – Post, 21.06.2021)

An dieser Erzählung wird deutlich, dass die Arbeiter_innen sich, zumindest teilweise, sehr wohl über die geringe Bezahlung bewusst waren und sich deshalb sogar gemeinsam – im Zitat spricht Hussein von „wir“ – Beschwerde einreichten, die zu einer Anhebung des Stundenlohns von 7,50€ auf 8,00€ geführt habe.

„Die Auszahlung war ein Kampf“ – Informelle Auszahlungspraxis

Bevor wir nun auf die Versäumnisse bei der Auszahlung der ohnehin geringen Gehälter zu sprechen kommen, lohnt sich eine kurze Schilderung der Informalität, die insbesondere die Entlohnung bei den Leiharbeitsfirmen der Hygiene Austria charakterisierte und – wie immer wieder deutlich wird – das gesamte Arbeitsverhältnis durchdrang. So gab es kein einheitliches System der Entlohnung, vielmehr berichten einige Interviewten von einer undurchsichtigen Kombination aus Banküberweisungen und Barzahlungen, wobei letztere an verschiedenen, unseren Befragten teilweise suspekten Orten abgewickelt wurden:

„Er hat mir das Geld bar gegeben im Büro im 12. Bezirk. Sie haben mehrere Büros, die schauen nicht aus wie ein Büro, sie nehmen diese Plätze, geben das Geld und gehen woanders hin. Er hat mir ungefähr 300€ gegeben, aber keinen Lohnzettel.“ (Haias – Hygiene Austria, 25.05.2021)

„Genau, wir haben uns dann getroffen bei ihm [dem Chef]. Er schickt uns eine Adresse und wir kommen dahin und wir kommen rein, es ist alles dunkel, alles. Er wusste schon, dass es illegal ist. Wir kommen dahin und ich sitze da und wir diskutieren. Ich zeige ihm meine Tabelle, er schaut, vergleicht sie mit seiner. Er gibt mir zu wenig, ich sage nein, ich habe an jenem Tag gearbeitet.“ (Anas – Hygiene Austria, 18.06.2021)

Unsere Interviewpartner Haias, ein 34-jähriger Iraker, und Anas, ein 23-jähriger Syrer, schildern in ihren Erzählungen sehr anschaulich, wie informell die Gehaltsauszahlungen abliefen und äußern zudem ihre Vermutung, dass die Arbeitgeber_innen aufgrund der wissentlichen Illegalität des Ablaufs die Räumlichkeiten nicht nur abdunkelten, sondern zusätzlich regelmäßig wechselten. Ferner erhielten die Arbeiter_innen, wie aus Haias Erzählung hervorgeht, zumindest teilweise keine Lohnzettel: „Er hat mir den Lohnzettel weggenommen und gesagt, ich werde ihn dir per Mail schicken und er hat mir

nichts geschickt“ (Haias – Hygiene Austria, 25.05.2021). Dies ist eindeutig eine Praxis, die den gesetzlichen Ansprüchen der Arbeitskraft auf eine schriftliche Abrechnung widerspricht.⁷⁶ In Anas Zitat kommt außerdem zum Ausdruck, dass selbst die geringen Löhne keinesfalls zuverlässig ausbezahlt wurden. Im Gegenteil berichten viele Arbeiter_innen, sowohl bei der Hygiene Austria als auch der österreichischen Post, von regelmäßigen Diskussionen über die Höhe ihrer Gehälter. So hing die Bezahlung auch am individuellen Verhandlungsglück sowie der individuellen Verhandlungsbereitschaft: „Die Auszahlung war ein Kampf, du gehst hin und es gibt Diskussionen. Als wäre es nicht mein verdientes Geld.“ (Anas – Hygiene Austria, 18.06.2021). Die Arbeitgeber_innen versuchten, stets Teile der Löhne zu unterschlagen, seien es Zahlungen von Überstunden, die in der Dokumentation der geleisteten Arbeit nicht aufschienen, Abzüge aufgrund angeblicher langandauernder Pausen oder der Betrug um reguläre Teile der Löhne.

„Jeden Monat hatte ich Probleme mit der Firma. Letzten Monat haben sie mir 25€ weniger gegeben [...] und obwohl sie es gewusst haben, haben sie uns mit Absicht weniger bezahlt. Und danach hat der Chef gesagt: ‚Ok, nächsten Monat gebe ich dir diese 25€, kein Problem.‘ Im nächsten Monat hat er mir dieses Geld wieder nicht gegeben, im dritten Monat auch nicht und irgendwann 50€, 58€, 60€, 40€ weniger. Aber ich habe auf Papier jeden Tag, wie viel ich gearbeitet habe. [...] Sie haben uns angelogen, [...] das war nicht nur bei mir, das war bei allen Leuten so.“ (Nael – Hygiene Austria, 27.05.2021)

„Zwei Mal haben sie [die Arbeitgeber] mir was abgezogen und zwar eine ordentliche Summe – einmal 150€ und einmal 100€. [...] Sie sagen, dass sie vergessen hatten, die Stunden einzutragen. Aber sie vergessen nicht. Im Gegenteil, sie wissen es ganz genau, sie sind es, die mich anrufen und mir sagen, du musst diese und jene Arbeit machen.“ (Sarah – Hygiene Austria, 15.07.2021)

„Wir arbeiten 11 Stunden und es gibt keine Überstunden, er zahlt keine Überstunden. Der Lohnzettel entspricht nicht der Realität. Ich arbeite zum Beispiel 160 Stunden und sie bezahlen nur 130. [...] Sie sagen: ‚Du hast viel Pause gemacht.‘ Ich weiß nicht und ich will nicht streiten.“ (Amar – Post, 08.06.2021)

Aus diesen und anderen Erzählungen unserer Interviewten geht klar hervor, wie die Unternehmer_innen systematisch versuchten, Lohnzahlungen, die den Arbeiter_innen rechtmäßig zuständen, vorzuenthalten. Deshalb bezeichnet Nael, ein 29-jähriger Iraker, der mit einer Österreicherin verheiratet ist, seine Vorgesetzten, die es bei „allen Leuten“ so gemacht hätten als „Lügner“ (Nael – Hygiene Austria, 27.05.2021). Nicht selten ging diese Strategie – so unsere Annahme – auch auf: Nur ein Teil der Beschäftigten dokumentierten ihre Arbeitsstunden, weshalb ein Lohnbetrug oftmals unentdeckt blieb. Zudem waren manche verunsichert und verängstigt, sei es aufgrund von sprachlichen Barrieren oder bedingt durch ihre prekäre Lebenslage und die Sorge, den Job und damit die Existenzgrundlage zu verlieren. Wieder andere waren es leid zu streiten, wie Majid und Amar, deren Lohnabzug durch das behauptete hohe Ausmaß ihrer Pausen begründet wurde. Oder es war den Arbeiter_innen schlichtweg unangenehm, sich bei der Auszahlung wie Bettler zu fühlen: „Ja und dann gibt er das Geld irgendwie als wäre es wirklich nicht mein Geld, als wäre ich am Betteln“ (Anas – Hygiene Austria, 18.06.2021). Offensichtlich ist jedenfalls, dass wesentliche Teile der Löhne unrechtmäßig vorenthalten wurden – wir erinnern uns an die ohnehin fehlende Auszahlung von

⁷⁶ Siehe AÜG §10, Absatz 1.

Nachtzuschlägen, Urlaubs- sowie Weihnachtsgeld. Anas bringt dies in folgender Erzählung sehr prägnant zum Ausdruck:

„Und es gibt so viel Geld, das nicht ausgezahlt wurde. Jetzt weiß ich erst, dass es wirklich sehr viel Geld war, für zum Beispiel Nachtschichten. (...) Und Sonntagsgeld und Sonderzahlungen, das war kein Thema. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, das gibt's nicht!“ (Anas – Hygiene Austria 18.06.2021)

Lohnbetrug

Doch während die Arbeiter_innen in den bisher beschriebenen Fällen immerhin Teile ihrer Löhne erhielten, stellte nicht einmal dies den freilich ohnehin äußerst prekären Mindeststandard dar – weder bei den Leiharbeitsfirmen bei der österreichischen Post AG noch bei der Hygiene Austria. So wurden viele unserer Interviewpartner_innen monatelang um ihre gesamten Löhne betrogen, weshalb sie letztlich Klage bei der Arbeiterkammer einreichten.

„Und sie haben uns kein Geld gegeben für Dezember, er hat mir 400€ gegeben und den Rest hat er gesagt, überweist er mir. Das hat er nicht gemacht! Und von Jänner hat er es mir auch nicht gegeben und sie haben es auch den anderen nicht gegeben.“ (Haia – Hygiene Austria, 25.05.2021)

„Das letzte Problem war, dass das Gehalt des letzten Monats zwar angekommen ist, aber erst verspätet nach fünf Monaten. Das ist ein katastrophales Problem, wenn jemand eine Familie hat. Das Sozialamt hat uns dafür kein Geld gegeben. Wer die Miete nicht zahlen konnte, hatte dann Probleme.“ (Hussein – Post, 21.06.2021)

„Von November bis letzten April habe ich kein Geld bekommen. [...] I told them I need the money. He said: ‚Wait for the next month.‘ December, January, February... I said: ‚Why, you know I want the papers. [...] How could somebody live like this?‘“ (Laith – Hygiene Austria, 21.05.2021)

An diesen Erzählungen wird deutlich, welche Probleme ein Ausbleiben von ganzen Monatslöhnen zur Folge hat: Neben psychischen Leiden aufgrund der Ungewissheit über den Zeitpunkt der nächsten Lohnauszahlung – die Angestellten wurden, wie Laith illustriert, mitunter über Monate hinweg immer wieder mit Aussagen wie „wait for the next month“ getröstet – können gerade auch überlebenswichtige materielle Bedürfnisse, wie die Finanzierung der Mietkosten oder der Lebensmitteleinkauf, nicht problemlos gestillt werden. Erst wenige Jahre zuvor als Geflüchtete in Österreich angekommen, haben sie in der Regel keine Rücklagen und sind zur Existenzsicherung auf ihr monatliches Einkommen angewiesen. Wie bereits angedeutet, veranlassten der Lohnbetrug und die damit einhergehenden Schwierigkeiten und Probleme die Arbeiter_innen auch zu Beschwerden bei ihren Vorgesetzten:

„Ja, ich habe bei denen angerufen, die Sekretärin hat es immer ignoriert. Ich habe ihr dann geschrieben, wann mein Geld kommt und auch das hat sie ignoriert. Daraufhin habe ich die Buchhaltung angerufen, die haben gesagt, die Hygiene Austria haben uns kein Geld geschickt und, dass sie es schicken würden, sobald sie Geld bekämen. Dann habe ich gefragt, wie lange und sie haben gesagt: Zirka eine Woche. Ich habe wieder eine Woche gearbeitet und sie haben das Gleiche gesagt.“ (Patang – Hygiene Austria, 27.05.2021)

„Ich habe ihn angerufen, und habe ihn gefragt wegen dem Geld. Er sagt jedes Mal: ‚Kein Geld, kein Geld.‘ (...) Ich habe ihm daraufhin gesagt, ja dann werde ich dir Probleme bereiten. Dazu sagt er: ‚Na Illyas, das kannst du nicht,

weil ich bin hier geboren, ich kenne alle Gesetze und so und du bist nicht so wie ich in Österreich.“ (Illyas – Hygiene Austria, 21.06.2021)

Wenn die Arbeitgeber_innen die Anfragen ihrer Beschäftigten, wann mit dem Gehalt zu rechnen sei, nicht vollständig ignorierten, versuchten sie – so wurde uns von vielen Interviewpartner_innen berichtet – häufig ihre Auftraggeber, also die österreichische Post oder die Hygiene Austria verantwortlich zu machen. Diese hätten – so heißt es dann – Zahlungen nicht oder ungenügend durchgeführt, wodurch die Löhne nicht ausgezahlt werden konnten. Tatsächlich scheint das Lohndumping auch seitens der Hygiene Austria sowie der österreichischen Post mitverursacht worden zu sein. So erklärt der zu den beiden Fällen interviewte Gewerkschafter, dass:

„die Post selbst nicht einmal einen Preis bezahlt, wo ein ordentlicher Kaufmann sich auf einer Hand ausrechnen kann, dass Lohn und Lohnnebenkosten, die gesetzlichen Abgaben nicht gedeckt sein können. Also ein ordentlicher Kaufmann kann sich ausrechnen, dass sich die Kontrahenten [Leihfirmen] der Post nicht gesetzeskonform verhalten können, weil die Post ihnen das auch nicht bezahlt.“ (Interview Gewerkschaft, 23.06.2021)

Auf die gleiche Weise wurde auch bei Hygiene Austria Lohndumping befördert:

„Bei dem, was sie [Hygiene Austria] der Zeitarbeitsfirma zahlen⁷⁷, würde sich nicht mal annähernd in irgendeiner Art und Weise eine korrekte Arbeitskräfteüberlassung ausgehen.“ (Interview Gewerkschaft, 23.06.2021)

Während Hygiene Austria die Vorwürfe zu Lohndumping damit kontert, dass für die Bezahlung der LeiharbeiterInnen ausschließlich die beiden beauftragten Leiharbeitsunternehmen verantwortlich seien, mit denen marktübliche Verträge eingegangen wurden, zeichnet der Gewerkschafter damit ein anderes Bild.⁷⁸ Als die Lohnauszahlung dem weiter oben zitierten Arbeiter Illyas dann irgendwann zu lange gedauert hatte und er sich dazu entschied, seinem Vorgesetzten damit zu drohen, ihm „Probleme [zu] bereiten“, reagierte dieser siegessicher mit dem Hinweis, er sei in Österreich geboren und kenne sich daher weitaus besser mit der Rechtslage aus. Letztlich verdeutlichte dieser damit die objektiv machtvollere Position, in der er sich befindet. Damit wird erneut offenkundig, wie bewusst die Unternehmer_innen die Wissensdefizite der Arbeiter_innen hinsichtlich deren Rechte in ihre gewinnmaximierenden Strategien einplanen. Umso prekärer die Lebenssituation der Beschäftigten, desto kleiner scheint für die Arbeitgeber_innen das Risiko, von ihnen geklagt zu werden. Wohl insbesondere aufgrund ebendieser multiprekären Lebenssituationen warteten einige Arbeiter_innen – in der Hoffnung, ihre Löhne doch noch ausbezahlt zu bekommen und weiter in ihrem Job arbeiten zu können – mehrere Monate, bis sie die Arbeiterkammer aufsuchten. Denn so sehr sie auch unter den ausbeuterischen Arbeitsbedingungen leiden: Letztlich sind viele Migrant_innen dem das kapitalistische Wirtschaftssystem charakterisierenden Widerspruch zwischen dem Zwang zur Lohnarbeit und der Tatsache, dass diese nicht allen Mitgliedern der Gesellschaft zugänglich ist, besonders stark ausgesetzt.

⁷⁷ Auf der Homepage gibt Hygiene Austria an, den Leiharbeitsunternehmen einen Stundenlohn von EUR 20,- (zzgl. Ust) für eine Hilfskraft und EUR 30,- (zzgl. Ust) für Maschinenbediener_innen bezahlt zu haben. Siehe: Hygiene Austria LP GmbH: <https://hygiene-austria.at/pages/fragen-antworten-zertifikate> (Zugriff: 07.10.21)

⁷⁸ Im Fall der Hygiene Austria räumt auch die Arbeitgeber_innenseite ein, „dass da irgendwas mit den Lohnnebenkosten oder sonst irgendetwas nicht stimmen kann“ (Interview Arbeitgeber_innenvertretung II, 05.07.2021). Im Gegenteil dazu wird jedoch die Post AG als korrekter Betrieb verteidigt (ebd.).

Wie schlecht es um ihre Chancen am Arbeitsmarkt tatsächlich steht, wissen unsere Interviewpartner_innen – wie wir in Kapitel 4 dargelegt haben – aus persönlicher Erfahrung. Nachdem die Bezahlung über Monate hinweg ausgeblieben war, entschieden sich die meisten dennoch, die Arbeiterkammer aufzusuchen und Klage einzureichen.

Während viele diesen Entschluss eigenständig fassten, erhielten einige Beschäftigten bei Leiharbeitsfirmen in beiden Betrieben letzten Endes auch den Ratschlag von ihren Vorgesetzten, ihren Lohn bei der Arbeiterkammer einzuklagen.

„Zuerst haben wir noch zwei bis drei Wochen gewartet und die Firma sagt jeden Tag, am Montag bekommt ihr den Lohn auf die Bank und immer war dasselbe. Immer reden, nur reden. Dann am Ende haben sie gesagt: ‚Geht’s zur Arbeiterkammer, wir geben euch kein Geld.‘“ (Malik – Hygiene Austria, 16.06.2021)

„Wir brauchen das Gehalt für unsere Familien, nicht nur ich, sondern alle. Er hat gesagt: ‚Geht in die Arbeiterkammer, weil wir in Konkurs gehen wollen und kein Geld haben.‘“ (Majid – Post, 08.06.2021)

Aus der Perspektive der Arbeiter_innen haben diese durch eine Klage bei der Arbeiterkammer immerhin die Chance, ihre Löhne, auf die sie teilweise über Monate warteten, doch noch zu erhalten – auch wenn dies im Falle von Firmeninsolvenzen eine langwierige Angelegenheit werden kann.⁷⁹ So erzählt Hamisi, ein 28-jähriger Tansanier: „The Arbeiterkammer, they helped me to get my money. Today I get it. Because I was already give up. I was thinking they won’t pay us“ (Hamisi – Hygiene Austria, 28.04.2021).

5c. „Es gibt keine Sicherheit“ - COVID-19-Prävention und Gesundheitsschutz

Arbeit an gefährlichen Maschinen ohne passende Schutzmaßnahmen, unzureichender Infektionsschutz sowie ein extremer Arbeitsdruck führten zu schweren Arbeitsunfällen, Infektionen mit COVID-19 sowie chronischen Gesundheitsproblemen. Die Erzählungen über die Arbeitssituation sowohl bei Hygiene Austria als auch im Postverteilerzentrum Inzersdorf werfen ein düsteres Bild auf die Covid-19-Prävention im Speziellen und den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit im Allgemeinen. Dabei ist der Beschäftigte eigentlich gesetzlich verpflichtet, den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten: Nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) ist er verantwortlich für die Unfallverhütung und für die Minimierung von Gefahrensituationen am Arbeitsplatz, insbesondere im Umgang mit Maschinen.⁸⁰ Auch im Falle einer Arbeitskräfteüberlassung liegt der Arbeitnehmer_innenschutz und damit die Arbeitssicherheit in der Verantwortung des Beschäftigterbetriebs, da dieses für die Dauer der Überlassung im Sinne des Bundesgesetzes als Arbeitgeber gilt.⁸¹

⁷⁹ Nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes (IESG) ist im Falle der Insolvenz der Adressat für Lohnrückforderungen nicht mehr die Firma, sondern der Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF Service GmbH). Das bedeutet, dass die Kosten nicht mehr von den Lohndumping betreibenden Unternehmen, sondern von der Allgemeinheit – durch Beiträge aller Arbeitgeber_innen (Insolvenz-Entgeltsicherungsbeitrag) und öffentliche Mittel aus dem Arbeitsministerium – getragen werden müssen.

⁸⁰ Siehe ASchG §7 & §76.

⁸¹ Siehe ASchG §9.

Wie bereits angemerkt, fehlten den Schilderungen der Beschäftigten des Postverteilerzentrums Wien Liesing und der Hygiene Austria zufolge indes Maßnahmen sowohl zur Gefahren- als auch zur Krankheitsprävention; ganz zu schweigen von einer aktiven Gesundheitsförderung, wie sie im entwickelten Verständnis von Gesundheitsschutz vorgesehen wäre.⁸² Die Interviewten berichten uns von Umständen, die grobe Rechtsverletzungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes in beiden Unternehmen vermuten lassen. Allerdings muss auch zwischen den Betrieben differenziert werden: Die Arbeit in den Hallen der Hygiene Austria erfolgte zu einem großen Teil an Maschinen, die mitunter als sehr gefährlich und lärmintensiv beschrieben wurden. Nicht zuletzt aufgrund massiver Versäumnisse bei der Inbetriebnahme von Sicherheitssystemen einerseits sowie durch den kontinuierlich hohen Arbeitsdruck, welcher zu starken Erschöpfungserscheinungen der Beschäftigten führte, andererseits, ereigneten sich dort zahlreiche Arbeitsunfälle. Das Hauptproblem im Postverteilerzentrum Inzersdorf stellte indes der mangelnde Infektionsschutz dar. Dieser mündete im Mai 2020 in ein Infektionscluster, welches öffentliches Aufsehen erregte. So infizierten sich innerhalb eines kurzen Zeitraums laut medialen Angaben in den Postverteilerzentren Inzersdorf und Hagenbrunn 179 Arbeiter_innen mit SARS-COV-2, wodurch es zusätzlich zu Folgeerkrankungen in 50 Familien kam.⁸³

Insofern erfolgten die Rechtsverletzungen am Arbeitsplatz im Bereich des Gesundheitsschutzes auf verschiedenen Ebenen: der Arbeitssicherheit sowie des Infektionsschutzes während der Corona-Pandemie. Hinzu kamen Versäumnisse im allgemeinen Gesundheitsschutz, aus denen chronische Erkrankungen, etwa an der Wirbelsäule oder psychische Belastungen resultierten.

COVID-19 Infektionsschutz

Alle interviewten Arbeiter_innen, die über Leiharbeitsfirmen bei der Hygiene Austria sowie annähernd alle, die im Postverteilerzentrum tätig waren, waren während der Pandemie beschäftigt – wenngleich die Arbeitsverhältnisse sich in ihrer Dauer unterschieden. In dieser Zeit unterlagen die Unternehmen zusätzlichen pandemiebedingten gesetzlichen Sicherheitsvorschriften, etwa den Regelungen zum Tragen einer Maske oder zur Einhaltung des Mindestabstandes.

Was die Maskenpflicht betraf, so zeigen sich starke Differenzen in den Erzählungen. Abhängig war deren Einhaltung mitunter von den Überlasserfirmen, die ihre Arbeiter_innen unterschiedlich mit Mitteln zum Infektionsschutz (z.B. Schutzkleidung und Desinfektionsmittel) ausstatteten und sich zudem im Hinblick auf die Umsetzung und Überprüfung der Sicherheitsvorkehrungen unterschieden. Dennoch zieht sich die im besten Fall lückenhafte Einhaltung der Vorschrift des Maskentragens durch alle Erzählungen hindurch. Außerdem schilderten die Interviewten beider Betriebe, dass der nötige Mindestabstand zwischen den Arbeiter_innen oft nicht eingehalten worden sei bzw. aufgrund des Arbeitsprozesses – und dabei insbesondere des hohen Arbeitsdrucks – nicht eingehalten werden konnte.

⁸² Badura/Helmann 2013

⁸³ Addendum, 03.06.20

„Kein Abstand, wir konnten keinen Abstand halten. Wie soll ich Abstand halten, wenn wir 11 Stunden gearbeitet haben. 11 Stunden mit sehr schweren Paketen arbeiten, 30 kg. Keiner denkt über Abstand oder nicht nach.“ (Amar – Post 08.06.21)

„Kein Abstand. Eine Halle mit 50 Leuten, verpacken nebeneinander und so.“ (Nael – Hygiene Austria, 27.05.2021)

Ein weiterer Aspekt, der den Gesundheits- und insbesondere den Infektionsschutz der Arbeitnehmer_innen in beiden Betrieben beeinträchtigte, war die dort übliche Kündigungspolitik. Wie in Kapitel 5e dargestellt, erzählen uns die befragten Arbeiter_innen, dass es ihnen gleichsam nicht möglich gewesen sei, in den Krankenstand zu gehen: Das Risiko gekündigt zu werden oder bestenfalls einige Tage unbezahlten Krankenstand gestattet zu bekommen war schlicht zu hoch.

„Wer krank ist, hat nichts gesagt. Die sagen das nicht, weil sie sonst sofort gekündigt werden. Ich war vier Tage zu Hause und danach hat sie [Vorgesetzte] mich angerufen und gesagt, tschüss.“ (Abdul – Post, 14.06.2021).

Insofern sind der hohe Arbeitsdruck sowie die Angst vor Kündigungen in unserem Fall als konstitutiv für den Präsentismus am Arbeitsplatz zu begreifen.⁸⁴ Viele Arbeiter_innen arbeiteten trotz Krankheits-symptomen weiter und brachten damit sich selbst und andere in Gefahr. Da die Erwerbstätigkeit für die befragten Beschäftigten eine existenzielle Notwendigkeit darstellt, hatte der Gesundheitsschutz für sie nicht Priorität, wie uns Anas und Haias schildern:

„Das [die Gesundheit] war nicht meine Sorge. Ich hatte wirklich andere Sorgen. Meine Sorge war es, Miete zu zahlen.“ (Anas – Hygiene Austria, 18.06.2021)

„Dort gibt es keinen Schutz. Wenn mich das stört, dann muss ich die Arbeit verlassen. Wenn ich dort arbeiten will, dann muss ich alles akzeptieren.“ (Haias – Hygiene Austria, 25.05.2021)

Das verdeutlicht, dass sich die prekäre ökonomische Situation durch das unsichere Beschäftigungsverhältnis, auf die befragten Arbeiter_innen gewissermaßen als Zwang auswirkt, trotz hohem Gesundheitsrisiko weiterzuarbeiten. Mehr noch: Interviewte aus dem Postverteilerzentrum berichten außerdem von Vorgesetzten, die wissentlich Arbeiter mit Krankheitssymptomen in den Betrieben gehalten haben, anstatt sie nach Hause zu schicken. So erzählt beispielsweise Dayyan davon, stundenlang mit einem Kollegen Schulter an Schulter gearbeitet zu haben, als ihn die längst bekannte Nachricht von dessen Coronainfektion erreichte. Dass der Präsentismus durch das Management gefördert wurde und die Kündigungsdrohungen ernst gemeint waren, zeigt auch die nachfolgende Erzählung von Amar.

„Ich war 2020 mit dem Corona Virus infiziert und war drei Tage sehr krank. Ich hab der Leihfirma gesagt, dass ich krank bin. Ich hab es dem Demet aus der Leihfirma gesagt und er hat gesagt: ‚Es liegt sehr viel Druck auf der Arbeit. Du musst bitte kommen. Wenn du nicht kommst, wirst du vielleicht gekündigt, bitte komm, komm.‘ Nach zwei Wochen habe ich einen Test gemacht und ich war positiv. Als ich wieder gesund war, hatte er mich schon gekündigt.“ (Amar – Post, 08.06.21)

⁸⁴ Dass Präsentismus allgemein ein steigendes Phänomen ist, zeigen aktuelle Daten. Laut dem Österreichischen Arbeitsklima Index der AK Oberösterreich ist der Anteil der Beschäftigten, die arbeiten, obwohl sie krank sind, so hoch wie nie zuvor. Im ersten Quartal 2021 gaben 53 Prozent der Beschäftigten in Österreich an, gearbeitet zu haben, obwohl sie krank waren (Arbeiterkammer 2021a).

All diese Beispiele veranschaulichen das im Postverteilerzentrum vorherrschende „Work Over Health“-Prinzip. Dies führt dazu, dass – wie unsere Interviewten verdeutlichen – COVID-19 weniger zu einem erhöhten Gesundheitsschutz führte, als vielmehr zu einem weiteren Bestandteil der Kündigungspolitik wurde (siehe Kap. 5e).

Aus den Erzählungen der Interviewten kann geschlossen werden, dass der fehlende Infektionsschutz und die mangelhafte Kontrolle der Corona-Maßnahmen einerseits sowie der hohe Arbeitsdruck und die Kündigungspolitik andererseits entscheidend zu dem öffentlich bekannten Infektionscluster im Mai 2020 beitragen haben. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass der Infektionsschutz bei der Post den Befragten zufolge fragmentiert war: Während den Fixarbeiter_innen Handschuhe, Masken und Desinfektionsmittel zur Verfügung gestellt worden seien, war dies unseren Befragten zufolge bei den Leiharbeiter_innen nur unzureichend der Fall. Die Spitze dieser Fragmentierung machte sich beim Aufkommen des Infektionsclusters bemerkbar: Als sich die Coronafälle häuften, hat man unseren Interviewten zufolge „einen Plan ausgearbeitet, wer in welcher Woche in den Krankenstand geht und nur die Leiharbeiter sind geblieben“ (Majid – Post, 08.06.21). Auch Amar bestätigt: „Als Corona angefangen hat, hatten alle Angst. 70 Prozent der Fixarbeiter blieben zu Hause, mehr als 70 Prozent“ (Amar – Post 08.06.21). Während die Kernbelegschaft also zum Infektionsschutz zu Hause geblieben war, wurden laut Angaben eines Interviewten sogar weitere Leiharbeiter_innen rekrutiert. Neben den Aushilfskräften des Bundesheers hielten daher die Leiharbeiter_innen unter widrigsten Umständen die systemrelevante Versorgung der Bevölkerung mit Paketen aufrecht. Einer davon war Dayyan, dem die Leihfirma deshalb einen Job anbot. Dayyan sagt dazu:

„Na es war sehr, sehr sonnenklar, wir holen euch her, damit sich die anderen nicht infizieren“ (Dayyan – Post, 18.06.2021)

Trotz ihrer zentralen Rolle in der Aufrechterhaltung der Lieferketten wurden Abdul zufolge die Leiharbeiter in dieser Zeit deutlich schlechter behandelt als die Aushilfskräfte des Bundesheers.

„Als das österreichische Heer gekommen ist, haben sie sie oben arbeiten lassen, fern von allen anderen. Wir durften uns nicht vermischen. Sie haben sich um sie gesorgt, nicht um uns. Wir sind für sie keine Menschen. Sie hatten eine Arbeitssituation und wir hatten eine andere.“ (Abdul – Post, 16.06.2021)

Der gespaltene Infektionsschutz während der Pandemie zeigt, wie tief die Fragmentierungspolitik zwischen der Fix- und Randbelegschaft im Postverteilerzentrum verwurzelt war und welche schwerwiegenden gesundheitlichen Folgen dies für die Arbeitenden und ihr Umfeld hatte. Während einige Medien und Politiker_innen das Infektionscluster bei der Post für rassistische Stimmungsmache nutzten, etwa indem sie die Verantwortung auf „die Asylanten“ auslagerten⁸⁵, legt unser Datenmaterial nahe, dass die tatsächlichen Ursachen des Clusters in den prekären Arbeitsbedingungen, der Beschäftigungsunsicherheit, der betrieblichen Kündigungspolitik und dem hohen Arbeitsdruck liegen.

⁸⁵ APA ots, 17.05.2021

Bei Hygiene Austria wurden zwar offiziell keine coronapositiven Fälle bekannt. Allerdings ist man wohl auch dort sehr fahrlässig mit Krankheitssymptomen umgegangen, wie folgende Erzählung von Sarah illustriert:

„Eine war mal krank. Ich weiß nicht genau, was sie hatte, aber sie hat gezittert und war ganz heiß. Sie war fix und fertig und hat ihnen gesagt, dass sie nicht in der Lage ist, zu arbeiten. Sie haben gesagt: ‚Nein du musst bleiben!‘ Obwohl sie ein Fiebermessgerät hatten und wer das überschreitet müsste eigentlich heim. Aber keiner hat sich dran gehalten. Es kam nicht vor, dass wer eine erhöhte Temperatur hatte und dann heim musste. Außer dieses eine Mal, sie hat gehustet und geniest. Sie war krank und ist dann von selbst heim gegangen. Dann kam sie nie mehr in die Arbeit. Sie wurde gekündigt.“ (Sarah – Hygiene Austria, 15.07.2021)

Zudem berichten uns auch die Beschäftigten der Hygiene Austria von mangelndem Infektionsschutz während der Arbeit. So wurde dieser den Befragten zufolge lediglich vor laufender Kamera – etwa beim Besuch des Bundeskanzlers - eingehalten:

„Vor der Kamera war alles in Ordnung und die Halle war sauber und es gab nichts auf dem Boden. Die Maschinen waren auch sauber. Wenn etwas vor der Kamera passiert, dann schalten sie die Maschinen ab. Normalerweise schalten sie die Maschinen nicht ab, selbst wenn man sie putzen will. Vor der Kamera haben wir einen Meter Abstand eingehalten und Masken aufgesetzt. Alle Corona Maßnahmen haben wir vor der Kamera eingehalten oder während Sebastian Kurz da war.“ (Haias – Hygiene Austria, 25.05.2021)⁸⁶

Arbeitsschutz und Unfallprävention

Neben dem mangelhaften Infektionsschutz berichten mehrere Interviewpartner_innen von Arbeitsunfällen, von denen sie selbst oder Kolleg_innen betroffen waren. Vor allem im Betrieb Hygiene Austria war das wissentliche Abschalten von Sicherheitssystemen zur Erhöhung der Produktivität Grund für zahlreiche Unfälle an den Maschinen. Den Schilderungen der Beschäftigten zufolge waren die Maschinen mit scharfen Scheren und einer starken Heizung zum Schmelzen versehen, an denen ein hohes Verletzungsrisiko bestand, welches sich durch den enormen Arbeitsdruck zusätzlich erhöhte.

„Die Maschinen sind gar nicht so ungefährlich. Die sind echt gefährlich. Es sind so viele Klingen und Messer und so.“ (Anas – Hygiene Austria, 18.06.21)

„Und wir mussten als normale Arbeiter auch einen Teil übernehmen, zum Beispiel wenn die Folie fertig ist, müssen wir die wieder auslegen. Und das war auch sehr gefährlich, weil durch die Folie gab es Scheren und eine starke Heizung zum Schmelzen. Es gab so viele Sachen, die gefährlich waren.“ (Haias – Hygiene Austria, 25.05.2021)

Zur Sicherheit der Arbeiter_innen mussten die Maschinen abgedeckt werden, was laut einem Interviewten nach expliziter Aufforderung des Gesundheitszentrums nur mit einer Maschine geschah (Nael – Hygiene Austria, 27.05.21). Das Betreiben der Maschinen in hoher Geschwindigkeit kann für die Arbeiter_innen gefährlich werden. So geraten jene dadurch schneller ins Stocken, die Masken bleiben stecken und die Arbeiter_innen müssen diese herauslösen – unter hohem Risiko, sich zu schneiden. Als beispielsweise unser Interviewpartner Nael die Maschine in seiner Funktion als Maschinenbediener

⁸⁶ Diese und andere Aussagen der Befragten decken sich mit Medienberichten zu unhygienischen Zuständen und fehlender Schutzbekleidung (z.B. Der Standard, 04.03.2020).

auf eine Geschwindigkeit von 40 oder 50 einstellte, wurde er von den Vorgesetzten dazu aufgefordert, sie auf eine Geschwindigkeit von 70 zu erhöhen.

„Die Firma wollte viele Masken [lacht] und sie haben immer die Maschine schneller gemacht und die Leute wissen, wenn die Maschine schnell geht, dann macht sie viele Probleme. Ich als Maschinenbediener, ich habe die Geschwindigkeit immer normal gemacht. Aber Zuständiger kommt und sagt: ‚Nein, auf 70!‘ Und auf 70 ist zu schnell, ja. [...] und an dem Tag haben sie dieses System ausgeschaltet, dieses Sicherheitssystem. Und die Maschine ist kaputt gegangen.“ (Nael – Hygiene Austria, 27.05.21).

An diesem Tag sei das Sicherheitssystem der Geräte also vorsätzlich, nämlich um die Produktion zu steigern, ausgeschaltet worden. Auf diese Weise ereignete sich sein Unfall, bei dem er einen Teil seines Zeigefingers verlor:

„Ich habe die Maschine geputzt und wollte dieses Band durchfahren [...]. Und die Schere hat meinen Finger abgeschnitten. [...] Das war schwer, habe ich viel Blut verloren und nach ein paar Minuten bin ich auch auf den Boden gefallen, weil habe ich von fünf, sechs Uhr bis elf Uhr durchgearbeitet.“ (Nael, Hygiene Austria, 27.05.21)

Demzufolge wurde trotz hoher Verletzungsrisiken für die Arbeiter_innen auf die in den Maschinen vorgesehenen Schutzmechanismen verzichtet, um die Produktivität zu steigern. Zudem berichten die Befragten, dass die Maschinen teilweise im laufenden Zustand geputzt werden mussten, da die Arbeitgeber keine Produktionszeit verlieren wollten. Dies erhöhte wiederum die Gefahr, sich zu verletzen. Haias sagt dazu: „Normalerweise schalten sie die Maschinen nicht ab, selbst wenn man sie putzen will. Und das ist sehr gefährlich“ (Haias – Hygiene Austria, 25.05.2021). Beides – das Ausschalten der Sicherheitssysteme sowie das Putzen der Maschinen bei laufendem Betrieb – wird auch von dem für den Fall Zuständigen Gewerkschafter bestätigt (Interview Gewerkschaft, 23.06.2021).

Doch auch aufgrund von Überarbeitung kam es zu Arbeitsunfällen. So erzählt Laith:

„One time one girl worked a Doppelschicht, 24 hours, and then she fell down. The ambulance came and took her. She couldn't stand. She worked on the machine and fell down on her face.“ (Laith – Hygiene Austria, 21.05.21)

Auch im Postverteilzentrum ereigneten sich Arbeitsunfälle, jedoch weniger in Form von Verletzungen an den Maschinen als aufgrund von Erschöpfung und Überarbeitung. So beschreibt Hussein einen Arbeitsunfall, den er auf den Arbeitsdruck bzw. die -geschwindigkeit zurückführt:

„Schuld ist, dass du so schnell arbeiten musst, du musst das machen und jenes erledigen. Das sorgt für Stress beim Arbeiter. Ich habe einen Wagen geholt für die Pakete und mein Fuß hat sich dran angehauen und die Achillessehne ist gerissen. Sie haben die Rettung gerufen und ich musste ins Krankenhaus.“ (Hussein – Post, 21.06.2021)

Ein weiterer Arbeiter berichtet davon, zwei Mal in Ohnmacht gefallen zu sein. Auch er führt dies, abgesehen von heißem Wetter, auf den hohen Arbeitsdruck und die Intensität des Arbeitsprozesses zurück, die es teilweise nicht einmal zuließen, Wasser zu trinken:

„Sofort kam der nächste Wagen. [...] und sofort muss ich hin und dran arbeiten. Und wenn ich das erledige, sagt er mir entweder, ich darf Wasser trinken oder ich muss sofort zum nächsten Wagen. Manchmal gibt es gute Schichtleiter, die mir sagen: ‚Komm geh, trink jetzt Wasser.‘ Es gibt gute und schlechte Schichtleiter. Und manchmal ist das Wetter sehr, sehr heiß, zu viel Druck auf uns. Zwei Mal bin ich umgekippt. [...] Ich bin

ohnmächtig geworden und auf den Boden gefallen. [...] Dann bringen sie mir Wasser und ich muss weiterarbeiten.“ (Abdul – Post, 16.06.2021)

Die Befunde decken sich mit der Forschung zur Arbeitskräfteüberlassung in Österreich, die darauf hinweist, dass zu Subunternehmen und Zeitarbeitsfirmen besonders häufig Beschwerden über mangelnde Sicherheitsvorkehrungen und unzureichenden Arbeitsschutz allgemein vorliegen und insbesondere Leiharbeiter_innen in der Produktion von gesundheitlich belastenden Arbeitsbedingungen durch Schmutz, Hitze oder Kälte berichten.⁸⁷

Allgemeiner Gesundheitsschutz - chronische physische und psychische Erkrankungen

Dass unsere Interviewpartner_innen auch ohne die geschilderten Arbeitsbedingungen anfälliger für chronische Erkrankungen und andere Gesundheitsrisiken sind, hängt mit der sozioökonomisch benachteiligten Position vieler neu Zugewanderter zusammen. Erschwerend kommt hinzu, dass genau diese marginalisierte Gruppe deutlich weniger von Gesundheitsförderungsangeboten erreicht wird, was wiederum durch fehlende Sprachkenntnisse und Kenntnisse des österreichischen Gesundheitssystems verstärkt wird.⁸⁸ Dass Menschen in prekären Arbeitssituationen nicht nur unter COVID-19 erhöhten Gesundheitsrisiken ausgesetzt sind, wird durch die Erzählungen unserer Interviewten offenkundig. In diesem Sinn legen Studien auch in pandemiefreien Zeiten einen Zusammenhang zwischen niedrig entlohnter, prekärer Arbeit, unsicheren Lebensverhältnissen und gesundheitlichen Risiken nahe.⁸⁹ Dieser Zusammenhang wird durch die Pandemie lediglich verschärft. Wie unsere Interviews zeigen, befördert insbesondere ein unsicheres Beschäftigungsverhältnis Gesundheitsrisiken. Dass daher Prekarität nicht nur innerhalb eines Unternehmens, sondern auch in Bezug auf die gesellschaftliche Arbeitsteilung insgesamt ein Gradmesser für Gesundheitsrisiken ist, zeigen wissenschaftliche Befunde. Auswertungen der GEDA-Studie („Gesundheit in Deutschland aktuell“) zufolge gaben Frauen mit prekären Beschäftigungsverhältnissen 35 Prozent mehr Tage mit körperlichen Beschwerden an als sicher beschäftigte Frauen, bei Männern sind es sogar 49 Prozent mehr. Vergleichbare Differenzen zeigten sich auch für psychische Beschwerden.⁹⁰

Die verstärkte psychische Belastung kommt in den Interviews vor allem durch die auffallend häufige Verwendung von Begriffen wie „Druck“ und „Stress“ zum Ausdruck:

„Zu viel Druck in der Arbeit, zu viel Arbeit. Das sechs- oder siebenfache. Ja und es gibt keinen Respekt von den Schichtleitern, überhaupt nicht. Immer: ‚Schneller, schneller, warum gehst du in die Pause?‘ Ja immer, immer, immer Stress, immer Stress.“ (Majid – Post, 08.06.2021)

⁸⁷ Riesenfelder et al. (2018)

⁸⁸ Kohlenberger et al. 2021, Weigl/Gaiswinkler 2016

⁸⁹ Allgemein: Jain/Hassard 2014; Quinlan et al. 2016; Dabei zeigt sich ein enger Zusammenhang von körperlichen und psychischen Belastungen bei der Arbeit mit dem Auftreten von Krankheiten und Beschwerden, Arbeitsunfällen, Arbeitsunfähigkeit, Frühberentungen und dem Mortalitätsrisiko (Kroll et al. 2017).

⁹⁰ Kroll/Lampert 2012. Trotz des länger zurückliegenden Erscheinungsdatums der Befunde ist angesichts wachsender Beschäftigungsunsicherheit davon auszugehen, dass dieser Zusammenhang weiterhin gültig ist bzw. sich verstärkt – und dies mit Sicherheit auch in Österreich.

Explizit von seiner psychischen Erkrankung infolge seiner COVID-19 Infektion im Postverteilerzentrum berichtet uns Amar. Nachdem er – wieder genesen – von der Leihfirma gekündigt wurde, schlitterte er in eine schwere Depression.⁹¹

Aufgrund der Arbeitsintensivierung sowie -ausweitung durch lange Arbeitszeiten und Überstunden berichtet uns die Mehrheit der Arbeiter_innen auch von starker gesundheitlicher Vernutzung mit chronischen Folgen wie etwa Rückenschmerzen:

„Pakete tragen drei Monate, das ist [...] gefährlich. Heute wenn ich aufstehe, habe ich gleich fünf oder zehn Minuten Rückenschmerzen.“ (Dayyan – Post, 18.06.2021)

„Aber das sind LKWs mit Hundefutter, 5 Tonnen beinhaltet es und nur zwei sind dafür zuständig. Die Arbeit dort und das Tragen ist schwer, sehr schwer. Und manchmal bin ich alleine. Alleine schaff ich das nicht, das wiegt 40/50 Kilo. Mein Rücken hat mir weh getan. Und der sagt mir, nein dir gehts gut, du bist gut. Er motiviert mich, damit ich die Arbeit erledige.“ (Abdul – Post, 16.06.2021)

„An der Maschine müssen wir immer gebückt arbeiten und ich habe Schmerzen bekommen und es gibt keine Sicherheit in der Arbeit, es gibt nichts, überhaupt nichts.“ (Haias – Hygiene Austria, 25.05.2021)

Abschließend muss noch erwähnt werden, dass bei den Arbeiter_innen Unklarheiten bezüglich ihres Beschäftigungsverhältnisses und damit auch der Zuständigkeiten – beispielsweise im Fall eines Arbeitsunfalles – bestehen, die es ihnen zusätzlich erschweren, ihr Recht auf Arbeitssicherheit oder bei Verstoß Schadensersatz einzuholen. Als Hussein einen Arbeitsunfall im Postverteilerzentrum Inzersdorf hatte, wusste er nicht wen er als Arbeitgeber und damit Unfallverantwortlichen in den Formularen des Krankenhauses und der Krankenkasse niederzuschreiben hatte (Hussein – Post, 21.06.2021).⁹² Diese Unklarheit, die für die Beschäftigten vor allem aus dem Dreiecksverhältnis zwischen Arbeiter_in, Leihfirma und Beschäftigerbetrieb resultiert, wird bei Arbeitsunfällen besonders virulent, zeigt sich – wie wir in dieser Studie darlegen – aber auch an anderen Stellen.

Zusammenfassend kann Folgendes festgehalten werden: Die den Gesundheitsschutz betreffenden groben Mängel bei Hygiene Austria und im Postverteilerzentrum Inzersdorf hatten – insbesondere in Bezug auf den fehlenden Infektionsschutz während der Pandemie – schwerwiegende Folgen für die einzelnen Arbeiter_innen. Wie die Gespräche mit den Beschäftigten zeigen, müssen die Unfälle und das Infektionscluster als Resultat von Arbeitsverhältnissen begriffen werden, in denen die Produktion und der schnelle materielle Gewinn dem Gesundheitsschutz der Arbeiter_innen vorangestellt werden. Zusätzlich verstärkt wird dies durch das prekäre Beschäftigungsverhältnis der Leiharbeit und einer Kündigungspolitik, die für hohe Arbeitsplatzunsicherheit sorgt – wie wir in Kapitel 5e ausführlicher zeigen.

⁹¹ Eine aktuelle Studie zur mentalen Gesundheit von Geflüchteten in Deutschland zeigt, dass Geflüchtete allgemein in der Corona-Pandemie besonders unter psychischen Belastungen leiden und sich einsam fühlen (Entringer et al. 2021).

⁹² Wie oben erläutert, wäre dies laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) der Beschäftigerbetrieb, also die Post AG.

5d. Teile und herrsche – Rassifizierte Fragmentierungspolitiken

Dass es in unserer Gesellschaft viele Bereiche gibt, in denen (fast) ausschließlich Menschen ohne österreichischen Pass tätig sind, weiß jeder, der schon einmal bei einem Lieferservice Essen bestellt oder Reinigungsdienste beauftragt hat. Obwohl es sich also weitgehend um Common Sense handelt, haben wir es dennoch mit einem Phänomen zu tun, über das nicht allzu viel gesprochen wird. Man nimmt die Pizza an der Türschwelle entgegen ohne groß über die Frage nachzudenken, warum es bei den Lieferdiensten eine überdurchschnittliche Präsenz migrantischer Arbeiter_innen gibt. Diese Präsenz ist zu einer Selbstverständlichkeit geworden und damit auch wenig hinterfragt. Ähnlich geht es im Übrigen auch den in unserer Studie befragten Migrant_innen, die auf die Frage, warum in ihrem Bereich keine Österreicher_innen tätig seien, oftmals nur ein mildes Lächeln für uns übrig hatten – so als wäre schon alleine die Frage nicht ganz ernst zu nehmen. Wurde doch eine Antwort gegeben, so meist, dass Österreicher_innen eine solche Arbeit nicht hinnehmen würden. Haias fügt noch hinzu:

„Wäre ich ein Österreicher, würde ich das auch nicht hinnehmen. Die Österreicher waren nur von der Firma Palmers, die Vorsitzenden der Abteilung, die kamen nur kontrollieren oder die Ware liefern, sowas.“ (Haias – Hygiene Austria, 25.05.2021)

Im Vergleich zur Hygiene Austria war die Belegschaft im Postverteilerzentrum in Wien Liesing heterogener und es waren auch mehr Österreicher_innen beschäftigt. Dies hängt vor allem mit dem anderen Verhältnis von Kern- und Randbelegschaft zusammen (siehe Kap. 3), das von den Interviewten als stark hierarchisiert und ethnisiert beschrieben wird. Die fix beschäftigten Österreicher waren laut Hussein meist in einer deutlich höhergestellten Position und wurden auch besser von Vorgesetzten behandelt.

„Alle Schichtleiter waren Österreicher, außer einer war Türke. Er war schon lange bei der Post. Die Arbeiter hatten alle Nationen. [...] Es gab auch österreichische Arbeiter, aber die hatten bestimmte Aufgaben. Nur diese Aufgaben haben sie gemacht und nicht andere. Keiner sagt ihnen, geh dort und erledige das oder ändert ihre Positionen ständig, nein. Das können sie nicht, weil die Arbeiter sonst Beschwerde einreichen.“ (Hussein – Post, 21.06.2021)

Während die Zusammensetzung der Belegschaften in den Hallen der Hygiene Austria als ebenso international oder zum Teil noch internationaler beschrieben wird als jene bei der Post, schildern die Interviewten in der Maskenproduktion keine so großen Unterschiede in den Positionen der Beschäftigten. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass bei Hygiene Austria der Leiharbeitsanteil bei 94,5 Prozent lag und damit die betriebliche Fragmentierung der Belegschaft weniger ausgeprägt war (siehe Kap. 3).

So ist beispielsweise Haias der Meinung, dass es neben dem Unterschied zwischen den wenigen bei Hygiene Austria fest beschäftigten Österreicher_innen, die als Vorgesetzte oder Techniker_innen gearbeitet haben, kaum Unterschiede zwischen den Beschäftigten gab: „Ja, sie haben uns alle schlecht behandelt. [...] Auch wenn wir müde waren, wenn wir fix und fertig waren, mussten wir weiterarbeiten, schnell weiterarbeiten“ (Haias – Hygiene Austria, 25.05.2021). Neben dieser grundlegenden Gleichheit in der Erfahrung prekärer Arbeitsbedingungen erzählen einige Interviewten aber doch von Hierarchien,

die sich insbesondere aus dem Nähe- bzw. Distanzverhältnis zu Vorgesetzten ergaben. In diesem Sinn erzählt Patang:

„Zum Beispiel die Leute, die mit Chef befreundet waren, die konnten einfach jederzeit in die Pause gehen. [...] Und die anderen Leute mussten die ganze Zeit Gas geben, arbeiten.“ (Patang – Hygiene Austria, 27.05.2021)

Diese und andere Erzählungen verweisen auf das stark personalisierte Arbeitsverhältnis, in dem Vorgesetzte oft willkürlich nach freundschaftlichen Bindungen und Sympathie zwischen den Beschäftigten differenzierten. Dass es dabei auch um die Frage ging, ob jemand als besonders loyaler Arbeiter angesehen wurde oder nicht beschreibt Haias in bildhafter Weise wie folgt:

„Wenn ich zu arbeiten beginne, werde ich wie ein Sklave sein für sie. Wenn sie mich in der Früh anrufen, werde ich abheben und [sagen]: ‚Ja, ich bin bereit.‘ Wenn sie mich in der Nacht anrufen, dann muss ich bereit sein. [...] Ich muss immer bereit sein. Wenn ich so bin, dann bekomme ich immer Arbeit, dann bin ich ein Sklave für sie. Wenn ich nein sage und immer nach Dienstplan arbeite, dann bin ich nicht so gut für sie.“ (Haias – Hygiene Austria, 25.05.2021)

Was Haias – wie andere Interviewte auch – mit der Metapher der Sklavenarbeit zu beschreiben versucht, ist die uneingeschränkte Verfügbarkeit und extreme Gefügigkeit, die den Arbeiter_innen abverlangt werden und die sie stark in ihrer persönlichen Freiheit einschränken. In dem Kontinuum zwischen Freiheit und Zwang, das Arbeitsverhältnisse immer kennzeichnet, sind die beschriebenen Bedingungen weit mehr auf der Seite des Zwangs verortet als man dies in Österreich gemeinhin vermuten mag. Mit der in den Interviews immer wieder auftauchenden Analogie des/der Sklav_in wird genau auf diese Schiefelage aufmerksam gemacht. Die Selbstbezeichnung als „Sklave“ kann im Gegensatz zur Fremdbezeichnung, der immer etwas Erniedrigendes anheftet, als Ausdruck der Empörung über die Arbeitsverhältnisse gelesen werden. Ebenso ist der wiederkehrende Vergleich der Arbeitenden mit Maschinen zu interpretieren. Der extreme Arbeitsdruck, der durch die Erhöhung der Geschwindigkeit, in der die Maschinen die Masken am Band befördern, noch gesteigert wird, lässt die subjektive Wahrnehmung, selbst eine Maschine oder Teil der Maschine zu sein, plausibel erscheinen. Dass die Interviewten immer wieder betonen „we are human beings“ (Hamisi – Hygiene Austria, 28.04.2021), ist daher als Reaktion auf diese als entmenschlichend wahrgenommenen Arbeitsausbeutung und erniedrigende Behandlung durch Vorgesetzte zu sehen.

In Bezug auf die in den Hallen forcierten Unterschiede zwischen Beschäftigten wird vor allem deutlich, dass in dem Betrieb scheinbar willkürlich einmal mehr und einmal weniger Druck – nach dem Muster „Zuckerbrot und Peitsche“ – ausgeübt und so bewusst die Arbeiter_innenschaft gespalten wurde. Ähnlich wie Haias beschreibt Anas die betrieblichen Teile-und-Herrsche-Strategien, nach denen vor allem Gehorsam und Gefügigkeit belohnt und Hierarchien zwischen den Arbeiter_innen geschaffen wurden:

„Der Schichtleiter war auch einer von uns, der glaub ich gut gearbeitet hat oder, keine Ahnung, treu war oder so ein guter Hund war sozusagen. Immerhin hinterhergelaufen usw. Und da waren Schichtleiter und sie dachten, sie haben echt viel Macht und so weiter. Und das haben sie auch versucht, auf uns auszulassen, weil sie selber auch gedrückt wurden von oben.“ (Anas – Hygiene Austria, 18.06.2021)

Der Versuch, potentielle Widerständigkeit von Arbeiter_innen einzuhegen, erfolgte in der von Ägypter_innen geleiteten Leihfirma auch über das Narrativ der „arabischen Familie“. Der endgültige Bruch mit der „Familie“ erfolgte für Laith, als er seinen Lohn trotz mehrmaliger Einforderung nicht erhielt und beschloss, sich an die Arbeiterkammer zu wenden.

„Einmal habe ich eine SMS um 12:00 in der Nacht bekommen, jemand schrieb mir: ‚Ich bin der Chef, call me if you see it.‘ It was a new number. I just called him in the same moment, because I was not sleeping. He said to me: ‚Don’t tell the Arbeiterkammer or the Krankenkassa anything. We are one family, Araber und so‘. I said: ‚What one family, you ate all my money and today you tell me, we are one family?!‘ [...] I came here [AK], I went to the Krankenkassa, I did what I had to do. After this I blocked him.“ (Laith – Hygiene Austria, 21.05.2021)

Dass Ausbeutung durch die Referenz auf eine gemeinsame ethnische Herkunft erfolgt, erläutert auch Anas und drückt gleichzeitig seine Empörung darüber aus:

„Und ich sehe echt, dass dieser Mensch [der Chef der Leihfirma], der das gemacht, Araber ist und wir haben eigentlich die gleiche [Herkunft]. Und er nutzt halt seine Leute aus, sozusagen seine Leute, [...] die Leute, die er am besten kennt. Wir teilen die Muttersprache und wir teilen die Kultur.“ (Anas – Hygiene Austria 18.06.2021)

Wissenschaftler_innen haben den Beitrag ethnischer Netzwerke sowohl für einen erleichterten Jobeinstieg als auch eine erhöhte Ausbeutung herausgestrichen.⁹³ Die Anrufung einer gemeinsamen ethnischen Identität verschleiert entgegengesetzte Klasseninteressen zwischen den Unternehmer_innen und den Arbeiter_innen. Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass in den beiden von uns untersuchten Fällen die geschilderten Arbeitsbedingungen maßgeblich auch von oben, daher von den Beschäftigernbetrieben, der Hygiene Austria und der Post AG, ausgingen.

Während bei Hygiene Austria fast keine Kernbelegschaft vorhanden war, verlief im Postverteilerzentrum unseren Interviewten zufolge die Spaltungslinie vor allem zwischen Fixbeschäftigten und Leiharbeitern. In den folgenden Zitaten beschreiben die Arbeiter diese Hierarchie, die sich in einer strikten Aufgabenteilung im Betrieb ausgewirkt habe.

„Die Leiharbeiter sortieren nicht oder arbeiten am Fließband, nein. Uns lassen sie immer tragen, einladen und ausladen. Keine andere Arbeit, obwohl wir dazu fähig wären. Sortieren ist angenehmer. Da steht einer und teilt die Sachen nach Adressen auf einem Band ein. Das nennt man Sortieren. Wir nicht, wir durften das gar nicht machen, nur die Fixarbeiter.“ (Hussein – Post, 21.06.2021)

„Wir Leiharbeiter haben nur beim Tragen und Sortieren gearbeitet und die Fixarbeiter haben total gehillt. Sie haben die kleinen Pakete getragen, 100 Gramm, 200 Gramm. Nur die. Eine ganz einfache Arbeit. Und sonst machen sie alles am Computer und so. Und ich kenn mich am Computer auch aus, mit dem Scanner und alles. Aber mich haben sie dort nicht arbeiten lassen, sie lassen das nicht zu. [...] Einmal hat mir der Chef sogar gesagt, wenn ich heute irgendwas [falsch] mache, kündigt er mich sofort. Und ich darf nichts am Boden stehen lassen, ich muss die ganze Zeit sehr schnell arbeiten. Egal, was dir dabei zustoßen kann, ob du wo runterfliegst oder krank wirst, egal, du musst schnell arbeiten.“ (Abdul – Post, 14.06.2021)

Die interviewten Arbeiter beschreiben in den Ausschnitten vor allem, wie sich unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse (Fix- vs. Leiharbeiter) in stark hierarchisierte Rollen im Arbeitsprozess

⁹³ z.B. Cranford 2005; Li 2017

übersetzten. Das Ein- und Ausladen schwerer Pakete wird von allen Interviewten als extrem harte und gesundheitlich belastende Arbeit erzählt. In allen Interviews wird im Vergleich dazu die Arbeitsbelastung der Fixarbeiter als niedrig eingestuft. Zum Ausdruck kommt in den Zitaten zudem, dass es weitere Unterscheidungen in den Arbeitsbedingungen gab wie zum Beispiel bei Pausenregelungen. Dass all dies im Widerspruch mit dem Gleichbehandlungs- und Diskriminierungsverbot im AÜG steht, sei hier nur kurz erwähnt.⁹⁴ Im Interviewausschnitt von Abdul wird außerdem sichtbar, dass auf den Leiharbeitern ein starker Arbeitsdruck lastete, schnell, aber zugleich fehlerfrei zu arbeiten. Wurde diesen Forderungen nicht nachgekommen, reagierten Vorgesetzte sogleich mit der Androhung von Kündigung (s. auch Kap. 5e). Sowohl ein erhöhter Arbeitsdruck bzw. Mehrarbeit als auch das Fehlen von Arbeit wurden auf die Leiharbeiter abgewälzt und diese als Verschiebemasse für die Unternehmensbedarfe vernutzt. Dies drückt Dayyan treffend aus, wenn er die Befehle von Vorgesetzten nachahmt: „Nein, wir haben viel zu tun, du musst bleiben.“ Umgekehrt, wenn es wenig Arbeit gibt: „Bitte nachhause.“ (Dayyan – Post, 18.06.2021). Der Arbeitsdruck hat sich insbesondere in der Pandemie stark erhöht:

„Zu viel Druck in der Arbeit, zu viel Arbeit. Das sechs- oder siebenfache. Ja und es gibt keinen Respekt von den Schichtleitern, überhaupt nicht. Immer: ‚Schneller, schneller, warum gehst du in die Pause?‘ Ja immer, immer, immer Stress, immer Stress.“ (Amar – Post, 08.06.2021)

Während die interviewten Arbeiter erzählen, dass sich schon der Arbeitsdruck erhebliche gesundheitliche Belastungen zur Folge hatte, kam eine massive Infektionsgefahr hinzu (s. dazu 5c). Hier sei nur kurz darauf verwiesen, dass auch der Gesundheitsschutz der Beschäftigten entlang der Linie Fix- vs. Leiharbeiter fragmentiert war. So führt wiederum Amar aus, dass die Leiharbeiter im Gegensatz zur Stammbeslegschaft nicht in den Krankenstand gehen konnten, da dies eine Kündigung nach sich gezogen hätte (Amar – Post, 08.06.2021).

Diese Ungleichbehandlung zwischen Kern- und Randbeslegschaft unterscheidet sich von dem System bei Hygiene Austria. So gab es zwar Hierarchisierungen, da nahezu alle Beschäftigten überlassene Arbeitskräfte waren, fanden diese unseren Befragten zufolge jedoch nicht in demselben Ausmaß wie im Postverteilerzentrum statt. Die mangelnde Vergleichsmöglichkeit mit der Kernbeslegschaft bei Hygiene Austria thematisiert auch eine Arbeitsrechtsexpertin der Arbeiterkammer, indem sie konstatiert: „das ist den Leuten glaub ich schon klar, dass wenn sie dahin kommen und die gleiche Arbeit machen, wie jemand, der neben ihnen arbeitet und von der Firma dort ist, dass sie die gleichen Rechte haben oder zumindest das gleiche Geld bekommen müssen“ (Interview Arbeiterkammer 20.05.2021). Bei den Interviewten vom Postverteilerzentrum führt die Ungleichbehandlung zwar zu einem gesteigerten Unrechtsbewusstsein. Unsere Analyse zeigt jedoch, dass sich dies aus verschiedenen Gründen, die wir eingehend erläutern (s. Kap. 6), nicht unbedingt in Widerständigkeit übersetzt.

„Es war wie im Gefängnis“ – Demütigung durch Vorgesetzte und Kontrollpraktiken

Als schwierigste Erfahrung wird von den Befragten die diskriminierende Behandlung der Leiharbeiter_innen durch Vorgesetzte geschildert. Dazu kam, wie Abdul betont, dass Demütigungen

⁹⁴ Siehe AÜG §6 & §6a.

im Postverteilerzentrum nicht nur von einem Vorgesetzten ausgingen, „sondern alle Arbeiter, die Fixarbeiter, waren Chefs“ (Abdul – Post, 16.06.2021). Als besonders erniedrigend wurde es außerdem erlebt, wenn ältere Leiharbeiter von viel jüngeren Schichtleitern abgewertet wurden. Dayyan betont darüber hinaus, dass einige der syrischen Arbeiter hochqualifiziert seien, wodurch die demütigende Behandlung durch Vorgesetzte oder andere Arbeiter zum Teil als noch ungerechter und rassistischer erlebt wurde.

„Wir haben Leute von Syrien, die haben Diplom und Universität. [...] Wir haben ca. 15 Teamleader, 20 oder 22 Jahre und Rassisten. Sie wollen nicht reden. Sie machen so [befehlende, abwertende Geste]. 20 Jahre alt macht mir [Geste] und ich kann nichts sagen.“ (Dayyan – Post, 18.06.2021)

„Wenn der Chef sagt: ‚Hey, komm schnell‘ [ein Schreien nachahmend], das ist schwer für mich. Ihr Umgang, sie pflegen mit den Tieren sicher einen besseren Umgang als mit uns.“ (Hussein –Post, 21.06.2021)

Der Mensch-Tier-Vergleich kommt auch in anderen Interviews vor und soll wie die Analogie zur Sklavengesellschaft das als menschenwürdig erlebte Arbeitsregime versinnbildlichen. Mit dieser Metaphorik empören sich die Interviewten über die demütigende Behandlung durch Vorgesetzte. So auch Majid, der auf das Pfeifen, mit dem sein Schichtleiter Befehle erteilt, erwiderte: „Ich bin kein Hund und wenn du einen Hund hast, musst du ihn respektieren“ (Majid – Post, 08.06.2021). Ebenso wiederkehrend ist der Vergleich der Lagerhalle mit einem Gefängnis. Das Gefühl, gefangen zu sein, wird durch die Omnipräsenz von Kameras oder durch restriktive Kontrollpraktiken wie die verpflichtende Abgabe von Handys vor der Arbeit hervorgerufen bzw. verstärkt.

„...sie haben alle Geräte [Handys] in der Hand. Man kriegt das Gefühl, dass man in einem Gefängnis ist. Bei jeder Tür gibt es eine Kamera. [...] also es gibt Leute, die eine Frau und Kinder haben und wir arbeiten in der Nacht. Wenn nur einer kurz zur Tür geht [um sein Handy zu holen; Anm.d.V.], kommt ihm wer hinterher. Das ist wirklich etwas Erniedrigendes.“ (Dayyan – Post, 18.06.2021)

An diesem Zitat wird deutlich, dass die Überwachung durch Kameras sowie der Entzug des Handys, durch das eine Verbindung zur Außenwelt hergestellt werden kann, den Eindruck der Abgeschlossenheit des Raums, aus dem es kein Entkommen gibt, verstärkt. Dieses Gefühl des Gefangenseins im räumlichen Sinn ist kongruent mit der allgemeineren Situation von Alternativlosigkeit der von uns Befragten. Ähnlich berichten die Beschäftigten bei Hygiene Austria von der Abnahme von Handys als Kontrollmaßnahme und dem Gefühl des Gefangenseins in der Halle.

„Yes, you are not allowed to go outside and no one comes inside. If you are hungry and you want to eat then you have to call the delivery. You are not allowed to go outside, the door is closed. We can't go outside, no, no way.“ (Laith – Hygiene Austria, 21.05.2021)

Die Kontrolle der Arbeitenden wird in den eben zitierten Beispielen einerseits durch digitale Überwachungstechnologien wie Kameras, andererseits aber auch ganz analog durch die temporäre Abriegelung des Raums vollzogen. Wie auch die Schilderung der direkten Herabwürdigung durch Vorgesetzte, die mit herablassenden Gesten oder Schreien den Leiharbeiter_innen Befehle erteilen, verdeutlicht, erfolgte Arbeitskontrolle daher weniger durch abstrakte Algorithmen, wie es in

Forschungsarbeiten zum Online-Versandhandel häufig mit dem Stichwort „digitaler Taylorismus“⁹⁵ beschrieben wird, sondern wird vielmehr nach wie vor personifiziert vermittelt.

Rassismus als strukturierendes Moment im Arbeitsprozess

In den Interviews mit den Beschäftigten im Postverteilerzentrum wird auch eine Ungleichbehandlung zwischen den Beschäftigten unterschiedlicher Leiharbeitsfirmen deutlich. Beschäftigte von Leiharbeitsfirmen, die längere Zeit im Beschäftigterbetrieb tätig sind, würden von den Vorgesetzten und Fixangestellten der Post tendenziell besser behandelt. Diese Hierarchisierung der bei unterschiedlichen Leihfirmen beschäftigten Arbeiter_innen im Arbeitsprozess macht deutlich, dass nicht allein das Beschäftigungsverhältnis (Fix- oder Leiharbeiter) über die Position im Betrieb entscheidet, sondern Spaltungen unterschiedlichen Linien folgen. Eine zentrale Grenzziehung, von der alle Interviewten bei der Post berichten, ist die entlang von Ethnizität. Diese Unterschichtung durch Rassifizierungen im Arbeitsprozess wird in der arbeitssoziologischen Forschung bislang vernachlässigt. Zwar wird immer wieder festgestellt, dass Fragmentierung durch Aufspaltung ehemals homogener Belegschaften in mehrere Gruppen mit unterschiedlichen Arbeitgeber_innen, Arbeitsverträgen und Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zur Prekarisierung von Arbeit beiträgt.⁹⁶ Allerdings bleibt die naheliegende Frage, wie Fragmentierungsprozesse mit Ungleichheiten entlang von Migration/Ethnie wie auch Geschlecht verwoben sind, bislang weitgehend unterbelichtet.⁹⁷ Dass Unterschichtung entlang von Ethnizität neben und in Kombination mit den unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen eine entscheidende Rolle spielt, verdeutlichen die Interviewten sehr eindrücklich:

„Die sahen, dass wir Araber sind und dachten, weil wir Araber sind, müssen wir alles arbeiten. [...] Sie haben uns sehr erschöpft. Stell dir vor, alle Ausländer [gemeint sind in diesem Fall Türken oder Osteuropäer] durften drinnen arbeiten und uns Araber haben sie draußen in der Sonne arbeiten lassen.“ (Abdul – Post, 14.06.2021)

„Sie haben mir dort gesagt, weil ich ein Ausländer bin und ein zweiter wichtiger Punkt, weil ich Asylant bin, dass sie mir 7€ pro Stunde geben. Entschuldigung, bist du deppat? Was, 7€ pro Stunde? [...] okay ich bin hier neu. Und neben mir mein Freund aus Serbien oder Ungarn oder egal woher bekommt 10€. Wir arbeiten zusammen am selben Platz. Wie geht das? [...] Das ist ein großer Unterschied, es ist eine Ausbeutung. Du bist Asylant, du bist ein Ausländer.“ (Majid – Post, 08.06.2021)

In den beiden Passagen wird die erfahrene Ausbeutung auf die arabische Ethnizität oder den Status „Asylant“ zurückgeführt. Interessant ist, dass beide Interviewte diese Einordnung von sogenannten „Ausländern“ abgrenzen, mit denen die bei der Post direkt Beschäftigten gemeint sind. Nur Ausländer zu sein, scheint für die Interviewten gegenüber den aus Fluchtkontexten migrierten Leiharbeitern mit einem deutlich höheren Status verknüpft zu sein. Was die Leiharbeiter über die ethnisierten

⁹⁵ Mit dem Stichwort soll verdeutlicht werden, dass die Prognose, je mehr Digitalisierung, desto weniger Einfacharbeit, nicht zutreffend sei, sondern im Gegenteil digitale Technologien eine Optimierung tayloristischer Prinzipien von Arbeitsvereinfachung und -kontrolle ermöglichen. Dabei eigne sich die Produktions- und Lagerlogistik im besonderen Ausmaß zur Beschreibung des digitalen Taylorismus, da in diesem Bereich in einem hohen Ausmaß digitale Technologien zum Einsatz kommen und der Anteil an Einfacharbeiten ebenfalls hoch sei (Eisenmann/Ortmann 2019).

⁹⁶ Marchington et al. 2005; Flecker 2010; Batt/Appelbaum 2017

⁹⁷ Kritisch: Batt/Appelbaum 2017; Neuhauser/Birke 2021

Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und dabei insbesondere von den Lohndifferenzen erzählen, erinnert an die sogenannten „wages of whiteness“, die David Roediger in seiner historischen Analyse als zentral für die Bildung der US-amerikanischen Arbeiter_innenbewegung nachzeichnet.⁹⁸ Denn nach Roediger konnten weiße Arbeiter_innen ihre zunehmend prekäre Klassenposition dadurch besser akzeptieren, indem sie sich von den anderen, nicht-weißen Arbeiter_innen abgrenzten. Roediger erklärt dadurch, warum – wie unsere Interviewten erzählen – sich Arbeiter_innen über Rassifizierungen selbst auf- und andere abwerten. Nur handelt es sich in dem von uns untersuchten Fall dabei weniger um „weiße“ im Sinne von österreichischen Arbeiter_innen, sondern die Spaltung verläuft entlang unterschiedlicher migrantischer Gruppen, nämlich den bei Leiharbeitsfirmen beschäftigten geflüchteten Arbeiter_innen und schon länger ansässigen Migrant_innen, im Postverteilerzentrum in Wien Liesing insbesondere jenen aus der Türkei. Dieser Befund bestätigt Studien zum österreichischen Arbeitsmarkt, die zeigen, dass – wenn es zu Konkurrenzverhältnissen zwischen Beschäftigten durch Migration kommt – dann zwischen neu zugewanderten und schon länger ansässigen Migrierten, jedoch nicht zwischen Migrant_innen und Österreicher_innen.⁹⁹ Interessant ist die historische Arbeit von Roediger insofern auch für diese Studie, als sie vor allem dafür sensibilisiert, Rassifizierungen und Rassismen innerhalb der Arbeiter_innenklasse nicht als individuelles Fehlverhalten einzelner „rassistischer“ Arbeiter zu sehen, sondern als Teil von Herrschaftsstrukturen.

Dass beides, Aufenthaltsstatus und Herkunft, als ausschlaggebend für die Unterschichtung der arabischsprachigen Geflüchteten angesehen wird, verdeutlicht Abdul an anderer Stelle im Interview, wo er auf die Nachfrage, worauf die Unterscheidung zwischen den Beschäftigten beruhe, antwortet:

„Je nach Aufenthaltstitel. (...) und ja auch je nach Herkunft. Die aus der Slowakei oder Serbien oder so haben sie nicht in verschiedenen Jobs arbeiten lassen. [...] ihr Teilzeitjob war Teilzeit, Vollzeit, Vollzeit. Sie haben sie nicht schwarzarbeiten lassen. Nur ganz selten, damit sie draußen nichts erzählen.“ (Abdul – Post, 16.06.2021)

Die klare Referenz auf den Aufenthaltstitel ist insofern etwas erstaunlich, als die meisten Befragten eine Asylberechtigung oder einen anderen Aufenthaltstitel haben, der sie zumindest auf dem Papier anderen Beschäftigten arbeitsrechtlich gleichstellt. Dass der Asylstatus dennoch so betont wird, zeigt, dass – wie wir an mehreren Stellen betonen – die erhöhte Arbeitsausbeutung migrantischer Beschäftigter nie alleine durch den Verweis auf rechtliche Regulierungen bzw. das Defizit dieser zu erklären ist. Sie kann im Gegenteil nur erfasst werden, wenn man die Informalisierung von Arbeitsverhältnissen innerhalb des existierenden rechtlichen Rahmens berücksichtigt. Dabei erscheint der Grad der Informalisierung umso größer, je migrantischer der jeweilige Arbeitsbereich ist. Dies wird auch in Abduls Erklärung, warum „Schwarzarbeit“ vor allem Geflüchteten, nicht aber Arbeiter_innen aus Osteuropa angeboten werde, deutlich. Diese Lücke zwischen Regulation und tatsächlichen Unternehmenspraktiken eröffnet genau jenen Raum, in dem Strategien der Kontrolle und Herrschaft durch Rassifizierungen der Beschäftigten florieren. Daraus zu schließen, dass Rassismus vor allem ein Problem fehlender Regulierung im Arbeitsprozess darstellt, wäre jedoch kurzsichtig,

⁹⁸ Roediger 2007

⁹⁹ z.B. Titlbach et al. 2018

handelt es sich doch um ein gesellschaftliches Verhältnis, das genauso außerhalb des Betriebs existiert.¹⁰⁰ Auf genau dieses „außerhalb“ nimmt Abdul Bezug, wenn er erklärt, dass anderen Arbeitern außer Geflüchteten keine undokumentierte Arbeit angeboten werde, da diese möglichen rechtswidrigen Verhalten von Unternehmen auch jenseits des Werktores sichtbar machen könnten. Warum damit implizit angenommen wird, dass im Gegensatz dazu die geflüchteten Beschäftigten „draußen nichts erzählen“, kann nur mit der „multiplen Prekarität“ von Arbeits- und Lebensbedingungen erklärt werden, die für diese Menschen den Zwang erhöht, jegliche Arbeit anzunehmen und sich nicht zu beschweren (siehe Kap. 6). Ein weiterer Aspekt könnte aber auch jener sein, dass davon ausgegangen wird, dass den Geflüchteten weniger Gehör geschenkt werde, selbst wenn sie anfangen würden, von ihrer Entrechtung zu erzählen. In jedem Fall muss Rassismus als zentrales den Arbeitsprozess und die Beschäftigungsverhältnisse strukturierendes Moment begriffen werden. Denn nur so kann verstanden werden, warum für bestimmte Menschen bestimmte Bereiche des Arbeitsmarkts „reserviert“ sind und – wie zu Beginn des Kapitels erläutert – keine Österreicher_innen den in der COVID-19-Pandemie so notwendigen Mund-Nasen-Schutz produzieren oder den Onlineversand aufrechterhalten.

5e. Hire and Fire – Kündigungspolitiken

Wie Kündigungspolitiken vom Management eingesetzt werden und welche fatalen gesundheitlichen Folgen diese haben können, verdeutlichen in eindrucksvoller Weise die wiederholten Aussagen der Interviewten, dass zahlreiche Beschäftigte, aus Angst gekündigt zu werden, auch bei Krankheitssymptomen weiterarbeiteten. Dass diese Angst real war, zeigt sich beispielhaft an der Erfahrung Abduls im Postverteilerzentrum Wien Liesing:

„Wer krank ist, hat nichts gesagt. Die sagen das nicht, weil sie sonst sofort gekündigt werden. Ich war vier Tage zuhause und danach hat sie mich angerufen und gesagt tschüss.“ (Abdul – Post, 14.06.2021)

Dass dieser durch die Kündigungspolitik hervorgebrachte Präsentismus der Beschäftigten in Zeiten von COVID-19 besonders dramatische Auswirkungen auf die eigene Gesundheit sowie die Infektionsgefährdung anderer nach sich ziehen kann, schildern wir ausführlich in Kapitel 5c. An dieser Stelle möchten wir vor allem darauf eingehen, wie in den untersuchten Betrieben die Fluktuation der Beschäftigten forciert und von den Befragten subjektiv erfahren wurde. Dieses Management durch Fluktuation fasst Abdul treffend zusammen:

„Täglich kündigen sie 20 und holen neue 20, kündigen 20 und holen 20. Ich hab ihnen gesagt, dass ich bei ihnen bleiben möchte. Ich brauche das Geld. Das Sozialgeld, 800€ oder 900€, reicht für nichts. Ich hab gesagt, nein, ich muss arbeiten. Ich muss mein Leben hier absichern und hab mit ihnen gearbeitet.“ (Abdul – Post, 14.06.2021)

In dem Zitat wird besonders anschaulich, dass die Kündigungspolitiken des Managements auch deshalb besonders effektiv zur Disziplinierung der Beschäftigten eingesetzt werden können, weil diese einem hohen ökonomischen Druck ausgesetzt sind. Die Erfahrung, von Mindestsicherung leben zu müssen,

¹⁰⁰ Siehe auch Birke i.E.: 187f.

drängt die Arbeiter_innen dazu, die extrem prekären Arbeitsverhältnisse stillschweigend zu ertragen. Der 52-jährige Hussein erzählt beispielsweise von einem Kollegen, der nach vielen Stunden des Ein- und Ausladens mehrerer Container körperlich zu erschöpft war, um weiterzuarbeiten und um Unterstützung durch eine weitere Arbeitskraft bat:

„Mein Freund hat gesagt, dass er körperlich fertig ist vom Tragen und hat einen Chef gefragt, ob er ihm nicht eine Person zur Unterstützung zur Verfügung stellen kann. Der hat ihm gesagt, wenn es dir nicht passt, dann geh nach Hause. Genauso, mit diesem Wortlaut. Das ist ihre einfachste Antwort: Wenn du nicht kannst, geh heim.“ (Hussein – Post, 21.06.2021)

Ganz ähnlich berichten Beschäftigte bei Hygiene Austria von der „einfachsten Antwort“ auf Fragen zu den Arbeitsbedingungen:

„Ich habe ihn gefragt: ‚Wieso arbeite ich immer Spätschicht von 14:30 bis 22:30?‘ Er hat mir gesagt: ‚Ja, weil ich habe andere Mitarbeiter bekommen und du musst in der Nacht kommen. Wenn es dir gefällt, okay, wenn nicht, dann geh, so einfach.‘ Sie wollen einfach die Leute, wenn die Leute nein sagen: sofort rausschmeißen. Und ich weiß nicht, ich frag mich immer, wo ist das Gesetz?“ (Haias – Hygiene Austria, 25.05.2021)

Mit seiner Frage nach dem Gesetz trifft Haias einen zentralen Punkt. Denn auch in Bezug auf die Kündigungspolitiken widersprechen die Unternehmenspraktiken den rechtlichen Vorgaben, z.B. in puncto Kündigungsfristen. Laut dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) gilt für die Beendigung eines Arbeitseinsatzes beim Beschäftigterbetrieb, der mindestens drei Monate gedauert hat, eine Vorankündigungspflicht, d.h. die Leiharbeiter_innen müssen über das Ende der Überlassung zwei Wochen im Vorhinein informiert werden.¹⁰¹ Ebenso wenig rechtens ist die gängige Praxis von Arbeitskräfteüberlassern, Beschäftigte aufgrund und direkt nach Beendigung einer Überlassung zu kündigen.¹⁰² Nach dem Ende eines Arbeitseinsatzes müsste der Überlasserbetrieb den_die Leiharbeiter_in im Rahmen sogenannter entlohnter Stehzeiten weiter beschäftigen und auf weitere Arbeitseinsätze vorbereiten. In der Praxis erfolgt dieser Entkopplung von Arbeitseinsätzen und Beschäftigungsverhältnissen jedoch häufig nicht und die Vereinbarung „invernehmlicher Kündigungen“ ist verbreitet.¹⁰³ Dass diese nur auf dem Papier „invernehmlich“ sind, berichten auch die von uns interviewten Beschäftigten. So erzählt beispielsweise Amar davon, dass er nach seinem Krankenstand aufgrund seiner Erkrankung im Zuge des Coronaausbruchs im Postverteilerzentrum in Wien Liesing zu einer invernehmlichen Kündigung gedrängt wurde (Amar – Post, 08.06.2021).

Laut unseren Befragten bei der Post ging diese informelle Kündigungspolitik nicht nur von den Leihfirmen, sondern auch vom Beschäftigterbetrieb aus. Hussein erzählt zum Beispiel davon, dass zwei Arbeiter nach der schweren Arbeit beim Entladen von Containern nach vier Stunden eine Rauchpause einlegten. Als dies der Chef des Postverteilerzentrum sah, kündigte er sie sofort:

¹⁰¹ Siehe AÜG §12, Absatz 6.

¹⁰² Im Kollektivvertrag heißt es dazu, dass eine Kündigung „nicht wegen des Endes einer Überlassung und frühestens am fünften Arbeitstag nach deren Ende“ erfolgen darf (Kollektivvertrag Arbeitskräfteüberlasser, Arbeiter/innen, Abschnitt IV).

¹⁰³ Riesenfelder et al. 2018: 56, 115

„Der Chef hat ihnen gesagt: ‚Geht heim!‘ [...] Er hat nicht mal nach ihren Namen gefragt oder die Leihfirma kontaktiert. Sie sind dann zur Firma gegangen. Die Firma hat gesagt, wir sind diejenigen, die kündigen, nicht die Post. Er [der Chef der Post] wollte sie nicht mehr sehen, als wären es Arbeiter von der Straße. [...] Wie Tiere. Sogar Tiere schmeißen sie nicht so raus. Das war der große Chef, nicht der Schichtleiter. [...] Wenn der Chef von der Post jemanden nicht will, kann er nicht bleiben.“ (Hussein – Post, 21.06.2021)

Husseins Vergleich mit „Tieren“ drückt die extreme Erfahrung von Entwürdigung durch die Unternehmenspraktiken wie jene der „spontanen“ Kündigung aus. Ähnliche Worte findet Dayyan, wenn er erzählt: „Sie holen 100 neue Arbeiter, die arbeiten 3 Monate, hören dann auf und dann holen sie neue 100. [...] Deswegen sind wir wirklich wie Nummern“ (Dayyan – Post, 18.06.2021). Eine Nummer zu sein, bedeutet für die befragten Arbeiter, auf extreme Weise austauschbar zu sein. Diese Austauschbarkeit wird häufig mit der mangelnden Qualifikation der Arbeiter_innen verbunden, die „ungelernte“ bzw. „einfache“ Tätigkeiten ausführen. Die Fluktuation der Beschäftigten hat jedoch noch eine andere Schlagseite. Denn selbst wenn es stimmen mag, dass die Arbeit jede_r ausführen könnte, so will sie ganz bestimmt nicht jede_r ausführen. Im Gegenteil, bedeutet doch die Schwierigkeit einer Standortverlagerung in Branchen wie der Landwirtschaft, dem Baugewerbe oder der Haushaltsarbeit, dass die Anwerbung von migrantischen Arbeitskräften das wichtigste Mittel ist, um die hohe Fluktuation von Arbeitskräften in Sektoren mit unattraktiven Arbeitsbedingungen auszugleichen.¹⁰⁴ Auch in den von uns untersuchten Fällen ist die Kündigungspolitik nur die Kehrseite der quasi „natürlichen“ Fluktuation von Beschäftigten in Bereichen, in denen eigentlich niemand mehr arbeiten will, wenn er nicht müsste – und damit beides Resultat der prekären Arbeitsbedingungen.¹⁰⁵ Zudem gilt selbst im Zeitalter der neoliberalen Globalisierung, dass – wie es Meardi in Bezug auf EU-Migration treffend beschreibt – Arbeitskraft im Gegensatz zu weniger „problematischen“ Waren wie Kartoffeln und Stühle eine eigene Meinung hat und damit auch nicht beliebig verschoben werden kann.¹⁰⁶ Die Kündigungspolitiken müssen demnach auch als eine Strategie verstanden werden, Arbeiter_innenmacht einzuhegen. Dementsprechend findet sich in den Interviews wiederholt die Erzählung, dass die Androhung von Kündigung vor allem dann erfolgte, wenn sich die Arbeitenden nicht mehr vollständig dem Herrschafts- und Kontrollregime im Betrieb aussetzen lassen wollten und beispielsweise wie Haias in dem im Folgenden zitierten Ausschnitt die Arbeitsaufteilung unter den Beschäftigten hinterfragten.

„Also unter uns, wir haben uns schon unterhalten, also die Arbeit ist schlecht, wir müssen was sagen, wir müssen was ändern. Aber wir konnten nicht, weil einmal hab ich es versucht. Sie haben uns ein SMS geschickt auf WhatsApp. [...] Manche von uns bekamen keine Dienstpläne, weil es gab nicht mehr so viel Arbeit in der letzten Woche von Dezember und ersten Woche Jänner. Und ich wollte nur wissen, wieso die Arbeit nicht fair verteilt wird. [...] Und der Hakim [Chef der Leihfirma] hat sofort ein SMS geschrieben und mich angerufen, [...] ‚lösche dein

¹⁰⁴ Morisson et al. 2013: 8

¹⁰⁵ In diesem Sinn beschreibt auch Peter Birke die permanente Fluktuation der Beschäftigten bei Amazon in Deutschland nicht als „Naturgesetz, und auch nicht alleine Folge der ‚Peak Season‘ im Herbst und Winter. Vielmehr ist die Fluktuation auch Resultat des Arbeitsprozesses selbst, Ergebnis der Zumutungen einer Tätigkeit, die auf wenige, sich permanent wiederholende Handbewegungen reduziert ist“ (Birke i.E.: 178).

¹⁰⁶ Meardi 2012: 2

Nachrichtenmagazin sofort!' [...] Was habe ich gemacht? Ich habe nur gefragt, wieso manche keine Arbeit bekommen haben und ,ihr müsst Rücksicht nehmen und die Arbeit fair verteilen'. Und er hat mir gesagt: ,Okay, wenn die Arbeit dir nicht gefällt, dann gehst du woanders hin, sofort!'" (Hais – Hygiene Austria, 25.05.2021)

Wenngleich die hier nachgezeichneten Kündigungspolitiken vor allem die Leiharbeiter_innen betreffen, so zeigen Studien, dass die Disziplinierungseffekte von Leiharbeit auch auf die – formal gesehen – deutlich besser abgesicherte Stammbesetzung übergehen können.¹⁰⁷ Denn in gewisser Weise wird damit auch diesen Arbeitnehmer_innen tagtäglich ihre Ersetzbarkeit vor Augen geführt und damit Druck ausgeübt.

„Ich will nicht mehr arbeiten, danke!“ – Situative Widerstandsstrategien

Vor dem Hintergrund der dargelegten Erzählungen der Kündigungspolitiken, mit der die Arbeitenden als menschlich Verschiebemasse für die fluktuierenden Unternehmensbedarfe vernutzt werden, wird verständlich, warum die Interviewten mehrheitlich ein Gefühl der Ohnmacht gegenüber Arbeitsrechtsverletzungen und Demütigungen von Vorgesetzten erlebten. Es gibt aber auch einige wenige Erzählungen, in denen situative Widerstandsstrategien zutage treten. Die am häufigsten beschriebene Strategie ist jene, selbst mit der Kündigung zu drohen bzw. spontan die Arbeit niederzulegen, wenn Arbeitsrechte verletzt wurden. So erzählt zum Beispiel Laith davon, sich auf diese Art dagegen gewehrt zu haben, als Maskenabnehmer statt wie in seinem Vertrag vermerkt als -verpacker bei Hygiene Austria eingesetzt zu werden, weil dies bedeutet hätte Handschuhe zu tragen, gegen die er allergisch sei.

„Ja, ich habe eine Allergie gegen die Handschuhe und in meinem Vertrag steht, dass ich bei der Verpackung bin und er will, dass ich Masken abnehme. Ich hab ihm gesagt: ,Ich kann keine Masken machen. Ich darf das nicht.' Er sagte: ,Dann kannst du zu Hause bleiben.' [...] Ich hab gesagt: ,Okay, dann fahr ich nachhause. Ich will nicht mehr arbeiten.' Ich war bei der Tür, als mich der Chef angerufen hat. Er sagte: ,Nein, geh zurück. [...].'" (Laith - Hygiene Austria, 21.05.2021)

Ähnlich erzählt Majid von einer Situation im Postverteilerzentrum, in der der Schichtleiter ihm seine Pause nach über fünf Stunden harter Arbeit mit sehr schweren Paketen verwehren wollte:

„Ich hab zirka um halb sieben am Abend angefangen bis zur nächsten Pause um 24 Uhr gearbeitet und ich hab sieben Türen, sieben LKWs selbst übernommen und wie Wasser geschwitzt. Mein T-Shirt war Wasser. Weil es Amazon [eine Lieferung für Amazon] ist, muss alles bis max. ein Uhr raus und ich muss bis fünf Uhr in der Arbeit bleiben. Also bin ich dann ruhig gesessen und was sagt mir der Schichtleiter?: ,Geh in der anderen Abteilung ausladen!' Ich hab gesagt, dass ich kaputt bin und Rückenschmerzen von dieser Arbeit habe und er hat gesagt, nein ich soll dorthin gehen und er ist der Schichtleiter. Ich hab gesagt: ,Ich geh nicht hin, weil du der Schichtleiter bist.' Dann hat er mir gesagt, dass ich keine Chance mehr habe hier zu arbeiten und ich hab gesagt: ,Ich will nicht mehr arbeiten, danke!' Ich wollte gehen, dann kam der andere Gruppenleiter und sagte: ,Was ist los, du bist gut, du bist sehr fleißig, was ist los?' [...] Sie spielen immer.“ (Majid – Post, 08.06.2021)

Dass sie, wie Majid betont, immer „spielen“, impliziert, dass die Interviewten die ständigen Kündigungsdrohungen als strategische Schachzug entlarven, der dazu dienen soll, die Arbeiter_innen zu disziplinieren. Das Spiel mitzuspielen kann auch bedeuten, zu kontern und selbst damit zu drohen,

¹⁰⁷ z.B. Castel/Dörre 2009

die Arbeit zu verlassen, um den eigenen Handlungsspielraum zumindest situativ auszuweiten. Dass das „Management durch Fluktuation“ von den Arbeitenden konterkariert wird, indem diese selbst mit dem sogenannten „Exit“ drohen, zeigen auch Untersuchungen zur Arbeitsmigration von Moldawien in die russische und italienische Baubranche¹⁰⁸ oder zur deutschen Fleischindustrie¹⁰⁹. Gerade der informelle Charakter des Arbeitsverhältnisses und der Mangel an gewerkschaftlicher Unterstützung bedeuten, dass solche Verhandlungen oft direkt mit den Vorgesetzten vor Ort geführt werden.¹¹⁰ Die Analyse der Erzählungen von kleinen situativen Widerstandsstrategien zeigt außerdem, dass für die befragten Arbeiter insbesondere dann „das Fass am Überlaufen“ war, wenn sie extreme Demütigungen durch Vorgesetzte erfahren mussten. In den Interviews finden sich aber genauso Erzählungen von „Exitversuchen“, die keinen spielerischen Charakter mehr hatten. So machten Arbeiter_innen im Postverteilerzentrum die Erfahrung, dass sich gegen ausbeuterische Arbeitsbedingungen wie das Verbot von Pausen zur Wehr zu setzen, tatsächlich in einer Kündigung münden kann und daher die ständigen Drohungen nicht nur leere Worte sind. Das zeigt, wie voraussetzungsvoll die sogenannte Möglichkeit des „Exit“ ist, da sie das Risiko impliziert, tatsächlich ohne Job dazustehen – was insbesondere für Beschäftigte mit Familienverantwortung oder in einer prekären aufenthaltsrechtlichen Situation keine Option darstellt.

Die geschilderten Beispiele im Arbeitsprozess situativ Widerstand zu leisten bzw. für sich eine bessere Position zu verhandeln verbleiben außerdem meist auf einer individuellen Ebene. Selten kommen auch leise Versuche zum Ausdruck, kollektiv etwas zu bewirken. Dieser Mangel an kollektiven Strategien hat mit Sicherheit mit den Fragmentierungspolitiken zu tun, durch die – wie in Kapitel 5d geschildert – die Belegschaften gespalten werden. Sowohl die Beschäftigten bei Hygiene Austria als auch bei der Post erzählen von einer Stimmung von gegenseitigem Misstrauen und Spitzerei zwischen den Leiharbeiter_innen. So berichtet zum Beispiel Sarah von ihren Kolleg_innen bei Hygiene Austria: „Sie haben übereinander geredet, jede Kleinigkeit haben sie weiter geleitet“ (Sarah – Hygiene Austria, 15.07.2021). Und Laith ist der Meinung: „Jeder will eine höhere Position als der andere ergattern“ (Laith – Hygiene Austria, 21.05.2021). Es gibt aber auch gegenteilige Erzählungen von einem guten bis freundschaftlichen Verhältnis zwischen Kolleg_innen und gegenseitiger Unterstützung. Abdul berichtet beispielsweise davon, dass er seinen Arbeitskollegen, mit dem er ein freundschaftliches Verhältnis hat, wenn er Schmerzen hatte, bat, für ihn die Arbeit mit den schweren Paketen zu übernehmen, damit er mit „etwas leichteren Paketen“ arbeiten konnte (Abdul – Post, 14.06.2021). Genau diese Praktiken gegenseitiger Unterstützung wurden von Schichtleitern jedoch häufig je unterbunden. Dayyan erzählt davon, dass er sich mit einem Kollegen im Postverteilerzentrum mit der harten Arbeit an den Containern draußen an der Sonne abwechseln wollte, aber der Schichtleiter ihnen das mit dem Worten „„Nein, du musst draußen bleiben. Ja, das ist Österreich! Was denkst du, dass es das Paradies ist?““ untersagt habe. Ebenso berichtet Laith bei Hygiene Austria von einem Schichtleiter: „But if he sees us working together, he separates us. Yes, he doesn't want us to work together as team“ (Laith – Hygiene Austria, 21.05.2021).

¹⁰⁸ Morrison et al. 2014

¹⁰⁹ Birke 2021

¹¹⁰ Siehe auch Morrison et al. 2013: 14

Majid ist der einzige, der von einem kleinen situativen Zusammenschluss von Arbeitskollegen gegen die willkürlichen Restriktionen von Schichtleitern im Postverteilerzentrum erzählt. Als einem ägyptischen Arbeiter untersagt wurde aufs WC zu gehen, weil er erst nach dreieinhalb Stunden Pause machen durfte, drückten die Arbeitskollegen solidarisch ihren Protest aus, indem dann in der Pause alle auf einmal aufstanden, um auf die Toilette zu gehen. Ansonsten wurde uns jedoch nicht von gemeinsamen situativen Protesten oder gar kollektiven Organisationsversuchen erzählt. Die Gründe für das Fehlen kollektiven Widerstands gegen die Arbeitsverhältnisse bei Hygiene Austria drücken Anas und Laith in ähnlicher Weise wie folgt aus:

„The problem is, they don't all have the same mind. Some people have problems, because the salary is too low, some people have problems, because they work a long time, they have kids and a wife. Some people have a problem with the 12 hours work, not all but some. Every group has its different problems.“ (Laith – Hygiene Austria, 21.05.2021)

„Wir hatten wie gesagt nicht viel miteinander zu tun. Es gab deshalb nicht so eine eigene, eine Stimmung zwischen allen, wo wir uns organisieren können. Und jeder hat seine eigenen Probleme. Das heißt, es gibt nicht nur das eine Problem, sondern es ist unterschiedlich.“ (Anas – Hygiene Austria, 18.06.2021)

Dass jeder seine eigenen Probleme hat, verweist neben den prekären Arbeitsbedingungen darauf, dass die geflüchteten Arbeiter_innen in unterschiedlichem Ausmaß mit schwierigen Lebensumständen aufgrund von Familienverantwortung, schlechten Wohnverhältnissen oder ungeklärten aufenthaltsrechtlichen Fragen zu kämpfen haben (s. Kap. 6). Vor dem Hintergrund, dass der Arbeitsplatzverlust für die von uns Interviewten besonders gravierend ist, bekommt die Erzählung von den misslungenen Versuchen von Kolleg_innen sich zur Wehr zu setzen, mehr Gewicht und erzeugt ein Klima der Angst, wie Nael von seiner Erfahrung bei Hygiene Austria erzählt:

„Eine Frau, sie war auch Österreicherin, hat mit dem Hauptchef gesprochen, hat ihm gesagt: ‚Wir sind seit langem hier und wir sind Mitarbeiter bei dieser Leihfirma und verdienen zu wenig und ich habe Kinder.‘ Und sie hat alle Lohnzettel mitgebracht und dem Chef von Hygiene Austria gesagt ‚[...] das ist zu wenig und kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld.‘ Dann hat der Chef von Hygiene Austria das direkt dem Chef von [Name der Leihfirma] gesagt und am gleichen Tag haben sie diese Frau gekündigt. ‚Warum hast du darüber gesprochen?‘ Alle Leute haben Angst bekommen, haben nie wieder über Geld oder irgendetwas gesprochen. Und sie war die beste Mitarbeiterin. [...] Die hat wirklich schneller als eine Maschine gearbeitet. Sie war wirklich super und wir haben immer gedacht, wenn sie alle Leute kündigen werden, dann bleibt sie hier, und sie war Österreicherin [lacht].“ (Nael – Hygiene Austria, 27.05.2021)

Naels doppelte Betonung in der kurzen Erzählung, dass es sich bei der widerständigen Arbeiterin um eine Österreicherin und „die beste Mitarbeiterin“ handelte, unterstreicht die Einschätzung, dass es unmöglich gewesen sei, sich gegen die Arbeitsbedingungen zur Wehr zu setzen. Wenn selbst eine im Betrieb hochgeschätzte Arbeiterin mit österreichischem Pass bei dem Versuch, für sich und andere Rechte geltend zu machen, sofort gefeuert wird, wie soll dies dann jemals Erfolg bei geflüchteten Arbeiter_innen mit Sprachbarrieren zeitigen? Im folgenden Kapitel werden wir ausgehend von diesen subjektiven Logiken der befragten Arbeiter_innen nachvollziehen, warum daher die Akzeptanz der prekären Arbeitsbedingungen alles andere als „freiwillig“ ist.

6. „Ich wollte nur arbeiten“ – Erzwungene Akzeptanz prekärer Arbeit

Aus den im Kapitel „Der Weg zur prekären Leiharbeit – Arbeitsvorerfahrungen, Anbahnung und Beschäftigungsverhältnis“ zitierten Erzählungen geht hervor, dass die meisten Interviewten im Voraus wenig bis kein Wissen über ihr bevorstehendes Arbeitsverhältnis hatten, diese Uninformiertheit vom Arbeitgeber bewusst gefördert und die Beschäftigten zum Teil auch durch Falschinformation in Bezug auf die Anmeldung ihres Beschäftigungsverhältnis hinters Licht geführt wurden. In anderen Fällen war den Beschäftigten zwar bereits zu Beginn bewusst, dass nicht alles rechtens abläuft. Sie nahmen dies jedoch aufgrund des Drucks, überhaupt Arbeit zu finden, in Kauf. So zum Beispiel Amar:

„Ich habe mehr als 600 Bewerbungen abgeschickt und keine Arbeit gefunden. Ich hab dann [Name der Leihfirma] gefunden. Der Chef hat mir gesagt, dass es kein Urlaubs- und kein Weihnachtsgeld gibt. Der Chef hat mir gesagt, wenn du willst ok, wenn nicht, dann kein Job. Ich wollte nur arbeiten.“ (Amar – Post, 08.06.2021)

Insbesondere mit Beginn der Pandemie hatten Interviewte, die davor in der Gastronomie, als Security oder im Verkauf tätig waren, verstärkt mit Arbeitslosigkeit zu kämpfen. Dies erhöhte den Druck, Arbeit anzunehmen, ohne groß nachzufragen. Aber auch schon vor der Pandemie war den geflüchteten Interviewten die Situation längerer Arbeitslosigkeit gut bekannt. So erzählt Nael davon, dass er nachdem er aufgrund seines unsicheren Aufenthaltsstatus lange Zeit auf seine Arbeitsbewilligung gewartet hatte, dem Arbeitgeber von Anfang an sehr permissiv begegnete.

„Ich hatte die neue Karte [Rot-Weiß-Rot-Karte Plus] bekommen und ich wollte nur arbeiten nach dieser langen Wartezeit. Ich habe gesagt: ‚Ok, wie Sie wollen, mir ist [alles] kein Problem, mir ist nur wichtig, dass sie mich nicht kündigen.‘“ (Nael – Hygiene Austria, 27.05.2021)

Die Erfahrungen von Amar und Nael zeigen, dass man zum Verständnis, warum Migrant_innen häufig in schwierige und zum Teil auch illegale Arbeitsverhältnisse schlittern, neben den ausbeuterischen Unternehmensstrategien den Blick auch auf die Migrationsbiografien der Beschäftigten richten muss.¹¹¹ Hierbei ist Migration entgegen einem gängigen Verständnis nicht als linearer und damit im Ankunftsland abgeschlossener Prozess zu sehen. Erfahrungen im Herkunftsland, auf der Flucht als auch bei der Ankunft beeinflussen die Arbeitserfahrungen und die Frage, welche Arbeit überhaupt angenommen wird bzw. werden muss. Hierbei spielen klarerweise aufenthaltsrechtliche Fragen eine zentrale Rolle. Dem Iraker Laith, dessen Asylantrag negativ entschieden wurde (wogegen er mehrfach Einspruch erhoben hat), steht zwar über seine Ehefrau ein unionsrechtliches Aufenthaltsrecht zu, das ihm auch erlaubt in Österreich zu arbeiten – jedoch immer nur für drei Monate, danach muss er wieder erneut einreisen.¹¹² Aus diesem Grund möchte Laith eine Rot-Weiß-Rot Karte Plus beantragen, für die er den „Nachweis des gesicherten Lebensunterhalts“ und damit ein entsprechendes Arbeitsverhältnis

¹¹¹ Zwar muss auf die Bedeutung der Arbeitgeber als „Architekten von Ungleichheiten“ (Grimshaw et al. 2017: 12) hingewiesen werden, Untersuchungen zu Deutschland legen jedoch nahe, dass ein Anstieg der Niedriglohnarbeit nicht unabhängig vom verfügbaren Arbeitsangebot und dem Anstieg grenzüberschreitender Mobilität betrachtet werden kann (Krings 2021).

¹¹² https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/aufenthalt/1/Seite.120830.html

benötigt.¹¹³ Sein Chef habe über seine prekäre aufenthaltsrechtliche Lage Bescheid gewusst und diese ausgenutzt:

„Ich hab dort gearbeitet, weil ich das brauche. Ich brauche 3 Lohnzettel für das MA35¹¹⁴, wegen drei Lohnzettel, Einkommen und Arbeitsvertrag. Dieser Chef weiß das genau, dass ich deswegen das alles mach.“ (Laith – Hygiene Austria, 21.05.2021)

Die Unsicherheit, ohne Papiere im Land zu leben und nicht zu wissen, ob er dauerhaft bei seiner in Österreich gegründeten Familie bleiben wird können, belastet den zweifachen Vater sehr: „Yes the papers. They make me stupid. [...] I sometimes just have pain and cry. I don't know what's happening with me.“ Immer wieder im Interview äußert er sein Unverständnis darüber, bislang keine dauerhafte Aufenthaltsberechtigung erhalten zu haben: „Ich bin ein normaler Mensch, ich habe Deutsch gelernt, ich bin verheiratet, ich habe zwei Kinder und ich habe keine Probleme in Österreich. Ich verstehe nicht warum.“ Nach seiner Schilderung, wie in der Halle, in der er bei Hygiene Austria gearbeitet hat, die Tore immer wieder verschlossen waren, sodass niemand raus- noch rein konnte, frage ich ihn, wie er damit zurechtgekommen sei. In seiner Antwort bezieht er den Zwang, diese Arbeitsbedingungen zu akzeptieren nicht nur auf sich, sondern auch auf seine Arbeitskollegen:

„I accepted this. Too much people inside [there] accept this because they have no other way, they don't have a chance. Most boys there really need this.“ (Laith – Hygiene Austria, 21.05.2021)

Aber auch auf einer weniger manifesten Ebene als im Fall von Laith spiegeln sich die Migrationserfahrungen im Arbeitsverhältnis wider. Wie bereits anhand des Zitats von Nael deutlich wurde, spielt bei den geflüchteten Beschäftigten hierbei die oft lange Zeit, die sie während ihres Asylverfahrens auf die Möglichkeit warten mussten, legaler Arbeit nachzugehen, eine zentrale Rolle. So beschreibt Amar diese Zeit der Untätigkeit im Flüchtlingslager als „Depression“. Und Hussein, der seine bisherigen Arbeitserfahrungen in verschiedenen Lagerhallen als extrem belastend schildert, zieht es angesichts der Erfahrung erzwungener Arbeitslosigkeit vor seiner Asylenerkennung dennoch vor, zu arbeiten.

„Seit zwei Jahren arbeite ich und es ist eine anstrengende Arbeit, ich bin erschöpft. Aber wenn ich nur zu Hause sitze, fühl ich mich nicht wie ein Mensch. [...] ich muss arbeiten, ich kann nicht zu Hause sitzen und Fernsehen schauen, das geht nicht. Ja, die Arbeit verursacht viel Stress, aber die Zeit vergeht schneller. Das, was ich vom Sozialamt bekommen würde, ist genauso hoch, wie das, was ich arbeite. Aber ich sag, ich muss arbeiten.“ (Hussein – Post, 21.06.2021)

Dieser und andere Interviewausschnitte zeigen, dass zur Beantwortung der Frage, warum die Befragten, Arbeitsverhältnisse akzeptieren, die für österreichische Arbeitnehmer_innen nicht infrage kommen würden, der Zwang zur häufig jahrelangen Untätigkeit aufgrund der asylrechtlichen Bestimmungen in Österreich einbezogen werden muss. Zwar wurde der sogenannte Bartenstein-Erlass von 2004, der den Arbeitsmarktzugang von Menschen ohne Aufenthaltsstatus wie Asylwerber_innen auf Kontingente für Saisonarbeit in der Landwirtschaft und Tätigkeiten auf Gewerbeschein

¹¹³ Siehe: Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung

¹¹⁴ Magistrat für Einwanderung und Staatsbürgerschaft

beschränkte¹¹⁵, mit dem Gerichtsurteil des Verfassungsgerichtshofs (VfGH) im Juli 2021 aufgehoben. Die Voraussetzungen, unter denen in Österreich Asylsuchende einer unselbstständigen Erwerbsarbeit nachgehen können, bleiben aufgrund der nach wie vor gültigen Bedingungen einer Arbeitsmarktprüfung (nach der arbeitslose Österreicher_innen, Unionsbürger_innen sowie Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte vorrangig zu vermitteln sind) und einer einstimmigen Zustimmung im AMS-Regionalbeirat schwierig.¹¹⁶ Mit den bestehenden Hürden im Arbeitsmarkt wird „Schwarzarbeit“ weiterhin Tür und Tor geöffnet und damit die „Irregularisierung“ prekärer Beschäftigung dieser Gruppe von staatlicher Seite gefördert.¹¹⁷ Wenn Asylwerber_innen über Jahre hinweg in einem unsicheren Aufenthaltsstatus leben und ihnen damit Möglichkeiten der Inklusion (durch z.B. Arbeit) verwehrt bleiben, sind Barrieren in der gesellschaftlichen Integration vorgezeichnet.¹¹⁸ Dass dies nicht nur für Migrierte der Fall ist, sondern Langzeitarbeitslosigkeit auch für Menschen mit österreichischem Pass schwerwiegende sozialpsychologische Folgen hat, zeigen zahlreiche Studien.¹¹⁹ Die Erfahrung des Zwangs zur jahrelangen Untätigkeit wirkte sich bei den von uns Befragten aber nicht nur negativ auf die Psyche aus, sie stellt auch eine Kontrastfolie dar, vor deren Hintergrund gegenwärtige prekäre Arbeitsverhältnisse bemessen und relativiert werden. Im Kontext der hohen Arbeitslosigkeit, die bei Geflüchteten auch nach der Anerkennung ihres Asylstatus in Österreich besteht¹²⁰, wertet auch der Blick auf andere aus der eigenen Community häufig die eigenen schlechten Arbeitserfahrungen zumindest retrospektiv auf. In diesem Sinn fasst Laith an einer Stelle seine Beschäftigung während der Pandemie wie folgt zusammen:

„Das ist gut, ich war nur 3 Monate zu Hause, wegen dem Corona Virus. Das ist besser als gar nichts, das ist besser als andere Leute. Es gibt Leute, die hier seit fünf, sechs Jahren sind und bis jetzt keinen Job haben.“ (Laith – Hygiene Austria, 21.05.2021)

Insgesamt lassen die Interviews mit den Geflüchteten ein besonders starkes Arbeitsethos erkennen. Dies wird auch an Schilderungen vom Arbeitsprozess deutlich, in denen die Interviewten ihre Leistung, möglichst schnell und effizient zu arbeiten, positiv herausstreichen. Der Topos vom „guten Arbeiter“ steht dabei nicht im Widerspruch zur Schilderung extremer Prekarität, sondern in den Interviews findet sich meist beides nebeneinander.

„Ich war sehr fleißig [...]. Ich hab jeden Tag 10000 Pakete aufgelegt. Ich habe von Herzen [gern] sehr schnell gearbeitet. Manchmal müssen wir einladen. Der LKW muss nach links fahren und dann kommen viele Pakete, viele Pakete, wie Wasser.“ (Majid – Post, 08.06.2021)

¹¹⁵ Peyrl 2018: 105

¹¹⁶ Ebd. 104f.

¹¹⁷ Jungwirth 2016: 234f.

¹¹⁸ Siehe auch: Aschauer/Gann 2017: 296

¹¹⁹ Siehe z.B. die klassische Marienthal-Studie von Jahoda et al. 1960 oder neuere Studien wie Zechmann/Paul 2019 oder die aktuelle SORA-Studie „Zur Situation von Arbeitslosen in Österreich 2021“ von Schönherr 2021.

¹²⁰ Von 2019 auf 2020 waren insbesondere Staatsangehörige aus Afghanistan, Syrien oder dem Irak vom Anstieg der ohnehin schon hohen Arbeitslosenquote betroffen (von 36,7 auf 41,8 %) (ÖIF 2021).

„Ich war eigentlich Verpacker, aber ich hab sehr gut auf der Folienmaschine gearbeitet und dann wollte der Chef, dass ich nur dort arbeite, weil ich war wirklich sehr schnell und hab es wirklich gut gemacht.“ (Malik – Hygiene Austria, 16.06.2021)

„Und ein Zuständiger dort [...] nach einer Woche ist er zu mir gekommen und hat gesagt ‚Seit wann sind Sie hier?‘ ‚Seit ungefähr einer Woche.‘ ‚Ahhhh‘ hat er gesagt ‚du bist super du bleibst immer bei uns, du bist ordentlich und arbeitest und verpackst sehr gut.‘“ (Nael – Hygiene Austria, 27.05.2021)

Der Befund des hohen Arbeitsethos wird auch von anderen Studien bestätigt, die zeigen, dass Geflüchtete trotz erschwelter Bedingungen eine große Motivation zur gesellschaftlichen Eingliederung aufweisen.¹²¹ Diese Haltung, Chancen, die sich ihnen bieten, auch zu ergreifen, kann aber auch ein hohes Maß an Flexibilität und Anpassungsfähigkeit bedeuten, wenn Geflüchtete mit Dequalifizierung und der Abwertung früherer Bildungsabschlüsse und Berufserfahrungen konfrontiert sind.¹²² Es kann darüber hinaus vermutet werden, dass die zentrale Bedeutung, die viele Interviewten – trotz ihrer prekären Arbeitserfahrungen – der Möglichkeit zusprechen, überhaupt Arbeit zu haben, nicht zuletzt durch einen gesellschaftlichen Diskurs forciert wird, der den Topos „Hauptsache Arbeit“ an vorderste Front der politischen Agenda setzt.¹²³ Hinzu kommt, dass die sogenannte „Schuhlöffel-“ bzw. „Sprungbrettfunktion“ der Arbeitskräfteüberlassung ihr Versprechen häufig nicht hält.¹²⁴ Das führt dazu, dass Betroffene über Jahre in diskontinuierlichen und prekären Beschäftigungsverhältnissen wie den geschilderten verbleiben (s. Kap. 4). Es kommt daher zu Paradoxien, wenn Integration einerseits politisch gefordert, andererseits aber durch erschwerte Ausgangs- und Kontextbedingungen in der Lebensrealität von Geflüchteten behindert wird.¹²⁵ Dass dieser Diskurs nicht nur auf einer moralischen Ebene Druck erzeugt, verdeutlicht beispielweise Dayyan an der Erfahrung mit seiner Beraterin beim Arbeitsmarktservice, die zwar nett und kompetent sei, ihm aber dennoch stets eindringlich vermittele: „Dayyan, du musst schnell Arbeit, schnell Arbeit, schnell Arbeit“ (Dayyan – Post, 18.06.2021). Ebenso ist Majid der Meinung: „Für das AMS ist es nur wichtig, arbeiten zu gehen“ (Majid – Post, 08.06.2021).

Im Interview mit Majid kommt außerdem zum Ausdruck, dass Arbeitslosigkeit insbesondere für Männer enormen psychischen Druck verursachen kann:

„Ich will arbeiten, weil ich der Überzeugung bin, dass ein Mann arbeiten muss und nicht zu Hause sitzen soll, weil das krank macht und Stress macht.“ (Majid – Post, 08.06.2021)

Im Kontext des gesamten Interviews wird deutlich, dass dieser Ansicht traditionelle Geschlechternormen vom Mann als Ernährer der Familie unterliegen, die durch die unsicheren Beschäftigungsverhältnisse kontinuierlich infrage gestellt werden. Dies entspricht Forschungsarbeiten zu Gender und Flucht, die zeigen, dass dominante Erwartungen, dem Bild des männlichen Versorgers

¹²¹ Aschauer/Gann 2017: 299; Verwiebe et al. 2019: 1407

¹²² Eggenhofer-Rehart et al. 2018; Verwiebe et al. 2019

¹²³ Dies wurde jüngst an dem im Zuge der wieder anlaufenden Konjunktur nach der Überwindung des pandemischen Tiefpunkts wieder aufflammenden Diskurs um strengere Zumutbarkeitsbestimmungen für Arbeitslose beim AMS deutlich.

¹²⁴ Riesenfelder et al. 2018: 143

¹²⁵ Aschauer/Gann 2017: 299

zu entsprechen, die Vulnerabilität der Männer verstärken.¹²⁶ Während in den meisten Untersuchungen im Kontext von Migration und Flucht die spezifische Vulnerabilität von Frauen Gegenstand ist, zeigen die Studien, die zu männlichen Geflüchteten existieren, dass auch die Situation der interviewten Männer durch eine außerordentliche Vulnerabilität und Machtlosigkeit gekennzeichnet ist.¹²⁷ Dabei sind Berichte über Selbstverletzung und Selbstmord bei Männern, die auf Entscheidungen über ihre Asylanträge warten, alarmierend hoch.¹²⁸ Wie auch unsere Interviews bestätigen, leiden die Geflüchteten häufig unter dem Gefühl einer „gestörten Normalität“, ausgelöst durch Untätigkeit, Prekarität und mangelnde Kontrolle über das eigene Leben.¹²⁹

Unabhängig von der Frage, inwiefern Geschlechternormen negative Erfahrungen mit der erzwungenen Untätigkeit im subjektiven Erleben noch verstärken, sind jene Geflüchtete, die Familienverantwortung tragen, zusätzlich belastet. Hussein, der zwei Kinder hat, erzählt daher wie folgt von seiner letzten Erfahrung, als ihm die Leihfirma den Lohn für seine Arbeit über Monate nicht ausbezahlte:

„Das letzte Problem war, dass das Gehalt des letzten Monats zwar angekommen ist, aber erst nach fünf Monaten. Das ist ein katastrophales Problem, wenn jemand eine Familie hat. Das Sozialamt hat uns dafür kein Geld gegeben. Wer die Miete nicht zahlen konnte, hatte dann Probleme.“ (Hussein – Post, 21.06.2021)

Aber nicht nur die Befragten mit Betreuungsverantwortung in Österreich, sondern auch jene, die diese für Familienmitglieder im Herkunftsland übernehmen, berichten von einem erhöhten Druck, dauerhaft in Arbeit zu kommen. Dies wird im Interview mit Amar besonders deutlich, bei dem Barrieren in der Nostrifizierung seines Volkswirtschaftsstudiums in Syrien erschwerend hinzukommen:

„Hier muss ich mein Studium nostrifizieren und alles von Anfang an machen. Und ich muss meiner Familie zu Hause helfen, ich kann nicht [weiter]studieren und meine Familie braucht Geld. Es gibt viele Luftangriffe dort. Ich muss meine Familie alleine unterstützen, mein Bruder ist im Gefängnis.“ (Amar – Post, 2021.06.08)

Zahlreiche Studien zu hochqualifizierten Migrant_innen bestätigen die Schwierigkeit der Anerkennung von Abschlüssen aus EU-Drittstaaten, wodurch eine qualifikationsadäquate Beschäftigung von Beginn an verhindert wird.¹³⁰ Aber auch wenn Abschlüsse anerkannt werden, wird dies von Arbeitgebern oft nicht berücksichtigt.¹³¹ Der Interviewausschnitt verdeutlicht außerdem den zusätzlichen Druck, der entsteht, wenn Migrierte Rücküberweisungen an Familienmitglieder im Herkunftsland tätigen – ein Druck, der bei männlichen Migranten damit in Zusammenhang steht, auch transnational der Rolle des *male-breadwinner* zu entsprechen.¹³²

Neben den erwähnten Schwierigkeiten, ausländische Abschlüsse und Zertifikate in Österreich anerkennen zu lassen, stellen Sprachbarrieren ein zentrales Hindernis dar, der Qualifikation

¹²⁶ Allsopp 2017; Myrntinen/Khattab/Naujoks 2017

¹²⁷ Ebd., Griffiths 2015; Palillo 2018

¹²⁸ Allsopp et al. 2014

¹²⁹ Griffiths 2015

¹³⁰ Zum *Mismatch* zwischen im Ausland erworbenen Qualifikationen und der Anerkennung dieser im Ankunftsland, siehe Eggenhofer-Rehart et al. 2018 für Österreich, Brücker/Rother/Schupp 2017 für Deutschland oder Dumont et al. 2016 für Europa.

¹³¹ Verwiebe et al. 2019: 1404

¹³² Johnson/Stoll 2008

entsprechende Arbeit zu finden. Diese Problematik thematisiert Majid eingehend, wobei er mit dem Verweis auf die seltene Möglichkeit, neben der Arbeit zum Deutschsprechen zu kommen, sogleich eine zentrale Begründung für sein Defizit liefert.

„Ich bin nicht so gut in der deutschen Sprache, ich verstehe besser als was ich spreche und manchmal akzeptieren das die Leute nicht. Ich war auch drei Jahre bei Waff [Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds] und hab ca. 30 Bewerbungen geschickt, damit ich eine Ausbildung mache, damit ich eben bessere Chancen habe. Wegen der Sprache konnte ich das nicht, ich habe keine Chance. Aber wie soll ich mich in der deutschen Sprache bessern, wenn ich nicht in Kontakt mit mehreren Leuten komme und mit ihnen spreche? Auch in der Arbeit, das ist ein Arbeitsplatz, wir kommen nicht zum Sprechen, es ist kein Platz für Spaß. [...] Deswegen bin ich jetzt nicht stark in der deutschen Sprache. Das ist auch sehr wichtig für die Arbeit.“ (Majid – Post, 08.06.2021)

Dass viele Geflüchtete wenig Gelegenheiten haben, um zum Beispiel ihre Deutschkenntnisse zu verbessern, geht auch aus quantitativen Daten hervor, nach denen ein Drittel der Geflüchteten (31 Prozent) über wenig Kontakt zu Österreicher_innen verfügen.¹³³ Studien zeigen, dass aufnahmelandbezogene soziale Kontakte aber vor allem auch in Hinblick auf verbesserte Arbeitsmarktchancen entscheidend wären.¹³⁴ Laith thematisiert darüber hinaus die Schwierigkeit, neben der Arbeit Deutschkurse zu besuchen. Bei ihm kommt hinzu, dass er die Kosten für einen Kurs angesichts der Ausgaben, die er für den Erhalt seiner Familie und das, wie er es nennt, „bessere Leben“ seiner Kinder nicht aufbringen kann bzw. will: „I can't because I have three kids at home, I have an apartment, they need to eat, they need games, they need clothes, they need better life, you know. I don't want them to have the same life I had before“ (Laith – Hygiene Austria, 21.05.2021).

Aus den vorausgegangenen Ausführungen ist deutlich geworden, dass sich der Zwang, extreme Ausbeutung zu akzeptieren, aus vielfältigen Quellen speist. In diesem Sinn kann von einer „multiplen Prekarität“ der Interviewten gesprochen werden – ein Begriff, der dafür sensibilisiert, dass zur Abwertung migrantischer Arbeit ein erweitertes Verständnis von Herrschaft und Kontrolle zentral ist, das zum Beispiel Grenzregime und Aufenthaltsrechte, den mangelnden Zugang zu öffentlichen Gütern und Leistungen und rassistische Segmentierungen, nicht nur in der Arbeit, sondern auch am Wohnungsmarkt, berücksichtigt.¹³⁵ Ähnlich plädieren Lewis et al. für die Verwendung des Terminus „Hyperprekarität“, die das Leben von vielen Migrierten aus dem Globalen Süden charakterisiert und welche durch das Wechselspiel aus neoliberalen Arbeitsmärkten und restriktiven Migrationsregimen entsteht.¹³⁶ Für die bisherige Analyse zur erzwungenen Akzeptanz der geschilderten Arbeitsbedingungen scheint uns insbesondere der Gedanke aufschlussreich, Freiheit und Zwang im Arbeitsverhältnis nicht als binäre Kategorien, sondern innerhalb eines Kontinuums zu begreifen.¹³⁷ Dies ermöglicht, den Blick sowohl auf die extremen als auch auf die alltäglichen Erfahrungen von Prekarität zu richten, die das Leben vieler Migrierten am Rande der hiesigen Arbeitsmärkte kennzeichnet.

¹³³ Haindorfer et al. 2021: 105

¹³⁴ Ebd. 113

¹³⁵ Birke i.E.: 46

¹³⁶ Lewis et al. 2015: 582

¹³⁷ Ebd. 595

„Als ich diese Halle betrat, war ich wieder im Irak“ – Transnationaler Bezugsrahmen

Ein weiterer wichtiger Grund für das, was wir als erzwungene Akzeptanz prekärer Arbeit und Beschäftigung bezeichnen, ist der bei vielen Migrierten – vor allem in der ersten Zeit – vorhandene transnationale Bezugsrahmen, der zur Bewertung von Arbeitsverhältnissen herangezogen wird. In diesem Sinn antwortet zum Beispiel Illyas auf die Frage, wie es für ihn war unter Corona im Lager der Verpackungsfirma, bei der er zum Interviewzeitpunkt beschäftigt war, plötzlich so viel Mehrarbeit leisten zu müssen, mit einem Lachen:

„Ich habe so viel mit meinem Vater [in Syrien] gearbeitet [lacht]. Ist [daher] ok, nicht viel. [...] Weil mit meinem Vater war es schwieriger [lacht].“ (Illyas – Hygiene Austria, 21.06.2021)

Ähnlich erinnert sich Nael an seine Arbeitserfahrungen im Irak und in Syrien, wenn er seine österreichischen Jobs einer Bewertung unterzieht. Vor seiner Flucht nach Österreich hatte er lange mit seiner Familie in Syrien gelebt. Seine Eltern sind aus dem Irak nach Pakistan geflüchtet, da sie Gegner des Regimes von Saddam Hussein waren. In Pakistan, erzählt Nael, haben sie als Geflüchtete in einem Heim gelebt. Dieses war in der ersten Zeit sogar geschlossen, sodass man nur mit Genehmigung hinaus- und hineinkommen konnte. Während seiner Zeit im Flüchtlingslager in Pakistan arbeitete Nael gleichzeitig in einer Holzverarbeitungsfabrik und in einem Restaurant. Vor diesem Hintergrund antwortete Nael auf die Frage, wie er die Behandlung durch Vorgesetzte bei Hygiene Austria erlebt habe:

„Ich habe normal nur meine Arbeit gemacht und bin wieder nach Hause, [atmet durch] [...] Mir war egal, ob die Leute ganz gut oder halb gut oder nicht gut waren [lacht kurz]. Ich habe viel Erfahrung mit vielen Arbeiten in Pakistan und im Irak und man macht seine Arbeit und fertig.“ (Nael – Hygiene Austria, 27.05.2021)

Diese Aussagen bestätigen Befunde der Migrationsforschung, die von einem „doppelten Referenzrahmen“ von Migrierten sowohl auf das Ankunfts- als auch auf das Herkunftsland ausgehen, der diese besonders geeignet für erhöhte Ausbeutung mache.¹³⁸ Michael Piore argumentiert, dass Segmentierung am Arbeitsmarkt einerseits durch Strategien von Arbeitgeber_innen entstehe, konjunkturelle oder saisonale Schwankungen durch den flexiblen Einsatz von Migrierten auf dem sekundären Arbeitsmarkt zu begegnen.¹³⁹ Andererseits sei auch die soziale Bedeutung zu berücksichtigen, die den entlang des Migrationsstatus segmentierten Jobs zukommt. Migrierte strebten insbesondere in den ersten Jahren weniger nach Status und Mobilität im Zielland als vielmehr in ihrem Herkunftskontext. Wenn Migrant_innen Wurzeln im Ankunftsland schlagen, wird dieser Theorie zufolge die Segmentierung von Arbeit zunehmend fragil, da Migrant_innen höhere Anforderungen bezüglich Sozialstatus, Arbeitsplatzsicherheit und Karrierechancen stellen.¹⁴⁰ Dass die

¹³⁸ Piore 1979: 39

¹³⁹ Die Annahme einer dualistischen Struktur des Arbeitsmarktes ist aus heutiger Sicht zu vereinfachend. Nichtsdestotrotz liegt der größte Verdienst segmentierungstheoretischer Ansätze darin, den Fokus von den Migrant_innen auf die wirtschaftliche Nachfrage und die institutionellen Prozesse in den Aufnahmeländern zu verschieben, die Ausbeutung ermöglichen (Neuhauser 2019: 19f.). Mit seiner Betonung des sozialen Status von Arbeitsplätzen und der entscheidenden Rolle von Arbeitgebern für die Abwertung migrantischer Arbeit liefert insbesondere Piore einen wichtigen soziologischen Ansatz für die Analyse von Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt, der mit in Erweiterung neoklassischer Annahmen entstandenen Humankapitaltheorien bricht (Grimshaw et al. 2017: 3).

¹⁴⁰ Piore 1979: 59ff.

Bezugnahme auf den Herkunftskontext, durch die prekäre Arbeit relativiert wird, mit zunehmender Inklusion in den Aufnahmekontext und der damit einhergehenden Anpassung an österreichische Standards schwächer wird, zeigt sich beispielhaft im nachfolgenden Zitat von Majid:

„Ich hab nachgefragt, nach zwei drei Monaten hat mich jemand gefragt, warum ich kein Urlaubsgeld bekomme, weil er Urlaubsgeld an dem Tag bekommen hatte. Ich hab gefragt, was das ist, weil ich in meiner Heimat nichts von 14 Monaten gehört habe, normalerweise sind es bei uns 12 Monate und noch einer am Ende. Ich hab das alles erst langsam langsam gelernt.“ (Majid – Post, 08.06.2021)

Dieses Wissensdefizit in Bezug auf österreichisches Arbeitsrecht, das Majid anschaulich beschreibt, wird im Kontext der hier untersuchten Fälle von Unternehmerseite zur Senkung der Lohnnebenkosten genutzt. Majid beschreibt aber auch einen Lerneffekt. Im Laufe des Interviews wird deutlich, dass er im Lauf der Jahre zunehmend an Widerständigkeit gewonnen hat und sich nicht mehr alles gefallen lässt. So zieht er zum Beispiel den Schluss, nie wieder im Postverteilerzentrum im 23. Bezirk arbeiten zu wollen und wenn irgendwie möglich auch bei keiner anderen Leihfirma. Trotz dieses Beispiels muss erwähnt werden, dass eine zunehmende Inklusion in den Aufnahmekontext der ethnischen Segmentierung des Arbeitsmarkts nicht unbedingt entgegensteht, da andere Mechanismen der Ausgrenzung – wie wir sie auch in dieser Studie darlegen – die berufliche Mobilität von Migrierten systematisch behindern.¹⁴¹

Während der transnationale Bezugsrahmen in den vorangegangenen Beispielen dazu führt, prekäre Arbeitsverhältnisse tendenziell zu verharmlosen, kann er auch im Gegenteil dazu herangezogen werden, das extreme Ausmaß an Ausbeutung herauszustreichen und zu kritisieren. Zentraler Bezugspunkt ist dabei die Repräsentation Österreichs als ein Land demokratischer Grundrechte, das im Kontrast zur Herkunftsregion steht, in der Unsicherheit und Unrecht herrschten. Die Erfahrungen der interviewten Geflüchteten in Österreich erschütterten dieses Bild.

Beispielweise vergleicht Anas im Interview die durch die Schichtleiter vorangetriebenen Spaltungen in der Belegschaft mit dem Spitzelsystem im syrischen Regime. Er erzählt von einem regierungstreuen Nachbarn, der seinen Bruder bei der Polizei verriet, weshalb eine Hausdurchsuchung durchgeführt wurde. Anas stellt eine Analogie zu seinen Erfahrungen bei Hygiene Austria her:

„Also es gab die Leute, die das aufgeschrieben haben, wer zu spät kommt usw. und die erinnern mich sehr an diese Leute in Syrien und die wurden gehasst von jedem. Und klarerweise auch im Betrieb. Weil das wird irgendwie wahrgenommen, als wären die Arbeitgeber die Feinde von den Arbeitnehmern. Und die sind Leute, die unterstützen die Feinde, so irgendwie halt. Das ist jetzt ganz brutal, aber es ist irgendwie so, weil wenn du arbeitest wie ein Sklave und du bekommst nicht einmal dein Geld gescheit, dann ist das halt so. Man hat schon ein bisschen Hass und Wut und so weiter. Ja und sie haben der falschen Seite geholfen. Und deshalb glaube ich, das hat viel auch gemacht mit der Stimmung zwischen uns [...]“ (Anas – Hygiene Austria, 18.06.2021)

Mit der Frage nach Fragmentierungen zwischen den Belegschaften beschäftigen wir uns an anderer Stelle (s. Kap. 5d). Hier ist vor allem der direkte Vergleich mit den Erfahrungen im Kriegsgebiet interessant, der für Anas erklärt, warum es in der österreichischen Lagerhalle keine Einheit der

¹⁴¹ Siehe z.B. Kraler/Panreiter 2005; Neuhauser 2019

Arbeiter_innen gegen die Vorgesetzten gab. Aber bereits vor seiner Arbeit bei Hygiene Austria hat Anas Erfahrungen gemacht, die positive Vorstellungen von Österreich infrage stellten. So war seine erste Zeit in Österreich von rassistischen Erfahrungen geprägt, die mitunter dazu führten, dass er sich „nicht mehr als ein Mensch“ fühlte.

Die Erschütterung darüber, wie Arbeits- und Lebensverhältnisse in demokratischen Ländern wie Österreich aussehen können, wird auch an der folgenden Erzählung Husseins besonders deutlich:

„Ich hab 15 Jahre im Irak in der Halbleiterproduktion gearbeitet. Du kennst diktatorische Regime, du weißt was ein Diktator ist? Hier ist es eine Demokratie [...]. Ich hab in meinem Leben keine so schwere Arbeit gesehen, wie die bei der Post. Sogar unter dem diktatorischen Regime habe ich sowas nicht gesehen. Ich habe 15 Jahre im Irak gearbeitet und sechs Monate in der Post. Die sechs Monate waren gleich so viel wie die 15 Jahre im Irak.“ (Hussein – Post, 21.06.2021)

Hussein flüchtete mit seiner gesamten Familie zuerst vom Irak nach Ägypten, wo die Familie mehrere Jahre verbracht und sich mit Erspartem und Gelegenheitsjobs das Überleben sicherte. Danach migrierten sie nach Europa, zunächst in die Türkei und dann weiter nach Österreich. Nicht nur die schwere Arbeit im Postverteilerzentrum in Wien Liesing, sondern – wie im weiteren Verlauf des Interviews überdeutlich wird – auch die demütigende Behandlung durch Vorgesetzte stellen die Arbeitserfahrung im Irak retrospektiv unter ein vergleichsweises positives Licht und lassen ihm zu dem Schluss kommen: „Die Post gehört nicht in ein Land, das Gesetze und Rechte hat“ (Hussein 21.06.2021).

In den meisten Interviews mit den geflüchteten Interviewten stellt Sicherheit ein zentrales Thema dar. Vor allem in den Erzählungen zur ersten Zeit in Österreich wird deutlich, dass trotz all der negativen Erfahrungen in Österreich – im Flüchtlingslager, mit der Polizei oder in der Lagerhalle – die Sicherheit vor Verfolgung und Gewalt in Österreich als ein zentrales Gut gesehen wird.

„Es ist eine schwierige Situation, aber so sind die Tatsachen, die muss ich so hinnehmen. Aber das Wichtigste ist, dass ich in Europa bin und in Sicherheit bin. [...] Ansonsten muss ich einfach geduldig sein und auf die Papiere warten.“ (Nael – Hygiene Austria, 27.05.2021)

Sicherheit ist zum einen im Kontext der Fluchterfahrungen zu sehen und daher im Sinne des Schutzes körperlicher Unversehrtheit. Zum anderen wird sie auch umfassender als ökonomische Sicherheit, Arbeitssicherheit und dabei insbesondere Gesundheitsschutz verstanden. Vor dem Hintergrund der schwerwiegenden Arbeitsunfälle in den Hallen der Hygiene Austria (s. Kap. 5c), kommt Haias deshalb zu dem Schluss:

„Es gibt überhaupt keine Sicherheit dort. Wenn ich diese Arbeit mit meinen Füßen betrete, dann vergesse ich Österreich und erinnere mich an den Irak, dass ich im Irak bin.“ (Haias – Hygiene Austria, 25.05.2021)

Der Vergleich mit dem Herkunftskontext verdeutlicht daher: Der Globale Süden kann für bestimmte Menschen überall sein, auch in westlichen Demokratien wie Österreich.

7. Interessensvertretung als Service? – Mitbestimmungspolitische Überlegungen

Selbst wenn in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit am Zenit der Pandemie Arbeiter_innen einfacher ersetzt werden konnten: Warum dauerte es angesichts der auch den Befragten durchaus bewussten Rechtsverstöße so lange, bis sie den Gang zur Arbeiterkammer oder Gewerkschaft einschlugen? Was müsste passieren, damit migrantische Arbeiter_innen sich früher zu Wehr setzen? Welche Veränderungen bräuchte es hierfür auch aufseiten der Arbeitnehmer_innenvertretung? Die letzte Frage ist umso dringlicher, als Prekarität und schlechte Bezahlung keineswegs in der Natur gering qualifizierter Beschäftigung liegen, sondern vielmehr in den Dynamiken des Konflikts von Arbeit und Kapital begründet sind. Inwiefern gering qualifiziert Beschäftigte auch prekäre Beschäftigte sind, hängt daher entscheidend vom Vorhandensein inklusiver Arbeitsmarktinstitutionen und kollektiver Interessenverbände ab, die die Macht der Arbeitgeber_innen am Arbeitsplatz einschränken können.¹⁴² Fehlen diese Ressourcen, erweitert sich der Spielraum für die „Exitoptionen“ von Unternehmen aus dem Rechtsrahmen – wie sie in dieser Studie umfassend dargelegt werden.

Wir beginnen damit, uns den zentralen mitbestimmungspolitischen Fragen anzunähern, indem wir nachvollziehen, warum der Gang zur Arbeiterkammer oder Gewerkschaft für viele Arbeiter_innen eine große Hürde darstellte. Der Iraker Haias, der versuchte, seine Arbeitskolleg_innen bei Hygiene Austria davon zu überzeugen, bei der Arbeiterkammer auszusagen, beschreibt dies wie folgt:

„Und ich habe mit zwei oder drei darüber gesprochen und sie waren einverstanden und sie sind [zur AK] gekommen und haben alles gesagt. Und die anderen waren zuerst nicht einverstanden, sie haben gewartet, weil die von [Name der Leihfirma], sie versprechen den Arbeitern immer, dass sie das Geld schicken oder geschickt haben, aber es noch nicht auf dem Konto ist. Und sie [die Arbeiter_innen] wollten einfach nur warten. Und danach am Ende haben alle festgestellt, dass sie das Geld nicht bekommen werden und sie haben sich auch beschwert.“ (Haias – Hygiene Austria, 25.05.2021)

Der Interviewausschnitt verdeutlicht, dass der Punkt, mit dem Arbeitgeber zu brechen für viele Arbeiter_innen erst erreicht war, nachdem sie über längere Zeitspannen ihren Lohn nicht erhalten und trotz gegenteiliger Versicherungen der Leihfirma auch keine Hoffnung mehr auf dessen Auszahlung hatten. Viele Beschäftigte hatten sich erhofft, doch noch über die Leihfirma bei Hygiene Austria oder ggf. in einem anderen Betrieb weiterarbeiten zu können. Aus diesem Grund sieht die bei Hygiene Austria Beschäftigte, Kristina, die Arbeiterkammer lediglich als „die letzte Möglichkeit, wenn alles andere schon vorbei ist“ (Kristina, Hygiene Austria, 08.06.2021). Die Bindung an die Leihfirma wird durch das Fehlen alternativer Möglichkeiten, jenseits der ethnischen Community einen Arbeitsplatz zu finden, verstärkt. Dass es in einigen Fällen auch Verstrickungen durch verwandtschaftliche oder freundschaftliche Beziehungen mit den Betreiber_innen der Leihfirmen gab/gibt, die Loyalitätskonflikte erzeugten, ist naheliegend, kann anhand unseres Materials jedoch nicht hinreichend bestätigt werden. In jedem Fall heißt Arbeitslosigkeit für viele der Beschäftigten, die wegen Arbeitsspannen unter einem Jahr keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, sogleich in die Mindestsicherung (in Wien) oder in die Grundversorgung (andere Bundesländer) abzurutschen,

¹⁴² Appelbaum et al. 2010: 6f.

wodurch finanzielles Auskommen und gesellschaftliche Teilhabe nur schwer möglich sind. Solange der Lohn auf dem Konto landete, ertrugen die meisten Beschäftigten daher die Arbeitsbedingungen. Wenn sie aber nicht einmal Geld dafür bekamen, war für viele der Punkt erreicht, mit ihren Arbeitgeber_innen zu brechen. Im Falle der Hygiene Austria fiel dies auch damit zusammen, dass die Beschäftigten im Zuge der Aufdeckung des Maskenskandals und/oder der Insolvenzanmeldung der Leihfirmen gekündigt wurden. Aber auch bei einigen Leihfirmen der Post endete das Beschäftigungsverhältnis mit der Insolvenz der Leihfirma. Warum die Arbeiterkammer oft die „letzte Möglichkeit“ ist, erläutert Hussein in reflektierter Weise:

„Wir haben uns erst an die Arbeiterkammer wenden können, als das mit dem Lohn passiert ist. Aber während der Arbeit bei diesen Problemen konnten wir nicht in die AK. Wer zur AK geht, wird gekündigt, der verliert den Job. Wir wissen alle, dass wir nur vorübergehend hier arbeiten. Wir hätten auch zur AK gehen können, aber jeder hat eine bestimmte Zeitspanne für sich eingeplant, in der er diesen Job noch machen möchte. Zum Beispiel zwei, drei Monate und dann kündige ich.“ (Hussein – Post, 21.06.2021)

Aus dem Zitat wird zweierlei deutlich: Zum einen suchten die Beschäftigten die Arbeiterkammer nicht auf, da sie Angst vor einer Kündigung hatten. Zum anderen wohnt dem Verzicht, mithilfe der Interessensvertretung Rechte einzufordern auch ein strategisches Moment inne. Arbeitsrechtsverletzungen werden zum Teil bewusst in Kauf genommen, da – natürlich mitbedingt durch das permanente Kündigungsrisiko – das Arbeitsverhältnis gerade aufgrund der ausbeuterischen Bedingungen nur als kurzfristiges gesehen wird. Bemerkenswert ist jedenfalls, dass bei den allermeisten Interviewten fehlende Lohnauszahlungen und nicht andere Arbeitsrechtverletzungen ausschlaggebend für den Gang zur Arbeiterkammer waren. Haias verdeutlicht noch eine weitere Barriere für den Gang zur Arbeiterkammer oder Gewerkschaft, indem er die Reaktion seines Chefs schildert, als er ihm von seiner Absicht mitteilte, die Arbeiterkammer zu verständigen:

„Er hat mich angerufen und sofort gesagt: ‚Bist du sicher, dass du diese Sache machen willst?‘ Er wollte mich bedrohen [...]. Er hat gesagt: ‚[...] wenn du sicher bist, dass du das erledigen kannst, dann machst du es und schaust, was du [zurück] bekommst von uns.‘ [...] Ich sagte ihm, ich kenne mich damit aus, ich habe Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Buchhaltung studiert, [...] ich weiß, dass ich Rechte habe, besonders in Österreich und in der AK kann ich alles erledigen.“ (Haias – Hygiene Austria, 25.05.2021)

Nicht zuletzt aufgrund seines Bewusstseins über die im rechtlichen Graubereich stattfindende Maskenproduktion bei Hygiene Austria realisierte Haias die Notwendigkeit, zur Arbeiterkammer zu gehen, um seine Rechte einzufordern, schneller als andere. Dieses Bewusstsein führt er selbst auf seinen universitären Bildungshintergrund zurück. Dass Haias von seinem Arbeitgeber bedroht wurde, stellt keinen Einzelfall dar. Auch die interviewte Arbeitsrechtsexpertin der Arbeiterkammer berichtet davon, dass viele der Arbeitnehmer_innen, mit denen sie in der Aufarbeitung des Falls Hygiene Austria zu tun hatte, „wirklich Angst gehabt haben. Und vor den ersten Terminen war’s auch so, dass sie angerufen worden sind und ihnen gesagt wurde: ‚Wenn ihr in die Arbeiterkammer geht, dann blüht euch was.‘ Also sie sind auch massiv eingeschüchtert worden“ (Interview Arbeiterkammer 20.05.2021). Haias Aussage, „besonders in Österreich“ Rechte zu haben, verdeutlicht die Differenz zwischen den erfahrenen Arbeitsbedingungen und dem existierenden rechtlichen Rahmen. Der Interviewte klagt *das eine* Arbeitsrecht ein, das für alle – auch für migrantische Arbeitnehmer_innen –

Gültigkeit zu besitzen hat. Die Arbeiterkammer wird als jene Institution gesehen, die die Beschäftigten dabei unterstützt, dieses Recht auch geltend zu machen.

Eine ähnliche Sichtweise auf die Arbeitnehmer_innenvertretung wird auch von Majid und Anas vertreten, die sich direkt an die Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) gewendet haben:

„Ich hatte die Gewerkschaftskammer kontaktiert und er [der Arbeitgeber] hat gefragt, warum ich in die Gewerkschaftskammer gegangen bin. Wenn ich eine Frage habe und eine Antwort brauche, mit wem soll ich sonst sprechen, mit dir? Hundertprozentig wirst du mir eine falsche Antwort geben, ich muss mit Fachleuten sprechen.“ (Majid – Post, 08.06.2021)

„Sie [die Gesundheitskasse] haben uns einen Brief nach Hause geschickt, und zwar das war ein Fragebogen wo drinstand, dass wir bei einer Scheinfirma angemeldet sind und wir das ausfüllen müssen. Das waren sieben Seiten oder so. Alles detailliert, alles. Und dann ruft mich der Chef an und sagt: ‚Hey, du bekommst bald so einen Fragebogen nach Hause geschickt. Wir treffen uns, füllen das zusammen aus.‘ Ich sage: ‚Ja, ich glaube auch, das wär’s [lacht]. Und dann haben wir [den Fragebogen] ausgefüllt, jeder für sich, na, sogar mit Rechtsanwälten von den Gewerkschaften.“ (Anas – Hygiene Austria, 18.06.2021)

An den beiden Ausschnitten wird deutlich, dass nachdem sie das Vertrauen in ihre Arbeitgeber verloren hatten, die interviewten Beschäftigten in der Gewerkschaft jene Institution sahen, von der sie objektive Informationen beziehen und/oder Unterstützung in den Verfahren gegen ihre Arbeitgeber erhalten konnten. Die meisten Befragten wählten auch nicht das erste Mal den Weg zur Arbeiterkammer oder Gewerkschaft, da sie schon mehrmals vor dem Problem gestanden waren, von den Leihfirmen ihren Lohn nicht überwiesen bekommen zu haben.¹⁴³ Bis auf wenige Interviewte, die im engeren Kontakt mit der Arbeitnehmer_innenvertretung standen¹⁴⁴, stellte für die allermeisten Interviewten die Arbeiterkammer vor allem jene Institution dar, mittels derer sie im Nachhinein ihren Lohn oder zumindest einen Teil davon zurückfordern konnten bzw. können. Alle Befragten standen aufgrund dessen der Arbeiterkammer sehr positiv gegenüber, wobei die Arbeitnehmer_innenvertretung – Arbeiterkammer wie Gewerkschaft – vor allem als Serviceeinrichtung wahrgenommen wurde.

Diese Haltung sowie der Befund, dass Arbeitsrechtsverletzungen selten angeklagt werden, wenn sich die Beschäftigten noch im Arbeitsverhältnis befinden, liegt nicht nur an der Angst der Beschäftigten, frühzeitig ihren Job zu verlieren. Es ist auch ein Hinweis auf Lücken in der Arbeitnehmer_innenvertretung. So konnten die allermeisten Befragten beispielsweise nichts mit der Frage nach einem Betriebsrat im Unternehmen anfangen – ein solcher war im Fall der Hygiene Austria schlichtweg nicht präsent oder wurde, wie Hussein für das Postverteilerzentrum thematisiert, als nicht für die Leiharbeiter_innen zuständig wahrgenommen.

„Normale Arbeiter, fixe, haben sie anderes behandelt. Die können sie nicht so behandeln, die Fixarbeiter haben ein Büro oben und würden Beschwerde gegen sie einreichen. Sie haben eigene Angestellte. Jede Abteilung hat

¹⁴³ Die Beschäftigten mit einer längeren Arbeitserfahrung in Österreich sind einer Arbeitsrechtsexpertin der Arbeiterkammer zufolge auch jene, die innerhalb ihrer ethnischen Communities oftmals auch andere im Zugang zu und Umgang mit den Interessensvertretungen unterstützen. Schwieriger sei der Zugang allerdings für diejenigen, die davor noch keine Arbeitserfahrung in Österreich gesammelt hätten (Interview Arbeiterkammer 20.05.2021).

¹⁴⁴ Ein Interviewter wurde nach den Vorkommnissen bei der Hygiene Austria Mitglied bei der PRO-GE.

einen Teil extra für Beschwerden. Wir können das nicht, wir können nicht zu diesen Büros.“ (Hussein – Post, 21.06.2021)

Auch wenn Hussein den Terminus nicht verwendet, so liegt es nahe, dass es sich um den Betriebsrat der Stammebelegschaft der Post handelt, zu dem den Leiharbeitern der Zugang versperrt war. Dieser Ausschluss ist – trotz gegenteiliger Rechtslage¹⁴⁵ – insofern nicht sehr verwunderlich, als Untersuchungen zeigen, dass viele Betriebsräte Leiharbeit (noch) nicht als mitbestimmungspolitisches Thema für sich entdeckt und die Leiharbeiter_innen somit nicht in ihre Interessenvertretungspraxis inkludiert haben.¹⁴⁶ In der arbeitssoziologischen Forschung wurde umfassend über die Schwierigkeit der gewerkschaftlichen Organisierung in der Leiharbeit aufgrund ihrer Spezifika diskutiert.¹⁴⁷ Hier seien die wichtigsten kurz umrissen: Aufgrund ihrer wechselnden Einsätze sind die Leiharbeiter_innen meist nur temporär in einem Betrieb, wodurch sie in gewisser Weise „ortlos“ und im Unternehmen nur begrenzt sozial integriert sind. Wie unser Material zeigt, kommt erschwerend hinzu, dass die Beschäftigungsform der Zeitarbeit, wie der Name schon suggeriert, von den Beschäftigten lediglich als temporär gedeutet wird. Wie auch in unseren Interviews deutlich wurde, ist außerdem die Streikfähigkeit der Leiharbeiter_innen massiv eingeschränkt, da sie vom Beschäftigterbetrieb sogleich an das Überlassungsunternehmen „zurückgegeben“ werden können. Zusätzlich resultieren aus der fragmentierten Branchenstruktur – es handelt sich meist um kleine Überlassungsunternehmen – Probleme für gewerkschaftliche Organisierungsbemühungen.¹⁴⁸ Insbesondere das Dreiecksverhältnis von Beschäftigterbetrieb, Überlassungsunternehmen und Leiharbeiter_in führt bei den Beschäftigten zu unklaren Zuständigkeiten in der Interessensvertretung. Das kommt am stärksten in den Klagen der interviewten Leiharbeiter_innen über fehlende Ansprechpersonen bei Arbeitsrechtsverletzungen im Betrieb zum Ausdruck: „Bei wem soll sich der Leiharbeiter beschweren? Die Leihfirma nimmt keine Beschwerde gegen die Post auf [...]. Er kann [auch] nicht zum Chef [der Post] gehen und sagen, dass ihn jener beschimpft hat, er kann das nicht“ (Hussein – Post, 21.06.2021). All diese Aspekte haben einen sehr geringen Organisierungsgrad von Leiharbeiter_innen zur Folge.¹⁴⁹

Dabei darf jedoch die Vertretungslücke im Betrieb keinesfalls lediglich einer exklusiven Haltung von Betriebsräten zugeschrieben werden. Denn Untersuchungen zeigen, dass der Einsatz von Leiharbeit sowie auch Werkverträgen die Ressourcen der Betriebsräte bei gleichzeitiger Ausweitung ihrer Aufgaben strukturell untergräbt und Mitbestimmung damit erodiert.¹⁵⁰ Umso dringender erscheint es, **tragfähige mitbestimmungspolitische Strategien** zu entwickeln, **die Leiharbeiter_innen in den**

¹⁴⁵ Für Leiharbeitskräfte gilt in Österreich das Arbeitsverfassungsrecht einschließlich der Mitbestimmungsrechte durch einen Betriebsrat im Beschäftigterbetrieb. Da die Arbeitnehmereigenschaft für überlassene Arbeitskräfte daher in doppelter Weise besteht – in Bezug auf den Beschäftigter als auch den Überlasser –, ist ähnlich wie in Deutschland theoretisch die Kompetenz von zwei Betriebsräten gegeben (Aust et al. 2007: 239). Allerdings hat nur ein sehr geringer Anteil an Überlassungsunternehmen überhaupt ein gewähltes Betriebsratsgremium (für Österreich: Papouschek/Krenn 2016; für Deutschland: Brinkmann/Nachtwey 2014).

¹⁴⁶ Papouschek/Krenn 2016; Holst 2009

¹⁴⁷ Aust et al. 2007: 231

¹⁴⁸ Ebd. 232

¹⁴⁹ Ebd. 233f.

¹⁵⁰ Brinkmann/Nachtwey 2014

Beschäftigerbetrieben in die Interessenvertretung inkludieren. Eine zentrale Aufgabe wäre es daher, **Betriebsrät_innen verstärkt dafür zu sensibilisieren und mit den entsprechenden Ressourcen auszustatten, nicht nur für die Anliegen der Stamm-, sondern auch der Randbelegschaft Verantwortung zu übernehmen.** Als konkrete Maßnahme wäre hierfür die **Ausweitung von Schulungen und Informationsmaterialien für Betriebsrät_innen** zu nennen.¹⁵¹ Zentral für eine verstärkte Kooperation in den Betrieben ist einerseits die Mobilisierung der Stammbeslegschaften für die Anliegen der Leiharbeitskräfte. Voraussetzung hierfür ist es wiederum, betriebliche Spaltungen, die – wie in unserem Material sichtbar wird – nicht nur entlang des unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisses, sondern auch von Rassifizierungen laufen, zu bekämpfen.¹⁵² Ein Ansatz könnte hierbei sein, auch bei den Stammbeschäftigten das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass eine Ausweitung und Abwertung von Leiharbeit sich auf alle Beteiligten negativ auswirkt, da dies insgesamt die Prekarisierung im Betrieb fördert.¹⁵³

In diesem Sinn wäre es dem befragten Gewerkschafter zufolge auch generell die Aufgabe der Arbeitnehmer_innenvertretung folgende Fragen zu stellen:

„...wie weit schauen wir selbst auf atypische Arbeitnehmergruppen? Sind die typischen Arbeitnehmergruppen, die weniger werden, unsere Zielgruppe? Oder sind das atypische Arbeitnehmergruppen, die teilweise gar nicht mehr Arbeitnehmer sind, weil die EPU¹⁵⁴ usw. sind? [...] Und teilweise passiert das schon und teilweise haben wir in den Reihen der Funktionäre so irgendwie dieses Denken, ja, so wie wir es in den 70er-Jahren gehabt haben.“ (Interview Gewerkschaft, 23.06.2021)

Während die Schwierigkeiten in der gewerkschaftlichen Organisierung von Leiharbeiter_innen im Speziellen und atypisch Beschäftigten im Allgemeinen gut untersucht sind, bleibt in der Literatur die Bedeutung, die Migration und Migrationsverhältnissen für diese Frage zukommen, bislang unterbelichtet. Zwar wird erwähnt, dass sich der Anteil von Leiharbeiter_innen mit Migrationshintergrund in Österreich in den letzten 20 Jahren mehr als verdoppelt hat¹⁵⁵, die Überschneidung von fragmentierten Beschäftigungsverhältnissen und „Migrantisierung“ wurde jedoch bislang unzureichend theoretisiert. Die hier vorliegende Studie soll auch eine Anregung dafür sein, die Frage von Migration sowie von Rassifizierung/Rassismus systematischer in die Analyse atypischer Beschäftigung einzubeziehen. So ist diese „Vertretungslücke auf betrieblicher Ebene“¹⁵⁶ zwar insgesamt ein wachsendes Phänomen, das u.a. aus dem Rücklauf von Betriebsratskörperschaften sowie einer Schwächung der Beziehung von Betriebsratskörperschaften und Gewerkschaften, die im Zusammenhang mit der steigenden Anzahl gewerkschaftlich nicht organisierter Betriebsrät_innen steht, resultiert. Allerdings trifft das Fehlen gewerkschaftlicher Organisationsstrukturen auf migrantisierte Arbeitsbereiche, wie die von uns

¹⁵¹ Auf der rechtlichen Ebene wäre außerdem die Ausweitung von Befugnissen von Betriebsrät_innen in Beschäftigerbetrieben zu diskutieren, durch die diese beispielweise ein gesetzliches Einsichtsrecht in Überlassungsunternehmen in Bezug auf Lohnabrechnungen erhalten könnten (Papouschek/Krenn 2016: 54).

¹⁵² Denn wie historische Forschungsarbeiten zeigen, behindern Hierarchisierungen der Arbeitsbedingungen, der Löhne, des Zugangs zu staatlichen Leistungen oder auch bei der gesellschaftlichen Anerkennung von Arbeit Solidarisierungen und gemeinsame Organisierung (Roediger 2007; Ignatiev 2012).

¹⁵³ Papouschek/Krenn 2016: 52.

¹⁵⁴ Einpersonunternehmen

¹⁵⁵ Riesenfelder et al. 2018

¹⁵⁶ Hermann/Flecker 2009: 93

untersuchten, im besonderen Ausmaß zu. Hierbei verstärken sich die Schwierigkeiten in der Organisierung von atypisch Beschäftigten mit jenen von migrierten Arbeitnehmer_innen wechselseitig.

Über die Frage nach einem geeigneten gewerkschaftlichen Zugang zu atypischen Beschäftigungsgruppen im Allgemeinen und Leiharbeit im Speziellen hinaus, wäre daher auch **eine intensivere Auseinandersetzung der Arbeitnehmer_innenvertretung mit migrationspolitischen und rassistus-kritischen Fragen zentral**. In der Literatur wird das Verhältnis von Einrichtungen wie dem Österreichischen Gewerkschaftsbund und der Arbeiterkammer zu Migrant_innen aufgrund ihrer nicht immer klaren Positionierung zu Fragen der Migrationspolitik und der gewerkschaftlichen Inklusion von Migrierten vor allem aus historischer Perspektive als ambivalent bezeichnet.¹⁵⁷ Allerdings kam es in den letzten Jahren zu einer punktuellen Neupositionierung zu migrationspolitischen Fragen sowie zu einer stärkeren Inklusion von Migrant_innen in gewerkschaftliche Strukturen.¹⁵⁸ Während zwar zuvorderst eine Dienstleistungsstrategie in Bezug auf migrierte Arbeitnehmer_innen verfolgt wird, gibt es auch **Ansätze, die über eine einfache Service-Haltung hinausgehen bzw. die Serviceangebote mit Organizing verknüpfen**.¹⁵⁹ Aus unseren Interviews kann gefolgert werden, dass genau eine solche Verknüpfung gewinnbringend sein könnte, um beispielsweise - basierend auf den durchwegs positiven Erfahrungen, die Beschäftigte wie unsere Interviewten in der Beratung machen - diese für die gewerkschaftliche Organisierung zu gewinnen. Hierfür ist mit Sicherheit zunächst eine **Ausweitung der Beratung der Beschäftigten in ihren Erstsprachen sowie auch die verstärkte Anstellung migrantischer Funktionär_innen in der Arbeitnehmer_innenvertretung** für das Organizing von zentraler Bedeutung. So zeigt unsere Erfahrung der intensiven Begleitung der Forschung durch eine Muttersprachlerin, dass sich die Interviewten – selbst bei guten Deutschkenntnissen – in der Erstsprache einfacher öffnen bzw. ausdrücken und Hürden im Zugang zu dieser Gruppe überwunden werden konnten. Während die Expertise der Berater_innen nach wie vor besonders in den Bereichen des Arbeits- und Sozialrechts liegt, braucht es zunehmend auch **Fachwissen in anderen Feldern wie zum Beispiel bei fremden- und speziell asylrechtlichen Fragen**.¹⁶⁰ Unsere Untersuchung der rassistischen Spaltungen zwischen den Beschäftigten im Postverteilerzentrum in Wien Liesing zeigen, dass es **neben der Sensibilisierung von Betriebsräten für atypisch Beschäftigte im Betrieb auch verstärkt antirassistischer Fortbildungsangebote bedürfte**.

Wie Studien zu vergangenen Krisenerfahrungen zeigen¹⁶¹, stellt auch die aktuelle Corona-Pandemie eine Chance dar, das Bewusstsein dafür zu stärken, dass die existierenden Formen des

¹⁵⁷ Griesser/Sauer 2017

¹⁵⁸ So waren im Sommer der Migration Gewerkschafter_innen ein wichtiger Teil der Willkommensbewegungen und der betrieblichen Willkommensinitiativen (Löw 2021).

¹⁵⁹ So konstatieren Griesser/Sauer (2017) aus ihren Expert_inneninterviews mit Gewerkschafter_innen, dass insbesondere Angebote, die über die Beratungstätigkeit im engeren Sinn hinausgehen bzw. diese ergänzen, als besonders zielführend betrachtet wurden. Dazu gehören zum Beispiel persönlichen Begleitungen zu Arbeitgeber_innen und/oder Behörden, Informations- und Bildungsarbeit, sowie Betriebs- und aufsuchende Arbeit. Dass der Umfang, in dem dies gewährleistet werden kann, von den personellen Ressourcen der jeweiligen Einrichtung abhängig ist, liegt auf der Hand (ebd. 159).

¹⁶⁰ Ebd. 158.

¹⁶¹ Zu gewerkschaftlichen Lerneffekten aus der Krise 2008/2009 siehe z.B. Meardi 2021.

Arbeitnehmer_innenschutz und der -vertretung marginalisierte migrantische Gruppen unzureichend inkludieren. Dieses Bewusstsein könnte Motor für weitere Initiativen einer gewerkschaftlichen Erneuerung sein.¹⁶² Wie deutlich aus den Interviews hervorgeht, erweist sich hierfür die alleinige Serviceorientierung für die Gewinnung von Migrierten als Zielgruppe für gewerkschaftliche Organisierung unzureichend und es bedarf daran anknüpfend weiterführender mitbestimmungspolitischer Strategien. Organisierung von Migrierten ist auch häufig dann erfolgreich, wenn migrierte Beschäftigte nicht nur als Arbeiter_innen, sondern auch als Menschen mit spezifischen Erfahrungen (z.B. in Bezug auf ihre Migrationsbiografien, ihre aufenthaltsrechtliche Situation oder ihre Wohnbedingungen) und entsprechend auch spezifischen Bedürfnissen adressiert werden.¹⁶³ Zentral wird es sicherlich sein, aufgrund der besonderen Bedarfe von migrantischen Arbeitnehmer_innen den Ausbau spezieller Angebote voranzutreiben.¹⁶⁴ Diese Angebote bedeuten unserer Ansicht nach aber keinesfalls, Migrierte lediglich als „spezielle Gruppe“ anzusprechen. Hingegen wäre es gerade sinnvoll, den Aufbau besonderer Angebote mit der Inklusion dieser Gruppe in Strategien allgemeiner gewerkschaftlicher Organisierung zu verbinden, um Solidarisierungen innerhalb einer zunehmend fragmentieren Arbeiter_innenschaft zu stärken.

8. „Wo ist das Gesetz?“ – Politische Versäumnisse und Handlungsbedarfe

„Ich frag mich immer, wo ist das Gesetz. Das ist keine kleine Firma, das ist Palmers, das ist eine berühmte Firma. [...] Wie konnte Sebastian Kurz, [...] wie konnte er zwei oder drei Mal dort sein und in dieser Halle waren die Hälfte der Arbeiter schwarz [un- oder unterdokumentiert beschäftigt]? [...] Wie kann das in Österreich passieren? Das verstehe ich nicht. Und wie können die Eigentümer [...], wie konnten sie sicher sein, dass keiner von den Arbeitern dem Sebastian Kurz was sagt, was verrät? Wie konnten sie sicher sein, dass alle still bleiben? Das verstehe ich nicht. Und die Medien waren zwei oder drei Mal [...] schon dort und sie haben Videos aufgenommen wie die Firma ist, wie zufrieden die Arbeiter sind und wie die Sicherheit dort ist. Es gibt überhaupt keine Sicherheit dort. Wenn ich diese Arbeit mit meinen Füßen betrete, dann vergesse ich Österreich und erinnere mich an den Irak, dass ich im Irak bin.“ (Haias – Hygiene Austria, 25.05.2021)

Der 34-jährige Haias stellt damit Fragen, die sich nach der Lektüre dieser Studie wahrscheinlich auch viele Leser_innen stellen werden. Der Iraker zeigt sich vor allem verwundert darüber, dass in großen und namhaften österreichischen Firmen, die wie Hygiene Austria und die Post AG von öffentlichem Interesse sind, Arbeitsverhältnisse herrschen können, die fern von österreichischen Rechtsstandards liegen. Über die beiden untersuchten Betriebe hinaus, gilt es allgemein zu hinterfragen, wie es

¹⁶² Zur Organisierung von Migrierten als wesentlicher Motor für Strategien gewerkschaftlicher Erneuerung, siehe auch Avendaño 2014.

¹⁶³ Siehe z.B. Alberti/Holgate/Tapia 2013; Daran anknüpfend existieren mittlerweile vielfältige Beispiele gewerkschaftlicher Strategien sowie von Selbstorganisierungen, die sich nicht nur auf die betrieblichen Erfahrungen, sondern auf die breiteren Lebensbedingungen von Arbeiter_innen und auch auf ihre Rassismuserfahrungen beziehen; siehe z.B. die Ansätze des „Community Organizing“ und „Worker Centres“ (Benz 2014; Milkman/Ott 2014).

¹⁶⁴ Mit den Organisationen UNDOK (Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung UNDOKumentiert Arbeitender) und Sezoniéri (Kampagne für die Rechte der Erntearbeiter_innen in Österreich) bestehen solche, von der Arbeitnehmer_innenvertretung geförderte, Angebote bereits.

eigentlich sein kann, dass bis auf die Schlaglichter, die im Zuge medienwirksamer Skandale auf sie geworfen werden, massive Arbeitsrechtsverletzungen im Schatten der Öffentlichkeit weitgehend unbemerkt existieren. Hierfür muss grundlegend reflektiert werden, inwieweit in einer jenseits österreichischer Standards operierenden Arbeitswelt die Institutionen des Arbeitnehmer_innenschutzes ihre Funktionen erfüllen (können) und ob der vorhandene Rechtsrahmen ausreichend ist oder es neuer Regulierungen bedarf. In diesem Kapitel wollen wir uns diesen Fragen – ausgehend von den Einschätzungen der befragten Beschäftigten – vor allem auf Basis der Interviews mit Vertreter_innen der Arbeitnehmer_innen- und -geber_innenseite, des Arbeitsinspektorats, des Arbeitsmarktservices sowie des Arbeitsministeriums annähern. Da es sich um eine soziologische Studie handelt, werden wir ausgehend von unseren Befunden hier nur Anregungen für politische Handlungsfelder geben, die dann von Expert_innen zur Erarbeitung konkreter Politikempfehlungen genutzt werden können.

Verstärkung von Kontrollen – Arbeitsinspektorat und Prüfung von Gewerbeberechtigungen

Die häufigste Antwort der Interviewten auf die Frage, was sich auf politischer Ebene ändern müsste, damit sich ihre Arbeitsbedingungen bessern würden, ist die Verstärkung von Kontrollen der Unternehmen. Denn da es keine Kontrollen über die Firmen gebe, sind unsere Interviewten überzeugt, „arbeiten sie, wie sie wollen, kündigen, wen sie wollen“ (Abdul – Post, 14.06.2021). Nicht nur die befragten Beschäftigten, sondern auch die von uns interviewten Expert_innen sind sich einig, dass Kontrollen zentral sind, um Arbeitsrechtsverletzungen wie in den untersuchten Fällen verstärkt Einhalt zu bieten. Eine Arbeitsrechtsexpertin der Arbeiterkammer problematisiert die Lücke zwischen dem gesetzlichen Rahmen und den Unternehmenspraktiken aufgrund personeller Schwächen bei den Kontrollbehörden wie folgt:

„Wir haben zwar auf EU-Rechtsebene und auch national die Gesetze, die Entsenderegelung oder auch das Lohndumpingbekämpfungsgesetz. Nur das ist halt die Theorie und in der Praxis sieht es anders aus. Was es braucht, damit es besser funktioniert, sind einfach Kontrollen. Es gibt aber zu wenige, weil es gibt bei den Kontrollbehörden viel zu wenig Personal.“ (Interview Arbeiterkammer, 20.05.2021)

Während für die Kontrolle der korrekten Entlohnung nach Kollektivvertrag, die beim Überlassungsunternehmen liegt, die Finanzpolizei verantwortlich ist, ist für die Kontrollen des Arbeitnehmer_innenschutzes sowie der Einhaltung von Arbeitszeitregelungen, für die der Beschäftiger haftet, das Arbeitsinspektorat zuständig (s. auch Kap. 5c). Adressat für das Arbeitsinspektorat war im Fall der Hygiene Austria daher der Beschäftigterbetrieb in Wiener Neudorf, wo auch drei Kontrollen durchgeführt wurden, die durch Meldungen von Arbeitsunfällen ausgelöst worden waren (Interview Arbeitsinspektorat, 22.07.2021). Das Unternehmen nimmt darauf in seiner „Transparenzoffensive“ auf der Homepage positiv Bezug, wenn es heißt: „Die Arbeitsbedingungen waren und sind hinsichtlich Arbeitsplatzsicherheit und -ausstattung absolut zeitgemäß und auf branchenüblichem Niveau, dies wurde erst am 8.3.2021 vom Arbeitsinspektorat nach einer eingehenden Überprüfung bestätigt.“¹⁶⁵ Ein mit dem Fall der Hygiene Austria betrauter Gewerkschafter zeigt sich verwundert über „diesen Persilschein“, den das Arbeitsinspektorat der Firma Hygiene Austria ausgestellt habe (Interview

¹⁶⁵ <https://hygiene-austria.at/pages/transparenzoffensive>

Gewerkschaft, 23.06.2021). Die interviewte Arbeitsinspektorin sieht das Problem rückwirkend darin, dass dem Arbeitsinspektor ein Teil der Produktion nie zugänglich gewesen sei und er den „berühmten Kellerraum“, in dem die massivsten Verletzungen des Arbeitnehmer_innenschutzes stattgefunden hätten, nicht zu Gesicht bekommen habe. Denn „ein Arbeitsinspektor geht bei einer Prüfung natürlich durch den Betrieb durch, wenn ihm etwas auffällt, fragt er nach, aber natürlich ist er kein Detektiv oder kein forensischer Untersuchungsbeamter, also man kann einen Arbeitsinspektor schon auch an der Nase herumführen“ (Interview Arbeitsinspektorat, 22.07.2021). Dass dies passiert ist, zeigen die Schilderungen der von uns Interviewten überdeutlich. Im Zuge dessen taucht unweigerlich die Frage auf: Wie können in Zukunft Kontrollen von Betrieben tatsächlich zur Aufdeckung von Missständen und nicht im Gegenteil gar zu ihrer Verschleierung bzw. Legitimierung beitragen? Hierfür hält die befragte Arbeitsinspektorin Hinweise von Arbeitnehmer_innen, Behörden, Betriebsräten oder Gewerkschaften für zentral, da es ohne diese schwer sei, Missstände aufzudecken. Zu hinterfragen wäre mit Sicherheit aber auch, wie weitreichend Kontrollen sind, wenn diese vorrangig dann stattfinden, wenn es einen konkreten Anlass dafür gibt – wie z.B. im Falle eines Arbeitsunfalls – jedoch die Ressourcen fehlen, um sogenannte „Übersichtskontrollen“ durchzuführen, und den Betrieb wirklich „vom Dachboden bis zum Keller“ (ebd.) zu begutachten. Denn 300.000 Betrieben in Österreichs stehen der Interviewten zufolge lediglich 300 Arbeitsinspektor_innen gegenüber (ebd.). Ein befragter Mitarbeiter im Arbeitsministerium wird noch deutlicher, wenn er einräumt, dass beginnend mit dem Jahr 2000 das Arbeitsinspektorat mehr oder weniger von einer Kontrollbehörde zu einer Service-Behörde umstrukturiert worden und „sicher schon einmal effizienter“ gewesen sei. Es habe sich um eine politische Vorgabe gehandelt, mehr beratende Tätigkeit als kontrollierende und bestrafende durchzuführen (Interview Arbeitsministerium, 07.05.2021). Aus den dargestellten Versäumnissen kann die zentrale politische Forderung nach **mehr Ressourcen und dabei insbesondere Personal für die Kontrollbehörden** gefolgert werden, **damit Kontrollen nicht nur punktuell, sondern flächendeckender ausgeübt und damit Verletzungen des Arbeitnehmer_innenschutzes sowie Lohn- und Sozialdumping effektiver bekämpft werden können.**

Neben den Kontrollen der Beschäftigterbetriebe braucht es außerdem eine verstärkte Prüfung der Leiharbeitsfirmen. Diese beginnt bereits bei der Frage, an wen überhaupt unter welchen Kriterien Gewerbeberechtigungen vergeben werden, wie es auch ein interviewter Arbeiter thematisiert:

„Ich weiß nicht, wieso dürfen diese Firmen eine GmbH haben? Das ist ein großes Problem und die Geschichte wiederholt sich immer. Die gründen eine Firma, holen Mitarbeiter für ein oder zwei Jahre. Dann gehen sie in Konkurs. Und diese Geschichte ist bekannt, nicht neu. Solche Leute dürfen keine GmbH mehr haben.“ (Hais – Hygiene Austria, 25.05.2021)

Wenn beispielsweise mit Steady Global eine Firma die Berechtigung für Personalüberlassung erhielt, die eigentlich ein „Reisebüro“ im 3. Bezirk betrieb, muss angezweifelt werden, ob die Prüfung der Firma vom magistratischen Bezirksamt angemessen erfolgt ist. Wie die Arbeitnehmervertreter_innen in den Interviews fordern, braucht es daher **strengere Prüfungen und eine Nachbesserung der Voraussetzungen zur Vergabe von Gewerbeberechtigungen.**

Regulation von Leiharbeit – Unternehmerhaftung und Deckelung des Leiharbeitsanteils

„They know everything, they are just liars. [...] Everyone who says, he doesn't know, no! Only the Mitarbeiter don't know, but the big people, from Manager, Schichtleiter, Chef all of them know everything in the inside. Cause this is their job, you know.“ (Laith – Hygiene Austria, 21.05.2021)

Auch die Interviewten, die im Postverteilerzentrum Wien Liesing beschäftigt waren, sind sich darin einig, dass die Manager und der Chef des Beschäftigterbetriebs alles gewusst hätten („die Post weiß alles“ (Abdul – Post, 14.06.2021)). Gegen das von Unternehmerseite hervorgebrachte Argument¹⁶⁶, sie hätten von dem Lohnbetrug bei den von ihnen beschäftigten Unterlassungsunternehmen keine Kenntnis gehabt, muss eingewendet werden, dass – dem interviewten Gewerkschafter zufolge – in beiden untersuchten Fällen von den Beschäftigterbetrieben Preise an die Überlasser bezahlt wurden, die die korrekte Abgeltung von Lohn- und Lohnnebenkosten nicht decken konnten (s. auch Kap. 5b).

„Die Post ist an und für sich schon vor diesem Skandal auffällig gewesen, da sie zum einen Firmen bedient, die Scheinfirmen sind [...] Dass sie sich Firmen bedient, wo die Post selbst nicht einmal einen Preis bezahlt, wo ein ordentlicher Kaufmann sich auf einer Hand ausrechnen kann, dass Löhne und Lohnnebenkosten, die gesetzlichen Abgaben, nicht gedeckt sein können.“ (Interview Gewerkschaft, 23.06.2021)

Auf die Frage, wie das stattgefundene Lohndumping bei Hygiene Austria verhindert werden hätte können, meint daher die interviewte Arbeitsrechtsexpertin der Arbeiterkammer: „Die Forderung nach der Generalunternehmerhaftung, die müsste für jede Branche umgesetzt werden. Weil, wenn die Hygiene Austria für jeden einzelnen Arbeiter, der bei ihnen Masken verpackt oder produziert hat, eintreten würde, dann hätte die Geschichte vielleicht anders ausgesehen.“ (Interview AK, 20.05.2021)

Eine Ausweitung der Haftungsbestimmungen wird von Vertreter_innen der Arbeitgeber_innenseite indes nicht als notwendig erachtet. Statt mehr Regulation reiche „eine Bewusstseinsmachung“ (Interview Arbeitgeber_innenvertretung I, 05.07.2021). Denn man könne nicht sagen, „wenn einer ohne Führerschein unterwegs gewesen ist, werden alle Autofahrer bestraft.“ (ebd.) Die Argumentation der Arbeitgebervertretung folgt daher über weite Strecken einem individualisierenden Diskurs der eigenverantwortlichen Unternehmer_innen. Die Branche der Arbeitskräfteüberlassung wird als eine betrachtet, deren Image deutlich schlechter als die Realität sei. Schließlich gebe es in jeder Branche „immer irgendein schwarzes Schaf, sei es jetzt eins oder zwei“ (Interview Arbeitgeber_innenvertretung II, 05.07.2021).

Die Erfahrungen unserer Interviewten mit verschiedenen Leiharbeitsfirmen und Beschäftigterbetrieben ebenso wie unsere Recherche zu dem Geflecht an Überlasser- und Subfirmen bei der Hygiene Austria sowie bei der Post AG widersprechen klar dieser Darstellung einzelner schwarzer Schafe und zeigen, dass es sich um eine systematische Ausbeutung handelt, gegen die nicht nur auf individueller, sondern auf institutioneller Ebene vorgegangen werden sollte. Dass dies bisher unzureichend geschah, wird nicht nur in den Gesprächen mit Arbeitnehmervertreter_innen, sondern auch im Arbeitsministerium

¹⁶⁶ Auf der Homepage entgegnet das Unternehmen dem Vorwurf von Schwarzarbeit, indem herausgestrichen wird, „dass für die Bezahlung der LeiharbeiterInnen ausschließlich die beiden beauftragten Leiharbeitsunternehmen [OBA & First Staff] verantwortlich sind“ (<https://hygiene-austria.at/pages/transparenzoffensive>).

deutlich, wo es laut Angabe unseres Interviewten keine weitreichenden politischen Diskussionen über die beiden Fälle gegeben habe und daher auch gesetzliche Änderungen kein Thema seien (Interview Arbeitsministerium 05.07.201). Wie wir aus den beiden untersuchten Fällen schließen können, in denen unsere Interviews nicht nur Verletzungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, sondern auch schwerwiegender Lohnbetrug seitens der Leiharbeitsfirmen und von ihnen beauftragten Firmen nahelegen, ist eine **Nachschärfung bei der Auftraggeberhaftung hin zu einer Generalunternehmerhaftung** für die gesamte Subunternehmerkette dringend geboten.

In beiden von uns untersuchten Fällen – der Hygiene Austria und der Post AG – zeigt sich ein sehr hoher Anteil an überlassenen Arbeitskräften in Relation zur Kernbelegschaft. Dieser Trend, Stammbeschäftigte zunehmend durch Leiharbeiter_innen oder auch über Werkverträge Beschäftigte zu ersetzen, ist eine allgemeine, schon länger andauernde Entwicklung. Betriebe nutzen das Flexibilisierungsinstrument der Arbeitskräfteüberlassung nicht mehr nur, „um kurzfristig auf Auftragspitzen oder Personalausfall zu reagieren, sondern um dauerhaft ein Sicherheitsnetz für die Kapitalrendite zu errichten.“¹⁶⁷ Arbeitssoziologische Studien problematisieren diesen „Funktionswandel“ von Leiharbeit, durch den Leiharbeiter_innen über längere Zeiträume hinweg zu einem festen Bestandteil von Belegschaften werden und häufig identische Tätigkeiten wie die Stammbeschäftigten verrichten, allerdings häufig unter unterschiedlichen Konditionen und mit einem deutlich höheren Beschäftigungsrisiko.¹⁶⁸

Auch der interviewte Gewerkschafter kritisiert die zunehmende Praxis, ein System aufzubauen, in dem Risikoübertragung über einen größer werdenden Anteil an Leiharbeit erfolgt: „Brauche ich die nicht mehr, sage ich tschüss. Und die Frage, wie kommen die zu ihrem Geld, wie lange bekommen sie noch bezahlt, ist mir egal, das soll wer anderes machen. Ob das jetzt die Zeitarbeitsfirma ist, die öffentliche Hand mit Arbeitslosengeldzahlungen, ob die Leute auf der Straße stehen, vielleicht eine Mindestsicherung bekommen, vollkommen egal, das soll wer anderes machen“ (Interview Gewerkschaft, 23.06.2021). Um Arbeitskräfteüberlassung wieder zu ihrer ursprünglichen Funktion zurückzuführen, auf Auftragspitzen zur reagieren, wird daher von Arbeitnehmer_innenseite der Vorschlag diskutiert, **den Anteil an Leiharbeit an die Größe des Stammpersonals zu koppeln**. Daran anknüpfend wäre die **Erhöhung von Übernahmequoten von überlassenen Arbeitskräften nach einem längeren Einsatz im Beschäftigterbetrieb** sinnvoll, indem verbesserte Übernahmebestimmungen in den Betriebsvereinbarungen festgelegt werden.¹⁶⁹ Indes ist die interviewte Arbeitgebervertreterin überzeugt, „wenn hier diese Einschränkungen stattfinden, dann werden die Firmen immer mehr zu Umgehungskonstruktionen greifen“ (Interview Arbeitgeber_innenvertretung I, 05.07.2021). Denn „jeder Schritt, der verhindert, dass Arbeitskräfteüberlassung unflexibler wird als es jetzt ist, führt zu noch mehr solchen Konstruktionen“ (ebd.). Etwas vorsichtiger drückt das eine weitere befragte Arbeitgebervertreterin aus, wenn sie meint, „es sollte halt auch nicht so gestaltet sein, dass es so

¹⁶⁷ Holst 2009

¹⁶⁸ Holst/Nachtwey/Dörre 2009; Papouschek/Krenn 2016

¹⁶⁹ Siehe hierfür auch die Studie zu Leiharbeit von Papouschek/Krenn 2016: 52

bürokratisch dann wird, dass man unattraktiv ist“ (Interview Arbeitgeber_innenvertretung II, 05.07.2021).

Die Ansichten der Sozialpartner_innen könnten daher nicht diametraler sein, wenn die Arbeitnehmer_innenseite als Antwort auf die Skandale um Leiharbeit in Österreich mehr Regulation fordert und die Arbeitgeber_innenseite jegliches Mehr an Regulation ablehnt. Diese oppositionelle Sicht betrifft nicht nur den Vorschlag einer Deckelung des Leiharbeitsanteil in Unternehmen, sondern auch die im Ministerrat am 16.06.2021 beschlossene Abschaffung des Kumulationsprinzips im Lohn- und Sozialdumpinggesetz (LSD-BG). Damit werden die Strafen aufgrund von Lohndumping nicht mehr mit der Zahl der geschädigten ArbeitnehmerInnen multipliziert. Während die Arbeitgeber_innenseite betont, man hätte hier nur der Pflicht gefolgt, eine EuGH-Entscheidung umzusetzen und bei grober Fahrlässigkeit, seien die Strafen weiterhin „horrend“, sieht die Arbeitnehmer_innenseite darin eine klare Aufweichung des LSD-BG, da das Strafmaß für sogenannte Wiederholungstäter entscheidend gesenkt werde. Auch wenn eingeräumt wird, eine Anpassung des EuGH-Urteils wäre notwendig gewesen, wird gleichzeitig betont, es hätte mehr Spielraum bei der Umsetzung und für die Aufrechterhaltung des Kumulationsprinzips gegeben.¹⁷⁰

In Hinblick auf den Fall der Hygiene Austria, aber auch jenen des Postverteilerzentrums muss hinterfragt werden, inwiefern die Präventivwirkung von Strafen noch ihren Zweck erfüllt. Das verringerte Strafmaß könnte dazu beitragen, dass Strafen in Zukunft noch leichter in Kauf genommen werden, um die Profitrate zu erhöhen. In jedem Fall wären eine **Anhebung des Strafmaßes für Arbeitsrechtsverletzungen und eine konsequente Einhebung von Strafen** sinnvoll.

Mehr als nur Arbeitsrecht

Unsere Befunde verdeutlichen außerdem die Notwendigkeit, über einen engen Fokus auf Erwerbsarbeit hinaus, die umfassenden Lebensbedingungen prekär beschäftigter Migrant_innen in den Blick zu nehmen. Um Strategien zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen in der Arbeitskräfteüberlassung, aber auch in anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie z.B. in Subunternehmen oder bei Scheinselbständigkeit zu entwickeln, ist es – angesichts des wachsenden Migrationsanteil in diesem Bereich – zentral, **arbeitsrechtliche Reformen mit der Regulierung von Migration und der besonders prekären Lebenssituation vieler Migrant_innen zusammenzudenken**. Ein Beispiel dafür ist das de-facto Beschäftigungsverbot für Asylwerber_innen, das sich auch durch den Entscheid des Verfassungsgerichtshofs, der den sogenannten Bartenstein-Erlass als rechtswidrig gekippt hat, nicht verändert, da die Vorgabe einer restriktiven Arbeitsmarktprüfung sowie der einstimmigen Zustimmung im AMS-Regionalbeirat eine Beschäftigungsbewilligung in den allermeisten Fällen praktisch verunmöglicht.¹⁷¹ Die von uns geführten Interviews zeigen, dass die oft jahrelange Untätigkeit, die dem Arbeitseinstieg vorausging, bei den geflüchteten Beschäftigten nicht nur zu schwerwiegenden sozialpsychologischen Folgen, sondern auch dazu führt, Ausbeutung in Kauf zu nehmen, da sie froh waren, überhaupt arbeiten zu können. Wenn Geflüchtete über Jahre hinweg in

¹⁷⁰ Arbeiterkammer 2021b.

¹⁷¹ Dass sich in der Praxis nichts ändern werde, wurde uns auch vom Arbeitsmarktservice (AMS) bestätigt (Interview Arbeitsmarktservice, 19.07.2021).

einem unsicheren Aufenthaltsstatus leben und ihnen damit Möglichkeiten der Inklusion (z.B. durch Arbeit) verwehrt bleiben, sind Barrieren in der gesellschaftlichen Integration vorgezeichnet. Exklusion schreibt sich dann in Arbeitsverhältnissen fort, die – wie die von uns untersuchten Fälle deutlich zeigen – geflüchtete Arbeiter_innen als menschliche Verschiebemasse vernutzen. Es braucht daher zum einen die **Umsetzung eines tatsächlichen Arbeitsmarktzugangs für Asylwerber_innen, um Geflüchteten so früh wie möglich gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten zu eröffnen**. Unser Material zeigt jedoch gleichzeitig, dass es dabei keinesfalls egal sein kann, um welche Arbeit es sich handelt, sondern sich die Gleichung „Erwerbsarbeit = Integration“ ins Gegenteil kehren kann. Notwendig wäre es daher zum anderen, neben den oben genannten arbeitsrechtlichen Regulierungen, den **Arbeitsmarktzugang für Asylwerber_innen sowie auch für anerkannte Asylberechtigte oder subsidiär Schutzberechtigte mit Maßnahmen zu begleiten, die ihre (Weiter-)Qualifizierung fördern**.

Abschließend muss noch einmal festgehalten werden, dass der Kampf um bessere rechtliche Regulierungen, die Ausbeutung unterbinden sollen, zwar wichtig ist, aber nicht ausreicht. Denn unsere Untersuchung hat deutlich gemacht, dass zwischen dem rechtlichen Rahmen und den eigentlichen Praktiken in den Betrieben eine weite Kluft liegen kann. Die Erzählungen der Interviewten von den rassistischen Spaltungen in und jenseits der Betriebe zeigen, dass es außerdem entscheidend darum ginge, **antirassistische Arbeit als Querschnittsthema in den Institutionen des Arbeitnehmer_innenschutzes und der Interessensvertretung** zu verankern (s. auch Kapitel 7). Denn wir schließen uns als Schlusswort unserem Interviewpartner Anas an, wenn er dafür plädiert: „Diese ganze Geschichte mit Ausstoßung und Rassismus und so weiter – das muss ein Ende finden!“ (Anas – Hygiene Austria, 18.06.2021)

9. Zusammenfassung

Die Covid-19-Krise hat Spaltungslinien in der Arbeitsgesellschaft verstärkt sichtbar gemacht. Das gilt auch für die Hierarchien zwischen Arbeiternehmer_innen mit und ohne österreichischem Pass. Dabei geriet die Erkenntnis, dass in vielen Sektoren, die für die Aufrechterhaltung des gesellschaftlichen Lebens zentral sind, migrantische Beschäftigte unentbehrlich sind, zumindest punktuell in die Schlagzeilen. Auslöser waren nicht zuletzt Skandale in namhaften österreichischen Unternehmen: Die Infektionscluster in Postverteilzentren in Niederösterreich und Wien zu Beginn der Pandemie im Mai 2020 sowie der sogenannte Maskenskandal bei Hygiene Austria ein Jahr später. In beiden Fällen wurde bekannt, dass ein Großteil der Arbeiter_innen, die den in der Pandemie zentralen Mund-Nasen-Schutz produzieren oder die Paketdienste aufrechterhalten, migrantische Leiharbeiter_innen sind.

Ziel der Studie war es, anhand von Interviews mit 15 mehrheitlich geflüchteten Leiharbeiter_innen aus beiden Betrieben – der Hygiene Austria und dem Postverteilerzentrum Inzersdorf – die Hintergründe für die prekären und gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen dieser „Systemerhalter_innen“ zu untersuchen. Zusätzlich wurden Expert_innen aus Arbeitnehmer_innen- und -geber_innenvertretung, dem Arbeitsinspektorat sowie dem Arbeitsministerium befragt, um die politischen Versäumnisse in den beiden Fällen aufzuzeigen und daran anschließend Handlungsbedarfe auszuarbeiten.

Wenngleich in Österreich die Arbeitskräfteüberlassung durch die kollektivvertragliche Gleichstellung von Leiharbeiter_innen mit Stammbeslegschaften besser als in anderen europäischen Ländern reguliert ist, unterliegen in der Praxis jedoch auch hierzulande die Arbeitsbedingungen oft zweierlei Maß. Dies wurde auch von den Befunden der vorliegenden Studie bestätigt. Insbesondere die Erzählungen von den Arbeitsbedingungen im Postverteilerzentrum zeigten, dass sich die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse (Fix- vs. Leiharbeiter_innen) in der Hierarchisierung des Arbeitsprozesses als auch in Ungleichheiten bei den Arbeitszeiten und Löhnen sowie hinsichtlich des Gesundheitsschutzes ausgewirkt haben. Dabei überschneidet sich die Fragmentierung von Stamm- und Randbelegschaft mit ethnischen Trennlinien, wobei die geflüchteten Leiharbeiter aus dem arabischsprachigen Raum in der Hierarchie an der untersten Stufe standen. Sie mussten die Arbeit mit den schwersten Paketen erledigen, waren ständigen Demütigungen von Vorgesetzten ausgesetzt und hatten häufig keine Möglichkeit, in den Krankenstand zu gehen, ohne eine Kündigung zu riskieren. Von ganz ähnlichen Arbeitsbedingungen berichteten die Leiharbeiter_innen bei Hygiene Austria. Dass dort bereits auf den Lohnzetteln der Arbeiter_innen ein unterkollektivvertraglicher Lohn ausgewiesen war, macht das vorsätzliche Lohndumping offenkundig. In beiden Fällen wurden den Leiharbeiter_innen Lohnzahlungen, die ihnen rechtmäßig zustanden, zum Teil oder vollständig vorenthalten. Ähnlich prekär waren die Arbeitszeiten: In beiden Betrieben wurden die Leiharbeiter_innen zu Mehrarbeit und (meist unter- oder unbezahlten) Überstunden verpflichtet. Die Interviewten erzählten davon, dass ihnen uneingeschränkte Verfügbarkeit und extreme Gefügigkeit abverlangt wurde, die für sie den Vergleich nahelegten, nicht wie Menschen, sondern wie „Sklaven“ oder „Maschinen“ behandelt worden zu sein.

Die Recherchen zu den beiden bekannten österreichischen Unternehmen zeigen hingegen, dass diese in der Krise expandierten bzw. – wie im Falle der Maskenproduktion von Hygiene Austria – überhaupt

erst pandemiebedingt gegründet wurden. Dass die Kosten für die Unternehmensprofite während der Krise von den migrantischen Leiharbeiter_innen getragen wurden, wird an den schwerwiegenden gesundheitlichen Folgen der prekären Arbeit am augenscheinlichsten. In beiden Fällen verhinderte der enorm hohe Arbeitsdruck, Maßnahmen zum Infektions- und Gesundheitsschutz wie Abstandsregeln einzuhalten. Während es bei der Hygiene Austria zu mehreren Arbeitsunfällen kam, die aufgrund massiver Versäumnisse bei der Inbetriebnahme von Sicherheitssystemen entstanden, war es im Postverteilerzentrum der mangelnde Infektionsschutz, der bei mehreren Befragten dazu führte, dass sie an COVID-19 erkrankten. Insbesondere das unsichere Beschäftigungsverhältnis und die Kündigungspolitik lösten bei den interviewten Geflüchteten Existenzängste aus und begünstigten damit den Präsentismus am Arbeitsplatz.

In der vorliegenden Studie wird außerdem deutlich, dass zum Verständnis von Arbeitsrechtsverletzungen nicht nur die prekären Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse (in diesem Fall von Leiharbeiter_innen), sondern auch Fragen von Migration und Aufenthaltsrecht systematisch in die Analyse einbezogen werden müssen. So verstärkte der unsichere Aufenthaltsstatus bei einigen Befragten den Druck, Arbeitsrechtsverletzungen in Kauf nehmen zu müssen. Vor allem die durch die asylrechtlichen Bestimmungen erzeugte Erfahrung des Zwangs zur oft jahrelangen erzwungenen Untätigkeit vor der Anerkennung als Asylberechtigte oder als subsidiär Schutzberechtigte stellte für die Interviewten eine Kontrastfolie dar, vor deren Hintergrund gegenwärtige prekäre Arbeitsverhältnisse bemessen und relativiert wurden. Darüber hinaus werden von den Unternehmen häufig Sprachbarrieren und das mangelnde Wissen von Migrant_innen über ihre Arbeitsrechte in Österreich ausgenutzt. In diesem Sinn wurde der Begriff der „multiplen Prekarität“ verwendet, um dafür zu sensibilisieren, dass zur Ausbeutung migrantischer Arbeit ein erweitertes Verständnis von Herrschaft und Kontrolle zentral ist, das Grenzregime und Aufenthaltsrechte genauso berücksichtigt wie den mangelnden Zugang zu öffentlichen Gütern und Leistungen sowie rassistische Segmentierungen am Arbeits- wie Wohnungsmarkt.

Im Fokus der Untersuchung standen neben der Aufarbeitung der massiven Arbeitsrechtsverletzungen auch Überlegungen, wie diese in Zukunft besser verhindert werden können. Zum einen wurden hierfür – ausgehend von der Frage, warum die geflüchteten Befragten den Gang zur Arbeiterkammer oder Gewerkschaft erst so spät, nämlich meist erst nach ihrer Kündigung, einschlugen – mitbestimmungspolitische Strategien reflektiert, durch die atypisch beschäftigte Migrierte stärker in die Arbeitnehmer_innenvertretung inkludiert werden könnten. Hierbei legen die Befunde unter anderem die Sensibilisierung von Betriebsräten für die (migrantische) Randbelegschaft im Rahmen von Schulungen, die Ausweitung der arbeitsrechtlichen Beratung in Erstsprachen sowie die Verknüpfung von Serviceangeboten für (migrantische) Arbeitnehmer_innen mit Organizing-Strategien nahe. Zum anderen wurde nach den Handlungsbedarfen auf der rechtlichen und politischen Ebene gefragt. Hierfür ist insbesondere die Stärkung der Kontrollbehörden zu nennen, um Verletzungen des Arbeitnehmer_innenschutzes sowie Lohn- und Sozialdumping effektiver zu bekämpfen. Außerdem wären auch eine strengere Prüfung von Gewerbeberechtigungen für Leiharbeitsfirmen und die Nachschärfung bei den Haftungsbestimmungen, durch die Hauptauftraggeber wie Hygiene Austria und die Post AG stärker für Arbeitsrechtsverletzungen zu Verantwortung gezogen werden könnten,

wichtige Lösungsvorschläge. Um Strategien zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen in der Arbeitskräfteüberlassung wie auch in anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu entwickeln, ist es angesichts des wachsenden Migrationsanteils in diesem Bereich darüber hinaus von zentraler Bedeutung, den Blick auf aufenthaltsrechtliche und migrationspolitische Fragen auszuweiten, um die besonders prekäre Lebenssituation vieler in Österreich lebender Migrant_innen zu verbessern.

10. Literaturverzeichnis

- Alberti, G.; Holgate, J.; Tapia, M. (2013). Organising migrants as workers or as migrant workers? Intersectionality, trade unions and precarious work. In: *The International Journal of Human Resource Management*, 24(22), 4132-4148.
- Allsopp, J. (2017): Agent, victim, soldier, son: Intersecting masculinities in the European "refugee crisis". In: Freedman, J.; Kivilcim, Z.; & Baklacioğlu, N. Ö. (Hg.): *A gendered approach to the Syrian refugee crisis*. Oxfordshire: Routledge, 165-184.
- Allsopp, J.; Sigona, N.; Phillimore, J. (2014): Poverty among refugees and asylum seekers in the UK: An evidence and policy review. IRIS Working Paper. Birmingham: University of Birmingham.
- Appelbaum, E.; Bosch, G.; Gautié, J.; Mason, G.; Mayhew, K.; Salverda, W.; Schmitt, J.; Westergaard-Nielsen, N. (2010): Introduction and overview. In: Gautié, J.; Schmitt, J. (Hg.): *Low-Wage Work in the Wealthy World*. New York: Russell Sage Foundation, 1-32.
- Aschauer, W.; Gann, F. (2017): Zu den Paradoxien der gegenwärtigen Integrationsdiskurse von Flüchtlingen in Österreich: Wie in der Forderung nach individueller Leistung erschwerte Ausgangs- und Kontextbedingungen missachtet werden. In: Oberlechner, M.; Trültzsch-Wijnen, C.; Duval, P. (Hg.): *Migration bildet*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 279-302.
- Aust, A.; Pernicka, S.; Feigl-Heihs, M. (2007): „Moderner Sklavenhandel“? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit Leiharbeit. In: Pernicka, S.; Aust, A. (Hg.): *Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter – ein deutsch-österreichischer Vergleich*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 231-312.
- Avendaño, A. (2014): *Mobilizing against inequality: Unions, immigrant workers, and the crisis of capitalism*. New York: Cornell University Press.
- Badura, B.; Helmann, T. (2013): *Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation*. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Batt, R.; Appelbaum, E. (2017): The networked organization: Implications for jobs and inequality. In: Grimshaw, D.; Fagan, C.; Hebson, G., Tavora, I. (Hg.): *Making Work More Equal: A New Labour Market Segmentation Approach*. Manchester: Manchester University Press, 70-89.
- Benvegnú, C., Haidinger, B. and Sacchetto, D. (2018). Restructuring Labour Relations and Employment in the European Logistics Sector. In: Doellgast, V.; Lillie, N.; Pulignano, V. (Hg.): *Reconstructing solidarity: labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*. Oxford: Oxford University Press, 83-103.
- Benz, M. (2014): *Zwischen Migration und Arbeit: Worker Centers und die Organisation prekär und informell Beschäftigter in den USA*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Birke, P. (i.E.): *Grenzen aus Glas. Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland*. Wien/Berlin: Mandelbaum Verlag.

- Birke, P. (2021): Die Fleischindustrie in der Coronakrise: Eine Studie zu Migration, Arbeit und multipler Prekarität. In: Sozial. Geschichte Online, 29, 1-47.
- Brinkmann, U.; Nachtwey, O. (2014): Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung, Industrielle Beziehungen. In: Industrielle Beziehungen, 21(1), 78-98.
- Brücker, H.; Rother, N.; Schupp, J. (2017): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen. Berlin: DIW Berlin.
- Castel, R.; Dörre, K. (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a. M.: Campus.
- Cranford, C. J. (2005): Networks of exploitation: Immigrant labor and the restructuring of the Los Angeles janitorial industry. In: Social Problems, 52, 379-397.
- Dumont, J.; Liebig, T.; Peschner, J., Tanay, F.; Xenogiani, T. (2016): How Are Refugees Faring on the Labour Market in Europe? A First Evaluation Based on the 2014 EU Labour Force Survey ad hoc Module. Working Paper 1/2016. Brussels: EU Commission.
- Eggenhofer-Rehart, P.; Latzke, M.; Pernkopf, K.; Zellhofer, D.; Mayrhofer, W.; Steyrer, J. (2018): Refugees' Career Capital Welcome? Afghan and Syrian Refugee job Seekers in Austria. In: Journal of Vocational Behavior, 105, 31-45.
- Eisenmann, M.; Ortmann, U. (2019): „Digitale Optimierung“: Digitaler Taylorismus in der Lagerlogistik. In: Hirsch-Kreinsen, H.; Ittermann, P.; Falkenberg, J. (Hg.): Szenarien digitalisierter Einfacharbeit. Konzeptionelle Überlegungen und empirische Befunde aus Produktion und Logistik. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 111-134.
- Entringer, T.; Jacobsen, J.; Kröger, H.; Metzger, M. (2021): Geflüchtete sind auch in der Corona-Pandemie psychisch belastet und fühlen sich weiterhin sehr einsam. Berlin: DIW Wochenbericht 12. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.813947.de/21-12-1.pdf (Zugriff: 09.09.21).
- Expertenrat für Integration (2021): INTEGRATION IM KONTEXT DER CORONA-PANDEMIE. Integrationsbericht 2021. <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/service/publikationen-aus-dem-bundeskanzleramt/publikationen-zu-integration/integrationsberichte.html> (Zugriff 07.08.21).
- Flecker, J. (2016): Leistung und Inklusion in kommerzialisierten Dienstleistungen und fragmentierter Beschäftigung. In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 45(1), 37-49.
- Flecker, J. (2010). Fragmenting labour: organisational restructuring, employment relations and the dynamics of national regulatory frameworks. In: Work Organisation, Labour and Globalisation, 4(1), 8-23.
- Griesser, M.; Sauer, B. (2017): Von der sozialen Neuzusammensetzung zur gewerkschaftlichen Erneuerung? MigrantInnen als Zielgruppe der österreichischen Gewerkschaftsbewegung. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 42(2), 147-166.
- Griffiths, M. (2015): "Here, Man Is Nothing!" Gender and Policy in an Asylum Context. In: Men and Masculinities, 18(4), 468-488.
- Grimshaw, D.; Fagan, C.; Hebson, G.; Tavora, I. (2017): A new labour market segmentation approach for analysing inequalities: introduction and overview. In: Grimshaw, D.; Fagan, C.; Hebson, G.; Tavora, I. (Hg.): Making Work More Equal: A New Labour Market Segmentation Approach. Manchester: Manchester University Press, 1-32.
- Haindorfer, R.; Liedl, B.; Kittel, B.; Verwiebe, R. (2021). Determinanten der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten am Beispiel der Stadt Wien. In: Sievers, W.; Bauböck, R.; Reinprecht, C. (Hg.): Flucht und Asyl – internationale und österreichische Perspektiven, Jahrbuch Migrationsforschung. Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, 597-116.

- Hermann, C.; Flecker, J. (2009): Betriebliche Interessenvertretung in Österreich: Wachsender Druck und zunehmende Lücken. In: Hermann, C.; Atzmüller, R. (Hg.): Die Dynamik des „österreichischen Modells“: Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem. Berlin: edition sigma, 93–110.
- Holst, H. (2009): Disziplinierung durch Leiharbeit? Neue Nutzungsstrategien von Leiharbeit und ihre arbeitspolitischen Folgen. Düsseldorf: WSI-Mitteilungen, 62(3), 143-149.
- Holst, H.; Nachtwey, O.; Dörre, K. (2009): Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. OBS-Arbeitsheft, 62(3), 143-149
- Ignatiev, N. (2012): How the Irish became white. London: Routledge.
- Jahoda, M.; Lazarsfeld, P. F. and Zeisel, H. (1960): Die Arbeitslosen von Marienthal: ein soziographischer Versuch mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie. Klassiker der Umfrage-Forschung. Allensbach/Bonn: Verlag für Demoskopie.
- Jain, A.; Hassard, J. (2014): Precarious work: definitions, workers affected and OSH consequences. Bilbao: EU-OSHA (European Agency for Safety & Health at Work), https://oshwiki.eu/wiki/Precarious_work:_definitions,_workers_affected_and_OSH_consequences (Zugriff: 09.03.20).
- Johnson, P. J.; Stoll, K. (2008): Remittance patterns of southern Sudanese refugee men: Enacting the global breadwinner role. In: Family Relations, 57(4), 431-443.
- Jungwirth, M. (2016): Gewerkschaften und undokumentierte Arbeit von Migrant_innen in Österreich. Über die Entstehung gewerkschaftlicher Beratungs- und Unterstützungsstrukturen. In: PERIPHERIE 142/143(36), 224-241.
- Kohlenberger, J.; Weigl, M.; Gaiswinkler, S.; Buber-Ennsner, I.; Rengs, B. (2021): COVID-19 und Migrationshintergrund. Erreichbarkeit, Umgang mit Maßnahmen und sozioökonomische Herausforderungen von Migrant/inn/en und Geflüchtete. Wien: WU/Gesundheit Österreich GmbH/ Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumschutz.
- Kraler, A.; Panreiter, C. (2005): Migration theoretisieren. In: PROKLA 140(35), 327-344.
- Krings, T. (2021): 'Good' bad jobs? The evolution of migrant low-wage employment in Germany (1985–2015). In: Work, Employment and Society, 35(3), 527-544.
- Kroll, L. E.; Lampert, T. (2012): Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigung und Gesundheit. GBE Kompakt. Berlin: Robert-Koch-Institut.
- Kroll, L. E.; Müters, S.; Schumann, M.; Lampert, T. (2017): Wahrnehmung gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen in Deutschland. In: Journal of Health Monitoring, 2(4), 124-129.
- Lewis, H.; Dwyer, P.; Hodgkinson, S. und Waite, L. (2015): Hyper-precarious lives: Migrants, work and forced labour in the Global North. In: Progress in Human Geography, 39(5), 580-600.
- Li, Y. T. (2017). Constituting co-ethnic exploitation: The economic and cultural meanings of cash-in-hand jobs for ethnic Chinese migrants in Australia. In: Critical Sociology, 43(6), 919-932.
- Löw, N. (2021): Trade unions in solidarity (2015): Testimonials from the Austrian and German labour movements. In: Galgócz, B. (Hg.): Betwixt and between: Integrating refugees into the EU labour market. Brüssel: ETUI, 247-258.
- Marchington, M.; Willmott, H.; Rubery, J.; Grimshaw, D. (Hg.) (2005): Fragmenting work: Blurring organizational boundaries and disordering hierarchies. Oxford: Oxford University Press on Demand.
- Mau, K.; Wagner, C.; Pfeuffer, A.; Tschernitz, M. (2014): Transformationen der österreichischen, deutschen und schweizerischen Post. Zu Fragmentierungsprozessen und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten. In: Flecker, J.; Schultheis, F.; Vogel, B. (Hg.): Im Dienste öffentlicher Güter. Metamorphosen der Arbeit aus der Sicht der Beschäftigten. Berlin: edition sigma, 187-214.
- Mayer-Ahuja, N. (2012): Arbeit, Unsicherheit, Informalität. In: Dörre, K.; Sauer, D.; Wittke, V. (Hg.): Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik. Frankfurt a.M. u.a.: Campus, 289-301.

- Meardi, G. (2012): *Social Failures of EU Enlargement: A case of Workers Voting with their Feet*. London: Routledge.
- Meardi, G.; Simms, M.; Adam, D. (2021): Trade unions and precariat in Europe: Representative claims. In: *European Journal of Industrial Relations*, 27(1), 41-58.
- Mezzadra, S.; Neilson, B. (2013): *Border as Method, or, the Multiplication of Labor*. Durham: Duke University Press.
- Milkman, R.; Ott, E. (2014): *New labor in New York: Precarious workers and the future of the labor movement*. New York: Cornell University Press.
- Morrison, C.; Sacchetto, D.; Cretu, O. (2013). International migration and labour turnover: Workers' agency in the construction sector of Russia and Italy. In: *Studies of Transition States and Societies*, 5(2), 7-20.
- Morrison, C.; Sacchetto, D.; Cretu, O. (2014): Labour mobility in construction: migrant workers' strategies between integration and turnover. In: *Construction Labour Research-CLR News*, 2, 33-49.
- Myrntinen, H.; Khattab, L.; Naujoks, J. (2017): Re-thinking hegemonic masculinities in conflict-affected contexts. In: *Critical Military Studies*, 3(2), 103-119.
- Neuhauser, J. (2019): Die Funktion migrantischer Arbeit – Zur Aktualität klassischer Segmentationstheorien. In: *Kurswechsel: Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen*, 3, 13-22.
- Neuhauser, J.; Birke, P. (2021): Migrantische Arbeit unter Covid-19: Leerstellen in der Arbeitssoziologie. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 2/2021.
- Österreichischer Integrationsfonds – ÖIF (2021): *Statistisches Jahrbuch. Migration & Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren*. Wien: ÖIF.
https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Fotos/Publikationen/Statistikbroschuere/OEIF_Statistisches_Jahrbuch_2021.pdf (Zugriff: 07.07.21).
- Palillo, M. (2018): 'If I Die Here, I'm a Hero!' On Masculinity and Vulnerability Among Male Asylum Seekers. In: *Journal of Extreme Anthropology*, 2(1): 28-45.
- Papouschek, U.; Krenn, M. (2016): *Gewerkschaftliche Interessenvertretung in der Leiharbeit: Probleme, Bedingungen und erfolgversprechende Ansätze*. Wien: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelle.
- Peyrl, J. (2018): Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Personen. In: Schratlbauer, B.; Pfeil, W. J.; Mosler, R. (Hg.): *Migration, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik*. Wien: Manz-Verlag, 101-120.
- Piore, M. (1979): *Birds of passage: migrant labor and industrial societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Quinlan, A. E.; Berbés-Blázquez, M.; Haider, L. J.; Peterson, G. D. (2016): Measuring and assessing resilience: broadening understanding through multiple disciplinary perspectives. In: *Journal of Applied Ecology*, 53(3), 677-687.
- Riesenfelder, A.; Danzer, L. und P. Wetzel (2018): *Arbeitskräfteüberlassung in Österreich*. In: *Sozialpolitische Studienreihe*, 24, Wien: Verlag des ÖBG. <https://www.econstor.eu/handle/10419/226685> (Zugriff 05.04.21).
- Roediger, D. R. (2007): *The wages of whiteness: race and the making of the American working class*. London/New York: Verso.
- Schönherr, D. (2021): *Die Situation von Arbeitslosen in Österreich*. Wien: SORA-Institut. https://www.sora.at/fileadmin/downloads/projekte/2021_SORA_21086_Momentum_Studie_Arbeitslosigkeit_in_der_Coronapandemie.pdf (Zugriff: 01.09.21).
- Titelbach, G.; Fink, M.; Hye, R.; Valkova, K. (2018). *Beschäftigungsentwicklung von Inländer/inne/n und Ausländer/inne/n am österreichischen Arbeitsmarkt*. AMS Projektbericht. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4910/1/2018-ihs-report-titelbach-fink-hye-alkova-beschaeftigungsentwicklung-oesterreichischen-arbeitsmarkt.pdf> (Zugriff: 02.04.20).

Verwiebe, R.; Kittel, B.; Dellinger, F.; Liebhart, C.; Schiestl, D.; Haindorfer, R.; Liedl, B. (2019): Finding your way into employment against all odds? Successful job search of refugees in Austria. In: Journal of Ethnic and Migration Studies, 45(9), 1401-1418.

Waldinger, R.; Lichter, M. I. (2003): How the other half works. Berkeley: University of California Press.

Weigl, M.; Gaiswinkler, S. (2016): Handlungsmodule für Gesundheitsförderungsmaßnahmen für/mit Migrantinnen und Migranten. Methoden- und Erfahrungssammlung. Wien: Gesundheit Österreich GmbH. https://jasmin.goeg.at/63/1/Handlungsmodule%20f%C3%BCr%20Gesundheitsf%C3%B6rderungsma%C3%9Fnahmen%20f%C3%BCr_mit%20Migrantinnen%20und%20Migranten.pdf (Zugriff: 03.08.21).

Witzel, A. (2000): The problem-centered interview [26 paragraphs]. In: Forum Qualitative Sozialforschung, 1(1), <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132> (Zugriff: 04.07.21).

Zechmann, A.; Paul, K. I. (2019): Why do individuals suffer during unemployment? Analyzing the role of deprived psychological needs in a six-wave longitudinal study. In: Journal of occupational health psychology, 24(6), 641-661.

Medienberichte

Addendum (03.06.20): Die Chronik der COVID-Krise bei der Post. <https://www.addendum.org/coronavirus/verteilzentren-post/> (Zugriff: 04.10.21).

APA Ots (11.05.04): Neues Paket-Verteilzentrum der Post entsteht in Inzersdorf. https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20040511_OTS0135/neues-paket-verteilzentrum-der-post-entsteht-in-inzersdorf (Zugriff: 05.06.21).

APA Ots (22.03.21): Hygiene Austria intensiviert Transparenzoffensive – 41 FAQs und 23 Protokolle, Zertifikate und Testberichte online abrufbar. https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20210322_OTS0132/hygiene-austria-intensiviert-transparenzoffensive-41-faqs-und-23-protokolle-zertifikate-und-testberichte-online-abrufbar (Zugriff: 05.06.21).

APA Ots. (17.05.2021): FPÖ Wien. Nepp: SPÖ-Skandal um Corona-Asylanten muss politische Folgen haben. https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20200517_OTS0014/nepp-spo-e-skandal-um-corona-asylanten-muss-politische-folgen-haben (Zugriff: 30.09.21).

Der Standard (04.03.2020): Hygiene Austria: Totales Versagen. <https://www.derstandard.at/story/2000124703352/hygiene-austria-totales-versagen> (Zugriff: 06.10.21).

Der Standard (04.03.2020): Klagen über miserable Arbeitsbedingungen bei Hygiene Austria. In: Der Standard. <https://www.derstandard.at/story/2000124676126/klagen-ueber-miserable-arbeitsbedingungen-bei-hygiene-austria> (Zugriff: 17.09.2021).

Der Standard (31.03.21): Hygiene-Austria-Chef Wieser zeigte sich wegen Arbeitsunfalls selbst an. <https://www.derstandard.at/story/2000125448779/tino-wieser-zeigte-sich-wegen-arbeitsunfalls-im-maskenwerk-selbst-an> (Zugriff: 05.10.21).

Der Standard (29.09.21): Erneut großflächige Razzien bei Maskenhersteller Hygiene Austria. <https://www.derstandard.at/story/2000130055774/erneut-grossflaechige-razzien-bei-maskenhersteller-hygiene-austria> (Zugriff: 05.10.21).

Die Presse (11.03.21): Hygiene Austria erzielte 5,7 Millionen Euro Gewinn. <https://www.diepresse.com/5949601/hygiene-austria-erzielte-57-millionen-euro-gewinn> (Zugriff: 05.10.21).

Die Presse (22.07.21): Hygiene Austria: Was von der Affäre blieb. <https://www.diepresse.com/6011252/hygiene-austria-was-von-der-affare-blieb> (Zugriff: 05.10.21).

Die Presse (15.05.20): Rund 60 Coronavirus-Fälle in Postverteilerzentren. <https://www.diepresse.com/5813909/rund-60-coronavirus-falle-in-postverteilershyzentren> (Zugriff: 06.10.21).

Hygiene Austria LP GmbH (22.03.21): Hygiene Austria intensiviert Transparenzoffensive – 41 FAQs und 23 Protokolle, Zertifikate und Testberichte online abrufbar. https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20210322_OTS0132/hygiene-austria-intensiviert-transparenzoffensive-41-faqs-und-23-protokolle-zertifikate-und-testberichte-online-abrufbar (Zugriff: 05.09.21).

Kleine Zeitung (17.05.20): Leiharbeitsfirma als Auslöser. Corona-Infektionswelle in Wien: Heer muss bei der Post aushelfen. https://www.kleinezeitung.at/international/corona/5814802/Leiharbeitsfirma-als-Ausloeser_CoronaInfektionswelle-in-Wien_Heer (Zugriff: 05.09.21).

Kleine Zeitung (14.03.21): Masken-Drama. Verteidiger und Stürmer zugleich: Der Hygiene-Austria-Mann. https://www.kleinezeitung.at/politik/5950590/MaskenDrama_Verteidiger-und-Stuermer-zugleich_Der-HygieneAustriaMann (Zugriff: 05.09.21).

Kurier (12.03.21): Corona-Jahr 2020: Die Post büßt 20 Prozent des Gewinns ein. <https://kurier.at/wirtschaft/corona-jahr-2020-die-post-buesste-20-prozent-des-gewinns-ein/401216055> (Zugriff: 05.09.21).

Kurier (23.05.21): Post-Chef Georg Pölzl setzt auf Leiharbeiter und Innovation. <https://kurier.at/wirtschaft/karriere/post-chef-georg-poelzl-setzt-auf-leiharbeiter-und-innovation/400848164> (Zugriff: 05.09.21).

ORF News (21.05.21): Wirbel um Leiharbeit bei der Post hält an. <https://orf.at/stories/3166598/> (Zugriff: 05.09.21).

ORF Wien (06.06.20): Bundesheer beendete Einsatz bei der Post. <https://wien.orf.at/stories/3051951/> (Zugriff: 05.09.21).

Profil (04.03.21): „Hygiene Austria“: Geplatzer Masken-Deal mit der Regierung. <https://www.profil.at/wirtschaft/hygiene-austria-geplatzer-masken-deal-mit-der-regierung/401208109> (Zugriff: 05.09.21).

Salzburger Nachrichten (05.03.21): Hygiene Austria: Offiziell gibt es nur elf eigene Mitarbeiter. <https://www.sn.at/wirtschaft/oesterreich/hygiene-austria-offiziell-gibt-es-nur-elf-eigene-mitarbeiter-100672531> (Zugriff: 07.09.21).

Salzburger Nachrichten (10.09.21): Palmers-Tochter Hygiene Austria vor zahlreichen Verfahren. <https://www.sn.at/wirtschaft/oesterreich/palmers-tochter-hygiene-austria-vor-zahlreichen-verfahren-109294594> (Zugriff: 07.09.21).

Wiener Zeitung (04.06.20): Post-Betrieb auf Kosten anderer. <https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/politik/oesterreich/2061977-Post-Betrieb-auf-Kosten-anderer.html> (Zugriff: 05.09.21).

Zackzack (09.03.21): Hygiene Austria Massenverwalterin: Leihfirma bezog Kurzarbeitsgeld. <https://zackzack.at/2021/03/09/hygiene-austria-masseverwalterin-leihfirma-bezog-kurzarbeitsgeld/> (Zugriff: 05.09.21).

Sonstige Quellen

Arbeiterkammer (2021a): Arbeitsklima.

<https://ooe.arbeiterkammer.at/arbeitsklima> (Zugriff: 20.10.21)

Arbeiterkammer (2021b): Betrug darf sich nicht lohnen!

https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsmarkt/Betrug_darf_sich_nicht_lohnen.html (Zugriff: 20.10.21)

Arbeiterkammer Oberösterreich (09.04.21): Der Arbeitsklima Index zeigt: 53 Prozent der Beschäftigten arbeiten in der Corona-Krise, auch wenn sie krank sind. https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/arbeitsklima_index/Arbeitsklima_Index_2021_-_April.html (Zugriff: 04.10.21)

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910> (Zugriff 02.09.21)

Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008655> (Zugriff 02.09.21)

Arbeitszeitgesetz (AZG)

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238> (Zugriff 02.09.21)

Hygiene Austria

<https://hygiene-austria.at/> (Zugriff 02.09.21)

<https://hygiene-austria.at/pages/fragen-antworten-zertifikate> (Zugriff: 02.09.21)

<https://hygiene-austria.at/pages/transparenzoffensive> (Zugriff 02.09.21)

Insolvenzgeltsicherungsgesetz

<https://www.insolvenztgelt.at/ueber-uns/der-fonds/finanzierung-des-ief-geaendert/> (Zugriff 02.10.21)

Justiz Insolvenzdatei

<https://edikte.justiz.gv.at/edikte/id/idedi8.nsf/suchedi?SearchView&subf=e&SearchOrder=4&SchuldnerS=Job%20Assist&BMAZ=NUL&ftquery=&query=%28%5BSchuldnerS%5D%3D%28Job%20AND%20%20Assist%29%29#1632231695903> (Zugriff: 01.09.21 – 05.10.21).

Kollektivvertrag Arbeitskräfteüberlasser, Arbeiter/innen

<https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/kv-arbeitskraefteueberlasser-2021.html> (Zugriff 02.09.21)

Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung

<https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung-rot-weiss-rot-karte/rot-weiss-rot-karte-plus.html> (Zugriff: 20.10.21)

Offene Vergaben

<https://offenevergaben.at> (Zugriff von 15.09.21 - 20.10.21).

Österreich – digitales Amt

<https://www.oesterreich.gv.at/> (Zugriff: 09.09.21)

Österreichischer Gewerkschaftsbund (04.12.19)

<https://www.oegb.at/themen/arbeitsrecht/rechte-und-pflichten-am-arbeitsplatz/trinkverbot-waehrend-der-arbeitszeit> (Zugriff: 05.10.21).

Österreichisches Parlament (parlamentarische Anfrage)

https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/J/J_03005/ (Zugriff: 14.10.21)

Österreichische Post AG

<https://www.post.at/> (Zugriff: 09.09.21)

Österreichische Postaktiengesellschaft

<https://www.post.at/ir/c/aktionaersstruktur> (Zugriff: 05.10.21)

Rechtsinformation des Bundes (Fassung vom 06.10.21): Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG)

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910> (Zugriff: 06.10.21)

Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz – SBBG (Fassung vom: 04.10.21):
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009245> (Zugriff: 04.10.21)

Statista (23.08.21): Statistiken zur Österreichischen Post AG.
<https://de.statista.com/themen/4177/oesterreichische-post-ag/> (Zugriff: 06.10.21)

WKO (2021): Arbeitskräfteüberlassung in Österreich. Fact Sheet. Stand Juni 2021.