



HAWK

Fakultät

Soziale Arbeit und Gesundheit

Hildesheim

26

Soziale Arbeit und Gesundheit im Gespräch

PREKÄRE BESCHÄFTIGUNG VON ARBEITSMIGRANT*INNEN IM MEDIALEN DISKURS

Eine qualitative Studie

Prekäre Beschäftigung von Arbeitsmigrant*innen im medialen Diskurs

Eine qualitative Studie

Projekt - & Redaktionsleitung

Dr. Jürgen Ebert

Redaktion

Cansu Avsar | Feza Aydogan | Insa Bunke | Sahar Butrus | Rose Elisabeth Claas | Gaspard Said Laszlo Engel | Miriam Hamann | Nina Krumpholz | Lara Annabelle Mätzig | Jan-Hendrik Roll | Julita Rzadkiewicz | Anne Schnee | Lina Sharifi | Nils David Sieper | Paula Stuewer | Lisa-Marie Troppa | Nour Al Houda Yousef

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

1 Rechtliche Rahmenbedingungen der temporären Arbeitsmigration

- 1.1 Das Grundprinzip der Dienstleistungsfreiheit im Verhältnis zum Arbeitnehmerschutz
- 1.2 Leiharbeit und Arbeitnehmerentsendung auf Ebene der EU
 - 1.2.1 Arbeitnehmerentsendung
 - 1.2.2 Leiharbeit
 - 1.2.3 Saisonarbeit
 - 1.2.4 Sozialversicherungspflicht im Rahmen der Arbeitnehmerentsendung
- 1.3 Bundesrepublikanische Rechtsquellen der Arbeitsmigration
 - 1.3.1 Die rechtliche Situation in der Fleischbranche
 - 1.3.2 Die rechtliche Situation kurzfristig in der Pflege beschäftigter Arbeitsmigrant*innen
- 1.4 Fazit

2 Saisonarbeit in Deutschland

- 2.1 Arbeitsmigration
- 2.2 Migrationstypische und atypische Arbeitsmigration
- 2.3 Saisonmigration
- 2.4 Arbeitsmarktintegration
- 2.5 Anwerbung von Saisonarbeiter*innen
- 2.6 Einreisebeschränkungen im Hinblick auf die Corona-Pandemie
- 2.7 Arbeitsbedingungen von Saisonarbeiter*innen
- 2.8 Versicherungen
- 2.9 Arbeits- und Wohnverhältnisse

3 Arbeitsmigration und prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Fleischindustrie

- 3.1 Fleischindustrie allgemein
 - 3.1.1 Historische Entwicklung in Deutschland
 - 3.1.2 Bedeutung weltweit
- 3.2 Fleischindustrie und Arbeitsmigration
 - 3.2.1 Umstände in der Fleischindustrie
 - 3.2.2 Das System Werkverträge
- 3.3 Arbeits-, Rahmen- und Lebensbedingungen
- 3.4 Einfluss der Corona Pandemie auf die Fleischindustrie
- 3.5 Lösungsansätze

4 Care-Migration

- 4.1 Einleitung
- 4.2 Was ist Care-Migration?

- 4.3 Hintergründe der Care-Migration
- 4.4 Die Situation im Herkunftsland
- 4.5 Die Situation im Zielland
 - 4.5.1 Statistik
 - 4.5.2 Strukturelle Hintergründe
- 4.6 Modelle der Care-Migration
 - 4.6.1 Rund-um-die-Uhr-Langzeitbetreuung und Pflege von älteren Menschen
 - 4.6.2 Entsendung
 - 4.6.3 Informelle Beschäftigung
 - 4.6.4 Au-Pair/Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit (live in)
 - 4.6.5 Personen- und sachbezogene Haushaltsarbeit (live out)
 - 4.6.6 Pflegefachkraft in einer deutschen Pflegeeinrichtung (live out)
- 4.7 Rollenbilder und Care-Migration
- 4.8 Fazit

5 Forschungsmethodik

- 5.1 Stand der Forschung
- 5.2 Fragestellung und Diskursgegenstand
- 5.3 Diskursanalyse
- 5.4 Charakterisierung der Diskursebenen
- 5.5 Auswertungsmethode

6 Kurzzusammenfassungen der Dokumentationen und Artikel

- 6.1 Saisonarbeit
 - 6.1.1 Artikel: Spargelernte in Brandenburg – Saisonarbeiter aus Osteuropa unterstützen die Bauern wieder 29.03.2021
 - 6.1.2 Kolumne: Ausbeutung der Erntehelfer. Warum ich keinen Spargel mehr essen kann. Tagesspiegel 21.05.2021
 - 6.1.3 Artikel: Der hohe Preis für das Lieblingsgemüse der Deutschen. Die Welt 05.04.2021
 - 6.1.4 Artikel: Ohne sie könnte ich nicht existieren. Die Welt 09.06.2020
 - 6.1.5 Reportage: Das System aus Erntehelfern und Pflegekräften. Deutschlandradio 02.08.2021
 - 6.1.6 Artikel: Wer die Spargel- und Erdbeerernte rettet. Die deutsche Landwirtschaft ist auf die Saisonarbeiter aus dem Ausland angewiesen. Woher kommen die Menschen, die trotz Corona unsere Ernte retten sollen? Und was verdienen sie? Spiegel online 19.04.2020, 09:43 Uhr
 - 6.1.7 Artikel: Saisonarbeit: Von Georgien auf deutsche Spargel- und Erdbeerfelder. FR 26.04.21
 - 6.1.8 Dokumentation: Corona – Mangelhafte Schutzmaßnahmen für Erntehelfer. Plusminus 28.04.2021, 21:45 Uhr

6.2 Fleischindustrie

- 6.2.1 Artikel: Ausbeutung in der Fleischindustrie: „ Diesen Job würde kein Deutscher machen“ taz 06.09.2021, 12:13 Uhr
- 6.2.2 Kolumne: Fleischindustrie: Sie werden wie „Wegwerfmenschen“ behandelt. Jacobin 03.06.2020
- 6.2.3 Kolumne: „Der Mensch zählt in dieser Branche nicht“ – Wir haben mit einem Insider aus der Fleischindustrie über Arbeitsbedingungen und die Corona-Ausbrüche gesprochen. jetzt (Partner von Süddeutsche Zeitung) 27.05.2020
- 6.2.4 Report: Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie. Das Ende der „organisierten Verantwortungslosigkeit“? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut 01.01.2021
- 6.2.5 Broschüre: Überwachungsaktion. „Faire Arbeit in der Fleischindustrie“. Abschlussbericht. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Dezember 2019.

6.3 Care Migration

- 6.3.1 Artikel: Ukrainische Betreuungskräfte. Agentur für Ausbeutung. ZEIT ONLINE 04.10.2021, 8:54 Uhr
- 6.3.2 Dokumentation: Polnische Pflegerinnen. Schuftin für Deutschland Film von ARTE 2021 18.09.2021
- 6.3.3 Artikel: Polnische Pflegekräfte. Frau K. kann nicht rein. Zeit Online 30. März 2020, 13:29 Uhr
- 6.3.4 Dokumentation: ARD betrifft: Wer pflegt Oma? Das Geschäft mit Frauen aus Osteuropa vom 16.06.2021
- 6.3.5 Dokumentation: ZDFzoom – Ware Pflegekraft – Das fragwürdige Geschäft privater Vermittlungsagenturen vom 30. 06 2021

7 Interpretation der Ergebnisse

- 7.1 Beschäftigungsformen
- 7.2 Arbeitsbedingungen
- 7.3 Lohn und Lohnabzüge
- 7.4 Wohn- und Lebenssituation der Migrant*innen
- 7.5 Migrationsanlass
- 7.6 Anwerbung und/ oder Vermittlung
- 7.7 Soziale Arbeit
- 7.8 Corona
- 7.9 Pro und Contra Migration

8 Soziale Arbeit, Soziale Probleme und prekäre Arbeitsbedingungen

9 Fazit

10 Literaturverzeichnis

Einleitung

Mit Beginn der Corona-Pandemie zeigte sich, wie sehr die Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland auf den Arbeitseinsatz ausländischer Arbeitskräfte, sei es aus der EU oder aus Drittstaaten, angewiesen ist. Das Infektionsgeschehen und die Maßnahmen und Kontrollen, die zum Zweck der Eindämmung der Pandemie ein- und durchgeführt wurden, legten offen, wie schlecht gerade die Arbeits- und Lebensbedingungen von Menschen sind, die nur vorübergehend einer Erwerbstätigkeit in der Bundesrepublik nachgehen. Die Sorge um die Ausbreitung des Virus und die Sorge um fehlende Arbeitskräfte in Wirtschaftszweigen, die den Konsum frischer Lebensmittel, einen gehobenen Lebensstandard und die Organisation des Arbeitsalltags der einheimischen Bevölkerung sicherstellen, führte dazu, dass das Thema Arbeitsmigration und prekäre Beschäftigung in den Medien in einem vorher nicht gekannten Umfang präsent wurde.

Das Thema ist auch von der Fachöffentlichkeit der Sozialen Arbeit bisher kaum zur Kenntnis genommen worden. Dabei arbeiteten bereits vor der Pandemie viele Sozialarbeiter*innen fast unbemerkt von der Öffentlichkeit für das Wohl von Arbeitsmigrant*innen. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse führen dazu, dass Arbeitsmigrant*innen schnell in soziale Notlagen geraten. Lange Zeit waren sie auf sich gestellt, da ihnen die Mittel fehlten, Ansprüche auf rechtliche, ökonomische und soziale Unterstützung geltend zu machen. Der Sozialen Arbeit, die Menschen in sozialen Problemlagen Hilfe bietet, wird immer mehr bewusst, wie sehr nicht nur die Wirtschaft, sondern auch die Soziale Arbeit international ausgerichtet sein muss. So führt die globale Wirtschaftsverflechtung immer häufiger dazu, dass in einigen Ländern die Menschen gezwungen sind, ihren Lebensunterhalt in anderen Ländern zu erarbeiten und Gefahr laufen, aufgrund ihrer prekären Situation ausgebeutet zu werden.

Erst mit der Pandemie richtete sich der Fokus der Medien verstärkt auf die Situation der Arbeitsmigrant*innen, die temporär in der Bundesrepublik beschäftigt sind. Initiativen und Gewerkschaften fanden plötzlich Gehör. Die Politik reagierte mit vollmundigen Versprechungen. Die Frage ist, ob die geänderte Gesetzeslage dazu führen wird, dass sich die Situation für die Arbeitsmigrant*innen dauerhaft ändert. Es ist wichtig, soziale Probleme nachhaltig in das Bewusstsein der Öffentlichkeit zu rücken, um Druck auf die politischen Akteure auszuüben, die für die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Einhaltung von Gesetzen und die Bereitstellung finanzieller Mittel für Einrichtungen, die den Menschen vor Ort helfen, zuständig sind. Wir setzen uns daher in unserer Forschungsarbeit damit auseinander, wie das Thema „Prekäre Beschäftigung von Arbeitsmigrant*innen“ während der Pandemie im medialen Diskurs aufbereitet wurde.

Das Projekt „Dialog mit der Praxis“ ist ein Praxisforschungsprojekt. Gegenstand des Projekts ist die Frage, welche Inhalte den medialen Diskurs über prekäre Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitsmigrant*innen kennzeichnen. Als Erhebungsmethode wurde die Diskursanalyse genutzt. Zu den ausgewerteten Dokumenten zählen Artikel aus den Printmedien und Dokumentationen öffentlich-rechtlicher Rundfunk- und Fernsehanstalten. Da es im Rahmen eines Studienprojekts nicht möglich ist, eine repräsentative Untersuchung durchzuführen, wurden die verschiedenen Beiträge exemplarisch ausgewählt. Zeitlich konzentrieren wir uns auf die von der Pandemie geprägten Jahre 2020 und 2021. Den Schwerpunkt unserer Medienanalyse legten wir auf Beiträge, die die Themen „Saisonmigration“, „Care-Migration“ und „Arbeitsmigration in der Fleischindustrie“ behandelten.

Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurde das gesamte Projekt als Online-Lehrveranstaltung durchgeführt. Das Projektstudium an der HAWK soll einer stärkeren Verzahnung von Theorie und Praxis dienen. Ziel ist die Verbindung von Lehr- mit Praxisanteilen auf der Basis intensiver Reflexion. Die Themenstellung, die theoretische Aufarbeitung und praktische Umsetzung der Inhalte und die Präsentation der Ergebnisse bilden den Kern des Projektstudiums. Problemorientiertes Lernen und Handeln stehen dabei im Vordergrund. Charakteristisch für die Projektarbeit ist, dass die Verantwortung für die Planung und Ausführung im Verlauf des Projekts immer mehr von der lehrenden Person auf die Studierenden übergeht. Die Projektarbeit soll die Studierenden zu selbstständigem und eigenverantwortlichem Handeln in ihren zukünftigen Arbeitsfeldern anleiten (vgl. Kraimer 2006: 61).

Gerade für die Projektarbeit, die von einem regen Austausch der Teilnehmenden lebt, stellte die vollständige Umstellung auf digitale Lehrformate eine große Herausforderung dar. Darüber hinaus war und ist die Pandemie für viele Studierende mit großen physischen und psychischen Belastungen verknüpft. Vielen Studierenden fiel es und fällt es nicht leicht, den Kopf für das Studium frei zu bekommen, sei es aus Sorge um die eigene oder die Gesundheit anderer, oder im Hinblick auf existenzielle und materielle Problemlagen. Dass das Projekt trotz dieser schwierigen Rahmenbedingungen erfolgreich abgeschlossen werden konnte, ist um so beachtlicher.

Aufbau der Studie

Im ersten Teil der Studie (Kapitel 1 - 4) erfolgt eine Auseinandersetzung mit den rechtlichen und theoretischen Grundlagen der Arbeitsmigration in Deutschland. Im Mittelpunkt des ersten Kapitels stehen die rechtlichen Rahmenbedingungen der kurzfristigen Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer*innen sowohl in der EU als auch in der BRD. Der Fokus liegt dabei auf den Formen der Arbeitsorganisation, die im Rahmen der grenzüberschreitenden Beschäftigung vorherrschend sind. Anhand der Rechtsentwicklung innerhalb der EU soll aufgezeigt werden, welche Werte die Normierung bestimmen und welche Möglichkeiten es gibt, auf diesen Prozess Einfluss zu nehmen. Aufgrund des vorgegebenen zeitlichen Rahmens des Projekts konnten nicht alle Branchen, in denen Arbeitsmigrant*innen tätig sind, analysiert werden. Daher wurde eine Eingrenzung auf die Bereiche der Saisonmigration (Kapitel 2), der Arbeitsmigration in die Fleischindustrie (Kapitel 3) und der Care Migration (Kapitel 4) vorgenommen. Die jeweiligen Kapitel dienen als Einführung in die spezifischen Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitsmigrant*innen in diesen drei Branchen. Im fünften Kapitel wird die Forschungsmethodik erläutert. Nach einem kurzen Überblick über den Stand der Forschung werden der Diskursgegenstand näher bestimmt und die der Studie vorangestellte Fragestellung benannt. Das Kapitel wird mit der Darstellung der Auswertungsmethode der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (Kuckartz 2018) und einem Überblick über die gebildeten Kategorien abgeschlossen. Nachfolgend werden im sechsten Kapitel die Ergebnisse der Diskursanalyse mittels der Kernaussagen der ausgewählten Dokumentationen und Artikel dargestellt. Die Interpretation der Ergebnisse erfolgt anhand der erstellten Kategorien im siebten Kapitel. Da die Soziale Arbeit zur Lösung gesellschaftlicher Probleme beitragen soll, ist Gegenstand des achten Kapitels die sozialpolitische und politische Funktion der Profession. Abschließend werden die gewonnenen Erkenntnisse in einem Fazit zusammengefasst.

1 Rechtliche Rahmenbedingungen der temporären Arbeitsmigration

Werkverträge, Leiharbeit, Auftragsvergabe an Solo-Selbstständige und Saisonarbeit sind Formen der Arbeitsorganisation, auf die Unternehmen seit mehr als 3 Jahrzehnten gezielt zurückgreifen, um Lohnkosten zu senken und flexibler auf Marktschwankungen zu reagieren (vgl. Holst 2017: 14). Das Eingehen dauerhaft gebundener Beschäftigungsverhältnisse liegt – in bestimmtem Umfang – nicht im Interesse der Betriebe, da die Lohnansprüche steigen, je länger das Beschäftigungsverhältnis währt. Mit einer langfristigen Zugehörigkeit zu einem Betrieb ist auch ein höherer Kündigungsschutz verbunden. Industriell geführte Betriebe umgehen mit der Fragmentierung der Belegschaft in Stamm- und Randbelegschaften neben anderen arbeitsrechtlichen Vorgaben die Verpflichtung, Auflagen der betrieblichen Mitbestimmung zu erfüllen.

Im Rahmen der grenzüberschreitenden Beschäftigung bieten die Arbeitsmodelle nicht nur den Unternehmen, sondern auch denjenigen Arbeitnehmer*innen und Selbstständigen Vorteile, die vorübergehend eine Erwerbstätigkeit in einem anderen Staat aufnehmen wollen, aber nicht die Absicht haben, langfristig ihren Wohnort und damit ihren Lebensmittelpunkt zu verlagern. Die rechtlichen Bestimmungen, auf denen die Arbeitsmodelle fußen, sind in den letzten Jahren immer wieder überarbeitet worden. Da für grenzüberschreitende Beschäftigungen zwischenstaatliche Lösungen gefunden werden müssen, spielt das Verhältnis der Staaten zueinander eine wesentliche Rolle. Die Arbeitsmigration zwischen den einzelnen EU-Staaten und der EU zu Drittstaaten wird im EU-Recht geregelt. Anders als Drittstaatler*innen benötigen EU-Staatsangehörige keinen Aufenthaltstitel. Die Arbeitsmigration zwischen der Bundesrepublik und Drittstaaten ist durch bilaterale Abkommen geprägt, bspw. durch Werkvertragsabkommen der BRD mit Serbien, Bosnien-Herzegowina oder Mazedonien. Angehörige einzelner Staaten, wie etwa der Türkei (Assoziierungsabkommen EWG – Türkei) unterliegen aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen, die denen von EU-Bürger*innen angenähert sind. Sie erhalten einen gegenüber anderen Drittstaatler*innen erleichterten Arbeitsmarktzugang (vgl. Timmermann u.a. 2021: 209 f. Rn 843 f.).

Im Dezember 1990 verabschiedete die UN-Generalversammlung die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen, deren Ausarbeitung bereits 1979 ins Auge gefasst worden war. 2003 trat die Konvention in Kraft. Sie wurde von der BRD bisher nicht ratifiziert (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte 2022: o.S.). Die Konvention soll zur Verbesserung der rechtlichen und sozialen Situation der Wanderarbeitnehmer*innen beitragen. In Artikel 2 werden die Begrifflichkeiten voneinander abgegrenzt. Als "Saisonarbeitnehmer" wird ein Wanderarbeitnehmer bezeichnet, der seine Tätigkeit nur für wenige Monate hindurch, aber regelmäßig wiederkehrend ausübt. Auch Selbstständige, die allein oder mit Beteiligung von Familienangehörigen arbeiten, fallen unter die Konvention, obwohl sie im Rahmen der Ausübung ihrer Berufstätigkeit kein Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitgeber eingehen, sondern einen Dienstleistungsvertrag mit Auftraggebern abschließen. Die Berücksichtigung ihrer Situation in einer Konvention zum Schutz von Wanderarbeitnehmer*innen verdeutlicht, dass Selbstständigkeit nicht notwendig heißt, die Konditionen, zu denen die Leistung angeboten werden soll, frei bestimmen zu können, geschweige denn, in einer starken Verhandlungsposition zu sein. Die Artikel 25 bis 28 unterstreichen das Recht der Wanderarbeitnehmer*innen auf gleiche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, soziale Sicherheit, Gesundheitsschutz und kollektive Interessensvertretung (vgl. Vereinte Nationen 1990: 14 f.).

Wesentlich für die Ausgestaltung der Arbeitsmigration innerhalb der EU-Staaten war das Ziel der Gemeinschaft, einen europäischen Binnenmarkt zu etablieren. Im 1957 in Rom geschlossenen Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG)¹ wurde den Einwohner*innen der Mitgliedstaaten wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt, allgemeiner Wohlstand und eine Angleichung der Lebensverhältnisse in Aussicht gestellt. Unter Titel III des Vertrags werden die sozialpolitischen Grundsätze der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft erfasst. Artikel 117 und 118 nehmen Bezug auf den Schutz der Arbeitnehmerrechte. Auf dem Weg des Fortschritts soll eine Angleichung und Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte erzielt werden (vgl. Artikel 117). Gemäß

Artikel 118 soll eine enge Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten erfolgen, um eine Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, der sozialen Sicherheit, des beruflichen Unfallschutzes und des Gesundheitsschutzes zu erreichen. Gefördert werden soll auch die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten im Hinblick auf das Koalitionsrecht und die Kollektivverhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmervertretungen. 1992 wird in Maastricht der Vertrag über die Europäische Union² unterzeichnet. Neben der wirtschaftlichen Ausrichtung wird damit der Wille der Gemeinschaft zur außen- und innenpolitischen Zusammenarbeit unterstrichen. Der Artikel 118 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft wurde um die Aufforderung, Mindestvorschriften bezüglich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auszuarbeiten, ergänzt. Im 1999 in Kraft getretenen Vertrag von Amsterdam³ ändern sich die Titelei und die Nummerierung der Artikel. Die sozialpolitischen Bestimmungen wandern unter den Titel XI Sozialpolitik, Allgemeine und Berufliche Bildung und Jugend. Die Artikel 136 bis 145 des Vertrags über die Europäische Gemeinschaft beinhalten jetzt die für die Arbeitnehmerrechte relevanten Inhalte. Der Artikel 136 nimmt ausdrücklich Bezug auf die sozialen Grundrechte der Europäischen Sozialcharta von 1961, deren revidierte Fassung 1996 verabschiedet wurde und auf die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989⁴. Der Artikel 137 konkretisiert die Zielsetzungen und erweitert und präzisiert die Bestimmungen des ex-Artikels 118.

In der Präambel des Vertrags über die Europäische Union erneuerten die Staatsoberhäupter der Mitgliedstaaten 2007 in Lissabon⁵ ihr Bekenntnis zu den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte sowie der Rechtsstaatlichkeit. Sie bekräftigten auch die Bedeutung, die sie den sozialen Grundrechten beimessen. Der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)⁶ trat 2009 an die Stelle des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft. Er konkretisiert die Grundsätze des Vertrags über die Europäische Union und legt die Umsetzungsschritte fest. Die Arbeitnehmerrechte finden sich jetzt in den Artikel 151, 152 und 153 AEUV. Unter dem Vorbehalt, dass einzelstaatlichen Gepflogenheiten und der Wettbewerbsfähigkeit der EU Rechnung getragen werden, setzt sich die EU laut Artikel 151 für eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer*innen ein. Darüber hinaus verpflichten sich die Mitgliedstaaten zur Berücksichtigung von Gemeinwohlinteressen und zur Wahrung arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Zur Realisierung dieser Ziele unterstützt und ergänzt die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf folgenden Gebieten: Verbesserungen insbesondere der Arbeitsumwelt zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer, der Arbeitsbedingungen, der sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer, Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, Vertretung und kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen, einschließlich der Mitbestimmung in den Betrieben (vgl. Artikel 153 AEUV). Artikel 153 Absatz 5 AEUV hält fest, dass der Artikel nicht für das Arbeitsentgelt gilt.

Im Zuge des Inkrafttretens des Lissabon-Vertrags im Dezember 2009 wurde der bereits im Jahr 2000 erarbeitete Katalog der Grundrechte, die Charta der Grundrechte der Europäischen Union⁷, rechtsverbindlich. Damit können diese Grundrechte vor dem Europäischen Gerichtshof geltend gemacht werden. Anders verhält es sich mit der Sozialcharta von 1961⁸, deren revidierte Fassung von der Bundesrepublik erst im März 2021 ratifiziert wurde und der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer. Die Chartas formulieren soziale und arbeitsrechtliche Mindeststandards. Artikel 4 der Sozialcharta fordert das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt und die Zusicherung angemessener Kündigungsfristen. Als gerecht wird ein Arbeitsentgelt definiert, das den Arbeitnehmer*innen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert. Die o.g. Chartas gewähren keine subjektiven Rechte und stellen daher keine Rechtsgrundlage für eine Klage vor Gericht dar. Sie sind als politische Absichtserklärungen zu werten. Die in den Verträgen der EU verbürgten Grundfreiheiten sind Primärrechte, auf die sich EU-Bürger berufen können, wenn sie sich in ihren Rechten eingeschränkt sehen. Die Inhalte des Sekundärrechts, also die vom Europäischen Parlament und vom Europäischen Rat erlassenen Richtlinien und Verordnungen oder die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs müssen sich an den Grundsätzen des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags über die

Arbeitsweise der Europäischen Union orientieren sowie an den in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verbürgten Rechten messen lassen.

Mit der 2004 erfolgten Erweiterung der Europäischen Union um die mittel- und osteuropäische Staaten Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Tschechien, Ungarn, Slowenien, Zypern und Malta wurden die sozialpolitischen Dimensionen im Hinblick auf die EU-Arbeitsmigration noch einmal bedeutsam, da aufgrund der ungleichen Wirtschaftslage zwischen den alten und einigen der hinzugetretenen EU-Staaten neue Anreize für eine grenzüberschreitende Erwerbstätigkeit geschaffen wurden. 2007 traten Bulgarien und Rumänien der Europäischen Union bei. Seit 2011 gilt für die 2004 eingetretenen MOE-Staaten die volle Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerfreizügigkeit (vgl. Siebenhüter 2011: 146).

1.1 Das Grundprinzip der Dienstleistungsfreiheit im Verhältnis zum Arbeitnehmerschutz

Der angestrebte gemeinsame EU-Binnenmarkt umschließt neben dem Waren- und Kapitalmarkt auch den Arbeitsmarkt. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit (Artikel 45 bis 48 AEUV) und die Niederlassungsfreiheit (Artikel 49 bis 55 AEUV) geben jedem EU-Bürger das Recht, in einem anderen Mitgliedstaat langfristig ein Arbeitsverhältnis einzugehen, als Selbstständiger erwerbstätig zu werden oder ein Unternehmen zu gründen und einen festen Wohnsitz im neuen Heimatland zu begründen. In Bezug auf die Rechte und den Schutz der Arbeitsmigrant*innen darf es keine Ungleichbehandlungen gegenüber der einheimischen Bevölkerung geben. Im Einzelnen hält Artikel 45 Absatz 2 fest, dass es keine Diskriminierung hinsichtlich Beschäftigung, Entlohnung oder sonstiger Arbeitsbedingungen geben darf. Die Dienstleistungsfreiheit umfasst im Gegensatz zur Arbeitnehmerfreizügigkeit das Erbringen von Dienstleistungen gegen Entgelt durch Selbstständige (Artikel 56 bis 62 AEUV).

In unserem Zusammenhang ist die Dienstleistungsfreiheit von größerem Interesse als die Niederlassungsfreiheit oder die Arbeitnehmerfreizügigkeit, da hierunter alle Leistungen oder Beschäftigungsverhältnisse fallen, die in einem anderen Mitgliedstaat temporär angeboten oder aufgenommen werden. Dienstleistungserbringer sind sowohl Selbstständige, die ihre Dienste grenzüberschreitend anbieten, als auch Unternehmen, die Betrieben, die in einem anderen Mitgliedstaat ansässig sind, Arbeitskräfte befristet gegen Entgelt zur Verfügung stellen. Die Arbeitnehmer*innen erbringen ihre Arbeitsleistung zeitlich begrenzt in einem Staat, der nicht der Staat ist, in dem sie für gewöhnlich beschäftigt sind. Die Entsendung setzt voraus, dass für die Dauer der Entsendung zwischen dem entsendenden Unternehmen und den entsendeten Arbeitskräften ein Arbeitsverhältnis besteht. In den Wirtschaftswissenschaften werden primärer (Landwirtschaft), sekundärer (Industrie u. Gewerbe) und tertiärer (Dienstleistungen) Sektor voneinander unterschieden. Der Dienstleistungsbegriff des EU-Rechts ist sehr viel weiter gefasst. Hier fallen alle selbstständig gegen Entgelt erbrachten gewerblichen, kaufmännischen, handwerklichen und freiberuflichen Leistungen unter die Definition einer Dienstleistung (vgl. Artikel 57 AEUV).

2004, mit Beitritt der MOE-Staaten zur Europäischen Union, legte die EU-Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rates über Dienstleistungen im Binnenmarkt⁹ vor. Der Entwurf sorgte für eine heftige Kontroverse in allen Mitgliedstaaten (vgl. Wissenschaftliche Dienste 2006: o.S.). Er sah vor, die bürokratischen Abläufe zu modernisieren. Verwaltungsvorschriften, Genehmigungsverfahren und Kontrollen sollten vereinfacht werden, um auch Solo-Selbstständigen, kleineren und mittleren Unternehmen den Zugang zum EU-Binnenmarkt zu erleichtern. Mit dem Richtlinienvorschlag sollten die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen werden, um Beschränkungen der Niederlassungsfreiheit von Dienstleistungserbringern und des Dienstleistungsverkehrs aufzuheben (vgl. KOM-Vorschlag 2004: 3). Auf Seite 23 werden verschiedene Tätigkeiten aufgelistet, die unter die Richtlinie fallen sollen. Dazu zählt die Kommission ausdrücklich Gesundheitsdienstleistungen und häusliche Dienste, wie die Pflege älterer Menschen (vgl. KOM-Vorschlag 2004: 23).

Die westlichen Industrienationen setzen seit Beginn des 21. Jahrhunderts darauf, der hohen Arbeitslosigkeit und dem geringen Wirtschaftswachstum mit einer stärkeren Ausrichtung auf die Dienstleistungsbranche zu begegnen. Der Dienstleistungsbegriff avancierte zum neuen Credo wirtschaftlich angeschlagener Industrienationen. Die Forderung nach uneingeschränkter Freiheit des Dienstleistungsverkehrs verklärt, dass es neben der Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes um die Reduzierung der Personalkosten durch Niedriglöhne und den Abbau von Sozialleistungen geht. Um die Jahrtausendwende rügte der Soziologe und Sozialdemokrat Wolfgang Streeck in einem Spiegelartikel, dass die Politik versäumt habe, den Übergang der Industrie- zu einer „reifen Dienstleistungsgesellschaft“ (Streeck 1999: o.S.) einzuleiten. Beschäftigungspotentiale liegen seiner Auffassung nach vor allem im Bereich der „geringproduktiven“ Beschäftigung, deren Entlohnung entsprechend niedrig ausfallen muss. „Dienstleistungen brauchen, so zeigen uns die Erfahrungen anderer Länder, ein anderes Arbeitsregime als die Industrie: andere Arbeitszeiten, andere Entlohnungsformen, ein anderes Verhältnis von externen und internen Arbeitsmärkten, andere Qualifizierungseinrichtungen, andere Formen der sozialen Sicherung. Und nicht zuletzt verlangt ihr Wachstum eine Wirtschaftspolitik, die sich an den Bedürfnissen kleiner, gerade erst gegründeter oder noch zu gründender, oft am Rande der Lebensfähigkeit sich durchbeißender Unternehmen orientiert. Anders als bei den Industriegiganten der Vergangenheit können Staat und Gewerkschaften diesen nur zum eigenen Schaden Löhne und Abgaben abverlangen, die konstruiert sind, als handele es sich um Strafgebühren für die Ausbeutung menschlicher Arbeitskraft.“ (Streeck 1999: o.S.) Streeck malte sich zum damaligen Zeitpunkt nicht aus, in welche Krise Solo-Selbstständige aufgrund einer zu geringen Absicherung gegen Verdienstauffälle geraten können. Die Bundesrepublik reagierte während der Corona-Pandemie mit einer Härtefallregelung, die insbesondere in Not geratene Solo-Selbstständige, wie etwa Kulturschaffende, unterstützen soll, für die Kurzarbeitergeld, Grundsicherung für Arbeitssuchende oder Überbrückungshilfen nicht infrage kommen (vgl. Bundesregierung 2022: o.S.).

Ausgerechnet der industrielle Sektor versteht es, über Leiharbeit, Werkvertragsarbeit oder die Auftragsvergabe an Solo-Selbstständige die Vorteile des freien Dienstleistungsverkehrs für sich zu nutzen. Die Übertragung öffentlicher Aufgaben und Einrichtungen auf private Unternehmen führt ebenfalls dazu, dass sich der Dienstleistungsbranche neue Bereiche erschließen. Ins Auge gefasst und in Angriff genommen wurde die Privatisierung seit der Lissabon-Strategie der EU im Jahr 2000 auch für das Gesundheitswesen (vgl. Lorenz 2010: 8 u. 16). Unbeständigkeit und Unwägbarkeit treten damit auch in diesem Bereich an die Stelle von Arbeitsplatzsicherheit. Das unternehmerische Risiko wird auf die wirtschaftlich Schwächeren abgewälzt.

Der Dienstleistungsmarkt erlaubt eine kurzfristige Anpassung an den Markt. Dagegen verfestigt und verstetigt die betriebliche Arbeitsorganisation die Strukturen und erhöht die Ansprüche an Lohn, Arbeits- und Kündigungsschutz. Die Festanstellung von Arbeitnehmer*innen ist eine Folge der Industrialisierung. Die hohen Kapitalinvestitionen in Rohstoffe, Gebäude, Maschinen und Ausbildung erforderten die Verlässlichkeit des Zugriffs auf die Arbeitskräfte. An die Stelle des Marktes trat der kapitalistische Betrieb. Je höher die Qualifikation, umso mehr Verhandlungsmacht wuchs den Fachkräften bei der Aushandlung ihrer Arbeitsbedingungen zu. Mit dem gewerkschaftlichen Zusammenschluss der zu Selbstbewusstsein gelangten Arbeitnehmerschaft vergrößerte sich dieser Machtzuwachs gegenüber den Arbeitgeberverbänden. Mit Aufkommen des Fordismus und Taylorismus und der damit einhergehenden Automatisierung, Stereotypisierung und Rationalisierung von Arbeitsabläufen stieg wiederum die Nachfrage nach angelernten, kurzfristig austauschbaren Arbeitskräften (vgl. Hachtmann u. Saldern 2009: 188). Arbeitskräfte mit geringer Qualifikation sind leicht ersetzbar und verfügen nur über eine schwache Verhandlungsmacht. Sie werden besonders häufig zeitlich befristet beschäftigt (vgl. Eichhorst u. Topsch 2017: 63).

Die Liberalisierung und Modernisierung des Dienstleistungsmarktes berührt, wie oben gesehen, die Arbeitnehmerrechte. Zum einen werden Anreize geschaffen, sich auch mit wenig Kapital und geringer Qualifizierung selbstständig zu machen, um unter hohem Konkurrenzdruck seine Dienste als

Einzelunternehmer*in anzubieten, zum anderen ist der Rechtsstatus entsendeter Arbeitnehmer*innen eines Dienstleistungsunternehmens nicht immer eindeutig geklärt.

Mit der wachsenden grenzüberschreitenden Mobilität der Arbeitskräfte nimmt EU-weit der Druck auf die Lohnkosten zu. Diese Entwicklung hat sowohl eine positive als auch negative Seite. Das bestehende Lohngefälle zwischen den Mitgliedstaaten, die unterschiedlichen sozialen Sicherungssysteme und die unterschiedlichen Lebenshaltungskosten erhöhen die Attraktivität, in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten, ohne seinen Lebensmittelpunkt zu verlagern. Mit einem im Vergleich zu den inländischen Arbeitnehmer*innen geringen Einkommen kann im Heimatland ein höherer Lebensstandard erzielt werden. Für die Unternehmen, die von der Arbeitnehmerentsendung Gebrauch machen, steht die Senkung der Lohnkosten und die Flexibilität im Mittelpunkt des Interesses. Bis zu einem gewissen Grad können also sowohl Arbeitnehmer*innen als auch Unternehmen von einer grenzüberschreitenden Mobilität profitieren. Insbesondere die Gewerkschaften sehen aber auch die Gefahr des Lohndumpings und befürchten eine Erosion des Sozialversicherungssystems, wenn immer mehr Unternehmen ihre Stammbeschaftungen reduzieren, um stattdessen Arbeitnehmer*innen zu Niedriglöhnen und ohne Sozialversicherungspflicht im Inland, damit aber auch ohne Anspruch auf die im Land geltenden Sozialleistungen zu beschäftigen. Neben gravierenden Verstößen gegen die Rechte entsendeter Arbeitnehmer*innen kann es im Zuge der grenzüberschreitenden Mobilität darüber hinaus zu einem Fachkräftemangel in einzelnen Branchen des Abwanderungslandes kommen oder, aufgrund des Gefälles im Bereich der Löhne und Lohnnebenkosten (Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuer etc.), zu einer Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen inländischer Arbeitnehmer*innen. Der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union lässt Beschränkungen der Grundfreiheiten des EU-Arbeitsmarktes zu, wenn die Lebenshaltung und der Beschäftigungsstand in einzelnen Gebieten und Industrien gefährdet ist (vgl. Artikel 46 Buchstabe d AEUV).

Die Kritik am Entwurf der Dienstleistungsrichtlinie zielte vor allem auf das Herkunftslandprinzip, dass die Dienstleistungserbringung an den Bestimmungen der Herkunftslandes ausrichten sollte (vgl. Wissenschaftliche Dienste 2006: o.S.). Diesbezüglich heißt es im Vorschlag der EU-Kommission, dass das Herkunftslandprinzip ein wichtiges Instrument sei, um Hindernisse für den freien Dienstleistungsverkehr aus dem Weg zu räumen. Der Dienstleistungserbringer soll, diesem Prinzip gemäß, einzig den Rechtsvorschriften des Landes unterliegen, in dem er niedergelassen ist (vgl. KOM-Vorschlag 2004: 4). Aufgrund der zahlreichen Proteste wurde die Richtlinie überarbeitet. Die Auflistung der Gründe für den Erlass der Richtlinie gibt Aufschluss darüber, welche Gefahren in einer zu weitgehenden Liberalisierung des Dienstleistungsverkehrs gesehen wurden. Sie legen Zeugnis von der erfolgreichen Einflussnahme von Nichtregierungsorganisationen und Teilen der Öffentlichkeit auf die Ausgestaltung der Richtlinie ab.

In der überarbeiteten und 2006 erlassenen Dienstleistungsrichtlinie 2006/123/EG¹⁰ wird betont, dass mit der Liberalisierung des Dienstleistungsverkehrs ein Beitrag zur wirtschaftlichen Erholung in Europa geleistet werden soll. Hervorgehoben wird, dass Dienstleistungen der Motor des Wirtschaftswachstums sind und in den meisten Mitgliedstaaten 70% zum Bruttoinlandsprodukt und zur Erhöhung des Beschäftigungsniveaus beitragen (vgl. Erwägungsgrund 4). Die Dienstleistungsbranche wird als ein Schlüsselsektor insbesondere für einen Zuwachs der Beschäftigung von Frauen angesehen. Sie werden – so die Prognose – „deshalb großen Nutzen von den neuen Möglichkeiten, die von der Vollendung des Binnenmarktes für Dienstleistungen geboten werden, zu erwarten haben.“ (Erwägungsgrund 4)

Einleitend wird in der Dienstleistungsrichtlinie ausdrücklich darauf verwiesen, dass die Initiativen der EU zur Stärkung der sozialen Grundrechte uneingeschränkt Beachtung finden sollen. Damit wird der Bezug zu den sozialpolitischen Prämissen des EU-Vertrags hergestellt. Zwischen der Deregulierung des Marktes und dem Erhalt öffentlicher Dienstleistungen, den Rechten der Verbraucher und der Wahrung sozialer Rechte der Arbeitnehmer soll – so die Verlautbarung – eine Balance gefunden werden (vgl. Erwägungsgrund 4). Die Rechte der Tarifparteien bzw. Sozialpartner zur Regelung der Arbeitsbeziehungen bleiben unangetastet (vgl. Erwägungsgründe 14 und 88 und Artikel 1 Absatz 6). Auf

Leiharbeitsagenturen sollen die Bestimmungen der Dienstleistungsrichtlinie keine Anwendung finden (vgl. Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe e).

Die Mitgliedstaaten sollen darüber hinaus nicht verpflichtet werden, Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse zu liberalisieren oder öffentliche Einrichtungen, die diese Dienstleistungen anbieten, zu privatisieren (vgl. Artikel 1 Absatz 2). Dienstleistungen, die das Gemeinwohlinteresse betreffen, sind von den Bestimmungen ausgenommen, ebenso soziale Dienstleistungen und Gewährleistungspflichten, die in den Zuständigkeitsbereich des Staates fallen (vgl. Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe j). Konkret werden hier Dienstleistungen genannt, die der Staat oder vom Staat beauftragte private Einrichtungen oder gemeinnützige Träger anbieten, um hilfsbedürftige Familien oder Einzelpersonen zu unterstützen. Da diese Unterstützungsleistungen entscheidend dazu beitragen, das Grundrecht auf Schutz der Würde und Integrität des Menschen zu garantieren und da sie „Ausfluss der Grundsätze des sozialen Zusammenhalts und der Solidarität“ (Erwägungsgründe 27 und 28) seien, sollten sie – so der Vorschlag – von dieser Richtlinie unberührt bleiben. Unterstützungsdienste im Haushalt, zu denen Hilfeleistungen für ältere Menschen gezählt werden, sollen dagegen „sofern sie nicht aus dem Anwendungsbereich dieser Richtlinie ausgenommen sind“ in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen und sind damit von der Liberalisierung des Marktes betroffen (vgl. Erwägungsgrund 33). Diese Regelung hat entscheidende Auswirkungen auf die arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen innerhalb der Care-Migration. Hier wurden in den letzten Jahren insbesondere in der Bundesrepublik zahlreiche Arbeitsplätze geschaffen. Ob die Erleichterung des freien Dienstleistungsverkehrs tatsächlich zum großen Nutzen der Frauen, die in diesem Arbeitsbereich tätig sind, geschah, kommt in Kapitel 4 zur Sprache.

Die Dienstleistungsfreiheit gibt immer wieder Anlass zu Kontroversen. Hier kollidieren die Interessen der Unternehmen, die sich von einem Wegfall der Beschränkungen höhere Profite und eine Steigerung ihrer Konkurrenzfähigkeit versprechen, mit den Werten der EU – der Garantie des sozialen Schutzes und der sozialen Gerechtigkeit – verbürgt durch Artikel 3 des Vertrags über die Europäische Union. Insbesondere die Entwicklungen im Bereich der Arbeitnehmerentsendung und der Arbeitnehmerüberlassung werden immer wieder kritisch begleitet. Wiederholt wurde auf beobachtete Missstände aufmerksam gemacht.

1.2 Leiharbeit und Arbeitnehmerentsendung auf Ebene der EU

Arbeitnehmerentsendung und grenzüberschreitende Überlassung von Arbeitnehmer*innen setzen ein Unternehmen im Entsendestaats voraus, das die entsendeten Arbeitnehmer*innen für gewöhnlich beschäftigt und sie vorübergehend ins Ausland entsendet oder sie befristet einem ausländischen Unternehmen überlässt. Leiharbeit und die im Rahmen der Arbeitnehmerentsendung erfolgende Werkvertragsarbeit stehen aus nachvollziehbaren Gründen im Fokus der Gewerkschaften. Ein Rückgang der Zahl der Normalarbeitsverhältnisse geht einher mit einem Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades der Arbeiterschaft. Die Folge ist, dass die Arbeitgeberseite gegenüber der Arbeitnehmerseite an Macht und Einfluss gewinnt. Da die Anzahl der Festangestellten entscheidend für das Ausmaß der betrieblichen Mitbestimmung ist, schwächt die wachsende Zahl kurzfristig Beschäftigter auch die politische Partizipation auf betrieblicher Ebene. Insbesondere bei der Leiharbeit und der Werkvertragsarbeit tritt das Dilemma deutlich zutage, da es an ein- und demselben Ort zu sehr ungleichen Beschäftigungsverhältnissen kommt. Die Gewerkschaften haben folglich ein hohes Interesse, auch auf Ebene der EU Einfluss auf die Gestaltung von Richtlinien zu nehmen, die die Interessen von Arbeitnehmer*innen berühren.

1.2.1 Arbeitnehmerentsendung

Wesentliche Prämisse einer Öffnung des Arbeitsmarktes ist, dass die Arbeitsmigrant*innen die gleichen Rechte und den gleichen Schutz wie die inländischen Arbeitnehmer*innen genießen. Dies betrifft die Regelung von Lohnuntergrenzen, Arbeitszeitregelungen, sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Fragestellungen etc.. Arbeitnehmerentsendung bedeutet, dass Teile der Belegschaft eines Unternehmens nur vorübergehend in dem Unternehmen eines anderen Mitgliedstaats arbeiten. In der

Regel genießen die Arbeitnehmer*innen die Rechte, zu denen sie in ihrem Heimatland angestellt wurden, nicht aber die Rechte ihrer fest angestellten Kolleginnen und Kollegen. Folge ist häufig eine gravierende Ungleichbehandlung der Werkvertragsarbeiter*innen, aber auch der Leiharbeiter*innen, die nur vorübergehend im Unternehmen tätig sind, gegenüber den Arbeitnehmer*innen, die unbefristete Verträge haben und damit zur Stammbesellschaft zählen. Mit der EU-Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen¹¹ reagierte die EU 1996 auf die Missstände und verpflichtete die Mitgliedstaaten, Vorkehrungen zu treffen, um entsendete Arbeitnehmer*innen Mindestbestimmungen des Landes zu unterwerfen, in dem sie vorübergehend beschäftigt sind. Die Tarifhoheit der Sozialpartner bleibt gewahrt. Für Arbeitnehmer*innen bestimmter Branchen sollen die für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge gelten (vgl. Artikel 3 Absatz 1). Die Mitgliedstaaten werden durch die Richtlinie nicht gehindert, ihre Gesetze und Tarifverträge unabhängig von der Dauer auf alle in ihrem Land beschäftigten Arbeitnehmer*innen anzuwenden (vgl. Erwägungsgrund 12).

Die Mindestanforderungen, die an die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gestellt werden, bzw. der sogenannte harte „Kern zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz“ (Erwägungsgrund 13), die, abweichend von anderen arbeitsvertraglichen Bestimmungen, nach dem Territorialprinzip festzulegen sind, werden in Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG aufgeführt. Zu garantieren sind den entsendeten Arbeitnehmer*innen die national geltenden Rechts- oder Verwaltungsvorschriften bezüglich der Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten, des bezahlten Mindestjahresurlaubs, der Mindestlöhne, der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Hygiene am Arbeitsplatz. Die Mitgliedstaaten können den grenzüberschreitend überlassenen Arbeitnehmer*innen die Bedingungen garantieren, die in ihrem Hoheitsgebiet für Leiharbeiter*innen gelten (vgl. Artikel 3 Absatz 9).

Artikel 3 Absatz 7 widmet sich ausdrücklich der Definition dessen, was zum Mindestlohn zu zählen ist. So wird festgelegt, dass Entsendungszulagen nur dann als Bestandteile des Lohns gelten können, wenn sie nicht als Erstattung für Kosten gezahlt werden, die infolge der Entsendung tatsächlich entstanden sind. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten, die im Rahmen der Entsendung entstehen, dürfen folglich nicht vom vereinbarten Lohn abgezogen werden. Von der Verpflichtung, den national geltenden Mindestlohn zu zahlen, kann in Absprache mit den Sozialpartnern abgewichen werden, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in eine Niederlassung oder ein Unternehmen entsandt wird, dass der Unternehmensgruppe des entsendenden Unternehmens angehört oder dann, wenn es sich um Leiharbeit handelt. Voraussetzung ist, dass die Entsendung nicht länger als einen Monat dauert (Artikel 3 Absatz 3).

Da in vielen EU-Mitgliedstaaten die Mindeststandards nur unzulänglich umgesetzt wurden, wurde 2014 die Richtlinie 2014/67/EU¹² zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG erlassen. Die Richtlinie sieht vor, dass Verwaltungsvorschriften vereinheitlicht und Kontrollmechanismen abgestimmt werden sollen. Gleichzeitig wird aber auch hervorgehoben, dass insbesondere den kleinen und mittleren Unternehmen kein zusätzlicher Verwaltungsaufwand entstehen soll (vgl. Erwägungsgründe 4 und 5). Ausdrücklich wird die im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit erfolgende Arbeitnehmerentsendung von der Arbeitnehmerfreizügigkeit abgegrenzt (vgl. Erwägungsgrund 2). Übersiedelt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin auf Dauer in einen anderen Mitgliedstaat, um einer abhängigen Beschäftigung nachzugehen, so ist er oder sie vor Diskriminierung zu schützen. Sie dürfen hinsichtlich der Entlohnung und anderer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gegenüber einem inländischen Bewerber, der für die gleiche Stelle infrage kommt, nicht schlechter gestellt werden. Im Erwägungsgrund 3 wird deutlich gemacht, dass eine solch weitgehende Gleichstellung der entsendeten Arbeitnehmer*innen nicht beabsichtigt ist. Es gilt, den grenzüberschreitend entsandten Arbeitnehmer*innen einen Mindestschutz zu garantieren, dessen Kernbestand, wie oben dargestellt, in der Richtlinie 96/71/EG definiert wird. In der Praxis hat sich immer wieder gezeigt, dass selbst dieser Kernbestand von Mindestauflagen von Unternehmen umgangen wird. Die Richtlinie soll dahin wirken, dass das Grundprinzip der Dienstleistungsfreiheit und die Bestimmungen der Arbeitnehmerentsenderichtlinie nicht missbräuchlich oder in betrügerischer Absicht genutzt werden (vgl. Erwägungsgrund 7).

Die Einfallstore von Missbrauch und Betrug im Hinblick auf die Rechte der Arbeitnehmer*innen zeigen sich in dem von EU-Parlament und EU-Rat aufgezeigten Regelungsbedarf. Die Richtlinie erörtert den Tatbestand der Entsendung in Abgrenzung zu anderen Formen der Beschäftigung, für die die Regelungen der Richtlinie 96/71/EG keine Gültigkeit haben. Scheinselbstständigkeit, auf Dauer gestellte Beschäftigungsverhältnisse, Einfügung in die Strukturen des aufnehmenden Betriebes sind Kriterien, die einer Einstufung als Entsendung entgegenstehen. Die Dienstleistung muss entweder selbstständig erbracht werden oder die Arbeitnehmer*innen müssen unter der Aufsicht und Leitung des entsendenden Unternehmens stehen. Die Frage also, wer weisungsbefugt ist und der vorübergehende Charakter der Entsendung sind für die Einstufung relevant. Das Unternehmen muss überdies wesentlich in dem Bereich tätig sein, in den es Arbeitnehmer*innen entsendet. Der Anteil der reinen Verwaltungstätigkeit am Umsatz darf nicht überdurchschnittlich hoch sein. Dies wäre ein Indiz für eine reine Vermittlungstätigkeit. Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, sich ungeachtet der Bezeichnung an den tatsächlichen Umständen zu orientieren, die sich auf die Durchführung der Arbeiten und die Entlohnung beziehen (vgl. Artikel 1 Absatz 1).

Die Richtlinie sucht den Spagat zwischen der Gewährleistung „eines angemessenen Schutzniveaus“ der Rechte von Arbeitnehmer*innen, die grenzüberschreitend zur Erbringung von Dienstleistungen in ein anderes Land entsandt werden und der „Erleichterung der Ausübung der Dienstleistungsfreiheit“ von Unternehmen (vgl. Artikel 1 Absatz 1). Sie versucht, den in den EU-Verträgen garantierten Grundfreiheiten und Rechten sowohl der einen, als auch der anderen Seite Rechnung zu tragen. Die Gründe für die missbräuchliche Anwendung der Bestimmungen der Richtlinie 96/71/EG wird in der unzureichenden Aufklärung sowohl der Unternehmen als auch der Arbeitnehmer*innen und in unklaren Formulierungen gesehen. Auf einer einzigen offiziellen Website eines jeden Mitgliedstaats sollen künftig Informationen über national geltende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und Tarifverträge in den relevanten Sprachen zugänglich gemacht werden (vgl. Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe a). In der Bundesrepublik ist für die Einrichtung einer solchen Website der Zoll zuständig. Auch Stellen und Behörden, über die Arbeitnehmer*innen und Unternehmen nicht nur Auskunft über ihre Rechte und Pflichten, sondern auch über nationale Besonderheiten, Traditionen und Gepflogenheiten erhalten können, müssen von den Mitgliedstaaten angegeben werden (vgl. Artikel 5 Absatz 5). Die Behörden der Mitgliedstaaten sind zur Zusammenarbeit und Amtshilfe aufgefordert sowie zur Durchsetzung angemessener Kontrollmaßnahmen. Artikel 12 regelt die Haftung bei der Vergabe von Unteraufträgen.

2018 hielten es das Europäische Parlament und der Europäische Rat für erforderlich, sich 20 Jahre nach Erlass der Richtlinie 96/71/EG, nur 4 Jahre nach Erlass der Richtlinie 2014/67/EU und ca. 2 Jahre vor Beginn der Pandemie der Frage zu stellen, ob zwischen der Förderung der Dienstleistungsfreiheit und dem Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer*innen noch das richtige Gleichgewicht bestehe (vgl. Erwägungsgrund 4). So heißt es in Erwägungsgrund 9 der Dienstleistungsrichtlinie 2018/957¹³: „Ein besserer Arbeitsschutz ist notwendig, um den freien Dienstleistungsverkehr auf einer fairen Grundlage sowohl kurz- als auch langfristig sicherzustellen, insbesondere indem ein Missbrauch der durch die Verträge garantierten Rechte verhindert wird.“

Rat und Parlament kommen zu dem Schluss, dass eine Überarbeitung der Richtlinie 96/71/EG zwingend erforderlich ist. In Erwägungsgrund 3 wird an die soziale Verantwortung der EU erinnert und auf Artikel 3 in Verbindung mit Artikel 9 des Vertrags über die Arbeitsweise der europäischen Union verwiesen: Bei der Durchführung ihrer Maßnahmen muss die EU einen angemessenen sozialen Schutz und ein hohes Niveau des Gesundheitsschutzes gewährleisten.

Aus der Erörterung der Gründe geht hervor, welche Probleme den Erlass der Richtlinie aus Sicht des EU-Parlaments und des EU-Rats notwendig machten. Nicht von ungefähr erinnern die Aspekte, die in der Richtlinie angerissen werden, an die Missstände, die Friedrich Engels 1845 in seiner Schrift „Die Lage der arbeitenden Klasse in England“ anprangerte. Die Soziale Frage nahm seit Mitte des 19. Jahrhunderts einen festen Platz in der öffentlichen und politischen Diskussion ein. Engels schildert auf Grundlage umfangreicher Recherchen die menschenunwürdigen Wohn- und Arbeitsverhältnisse der Arbeiter*innen und ihrer Familien und lässt nicht aus, welche Auswirkungen die Vernachlässigung

dieser Frage auf vermögendere Bürger*innen haben kann: „Ich erwähnte schon oben einer ungewöhnlichen Tätigkeit, die die Gesundheitspolizei zur Cholerazeit in Manchester entwickelte. Als nämlich diese Epidemie herannahte, befahl ein allgemeiner Schrecken die Bourgeoisie dieser Stadt; man erinnerte sich auf einmal der ungesunden Wohnungen der Armut und zitterte bei der Gewißheit, daß jedes dieser schlechten Viertel ein Zentrum für die Seuche bilden würde, von wo aus sie ihre Verwüstungen nach allen Richtungen in die Wohnsitze der besitzenden Klasse ausbreite. Sogleich wurde eine Gesundheitskommission ernannt, um diese Bezirke zu untersuchen und über ihren Zustand genau an den Stadtrat zu berichten.“ (Engels 1972: 295)

In Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG soll zukünftig nicht nur der Anwendungsbereich der Richtlinie, sondern auch der Gegenstand näher bestimmt werden. Das Grundprinzip der Dienstleistungsfreiheit und der Schutz der Arbeitnehmer*innen werden nach wie vor gegeneinander abgewogen, doch wird den Rechten der Arbeitnehmer*innen mehr Nachdruck verliehen. Um ihre Rechte sicherzustellen, werden zwingende Vorschriften in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Arbeitnehmer*innen festgelegt. Der Artikel 3 der Richtlinie enthält, wie oben gesehen, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die entsendeten Arbeitnehmer*innen mindestens zu gewähren sind. Artikel 3 Absatz 1 erhält einen Zusatz, der die Mitgliedstaaten verpflichtet, die entsendeten Arbeitnehmer*innen im Hinblick auf die in Artikel 3 aufgelisteten Aspekte gleichzustellen.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist eine Forderung, die insbesondere in den letzten 10 Jahren immer eindringlicher gestellt wurde. Neben der Gleichstellung der Geschlechter geht es bei der Forderung nach Entgeltgleichheit darum, dass Arbeitnehmer*innen mit befristeten Verträgen den Arbeitnehmer*innen gleichgestellt werden, die unbefristete Verträge haben und Leiharbeiter*innen den gleichen Lohn erhalten, den andere Arbeitnehmer*innen des entleihenden Unternehmens für die gleiche Arbeit beziehen würden (vgl. Erwägungsgrund 6). In der Richtlinie von 2018 wird ausgesagt, dass diese Rechtsgleichheit durch das Sekundärrecht bereits umgesetzt wird. Es wird in diesem Zusammenhang auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs verwiesen. Doch erst im März 2021 wird in der EU über eine Richtlinie nachgedacht, die in Fragen des Entgelts Transparenz einfordert, um das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit durchsetzen zu können. In Artikel 3 Absatz 1 c) der Richtlinie 96/71/EG wird der Begriff „Mindestlohn“ durch den Begriff „Entlohnung“ ersetzt. Was unter dem Begriff Entlohnung zu verstehen ist, soll sich nach den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten des Mitgliedstaats richten, in den der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin entsandt wurde. Er umfasst alle Bestandteile, die durch nationales Recht oder tarifvertragliche Regelungen festgelegt sind. Die Normänderung soll dafür sorgen, dass das Prinzip des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit am gleichen Ort umgesetzt wird (Konle-Seidl 2021: 3).

Bei der Entsendung von Arbeitnehmer*innen ist die Frage, ob Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten zum gesetzlichen oder tariflich vereinbarten Lohn zählen, immer wieder Anlass zu Streit. Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe i) soll hier für mehr Klarheit sorgen. Entsendete Arbeitnehmer*innen sind bezüglich der Zulagen oder Kostenerstattungen von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten den inländischen Arbeitnehmer*innen gleichzustellen, d.h. auch für sie gelten diesbezüglich die nationalen gesetzlichen oder tariflich ausgehandelten Vorschriften. Entsendungszulagen können nicht auf die Höhe des Lohns angerechnet werden, wenn sie Erstattung für die durch die Entsendung entstehenden Kosten sein sollen. In der Regel handelt es sich um zusätzliche Geldleistungen, die den Mehraufwand, der durch höhere Lebenshaltungskosten im Ausland entsteht, ausgleichen sollen. Werden diese Kosten nicht klar von anderen Entsendungszulagen abgegrenzt, gilt die Entsendungszulage als Ganzes als Kostenerstattung für den Mehraufwand (vgl. Erwägungsgrund 18,19 u. 20). Sie finden bei der Festlegung des Lohns keine Berücksichtigung.

Regelungsbedarf sehen die EU-Organe auch im Hinblick auf die Ausstattung der Unterkünfte, die entsendeten Arbeitnehmer*innen, die nach getaner Arbeit nicht an ihren eigentlichen Wohnort zurückkehren, vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. Artikel 3 soll um diesen Aspekt ergänzt werden. Eine nähere Erläuterung, welchen Anforderungen die Unterkünfte entsprechen müssen, findet sich im Erwägungsgrund 7. Die Verhältnisse der Unterkünfte, die entsandten Arbeitnehmer*innen von

ihren Arbeitgebern direkt oder indirekt zur Verfügung gestellt werden, sollen mit den einschlägigen nationalen Vorschriften des Aufnahmemitgliedstaats übereinstimmen. Diese müssen auch auf entsandte Arbeitnehmer*innen anwendbar sein. Der Zoll, das offizielle Informationsportal der BRD für Arbeitsmigrant*innen, verweist auf die Arbeitsstättenverordnung¹⁴ und mögliche Vereinbarungen der Tarifvertragspartner. Die technischen Regeln für Arbeitsstätten sehen unter Punkt 5 für jede Person mindestens 8 qm Nutzfläche incl. Sanitäreanlagen, Küche etc. vor. Aufgeführt sind auch die Standards, die an die Bausubstanz und Ausstattung zu richten sind (Arbeitsstättenverordnung Anhang 4.4).

Die Maßnahmen der Richtlinie mussten bis zum 30.7.2021 von den Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden. Die Pandemie hat die Bedeutung der Richtlinie noch einmal unterstrichen. Alles in allem bleiben die Ausführungen der Richtlinie jedoch nach wie vor zu vage. Sie geben breiten Raum zur Auslegung und damit auch zur Umgehung der Normen (vgl. Konle-Seidl 2021: 6). Auch wenn Informationspflicht, Transparenz und Kontrolle angemahnt werden, so erfassen EU-Parlament und EU-Rat darüber hinaus nicht die reale Situation entsendeter oder überlassener Arbeitnehmer*innen, die aus vielerlei Gründen nicht den Rechtsstreit durch die Instanzen bis hin zum Europäischen Gerichtshof wagen. Auch führten ausgerechnet die Urteile des Europäischen Gerichtshofs in der Vergangenheit häufig dazu, dass die festgelegten Mindestanforderungen an die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen als Höchstgrenzen ausgelegt wurden (vgl. Konle-Seidl 2021: 3; Lorenz 2010: 39). Eine Forderung der Gewerkschaften ist daher, dass das Individualklagerecht durch ein Verbandsklagerecht abgelöst wird, um den wachsenden Missständen auf dem Rechtsweg zu begegnen, ohne das Einzelne ihren Arbeitsplatz und damit ihre Existenz aufs Spiel setzen (vgl. Veeck 2019: o.S.).

1.2.2 Leiharbeit

In der Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG¹⁵, die unter Anhörung der Sozialpartner formuliert wurde, wird ausdrücklich hervorgehoben, dass die Forderung nach einer Angleichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer*innen gemäß Nummer 7 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer Arbeitsformen wie befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit und Saisonarbeit einschließt (vgl. Erwägungsgrund 2). Bezug genommen wird eingangs auch auf Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Absatz 1 des Artikels 31 der Grundrechtecharta sagt aus, dass jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen hat. Absatz 2 räumt jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer das Recht auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub ein.

Die Historie der Richtlinie 2008/104/EG zeigt auf, dass die Zusammenarbeit zwischen der Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas, dem Europäischen Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft und dem Europäischen Gewerkschaftsbund nicht einfach ist. Der Europäische Rat drängte auf eine Lösung, die Rücksicht nimmt auf eine Steigerung der Anpassungsfähigkeit der EU-Wirtschaft an die Globalisierung. Dazu sollten neue Formen der Arbeitsorganisation und eine größere Vielfalt der Gestaltung von Arbeitsverträgen beitragen. Die Vereinbarkeit von Flexibilität und Sicherheit des Arbeitsmarktes sollte im Mittelpunkt stehen (vgl. Erwägungsgrund 9). Eine zu weit greifende Regulierung der Leiharbeit sollte vermieden, der Öffnung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes Priorität eingeräumt werden. Nur aus Gründen der im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union verbürgten Rechte, „des Allgemeininteresses, vor allem des Arbeitnehmerschutzes, der Erfordernisse von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz und der Notwendigkeit, das reibungslose Funktionieren des Arbeitsmarktes zu gewährleisten und eventuellen Missbrauch zu verhüten“ (Erwägungsgrund 18) halten es EU-Parlament und EU-Rat für gerechtfertigt, Verbote und Einschränkungen der Leiharbeit zuzulassen. Diese sollten dazu dienen, eine Verbesserung des Mindestschutzes der Leiharbeiter*innen auf den Weg zu bringen (vgl. Artikel 4 Absatz 1).

In der Richtlinie werden die Kriterien, die an die Leiharbeit gestellt werden, klar benannt. Ziel ist es, für den Schutz der Leiharbeiter*innen zu sorgen, und zwar in dem Maße, in dem die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern gesichert wird (vgl. Artikel 2). Leiharbeiter*innen sind gemäß Artikel 1 alle Arbeitnehmer*innen, die mit einem

Leiharbeitsunternehmen ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind, um vorübergehend unter der Aufsicht und Leitung des entleihenden Unternehmens zu arbeiten. Werkvertragsarbeitnehmer*innen stehen dagegen unter der Leitung und Aufsicht des Unternehmens, das sie entsendet hat.

Als „wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ werden alle im entleihenden Unternehmen verbindlich geregelten Verhältnisse und geltenden Bestimmungen benannt, die sich auf das Arbeitsentgelt, die Dauer der Arbeitszeit, auf Überstunden und Pausenregelungen, auf Ruhezeiten und Regelungen für Nachtarbeitszeiten sowie auf Urlaub und arbeitsfreie Tage beziehen. Sie unterliegen nach Artikel 3 Absatz 1 der Regelungskompetenz der Mitgliedstaaten, ggf. der Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen müssen nach Artikel 5 Absatz 1 mindestens den Bedingungen entsprechen, die für Arbeitnehmer*innen gelten würden, die das Unternehmen direkt für den gleichen Arbeitsplatz anstellt. Die Mitgliedstaaten müssen angeben, ob Sozialleistungen, wie etwa die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zählen (vgl. Artikel 5 Absatz 4).

1.2.3 Saisonarbeit

Arbeitssuchende aus EU-Ländern haben aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Artikel 45 AEUV das Recht, in ein anderes Mitgliedsland einzureisen, um ein lang- oder kurzfristiges Arbeitsangebot wahrzunehmen. Für sie gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung, d.h. sie genießen die gleichen Rechte wie die Staatsangehörigen des EU-Mitgliedlandes, die sich auf die Stelle bewerben. Saisonarbeit sichert in der Regel nicht den Unterhalt eines ganzen Jahres. Daher wird davon ausgegangen, dass die Arbeitnehmer*innen über eine Festanstellung abgesichert sind und ihr Einkommen nur während eines bezahlten Urlaubs oder als Studierende aufstocken (siehe Kapitel 2.3). Werden die Saisonarbeitskräfte entsendet oder ausgeliehen, gelten die entsprechenden EU-Richtlinien. Der Bedarf an Saisonarbeitskräften kann in der EU nicht allein durch die Mobilität von EU-Arbeitnehmer*innen gedeckt werden. Die Dringlichkeit, mit der über die EU hinaus nach Arbeitskräften gesucht wird, wird in den Erwägungsgründen zur Richtlinie 2014/36/EU¹⁶ deutlich. Diese EU-Richtlinie legt die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt Drittstaatsangehöriger zwecks Beschäftigung von Saisonarbeitnehmern und die Rechte von Saisonarbeitnehmern fest (vgl. Artikel 1 Absatz 1). Zwar wird in Erwägungsgrund 1 der Richtlinie auf die Werte Freiheit, Sicherheit und Recht der EU auch im Zusammenhang von Asyl und Einwanderung von Drittstaatsangehörigen verwiesen, doch stehen die wirtschaftspolitischen Ziele vor dem Hintergrund der erwarteten demografischen Entwicklungen in den Ländern der EU und des damit einhergehenden Mangels an Arbeitskräften eindeutig im Vordergrund (vgl. Erwägungsgrund 2 – 7). Gleichzeitig tritt die Sorge deutlich zutage, dass die Erleichterung des Zugangs zu den Arbeitsmärkten der EU-Länder zu illegaler Einwanderung und unrechtmäßigen Aufenthalten führen könnten (vgl. Erwägungsgrund 3 u. 7). Die „optimale Steuerung der Migrationsströme“ (Erwägungsgrund 5) soll im Interesse der EU-Staaten erfolgen. Gleichzeitig sollen den kurzfristig in der EU beschäftigten Saisonarbeitnehmer*innen aus Drittstaaten aber menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen gewährt werden (vgl. Erwägungsgrund 7).

Artikel 2 Absatz 2 sieht vor, dass die Mitgliedstaaten unter Mitwirkung der Sozialpartner eine Liste der Beschäftigungssektoren erstellen, in denen saisonal ein hoher Arbeitsbedarf auftritt (vgl. Artikel 2 Absatz 2). Artikel 3 Buchstabe c definiert „saisonabhängige Tätigkeit“ als eine Verrichtung, die jahreszeitlich bedingt ist und punktuell dazu führt, dass „der Bedarf an Arbeitskräften den für gewöhnlich durchgeführte Tätigkeiten erforderlichen Bedarf in erheblichem Maße übersteigt.“ (Artikel 3 Buchstabe c). In Kapitel II der Richtlinie werden die Zulassungsvoraussetzungen bestimmt. Dazu zählen ein gültiger Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Angebot, Angaben zu Ort, Art und Dauer der Beschäftigung, zur Vergütung, Arbeitszeit pro Woche oder Monat und zur Dauer des bezahlten Urlaubs (vgl. Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe a und Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe a). Nachzuweisen ist, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin krankenversichert sind (Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe b). Die Mitgliedstaaten erteilen eine Genehmigung für einen kurzfristigen Aufenthalt, der nicht mehr als 90 Tage beträgt, oder bei Bedarf eine Genehmigung für einen längerfristigen Aufenthalt (vgl. Artikel 12). Die Mitgliedstaaten benennen eine Behörde, die die Anträge auf eine Erlaubnis für Saisonarbeitnehmer bearbeitet (vgl.

Artikel 13). Die maximale Aufenthaltsdauer darf innerhalb eines Zwölfmonatszeitraums mindestens 5, maximal 9 Monate betragen (vgl. Artikel 14). Artikel 20 regelt die Anforderungen an die Bereitstellung einer Unterkunft. Gegenüber der zuständigen nationalen Behörde muss der Nachweis erbracht werden, dass die Saisonarbeitnehmer*innen in einer Unterkunft leben, „die während der Dauer des Aufenthalts einen angemessenen Lebensstandard entsprechend dem nationalen Recht und/ oder den nationalen Gepflogenheiten gewährleistet“ (Artikel 20 Absatz 1). Die Unterkunft muss überdies den im Mitgliedstaat geltenden Gesundheits- und Sicherheitsstandards entsprechen. Die Miete darf nicht übermäßig hoch sein und muss der Qualität der Unterkunft entsprechen. Die Kosten für die Unterbringung dürfen nicht automatisch vom Lohn abgezogen werden (vgl. Artikel 20 Absatz 2). Artikel 23 legt fest, in welchen Bereichen die Saisonarbeitnehmer*innen mindestens Anspruch darauf haben, anderen Staatsangehörigen des Aufnahmelandes gleichgestellt zu werden. Diese Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen betreffen das Arbeitsentgelt, die Arbeitszeiten, Urlaubsanspruch, Feiertage, den Gesundheitsschutz und die Sicherheit des Arbeitsplatzes (vgl. Artikel 23 Absatz 1 Buchstabe a). Dazu zählt aber auch das Recht, auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Streik und Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft einzuwirken (vgl. Artikel 23 Absatz 1 Buchstabe b).

1.2.4 Sozialversicherungspflicht im Rahmen kurzfristiger Arbeitsmigration

1971 wurde die Verordnung Nr. 1408/71 EWG¹⁷ zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern, erlassen. Um zu vermeiden, dass die Arbeitnehmer*innen während eines kurzfristigen Arbeitsverhältnisses in zwei Ländern zur Sozialversicherungspflicht herangezogen werden, oder, aufgrund nicht eindeutiger Zuordnung und fehlender Beitragszahlungen, eine Lücke im Versicherungsschutz entsteht, soll jeweils das System der sozialen Sicherheit nur eines Mitgliedstaats gelten (vgl. 1408/71: 2). In der Regel gilt das Sozialversicherungsrecht des Landes, in dem die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Ausnahmen gelten für entsandte und überlassene Arbeitnehmer*innen, die in dem Land zu versichern sind, in dem sie für gewöhnlich beschäftigt sind und das Unternehmen, bei dem sie angestellt sind, niedergelassen ist. Voraussetzung war zunächst, nach Artikel 14, dass die voraussichtliche Dauer der Beschäftigung nicht länger als 12 Monate währt. Mit der Verordnung Nr. 883/2004 EG zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit¹⁸ wurde die Verordnung 2010 außer Kraft gesetzt. Der Artikel 12 der Verordnung Nr. 883/2004 EG regelt die besonderen Bedingungen für entsandte Arbeitnehmer*innen. Die voraussichtliche Dauer der Entsendung, die nicht überschritten werden darf, beträgt nun von vornherein 24 Monate. Wenn dies der Fall ist, unterliegt die Person den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen, das sie entsandt hat, gewöhnlich tätig ist (vgl. Artikel 12 Absatz 1). Gleiches gilt für Selbstständige (vgl. Artikel 12 Absatz 2). Die Verordnung 987/2009 EG¹⁹ zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit konkretisiert in Artikel 14 die Bestimmungen. Die Ausnahmen von der Regel der Versicherungspflicht, in dem Land, in dem die Arbeit geleistet wird, gilt auch für entsendete Saisonarbeitnehmer*innen und Saisonarbeitnehmer*innen, die während eines Jahres in zwei oder mehr Mitgliedstaaten tätig werden.

Insbesondere aus dem Wegfall der Sozialversicherungsbeiträge erwachsen den Arbeitgebern, die entsendete Arbeitnehmer*innen beschäftigen, Vorteile im Bereich der Personalkosten, die dazu verleiten, die oben genannten Bestimmungen durch Rotation der Beschäftigten oder Gründung von Subunternehmen und Briefkastenfirmen zu umgehen. Die spezifische Problematik der sozialen Sicherheit von Arbeitnehmer*innen, die in einen anderen EU-Mitgliedstaat entsendet werden, verdeutlicht ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 3.06.2021 Rechtssache C-784/19. Ein Leiharbeitsunternehmen mit Sitz in Bulgarien entsandte einen Arbeitnehmer in ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland. Der Arbeitnehmer sollte, gemäß der Sonderregelung nach Artikel 12 Absatz 1 für entsandte Arbeitnehmer*innen, in Bulgarien als sozialversicherungspflichtig gemeldet werden. Die zuständige Behörde verweigerte die erforderliche Ausstellung der A1-Bescheinigung mit der Begründung, dass das bulgarische Leiharbeitsunternehmen Arbeitnehmer*innen nur zu dem Zweck anwirbt, sie nach Deutschland

zu vermitteln. Beleg dafür sei, dass es seine Umsätze ausschließlich in Deutschland erzielt. Die entsendeten Arbeitnehmer*innen unterlägen daher der Sozialversicherungspflicht in Deutschland.

Der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union räumt, so das Urteil des Europäischen Gerichtshofs, den Unternehmen, die von der Dienstleistungsfreiheit Gebrauch machen, einen Vorteil im Bereich der sozialen Sicherheit ein. Diesen Vorteil auszunutzen, indem Leiharbeitsunternehmen den Ort ihrer Niederlassung in Abwägung der für sie günstigsten Rechtsvorschriften wählen, ohne in diesem Staat in nennenswertem Umfang tätig zu sein, sei rechtswidrig. Ein solcher Gebrauch könnte die Sozialversicherungssysteme der Mitgliedstaaten und letztlich möglicherweise auch das von diesen Systemen gebotene Schutzniveau unter einen Abwärtsdruck setzen (vgl. EuGH 2021 Rn 64). Außerdem sei eine Wettbewerbsverzerrung gegenüber den Unternehmen, die ihre Arbeitnehmer*innen direkt einstellen und denjenigen, die Leiharbeiter*innen unter Ausnutzung günstigerer Sozialversicherungssysteme beschäftigen, nicht auszuschließen (vgl. EuGH 2021 Rn 65).

1.3 Bundesrepublikanische Rechtsquellen der Arbeitsmigration

Verschiedene Rechtsinstrumente greifen ineinander, um die Rechtmäßigkeit der Erwerbstätigkeit von Ausländer*innen in der Bundesrepublik sicherzustellen. So sind neben den einschlägigen Richtlinien und Gesetzen, die die oben genannten Arbeitsformen betreffen, auf innerstaatlicher Ebene das Aufenthaltsgesetz und die Aufenthaltsverordnung, die Beschäftigungsverordnung und Teile des Sozialgesetzbuchs relevant. Für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer*innen aus Drittstaaten muss die Bundesagentur für Arbeit ihre Zustimmung erteilen.

Wesentlich für die Arbeitsbedingungen und den Schutz der Arbeitsmigrant*innen sind die Bestimmungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AentG) und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Die Praxis der Dienstleistungsfreiheit, im Wesentlichen die Arbeitnehmerentsendung, führte zu Missständen, die mit den vertraglich festgelegten Zielen und Grundsätzen der Europäischen Union nicht zu vereinbaren sind. Aufgrund dessen wurde immer wieder das Konkretisieren, Überarbeiten und Erstellen von Durchführungsverordnungen und Richtlinien erforderlich. Bereits 2005 wurde in der Bundesrepublik eine „Task Force zur Bekämpfung des Missbrauchs der Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit“ eingerichtet, da sich Fälle von Scheinselbstständigkeit und Vortäuschung von Arbeitnehmer*innenentsendung gehäuft hatten. Laut Lorenz laden die weitgehende Liberalisierung und die unscharfe Abgrenzung zwischen Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit infolge der Dienstleistungsrichtlinie 2006 zu den Missbräuchen ein und führen zu Steuerausfällen, Ausfällen in den Sozialversicherungssystemen und der politischen Teilhabe im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung (vgl. Lorenz 2010: 22, 23).

Seit 1972 wird in der Bundesrepublik die Verleihung von Arbeitskräften durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)²⁰ geregelt. Die Erlaubnis zur Ausübung des Gewerbes muss bei der Bundesagentur für Arbeit eingeholt werden. 2003 wurde das Gesetz im Rahmen des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I) geändert. Eine Befristung der Überlassungsdauer wurde aufgehoben. Die Leiharbeiter*innen sollten den Arbeitnehmer*innen hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsentgelt und Urlaubsansprüchen gleichgestellt werden, sofern es keine anderen tarifvertraglichen Regelungen gäbe. Ziel war es, Arbeitslosen über Zeitarbeit den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern. Eine weitere Änderung wurde 2011 durch die Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie erforderlich. Seit 2017 darf die Überlassungsdauer 18 Monate nicht überschreiten. Die Arbeitsentgelte müssen denen der Stammelegschaft entsprechen. Die Tarifparteien und öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften können abweichende Regelungen festlegen (§ 1 Absatz 1 Buchstabe b AÜG).

In der Baubranche wurden in den 1980er Jahren vermehrt Aufträge an ausländische Subunternehmer vergeben und Leiharbeiter beschäftigt. Dies führte in nicht geringem Umfang zu einer Ausbeutung der ausländischen Arbeitskräfte und zu Verwerfungen auf dem inländischen Arbeitsmarkt. 1981 wurde die Leiharbeit im Baugewerbe verboten, um illegalen Beschäftigungsverhältnissen und Ausfällen bei den Trägern der Sozialkassen entgegenzuwirken. Missbräuchen, die über das Instrument Werkverträge in der Baubranche immer weiter Platz griffen, versuchte die Bundesregierung mit dem im März 1996

erlassenen Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu begegnen. So mussten 1996 in der BRD die für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge der Baubranche auf die entsendeten Arbeitnehmer*innen angewendet werden. Das bundesrepublikanische Arbeitnehmer-Entsendegesetz von 1996 wurde 1998, 2009 und 2020 den Bestimmungen der jeweiligen EU-Richtlinien angepasst und auf immer mehr Branchen ausgeweitet. Sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene waren immer wieder Nachjustierungen erforderlich, um dem Missbrauch der im Rahmen des grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehrs betrieben wird, zu begegnen. Das Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz AentG)²¹ macht die in bundesrepublikanischen Rechts- und Verwaltungsvorschriften festgelegten Regelungen über Entlohnung, Höchstarbeitszeiten, bezahlten Mindesturlaub, Anforderungen an die Unterkünfte, den Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz sowie die Regelungen bezüglich der Überlassung von Leiharbeitskräften auch dann verpflichtend, wenn der Arbeitgeber der in der Bundesrepublik zum Einsatz kommenden Arbeitnehmer*innen im Ausland ansässig ist (vgl. § 2 Absatz 1). § 2 Buchstabe b präzisiert die Anrechenbarkeit von Entsendezulagen. Kosten die den entsendeten Arbeitnehmer*innen für die Anreise entstehen und die Kosten für die Unterbringung sind nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen (vgl. Timmermann 2021: 2249 Rn 1035).

1.3.1 Die rechtliche Situation in der Fleischbranche

In der Fleischindustrie wurde in den letzten Jahren das vergebliche Bemühen deutlich, durch striktere Abfassung von Gesetzen Missbräuchen und Betrug vorzubeugen (siehe Kapitel 3). Im harten Durchgreifen der Legislative während der Pandemie wurde erkennbar, dass immer dann, wenn unhaltbare Zustände, die zunächst nur bestimmte soziale Gruppen treffen, Konsequenzen für die breite Bevölkerung haben können, ein erhöhter Handlungsdruck entsteht. In den großen Betrieben der Fleischverarbeitung werden überwiegend Werkvertragsarbeiter*innen aus osteuropäischen Ländern, in geringerem Umfang Leiharbeiter*innen, aber auch Solo-Selbstständige eingesetzt. In einer Zusammenfassung des Wissenschaftlichen Dienstes zum Sachstand in der Fleischindustrie halten die Autor*innen fest: „Wie nicht selten im Niedriglohnsektor werden in der Fleischindustrie auch sogenannte Solo-Selbstständige auf der Grundlage von Einzelwerkverträgen eingesetzt.“ (Wissenschaftliche Dienste 2020: 5)

Im September 2015 unterzeichneten die führenden Vertreter der deutschen Fleischwirtschaft eine „Selbstverpflichtung für attraktivere Arbeitsbedingungen“ (Standortoffensive 2015: 1). Die Unternehmen verpflichteten sich, den Einsatz von Fremdpersonal zu reduzieren und ihre Stammebelegschaft auszuweiten. Der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse, die über die Sozialversicherungssysteme in Deutschland abgesichert sind, sollte erhöht werden (vgl. Standortoffensive 2015: 1 u. 2). Im 1867 erschienenen ersten Band des Kapitals polemisiert Karl Marx im Hinblick auf Unternehmer, deren Absicht es ist, einen größtmöglichen Mehrwert aus der Verwertung der Ware Arbeitskraft zu erzielen: „Der Kapitalist, der in der Vulgärökonomie Bescheid weiß, sagt vielleicht, er habe sein Geld mit der Absicht vorgeschossen, mehr Geld daraus zu machen. Der Weg zur Hölle ist jedoch mit guten Absichten gepflastert...“ (Karl Marx 1962: 206)

Nachdem die Selbstverpflichtung der Branche gescheitert war, wurde 2017 das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischindustrie²² erlassen. Ziel des Gesetzes ist neben der Sicherung der Rechte und Ansprüche der Arbeitnehmer*innen und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die Umgehung der Pflicht zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen durch die Auftragsvergabe an Nachunternehmern zu unterbinden (§ 1). Das Gesetz verpflichtet die Arbeitgeber den Arbeitnehmer*innen Arbeitsmittel, Arbeitskleidung und Schutzausrüstungen, die aus Gründen der Hygiene und Arbeitssicherheit erforderlich sind, unentgeltlich zur Verfügung zu stellen (vgl. § 4 Absatz 1). Die Pflichten zur Dokumentation der Arbeitszeiten entsendeter oder entliehener Arbeitnehmer*innen werden verschärft (§ 6 Absatz 1). Bestimmte Zeiten wie das Auf- und Abrüsten von Arbeitsmitteln, Umklezeiten und Waschzeiten, die aus hygienischen Gründen vorgeschrieben sind, sind ausdrücklich der täglichen Arbeitszeit zuzurechnen (vgl. § 6 Absatz 2). § 6 a ist dem Einsatz von Fremdpersonal gewidmet. In bestimmten Bereichen dürfen keine Selbstständigen oder durch Dritte bereitgestellte Arbeitskräfte

tätig werden. § 6 a Absatz 3 schränkt das Gesetz zur Arbeitnehmerüberlassung im Hinblick auf die Fleischindustrie stark ein. Das Gesetz führte nicht zu einer nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie.

Im Dezember 2020 wurde das Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz) verabschiedet, dass Werkverträge und Leiharbeit im Kerngeschäft der Fleischindustrie verbietet. Kritisiert wurde im Gesetzentwurf²³, dass in diesem Bereich der Schlachtung, Zerlegung und Verarbeitung überwiegend Fremdpersonal im Einsatz ist. Überwiegend handelt es sich um Werkvertragsarbeitnehmer*innen. Auch der Anteil der Leiharbeiter*innen liegt mit 5 bis 10% deutlich höher als der Anteil der Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung (vgl. BR Drs. 426/20: 14). Die Verhandlungen zur Gesetzesvorlage sind nicht ohne Widerspruch und Befürwortung geblieben. Diskutiert wird insbesondere die Frage, ob ein Verbot der Werkvertrags- und Leiharbeit einem Berufsverbot gleichkomme. Olaf Deinert, Arbeits- und Sozialrechtler an der Universität Göttingen stellt in einem vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen in Auftrag gegebenen Kurzgutachten vom Juli 2020 diesbezüglich klar, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz ein überragendes Gemeinschaftsgut sind, das eine Regulierung der Berufsausübung rechtfertigt (vgl. Deinert 2020: 13).

Im Gesetzentwurf der Bundesregierung wird festgehalten, dass es Kernaufgabe staatlichen Handelns sei, Rahmenbedingungen für gesunde, sichere und menschengerecht gestaltete Arbeitsbedingungen zu schaffen (vgl. BR-Drs. 426/20: 1). Zur Begründung der rigorosen Maßnahme, die sich dem Vorwurf ausgesetzt sieht, in die freie Berufsausübung einzugreifen, wird darauf verwiesen, dass weder der selbstverpflichtende Vorsatz zur Besserung noch eine Verschärfung der Gesetze die unhaltbaren Zustände, die in der Fleischindustrie vorherrschen, behoben haben (vgl. BR-Drs. 426/20: 17 u. 19). Die Rechtsverstöße zum Nachteil der Arbeitnehmer*innen seien nicht nur reich an Zahl, sondern würden auch Zeugnis davon ablegen, dass der Betrug mit System erfolgt (vgl. BR-Drs. 426/20: 5).

Bei der Beschäftigung von Werkvertragsarbeiter*innen und Leiharbeiter*innen tritt das Dilemma des Dienstleistungsverkehrs deutlich zutage. Es lässt die entsendeten oder überlassenen Arbeitnehmer*innen ohne gewerkschaftliche Interessensvertretung und ohne das Recht auf betriebliche Mitbestimmung zu Dienern zweier Herren werden. Aus der Arbeit ein- und derselben Einzelperson wollen gleich mehrere Unternehmen Kapital schlagen. Nicht nur der Betriebseigner, sondern auch die beteiligten Subunternehmen und Vermittlungsagenturen erwarten einen Mehrwert aus der Arbeit der für sie in der Werkhalle produzierenden Menschen. Ausdrücklich wird in der Begründung des Gesetzentwurfs klargestellt, dass sich die Inhaber der Betriebe nicht der ökonomischen Verantwortung gegenüber den Menschen, die in der Fertigung für sie tätig sind, entziehen dürfen. Der Betriebseigner muss der Berechnung seiner Produktionskosten und seiner Preiskalkulation die tatsächlich entstandenen Kosten zugrunde legen. Zu diesen zählen im Bereich der Fertigung eine angemessene Vergütung der geleisteten Arbeit und menschenwürdige Unterkünfte, die Aufwendungen für den gesetzlich geforderten Arbeitsschutz, sowie Investitionen in die Reproduktionskosten oder, in den Worten der Bundesregierung, „Investitionen in die zukünftige Arbeitsfähigkeit des eigenen Personals“ (vgl. BR Drs. 426/20: 20). „Der Druck auf Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen, der von der Konkurrenz der Subunternehmer untereinander sowie ihrer von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zusätzlich zu erwirtschaftenden Vergütung ausgelöst wird, entfällt. Somit rückt der Schutz der Gesundheit der Arbeitskräfte wieder stärker auch in den ökonomischen Fokus des Betriebsinhabers.“ (BR Drs. 426/20: 21)

Die Bundesregierung widmet sich in ihrer Begründung darüber hinaus eingehend der schwachen Verhandlungsposition und der besonderen Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer*innen, die nicht selten unter falschen Versprechungen und Ausnutzung ihrer prekären Lage im Ausland angeworben wurden. Sie hält in ihrem Entwurf fest, dass die Durchsetzung von Rechten und Ansprüchen für diese Gruppen erheblich erschwert ist (vgl. BR Drs. 426/20: 17). Ein dem Gesetzesvorhaben der Bundesregierung kritisch gegenüberstehendes Gutachten hält dagegen, dass die Arbeitsmigrant*innen aus osteuropäischen Ländern aufgrund ihrer geringen Qualifikationen und ihrer mangelnden Beherrschung der deutschen Sprache gerade von der Einbindung in Werkvertrags- oder Leiharbeitsunternehmen profitieren

würden (vgl. Andorfer u. Greulich 2020: 58). Allein auf sich gestellt wären sie aufgrund ihrer fehlenden Kompetenzen nicht in der Lage, sich beim Einwohnermeldeamt anzumelden, Bankkonten zu eröffnen oder bei Arztbesuchen ihre Probleme zu schildern, geschweige denn Einblick in ihre Steuer- und Sozialversicherungspflichten zu gewinnen. Arbeitsmigrant*innen und Unternehmer begegnen einander offenbar im Hinblick auf die oben aufgeführten Defizite auf gleicher Augenhöhe, denn im Gutachten wird wenig später eingeräumt, dass „...der normale deutsche Arbeitgeber nicht in der Lage ist, in mehreren osteuropäischen Sprachen mit den Beschäftigten zu kommunizieren. Es wäre auch ein erheblicher Verwaltungsaufwand, sämtliche Dokumente, Arbeitsanweisungen und dergleichen in die unterschiedlichsten Landessprachen übersetzen zu lassen.“ (Andorfer u. Greulich 2020: 58)

Neben der geringen Macht der Arbeitnehmer*innen ist die Unübersichtlichkeit der Abwicklung von Arbeitsverträgen und die schwer überschaubare Zahl der beteiligten Subunternehmen mit dafür verantwortlich, dass die Arbeitgeber, die die Missstände zu verantworten haben, selten haftbar gemacht werden und selbst Kontrollen durch die Behörden wirkungslos bleiben. Zum Teil werden Arbeitsverträge mündlich geschlossen, sodass die Arbeitnehmer*innen ihre Rechte nicht anhand schriftlich fixierter Abmachungen dokumentieren können. Manchen ist nicht klar, wer ihr Arbeitgeber ist. Auch werden Arbeitsverträge an Mietverträge geknüpft. Bei Beschwerden verlieren die Arbeitnehmer*innen unter Umständen Arbeit und Wohnraum (vgl. BR Drs. 426/20: 17 f.).

Mit dem Verbot der Werkvertrags- und Leiharbeit soll gewährleistet werden, dass künftig die Verantwortung für die Betriebsabläufe und die Verantwortung für die Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer*innen sowie den Arbeitsschutz in einer Hand liegen. Dies erleichtert es sowohl den betroffenen Arbeitnehmer*innen, ihre Rechte durchzusetzen als auch den Behörden, die Einhaltung der Bestimmungen zu kontrollieren (vgl. BR Drs. 426/20: 21).

1.3.2 Die rechtliche Situation kurzfristig in der Pflege beschäftigter Arbeitsmigrant*innen

In den letzten Jahren hat die Migration von Frauen aus osteuropäischen Ländern in den Pflegebereich immer mehr zugenommen (siehe Kapitel 4). Ausländische Pflegekräfte können entweder in stationären oder ambulanten Pflegeeinrichtungen fest angestellt oder von einem Unternehmen der Pflegebranche entsendet worden sein. Sie können aber auch direkt in einem Privathaushalt tätig werden und zwar im Rahmen eines Dienstleistungs- oder eines Arbeitsvertrags. Die Migration kann folglich zwischen zwei EU-Staaten im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit, der Niederlassungs- oder der Dienstleistungsfreiheit erfolgen. Die Dienstleistungsrichtlinie 2006/123 EG versucht, eine Balance zwischen freiem Dienstleistungsverkehr und Arbeitnehmerschutz zu erzielen. Sie verhieß, wie in Kapitel 1.1 gesehen, insbesondere Frauen einen hohen Nutzen von der Ausweitung des freien Dienstleistungsverkehrs. Wie viele Frauen im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit temporär in der Pflege tätig sind, ist statistisch kaum erfasst. Selbst in der einschlägigen Fachliteratur muss man sich mit Schätzungen zufriedengeben (vgl. Thüsing 2019: 11 f., 19; Freitag 2020: 12 u. 20).

In Deutschland können ausländische Pflegenden, die ihren eigentlichen Wohnsitz im Heimatland beibehalten wollen, sich bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbeziehungen im Ausland an verschiedenen Rechtsmodellen orientieren (vgl. Thüsing 2019: 3). Leben sie in einem EU-Mitgliedstaat und wollen als Selbstständige im Ausland tätig sein, können sie den Sitz ihres Unternehmens in dem EU-Mitgliedstaat begründen, in dem sie überwiegend arbeiten werden. Sie unterliegen dann allen in diesem Land geltenden Vorschriften. Sie können ihr Gewerbe aber auch als Einzelunternehmer*in im Heimatland anmelden. In diesem Fall müssen sie sich in ihrem Heimatland selbst versichern. In beiden Fällen gilt, dass die Konditionen, zu denen sie arbeiten, unabhängig von den Bestimmungen, die für Arbeitnehmer*innen zur Höhe des Entgelts oder der Arbeitszeiten gelten, selbst auszuhandeln sind und sie die Kosten für die An- und Abreise selbst tragen müssen. Sie haben keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Sie fallen nicht unter das Mindestlohngesetz, das seit 2015 allen Arbeitnehmer*innen einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zusichert. Voraussetzung ist, dass ihre Arbeitstätigkeit den Ansprüchen an den Begriff der Selbstständigkeit genügt. Sie dürfen nicht weisungsgebunden sein und müssen das Unternehmensrisiko tragen. Thüsing verweist auf die

einschlägigen bundesrepublikanischen Rechtsquellen, die für die Einstufung als selbstständige Tätigkeit relevant sind (vgl. Thüsing 2019: 5, 22 f.). § 611 BGB²⁴ hat den Dienstvertrag zum Gegenstand. § 611 a BGB kennzeichnet im Abgrenzung dazu den Arbeitsvertrag. Demnach ist der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin durch den geschlossenen Arbeitsvertrag zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers, in dessen Diensten der Arbeitnehmer steht, kann den Inhalt, die Durchführung, die Zeit und den Ort der Tätigkeit betreffen. § 7 SGB IV definiert Beschäftigung als eine nichtselbstständige Tätigkeit. Nach Absatz 1 Satz 1 liegen Anhaltspunkte für eine Beschäftigung vor, wenn die Tätigkeit auf Weisung eines anderen erfolgt und der oder die Beschäftigte in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers eingegliedert wurde.

Beim Arbeitgeber-Modell treten die zu betreuenden Personen oder ihre Angehörigen als Arbeitgeber auf. Das Entgelt darf den gesetzlichen allgemeinen Mindestlohn nicht unterschreiten. Bei Krankheit sind die Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Sie müssen ihre Arbeitnehmer*innen sozial versichern und die entsprechende Lohnsteuer einbehalten und abführen. Beim Entsendemodell wird der Arbeitsvertrag zwischen einer in der Pflegebranche tätigen Einrichtung und der Pflegekraft abgeschlossen. Weisungen erhält die Pflegekraft von der sie entsendenden Einrichtung. Für Entsendungen oder Überlassungen innerhalb der EU gelten die entsprechenden Richtlinien und die nationalen Vorschriften, die sich an diesen Richtlinien orientieren. Beim Arbeitnehmerüberlassungsmodell wenden sich die zu betreuenden Personen an eine Leiharbeitsagentur oder einen Verleiher. In diesem Fall liegt das Weisungsrecht bei den zu betreuenden Personen oder ihren Angehörigen. Das entleihende Unternehmen schließt mit den zu betreuenden Personen einen Dienstleistungsvertrag ab. Zwischen dem entleihenden Unternehmen und den entliehenen Arbeitnehmer*innen besteht ein Arbeitsvertrag, aus dem sich Verpflichtungen des Unternehmens gegenüber den Arbeitnehmer*innen herleiten lassen. Die Sozialversicherungspflicht liegt bei den Unternehmen, die die Arbeitnehmer*innen für gewöhnlich beschäftigen. Handelt es sich um Unternehmen mit Sitz im Ausland, die auch im eigenen Land Arbeitskräfte verleihen oder im selben Gewerbe tätig sind, in das sie Arbeitskräfte entsenden, werden die Sozialversicherungsbeiträge im Herkunftsland entrichtet.

Seit 2009 regelt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auch die Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche. § 10 AEntG zählt zur Pflegebranche alle betrieblichen Einrichtungen, in denen die Mitarbeiter*innen ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen. Auch ambulante Krankenpflegeleistungen fallen unter den § 10. Da viele der oben genannten Einrichtungen in der Hand kirchlicher Träger sind, üben nicht nur die Tarifvertragsparteien Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen aus. Daher wird in dieser Branche eine ständige Kommission einberufen, die über Empfehlungen zur Festlegung von Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche berät und beschließt (vgl. § 12 AEntG). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beruft die Kommission, die aus acht Mitgliedern besteht. Vorschlagsberechtigt für die Auswahl der Mitglieder sind zum einen die Tarifvertragsparteien der Pflegebranchen, zum anderen die für die Arbeitsbedingungen von Einrichtungen kirchlicher Träger zuständigen Stellen (vgl. § 12 Absatz 4 Nr. 1 u. 2). § 12 Absatz 6 verweist darauf, dass sich die Repräsentativität einer Gewerkschaft oder eines Zusammenschlusses von Gewerkschaften nach der Zahl der als Arbeitnehmer in der Pflegebranche beschäftigten Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft oder des Zusammenschlusses von Gewerkschaften bemisst. Erst 2020 wurde die Gewerkschaft Bochumer Bund gegründet, die speziell die Beschäftigten in der Pflegebranche vertreten soll (vgl. Deutsches Pflegehilfswerk e.V. o.J.: o.S.). Arbeitnehmer*innen, die als Haushaltshilfe eingestellt wurden, profitieren nicht von der Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit durch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Sowohl bei der Arbeit als Selbstständige als auch bei der Leiharbeit können sich arbeitsrechtliche Konsequenzen aus einer nicht eindeutigen Vertragskonstruktion ergeben. Dies kann Folgen sowohl für die Privathaushalte, die Pflegekräfte beschäftigen, als auch für die Selbstständigen oder Arbeitnehmer*innen haben. Neben einer möglichen Einstufung der Tätigkeit eines Selbstständigen als

Scheinselbstständigkeit muss bei der Beurteilung der Vertragskonstruktionen der Fokus auch auf den Unterschied zwischen Leih- und Werkvertrag gelegt werden.

Insbesondere die direkte Beschäftigung in Privathaushalten führt aufgrund geringer rechtlicher Normierung dieses Bereichs häufig zu irregulären Arbeitsverhältnissen. Die Pandemie hat Missstände gerade in der Live-in-Betreuung offengelegt (siehe Kapitel 4.6). Häufig sind hier keine qualifizierten Pflegekräfte im Einsatz oder die Ausbildung ist in Deutschland nicht anerkannt. Ihrem Arbeitsvertrag nach sollen die Beschäftigten überwiegend in der Grundpflege und im hauswirtschaftlichen Bereich tätig werden. Diese Art von Unterstützungsdiensten im Haushalt fallen unter die Dienstleistungsrichtlinie 2006/123 EG (Erwägungsgrund 33) und sind damit einer eingehenderen Regulierung bspw. durch Arbeitnehmerentsenderichtlinie oder Leiharbeitsrichtlinie entzogen (vgl. Thüsing 2019: 11).

Je nachdem, wie und durch wen die Beschäftigung organisiert ist, sind die Pflegenden mehr oder weniger guten Arbeitsbedingungen ausgesetzt und genießen oder entbehren sie Schutz und rechtliche sowie finanzielle Absicherung bei Krankheit, Unfällen, plötzlichen Verdienstauffällen oder Arbeitslosigkeit. Durch die fehlende räumliche Trennung von Arbeit und Wohnen droht ihnen bei einer kurzfristigen Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses auch der Verlust ihrer Unterkunft. Die soziale Isolation, der fehlende Austausch mit Kolleg*innen, mangelnde Sprachkenntnis und fehlender Einblick in ihre Rechte erschweren die Situation der Pflegenden. Sowohl im Herkunftsland ansässige Vermittlungsagenturen als auch mit diesen kooperierende Vermittlungsagenturen in Deutschland versuchen, die Löhne und Sozialversicherungsbeiträge möglichst gering zu halten, weisen Entlohnungen als sozialversicherungsfreie Vorschüsse aus, legen hohe Vertragsstrafen bei Arbeitsversäumnissen fest, oder billigen nur dem Auftraggeber das Recht auf fristlose Kündigung zu (vgl. Freitag 2020: 19f.). Überlastungen und die Erfahrung körperlicher oder sexueller Gewalt werden häufig aufgrund der prekären Ausgangslage nicht zur Anzeige gebracht (vgl. Freitag 2020: 26).

1.4 Fazit

Zahlreiche Richtlinien, Durchführungsverordnungen, Gerichtsentscheidungen vor dem Europäischen Gerichtshof und Gesetze wurden infolge der seit der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft im Jahr 1957 anvisierten Umsetzung eines freien Arbeitsmarktes unter Bedingungen, die den Arbeitnehmer*innen bestimmte Rechte zusichern, erforderlich. Ebenso häufig ist das Bestreben von Interessensgruppen, vermeintliche Gesetzeslücken aufzufindig zu machen. Wie sich gezeigt hat, ist eine weitere wichtige Voraussetzung der Gewährung von Rechten, dass die Umsetzung der Rechtsvorschriften mit Nachdruck kontrolliert und überwacht werden und eine Zusammenarbeit der Behörden über die Landesgrenzen hinweg erfolgt. Hier räumt die Bundesregierung in ihrer Begründung zum Entwurf des Arbeitsschutzkontrollgesetzes ein, dass Betriebsbesichtigungen als ein wesentliches Kontrollinstrument aufgrund knapper personeller Ressourcen nicht in der Häufigkeit erfolgt sind, als es angemessen gewesen wäre (vgl. BR-Drs. 426/20: 13). Es ist folglich dringend erforderlich, dass in ausreichendem Umfang finanzielle Mittel bereitgestellt werden, damit Behörden ihre Kontroll- und Überwachungsaufgaben wahrnehmen können. Der Zoll kontrolliert die Einhaltung steuer-, sozialversicherungs- und arbeitsrechtlicher Pflichten, die bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer*innen zu berücksichtigen sind. Er bietet auf seinen Internetseiten ein möglichst barrierefreies Portal an, das die wesentlichen Informationen bereithält. Aufgrund unzureichender personeller und finanzieller Ausstattung kommt die Behörde ihrer Arbeit im Bereich der Kontrolle regulärer und irregulärer Beschäftigungsverhältnisse aber kaum mit der erforderlichen Effizienz nach. Die Spitzfindigkeit von Unternehmen, an Gesetzen und Kontrollen vorbei Möglichkeiten auszuklügelnd, um Lohnkosten zu sparen, kann aber – so Deinert – nicht zu Lasten der öffentlichen Haushalte gehen (vgl. Deinert 2020: 11).

Nach wie vor werben Kanzleien im Internet mit immer wieder neuen Ideen für Vertragskonstruktionen, die den Unternehmen Vorteile, die Arbeitnehmer*innen in Schwierigkeiten bringen können. Auf der Homepage einer Beratungs- und Outsourcingfirma, die auf dem Gebiet der internationalen Unternehmensberatung tätig ist, finden sich Sätze, die die grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung oder Werkvertragsarbeit anpreisen. Formulierungen wie: „Leiharbeiter sparen Beiträge zur deutschen

Sozialversicherung“ verkennen die Notlage von Arbeitnehmer*innen, deren heimische Krankenkassen im Krankheitsfall Kosten bis zu der Höhe übernehmen, die im Herkunftsland entstanden wären. Auf derselben Homepage wird als Alternative zum bürokratischen Aufwand, den die Arbeitnehmerüberlassung bereitet, vorgeschlagen, „als ausländischer Subunternehmer für ein deutsches Unternehmen tätig zu werden und somit als unselbständige Zweigstelle in Deutschland auf Werkvertragsbasis zu arbeiten“. (RBO 2021: o.S.)

¹ Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vom 25. März 1957 (BGBl. 1957 II S. 766)

² Gesetz zum Vertrag vom 7. Februar 1992 über die Europäische Union vom 28. Dezember 1992 (BGBl. 1992 II S. 1251)

³ Vertrag von Amsterdam zur Änderung des Vertrags über die Europäische Union, der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften sowie einiger damit zusammenhängender Rechtsakte vom 2. Oktober 1997 (BGBl. 1998 II S. 387)

⁴ Gemeinschaftscharta der Sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer vom 9.12.1989 (KOM 1989, S. 248)

⁵ Vertrag von Lissabon zur Änderung des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft vom 8. Oktober 2008 (BGBl. 2008 II S. 1039)

⁶ Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (konsolidierte Fassung) vom 25.3.1957 (BGBl. II, S. 766–903) Neugefasst am 17.12.2007 (Abl. C 306, S. 1–145) Zuletzt geändert am 7.6.2016 (Abl. C 202, S. 47)

⁷ Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Abl. C 326 vom 26.10.2012

⁸ Gesetz zur Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961. Bundesgesetzblatt Jahrgang 1964 Teil II Nr. 43, ausgegeben am 23.09.1964, S. 1261

⁹ EG-Kommission: Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über Dienstleistungen im Binnenmarkt, KOM(2004) 2 endgültig/2 (KOM-Vorschlag) 25.2.2004

¹⁰ Richtlinie 2006/123/EG DES Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt (Abl. L 376/S. 36–68)

¹¹ Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Abl. L 18/ S. 1–6)

¹² Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“) (Abl. L 159/S. 11–31)

¹³ Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Abl. L 173/ S. 16–24)

¹⁴ Arbeitsstättenverordnung vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), die zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334) geändert worden ist"

¹⁵ Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (Abl. L 327/ S. 9–14)

¹⁶ Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeiter (Abl. L 94 vom 28.3.2014/ S. 375–390)

¹⁷ Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und deren Familien, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern. (Abl. L 149 vom 05/07/1971 S. 0002 – 0050)

¹⁸ Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit[1] (Abl. L 166 S. 1, ber. Abl. L 2004 S. 1 und Abl. 2007 L 204 S. 30) Zuletzt geändert durch Art. 45 VO (EU) 2019/1149 vom 20.6.2019 (Abl. L 186 S. 21)

¹⁹ Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung

der Systeme der sozialen Sicherheit[1][2] (ABl. L 284 S. 1, ber. ABl. 2018 L 54 S. 18) Zuletzt geändert durch Art. 2ÄndVO (EU) 2017/492 vom 21.3.2017 (ABl. L 76 S. 13)

²⁰ Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 1a des Gesetzes vom 18. März 2022 (BGBl. I S. 466) geändert worden ist

²¹ Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) geändert worden ist

²² Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541, 2572), das zuletzt durch Artikel 3a des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334) geändert worden ist (GSA Fleisch)

²³ Bundesrat: Drucksache 426/20 Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz)

²⁴ Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5252) geändert worden ist

2 Saisonarbeit in Deutschland

Saisonbedingte grenzüberschreitende Migration hat in der Landwirtschaft in Deutschland eine lange Tradition. So arbeiteten im 19. Jahrhundert häufig polnische Erntehelfer*innen in Preußen oder Sachsen (vgl. Becker 2010: 12 f.). Zu den Gegenständen der wirtschafts- und sozialpolitischen Untersuchungen Max Webers zählte die Agrarverfassung in den „ostelbischen“ Gebieten des Deutschen Kaiserreichs. Weber analysierte den Wandel der Landwirtschaft von einer vom Feudalismus geprägten patriarchalisch organisierten Verfassung hin zu einer kapitalistischen Arbeitsorganisation. Dies bedeutete für die sich auf ost- und westpreußischen Gütern verdingenden Kleinbauern und Tagelöhner, dass die Anteile der supplementär erfolgenden Subsistenzwirtschaft immer mehr ab, die erwerbswirtschaftlichen Anteile und die Entlohnung durch Geld immer mehr zunahmen. Damit schälte sich auch in der Landwirtschaft ein Interessensgegensatz zwischen Kapital und Arbeit heraus (vgl. Weber 1893: 448). Die Kultivierung der Zuckerrübe und die Dreschmaschine haben nach Weber mit dazu beigetragen, dass es innerhalb des Deutschen Kaiserreichs zu einer saisonalen Binnenmigration von Ost nach West kam. Die Dreschmaschine setzte Arbeitskräfte frei, der Anbau der Zuckerrübe „...hat das Zurücktreten der ständigen, seßhaften, mit den Gütern dauernd verbundenen Arbeiter zugunsten der Saisonarbeiter und ganz im allgemeinen die kapitalistische Umgestaltung des alten Arbeitsverhältnisses in einen reinen Lohnarbeitsvertrag zur Folge.“ (Weber 1893: 448).

Weber hält fest, dass es nicht allein die Diskrepanz in der Höhe der Löhne zwischen Zu- und Abwanderungsland ist, die zur Fluktuation der Beschäftigten führt, sondern auch die Abneigung der Lohnarbeiter gegen überkommene patriarchalische Strukturen. Er thematisiert in diesem Zusammenhang die „Kasernierung“ der Wanderarbeiter in schlechten Unterkünften und ihre mangelhafte Verpflegung (vgl. Weber 1893: 450). Weber betont, dass, umgekehrt, die Großgrundbesitzer nicht allein aufgrund der Einsparung von Lohnkosten ein Interesse an polnischen und russischen Arbeitsmigranten haben, die die abwandernden einheimischen Arbeitskräfte ersetzen, sondern, „weil man keine verwaltungsrechtlichen Pflichten, keine Armenlasten usw. für sie übernimmt, – man schiebt sie eben nach Ausnutzung ihrer Arbeitskräfte wieder ab.“ (Weber 1893: 450). Die Zwangslage der Arbeitsmigrant*innen wird systematisch ausgenutzt. Daher muss sich der russische Arbeiter „auch etwas anderes bieten lassen als der einheimische Arbeiter; er ist prekärer gestellt und ein Wink an den benachbarten Amtsvorsteher genügt, um ihn schleunigst über die Grenze zurückzuspeditieren, falls er sich den Wünschen des Großgrundbesitzers nicht überall fügt.“ (Weber 1893: 451)

Viele Landarbeiter aus den Provinzen Ost- und Westpreußen oder der Provinz Posen arbeiteten saisonal für Landbesitzer in Sachsen. Weber hielt eine Assimilierung sächsischer oder mecklenburgischer Arbeiter an die Lebensweise und Gepflogenheiten der zuwandernden Bevölkerungsgruppen für ausgeschlossen. Die einheimischen Arbeiter würden sich sorgfältig gegen deren Einflüsse abschotten und mit Verachtung auf die Lebenshaltung der „Sachsengänger“ herabsehen. Erst im Osten, wo die Möglichkeit der Assimilation gegeben ist, beginnt – so Weber – die eigentliche Gefahr des Wanderarbeitertums: Die Degradierung der deutschen Kulturstufe auf ein tieferes östliches Niveau (vgl. Weber 1893: 448). Ursache sei die hier vorherrschende Organisation der Landwirtschaft in Form des Großgrundbesitzes und die Tatsache, dass das Kapital kein Vaterland kenne, weshalb die Gutsherren auch Wanderarbeiter aus Polen und Russland anwerben würden. Weber weist den an ihn gerichteten Vorwurf des Nationalliberalismus zurück und beschuldigt seinerseits einen schlesischen Kontrahenten des Manchesterliberalismus, da dieser, die Interessen der Großgrundbesitzer vertretend, die Aufhebung aller Schranken verlange, die die Arbeitsmigration behindern, um auch den Faktor Arbeit den Maximen des Freihandels zu unterwerfen. Die Arbeiter werden genommen, egal woher sie kommen, Hauptsache, sie sind billig (vgl. Weber 1893: 453 f.).

Die Zitate, die hier angeführt werden, stammen aus einem Referat, das Weber 1893, im gleichen Jahr, in dem er Mitglied des Allgemeinen Deutschen Verbands wird, auf einer Tagung des Vereins für Socialpolitik gehalten hat. 1904 veröffentlichte Weber im Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialforschung seinen Aufsatz: Die „Objektivität“ sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis (Weber 1922). Anders als von ihm selbst in seinem Aufsatz gefordert, argumentiert Weber in seinem Vortrag,

der sich auf Forschungsergebnisse des Vereins für Socialpolitik stützt, keineswegs wertfrei. In diesem Kontext wird auch ein vermeintlich neutraler Begriff wie „ostelbisch“ politisch aufgeladen, da er mit dem Wort „slawisch“ konnotiert ist und dies in abwertender Funktion. Weber diffamiert sowohl die polnische als auch russische Kultur und stellt die Arbeitsmoral der Wanderarbeiter in einen pejorativen Kontext. Hinter dieser Polemik steckt zum einen das Interesse, die vergleichsweise junge oder „verspätete“ Nation (Plessner 1934/ 1959) zu einen und ihr zu Anerkennung und Macht zu verhelfen, zum anderen die in der Öffentlichkeit zur damaligen Zeit diskutierte „polnische Frage“ (vgl. Spät 2014: 2). Das deutsch-polnische Verhältnis zu Polen, seit 1815 aufgeteilt zwischen Preußen, Russland und Österreich, beschäftigte insbesondere die Medien und die Politik. Im ausgetragenen Nationalitätenkonflikt fürchteten die unterschiedlichen Parteien eine „Akkulturation“. Germanisierung, Russifizierung und Polonisierung sind Begriffe, die diesen „Kampf ums Dasein“ (Weber 1893: 456) flankieren. Weber weiß, dass eine Nation weder etwas Naturgegebenes ist, noch etwas, was sich auf wert- oder zweckrationale Überlegungen gründen lässt, sondern eine Konstruktion, die auf Arbeit beruht, die von der geistigen Elite erbracht werden muss: Es müssen ideelle Werte vorgestellt werden, die alle verbinden. Es müssen Emotionen geweckt und Ressentiments gegen andere Nationalitäten geschürt werden, um eine auf mehrere Bundesstaaten verteilte heterogene Bevölkerung, wie die des Deutschen Kaiserreichs, deren einzelne Teile wechselseitig Vorbehalte gegeneinander hegen, zu einen: „Damit das Deutsche Reich geschaffen wurde, sind Illusionen ungeheurer Art nötig gewesen...“ (Weber 1893: 467).

Ob Weber Rassismus, Nationalismus, Kulturalismus oder Ethnozentrismus vorzuwerfen ist, kann an dieser Stelle nicht erörtert werden. Es ist davon auszugehen, dass Weber aus rationalem Kalkül seiner Rhetorik einen polemisch gefärbten fremdenfeindlichen Stil unterlegt und den Aufbau der Rede strategisch an den oben genannten Zielen ausrichtet (vgl. Käsler 2014: 40 ff.). Was in einer Diskursanalyse zur aktuellen Arbeitsmigration lediglich angezeigt werden soll, ist, dass auch Arbeiten von Wissenschaftler*innen mit Vorsicht zu genießen sind. In seinem Vortrag konstruiert Weber einen graduellen Unterschied zwischen deutscher, polnischer und russischer Kultur. Er verknüpft die vorgebliche Rangordnung mit einer Körpermetaphorik. Diese Verknüpfung drängt sich in einem Beitrag zur Agrarverfassung geradezu auf. Es geht im ersten Drittel zunächst um den Ursprung des Kulturbegriffs – die Kultivierung des Bodens – dann um Ernährungsweisen und schließlich um die sogenannte höhere Kultur – die Etablierung und Verinnerlichung von Werten und Normen. Geschmack im physiologischen Sinn und Kultur werden eng miteinander verzahnt. Ein Kulturverfall wird gleich zu Beginn ausgemacht, wenn die Rede davon ist, dass sich die deutschen Landarbeiterfamilien mit polnischen gemein machen, sobald sie statt Zerealien, Milch und Fleisch zu konsumieren, zu „Kartoffeleßern“ werden (vgl. Weber 1893: 449). Das Bild wird im zweiten Drittel wieder aufgegriffen, als Weber beteuert, im Osten keine nationale Politik aus „Chauvinismus“ betreiben zu wollen, sondern lediglich Sachzwängen zu folgen: „Es ist nicht möglich, zwei Nationalitäten mit verschiedenen Körperkonstitutionen – verschieden konstruierten Mägen (...) auf einem und demselben Gebiete als Arbeiter gänzlich frei konkurrieren zu lassen. (...) Die deutschen Arbeiter müßten in ihren Bedürfnissen eine Kulturstufe heruntersteigen...“ (Weber 1893: 456). Auch im letzten Drittel des Referats wird der metaphorische Bezug zwischen Magen und Kultur hergestellt (vgl. Weber 1893: 463). Die Soziologie nach Weber, auch die oberflächliche Rezeption von Bourdieus Habitustheorie zur Distinktion, läuft Gefahr, dass der Schwerpunkt der Forschungen auf das Aufdecken physiologischer, sowie vorgeblich bedeutsamer ästhetischer und moralischer Unterschiede und die Suche nach entsprechenden Bewertungskriterien gelegt wird. Die eigentlich von Bourdieu intendierte Offenlegung der Vielschichtigkeit struktureller Ungleichheit angesichts prinzipieller Gleichheit und gemeinsamer Interessen aller Menschen rückt damit in den Hintergrund.

Heute sind, genauso wie damals, Ernten und Erträge ohne die Hilfskräfte aus benachbarten Staaten zu den gewohnten Preisen nicht realisierbar. Offensichtlich besteht das Interesse des Kapitals an der Ausbeutung der Arbeitskräfte ebenso fort, wie der abschätzige Blick auf die Arbeitsmigrant*innen, die peinliche Wahrung der sozialen Distanz zwischen einheimischer Bevölkerung und ausländischen Arbeitskräften, wie die Hoffnung, sie möchten hier nicht Fuß fassen. Aufgrund der Corona-Pandemie im Jahr 2020 sind viele Missstände der Saisonarbeit aufgedeckt worden. Die unzumutbaren Arbeits- und

Wohnsituationen, die fehlende Aufklärung der Rechte und Pflichten gegenüber den Saisonarbeitskräften und die Entlohnung sind mangelhaft. Erst durch die neuen Vorschriften, besonders im Hygienebereich, die in der Pandemie entwickelt wurden, werden die Ausmaße der prekären Arbeitsbedingungen der Saisonarbeiter*innen sichtbar. Zudem interessieren sich die Medien verstärkt für die Thematik und rücken diese damit in das gesellschaftliche Bewusstsein.

2.1 Arbeitsmigration

Die Bundeszentrale für politische Bildung definiert den Begriff Arbeitsmigration als eine Aus- bzw. Einwanderung von Menschen, um in einem anderen als ihrem Herkunftsland eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen (vgl. bpb 2007: o.S.).

2.2 Migrationstypische und atypische Arbeitsmigration

Bezüglich der Integration der Migrant*innen in den deutschen Arbeitsmarkt wird zwischen der typischen und der atypischen Arbeitsmigration unterschieden. Die typische Arbeitsmigration basiert häufig auf der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der in der EU geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen und beschreibt eine grenzüberschreitende Mobilität, um einer langfristigen Anstellung nachzugehen. Die typische Arbeitsmigration kann einen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt ermöglichen, da die Migrant*innen die gleichen Rechte (Entlohnung und Arbeitsschutz) und Pflichten (Sozialabgaben und Steuern) wie einheimische Arbeitnehmer*innen erhalten. Die atypische Arbeitsmigration ist durch einen temporär begrenzten Zeitraum und Restriktionen gekennzeichnet, die Arbeitsmigration endet mit getaner Arbeit. Es gewährleistet nur den Zugang zum zweiten Arbeitsmarkt und betrifft vorwiegend Saisonarbeiter*innen, Entsendungen oder Solo-Selbstständige (vgl. Wagner u. Hassel 2017: 412). Die Situation der Menschen, die sich der atypischen Arbeitsmigration zuordnen lassen, hat sich durch die weltweite Pandemie noch verschlechtert.

2.3 Saisonmigration

Für Saisonarbeiter*innen gibt es ein vereinfachtes System von Arbeitserlaubnissen. Die Saisonbeschäftigten können innerhalb von Deutschland ohne Anmeldung arbeiten. Sie tauchen weder in Beschäftigungsstatistiken auf, noch sind sie der Sozialversicherungspflicht unterworfen. In der Landwirtschaft waren laut dem Statistischen Bundesamt 2016 circa 58% der Beschäftigten Saisonarbeitskräfte (vgl. BMEL 2021a: o.S.). In den letzten Jahren hat sich die Saisonmigration auf Grund des Beitritts von zunächst 8, dann weiteren 2 osteuropäischen Staaten stark gewandelt. Mit wachsendem Wohlstand und steigenden Lebenshaltungskosten in den neu hinzugekommenen Mitgliedstaaten verschieben sich die Migrationsrouten allmählich. So kommen Saisonarbeitskräfte nicht mehr so häufig aus anderen Mitgliedstaaten der EU, sondern in zunehmendem Maße aus Drittstaaten. Je größer die Lohnniveauunterschiede zwischen Gast- und Herkunftsland sind, desto wahrscheinlicher wird die Saisonbeschäftigung wahrgenommen (vgl. Wagner u. Hassel 2017: 415).

2.4 Arbeitsmarktintegration

Circa dreiviertel aller Arbeitsmigrant*innen sind in Industrienationen tätig. „Wie die Integration in den Arbeitsmarkt gelingen kann, hängt dabei nicht nur von der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Gastlandes und der Qualifikation der Zugewanderten ab, sondern auch von den Arbeitsbedingungen und dem rechtlichen Rahmen“ (ILO 2017: o.S.). Je höher die Qualifikation der Arbeitnehmer*innen, umso mehr werden diese umworben und wird ihnen die Möglichkeit eingeräumt, sich dauerhaft niederzulassen. Dies trifft nur für einen kleinen Teil der Arbeitsmigrant*innen zu. Die Mehrheit übernimmt schlecht bezahlte, niedrig qualifizierte Tätigkeiten zu sehr geringen Löhnen. Einheimische reagieren häufig auf solche Jobangebote deshalb nicht, weil die Diskrepanz zwischen Lohnhöhe und Lebenshaltungskosten zu groß ist. Zu den Tätigkeiten der Arbeitsmigration zählen hauptsächlich Bereiche im Haushalt, der Gastronomie, Reinigung und Pflege sowie Industrie und Landwirtschaft. „Der Eintritt in den Arbeitsmarkt ist für diese Menschen in der Regel kein großes Problem. Problematisch ist hingegen die an vielen Arbeitsplätzen herrschende Diskriminierung, etwa ausbeuterische Arbeitsverhältnisse, begrenzte Rechte, soziale Ausgrenzung und mangelnde soziale Sicherheit. Rechtlich verbindliche und

sozial attraktive Migrationsmöglichkeiten mit Bleibeperspektive gibt es für diese Menschen nur selten. Da aber die Nachfrage nach diesen Arbeitskräften anhält, kann dies sogar dazu beitragen, dass die irreguläre, ungesteuerte Arbeitsmigration wächst“ (ILO 2017: o.S.).

2.5 Anwerbung von Saisonarbeiter*innen

In den saisonalen Tätigkeitsfeldern der Landwirtschaft, des Tourismus und des Schaustellergewerbes sind die Arbeitgeber*innen in Deutschland auf die Saisonarbeitskräfte angewiesen. Diese werden häufig aus dem Ausland angeworben. Der Bedarf an Saisonarbeiter*innen kann mehrheitlich mit EU-Bürger*innen abgedeckt werden, die keine Arbeitserlaubnis in Deutschland nachweisen müssen. Hauptsächlich reisen die Saisonarbeiter*innen aus Polen, Rumänien, der Slowakei und Bulgarien ein (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021: o.S.). Das Interesse der Unionsbürger*innen an einer Saisonarbeit in Deutschland ist rückläufig und es bestehen vermehrt Vermittlungsabsprachen mit Drittstaaten. Seit 2018 ist die Bundesagentur für Arbeit ermächtigt, Vermittlungsabsprachen mit Saisonarbeiter*innen aus Drittstaaten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft zu regeln. Die Abkommen werden individuell zwischen Deutschland und dem jeweiligen Drittstaat geschlossen. Die Vermittlungsabsprachen richten sich nach der EU-Saisonarbeitnehmerrichtlinie 2014/36/EU in Verbindung mit §15a Abs.1 Satz1 Nr.1 BeschV¹. Es gelten des Weiteren deutsche Gesetze und Bestimmungen bei der Arbeitsdurchführung. Diese umfassen zum Beispiel allgemeine Grundsätze wie Diskriminierungsverbot, Regelung zu sektoralen Einsatzbeschränkungen, Verfahrensprozesse der Vermittlung und Beschäftigungsbedingungen. Darüber hinaus gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AAG)², welches die Benachteiligung ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität verhindern soll (vgl. Lehner 2020: S. 17). Anfang 2020 wurde auch mit Georgien eine Vermittlungsabsprache abgeschlossen. Aufgrund von COVID-19 wurde die Einreisebeschränkung eingeführt und die Absprachen wurden daraufhin verschoben. Des Weiteren gibt es vorerst bis zum Ende des Jahres 2023 eine Sonderregelung für die Westbalkan-Staaten (Albanien, Bosnien, Mazedonien, Montenegro, Serbien). Arbeitskräfte aus diesen Ländern können für Deutschland eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Die Anwerbung der Saisonarbeiter*innen erfolgt durch staatliche Partnervermittlungen. Sie basiert sowohl auf dem jeweiligen Bedarf in Deutschland, je nach Jahreszeiten oder Erntezeiten, als auch auf dem Arbeitskräftebedarf und der Arbeitsmarktlage in den Herkunftsländern (vgl. Lehner 2020: 17ff.).

2.6 Einreisebeschränkungen im Hinblick auf die Corona-Pandemie

Deutschland ist auf Saisonarbeiter*innen aus dem Ausland angewiesen. Aufgrund der Corona-Pandemie wird die Beschäftigungsform „Saisonarbeit“ zum ersten Mal auf die Probe gestellt. Die Reisebeschränkungen sind sowohl für die Arbeitgeber*innen sowie Arbeitnehmer*innen eine belastende Herausforderung. Zum einen besteht die Gefahr des Arbeitskräftemangels und zum anderen werden die prekären Arbeitsverhältnisse und Wohnverhältnisse der Arbeiter*innen in der Öffentlichkeit sichtbar. Seit Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 ist die Saisonarbeit im medialen Bereich immer präsenter. Tageszeitungen und Nachrichten berichten darüber deutlich häufiger.

Zu Beginn der Pandemie erfolgte eine Einreisebeschränkung gegenüber westeuropäischen Ländern, aber auch im Bereich der Arbeitsmigration aus Mittel- und Osteuropa (vgl. Weisskircher 2021: 4f.). Um die Ernten trotz Corona zu sichern und dennoch den Gesundheitsschutz zu leisten, wurde mit dem Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, dem Bundesinnenministerium und dem Robert-Koch-Institut Anfang April 2020 eine Regelung für Saisonarbeitskräfte beschlossen (vgl. Weisskircher 2021: 5).

Die SARS-CoV-2-Arbeitsverordnung und die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregeln unterliegen dem Infektionsschutzgesetz. Diese beinhalten auch spezifische Maßnahmen für den betrieblichen Infektionsschutz von Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft. Für EU-Bürger*innen bestehen Informations- und Beratungsangebote von „Fair Mobilität“. Die Arbeiter*innen werden in mehreren Sprachen über Broschüren, Flyer und Beratung über sozial- und arbeitsrechtliche Fragen aufgeklärt. Für Saisonarbeiter*innen aus Drittstaaten stehen Beratungsstellen von „Fair Integration“ zur freien Verfügung (vgl.

BMEL 2021a: o.S.). Saisonarbeiter*innen können nach Deutschland einreisen, solange sie sich an die aktuellen Einreise- und Aufenthaltsregelungen halten. Die Quarantänebestimmungen hängen von dem jeweiligen Herkunftsland und der 3-G-Regel (geimpft, genesen, getestet) ab. Beförderungsunternehmen (wie die Einreise mittels eines Busses) sind verpflichtet, die Anmeldung und den Nachweis der 3-G-Regel zu kontrollieren, ansonsten darf die Person nicht befördert werden. Es besteht des Weiteren eine Anmeldepflicht, in der sich die Saisonarbeiter*innen vor ihrer Einreise registrieren müssen (vgl. BMEL 2021b: o.S.).

2.7 Arbeitsbedingungen von Saisonarbeiter*innen

Die deutsche Landwirtschaft ist auf Saisonarbeiter*innen bzw. Wanderarbeiter*innen aus dem In- und Ausland angewiesen. Ernten können nur mit Hilfe der Saisonarbeitskräfte rechtzeitig vorgenommen und zügig bewältigt werden und damit Einbußen bei den Erträge reduziert werden. Bei dieser Form des Arbeitsverhältnisses spricht man von einer temporären Arbeitsmigration (DGB 2021a: o.S.).

2.7.1 Versicherungen

Saisonarbeiter*innen sind, soweit im Heimatland eine Hauptbeschäftigung vorliegt und die Arbeit als Erntehelfer*in als eine sogenannte kurzfristige Beschäftigung gilt, durch ihre Hauptbeschäftigung sozialversichert. Hierzu gehören die Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Bei mobil Beschäftigten aus der EU ist die Versicherung schwer zu überprüfen. In der Regel wird dies auch nicht gemacht, weil die Selbstauskünfte der Arbeiter*innen, die über ihre Berufstätigkeit eingeholt werden, zumeist als ausreichend angesehen werden. Die begründete Annahme, die Beschäftigten seien über ihre Haupttätigkeit abgesichert, ist eine Voraussetzung für die Sozialversicherungsfreiheit in Deutschland. Die Regelungen wurden ursprünglich für Schüler*innen und Student*innen eingeführt, die Saisonarbeit als Nebenverdienst ausüben (vgl. DGB 2021a: o.S.). Neben der Möglichkeit, einer geringfügigen Beschäftigung nachzugehen, bei der pauschal Lohnsteuer abgeführt wird und eine Rentenversicherungspflicht besteht, gibt es in Deutschland die Möglichkeit, eine kurzfristige Beschäftigung aufzunehmen. Eine kurzfristige Beschäftigung ist auch für ausländische Arbeitskräfte steuerpflichtig, aber sozialversicherungsfrei. Voraussetzung ist, dass die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird und nicht länger als 70 Tage oder 3 Monate währt. Diese Regelung wurde durch die Corona-Pandemie auf eine 102-Tage-Regelung erweitert, da sich durch die Einschränkungen der Corona-Begrenzungen eine Knappheit der Erntehelfer ergeben hatte. Ermöglicht wurde dies durch die Einstufung der Landwirtschaft als systemrelevant (vgl. GKV-Spitzenverband, u.a. 2021: 1ff.). Prüfungen des Versicherungshintergrundes der Saisonarbeiter*innen erfolgen durch den Zoll, wenn ein Verdacht besteht, dass es sich um nicht wahrheitsgemäße Angaben handeln könnte. Die Saisonarbeiter*innen sind dann meist wieder in ihren Herkunftsländern und es können keine weiteren Schritte eingeleitet werden. Die Folgen von nicht ausreichenden Versicherungsleistungen der Saisonarbeiter*innen sind Einbußen im Rentenalter (vgl. DGB 2021a: o.S.).

2.7.2 Arbeits- und Wohnverhältnisse

Auf der Internetseite des Zolls (zoll.de) wird unter dem Punkt „Qualität der Sachleistungen“ dargestellt, welche Qualität die Verpflegung und die Unterkunft für die Zeit des Arbeitsverhältnisses haben sollte. Die Vorschrift lautet gemäß § 107 Absatz 2 Satz 4 der Gewerbeordnung (GewO)³, dass die Sachleistungen "mittlerer Art und Güte" zu entsprechen haben. Vertraglich kann etwas anderes vereinbart werden. Die Unterkünfte können dabei unentgeltlich oder entgeltlich gestellt sein. Dies hat im Vorfeld schriftlich festgehalten zu werden (vgl. Zoll 2021: o.S.). Die Realität sieht in den meisten Fällen jedoch anders aus, als der Gesetzgeber es vorgibt. Oftmals werden Container-Unterkünfte zur Verfügung gestellt, die im Hinblick auf Qualität und Sauberkeit häufig als mangelhaft einzustufen sind. Ähnlich verhält es sich mit der Verpflegung. Insgesamt sind die Unterkünfte zu teuer, nicht sauber, überbelegt, nicht ganz funktionsstüchtig und es fehlen Sanitäreanlagen (vgl. DGB 2021b: o.S.). In der Corona-Pandemie wurden Regelungen eingeführt, die sicherstellen sollen, dass höchstens zwei Arbeiter*innen sich eine Unterkunft teilen. Zudem wurden Hygienekonzepte aufgestellt, die der Sicherheit der Arbeiter*innen dienen sol-

len. Die Einhaltungen sind mäßig umgesetzt worden. Es zeichnet sich ein Bild über die Arbeitsverhältnisse der Saisonarbeiter*innen ab, das sich im hohen Maße als negativ einstufen lässt. Ihnen werden ihre Rechte nicht gewährt, indem, wie bereits erwähnt, keine oder unzureichende Versicherungen geschlossen werden oder die Arbeitnehmer*innen gar nicht erst über ihre Rechte aufgeklärt werden. In der Corona-Pandemie trat diesbezüglich noch eine Verschlechterung ein. Saisonarbeiter*innen wurden ihre Arbeitsverträge nicht ausgehändigt. In vielen Fällen haben sie, aufgrund sprachlicher Defizite, keine Kenntnis von den genauen Inhalten ihrer Arbeitsverträge. Löhne werden nicht regelmäßig ausgezahlt und es wird nicht transparent agiert. Beispielsweise wird nicht auseinandergesetzt, was im Einzelnen zum ausgehandelten Lohn zu zählen ist. Das bedeutet, dass sie ihr Entgelt nicht berechnen können. Daher ist das, was sie erhalten, oft zu wenig. Die Anrechnung von Verpflegung und Unterkunft auf den gesetzlichen Mindestlohn ist im Fall der Saisonarbeitnehmer*innen, die nicht entsendet oder überlassen wurden, zulässig. Es ist ganz klar von Ausbeutungsverhältnissen auszugehen, wenn die Lage der Saisonarbeitskräfte, die sie aufgrund fehlender Sprachkenntnisse und ihrer rechtlichen und wirtschaftlichen Situation haben, zu ihrem Nachteil ausgenutzt wird. Sich gegen diese Bedingungen zu wehren, bringt oftmals eine Kündigung mit sich und somit einen finanziellen Engpass für die Arbeiter*innen.

¹ Beschäftigungsverordnung vom 6. Juni 2013 (BGBl. I S. 1499), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 31. Mai 2021 (BGBl. I S. 1253) geändert worden ist

² Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist

³ Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 (BGBl. I S. 202), die zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 10. August 2021 (BGBl. I S. 3504) geändert worden ist

3 Arbeitsmigration und prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Fleischindustrie

3.1 Fleischindustrie allgemein

3.1.1 Historische Entwicklung (in Deutschland)

Um zu verstehen, wie die deutsche Fleischindustrie in der aktuellen Form entstanden ist, muss die geschichtliche Entwicklung des Fleischkonsums betrachtet werden. Die heutige Form der intensiven Massentierhaltung kann lediglich auf eine kurze Geschichte zurückblicken. Der Fleischkonsum der Frühmenschen im Allgemeinen begann vor vielen tausend Jahren, zuerst nur als Sammler und nicht als Jäger. Vor etwa 200.000 Jahren wandelte sich die Rolle zum aktiven Jäger mit der Schaffung von Werkzeugen und Waffen für die Jagd. Mit dieser Entwicklung stieg der Fleischkonsum deutlich. Der nächste wichtige Punkt liegt auf der Zeitachse des Fleischkonsums vor etwa 10.000 Jahren. In dieser Zeit begann der Mensch, die ersten Tiere zu domestizieren und landwirtschaftlich zu arbeiten. In den folgenden Jahrhunderten galt Fleisch stets als Luxusgut.

In Deutschland änderte sich dieser Umstand massiv im 19. Jahrhundert. In dieser Zeit begann die Industrialisierung. Eine Folge daraus war eine immer stärker werdende Landflucht. Die Städte wuchsen an und damit auch die Nachfrage nach Fleisch. Zu diesem Zeitpunkt wurden die Nutztiere in geringer Zahl in kleinen, traditionellen Züchtungen gehalten. Geschlachtet wurde zuhause. In den folgenden Jahren, bis in die 1920er Jahre hinein, stieg die Nachfrage an Fleisch in Städten wie beispielsweise Berlin so rasant, dass auf die bis zu diesem Zeitpunkt herkömmliche Art und Weise nicht mehr genug Fleisch produziert werden konnte. In dieser Zeit wurden die ersten größer angelegten Nutztierzüchtungen eröffnet. Es gab zu diesem Zeitpunkt einen deutlichen Fokus auf die Züchtung von Schweinefleisch, da diese Tiere als unkompliziert (vgl. Achilles 1993: 266) galten. Schweine hatten gegenüber anderen Nutztieren Vorteile - sie sind Allesfresser. Somit konnten die Tiere zum Beispiel mit Pflanzen und Gemüseabfällen gefüttert werden, welche für andere Nutztiere nicht infrage gekommen wären. Ein weiterer Vorteil von Schweinen war ihre im Vergleich schnelle Vermehrung und die geringen Ansprüche an eine bestimmte Art der Haltung. Auf diesem Weg war es möglich, die Tierbestände zügig auszuweiten, um der rasant steigenden Nachfrage gerecht zu werden. Mit zunehmendem Wachstum der Städte und auch des Wandels der Nachfrage nach Lebensmitteln mit Fokus auf tierische Erzeugnisse mussten bald schon Futtermittel für die Fleischproduktion aus anderen Ländern importiert werden. Es folgten steigende Optimierungen. Die Züchtung der Schweine mit Fokus auf den Ertrag verstärkte sich massiv. Neue Futtermethoden und -mischungen wurden entwickelt und zuerst nur Futtermittel und später auch lebende Tiere importiert. In der Nachkriegszeit stieg der Fleischkonsum weiter an. In den 1950er Jahren lag die Produktion von Fleisch pro Person (inklusive Tierfuttermittel, Abfälle, etc.) im Schnitt bei um die 18 kg pro Jahr. Diese Zahl sollte in den nächsten Jahrzehnten um ein Vielfaches steigen. Im Jahr 1990 lag die Pro-Kopf-Produktion in Deutschland bei um die 95 kg pro Jahr (vgl. Langthaler 2016: 40). Das Luxusgut wurde mehr und mehr zum täglichen Nahrungsmittel. Fleisch wurde gegen Ende des 20. Jahrhunderts in Mengen verzehrt, welche zu Beginn des Jahrhunderts noch völlig undenkbar gewesen waren.

Um diesen rasanten Anstieg des Konsums bedienen zu können, wurden in der Fleischerzeugung verschiedene Schritte unternommen. Die Fläche der Betriebe stieg an. Die Anzahl der Tiere in einem Betrieb stieg ebenfalls stark. Technische Innovationen begleiteten dieses Wachstum. So wurden bestimmte Tätigkeiten, welche sonst von einer Landwirtin oder einem Landwirt durchgeführt worden waren, vermehrt durch Maschinen ersetzt. Das Ziel war eine Effizienzsteigerung. Die kleinen landwirtschaftlich geprägten Betriebe verschwanden nach und nach, da sie nicht annähernd in den Größenmaßstäben produzieren konnten, in denen es die wachsenden Fleischriesen des Landes taten.

Dieser rasante Anstieg des Konsums ist jedoch nicht nur auf eine Modernisierung und Effizienzsteigerung der produzierenden Betriebe zurückzuführen. Heute wird das Tier hinter dem Lebensmittel kaum noch wahrgenommen. Fleisch wird fertig verpackt und geschnitten in verschweißten Packungen

gekauft. Vom Tier ist nichts mehr übrig, es ist nur noch ein Produkt. Auf diesem Weg wurde das Tier zum organischen Rohstoff (vgl. Nieradzik, Schmidt-Lauber 2016: o.S.; Nieradzik 2016: o.S.).

3.1.2 Bedeutung weltweit

Der Fleischkonsum hat sich, wie verdeutlicht, im letzten Jahrhundert drastisch gesteigert. Richten wir den Blick auf das 21. Jahrhundert, setzt sich diese Entwicklung fort: In den vergangenen zwanzig Jahren hat sich der Fleischkonsum mehr als verdoppelt und erreichte im Jahre 2018 ganze 320 Millionen Tonnen. Dieser Anstieg kann auf das Bevölkerungswachstum und auf den Einkommensanstieg zurückgeführt werden. Es wird weiterhin prognostiziert, dass der Fleischkonsum 2028 noch einmal um 13 Prozent gewachsen sein wird. Der Fleischkonsum liegt in den meisten Industrienationen auf konstant hohem Niveau, dabei wurden in Deutschland 2019 fast 60 Kilogramm Fleisch pro Person verzehrt. In den USA und Australien liegt der Konsum bei 100 Kilogramm pro Person. Bedenken bezüglich Gesundheit, Tierwohl und Umwelt haben dazu geführt, dass seit einigen Jahren die Nachfrage in einigen Industrieländern gesunken ist. Auf dem afrikanischen Kontinent wiederum stieg die Nachfrage nach Fleisch besonders schnell auf 17 kg, wird sich in den nächsten zehn Jahren vermutlich aber lediglich zu 17,5 kg pro Kopf entwickeln. Ein Drittel des gesamten heutigen Fleischkonsums ist auf China zurückzuführen und die Nachfrage wird dort nach aktuellem Kenntnisstand auch in den folgenden Jahren weiter steigen (vgl. Heinrich Böll Stiftung 2021: 9).

Durch den Wandel in der globalen Landwirtschaft werden Produktionskosten verringert, indem Soja und Mais als Futtermittel eingesetzt werden. Der Preis von Fleisch sinkt und die Nachfrage steigt dementsprechend bei verschiedenen Fleischsorten an. Das meiste Fleisch wird für den asiatischen Markt produziert. Schweine- und Geflügelfleisch bilden dabei den Schwerpunkt (vgl. Janson 2021: o.S.). Auch im nichtchinesischen Asien wird der Fleischimport angetrieben und in ganz Asien wird bis 2029 rund 56 Prozent des Welthandels an Fleisch stattfinden (vgl. Heinrich Böll Stiftung 2021: 9 f.).

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass nicht alle Fleischsorten im gleichen Maße an Zuwachs gewinnen. Der Anteil von Rind und Schaf nimmt am Gesamtkonsum ab und die Menge an Schwein und Geflügel nimmt zu. In den kommenden zehn Jahren wird Geflügel voraussichtlich circa die Hälfte des globalen Zuwachses ausmachen. Geflügel ist preislich günstiger und hat einen niedrigeren Fettanteil, diese zwei Faktoren machen Geflügelfleisch besonders attraktiv. Des Weiteren werden rund 28 Prozent des Wachstums in den kommenden zehn Jahren dem Schweinefleisch zugeschrieben (vgl. Heinrich Böll Stiftung 2021: 9f). Neue Trends und die sozioökonomischen Strukturen bestimmen in der Regel den Konsum von Fleisch mit. In den industrialisierten Regionen nimmt der Fleischkonsum mit höherer Bildung und somit höherem Einkommen ab. Frauen und Jugendliche verzehren weniger Fleisch als Männer. Jedoch gilt generell, je reicher ein Individuum ist, umso mehr Fleisch konsumiert es (vgl. Heinrich Böll Stiftung 2021: 11).

Der Weltklimarat fordert eine Reduzierung des Fleischkonsums, denn bei der Produktion von Fleisch werden große Mengen von CO₂ freigesetzt. Zwölf Kilogramm CO₂ wird für jedes Kilo Rindfleisch, was in Deutschland verkauft wird, erzeugt. Fleischersatz auf Soja- oder Insektenbasis belastet das Klima weniger im Vergleich zur Produktion von Rind-, Schweine- oder Geflügelfleisch (vgl. Janson 2021: o.S.). In der Fleischbranche hat sich in den letzten Jahren eine wachsende Konzentration vollzogen. Kleinere Unternehmen wurden übernommen, die Marktanteile in der EU erhöht und der Export insbesondere nach Südostasien gesteigert (vgl. Birke 2021: o.S.).

Die Tönnies Holding ist der größte Fleischkonzern in Deutschland und hat einen Umsatz von zuletzt 6,65 Mrd. Euro. Tönnies hat neun Produktionsstandorte in Deutschland. Der Hauptsitz des Unternehmens ist Rheda-Wiedenbrück, wo es auch zu einem großen Corona-Ausbruch 2020 kam. Einzelhandelsketten wie Aldi, Lidl und Rewe werden von ihm beliefert und zu den bekanntesten Marken des Konzerns gehören Zimbo, Gutfried und Hareico (vgl. Koller 2020: o.S.). Einen Umsatz von 2,9 Mrd. Euro erzielte der niederländische Konzern Vion im Jahre 2019. Er produziert an 29 Standorten in den Niederlanden und in Deutschland. Die Fast-Food-Kette Burger King bezieht sein Fleisch von Vion und das Unternehmen vertreibt Produkte, die mit Bio- und Halal-Kennzeichnungen beworben werden.

Drittgrößtes Schlachtunternehmen ist Westfleisch mit einem Umsatz von 2,6 Mrd. Euro im Jahr 2018. Westfleisch hatte das Ziel, nach Corona-Fällen in Schlachthöfen, die Werkverträge abzuschaffen. Dieser Abschaffung widmen wir uns im weiteren Verlauf des Textes (vgl. Koller 2020: o.S.).

3.2 Fleischindustrie und Arbeitsmigration

Aber wie hängen die Fleischindustrie und unser Thema „Arbeitsmigration und prekäre Beschäftigungsverhältnisse“ nun zusammen? Zunächst widmen wir uns dem Aspekt der Arbeitsmigration, bevor im nächsten Punkt mit den Arbeitsbedingungen der Blick auf die prekäre Lage von Mitarbeiter*innen der Fleischindustrie gerichtet wird.

In der Fleischindustrie ist eine Bewegung zu verzeichnen, die davon gekennzeichnet ist, dass immer weniger Fachkräfte beschäftigt werden, während die Arbeitsplätze im Bereich der Einfach Tätigkeiten, die keine Ausbildung verlangen, wachsen (vgl. DGB 2020a: o.S.). Durch Fließbandarbeit und Rationalisierungsprozesse erhielten Fordismus und Taylorismus Einzug sowohl in die Bereiche Schlachtung als auch Zerlegung und Verarbeitung. Die Arbeitsschritte wurden immer weiter ausdifferenziert und einzelnen Arbeitsplätzen zugewiesen. Dennoch blieb der Druck auf die Personalkosten sehr hoch. Einfach Tätigkeiten sind psychisch und physisch herausfordernd. Immer weniger deutsche Arbeitskräfte wollen auf die Konditionen eingehen, die von den Unternehmen vorgegeben werden. Vor allem die Höhe der Löhne, die Erwartungen an das Arbeitstempo und die Flexibilität bzgl. der Arbeitszeiten sorgen dafür, dass die Stellen zunehmend unattraktiv werden. Die Folge: Arbeitgeber*innen finden in Deutschland keine kostengünstigen Arbeitskräfte mehr und suchen stattdessen nach Arbeitnehmer*innen im Ausland (vgl. Buchsteiner 2019: o.S.). Zwischen 2008 und 2019 hat sich der Anteil ausländischer Mitarbeiter*innen in der deutschen Fleischindustrie von 9 % auf 30 % mehr als verdreifacht. Während 2008 noch lediglich 16.767 Ausländer*innen in der Fleischindustrie beschäftigt waren, waren es 2018 bereits 53.478 – und das bei einem geringen Anstieg der Gesamtbeschäftigten. In Schlachthöfen ist der Anteil sogar von 13 % auf über 50 % gestiegen (vgl. Maurin 2020 a: o.S., Buchsteiner 2019: o.S.).

Die meisten der ausländischen Arbeitnehmer*innen stammen aus Osteuropa und verfügen weder über eine Ausbildung noch Erfahrung im Bereich der Fleischindustrie. Mittlerweile kommen die meisten aus Rumänien, an zweiter Stelle steht Polen und an dritter Bulgarien. Die Armut und die schlechte wirtschaftliche Lage in ihren Heimatländern führen dazu, dass sie sich in Ländern wie Deutschland nach Arbeitsplätzen umsehen müssen (vgl. Hummel 2020: o.S., TAZ 2021: o.S., DGB 2020a: o.S.). Hier finden sie allerdings auch keine stabilen Arbeitsplätze, sondern werden meist in Form von Werkverträgen, auf die wir an späterer Stelle noch eingehen werden, angestellt. Von ca. 110.000 Arbeitnehmer*innen sind ca. 30.000 in Werkvertragsfirmen angestellt. Bei den ausländischen Arbeiter*innen der Werkvertragsfirmen handelt es sich zumeist um Arbeitnehmer*innen, deren Perspektive es ist, sich in Deutschland im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit eine Existenz aufzubauen. Dies wird ihnen zum einen durch Abschottung in Gemeinschaftsunterkünften und zum anderen aufgrund der Arbeitsvertragskonstruktion und der damit zusammenhängenden Befristung des Beschäftigungsverhältnisses erschwert. 2018 waren über 70 % der ausländischen Arbeitnehmer*innen unter einem Jahr beschäftigt. Über 70 % verloren folglich innerhalb eines Jahres ihren Job – von Sicherheit kann kaum die Rede sein (vgl. Maurin 2020 b: o.S.; TAZ 2021: o.S.; DGB 2020a: o.S.).

3.2.1 Umstände in der Fleischindustrie

Der unsicheren prekären Lage von Mitarbeiter*innen der Fleischindustrie möchten wir uns nun nochmal wie angekündigt genauer widmen, indem wir den Blick auf die Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie richten.

3.2.2 Das System „Werkverträge“

Die körperlichen als auch psychischen Belastungen der Arbeitnehmer*innen in der Fleischindustrie werden durch das System "Werkverträge" begünstigt. Dies bedeutet, dass ein Schlachthof lediglich eine Produktionshalle mit Maschinen etc. zur Verfügung stellt und gleichzeitig Subunternehmen einsetzt, die den Schlachthof mit Personal versorgen. Das Personal erledigt die anfallende Arbeit auf dem

Schlachthof, wobei der Schlachthof kaum bis gar keine direkt angestellten Mitarbeiter*innen beschäftigt. Der Werkvertrag wurde zwischen Schlachthof und dem Werkvertragsunternehmen geschlossen. Häufig regeln und beaufsichtigen Subunternehmer im Rahmen der Vergabe von Unteraufträgen die Arbeitsabläufe und die Unterbringung der Beschäftigten. Der Zweck dieses Modells liegt darin, die Mitarbeiter*innen flexibel nach Bedarf einsetzen zu können. Dies ermöglicht wiederum, dass nur so viele Arbeiter*innen, wie wirklich benötigt, im Schlachthof beschäftigt sind, was die Lohnkosten erheblich senkt. Im Gegensatz dazu muss eine Stammebelegschaft immer bezahlt werden, auch wenn es verhältnismäßig wenig Arbeit gibt. Die osteuropäischen Arbeitnehmer*innen werden nach Leistung bezahlt und das auf einem deutlich niedrigeren Lohnniveau als die Stammebelegschaft, weshalb die Stammebelegschaft auf ein Minimum reduziert wird. Durch dieses System herrscht innerhalb der Betriebe eine Zwei-Klassengesellschaft.

Des Weiteren können sich die Auftraggeber*innen durch die Werkverträge der Personalverantwortung entziehen, da die osteuropäischen Arbeiter*innen nicht bei ihnen angestellt sind, sondern bei den Subunternehmen. Die Subunternehmen halten sich, entgegen der gesetzlichen Verpflichtungen, wiederum nicht an den deutschen Mindestlohn. Es werden weniger Stunden bezahlt als tatsächlich geleistet wurden. Die Kosten für Werkzeugnutzung, Schutz- und Arbeitskleidung werden illegal vom Lohn abgezogen und Wegezeiten sowie Umkleidezeiten werden nicht vergütet. Bei einer Selbstkündigung bleibt oft der letzte Lohn aus und es werden keine Arbeitszeugnisse oder Austrittspapiere ausgestellt. Des Weiteren bleiben den Mitarbeiter*innen demokratische Rechte über Interessenvertretungen verwehrt. Dazu kommen schlechte Wohnverhältnisse.

Die drastischen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie zwangen die Regierung zum Handeln. Das Arbeitsschutzgesetz, welches infolgedessen in die Wege geleitet wurde, verbietet ab dem 01.01.2021 das System der Werkverträge in Schlachtung und Zerlegung (vgl. DGB 2020b: o.S.). Das Gesetz bestimmt des Weiteren, dass die Schlachtung und Zerlegung ausschließlich vom Stammpersonal durchzuführen ist. Auftragsspitzen sollen zunächst noch durch Leiharbeit aufgefangen werden dürfen, allerdings nur unter starken Auflagen und Kontrollen. Außerdem soll die Ausstattung der Wohnstätten der Mitarbeiter*innen vertraglich bestimmt werden und es müssen häufig Kontrollen in den Betrieben durch zuständige Arbeitsschutzbehörden durchgeführt werden. Des Weiteren müssen die Arbeitszeiten der Mitarbeiter*innen nachvollziehbar sein. Der Beginn und das Ende der Arbeitszeit soll demnach elektronisch aufgezeichnet werden. Bei Verstößen seitens der Arbeitgeber*innen droht eine Strafe von 30.000 Euro. Das Ziel dieses Gesetzes ist demnach, geordnete und sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen sowie mehr Arbeitsschutz (vgl. Die Bundesregierung 2021: o.S.). Es bleibt jedoch abzuwarten, wie das Gesetz in der Praxis umgesetzt wird.

3.3 Arbeits-, Rahmen- und Lebensbedingungen

Durch anhaltende Expansions- und Konzentrationsbewegungen in der Fleischindustrie sind Produktion und Umsatz stark gestiegen. Die Marktführer für Schweinefleisch und Geflügel übernehmen gezielt kleine Unternehmen und bauen ihren Marktanteil in der EU massiv aus. Dabei verbindet die Fleischindustrie die kontinuierliche Rationalisierung und wachsende Unternehmenskonzentration mit einer Ausweitung wenig durchsichtiger interner und externer Verflechtungen. Dadurch verändert sich auch die unternehmerische Verantwortlichkeit gegenüber Subunternehmen, Wohnungsgeber*innen, Rekrutierungsagenturen etc. Diese Veränderung hat schwerwiegende Folgen für die Beschäftigten. So liegen ihre Arbeitszeiten – nicht offiziell, aber in der Praxis – oft weit über den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Durch Änderung der Arbeitszeiten (zum Beispiel durch das Streichen von Pausen), erhobene "Gebühren" für Werkzeuge oder "Strafen", die für angebliche oder tatsächliche Fehler erhoben werden, drücken Subunternehmen zudem die Löhne. Der Arbeitsschutz leidet unter mangelnder Einweisung und einem hohen Druck beim Arbeitstempo. Dies kann zu schweren Arbeitsunfällen führen. Im Bereich des Schlachtens, des Zerlegens von Tieren und der Fleischbearbeitung ist die Zahl der Arbeitsunfälle deutlich höher als in anderen Bereichen der Nahrungsmittelindustrie (vgl. Birke 2021: o.S.). Auch die Wohnbedingungen sind prekär. Arbeiter*innen leben in Vierbettzimmern für 250 Euro im Monat, in Baracken oder auf Campingplätzen. Diese werden meistens von denselben

Subunternehmen verwaltet, die auch für die Bereitstellung von Arbeitskräften zuständig sind. Somit werden die überhöhten Kosten für die Unterbringung direkt vom Lohn abgezogen (vgl. Birke 2021: o.S.).

Aufgrund der miserablen Arbeitsbedingungen, mit denen besonders ausländische Werkvertragsarbeiter*innen zu kämpfen haben, steht die Schlachtindustrie schon seit Jahren stark in der Kritik. So stellen lange Arbeitszeiten, keine Pausen und Überstunden einen hohen Belastungsfaktor für die Gesundheit der Arbeitnehmer*innen dar. Dazu kommt, dass die besonders zur Zeit von Corona so wichtigen Hygienestandards bei Akkordarbeit auf engstem Raum nicht eingehalten werden können. Auch das nicht ausreichende Vorhandensein von Schutzausrüstung begünstigt die Umstände für eine Ausbreitung des Virus. Der Themenkomplex Corona wird im weiteren Verlauf des Textes ausführlicher thematisiert. Stark in Kritik stehen außerdem die oft schmutzigen und überfüllten Sammelunterkünfte der Leiharbeiter*innen, die dazu noch viel zu teuer vermietet werden (vgl. risk-project 2021: o.S.).

Diese Zustände in der Fleischindustrie sind schon seit Jahren bekannt. Trotz verschiedener Gesetzesänderungen, wie zum Beispiel dem 2017 beschlossenen „Gesetz zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte in der Fleischindustrie“, hat sich aber nur wenig geändert. Eins der Hauptprobleme sehen Expert*innen in der Arbeitsstruktur. Durch die häufig sehr verketteten arbeitsvertraglichen Bindungen infolge der Vergabe von Unteraufträgen an Subunternehmen weiß niemand mehr, wer für die Einhaltung der Arbeitssicherheit verantwortlich ist, wodurch sich die Schlachtbetriebe der Arbeitsschutzverantwortung zu entziehen versuchen. Dabei haben die Betriebe in den Fällen, in denen es sich um Leiharbeit handelt, das Weisungsrecht gegenüber den Arbeiter*innen und müssen folglich auch für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sorgen. Die Kontrolle der Vorgaben zur Arbeitssicherheit wird von dem Gewerbeaufsichtsamt beziehungsweise dem Amt für Arbeitsschutz übernommen. Auch wenn die Fleischindustrie durch die schlechten Arbeitsbedingungen auffällt, haben sich die Kontrollen nicht verschärft, sondern sogar halbiert. So fanden 2015 noch 445 Kontrollen auf deutschen Schlachthöfen statt. 2017 waren es nur noch 233 Kontrollen. Zum Teil liegt dies an einer Unterbesetzung bei den zuständigen Zollbehörden. Die Forderung nach einer besseren staatlichen Kontrolle wurde besonders nach dem Tönnies-Skandal lauter. Auch verdachtsunabhängig soll es zukünftig mehr Stichproben geben. Von einer durchdachten Arbeitsschutzorganisation können die Unternehmen profitieren. Gesunde und zufriedene Mitarbeiter*innen sind wichtig für ein Unternehmen. Sie sind nachweislich motivierter, produktiver, leistungsfähiger, seltener krank und haben weniger Ausfallzeiten. Nicht nur körperliche, sondern auch psychische Belastungen können ernstzunehmende Gesundheitsschäden hervorrufen. Seit 2013 sind Arbeitgeber*innen dazu verpflichtet, psychische Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung mit einzubeziehen. Eine hohe Arbeitsintensität, geringe Handlungsspielräume und Arbeitsplatzunsicherheit sind Faktoren, die die Entstehung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz begünstigen können (vgl. risk-project 2021: o.S.).

3.4 Der Einfluss der Corona-Pandemie auf die Fleischindustrie

Die Angestellten in Schlachtereien und Fleischverarbeitungsbetrieben waren und sind gezwungen, trotz der Pandemie den täglichen Arbeitsrhythmus beizubehalten. Aus diesem Grund konnten Hygieneregeln nicht eingehalten werden, sodass in vielen Schlachtbetrieben eine Masseninfektion mit dem Corona-Virus ausbrach und die Fleischindustrie stark in das öffentliche Blickfeld geriet. Die Kritik an den Arbeitsbedingungen verschärfte sich dadurch weiter in der Öffentlichkeit. Durch Bild- und Videomaterial, welches überfüllte Busse und die schlechte Wohnsituation der osteuropäischen Arbeitskräfte zeigte, wurden die dramatischen Verhältnisse dargestellt. Zeitgleich verschlechterte sich die Situation der Beschäftigten drastisch. Durch eine erhöhte Nachfrage an Fleisch insbesondere in China kam es zu einem rasanten Anstieg an Umsätzen, was wiederum zu einem erhöhten Produktionsdruck und infolgedessen auch zu einer Ausdehnung der ohnehin schon prekären Arbeitszeiten führte. Betroffene berichteten über gestiegene Arbeitsbelastung, Überstunden und Wochenendarbeit. Der erhöhte Druck und die stark körperlich belastende Arbeit, niedrige Temperaturen am Arbeitsplatz sowie die Nichteinhaltung der Hygienevorschriften führten ebenfalls dazu, dass sich das Corona-Virus in den Schlachtbetrieben sehr schnell ausbreitete. Aus diesem Grund wurden viele der betroffenen Betriebe

geschlossen. Für die Mitarbeiter*innen der Unternehmen, in denen die Fleischproduktion weitergeführt wurde, bedeutete dies jedoch eine weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, da der Anteil der zu leistenden Arbeit für den einzelnen Betrieb nun viel höher ausfiel (vgl. Birke 2021: o.S.).

3.5 Lösungsansätze

Um dieser und den bereits genannten Problemstellungen zu begegnen, ist es des Weiteren von Bedeutung, welche lösungsorientierten Entwicklungen es für Arbeiter*innen in der Fleischindustrie bereits gibt. Konkret stellt sich die Frage, wie der aktive Einsatz für die Rechte von Arbeiter*innen durch Gewerkschaften und Bündnissen aussieht und welche Tendenzen hier zu verzeichnen sind. Im Hinblick auf die Gewerkschaften werden wir uns insbesondere auf die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) beziehen. Daneben werden wir unsere Informationen auf die Arbeit des Bündnisses „Gemeinsam gegen die Tierindustrie“ stützen. So viel sei schon vorweggenommen: Beide Organisationen setzten sich in den letzten Jahren aktiv für die Rechte von Arbeiter*innen in der Fleischindustrie ein und organisierten zahlreiche Aktionen, um auf das Leid in der Fleischindustrie aufmerksam zu machen (vgl. Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten o.J.: o.S.).

Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten geht auf eine lange Geschichte der Gewerkschaftsarbeit zurück. Seit Mitte des 19. Jahrhunderts setzt sich die Gewerkschaft für Arbeiter*innen der Genussmittelindustrie ein. Im 20. Jahrhundert schlossen sich weitere Branchen aus dem Bereich der Nahrungsmittelproduktion und das Gaststättengewerbe an. Seit 1990 ist die NGG für die Lebensmittelbranchen ganz Deutschlands zuständig und fordert unter anderem Mindestlöhne, verbindliche Arbeitsverträge und ein Verbot von Lebensmittelspekulationen. Der gesetzliche Mindestlohn ist einer der größten Erfolge, den die NGG im Verein mit anderen Organisationen hervorgebracht hat (vgl. Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten o.J.:o.S.).

Das Bündnis „Gemeinsam gegen die Tierindustrie“ versteht sich als Bündnis, welches sich aus verschiedenen Gruppen überregional zusammensetzt und die Abschaffung der Tierindustrie fordert. Dabei setzen sie auf eine Veränderung aus der Gesellschaft heraus, da Unternehmen und Regierung diese Aufgabe nicht wahrnehmen. Ziel ihrer Arbeit ist damit auch eine Wende in der Agrarpolitik, sodass eine umweltfreundliche Produktionsweise entsteht, die nicht Menschen und Tiere ausbeutet, sondern sich stattdessen am Gemeinwohl orientiert. Um die Tierindustrie letztendlich abzuschaffen, stellt das Bündnis verschiedene Forderungen auf, die von staatlicher Seite aus durchgeführt werden sollen, um die dramatischen Auswirkungen der Tierindustrie, wie das Leid der Menschen, Tiere und der Umwelt, noch abzuwenden. Im Rahmen dieser Forderungen geht „Gemeinsam gegen die Tierindustrie“ auch auf alternative Möglichkeiten der Beschäftigung für die Arbeiter*innen der Tierindustrie ein. Das Bündnis setzt somit wesentlich klarer als die NGG an und fordert das Ende dieser Branche, die immer wieder durch Negativ-Schlagzeilen auffällt und in der schon lange Arbeiter*innen ausgebeutet werden. Womöglich handelt sich es hierbei nur um die Spitze des Eisbergs und die Missstände sind weitaus größer als angenommen (vgl. Gemeinsam gegen die Tierindustrie 2021 a: o.S.; vgl. Gemeinsam gegen die Tierindustrie 2021 b: o.S.).

Das Bündnis „Gemeinsam gegen die Tierindustrie“ initiiert zahlreiche Demonstrationen und Aktionen, wie Blockaden von Schlachthöfen, um auf das Leid in der Tierindustrie aufmerksam zu machen. So wurde beispielsweise im Mai 2020 die bundesweite Aktion „Solidarität mit den Arbeiter*innen in der Fleischindustrie“ umgesetzt, in deren Rahmen besonders auf die schlechten Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeiter*innen aufmerksam gemacht wurde. Dafür wurden Kundgebungen mit Redebeiträgen vor Schlachthöfen organisiert und Versammlungen in Innenstädten durchgeführt, um Passant*innen zu informieren. Das Bündnis zeichnet sich an dieser Stelle durch ein buntes Programm aus, um möglichst viele Menschen zu erreichen und um der Tierindustrie unbequem zu werden, da wohlwollende Gespräche allein die Tierindustrie nicht abschaffen werden. Es braucht daher einen starken Einsatz, zivilen Ungehorsam und einen gesellschaftlichen Aufschrei, um dieses System zu beenden (vgl. Gemeinsam gegen die Tierindustrie 2021 a: o.S.; vgl. Gemeinsam gegen die Tierindustrie 2021 b: o.S.).

4 Care-Migration

4.1 Einleitung

Der große Mangel an Pflegefachkräften bei gleichzeitig steigender Anzahl pflegebedürftiger Menschen hat sich inzwischen – besonders in westlichen Ländern – zu einer besorgniserregenden Problematik des Pflegesektors zugespitzt. In Deutschland spricht man hierbei vom Pflegenotstand. Dieser Terminus beschreibt also die Divergenz zwischen den tatsächlich verfügbaren Pflegefachkräften und dem konkreten Pflegebedarf (vgl. Heinrich Böll Stiftung 2014: o.S.). Die Nachfragerücke der Care-Arbeit wird bereits seit Jahren stellenweise durch Arbeitsmigrant*innen gefüllt. Hierunter versteht man die sogenannte Care-Migration – ein globaler Trend, der sich sowohl im öffentlichen als auch im privaten Pflegesektor (häufig in Form von Schwarzarbeit) über die Jahre hinweg mehr und mehr etabliert hat (vgl. Hardy, Calveley u. Shelley 2015: o.S.).

Dieser Abschnitt der Arbeit soll die Care-Migration und die damit einhergehenden prekären Problematiken beleuchten. Dabei beschränken wir uns hauptsächlich auf die Care-Migration in die Bundesrepublik Deutschland. Vorerst werden der Begriff Care-Migration sowie zusammengehörige Begrifflichkeiten erläutert. Anschließend sollen die Hintergründe der Care-Migration – im Hinblick auf die Frage, weshalb migriert wird – geklärt und der Fokus auf die Rahmenbedingungen des Herkunfts- und Ziellandes gelegt werden. Daraufhin werden die verschiedenen Modelle der Care-Migration vorgestellt. Außerdem sollen die Auswirkungen der Care-Migration auf die zurückbleibenden Familien behandelt werden. Abschließend wird ein zusammenfassendes Fazit gezogen, welches Raum für einen weiterführenden Diskurs bieten soll.

4.2 Was ist Care-Migration?

Um zu verstehen, worum es sich bei Care-Migration tatsächlich handelt, werden wir nachfolgend die für dieses Thema wichtigen Begriffe und Phänomene erläutern. Beginnen werden wir mit dem Begriff Care. Aus dem Englischen übersetzt steht „Care“ für die Pflege und „to care“ für „sich kümmern“. Grundsätzlich geht es bei dem Begriff der Care-Arbeit um Sorgearbeit - um das Versorgen und das Sichkümmern, einschließlich der Für- und Selbstsorge. So umfasst Care-Arbeit sowohl die Bereiche der menschlichen Reproduktionsarbeit als auch die Sorge für physisches und psychisches Wohlergehen sowie die familiär und professionell ausgeübte Unterstützung bei Unterstützungs- und Pflegebedarf. Der Begriff der Care-Arbeit impliziert neben den benannten Felder auch den Mental Load sowie die körpernahe Care-Arbeit (vgl. EqualCareDay o.J.a: o.S.). Mental Load bezeichnet jegliche mentalen Prozesse des Kümmerns und Versorgens, die bei Aufgaben der Care-Arbeit anfallen. Da der Mental Load das Planen, Organisieren, Wissen und Verantworten einer Tätigkeit ist, ist es unentbehrlich und immer mitzudenken, wenn es um Care-Arbeit geht (vgl. EqualCareDay o.J.b: o.S.).

Im Vergleich zum Mental Load betrifft die körpernahe Care-Arbeit annähernd alle Passagen des Lebens. Die körpernahe Care-Arbeit umfasst Tätigkeiten der Sorgearbeit, die nahe am Körper durchgeführt werden. Damit beginnt sie mit der eigentlichen Geburt von Kindern und der Sorge um Gebärende, wird in der Betreuung von Kindern weitergeführt und setzt sich in der Altenpflege, der Sterbebegleitung und auch der Grabbpflege fort. Damit umfasst sie annähernd alle Passagen des Lebens, die in dieser Definition nicht einzeln aufgezählt wurden. Sie betrifft nahezu alle Tätigkeiten, die von Beginn bis zum Ende des Lebens für andere, aber auch für sich selbst geleistet werden (vgl. EqualCareDay o.J.: o.S.). Die oben dargestellte Care-Arbeit ist auch im Begriff Care-Migration mitgemeint. Die Dimension Care wird hier mit der Dimension Migration in Verbindung gesetzt.

Laut Definition des Bundesministeriums des Innern für Bau und Heimat ist Migration als eine räumliche Lebensmittelpunktverlagerung zu verstehen. Internationale Migration geht dabei über Staatsgrenzen hinweg (vgl. Bundesministerium für Innern, für Bau und Heimat o.J.:o.S.). Care-Migration bedeutet: Eine Migration erfolgt mit dem Ziel, im Sektor der Care-Arbeit zu arbeiten. Es zeichnet sich ab, dass im Falle der Care-Migration in der Regel Menschen aus ökonomisch schwächeren Regionen in ökonomisch stärkere Regionen migrieren. Care-Migration steht dabei meist im engen Zusammenhang mit der so-

genannten Pendelmigration, die die Migration für bestimmte Zeitintervalle beschreibt. Es ist schwierig, Migration, besonders die Care-Migration, mit Zahlen zu verdeutlichen, da es sich meist um Schätzungen handelt. Laut einer Schätzung gibt es ca. 300.000 bis 400.000 Menschen aus dem europäischen Osten, die bei den zu betreuenden Personen wohnen (vgl. Uhde 2020: o.S.). Für die Darstellung eines bestimmten Phänomens, das die Care-Migration hervorbringt, hat die Soziologin Arlie Hochschild den Begriff der Care Chain maßgeblich geprägt. Gegenstand des Care-Chain-Begriffs sind entstehende Versorgungsketten und die damit einhergehende staatenübergreifende Umverteilung von Care-Arbeit. Diese Versorgungsketten ergeben sich wie folgt: Durch die Migration von Menschen, die Care-Arbeit leisten, entstehen Care-Defizite beziehungsweise Versorgungslücken in den Herkunftsländern der Pflegenden, bei denen es sich mit starker Mehrheit um Frauen* handelt, beispielsweise in deren familiärem Umfeld (vgl. Lutz 2016: 263, 264). Diese Versorgungslücken müssen wiederum gedeckt werden. Teilweise geschieht dies durch private Unterstützung, häufig jedoch wird auch diese Arbeit durch Care-Migrant*innen aus Ländern mit ökonomisch schwächerem Status übernommen, wo wiederum Versorgungslücken entstehen. Care Chains bewegen sich unmittelbar an Armutsgrenzen entlang. Letztlich beschreiben sie eine „Weitergabe“ von Care-Arbeit (vgl. Lutz u. Palenga-Möllnbeck 2014: o.S.). Die zwei folgenden Phänomene kennzeichnen unterschiedliche Auswirkungen der Care Chain:

Care Drain

Unter Care Drain wird in Analogie zum Brain Drain die Abwanderung von Fachkräften aus Regionen in andere Regionen desselben Landes oder in andere Länder verstanden. Den Ländern geht damit das Potenzial verloren, das für die wirtschaftliche Entwicklung und die Verbesserung des Lebensstandards bedeutsam ist. Die Fachkräfte, in deren Ausbildung zuvor investiert wurde, folgen den andernorts besseren Arbeits- und Forschungsbedingungen sowie der besseren Bezahlung (vgl. Integration durch Qualifizierung 2018: o.S.).

Care Gain (Brain Gain)

Der komplementäre Begriff zur oben dargestellten Situation ist der des Care Gain in Analogie zum Begriff des Brain Gain. Was die Länder, aus denen die Fachkräfte abwandern, verlieren, gewinnen die Länder, in die die gut ausgebildeten Kräfte einwandern. Die Volkswirtschaften der Einwanderungsländer profitieren im doppelten Sinn: Zum einen ersparen sie sich die Ausbildungskosten, zum anderen sind die Lohnerwartungen der Migrant*innen weniger hoch als die der einheimischen Fachkräfte. Die gut ausgebildeten Fachkräfte versprechen sich von der Migration bessere Rahmenbedingungen, beispielsweise eine bessere Entlohnung als die, die sie in ihrem Heimatland erhalten würden (vgl. Integration durch Qualifizierung 2018: o.S.). Nachdem die Terminologie rund um Care Arbeit erläutert wurde, kann nun der thematische Einstieg erfolgen.

4.3 Hintergründe der Care-Migration

Wie oben beschrieben, findet Care-Migration meist aus ökonomisch schwachen in ökonomisch stärkere Regionen statt. Während deutsche Pflegefachkräfte auf der Suche nach besseren Arbeitsbedingungen in Länder wie Norwegen, Schweiz oder England auswandern (vgl. DGF o.J.: o.S.), sind es vornehmlich Care-Migrantinnen* aus osteuropäischen Ländern, die nach Deutschland migrieren. In den folgenden Kapiteln soll zunächst der Blick auf die Gegebenheiten in den Herkunftsländern geworfen werden, sprich auf die Gründe, warum migriert wird. Dies wird beispielhaft anhand einer Studie von slowakischen Betreuerinnen* in Österreich dargelegt. Darauf folgend wird die Situation des deutschen Pflegesystems in den Blick genommen, mit der Frage danach, warum Fachkräfte aus dem Ausland gebraucht werden.

4.4 Die Situation im Herkunftsland

Die Gründe und die Voraussetzungen für Care-Migration sind vielfältig. Eine Umfrage von Care-Workers aus dem Jahre 2011 konnte die Situation slowakischer Frauen* umreißen, die in Österreich als Betreu-

erinnen* arbeiteten. Aufgrund einer allgemein schlechten Datenlage zur Care-Migration soll diese Befragung beispielhaft für die Situationen der Care-Migrantinnen* in ihren Herkunftsländern betrachtet werden.

Eine vergleichende Analyse der erhobenen Daten zeigte, dass von 1991 bis 2011 der Anteil der Betreuerinnen*, die aufgrund von Arbeitsverlust migriert sind, von 24 % auf 38 % gestiegen ist, während der Anteil an Frauen*, die dadurch ein höheres Einkommen erzielten, von 65 % auf 58 % gesunken ist. Von 9 % auf 3 % sank der Anteil derjenigen, die keine wirtschaftlichen Gründe angaben. Der Datenlage konnte außerdem entnommen werden, dass jene Personen, die von Arbeitslosigkeit betroffen waren, eher bereit waren, niedrigere Löhne in Österreich in Kauf zu nehmen. Die Strukturmerkmale der Regionen, aus denen die slowakischen Frauen* eingewandert sind, korrelieren mit der Qualität ihrer Arbeitsplätze in Österreich. So wurde festgestellt, dass sich Menschen aus wirtschaftlich und infrastrukturell schwachen Regionen der Slowakei eher in prekären Arbeitsverhältnissen befinden als jene aus stärker geförderten Regionen. Zuletzt sei erwähnt, dass der Anteil examinierter slowakischer Pflegekräfte in Österreich von 1991 bis 2011 von 30 % auf 10 % gesunken ist (vgl. Bahna 2016: o.S.).

Aus dieser Datenlage kann abgeleitet werden, dass der Migrationsdruck gestiegen ist. Während Arbeitslosigkeit als Grund für Migration präsenter geworden ist, verringern sich die Möglichkeiten, mit Care-Migration das Einkommen aufzustocken. Der höhere Anteil an nicht-examinierten Betreuerinnen* kann auch hinweisgebend dafür sein, dass der finanzielle Druck zur Migration gestiegen ist. Er kann aber auch darauf verweisen, dass der durch die Care Chain entstandene Fachkräftemangel einen Einbezug von nicht-examinierten Betreuerinnen* nötig macht.

4.5 Die Situation im Zielland

4.5.1 Statistik

In Deutschland wie in vielen anderen europäischen Ländern nimmt die Anzahl von sehr alten Menschen, die auf fremde Hilfe angewiesen sind, zu. Laut der Pflegestatistik im Jahr 2011 wollen 70% von 2,5 Millionen pflegebedürftigen Menschen in ihrem eigenen Zuhause leben und dort mit oder ohne Unterstützung eines ambulanten Pflegedienstes ihren Alltag organisieren. Einerseits ist die Pflegebranche derzeit von einem Personalmangel gekennzeichnet, andererseits steigt die Zahl der Menschen, die Hilfe benötigen, von Tag zu Tag. Zudem verschärft der gesellschaftliche demografische Wandel diese Situation (vgl. Heinrich Böll Stiftung 2014: o.S.). „Jede zweite Person in Deutschland ist heute älter als 45 und jede fünfte Person älter als 66 Jahre“ (Destatis 2021: o.S.). Eine Studie der Bertelsmann-Stiftung zeigt, dass das Pflegekräfte-Potenzial bis 2030 insgesamt um rund 15% abnehmen wird. Dies führt zu einer zusätzlichen Versorgungslücke von rund 490.000 Adressat*innen der Vollzeitpflege (vgl. Heinrich Böll Stiftung 2014: o.S.).

Diese Nachfragerlücke für Pflege- und Betreuungsdienstleistungen wird heute bereits durch Care-Migrant*innen gefüllt, die zwischen zwei Ländern pendeln. Eine Studie aus dem Jahr 2014 zeigte, dass zum damaligen Zeitpunkt 100.000 bis 150.000 Personen allein aus osteuropäischen Ländern pflegebedürftige Menschen in Deutschland versorgten. Dabei sind diese häufig gezwungen, sich in illegale Beschäftigungsverhältnisse zu begeben (vgl. Heinrich Böll Stiftung 2014: o.S.). Die Zahl der hilfsbedürftigen Menschen in Deutschland, die von Care-Migrant*innen betreut werden, ist hoch und liegt bei mindestens 500.000 (vgl. Pasch 2019: o.S.).

4.5.2 Strukturelle Hintergründe

Das heutige deutsche Altenpflegesystem ist das Ergebnis einer über zwei Jahrhunderte andauernden Tradition, die mit der Entwicklung des Sozialstaats verbunden ist. Dies entlastet die Pflegenden nur teilweise und wird trotz vieler Reformen und familienentlastender Angebote immer noch, sowohl durch die pflegebedürftigen Menschen selbst als auch deren Familien und das Pflegepersonal, als unzureichend wahrgenommen. Für die Pflegebedürftigen versteht sich der Staat bis heute als Unterstützer und nicht als Ersatz für Angehörige beziehungsweise die Pflegenden (vgl. Kniejska 2015: 34).

Das deutsche Sozialversicherungssystem ist entscheidend durch Bismarck geprägt worden. Charakteristisch für das Sozialversicherungswesen und damit für das deutsche Pflegesystem sind die Prinzipien der Subsidiarität und der Solidarität. Auch der Altenpflegesektor orientiert sich an diesen Grundsätzen. Das Subsidiaritätsprinzip regelt die Rangordnung der Aufgabenteilung sozialer Dienste zwischen öffentlichem Sektor und privater Initiative. Dieses wird wiederum durch das Prinzip der Gegenseitigkeit oder Reziprozität ergänzt. Das Sozialversicherungssystem ist auf den zwei Fundamenten Familie und Staat aufgebaut. Innerhalb der Familie sind die Familienmitglieder wichtige Funktionsträger. Die Angehörigen übernehmen die Rolle der Pflegeperson in besonderen Lebenssituationen, wie zum Beispiel bei der Geburt oder bei Pflegebedürftigkeit. Nur wenn diese primären Akteure in der häuslichen Pflege ihre Pflegerolle nicht selbstständig erfüllen können, können sie vom Staat angemessene Unterstützung erhalten. Diese kann in Form von offenen Unterstützungsleistungen im häuslichen Umfeld gewährt werden. Sie kann aber auch halboffen beziehungsweise in halbstationären oder geschlossenen stationären Einrichtungen, also auf institutioneller Ebene, erfolgen (vgl. Kniejska 2015: 34 f.). Aufgrund der hohen Kosten der ambulanten oder stationären Pflege, die durch Sozialleistungen nicht gedeckt werden, und dem gleichzeitigen Notstand, ausgelöst durch den Mangel an Fachpersonal, nehmen viele Angehörige die Arbeit von Care-Migrant*innen in Anspruch (vgl. Pasch 2019: o.S.).

Nachdem in diesem Kapitel die strukturelle Notwendigkeit von Care-Migration für das deutsche Pflegesystem auf der einen und für die Care-Migrant*innen auf der anderen Seite herausgestellt wurde, werden im folgenden Kapitel die verschiedenen Rahmenbedingungen vorgestellt, unter denen Care-Migration stattfindet.

4.6 Modelle der Care-Migration

Im Folgenden werden verschiedene Modelle von Care-Migration vorgestellt, wobei der Schwerpunkt auf den Varianten der Langzeitbetreuung und -pflege von älteren Menschen liegen soll.

Bei der Care-Arbeit kann zwischen "live-in" und "live-out" unterschieden werden. Ersteres bedeutet, dass die Pflegekraft mit in dem Haushalt der zu pflegenden Person wohnt und die Beschäftigung somit eine Vermischung von Arbeit und Privatleben zur Folge hat, während sich der*die Care-Arbeiter*in bei der zweiten Variante nur für einige Stunden am Tag oder in der Woche im Haushalt der pflegebedürftigen Person aufhält (vgl. bpb 2015: o.S.). Im Folgenden werden zunächst live-in-Arbeitsmodelle vorgestellt. Abschnitt 4.6.1 beginnt mit verschiedenen Modellen für die Pflege älterer Menschen. Anschließend wird in Abschnitt 4.6.6 der Vollständigkeit halber kurz auf die Kinderbetreuung beziehungsweise die Haushaltsarbeit im Rahmen des Au-Pair-Modells eingegangen. Schließlich werden in Abschnitt 4.6.7 und 4.6.8 live-out-Beschäftigungsverhältnisse dargestellt.

4.6.1 Rund-um-die-Uhr-Langzeitbetreuung und -pflege von älteren Menschen (live-in)

Unabhängig von dem entsprechenden Modell lässt sich beobachten, dass es sich bei dieser Form der Care-Migration zugleich oftmals auch um eine Pendelmigration handelt: Die Migrant*innen arbeiten für einige Wochen beziehungsweise Monate im Haushalt der zu betreuenden Person und werden anschließend von einer anderen Arbeitskraft abgelöst. Somit werden selbstorganisierte oder auch durch eine Agentur ausgerichtete Rotationssysteme unter den Migrant*innen praktiziert (vgl. bpb 2015: o.S.).

4.6.2 Entsendung

Bei dem Modell der Entsendung werden Arbeitskräfte durch Unternehmen des Herkunftslandes für einen begrenzten Zeitraum in ein Zielland entsendet. Ein Vermittlungsunternehmen stellt den Kontakt zwischen dem Entsendeunternehmen und dem Zielhaushalt her und koordiniert den Einsatz (vgl. Engert 2014: 62). Dieses Vorgehen wird durch die Entsenderichtlinie des Europäischen Parlaments und Rates aus dem Jahr 1996 rechtlich geregelt. Arbeitgeber der Care-Migrant*innen sind bei diesem Modell die Entsendeunternehmen. Sie sind verantwortlich dafür, die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen vertraglich festzuhalten, und müssen dafür sorgen, dass die Beiträge zur Sozialversicherung im Heimatland entrichtet werden. Dabei müssen gewisse Mindeststandards des deutschen Arbeitsrechts be-

rücksichtigt werden. Ein wesentlicher Schwachpunkt dieses Modells ist, dass weder die Inhalte der Verträge noch die tatsächlichen Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte überprüft werden (vgl. Rossow u. Leiber 2019: 2). Die Illegalität beginnt oftmals bereits damit, dass die Entsendeunternehmen einzig für den Zweck der Vermittlung von Arbeitskräften ins Ausland gegründet wurden; ein tatsächliches Entsendeunternehmen wären sie jedoch nur, wenn ihr Hauptgeschäftszweck im Herkunftsland in der Branche der Grundpflege beziehungsweise Hauswirtschaft läge (vgl. Engert 2014: 62) oder wenn sie im Herkunftsland einer "nennenswerten Geschäftstätigkeit" (Rossow u. Leiber 2019: 2) mit einem anteiligen Mindestumsatz von 25% nachgingen. Es wird angenommen, dass das Modell der Entsendung das am häufigsten praktizierte Modell in der die Pflege betreffenden Arbeitsmigration ist (vgl. Leiber, Matuszczyk u. Rossow 2019, zit. nach Rossow u. Leiber 2019: 2).

4.6.3 Informelle Beschäftigung

Einen weiteren großen Teil der Beschäftigungsformen in Bezug auf migrantische Care-Arbeit machen informell zustande gekommene Arbeitsverhältnisse aus, die häufig Charakteristika einer illegalen Beschäftigung aufweisen. Da in diesem Bereich die Dunkelziffer groß ist, wird im allgemeinen Sprachgebrauch auch von "Schwarzarbeit" gesprochen. Rechte und Pflichten der beteiligten Parteien werden hier nicht vertraglich festgehalten (vgl. Rossow u. Leiber 2019: 2).

4.6.4 Scheinselbstständigkeit

Bei dem Modell der Scheinselbstständigkeit sind die Migrant*innen offiziell selbstständig als Care-Arbeiter*innen tätig, erfüllen in der Realität jedoch nicht die Kriterien für eine Selbstständigkeit. So sind es nicht sie selbst, die über ihre Arbeitszeiten und Arbeitsabläufe entscheiden. Tatsächlich weisungsbefugt ist die zu pflegende Person beziehungsweise ein*e Angehörige*r. Außerdem gibt es nicht, wie eigentlich für eine selbstständige Unternehmenstätigkeit erforderlich, weitere Auftraggeber*innen, die die Fortdauer des Unternehmens sicherstellen (vgl. Engert 2014: 63). Die Arbeitsverhältnisse entsprechen also vielmehr denen einer abhängig beschäftigten Arbeitnehmer*in. Die arbeitgebende Person entgeht auf diese Weise ihrer eigentlichen Verpflichtung, die Lohnsteuer einzubehalten und abzuführen, Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen, sowie der Verantwortung, Arbeitnehmer*innenrechte wie Urlaub, Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Arbeitszeitregelungen, Tarifbindung und Ähnliches zu gewähren (vgl. Monitor 2013: o.S.).

4.6.5 Arbeitgeber*innenmodell

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit vermittelt seit 2004 gebührenfrei Haushaltshilfen aus Osteuropa in deutsche Haushalte mit pflegebedürftigen Menschen. Damit rücken Privathaushalte offiziell in die Position von Arbeitgeber*innen mit den entsprechenden Rechten und Pflichten (etwa Zahlung eines tarifvertraglichen/ortsüblichen Entgelts, Anmeldung bei der Sozialversicherung und dem Finanzamt, Stellung einer angemessenen Unterkunft, Arbeitszeitregelung nach deutschem Arbeitszeitgesetz) (vgl. Engert 2014: o.S.). Diese Variante ist jedoch mit relativ viel bürokratischem Aufwand für arbeitgebende Familien verbunden und ist auch aufgrund der offiziell geregelten Arbeitszeiten für diese weniger attraktiv (vgl. Rossow u. Leiber 2019: 2). Abhilfe im gesamten Vermittlungsprozess wollen die deutschen Wohlfahrtsverbände Diakonie mit "FairCare" und Caritas mit "CareFair" schaffen. Bei ihnen wird die Live-in-Pflege jedoch explizit als Ergänzung und nicht als Ersatz betrachtet - sie ist ein Element von vielen in einem Netz unterstützender Dienstleistungen. Haushaltsnahe Tätigkeiten sollen etwa von anderen Dienstleister*innen übernommen werden (vgl. Rossow u. Leiber 2019: 2).

4.6.6 Au-Pair / Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit (live-in)

Das Au-Pair Modell beschreibt die temporäre Migration einer jungen Person in eine Familie zum Zweck der Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit. Diese Form der Care-Migration wird durch Vermittlungsagenturen organisiert und für gewöhnlich durch einen Vertrag sowie eine Aufenthaltsberechtigung auf legalem Wege durchgeführt, wobei die Entlohnung in Form eines "Taschengeldes" erfolgt. Das Au-Pair-

Modell begrenzt sich meist auf ein Jahr (vgl. Lutz 2015 o.S.) und hat den (offiziellen) Hintergrund des Kulturaustausches. Zu unterscheiden ist hier zwischen:

Outgoings: Junge Menschen aus Deutschland, die Au-Pair, bevorzugt in englisch- oder französisch-sprachigen europäischen Ländern sowie Nordamerika oder Australien, machen.

Incomings: Junge Menschen, die in Deutschland Au-Pair machen und vor allem aus mittel- und osteuropäischen Ländern sowie Russland, aber auch aus asiatischen, afrikanischen und lateinamerikanischen Ländern kommen.

Die Intention des Kulturaustauschs wird mittlerweile durch die Intention ergänzt, in einem fremden Land eine berufliche Weiterbildung zu erlangen und diese gleichzeitig finanzieren zu können (vgl. Rohde 2014: 12 f.).

4.6.7 Personen- und sachbezogene Haushaltsarbeit (live-out)

Dieses Modell der Care-Migration stellt die personen- und sachbezogene Haushaltsarbeit dar, bei der die Care-Migrant*innen als „Haushalts-Hilfen“ an vereinbarten Terminen arbeiten und infolgedessen nicht mit im Haushalt wohnen. Meistens ist dieses Arbeitsverhältnis nicht gemeldet (vgl. Lutz 2015: o.S.), was eine Qualitätskontrolle der Arbeitsbedingungen sowie der Arbeitsleistung unmöglich macht, gleichzeitig die Care-Migrant*innen für eine Ausbeutung prädestiniert (vgl. Lutz 2015: o.S.).

4.6.8 Pflegefachkraft in einer deutschen Pflegeeinrichtung (live-out)

Eine weitere Form der Care-Migration zielt nicht auf eine Arbeit in einzelnen Privathaushalten ab, sondern auf eine Anstellung in einer Pflegeinstitution wie einem Krankenhaus oder einem Altenheim. Aufgrund des Fachkräftemangels in der Pflege bemüht sich Deutschland um Pflegekräfte aus den EU-Staaten sowie auch aus Drittstaaten. So werden über staatlich gesteuerte Programme, etwa durch die Bundesagentur für Arbeit, Fachkräfte aus dem Ausland angeworben. Das Prozedere wurde durch die EU-Freizügigkeitsrichtlinie¹ sowie die EU-Berufsanerkennungsrichtlinie² zu Beginn des 21. Jahrhunderts erleichtert: EU-Bürger erhielten einen freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und neben anderen Berufen wurde in den Pflegeberufen die Gleichwertigkeit der Ausbildungsinhalte anerkannt. Neben der Anerkennung der Berufsqualifikation war auch der Nachweis über fortgeschrittene Deutschkenntnisse erforderlich. Auf diese Weise konnten und können noch immer sowohl viele Pflegefachkräfte aus Südeuropa als auch aus Ostmitteleuropa für den deutschen Arbeitsmarkt gewonnen werden. Fachkräfte außerhalb der EU hingegen unterliegen strengeren Reglementierungen in Hinblick auf Einreise und Aufenthalt. Aufgrund des § 18 der Beschäftigungsverordnung vom 1. Juli 2013 erhalten sie jedoch unter bestimmten Voraussetzungen vereinfachten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt (vgl. Pütz u.a. 2019: 30 ff.).

4.7 Rollenbilder und Care-Migration

In der ukrainischen Tageszeitung „Ukraine Moloda“ erschien am 10.08.2002 ein Bericht über eine der Kernproblematiken für ukrainische Arbeitsmigrantinnen* und den vermeintlichen Einfluss der Migration auf deren Familien. Der Artikel befasst sich mit den Problemen der hohen Arbeitsmigration aus der wirtschaftlich schwachen ostukrainischen Region Ternopil in verschiedene Länder der Welt und benennt eine neue Wende in diesem Migrationsprozess: Immer mehr Mütter entscheiden sich heutzutage für die Arbeitsmigration, anstatt dass Väter ins Ausland migrieren. Der Autor sieht in der weiblichen* Arbeitsmigration eine Gefahr für das Ehe- und Familienleben. Als Folge komme es zu Ehebruch, griffen Ehemänner zum Alkohol, Kinder blieben ohne elterliche Aufsicht und hätten dadurch Probleme in der Schule, mit Kriminalität und Drogenkonsum (vgl. Wirz 2020: 20). Die weibliche* Arbeitsmigration könne zu einer belastenden Situation nicht nur für die Migrierenden selbst, sondern auch für ihre Familienangehörigen führen, insbesondere aber für die Kinder, die unter der körperlichen Abwesenheit der Mutter litten (vgl. Wirz 2020: 21).

Die Kernaussage des Artikels lautet: Die weibliche* Arbeitsmigration und die dadurch erwirtschafteten Einkünfte hätten einen zu hohen Preis, weil die Familie und der Haushalt dabei vernachlässigt würden.

Folglich könne die Arbeitsmigration der Frauen* mit Familienarbeit nicht vereinbart werden. Der Autor fragt sich, wie wäre die Situation der Familie ohne die im Ausland tätige Mutter? Und wie wäre die Situation dieser Familie, wenn der Vater im Ausland wäre, nicht die Mutter?

Der Artikel zeigt auf, dass die Entstehung der Versorgungslücke im Zuge der Arbeitsmigration der Frauen* im Herkunftskontext argumentativ in dem Sinne gebraucht wird, dass die Familienarbeit in erster Linie Aufgabe der Frauen sei. 2007 findet dieser Diskurs eine große Verbreitung in der öffentlichen Waisenkinder-Diskussion im osteuropäischen Raum. Mit der starken Gewichtung der Lebenslagen von Kindern der Arbeitsmigrantinnen*, die in den Medien als „Eurowaisen“ bezeichnet werden, werden die Entscheidungen der Mütter zur Arbeitsmigration kritisiert. Dieser Diskurs nimmt Bezug auf die zentrale Rolle des weiblichen Geschlechts und den damit verbundenen sozialen Dimensionen. Die Normen der Gesellschaft und die Vorstellung über Familienleben, Familienarbeit und konkret über die Mutterschaft während der Migration wurden infrage gestellt. Die migrantischen Mutterschaftspraktiken stehen konträr zu den normativen Erwartungen der Gesellschaft. Das Argument, das für die Migration der Mutter spricht, da die Abwesenheit der Mutter durch die Präsenz des Vaters kompensiert wird, wird als problematisch gewertet. Außerdem widerspricht die Übernahme der Care-Aufgabe durch männliche Personen hegemonialen Männlichkeitskonzepten (vgl. Wirz 2020: 22).

4.8 Fazit

In der Auseinandersetzung mit dem Thema Care-Migration lässt sich immer wieder feststellen, dass ein Aspekt besonders herausgearbeitet und diskutiert wird. Es handelt sich dabei weder um die Frage danach, wie sich die Arbeitsbedingungen für Care Arbeiter*innen gestalten, noch danach, wie diese verbessert werden könnten oder auch, ob nicht-examinierte Pflegekräfte tatsächlich in diesem Ausmaß eigenverantwortlich die Pflege fremder Menschen übernehmen sollten, nein, vielmehr handelt es um die Frage danach, wer von der Care-Migration eigentlich profitiert. Im Zuge dessen wird häufig und vor allem aus werbewirksamen Zwecken von einer Situation gesprochen, in der alle beteiligten Gruppen gewinnen (vgl. Pasch 2019: o.S.). Die Win-win-Situation käme dadurch zustande, dass die Arbeiter*innen in den Ländern, in die sie migrieren, unter anderem mehr Geld verdienen könnten als im Herkunftsland, beziehungsweise überhaupt Arbeit fänden und die zu pflegenden Personen sowie ihre Angehörigen versorgt seien. Diese Wahrnehmung, so lässt es sich an dieser Stelle zusammenfassend festhalten, greift jedoch auf diversen Ebenen zu kurz. Wie bereits im zweiten Teil dieses Kapitels festgehalten wurde, zieht die wachsende Care-Migration Konsequenzen nach sich, wie beispielsweise den Care Drain, ein Phänomen, das sich durchaus nicht als Gewinn für die Herkunftsländer der migrierenden Arbeitskräfte deuten lässt, denn die massenhafte Abwanderung von Fachkräften sowie derjenigen, die grundsätzlich Care-Arbeit leisten, hat gesamtgesellschaftliche Folgen.

Von der Abwanderung von Fachkräften, über prekäre, inoffizielle und ungeschützte Arbeitsbedingungen bis hin zu finanziell sowie emotional überforderten pflegebedürftigen Menschen und der Diskriminierung der Migrant*innen sowohl in ihrem Herkunfts- als auch im Zielland wird deutlich, warum die Behauptung, die Care-Migration sei eine Win-win-Situation, nicht den tatsächlichen Zuständen entspricht, die den Care-Sektor aktuell bestimmen. Doch auch wenn ebendiese Behauptung als unzutreffend und werbedienlich enttarnt werden kann, so bleiben doch viele Fragen vorerst unbeantwortet, die jedoch beantwortet werden sollten. Wieso beispielsweise müssen Care-Migrant*innen unter diesen Bedingungen arbeiten und wie kann dagegen vorgegangen werden? Warum werden Angehörige und zu Pflegende weiterhin so unzureichend unterstützt, dass sie den einzigen Ausweg in illegalen Beschäftigungsverhältnissen mit Menschen sehen, die ihnen fremd sind und zu großen Teilen keine Ausbildung im Bereich der Pflege haben? Und zuletzt ist auch die Eingangsfrage relevant, denn warum verändert sich die Situation beider Seiten nicht und wer profitiert also tatsächlich von der Care-Migration?

¹ Berichtigung der Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG (Abl. Union L 158 vom 30. April 2004)

² Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (Abl. L 255, 30.9.2005, S. 22–142)

5 Forschungsmethodik

5.1 Stand der Forschung

In bestimmten Tätigkeitsfeldern wie bspw. denen der Saisonarbeit, den verschiedenen Arbeitsprozessen in der Fleischindustrie und in bestimmten Bereichen der stationären, ambulanten und häuslichen Pflege werden in immer größerem Umfang Migrant*innen beschäftigt. Die arbeitssoziologische Forschung im deutschsprachigen Raum hat sich bisher mit der Frage der Bedeutung der Staatsbürgerschaft bei der Prekarisierung von Arbeits- und Lebensverhältnissen kaum auseinandergesetzt, sofern man von den Arbeiten absieht, die sich nach 2015 stärker mit der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt befassten. Erst im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie sind Arbeiten entstanden, die die Spaltungen der Arbeitsgesellschaft unter migrationssoziologischen Blickwinkeln betrachten (vgl. Neuhauser u. Birke 2021; Birke 2021).

Mit den Begriffen Segmentierung, Segregation und Fragmentierung fasst die Arbeits- und Industriesoziologie neue Tendenzen und Strukturen der industriellen und globalen Arbeitsteilung zusammen, die in den vergangenen Jahrzehnten die Arbeitswelt nachhaltig veränderten. Als Argument für die Auslagerung von Produktionsprozessen und für die Forderung nach einer höheren Flexibilität und Mobilität der Arbeitskräfte wurden Standortsicherung und Kostendruck im Zuge des globalen Wettbewerbs ins Feld geführt. Es entstanden, flankiert von der Politik, vielfältige neue Beschäftigungsformen, die zu einer Fragmentierung von Belegschaften in Stamm- und Randbelegschaften und Segmentierung von Arbeitsmärkten führten, mit schwerwiegenden Folgen für die Interessensvertretungen und die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer*innenseite im Rahmen der industriellen Beziehungen. Indem Menschen aus Normalarbeitsverhältnissen, also einer Festanstellung in einem Betrieb oder dem ersten Arbeitsmarkt, ausgegliedert werden, werden ihnen gleichzeitig oft auch Aufstiegschancen verwehrt. Ihr sozialer Status droht sich zu verfestigen. Die vertikale Mobilität gilt zwar als ein Charakteristikum der modernen Industriegesellschaft und soll rechtfertigen, dass der Klassenbegriff keine Relevanz mehr besitzt. In wachsendem Umfang wird diese soziale Mobilität aber, anders als die räumliche, für bestimmte Bevölkerungsgruppen nicht gefördert, sondern eingeschränkt. So ist eins der Motive der für unsere Thematik relevanten Richtlinien und Gesetze, dass die angesprochenen Arbeitsmigrant*innen nach getaner Arbeit wieder in ihre Heimat zurückkehren.

Die Segmentierungstheorie geht von der Annahme aus, dass der Arbeitsmarkt aus Teilmärkten mit unterschiedlichen Anpassungsstrategien besteht. In diesen Teilmärkten unterliegt das Arbeitskräfteangebot und die Arbeitskräftenachfrage einer mehr oder weniger starken Abschirmung voneinander. Die Entstehung von Teilmärkten basiert auf dem Gefälle der Entlohnung, der Stabilität sowie der Qualifizierungs- und Aufstiegschancen in dem jeweiligen Beschäftigungssektor. Die Kernaussage der Theorien lautet, dass die Arbeitsplatzrisiken hauptsächlich die Randbelegschaften betreffen und ihnen Aufstiegsmöglichkeiten verwehrt werden. Diese Schließung der Teilarbeitsmärkte wird als Arbeitsmarktsegmentation bezeichnet.

Ein weiterer Aspekt der Arbeits- und Industriesoziologie ist die Arbeitsmarktsegregation. Die arbeitssoziologische Forschung betrachtet die Arbeitsmarktsegregation bisher primär unter einem genderspezifischen Blickwinkel und legt den Fokus auf die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In der migrationssoziologischen Forschung liegt das Erkenntnisinteresse auf Betätigungsfeldern, in denen vorwiegend Migrant*innen tätig sind. Bisher gibt es kaum Forschungsarbeiten, in denen eine Erweiterung der jeweiligen Perspektive entlang der klassischen Ungleichheitsdimensionen (ethnischer Zugehörigkeit, Klasse und Geschlecht) vorgenommen wird. Für eine umfassende Analyse der Arbeitsmarktsegregation ist es darüber hinaus erforderlich, dass der Zugang zu unterschiedlichen beruflichen Hierarchieebenen (hohes Entgelt, hohe Entscheidungsbefugnis, hoher gesellschaftlicher Status, hohe Arbeitsplatzsicherheit vs. niedriges Entgelt, geringe Entscheidungsbefugnis, niedriger gesellschaftlicher Status, geringe Arbeitsplatzsicherheit) in Relation zu den Ungleichheitsdimensionen analysiert werden. In kapitalistischen Gesellschaften hat der Segregationsgrad auf dem Arbeitsmarkt erhebliche Auswirkungen auf die Lebenschancen der Beschäftigten (vgl. Gottschall 1995: 128 f.).

In diesem Zusammenhang wird außerdem untersucht, wie auf Grundlage des zunehmenden Wohlstandsgefälles zwischen den hochentwickelten Industrienationen und Ländern mit geringerer Wirtschaftsleistung durch Migrationsbewegungen der Bedarf an gering qualifizierten Arbeitskräften gedeckt wird und als Ursache für die Segmentierung der Arbeitsmärkte der Industrieländer ausgemacht werden kann (Thiessen 2000; Müntz, Metz-Gökel u. Kalwa 2010; Satola 2016). Festgestellt werden kann, dass sowohl die neueren arbeitssoziologischen Studien als auch die älteren migrationssoziologischen Studien hervorheben, dass in Deutschland ein hoher Zusammenhang zwischen der Prekarisierung von Arbeits- und Lebensverhältnissen und der Staatsbürgerschaft der Arbeitnehmer*innen besteht. Bei der Beurteilung der Arbeits- und Lebensverhältnisse ist zu differenzieren, ob die Arbeitsmigrant*innen aus EU- oder aus Drittstaaten einreisen und ob sie einen länger- oder einen kurzfristigen Aufenthalt anstreben. Davon ist bspw. abhängig, ob sie ihren Lebensmittelpunkt in den Staat verlagern, in dem sie Arbeit gefunden haben oder ihr Lebensmittelpunkt im Heimatstaat aufrechterhalten wird. Diese Unterscheidung hat weitreichende Konsequenzen für ihr Familienleben und die sozialen und ökonomischen Strukturen in ihrer Heimatregion. Auch hier gibt es erste wegweisende Forschungen (Grochowska 2011).

5.2 Fragestellung und Diskursgegenstand

Der vorliegenden Studie „Prekäre Beschäftigung von Arbeitsmigrant*innen im medialen Diskurs“ liegt die These zugrunde, dass sich soziale Probleme nicht national bewältigen lassen. Analog zur international agierenden Wirtschaft bedarf es auch einer international ausgerichteten Sozialen Arbeit. So führt die globale Wirtschaftsverflechtung dazu, dass in einigen Ländern die Menschen gezwungen sind, ihren Lebensunterhalt in anderen Ländern zu erarbeiten. Die Volkswirtschaft der Länder, in denen die Menschen Beschäftigung finden, profitiert von den geringen Löhnen und den z.T. nicht an nationales Recht gebundenen Arbeitsverträgen oder von Vertragsbrüchen durch die Arbeitgeber. Insbesondere in bestimmten Branchen (Pflege und Gesundheit, Logistik, Fleischindustrie, Bauindustrie) setzen die Unternehmen auf länderübergreifende Beschäftigungsverhältnisse, die sie von der Verantwortung für die in ihren Unternehmen tätigen Arbeitnehmer*innen weitgehend entbinden. Das Statistische Bundesamt zählt zu den sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen u.a. Leiharbeit, Zeitarbeit, Werkverträge, geringfügige oder befristete Beschäftigungsverhältnisse.

„Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung und Minijobs sind Formen so genannter prekärer Beschäftigung. Arbeitsverhältnisse sind dann prekär, wenn der Lohn nicht die Existenz sichert, wenn soziale Absicherungen oder die Möglichkeit zur Integration in soziale Netze der Arbeitswelt fehlen. Überproportional häufig arbeiten Migrantinnen und Migranten unter solchen Bedingungen.“ (Maurer 2009: 3)

Im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie hat die Prekarisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse von Migrant*innen in den Bereichen der Saisonarbeit, der Arbeit in der Fleischindustrie und der Arbeit in bestimmten Bereichen der häuslichen Pflege einen Grad an medialer Aufmerksamkeit erlangt, um den sich einige wenige politisch aktive Gruppen lange vergeblich bemüht hatten. Daher stellt sich die Frage, welche Aspekte der Arbeits- und Lebenssituation der Migrant*innen die mediale Berichterstattung prägen und welche eher vernachlässigt werden. Aus der theoretischen Auseinandersetzung mit dem Thema wurde im Seminar die folgende Forschungsfrage entwickelt:

„Welche Inhalte prägen den medialen Diskurs über prekäre Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitsmigrant*innen.“

Folgende erkenntnisleitende Fragen dienen der Präzisierung der Fragestellung:

1. Welche gesellschaftlichen Institutionen beteiligen sich an dem Diskurs?
2. Wie sind die Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitsmigrant*innen gestaltet?
3. Unter welchen Bedingungen leben und arbeiten die Migrant*innen in Deutschland?
4. Welche individuellen Motive und strukturellen Gründe führen zum Entschluss, Arbeit in Deutschland zu suchen (Migrationsanlass)?
5. Welche Aufgaben ergeben sich für die Soziale Arbeit aus diesen Fragen?

5.3 Diskursanalyse

Die Diskursanalyse ist eine Methode der qualitativen Sozialforschung. Mit dieser Methode werden aktuelle oder historische Diskussionsstränge zu einem Thema analysiert. Siegfried Jäger hebt hervor, dass Diskurse das subjektive und kollektive Bewusstsein prägen. Sie üben einen machtvollen Einfluss auf die Gestaltung der Gesellschaft aus (vgl. Jäger 2006: 1). Herrschende Diskurse bilden in der Regel die Grundlage für das politische Handeln. Sie bestimmen, welche sozialen Sachverhalte als gesellschaftlich relevante soziale Probleme wahrgenommen werden und nach politischen Lösungen verlangen (vgl. Schetsche 2001: 37 f.). Einer der ersten, die sich diesem Thema eingehend widmeten, war Weber, der auf dem ersten Deutschen Soziologentag 1910 in Frankfurt die Idee einer breit angelegten Zeitungs-enquete skizzierte, die allerdings nicht umgesetzt wurde. Die wachsende Bedeutung der öffentlichen Meinung angesichts eines Trends hin zu einer Monopolisierung im Zeitungswesen rechtfertigte die Dringlichkeit der Bearbeitung dieser Thematik. Folgt man der Einschätzung Webers, so ist noch nicht ausgemacht, ob die öffentliche Meinung die Berichterstattung der Zeitungen beeinflusst, oder umgekehrt, die Berichterstattung aufgrund hoher Kapitalinvestitionen und Gewinnerwartungen von der schwankenden öffentlichen Meinung abhängig ist (vgl. Weber 1988: 435). Die empirische Arbeit gestaltet sich aufgrund der Digitalisierung zwar heute ganz anders, als es Weber ankündigte, folgt im Grunde aber dem gleichen Schema: „Dies Material sind ja die Zeitungen selbst, und wir werden nun, deutlich gesprochen, ganz banausisch anzufangen haben damit, zu messen, mit der Schere und mit dem Zirkel, wie sich denn der Inhalt der Zeitungen in quantitativer Hinsicht verschoben hat im Lauf der letzten Generation, nicht am letzten im Inseratenteil, im Feuilleton, zwischen Feuilleton und Leitartikel, zwischen Leitartikel und, zwischen dem, was überhaupt an Nachrichten gebracht wird und was heute nicht mehr gebracht wird.“ (Weber 1988: 440).

5.4 Charakterisierung der Diskursebenen

Im Rahmen unserer Studie wurden primär Diskursstränge auf der Ebene der Medien analysiert. Jäger bezeichnet Diskursebenen auch als soziale Orte, von denen aus "gesprochen" wird. Er hebt hervor, dass diese Diskursebenen jedoch nicht losgelöst voneinander betrachtet werden können. Sie wirken aufeinander ein, beziehen sich aufeinander und profitieren voneinander. Auf der von uns analysierten Medien-Ebene finden sich daher sowohl Diskursfragmente eines wissenschaftlichen als auch eines politischen Diskurses. Die Medien nehmen zwar den Alltagsdiskurs auf, aber sie bündeln und spitzen diesen Diskurs zu. Die von den Medien geprägten Diskurse üben somit einen erheblichen Einfluss auf das Alltagsdenken aus, der sich wiederum auf die mögliche und ermöglichte Politik auswirkt (vgl. Jäger 2012: 7 ff.)

Die **Diskursebene Medien** wurde in unserer Studie auf die Diskurssektoren „**journalistische Massenmedien im Internet**“ und „**TV-Dokumentationen**“ eingegrenzt. Analysiert wurden:

- 12 journalistische Artikel aus den Massenmedien (FR, Spiegel, Tagesspiegel, Welt, Zeit-Online)
- 2 Rundfunkbeiträge (Deutschlandfunk, Deutschlandradio)
- 4 TV-Dokumentationen (ARD, Arte, SWR, ZDF)
- 2 Publikationen aus Wissenschaft und Politik (MAGS/ NRW, WSI)

Wir haben uns beim schematischen Aufbau der Analyse an der Lasswell-Formel orientiert, die von dem Kommunikationsforscher Harold Dwight Lasswell 1948 entwickelt wurde. Die Formel lautet: **Who says what in which channel to whom with what effect?** Wir können nicht auf alle Komponenten dieser Formel eingehen. Um die Inhalte einordnen und bewerten zu können, wurden die Autor*innen und die unterschiedlichen Medien näher charakterisiert. Die Angaben erlauben Rückschlüsse auf die Rezipient*innen und mögliche Wirkungen der transportierten Inhalte.

Liste Saisonarbeit

Nr.	Autor*in Herausgeber*in	Medium	Titel	Datum
S 1	Sandra Dassler	Tagesspiegel	Spargelernte in Brandenburg – Saisonarbeiter aus Osteuropa unterstützen die Bauern wieder.	29.03.2021
S 2	Maria Kotsev	Tagesspiegel	Ausbeutung der Erntehelfer – Warum ich keinen Spargel mehr essen kann.	21.05.2021
S 3	Michael Gassmann	Welt	Der hohe Preis für das Lieblingsgemüse der Deutschen.	05.04.2021
S 4	Guido M. Hartmann	Welt	Ohne sie könnte ich nicht existieren.	09.06.2020
S 5	Ina Rottscheidt	Deutschlandradio	Das System aus Erntehelfern und Pflegekräften.	02.08.2021
S 6	Olaf Heuser u. Thomas Hammer	Spiegel	Wer die Spargel- und Erdbeerernte rettet.	19.04.2020
S 7	Steffen Herrmann	FR	Saisonarbeit: Von Georgien auf deutsche Spargel- und Erdbeerbelder.	26.04.2021
S 8	Bernd Kramer	Zeit online	Sie wollen hier nicht mehr arbeiten.	14.08.2018
S 9	Simon Pützstück	ARD	Plus-Minus- Corona – Mangelhafte Schutzmaßnahmen für Erntehelfer.	28.04.2022

Liste Fleischindustrie

Nr.	Autor*in Herausgeber*in	Medium	Titel	Datum
F 1	Sarah Ulrich	TAZ	Ausbeutung in der Fleischindustrie: „ Diesen Job würde kein Deutscher machen“.	06.09.2021
F 2	Ilker Eğilmez	Jacobin	Fleischindustrie: Sie werden wie „Wegwerfmenschen“ behandelt.	03.06.2020
F 3	Sophie Aschenbrenner	Jetzt/ Süddeutsche Zeitung)	„Der Mensch zählt in dieser Branche nicht“ – Wir haben mit einem Insider aus der Fleischindustrie über Arbeitsbedingungen und die Corona-Ausbrüche gesprochen.	27.05.2020
F 4	Karl-Josef Laumann	MAGs NRWS	Broschüre: Überwachungsaktion. „Faire Arbeit in der Fleischindustrie“. Abschlussbericht.	12/2019
F 5	Serife Erol u. Thorsten Schulten	WSI	Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie – Das Ende der „organisierten Verantwortungslosigkeit“?	01.01.21
F 6	Almut Knigge	Deutschlandfunk	Misstände bei Leiharbeitern/ Vom Kampf gegen Ausbeutung in der Fleischindustrie.	27.09.2016

Liste Care-Migration

Nr.	Autor*in Herausgeber*in	Medium	Titel	Datum
C 1	Ann Esswein Pascale Müller	ZEIT ONLINE	Artikel: Ukrainische Betreuungskräfte. Agentur für Ausbeutung.	04.10.2021, 8:54 Uhr

	u. Daria Sukhar-chuck			
C 2	Emilia Sniegoska	ARTE	Polnische Pflegerinnen. Schuften für Deutschland.	09.06.2021
C 3	Sascha Lübbe	Zeit Online	Artikel: Polnische Pflegekräfte. Frau K. kann nicht rein.	30. März 2020, 13:29
C 4	Mirjana Momirovic u. Caroline Haertel	ARD	Wer pflegt Oma? Das Geschäft mit Frauen aus Osteuropa.	16.06.2021
C5	Carolin Hentschel	ZDF-Zoom	Ware Pflegekraft Das fragwürdige Geschäft privater Vermittlungsagenturen.	30.06.2021

5.5 Auswertungsmethode

Der Auswertungsprozess orientiert sich am Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Kuckartz 2018: 97 ff.). Ziel der Methode ist es, gemeinsame Strukturmerkmale aus den vorliegenden Dokumenten herauszufiltern. Dies geschieht auf der Grundlage eines Kategoriensystems. Die Kategorienbildung erfolgte zunächst deduktiv in Auseinandersetzung mit der einschlägigen Fachliteratur zu den Themen. In einem zweiten Schritt wurden weitere Kategorien induktiv aus dem Material herausgearbeitet. Die Arbeitsschritte „Kodieren“ und „Verfassen von analytischen Memos“, denen in der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse besondere Funktionen zuerkannt werden, sind an der Auswertungsmethode der Grounded Theory orientiert. Das Kodieren – auch als Methode des ständigen Vergleichens bezeichnet – dient der Auswertung und Interpretation der erhobenen Daten (vgl. Strübing 2008: 17 ff.).

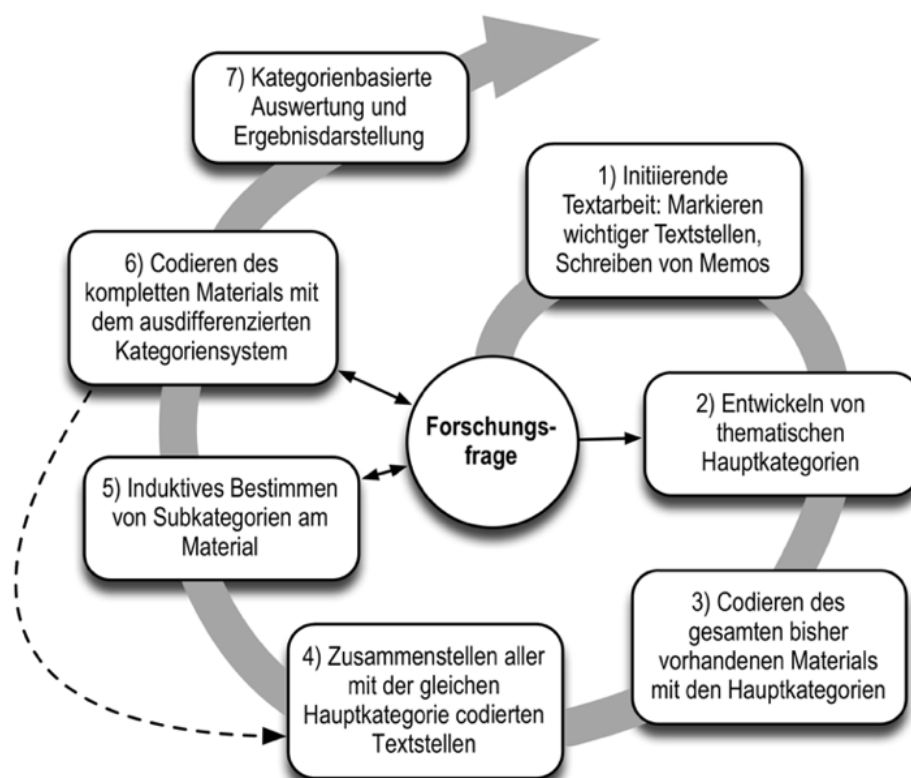


Abbildung Kuckartz 2018: 100

Strübing betont, dass die Phasen eines an der Grounded Theory orientierten Forschungsprozesses nie vollständig abgeschlossen sind. Die Theoriebildung erfolgt kontinuierlich während der gesamten Forschungsarbeit und bildet nicht deren Abschluss. Dementsprechend wird dem geschilderten Phasenmodell ein idealtypischer Prozessablauf zugeschrieben. In der Forschungspraxis wurde diese Abfolge zum Teil mehrmals durchlaufen, da sich auf der Grundlage des gesamten Materials das Vorverständnis modifizierte bzw. neue Kode-Ideen entstanden und andere Sinnzusammenhänge entdeckt wurden (vgl. Strübing 2008: 15; Breuer 2010: 77).

Liste der Kategorien mit Erläuterung

Kategorien	Beschreibung
Beschäftigungsformen	Textstellen zum Thema Leiharbeit, Saisonarbeit, Werkverträge, Vermittlungsverträge etc.
Lohn u. Abzüge vom Lohn	Textstellen zum Thema gesetzlicher Mindestlohn, leistungsbezogener Lohn, Grundlohn, Prämien und Abzüge von den Lohnkosten für Unterbringung und Verpflegung, Fahrt zur Arbeit, Arbeitskleidung etc.
Arbeitsbedingungen	Textstellen zum Thema Arbeitsstunden, Pausen, Arbeitsschutz, geregelte Arbeitszeiten, Corona-Schutzmaßnahmen
Wohn u. Lebenssituation der Migrant*innen	Textstellen zum Thema Werkswohnungen, Container, angemieteter Wohnraum, Belegung der Zimmer etc. sowie Textstellen zum Thema physische und psychische Auswirkungen der Migration, Diskriminierungserfahrungen etc.
Migrationsanlass	Textstellen zum Thema Migrationsanlass, Herkunftsland u. Zielland (strukturelle und individuelle Gründe und Motive)
Anwerbung/ Vermittlung	Textstellen zum Thema Anwerbungsprozesse (innereuropäisch/ außereuropäisch), Vermittlungsverträge (privat/ geschäftlich bzw. legal/ illegal)
Pro u. Contra Migration	Textstellen zur Intention des Textes (bspw. pro Migration/ contra Migration)
Corona	Textstellen zum Thema prekäre Beschäftigungsverhältnisse unter Coronabedingungen
Soziale Arbeit	Textstellen, in denen auf Hilfsangebote, Unterstützungsmöglichkeiten oder Unterstützungsnotwendigkeit hingewiesen wird

6 Kurzzusammenfassungen der Dokumentationen und Artikel

6.1 Saisonarbeit

6.1.1 Artikel: Spargelernte in Brandenburg – Saisonarbeiter aus Osteuropa unterstützen die Bauern wieder. Tagesspiegel 29.03.2021

Autorin

Sandra Dassler schreibt als (Lokal-) Redakteurin für den Tagesspiegel und für Zeit-Online. Sie war Chefreporterin der Lausitzer Rundschau und ist aktiv im Vorstand der Initiative Tageszeitung e.V. (ITZ), die sich für die Qualität der regionalen und lokalen Tageszeitungen einsetzt. Der Schwerpunkt der Arbeit der ITZ ist die Stärkung der Lokalberichterstattung (vgl. Initiative Tageszeitung e.V. o.J.: o.S.).

Printmedium

Der Tagesspiegel, der seit 1945 erscheint, ist die auflagenstärkste Tageszeitung auf dem Berliner Tageszeitungsmarkt. Laut Verlagsangaben erreicht der Tagesspiegel täglich 364.000 Leser*innen. Der Leitspruch, dem sich die Zeitung seit 1945 verpflichtet fühlt, lautet: „Rerum cognoscere causas“, was so viel bedeutet wie „Den Dingen auf den Grund gehen“ (Tagesspiegel 2021: o.S.). Als regionaler Marktführer hat der Tagesspiegel auch überregionale Bedeutung. So wurden Artikel des Tagesspiegels im Jahr 2021 in anderen Medien häufig zitiert. Im Ranking kam der Tagesspiegel auf die dritthöchste Zahl der Zitate (vgl. Weidenbach 2021: o.S.).

Der Tagesspiegel wird vom Verlag „Der Tagesspiegel“, der zur DvH Medien GmbH gehört, herausgegeben. Die DvH Medien GmbH ist 2009 aus der Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck ausgegliedert worden. Zur DvH Medien GmbH gehören neben dem Tagesspiegel das „Handelsblatt“ und die Zeitschrift „Wirtschaftswoche“. Darüber hinaus hält die GmbH einen Anteil von 50 Prozent der Verlagsgruppe „Die ZEIT“ (vgl. bpb o.J.: o.S.).

Kernaussage

Der Beginn der Erntesituation im Jahr 2021 in der Beelitzer Spargelregion, des größten zusammenhängenden Anbaugebiets Deutschlands, ist Anknüpfungspunkt des Artikels. Im Zentrum des Artikels steht die Frage, ob die osteuropäischen Erntehelfer*innen im Gegensatz zu 2020 in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen werden. Die Spargelbauern äußern sich optimistisch:

„Die Transitwege sind offen und die Arbeiter wissen auch, dass die Spargelbauer hier gute Hygienekonzepte haben und außerdem von verschiedenen Behörden streng kontrolliert werden.“

Rekapituliert wird, dass 2020 ausländische Saisonkräfte entweder aus Angst vor einer Ansteckung und/oder aufgrund blockierter Anreisewege fehlten. Die Situation 2021 gestaltet sich aber vollkommen anders. Fehlte es 2020 an Einreise- und Hygienekonzepten, sind die Behörden und die Gesundheitsämter 2021 sehr gut vorbereitet. Auch der interviewte Spargelbauer hat ein komplexes Hygienekonzept für seine Erntehelfer*innen entwickelt. Die ausländischen Saisonarbeiter*innen arbeiten praktisch in der gesamten Zeit unter Quarantänebedingungen, die sie von den Einwohner*innen separieren.

„Wir haben sogar eigene Verkaufsstellen eingerichtet, wo sich die Arbeiter zu normalen Discountpreisen versorgen können.“

Die ausländischen Erntehelfer*innen müssen einen aktuellen negativen PCR-Test in ihrem Heimatland vorweisen und werden die Saison über in regelmäßigen Abständen getestet.

„Davon haben wir gerade 50 000 Stück gekauft“ (...) „So viele brauchen wir über die gesamte Saison.“

Tenor des Artikels ist, dass sowohl die Politik und die Gesundheitsämter als auch die Spargelbauern gute Rahmenbedingungen für den Einsatz von ausländischen Saisonarbeiter*innen geschaffen haben.

6.1.2 Kolumne: Ausbeutung der Erntehelfer. Warum ich keinen Spargel mehr essen kann. Tagesspiegel 21.05.2021

Autorin

Maria Kotsev ist seit 2017 beim Tagesspiegel, zunächst als freie Journalistin und seit 2020 als Volontärin. Sie hat in Berlin Sozialwissenschaften studiert und diesen Studiengang 2016 mit dem Bachelor of Arts abgeschlossen.

Printmedium

Der Tagesspiegel, der seit 1945 erscheint, ist die auflagenstärkste Tageszeitung auf dem Berliner Tageszeitungsmarkt. Laut Verlagsangaben erreicht der Tagesspiegel täglich 364.000 Leser*innen. Der Leitspruch, dem sich die Zeitung seit 1945 verpflichtet fühlt, lautet: „Rerum cognoscere causas“, was so viel bedeutet wie „Den Dingen auf den Grund gehen“ (Tagesspiegel 2021: o.S.). Als regionaler Marktführer hat der Tagesspiegel auch überregionale Bedeutung. So wurden Artikel des Tagesspiegels im Jahr 2021 in anderen Medien häufig zitiert. Im Ranking kann der Tagesspiegel auf die dritthöchste Zahl der Zitate (vgl. Weidenbach 2021: o.S.).

Der Tagesspiegel wird vom Verlag „Der Tagesspiegel“, der zur DvH Medien GmbH gehört, herausgegeben. Die DvH Medien GmbH ist 2009 aus der Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck ausgegliedert worden. Zur DvH Medien GmbH gehören neben dem Tagesspiegel, das „Handelsblatt“ und die Zeitschrift „Wirtschaftswoche“. Darüber hinaus hält die GmbH einen Anteil von 50 Prozent der Verlagsgruppe „Die ZEIT“ (vgl. bpb o.J.: o.S.).

Kernaussage

In ihrer Kolumne nimmt Maria Kotsev ein Alltagserlebnis – ihren Spargelkonsum – zum Anlass, sich kritisch mit einer bestimmten sozialen Problematik auseinanderzusetzen. Aufgrund der katastrophalen Arbeitsbedingungen der Spargelstecher hat sie sich zum Boykott entschlossen. Sie hebt hervor, dass „Spargelstechen eine Knochenarbeit unter miserabelsten Bedingungen ist, für die wir uns lieber Arbeiter aus Rumänien oder Polen holen“ (Kotsev 2021: Z 32ff.). Darüber hinaus setzt sie sich mit den Arbeitsbedingungen der Erntehelfer*innen in der Pandemie auseinander. Am Beispiel eines Corona-Ausbruchs auf einem Spargelhof in Niedersachsen erläutert sie die dort praktizierte sogenannte Arbeitsquarantäne: „Zusammen arbeiten, zusammen wohnen“ heißt das „Hygienekonzept“. Resümierend zitiert sie eine Arbeiterin des Spargelhofes: „Für unsere Gesundheit interessiert sich hier niemand.“ (Kotsev 2021: Z 52).

6.1.3 Artikel: Der hohe Preis für das Lieblingsgemüse der Deutschen. Die Welt 05.04.2021

Autor

Michael Gassmann ist seit 2013 Korrespondent der Welt-Gruppe am Standort Düsseldorf. Seine berufliche Laufbahn hat er nach dem Abschluss seines Studiums der Publizistik in Münster und einem Zeitungsvolontariat 1982 als Wirtschaftsredakteur bei der Westdeutschen Zeitung in Düsseldorf begonnen.

Printmedium

Die Tageszeitung „Die Welt“ ist eine überregionale Tageszeitung, die seit 1946 erscheint. Seit 1953 gehört „Die Welt“ zum „Axel Springer Verlag“. Aktuell hat die Printausgabe eine Auflage von rund 72.000 Exemplaren (vgl. Weidenbach 2021a: o.S.). Wie alle Print- und Online-Medien der Verlagsgruppe gelten für die „Die Welt“ die redaktionellen Leitlinien der Unternehmenssatzung (vgl. Meyn: 2001: 105, 106). Weltanschaulich zeichnen sich „Die Welt“ wie auch die „Frankfurter Allgemeine Zeitung“ durch eine bürgerlich-konservative Grundhaltung aus und sind wirtschaftspolitisch marktliberal eingestellt (vgl. Pointner 2010: 153f.).

Der Axel Springer Verlag zählt zu den größten Verlagshäusern Europas. Der Verlag ist auf dem internationalen Zeitungsmarkt mit mehr als 150 Zeitungen und Zeitschriften vertreten (vgl. Wer zu Wem 2022:

o.S.). Im Ranking der größten Medienkonzerne in Deutschland nahm der Verlag im Jahr 2020 den fünften Platz ein. Der Umsatz in diesem Geschäftsjahr betrug 3.120 Millionen Euro (vgl. Weidenbach 2021b: o.S.).

Kernaussage

Michael Grassmann setzt sich in seinem Artikel mit dem Saisonbeginn der Spargelernte 2021 auseinander. Er hebt hervor, dass die Landwirte wie im ersten Corona-Jahr noch immer einen Mangel an Erntehelfer*innen befürchten. Ohne die Saisonarbeiter*innen aus Osteuropa ist – so der Präsident, des Deutschen Bauernverbands Joachim Rukwied – die Versorgung der deutschen Bevölkerung mit frischen heimischen Lebensmitteln nicht zu gewährleisten. Unklar ist jedoch, wie sich die Coronamaßnahmen, wie z.B. die Reisebeschränkungen im Zuge der Pandemiebekämpfung, auf den Arbeitsmarkt der Saisonarbeitskräfte auswirken. Aus Polen und Rumänien werden weitaus weniger Erntehelfer*innen erwartet. Um den Arbeitskräftebedarf dennoch decken zu können, plant das zuständige Bundesministerium erstmals auch 5.000 Saisonarbeiter*innen aus Georgien die Einreise- und Arbeitserlaubnis zur Saisonarbeit zu erteilen. Darüber hinaus dürfen die Saisonarbeitskräfte länger als üblich in Deutschland sozialversicherungsfrei beschäftigt werden. Statt der normalerweise geltenden Obergrenze von 70 Tagen wurde die Dauer auf 102 Tage verlängert. Diese Regelung stößt bei den Gewerkschaften auf erhebliche Kritik:

„Da man für die Knochenarbeit wohl in der EU nicht mehr fündig wird, holt man sich jetzt im Verbund mit den landwirtschaftlichen Arbeitgebern Kräfte aus einem Drittstaat (...). Und das ‚Beste‘ ist, sie müssen für ihre Hin- und Rückflüge auch noch selbst aufkommen.“

Dem entgegnet die Bundeslandwirtschaftsministerin Julia Klöckner (CDU), dass dies eine pandemiebedingte Ausnahme ist. Darüber hinaus ist – so Klöckner – die Verlängerung notwendig, um die Sicherung der Versorgung der Bevölkerung mit heimischen Lebensmitteln zu gewährleisten.

6.1.4 Artikel: Ohne sie könnte ich nicht existieren. Die Welt 09.06.2020

Autor

Guido M. Hartmann ist seit 2000 Redakteur bei WELT/WELT AM SONNTAG. Seit 2005 ist er in der NRW-Redaktion Düsseldorf tätig. Er hat in Aachen, Berlin, Köln und Paris Politikwissenschaften, Wirtschafts- und Sozialgeschichte sowie Betriebswirtschaft studiert und am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin promoviert (vgl. Die Welt o.J.: o.S.).

Printmedium

Die Tageszeitung „Die Welt“ ist eine überregionale Tageszeitung, die seit 1946 erscheint. Seit 1953 gehört „Die Welt“ zum „Axel Springer Verlag“. Aktuell hat die Printausgabe eine Auflage von rund 72.000 Exemplaren (vgl. Weidenbach 2021a: o.S.). Wie alle Print- und Online-Medien der Verlagsgruppe gelten für die „Die Welt“ die redaktionellen Leitlinien in der Unternehmenssatzung. (vgl. Meyn 2001: 105, 106). Weltanschaulich zeichnen sich „Die Welt“ wie auch die „Frankfurter Allgemeine Zeitung“ durch eine bürgerlich-konservative Grundhaltung aus und sind wirtschaftspolitisch marktliberal eingestellt (vgl. Pointner 2010: 153f.).

Der Axel Springer Verlag zählt zu den größten Verlagshäusern Europas. Der Verlag ist auf dem internationalen Zeitungsmarkt mit mehr als 150 Zeitungen und Zeitschriften vertreten (vgl. Wer zu Wem 2022: o.S.). Im Ranking der größten Medienkonzerne in Deutschland nahm der Verlag im Jahr 2020 den fünften Platz ein. Der Umsatz in diesem Geschäftsjahr betrug 3.120 Millionen Euro (vgl. Weidenbach 2021b: o.S.).

Kernaussage

Guido M. Hartmann thematisiert in seinem Artikel die Situation der Gemüsebauern in Nordrhein-Westfalen. Am Beispiel eines Betriebes erläutert er, welche Probleme durch die Corona-Pandemie bei der Ernte entstehen. Zu Beginn der Spargel- und Erdbeerernte fehlten die dringend benötigten Erntehelfer aus Rumänien und Polen. Laut dem Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Landwirtschaft waren zu Beginn der Erntesaison im März lediglich 15 % der benötigten ca. 53.000 saisonalen Arbeitskräfte für die Ernte von Spargel, Erdbeeren, Johannisbeeren und Himbeeren vor Ort. Die deutschen Nothelfer – Schüler und Studenten, Menschen in Kurzarbeit aus Gastronomie und Handel, Arbeitslose – können, so der Tenor der Berichterstattung, die ausländischen Erntehelfer nicht ersetzen:

„Denn das Spargelstechen in gebückter Haltung und das Pflücken der Erdbeeren vom Feldboden, acht bis zehn Stunden am Tag und teilweise noch länger, sei nicht jedermanns Sache.“

Die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie werden – so der Autor – in Nordrhein-Westfalen überwiegend eingehalten. Trotz verschärfter Kontrollbesuche auf den Höfen hat das zuständige Arbeitsministerium nur leichte Verstöße (fehlende Desinfektionsmittel und zu eng beieinander stehende Betten in den Unterkünften) festgestellt. Eklatante Verstöße gäbe es kaum. Lediglich ein Corona-Ausbruch im Münsterland mit vier isolierten Betroffenen sei bisher laut Auskunft des Arbeitgeberverbandes der westfälischen Land- und Forstwirtschaft zu verzeichnen gewesen. Hervorgehoben wird die gegenseitige Wertschätzung vom Gemüsebauern und Erntehelfer*innen: „Ich hänge an diesen Leuten (...) Und ohne sie könnte ich nicht existieren.“ Und den rumänischen Erntehelfern ist „Herr Laurenz wie ein Freund für uns, er war uns auch schon in Rumänien besuchen“.

6.1.5 Das System aus Erntehelfern und Pflegekräften. Deutschlandradio 02.08.2021

Autorin

Ina Rottscheidt arbeitet als Redakteurin u.a. für die Deutsche Welle, WDR 5 und den Deutschlandfunk. Sie hat in Köln und Madrid Politikwissenschaften, Volkswirtschaftslehre, Geschichte und Romanistik studiert. Ihre Journalistenausbildung absolvierte sie am „Institut zur Förderung publizistischen Nachwuchses“ der katholischen Journalistenschule in München.

Medium

Das Deutschlandradio wurde am 1.01.1994 als Teil des öffentlich-rechtlichen Rundfunks gegründet. Es ist das einzige Rundfunkradio, welches in allen Teilen Deutschlands empfangen werden kann. Das Deutschlandradio ist eine öffentlich-rechtliche Körperschaft, deren Mitglieder die Landesrundfunkanstalten der ARD, und des ZDF sind. Die Rundfunkanstalt ist somit in allen 16 Bundesländern vertreten. Dies ist einzigartig in der deutschen Medienlandschaft. Das Deutschlandradio produziert ohne Werbung und Sponsoring mit einem überwiegenden Sprechanteil drei Programme und erreicht so wöchentlich circa 15 Millionen Hörer*innen. Zu den Programmen zählt der Deutschlandfunk, Deutschlandfunk Kultur und Deutschlandfunk Nova. Finanziert wird das Deutschlandradio durch den Rundfunkbeitrag, hiervon gehen 0,54 € an die Körperschaft (vgl. Deutschlandradio 2021a: o.S.). „Pressefreiheit und von Wirtschaft und Politik unabhängiger Journalismus sind auf der Welt keine Selbstverständlichkeit, weshalb wir unter dem Motto ‚Unabhängig. Unverzichtbar. Unverwechselbar.‘ für diesen eintreten wollen“ (Deutschlandradio 2021b: o.S.).

Kernaussage

Ina Rottscheidt interviewt in ihrem Rundfunkbeitrag die rumänische Volkskundlerin Judith Schmidt, die sich im Rahmen Ihrer Dissertation mit der Lebenssituation von Saisonarbeiter*innen aus Rumänien befasst hat. Gegenstand ihrer ethnografischen Studie „Kalkulierte Mobilität“ sind die Lebensgeschichten und Beweggründe, die die Migrant*innen veranlassen haben, zur Saisonarbeit nach Deutschland zu kommen. Ihr Fazit ist:

„Die Arbeitsbedingungen sind mal besser, mal schlechter. Aber alle machen das aus dem gleichen Grund: Zu Hause sind die Verdienstmöglichkeiten schlecht, und Saisonarbeit ist eine Mög-

lichkeit, die eigene ökonomische Situation zu verbessern, ohne dafür die Heimat dauerhaft verlassen zu müssen. Tatsächlich hatte keine der von ihr befragten Personen den Plan, dauerhaft in Deutschland zu bleiben.“

Schmidt hebt hervor, dass die Saisonarbeiter*innen aus Rumänien ihre Situation sehr genau einschätzen und wissen, welchen persönlichen Preis sie für die ökonomische Verbesserung ihrer Lebenssituation zahlen müssen. Schmidt betont im Interview jedoch, dass die befragten Saisonarbeiter*innen „entscheidungsfähige Menschen sind, die eine Handlungsmacht haben und ihre Mobilität zu ihrem Nutzen einsetzen.“ Im Gegensatz zur landläufigen Meinung hat Schmidt die interviewten Saisonarbeiter*innen nicht als Opfer eines Wirtschaftssystems erlebt, das sie zwingt, jede Arbeit zu jeder Bedingung anzunehmen. Dies führt sie jedoch darauf zurück, dass die Interviewpartner*innen in kleineren landwirtschaftlichen Betrieben mit nicht mehr als 10 Beschäftigten tätig waren.

Das System Saisonarbeit beruht – so Rottscheidt – jedoch auf dem Wohlstandsgefälle zwischen den Industrienationen auf der einen Seite und den Herkunftsländern der Saisonarbeiter*innen auf der anderen Seite. So stehen auch die Landwirte, die die Saisonarbeiter*innen beschäftigen, unter dem Druck, Lebensmittel von hoher Qualität zu einem niedrigen Preis anzubieten. Nur durch den Einsatz der Saisonarbeitskräfte, die die für das System notwendige Flexibilität und Mobilität besitzen, können die Landwirte den Bedarf an preisgünstigen Obst- und Gemüsesorten, an die sich die deutschen Verbraucher gewöhnt haben, decken.

6.1.6 Artikel: Wer die Spargel- und Erdbeerernte rettet. Die deutsche Landwirtschaft ist auf die Saisonarbeiter aus dem Ausland angewiesen. Woher kommen die Menschen, die trotz Corona unsere Ernte retten sollen? Und was verdienen sie? Spiegel online 19.04.2020, 09:43 Uhr

Autoren

Thomas Hammer ist seit über 15 Jahren als freier Wirtschaftsjournalist, Texter und Sachbuchautor tätig. Zu seinen Auftraggeber*innen zählen die ZEIT, die Süddeutsche Zeitung, die WELT und andere Fachmedien (vgl. Hammer o.J.: o.S.).

Olaf Heuser hat während seines Jurastudiums für die SAT.1- Nachrichten und danach als freier Journalist gearbeitet. Heuser absolvierte ein Volontariat bei N24 und wechselte danach 2004 als Autor zu Spiegel TV. Seit 2006 ist er dort Multimediaredakteur. Er hat 2021 die Stelle als Chef vom Dienst im Audio-Ressort übernommen (vgl. be.bra Verlag o.J.: o.S.).

Medium

Am 04. Januar 1947 wird in Hannover die erste Ausgabe des Spiegels veröffentlicht. Rudolf Augstein war von 1947 bis zu seinem Tod 2002 der Herausgeber des Spiegels. Die Zeitung war Nachfolger der wöchentlich erschienenen Schrift „Diese Woche“. Der Spiegel ist ein Nachrichtenmagazin, welches zu den auflagenstärksten Zeitschriften in Deutschland zählt. Es lag 2021 auf Platz 1 der meist zitierten Medien in Deutschland (vgl. statista 2021: o.S.). Die Spiegel- Gruppe, zu der auch der Harvard Business Manager und das Manager Magazin gehören, konnte seine Reichweite ab 1994 mit der Gründung des Spiegel Webportals exponentiell erweitern. Im 2. Quartal 2021 wurden 695.910 Exemplare des Nachrichtenmagazins verkauft und monatlich griffen circa 250 Millionen auf die Nachrichtenwebsite zu (vgl. Weidenbach 2021: o.S.).

Unter dem Motto „Sagen, was ist“ sieht sich der Spiegel in der Stellvertretung für politischen, wirtschaftlichen, religiös unabhängigen und sorgfältig recherchierten Investigativjournalismus. Es gab in den letzten 70 Jahren immer wieder auch eine Reihe von Kontroversen, die den Spiegel betrafen (vgl. Spiegel Gruppe 2021: o.S.).

Kernaussage

Auf Grund der Corona-Pandemie gab es in Deutschland Hamsterkäufe und Engpässe in der Versorgung von Grundlebensmitteln, vor allem bei Obst und Gemüse, die auf heimischen Feldern geerntet werden müssen. Jedes Jahr kommen dafür circa 300.000 Saisonarbeiter aus dem Ausland nach Deutschland, um auf den Feldern zu arbeiten (vgl. Hammer u. Heuser 2020: Z 42f.). Dieses Jahr gab es durch die Corona-Maßnahmen Probleme bei den Einreisen und Grenzüberschreitungen. Die Bundesregierung reagierte auf die fehlenden Saisonarbeiter*innen mit Sonderregelungen und Lockerungen der Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerüberlassung (vgl. Hammer u. Heuser 2020: Z 58ff.). Das Problem dabei: Schon vor der Pandemie waren die Arbeitsbedingungen der Saisonkräfte schlecht und der gesetzliche Schutz nicht optimal. Durch die Pandemie werden die Missstände zwar sichtbarer, aber politisch zu wenig thematisiert, und das, obwohl feststeht, dass unsere Landwirtschaft und wir ohne Saisonarbeiter*innen aufgeschmissen wären.

6.1.7 Saisonarbeit: Von Georgien auf deutsche Spargel- und Erdbeerbelder. FR 26.04.21

Autor

Steffen Herrmann ist Mitglied der Redaktion der Frankfurter Rundschau.

Medium

Die Frankfurter Rundschau entstand am 01.08.1945 als Tageszeitung in Frankfurt am Main. Sie gehört zu 90% der Zeitungsholding Hessen und zu 10% der Karl-Gerold-Stiftung.

Die Frankfurter Societäts-Druckerei in Mörfelden-Walldorf druckt die Zeitung. Die Anzeigen werden von der RheinMain vertrieben. Die Auslieferung und Abonnements-Verwaltung werden in der Medien-Service GmbH & Co KG geregelt. Die Frankfurter Rundschau erscheint als Stadt- und Deutschlandausgabe und in drei Regionalausgaben. Des Weiteren werden Online-Ausgaben, E-Paper und eine Ausgabe für Tablet Computer veröffentlicht.

Kernaussage

Die Spargel- und Erdbeerernte steht auch in der Pandemie an. Die Landwirte sind auf Saisonarbeiter aus dem Ausland angewiesen.

Aufgrund der Pandemie sind die Grenzen zeitweise geschlossen. Die Arbeiter*innen kamen früher hauptsächlich aus Polen. Für die Menschen ist die Saisonarbeit in Deutschland immer weniger attraktiv, weil das Lohnniveau in Polen gestiegen ist. Anders sieht es für die Menschen in Georgien und Rumänien aus. Der Grund dafür ist eine Vermittlungsvereinbarung zwischen den Drittstaaten und der Bundesagentur für Arbeit. Die Saisonarbeiter*innen brauchen kein Visum und erhalten den gesetzlichen Mindestlohn. Gewerkschaften kritisieren dieses Vorgehen als „staatlich verordnetes Sozialdumping.“

Die Unterkunft und Verpflegung gehen vom Mindestlohn ab, außerdem ist es eine Knochenarbeit laut Harald Schaum (Vizechef der Industriegewerkschaften Bauen-Agrar-Umwelt). Des Weiteren wird die sozialversicherungsfreie Zeit von 102 Tagen kritisiert.

Die Vergangenheit zeigt, dass es mehr als 200 mit dem Coronavirus infizierte Saisonarbeiter*innen im niederbayrischen Mamming gab. Die Saisonarbeiter*innen klagten darüber, dass sie wie Tiere behandelt wurden.

Die Gewerkschaften fordern mehr Schutz und Anerkennung für Saisonarbeiter*innen, weil wir ohne sie keinen Spargel, keine Erdbeeren und keinen Wein hätten.

6.1.8 Sie wollen hier nicht mehr Arbeiten. Zeit Online 14.08.2018, 10.46

Autor

Bernd Kramer arbeitet als freier Journalist und wurde 1984 in Münsterland geboren. Er studierte in Köln Volkswirtschaftslehre, Politikwissenschaften und Soziologie. Er absolvierte zusätzlich die Kölner Journalistenschule. Bernd Kramer schreibt vor allem über Bildung, Hochschule, Arbeit und Gesellschaft für Spiegel Online, die Zeit, Fluter, Neon, Freitag und taz.

Medium

Zeit Online ist die Tochtergesellschaft des Zeitverlags und wird von der Zeit Online GmbH betrieben. Am 01.02.2009 wurden Zeit Online, Tagesspiegel Online und zoomer.de zusammengelegt und gründeten eine Redaktion in Berlin. Zoomer ist mittlerweile eingestellt und Tagesonline gehört wieder zum Tagesspiegel. Zeit Online bietet Themen für jüngere Zielgruppen. Die Beiträge werden von Online-Redakteur*innen, Zeitredakteur*innen und freien Autor*innen verfasst. Die Themen sind Politik, Wissenschaft, Wirtschaft, Gesellschaft, Kultur und Entdecken, Wissen, Digital und Sport.

Kernaussage

Tomasz Gajewski, ein Pole, kommt jedes Jahr zur Saisonarbeit nach Deutschland. Der Mann berichtet, dass er sich betrogen fühlt, was die Menge des tatsächlich gepflückten Spargels anbelangt, und seine Auszahlung daher zu niedrig ist. Des Weiteren berichten Saisonarbeiter*innen, dass die Landwirt*innen die Pässe der Arbeiter*innen einbehalten. Die Internationale Arbeitsorganisation sieht ein solches Vorgehen als ein Indiz für Zwangsarbeit an.

Die Arbeitgeber*innen begründen das Einbehalten der Pässe damit, dass die Saisonarbeiter*innen sie verlieren könnten, und behaupten, dass ihnen diese Maßnahme so lange zustehe, bis die vorgestreckten Kosten für die Anreise beglichen sind. Die Arbeits- und Lebensbedingungen der Saisonarbeiter*innen sind schwierig. Sie sind weder vor einer Kündigung geschützt, noch verdienen sie für die harte Arbeit genug. Sie werden von einigen Landwirt*innen ausgebeutet.

Der Anteil der Saisonkräfte liegt bei 58% in Deutschland. Die Saisonarbeiter*innen aus dem Ausland geben Landwirt*innen die Möglichkeit, billig zu produzieren. Trotz allem werden die Helfer*innen zum Teil schlecht behandelt und sind oft schlechten Lebensbedingungen ausgesetzt.

Die Landwirt*innen erklären dies damit, dass die Betriebsführung aufgrund gestiegener Kosten zwischen zwei und fünf Prozent teurer geworden ist und sie keine andere Wahl haben. Ein Landwirt sagt:

"Wenn wir den Mindestlohn bezahlen sollen, bräuchten wir auch einen Mindestabnahmepreis beim Handel" (Kramer 2018)

Katharina Varrelmann arbeitet beim Peco-Institut (gewerkschaftsnahe Beratungseinrichtung) und berichtet, dass die Arbeitsbedingungen auf dem Acker überwiegend schwierig sind. Viele Arbeiter*innen klagen, dass sie inoffiziell weniger verdienen als den tatsächlich vorgegebenen Mindestlohn.

Die Landwirte berichten, dass sie Schwierigkeiten haben, Saisonarbeitskräfte zu finden. Die wirtschaftliche Lage hat sich außerdem in Ländern wie Polen und Rumänien gebessert, sodass die Menschen ausreichend verdienen und lieber zu Hause bleiben, statt der Knochenarbeit auf deutschen Feldern nachzugehen. Aus diesem Grund besteht das Vermittlungsabkommen zwischen Drittstaaten wie der Ukraine und Georgien und werden aus diesen Ländern immer mehr Menschen angeworben.

6.1.9 Dokumentation: Corona – Mangelhafte Schutzmaßnahmen für Erntehelfer. Plusminus 28.04.2021, 21:45 Uhr

Moderation

Simon Pützstück moderiert seit 2017 die „Plusminus“-Ausgaben im WDR. Er studierte Medienwissenschaft, Politikwissenschaft und Amerikanistik. Simon Pützstück absolvierte beim WDR das Volontariat und ist seit 2012 in der Programmgruppe Wirtschaft & Recht tätig.

Medium:

Die Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland (ARD) wurde am 9. und 10. Juni 1950 durch eine Vereinbarung der sechs Gründeranstalten NWDR, BR, HR, RB, SDR und SWF gegründet. Seitdem entwickelt sich stetig die partnerschaftliche Zusammenarbeit innerhalb des föderalen Medienverbunds (vgl. Die ARD o.J.: o.S.).

Als ein gemeinwohlorientierter Medienverbund finanziert sich die ARD durch Rundfunkbeiträge. Der Verbund hat den Auftrag, mit seinen Angeboten „zum Prozess der freien individuellen und öffentlichen Meinungsbildung bei[zu]tragen“ (bpb 2020: o.S.) und auf diese Weise „die demokratischen, sozialen

und kulturellen Bedürfnisse der Gesellschaft [zu] erfüllen“ (bpb 2020: o.S.). Darüber hinaus ist die ARD dazu verpflichtet, der Öffentlichkeit einen Überblick über aktuelle Geschehnisse sämtlicher Lebensbereiche zu geben. Die Angebote der ARD sind auf den Auftrag ausgerichtet, die Rezipient*innen sowohl mit Informationen als auch mit Bildung, Unterhaltung und insbesondere Kultur zu versorgen. Dieser Auftrag ist durch den Rundfunkstaatsvertrag geregelt (vgl. bpb 2020: o.S.).

Im Jahr 2020 hatten die dritten Programme, das heißt, die Regionalsender, die in der ARD zusammengefasst sind, einen Zuschauermarktanteil von 13,7%. Für das Jahr 2020 war dies der höchste Wert und damit die ARD, beziehungsweise deren einzelne Sender, die meistgesehenen in Deutschland (vgl. Statista 2021).

Kernaussage

Die Spargelpreise sind 2021 in Deutschland so hoch wie noch nie. Gleiches gilt für anderes heimisches Obst und Gemüse. Der Grund dafür sollen erhöhte Ausgaben der Bauern sein, verursacht durch Auflagen in Verbindung mit den Coronamaßnahmen. Die deutsche Landwirtschaft ist auf Saisonarbeiter*innen aus dem Ausland angewiesen, doch wie sieht der Alltag der Arbeitnehmer*innen aus? Es gibt für die Saisonarbeit coronabedingt klare Auflagen, was Hygiene, Unterkunft, Testungen und Arbeitsbedingungen angeht. Bei den Stichproben wurde leider festgestellt, dass sich nicht alle Betriebe an die Vorgaben halten (vgl. Pützstück 2021: Z 31ff.). Die Arbeitsbedingungen der Saisonarbeiter*innen sind teilweise sehr schlecht, Bezahlung steht aus, wichtige Papiere werden einbehalten, die Saisonarbeiter*innen sind nicht versichert und haben keine Informationen über ihre Rechte. Gleiches gilt für die Unterkünfte. Hier mangelt es an Platz. Die Schlafräume weisen einen desolaten Zustand auf. Es fehlt an ordentlichen Sanitärbereichen oder Kochgelegenheiten (vgl. Pützstück 2021: Z 59ff.). Die Einreise bzw. die Grenzüberschreitungen sollen durch die Pandemie erschwert oder unmöglich sein. Bei Recherchen ergaben sich keine Probleme bei der Einreise aus Rumänien und auch die Testpflicht wurde nicht kontrolliert (vgl. Pützstück 2021: Z 49f.).

Der Artikel versteht sich als ein Appell an die Politik, die Rechte der Saisonarbeiter*innen zu stärken und die Arbeitsbedingungen gerechter zu gestalten. Eine Krankenversicherung ist für 2022 geplant, aber in welchem Umfang, steht noch nicht fest. Immerhin profitieren hierzulande viele von den Sonderregelungen und den „günstigen“ Arbeitskräften aus dem Ausland.

„Fazit: Es ist die zweite Erntesaison unter Coronabedingungen, die meisten Helfer kommen erst noch. Doch die Politik hat ihre Hausaufgaben nicht gemacht, zu Lasten der Erntehelfer“ (Pützstück 2021: Z 117-119).

6.2 Fleischindustrie

6.2.1 Artikel: Ausbeutung in der Fleischindustrie: „ Diesen Job würde kein Deutscher machen“ taz 06.09.2021, 12:13 Uhr

Autorin

Sarah Ulrich ist als freie Journalistin unter anderem bei der taz, Zeit Online und bei ZDF heute tätig. In ihrer Arbeit konzentriert sie sich auf Machtmissbrauch, Ausbeutung und feministische Themen. Ihr erfolgreiches Studium der Sozialwissenschaften, Philosophie, Politik und Gesellschaftstheorie ebnete ihr den Weg für zahlreiche Stipendien und Auszeichnungen.

Printmedium

Die taz ist eine 1979 in Berlin gegründete links alternative Tageszeitung. Die Zeitung gehört zu keinem Medienkonzern, sondern wird durch eine Genossenschaft von 11.000 Anteilseigner*innen finanziert und versucht sich damit eine größtmögliche Unabhängigkeit zu wahren. Wie andere Tageszeitungen auch, hat die taz einen Auflagenrückgang zu verzeichnen: Im dritten Quartal 2021 sind es ungefähr 49.000 verkaufte Exemplare, 7000 weniger als im dritten Quartal 2013.

Kernaussage

Die Recherche von Sarah Ulrich beschäftigt sich vor allem mit den Arbeitsbedingungen und den Beschäftigungsformen von Sinti*innen und Rom*nja in der deutschen Fleischindustrie. Darüber hinaus werden die Lebensbedingungen der Arbeiter*innen der Fleischindustrie kritisch betrachtet. Durch zahlreiche Gespräche mit Arbeiter*innen der Branche und mit Berater*innen und Jurist*innen kommt die Autorin zu dem Schluss: „Diesen Job würde kein Deutscher machen“. Kritik an der Arbeit in der Fleischindustrie wird festgemacht an den zu Ungunsten der Arbeiter*innen gestalteten Arbeitsverträgen, die menschlich unzumutbare Zustände hervorbringen: Miserabelste Arbeitsbedingungen in den Schlachthöfen und schlechte Wohnbedingungen. Eine Analyse des Migrationsanlasses fördert zutage, dass das Leid der Arbeiter*innen in der Fleischindustrie von der schlechten Situation im Heimatland noch übertroffen wird. Die meisten Migrant*innen haben in ihrem Heimatland keine Perspektive, weshalb das Leid hierzulande immer noch erträglicher ist als das Leid in ihrer Heimat.

6.2.2 Kolumne: Fleischindustrie: Sie werden wie „Wegwerfmenschen“ behandelt. Jacobin 03.06.2020

Autorin

Ilker Eğilmez ist seit Januar 2020 als Redakteurin und Coderin bei dem Jacobin Magazin beteiligt.

Onlinemedium

Die Geburt des Jacobin Magazins erfolgte 2011 in New York. Seit 2020 erscheint es auch in Deutschland. Das Projekt Jacobin wird auch auf italienisch und portugiesisch publiziert. Das Magazin ist eins der führenden Publikationen der sozialistischen Linken und zeichnet sich durch scharfe Analysen zu Politik, Wirtschaft und Kultur aus (vgl. Jacobin Impressum o.J.: o.S.).

So verbindet das Magazin konkretes und radikales Denken mit einer zugänglichen Sprache. Das Projekt Jacobin richtet seinen Blick auf die düsteren Tendenzen innerhalb der Sozialdemokratie in Deutschland. Dabei orientieren sie sich bei der Gestaltung ihrer Beiträge an dem Stil, der dem Jacobin Magazin eigen ist. Der Jacobin-Stil wurde von den Magazinen aus den anderen Ländern übernommen. Sie greifen aber auch bereits bestehendes Material aus den US-amerikanischen Ausgaben auf und übersetzen es (vgl. Jacobin Manifest o.J.: o.S.).

Kernaussage

Ilker Eğilmez interviewt den katholischen Pfarrer Peter Kossen vor dem Hintergrund der Ausbeutung von Arbeitsmigrant*innen und moderner Sklaverei in Deutschland. In dem Interview geht es um die menschenunwürdigen Zustände, die seit Jahren in der Fleischindustrie herrschen. Hauptsächlich geht es aber um die aktuelle Situation aufgrund der anhaltenden Corona-Lage und um die Frage, wie allgemein gegen die schlechten Verhältnisse vorgegangen wird. So werden zum Beispiel neue Beschlüsse des Corona-Kabinetts zum Arbeitsschutz thematisiert. Peter Kossen findet, dass „Wenn sie durchgesetzt werden können, sind sie auch ein Durchbruch.“ (Eğilmez 2020: Z 64 f.).

Darüber hinaus geht es um die mögliche Umsetzung der neuen Gesetze, um das Bündeln von Behördenkompetenzen und um die Änderung der Werkverträge. Damit in Verbindung stehen mögliche Chancen von Gewerkschaften. Organisationen, die die Arbeitsmigrant*innen unterstützen, werden auch thematisiert.

Auch Karl Marx spielt in dem Interview eine Rolle. So schrieb der Urvater der katholischen Soziallehre, Oswald von Nell-Breuning, in den 1970er Jahren: „Wir alle stehen auf den Schultern von Karl Marx.“ (Eğilmez 2020: Z 259 f.).

Für Peter Kossen hat diese Erkenntnis auch heute noch nichts von ihrer Gültigkeit verloren. So sagt er: „Ich habe das lange so nicht für möglich gehalten, dass es die Zustände, auf die Karl Marx reagiert hat, noch einmal wieder geben könnte in einer sozialen Marktwirtschaft.“ (Eğilmez 2020: Z 195 ff.).

6.2.3 Kolumne: „Der Mensch zählt in dieser Branche nicht“ – Wir haben mit einem Insider aus der Fleischindustrie über Arbeitsbedingungen und die Corona-Ausbrüche gesprochen. *jetzt* (Partner von Süddeutsche Zeitung) 27.05.2020

Autorin

Sophie Aschenbrenner ist stellvertretende Redaktionsleiterin bei *jetzt* von der Süddeutschen Zeitung (vgl. *jetzt* o.J.: o.S.). Davor war sie beim LVZ (Das Internetportal der Leipziger Volkszeitung), beim Tagespiegel und beim Monopol-Magazin tätig. Sie lebt in Leipzig und in München (vgl. Twitter o.J.: o.S.).

Printmedium

jetzt ist ein Onlinemagazin der Süddeutschen Zeitung, das sich an 18- bis 30-Jährige richtet. Am 17. Mai 1993 erschien erstmals das *jetzt*-Magazin als Beilage der Süddeutschen Zeitung. Es lag fortan jeder Montagsausgabe bei, gewann zahlreiche Preise und erreichte eine Leserschaft von 230.000 jungen Menschen in ganz Deutschland. Das Magazin galt als Spiegelbild der Jugendkultur und authentische Stimme der Jugend. Aus Kostengründen wurde es am 22. Juli 2002 eingestellt (vgl. Spiegel.de 2002: o.S.).

Ab März 2011 erschien das *jetzt*-Magazin viermal jährlich als Beilage der Süddeutschen Zeitung. „Mit monatlich einer Million Visits und 420.000 Unique Usern stuft sich *jetzt.de* als reichweitenstärkste junge Magazinwebsite im deutschsprachigen Raum ein. Nutzer tauschen sich hier seit fast zehn Jahren aus, besprechen Texte aus der Süddeutschen Zeitung und werden selbst aktiv. Die besten Texte erscheinen einmal pro Woche auf einer gedruckten Seite in der Süddeutschen Zeitung – und künftig viermal im Jahr auch als Print-Magazin.“ (wuv.de 2011: o.S.)

Anfang 2018 wurde aus dem Print-Magazin ein reines Online-Magazin. Die Print-Ausgabe wurde eingestellt (vgl. meedia.de 2017: o.S.). „Das Jugendmagazin *jetzt* erscheint in einer Auflage von rund 340.000 Exemplaren und hat laut aktuellen Mediadaten eine Reichweite von 1,24 Millionen Lesern, hat aber nach Einschätzung von Branchenbeobachtern in den vergangenen Jahren in der Vermarktung die Erwartungen nicht erfüllen können. Wohl aus diesem Grund stoppt der Verlag nun das niederfrequente Print-Produkt und setzt bei der Marke *jetzt* komplett auf Digitalpräsenz.“ (meedia.de 2017: o.S.)

Kernaussage

Sophie Aschenbrenner interviewt einen Insider über die Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie und die Corona-Ausbrüche (vgl. Aschenbrenner 2020: o.S.). „Die Corona-Krise hat in den vergangenen Wochen auch ein Schlaglicht auf die Fleischindustrie geworfen: Zahlreiche Menschen haben sich dort mit dem Coronavirus infiziert, nicht nur in Deutschland, sondern auch in den Niederlanden. Betriebe wurden geschlossen.“ (Aschenbrenner 2020: o.S.) Aschenbrenners Interviewpartner erläutert, dass lange der Alltag der Menschen, die in der Fleischindustrie arbeiten, so wie er vorgegeben war, auch hingenommen wurde: Löhne unter dem Mindestlohn, Massenunterkünfte und knochenharte Arbeit (vgl. Aschenbrenner 2020: o.S.). Im Interview spricht ihr Interviewpartner über die Arbeitsbedingungen auf dem Schlachthof und darüber, was sich ändern muss. Er berichtet, dass Werkvertragsarbeiter*innen benachteiligt werden (vgl. Aschenbrenner 2020: o.S.). Insgesamt sind die meisten Menschen in der Branche über Subunternehmen angestellt. In seinem Betrieb arbeiten 70 Menschen, 55 von ihnen sind Werkvertragsarbeiter aus Osteuropa. Sie sind gewerkschaftlich nicht organisiert, in engen Unterkünften untergebracht und sprechen kaum Deutsch. Der Lohn ist sehr gering, die Abzüge hoch. Materialkosten müssen selbst übernommen werden, Überstunden werden nicht bezahlt und Zuschläge gibt es ebenfalls nicht. Die Arbeitszeit beläuft sich teilweise von nachts um zwölf bis mittags um zwölf. Pausen werden gestrichen, wenn das Arbeitsaufkommen akut hoch ist. Dies ist der Fall, wenn eine neue Lieferung an Schlachttieren eingetroffen ist, deren Schlachtung keinen Aufschub duldet. Dann werden unter Umständen auch Einschränkungen bei der Sauberkeit in Kauf genommen. Unter dem Arbeitsdruck leiden der Tierschutz, die Hygiene und nicht zuletzt die Menschen (vgl. Aschenbrenner 2020: o.S.).

Der Interviewpartner berichtet, dass am Schlachtband der in der Pandemie geforderte Mindestabstand von 1,50 Meter nicht eingehalten werden kann. Kleine Betriebe können sich Umbaumaßnahmen nicht

leisten. Die Bedingungen in den Unterkünften sollen schlimm sein, da viele Menschen eng zusammenleben und Infektionen schnell übertragen werden können (vgl. Aschenbrenner 2020: o.S.).

6.2.4 Report: Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie. Das Ende der „organisierten Verantwortungslosigkeit“? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut 01.01.2021

Autor*innen

Serife Erol Vogel war seit Mai 2018 Doktorandin am WSI der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf. Sie hat von 2007 an in der Türkei an der Kocaeli-Universität ein Doppel-Bachelorprogramm belegt – das Studium der Politikwissenschaften und Öffentlichen Verwaltung (B.A.) sowie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (B.A.) –, das sie 2013 erfolgreich abgeschlossen hat. Von 2014 bis 2017 folgte an der Ruhr-Universität Bochum das Masterstudium Sozialwissenschaft mit Schwerpunkt Management und Regulierung von Arbeit, Wirtschaft und Organisation. Ihre Masterarbeit trug den Titel „Werkverträge – die neue Ordnung der Arbeit? Eine Untersuchung am Beispiel der deutschen Fleischindustrie“. 2019 promovierte sie an der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum, wo sie seit März 2020 am Lehrstuhl Soziologie/Organisation, Migration, Mitbestimmung der Fakultät für Sozialwissenschaft als Lehrbeauftragte beschäftigt ist (vgl. Hans-Böckler-Stiftung o.J. a: o.S.; Ruhr-Universität Bochum o.J.: o.S.).

Thorsten Schulten ist seit 1997 Mitarbeiter beim WSI der Hans-Böckler-Stiftung, wo er das WSI-Tarifarchiv leitet. Seit 2004 ist er außerdem Referent für Arbeits- und Tarifpolitik in Europa am WSI. Er belegte von 1985 bis 1992 an der Phillips-Universität Marburg das Studium der Politikwissenschaften, Volkswirtschaftslehre und Soziologie, das er mit einem Diplom als Politologe abschloss. 2004 promovierte er an ebendieser Universität. Seit 2016 ist er Honorarprofessor an der Universität Tübingen am Institut für Politikwissenschaft (vgl. Hans-Böckler-Stiftung o.J.: o.S.; Gegenblende o.J.: o.S.).

Printmedium

Die Stiftung „Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut“ (kurz WSI) wurde 1946 gegründet. Als ein Institut der Hans-Böckler-Stiftung setzt es sich mit Forschung und Beratung für eine faire und menschliche Arbeits- und Lebenswelt ein. Die Wissenschaftler*innen des gewerkschaftsnahen Forschungsinstituts widmen sich praxisrelevanten, wirtschafts- und sozialpolitischen Fragestellungen, um ihren Beitrag zu Lösungen für Arbeitsmarktprobleme und für die Verwirklichung gerechter Lebenschancen zu leisten. Der Schwerpunkt der Arbeit des WSI liegt dabei auf Globalisierung, Beschäftigung und institutionellem Wandel; Arbeit; Verteilung und soziale Sicherung; Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik. Ökonomische und soziale Folgen gesellschaftlicher Entwicklungen und politischer Entscheidungen werden wissenschaftlich betrachtet, wobei die Forschungsarbeiten auf einer Reihe von eigenständigen Dokumentationen und Quellen fundieren, die sowohl die Grundlage für die eigene Forschungsarbeit des WSI bilden, als auch für externe Arbeiten genutzt werden können. Auf der Grundlage dieser Datenquellen und Analysen entwickelt das WSI Lösungskonzepte zur Bewältigung gesellschaftlicher Probleme, die der Öffentlichkeit, Politik und Wissenschaft dargeboten werden.

„Faire Arbeit, gerechte Verteilung, soziale Rechte – das WSI will mit seinen Analysen das Verständnis für die Herausforderungen der Arbeitswelt schärfen und Ansätze für Lösungen aufzeigen.“ (WSI o.J. b, o.S.).

Die Informationen werden dabei auf unterschiedliche Art aufbereitet und verbreitet, zum einen durch die Website des WSI, die eigene Zeitschrift „WSI-Mitteilungen“, als auch durch Reporte (systematische wissenschaftliche Untersuchungen), veröffentlichte Studien, etc. (vgl. Deutscher Bildungsserver o.J.: o.S.; WSI o.J. a: o.S., WSI o.J. b: o.S.).

Die Hans-Böckler-Stiftung, in der das WSI angesiedelt ist, ist das Mitbestimmungs-, Studien- und Forschungsförderwerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Daher fördert es mit dem zentralen Ziel der Mitbestimmung zum einen junge Menschen durch Stipendien, betreibt durch die eigenen Institute (ne-

ben dem WSI noch das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung, das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung und das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht) eigene Forschung und fördert externe Forschungsprojekte (vgl. Hans-Böckler-Stiftung o.J. c. o.S.).

Kernaussage

In ihrem Report betrachten Serife Erol und Thomas Schulten das im Dezember 2020 verabschiedete Arbeitsschutzkontrollgesetz und die allgemeine Lage in der Fleischindustrie mit Blick auf die Arbeitsbedingungen, die in der Branche vorherrschen.

Sie heben hervor, dass prekäre Lagen von Arbeitnehmer*innen keine Einzelfälle darstellen, sondern die Konsequenz des vorherrschenden Beschäftigungsmodells sind: Durch die starke Industrialisierung der Fleischwirtschaft dominieren mittlerweile wenige Großkonzerne wie Tönnies die Fleischindustrie, was ihnen aufgrund von Billigproduktion und der damit einhergehenden niedrigen Arbeitskosten ermöglicht wird – ausgetragen auf dem Rücken der Arbeitnehmer*innen, vor allem dem Rücken der osteuropäischen Werksarbeiter*innen, die sich schlechten Arbeits- und Entlohnungsbedingungen gegenübersehen. In Deutschland besteht seit den 1990er Jahren der Trend, dass die Arbeitgeber ihre Zustimmung zum Abschluss von Flächentarifverträgen verweigern. Das Werksvertragssystem als das vorherrschende Beschäftigungssystem in der Fleischwirtschaft sieht gemäß § 3 der Entsenderichtlinie vor, dass die Arbeitsbedingungen der entsendeten Arbeitnehmer*innen sich an tarifvertraglichen Bestimmungen orientieren müssen, sofern die Tarifverträge allgemein verbindlich sind und bundesweit gelten. Da es nur noch in Hessen einen regionalen Branchentarifvertrag gibt, existieren in der Fleischindustrie keine allgemein verbindlichen Tarifverträge (vgl. Erol u. Schulten 2021: 12). Selbst der Mindestlohn wird zwar rechtlich umgesetzt, in der Realität aber durch unfaire Lohnkürzungen umgangen.

Erol und Schulten betonen, dass alle bisherigen Maßnahmen die prekären Arbeitsbedingungen nicht grundlegend haben verbessern oder die Zahl der Werkvertragsarbeiter*innen reduzieren konnten. Nach wie vor werden grundlegende arbeitsrechtliche Bestimmungen nicht umgesetzt. In dem durch die Corona-Misstände geschärften Blick der Öffentlichkeit und dem daraus entstandenen Druck für Politik und Fleischindustrie sehen die Autor*innen nun eine Möglichkeit zur Veränderung und sind der Meinung, „dass eine reale Chance für eine grundlegende Neuordnung der Arbeitsbeziehungen besteht.“ (Erol u. Schulten 2021: S. 16).

Als notwendig erachten sie dafür im ersten Schritt eine gesetzliche Steuerung, die durch das Arbeitsschutzkontrollgesetz umgesetzt wurde. Dieses sieht ein Verbot von Werksverträgen und Leiharbeit vor. In dem Gesetz sehen Erol und Schulten einen Auftakt zur Neuordnung der Arbeitsbeziehungen, der aber alleine nicht ausreichen wird. Um gute Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten zu erreichen, betonen sie die Notwendigkeit der Wiederherstellung einer flächendeckenden Tarifbindung, die branchenweite Mindeststandards schafft. Weiterhin sehen sie es als essenziell an, dass die gewerkschaftlichen Strukturen ausgebaut werden, um die Interessen der Arbeitnehmer*innen zu vertreten.

Ihrer Meinung nach wurde mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz also ein wichtiger Schritt zur Erreichung branchenweiter guter Arbeitsbedingungen gemacht, der allerdings bisher vor allem in der Theorie existiert. Sie heben hervor, dass die Unternehmen der Fleischindustrie bisher wiederholt Wege gefunden haben, um Bestimmungen zu umgehen und das System der Billigproduktion durchzusetzen, wodurch abzuwarten bleibt, wie das Gesetz auch wirklich in der Praxis umgesetzt wird. Weiterhin betonen sie, dass das Gesetz lediglich einen ersten Schritt darstellt und weitere folgen müssen – wie der Neuaufbau branchenweiter Tarifvertragsbeziehungen.

„Dies wäre nicht zuletzt auch ein wichtiger Schritt zum notwendigen Wandel eines Geschäftsmodells, das nicht länger auf Billigproduktion, Verdrängungswettbewerb und ständig steigender Exportorientierung beruht, sondern sich in Richtung einer mensch- und tierwohlorientierten Fleischwirtschaft bewegt.“ (Erol u. Schulten 2021: S. 19)

6.2.5 Broschüre: Überwachungsaktion. „Faire Arbeit in der Fleischindustrie“. Abschlussbericht. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Dezember 2019

Karl-Josef Laumann ist Mitglied der CDU sowie der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA). Seit 2017 ist er Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (vgl. Laumann 2021: o.S.).

Printmedium

Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS) besteht seit dem Sommer 2017. Der Minister ist Karl-Josef Laumann (vgl. MAGS 2022: o.S.).

Das Leitbild des MAGS lautet „Mit Menschen für Menschen“, sodass die Ziele des Ministeriums unter anderem darin bestehen, verlässlicher Ansprechpartner für die Schaffung von sicheren Produkten und Arbeitsplätzen zu sein, für soziale Absicherung zu sorgen oder Grundlagen für Inklusion zu schaffen etc. (vgl. Leitbild des Ministeriums o.J.: o.S.).

Das MAGS ist in fünf Fachabteilungen eingeteilt:

1. „Arbeit und Gesundheit“ Schwerpunkte: Grundsicherung für Arbeitssuchende, Aus- und Weiterbildungen etc.
2. „Arbeitsschutz und Aufsicht Sozialversicherung“ Schwerpunkte: Technische Gestaltung, Aufsicht/Prüfung, Sicherheit am Arbeitsplatz etc.
3. „Krankenhausversorgung“ Schwerpunkte: Finanzierung und Planung, Organspende etc.
4. „Gesundheitsversorgung, Pflege- und Gesundheitsberufe, Krankenversicherung“ Schwerpunkte: Infektionsschutz, Rettungswesen, Prävention etc.
5. „Soziales, Pflege und Alter“ Schwerpunkte: Armutsbekämpfung, Alterssicherung, Beratung für Pflegebedürftige etc. (vgl. MAGS 2022: o.S.)

Kernaussage

Karl-Josef Laumann hält in seiner Broschüre die wichtigsten Ergebnisse einer Überwachungsaktion im Jahr 2019 in dreißig Großbetrieben der Fleischindustrie in Nordrhein-Westfalen fest und zielt damit auf eine Verbesserung der Situation der Beschäftigten in den Betrieben ab. Auslöser der Überwachungsaktion sind zahlreiche Hinweise auf Missachtung der Gesetze, wie das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischindustrie, das die prekäre Lebens- und Arbeitssituation der Beschäftigten verbessern soll (vgl. Laumann 2019: 3).

Die problematischen Ergebnisse zeigen bei einer Überprüfung von ca. 17.000 Arbeitsplätzen, bei denen es sich größtenteils um Menschen aus Bulgarien, Rumänien, Ungarn und Polen handelt, 9.000 Verstöße. Dabei sind 5.863 Einzelverstöße im Bereich des Arbeitszeitrechts aufgefallen. Die osteuropäischen Arbeitskräfte arbeiten bis zu 16 Stunden am Tag und Ruhezeiten werden nicht eingehalten. Des Weiteren sind 2.481 Verstöße im Bereich arbeitsmedizinischer Vorsorge in Erscheinung getreten. Festgestellt sind auch 296 technische Arbeitsschutzmängel in Form von entfernten Schutzeinrichtungen, Umgang mit Gefahrenstoffen, abgeschlossenen Notausgängen, zugestellten Fluchtwegen, nicht geprüftem Arbeitswerkzeug und Fehlen persönlicher Schutzausrüstung, außerdem 112 Mängel in der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes. Die Arbeitskräfte werden demnach zum Beispiel nicht vernünftig eingearbeitet und eingewiesen. Laumann berichtet, dass die gefährlichen technischen Mängel durch die Überwachung beseitigt wurden.

Die Aktion deckt außerdem unzulässige Abzüge beim Lohn der Arbeitskräfte auf, wie zum Beispiel für Fahrservice, für Miete, persönliche Schutzausrüstung etc. Demnach halten sich Arbeitgeber*innen

auch nicht an den Mindestlohn. Des Weiteren wird in der Broschüre auch auf die prekären Wohnverhältnisse der osteuropäischen Arbeitskräfte eingegangen. Unangemessene Mietverträge verbieten den Arbeitskräften, Besuch zu empfangen oder schreiben Kontrollen der Wohnungen vor.

Durch die gesamte Überwachungsaktion ist bestätigt, dass eine Missachtung der Gesetze in der Fleischindustrie vorliegt. Des Weiteren stellt Laumann einige Verbesserungsvorschläge vor, wie zum Beispiel eine digitale Arbeitszeiterfassung, abschreckende Bußgelder und Kontrollen mindestens einmal im Jahr durch die Arbeitsschutzverwaltung. Außerdem soll es in Nordrhein-Westfalen Beratungsangebote für Beschäftigte geben, um diese über ihre Rechte zu informieren, sie zu beraten und zu unterstützen (vgl. Laumann 2019: 8 ff.).

6.2.6 Artikel: „Missstände bei Leiharbeitern – Vom Kampf gegen Ausbeutung in der Fleischindustrie“ Deutschlandfunk 27.09.2016

Autorin

Almuth Knigge hat als freie Autorin bis zu ihrem Tod im Jahre 2017 unter anderem für den Deutschlandfunk gearbeitet. Sie absolvierte ein Studium der Germanistik, Politologie und Geschichte und arbeitete während ihrer Laufbahn unter anderem beim Hamburger Abendblatt und bei tageschau.de sowie bei ndr.de. Bereits ab dem Jahr 1994 schrieb sie als freie Autorin für den Deutschlandfunk. Von 2005 bis 2010 war sie als Landeskorrespondentin für Mecklenburg-Vorpommern tätig. Im Jahr 2015 übernahm sie die Landeskorrespondenz für Bremen. Diese Position hatte sie bis zu ihrem Tod im Dezember 2017 inne.

Medium

Der Deutschlandfunk ging am 1. Januar 1962 in Verbindung mit den ersten übertragenen Nachrichten auf Sendung. Der Deutschlandfunk hat in seiner 62-jährigen Bestandszeit viele historische Entwicklungen in der Bundesrepublik begleitet. Unter Maximen wie der Wahrheitsverpflichtung und Demokratieförderung berichtet der Deutschlandfunk seit über 60 Jahren aus verschiedenen Teilen von Deutschland. Eine besondere Rolle der Integration hat der Deutschlandfunk rund um die Teilung und Wiedervereinigung der Bundesrepublik gespielt. Im Jahr 2021 haben werktags durchschnittlich ca. 2,2 Millionen Bürger*innen Deutschlandfunk gehört.

Kernaussage

Der Artikel beschäftigt sich mit der Situation der Arbeiter*innen innerhalb der Fleischindustrie. Es wird portraitiert, wie die Situation der Arbeiter*innen aussieht und sich entwickelt. Es wird aufgezeigt, dass einige der großen Konzerne zwar eine Selbstverpflichtung unterzeichnet haben, welche eine Besserung der Arbeits-, Wohn- und Lebensbedingungen der Arbeitsmigrant*innen innerhalb der Fleischindustrie anstrebt, doch dass diese bis auf kleine Punkte erfolglos blieb. Durch die durch Knigge befragten Personen wird deutlich, dass der größte Motor der unmenschlichen Arbeits-, Wohn- und Lebensbedingungen die Werks- und Leiharbeitsverträge sind. Die Großkonzerne, aber auch kleinere Betriebe, geben die Verantwortung für die Arbeiter*innen ab und schieben damit den Subunternehmen die Schuld für mögliche Missstände zu. Es wird deutlich, dass die treibende Kraft zur Aufrechterhaltung der jetzigen Arbeitsstrukturen unter anderem darin besteht, dass die Arbeiter*innen in den meisten Fällen auch ihre Wohnung über den Arbeitgeber gestellt bekommen. Diese muss teuer bezahlt werden. Die Kosten werden vom Lohn abgezogen. Ein Verlust des Jobs bedeutet also gleichzeitig den Verlust der Wohnung. Ohne Aussicht, schnell eine neue Anstellung zu bekommen und die gleichzeitige Sorge, obdachlos zu werden, wird ein solches Klima der Angst erzeugt, dass ein Widerstand nur selten in Betracht gezogen wird.

6.3 Care-Migration

6.3.1 Artikel: Ukrainische Betreuungskräfte. Agentur für Ausbeutung. ZEIT ONLINE 04.10.2021, 8:54 Uhr

Autor*innen:

Ann Esswein arbeitet als freischaffende Journalistin, Autorin und Filmemacherin über die Themen der Außenpolitik, Entwicklungszusammenarbeit, Flucht und Migration, Menschenrechte und humanitäre Hilfe (vgl. Zeit Online o.J.a: o.S.). Pascale Müller arbeitet für Printmedien, Radio und das Fernsehen, recherchiert vor allem zu Arbeitsausbeutung, sexualisierter Gewalt sowie organisierter Kriminalität im In- und Ausland. Daria Sukharchuck ist freie Journalistin bei ZEIT ONLINE (vgl. Zeit Online o.J.c: o.S.)

Online-Medium

ZEIT ONLINE ist ein digitales Angebot der DIE ZEIT–Verlagsgruppe. Während die erste Ausgabe der Printversion im Februar 1946 erschien, startete ZEIT ONLINE mit einer eigenen Redaktion im Jahre 1996. Im gleichen Jahr wurde der ZEIT-Verlag an die Holtzbrinck Publishing Group verkauft. Diese teilt sich die ZEIT Verlagsgruppe seit 2009 hälftig mit der Dieter von Holtzbrinck Medien GmbH. DIE ZEIT hat eine Auflage von rund 550 000 verkauften Exemplaren und über zwei Millionen Leser*innen und beansprucht für sich, „Orientierungsmedium und Plattform für den demokratischen Diskurs in unserer Gesellschaft“ zu sein. Nach eigenen Angaben steht die digitale Version ZEIT ONLINE „für einordnenden Online-Journalismus mit höchstem Anspruch, für multimediales, vielfach ausgezeichnetes Storytelling und aufwendigen Datenjournalismus“ (DIE ZEIT Verlagsgruppe o.J., o.S.).

Kernaussage

Es ist ein strukturelles Problem in Deutschland, dass aufgrund des demografischen Wandels und der daraus folgenden Knappheit an stationären Pflegeplätzen ein großer Teil der Pflegebedürftigen zu Hause gepflegt werden muss (vgl. Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: S. 7), konkreter gesagt, handelt es sich um 80 % aller Pflegebedürftigen in Deutschland (vgl. ebd., S. 2). Gleichzeitig sind die Leistungen der Pflegeversicherung oftmals zu niedrig, als dass die häusliche Pflege durch die Pflegebedürftigen bzw. deren Angehörige sichergestellt werden kann, sodass diese auf günstige Arbeitskräfte aus dem Ausland angewiesen sind (vgl. Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: S. 7).

Der große Bedarf an günstigen Pflegekräften wird von zahlreichen Agenturen ausgenutzt, indem sie Care-Arbeiter*innen aus Osteuropa am Rande oder auch inmitten der Illegalität unter prekären Bedingungen für sich arbeiten lassen, so auch die im Artikel vorgestellte polnische Agentur „Pronobel“. Diese verspricht faire Arbeitsbedingungen und ein Gehalt weit über dem Mindestlohn des Herkunftslandes der Migrant*innen, der Ukraine (vgl. Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: S. 2). Doch stellt sich die Realität der im Artikel vorgestellten Care-Migrant*innen deutlich anders dar: Die meisten von ihnen sind in Deutschland nicht krankenversichert, müssen die zu pflegende Person rund um die Uhr ohne Ruhezeiten oder Ruhetage versorgen und geraten dabei an ihre Belastungsgrenzen – nicht zuletzt, weil sie auf viele schwierige Situationen wie einer schweren Krankheit oder Aggressivität bei den Pflegebedürftigen nicht vorbereitet wurden. Darüber hinaus ist eine (vollständige) Entlohnung ebenfalls nicht sichergestellt und die Care-Arbeiter*innen müssen Vertragsstrafen fürchten, wenn sie ihren Arbeitsort vorzeitig verlassen oder ihre Verschwiegenheit über ihren Lohn oder ihre Arbeitsbedingungen brechen. Problematisch ist, dass sich die polnischen Dienstleistungsverträge in einer rechtlichen Grauzone befinden: Sie werden rechtlich nicht als Arbeitsvertrag behandelt und unterliegen somit auch nicht den in Deutschland üblichen Vorgaben des Arbeitnehmerschutzes (vgl. Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: S. 3f.). Eine weitere im Artikel genannte Agentur möchte mit ihrer Vermittlung von Arbeitskräften nicht in Verbindung gebracht werden können, sodass die Care-Arbeiter*innen über keinen Vertrag verfügen. Sie riskieren, aufgrund ihrer illegalen Einreise nach Deutschland und ihrer Schwarzarbeit, eine hohe Geldstrafe zu zahlen und setzen ihren gesamten Lohn aufs Spiel. Sie laufen Gefahr, in den Folgejahren nicht erneut nach Deutschland einreisen zu dürfen (vgl. Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: S. 8).

6.3.2 Dokumentation: Polnische Pflegerinnen. Schuftin für Deutschland. Film von ARTE 18.09.2021

Autorin

Emilia Śniegoska ist Regisseurin und Sprachwissenschaftlerin. Sie beendete ihr Studium 2010 an der Universität in Greifswald mit Schwerpunkt Deutsch (als Fremdsprache), Baltisch und Finnisch. Ihren

darauffolgenden Studiengang der Filmregie schloss sie 2018 an der nationalen Film- und Fernschiule in Lodz, Polen, ab. Seit 2014 war sie als Regieassistentin bei Spiel- und Dokumentarfilmen tätig und arbeitete für das Fernsehen. Derzeit lebt und arbeitet Śniegoska in Berlin (vgl. Dafilms.com o.J.: o.S.).

Die Reportage „Polnische Pflegerinnen. Schuften für Deutschland“ gehört zu der Reportagen-Reihe *ARTE Re:*, welche in ihren dreißigminütigen Reportagen Menschen aus Europa in ihrer Lebenswelt zeigt. Diese werden von montags bis freitags um 19:40 Uhr auf ARTE ausgestrahlt und sind darüber hinaus im Netz zu finden (vgl. ARTE o.J. a: o.S.).

Medium

ARTE (Association Relative à la Télévision Européenne) ist ein bilinguales (Deutsch; Französisch), öffentlich-rechtliches Kulturfernsehprogramm mit Sitz in Straßburg. Die 1991 gegründete, europäisch wirtschaftliche Interessensgemeinschaft (bzw. Groupement Européen d'Intérêt Economique (G.E.I.E.)) vereint zu gleichen Teilen die Mitglieder ARTE France und ARTE Deutschland TV GmbH. Das 1986 in Paris gegründete französische Mitglied setzt sich zusammen aus dem regional öffentlich-rechtlichen Kanal FR3 (45%), dem französischen Staat (25%), Radio France (15%) und dem Institut National de l'Audiovisuel (15%). Gesellschafter des 1991 hinzugekommenen in Baden-Baden gegründeten deutschen Mitglieds sind die öffentlich-rechtlichen Sender ARD (50%) und ZDF (50%) (vgl. ARTE o.J. b: o.S.). Der öffentlich-rechtliche Kulturkanal wird zu 95% aus den deutschen und französischen Rundfunkbeiträgen finanziert. Entsprechend ist der Fernsehsender werbefrei, erzielt aber Zusatzeinnahmen durch Sponsoring. Das Budget von ARTE lag im Jahr 2020 bei 140 Mio. Euro (vgl. ARTE 2021: o.S.).

ARTE wurde mit der politischen Intention gegründet, erstmals ein kulturell vielfältiges Programm für verschiedene Publika anzubieten. Kulturelle Diversität sollte den Bürger*innen Europas - insbesondere Deutschland und Frankreich - nähergebracht werden, um „zur europäischen Vereinigung zu ermutigen“ (ARTE o.J. b: o.S.). Um die europäische Fernsehproduktion weiterhin zu fördern, ergeben sich immer mehr Assoziierungs- und Kooperationsabkommen mit anderen Sendern aus Europa. Der europäische Kulturkanal ARTE bleibt aber bis heute der einzige Fernsehsender, der sich an die europäische Öffentlichkeit richtet (vgl. bpb o.J.: o.S.).

Kernaussage

Die Reportage befasst sich mit der Problematik des Pflegenotstands in Deutschland und der damit einhergehenden Care-Migration. Es geht um die Tag- und Nacht-Betreuung von pflegebedürftigen alten Menschen in deren privaten Haushalten und die speziell dafür migrierten polnischen Pflegerinnen.

Durch den Einblick in die Arbeitswelt zweier Care-Migrantinnen wird nicht nur die Bandbreite der Aufgaben (Pflege, Kochen, Putzen etc.) deutlich gemacht, sondern auch, welche psychische und physische Belastung die Arbeit mit sich bringt: Die Frauen verlassen für mehrere Wochen bis Monate ihr Zuhause und ihre Familien, da sie in ihrem Herkunftsland keine Arbeit finden. In Deutschland wohnen sie dann im privaten Haushalt der pflegebedürftigen Person(en) und sind 24 Stunden, 7 Tage die Woche für diese verantwortlich.

Je nach Schwere des Pflegegrads und Charakter der zu pflegenden Person(en) kann die Arbeit für die Care-Migrant*innen enorm belastend werden. Dies zeigt das Beispiel einer polnischen Pflegekraft, die illegal in Deutschland arbeitet und bereits mehreren prekären Arbeitsverhältnissen ausgesetzt war, mit schweren körperlichen Folgen für sie. Die illegale Care Arbeit ist nicht selten in Deutschland und wird trotz fehlender Absicherungen und teilweise menschenunwürdiger Arbeitsbedingungen fortgeführt. Dies ist zum einen der Fall, weil dieser illegale Markt in Deutschland systembedingt nach wie vor verfügbar bleibt, zum anderen da die Care-Migrant*innen dadurch ihre Einnahmen nicht mit den Vermittlungsagenturen teilen müssen.

Auch die essenzielle Rolle der Vermittlungsagenturen bei der Care-Migration wird durch die Reportage deutlich gemacht. Denn sie sind Anlaufstelle sowohl für die Familie der pflegebedürftigen Person(en) als auch für die Care-Migrant*innen und stellen somit Schutz und Sicherheit für alle Beteiligten dar. Hier wird ein Einblick in eine faire Vermittlungsagentur zweier polnischer Schwestern gegeben, die eine

gute Beziehung zu ihrem Klientel pflegen. Unerwähnt bleibt dabei jedoch nicht, dass es sehr viele Vermittlungsagenturen gibt, die mittels Drohungen in den Verträgen auch alles andere als Schutz und Sicherheit – besonders für die Care-Migrant*innen – bedeuten können.

6.3.3 Artikel: Polnische Pflegekräfte. Frau K. kann nicht rein. Zeit Online 30. März 2020, 13:29 Uhr

Sascha Lübbe ist freier Journalist. Er ist als Reporter und Autor für verschiedene Medien tätig, unter anderem für die Bundeszentrale für politische Bildung, ZEIT Online, taz, NZZ, Tagesspiegel und viele weitere. Schwerpunktmäßig beschäftigt sich der Autor mit den Themen Migration und Integration.

Seit 2017 schreibt Sascha Lübbe für ZEIT ONLINE. Studiert hat der Autor Publizistik, Nordamerikastudien und Soziologie in Berlin und Lissabon. (Zeit Online o.J.a: o.S.)

Online - Medium

ZEIT ONLINE ist ein digitales Angebot der DIE ZEIT–Verlagsgruppe. Während die erste Ausgabe der Printversion im Februar 1946 erschien, startete ZEIT ONLINE mit einer eigenen Redaktion im Jahre 1996. Im gleichen Jahr wurde der ZEIT-Verlag an die Holtzbrinck Publishing Group verkauft. Diese teilt sich die ZEIT Verlagsgruppe seit 2009 hälftig mit der Dieter von Holtzbrinck Medien GmbH hälftig. DIE ZEIT hat eine Auflage von rund 550.000 verkauften Exemplaren und über zwei Millionen Leser*innen und beansprucht für sich, „Orientierungsmedium und Plattform für den demokratischen Diskurs in unserer Gesellschaft“ zu sein. Nach eigenen Angaben steht die digitale Version ZEIT ONLINE „für einordnenden Online-Journalismus mit höchstem Anspruch, für multimediales, vielfach ausgezeichnetes Storytelling und aufwendigen Datenjournalismus“. (vgl. DIE ZEIT Verlagsgruppe o.J., o.S.)

Kernaussage

In dem ZEIT ONLINE Artikel bezieht sich der Autor Sascha Lübbe auf die aktuelle Pflegesituation in der häuslichen Pflege und die Lebenssituation der migrierenden Pfleger*innen (vgl. Lübbe 2020: S.1f.). Dies gelingt durch eine Auseinandersetzung mit der Lebensrealität der Pfleger*innen, mit Bezug auf die veränderte Realität durch Corona sowie den damit entstehenden Schwierigkeiten und Problemen (vgl. Lübbe 2020: S.2f.).

Die existenzielle Not, in die die Pfleger*innen durch Corona, die Corona-Einschränkungen und -Folgen hineingeraten sind, wird detailliert dargestellt. Darüber hinaus wird die Pflegekrise von Familien in Deutschland bzw. das Pflegedefizit dargestellt und beschrieben (vgl. Lübbe 2020: S.4f.).

Weitergehend werden die Folgen durch Corona aufgezeigt und die Einschränkungen, mit denen die migrierenden Pfleger*innen sich auseinandersetzen müssen. Die Zusammenhänge und die möglichen Einschnitte in die Lebensrealität von Familien in Deutschland werden beleuchtet.

Durch die Darstellung der unterschiedlichen Realitäten und ihrer Folgen werden die erschwerten Bedingungen verdeutlicht. Die Auswirkungen der strukturellen Situation auf die ausländischen Pflegekräfte und ihre Arbeits- und Lebensverhältnissen sind sehr schwerwiegend. Dargestellt wird, wie weitreichend die Folgen sind. Dabei wird das Spannungsfeld zwischen Pflegebedarf und Pflegekräftemangel herausgearbeitet. Es kristallisiert sich heraus, dass immer noch fast 90 Prozent der Betreuungspersonen in illegalen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten (vgl. Lübbe 2020: S.7).

Abschließend wird ein Bezug zur Politik hergestellt und auf die Corona-Regelungen, die dem Sektor der Care-Migration zugeordnet sind, eingegangen (vgl. Lübbe 2020: S.8).

6.3.4 Dokumentation: ARD betrifft: Wer pflegt Oma? Das Geschäft mit Frauen aus Osteuropa vom 16.06.2021

Autor*innen

Mirjana Momirović hat Germanistik in Sarajevo und daraufhin Gesellschafts- und Wirtschaftskommunikation in Berlin studiert. Auf ihr Germanistikstudium folgte zunächst eine Tätigkeit als Übersetzerin. Seit 1992 arbeitet sie als freie Autorin, Journalistin und Filmemacherin (vgl. micafilm o.J.a: o.S.). Seit

2004 produziert sie zusammen mit Caroline Haertel unter dem Namen micafilm Dokumentarfilme zu gesellschaftlichen Themen (vgl. micafilm o.J.b: o.S.).

Nach dem Abschluss ihres Romanistik Studiums an der Universität Hamburg war Caroline Haertel sowohl als Redakteurin als auch als freie Autorin unter anderem für Arte, ARD sowie ZDF tätig (vgl. greenscreen o.J.). Seit 2004 produziert sie zusammen mit Mirjana Momirović in deren Produktionsfirma micafilm Dokumentarfilme, die die Lebenssituationen einzelner Menschen im Kontext gesellschaftlichen Lebens betrachten (vgl. micafilm o.J.b: o.S.).

Seit 1980 ist Hermann Georg Abmayr als Journalist bei diversen Zeitungen sowie Zeitschriften beschäftigt. Ab 1985 arbeitet Abmayr außerdem als Filmemacher und Autor für Dokumentarfilme sowie Hörfunkbeiträge, deren Themen zumeist in den Bereichen Wirtschaft, prekäre Arbeit und Zeitgeschichte angesiedelt sind (vgl. Autorinnen und Autoren B-W o.J.; Willi-Bleicher-Preis 2019).

Medium

Die Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland (ARD) wurde am 9. und 10. Juni 1950 durch eine Vereinbarung der sechs Gründeranstalten, NWDR, BR, HR, RB, SDR und SWF gegründet. Seitdem entwickelt sich stetig die partnerschaftliche Zusammenarbeit innerhalb des föderalen Medienverbunds (vgl. Die ARD o.J.a: o.S.).

Als ein gemeinwohlorientierter Medienverbund finanziert sich die ARD durch Rundfunkbeiträge (vgl. Die ARD o.J.b: o.S.). Sie hat den Auftrag, mit ihren Angeboten „zum Prozess der freien individuellen und öffentlichen Meinungsbildung bei[zu]tragen“ (vgl. bpb 2020: o.S.) und auf diese Weise „die demokratischen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Gesellschaft [zu] erfüllen“ (vgl. bpb 2020: o.S.). Darüber hinaus ist die ARD dazu verpflichtet, der Öffentlichkeit einen Überblick über aktuelle Geschehnisse sämtlicher Lebensbereiche zu geben. Die Angebote der ARD sind auf den Auftrag ausgerichtet, die Rezipient*innen sowohl mit Informationen als auch mit Bildung, Unterhaltung und insbesondere Kultur zu versorgen. Dieser Auftrag ist durch den Rundfunkstaatsvertrag geregelt (vgl. bpb 2020: o.S.).

Im Jahr 2020 hatten die dritten Programme, das heißt, die Regionalsender, die in der ARD zusammengefasst sind, einen Zuschauermarktanteil von 13,7%. Für das Jahr 2020 war dies der höchste Wert und damit die ARD beziehungsweise deren einzelne Sender der meistgesehene in Deutschland (vgl. Statista 2021).

Kernaussage

Die SWR Dokumentation „Wer pflegt Oma? Das Geschäft mit Frauen aus Osteuropa“ handelt von Familien, die ein*e Betreuer*in für die Versorgung ihrer hilfsbedürftigen Angehörigen suchen, aber auch von der Situation der Betreuer*innen und der hilfsbedürftigen Menschen selber. Letztere schließen dabei entweder von sich aus die Unterbringung in einem Seniorenheim aus, bekommen keinen Platz oder haben nicht die finanziellen Mittel dazu. Weiterhin thematisiert der Dokumentarfilm die Arbeit von Vermittlungsagenturen, die Pfleger*innen aus Osteuropa, teils illegal, nach Deutschland vermitteln.

Es wird die Frage gestellt, wie die hilfs- und pflegebedürftigen Personen und die Pflegeperson miteinander auskommen und welche Schwierigkeiten sich daraus beispielsweise im Hinblick auf ihre Wohn- und Arbeitsbedingungen ergeben. Nach Aussage des Films erschwert sich die Situation während der Covid-19-Pandemie. So fehlen, aufgrund der Einreisebeschränkungen, einerseits die Pflegekräfte aus osteuropäischen Ländern in Deutschland, andererseits können Pflegekräfte von Deutschland aus nicht in ihre Heimat zurückkehren. Die Dokumentation untersucht an dieser Stelle, wie sich diese Einschränkung auf das Zusammenleben von Betreuer*in und pflegebedürftiger Person auswirkt, vor allem vor dem Hintergrund, dass die Betreuer*innen in einer 24-Stunden-Betreuung üblicherweise nach sechs Wochen wechseln. Die Corona-Pandemie wirke sich erschwerend sowohl auf die Situation pflegebedürftiger Menschen als auch auf die Situation derer aus, die auf die Arbeit in diesem Bereich angewiesen sind.

Schließlich wird festgestellt, dass der Schwarzmarkt im Pflegesektor floriert und von der illegalen Anwerbung und Vermittlung von Betreuer*innen und Pflegekräften unter anderem durch Vermittlungsagenturen profitiert. Aufgrund des Mangels an Pflegekräften in Deutschland würde die Bekämpfung des Schwarzmarktes jedoch eine starke Belastungsprobe für das Pflegesystem werden.

6.3.5 Dokumentation: ZDFzoom – Ware Pflegekraft – Das fragwürdige Geschäft privater Vermittlungsagenturen vom 30.06.2021

Autor*in

Carolin Hentschel ist Redakteurin bei MEWORKS TV. Sie hat in Dresden und Frankfurt/Oder Germanistik (BA) und European Studys studiert. Im Anschluss war sie als Volontärin, Freelance Journalistin und Redakteurin bei verschiedenen Unternehmen der TV-, Medien-, Filmproduktions-Branche tätig (vgl. linkedin 2022).

Medium

ZDFzoom ist ein Dokumentationsformat der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt Zweites Deutsches Fernsehen (ZDF), das über mangelhafte gesellschaftliche Zustände berichtet und die Verantwortlichen für diese Missstände ausfindig machen möchte. Das ZDF ist ein von den Bundesländern getragener Fernsehsender, der laut eigener Darstellung (ZDF 2021) „in der global und digital ausgerichteten Gesellschaft Kommunikations- und Integrationsaufgaben“ wahrnimmt.

Kernaussage

Die Dokumentation von Carolin Hentschel für ZDFzoom bezieht sich auf die durch den Pflegenotstand in Deutschland notwendig gewordene Vermittlung von Pflegekräften aus EU- und Drittstaatenländern. Deren Zahl ist in den letzten Jahrzehnten rasant gestiegen. Vermittlungsagenturen bilden den Schnittpunkt zwischen möglichen Einsatzorten der Pflegekräfte, wie etwa Krankenhäusern, und den ausländischen Pfleger*innen. Es gibt keine einheitliche Regulierung der Anwerbeprozesse. Carolin Hentschel stellt Kontakte zu mehreren Pfleger*innen aus Brasilien her, die im Zuge des Vermittlungsprozesses großen finanziellen Schaden erlitten haben. Die Vermittlungsverträge enthalten unter anderem Bindungsklauseln und hohe Strafzahlungen. Außerdem sind sie widersprüchlich formuliert, was zu einer Unklarheit bzgl. einzelner Klauseln führt.

Probleme zeigten sich bei den Pfleger*innen im Sprachunterricht, in fehlender Einarbeitung, anderen Einsatzorten als denjenigen, die angekündigt wurden, mangelhaften Urlaubs- und Ruhezeiten sowie hohen Vertragsstrafen. Diese Vertragsstrafen wurden unter anderem aufgrund einer Verzögerung im Erwerb der Sprachkompetenzen verhängt, oder aber auch aufgrund vorzeitigen Verlassens der Arbeitsstätte aufgrund von Krankheit. Die Vertragsstrafen belaufen sich auf mehrere Tausend Euro.

Carolin Hentschel konfrontiert eine der Agenturen mit den Aussagen der Pfleger*innen. Diese weist alle Vorwürfe von sich und begründet die Gestaltung der Verträge mit einer notwendigen Absicherung aufgrund der Finanzierung, welche von den Kliniken erfolgt. Weiter wird die Verschuldung durch Vertragsstrafen als Kollateralschaden hingenommen, da es sich scheinbar um Einzelfälle handelt.

Neben den privaten Vermittlungsagenturen gibt es das staatliche Programm Triple Win. Dieses reicht nur leider nicht aus, um die benötigten Pfleger*innen nach Deutschland zu holen und den Pflegenotstand zu bewältigen. Weiter gibt es für private Agenturen keine verbindlichen Rahmenbedingungen, sondern lediglich ein freiwilliges Gütesiegel (vgl. Hentschel 2021).

7 Interpretation der Ergebnisse

7.1 Beschäftigungsformen

Bei der Auseinandersetzung mit der Thematik der temporären Arbeitsmigration liegt das Hauptaugenmerk auf den prekären Beschäftigungsformen der Migrant*innen. In der Studie beschäftigen wir uns mit den Bereichen der landwirtschaftlichen Saisonarbeit, der Care-Migration und der Fleischindustrie. In diesen Branchen herrscht ein großer Personalmangel, der durch ausländische Arbeitskräfte kompensiert werden soll.

In allen uns vorliegenden Beiträgen wird betont, dass die Unternehmen der Fleischindustrie, die Landwirtschaft und das Pflegesystem in Deutschland eindeutig auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen sind.

„Heute arbeiten schätzungsweise 300.000 Saisonarbeiter pro Jahr in der deutschen Landwirtschaft“ (Rottscheidt 2021: Z 10-12).

Im Bereich der Care-Arbeit ist diese Abhängigkeit noch größer. Die meisten Beschäftigten sind illegal in den deutschen Haushalten tätig.

„Circa 300.000 ausländische Altenbetreuer*innen arbeiten schwarz in Deutschland“ (Sniegoska 2021: Z 59).

So, wie in den oben genannten Bereichen, kommt auch in der Fleischindustrie ein großer Teil der Beschäftigten aus dem Ausland, vor allem aus osteuropäischen Ländern, wie beispielsweise Polen, Ungarn, Georgien oder Rumänien (vgl. Ulrich 2021: Z 28-31).

Die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte wird derzeit im medialen und politischen Diskurs als einzige Lösung für den vorherrschenden Mangel an Arbeitskräften im Inland bezeichnet (vgl. Rottscheidt 2021: Z 23).

Obwohl der Markt in den genannten Bereichen seit Jahren auf Arbeitsmigrant*innen angewiesen ist, gibt es noch immer keine konkreten rechtlichen Rahmenbedingungen, die die Rechte und Pflichten von Arbeitsmigrant*innen eindeutig definieren. Diese Lücke wird von Arbeitgeber*innen ausgenutzt und führt zur Ausbeutung von Arbeitsmigrant*innen. In dem uns vorliegenden empirischen Material stoßen wir häufig auf Aussagen, die belegen, dass ausländische Arbeitskräfte in allen drei Bereichen sich über die Arbeitsbedingungen und die Ausgestaltung ihrer Arbeitsverträge beschweren. In einigen Fällen wird versucht, bestehende Richtlinien und Rechtsnormen, die den Arbeitnehmer*innen bessere Arbeitsbedingungen sichern sollen, durch neuartige Vertragskonstruktionen systematisch zu unterlaufen.

„ZEIT ONLINE liegen vier Verträge vor, die Pronobel mit Ukrainerinnen geschlossen hat. Es sind alles solche Dienstleistungsverträge. "Das ist ganz prekäre Beschäftigung", sagt Fijarczyk. Es sei hierzulande nicht geklärt, wie mit diesen Verträgen umzugehen ist. "Nach meinem Wissen gibt es noch kein Urteil in Deutschland, in dem bestätigt wurde, dass so ein Dienstvertrag eigentlich nach deutschem Recht ein Arbeitsvertrag ist" (Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: Z 4: 1112 - 4: 1544).

Wenn diese Arbeitsmigrant*innen jedoch mit einem Problem konfrontiert werden oder sich in ihren Rechten verletzt sehen und sich deshalb beschweren wollen, können sie auf Grundlage eines derart ausgestalteten Dienstvertrags keine Rechte einfordern (vgl. Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: Z 4: 1016 - 4: 1108).

Auch ist die Frage der Löhne und Arbeitszeiten häufig unklar. Die meisten Beschäftigten leisten Überstunden, die oft nicht bezahlt werden. Der überwiegende Teil der Care-Migrant*innen ist als 24-Stunden-Pflegekräfte angestellt. Sie erhalten nur ein Drittel oder weniger des Geldes, welches die pflegebedürftigen Menschen tatsächlich an die Agenturen zahlen. Dies führt dazu, dass die Care-Migrant*innen es vorziehen, entweder schwarz zu arbeiten oder sich andere Möglichkeiten zu suchen (vgl. Heuser u. Hammer 2020: Z 13).

„Wenn man illegal arbeitet, verdient man mehr, als wenn man über eine Agentur vermittelt wird. Von dem Geld, das die deutsche Familie an die Agentur zahlt, erhalten wir nur ein Drittel oder ein Viertel“ (Sniegoska 2021: Z 62).

„Ich habe mich entschieden, ein Gewerbe anzumelden, weil ich mich nicht ausrauben lassen will. Die Vermittlungsagenturen verdienen sehr viel. Die Pflegerinnen aber bekommen davon nur einen Kleckerbetrag. Die Agenturen haben mehr Rechte als die Pflegerinnen. Eine Pflegerin darf sich nicht beschweren und nicht den Vertrag kündigen, sonst muss sie eine Strafe zahlen“ (Sniegoska 2021: Z 29).

Bei der Ausbeutung ausländischer Arbeitskräfte gibt es eine Vielzahl an Profiteuren. Diese sind je nach Beschäftigungsform unterschiedlich. Ihre Profite wirken sich immer zum Nachteil der Beschäftigten aus. Die Care-Migration ist auf Grund der vielen privaten Haushalte schwer zu kontrollieren, viele Care-Migrant*innen werden illegal beschäftigt, sind über Scheinfirmen angestellt oder werden von ausländischen Agenturen nach Deutschland vermittelt beziehungsweise geschmuggelt. Den Migrant*innen stehen in diesen Fällen keine Rechte zu. Aber auch diejenigen, die bei Agenturen unter Vertrag stehen, haben mit Schwierigkeiten zu kämpfen (vgl. Lübke 2020).

„Viele Pflegerinnen beschweren sich über die Verträge. Weil sie bei vielen Agenturen sehr umfangreich sind und dadurch auch unübersichtlich und unverständlich. Sie sind in Juristensprache verfasst und haben viele Paragraphen mit möglichen finanziellen Strafen“ (Sniegoska 2021: Z. 38).

In der Fleischindustrie werden die meisten Migrant*innen durch Subunternehmen oder über Werkverträge beschäftigt. Die Unternehmen geben so jegliche Verantwortung für die Arbeiter*innen ab.

„Offiziell arbeitet eine Vielzahl dieser Menschen bei Subunternehmen, deswegen behaupten die Konzerne, nicht zuständig zu sein, die Verhältnisse nicht zu kennen, unter denen gearbeitet wird“ (Knigge 2016: Z 11).

„Die Werkvertragsnehmer haben mit den Schlachthofbetreibern Werkverträge geschlossen, die beispielsweise die Anzahl der zu schlachtenden Tiere oder Gewichtstonnen an zu zerlegenden Tieren zu einem bestimmten Preis vertraglich regeln. Damit verbleibt die Verantwortung für das Personal und für die Umsetzung des Arbeitsschutzes beim Werkvertragsnehmer, der Schlachthofbetreiber übernimmt rechtlich keine Verantwortung.“ (Laumann 2019 : Z 7:466-7:900).

Und auch die Landwirtschaft profitiert, denn sie können nur mit Hilfe der Saisonarbeiter*innen die Lieferketten frisch halten und den Endverbrauchern ein großes Sortiment an Obst und Gemüse anbieten. Saisonkräfte haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, sind aber bis zu einer bestimmten Frist von der Sozialversicherungsfrist befreit. Die Politik hat Sonderregelungen für die inländischen Arbeitgeber*innen in der Landwirtschaft geschaffen und aufgrund der Corona-Lage diese Frist verlängert.

Im Endeffekt ziehen die deutsche Wirtschaft und mit ihr auch der inländische Endverbraucher den größten Nutzen aus den prekären Beschäftigungsverhältnissen.

In den Beiträgen wird unterstrichen, dass der rechtliche Schutz ausländischer Arbeitskräfte in Deutschland unzureichend ist und aufgrund dessen Ausbeutung und Menschenrechtsverletzungen dieser Arbeiter*innen begünstigt werden. Dieses Problem erfordert einen absolut ernsthaften politischen Diskurs, die Schaffung konkreter rechtlicher Rahmenbedingungen und darüber hinaus gehender Schutzmaßnahmen.

Anhand des vorliegenden Materials lässt sich bereits feststellen, dass sich die Arbeitsmigration nach Deutschland im Rahmen rechtlicher Grauzonen und ausbeuterischer Arbeitsverhältnisse abspielt. Neben letzterer Erkenntnis lassen sich außerdem gewisse Mittel beziehungsweise Methoden erkennen, durch die die Arbeiter*innen aktiv und auf systematische Weise in prekäre Beschäftigungsverhältnisse

gedrängt werden. Dabei wird deutlich, dass unterschiedliche Beschäftigungsformen nicht unbedingt unterschiedliche Machtinstrumente mit sich bringen.

So lässt sich beispielsweise feststellen, dass viele ausländische Arbeiter*innen in Deutschland nicht sozialversichert sind. Insbesondere das Fehlen einer Unfall- oder Krankenversicherung kann gravierende Folgen haben (vgl. Grassmann 2021: Z 20; vgl. Lübke 2020: Z 8). Weiterhin wird wiederholt auf verschiedene Arten und Weisen die fehlende Sprachkompetenz als Mittel eingesetzt, um Arbeiter*innen in für sie nachteilige Beschäftigungsverhältnisse zu drängen. Dies äußert sich auf der einen Seite durch eine mangelhafte Übersetzung von Dokumenten und das Fehlen von Dolmetscher*innen in Gesprächen, in denen Dokumente unterzeichnet werden sollen:

“Renata Horvathova von Romano Sumnal erklärt, dass die Beschäftigten bei Gräfendorfer Aufhebungsverträge unterzeichnen müssten, wenn sie gekündigt werden. Darin werde vereinbart, dass sie ihre Ansprüche auf Sozialleistungen abtreten und dann für drei Monate kein Arbeitslosengeld bekommen. Oftmals wüssten sie mangels Übersetzung gar nicht, was sie da unterschreiben.” (Ulrich 2021: Z 45 - 53).

Auf der anderen Seite beschwerten sich Angestellte häufig über die Länge, Kompliziertheit und fachsprachliche Formulierung ihrer Vertragsdokumente:

“Viele Pflegerinnen beschwerten sich über die Verträge. Weil sie bei vielen Agenturen sehr umfangreich sind und dadurch auch unübersichtlich und unverständlich. Sie sind in Juristensprache verfasst und haben viele Paragraphen mit möglichen finanziellen Strafen.” (Sniegoska 2021: Z 38).

Da es sich bei den unterschriebenen Dokumenten häufig nicht um klassische Arbeitsverträge zwischen Arbeitgeber/Arbeitgeberin und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin handelt, sondern vielmehr um nicht eindeutig klassifizierbare Dienstleistungsverträge oder um Aufhebungsverträge, mit deren Unterzeichnung die Angestellten auf bestimmte Rechte verzichten oder Strafzahlungen beispielsweise im Krankheitsfall in Kauf nehmen müssen, lässt sich der Einsatz von Sprache in diesem Zusammenhang durchaus als vorsätzlich genutztes Machtinstrument einstufen.

Wie bereits erwähnt, sind auch Strafzahlungen, vor allem in der Care-Migration, kein unübliches Mittel, um Betreuungskräfte an ihren Arbeitsplatz in Deutschland zu binden:

“Die Agenturen haben mehr Rechte als die Pflegerinnen. Eine Pflegerin darf sich nicht beschweren und nicht den Vertrag kündigen, sonst muss sie eine Strafe zahlen.” (Sniegoska 2021: Z 29).

Im Bereich der Fleischindustrie sind vor allem fristlose Kündigungen und Abmahnungen von Arbeiter*innen, beispielsweise im Krankheitsfall, in aller Regelmäßigkeit zu beobachten (vgl. Ulrich 2021: Z 14-17).

“Außerdem würden Klient:innen immer wieder von Überstunden und Abmahnungen berichten. Renata Horvathova berichtet zudem, dass einigen ihrer Klient:innen schon vor Ablauf der sechsmonatigen Probezeit fristlos gekündigt wurde. Warum? „Wenn sie nicht mehr gebraucht werden oder aufgrund von Krankheit nicht mehr verwertbar sind, werden sie ausgetauscht“, sagt sie.” (Ulrich 2021: Z 24 - 27).

Doch die Kündigung hat mitunter nicht nur den Jobverlust zur Folge, sondern gleichzeitig auch den Verlust der Wohnung:

“ [...] das ist gar nicht so selten, dass der Gleiche, der die Leute angestellt hat, auch die Wohnung vermietet, und wenn man die Arbeit verliert, fliegt man am gleichen Tag aus der Wohnung, dann ist man arbeitslos und obdachlos [...] ” (Knigge 2016: Z 75).

Auch im Bereich der Care-Migration, vor allem dann, wenn nach dem Modell der 24-Stunden-Betreuung gearbeitet wird, ist anzunehmen, dass bei einer Kündigung auch die Unterkunft verloren geht, da die Betreuer*innen im Normalfall bei der Person wohnen, die sie betreuen. Die zuvor genannten

Machtinstrumente sind Mittel, die die Arbeiter*innen der Willkür der Unternehmen und Agenturen aussetzen. Die prekäre Lage der Arbeiter*innen ermöglicht es den Unternehmen und Agenturen, ihren Bedarf an Arbeitskräften kurzfristig an die Erfordernisse des Marktes anzupassen. Sie können die Arbeiter*innen entweder nötigen, in den Beschäftigungsverhältnissen zu verbleiben oder sie können sie möglichst unkompliziert wieder „freisetzen“. Die rechtlichen Möglichkeiten der Betroffenen, sich zur Wehr zu setzen, werden in beiden Fällen so gering wie möglich gehalten. Auch Schwarzarbeit, die vor allem im Bereich der Care-Migration besonders verbreitet und gleichzeitig von besonderer Relevanz ist, ist ein Mittel, Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen zu binden, um die bisherige Gestaltung des Pflegesystems aufrechtzuerhalten und Pflege gewährleisten zu können.

Zusammenfassend gesagt, weisen die verschiedenen Formen der Beschäftigung in den Sektoren Care-Migration, landwirtschaftliche Saisonarbeit sowie der Fleischindustrie für die Arbeitnehmer*innen Mängel und Problematiken auf, die nur durch eine veränderte Gesetzgebung und vor allem der Kontrolle ihrer Umsetzung beseitigt werden können. Seit dem 01.01.2018 gilt auch in der Land- und Forstwirtschaft der gesetzliche Mindestlohn für alle Arbeitnehmer*innen, seit Dezember 2020 besteht das Arbeitsschutzkontrollgesetz, das das Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischindustrie vorsieht (vgl. Heuser u. Hammer 2020: Z13; Erol u. Schuten 2021: Z 3, 17). Allerdings scheint das Gesetz lückenhaft zu sein und es bleibt zu hinterfragen, ob und wie dessen Umsetzung kontrolliert wird:

“Hat das neue Arbeitsschutzkontrollgesetz überhaupt etwas gebracht? Fragt man die Mitarbeiter:innen von Romano Sumnal, sagen sie, dass es jetzt zwar feste Verträge [...] gebe, fristlose Kündigungen passierten aber weiterhin, und auch die unbezahlten Überstunden und 14-Stunden-Schichten seien geblieben. [...] Hinzu kämen zahlreiche Nischen, um Menschen in Leiharbeit statt in Festanstellung zu beschäftigen [...]. So gelten die neuen Regelungen beispielsweise nicht für Reinigungs- und Aufräumarbeiten oder die Herstellung von vegetarischem Fleischersatz.“ (Ulrich 2021: Z 45 - 53).

7.2 Arbeitsbedingungen

Die Kategorie „Arbeitsbedingungen“ wurde aus dem vorliegenden empirischen Material heraus entwickelt. Im Folgenden wird dargestellt, wie diese Kategorie in den einzelnen Beiträgen zur Sprache kommt.

Aus den Interviews, aus denen in den Beiträgen zitiert wird, wird deutlich, dass vor allem die Arbeitszeiten und die schlechten Umstände, unter denen gearbeitet wird, die Hauptprobleme darstellen. Diese Probleme waren schon immer da, doch in der Corona-Krise rückten die schlechten Arbeitsbedingungen immer mehr in den Vordergrund und sie führten zu einer breit angelegten Diskussion innerhalb der Gesellschaft.

In der Fleischindustrie wird immer wieder gegen grundlegende arbeitsrechtliche Bestimmungen verstoßen. Die meisten Verstöße gibt es im Bereich Arbeitszeit. Teilweise müssen die Beschäftigten bis zu 16 Stunden am Tag arbeiten. Dabei wird die rechtlich vorgesehene Ruhepause von 11 Stunden nicht eingehalten (vgl. Laumann 2019: Z 104 / Erol u. Schulten 2021: Z 386).

Auch bei den Saisonarbeiter*innen ist das Thema Arbeitszeit von hoher Relevanz. Bei den Saisonarbeiter*innen beginnt der Arbeitstag meistens morgens in der Frühe und dauert bis spät in den Abend. Zwischendurch gibt es kleine Pausen von 20 Minuten, in denen zum Beispiel das Frühstück oder andere Mahlzeiten eingenommen werden können. Die Abläufe sind jeden Tag dieselben und wiederholen sich Jahr für Jahr (vgl. Kramer 2018: Z 3-4).

In der Care-Migration sind die Arbeiter*innen, die direkt im Haushalt beschäftigt sind und eine 24-Stunden-Betreuung leisten, sehr unglücklich mit ihren Arbeitszeiten. Da es aufgrund der fehlenden räumlichen Trennung und der Art und Weise der Aufgabengestaltung keine geregelten Arbeitszeiten gibt, gibt es kaum Freizeit. So haben Beschäftigte in der Fleischindustrie und die Saisonarbeiter*innen zwar auch kaum Freizeit und keine fairen Arbeitszeiten, aber die Care-Migrant*innen müssen zu jeder Zeit abrufbereit sein. So ziehen die meisten Care-Migrant*innen bei den Pflegebedürftigen ein. Sie kümmern sich nicht nur um die Pflegebedürftigen, sondern auch um den Haushalt. Viele brachten ihre

Arbeit an ihre Grenzen (vgl. Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: Z 2f ; Sniegoska 2021: Z 3; Lübbe Z 1; Momirovic u. Haertel Z 8).

„[...] von Tagen, an denen die einzigen freien Minuten die Zeit war, in der sie mit dem Fahrrad zum Einkaufen fuhr. Mal arbeitete Adamovich in Bayern, mal in Norddeutschland, immer Tag und Nacht. Wecken, waschen, kochen, füttern, spazieren gehen, putzen, einkaufen, nachts beruhigen und tagsüber beschäftigen. 24 Stunden [...].“ (Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: Z 2).

„Einmal in der Woche kam jemand von der Familie, [...] dann hatte sie einige Stunden frei [...]. Ich musste nachts aufstehen, sie beruhigen, sie zur Toilette begleiten oder mit ihr im Haus umhergehen, zehn Mal pro Nacht.“ (Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: Z 3).

Aus den unterschiedlichen Beiträgen geht hervor, dass den zitierten Interviewpartner*innen die Problematik des Arbeitsschutzes weitaus wichtiger zu sein scheint. Die Saisonmigrant*innen berichten, dass die meisten ihre Rechte kaum kennen und selten darüber informiert werden, welche Rechte ihnen überhaupt zustehen. Sie wissen in der Regel auch nicht, ob sie renten- oder krankenversichert sind. Probleme entstehen oft aufgrund der Tatsache, dass die meisten nicht versichert sind (vgl. Pützstück 2021: Z 29-31).

Besonders in der Care-Migration wird deutlich, dass nur einige wenige eine Krankenversicherungskarte erhalten haben. Außerdem wurden den Arbeitnehmer*innen zuvor keine Schulungen angeboten oder durchgeführt, die ihnen vermitteln, wie sie in bestimmten Fällen vorgehen können. Es wird berichtet, dass ihnen eine Vertragsstrafe von bis zu 5.000 Euro drohen würde, sollten sie über ihre Arbeitsbedingungen oder ihren Lohn mit Fremden sprechen (vgl. Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: Z 3).

Darüber hinaus wird hervorgehoben, dass die Vermittlungsagenturen sehr viel verdienen und mehr Rechte als die Pfleger*innen haben (vgl. Sniegoska 2021: Z 29).

„Eine Pflegerin darf sich nicht beschweren und nicht den Vertrag kündigen, sonst muss sie eine Strafe zahlen.“ (Sniegoska 2021: Z 29).

Mängel gibt es auch in der Organisation des Arbeitsschutzes. Es fehlt an Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungen, Betriebsanweisungen in der Sprache der Beschäftigten. Es gibt keine Betriebsärzt*innen oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Das strukturelle Defizit bei den Arbeitsschutzbestimmungen führt zu einer erhöhten Gefährdung der Beschäftigten. Das neue Arbeitsschutzgesetz kann unter diesen Umständen allenfalls als ein Auftakt angesehen werden (vgl. Karl Laumann 2019, Z 1064 und Z 1444).

Große Mängel gibt es bei der arbeitsmedizinischen Versorgung. Arthrose und Gicht sind häufige Erkrankungen der Arbeitsmigrant*innen in der Fleischindustrie. Die körperlich sehr anstrengende Arbeit führt zu Gesundheitsschädigungen, die Arbeitsverdichtung und die Verkürzung der Taktzeiten am Fließband führen zu einem erhöhten Unfallrisiko. Auch bei einer Erkrankung gehen Arbeitsmigrant*innen weiterhin zur Arbeit und gefährden, besonders in Zeiten von Corona, nicht nur sich selbst. Aber das Risiko gekündigt zu werden, weil sie wegen Krankheit nicht zur Arbeit kommen, wollen sie nicht eingehen (vgl. Aschenbrenner 2020: Z 104, Z 13 / Eğılmez 2020: Z 28; Knigge 2016, Z 63).

„Knapp 9000 Verstöße – vor allem in den Bereichen Arbeitszeit und arbeitsmedizinische Vorsorge, [...]“ (Laumann 2019, Z 1080).

„Die Härte der Arbeit, die gesundheitsgefährdende Unterbringung in diesen Wohnungen und auch die Unmöglichkeit, sich zu regenerieren. Er beschreibt das mit dem Begriff der Totalerschöpfung, aber auch mit dem Verschleiß von Menschen.“ (Eğılmez 2020: Z 7).

In den meisten Interviews, aus denen in den Beiträgen zitiert wird, wird vor allem die Härte der Arbeit, die verrichtet werden muss, betont.

„[...] eine Knochenarbeit unter miserablen Bedingungen [...], für die wir uns lieber Arbeiter aus Rumänien oder Polen holen“ (vgl. Dassler 2021: Z 10).

„[...] für die Knochenarbeit [...] holt man sich jetzt im Verbund mit den landwirtschaftlichen Arbeitgebern Kräfte aus einem Drittstaat [...]. Und das Beste ist, sie müssen für ihre Hin- und Rückflüge auch noch selber aufkommen“ (vgl. Gassmann 2021: Z 22).

Aufgrund der Corona-Pandemie gerieten besonders die Hygienekonzepte vermehrt in den Blickpunkt der Menschen und der Medien.

„[...] ein komplexes Hygienekonzept (wurde) für (die) Arbeiter entwickelt, (in der die Arbeiter) quasi für die gesamte Zeit, in der sie (da) arbeiten, (sich) in Quarantäne begeben. [...] sogar eigene Verkaufsstellen (wurden) eingerichtet, wo sich die Arbeiter zu normalen Discountpreisen versorgen können (Dassler 2021: Z 16).

FFP-2-Masken gibt es in ausreichender Menge (vgl. Dassler 2021 Z10). Den Arbeitgeber*innen wird trotzdem vorgeworfen, ihre Arbeitnehmer*innen nur mangelhaft vor dem Corona-Virus zu schützen und damit gegen Auflagen zu verstoßen. So hat das Bundeslandwirtschaftsministerium einen Maßnahmenkatalog aufgestellt. In diesem wird das Grundprinzip „zusammen wohnen – zusammen arbeiten“ geklärt. Die Forderung lautet, dass die Arbeitskräfte in festen Gruppen zu maximal vier Personen aufgeteilt werden sollen (vgl. Herrmann 2021: Z 20).

Misstände werden auch in der Care-Migration deutlich. Viele Arbeiter*innen waren von Angst geplagt, sich in Deutschland mit dem Corona-Virus zu infizieren, sei es bei der Anreise, im Haus der zu pflegenden Person oder draußen beim Einkaufengehen. Auch das Fehlen ausreichender Schutzkleidung für die Arbeitskräfte stellt ein Problem dar (vgl. Lübke 2020 Z 4: 839).

Ähnlich verhält es sich in der Fleischindustrie am Schlachtband. Die Arbeitsbühnen sind oft relativ klein und zwei bis drei Menschen müssen zusammen auf einem Podest arbeiten. Die geforderten 1,50 Meter Abstand einzuhalten, gelingt dabei nicht. Umbaumaßnahmen können sich die kleineren Betriebe nicht leisten. Dementsprechend ist die Erleichterung darüber, noch nicht auf Corona testen zu müssen, sehr groß (vgl. Aschenbrenner 2020: Z 7-8).

Interessant ist in diesem Zusammenhang die Problematik der Sozialversicherung. Die Saisonkräfte dürfen coronabedingt 102 Tage arbeiten, ohne dass Beiträge in Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung eingezahlt werden. Dies hat zur Folge, dass im Falle einer Corona-Infektion einer Saisonkraft die betroffene Person selbst für ihre Behandlung aufkommen muss (vgl. Herrmann 2021: Z 16).

In vielen Beiträgen sind auch mögliche Ansätze zur Verbesserung ein Thema. Die bisherigen Richtlinien, Verordnungen und Änderungen der Gesetze konnten die schlechten Arbeitsbedingungen bislang nicht beseitigen. Die Stärkung der gewerkschaftlichen Organisationen ist für eine langfristige Verbesserung dringend erforderlich. Auch ist ein Neuaufbau der branchenweiten Tarifvertragsbeziehungen notwendig und es ist wichtig, dass Mindeststandards beschlossen und durchgesetzt werden. An diese müssen sich dann alle halten. Auf diese Weise würde auch verhindert werden, dass sich einzelne Betriebe einen Wettbewerbsvorteil erschaffen (vgl. Erol u. Schulten 2021: Z 2: 4594 / Erol u. Schulten 2021: Z 18: 4184 und S. 19: 698).

„Alle bisherigen Ansätze für eine stärkere Regulierung der Beschäftigungsverhältnisse in der Fleischindustrie, die im Wesentlichen auf einer freiwilligen Selbstverpflichtung der Branche beruhen, haben die vielfältigen Misstände bei den Arbeitsbedingungen und Wohnverhältnissen der Beschäftigten nicht beseitigen können (Bosch et al. 2020)“ (Erol u. Schulten 2021: Z 16: 486).

Mehr Zufriedenheit kann in diesem Zusammenhang also erreicht werden, wenn die Arbeitskräfte fair bezahlt und gut behandelt werden. Dafür muss die Politik für die rechtlichen Rahmenbedingungen sorgen. Im Bereich der Pflege müssen die Pflegekassen diese Lösungen unterstützen (vgl. Momirovic u. Haertel 2021: Z 19).

7.3 Lohn und Lohnabzüge

Im Bereich Arbeitsmigration und prekäre Beschäftigungsverhältnisse stellt das Thema Lohn einen wichtigen Bereich dar, der viele Probleme aufwirft. Die Löhne, mit denen die Arbeitnehmer*innen gerechnet haben, sind häufig niedriger als gehofft. Oft ist fraglich, ob sich die Auslandstätigkeit tatsächlich rechnet.

In der Saisonarbeit gelten rechtlich die Mindestlohnbestimmungen, die laut Aussage der Arbeitgeber*innen auch eingehalten werden. Ob dies tatsächlich so ist, ist selbst mit Kontrollen schwierig festzustellen.

„Sie sagen, sie bekommen 6,50 Euro pro Stunde, aber so genau wissen sie es nicht“, sagt die Beraterin. „Letztes Jahr war der Zoll da und sie waren gezwungen zu lügen. Die wissen, dass sie dann 8,84 Euro sagen müssen.“

In der Praxis entscheidet letztendlich vorrangig die Stückzahl oder das Gewicht über die Höhe des Lohns (vgl. Dassler 2021: o.S., Kramer 2018: o.S.).

„Auf den blauen Spargelkisten am Feldrand kleben Barcodes, jeder Arbeiter hat seinen eigenen. In den Abpackhallen erfasst ein Scanner kilogrammgenau, wie viel jeder Helfer aus der Erde gezogen hat. Danach richtet sich die Bezahlung.“ (Kramer 2018: o.S.).

In der Care-Migration ist ein ähnliches Bild vorzufinden: Der Anspruch auf den deutschen Mindestlohn besteht, in der Praxis werden die EU-Vorgaben aber nicht eingehalten. Das Beispiel einer Angestellten zeigt dies: Für drei Monate Arbeit erhielt sie lediglich 1.600 Euro. Nach deutschem Arbeitsrecht würde eine 24-Stunden-Betreuung 12.000 bis 15.000 pro Monat kosten. Die Angestellte hätte also eigentlich um ein Vielfaches mehr verdienen müssen (vgl. Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: o.S., Momirovic u. Haertel 2021: o.S.).

In der Fleischindustrie, in der Arbeitsmigrant*innen vor allem in der Schlachtung und Fleischverarbeitung eingesetzt werden, gab es in diesem Bereich in der Vergangenheit keine Lohnuntergrenze, sodass Löhne von zwei bis vier Euro pro Stunde an der Tagesordnung waren. Noch 2014, mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, schloss die Fleischwirtschaft Tarifverträge ab, um den gesetzlichen durch einen tarifvertraglich ausgehandelten Mindestlohn zu unterbieten. Mittlerweile liegt der tarifvertraglich vereinbarte Mindestlohn in der Fleischbranche über dem gesetzlichen Mindestlohn. Wie die tatsächlichen Auszahlungen umgesetzt werden, ist schwierig festzustellen (vgl. Ulrich 2021: o.S., Erol u. Schulten 2021: S. 11 f.).

Alle drei Bereiche haben gemeinsam, dass höchstens der Mindestlohn gezahlt wird und diese gesetzliche Vorgabe in der Praxis außerdem häufig umgangen wird. Hinzu kommen verschiedene Verfahrensweisen der Arbeitgeber*innen, die dazu führen, dass weitaus weniger als der Mindestlohn ausgezahlt wird. Zu nennen sind unbezahlte Überstunden oder gar ganz ausbleibender Lohn, gestreckte Mietpreise von Wohnungen, die an den Arbeitsvertrag gekoppelt sind, und Versprechungen von Stundenlöhnen, die nicht eingehalten werden.

„An manchen Tagen habe ich bis zu 13 Stunden gearbeitet, ohne die Überstunden ausgeglichen zu bekommen.“ (Ulrich 2021: o.S.).

Weiterhin gehen vor allem in der Care-Migration hohe Summen an die Vermittlungsagenturen und auch in der Fleischindustrie müssen die Arbeitnehmer*innen sich zum Teil ihren Lohn mit den Subunternehmern teilen.

Andere Taktiken, die dazu dienen, den Lohn der Arbeitnehmer*innen weiter zu drücken, sind Kürzungen, die für Arbeitskleidung und Arbeitsmaterialien, Fahrservice und Einarbeitung erhoben werden, oder Strafzahlungen, die für Beschwerden oder Vertragsabbrüche geleistet werden müssen. Im Zusammenhang mit Corona sind weiterhin unbezahlte Krankheitstage von großer Bedeutung, die dem deut-

schen Recht nicht entsprechen (vgl. Kramer 2018: o.S., Pützstück 2021: o.S., Sniegoska 2021: o.S., Momirovic u. Haertel 2021: o.S., Eğılmez 2020: o.S., Aschenbrenner 2020: o.S., Laumann 2019, 2019, S. 10, Knigge 2016, o.S.):

„Während [...] mittlerweile „auf dem Papier“ zumeist alles in Ordnung ist und ordnungsgemäß der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird, führen unentgeltliche Mehrarbeit und unangemessene Lohnabzüge dazu, dass der Mindestlohn de facto umgangen wird.“ (Erol u. Schulten 2021: S. 11).

Den Arbeitnehmer*innen und ihren Familien im Herkunftsland, die auf das Einkommen angewiesen sind, bleibt häufig keine andere Wahl, als auf Schwarzarbeit zurückzugreifen, um für den geringen Lohn nicht auch noch Steuerabgaben zahlen zu müssen. Der Schwarzmarkt setzt sich über gesetzliche Regelungen wie den Mindestlohn hinweg und so sind die Arbeitnehmer*innen den Lohnvorstellungen der Arbeitgeber*innen ohne staatliches Regulativ ausgesetzt (vgl. Lübbe 2021: o.S., Momirovic u. Haertel 2021: o.S., Aschenbrenner 2021: o.S.).

„Für Alina ist Schwarzarbeit die einzige Möglichkeit zu überleben, sonst müsste ihr geringer Lohn in Polen auch noch versteuert werden.“ (Sniegoska 2021: o.S.).

Es zeigt sich, dass der mediale Diskurs die Lohnsituation in prekären Beschäftigungsverhältnissen zwar thematisiert und kritisiert, aber es werden, aufgrund fehlender objektiver Daten, keine genauen Aussagen über die konkreten Zustände und das Ausmaß der Rechtsbrüche getroffen. Hauptsächlich werden tragische Einzelschicksale beleuchtet, die nicht repräsentativ für das gesamte Arbeitsfeld sind. Empirische Daten fehlen, sodass ein umfassender Überblick über die Lohnzustände ausbleibt. Über Einzelschicksale hinaus wird vorrangig auf die gesetzlichen Regelungen eingegangen, die der Theorie nach bestehen. Diese geben keinen Aufschluss darüber, wie die Lohnzustände in der Realität tatsächlich aussehen.

7.4 Wohn- und Lebenssituation der Migrant*innen

Im folgenden Textabschnitt werden die induktiv gebildeten Kategorien Wohn- und Lebensbedingungen betrachtet. Diese Kategorien wurden aus dem gesammelten empirischen Material heraus entwickelt.

Viele der Menschen, welche als Erntehelfer*innen auf deutschen Feldern arbeiten, stammen aus Osteuropa. In der Heimat sind sie mit schlechten Verdienstmöglichkeiten konfrontiert. So entscheiden sich viele für die befristete Arbeitsaufnahme in Deutschland. Untergebracht werden die Arbeiter*innen zumeist auf den Höfen der Landwirte, für die sie arbeiten. Immer wieder werden massive Missstände in Bezug auf die Unterbringung der Arbeiter*innen aufgedeckt.

„Auf diesen Billigmatratzen sollten sie sich nach zehn Stunden Feldarbeit erholen und das hier, die einzige Heizung. Dann zeigen sie uns Fotos von Räumen, die uns der Bauer nicht zeigen wollte. Es gäbe nur diesen Herd, diese eine Dusche und dieses Klo, für insgesamt über zehn Erntehelfer. Konstantin und Nikolai haben sich gewehrt, erfolglos.“ (vgl. Pützstück 2020: Z 28).

In einigen Fällen wird sogar von Zwangsarbeit gesprochen, da einige Bäuer*innen die Pässe der Arbeiter*innen einschließen und sie somit nicht mehr die Möglichkeit haben, ihren aktuellen Aufenthaltsort zu verlassen. Sie sind gefangen. Bei Beschwerden über die schlechten Wohn-, Lebens- und Arbeitsbedingungen erhalten sie oft die sofortige Kündigung.

„Von einem Tag auf den anderen, an einem Abend Mitte Juni, sollten die Rumänen ihre Zimmer räumen. Die Nacht verbrachten Mihai und die übrigen aus der Gruppe draußen, das Gepäck auf den Boden am Feldrand gelegt, unter Bäumen. Geschlafen, sagt er, hätten sie kaum, zu groß sei ihre Panik gewesen.“ (vgl. Kramer 2018: Z 19).

Wer sich beschwert, fliegt raus – aus dem Job, aus der Unterkunft – und oftmals weigern sich die Arbeitgeber*innen in diesen Situationen, die bis dato geleistete Arbeit zu bezahlen. Diese Verhältnisse

sind die Regel, doch gibt es auch positive Beispiele in Bezug auf Wohn- und Lebensbedingungen der Saisonarbeiter*innen. So gibt es vereinzelt kleine Höfe, deren Betreiber*innen sich um das Wohl der Arbeiter*innen bemühen. Doch diese Höfe bilden die seltenen Ausnahmen.

„Auf seinem Hof in Werl hält Johannes Laurenz seine Helfer nach der Arbeit auch mit einem Pool und abendlichem Grillen bei Laune, allein die sonst üblichen Tanzpartys sind derzeit gestrichen. „Ich hänge an diesen Leuten“, sagt der Gemüsebauer. „Und ohne sie könnte ich nicht existieren.““ (vgl. Hartmann Z 15).

Innerhalb der Fleischindustrie sind die Wohn- und Lebensbedingungen der Arbeiter*innen vergleichbar mit denen der Saisonarbeiter*innen. Die Arbeiter*innen sind ebenfalls in größeren Gruppen in kleinen und zumeist heruntergekommenen Wohnungen untergebracht:

„[E]s sind vor allem die Eigentümer selbst, die die Häuser verwahrlosen lassen. Es gebe keinen Hausmeister, erzählen sie, keine Wartung der Wohnungen.“ (Ulrich 2021: Z 42).

„In den heruntergekommenen Gebäuden, in denen nicht mal mehr die Klingelanlagen funktionieren, leben viele osteuropäische Fleischarbeiter:innen auf engstem Raum.“ (Ulrich 2021: Z 7).

Die Wohnungen gehören überwiegend direkt den Unternehmen, die die Arbeiter*innen angestellt haben. Es wird eine hohe Miete für den zugewiesenen Raum in den Wohnungen verlangt. Ähnlich wie bei der Saisonarbeit sorgt dieses Maß an Abhängigkeit vom Arbeitgeber für immensen Stress und Ängste. Bei einer Beschwerde oder einem Krankheitsfall steht die Person sofort ohne Arbeit auf der Straße, ohne Aussicht darauf, kurzfristig eine neue Anstellung zu finden.

„Für Leute, die mehrfach abhängig sind in solchen Verhältnissen, stellt sich auch die Frage, wie sie ihre Rechte geltend machen sollen. Wenn sie bei den gleichen Menschen hausen, bei denen sie auch beschäftigt sind, fliegen sie am gleichen Tag aus der Arbeit und aus der Wohnung raus. So etwas geschieht alltäglich, und das spricht sich natürlich rum und führt zu einer großen Furcht. Sie führen ein Leben am Rande, wollen gar nicht auffallen und stehen unter einem wahnsinnigen Druck.“ (Eğilmez 2020: Z 40).

Ilker Eğilmez hat für seinen Artikel den Pfarrer Peter Kossen interviewt, der sich seit Jahren für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der ausländischen Arbeitnehmer*innen in der Fleischindustrie einsetzt. Die Folgen der Unterbringung bringt dieser wie folgt auf den Punkt:

„Die Härte der Arbeit, die gesundheitsgefährdende Unterbringung in diesen Wohnungen und auch die Unmöglichkeit, sich zu regenerieren. Er beschreibt das mit dem Begriff der Totalerschöpfung, aber auch mit dem Verschleiß von Menschen.“ (Eğilmez 2020: Z 7).

Innerhalb der Care-Migration liegt eine etwas andere Situation vor. Die Arbeiter*innen leben gemeinsam mit der zu pflegenden Person in einem Haus. Aus diesem Grund liegen weniger Missstände bezüglich der Qualität der Unterbringung vor als innerhalb der Saisonarbeit oder Fleischindustrie. Meist sind sie in einem kleinen Zimmer mit Bad untergebracht.

Ein abgetrennter persönlicher Bereich ist für die Arbeiter*innen auch unbedingt von Nöten. Die Arbeit ist sowohl körperlich als auch psychisch so belastend, dass ein Rückzugsort zwingend erforderlich ist.

„Diese Monotonie, es ist ja immer das gleiche, macht mir zu schaffen und ihr Benehmen macht mich traurig, aber was soll ich machen? Es gibt nunmal solche Menschen und wenn man arbeiten möchte, hat man keine Wahl.“ (vgl. Momirovic u. Haertel 2021: Z 672).

Die Lebensbedingungen in der Heimat sind, unabhängig davon, in welchen Bereichen sie Arbeit gefunden haben, bei allen Arbeiter*innen vergleichbar: Schlechte Verdienstmöglichkeiten im Heimatland

treiben die Menschen in die Arbeit in Deutschland. Allerdings wird es in allen drei Bereichen schwieriger, Arbeiter*innen aus EU-Ländern zu finden, da in Ländern wie Polen und Rumänien die Nachfrage nach Arbeitskräften wächst und sich die Lebens- und Arbeitsbedingungen allmählich verbessern. Die Löhne steigen an. Mit dieser Entwicklung steht ein Rückgang der Arbeiter*innen, welche nach Deutschland kommen wollen, in Zusammenhang.

Die mediale Aufarbeitung der Thematik führt zu einem vertieften Einblick in die massiven Missstände. Arbeitskräfte werden ausgenutzt und ausgebeutet. Die Art der Unterbringung ist zumeist unzureichend und teilweise als menschenunwürdig zu kennzeichnen. Die Berichte wirken wie ein Aufschrei der Menschlichkeit. Doch geht aus dem Material auch hervor, dass sich die Verhältnisse deutlich ändern müssen, um eine tatsächliche Verbesserung in den angesprochenen Bereichen zu erzielen. An einer solchen Veränderung scheint der größte Teil der deutschen Bevölkerung kein Interesse zu haben: Spargel und Fleisch auf dem Teller, Opa und Oma versorgt und das alles möglichst billig.

7.5 Migrationsanlass

Im Kontext der Arbeitsmigration stellt sich schnell die Frage, welche treibenden Kräfte eigentlich den Anlass zur Migration gegeben haben. Aus diesem Grund sollen die vorliegenden Beiträge unter dem Aspekt „Migrationsanlass“ beleuchtet werden. Herauszuarbeiten ist dabei, inwieweit die Anlässe der Arbeitsmigration in der medialen Berichterstattung nur angerissen oder umfassender thematisiert werden.

Die Beweggründe für die Arbeitsmigration lassen sich grundsätzlich zwei Wirkfaktoren zuordnen: Den in der Migrationstheorie als „Push“- und „Pull“- Faktoren bezeichneten Antrieben. Die Push-Faktoren beziehen sich auf die Umstände im Herkunftsland sowie auf die dort lebende Bevölkerung. In diesem Begriff sind gesellschaftliche sowie strukturelle, aber auch individuelle Aspekte eingeschlossen. Vom Pull-Faktor ist die Rede, wenn die Bedingungen des Ziellandes im Fokus stehen, welche meist struktureller Natur sind (vgl. Wagner 2020: o. S.). Diese beiden Teilaspekte sollen in der folgenden Erörterung des medialen Diskurses im Kontext des Migrationsanlasses die Struktur vorgeben.

Aufgrund der Gewichtung des Push-Faktors innerhalb der medialen Berichterstattung soll dieser zuerst erörtert werden. Auffällig ist hierbei, dass besonders Anlässe aus finanziellen Gründen breitgefächert Erwähnung finden. So wird beispielsweise die Hoffnung auf eine Verbesserung ihrer ökonomischen Situation hervorgehoben, die die in der Regel aus ärmlichen Verhältnissen stammenden Arbeitsmigrant*innen antreibt, ihre Chancen im Ausland wahrzunehmen (vgl. Rottscheidt Z10; Ulrich Z11f; Sniegoska 2021: Z19; Momirovic u. Haertel 2021: 8:0-8:212; 14:402-14:587).

Der finanzielle Anreiz, den die Arbeit im Ausland den Arbeitsmigrant*innen bietet, wird zudem oft im Zusammenhang mit dem Kosten-Nutzen-Faktor dargestellt. Dabei wird zwischen Arbeitsaufwand und Bezahlung abgewogen und die Situation im Herkunftsland mit der Situation im Zielland verglichen (vgl. Hartmann 2020: Z 5; Ulrich 2021: Z 11f; Sniegoska 2021: Z19; Momirovic u. Haertel 2021: 8:0-8:212).

Auch dass die Arbeitsmigration oft aus existenzieller Not geschieht, findet Eingang in die mediale Berichterstattung – wenn auch in geringerem Umfang. Teilweise ist eine große Zahl an Personen, die miteinander verwandt sind, abhängig davon, ihre Einkünfte durch das Ausüben von Arbeiten im Ausland aufzubessern, da die finanziellen Einkünfte im Herkunftsland die Grundbedürfnisse nicht abdecken würden (vgl. Knigge 2016: Z 58; Sniegoska 2021: Z 56).

„Es ist ein Kampf ums Überleben. Und wenn sie niemanden in der Familie haben, der im Ausland arbeitet, die könnten auch nicht überleben in Rumänien.“ (Knigge 2016: Z 58).

Dass der Migrationsanlass jedoch ebenso rassistischer Natur sein kann, bleibt weitestgehend unerwähnt. Allein der Beitrag über die Arbeitsmigration innerhalb der Fleischindustrie stellt den Anlass zur Migration in den Kontext rassistischer Diskriminierung im Herkunftsland. Dabei sind Mitglieder ethnischer Minderheiten besonders gefährdet, entweder auf dem heimischen Arbeitsmarkt chancenlos zu sein, oder auf dem ausländischen Arbeitsmarkt ausgebeutet zu werden. So leben beispielsweise

Rom:nja in ihren Heimatländern in sehr ärmlichen Verhältnissen und gewinnen nur durch Arbeitsmigration überhaupt die Perspektive auf einen Arbeitsplatz. Dies macht es für die Gruppenmitglieder nicht nur unmöglich, Tätigkeitsfeld oder Wohnort frei wählen zu können, sondern zwingt sie, notgedrungen prekäre Arbeitsverhältnisse einzugehen (vgl. Ulrich 2021: Z12; Z32; Z35).

„[...] Rom:nja [...] am untersten Ende der Ausbeutungsskala in Europa. Dennoch kommen viele von ihnen nach Deutschland, weil die Perspektive auf einen Job unter schlechten Bedingungen besser ist als gar keine.“ (Ulrich 2021: Z 32).

Dieselbe Devise – prekäre Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen, da es keine anderen Möglichkeiten gibt, seinen Lebensunterhalt zu bestreiten– ist auch bei der Form der Arbeitsmigration zu finden, die durch hohe strukturelle Arbeitslosigkeit im Heimatland bedingt ist: Wegen der hohen Arbeitslosenquote im eigenen Land sind viele Menschen darauf angewiesen, durch Arbeitsmigration ihre finanziellen Einkünfte zu sichern, und gleichzeitig genötigt, ausbeuterische Arbeitsverhältnisse einzugehen. Hier stoßen wir im medialen Diskurs, im Beitrag zur Care-Migration, erstmals auf einen Migrationsanlass, der sich nicht auf vermeintlich individuelle Problematiken festlegen lässt, sondern die strukturellen Gegebenheiten des Herkunftslandes in Augenschein nimmt. In der medialen Berichterstattung über Saisonmigration bleibt dieser Faktor allerdings vollkommen außen vor (vgl. Ulrich 2021: Z 32; Knigge 2016: Z 58; Sniegoska 2021: Z 9 u. Z 27).

„Ich war eineinhalb Jahre arbeitslos.“ (Sniegoska 2021: Z9) „Dass es in meinem Land keine Arbeit für Menschen [...] gibt. Das ist nicht zu fassen, dass ich in meinem Land nicht unter anständigen Bedingungen leben kann.“ (Sniegoska 2021: Z27).

Festzuhalten ist, dass die Migrationsanlässe, die zu den Push-Faktoren zählen, im Rahmen des medialen Diskurses schwerpunktmäßig individualisiert werden. Als Anlass der Migration wird der Wunsch nach ökonomischer Verbesserung angeführt. Die mediale Berichterstattung bezüglich der Saisonmigration bezieht sich gänzlich auf diesen Aspekt. Existenzielle Nöte oder auch strukturelle Missstände werden immerhin im Diskurs über die Arbeitsmigration in der Fleischindustrie und dem Pflegesektor aufgegriffen. Rassistische Diskriminierung hingegen wird als Migrationsanlass nur in dem Beitrag, der die Arbeitsmigration in der Fleischindustrie beleuchtet, in den Fokus gerückt.

Über den Pull-Faktor dagegen, der ausschließlich die strukturellen Gegebenheiten im Aufnahmeland thematisiert und sie als Migrationsanlässe nennt, wird nur vereinzelt im medialen Diskurs berichtet. So greift beispielsweise nur ein Beitrag die Arbeitslosigkeit im Herkunftsland der Arbeitsmigrant*innen auf und rückt den Billiglohnsektor im Zielland, der sich diesen Missstand zu Nutze macht, in den Fokus. Es wird von Subunternehmen berichtet, die gezielt in Regionen mit hoher Arbeitslosenquote für den Billiglohnsektor im Ausland werben (vgl. Ulrich 2021: Z 12). Die oben genannte Quelle aus der Arbeitsmigration in die Fleischindustrie thematisiert zudem die eingeschränkten Rechte und schlechten Arbeitsbedingungen im Billiglohnsektor. Damit einhergeht die nachlassende Bereitschaft der privilegierten Bevölkerung des Ziellandes, diese Arbeiten auszuführen, weshalb der Sektor auf die billigeren Arbeitsmigrant*innen angewiesen ist (vgl. Ulrich 2021: Z 12 u. Z 35). Hierbei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die länderspezifischen Lebenshaltungskosten die Akzeptanz niedriger Löhne möglich machen. Die einheimische Bevölkerung kann von den niedrigen Löhnen auf Dauer nicht leben.

Die Beiträge über die Arbeitsmigration in der Fleischindustrie sowie im Pflegesektor thematisieren vereinzelt die steigende Nachfrage nach Arbeitskräften als Anlass zur Migration. Dabei wird die wachsende Unausgeglichenheit zwischen Angebot und Nachfrage im Zielland als strukturelles Problem erkannt. Die wenigen Beiträge, die sich dieser Problematik annehmen, ergründen im selben Zuge auch deren Komplexität sowie die begleitenden Faktoren, die diesen Notstand bedingen (vgl. Eğılmez 2020: Z 2 u. Z 32ff; Sniegoska 2021: Z 12 u. Z 104; Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: 7:1055-7:2892). So ist in der Fleischindustrie einerseits die erhöhte Nachfrage nach Fleisch, andererseits die Tendenz zum Preisdumping, ausgelöst durch den Konkurrenzkampf der Discounter, Grund dafür, weshalb letztendlich auf Arbeitsmigrant*innen zurückgegriffen wird (vgl. Eğılmez 2020: Z 2 u. Z 32ff.). Mit dem Pflegenotstand verhält es sich ähnlich: Im Zielland wird der Anteil der alten Menschen in der Gesellschaft immer größer.

Daher steigt die Zahl der Pflegebedürftigen. Gleichzeitig sind Plätze in Pflegeeinrichtungen rar. Pflegefachkräfte sind einerseits unterbezahlt, andererseits sind sie für private Arbeitgeber*innen im häuslichen Umfeld unbezahlbar. So kommt es dazu, dass auf Arbeitsmigrant*innen zurückgegriffen wird, die nach wie vor bereit sind, Aufgaben im Haushalt sowie Pflege- und Betreuungstätigkeiten für weniger Geld und unter prekären Arbeitsbedingungen auszuführen (vgl. Sniegoska 2021: Z12; 104; Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: 7:1055-7:2892).

„Ohne die Arbeit [...] der hunderttausend [...] Altenbetreuer*innen aus Osteuropa würde die häusliche Pflege in Deutschland zusammenbrechen. Die Menschen werden immer älter, die Altenpflege aber bleibt ein blinder Fleck im reichen Deutschland.“ (Sniegoska 2021: Z104).

Dieser strukturelle Missstand wird im Zielland keinesfalls durch die Anwerbung von Arbeitskräften behoben. Der Zugriff auf die Arbeitskräfte aus dem Ausland kann eher als eine Möglichkeit angesehen werden, der Lösung des Problems auszuweichen. Dass dies zulasten der Arbeitsmigrant*innen und unter Ausnutzung ihrer prekären sozialen und rechtlichen Situation geschieht, wird jedoch nur durch einen Beitrag, in dem es um die Arbeitsmigration innerhalb der Fleischindustrie geht, in den medialen Diskurs hineingetragen (vgl. Jacobin 32ff).

„Das ist in hohem Maße unmoralisch. Die Rechnung bezahlen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen [...]“ (Eğilmez 2020: Z 33).

Aus der Analyse der Beiträge kann geschlossen werden, dass der mediale Diskurs sich grundsätzlich nur bedingt mit den komplexen strukturellen Hintergründen – sowohl im Herkunfts- als auch im Zielland – als Migrationsanlass auseinandersetzt. In den einzelnen Beiträgen wird eher unreflektiert und einseitig das Motiv der Verbesserung der ökonomischen Situation der Arbeitsmigrant*innen als Migrationsanlass hervorgehoben. Anzumerken ist außerdem, dass die wenigen medialen Berichterstattungen, die den Migrationsanlass der Individuen in den Kontext struktureller Missstände bringen (hier beispielsweise die TAZ), sich eher als linksalternativ, unabhängig, systemkritisch und/oder sozialistisch identifizieren.

7.6 Anwerbung und/ oder Vermittlung

In den ersten Schritten unserer Forschungsarbeit kristallisierten wir aus dem uns vorliegenden empirischen Material die Kategorie „Anwerbung und Vermittlung“ heraus, um anhand dieser Kategorie die Berichterstattung näher zu untersuchen. Die Anwerbung zielt darauf ab, auf dem Arbeitsmarkt Personal für bestimmte Branchen anzuwerben. Die Vermittlungstätigkeit eines Unternehmens kann entweder darin bestehen, eine Arbeitsbeziehung zwischen angestelltem Personal und Auftraggebern herzustellen, oder darin, Aufträge an Selbstständige zu vermitteln. Im ersten Fall schließt die Agentur einen Dienstleistungsvertrag mit den Auftraggebern. Die Agentur bleibt Arbeitgeberin. Im zweiten Fall wird der Dienstleistungsvertrag zwischen den Auftraggebern und einer oder einem Selbstständigen geschlossen. Die beiden Unterkategorien wurden zu einer Kategorie zusammengeführt. Mit ihrer Hilfe soll die gesamte Abwicklung von der Anwerbung der Arbeitskräfte im Ausland bis hin zur anschließenden Vermittlung bzw. Weitervermittlung an die Auftraggeber*innen dargestellt werden. Die Analyse der Beiträge verdeutlicht, dass Anwerbung und Vermittlung keine geradlinigen Prozesse sind, sondern das weitere Vermittlungsagenturen und Subunternehmen zwischengeschaltet sein können. Darüber hinaus soll aufgezeigt werden, welche Einflüsse auf die Arbeitsmigrant*innen im Rahmen dieser Prozesse einwirken.

Bevor Arbeitsmigrant*innen angeworben oder vermittelt werden können, steht eine Kontaktaufnahme zu möglichen Auftraggeber*innen an. In der Regel übernimmt dies branchenübergreifend eine Vermittlungsagentur (vgl. Lübke Z:3:765 – 3:903; Sniegoska 2021: Z.70, vgl. Momirovic u. Haertel 2021: Z 2:840 – 2:988). Die gängige Praxis im Bereich der Vermittlung und Anwerbung von Arbeitsmigrant*innen erfolgt durch miteinander kooperierende Vermittlungsagenturen, sodass mindestens zwei Vermittlungsagenturen involviert sind (vgl. Momirovic u. Haertel 2021: Z 9:1161 – 9:1436).

Die Vermittlungsagenturen, die jeweils im Herkunftsland und im Zielland ihren Sitz haben, kooperieren miteinander. Ihre Aufgabenbereiche sind aber strikt voneinander getrennt. So sichert die Vermittlungsagentur im Herkunftsland den Kontakt und jegliche Serviceleistungen rund um die Arbeitsmigrant*innen, während die Vermittlungsagentur im Zielland für die Herstellung des Kontakts zu den Auftraggeber*innen zuständig ist.

Abhängig von der Branche, für die Arbeitsmigrant*innen gesucht werden, und vom Anspruch an die Seriosität der Vermittlungsagenturen werden unterschiedliche Wege der Kontaktaufnahme gewählt und favorisiert. Das Kriterium der Seriosität ist an dieser Stelle besonders hervorzuheben, da Vermittlungsagenturen zum einen keiner Betriebserlaubnis für die Anwerbung und Vermittlung bedürfen (vgl. Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: Z 7:396-7:505) und zum anderen aufgrund der schwachen gesetzlichen Vorgaben eine unübersichtliche Anzahl an Vermittlungsagenturen herangewachsen ist. Dieser unübersichtliche Markt, in dem seriöse und unseriöse Vermittlungsagenturen miteinander konkurrieren, führt immer wieder zu illegalen Beschäftigungsverhältnissen, in denen die Arbeitsmigrant*innen zu ausbeuterischen Bedingungen arbeiten müssen (vgl. Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: Z 2:1301 – 2:1608).

Vermittlungsagenturen, die Kontakt zu möglichen Arbeitsmigrant*innen aufnehmen wollen, versuchen die potentiellen Arbeitnehmer*innen oft mit Hilfe von Zeitungsannoncen (vgl. Sniegoska 2021: Z.9), dem Internet (vgl. Sniegoska 2021: Z.63, 64) oder aber auch immer mehr mit Hilfe der neuen sozialen Medien anzuwerben (vgl. Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: Z.2:2354 – 2:2968).

Die Medienlandschaft zeichnet ein Bild, aus dem hervorgeht, dass sich die neuen sozialen Medien besonders für unseriöse Agenturen eignen, um Berufsanzeigen online zu stellen und dabei die eigene Identität zu verschleiern, wenn nur spezielle Messengerdienste zur Kontaktaufnahme bereitstehen (vgl. Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: Z 2:2354 – 2:2968).

Unabhängig davon, aus welchen Gründen Arbeitsmigrant*innen in illegale Beschäftigungsverhältnisse geraten – ob es eine freiwillige Entscheidung war, um Vermittlungsgebühren, Sozialversicherungsbeiträge oder Steuerzahlungen einzusparen, oder ob sie unfreiwillig war, da beispielsweise deutsche Familien illegale Beschäftigungsverhältnisse favorisieren, um ihren Anteil an den Lohnnebenkosten einzusparen – die wesentliche Kontaktaufnahme bei illegalen Beschäftigungsverhältnissen erfolgt stets über den unbürokratischen Weg des Jobangebots im Internet (vgl. Momirovic u. Haertel 2021: Z 13:642 – 13:820).

Es werden in den von uns analysierten Beiträgen nicht nur unseriöse Agenturen und illegale Beschäftigungsverhältnisse thematisiert. Obwohl sich der Blick der Medienlandschaft stärker auf Negativbeispiele konzentriert, gibt es auch neue Ansätze bei den Rahmenbedingungen der Anwerbung und Vermittlung.

Nur wenige Vermittlungsagenturen, sei es im Herkunftsland oder Zielland, vermitteln im Care-Sektor Selbstständige. Vermittlungsagenturen, die Kundenakquise für Selbstständige betreiben, stellen lediglich den Kontakt zu den Auftraggeber*innen her.

„Die beiden Frauen sind selbstständige Unternehmerinnen mit einem in Deutschland angemeldeten Gewerbe. Die Firma SHD aus Dortmund vermittelt sie an ihre Kunden. Nach diesem sogenannten Selbstständigkeitsmodell, bei dem die zu Betreuenden direkte Auftraggeber der Frauen sind, arbeiten nur wenige Vermittlungsagenturen in Deutschland“ (Momirovic u. Haertel 2021 :8:379-8:716).

Die Arbeitsmigrant*innen selbst sind selbstständig und werden bei den Agenturen im Verzeichnis geführt. Die Verträge werden direkt zwischen den Kund*innen und den Arbeitsmigrant*innen geschlossen, ohne dass Instanzen dazwischen geschaltet sind. Die Arbeitsmigrant*innen zahlen eine jährliche Gebühr, um bei der Agentur gelistet zu sein. Bevor Arbeitsmigrant*innen nach dem Selbstständigkeitsmodell ins Verzeichnis von Agenturen aufgenommen oder bei herkömmlichen Vermittlungsagenturen

angestellt werden, durchlaufen die Arbeitsmigrant*innen eine Art Eignungsprüfung. Dabei wird zwar, wenn auch in geringem Umfang, auf Sprachkenntnisse geachtet (vgl. Momirovic u. Haertel 2021: Z 18:498 – 18:1406); eine Ausbildung oder Vorkenntnisse für den angestrebten Job seien dafür jedoch nicht grundsätzlich erforderlich (vgl. Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: Z 2:2354 – 2:2968.).

Mit Hilfe von Verträgen versuchen Vermittlungsagenturen die Arbeitsmigrant*innen zu binden. So alt-ruistisch die Verträge, oberflächlich betrachtet, auch sein mögen, so sind sie in einer großen Vielzahl unübersichtlich und in unverständlicher Sprache gestaltet. Die Juristensprache verhindert, dass die Sanktionssysteme von den Menschen, die die Verträge unterzeichnen, verstanden werden. Ihnen werden bei Versäumnissen finanzielle Strafen angedroht (vgl. Sniegoska 2021: Z 38).

Unabhängig von der Art der Kontaktaufnahme und der Branche lassen die verfügbaren empirischen Daten den Schluss zu, dass im Prozess der Anwerbung und Vermittlung ein Netz an Zusatzleistungen gesponnen wird, mit dem die Arbeitsmigrant*innen geködert werden sollen. So werden den Arbeitsmigrant*innen zusätzlich zu der eigentlichen Vermittlungsleistung noch weitere Leistungen wie Auslandsversicherung, Transportleistungen im Hinblick auf die An- und Abreise etc. angeboten. Diese Leistungen werden entweder selbst von den Agenturen übernommen oder durch kooperierende Subunternehmer erbracht. In jedem Fall aber entstehen den Arbeitsmigrant*innen Mehrkosten (vgl. Kramer 2018: Z.44; Momirovic u. Haertel 2021: Z 18:1408 – 18:2223).

Als eine weitere wichtige Anwerbungsart besonders hervorzuheben, ist die Empfehlung, die vor allem als Anwerbe- und Vermittlungsverfahren für Arbeitsmigrant*innen im Care-Bereich eine Rolle spielt. Dabei werden Arbeitsmigrant*innen auf Empfehlung von Arbeitskolleg*innen oder früheren Arbeitgeber*innen vermittelt oder angeworben. Auf diese Weise werden die Vermittlungsagenturen als Zwischenstation umgangen und damit auch die entsprechenden Kosten eingespart (vgl. Sniegoska 2021: Z.14, Z.28).

Die Gebühren der Vermittlung zu sparen, scheint sowohl für die Arbeitsmigrant*innen als auch für die Auftraggeber*innen attraktiv zu sein. Ungefähr die Hälfte der Kosten, die einer Auftraggeber*in entstehen, werden an die Agenturen abgeführt. Die andere Hälfte erhält die Arbeitsmigrant*in (vgl. Sniegoska 2021: Z.34).

Angesichts dieser Situation ist noch einmal hervorzuheben, dass es eigentlich die Arbeitsmigrant*innen sind, die als entscheidende Schlüsselfiguren die Engpässe auf den Arbeitsmärkten kompensieren – seien es Versorgungslücken in der Pflege, um das Pflegedefizit decken zu können, sei es die Saisonarbeit, die Jahr für Jahr günstiges Gemüse in Deutschland garantiert, oder der Fleischsektor, in dem Arbeitsmigrant*innen die Dauertiefpreise des Fleisches sicherstellen – Arbeitsmigrant*innen wissen nicht um ihren Stellenwert, der ihnen aufgrund der hohen Nachfrage und des geringen Angebots an Arbeitskräften eigentlich gebührt, und können ihre Marktmacht nicht zu ihrem Vorteil nutzen.

Die Anwerbung zielt darauf ab, dem Fachkräftemangel im Zielland entgegenzuwirken (vgl. Rottscheidt 2021: Z.21). Aufgrund der erhöhten Flexibilität und Mobilität von Arbeitsmigrant*innen hat sich die Realität der Auftraggeber*innen und Arbeitgeber*innen gewandelt. Diese finden sich in einer Konkurrenzsituation wieder, in der um Arbeitsmigrant*innen geworben wird (vgl. Knigge 2016: Z 27).

Welche Gründe einer aktiven Vermittlung und Anwerbung auch immer zugrunde liegen mögen, aus den vorliegenden Daten lässt sich eine Entwicklung ablesen: Unter der Bevölkerung mancher EU-Staaten, die Arbeit sucht, findet ein Umdenken statt. Unabhängig von der Branche wird die Arbeitsmigration in andere EU-Mitgliedsländer nicht mehr als attraktiv angesehen. Menschen aus Herkunftsländern wie Rumänien und Polen sehen es zunehmend als nicht lukrativ an, weiterhin ihr Geld unter schlechten Arbeitsbedingungen im Ausland zu verdienen (vgl. Hermann 2021: Z 7). Der Grund könnte zum einen darin liegen, dass bei steigenden Preisen in den Heimatländern die Kaufkraft der im Ausland erzielten Einkünfte sinkt, zum anderen darin, dass im Heimatland attraktive Arbeitsplätze geschaffen wurden.

Daraus resultiert eine Verschiebung der Herkunftsländer der Arbeitsmigrant*innen entlang der Armutskette. Vermittlungsagenturen suchen Arbeitsmigrant*innen in ärmeren Ländern. So suchen beispielsweise polnische Vermittlungsagenturen in der Ukraine nach Arbeitskräften, die bereit sind, vorübergehend im Ausland zu arbeiten (vgl. Momirovic u. Haertel 2021: Z 17:1723 – 17:2080 u. Z 17:1504 – Z.17:1681). Bezogen auf Deutschland bedeutet dies, dass die Bundesrepublik stetig ihr Einzugsgebiet mit Blick auf die Drittstaaten erweitert, mit denen Anwerbeabkommen geschlossen werden können. Es werden immer neue Anwerbeabkommen mit Nicht-EU-Ländern abgeschlossen, damit die günstigen Konditionen für die Unternehmen erhalten bleiben, die Profite auf Kosten von Arbeitsmigrant*innen erwirtschaften. Schlussendlich verstetigt sich auf diese Weise das Problem des Billiglohnssektors (vgl. Herrmann 2021: Z 12).

Es ist zu erwarten, dass in Zukunft die Anwerbeabkommen mit Drittstaaten ausgeweitet werden (vgl. Kramer 2018: Z.41). Mit Blick auf die wachsende Zahl der Drittstaaten, mit denen Anwerbeabkommen geschlossen werden, und mit Blick auf die Darstellung der bisherigen Situation in den Medien lässt sich vermuten, dass in Zukunft die Verstöße gegen geltendes Recht eher zu- als abnehmen werden. Schon jetzt wird bewusst oder fahrlässig gegen geltendes Recht verstoßen. Beispielsweise werden Menschen aus der Ukraine angeworben und nicht ausreichend über den von ihnen als Drittstaatler*innen benötigten Aufenthaltstitel aufgeklärt und informiert (vgl. Momirovic u. Haertel Z 17:1723 – 17:2080 und Z 17:1504 – Z 17:1681, Z 17:769 – 17:959 und 17:0 – 17:365).

Hinzu kommt, dass sie unter falschen Voraussetzungen ins Land gelockt und mit Falschaussagen bewusst getäuscht werden. Es werden seitens der Vermittlungsagenturen falsche Versprechen, wie beispielsweise das 10-fache Gehalt des Normaleinkommens, gemacht (vgl. Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: Z 2:2354 – 2:2968). Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass Menschen von den Vermittlungsagenturen nicht selten zum Lügen oder Vortäuschen falscher Tatsachen aufgefordert werden (vgl. Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: Z 8:1118 – 8:1761).

Auch dann, wenn kein Gesetz gebrochen wird, zeigt die Realität, dass Gesetzeslücken bewusst ausgenutzt werden. So werden Arbeitsmigrant*innen zu Ferienjobbern deklariert, wenn sie im Herkunftsland studieren und ein Jobangebot, das über die Arbeitsagentur ausgeschrieben wurde, annehmen. Jedoch reicht es auch, lediglich den Namen der Arbeitsagentur zu übermitteln. Wird ein Ferienjob angenommen, so sind keine weiteren Genehmigungen erforderlich. Das gilt auch für Nicht-EU-Länder (vgl. Kramer 2018: Z 43).

Im Vorfeld oder direkt auf ihrem Weg ins Zielland – als Zwischenstation – erhalten Arbeitsmigrant*innen, die über Vermittlungsagenturen reisen, eine Schulung. Zweck der Schulung ist es, Fragen zum Arbeitsauftrag zu klären und eventuell Sprachkenntnisse zu vermitteln (vgl. (vgl. Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021: Z 3:735 – Z.3:1283).

Festzuhalten ist, dass bei allen Beteiligten bis zur Ankunft Unsicherheiten bestehen (vgl. Momirovic u. Haertel Z 10:1426 – 10:1707, Z 10:2473 – 10:2867, 11:304 – 11:514). Dies trifft sowohl auf die Arbeitsmigrant*innen als auch auf die Auftraggeber*innen zu. Die Auftraggeber*innen können, wie die Corona-Krise gezeigt hat, aufgrund unvorhersehbarer Ereignisse in die Lage geraten, ihren Arbeitskräftebedarf nicht decken zu können, da eine Einreise nicht möglich war (vgl. Dassler Z.6, vgl. Lübke 2020: Z 4:565-4:881). In diesen Fällen bangen sie um das Kapital, da die Kosten der Einreise und Vermittlung in der Regel vorgestreckt werden. Auftraggeber*innen wiederum behalten nach Ankunft der Arbeitsmigrant*innen häufig die Reisepässe ein und geben die Pässe erst zurück, wenn die Arbeitsleistung erbracht und die Einreisekosten abgearbeitet wurden. Hierbei handelt es sich um eine Art illegales Pfandsystem. Bei Auftraggeber*innen, die Arbeitsmigrant*innen im Bereich der häuslichen Pflege beschäftigen, entstand zu Beginn der Corona-Pandemie Unsicherheit, da zugesagte Arbeitsstellen nicht angetreten werden konnten oder Arbeitsmigrant*innen früher abreisten (vgl. Momirovic u. Haertel 2021: Z 11:304 – 11:514).

Die mediale Darstellung in den von uns analysierten Beiträgen lässt den Schluss zu, dass die Arbeitsmigrant*innen zu einem entmachteten Spielball von Funktionären der Politik, Vermittlungsagenturen

und zuletzt auch der Auftraggeber*innen geworden sind. Mit falschen Versprechen seitens der Arbeitgeber*innen und falschen Vorstellungen werden viele Arbeitsmigrant*innen gelockt (vgl. Knigge Z.56). Damit wird der permanente Zustand der Unsicherheit der Arbeitsmigrant*innen aufrechterhalten und verstärkt (vgl. Lübke 2020: Z 4:565-4:881).

Ob die Strategie der Politik, Arbeitsmigrant*innen aus Drittstaaten anzuwerben, eine Sicherung des Billiglohnssektors bezweckt oder ob es zu einem Umdenken kommen wird, bezüglich der Art und Weise, wie Menschen aufgrund ihrer prekären Lebenssituation in die Arbeitsmigration gezwungen werden, wird die Zukunft zeigen (vgl. Grassmann 2021: Z20, vgl. Hermann 2021 Z 12).

Abschließend ist auf die Schwierigkeit zu verweisen, anhand der ausgewerteten Beiträge allgemeingültige Aussagen zu treffen. Die mediale Darstellung zeigt, dass es branchentypische Unterschiede bei den Anwerbe- und Vermittlungsprozessen gibt. Die Berichterstattung findet stets aus einem besonderen Blickwinkel statt und je nach Sichtweise werden wichtige Details benannt oder nicht benannt. Die Berichterstattung in den Beiträgen unterscheidet sich, je nachdem, ob der Fokus auf den Interessen der Arbeitsmigrant*innen oder den Interessen der Auftraggeber*innen liegt.

7.7 Soziale Arbeit

Die Einsichten, die wir im Rahmen unserer Beschäftigung mit den prekären Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Bereichen Care-Migration, Saisonarbeit und der Fleischindustrie gewonnen haben, führten uns zu dem Schluss, dass dieses Gebiet ein wichtiges Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit ist. Wir bildeten daher die Kategorie „Soziale Arbeit“, um anhand dieser Kategorie Merkmale herauszuarbeiten, die mit der Sozialen Arbeit in Zusammenhang stehen.

Die Soziale Arbeit greift in soziale Probleme ein und versucht, die Folgen für die Betroffenen zu lindern. Im Bereich der prekären Beschäftigung wurden eine Vielzahl sozialer Probleme benannt, die auch in den Zuständigkeitsbereich der Sozialen Arbeit fallen. Darüber hinaus ist die Soziale Arbeit aufgefordert, weitere gesellschaftliche Akteure dazu zu animieren, sich für eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitsmigrant*innen einzusetzen.

In allen von uns untersuchten Bereichen der prekären Beschäftigungen lassen sich zwei Teilaspekte näher beleuchten. Dies sind zum einen die ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnisse, denen die Migrant*innen ausgesetzt sind, und zum anderen die fehlende Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Rechte.

Im Bereich der Fleischindustrie wird kritisiert, dass den Beschäftigten zu wenig Informationen, Beratung und Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Rechte gewährt werden. Es werden mehr Beratungsstellen gegen die Arbeitsausbeutung, landesweite Beratungsnetzwerke und Erwerbslosenberatungsstellen gefordert (vgl. Laumann 2019: Z 4 u. Knigge 2016: Z 64-65).

Ob sich durch die Arbeit der Beratungsstellen tatsächlich gesellschaftliche Veränderungen erzielen lassen, wird jedoch kritisch beurteilt, da die Arbeitgeber ihre Interessen über Netzwerke in der Politik und gezielte politische Lobbyarbeit zu verteidigen wissen:

„Und es ist nicht so, dass sich in Niedersachsen viele über die Zustände empören oder etwas ändern wollten. Und ich glaube, dass da ein Netzwerk wirkt im negativen Sinne, dass Leute da große Sorge haben, wo sie gesellschaftlich und auch geschäftlich bleiben.“ (Laumann 2019: Z 64-65).

Ähnlich skeptisch äußert sich Almut Knigge im Hinblick auf die Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen:

„Und ich hatte die Hoffnung, dass da jetzt eine Haltungsänderung eintritt, darum muss es letztlich gehen, Gesetze können auch nur einen Rahmen schaffen, aber sie müssen gelebt werden, mit Leben gefüllt werden. Da braucht es eine neue Haltung, eine neue Wertschätzung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber, und diesen Wandel, diese andere Haltung den Menschen gegenüber kann ich nicht feststellen.“ (Knigge 2016:Z 69)

Die Gewerkschaften unterstützen ihre Mitglieder und werben Mitglieder ein. Sie setzen sich darüber hinaus auch für bessere Arbeitsbedingungen von Arbeiter*innen ein, die noch nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Die Arbeitsmigrant*innen begegnen den Gewerkschaften jedoch mit einer gewissen Skepsis, da sie häufig negative Erfahrungen mit Institutionen in ihrem Heimatland gemacht haben. So gibt es zwar mittlerweile Beratungsstellen, an die sich Arbeiter*innen wenden können. Aber nur wenn diese Stellen bereit und in der Lage sind, die Arbeitsmigranten*innen aktiv anzusprechen und sie über ihre Rechte aufzuklären, kommen die Unterstützungsangebote auch an. Dann ist es auch möglich, dass in besonders schwierigen Fällen Juristen*innen zur Unterstützung eingeschaltet werden können (vgl. Eğılmez 2020: Z 30).

„Eine Schwierigkeit ist, dass Leute aus Rumänien und Bulgarien Gewerkschaften aus der Heimat, wie auch viele andere Behörden, als korrupt kennen, jedenfalls nicht als hilfreich und deshalb Gewerkschaften gegenüber sehr skeptisch sind. Von daher wird man sehen müssen. Das wäre natürlich sehr zu begrüßen, wenn die Arbeitsmigranten, sobald sie in Festanstellung kommen, sich auch gewerkschaftlich organisieren.“ (Eğılmez 2020: Z 31).

Die Saisonarbeit ist auf ausländische Arbeiter*innen angewiesen. Dennoch klagen nicht nur die Menschen in der Landwirtschaft über schwere Arbeitsbedingungen, sondern auch die Menschen, die im Hotel- und Gaststättengewerbe Saisonarbeit leisten. Aufgrund der Situation in ihrer Heimat sind die Arbeitsmigrant*innen auf ihren Arbeitsplatz und das Wohlwollen ihrer Arbeitgeber angewiesen. Die Beratungsstellen gehen aktiv auf die Migranten*innen zu und übergeben ihnen Flyer, um Hilfe anzubieten (vgl. Kramer 2018: Z 36).

„Keine Sorge, erklärt die Frau, sie seien nicht von der Polizei, auch nicht vom Zoll. ‚Keine Kontrolle, nur Information‘, sagt sie und drückt den Männern reihum die Flyer in die Hand. Mit dem Kugelschreiber unterstreicht sie ihre Nummer auf der Rückseite: ‚Wenn ihr Probleme mit eurem Chef habt, meldet euch bei mir.‘ Die Berater bieten ihre Hilfe an, wenn es Probleme mit dem Lohn gibt. Im Notfall schalten sie auch einen Anwalt ein.“ (Kramer 2018: Z 36).

In der Care-Migration werden ausländische Arbeitskräfte ebenso wie bei der Saisonarbeit bevorzugt eingestellt, da sie bereit sind, zu geringen Löhnen zu arbeiten. Es finden sich illegale Arbeiter*innen unter ihnen, die besonders unter ausbeuterischen Verhältnissen leiden. Die Löhne sind sehr niedrig und die Arbeitsbedingungen teilweise unfair. Aufgrund der Abhängigkeit gibt es wenig Gegenwehr auf Seiten der Arbeiter*innen. In den Verträgen sind die Arbeitsaufgaben nicht immer genau definiert (vgl. Momirovic u. Haertel 2021: Z 698f.). Momirovic u. Haertel heben hervor, dass...

„... (es) von illegalen Mitarbeiter*innen [...] weniger Gegenwehr (gibt), das ist eine Form der Ausbeutung, die so nicht geht.“ (Momirovic u. Haertel Z 16: 698).

Es braucht Zufriedenheit auf beiden Seiten, auf Seiten der Betreuer*innen und der Kund*innen. Stefan Lux, der stellvertretende Vorsitzende des Bundesverbandes häusliche Seniorenbetreuung, fordert mehr Rechtssicherheit und faire Bezahlungen (vgl. Momirovic u. Haertel 2021: Z19: 1394).

„Das würde bedeuten, dass man zum Beispiel den Betreuungskräften den Status der arbeitnehmerähnlichen Selbstständigkeit gibt, das würde bedeuten, dass sie als Selbstständige anerkannt werden, aber eben auch in die Sozialversicherung mit hineindürfen, und das ist ein großes Anliegen, was wir haben, um Betreuungskräfte abzusichern, es würde aber eben auch dann diese erwünschte Rechtssicherheit herstellen. Der zweite Punkt ist, dass wir dringend auch die Co-Finanzierung aus der Pflegekasse mit benötigen, nur so, mit diesen beiden Maßnahmen gemeinsam, lässt sich ein Schwarzmarkt wirklich verhindern.“ (Momirovic u. Haertel 2021: Z 14: 1940).

Die Anwerbung erfolgt bei der Saisonarbeit und der Care-Migration oftmals über Vermittlungsagenturen. Ein Beispiel für eine gravierende Ausbeutung der Arbeiter*innen ist die polnische Agentur Pronobel, die zum Ziel der Ermittlungen von Zoll und Bundespolizei wurde (vgl. Esswein, Müller u. Sukhar-chuck 2021).

„Sie durchsuchten mehr als hundert Geschäfts- und Wohnräume von Pronobel, von deren Geschäftsführer Radosław Kopczyński, von 71 deutschen Firmen, die Betreuungskräfte von Pronobel an deutsche Familien weitervermittelt hatten. Gegen Pronobel sei man aktiv geworden wegen der hohen Zahl an Personen, die die Firma nach Deutschland bringe und wegen ihres besonders schlechten Umgangs mit den Arbeitnehmerinnen, heißt es aus Ermittlerkreisen“ (Esswein, Müller u. Sukharchuck 2021).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass es bisher an flächendeckenden Beratungsstellen mangelt, die ausländische Beschäftigte darin unterstützen, ihre Rechte auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchzusetzen. Darüber hinaus ist es jedoch erforderlich, dass die Soziale Arbeit ihren (sozial-)politischen Auftrag annimmt und sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Durchsetzung fairer Löhne für Arbeitsmigrant*innen einsetzt.

7.8 Corona

In diesem Kapitel soll herausgearbeitet werden, auf welche Weise die Corona-Pandemie Einfluss auf den medialen Diskurs über die Beschäftigungsverhältnisse der Arbeitsmigrant*innen genommen hat. Hierfür werden zunächst in einem branchenübergreifenden Vergleich Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Berichterstattungen über die Saisonarbeit, die Care-Arbeit und die Fleischindustrie herausgearbeitet. Anschließend werden Besonderheiten der Berichterstattungen innerhalb der einzelnen Branchen näher betrachtet.

Branchenübergreifender Vergleich

In den Berichterstattungen zu allen drei Branchen wird darauf verwiesen, dass die strukturellen Missstände der jeweiligen Branche in der Corona-Pandemie deutlich zu Tage traten. So wurde besonders im Bereich der Saisonarbeit und der häuslichen Pflege offenkundig, wie abhängig das deutsche System von der Migration ausländischer (Fach-)Kräfte ist:

„Wie alternativlos – und zugleich störanfällig – das hat auch die Corona-Krise gezeigt: Von den Einschränkungen der Reisefreiheit infolge der Pandemie waren und sind auch die saisonalen Erntehelfer*innen betroffen. Viel deutlicher wurde die Abhängigkeit der Landwirte von diesem System. Ersatz für die mobilen Kräfte war zumindest in Deutschland schlicht nicht zu bekommen.“ (Rottscheidt 2021: Pos 24).

„Wenn die [Betreuungskräfte] wegen der Corona-Krise nicht mehr ins Land kommen, droht der Kollaps.“ (Lübbe 2020: S. 1: 178).

„Bis zu 200.000 pflegebedürftige Familien könnten, sollte sich die Situation nicht ändern, ab Ostern ohne Betreuung dastehen“ (ebd. S. 3: 88).

Auch die Tatsache, dass viele Care-Arbeiter*innen, die keinen Arbeitsvertrag hatten, nicht einreisen konnten, obwohl Pflege- und Betreuungskräften grundsätzlich eine Einreise gestattet worden war, legt den Finger auf die oftmals prekären Beschäftigungsverhältnisse in dieser Branche.

In der Fleischindustrie waren es vor allem die Masseninfektionen an Covid-19, die die prekären Wohn- und Arbeitsbedingungen der Werksarbeiter*innen aufzeigten:

„Am Schlachtband sind die Arbeits Bühnen oft relativ klein, oft stehen zwei oder drei Menschen zusammen auf einen Podest. Da sind 1,50 Meter Abstand nicht darzustellen. Die kleinen Betriebe können sich Umbaumaßnahmen nicht leisten. [...] Die Bedingungen in den Unterkünften sind schlimm, da sitzen so viele Menschen aufeinander, wenn da einer infiziert ist, überträgt sich das schnell.“ (Aschenbrenner 2020: Z 8).

Neben den beengten Wohn- und Arbeitsverhältnissen findet sich als weitere mögliche Ursache für die hohe Zahl an Infektionen, dass die Arbeitsmigrant*innen – entgegen rechtlicher Bestimmungen – zum Teil nur für jene Tage bezahlt werden, die sie tatsächlich arbeiten. Dies legt die Vermutung nahe, dass

der Arbeit aus Angst vor Verdienstauffälligkeiten auch mit Krankheitssymptomen oder nach Kontakt mit Infizierten nachgegangen wurde (vgl. Eğılmez 2020: 2020: Z 24).

Auch wurde in den Berichterstattungen aller Branchen deutlich, dass sich die ohnehin bereits prekären Arbeitsbedingungen durch die Pandemie nochmals verstärkt haben. So arbeiten und leben Arbeitsmigrant*innen in der Fleischindustrie unter derart schlechten Bedingungen, dass dieser Zustand „natürlich auch ein Problem [ist], das man schon lange vorher hätte angehen müssen: dass die Leute menschenunwürdig, gesundheitsgefährdend untergebracht sind. Das war vorher schon auch der Fall, aber jetzt sind sie durch Corona nochmal besonders gefährdet.“ (Eğılmez 2020: 2020: Z 22).

Aufgrund der gefährdenden Art der Unterbringung, der fehlenden Möglichkeit, sich nach der Arbeit zu erholen, und aufgrund der körperlich besonders anstrengenden Arbeit neigen viele Arbeiter*innen zur „Totalerschöpfung“. Während der Pandemie gehen die Migrant*innen zusätzlich auch noch vermehrt das Risiko einer Corona-Infektion ein, da sie nicht so untergebracht sind, dass sie im Falle einer Quarantäne alleine in einem Raum leben können (vgl. Eğılmez 2020: 2020: Z 7).

Ähnlich verhält es sich bei der Saisonarbeit: So bezeichnet DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel „die Arbeit auf deutschen Feldern für mehr als 50.000 Menschen im zweiten Corona-Jahr erneut [als] Hochrisikozone“ (Herrmann 2021: Z 19) u.a., da nicht überprüft werde, ob die Hygienekonzepte tatsächlich umgesetzt werden (vgl. ebd., Z 24).

Auch in der Care-Arbeit hat sich die Situation verschärft: Hier kann zwar der Infektionsschutz wesentlich besser gewährleistet werden, doch führen die Sicherheitsmaßnahmen zu noch belastenderen Arbeitsbedingungen. So werden die Care-Arbeiter*innen oftmals dazu angehalten, ihre ohnehin geringen Kontakte noch weiter einzuschränken. Da sie kaum das Haus verlassen, führen sie ein Leben in Isolation (vgl. Momirovic & Haertel 2021). Als weitere erschwerende Faktoren kommen die unsicheren und erschwerten Ein- und Ausreisebedingungen hinzu, die zu Arbeitsausfällen und damit einhergehenden existenziellen Notlagen bei jenen Care-Arbeiter*innen führen, die nicht einreisen können:

„Das Corona-Virus hat meine Pläne ruiniert. Ich konnte ein Jahr lang nicht arbeiten, obwohl ich es unbedingt wollte. Ich hätte das Geld sehr gebraucht. Wenn die Corona-Maßnahmen noch so weiter gehen, dann weiß ich nicht was ich machen soll.“ (Sniegoska 2021: Z 56)

Für bereits im deutschen Haushalt arbeitende Betreuungskräfte kann die Situation bedeuten, dass sie nicht abgelöst werden können und trotz Heimweh länger als geplant in Deutschland bleiben (vgl. Momirovic & Haertel 2021).

Als weitere Gemeinsamkeit der Berichterstattung über die verschiedenen Branchen sei hier noch zu nennen, dass sich der Arbeitsmarkt durch die variierende Verfügbarkeit der Arbeitskräfte veränderte. So kamen beispielsweise in allen Branchen weniger Arbeiter*innen aus Sorge vor Ansteckung oder aufgrund von Ein- oder Ausreisebeschränkungen.

„Doch vor allem viele Polen seien aus Angst vor Ansteckung mit dem Corona-Virus diesmal nicht gekommen, obwohl sie noch mit dem Pkw hätten einreisen dürfen, berichtet der Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Landwirtschaft. Die Rumänen wiederum durften nach tagelangen Unklarheiten einfliegen, nachdem die deutsche Politik dafür den Weg freigemacht hatte.“ (Hartmann 2020: Z 6).

„Andere Betreuerinnen fürchteten, dass sie, wenn sie einmal in Deutschland seien, nicht oder nur schwer wieder in ihre Heimat zurückkehren könnten. Denn wer aus Deutschland zurück nach Polen geht, muss zunächst zwei Wochen in Quarantäne. Vielen Menschen ist das zu viel. Hinzu kommen Reisebeschränkungen. Litauen etwa lasse Betreuer und Betreuerinnen ohne festen deutschen Wohnsitz gar nicht mehr nach Deutschland ausreisen. Polinnen und Polen

hingegen dürften mit einer Pendlerbescheinigung der Bundespolizei noch rein.“ (Lübbe 2020: Z).

Die entstandenen Betreuungslücken in der 24-Stunden-Betreuung wurden durch eine Verlängerung des Aufenthaltes der bereits anwesenden Betreuer*innen kompensiert (vgl. ebd.). Ähnliche Kompensationsstrategien gab es auch in der Saisonarbeit. Hier hatte die Politik eine Verlängerung der sozialversicherungsfreien Aufenthaltsdauer ermöglicht (vgl. Grassmann 2021: Z 23). Diese Verlängerung bedeutet jedoch, dass die Arbeiter*innen nicht gegen Krankheit oder Arbeitslosigkeit versichert sind und aufgrund einer geringeren beitragspflichtigen Beschäftigungszeit im Alter weniger Leistungsansprüche haben. Die aus der Sozialversicherungsfreiheit erwachsenen Nachteile für die Arbeiter*innen verschärften sich also noch weiter.

Ein wesentlicher Unterschied bei der medialen Berichterstattung ist im Hinblick auf die Perspektive zu beobachten, aus der die Situationen jeweils bewertet werden. Auffällig ist, dass die meisten Berichte über die Saisonarbeit die Arbeitgeber*innenperspektive einnehmen: So wird deutlich mehr darüber berichtet, auf welche Weise die Corona-Krise für die Landwirte zu immensen personellen und finanziellen Einbußen führt, als darüber, welche Konsequenzen die Situation für die Erntehelfer*innen mit sich bringt. Der Fokus auf die widrigen Umstände für die Arbeitgeber*innen spiegelt sich auch inhaltlich etwa in folgender Textstelle wider, in der der Eindruck entsteht, Hygienemaßnahmen würden nicht zum Wohl der Arbeiter*innen durchgeführt werden, sondern vor allem aus einem wirtschaftlichen Interesse heraus:

“Natürlich bedeute das alles [Anm. d. Autor*innen: 50 000 erworbene Schnelltests] erheblich mehr Kosten, aber es sichere letztlich die Qualität seiner Ware und damit den Absatz, meint der Spargelbauer.“ (Dassler 2021: Z 17).

Anders sieht es bei der Berichterstattung über die Care-Arbeit aus. Für die Erstellung der Beiträge wurden einzelne Care-Arbeiter*innen in ihrem Alltag begleitet und zu ihrer Situation befragt. Die Darlegung ihrer Situation nimmt einen Großteil der vermittelten Inhalte ein, besonders in den Dokumentationen. Neben ihnen kommen jedoch auch die zu pflegenden Menschen und ihre Angehörigen zu Wort, die von fehlender Planungssicherheit (vgl. Lübbe 2021: S. 3: 797; Momirovic & Haertel 2021), erhöhtem Aufwand aufgrund der Infektionsschutzmaßnahmen und einer verzweifelten Suche nach neuen Betreuungskräften berichten (vgl. Momirovic & Haertel 2021).

In Hinblick auf die Fleischindustrie zeichnen die Beiträge nahezu ausschließlich ein Bild der prekären Arbeits- und Sicherheitsverhältnisse der Beschäftigten und die Konsequenzen dieser Zustände für die Werksarbeiter*innen. In einem Bericht äußert sich der Autor sogar in direkter Form kritisch gegenüber den Arbeitgeber*innen:

“Das stellt natürlich die Firmen vor eine gewisse Herausforderung. Mein Mitleid mit den Firmen hält sich da sehr in Grenzen. Das hätten sie lange vorher machen müssen.“ (Eğilmez 2020: Z 23).

Während also in der Saisonarbeit überwiegend aus der Arbeitgeberperspektive berichtet wird, schildern die Berichte über die Fleischindustrie die Situation der Werksarbeiter*innen mit einem kritischen Blick auf die Arbeitgeber*innen. Dies könnte mit der enormen medialen Aufmerksamkeit zusammenhängen, die die Fleischindustrie aufgrund der zahlreichen Masseninfektionen auf Schlachthöfen erhielt und im Rahmen derer viel Kritik an den Arbeitsbedingungen in dieser Branche geübt wurde.

Brancheninterne Betrachtung

Im Folgenden sollen nun Beobachtungen dargelegt werden, die sich in den Berichterstattungen über die einzelnen Branchen finden lassen.

In einem Bericht über die Saisonarbeit wird deutlich, wie unterschiedlich verschiedene Interessengruppen den Umgang mit den pandemiebedingten Erfordernissen bewerten. So wurde etwa die Entscheidung über einen reduzierten Wechsel der Erntehelfer*innen von der Bundeslandwirtschaftsministerin als “Beitrag zur Pandemiebekämpfung” präsentiert (vgl. Herrmann 2021: Z 18). Ein Vorstandsmitglied

des Deutschen Gewerkschaftsbundes hält dem entgegen, dass diese Maßnahme jedoch bedeutet, dass der Arbeitsplatz der Erntehelfer*innen damit erneut zu einer "Hochrisikozone" werde:

"Nicht nur aus gesundheitlichen Gründen: Wer nicht versichert ist, muss seine Behandlung im Falle einer Krankheit selbst bezahlen. Auch Piel sagt zur Ausweitung der sozialversicherungsfreien Zeit deshalb: 'Das ist staatlich ermöglichtes Sozialdumping.'" (Herrmann 2021: Z 19).

Weiterhin heißt es, das Bundeslandwirtschaftsministerium habe einen Maßnahmenkatalog zum Schutz vor Infektionen zusammengestellt. Was zunächst sehr verantwortungsbewusst klingt, erscheint nach der kritischen Beurteilung durch besagtes DGB-Vorstandsmitglied in einem ganz anderen Licht: Die Formulierungen des Maßnahmenkatalogs seien unverbindlich und „es werde viel zu selten kontrolliert, ob der Arbeitsschutz und die Hygienekonzepte eingehalten werden“ (Herrmann 2021: Z 24).

Bei den Berichten über die Fleischindustrie fällt ein Beitrag mit der Besonderheit auf, dass über gesetzliche Veränderungen in der Branche berichtet wird. Im Dezember 2020 wurde in der Fleischindustrie über ein Arbeitsschutzkontrollgesetz erfolgreich im Bundestag abgestimmt wurde, das seit dem 1.1.2021 in der Fleischindustrie Anwendung findet. Im Detail bedeutet dieses Gesetz das Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in den Bereichen Schlachtung und Zerlegung, die Pflicht zur elektronischen Arbeitszeiterfassung und eine Mindestkontrollquote von Betrieben sowie höhere Strafen für Arbeitgeber*innen bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz und Mindeststandards für Gemeinschaftsunterkünfte (vgl. Erol u. Schulten 2021: S. 16).

Insgesamt beurteilen die Autor*innen des Reports über die Fleischindustrie das neue Arbeitsschutzgesetz aber wie folgt:

"Jenseits aller konkreten Kritikpunkte im Detail wird mit der letztendlich mit großer Mehrheit verabschiedeten Version des Arbeitsschutzkontrollgesetzes insgesamt ein wichtiger Schritt zur Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie vollzogen. Auch die Gewerkschaften sehen in dem Gesetz einen ‚historischen Meilenstein‘, der nun ‚die Chance eröffnet, die gesamte Branche neu zu ordnen‘ (NGG 2020f.). Allerdings lehren die Erfahrungen der Vergangenheit, dass die Fleischunternehmen immer wieder neue prekäre Arbeitspraktiken finden, um ihr auf Billigproduktion basierendes Geschäftsmodell zu erhalten. Viel wird deshalb davon abhängen, wie dieses Gesetz in der Praxis umgesetzt und die Umsetzung entsprechend kontrolliert wird." (Erol u. Schulten 2021: S. 18).

Bei den Berichten zur Pflegebranche sticht eine Analyse besonders hervor. In dieser finden sich Belege, dass das deutsche Pflegesystem Anfang 2020 durch die Corona-Krise vor einem Zusammenbruch stand, da viele ausländische Pflegekräfte durch Reisebeschränkungen nicht mehr nach Deutschland einreisen konnten. Ein Vorstandsmitglied eines deutschen Pflegeunternehmens beschreibt die angespannte Lage in ihrem Unternehmen:

"Etwa vier Wochen können wir das noch durchhalten“, sagt Bohl. „Danach wird es auch für uns eng.“ (Lübbe 2020: S. 4).

Auch hier war die Situation von Pflegekräften vor der Corona-Krise bereits angespannt, sodass folgende Lage in der Care-Arbeit entstanden ist: Ganze 90 Prozent der Betreuungspersonen arbeiteten illegal in Deutschland (vgl. Lübbe 2020: S. 7).

Diese Feststellung bedeutet, dass die Care-Migrant*innen ohne Kranken- und Unfallversicherung, folglich illegal, in der Pflege gearbeitet haben. Da sich die Einreisebestimmungen aber insofern verändert haben, dass nur Pflegekräfte mit offiziellen Arbeitsverträgen einreisen dürfen, könnte ein Kollaps noch wahrscheinlicher werden (vgl. Lübbe 2020: S. 7-8).

Es zeigt sich abschließend, dass die Berichterstattung bezüglich der Einflüsse der Corona-Pandemie auf die Care-Migration sehr vielschichtig ist. Es werden die Schwierigkeiten der Arbeitnehmer*innen genauso aufgezeigt wie die der Arbeitgeber*innen. Es werden Einzelschicksale der Arbeitsmigrant*innen

beleuchtet sowie die pandemiebedingten Anforderungen, die an die Arbeitgeber*innen gestellt werden. Das Fehlen einer kritischen Haltung zum Wirtschaftssystem könnte der Grund dafür sein, dass die Motive der Arbeitgeber*innen, die auf diese mitunter menschenrechtsverletzende Weise Menschen beschäftigen, nicht näher beleuchtet und hinterfragt werden. Eine solche kritische Haltung zu fördern, könnte einen weiteren Fokus des bislang fehlenden politischen Handelns bilden. So könnte diesen Missständen auch im Rahmen von Arbeits- und Sozialpolitik entgegengewirkt werden.

7.9 Pro und Contra Arbeitsmigration

Gegenstand der Kategorie „Pro und Contra Arbeitsmigration“ sind die Grundhaltungen zur Arbeitsmigration, die in den ausgewerteten Artikeln und Dokumentationen vertreten werden. Von Interesse ist dabei, ob die Bereiche Saisonmigration, Care-Migration und Arbeitsmigration in der Fleischindustrie von den Autor*innen unterschiedlich bewertet werden.

Es gibt verschiedene Gründe, warum die Arbeitsmigration von so großer Bedeutung für Deutschland ist. Ein Grund ist die Notwendigkeit, Arbeiter*innen aus dem Ausland für Tätigkeiten anzuwerben, für die sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht ausreichend Arbeitskräfte finden lassen. Dies soll anhand der Saisonarbeit verdeutlicht werden: Mit erheblichem körperlichen Aufwand auf einem Feld zu arbeiten, sei es bei Kälte oder bei großer Hitze, wird von der einheimischen Bevölkerung als wenig attraktiv angesehen. Auch die niedrige Bezahlung wirkt auf einheimische Arbeitskräfte abschreckend, da sie nicht ausreicht, um ihre Lebenshaltungskosten im Inland zu decken oder ihren Lebensstandard aufrechtzuerhalten. Eine über den Mindestlohn hinausgehende Entlohnung würde angesichts der niedrigen Preise für landwirtschaftliche Erzeugnisse dagegen das Einkommen der Landwirte mindern. Durch diesen Druck, aber auch dadurch, dass niedrige Preise und ein reichhaltiges und schnell zur Verfügung stehendes Angebot die Erwartungen der inländischen Bevölkerung spiegeln, zeigt sich die Abhängigkeit von der Arbeitsmigration. Nicht zuletzt sind niedrige Preise für Konsumgüter, insbesondere für Lebensmittel, ein wichtiger Faktor, die Kosten für den Grundbedarf und damit auch Lohnsteigerungen in anderen Wirtschaftszweigen niedrig zu halten.

Vor diesem Hintergrund wird die Saisonmigration aus Sicht der deutschen Gesellschaft in den Artikeln und Dokumentationen überwiegend positiv bewertet, da ohne die Saisonarbeiter*innen aus dem Ausland die kostengünstige Lebensmittelversorgung nicht gewährleistet werden kann. So zitiert Michael Grassmann exemplarisch den Präsidenten des Deutschen Bauernverbands Joachim Rukwied:

„Ohne diese Unterstützung könnten wir unsere Bevölkerung nicht mit frischen, heimischen Lebensmitteln versorgen, auch nicht mit dem geliebten Spargel.“ (Grassmann 2021: Z 17.)

Auch Ina Rottscheidt kommt zu dem Schluss, dass auf den Einsatz von ausländischen Saisonarbeiterinnen nicht verzichtet werden kann:

„[D]as System Saisonarbeit [scheint] derzeit alternativlos, zu groß seien die internationalen Verflechtungen, die Anbauflächen und der Druck innerhalb von Vertriebswegen.“ (Rottscheidt 2021: Z 23).

Auch Steffen Herrmann betont die wichtige Funktion der Arbeitsmigrant*innen. Er lässt die Gewerkschafterin Piel zu Wort kommen:

„Ohne die Saisonbeschäftigten aus Rumänien, Polen oder Bulgarien gäbe es keinen Spargel, keine Erdbeeren und keinen Wein.“ (Herrmann 2021: Z 25).

Aus diesem Grund fordert Piel auch faire und gerechte Arbeitsbedingungen für die ausländischen Saisonarbeitskräfte:

„Sie haben faire Bezahlung, bessere Bedingungen und Schutz verdient wie jeder andere auch.“ (Herrmann 2021: Z 25).

Auch in pflegerischen Berufen zeigt sich ein enormer Mangel an Fachkräften, der mit Hilfe von Agenturen aus dem Ausland abgedeckt werden soll. Diese sogenannte „Abhängigkeit“ gilt jedoch für beide

Seiten, denn trotz der geringen Verdienstmöglichkeiten bricht der Strom an Arbeiter*innen aus dem Ausland nicht ab, da diese auf die Arbeitsplätze in Deutschland angewiesen sind. Der hohe Bedarf an Arbeitsmigrant*innen ist Gegenstand der Artikel und Dokumentationen im Bereich der Care-Migration. So betonen sowohl Emilia Sniegoska, Sascha Lübbe als auch Mirjana Momirovic und Caroline Haertel, dass insbesondere in der ambulanten Altenpflege ohne die ausländischen Pflegekräfte der steigende Versorgungsbedarf nicht gedeckt werden kann (vgl. Sniegoska 2021: Z 9f ; Lübbe 2020: Z 91; Momirovic u. Haertel 2021: Z 1349).

„In Deutschland gibt es keine Alternative, Pflegeheime könnten sie nicht aufnehmen, dort fehlt es sowohl an Kapazitäten als auch an Personal, daher sage ich: „Osteuropäische Betreuungskräfte in Deutschland sind systemrelevant.“ (Momirovic u. Haertel 2021: Z 1349).

Darüber hinaus wird in dem Beitrag von Momirovic und Haertel auch das Versagen der deutschen Politik angesprochen. Viele ausländische Beschäftigte im Bereich der ambulanten Pflege sind irregulär beschäftigt. Die Politik ist gefordert, diesen Schwarzmarkt zu bekämpfen und für Rechtssicherheit und Bezahlbarkeit der häuslichen Pflege zu sorgen (vgl. (Momirovic u. Haertel 2021: Z 2056).

In ihren Herkunftsländern finden die Arbeiter*innen entweder gar keine Beschäftigung oder eine Beschäftigung für einen Lohn, der nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt für sich selbst und ihre Familien sicherzustellen. Im Vergleich zum Herkunftsland erhalten sie in Deutschland einen Lohn, mit dem sie ihre Familien in ihrem Heimatland beinahe problemlos unterstützen können.

„Das Durchschnittseinkommen ist in Polen niedrig. Jeder fünfte Angestellte bekommt ein Bruttolgehalt von 2800 Zloty - ca. 615 €. Deshalb ist eine Arbeit in Deutschland für viele finanziell attraktiv.“ (Sniegoska 2021: Z 19).

Aber auch Pflegebedürftige sind auf die Arbeitsmigrant*innen in der häuslichen Pflege angewiesen:

„Dass es in meinem Land keine Arbeit für Menschen in meinem Alter gibt. Das ist nicht zu fassen, dass ich in meinem Land nicht unter anständigen Bedingungen leben kann. Ich war 17 Jahre lang berufstätig, jetzt bin ich Rentnerin. Aber meine Rente reicht nicht aus, um ein normales Leben zu führen.“ (Sniegoska 2021: Z 27).

Obwohl die Beschäftigung im Ausland im Vergleich zu den Arbeitsbedingungen im Herkunftsland auf den ersten Blick eine Verbesserung für die Arbeiter*innen zu sein scheint, zeigt sich, dass die Bedingungen dennoch schlecht sind und ein Einschreiten von Gewerkschaften erforderlich machen. Arbeiter*innen werden mit Versprechungen und der Ankündigung angeworben, dass die ausgehandelten Bedingungen mit dem nationalen Recht übereinstimmen würden, jedoch ist dies nicht immer der Fall. Sozialversicherungen von Saisonarbeiter*innen werden nicht so abgeschlossen, wie sie es sollten, und auch die Unterbringung und Hygienebedingungen zeigen oftmals Mängel auf. Der Einsatz von Gewerkschaften und Sozialarbeiter*innen ist vor allem seit Beginn der Pandemie noch wichtiger geworden, um ein sicheres Wohn- und Arbeitsumfeld zu schaffen. Das Engagement unterschiedlicher Organisationen, der Einsatz von Gewerkschaften und das Herstellen einer Öffentlichkeit, deren Interesse für die Thematik mit Hilfe verschiedener Medien geweckt wurde, sollte dazu führen, dass die angeworbenen Arbeitskräfte nicht mehr nur als sogenannte „billige“ Arbeitskräfte angesehen werden, sondern auch die Menschen, die hinter diesen Arbeiten stecken, wahrgenommen werden.

Die Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie werden in den analysierten Artikeln durchweg kritischer beurteilt. Auch hier wird zwar darauf verwiesen, dass die Jobs in der deutschen Fleischindustrie ein Einkommen ermöglichen, das das Überleben der Familien in den Herkunftsländern sichert. Gleichzeitig wird aber auch auf die ethische Fragwürdigkeit dieser Argumentation hingewiesen:

„Man hat der Bevölkerung erfolgreich glauben machen wollen, dass es eine Win-win-Situation ist: Wir haben für die Arbeitsmigranten Arbeit hier, die diese Menschen zuhause nicht haben, sie verdienen hier fünfmal so viel wie beim Mindestlohn in Rumänien, dazu haben wir noch das billige Fleisch.“ (Eğilmez 2020: Z 9-10).

Auffallend ist jedoch, dass in den analysierten Artikeln und Dokumentationen im Gegensatz zur Situation der Arbeitsmigrant*innen in der Saisonarbeit oder Fleischindustrie die Gewerkschaften im Bereich der Care-Migration nicht als Akteure benannt werden, die sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen. Aber auch in diese Branche kommt allmählich Bewegung. Bisher wurden die Interessen der Pflegeberufe durch Verdi, Pflegekammern und Berufsverbände vertreten. Im Mai 2020 wurde eine spezielle Pflegegewerkschaft, der Bochumer Bund, gegründet. Auf den Seiten des Bochumer Bundes heißt es: „Um die Situation und die Arbeitsbedingungen für Pflegende deutlich zu verbessern, ist ein hoher Organisationsgrad erforderlich. Denn nur solidarisches und gemeinschaftliches Handeln kann die Gesamtsituation nachhaltig verändern.“ (Bochumer Bund o.J.: o.S.)

8 Soziale Arbeit, Soziale Probleme und prekäre Arbeitsbedingungen

Soziale Arbeit verfolgt die Prinzipien sozialer Gerechtigkeit und hat es sich zur Aufgabe gemacht, sich für die Verbesserung der Lebensbedingungen benachteiligter Menschen oder gesellschaftlicher Gruppen einzusetzen (vgl. Ebert und Klüger 2020: 59). Im Mittelpunkt der Sozialen Arbeit stehen die einzelnen Menschen mit ihren individuellen Vorstellungen davon, was ihnen gut tut, was ihr Wohlbefinden kennzeichnet oder auch, wofür es sich lohnt, sich einzusetzen (vgl. Wendt 2015: 30). Die Bedeutung von Sozialer Arbeit wird in der Gesellschaft am stärksten deutlich, wenn sie Menschen unterstützt, die ihr Leben nur mit Schwierigkeiten meistern und bewältigen können (vgl. Wendt 2015: 26). Mit Anknüpfung an die UNO-Menschenrechtsdeklaration von 1948 beschreibt Staub-Bernasconi die Soziale Arbeit als eine Menschenrechtsprofession (vgl. Spiegel 2008: 28) und setzt damit einen Meilenstein für die Profession Soziale Arbeit.

Mit dem Ansatz des Sozialen Problems schafft Staub-Bernasconi ein Verständnis für Bedürfnisse, Wünsche und für die Folgen, die entstehen, wenn diese nicht erfüllt werden. Durch diese Theorie wird besser verständlich, wieso Menschen Entscheidungen treffen, die für andere Menschen nicht nachvollziehbar sind. Im Zentrum dieser Theorie wird zunächst eine Unterscheidung von Bedürfnissen und Wünschen vorgenommen. Alle Menschen haben dieselben biologischen, psychischen und sozialen Bedürfnisse, die befriedigt werden müssen (vgl. Spiegel 2008: 27). Jedoch können die Ressourcen zur Befriedigung dieser Bedürfnisse und Wünsche für die Mitglieder in den sozialen Systemen unterschiedlich knapp bemessen sein. Außerdem ist die Befriedigung dieser Bedürfnisse an die vorherrschenden kulturellen und sozialen Kontexte gebunden (vgl. Heiner u.a. 1998: 14). Zu den Bedürfnissen gehören unter anderem das Bedürfnis nach physischer Integrität, Unversehrtheit und nach sexueller Aktivität, das Bedürfnis nach Einzigartigkeit, nach Sinn, nach Freiheit und nach möglichst großen Handlungsspielräumen, nach sozialer Zugehörigkeit und sozialer Anerkennung, nach einem Gleichgewicht zwischen Geben und Nehmen (vgl. Heiner u.a. 1998: 14).

Wünsche, im Gegensatz dazu, sind begrenzt oder unbegrenzt, legitim oder illegitim. Sie werden als legitim erachtet, wenn sie zum gesundheitlichen und psychischen Wohlbefinden des einzelnen Menschen beitragen und dabei jedoch die Bedürfniserfüllung von anderen Menschen nicht beeinträchtigen. Wünsche werden illegitim, wenn sie auf Kosten der Bedürfnisbefriedigung anderer realisiert werden (vgl. Spiegel 2008: 27). Genau das ist der springende Punkt in unserer Forschungsarbeit. Wünsche von Menschen werden auf Kosten von Bedürfnisbefriedigungen anderer realisiert. Menschen lassen sich auf unfaire Arbeitsteilungen und ungerechte Herrschaftsstrukturen in reichen Ländern ein, um ihr Überleben in weniger reichen Ländern, ihre Existenzsicherung und ihr Wohlbefinden sicherstellen zu können (vgl. Heiner u.a. 1998: 14). In der heutigen pluralisierten Gesellschaft gibt es immer mehr solcher Menschen, die für ihre Bedürfnisse ihren Aufenthaltsort wechseln müssen. Sie müssen ihre Familien und Kinder zurücklassen und sich auf prekäre Arbeitsbedingungen einlassen, damit sie, ihre Familien, ihre Kinder in der Heimat ein besseres Leben haben können.

Die Industrialisierung brachte verschiedene neue Arbeitsformen mit sich, die mit starker Belastung, Gesundheitsgefährdung und Monotonie einhergingen. Im Laufe der Zeit wurden immer mehr Aspekte der Arbeitssituation als Ungleichheiten wahrgenommen. Diese spiegeln sich als Ungleichheiten der Sicherheit des Arbeitsplatzes, der Arbeitszeiten, der Arbeitsbelastungen und der Arbeitszufriedenheiten wider (vgl. Hradil 2005: 301 f). Besonders deutlich ist dies bei der Arbeitsmigration zu beobachten, wenn Menschen (zeitweise) in ein anderes Land umziehen, um einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, damit sie ihre Bedürfnisse (Bedürfnisse der Eltern, Kinder etc.) nach einem besseren Leben in ihrem Herkunftsland befriedigen können. Um diese Bedürfnisse zu stillen, nehmen Menschen diese Arbeiten an und entscheiden sich für ein solches schweres, benachteiligtes Leben.

Diese sozial benachteiligten Menschen leben in materieller, sozialer und kultureller Armut. Sie sind in ihrer Existenz gefährdet und an der gesellschaftlichen Teilhabe gehindert. Eines der schwerwiegendsten Gründe dafür sind die prekären Beschäftigungsmöglichkeiten. Diese prekäre Situation führt häufig zu Überschuldung, Partnerschaftsproblemen, Unfähigkeit, allein selbstbestimmt Leben zu können bis

hin zur sozialen Isolation, gesundheitlichen und psychischen Einschränkungen und Erkrankungen (LISA LSA zitiert nach Wendt 2015: 23). Den Alltag zu strukturieren, zu organisieren erweist sich in dieser Konstellation als besonders schwierig und deutet auf die gesellschaftlichen Bedingungen hin (vgl. Wendt 2015: 23).

Staub-Bernasconi definiert Soziale Probleme als Dilemmata, weil in unserer Gesellschaft Ressourcen knapp sind und unterschiedlich verteilt werden. Die Menschen, die privilegiert sind, besitzen mehr von den als wertvoll geltenden Gütern (vgl. Spiegel 1998: 27). Bestimmte Güter sind wertvoll, weil es in jeder Gesellschaft normierte Vorstellungen vom Wünschenswerten gibt, die als Wert bestehen. In der heutigen Gesellschaft können zu solchen Werten Wohlstand, Sicherheit, Gesundheit und individuelle Autonomie gezählt werden.

Ein gutes Leben kann durch die Verfügung über diese Güter verwirklicht werden, beim Fehlen dieser Güter gelingt dies jedoch nicht. In der Literatur werden neben Geld auch eine unkündbare Stellung und gesunde Arbeitsbedingungen aufgezählt (vgl. Hradil 2005: 28). Außerdem gibt es nach Staub-Bernasconi individuelle Wünsche, die grenzenlos sein können und für die Befriedigung der Bedürfnisse und Wünsche müssen andere Menschen beeinträchtigt werden. Einige Menschen sind also anderen Menschen unterlegen und ausgeliefert (vgl. Spiegel 1998: 27 f).

Egal, wie sich Menschen entscheiden, zu leben, welchen Weg sie einschlagen, um ihren Bedürfnissen nachzukommen und – selbst, wenn sie von objektiven Normvorstellungen abweichen – so ist der respektvolle Umgang mit jedem Menschen und dessen Vorstellungen vom Leben eine Kernkompetenz der Sozialen Arbeit (vgl. Wendt 2015: 30). Moralische Konflikte, denen wir als Sozial Arbeiter*innen gegenüber stehen, lassen manche Male keine einfachen Antworten zu und müssen mit moralischer Urteilskraft und ethnischer Reflexionskompetenz durchleuchtet werden (Lob-Hüdepohl u. Lesch 2007 zitiert nach Ebert u. Klüger 2020: 62). Über herrschende Missstände aufmerksam zu machen, ist in diesem Kontext die Wertorientierung und die Aufgabe der Sozialen Arbeit.

9 Fazit

Wir haben in unserer Forschungsarbeit Beiträge verschiedener Diskurssektoren im Rahmen einer Diskursanalyse ausgewertet. In den unterschiedlichen Medien werden den Rezipient*innen in der Summe eindringliche Bilder von der prekären Lebens- und Arbeitssituation von Arbeitsmigrant*innen vermittelt. Feststellen lässt sich, dass das Thema während der Pandemie in einem wesentlich breiteren Umfang medial präsent wurde als vor der Pandemie. Mit den Begriffen der Medienforschung „Agenda-Setting“ und „Framing“ wird erforscht, welche Themen in welchem Umfang auf die Tagesordnung gesetzt werden, wo sie zeitlich (z.B. Fernsehbeiträge) und räumlich (z.B. Zeitungsartikel) platziert werden, in welche Kontexte sie gestellt und aus welchem Blickwinkel sie dargestellt werden, um Einfluss auf die Prozesse der Meinungsbildung zu nehmen. Während der Corona-Krise rückten die schlechten Arbeitsbedingungen immer mehr in den Vordergrund. In den unterschiedlichen Beiträgen werden die Probleme aus Sicht der Konsument*innen, der Unternehmer*innen (Saisonarbeit), oder der Arbeitskräfte (Care-Migration, Fleischindustrie) geschildert. Die Beiträge sind mal mehr, mal weniger tief recherchiert, wissenschaftlich fundiert und objektiv. In Abhängigkeit von der Quelle werden die Zusammenhänge nicht nur auf individueller, sondern auch auf struktureller Ebene analysiert. Zum Teil werden die Beiträge mit einem Appell an die Politik verknüpft, gegen die Missstände vorzugehen oder unterstreichen die Rolle der Gewerkschaften.

Die kategorienbasierte Analyse hat gezeigt, welche Inhalte in den Mittelpunkt der Berichterstattung gerückt werden. In den verschiedenen Beiträgen wird anschaulich dargestellt, unter welchen Bedingungen Arbeitsmigrant*innen in der Bundesrepublik arbeiten und leben. Grundlegend wird gegen arbeitsrechtliche Auflagen verstoßen. Auflisten lassen sich hier Verstöße gegen festgelegte Arbeitszeiten, Verwehrung von Pausen, mangelnder Arbeitsschutz und Missachtung weiterer Rechte. Ebenfalls gibt es große Mängel bei der arbeitsmedizinischen Versorgung. Die strukturellen Defizite und die Verstöße gegen Arbeitsschutzbestimmungen führen zu einer erhöhten Gefährdung der Beschäftigten. Es ist zu erkennen, dass die bisherigen Ansätze und Änderungen der Gesetze unter Einfluss der Gewerkschaften und Initiativen zwar etwas zum Positiven hin bewirken, jedoch die schlechten Arbeitsbedingungen bis jetzt nicht komplett oder zufriedenstellend beseitigt werden konnten. Für eine langfristige Verbesserung ist die Stärkung der gewerkschaftlichen Organisationen wichtig. Auch ist ein Neuaufbau der branchenweiten Tarifvertragsbeziehungen, beispielsweise in der Fleischindustrie, notwendig und es ist wichtig, das zumindest die Mindeststandards eingehalten werden. Es kann insgesamt mehr Zufriedenheit in diesem Zusammenhang erreicht werden, wenn die Menschen fair behandelt werden. Die Politik sollte für die rechtlichen Rahmenbedingungen sorgen und, in der Care-Migration beispielsweise in Zusammenarbeit mit der Pflegekasse, nach Lösungen suchen.

Zusammenfassend kann dargelegt werden, dass die Mitarbeiter*innen sowohl in der Saisonmigration, der Fleischindustrie als auch in der Care-Migration für ein Gehalt arbeiten müssen, das im besten Fall den gesetzlich festgelegten Mindestlohn erreicht. In den Medien wird hier der Widerspruch offengelegt zwischen den Konsument*innen, die niedrige Preise erwarten und den Arbeitskräften, die auf einen im Vergleich zum Heimatland höheren Lohn hoffen. Vor allem in der Saison- und Care-Migration ist eine deutliche Diskrepanz zwischen dem Lohn, auf den theoretisch ein Anspruch besteht, und dem tatsächlich ausgezahlten Lohn vorzufinden. Dieser Lohn liegt laut einiger Aussagen weitestgehend unter dem Mindestlohn. Die Mitarbeiter*innen der Fleischindustrie sollten seit 2014 den gesetzlich festgelegten Mindestlohn ausgezahlt bekommen. Erst auf diesen Druck hin waren die Arbeitgeber im Vorfeld bereit, wieder mit den Gewerkschaften über einen branchenweiten Tarifvertrag zu verhandeln, der allerdings zunächst Löhne unter dem zu erwartenden Mindestlohn vorsah.

Problematisch ist außerdem, dass von dem sehr geringen Lohn der Mitarbeiter*innen aller drei Bereiche zum Teil, trotz anderslautender Bestimmungen, Abzüge wie zum Beispiel für Arbeitskleidung, Werkzeugnutzung, Fahrservice etc. vorgenommen werden. Kommt die Arbeitnehmer*innenseite ihren vertraglich vereinbarten Pflichten nicht nach, werden teilweise hohe Strafzahlungen an Vermittlungsagenturen, zum Beispiel in der Care-Migration, fällig. Dies führt wiederum nicht selten dazu, dass die

Beschäftigten auf den geringen bis gar nicht durch gesetzliche Normen regulierten Schwarzmarkt ausweichen, um nicht noch Steuerabgaben zahlen zu müssen, sodass am Ende kaum noch etwas von ihrem Lohn übrigbleibt und sie ihre Familien in den Herkunftsländern, die auf das Einkommen angewiesen sind, nicht mehr versorgen können.

Der Bereich der Anwerbung und Vermittlung in prekäre Beschäftigungsverhältnisse wie der Care-Migration, Saisonmigration und Fleischindustrie ist vor allem in der Care-Migration geprägt von unseriösen Vermittlungsagenturen, die sich durch schwache gesetzliche Regelungen, deren Lücken sie auszunutzen wissen, in ausbeuterischer Art an Arbeitsmigrant*innen „bedienen“. Unterstützt durch das Internet als weitestgehend rechtsfreier Raum werden illegale Beschäftigungsverhältnisse installiert, falsche Versprechen gemacht und Netze aus Zusatzleistungen, die mit Kosten verbunden sind, gesponnen. Umgesetzt werden diese Verhältnisse durch unübersichtliche Verträge, die mittels einer schwer verständlichen Fachsprache Sanktionen „verstecken“. Alternativen der Arbeitsbeschaffung bestehen beispielsweise im Selbstständigkeitsmodell oder aufgrund einer Vermittlung über Empfehlungen. Diese Möglichkeiten werden aber in der Realität vor allem in der Care-Migration nur sporadisch umgesetzt. Stattdessen stehen hohe Kosten für Agenturen an der Tagesordnung, die den ohnehin schon geringen Lohn weiter kürzen.

Aufgrund der kategorienbasierten Auswertung zum Schwerpunkt Corona kann hauptsächlich festgehalten werden, dass die bisher ohnehin schon prekären Arbeitsbedingungen durch die Auswirkungen der Pandemie noch mehr verstärkt wurden und in den Fokus der Berichterstattung rückten. In der Saisonarbeit und in der Fleischindustrie ist dies auf die vergleichsweise hohen Infektionszahlen und den mangelnden Infektionsschutz zurückzuführen. Dieser zeigte sich unter anderem in der gesundheitsgefährdenden Unterbringung der Arbeitskräfte, der fehlenden Möglichkeit, am Arbeitsplatz Abstand zu halten und unzureichender Testungen. Masseninfektionen in diesen Branchen führten dazu, dass die Aufmerksamkeit einer breiten Öffentlichkeit geweckt und aufgrund eigener Betroffenheit gefesselt wurde.

In der Care-Arbeit fand eine weitere Prekarisierung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse vor allem aufgrund der Maßnahmen gegen die Pandemie oder aus Angst vor Infektionen statt. Die Ein- und Ausreisebeschränkungen führten dazu, dass die Betreuer*innen mitunter nicht mehr, wie geplant, in ihre Herkunftsländer zurückkehren konnten. Auch in finanzieller Hinsicht wirkte sich die Corona-Pandemie auf die Situation der Arbeitsmigrant*innen aus: So entstanden Lohnverluste aufgrund von Einreisebeschränkungen und krankheitsbedingtem Ausfall. Infolgedessen wurde die Lebenssituation und der Druck, der auf den Schultern der Arbeitsmigrant*innen lastete, noch schwerwiegender.

Im medialen Diskurs sind verschiedenste Faktoren zu finden, die sich auf den Migrationsanlass von Arbeitsmigrant*innen beziehen. Doch auch wenn Beweggründe wie Rassismus oder strukturelle Missstände vereinzelt von unabhängigen, vor allem systemkritischen Medien benannt werden, so rücken diese Aspekte in Anbetracht der Varietät an persönlichen Migrationsanlässen weit in den Hintergrund. Dabei sind gerade die strukturellen Hintergründe sowohl im Herkunfts- als auch im Zielland zu finden, und deuten auf eine weitaus komplexere Problematik hin, in welcher auch die individuellen Beweggründe zur Arbeitsmigration meist ihren Ursprung finden können. So erschließt sich die Notwendigkeit der individuellen ökonomischen Verbesserung nun mal aus einer im Herkunftsland nicht ausreichenden existenzsichernden Struktur. Ebenso ist die Armut und Arbeitslosigkeit innerhalb bestimmter ethnischer Gruppen aufgrund diskriminierender Strukturen zu kontextualisieren. Die mediale Berichterstattung stellt sich jedoch nur selten der eigentlichen Komplexität der Migrationsanlässe und formt dagegen ein vereinfachtes Bild, welches die Arbeitsmigrant*innen vermeintlich als Verursacher*innen ihrer eigenen prekären Situation darstellt. Dabei bleibt jedoch unerwähnt, dass im jeweiligen Herkunftsland ein struktureller Missstand herrscht – wie beispielsweise hohe Arbeitslosenquoten und mangelnde staatliche Hilfen – aus dessen existenzieller Not letztendlich die Arbeitsmigration resultiert. Ebenso fehlt die Thematisierung der beängstigenden Problematik, dass die Struktur im Zielland gar in Abhängigkeit zu Arbeitsmigrant*innen steht und ohne diese schlicht zusammenbrechen würde - siehe Pflegenotstand in Deutschland.

Als besonders wichtig erachten wir den Aspekt der irregulären Beschäftigung oder Schwarzarbeit im Bereich der Care-Migration. Nicht nur, dass die Arbeitsmigrant*innen aus diesem Bereich für solch eine schwere Arbeit ungenügend bezahlt werden. Auch die Art und Weise ihrer Behandlung ist anzuprangern. Die Not der Menschen wird ausgenutzt und sie werden in diesem Zuge regelrecht dazu getrieben, sich auf dem illegalen Arbeitsmarkt nach Beschäftigungen umzusehen. Häufig sitzen sie aber auch Falschinformationen auf, die eine legale Beschäftigungsmöglichkeit, beispielsweise als Selbstständige, vortäuschen, die dann aber als abhängige Beschäftigung entlarvt wird. In diesem Zusammenhang ist anzuprangern, dass sich Gewerkschaften, anders als bspw. die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten im Bereich der Fleischindustrie im Bereich der Care-Migration nicht oder nur schwach für eine Verbesserung der Situation der pflegenden Arbeitsmigrant*innen stark machen. Dies ist sicherlich auch auf den geringen Organisationsgrad der Angehörigen der Pflegeberufe zurückzuführen, die lange Zeit nur über Ver.di vertreten wurden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Rechte und Arbeitsbedingungen der Arbeiter*innen in allen drei Arbeitsbereichen zu kurz kommen. Die Migrant*innen sind aufgrund ihrer geringen Sprachkenntnisse nicht genügend über ihre Rechte aufgeklärt und leben zum Teil in ausbeuterischen Verhältnissen. Die Vermittlungsagenturen der Migrant*innen sind keine verlässliche Anlaufstelle. Sie bieten keine Information oder Hilfe an. Ein weiteres Problem besteht darin, dass nicht genügend Beratungsstellen für die Arbeiter*innen zur Verfügung stehen.

Nach der Betrachtung der Lebens- und Wohnbedingungen innerhalb der Fleischindustrie, der Saisonarbeit und Care-Migration kann ein klares Fazit gezogen werden. Deutlich wird, dass die rechtliche Situation der Arbeiter*innen massive Unsicherheiten aufweist. Sie können sich gegen viel zu lange Arbeitszeiten oder die Nichtgewährung von Freizeit oder Urlaub kaum zur Wehr setzen. Bei Beschwerde oder Krankheitsfall folgt die Kündigung. Da viele auch im Hinblick auf ihre Unterbringung vom Arbeitgeber abhängig sind, kann dies Obdachlosigkeit bei Kündigung bedeuten. Um diese Umstände tatsächlich zu ändern, ist ein deutlicher Wandel nötig. Die Arbeitgeber*innen müssen sich verpflichten, sich an deutsches Recht zu halten. Keine Schlupflöcher, beispielsweise in Form von Freiwilligkeitsverpflichtungen, sind ihnen zu lassen. Jeder Mensch, der in Deutschland arbeitet, wenn auch nur für eine begrenzte Zeit, muss sich auf die gleichen Rechte berufen können wie eine deutsche Person. Wird dieser Punkt nicht kompromisslos verwirklicht, bleibt die Situation der Arbeiter*innen in diesen Bereichen menschenunwürdig. Dieser Wandel muss in der Gesellschaft gelebt und gewollt werden, andernfalls ist die Gefahr hoch, dass selbst bereits vollzogene gesetzliche Änderungen ohne Wirkung bleiben.

Ziel muss es sein, an den nötigen Stellen das bestehende Recht auszubessern, Lücken zu füllen und die damit verbundenen Missbrauchsmöglichkeiten auszuschließen und schlussendlich die Rechtspraxis auf ein Niveau mit dem bestehenden Recht zu bringen. Dieser letzte Punkt ist der wichtigste und wohl auch anspruchsvollste.

Die rechtliche Regulierung der Situation gerade im Bereich der Arbeitsmigration ist von grundlegender Bedeutung. Insbesondere bei der Regelung von Arbeitsbeziehungen im rechtlich und administrativ schwer zu fassenden Raum zwischen zwei Staaten wird versucht, die Absichten des Gesetzgebers zu konterkarieren und zwecks Aufrechterhaltung eines Wettbewerbsvorteils die Bestimmungen zu unterlaufen. Die Notlage der Arbeitsmigrant*innen wird von einigen Unternehmern systematisch ausgenutzt, um die Vorschriften zu umgehen und Arbeitnehmer*innen zu betrügen. Aufgrund ihrer prekären Situation, der fehlenden sprachlichen Kompetenzen der Betroffenen, der mangelhaften Aufklärung über ihre Rechte und der Streuung der Zuständigkeiten gelingt es den Arbeitgeber*innen immer wieder, sich aus der Verantwortung zu stehlen.

Wie wir im Bereich der häuslichen Pflege feststellen konnten, muss zunächst die prekäre Situation der Betroffenen in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt werden, bevor von staatlicher Seite eingesehen wird, dass Bedarf an einer gesetzlichen Normierung besteht. Gerade in dem von uns behandelten Bereich, in dem es um Beschäftigungsverhältnisse geht, die nur für eine befristete Zeit im Ausland eingegangen werden, ist eine solche grenzüberschreitende Öffentlichkeit schwer herzustellen. Auch sind die

ausländischen Arbeitnehmer*innen und die einheimischen Konsument*innen räumlich und sozial zu weit voneinander getrennt, um wechselseitig Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen. Die sprachlichen Barrieren erschweren darüber hinaus einen Austausch. Innerhalb der Gruppen ausländischer Arbeitnehmer*innen fehlt es an Zusammenhalt, da sie entweder, wie im Fall der Saisonarbeit gesehen, nur zufällig zusammengelassen und nur kurzfristig vereint sind, oder, wie im Fall der häuslichen Pflege dargestellt, häufig sozial isoliert sind. In der Fleischindustrie verhindern der Druck, den die Vorgesetzten ausüben, die Solidarität unter den Betroffenen. Stamm- und Randbelegschaft haben unter Umständen gegenläufige Interessen. Es fehlt den entsendeten oder überlassenen Arbeitnehmer*innen infolgedessen an Macht und Durchsetzungskraft. Um dieses Missverhältnis zu kompensieren und aufzubrechen, leisten Gewerkschaften und Soziale Arbeit einen wichtigen Beitrag. Wir untermauern damit die von Neuhauser und Birke aufgestellte These, dass es angesichts neuer Dimensionen der Arbeitsteilung zu veränderten strukturellen Ungleichheits- und Abhängigkeitsverhältnissen und einer neuartigen „Konfiguration von Macht- und Herrschaftsverhältnissen“ (Neuhauser u. Birke 2021: 64 u. 61) gekommen ist. Neuhauser und Birke halten fest, dass Arbeitsbereiche durch Prozesse der Segmentierung, Segregation und Fragmentierung abgewertet wurden, um dann nur noch für geringqualifizierte, flexible und mobile Arbeitskräfte attraktiv zu sein, die entweder keinen Wert auf eine Feststellung legen, oder denen keine Chance auf einen festen Arbeitsplatz eingeräumt wird (vgl. Neuhauser u. Birke 2021: 66). Vorsicht ist bei der Aussage angezeigt, dass die Arbeitsplätze für einheimische Arbeitskräfte aufgrund der starken körperlichen Beanspruchung oder der hohen Schmutz- und Lärmbelastung nicht infrage kommen (vgl. Neuhauser u. Birke 2021: 61). Gern wird dieses stereotyp vorgebrachte Argument von Unternehmerseite genutzt und von den Medien transportiert, um zu unterstreichen, dass die inländischen Unternehmen bei ihrer Suche nach Arbeitskräften gar nicht anders konnten, als ihren Blick ins Ausland zu richten. Richtiger ist die Aussage, dass es ihnen mit Unterstützung der Politik gelungen ist, aufgrund ihres Interesses an einer möglichst hohen Verwertung der menschlichen Arbeitskraft, die gesellschaftliche Arbeitsorganisation dergestalt umzustrukturieren, dass viele Arbeitsplätze nur dann ein verlässliches und existenzsicherndes Einkommen garantieren, wenn die Reproduktion der Arbeitskraft in einem Niedriglohnland mit entsprechend geringen Lebenshaltungskosten erfolgt.

Die Pandemie hat die räumliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit beschleunigt und gleichzeitig die soziale Begrenzung der Arbeitenden vorangetrieben. Unter Entgrenzung von Arbeit wird die räumliche und zeitliche Auflösung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verstanden (vgl. bpb 2007b). Immer mehr Menschen arbeiteten während der Pandemie isoliert voneinander im Homeoffice. Eine Trennung zwischen Arbeit und Freizeit vorzunehmen, wird immer schwieriger, wenn die Wohnung gleichzeitig Arbeitsplatz ist. Darüber hinaus fehlt es an einem Austausch zwischen Kolleginnen und Kollegen. Welche Auswirkungen diese soziale Isolierung auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen haben kann, zeigt die Situation der Solo-Selbstständigen und der Beschäftigten in der häuslichen Pflege. Gewerkschaften und Betriebsräte fürchten, dass das Engagement der Arbeitnehmer*innen für ihre Interessen und die politische Mitwirkung an der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse immer mehr abnimmt. Dauerhafte soziale Beziehungen und Bindungen bergen, aus Sicht der Arbeitgeber, die Gefahr, dass sich ein gemeinsames Problembewusstsein entwickelt und ein solidarisches Vorgehen die Folge ist. Dies gilt insbesondere für den Bereich der temporären grenzüberschreitenden Arbeitsmigration. Nach dieser Lesart macht der Ausspruch „teile und herrsche“ für die Unternehmerseite einen Sinn.

Wir haben auch gesehen, dass die schriftliche Fixierung von Rechtsvorschriften und Durchsetzungsverordnungen, die vor dem Hintergrund europäischer oder weltweit vertretener Grundwerte aufgestellt wurden, für die Rechtssicherheit gerade der ausländischen Arbeitnehmer*innen allein nicht ausreichend ist. Die Menschen müssen Kenntnis von ihren Rechten erhalten und in die Lage versetzt werden, ihre Rechte durchzusetzen, ohne sich sozialen und finanziellen Risiken auszusetzen. Sie müssen ihre Rechte vor Gericht einklagen können. Die von der Arbeitsschutzverwaltung Nordrhein-Westfalens 2019 durchgeführte Schwerpunktprüfung „Faire Arbeit in der Fleischindustrie“ hat zur Einrichtung

einer Beschwerdestelle geführt, die es Beschäftigten ermöglicht, die Arbeitsschutzverwaltung anonym und in der eigenen Muttersprache über Arbeitsschutzmängel und Rechtsverstöße zu informieren.

Aufgrund unserer Recherche im Bereich der temporären grenzüberschreitenden Arbeitsmigration können wir festhalten, dass die Soziale Arbeit wichtige Arbeit leistet und wichtige Impulse geben kann. Die Skandalisierung sozialer Probleme ist ein Kernansatz des politischen Selbstverständnisses der Profession (siehe Kapitel 8). Wichtige Bündnispartner sind in diesem Zusammenhang Gewerkschaften und andere Initiativen. Aber auch in der Praxis sind Sozialarbeitende im direkten Austausch mit den Arbeitsmigrant*innen tätig und geben Unterstützung bei der Bewältigung prekärer Lebenssituationen, der Auseinandersetzung mit Behörden und der Durchsetzung rechtlicher Ansprüche. Dass die Öffentlichkeit durchaus Chancen hat, auf die Gesetzgebung einzuwirken, zeigen zum einen auf Ebene der EU die Auseinandersetzungen um die Durchsetzung der Dienstleistungsrichtlinie, in der eine Gegenbewegung zu den Bestrebungen großer Lobbyisten der Unternehmenseite, die eine breite Öffnung des Marktes favorisierten, in Gang gesetzt wurde und in Ansätzen erfolgreich war. Zum anderen zeigt das Arbeitsschutzkontrollgesetz auf, dass der Gesetzgeber sich die Argumentation zahlreicher Initiativen und Nichtregierungsorganisationen, die sich bereits lange Jahre mit den prekären Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie befasst haben, zunutze gemacht hat.

Die Ergebnisse unserer Analyse des medialen Diskurses können somit auch Einblick in die Wirksamkeit der sogenannten „vierten“ Gewalt geben. Zwar haben Medien wie Internet, Zeitungen, Radio und Fernsehen keinen expliziten staatlichen Auftrag wie Legislative, Exekutive und Judikative. Im Hinblick auf die gesetzliche Forderung nach Einrichtung öffentlich-rechtlicher Rundfunkanstalten wird aber deutlich, dass eine möglichst objektive und ausgewogene Berichterstattung eine wichtige Voraussetzung demokratischen Handelns ist. Die Beiträge sollen die tatsächlich bestehende Meinungsvielfalt angemessen widerspiegeln. Der starke Wettbewerb kommerzieller privater Medien repräsentiert nicht nur Meinungsvielfalt, sondern macht auch Meinung und dies nicht zuletzt dadurch, dass bestimmte Themen auf die Tagesordnung gesetzt werden, andere dagegen nicht. Unsere Forschungsarbeit hat gezeigt, dass die Situation der Arbeitsmigrant*innen unterschiedlich eingeschätzt und dargestellt wird, je nachdem, welche Interessenslage, ob Konsument*innen, Unternehmer*innen oder Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaften, in den Beiträgen in den Vordergrund gerückt werden soll und welche Intention die Medien mit dem Erscheinen und der Rezeption ihres Beitrags verbinden. Das Erreichen einer breiten Öffentlichkeit und ein kritisches Bewusstsein sind wichtig, um die Beiträge einordnen und beurteilen zu können. Die Rezipient*innen der unterschiedlichen Beiträge, die in den verschiedenen Medien präsentiert werden, müssen allerdings in der Lage sein, diese kritisch zu reflektieren.

10 Literaturverzeichnis

- Achilles, W. (1993): Deutsche Agrargeschichte im Zeitalter der Reformen und der Industrialisierung. Stuttgart
- Andorfer, C. u. Greulich, H. (2020): Gutachten zur Frage der Verfassungsmäßigkeit des Entwurfs eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz) <https://www.bundestag.de/resource/blob/795240/e475fb0afe07416257689759498f83bd/19-11-765-data.pdf> (Download 15.03.22)
- Bahna, M. (2016): Slowakische 24-Stunden-BetreuerInnen in Österreich: Nur ein weiterer Migrationsstrom aus der Slowakei? In: Weicht, B. & Österle, A. (Hrsg.), Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung. Wien. 199-220
- Bateson, G. (1955). A theory of play and fantasy. *Psychiatric Research Reports* 2, 39–51.
- Becker, J. (2010): Erdbeerpflücker, Spargelstecher, Erntehelfer. Polnische Saisonarbeiter in Deutschland – Temporäre Arbeitsmigration im neuen Europa. Bielefeld
- Birke, P. (2021): Migration und Arbeit in der Fleischindustrie. <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurz-dossiers/325067/fleischindustrie> (Download 10.10.2021)
- Bochumer Bund (o.J.) Wer wir sind. <https://www.bochumerbund.de/wer-wir-sind/> (Download 01.04.2022)
- Bosch, G. u. Zuehlke-Robinet, K. (2000): Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche. Frankfurt am Main, New York.
- Breuer, F. [2010]: Reflexive Grounded Theory. Eine Einführung in die Forschungspraxis. Wiesbaden
- Buchsteiner, R. (2019): Fleischindustrie mit immer mehr Beschäftigten aus dem Ausland. <https://www.ostseezeitung.de/Nachrichten/Politik/Fleischindustrie-mit-immer-mehr-Beschaeftigten-aus-dem-Ausland> (Download 01.07.2021)
- Bundesagentur für Arbeit (2012): Saisonarbeit in Deutschland: Ihre Möglichkeiten. <https://www.arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland/saisonarbeit-in-deutschland> (Download 27.08.2021)
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2010): Technische Regeln für Arbeitsstätten https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/pdf/ASR-A4-4.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Download 14.03.22)
- Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) (2021a): Rahmenbedingungen für Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft im Hinblick auf die Corona-Pandemie https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/_Landwirtschaft/rahmenbedingungen-saisonarbeitskraefte.html (Download 22.09.2021)
- Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) (2021b): Beschäftigung und Mindestlohn. BMEL - Agrarsozialpolitik - Beschäftigung und Mindestlohn <https://www.bmel.de/DE/themen/landwirtschaft/agrarsozialpolitik/saisonarbeitskraefte-landwirtschaft.html> (Download 24.09.2021)
- Bundesministerium für Innern, für Bau und Heimat (o.J.): Migration. https://www.bmi.bund.de/DE/service/lexikon/functions/bmi-lexikon.html?cms_lv3=9398188&cms_lv2=9391116 (Download 16.10.2021)
- Bundesregierung (2020): <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/unterstuetzung-fuer-kuenstler-und-kreative-1732438>
- Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (2007a) Arbeitsmigration. <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration-ALT/56542/arbeitsmigration> (Download 10.09.2021)
- Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (2007b): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Aus Politik und Zeitgeschichte 34/2007 <https://www.bpb.de/medien/30301/PDMW2R.pdf> (Download 15.3.2022)
- Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (2015): Ausländische Pflegekräfte in deutschen Privathaushalten. Ein Interview mit Prof. Dr. Helma Lutz. <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurz-dossiers/211011/interview-mit-helma-lutz?p=all> (Download 15.10.2021)
- Deinert, O. (2020): Kurzgutachten. Womit kann begründet werden, dass Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung nur in der Fleischindustrie verboten werden können? UsLAR

Destatis (2021): Mitten im demografischen Wandel. Website. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/demografie-mitten-im-wandel.html;jsessionid=FD8744E9E34BBC5975F66799AAE61D5B.live721> (Download 22.06.2021)

Deutscher Bundestag (2021): Entwurf eines Gesetzes zur befristeten Wiedereinführung der 115-Tage-Regelung– Ahtes Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. <https://dserver.bundestag.de/btd/19/271/1927181.pdf> (Download am 29.09.2021)

Deutscher Gewerkschaftsbund (2020): Für faire Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie. <https://www.faire-mobilitaet.de/++co++e5e1e7c0-d0dc-11ea-a3c1-001a4a16011a> (Download 06.10.2021)

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2020): Fleischindustrie: Ein krankes System. <https://www.dgb.de/themen/++co++fa053272-d1a7-11ea-bd7f-001a4a160123> (Download 03.07.2021)

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2021a): Miserable Bedingungen für Erntehelfer*innen beenden. DGB und IG BAU fordern sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. <https://www.dgb.de/themen/++co++9ae2a64a-728c-11eb-be71-001a4a160123>. (Zugriff:01.10.2021):

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2021b): Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Berlin

Deutsches Institut für Menschenrechte (2022): Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsschutz/deutschland-im-menschenrechtsschutzsystem/vereinte-nationen/vereinte-nationen-menschenrechtsabkommen/wanderarbeiter-konvention-icmw>

Deutsches Pflegehilfswerk e.V. (o.J.): Welche Gewerkschaften vertreten die Interessen der Pflegekräfte? <https://www.pflegenot-deutschland.de/pflegekraefte/gewerkschaften/> (Download 04.02.22)

DGF (o.J.): Warum deutsches Krankenhauspflegepersonal ins Ausland verschwindet... .. und was es dort erwartet. <https://www.dgf-online.de/warum-deutsches-krankenhauspflegepersonal-ins-ausland-verschwindet/> (Download 20.10.2021)

Die Bundesregierung (2021): Mehr Schutz für Arbeitnehmer. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/arbeitsschutzkontrollgesetz-1772606> (Download 20.09.2021)

Ebert, J. u. Klüger, S. (2020): Im Mittelpunkt der Mensch – Reflexionstheorien und -methoden für die Praxis der sozialen Arbeit. 5. Auflage. Hildesheim

Eichhorst, W. u. Tobsch, V. (2017): Atypische Beschäftigung in Europa. WSI Mitteilungen

Engels, Friedrich (1972): Die Lage der arbeitenden Klasse, In: Karl Marx-Friedrich Engels-Werke, Band 2, 225-506, Dietz Verlag, Berlin/DDR 1972 http://www.mlwerke.de/me/me02/me02_225.htm

Engert, P. (2014): „Moderne Sklavinnen“? Aspekte der Beschäftigung osteuropäischer Frauen in deutschen Privathaushalten. In: M. Alisch & M. Ritter (Hrsg.): Gender und Sozialraum: Sozialraumentwicklung und-organisation im Kontext der Geschlechterverhältnisse. Opladen. 59-82

EqualCareDay (o.J.a): Was ist Care? <https://equalcareday.de/was-ist-care/> (Download 15.10.2021)

EqualCareDay (o.J.b): Mental Load - Do you Equal Care? <https://equalcareday.de/mental-load/> (Download 15.10.2021)

Freitag, Nora (2020): Arbeitsausbeutung beenden. Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/ANALYSE/Analyse_Arbeitsausbeutung_beenden.pdf (Download 15.03.22)

Gemeinsam gegen die Tierindustrie (2021 a): Über Uns. <https://gemeinsam-gegen-die-tierindustrie.org/ueber-uns/> (Download 13.07.2021)

Gemeinsam gegen die Tierindustrie (2021 b): Die Lage der Arbeiter*innen in der deutschen Fleischindustrie. <https://gemeinsam-gegen-die-tierindustrie.org/die-lage-der-arbeiterinnen-in-der-deutschen-fleischindustrie/> (Download 14.07.2021)

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2021): Fleischwirtschaft: Neuer Mindestlohn mit Stufen. <https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2021/mindestens-1230-euro-pro-stunde-fuer-beschaeftigte-in-deutschen-schlachthoefen-und-wurstfabriken/> (Download 13.07.2021)

GKV-Spitzenverband, Berlin/Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin/DEUTSCHE/Rentenversicherung Knappschaft-Bahne-See, Bochum/Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg (2021): https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rundschreiben/01_ag_rundschreiben_versicherung/Verlautbarung_VoruebergewendeErhoehung_kurzfr_Beschaeftigte.pdf?__blob=publicationFile&v=1. (Download am 29.09.2021)

Gottschall, K. (1995): Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Becker Schmidt, R. u. Knapp, G. A. (Hrsg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt am Main u. New York. 125-162

Grochowska, M. (2011): Ökonomische, soziale und räumliche Folgen der saisonalen Arbeitsmigration im Herkunftsgebiet am Beispiel der Region Konin (Polen)

Hachtmann R. u. Saldern, A. von (2009): „Gesellschaft am Fließband“. Fordistische Produktion und Herrschaftspraxis in Deutschland, in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History, Online-Ausgabe,6 (2009) H.2, Druckausgabe: S. 186-208.

Hardy, J.; Calveley, M. u. Shelley, S. (2015): Arbeitsmigration im Gesundheitswesen: Trends und Auswirkungen. <https://www.bpb.de/apuz/198891/arbeitsmigration-im-gesundheitswesen#footnode2-2> (Download 22.10.2021)

Heiner, M.; Meinhold, M.; Spiegel, H. von u. Staub-Bernasconi, S.(1998): Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. 4. erweiterte Auflage. Freiburg im Breisgau

Heinrich Böll Stiftung (2014): Pflegenotstand und Care Migration. <https://www.boell.de/de/2014/03/20/pflegenotstand-care-migration> (Download 22.10.2021)

Heinrich Böll Stiftung (2021): Fleischatlas. https://www.boell.de/sites/default/files/2021-01/Fleischatlas2021_0.pdf (Download 17.08.2021)

Holst, H. (2017): Fragmentierte Belegschaften. Problemaufriss und Übersicht. In: Holst, H. u. Dörre, K. (Hrsg.) Fragmentierte Belegschaften. Leiharbeit, Informalität und Soloselbständigkeit in globaler Perspektive. Frankfurt am Main. 9-31

Hradil, S. (2005): Soziale Ungleichheit in Deutschland. 8. Auflage. Wiesbaden.

Hummel, T. (2020): Arbeitsmigration nach Deutschland. Grausige Unterkünfte, kaum Lohn und dann auch noch Corona. <https://www.sueddeutsche.de/politik/migration-werkvertraege-landwirtschaft-rumaenien-1.4913656> (Download 01.07.2021)

Integration durch Qualifizierung (IQ) (2018): Brain Drain, Brain Gain, Brain Circulation, Triple-Win. <https://www.netzwerk-iq.de/angebote/arbeitsmarktlexikon/single-ansicht/brain-drain-brain-gain-brain-circulation-triple-win> (Download 21.10.2021)

Internationale Arbeitsorganisation (ILO) (2017): Hintergrund: Entwicklung der globalen Arbeitsmigration und das Engagement der ILO. Hintergrund: Entwicklung der globalen Arbeitsmigration und das Engagement der ILO (Download 23.08.2021)

Jäger, S. (2001): Diskurs und Wissen. Theoretische und methodische Aspekte einer Kritischen Diskurs- und Dispositivanalyse. In: Keller, R. ; Hirsland, A.; Schneider, W. u. Viehöver, W. (Hrsg.): Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse, Opladen. 81-112

Jäger, S. (2006): Bemerkungen zur Durchführung von Diskursanalysen. http://www.diss-duisburg.de/Internetbibliothek/Artikel/Durchfuehrung_Diskursanalyse.htm (Download 30.12.21)

Jäger, S. (2012): Kritische Diskursanalyse. Eine Einführung, 6., vollständig überarbeitete Auflage, Münster

Janson, M. (2021): Der Fleischhunger der Welt. <https://de.statista.com/infografik/20391/produktion-von-fleisch-weltweit/> (Download 19.09.2021)

Käsler, D. (2014): Max Weber: Preuße, Denker, Muttersohn. München

Kniejska, P. (2015): Migrant Care Workers aus Polen in der häuslichen Pflege. Wiesbaden

Koller, S. (2020): Das sind die größten deutschen Fleischkonzerne. <https://www.capital.de/wirtschaft-politik/das-sind-die-groessten-deutschen-fleischkonzerne> (Download 26.08.2021)

- Konle-Seidl (2021): Entsendung von Arbeitnehmern. In: Europäisches Parlament: Kurzdarstellungen zur Europäischen Union https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/de/FTU_2.1.13.pdf (Download 15.03.22)
- Kraimer, K. (2006): Durch Projekte lernen. Ein Modell für wünschenswerte Lösungen. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 2/2006. 61-63
- Kuckartz, U. (2018): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4. Aufl. Weinheim und Basel.
- Langthaler, E. (2016): Tiere mästen und essen. Die Fabrikation des globalen Fleisch-Komplexes. In: Nieradzki, L. u. Schmidt-Lauber, B. (Hrsg.): Tiere nutzen. Ökonomien tierischer Produktion in der Moderne. Jahrbuch für Geschichte des ländlichen Raumes [JGLR] 13. <https://www.researchgate.net/profile/Ernst-Langthaler/publication/315797322/> (Download 24.09.2021)
- Lehner, C. (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) (2020): Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonkräften https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/Studien/wp89-saisonarbeitskraefte.pdf?__blob=publicationFile&v=15 (Download 27.08.2021)
- Leiber, S.; Matuszczyk, K. u. Rossow, V. (2019): Private labor market intermediaries in the Europeanized live-in care market between Germany and Poland: A typology. Zeitschrift für Sozialreform, 65(3), 365-392
- Lob-Hüdepohl, Andreas u. Lesch, Walter (2007): Vorwort. In: Lob-Hüdepohl, Andreas u. Lesch, Walter (Hrsg.): Ethik sozialer Arbeit. Ein Handbuch. Stuttgart. 7-9
- Lorenz, Frank (2010): Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit in der Europäischen Union: rechtliche Rahmenbedingungen und politischer Handlungsbedarf ; Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn
- Lutz, H. (2015): Die neuen Hausmädchen - Prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen von Migrantinnen in deutschen Haushalten. Hans Böckler Stiftung Berlin. https://www.boeckler.de/pdf/v_2015_09_17_lutz.pdf (Download 20.06.2021)
- Lutz, H. (2016): Fallstudie: Global Care Chains. In: Fischer, K. Boatca, M. u. Hauck, G. (Hrsg.): Handbuch Entwicklungsforschung. Wiesbaden 261- 265
- Lutz, H., Palenga-Möllnbeck, E. (2014): Das Care-Chain-Konzept auf dem Prüfstand. Heinrich-Böll-Stiftung. <https://www.boell.de/de/2014/03/03/das-care-chain-konzept-auf-dem-pruefstand> Website. (Download 19.10.2021)
- Marx, K. (1962): Das Kapital. Band I, Kritik der politischen Ökonomie, In: Karl Marx-Friedrich Engels-Werke, Band 23, 11-802, Dietz Verlag, Berlin/DDR 1962 http://www.mlwerke.de/me/me23/me23_000.htm
- Mauer, H. (2009): Prekäre Beschäftigung und Arbeitnehmende mit Migrationshintergrund. Bildungsangebote zur Förderung der Gleichberechtigung im Betrieb. Hans-Böckler-Stiftung: Arbeitspapier 179. Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_179.pdf (Download 26.01.2021)
- Maurin, J. (2020 a): Arbeitsbedingungen der Fleischindustrie. Viele Schlachter prekär beschäftigt. <https://taz.de/Arbeitsbedingungen-der-Fleischindustrie/!5722671/> (Download 03.07.2021)
- Maurin, J. (2020 b): Arbeit in der Fleischindustrie. Für eine Handvoll Cent. <https://taz.de/Arbeit-in-der-Fleischindustrie/!5693754/> (Download 03.07.2021)
- Monitor Nr. 648 (06.06.2013): <https://www.youtube.com/watch?v=7Samn6qKKSo> (Download 20.06.2021)
- Münst, A. S.; Metz Göckel, S. u. Kałwa, D. (2010): Migration als Ressource. Zur Pendelmigration polnischer Frauen in Privathaushalte der Bundesrepublik. Opladen u. Farmington Hills
- Nieradzki, L. (2016): Ökonomien tierischer Produktion. Die gesellschaftliche Unsichtbarkeit wirtschaftlicher Tierproduktionen. In: Nieradzki, L. u. Schmidt-Lauber, B.: Tiere nutzen. Ökonomien tierischer Produktion in der Moderne. Jahrbuch für Geschichte des ländlichen Raumes [JGLR] 13, <https://www.researchgate.net/profile/Ernst-Langthaler/publication/315797322/> (Download 24.09.2021)
- Nieradzki, L. u. Schmidt-Lauber, B. (2016): Tiere nutzen. Ökonomien tierischer Produktion in der Moderne. Jahrbuch für Geschichte des ländlichen Raumes [JGLR] 13, <https://www.researchgate.net/profile/Ernst-Langthaler/publication/315797322/> (Download 24.09.2021)

- Pasch, E. (2019): Pflegenotstand wird durch Ausbeutung kompensiert. <https://katapult-magazin.de/de/artikel/pflegenotstand-wird-durch-ausbeutung-kompensiert> (Download 14.10.2021)
- Pütz, R.; Kontos, M.; Larsen, C.; Rand, S. und Ruukonen-Engle, M.-K. (Hrsg.) (2019): Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland. Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte. Study der Hans-Böckler-Stiftung 416. https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_416.pdf (Download 22.10.2021)
- Raillon, P.; Bitzer, D. u. Danciu, T. (WDR) (2021): Tagesschau. Erntehelfer in Deutschland. Kein Schutz, keine Versicherung? <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/erntehelfer-krankenversicherung-101.html>. (Download 01.10.2021):
- Rechnungswesen, Beratungs- und Outsourcing GmbH (RBO) (2021): Arbeitnehmerüberlassung aus dem Ausland für Deutschland – Exklusiv für ausländische Firmen <https://rbo-online.eu/arbeitnehmerueberlassung-aus-dem-ausland-auf-nach-deutschland/> (Download 14.03.22)
- risk-project (2021): Auswirkungen schlechter Arbeitsbedingungen auf die Arbeitssicherheit. <https://www.risk-project.de/schlechte-arbeitsbedingungen-auswirkungen-arbeitssicherheit/> (Download 03.10.2021)
- Rohde, C. (2014): Au-pair Migration. Transnationale Bildungs- und Berufsmobilität junger Frauen zwischen Russland und Deutschland. Opladen, Berlin, Toronto
- Rossow, V. u. Leiber, S. (2019): Kein Schattendasein mehr. Entwicklungen auf dem Markt für “24-Stunden-Pflege”. <https://www.bpb.de/apuz/294927/kein-schattendasein-mehr-entwicklungen-auf-dem-markt-fuer-24-stunden-pflege?p=0> (Download 22.10.2021)
- Satola, A. (2015): Migration und irreguläre Pflegearbeit in Deutschland. Eine biographische Studie. Stuttgart
- Schetsche, M. (2001): Metatheorie und Analyseprogramm: zum Doppelstatus der relativistischen Problemtheorie. Soziale Probleme, 12(1/2), 28-44
- Siebenhüter, S. (2011): Arbeitsmarkt Leiharbeit – Risiken und Chancen der künftigen Dienstleistungsfreiheit WSI Mitteilungen 3/2011
- Spät, R. (2014): Die „polnische Frage“ in der öffentlichen Diskussion im Deutschen Reich 1894 – 1918. Marburg
- Spiegel, H. von (2008): Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. 3. Auflage. München
- Standortoffensive (2015): Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft – Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen ://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/S-T/standortoffensive-fleischwirtschaft-selbstverpflichtung-attraktive-arbeitsbedingungen.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Streck, W. (1999): An Arbeit fehlt es nicht. <https://www.spiegel.de/politik/an-arbeit-fehlt-es-nicht-a-23336b01-0002-0001-0000-000013220370>
- Strübing, J. (2008): Grounded Theory. Zur sozioethischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Typenbildung. Wiesbaden. 2. Auflage
- TAZ (2021): Gesetzesänderungen für Arbeitsbedingungen. Fleischindustrie beugt sich. <https://taz.de/Gesetzesänderung-fuer-Arbeitsbedingungen/!5742317/> (Download 01.07.2021)
- Thiessen, B. (2000): Migration und prekäre Beschäftigung In: Friese, M. (Hrsg.): Modernisierung personenbezogener Dienstleistungen. Innovationen für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Wiesbaden. 58-73
- Timmermann, P. ; Uznanski, J.; Mävers, G. u. Klaus, S. (2021): Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer. Baden-Baden
- Uhde, Z. (2020): Das europäische Care-Grenzregime in einem “Europa ohne Grenzen” <https://www.bpb.de/apuz/care-arbeit-2020/317857/das-europaeische-care-grenzregime-in-einem-europa-ohne-grenzen> (Download 20.10.21)
- Veeck, M. (2019): Verbandsklage im Arbeitsrecht <https://www.dgbrechtsschutz.de/fuer/arbeitnehmer/verbandsklage-im-arbeitsrecht/> (Download 14.03.22)
- Vereinte Nationen (1990): Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen vom 18. Dezember 1990. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/ICMW/ICMW_Konvention.pdf (Download 14.03.22)

- Wagner, B. (2020): Arbeitsmigration. <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/316933/arbeitsmigration> (Download 22.01.2022)
- Wagner, B. u. Hassel, A. (2017): Arbeitsmigration oder Auswanderung? Eine Analyse atypischer Arbeitsmigration nach Deutschland. WSI Mitteilungen 06/2017. 409-420
- Weber, M. (1988): Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik. Hrsg. von Marianne Weber. 2. Auflage Tübingen. 431-449. <http://www.zeno.org/nid/20011442131> (Download 15.03.22)
- Weber, M. (1893): Die ländliche Arbeitsverfassung. Referat auf der Tagung des Vereins für Sozialpolitik im Jahre 1893. Erstdruck in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd.58: Verhandlungen der am 20. und 21. März 1893 in Berlin abgehaltenen Generalversammlung des Vereins für Socialpolitik über die ländliche Arbeiterfrage und über die Bodenbesitzverteilung und die Sicherung des Kleingrundbesitzes. Auf Grund der stenographischen Niederschrift herausgegeben vom Ständigen Ausschuß, Leipzig 62-86
- Weber, M. (1922): Die ‚Objektivität‘ sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. In: Max Weber. Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Hrsg. von Marianne Weber. Tübingen 146–214
- Weisskircher, M. (2021): Arbeitsmigration während der Corona-Pandemie. (Download 22.09.21)
- Wendt, P.-U. (2015): Lehrbuch Methoden der Sozialen Arbeit. Weinheim Basel.
- Wild, F. (o.J.): Die Pflegefinanzierung und die Pflegeausgaben im internationalen Vergleich. http://www.wip-pkv.de/fileadmin/DATEN/Veroeffentlichungen/Pflegeausgaben_im_internationalen_Vergleich.pdf (Download 22.10.2021)
- Wirz, E. (2020): Care-Arbeit und Familie transnational, Rekonstruktionen sozialer Netzwerke ukrainischer Arbeitsmigrantinnen. Wiesbaden
- Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (2006): Die Dienstleistungsrichtlinie – Stand der Diskussion. Nr. 6/06
- Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags. Sachstand (2020): Werkverträge in der Fleischindustrie. Gesetzgeberische Maßnahmen zu Arbeitsbedingungen und Scheinselbständigkeit. Aktenzeichen: WD 6 – 3000 – 041
- Zoll (2021): Verpflegung und Unterkunft für Saisonarbeitskräfte. https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/Berechnung-Zahlung-Mindestlohns/Verpflegung-Unterkunft-Saisonarbeitskraefte/verpflegung-unterkunft-saisonarbeitskraefte_node.html. (Download 01.10.2021)
- Quellen Saisonarbeit:**
- be.bra Verlag (o.J.): Autoren. Olaf Heuser. <https://www.bebraverlag.de/autoren/autor/1-olaf-heuser.html> (Download 27.12.2021)
- Bundeszentrale für politische Bildung (o.J.): Die 10 umsatzstärksten Medienkonzerne Deutschlands. <https://www.bpb.de/gesellschaft/medien-und-sport/mediendatenbank/133454/top-10-national> (Download 09.12.21)
- Das Erste (o.J.): Moderation. Das Moderatoren- Team stellt sich vor. Simon Pützstück <https://www.daserste.de/information/wirtschaft-boerse/plusminus/moderation/index.html> (Download 23.12.2021)
- Deutschlandradio (2021a): Geschichte. <https://www.deutschlandradio.de/geschichte.2091.de.html> (Download 24.12.2021)
- Deutschlandradio (2021a): Unabhängig. Unverzichtbar. Unverwechselbar. Bundesweite Imagekampagne. <https://www.deutschlandradio.de/kampagne.3520.de.html> (Download 24.12.2021)
- Die Welt (o.J.): Michael Grassmann. <https://www.welt.de/autor/michael-gassmann/> (Download 03.01.22)
- Hammer, T. (o.J.): Lesenswerte Wirtschaft. <http://www.hammertext.de/> (Download 28.12.2021)
- Hammer, T. u. Heuser, O. (2020): Wer die Spargel- und Erdbeersaison rettet. Die deutsche Landwirtschaft ist auf die Saisonarbeiter aus dem Ausland angewiesen. Woher kommen die Menschen, die trotz Corona unsere Ernte retten sollen? Und was verdienen sie?. In Spiegel.

<https://www.spiegel.de/wirtschaft/service/saisonarbeiter-in-deutschland-wer-die-spargel-und-erdbeerernte-rettet-a-b557bb06-a520-44d2-a8cf-9627a0a47733> (Download 28.12.2021)

Initiative Tageszeitung e.V. (o.J.) <https://initiative-tageszeitung.de/ueber-uns/> (Download 03.01.22)

Katholische Hörfunkarbeit (2022): Autoren-Archiv Ina Rottscheidt. <https://www.katholische-hoerfunkt-arbeit.de/?id=2394> (Download 30.01.22)

Meyn, H. (2001): Massenmedien in Deutschland. Konstanz

Pointner, N. (2010): In den Fängen der Ökonomie? Ein kritischer Blick auf die Berichterstattung über Medienunternehmen in der deutschen Tagespresse. Wiesbaden

Spiegel Gruppe (2021): Der Spiegel. Das Nachrichten-Magazin – politisch unabhängig, keiner wirtschaftlichen Gruppierung nahestehend, nur sich selbst und seinen Lesern und Nutzern verpflichtet – steht seit über 70 Jahren für investigativen Journalismus. <https://gruppe.spiegel.de/journalismus/medien/der-spiegel> (Download 01.01.2022)

Statista (2021): Ranking der meistzitierten nationalen und internationalen Medien in Deutschland nach der Anzahl der Zitate von Januar bis September 2021 <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/169706/umfrage/die-meistzitierten-medien-in-deutschland/> (Download 31.12.2021)

Tagesspiegel (2021): Das Leitmedium aus der Hauptstadt – Porträt. <https://www.anzeigenpreise.tagesspiegel.de/der-tagesspiegel/portrait> (Download 09.12.21)

Weidenbach, B. (2021a): Auflage der Tageszeitung „Die Welt“. In: Statista <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/253684/umfrage/entwicklung-der-auflage-der-zeitung-die-welt-quartalszahlen/> (Download 02.01.22)

Weidenbach, B. (2021b): Statista-Dossier zur Axel Springer SE. <https://de.statista.com/statistik/studie/id/13815/dokument/axel-springer-statista-dossier/> (Download 02.01.22)

Weidenbach, B. (2021c): Auflage des Tagesspiegels bis zum 3. Quartal 2021. In Statista <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1071778/umfrage/auflage-des-tagesspiegels/#statisticContainer> (Download 09.12.21)

Weidenbach, B. (2021d): Statistiken zum Nachrichtenmagazin Der Spiegel. In Statista. <https://de.statista.com/themen/2050/der-spiegel/#dossierKeyfigures> (Download 27.12.2021)

Wer zu Wem (2022): Axel Springer Verlag (ASV): <https://www.wer-zu-wem.de/firmenprofil/asv-6638--c135e773c9.pdf> (Download 02.01.22)

Wikipedia (2021): Die Zeit. Die Zeit – Wikipedia. (Download 03.01.22)

Zeit Online (2021): Autoren Bernd Kramer. https://www.zeit.de/autoren/K/Bernd_Kramer/index.xml (Download 03.01.22)

Quellen Fleischindustrie:

Deutscher Bildungsserver (o.J.): Hans-Böckler-Stiftung. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI): https://www.bildungsserver.de/institution.html?institutionen_id=7364 (Download 29.12.21)

Deutschlandradio (2015): 60 Jahre Deutschlandfunk. „Nicht schnell, sondern richtig berichten“ https://www.deutschlandradio.de/60-jahre-deutschlandfunk.3561.de.html?dram:article_id=505596 (Download 08.01.22)

Deutschlandradio (2015): Almuth Knigge neue Landeskorrespondentin in Bremen. https://www.deutschlandradio.de/almuth-knigge-neue-landeskorrespondentin-in-bremen.2174.de.html?dram:article_id=335186 (Download 08.01.22)

Erol, S. u. Schulten, T. (2021): Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie. Das Ende der „organisierten Verantwortungslosigkeit“?. WSI-Report Nr. 61. Düsseldorf: WSI.

Gegenblende (o.J.): Dr. Thorsten Schulten. <https://gegenblende.dgb.de/artikel/++co++bbca8066-bba7-11e2-9ac7-52540066f352> (Download 29.12.21)

Hans-Böckler-Stiftung (o.J. a): Zur Person: Serif Erol Vogel. <https://www.boeckler.de/de/context.htm?page=wsi/arbeitsorientierungen-und-weiterbildung-projekt-serife-erol-32188.htm> (Download 29.12.21)

Hans-Böckler-Stiftung (o.J. b): Prof. Dr. Thorsten Schulten. Zur Person. <https://www.boeckler.de/de/ansprechpartner-innen-2705-prof-dr-thorsten-schulten-3016.htm> (Download 29.12.21)

Hans-Böckler-Stiftung (o.J. c): Unser Leitbild. <https://www.boeckler.de/de/20337.htm> (Download 30.12.21)

Jacobin (o.J.): Impressum. <https://jacobin.de/info/impressum/> (Download 03.01.2022)

Jacobin (o.J.): Manifest. <https://jacobin.de/manifest/> (Download 03.01.2022)

jetzt (2020): Interview mit einem Schlachthof-Insider über die Arbeitsbedingungen - „Der Mensch zählt in dieser Branche nicht“ <https://www.jetzt.de/gesundheit/fleischindustrie-interview-mit-einem-insider> (Download 02.01.22)

jetzt (o.J.): Impressum. Das sind wir, und so erreichst du uns. <https://www.jetzt.de/impressum> (Download 02.01.22)

Laumann, K.-J. (2019): Überwachungsaktion. „Faire Arbeit in der Fleischindustrie“. Abschlussbericht. Düsseldorf: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Laumann, K.-J. (2021): Zu meiner Person. <https://www.karl-josef-laumann.de/zur-person/> (Download 29.12.2021)

meedia.de (2017): Aus für jetzt: Der Süddeutsche Verlag stellt gedrucktes Jugendmagazin zum zweiten Mal ein. <https://meedia.de/2017/12/06/aus-fuer-jetzt-der-sueddeutsche-verlag-stellt-gedrucktes-jugendmagazin-zum-zweiten-mal-ein/> (Download 02.01.22)

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2022): Aufbau und Aufgaben des Ministeriums. <https://www.mags.nrw/aufgaben-und-organisation> (Download 03.01.2022)

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (o.J.): Mit Menschen für Menschen. Leitbild des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales. https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/leitbild_des_mags.pdf (Download 03.01.2022)

Ruhr-Universität Bochum (o.J.): SERIFE EROL. <http://www.sowi2.rub.de/sozomm/erolserife.html.de> (Download 29.12.21)

spiegel.de (2002): "jetzt" zum letzten Mal "lebenswert" <https://www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/abschiedsheft-jetzt-zum-letzten-mal-lebenswert-a-206317.html> (Download 02.01.22)

Twitter (o.J.): Sophie Aschen. <https://twitter.com/SophieAschen> (Download 02.01.22)

Ulrich, S. (o.J.): Info. <https://www.sarahulrich.info/> (Download 14.12.2021)

Weidenbach, B. (2021e): Reichweite der Radiosender von Deutschlandradio <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1195700/umfrage/reichweite-der-radiosender-von-deutschlandradio-und-cosmo/> (Download 08.01.22)

Weidenbach, B.(2021g): Auflage der Tageszeitung bis zum 3. Quartal 2021. In: Statista <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/382337/umfrage/auflage-der-tageszeitung/>(Download 14.12.21)

Wer zu wem (o.J.): TAZ Zeitungsverlage & Zeitschriftenverlage aus Berlin <https://www.wer-zu-wem.de/firma/taz.html> (Download 14.12.2021)

Weserkurier (2017): Traueranzeige Almut Knigge. <https://trauer.weser-kurier.de/traueranzeige/almuth-knigge> (Download 08.01.22)

WSI (o.J. a): Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut. <https://www.wsi.de/de/das-wsi.htm> (Download 29.12.21)

WSI (o.J. b): Über uns. <https://www.wsi.de/de/20461.htm> (Download 30.12.21)

wuv.de (2011): "jetzt.de" startet Print-Ableger. https://www.wuv.de/medien/jetzt_de_startet_print_ableger (Download 02.01.22)

Quellen Care Migration

- ARTE (2021): Finanzierung. <https://www.arte.tv/sites/corporate/de/finanzierung/> (Download 02.01.2022)
- ARTE (o.J.a): ARTE Re.: Wie wir ticken. Reportagen aus Europa. <https://www.arte.tv/de/videos/RC-013956/arte-re/> (Download 02.01.2022)
- ARTE (o.J.b): Die Entstehung von ARTE. Ein deutsch-französischer Kulturkanal mit europäischem Auftrag. <https://www.arte.tv/sites/corporate/de/die-entstehung-von-arte/> (Download 02.01.2022)
- Autorinnen und Autoren in Baden-Württemberg (ohne Jahr): Hermann Georg Abmayr. Website. <http://www.autoren-bw.de/autor/1135/hermann-georg-abmayr/> (Download 12.01.2022)
- Bundeszentrale für politische Bildung (BpB) (2020): Öffentlich-rechtlicher Rundfunk: von der Gründung der ARD bis heute. <https://www.bpb.de/politik/hintergrund-aktuell/311191/die-gruendung-der-ard> (Download 03.01.2022)
- Bundeszentrale für politische Bildung (o.J.): ARTE. <https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/das-europalexikon/176681/arte> (Download 02.01.2022)
- Die ARD (o.J.a): ARD gegründet. Website. <http://web.ard.de/ard-chronik/index/5438> (Download 03.01.2022)
- Die ARD (o.J.b): Der föderale Medienverbund in Deutschland. Website. <https://www.ard.de/die-ard/wie-wir-funktionieren/Die-ARD-der-foederale-Medienverbund-100> (Download 03.01.2022)
- DIE ZEIT Verlagsgruppe (o.J.): Über uns. <https://www.zeit-verlagsgruppe.de/zeit-verlagsgruppe/ueber-uns/> (Download 02.01.2022)
- GreenScreen (o. J.): Caroline Haertel. Website. <https://www.greenscreen-festival.de/festival/regisseure/detail/haertel/> (Download 12.01.2022)
- Linkedin (2022): Autor*innenprofil Carolin Hentschel: <https://de.linkedin.com/in/carolin-hentschel-299532101> (Download 08.01.22)
- Lübbe, S. (o.J.): Über mich. <https://www.saschaluebbe.com/> (Download 08.01.22)
- micafilm (o.J.a): Team. <https://micafilm.de/team.html> (Download 12.01.2022)
- micafilm (o.J.b): Info. <https://micafilm.de/micainfo.html> (Download 12.01.2022)
- Selbstlautkollektiv (o.J.): Pascale Müller. <https://www.selbstlautkollektiv.com/pascale-mueller> (Download 02.01.2022)
- Weidenbach, B. (2021f): Marktanteile der TV-Sender beim Gesamtpublikum in Deutschland im Jahr 2020. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/170412/umfrage/marktanteile-der-tv-sender---zuschauer-ab-3-jahre/> (Download 03.01.2022)
- Willi-Bleicher-Preis (2019): Hermann G. Abmayr. <https://www.willi-bleicher-preis.de/2019/beitrag-hermann.g.abmayr.html> (Download 12.01.2022)
- ZDF (2021): Fragen und Antworten zum ZDF. <https://www.zdf.de/zdfunternehmen/fragen-und-antworten-zum-zdf-zuschauerfragen-100.html> (Download 02.01.2022)
- ZDFzoom (2021): Ware Pflegekraft? Das fragwürdige Geschäft privater Vermittlungsagenturen. Download. [am 20.12.2021] von <https://www.zdf.de/dokumentation/zdfzoom/zdfzoom-warepflegekraft-102.html>
- ZEIT Online (2020): Polnische Pflegekräfte. Frau K. kann nicht rein. <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-03/polnische-pflegekraefte-coronavirus-grenze-osteuropa-betreuung-zuletzt-aufgerufen> 22.12.21 um 15:00 Uhr
- ZEIT Online (o.J.a): Autoren https://www.zeit.de/autoren/L/Sascha_Luebbe/index (Download 08.01.22)
- ZEIT ONLINE (o.J.b): https://www.zeit.de/autoren/E/Ann_Esswein/index (Download 08.01.22)
- ZEIT ONLINE (o.J.c): https://www.zeit.de/autoren/S/Daria--_Sukharchuck/index (Download 08.01.22)

IMPRESSUM

HERAUSGEBER:



HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim | Holzminen |
Göttingen
Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit
Brühl 20 | 31134 Hildesheim

ZEITUNG:

Soziale Arbeit und Gesundheit im Gespräch Nr. 26 / 2022 | ISSN 2510-1722
Redaktion: Dr. Andreas W. Hohmann

PROJEKT - & REDAKTIONSLEITUNG

Dr. Jürgen Ebert

REDAKTION:

Cansu Avsar | Feza Aydogan | Insa Bunke | Sahar Butrus | Rose Elisabeth Claas | Gaspard Said
Laszlo Engel | Miriam Hamann | Nina Krumpholz | Lara Annabelle Mätzig | Jan-Hendrik Roll | Ju-
lita Rzakiewicz | Anne Schnee | Lina Sharifi | Nils David Sieper | Paula Stuewer | Lisa-Marie
Troppa | Nour Al Houda Yousef

GRAFIK COVER:

Birgitt Papke

LEKTORAT:

Rose Class

LAYOUT:

Dr. Jürgen Ebert

VORSCHLAG ZUR ZITIERWEISE:

Studierende der Sozialen Arbeit im Dialog mit der Praxis (2022): Prekäre Beschäftigung von
Arbeitsmigrant*innen im medialen Diskurs | Eine qualitative Studie. In: HAWK – Hochschule
für angewandte Wissenschaft und Kunst (Hrsg.): Soziale Arbeit und Gesundheit im Gespräch.
Hildesheim



Kontakt

HAWK
Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen
Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit
Brühl 20 | 31134 Hildesheim
www.hawk.de/s

Zeitung: Soziale Arbeit und Gesundheit im Gespräch | Nr. 26/2022 | ISSN 2510-1722
Redaktion der Zeitung: Dr. Andreas W. Hohmann

Wissenschaftliche Begleitung: Dr. Jürgen Ebert | juergen.ebert@hawk.de



FAMILIE IN DER
HOCHSCHULE