



adis e.V.
Antidiskriminierung
Empowerment
Praxisentwicklung

Corona, Diskriminierung und der prekäre Arbeitsmarkt



**Podiumsdiskussion mit Live-Stream,
von klever-iq (adis e.V.) und franz.K**

**Montag, 6. Juli, 20 Uhr
im Kulturzentrum franz.K, Reutlingen**

Corona, Diskriminierung und der prekäre Arbeitsmarkt

Podiumsdiskussion mit Live-Stream, von clever-iq (adis e.V.) und franz.K
Montag, 6. Juli, 20 Uhr im Kulturzentrum franz.K, Reutlingen

Mit:

Peter Birke (Soziologe an der Universität Göttingen)

Tülay Güner (Beratungsstelle mira/Faire Integration, Stuttgart)

Dragana Bubulj (Beratungsstelle Faire Mobilität, Stuttgart)

Doris Köhncke (Fraueninformationszentrum FIZ, Stuttgart)

Martin Gross (Landesbezirksleiter von ver.di Ba-Wü)

Mihai Panu (Betriebsrat bei U.D.O., Tübingen)

Moderation: Andreas Foitzik (adis e.V.)

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitsbedingungen in vielen Branchen noch unsicherer und gefährlicher gemacht – vor allem in solchen Branchen, in denen besonders viele Migrant*innen mit ungesicherten Verträgen arbeiten (Werkverträge, Leiharbeit, Befristungen). Aber die Pandemie hat mancherorts auch zu mehr Gegenwehr der Beschäftigten geführt – und zu größerer öffentlicher Aufmerksamkeit beispielsweise für die Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie. Das zeigte eine von adis e.V. organisierte Podiumsdiskussion mit Sozialberaterinnen, Gewerkschaftern und einem Arbeits-soziologen im Reutlinger Kulturzentrum franz.K. Etwa 50 Zuhörer*innen verfolgten die Diskussion vor Ort oder online.

Die Juristin **Tülay Güner** von der „Beratungsstelle mira/Faire Integration“ im DGB-Haus Stuttgart berät seit zweieinhalb Jahren migrantische Beschäftigte aus verschiedenen Branchen in arbeitsrechtlichen Fragen. Ein großes Problem sei die Leiharbeit, verbunden mit undurchsichtigen und fehlerhaften Abrechnungen. Trotz Vollzeitvertrag werden die Leiharbeitenden beispielsweise nur entsprechend der Auftragslage eingesetzt. In manchen Monaten, wenn keine Aufträge reinkommen, sind das nur wenige Tage, so dass der Lohn nur ein paar hundert Euro beträgt. Die Beschäftigten müssten jedoch stets erreichbar und leistungsbereit sein. Rechtlich steht ihnen in solchen Fällen der volle Lohn zu, auch wenn sie nicht voll eingesetzt wurden. Das Wirtschaftsrisiko tragen nämlich die Unternehmen. Auf Nachfrage behaupten die Unternehmen dann gerne, dass die Ratsuchenden unentschuldigt gefehlt hätten bzw. nicht erreichbar waren. Da in vielen Fällen die Ratsuchenden jedoch regelmäßig über Whats App nach Arbeit fragen, können diese Behauptungen widerlegt werden. Wenn die Beratungsstelle die Firmen mit diesen digitalen Nachweisen konfrontiert, zahlen die meisten den fehlenden Lohn nachträglich.

Ein weiteres Problem sind zu Unrecht erfolgte fristlose Kündigungen, die zu einer dreimonatigen Leistungssperre seitens der Arbeitsagentur und Jobcenter führen. Viele Ratsuchende berichten, dass ihnen oft zunächst nicht geglaubt wird – oft auch wegen ihres migrantischen Hintergrunds. Die

Behörden gehen davon aus, dass die Migrant*innen mangels deutscher Sprachkenntnisse eben „etwas missverstanden“ hätten oder dass sie die in Deutschland üblichen Regeln und Arbeitsgewohnheiten nicht kennen würden. Daher sei die Kündigung selbst verschuldet. Hier kann die Beratungsstelle oft Dinge richtig stellen und so die Leistungssperre aufheben. Die Zusammenarbeit mit den Jobcenter und der Arbeitsagentur Stuttgart gestaltet sich laut Güner sich hierbei mittlerweile sehr gut.

Dragana Bubulj arbeitet für die Beratungsstelle Faire Mobilität in Stuttgart. Bundesweit gibt es acht weitere dieser Beratungsstellen, die sich vor allem an (osteuropäische) LKW-Fahrer und an andere Beschäftigte in der Logistik, Zustellung etc., an Beschäftigte im Bau-Sektor, in Leiharbeitsfirmen, in der Landwirtschaft und in vielen anderen Branchen wenden, meist in der jeweiligen Herkunftssprache. Viele osteuropäische Bau-Arbeiter arbeiten für Sub-Unternehmen. Zwar gelten auf den deutschen Baustellen gesetzliche Mindestlöhne (rund 12 Euro für „Helfer“, 15 Euro für qualifizierte Tätigkeiten), aber in der Realität erhielten auch viele qualifizierte Arbeiter nur den geringeren „Helfer“-Lohn. Gelegentlich wird aber auch dieser nur teilweise ausbezahlt oder mit anderen Dingen (Miete, Verpflegung, etc.) verrechnet. Wenn sich eine ganze Kolonne bei der Beratungsstelle meldet, sei es oft leichter, deren Ansprüche auch durchzusetzen. Notfalls schalte die Beratungsstelle auch die Medien ein.

Im Unterschied dazu arbeiten LKW-Fahrer in der Regel alleine, als „moderne Nomaden“. Die Beratungsstelle macht eine „aufsuchende Beratung“ mit Info-Aktionen auf Autobahn-Rastplätzen etc. Auch den osteuropäischen LKW-Fahrern steht auf den deutschen Strecken der deutsche Mindestlohn zu, doch viele osteuropäischen Firmen bezahlten nach einem undurchsichtigen „Spesen-Modell“. Die Corona-Krise habe den Konkurrenzkampf noch verschärft, und viele Firmen hätten die „Spesen“ noch weiter gekürzt. Viele Fahrer vernetzten sich über Facebook und andere Medien, auch von gemeinsamen Streiks sei gelegentlich die Rede.

Doris Köhncke leitet das Stuttgarter Fraueninformationszentrum FIZ (im Verein für Internationale Jugendarbeit / Diakonie). Das FIZ berät „24-Stunden“-Betreuerinnen in der häuslichen Pflege. Die meisten stammen aus Osteuropa und arbeiten völlig vereinzelt in den jeweiligen Privathaushalten. Sie werden von international tätigen Agenturen vermittelt. Die konkreten Arbeitsbedingungen unterscheiden sich stark von Haushalt zu Haushalt. Vieles geschieht in einer rechtlichen Grauzone. Die gesetzlichen Arbeitszeitregeln werden nur selten berücksichtigt. Für die Betreuerinnen (die meisten haben keine Pflege-Ausbildung) sind diese Stellen interessant, weil man meist keine formalen Zeugnisse braucht und eine Wohnung damit verbunden ist. „Darin liegt aber auch die Tücke“, sagte Köhncke. Es wird erwartet, dass die Betreuerinnen rund um die Uhr zur Verfügung stehen (auch nachts). Viele müssen Pflegebedürftige mit Demenzerkrankung betreuen, manche sind auch Aggressionen ausgesetzt. Dementsprechend seien viele Betreuerinnen „total erschöpft“. Das FIZ bietet eine Art „Kaffeeklatsch“ zum Erfahrungsaustausch an. Aber viele Frauen könnten kaum für längere Zeit den Pflege-Haushalt verlassen und nutzen ihre freie Zeit lieber zum Internet-Kontakt mit der eigenen Familie im Herkunftsland.

Die Corona-Krise hat in diese Arbeitsverhältnisse dramatisch eingegriffen. Viele, die beim Lockdown bereits in Deutschland waren, sind hiergeblieben und haben weiter gearbeitet, statt sich wie üblich nach drei Monaten mit einer Kollegin abzuwechseln. Andere konnten aus Osteuropa nicht wieder einreisen. Und alle lebten in der Sorge um ihre eigene Gesundheit, um die Gesundheit ihrer Klient*innen und um die Gesundheit der eigenen Angehörigen.

Der Göttinger Arbeitssoziologe **Peter Birke** untersucht derzeit die Situation migrantischer Arbeitskräfte vor allem in der Fleischindustrie und im Versandhandel (Amazon). Für das mehrjährige Forschungsprojekt führten er und seine Kolleg*innen zahlreiche qualitative Interviews (bis zu zweistündige Gespräche) mit Arbeiter*innen, Betriebsräten, Management und Beratungsstellen in Niedersachsen. Der Fokus lag zunächst auf Geflüchteten, später kamen auch andere „neue“ Migrant*innen

hinzu, z.B. bulgarische und rumänische Schlachthof-Beschäftigte (also EU-Staatsangehörige).

Bei Amazon gab es in den vergangenen Monaten zahlreiche Auseinandersetzungen wegen Corona. Weltweit wurden mehrere Standorte wegen mangelndem Infektionsschutz vorübergehend ganz geschlossen, allerdings nicht in Deutschland. In vielen (allen?) deutschen Standorten gibt es Betriebsräte, aber bisher keine Tarifverträge. In den „alten“ Verteilzentren (z.B. Bad Hersfeld) gibt es immer wieder Streiks, auch mit ver.di-Unterstützung. An den „neuen“ Standorten dauert es oft viele Jahre, bis betriebliche Strukturen aufgebaut sind. Die Belegschaften in den Verteilzentren sind sehr multinational, darunter sind auch viele Geflüchtete, die teilweise gezielt angeworben oder von den Jobcentern hingeschickt wurden. Etwa die Hälfte hat nur befristete Verträge, im Weihnachtsgeschäft ist der Anteil der Befristungen noch höher (aber keine Werkverträge). Das Arbeitstempo ist individuell (kein Fließband), wird aber sehr stark kontrolliert und ständig beschleunigt. Durch ein „Feedback-System“ wissen die Vorgesetzten sehr genau, wer wie arbeitet, und üben starken Druck aus.

In den Schlachthöfen gibt es meist keine Tarifverträge, gewerkschaftliche Strukturen oder Betriebsräte. Hier dominieren Werkverträge und der Einsatz von Sub-Unternehmen; dass dies ab 2021 abgeschafft werden soll, ist laut Peter Birke ein „großer“ Schritt. Üblich sind überlange Arbeitstage (bis zu 16 Stunden), ein mörderisches Arbeitstempo (Fließband), viele (auch sehr schwere) Arbeitsunfälle, schlechte Unterkünfte (bei Sub-Unternehmen), illegale Lohnabzüge. Durch räumliche Enge und feucht-kühle Luft hohes Risiko von Corona-Ansteckungen. Da die Fleisch-Industrie sowieso schon ein schlechtes öffentliches Image hat (im Unterschied zu Amazon), war es nicht überraschend, dass nun wegen Corona mehrere Schlachthöfe geschlossen wurden.

In der öffentlichen Wahrnehmung gab es daraufhin eine Art „Täter-Opfer-Umkehr“, sagte Moderator Andreas Foitzik. Die Schlachthof-Beschäftigten, deren Gesundheit extrem gefährdet worden war, wurden nun ihrerseits zur „Gefahr“ erklärt: „für die

Bevölkerung“ – ganz so, als gehörten sie selbst nicht zur Bevölkerung. Birke beschrieb die Verlautbarungen: Das Corona-Virus sei womöglich durch die migrantischen Arbeiter*innen eingeschleppt, es verbreite sich vor allem in den Unterkünften (und nicht im Betrieb), etc. Dies stoße auch auf ein Echo in gutbürgerlichen Kreisen: Für das Social Distancing sei jede*r „selbst verantwortlich“. Aber die Leute in den Werks-Unterküften und Wohnblocks „wollen sich ja gar nicht schützen“. Diese Sichtweise ignoriere die real existierenden Wohn- und Arbeitsbedingungen.

Im Vergleich etwa zu Dänemark zahlt die deutsche Fleisch-Industrie sehr niedrige Löhne. Birke: „Deutschland ist ein Billiglohnland.“ Manche Abteilungen (Schlachtung, Zerlegung) haben allerdings eine relativ gute Verhandlungsposition, weil hier geeignete Arbeitskräfte schwer zu finden sind. Hier konnten die Beschäftigten schon häufiger höhere Löhne und andere Verbesserungen durchsetzen, indem sie mit Streiks oder mit Abwanderung nach Dänemark drohten. In anderen Abteilungen (z.B. Verpackung) ist der Frauen-Anteil viel höher, die Arbeitskräfte sind leichter austauschbar und daher weniger durchsetzungsfähig als beispielsweise die Schlachtung. Birke vermutet, dass sich dieses Gefälle („innere Spaltung“) innerhalb der Belegschaften eher noch verstärken wird, wenn die Werkverträge ab 2021 verschwinden.

Mihai Panu ist Betriebsrat bei U.D.O. in Tübingen. Die „Universitätsklinikum Dienstleistungsorganisation“ mit derzeit rund 850 Beschäftigten wurde vor etwa 20 Jahren ausgegliedert und privatisiert, um die Löhne in Bereichen wie Reinigung, Wäscherei, Transport und Küche zu senken (Tarifvertrag mit der IG BAU statt mit ver.di). Sehr hoher Anteil von Migrant*innen. Auch hier sind befristete Arbeitsverträge üblich, die Leute befinden sich in ständiger Unsicherheit. Viele Lohnabrechnungen sind fehlerhaft, die Beschäftigten kommen damit zum Betriebsrat. Corona hat laut Mihai Panu gezeigt, dass Bereiche wie Hygiene und Reinigung zu einem guten Gesundheitssystem dazugehören und systemrelevant sind: „Reinigung rettet Leben.“ Das sollte auch entsprechend gewürdigt werden.

Martin Gross ist Landesbezirksleiter der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Dass die ohnehin schon niedrigen Löhne des Reinigungspersonals in den Kliniken durch das Outsourcen zu U.D.O. nochmal um 20 Prozent gekürzt wurden, sei ein Skandal. „Wir brauchen eine Neu-Definition von Krankenhaus“, bei der ALLE Sektoren dazu gehören.

Die Gewerkschaften seien oft noch „viel zu deutsch“. Gross: „Auch das Gesicht unserer Gewerkschaft muss sich verändern“, schon allein wegen der Sprachkompetenz. Die Gewerkschaften sollten sich „weg von einer Stellvertreterpolitik, hin zur Emanzipationspolitik“ entwickeln (Stichwort: Organizing). Um bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen, brauche es aber auch eine „funktionierende Kontrolle“ durch Zoll und Gewerbeaufsichtsämter. Denn oft werde beispielsweise auf Baustellen auf dem Papier korrekt bezahlt – aber dafür dann eben „doppelt so viel gearbeitet“. Gross bekundete seinen „ganzen Respekt“ für die Arbeit der (häufig kirchlichen oder zivilgesellschaftlichen) Beratungsstellen, die auch Nicht-Gewerkschaftsmitglieder beraten.

In der Publikumsdiskussion ergänzte **Bärbel Mauch** vom DGB Südwürttemberg, dass auch viele Berater*innen selbst unter prekären Bedingungen arbeiten. „Auch diese Stellen sind befristet.“ Zumindest dann, wenn sie durch staatliche Gelder oder durch Stiftungsgelder finanziert sind, die meist nur für ein oder zwei Jahre bewilligt werden. Die Beratungstätigkeiten sollten nicht nur von Projektantrag zu Projektantrag laufen, sondern „anders abgesichert werden“, sagte Moderator Andreas Foitzik.

Klar wurde aber auch: Wenn Betroffene beispielsweise wegen Lohnbetrug eine Beratungsstelle aufsuchen, ist es häufig schon „zu spät“: Das Arbeitsverhältnis ist dann meistens bereits beendet. Zwar gelingt es den Beratungsstellen häufig, zumindest einen Teil des vorenthaltenen Lohns noch ausgezahlt zu bekommen oder Fehler des Jobcenters zu korrigieren. Aber an den zugrunde liegenden Arbeitsbedingungen ändert sich dann nichts mehr.

Die Kämpfe innerhalb der Betriebe und außerhalb der Betriebe seien meist voneinander „entkoppelt“, sagte Peter Birke. Ganz wichtig für die betrieblichen Auseinandersetzungen sei eine „anti-rassistische Perspektive“. Denn das zentrale Organisationsprinzip im kapitalistischen Betrieb sei eine rassistische Spaltung, „je nach Aufenthaltsstatus“.

Wenn Wissenschaftler*innen oder Journalist*innen nun die Schlachthof-Beschäftigten als „moderne Sklaven“ beschrieben, dann sei das problematisch, weil es die Betroffenen zu passiven Opfern degradiere, sagte Birke. Anders sei es, wenn die Beschäftigten selbst ihre Arbeit als „Sklaverei“ bezeichnen: „Dann ist das schon ein Schritt heraus“ aus der Abhängigkeit, und hin zur Selbstermächtigung.

Laut mira-Beraterin Tülay Güner wird der Status der Saisonarbeiter*innen selbst von Wohlmeinenden gelegentlich gegen die Betroffenen gewendet. Die hiesigen Arbeitsbedingungen und Niedrigstlöhne seien zwar nicht gut, heiße es dann, aber sie seien „immer noch besser“ als in den jeweiligen Herkunftsländern. Aber, so Güner: Es gebe nun mal kein „Arbeitsrecht für Geflüchtete“ (wie es selbst in der Beratung manchmal heiße). Das Arbeitsrecht sei für alle gleich. Arbeit sei nur dann der (vielbeschworene) „Schlüssel zur Integration“, wenn die Arbeit auch zu fairen Bedingungen erfolgt. „Arbeitsrechte sind unteilbar“, sagte Foitzik abschließend. „Das schützt letztendlich auch alle.“

Michael Hahn, Journalist, Tübingen.

Die Aufzeichnung der Veranstaltung kann unter nachfolgendem Link angesehen werden:
Corona, Diskriminierung und der prekäre Arbeitsmarkt

Ankündigungstext

„Die Würde des Spargels ist unantastbar“ – Das Graffiti an einem Tübinger Jugendzentrum trifft es auf den Punkt. Die Krise trifft auf einen Arbeitsmarkt, der in manchen Branchen für die Beschäftigten ohnehin sehr prekär ist. Die Saisonarbeit bei der Spargelernte und die Fleischindustrie sind ins öffentliche Bewusstsein gelangt. Aber auch in Bereichen wie der 24-Stunden-Pflege, der Leiharbeit, im Onlinehandel oder im Reinigungsgewerbe gibt es Formen von struktureller Diskriminierung, die insbesondere Migrant*innen treffen.

Peter Birke war maßgeblich an einer Studie beteiligt, die die Arbeitsbedingungen von neuen Migrant*innen in einer Reihe von Branchen untersucht hat. Mit ihm diskutieren werden Vertreter*innen aus Beratungsstellen und Gewerkschaften über die Auswirkungen der Krise und Handlungsmöglichkeiten von Akteur*innen des Arbeitsmarktes.

Impressum

adis e.V.

www.adis-ev.de

info@adis-ev.de

beratung@adis-ev.de

Vereinsitz

Museumstraße 7, 72764 Reutlingen

07121/300449

Antidiskriminierungsberatung und Empowerment

Aixerstraße 12, 72072 Tübingen

07071/14310410

Praxisentwicklung

Fürststraße 3, 72072 Tübingen

07071-7955912