

# Arbeitsmigration zwischen den Grenzen – Arbeits- und Lebenssituation von Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten in relevanten Sektoren in der Euregio Region Rhein-Waal

Projektbericht

**Berichtszeitraum:** 01.10.2021 – 31.12.2022

**Ausführende Institution:**

Hochschule Rhein-Waal, Fakultät Gesellschaft und Ökonomie



**Ausführende Institution:**

Hochschule Rhein-Waal  
Fakultät Gesellschaft und Ökonomie  
Hochschule Rhein-Waal  
Marie-Curie-Str. 1  
47533 Kleve

Projektleitung: Prof. Dr. Ingrid Jungwirth  
E-Mail: [ingrid.jungwirth@hochschule-rhein-waal.de](mailto:ingrid.jungwirth@hochschule-rhein-waal.de)  
Tel. 0049/2821/80673-349

Projektmitarbeit: Marius Glassner

**Kooperationspartnerinnen**

Ministerium für Heimat, Kommunales,  
Bau und Digitalisierung  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Jürgensplatz 1  
40219 Düsseldorf

Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Fürstenwall 25  
40219 Düsseldorf

Radboud University  
Nijmegen School of Management  
Heyendaalseweg 141  
6525 AJ Nijmegen

The Netherlands

Projektleitung: Prof. Dr. Tesseltje de Lange

Arbeitsmigration zwischen den Grenzen –  
Arbeits- und Lebenssituation von  
Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten  
in relevanten Sektoren in der Euregio Region  
Rhein-Waal

Autorin/Autor: Ingrid Jungwirth und Marius Glassner

Kleve, 2024



## Inhalt

1 Einleitung.....	6
2 Voraussetzungen für die Durchführung.....	8
3 Forschungsdesign: Planung und Ablauf .....	10
4 Stand der Forschung.....	15
5 Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Fleischindustrie und in der Landwirtschaft in Nordrhein-Westfalen.....	19
6 Auswirkungen der Corona-Maßnahmen.....	28
6.1    Maßnahmen gegen die Covid-19 Pandemie.....	28
6.2    Mediale Debatten im ersten Jahr der Pandemie.....	31
6.3    Auswirkungen der Corona-Maßnahmen auf Arbeitsmigrantinnen und -migranten.....	34
6.3    Auswirkungen der Corona-Maßnahmen auf Betriebe.....	38
7 Die Situation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten mit Familie und soziale Teilhabe .....	41
8 Merkmale eines transnationalen Arbeitsmarkts und transnationaler sozialer Figurationen in der EU und der Euregio Region .....	44
9 Erste Maßnahmenempfehlungen .....	46
10 Zusammenfassung.....	51
11 Veröffentlichungen.....	53
Literatur.....	55

## 1 Einleitung

Das Forschungsprojekt „Arbeitsmigration zwischen den Grenzen – Arbeits- und Lebenssituation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in relevanten Sektoren in der Euregio Region Rhein-Waal“, wurde als Kooperationsprojekt zwischen der Hochschule Rhein-Waal, dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung sowie dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen realisiert.<sup>1</sup> Im Projektbericht werden Ergebnisse des Kooperationsvorhabens, das von Oktober 2021 bis Dezember 2022 an der Hochschule Rhein-Waal, Fakultät Gesellschaft und Ökonomie, durchgeführt worden ist, dargestellt. Zielsetzung des Vorhabens war es, im Rahmen einer empirischen Studie weitergehende Erkenntnisse zu den Lebens- und Arbeitsbedingungen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Sektoren und Tätigkeiten, die seit der Corona-Pandemie auch im öffentlichen Diskurs als ‚systemrelevant‘ thematisiert und anerkannt wurden, in der Euregio Region Rhein-Waal zu gewinnen. Mit der Pandemie wurden die prekären Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten, die häufig aus osteuropäischen EU-Staaten nach Nordrhein-Westfalen und in die Euregio Region zuwandern, auch aufgrund von größeren Infektionsausbrüchen in Fabriken der fleischverarbeitenden Industrie, verstärkt in der öffentlichen Debatte thematisiert. Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie hatten somit insbesondere auch auf die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in diesen Sektoren in essentieller Weise Einfluss und waren der Ausgangspunkt für die Untersuchung, deren Ergebnisse dieser Bericht beinhaltet. Die Studie fokussiert auf die Landwirtschaft und Fleischindustrie, für die sie Erkenntnisse zur Arbeits- und Lebenssituation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten hervorbringt.

Dabei handelt es sich um ein Kooperationsvorhaben mit dem Projekt „Migranten in de frontlinie“<sup>2</sup>, Projektleitung Prof. Dr. Tesseltje de Lange und Dr. Pascal Beckers, Radboud Universiteit Nijmegen, Niederlande (September 2020 bis September 2022) und baut auf diese Untersuchung auf. Die niederländische Studie untersuchte die Auswirkungen von Maßnahmen der Corona-Pandemie auf die Lebens- und Arbeitssituation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in relevanten Sektoren in den Niederlanden. Das Forschungsdesign wurde mit unserer Studie weitgehend übernommen und sollte somit Einblick in die Situation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Corona-Pandemie in einer durch ausgeprägten grenzüberschreitenden Austausch geprägten Euregio Region Rhein-Waal und darüber hinaus in Nordrhein-Westfalen gewähren.

Anders als das niederländische Projekt stellt das vorliegende eine Pilotstudie dar, die eine umfassendere Untersuchung vorbereitet. Als Ergebnis werden außerdem erste Maßnahmenempfehlungen für kommunale und arbeitsmarktbezogene Handlungsansätze zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten formuliert. Die Pilotstudie beinhaltet

- einen Überblick über den medialen Diskurs zur Situation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Corona-Pandemie und den darin ergriffenen Maßnahmen

---

<sup>1</sup> Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache beruht auf den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen, § 4.

<sup>2</sup> Informationen zu dem Projekt ‘Migranten in de frontlinie’ sind abrufbar unter: <https://www.zonmw.nl/nl/over-zonmw/coronavirus/programmas/project-detail/covid-19-programma/migranten-in-de-frontlinie-de-effecten-van-covid-19-maatregelen-op-arbeidsmigranten-werkzaam-in-cru/>

- sowie Ergebnisse aus Interviews von Expertinnen und Experten mit Akteurinnen und Akteuren in Politik, Zivilgesellschaft und Wirtschaft zur Situation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Corona-Pandemie.

Ebenfalls anders als das niederländische Projekt befasst sich das Forschungsvorhaben zudem mit der Fragestellung zur Lebenssituation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten, die mit Kindern zusammenleben, und mit ihrer Wohnsituation. Schließlich wurde außerdem die Fragestellung aufgenommen, inwiefern die Beschäftigung osteuropäischer Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Nordrhein-Westfalen und in der Euregio Region Merkmale eines transnationalen Arbeitsmarkts sowie transnationaler sozialer Figurationen in der Europäischen Union und in der Euregio Region Rhein-Waal aufweist.

Im Folgenden werden zunächst Voraussetzungen für die Durchführung des Projektvorhabens und das Forschungsdesign skizziert. In den darauffolgenden Kapiteln wird die Situation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Fleischwirtschaft und in der Landwirtschaft in Nordrhein-Westfalen und, im Anschluss daran, die Auswirkungen der Corona-Maßnahmen auf die Situation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten sowie auf Betriebe dargestellt. In den anschließenden Kapiteln werden Ergebnisse zur Situation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten mit Familie und zu Merkmalen eines transnationalen Arbeitsmarkts und transnationaler sozialer Figurationen in der EU und der Euregio Rhein-Waal präsentiert, bevor wir zu einer Diskussion der Ergebnisse, ersten Maßnahmenempfehlungen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation von Arbeitsmigrantinnen und einer Zusammenfassung kommen.

Wir danken herzlich den Personen, ohne deren Beitrag diese Studie nicht in dieser Form entstanden wäre. An erster Stelle sind die Mitglieder des Beirats zu nennen, die mit ihrem Engagement zur Weiterentwicklung des Projekts beigetragen haben. Wir danken Marieke Fröhlich, die uns bei der Literaturrecherche unterstützt hat, und Dorrit Klapdor für ihren Beitrag zum Layout des Projektberichts. Im Rahmen dieser Untersuchung sind eine Bachelorarbeit von Konul Böcker Bilalvoa und eine Masterarbeit von Wiebke Schlich in Kooperation mit Prof. Dr. Sebastian Lakner, Universität Rostock, Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät, entstanden. Wir danken den Studierenden, Maika Bilinski, Jennifer Deckers, Marta Katarzina Konrad, Federica Pilotti und Violet Roberts, die als Studentische Hilfskräfte einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung dieser Studie erbracht haben.

## 2 Voraussetzungen für die Durchführung

Im Folgenden werden die Aktivitäten dargestellt, die eine Grundlage für die Durchführung des Kooperationsvorhabens waren. Dazu gehören insbesondere Aktivitäten zur Koordination der Kooperation zwischen den Projektpartnerinnen und -partnern, Hochschule Rhein-Waal, Radboud Universität, das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung sowie das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, welche die Projektleitung des Vorhabens, Prof. Dr. Ingrid Jungwirth, Hochschule Rhein-Waal, verantwortete.

Es fanden mehrere Treffen mit den Landesministerien statt, am 21.01.2022 und am 30.06.2022, sowie zum Anlass der Beiratstreffen, welche weiter unten näher erläutert werden, und kürzere weitere Treffen für Absprachen. Die Treffen fanden in Form von Videokonferenzen statt.

Zudem nahmen die Projektleiterin und der Projektmitarbeiter an einer zweitägigen Konferenz des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung am 16.08.2022 und 17.08.2022 teil, die sich mit dem Forschungsthema befasste. Diese mit Vertreterinnen und Vertretern von deutschen und niederländischen Ministerien, Landesbehörden und kommunalen Behörden sowie grenzüberschreitend arbeitenden Beratungsstrukturen besetzte Konferenz hatte das Ziel, für das zugrundeliegende Forschungsthema Netzwerkstrukturen aufzubauen bzw. weiterzuentwickeln und mit der Erstellung von Handlungskonzepten zu beginnen.

Mit den Kolleginnen und Kollegen von der Radboud Universität fanden durchgehend regelmäßige Treffen zur Koordination der kooperativen Aufgaben in dem Kooperationsprojekt und den jeweils eigenständigen Projekten statt. Treffen waren am 24.02.2022, 17.03.2022, 07.04.2022, 19.05.2022, 30.06.2022, 12.07.2022 und am 18.08.2022. Die Treffen fanden überwiegend in Form von Videokonferenzen statt; zwei Treffen wurden vor Ort an der Hochschule Rhein-Waal (17.03.2023) und an der Radboud Universität (18.08.2022) durchgeführt. Darüber hinaus nahmen die beiden Projektpartnerinnen jeweils an den Abschlussworkshops der anderen Hochschule teil, am 14.09.2022 an der Radboud Universität zum Abschluss des Projekts „Migranten in de frontlinie“ und am 09.12.2022 an der Hochschule Rhein-Waal zum Abschluss des Projekts „Arbeitsmigration zwischen den Grenzen“.

Für die wissenschaftliche und fachliche Begleitung des Projekts wurde ein Beirat gegründet. Zusätzlich zu den Vertreterinnen und Vertretern aus den Landesministerien und Kolleginnen und Kollegen und aus der Radboud Universität als Projektpartnerinnen, wurden Vertreterinnen und Vertreter aus Kommunen, wohlfahrtsstaatlichen und zivilgesellschaftlichen Organisationen, von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern von anderen Hochschulen in den Beirat einbezogen (Tabelle 1). Die Treffen des Beirats fanden am 18.02.2022 und am 10.06.2022 statt.

Tabelle 1: Zusammensetzung des Beirats des Vorhabens „Arbeitsmigration zwischen den Grenzen“

<b>Organisation</b>	<b>Teilnehmende</b>
DGB/IGR (Interregionaler Gewerkschaftsrat Rhein-Ijssel)	Frank Thon
Projekt „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“	Pagonis Pagonakis
Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung	Scott Schwickert
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales	Magdalene Wilczek
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales	Indira Farinas
Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration	Christa Müller-Neumann
Kreis Kleve/ Kommunale Integration	Saskia Elders
Stadt Kleve/ Integrationsrat	Sonja Lemm
Euregio Rhein-Maas-Nord	Maike Hajjoubi
Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen	Hartmut Osterkamp
Ruhr Universität Bochum	Prof. Dr. Margit Fauser
Technische Universität Dortmund	Jun.-Prof. Dr. Karolina Barglowski
Universität zu Köln	Prof. Dr. Susanne Völker

Quelle: eigene Darstellung

### 3 Forschungsdesign: Planung und Ablauf

Geplant waren zwei Phasen des Projekts, das als Pilotprojekt erste Einblicke in die Situation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus osteuropäischen Staaten in der Euregio Region gewährt und dazu beiträgt, eine umfassendere Untersuchung vorzubereiten. Ausgehend von der Untersuchung von Maßnahmen zur Corona-Pandemie und deren Auswirkungen auf Arbeitsmigrantinnen und -migranten in ‚systemrelevanten‘ Tätigkeiten und Sektoren sollten zudem weitere Erkenntnisse über die Arbeits- und Lebenssituation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in diesen Tätigkeiten in Nordrhein-Westfalen im Allgemeinen gewonnen werden. In einer *ersten Phase* wurden mit einer Dokumentenanalyse rechtliche Grundlagen der Arbeitsmigration in der Region, Leitlinien und Handreichungen zur Beratung von Arbeitsmigrantinnen und -migranten und ein Überblick zum medialen Diskurs untersucht.

Die Medienanalyse wurde mit dem Ziel durchgeführt, zentrale Themenstellungen und Problematisierungsweisen sowie relevante Akteurinnen und Akteure zu identifizieren. Datengrundlage sind 70 Artikel der Tageszeitung *Rheinische Post*, 128 Artikel der Tageszeitung *Die Welt* sowie 3 Artikel aus der Fachzeitschrift *Fleischwirtschaft*, die mit der Methode der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet wurden. Die Artikel wurden im Zeitraum von Anfang Mai bis Ende Juli 2020 veröffentlicht. Der Zeitraum im ersten Jahr der Pandemie wurde als relevant erachtet, da es ein besonders hohes mediales Aufkommen aufgrund von mehrfachen Corona-Ausbrüchen in der Fleischindustrie gab und die öffentliche Debatte zum geplanten Arbeitsschutzkontrollgesetz darin abgebildet wurde. Ende Juli, als die Bundesregierung den Regierungsentwurf über das Gesetz verabschiedet hatte, nahm die Berichterstattung wieder ab.

Diese Untersuchung bereitete die *zweite Phase* des Vorhabens vor, in der Interviews von Expertinnen und Experten mit Akteurinnen und Akteuren in Kommunal- und Landespolitik, Zivilgesellschaft und Wirtschaft mit Bezug zur Arbeitsmigration in relevanten Sektoren durchgeführt und ausgewertet wurden. Zielsetzung der Interviews war es, Einblick in zentrale Themen und Fragestellungen zur Arbeits- und Lebenssituation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten während der Covid-19 Pandemie und im Allgemeinen zu gewinnen. Es wurden 29 qualitative, leitfadengestützte Interviews mit Expertinnen und Experten durchgeführt (Tabelle 2), und damit deutlich mehr als die ursprünglich geplanten 15 bis 20 Interviews. 27 Interviews wurden dabei durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Projekt durchgeführt, zwei Interviews wurden kooperativ von einer Mitarbeiterinnen bzw. einem Mitarbeiter im niederländischen Projekt durchgeführt und ein Interview wurde von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des niederländischen Projekts durchgeführt und unserem Projekt aufgrund seiner Relevanz zur Verfügung gestellt. Die Interviews von Expertinnen und Experten sind als Einzelinterviews durchgeführt worden; darüber hinaus wurden manche Interviews mit zwei Personen geführt, wenn dies von den Interviewpartnerinnen und -partnern selbst so gewünscht wurde. Durch die Erhöhung der Anzahl der Interviews wurde eine umfassende Datengrundlage geschaffen. Die Interviews wurden computergestützt, mit MAXQDA, mit Qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet.

Tabelle 2: Liste der Interviewpartnerinnen und -partner

<b>Interview</b>	<b>Institution und Interviewpartnerin, -partner</b>
1	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, kirchliche Hilfseinrichtung Kreis Kleve
2	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, gewerkschaftsnahes Hilfsprojekt
3 a 3 b	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Wohlfahrtsverband Behördliche Beratungsstelle
4	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Vertretung Land- und Forstwirtschaft
5	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Deutsch-niederländischer Zweckverband
6	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Europäische Behörde
7	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Beratung Deutsch-niederländischer Zweckverband
8	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Ordnungsbehörde Stadt Kreis Kleve
9	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Bauordnung Kreis Kleve
10	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Organisation Verbraucherschutz
11	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Ordnungsbehörde Stadt Kreis Kleve
12 a 12 b	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Behörde für Arbeitsmarkt Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Agentur für Arbeit
13 a 13 b	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Vertretung Land und Forstwirtschaft Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Fleischbetrieb am Niederrhein
14	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Ministerium für Arbeit in den Niederlanden
15	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, <i>Social-Media</i> -Beratungsprojekt
16	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Beratung, Agentur für Arbeit
17	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Gesundheitsamt
18	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Netzwerk landwirtschaftliche Wertschöpfungskette
19	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, gewerkschaftsnahes Projekt
20	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Gewerkschaft
21	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, landwirtschaftlicher Betrieb
22	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Ministerium in Nordrhein-Westfalen
23 a 23 b	Bürgermeisterin/Bürgermeister, Stadt Kreis Kleve Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Integration, Stadt Kreis Kleve
24	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Wirtschaftsförderung, Stadt Kreis Kleve
25	Landwirtschaftsbetrieb Kreis Kleve
26 a 26 b	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Ministerium Nordrhein-Westfalen Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Ministerium Nordrhein-Westfalen
27	Pilzbetrieb am Niederrhein
28	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Ordnungsbehörde, Stadt Kreis Borken
29	Mitarbeiterin/Mitarbeiter, niederländische Personalvermittlung

Quelle: eigene Darstellung

Im Laufe des Projekts stellte sich dabei heraus, dass eine stärkere Begrenzung des Vorhabens auf die Sektoren Fleischwirtschaft und Landwirtschaft der ursprünglichen Planung (die auch die Sektoren Versandhandel und persönliche Dienstleistungen einbezogen hatte) vorzuziehen wäre. Auf diese Weise konnte zudem mit den verfügbaren Ressourcen eine substantielle Datengrundlage für diese beiden Sektoren und Tätigkeitsfelder geschaffen werden. Wir haben uns dabei dem Vorgehen des Projekts an der Radboud Universität angeschlossen, die diese Eingrenzung des Gegenstands vorher ebenfalls vollzogen hatten, da auch für sie mit den umfassenderen Ressourcen eine stärkere Fokussierung als zielführend angesehen wurde.

Es wurden folgende Fragestellungen untersucht:

1. zu den Arbeitsbedingungen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten
2. zu den Auswirkungen von gesundheitsbezogenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Covid-Pandemie auf die Situation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten
3. zu der Umsetzung von Corona-Maßnahmen in Betrieben
4. zu der Wohnsituation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten sowie zu der sozialen Teilhabe von Arbeitsmigrantinnen und -migranten mit Kindern und Familie

Bei der Fragestellung 4 handelt es sich um eine Erweiterung des Projekts in Nordrhein-Westfalen.

Im Detail wurden jeweils folgende Forschungsfragen und Unterfragen entwickelt:

1. Unter welchen Arbeitsbedingungen sind Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Fleischwirtschaft und der Landwirtschaft beschäftigt?

Unterfragen dazu beziehen sich auf:

- bestehende rechtliche Rahmenbedingungen auf nationaler Ebene (Deutschland, Niederlande) sowie auf der EU-Ebene und internationalen Ebene und deren Beitrag zur Begrenzung bzw. Vergrößerung von gesundheitlichen Risiken für Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Fleischwirtschaft und der Landwirtschaft
  - den Einfluss von bestehenden rechtlichen Regelungen in Deutschland, den Niederlanden, der EU sowie in den Herkunftsländern Polen und Rumänien auf die Arbeitssituation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten
  - Lehren aus der Corona-Krise für die Begrenzung von gesundheitlichen Risiken für Arbeitsmigrantinnen und -migranten während und nach der Krise
2. Welchen Einfluss haben die Corona-Krise und Corona-bezogene Maßnahmen auf Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Fleischwirtschaft und der Landwirtschaft?

Unterfragen dazu beziehen sich auf:

- die Erfahrungen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten mit der Corona-Krise und den getroffenen Maßnahmen
- die Reaktionen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten darauf
- mögliche positive Wirkungen dieser Maßnahmen
- Lehren aus der Corona-Krise aus der Perspektive der Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Bezug zu Arbeits- und Lebensbedingungen und der langfristigen Begrenzung von gesundheitlichen Risiken

- die Entwicklung von Corona-bezogenen Maßnahmen durch öffentliche und private Akteurinnen und Akteure (in den Niederlanden, Deutschland und der EU) zur Begrenzung von gesundheitlichen Risiken für Arbeitsmigrantinnen und -migranten in relevanten Sektoren; deren Beschaffenheit und Wirksamkeit

3. Welchen Einfluss haben die Corona-Krise und Corona-bezogene Maßnahmen auf Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Mediatorinnen und Mediatoren in der Fleischwirtschaft und der Landwirtschaft?

Unterfragen dazu beziehen sich auf:

- Auswirkungen der Corona-Krise auf Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Mediatorinnen und Mediatoren
- Bemühungen um dauerhafte Lösungen für gesundheitliche Risiken von Arbeitsmigrantinnen und -migranten oder dauerhafte Alternativen zum Einsatz von Arbeitsmigrantinnen und -migranten
- Mögliche positive Auswirkungen der Maßnahmen
- Mögliche Lehren bzw. Innovationen aus den Erfahrungen mit der Corona-Krise, auch im Hinblick auf mögliche zukünftige Krisen

4. Welchen Einfluss haben die Corona-Krise und Corona-bezogene Maßnahmen für Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Fleischwirtschaft und der Landwirtschaft, die mit Kindern und Familie zusammenleben?

Unterfragen dazu beziehen sich auf:

- die Wohnsituation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten
- Auswirkungen der neuen Gesetzgebung in Bezug zu Gemeinschaftsunterbringungen und weiteren rechtlichen Regelungen zur Wohnsituation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten
- Teilhabe von Kindern von Arbeitsmigrantinnen und -migranten am Bildungssystem
- Maßnahmen zur Verbesserung der Teilhabe von Kindern von Arbeitsmigrantinnen und -migranten am Bildungssystem

Im Laufe des Projekts wurde außerdem eine weitere Fragestellung aufgenommen, um der Dimension der EU-Migration als Bedingung für die häufig befristete Arbeitsmigration aus osteuropäischen EU-Staaten in die Euregio-Region sowie der Grenzsituation in der Euregio Region Rhein-Waal in den Niederlanden und in Deutschland Rechnung zu tragen.

5. Inwiefern gibt es in Verbindung zur Arbeitsmigration aus osteuropäischen Staaten in Deutschland und den Niederlanden Hinweise auf einen transnationalen Arbeitsmarkt und transnationale soziale Figurationen in der EU und in der Euregio Region Rhein-Waal?

Unterfragen beziehen sich auf:

- Netzwerke und Austauschbeziehungen zwischen Akteurinnen und Akteuren in osteuropäischen Herkunftsstaaten und Deutschland / Nordrhein-Westfalen im jeweiligen Arbeitsfeld
- Netzwerke und Austauschbeziehungen zwischen Akteurinnen und Akteuren in Deutschland / Nordrhein-Westfalen und den Niederlanden und / oder anderen EU-Staaten im jeweiligen Arbeitsfeld
- Netzwerke, Austauschbeziehungen zwischen Arbeitsmigrantinnen und -migranten und Akteurinnen und Akteuren in osteuropäischen Herkunftsstaaten sowie Deutschland / Nordrhein-Westfalen und / oder den Niederlanden

Das Vorhaben wurde in einem interdisziplinären Ansatz untersucht, wobei in dem Kooperationsvorhaben aus dem niederländischen Vorhaben insbesondere Perspektiven der Rechtswissenschaften, Sozialanthropologie und Sozialgeographie und in dem deutschen Vorhaben eine soziologische Perspektive eingebracht wurden.

## 4 Stand der Forschung

Das Kooperationsprojekt erbringt einen Beitrag zur wissenschaftlichen Untersuchung der Arbeits- und Lebenssituation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten unter Bedingungen der Covid-Pandemie, die noch nicht umfassend untersucht wurde. Inzwischen hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung eine Förderrichtlinie zum Thema „Gesellschaftliche Auswirkungen der Corona-Pandemie – Forschung für Integration, Teilhabe und Erneuerung“ veröffentlicht, Laufzeit 22.02.2021 bis 28.02.2026, und damit auf die häufig beklagte Vernachlässigung sozialer Bedingungen und Auswirkungen der Pandemie durch die Politik reagiert. Es bleibt abzuwarten, inwiefern in diesem Kontext Erkenntnisse zur Situation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in den bislang wenig untersuchten prekären Beschäftigungen in Landwirtschaft und Fleischwirtschaft in Deutschland während der Pandemie hervorgebracht werden.

Manche Veröffentlichungen im ersten Jahr der Pandemie 2020 befassten sich mit der Problematik der schlechten Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie. Diese ersten Veröffentlichungen stehen u. a. im Kontext der öffentlichen Debatte zum Arbeitsschutzkontrollgesetz während des Jahres 2020, als die Bundesregierung das Gesetz in Reaktion auf größere Infektionsausbrüche in Fleischfabriken auf den Weg brachte. So gaben mehrere Veröffentlichungen einen Überblick zu den Entwicklungen in der Fleischindustrie in Deutschland, die zu einer stärkeren Konzentration der Produktion auf wenige Betriebe geführt hatten. Außerdem wurden einfache Tätigkeiten geschaffen, indem vormals komplexe Tätigkeiten zerlegt wurden und es kam zu einer Umwidmung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in Werkvertragsarbeit (Bosch/Hüttenhoff/Weinkopf 2020: 4 f.). Eine weitere Entwicklung der letzten zwei Jahrzehnte beschreiben die Autorinnen und Autoren mit einer stärkeren Internationalisierung einerseits der Fleischunternehmen, die nunmehr in Form von internationalen Unternehmen an Gewicht gewonnen hatten. Andererseits sei es auch zu einer stärkeren Exportorientierung in der Fleischproduktion gekommen (ebd.). Aufbauend auf eine Praxis von Werkvertragsarbeit in der Fleischindustrie seit 1988, auf der Basis von bilateralen Vereinbarungen mit Ländern in Mittel- und Osteuropa sowie Mittelmeerländern wie der Türkei, wurde mit den EU-Erweiterungen von 2004 und 2007 ein neues „Werkvertragssystem“ etabliert, in dem Beschäftigte seither auf der Basis der Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union Beschäftigte rekrutiert wurden (Erol/Schulten 2020: 9). So arbeiteten zu dem Zeitpunkt des Ausbruchs der Covid-19 Pandemie seit geraumer Zeit zu einem hohen Anteil Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus Ost- und Südosteuropa als Werkvertragsarbeiterinnen bzw. Werkvertragsarbeiter in der Fleischwirtschaft (Erol/Schulten 2020: 8).

Es ist bekannt, dass die Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie in hohem Maße mangelhaft waren. In welchem Ausmaß sie jedoch nicht den Standards genügen, zeigt ein Bericht des Arbeitsschutzes in Nordrhein-Westfalen zu den Arbeitsbedingungen in Fleischwirtschaftsbetrieben im Jahr 2019, demzufolge in 85% der untersuchten Betriebe teils gravierende Arbeitsschutzmängel festgestellt wurden (MAGS 2019: 7); dazu zählten Verstöße im Arbeitszeitrecht, fehlende medizinische Vorsorge, technische Arbeitsschutzmängel und Mängel in der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes. Es wurde außerdem festgestellt, dass in den wenigen Betrieben, in denen wenige Arbeitsschutzmängel gefunden worden waren, die Beschäftigten nahezu ausschließlich bei den Firmen selbst angestellt waren, während in den anderen Firmen vornehmlich Werkvertragsarbeiterinnen und Werkvertragsarbeiter arbeiteten (ebd.).

Mit der Pandemie wurde im öffentlichen Diskurs schlagartig der essentielle Beitrag von manchen Beschäftigten zum Aufrechterhalten des gesellschaftlichen Lebens sichtbar, als mit der Kategorisierung

von Berufen und Tätigkeiten als ‚systemrelevant‘, z. B. in Deutschland, auch der Zugang zu Leistungen wie einem Platz für die Kindertagesbetreuung unter Bedingungen des zeitweise verhängten Lockdowns verknüpft wurden. Auch für andere westeuropäische Staaten ist mit der Covid-19 Pandemie der essentielle Beitrag von Arbeitsmigrantinnen und -migranten zur Wirtschaft herausgestellt worden. Laut ILO (2020) ist die Landwirtschaft ebenso wie die Fleischwirtschaft in den westeuropäischen Staaten zu einem hohen Anteil auf osteuropäische Arbeitsmigrantinnen und -migranten angewiesen. So ist es beispielsweise auch in der spanischen Landwirtschaft üblich, dass rumänische Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Feldarbeit eingesetzt werden (Molinero-Gerbeau/López-Sala/Serban 2021: 1). Andere westeuropäische Staaten wie Italien und Frankreich beschäftigen ebenfalls viele Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Landwirtschaft. In den Niederlanden (vergleichbar mit Deutschland) arbeiten zudem Arbeitsmigrantinnen und -migranten zu hohen Anteilen auch in der Fleischwirtschaft (ILO 2020: 2).

Auf der EU-Ebene stellten Fasani/Mazza (2020) auf der Grundlage einer Auswertung von Daten des EU-Labour Force Survey (2018) den zentralen Beitrag von Arbeitsmigrantinnen und -migranten zu den systemrelevanten Beschäftigten in den jeweiligen Volkswirtschaften heraus, welcher im Durchschnitt bei 13% liegt (Fasani/Mazza 2020: 1). Dabei fassen sie unter Arbeitsmigrantinnen und -migranten zugewanderte Beschäftigte (Fasani/Mazza 2020: 2). Khalil/Lietz/Mayer (2020) befassten sich für die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft mit dem Beitrag von Menschen mit Migrationshintergrund<sup>3</sup> zum Funktionieren von Gesellschaft. Sie zeigten auf der Grundlage einer Auswertung von Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP 1993-2018), dass Migrantinnen und Migranten zu einem Anteil von rund einem Viertel in systemrelevanten Berufen beschäftigt sind, entsprechend ihrem Anteil an den Erwerbstätigen insgesamt. Allerdings sind Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit und Menschen, die nach Deutschland eingewandert sind, insbesondere in Beschäftigungen im Niedriglohnbereich in den systemrelevanten Beschäftigungen tätig (Khalil/Lietz/Mayer 2020: 6). Dieser Befund deckt sich mit dem von Fasani/Mazza (2020) auf der EU-Ebene, dass Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Beschäftigungen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen überrepräsentiert sind (Fasani/Mazza 2020: 10). Mit Bezug zur Studie von Khalil/Lietz/Mayer (2020) ist allerdings anzumerken, dass fraglich ist, inwiefern Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Fleischindustrie und in der Landwirtschaft an den jährlichen Befragungen des SOEP beteiligt waren, auf deren Basis ihre Auswertung durchgeführt wurde.

Generell ist bekannt, dass Beschäftigte nichtdeutscher Staatsbürgerschaft häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen als deutsche Beschäftigte sind (Keller/Seifert 2013: 47) und dass Arbeitsbelastungen zum allgemein schlechteren Gesundheitszustand bei Menschen mit niedrigen Bildungsabschlüssen und bei Menschen mit niedrigem Einkommen beitragen (Dragano/Lunau 2014: 259). Ein systematischer Bezug der wissenschaftlichen Literatur zur Prekarisierung von Arbeit auf Migration und Geschlecht ist dabei weiterhin ein Forschungsdesiderat (Jungwirth/Scherschel 2010).

Einen aktuellen Beitrag zur systemrelevanten Arbeit von Beschäftigten im Zusammenhang der Pandemie liefert die Publikation „Verkannte Leistungsträgerinnen und -träger: Berichte aus der Klassengesellschaft“ (Mayer-Ahuja/Nachtwey (Hrsg.) 2022). Sie gibt auf der Basis von Einzelinterviews

---

<sup>3</sup> Unter dem Konzept von ‚Menschen mit Migrationshintergrund‘ werden im Anschluss an den Mikrozensus Menschen ohne und Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft einbezogen, welche eine Migrationsgeschichte durch eigene Zuwanderung und Wechsel der Staatsbürgerschaft oder Zuwanderung und Wechsel der Staatsbürgerschaft der Eltern haben.

Einblick u. a. in die prekären Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Fleischwirtschaft (Birke/Bluhm) und in der Landwirtschaft (Schnetker). Birke/Bluhm (2022) kritisieren dabei an dem neuen Arbeitsschutzkontrollgesetz, dass das Verbot der Werkverträge in der Fleischindustrie sich lediglich auf das „Kerngeschäft“ der Fleischproduktion beziehe, wozu „Schlachtung einschließlich der Zerlegung des Schlachtkörpers sowie im Bereich der Fleischverarbeitung“ zählten (Bundesregierung 2020: 2; zitiert in Birke/Bluhm 2022: 289). Andere Tätigkeiten wie Ausstellung, Transport der Tiere und Reinigung der Anlagen blieben unberücksichtigt. Auch stellen die Autoren heraus, dass mit dem Verbot von Werkvertrags- und Leiharbeit in der Fleischproduktion andere Problemstellungen wie „der stark vernutzende Charakter“ dieser Arbeiten nicht behoben werden (ebd.: 290).

Zur Veränderung der Situation seit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz liegt ein Bericht des beim DGB angesiedelten Beratungsnetzwerks ‚Faire Mobilität‘ vor (Sepsi/Szot 2021). Demnach scheint sich die Situation zumindest für die Arbeitsbedingungen der Arbeitsmigrantinnen und -migranten verändert zu haben, welche in der Fleischindustrie nicht mehr als Werkvertragsnehmerinnen und Werkvertragsnehmer angestellt werden dürfen. Die elektronische Arbeitszeiterfassung führte dazu, dass Unternehmen sich stärker an Regelzeiten hielten. Das Arbeitspensum sei aber oft gleich hoch und es herrsche immer noch ein rauer Umgangston. Außerdem seien ehemalige Subunternehmen in Positionen als Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter bzw. Vermittlerinnen und Vermittler integriert worden (Sepsi/Szot 2021: 4 f.). Aufgrund der mit dem Gesetz neu bestimmten Verantwortung der Unternehmen für die Wohnunterkünfte seien vielerorts Unterkünfte saniert worden, teils extrem schlechte Wohneinheiten seien geräumt und die Überbelegung reduziert worden. Dennoch sind zahlreiche Unterkünfte immer noch überteuert (Beispiel von 150 bis 200€ pro Bett in einem Zweibettzimmer) und es gäbe weiterhin stark überbelegte Unterkünfte sowie erhebliche Mängel bei der Ausstattung, den Hygienebedingungen oder bei der Strom- und Wasserversorgung und beim Brandschutz. Außerdem sei weiterhin unklar, ob es sich bei der Vermietung der Unterkünfte um ein Mietverhältnis im Sinne des Mietrechts, um Werkmietwohnungen im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder um andere Formen der Unterbringung handle (Sepsi/Szot 2021: 8).

Schnetker (2022: 276 f.) zeigt auf der Grundlage eines exemplarischen Interviews mit einem rumänischen Saisonarbeiter in der deutschen Landwirtschaft Problemlagen auf, die mit der Pandemie offensichtlich wurden. Formen der Ausbeutung sind Lohnraub, indem Löhne nicht ausgezahlt wurden oder indem überhöhte Abzüge für Verpflegung und Unterkunft einbehalten wurden. Außerdem werde Akkordarbeit genutzt, um den Mindestlohn zu unterlaufen. Eine weitere häufige Praxis seien willkürliche Kündigungen, durch die Arbeitsmigrantinnen und -migranten unmittelbar auch ihre Unterkunft verlieren. Eine vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist zum nächsten Kalendertag ist offenbar für viele Saisonarbeitsverträge gängig (Schnetker 2022: 271).

Der Bericht der von Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen Organisationen getragenen „Initiative Faire Landarbeit“ zur Situation von Saisonarbeiterinnen und -arbeitern während der Zeit der Pandemie untermauert die von Schnetker analysierten Arbeitsrechtsverletzungen. Darüber hinaus wurden bei den Besuchen durch die Organisation mangelhafte Unterkünfte, die Verletzung der Corona-bezogenen Maßnahmen sowie des Gesundheitsschutzes festgestellt (Luig 2021: 5). Es wird auch die fortdauernde Problematik für die Saisonarbeiterinnen und -arbeiter herausgestellt, dass mit den häufig genutzten Verträgen für kurzfristige Beschäftigung keine Krankenversicherung und Sozialversicherung abgeschlossen wird. Die für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erforderliche Unfallversicherung deckt dabei nur einen begrenzten Umfang von Erkrankungen ab. Zudem wird die geringe Zahl von

Betriebskontrollen bemängelt und die für die Landwirtschaft allgemein vergleichsweise geringere Kontrolldichte (Luig 2021: 11f.). Weitere arbeitsrechtliche Verstöße sind die fehlende Auszahlung von Überstunden (Luig 2021: 21) und Fälle, in denen die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit aufgrund von Witterungsbedingungen nicht erreicht wurde und von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nicht entlohnt wurde. Diese Praxis sei allerdings illegal, so Luig (ebd.). Im Allgemeinen sei der Infektionsschutz im zweiten Jahr der Pandemie besser umgesetzt worden als im ersten. Die Praxis für die mobilen Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus Hochrisikogebieten (Rumänien, Georgien) und Hochinzidenzgebieten (Polen, Bulgarien, Ukraine) war, dass die Saisonarbeiterinnen und -arbeiter in festen Gruppen lebten und arbeiteten, um nicht in Kontakt mit den Anwohnerinnen und Anwohnern in der Region zu kommen (Luig 2021: 26). Schließlich wurde bei Infektionsausbrüchen eine sog. Arbeitsquarantäne verordnet; Infizierte wurden isoliert, die anderen Beschäftigten durften den Betrieb (und die Unterkünfte auf dem Gelände) nicht verlassen. Die Initiative Faire Landarbeit bewertet diese spezifische Form der Quarantäne für Landwirtschaftsbetriebe mit Saisonarbeiterinnen und -arbeitern als Diskriminierung im Vergleich zu anderen Betrieben und ihren Beschäftigten (ebd.).

Weiterhin gibt es kaum wissenschaftliche Erkenntnisse über die Situation von grenzüberschreitend mobilen Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Euregio Region Rhein-Waal. Osteuropäische Arbeitsmigrantinnen und -migranten sind dabei häufig in der Fleischindustrie in den Niederlanden beschäftigt und werden von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Unterkünften auf der deutschen Seite der Grenze untergebracht, die oftmals nicht den erforderlichen Standards entsprechen. Beschwerden von länger ansässigen Anwohnerinnen und Anwohner über ihre neue Nachbarschaft aufgrund von Lautstärke, Vermüllung und andere Ordnungswidrigkeiten haben in den letzten Jahren offenbar zugenommen. Die Notwendigkeit, Maßnahmen des Infektionsschutzgesetzes im Rahmen der Covid-19 Pandemie umzusetzen, stellte für die Behörden gerade auch in der Grenzregion wegen der unterschiedlichen nationalen Regelungen und einem fehlenden Einblick in die in der Regel nicht gemeldeten Anwohnerinnen und Anwohner eine Problemlage dar. Die bisher vorliegenden Berichte über unzufriedene, länger ansässige Anwohnerinnen und Anwohner in der Stadt Kleve (aus einem Vorhaben zur Quartiersforschung in der Stadt Kleve (Jungwirth/Balan 2018; 2020) und im Kreis Kleve (aus einem Bericht des Interregionalen Gewerkschaftsrats Rhein-Ijssel (IGR 2019)) wurden um einen Bericht zu dem Einsatz von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Grenzregion erweitert, der als Form von Menschenhandel im Sinne Strafgesetzbuches in den Blick genommen wurde (RIEC 2021). Ausbeutungsformen seien hohe Miet- und Transportkosten, der Einbehalt von Lohn und Versichertenkarten sowie sich anbahnende Obdachlosigkeit bei Arbeitsverlust (RIEC 2021: 18). Es wird erwartet, dass die Anzahl von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Grenzregion ebenso wie das Risiko der Ausbeutung weiter steigen wird. Die Empfehlung des Berichts lautet, Strukturen für die grenzüberschreitende Arbeit für den Austausch und die Durchführung von Interventionen aufzubauen (ebd.: 29).

## 5 Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Fleischindustrie und in der Landwirtschaft in Nordrhein-Westfalen

Für einen Überblick über die Gesamtsituation ist es zunächst hilfreich, die Lage der Fleischindustrie in Deutschland zu skizzieren, bevor wir zu der Anzahl von Arbeitsmigrantinnen und -migranten und Beschäftigten in der Fleischindustrie und in der Landwirtschaft kommen. Die Schlachtbranche in Deutschland wird durch einige wenige Unternehmen dominiert. Die zehn größten Unternehmen erreichen einen Marktanteil von 82,2%. Die größten drei, Tönnies mit 16,3 Millionen Schlachtungen, Vion mit 7,6 Millionen Schlachtungen und Westfleisch mit 7,7 Millionen Schlachtungen, erreichen einen Marktanteil von 58,9% (Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung 2021: 5). Laut Statistischem Bundesamt (2022a) belief sich der Umsatz von Fleischbetrieben 2020 auf ca. 44,5 Milliarden €.

Erol/Schulten (2020: 3f.) weisen auf der Basis von Eurostat (2018) mehr als 230.000 Beschäftigte in der Fleischindustrie insgesamt, d. h. in den Bereichen Schlachten und Fleischverarbeitung zusammen, aus. Zeitungsberichten zufolge gibt es allein in Nordrhein-Westfalen mehrere tausend Beschäftigte (Welt Online 2020j; 2020aj); so arbeiten am Tönnies-Hauptwerk in Rheda-Wiedenbrück 6.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei Westfleisch in Münster ca. 5.000. Tönnies stellt allein in Nordrhein-Westfalen 40% der Schlachtkapazität mit ca. 30.000 geschlachteten Schweinen am Tag. Laut einem Bericht der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung zur *Markt- und Versorgungslage mit Fleisch 2021* lag der Selbstversorgergrad mit Fleisch in Deutschland 2020 bei 118%, was bedeutet, dass 18% ein Produktionsüberschuss im Verhältnis zum nationalen Konsum darstellen. Dieser Wert wird durch den Überschuss an Schweinefleisch (125%) in die Höhe getrieben (Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung 2021: 22f.). Dabei scheint das „Geschäftsmodell“ der deutschen Fleischwirtschaft die „Billigproduktion“ zu sein, so Erol/Schulten (2020: 8). Im Vergleich zu den Nachbarländern wie Dänemark oder den Niederlanden machten 2018 die Arbeitskosten pro Beschäftigtem nur einen Bruchteil aus, wo sie doppelt so hoch waren (Dänemark) oder 65% höher (Niederlande). Mit anderen Worten, in der deutschen Fleischwirtschaft setzt man inzwischen auf Massenproduktion für den Export. Die Arbeitskosten werden u. a. durch die Beschäftigung von Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten niedrig gehalten, die bis zur Einführung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes in ihren sozialen Rechten und Arbeitsrechten eingeschränkt wurden.

Kenntnisse über den Anteil von Arbeitsmigrantinnen und -migranten unter den Beschäftigten in der Fleischindustrie sind lückenhaft. Die Anzahl von entsandten Beschäftigten tauchte in den Beschäftigungsstatistiken nicht auf bzw. Auskunft über die Anzahl von Werkvertragsarbeiterinnen und Werkvertragsarbeitern wurden von den Unternehmen kaum zugänglich gemacht (Bosch/Hüttenhoff/Weinkopf 2020: 4 f.). Die Autorinnen bzw. Autoren sehen seit den Jahren nach 1999 eine Verschiebung in der Beschäftigtenstruktur hin zu einem Abbau der Stammebelegschaften und einer Zunahme von Werkvertragsarbeiterinnen und Werkvertragsarbeitern, was sie auch an einer Steigerung des Umsatzes um 77% festmachen (ebd.). Dieser Wandel steht dabei in Zusammenhang mit der zunehmenden Konzentration der Branche auf einige wenige Betriebe. Laut der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) hat sich die Anzahl der Werkvertragsarbeiterinnen und Werkvertragsarbeiter bis 2014 auf 25.000 erhöht, von geschätzten 5.000 in 2003 (ebd.: 5).

Eine Anfrage der Fraktion Die Linke im Deutschen Bundestag im Jahr 2020 gibt Aufschluss über die Beschäftigtenstruktur nach Nationalität, wonach am Stichtag 30.09.2019 im Bereich Schlachtung und Fleischverarbeitung ungefähr 84.500 deutsche Vollzeitkräfte, 22.400 Personen aus Rumänien, 8.300

aus Polen, 3.300 aus Ungarn und 2.500 aus Bulgarien beschäftigt waren, basierend auf Angaben der Bundesagentur für Arbeit von 2020 (Welt Online (2020ae)).

Nach Angaben des statistischen Bundesamtes stieg die Anzahl der Angestellten im Jahr 2021 auf 151.500 Arbeiterinnen und Arbeiter, d. h. um 18% im Vergleich zum Jahr 2020, bedingt durch das Arbeitsschutzkontrollgesetz und die damit einhergehende Pflicht, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Schlachtung und Fleischverarbeitung beim Betrieb selbst angestellt sein müssen (Statistisches Bundesamt 2022b).

In der Landwirtschaft gab es 2020 274.400 Saisonarbeiterinnen und -arbeiter in Deutschland, von denen 40.400 in Nordrhein-Westfalen tätig waren (Statistisches Bundesamt 2021); die Zahl der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte in Nordrhein-Westfalen belief sich im Jahr 2020 auf 119.400. Saisonarbeit wird in Deutschland von EU-Bürgerinnen und Bürgern, insbesondere aus Rumänien und Polen, geleistet, so die Schätzungen verschiedener Quellen (GLFA 2019; Lechner 2020).<sup>4</sup> Die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) geben Aufschluss über die wichtigsten Herkunftsländer der ‚Kurzfristig Beschäftigten‘ in der Landwirtschaft; laut BA (2022) war Rumänien im Jahr 2021 mit 49.000 Kurzzeitbeschäftigten in der Landwirtschaft, von 59.000 Kurzzeitbeschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit und von 74.000 Kurzzeitbeschäftigten in der Landwirtschaft insgesamt, das mit Abstand häufigste Herkunftsland. Insgesamt ist die Zahl der ‚Kurzzeitbeschäftigten‘ aus Polen und anderen EU-Ländern seit 2016 zurückgegangen<sup>5</sup>, während die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Ländern außerhalb der EU – den sogenannten Drittstaaten – gestiegen ist, wobei diese nur einen geringen Anteil an der Gesamtgruppe der Kurzzeitbeschäftigten ausmachen. Diesen Zahlen zufolge waren 79% der Kurzzeitbeschäftigten in der Landwirtschaft im Jahr 2021 Arbeitsmigrantinnen und -migranten (ohne deutsche Staatsangehörigkeit), ein etwas geringerer Anteil als 2015, als Arbeitsmigrantinnen und -migranten 85 % der Kurzzeitbeschäftigten ausmachten.

Die Zahlen der BA geben jedoch nur einen bestimmten Anteil der Saisonarbeitskräfte wieder, verglichen mit den Zahlen des Statistischen Bundesamtes (2021), das Saisonarbeit als Beschäftigung von weniger als sechs Monaten definiert. Im Gegensatz dazu beziehen sich die o. g. Zahlen der BA auf Beschäftigungen gemäß der Definition von ‚kurzfristiger Beschäftigung‘ im deutschen Sozialgesetzbuch IV, die als auf drei Monate (oder 70 Arbeitstage) begrenzte Beschäftigung definiert ist und sich zudem auf eine bestimmte Art von Arbeitsvertrag bezieht. Saisonarbeitskräfte sind nicht auf diese Art von Arbeitsvertrag beschränkt, sondern können außerdem auf der Grundlage von Verträgen für ‚geringfügige Beschäftigung‘ sowie von sozialversicherungspflichtigen Verträgen (BA 2022) beschäftigt werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Fleischwirtschaft und Landwirtschaft in Nordrhein-Westfalen (wie in Deutschland insgesamt) häufig aus osteuropäischen Staaten der EU, insbesondere aus Rumänien, Bulgarien und Polen, kommen. Sie arbeiten in der Regel in verschiedenen Formen befristeter Beschäftigungsverhältnisse. Besonders für die kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse, wie sie in der Landwirtschaft als Saisonarbeit üblich sind, ist allerdings charakteristisch, dass für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Kosten reduziert werden, indem z. B. lediglich eine Unfallversicherung statt einer umfassenderen Krankenversicherung

---

<sup>4</sup> Laut dem Gesamtverband der deutschen land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA 2019), sind die Hauptherkunftsländer von Saisonarbeitskräften Rumänien und, deutlich dahinter, Polen.

<sup>5</sup> Dies kann teilweise durch die Verlängerung der Dauer der kurzfristigen Beschäftigung in den Jahren der Pandemie erklärt werden, d. h. von drei Monaten und 70 Tagen auf 115 Tage im Jahr 2020 und 102 Tage im Jahr 2021. Infolgedessen konnten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit dieser Art von Verträgen beschäftigt waren, länger arbeiten, so dass weniger Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften bestand.

abgeschlossen wird. Darüber hinaus wird die Verantwortung für die Krankenversicherung ebenso wie für die Sozialversicherung an die Beschäftigten externalisiert, die selbst dafür Sorge tragen müssen, dass die erbrachten Beiträge, fragmentiert nicht nur über verschiedene Betriebe, sondern auch mehrere Länder, in dem Sozialversicherungssystem ihrer Herkunftsländer registriert werden. Eine Frage für zukünftige Forschung ist weiterhin, inwiefern auch in der Fleischwirtschaft mit Verträgen kurzfristiger Beschäftigung operiert wird, für die die skizzierte Problematik dann ebenfalls zuträfe.

### *Gruppen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Fleischwirtschaft und Landwirtschaft*

In unserer Untersuchung haben wir folgende Gruppen unter den Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Fleischwirtschaft und Landwirtschaft analysiert. Eine große Anzahl der Arbeitsmigrantinnen und -migranten ist offenbar kurzfristig beschäftigt, z. B. in Saisonarbeit in der Landwirtschaft, aber auch in der Fleischindustrie sind *zeitlich begrenzte Beschäftigungsformen* häufig. Darüber hinaus gibt es auch *längerfristig Beschäftigte*, wenn auch deutlich weniger in der Anzahl.

Eine große Gruppe der Arbeitsmigrantinnen und -migranten *arbeiten und leben in Nordrhein-Westfalen*. Unter diesen Migrantinnen und Migranten sind nicht nur zeitlich befristete mobile Beschäftigte aus osteuropäischen EU-Ländern, die häufig regelmäßig zwischen Ländern wie Rumänien, Bulgarien und Polen sowie der Euregio Region Rhein-Waal pendeln. Manche Migrantinnen und Migranten bleiben längerfristig in der Region, sind mittlerweile in anderen Tätigkeiten und auch Sektoren beschäftigt und manche haben Familien gegründet oder leben, teilweise kürzer, teilweise längerfristig mit Kindern in der Region.

Zunehmend wurde außerdem während der Covid-19 Pandemie eine weitere Gruppe für die Kommunen und die kommunale Politik sichtbar und darauffolgend in der Medienberichterstattung sowie auf der Ebene der Landespolitik thematisiert. Da die Covid-19-Maßnahmen in den jeweiligen nationalstaatlichen Vorgaben in den Niederlanden und in Deutschland mitunter sehr unterschiedlich waren, wurde es insbesondere für die deutschen Kommunen zunehmend schwierig, sie für die grenzüberschreitend mobilen Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten umzusetzen, insofern häufig Einblick über deren Aufenthalt und Verbleib fehlte. Mit der Covid-19 Pandemie wurde daher diese Gruppe der *grenzüberschreitend mobilen Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Euregio Region* auch für Behörden sichtbar, die in der Fleischwirtschaft in den Niederlanden beschäftigt sind und in Deutschland, außer in Nordrhein-Westfalen auch in Niedersachsen, häufig in Unterküften in schlechtem Zustand wohnen. Die Arbeitsmigrantinnen und -migranten werden in den Niederlanden meist über sogenannte *Uitzendbureaus* eingestellt, d. h. Personalvermittlungsagenturen. Diese Form der Beschäftigung von Arbeitsmigrantinnen und -migranten bei Subunternehmen, die in Deutschland mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz nicht mehr möglich ist, hat in den Niederlanden weiterhin Bestand.

Die grenzüberschreitend mobilen Arbeitsmigrantinnen und -migranten sind eine besonders prekäre Gruppe. In unseren Interviews wurde berichtet, dass die meisten dieser Arbeitsmigrantinnen und -migranten zwischen 20 und 40 Jahren alt waren und ohne Familie angereist waren. Einige der Arbeitsmigrantinnen und -migranten blieben mehrere Jahre in diesen Arbeitsverhältnissen (Interview 11; Interview 26). Insgesamt beschreiben die Interviewpartnerinnen und -partner einen Kreislauf aus niedrigem Bildungsstand, geringen Einkommensmöglichkeiten im Herkunftsland, in denen sich viele dieser Arbeitsmigrantinnen und -migranten befinden, was wiederum nur die Übernahme von gering bezahlten Hilfstätigkeiten ermöglicht (Interview 2; Interview 3a&b). Dabei werde von Seiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Notwendigkeit, Geld verdienen zu müssen, in Verbindung mit einem niedrigen Bildungsstand (teilweise auch funktionaler Analphabetismus) ausgenutzt, um aus Abhängigkeitsverhältnissen weitergehenden Profit durch Abzüge und Unklarheiten in Verträgen zu

schlagen. So wurde z. B. von überhöhten Kosten für Unterkunft vom Lohn und nicht rechtmäßige Mietverträgen berichtet.

In Bezug zu dieser Gruppe gibt es starke Hinweise auf ein System der strukturellen Ausbeutung. Dabei werden Arbeitsmigrantinnen und -migranten bewusst in der Grenzregion zwischen den Niederlanden und Deutschland in unterschiedliche nationalstaatliche Strukturen gebracht, um sie von Hilfsangeboten fern und allgemein abgeschottet zu halten (Interview 26a&b). Nationale Regelungen bzgl. der Meldepflicht und der Angabe des Wohnorts werden umgangen (Interview 2; Interview 14). In unseren Interviews wurde davon berichtet, dass diese Arbeitsmigrantinnen und -migranten massivem Druck ausgesetzt und eingeschüchtert worden seien, teilweise würden die Pässe abgenommen, um die Selbstbestimmung der Rückkehr zu minimieren (Interview 12).

In unseren Interviews wurden Roma wiederholt genannt, die in der Fleischwirtschaft in der Euregio Region teilweise gezielt angeworben worden seien, auch da sie keine Lobby sowohl in der Herkunfts- wie auch in Zielregion von Migration und Mobilität hätten.

Eine Folge dieser grenzüberschreitenden Mobilität und Aufteilung von Arbeit und Leben ist für die Arbeitsmigrantinnen und -migranten, dass sie in Deutschland keinen Anspruch auf Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld haben, da die Erwerbstätigkeit nicht in Deutschland stattgefunden hat. Auch die Gewerkschaften in Deutschland sind daher für sie nicht die richtigen Ansprechpartnerinnen, wenn es um die Selbstorganisation geht.

Auf Landesebene und auf der kommunalen Ebene hat man sich inzwischen darum bemüht, Beratungsangebote auch für diese Gruppe zu entwickeln. Beispielsweise ist das landesgeförderte Beratungsangebot „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“ durch aufsuchende muttersprachliche Beratung für Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Grenzregion aktiv.

### *Arbeits- und Lebenssituation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Fleischindustrie*

Durch die geführten Expertinnen und -experteninterviews konnten weitergehende Erkenntnisse zu der Arbeits- und Wohnsituation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Fleischindustrie und der Landwirtschaft in Nordrhein-Westfalen und in der Euregio Region gewonnen werden. Die Zustände in der Fleischindustrie variieren sehr stark. Während einerseits von angemessenen Arbeitsbedingungen berichtet wurde, gab es andererseits auch Berichte von sehr unwürdigen Arbeitsbedingungen.

Die *Anwerbung* erfolgt teilweise über Firmen und vermittelnde Personen, die darauf spezialisiert sind, Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Rumänien anzuwerben. Teilweise waren diese Vermittlerinnen und Vermittler selbst vorher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Betriebe. Den potentiellen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Komplettpakete für Transport, Unterbringung und Bezahlung versprochen, die als unseriös und unwahr beschrieben wurden. Beispielsweise wird Ehepaaren versprochen, gemeinsam ein Zimmer zu bekommen, aber in der Realität sind dann noch andere Leute in dem Zimmer untergebracht. Die Unternehmen selbst scheinen nicht in der Lage zu sein, den großen Bedarf an Arbeitskräften abzudecken. Die Recruiterinnen und Recruiter holen die Leute vor Ort per Bus oder Kleintransporter ab und bringen sie dann zum Zielort. Teilweise werden keine Verträge unterschrieben. Oft zahlen die Arbeitsmigrantinnen und -migranten jeden Monat eine Gebühr an die Vermittlerinnen und Vermittler, obwohl diese nur einmalig Arbeit geleistet haben (Interview 15). Dazu kommt, laut Aussagen der interviewten Personen, dass eine entsprechende Kommission in Rumänien illegal ist.

Die rekrutierenden Personen geben sich oftmals nicht als Arbeitsvermittlerinnen bzw. Arbeitsvermittler aus, sondern reden eher informell mit den Leuten und sagen ihnen, dass sie ihnen

einen Job besorgen. Im Interview wurde berichtet, dass die Recruiterinnen und Recruiter teilweise wissen, wo Menschen in besonders prekären Situationen leben, und sie direkt zuhause anwerben; teilweise werden sie von dort aus unmittelbar zu den Betrieben mitgenommen. Es wird dabei von Recruiterinnen und den Recruitern berichtet, die sich kümmern, wenn Arbeitsmigrantinnen und -migranten Probleme haben oder zum Arzt müssen. Aber auch unter diesen gebe es die Praxis, illegal monatlich eine Gebühr für die zurückliegende Vermittlung zu verlangen.

Außerdem findet Anwerbung über das Internet statt, oft via Sozialen Medien, beispielsweise bei Facebook. Hier wird unter anderem mit gesetzlich untersagten Arbeitszeiten und Löhnen geworben, um Interessentinnen und Interessenten anzusprechen. D. h. es wird mit ungesetzlichen Arbeitszeiten (zu lange Arbeitstage) und Löhnen (zu niedriger Lohn) inseriert, was den möglichen Interessentinnen und Interessenten häufig nicht bekannt ist, für sie aber angesichts des Einkommensgefälles zwischen dem Arbeitsmarkt in ihren Herkunftsländern und dem deutschen oder niederländischen Arbeitsmarkt dennoch attraktiv ist. Teilweise werden auch falsche Angaben über den Sektor, in dem die Tätigkeit stattfinden soll, gemacht, etwa in der Logistik, und die Arbeitsmigrantinnen und -migranten werden dann in Deutschland in einen Fleischbetrieb gebracht.

Es gibt auch Arbeitsmigrantinnen und -migranten, die selbstbestimmt den Weg nach Deutschland antreten (Interview 9, Interview 11, Interview 15). Diese Arbeitsmigrantinnen und -migranten reisen selbst mit dem PKW an, teilweise auch mit dem Ziel, vor Ort nach Arbeit zu suchen. In diesen Fällen haben sie häufig von anderen erfahren, wo Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesucht werden. In den Betrieben, in denen bereits Arbeitsmigrantinnen und -migranten tätig sind, werden diese via WhatsApp wieder aktiviert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werben zum Teil dann selbst weitere Leute an, und es entstehen eigene Netzwerke zur Anwerbung durch die Arbeitsmigrantinnen und -migranten via Mundpropaganda. In den Interviews wird auch von Werbungen im Radio in Bulgarien berichtet, in denen ein besseres Leben in Deutschland versprochen wird.

In einem Betrieb in der Fleischwirtschaft, der sich um angemessene Arbeits- und Wohnverhältnisse bemüht, wurde von der Praxis berichtet, dass einige Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter sich nur um die Einweisung und das Organisieren der alltäglichen Belange der rumänischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern und z. B. die Arbeitsmigrantinnen und -migranten bei Behördengängen begleiten. Auch in diesem Betrieb findet die Anwerbung über Mundpropaganda, häufig durch langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt sowie über Facebook und Zeitungsanzeigen (Interview 13a&b).

Den veränderten *Arbeitsbedingungen* nach der Einführung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes widmet sich außerdem Kapitel 6.3, zu den Auswirkungen der Corona-Maßnahmen auf Arbeitsmigrantinnen und -migranten.

Die *Unterkünfte* variierten in ihren Zuständen ebenso stark wie die Arbeitsbedingungen. Auf der einen Seite wurde von Unterbringungsmöglichkeiten entsprechend der erforderlichen Standards berichtet. Dazu zählten Wohnunterkünfte, die gerade noch Standards erfüllten, bis hin zu Unterkünften, in denen Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Räumen für zwei Personen mit eigenem Badezimmer untergebracht waren. Allerdings wurde auch von vielen negativen Beispielen berichtet, von kleineren Mängeln bis hin zu schließungswürdigen Zuständen.

Grundsätzlich ist die Abhängigkeit von Arbeitsmigrantinnen und -migranten gegenüber den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in Bezug zu den Unterkünften problematisch (Interview 16). Die Praxis, dass Mietverträge an Arbeitsverträge gebunden werden, verschärft die Prekarität der Situation, da auf diese Weise ein besonderes Abhängigkeitsverhältnis geschaffen wird. Bei Jobverlust kommt es so auch zum Verlust der Wohnung, was für manche Arbeitsmigrantinnen und -migranten in

Obdachlosigkeit mündet. Auch bei Krankheitsfällen oder Schwangerschaft wurden Beschäftigungsverhältnisse sofort aufgelöst und Arbeitsmigrantinnen und -migranten verloren so zeitgleich ihre Unterkunft. Zugang zu Unterkünften auf Privatgelände wird beratenden Projekten oft verwehrt (Interview 7). Deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden von privaten Sicherheitsdiensten, die die Gebäude bewachten, des Geländes verwiesen. Eine Arbeitsmigrantin aus Spanien berichtete in der Beratung davon, keinen Mietvertrag, sondern nur einen Rahmenvertrag unterzeichnet zu haben. Dabei handelte es sich lediglich um einen Vertrag zwischen der vermittelnden und der arbeitgebenden Person, gleichzeitig Mieterin bzw. Mieter der Wohnung, der hier als Rahmenvertrag bezeichnet wurde. In diesem Vertrag stand zudem, die Wohnung dürfe nicht untervermietet werden, was vonseiten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers aber getan wurde (Interview 16).

Es gibt allerdings auch Betriebe in der Fleischindustrie, die sich um angemessene Arbeits- und Wohnbedingungen für ihre mobilen Beschäftigten bemühen. So wurde ein mittelständischer Betrieb in der Medienberichterstattung positiv dargestellt, wo Arbeitsplätze und Wohnunterkünfte entsprechend der erforderlichen Standards waren und bei dem zu einer Zeit, als die Covid-19-Infektionsausbrüche in den großen Fleischfabriken waren, keine Covid-19-Infektionen auftraten. In unserem Interview schilderte eine verantwortliche Person dieses Fleischbetriebs, wie die Wohnunterkünfte für die Arbeitsmigrantinnen und -migranten eingerichtet werden. Es wurden u. a. Einfamilienhäuser im Ort erworben und sechs bis sieben Arbeitsmigrantinnen und -migranten dort untergebracht. Insgesamt besitzt das Unternehmen 58 Wohnungen und bringt ca. 40% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in eigenen Wohnungen unter. Änderungen, die mit dem Infektionsschutzgesetz während der Covid-19-Pandemie und mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz für viele Fleischfabriken notwendig wurden, waren in diesem Betrieb nicht in demselben Maße erforderlich, da bereits vor der Pandemie viele Standards aus Eigeninitiative umgesetzt worden waren. Es wurde außerdem ein sog. Willkommenshaus eingerichtet, in dem Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der ersten Zeit ihres Aufenthalts untergebracht sind und das während der Pandemie genutzt wurde, um die Isolation für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach positivem Corona-Test herzustellen. Die Firma mietete außerdem selbst Wohnraum an, da es für die Arbeitsmigrantinnen und -migranten auf dem Wohnungsmarkt schwer ist, eigenständig eine Wohnung zu finden. Allerdings wurde in dem Interview auch berichtet, dass sie von Fällen erfahren hatten, in denen sich vonseiten der Mieterinnen bzw. der Mieter nicht an Verträge und Kündigungsfristen gehalten wurde oder auch Möblierung entwendet worden war (Interview 13a&b).

Eine wesentlich schlechtere Arbeits- und Wohnsituation zeichnet sich für die Arbeitsmigrantinnen und -migranten ab, die über Leiharbeitsfirmen in den Niederlanden angestellt sind und von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf der deutschen Seite der Grenze in der Euregio Region untergebracht werden. Zum Teil müssen diese in unterschiedlichen Betrieben arbeiten oder müssen häufiger die Unterkünfte in unterschiedlichen Orten wechseln. Die meisten arbeiten mit befristeten Verträgen, nur wenige bekommen nach Monaten oder Jahren einen unbefristeten Vertrag von der niederländischen Firma. Der Arbeitsweg beträgt teilweise 100 km pro Strecke und die Arbeitsschicht dauert acht bis zehn Stunden (teilweise wird von 12, teilweise auch von 14 bis 15 Stunden berichtet). Für die Fahrtkosten müssen die Arbeitsmigrantinnen und -migranten selbst aufkommen. Diese Beschäftigungsverhältnisse für Arbeitsmigrantinnen und -migranten in den Niederlanden sind häufig in der Fleischindustrie; in unseren Interviews wurde darüber hinaus auch die Lebensmittel- und Verpackungsindustrie genannt, in denen diese prekären Bedingungen bestehen.

Als Grund für diese grenzüberschreitende Konstruktion, bei der der Arbeitsplatz auf der niederländischen Seite der Grenze ist und die Unterbringung auf der deutschen Seite erfolgt, wird eine in den Niederlanden geltende Regelung genannt, der zufolge nicht mehr als 25% des Lohnes für die

Unterbringung abgezogen werden dürfen (Interview 11; Interview 26). So wurde eine zum Schutz der Arbeitsmigrantinnen und -migranten vor Ausbeutung eingeführte Regelung zum Beweggrund für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Grenzregion dafür auszunutzen, um einen höheren Profit zu erzielen, indem die Unterkünfte außerhalb des Kompetenzbereichs der niederländischen Behörden eingerichtet wurden und damit die Regelung umgangen wird. Dieser höhere Profit wird buchstäblich auf dem Rücken der Arbeitsmigrantinnen und -migranten erwirtschaftet, die mit zusätzlich angerechneten Kosten für Unterkunft und Transport um ihren regulären Lohn gebracht werden. In unseren Interviews wurde berichtet, dass manche dieser Arbeitsmigrantinnen und -migranten manchmal mehrere Jahre in diesen Arbeitsverhältnissen arbeiten, bis zur kompletten physischen und psychischen Erschöpfung.

Die Abhängigkeit dieser Beschäftigten von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist besonders hoch. Gewerkschaftsnahe Projekte berichten von Lohnraub, falschen Abzügen, überhöhten Abzügen für die Unterkunft (u. a. 350 € bis 400 € im Monat für ein Bett in einer beengten Unterkunft in äußerst schlechtem Zustand) und gefälschten Arbeitszeitznachweisen. Der Arbeitsalltag bestehe aufgrund der harten und langen Arbeitstage für die Arbeitsmigrantinnen und -migranten nur aus Arbeiten, Essen und Schlafen. Insbesondere die Kopplung von Arbeitsverträgen an Mietverträge schüre weitere Ängste, da mit einem Jobverlust Obdachlosigkeit einhergehen könne. Zudem werden teilweise die Pässe der Arbeitsmigrantinnen und -migranten durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber abgenommen (Interview 10). Diese Praxis kann dabei dem Straftatbestand, Menschenhandel zum Zwecke der Arbeitsausbeutung, zugeordnet werden.

Mit dem öffentlichen Bekanntwerden dieser Verhältnisse im Kontext der Covid-19 Pandemie wurden inzwischen Kooperationsstrukturen zum Schutz vor ausbeuterischer Unterbringung und Beschäftigung von Angehörigen aus EU-Mitgliedstaaten aufgebaut und mehrere groß angelegte Kontrollen durchgeführt, federführend durch das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung des Landes Nordrhein-Westfalen. Diese Kooperationsstruktur wird ausführlicher in Kapitel 6.1, Maßnahmen gegen die Covid-19 Pandemie dargestellt.

Die grenzüberschreitenden Kontrollen von entsprechenden Unterkünften deckten zahlreiche Missstände auf. Für etliche Gebäude und Gebäudeteile mussten wegen formeller oder materieller baurechtlicher Illegalität Nutzungsuntersagungen ausgesprochen, teilweise sofort vollstreckt werden. Es gab u. a. Überbelegungen, gravierende Brandschutzverstöße, lebensbedrohliche Bausubstanzmängel, Betten, die im Schichtsystem geteilt wurden, Ungezieferbefall, fehlende Heizungen und fehlende Wasserversorgung. Es gab nicht genügend Steckdosen und das Stromnetz wurde mit Mehrfachsteckdosen ausgereizt. Um die fehlende Heizung zu ersetzen, wurden in manchen Unterkünften Backöfen und Raclette Grills benutzt. In manchen Häusern wurden Sanitäreinrichtungen mit bis zu 21 Personen geteilt. Aufgrund von starker Überbelegung war das Müllsystem, welches auf eine Nutzung von weniger Personen pro Wohneinheit ausgelegt ist, häufig überbelastet (Bericht der Landesregierung NRW Vorlage 18/1171, Interview 8; Interview 26a&b; Interview 9).

Die hohe Abhängigkeit der Arbeitsmigrantinnen und -migranten von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zeigte sich in besonderem Ausmaß in der Covid-19-Pandemie, als auch aufgrund der Grenzregion mit unterschiedlichen nationalstaatlichen Regelungen der Pandemie-Maßnahmen für die Arbeitsmigrantinnen und -migranten oft unklar war, ob sie am nächsten Tag arbeiten müssen. Dementsprechend war auch unklar, ob sie Geld verdienen würden oder nicht.

## *Arbeits- und Lebenssituation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Landwirtschaft*

Es gibt in der Landwirtschaft, ebenso wie in der Fleischindustrie, sehr unterschiedliche Arbeits- und Wohnbedingungen, in denen sich die Arbeitsmigrantinnen und -migranten befinden. Die Arbeitszeiten und der Stundenumfang sind grundsätzlich unterschiedlich. In Betrieben, in denen ganzjährig Arbeit anfällt, gibt es längerfristig Angestellte. Im Garten- und Gemüseanbau gibt es saisonale Spitzen, in denen besonders viele Arbeitskräfte benötigt werden. Die *Anwerbung* verläuft zum Teil über Unternehmen, die eine Vermittlungsgebühr (50 bis 60€ pro Person, teilweise in Form eines monatlichen Abzugs vom Lohn) und zudem Reisekosten für den Transport berechnen. Zum Teil werden diese doppelt bei der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber und der Arbeitsmigrantin bzw. dem Arbeitsmigranten in Rechnung gestellt (Interview 20).

In der Regel sind Arbeitsmigrantinnen und -migranten direkt bei den landwirtschaftlichen Betrieben angestellt. Dabei ist es in der EU unter Bedingungen der Freizügigkeit für Beschäftigte möglich, dass sie im Herkunftsland und nicht im Zielland der Mobilität kranken- und sozialversichert sind (A1-Bescheinigung). In diesem Zusammenhang wurde auch von der Problematik berichtet, dass im Krankheitsfall von Saisonarbeiterinnen und -arbeitern in Deutschland eine rumänische Krankenversicherung nicht gültig war (Interview 6).

Aus Berichten von Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen Beratungsprojekten, wie dem bereits genannten landesgeförderten Angebot „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“, sind teilweise lange Arbeitstage von 12 bis 15 Arbeitsstunden bekannt. Problematisch sind außerdem schlechte Wohnunterkünfte, die keine Regenerationsmöglichkeit für die Arbeitsmigrantinnen und -migranten bieten. Häufig wird in der Landwirtschaft der Mindestlohn unterschritten und Arbeitszeiten werden nicht dokumentiert. In unseren Interviews wurde berichtet, dass die Vernetzung von Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen Projekten für gemeinsame Feldbesuche bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern durchaus Wirkung zeigten. Es wird außerdem davon berichtet, dass Arbeitsmigrantinnen und -migranten sich gegen Missstände bei Unterkunft oder Arbeitsbedingungen wehren, indem sie die Arbeit niederlegen und gehen, wenn sie unzufrieden sind. Darauf reagierten manche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dahingehend, dass sie den Arbeitsmigrantinnen und -migranten bereits zu Beginn der Tätigkeit die Pässe abnahmen oder ihnen nur ein „Taschengeld“ auszahlten, um erst am Ende der Tätigkeit die große Restsumme auszuzahlen (Interview 19; Interview 20). Oft gibt es für die Arbeitsmigrantinnen und -migranten keinen schriftlichen Arbeitsvertrag, wodurch das Eintrittsdatum manipuliert werden kann und somit die Zeit der kurzfristigen Beschäftigung künstlich verlängert wird. Für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter scheint es auch hier bessere Konditionen zu geben, um diese längerfristig zu binden (Interview 19; Interview 20).

Die *Unterbringung* von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Landwirtschaft findet häufig in sogenannten Wohncontainern statt, zu denen Sanitärcontainer gehören. Zumeist leben die Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Containern mit vier bis acht Leuten. Von den Besuchen der Gewerkschaften ist bekannt, dass es darin manchmal nur Doppelstockbetten und nicht ausreichend Stühle gibt. Für die persönlichen Wertsachen stehen den Arbeitsmigrantinnen und -migranten kleine Spinde zur Verfügung. Bei einem Hof, über den eine Gewerkschaft berichtete, waren die Duschen 150 m entfernt von den Containern, der Boden war nicht befestigt und die Arbeitsmigrantinnen und -migranten mussten über EURO-Paletten in die Container klettern (Interview 20). Aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sei dies ausreichend und außerdem würde dafür die geringst mögliche Miete angesetzt.

Die Unterbringung kann eine große Herausforderung für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber darstellen. Das trifft insbesondere dann zu, wenn nur eine kleine Zahl an Stammpersonal im Betrieb tätig ist, aber in der Hochsaison die Unterbringung von mehreren hunderten Arbeitsmigrantinnen und

-migranten organisiert werden muss. Dies führt zum Teil zu Überbelegungen in Zimmern und einem unzulässigen Zugang zu vieler Menschen zu WCs und Duschen (Interview 22).

Zum Teil gibt es Unterkünfte mit schlechten Hygienebedingungen, ungenügenden Zugängen zu Toiletten und Duschkmöglichkeiten. Gemäß Arbeitsstättenrichtlinie sind solche Unterkünfte nicht zulässig, vor allem, wenn Toiletten und Duschen nicht überdacht und festangelegt sind oder wenn sie weiter als 100 Meter von der Unterkunft entfernt sind. In unseren Interviews wurde von Überbelegungen berichtet, es wohnten mehr Menschen als erlaubt in einem Zimmer, womit gleichzeitig eine Überschreitung der zulässigen Quadratmeterzahl einhergeht (Interview 9).

## 6 Auswirkungen der Corona-Maßnahmen

Im folgenden Kapitel widmet sich der Bericht den Auswirkungen der Maßnahmen, die in der Covid-Pandemie ergriffen wurden; insbesondere werden die Auswirkungen auf Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Fleischindustrie und in der Landwirtschaft sowie deren Umsetzung in Betrieben, basierend auf Dokumentenanalyse und Interviews mit Expertinnen und Experten, aufgezeigt. In einem ersten Unterkapitel werden zunächst die Maßnahmen gegen die Covid-19 Pandemie skizziert und in einem zweiten Unterkapitel die medialen Debatten nachgezeichnet, die im Vorfeld der Verabschiedung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes stattfanden. Das dritte Unterkapitel befasst sich mit den Auswirkungen der Corona-Maßnahmen auf die Arbeitsmigrantinnen und -migranten und im vierten Unterkapitel werden die Auswirkungen der Maßnahmen auf Betriebe geschildert.

### 6.1 Maßnahmen gegen die Covid-19 Pandemie

Maßnahmen zur Bekämpfung der Covid-19 Pandemie umfassten insbesondere gesetzliche Regelungen und Verordnungen zum Infektionsschutz, die in mehreren Gesetzen das Infektionsschutzgesetz um Inhalte zur ‚epidemischen Lage von nationaler Tragweite‘ ergänzten (‚Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei epidemischer Lage von nationaler Tragweite‘ bis ‚Viertes Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei epidemischer Lage von nationaler Tragweite‘). Darin sind u. a. Zuständigkeiten von Bund und Ländern, Meldepflichten, Aufgaben der Gesundheitsämter, Formen der Kontaktbeschränkung und Maßnahmen der ‚Impfprävention‘ (‚Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen Covid-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der Covid-19 Pandemie‘) festgelegt. Auf Landesebene wurden auf dieser Grundlage Verordnungen zur Umsetzung des Infektionsschutzgesetzes erlassen; in Nordrhein-Westfalen ist das u. a. die ‚Coronaschutz-Verordnung für Nordrhein-Westfalen‘, die laufend an die Entwicklungen der Pandemie angepasst wurde. Diese Verordnungen legten Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, Hygienemaßnahmen, Regelungen zur Testpflicht und zur Impfprävention u. v. m. fest. Diese Regelungen betrafen Arbeitsmigrantinnen und -migranten zusätzlich im Vergleich zur nichtmobilen Bevölkerung und waren von weitergehender Reichweite, insofern z. B. Reisebeschränkungen in existentieller Weise ihre Einkommensmöglichkeiten beeinflussten. Das Infektionsschutzgesetz stellte außerdem eine Grundlage dafür dar, auch Wohnunterkünfte der grenzüberschreitend mobilen Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Nordrhein-Westfalen genauer zu untersuchen, d. h. Unterkünfte, die zu einem Betrieb und Arbeitgeber in den Niederlanden gehörten (Interview 17).

Ein zentrales Gesetz in der Bekämpfung der Auswirkungen der Covid-19 Pandemie ist das *Arbeitsschutzkontrollgesetz*, welches auf der Bundesebene angesiedelt ist und u. a. das ‚Arbeitsschutzgesetz‘ ergänzt. Das Gesetz wurde in Reaktion auf mehrere Infektionsausbrüche in Fleischfabriken verabschiedet und bezieht sich wesentlich auf die Arbeits- und Lebenssituation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der fleischverarbeitenden Industrie, welche nicht nur den Gesundheitsschutz betreffen, sondern unübersichtliche Vertragsvereinbarungen für sie und andere Beschäftigte durch Subunternehmen. Das Gesetz regelt:

- ein Verbot der Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und -arbeitern in der Fleischwirtschaft in den Bereichen Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung
- daraus folgt die Zuständigkeit von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern für die Gesundheits- und Sozialversicherung, inkl. der Corona-bezogenen Maßnahmen
- Maßnahmen zur Kontrolle: elektronische Arbeitszeiterfassung, Erhöhung der Strafzahlungen bei Nichterfüllung, Erhöhung der Kontrollfrequenz

- Maßnahmen für alle Branchen, über die Fleischwirtschaft hinaus, z. B. Standards für Unterkünfte und Verantwortlichkeit von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern für die Unterkünfte

Darüber hinaus wurde auf Landesebene in Nordrhein-Westfalen das *Wohnraumstärkungsgesetz* verabschiedet. Das Gesetz steht u.a. im Kontext von unklaren und unübersichtlichen nationalen Zuständigkeiten in Bezug zur Situation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Grenzregion, die in den Niederlanden beschäftigt waren, und in Wohnunterkünften in häufig äußerst schlechtem Zustand in Deutschland untergebracht waren. Darüber hinaus ermöglicht das Gesetz Kontrollen der Unterkünfte unabhängig vom Infektionsschutzgesetz. Das Gesetz enthält Regelungen zu:

- der Erweiterung von Kapazitäten von Gemeinden bei der Kontrolle von problematischen Unterkünften
- den Anforderungen von Wohnunterkünften und der Verantwortung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und der Betreiber (Verfügungsberechtigten) dieser Unterkünfte
- Standards von Wohnraum und angemessenen Wohnverhältnissen: mindestens eine Größe von 10 qm für Räume, die zum Wohnen bestimmt sind, und Zugang zu Wasser, Strom sowie sanitären Einrichtungen

Die Bauordnung Nordrhein-Westfalen und das Wohnraumstärkungsgesetz waren daher auch Ausgangspunkt für die beschriebenen grenzüberschreitenden Kontrollen. In einem gemeinsamen Runderlass haben die Ministerien, Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung und Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, die behördliche Zusammenarbeit zwischen unterer Bauaufsicht, Wohnungsaufsicht und staatlichem Arbeitsschutz bei der Überprüfung von Räumen und Gebäuden, die als Wohnungen oder Unterkünfte für Beschäftigte betrieben und genutzt werden nochmals klarstellend geregelt (Erlass vom 12.09.2022, MBL.NRW 2022 Nr. 35 S. 807 – 816).

In der Grenzregion zwischen den Niederlanden und Deutschland wurde eine *grenzüberschreitende Kooperation zwischen Behörden* zur Durchsetzung weiter ausgebaut, um insbesondere in Verbindung mit der Pandemie Maßnahmen sowie andere gesetzlichen Regelungen durchzusetzen. Dazu zählen:

- Grenzüberschreitende Taskforce in den Euregio Regionen an der Grenze zwischen Deutschland, den Niederlanden und Belgien zur Koordination und für den Austausch: *Taskforce Deutsch-Niederländische Zusammenarbeit COVID-19 Infektion Arbeitsmigranten im Grenzgebiet*, gegründet von Vertreterinnen und Vertretern der *Veiligheidsregioos* (Sicherheitsregionen) Noord- en Oost Gelderland, Gelderland-Midden, sowie von dem Kreis Kleve und dem Kreis Borken (29.05.2020)
- Grenzüberschreitende Kooperationsstrukturen zwischen Behörden mit der Zielsetzung, Kontrollen von problematischen Unterkünften von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Nordrhein-Westfalen durchzuführen (Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung): seit 2021 wurden mehrere Kontrollaktionen durchgeführt und die Schließung von Häusern in schlechtem Zustand verfügt bzw. es wurden Auflagen für sie erteilt

Es handelt sich bei dieser letztgenannten Kooperationsstruktur um eine Zusammenarbeit zwischen Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung, den betroffenen Kommunen entsprechender Unterkünfte, deutschem und niederländischem Arbeitsschutz, der European Labour Authority (ELA) und durch sie vermittelte Arbeitsschutzbehörden der betroffenen Mitgliedstaaten

Rumänien und Polen, den Kreisen und weiteren Akteurinnen und Akteuren aus Zivilgesellschaft und Beratungsstrukturen.

Bei den aufwändigen und vorbereitungsintensiven Kontrollaktionen waren neben einer Vielzahl von kommunalen Behörden, wie Bauaufsicht, Wohnungsaufsicht, Ordnungsamt, lokale Feuerwehr und Gesundheitsamt, auch der Arbeitsschutz der örtlich zuständigen Bezirksregierungen, die Steuerfahndung sowie der staatliche niederländische Arbeitsschutz beteiligt. Zudem waren für die Gewährung der Sicherheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Aufgebote der Landespolizei vor Ort; Identitätskontrollen erfolgten über die Bundespolizei.

Der Grundstein für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit wurde im Dezember 2020 im Rahmen der zweiten Regierungskonsultation mit den Niederlanden gelegt. Bei der Vorbereitung und Durchführung der Kontrollen wurde das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung des Landes Nordrhein-Westfalen vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, der European Labour Authority (ELA) und dem Projekt EURIEC des Ministeriums des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen unterstützt.

Für die Situation der grenzüberschreitend mobilen Arbeitsmigrantinnen und -migranten stellte sich als eine der zentralen Schwierigkeiten der Datenaustausch zwischen Behörden auf der niederländischen und auf der deutschen Seite der Grenze heraus. Mit den neu installierten Kooperationsstrukturen wurde ein Vorgehen dafür entwickelt. Grundsätzlich dürfen die Ordnungsbehörden in Deutschland nur Informationen weitergeben, wenn aufgrund eigener Kompetenz festgestellt wird, dass die empfangende Stelle in den Niederlanden für die entsprechende Gefahrenabwehr zuständig ist. Diese Information wird nunmehr, auf der Grundlage eines Polizeigesetzes an eine vermittelnde Instanz, ein sog. Liaison-Büro in den Niederlanden, weitergeleitet. Daraufhin wird in den Niederlanden die arbeitsrechtliche Relevanz des angezeigten Sachverhalts geprüft und ggf. an die zuständige Behörde weitervermittelt. Auf diese Weise werden nunmehr mit diesem Vorgehen und auf der Grundlage der initiierten grenzüberschreitenden Zusammenarbeit ordnungsrechtliche Verstöße auf deutscher in Verbindung mit arbeitsrechtlichen Verstößen auf niederländischer Seite geahndet. Gleichwohl ist damit ein hohes Maß an Aufwand und Koordination verbunden (Interview 26a&b).

Bereits bestehende grenzüberschreitende Kooperationsstrukturen sind:

- EURIEC unterstützt die grenzüberschreitende Kooperation, u. a. bei den Kontrollen von Wohnunterkünften, durch das Angebot einer rechtlichen Beratung in Bezug zu Datenaustausch zwischen Behörden
- Grenzlandkonferenzen, eine jährliche Veranstaltung unter Beteiligung von Politik, Behörden und zivilgesellschaftlichen Organisationen aus den Niederlanden und Deutschland / Nordrhein-Westfalen
- Konferenz „Netzwerk Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten“ des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung mit dem Ziel, grenzüberschreitende Netzwerkstrukturen zwischen Nordrhein-Westfalen und den Niederlanden weiterzuentwickeln und Handlungskonzepte für Kommunen und Beratungsstrukturen zu erstellen

Weitere Covid-19-Maßnahmen auf nationaler Ebene zielten im ersten Jahr der Pandemie, im Frühjahr 2020, auf die Einschränkung der freien Mobilität, u. a. durch die Schließung der Grenzen auch innerhalb der EU. Wegen der wesentlichen Auswirkungen dieser Maßnahme auf die Landwirtschaft wurde diese Regelung kurz vor Beginn der intensiven Saisonarbeitsphase in die Festlegung von Bedingungen umgewandelt, unter denen diese Mobilität wieder ermöglicht wurde. Zu den weiteren Maßnahmen

gehörte eine faktische Quarantänepflicht für ankommende Saisonarbeiterinnen und -arbeiter, die in festen kleinen Gruppen arbeiten und leben mussten. Sie wurden strikt von anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern getrennt und durften das Betriebsgelände in den ersten 14 Tagen nicht verlassen. Darüber hinaus wurde eine monatliche Einreisequote für Saisonarbeitskräfte eingeführt (die Regelung wurde nach und nach bis zum 31. Dezember ausgeweitet) und die Dauer der befristeten Verträge für Saisonarbeit wurde verlängert (von 70 auf 115 Tage). Schließlich durften auch andere Gruppen von Migrantinnen und Migranten in Deutschland, die in der Regel nur einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, wie Asylbewerberinnen und -bewerber, ‚geduldete‘ Migrantinnen und Migranten<sup>6</sup> und Drittstaatsangehörige, als Saisonarbeitskräfte beschäftigt werden (in Kraft von April bis Oktober 2020).

Die Rücknahme der Grenzsicherungen für die Einreise von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in systemrelevanten Tätigkeiten (insbesondere aus anderen EU-Staaten) zeigt, wie bedeutsam diese Beschäftigten mittlerweile für den Arbeitsmarkt in Deutschland sind. Wir argumentieren, dass diese Entwicklungen als ein Phänomen dichter und regelmäßiger Wechselbeziehungen analysiert werden können, die auf einen transnationalisierten Arbeitsmarkt in der EU hindeuten. Mit der Covid-19-Pandemie wurde die Beschaffenheit dieses transnationalen Arbeitsmarkts offensichtlich, als die Gefahr bestand, dass die Freizügigkeit unterbunden wird und damit u. a. Saisonarbeiterinnen und -arbeiter in der Landwirtschaft fehlen würden.

Weitere Covid-19-Maßnahmen umfassen eine erhöhte Frequenz der *Kontrollen in Unternehmen der Fleischindustrie* durch den Arbeitsschutz des Landesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) in Nordrhein-Westfalen.

*Gewerkschaften und gewerkschaftsnahe Organisationen* wie das Netzwerk ‚Initiative Faire Landarbeit‘ führten Besuche in Betrieben durch und dokumentierten unzulängliche Bedingungen am Arbeitsplatz und in Wohnunterkünften (Luig 2021; Initiative Faire Landarbeit 2020). Das Netzwerk ‚Faire Mobilität‘ legte eine erste Bilanz des Arbeitsschutzkontrollgesetzes vor, auf der Basis von Erkenntnissen aus der Beratungsarbeit (John/Wagner 2022). Darüber hinaus fanden weiterhin (auch) muttersprachliche Beratungen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten zu arbeitsrechtlichen Fragen statt, u. a. durch die Beraterinnen und Berater des landesgeförderten Projekts ‚Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten‘, zum Teil in Kooperation mit den „Beratungsstellen Arbeit“ des Landes Nordrhein-Westfalen.

## 6.2 Mediale Debatten im ersten Jahr der Pandemie

Die Auswertung der Medienberichterstattung in dem ersten Jahr der Pandemie ermöglichte uns, wichtige Akteurinnen und Akteure sowie zentrale Debattenstränge zu analysieren. Der gewählte Zeitraum, Mai bis Juli 2020, zeigte ein besonders hohes mediales Aufkommen in Zusammenhang mit mehreren Corona-Ausbrüchen in der Fleischindustrie; zu diesem Zeitpunkt verabschiedete die Bundesregierung den Regierungsentwurf über das Arbeitsschutzkontrollgesetz. So stellt für die Berichterstattung der Infektionsausbruch bei Tönnies in Rheda-Wiedenbrück im Juni 2020 einen Höhepunkt dar, nachdem sich rund 1400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stammwerk infiziert hatten und darauffolgend ein Lockdown für den gesamten Kreis Gütersloh verhängt worden war. Dem waren ein erster größerer Ausbruch von Corona-Infektionen in der Fleischindustrie im April vorausgegangen, mit ca. 200 Infektionen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem Betrieb in Baden-Württemberg, und Anfang Mai ein erster Fall in Nordrhein-Westfalen bei Westfleisch in Coesfeld, bei dem es mehr als 200 Infektionen gegeben hatte. Im Rahmen dieser beiden Ausbrüche

---

<sup>6</sup> Der Aufenthaltsstatus der ‚Duldung‘ bedeutet, dass ein Asylantrag abgelehnt wurde, die Personen aber nicht in ihr Herkunftsland zurückkehren können, weil ihnen dort unter anderem die Todesstrafe droht oder ein Bürgerkrieg herrscht.

stieg die Zahl der Artikel mit Bezug zur Fleischindustrie stark an und die öffentliche Kritik nach einer Veränderung wurde immer lauter, fand aber ihren Widerstand in der Fleischindustrie und ihren Vertreterinnen bzw. Vertretern. Die erhöhte Mediendiskussion flachte Ende Juli mit der Verabschiedung eines Entwurfs zum Arbeitsschutzkontrollgesetz durch das Bundeskabinett, welches als Kernpunkt ein Verbot von Werkverträgen ab dem 01.01.2021 enthält, ab.

Die Auswahl der Medien, die Tageszeitungen *Rheinische Post* und *Die Welt*, ist in ihrer regionalen Verortung und Reichweite<sup>7</sup> begründet sowie in dem abgebildeten politischen Spektrum. Während die *Rheinische Post* einem eher linkspolitischen Spektrum zugeordnet wird, ist dies für *Die Welt* ein eher rechtspolitisches Spektrum (Merkle 2019: 65f.). Auf diese Weise wurde eine entsprechende Bandbreite in den Thematisierungsweisen berücksichtigt und Positionen, die idealerweise Interessen der Arbeitsmigrantinnen und -migranten als Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer auf der einen Seite sowie Positionen, die Interessen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber widerspiegeln.<sup>8</sup>

In den analysierten Medienberichten sind zwei Debattenstränge auszumachen. *Auf der einen Seite* gibt es umfassende Kritik an den schlechten Arbeits- und Lebensbedingungen in den Fabriken und Wohnunterkünften in der Fleischindustrie. Akteurinnen und Akteure aus Ministerien, Behörden und Kreisen der Politik, sowie Akteurinnen und Akteure aus Zivilgesellschaft und Gewerkschaften äußern sich in diesem Sinne. Die kritisierten Zustände lassen sich dabei folgendermaßen zusammenfassen: sowohl die Arbeits- als auch die Wohnbedingungen der Arbeitsmigrantinnen und -migranten seien mangelhaft; es wird berichtet, dass die Arbeitsmigrantinnen und -migranten häufig aus Osteuropa kämen und oft kaum Deutschkenntnisse hätten; als problematisch wird ausgemacht, dass sie aus Kostengründen nicht beim Unternehmen selbst angestellt seien, sondern über Werkverträge beschäftigt würden. Aus der Sicht vieler Akteurinnen und Akteure aus Politik, Ministerien, Behörden und Kreisen sowie Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen sind die Corona-Ausbrüche nur die Spitze des Eisbergs und das Resultat eines länger andauernden Prozesses, in dessen Kern ein Preiskampf um die marktwirtschaftliche Vorherrschaft, in der gesamten Produktionskette bis hin zum Supermarkt, stehe. Dabei gehe von Supermarktketten ein hoher Preisdruck aus und es würden Preise diktiert.

*Auf der anderen Seite* kann ein Debattenstrang analysiert werden, in dem insbesondere von den Unternehmen der Fleischindustrie die Position vertreten wurde, dass die Corona-Ausbrüche in der Systemrelevanz der Fleischindustrie begründet seien. Demnach seien sie darauf zurückzuführen, dass auch während der Lockdowns im März und April 2020, auf die Forderung der Politik hin, trotz erhöhtem Infektionsrisiko weitergearbeitet worden war, so der Tönnies-Sprecher Vielstädte (*Welt Online* 2020a). Eine weitere Ursache wurde in den niedrigen Temperaturen in den Betrieben ausgemacht (*Rheinische Post Düsseldorf* 2020). Diese Einschätzung wurde vom Präsidenten des Robert-Koch-Instituts, Lothar Wieler, bestätigt. Darüber hinaus ergänzte er, dass für die Infektionsausbrüche Aerosole sowie enge Wohnverhältnisse in den Wohnunterkünften bei der Übertragung der Viren von Bedeutung seien (*Welt Online* 2020a). Mit anderen Worten, für diesen Debattenstrang der Position von Unternehmen der Fleischindustrie war kennzeichnend, dass die eigene Verantwortung für die Infektionsausbrüche in der Pandemie relativiert oder gar zurückgewiesen wurde. Die unzureichenden Wohnunterkünfte und die Verantwortung als

---

<sup>7</sup> Laut eigener Aussage, ist die *Rheinische Post* die auflagenstärkste Tageszeitung im Rheinland, nachzulesen auf Rheinische Post Mediengruppe (o.D.), im Internet unter: <https://www.rheinischepostmediengruppe.de/unternehmen/ueber-uns>, abgerufen am 24.01.2022.

<sup>8</sup> In dieser Publikation wird sowohl in Bezug zur *Rheinischen Post* als auch zur Zeitung *Die Welt* nicht zwischen Print- und Online-Version unterschieden.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wurden weiterhin, und trotz ausgeprägter öffentlicher Kritik, nicht thematisiert und wahrgenommen.

Daran schließt unser Ergebnis der Medienanalyse an, dass vielmehr die Verantwortung für die großen Corona-Ausbrüche den Arbeitsmigrantinnen und -migranten zugeschrieben wurde, da sie als geographisch Mobile die Viren gewissermaßen importiert hätten. So ging Tönnies davon aus, dass Beschäftigte aus Osteuropa das Virus aus dem Heimaturlaub mitgebracht haben könnten (*Welt Online* 2020a). Auch in der Politik gab es diese Zuschreibung des Virus zu den Arbeitsmigrantinnen und -migranten. So formuliert der damalige Ministerpräsident von Nordrhein-Westfalen, Armin Laschet; „... weil Rumänen und Bulgaren da eingereist sind und da der Virus herkommt“ (*Rheinische Post Düsseldorf* 2020). Nach Kritik an dieser Äußerung erkannte er allerdings die Verantwortung der Unternehmen an, und revidierte seine Position dahingehend, dass es sich verbiete, Menschen aufgrund ihrer Herkunft Schuld am Virus zu geben (*Welt Online* 2020p).

Diese Zuschreibungen lassen sich als eine Form des *Othering* analysieren. *Othering* wurde als Prozess der Hervorbringung, Reproduktion und Verbindlich-Machung des Anderen (Reuter 2002: 146) definiert. Dabei wird ein Fremdbild eines Anderen hergestellt, vervielfältigt und festgemacht, welches durch Zuschreibungen vom Eigenen abgegrenzt wird. Das erfolgt über die Konstruktion von dichotomen und gegensätzlichen Charakteristika, die durch diesen Mechanismus des *Othering* als Eigenschaften hervorgebracht werden. In den Äußerungen des Pressesprechers von Tönnies und des damaligen Ministerpräsidenten Laschet werden Personen aus 'Südosteuropa', insbesondere aus Rumänien und Bulgarien, mit dem Corona-Virus und dessen Ausbreitung assoziiert. In Zusammenhang mit den Wohn- und Arbeitsverhältnissen in der Fleischindustrie kommt es auf diese Weise zu einer Umkehrung von Verantwortungen, da es nun nicht mehr die – insbesondere auch im hygienischen Sinne – schlechten Arbeits- und Wohnbedingungen in den Fleischfabriken und den dazu gehörenden Wohnunterkünften waren, die eine Ursache für den Ausbruch von Covid-Infektionen darstellten, sondern das Virus und die von ihm ausgehenden Infektionen wurden als ‚extern‘ und ‚aus dem Ausland importiert‘ hervorgebracht. Durch diesen Mechanismus des *Othering* wird gleichzeitig Westeuropa als ein Eigenes diskursiv hervorgebracht, das als ‚infektionsfrei‘ konstruiert wurde, mit Assoziationen von ‚hohen hygienischen Standards‘, im Unterschied zu den osteuropäischen Herkunftsregionen. Ein weiterer Effekt dieses Mechanismus des *Othering* ist, dass die ‚Anderen‘ als die essentiell Anderen und klar unterscheidbaren von dem ‚Eigenen‘ diskursiv hervorgebracht werden.

Andere dichotome Gegensätze, die in den Medienberichten in diesem Zusammenhang produziert wurden, sind auf der einen Seite osteuropäische Arbeitsmigrantinnen und -migranten mit niedrigem Bildungsstand, als billige Arbeitskräfte, im Unterschied zu deutschen Arbeiterinnen und Arbeitern, mit denen folglich ein höherer Bildungsstand ebenso wie höhere Ansprüche auf Entlohnung und Lebensstandard assoziiert werden, auf der anderen Seite. Die skandalisierenden Medienberichte haben auch den Effekt, dass osteuropäische Arbeitsmigrantinnen und -migranten mit schlechten Arbeitsbedingungen und verwahrlosten Unterkünften diskursiv verknüpft werden und auf diese Weise in längerfristiger Perspektive zu deren Legitimierung beitragen. Darüber hinaus wird den osteuropäischen Arbeitsmigrantinnen und -migranten in den Mediendarstellungen zugeschrieben, sie hätten die deutschen „Stammebelegschaften“ verdrängt, wie es in der Tageszeitung *Die Welt* formuliert wurde: „In vielen deutschen Schlachthöfen waren die Stammebelegschaften von osteuropäischen Werkarbeiter-Kolonnen verdrängt worden“ (*Welt Online* 2020l). Es wird ein Gegensatz von einheimischen, deutschen, ‚angestammten‘ Belegschaften, d. h. Beschäftigten mit einer gewissen Ausbildung im Betrieb, und ‚Werkarbeiter-Kolonnen‘ von ‚außen‘, im Sinne von aus dem osteuropäischen Ausland, und mit Assoziationen zu ‚Drücker-Kolonnen‘, d. h. mehr oder weniger zwielfichtigen Gestalten in der Nähe von halblegalen Aktivitäten, konstruiert. Außerdem kommt es auch in dieser Darstellung zu einer Umkehrung von Verantwortungen, denn weder kann der

Preiswettbewerb auf dem Fleischmarkt, mit im internationalen Vergleich niedrigen Löhnen für die Tätigkeiten in der Fleischverarbeitung in Deutschland, noch das Unterlaufen von Standards an den Arbeitsplätzen und in den Wohnunterkünften der Verantwortung von osteuropäischen Arbeitsmigrantinnen und -migranten zugerechnet werden. Das Niedrighalten der Produktionskosten als eine Entscheidung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, insbesondere auch der großen Fleischproduzenten, wird somit unsichtbar gemacht.

In all diesen Beispielen werden osteuropäische Arbeitsmigrantinnen und -migranten als Andere über Bilder von Invasion, Infektion und damit der Grenzverletzung konstruiert. Diese erlauben gleichzeitig die Konstruktion des Eigenen als ‚von außen‘ bedroht, was während einer Pandemie aufgrund eines neuartigen Virus mit hohen Todeszahlen möglicherweise ein mediales Angebot zur öffentlichen Bewältigung einer umfassenden gesellschaftlichen Krise von unbekannter Dauer und mit offenem Ausgang darstellte. Den Arbeitsmigrantinnen und -migranten in den nunmehr als ‚systemrelevant‘ gekennzeichneten Tätigkeiten wurde sie jedenfalls in den angeführten Beispielen nicht gerecht und entlasteten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von ihren Verantwortungen.

Dennoch stellte die Pandemie einen Wendepunkt in der politischen Debatte um Standards in der Fleischindustrie dar. Nach einer längeren Vorgeschichte von Bemühungen darum, höhere Standards einzuführen, war offenbar mit der Covid-19-Pandemie und der Übertragung der Infektionen auch außerhalb der Fleischfabriken ein Zeitpunkt erreicht, an dem eine gesetzliche Regelung mit dem ‚Arbeitsschutzkontrollgesetz‘ durch die politischen Handlungsträgerinnen und -träger schließlich umgesetzt wurde.

Nachdem es zur Jahrtausendwende in der Fleischbranche Druck vom Zoll in Bezug auf Werkverträge gegeben hatte, welcher allerdings keine weiterreichenden Auswirkungen gehabt hatte, wurde schließlich im Juli 2014 erreicht, dass sich die Fleischwirtschaft selbst einen Verhaltenskodex zur Einhaltung sozialer Standards bei der Unterbringung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gab. Im darauffolgenden Jahr unterschrieben die großen Unternehmen eine zusätzliche Selbstverpflichtung gegen Sozialdumping. 2017 wurde durch den Bundestag das ‚Gesetz zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte in der Fleischwirtschaft‘ beschlossen. Die Gewerkschaft NGG hatte außerdem erreicht, dass ein Tariflohn eingeführt wurde, der geringfügig über dem inzwischen ebenfalls eingeführten Mindestlohn lag. All diese Maßnahmen führten allerdings zu einem Verbleib beim Status Quo, der in den massiven Corona-Ausbrüchen in der Fleischindustrie im Frühling und Sommer 2020 gipfelte und zu einer Diskussion um *geplante Verbesserungen* führte, die das Verfahren rund um das Arbeitsschutzkontrollgesetz anstieß. Die Verabschiedung des Gesetzes 2020 hatte demnach eine längere Vorgeschichte und konnte auf das Engagement von mehreren Akteurinnen und Akteuren aus Behörden, Gewerkschaften und anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen aufbauen.

### 6.3 Auswirkungen der Corona-Maßnahmen auf Arbeitsmigrantinnen und -migranten

Im Folgenden stellen wir dar, welche Auswirkungen die Corona-Maßnahmen auf die Situation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Fleischwirtschaft und in der Landwirtschaft hatten. In den Interviews befragten wir die Expertinnen und Experten dazu, welche Erfahrungen Arbeitsmigrantinnen und -migranten, aus ihrer jeweiligen Perspektive, mit der Corona-Krise und den getroffenen Maßnahmen hatten. Darüber hinaus fragten wir nach den Reaktionen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten auf die Maßnahmen und nach möglichen positiven Wirkungen dieser Maßnahmen. Schließlich fragten wir, inwiefern Lehren aus der Corona-Krise aus der Perspektive der Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Bezug zu Arbeits- und Lebensbedingungen und der langfristigen Begrenzung von gesundheitlichen Risiken gezogen werden können.

In Bezug zu der Gruppe der grenzüberschreitend mobilen Arbeitsmigrantinnen und -migranten bestanden Schwierigkeiten darin, die Maßnahmen des Infektionsschutzgesetzes - und im Kreis Kleve diejenigen aufgrund einer Allgemeinverfügung des Kreises - auf der deutschen Seite der Grenze durchzusetzen. Erstens gab es Unsicherheiten über Unvereinbarkeiten der Maßnahmen, die in den Niederlanden häufig anders und insbesondere weniger strikt waren als in Deutschland. Zweitens stellte für die Arbeitsmigrantinnen und -migranten, ebenso wie für die Behörden, die Aufteilung von Arbeits- und Wohnort auf die beiden Länder eine erhebliche Hürde für die Umsetzung der Maßnahmen dar. So waren diese Beschäftigten in der Regel lediglich bei dem Arbeitgeber aufgrund ihres Arbeitsvertrags bekannt; an ihrem Wohnort in Deutschland waren sie nicht melderechtlich registriert, da dies aufgrund der EU-Regelungen zur Freizügigkeit erst nach einer Frist von drei Monaten erforderlich ist.

Die Testungen der Arbeitsmigrantinnen und -migranten hätten in den Niederlanden in den Betrieben erfolgen sollen, in den sie arbeiteten. Für die Behörden in Deutschland stellte sich allerdings als problematisch dar, dass sie keinen Einblick hatten in die Bewohnerschaft der Wohnunterkünfte. Zusätzlich zu der genannten melderechtlichen Situation, stellte man auch eine hohe Fluktuation in den Unterkünften fest, wodurch es erschwert wurde, die Personen zu identifizieren, die dort lebten. Problematisch war außerdem, dass Daten zu den Testergebnissen von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in den Niederlanden nicht immer herausgegeben wurden und es bestand Unklarheit bei den deutschen Behörden darüber, ob die übermittelten Daten vollständig waren. Während man sich auf der Seite der Behörden in Nordrhein-Westfalen in einem rechtlich begrenzten Handlungsspielraum bewegte, war es für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in den Niederlanden möglich, Anforderungen wie etwa die nach dem Infektionsschutzgesetz in Deutschland erforderliche Frequenz der Testungen am Arbeitsplatz zu umgehen, ohne Sanktionen befürchten zu müssen. So eröffnete die Grenzregion, in der für die grenzpendelnden Personen nationalstaatlich unterschiedliche Maßnahmen während der Pandemie aufeinandertrafen, für die Unternehmen die Gelegenheit, sich ihrer Verantwortung als Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die Beschäftigten zu entziehen.

Eine Mitarbeiterin einer Behörde schilderte den Ablauf des Vorgehens, mit dem man sich bemühte, nachzuvollziehen, inwiefern ein Infektionsgeschehen in den Kommunen vorliege. Zuerst wurden Testergebnisse von Arbeitsmigrantinnen und -migranten und deren Adressen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern an die Behörde übermittelt. Wenn Adressen für mehrere Personen genannt wurden, begründete das die Vermutung, dass es sich um Gemeinschaftsunterkünfte handelt. Für diese Adressen wurden daraufhin Informationen bei den Kommunen eingeholt, die dies ggf. bestätigen. In dem Fall organisierten Gesundheitsamt zusammen mit der Ordnungsbehörde einen Besuch der Wohnunterkunft, wo mit einem Testteam Covid-19-Reihentestungen durchgeführt wurden. Bei positiven Fällen konnten daraufhin weitere Schritte eingeleitet werden.

Das Ordnungsamt musste die Quarantäne verfügen, das Gesundheitsamt beauftragte die Testungen. Im Anschluss wurden die Unterkünfte hinsichtlich des Infektionsschutzgesetzes inspiziert; auf den Bericht hin wurde von der Bezirksregierung in Düsseldorf angegeben, was nicht entsprechend dem Infektionsschutzgesetz war, wie bspw. fehlendes Desinfektionsmittel (Interview 8).

Wenn eine Quarantäne verhängt wurde, gab es von den Behörden Mitteilungen mit Auflagen an die Arbeitsmigrantinnen und -migranten. Insgesamt wurde die Behandlung der Arbeitsmigrantinnen und -migranten hierzu kritisiert, da sie von keiner Seite für sie nachvollziehbare Erklärungen dazu bekommen haben und sich schlussendlich alleingelassen gefühlt haben (Interview 15).

Bei diesen Besuchen durch Gesundheits- und Ordnungsamt wurden häufig schlechte Wohnverhältnisse festgestellt, was daraufhin an das Amt für Arbeitssicherheit und die Bauaufsicht weitergegeben wurde. Auf diese Weise kam es teilweise zur Schließung mancher Unterkünfte, welche vermietet worden waren, obwohl sie in einem baufälligen Zustand waren (Interview 17).

Für die Arbeitsmigrantinnen und -migranten bedeutete das einerseits, aus einer Unterkunft in schlechtem Zustand ausziehen zu können. Andererseits war unklar, inwiefern die Unterkunft, in die sie durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber daraufhin verlegt wurden, in einem besseren Zustand war. Da die Arbeitsmigrantinnen und -migranten nicht gemeldet sind, ist es auch nicht möglich, nachzuvollziehen, wie sich ihre Situation nach der Schließung der Unterkunft veränderte. In den Interviews wurde uns auch berichtet, dass die Arbeitsmigrantinnen und -migranten die Kontrollen auch zum Anlass nahmen, um nach Unterstützung durch die Behörden zu fragen (Interview 28).

Für die grenzüberschreitend mobilen Arbeitsmigrantinnen und -migranten stellte neben den Unterkünften auch der Weg zur Arbeit eine Gefahr zur Ansteckung dar. In den meisten Fällen werden die Arbeitsmigrantinnen und -migranten, die in Deutschland in Unterkünften leben und in den Niederlanden arbeiten, mit einem Bus oder Kleintransporter abgeholt und zum Unternehmen gefahren. Die Abfahrt zu den bis zu 100 km entfernten Arbeitsplätzen ist meist sehr früh, gegen 4 oder 5 Uhr morgens, um rechtzeitig zum Schichtbeginn am Arbeitsplatz zu sein. Rückkehr ist erst um 8 oder 9 Uhr abends (Interview 2; Interview 11; Interview 22a&22b). Während der Pandemie machten es die Covid-19 Maßnahmen erforderlich, die Anzahl der Fahrgäste von neun auf sechs zu reduzieren und das Tragen eines Mundschutzes während der Fahrt war obligatorisch. Teilweise wurde durch die Polizei kontrolliert, ob die Insassen der Busse Masken tragen, und bei Verstößen wurden die Busse aufgelöst, so dass die Arbeiterinnen bzw. Arbeiter an dem Tag auf der Arbeit gefehlt haben. Es gab zum Teil Bedenken der Arbeitsmigrantinnen und -migranten, sich bei Überbelegung der Busse oder fehlenden Masken, bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu beschweren aus Angst vor Sanktionen (Interview 2; Interview 7).

Grundsätzlich hatte die Verhängung einer Quarantäne teils sehr negative Auswirkungen für die Arbeitsmigrantinnen und -migranten, die oftmals für den Krankheitszeitraum keine Lohnfortzahlungen bekommen haben. Mehrere Quellen bestätigten, dass auch im Falle einer Krankheit, eines Unfalls oder bei Schwangerschaft der sofortige Rauswurf erfolgt und Zahlungen eingestellt werden. Teilweise sind die Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus der Angst vor Jobverlust auch nicht zum Arzt gegangen und die Quarantäne wurde nicht als solche gemeldet. In einigen Fällen nutzten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Angst vor Jobverlust der Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus und ließen diese trotz Infektion arbeiten (Interview 2; Interview 7).

Generell soll es in den Gemeinschaftswohnunterkünften in der Fleischindustrie, in Deutschland wie in den Niederlanden, schwieriger gewesen sein, die erforderlichen Abstände einzuhalten; der zusätzlich benötigte Wohnraum konnte nicht mit der benötigten Schnelligkeit geschaffen werden. Dort gab es teilweise Massenansteckungen, da Hygieneregeln nicht eingehalten wurden und nicht eingehalten werden konnten (Interview 14). Der Schutz vor Corona scheint aufgrund der Lebensverhältnisse in den Sammelunterkünften für Arbeitsmigrantinnen und -migranten im Unterschied zu deutschen Staatsbürgerinnen und -bürger weniger umsetzbar gewesen zu sein. Zusätzlich wird die Schlechterstellung in der finanziellen Situation genannt, wodurch Arbeitsmigrantinnen und -migranten ein besserer Schutz durch zusätzliche Tests und Masken nicht zugänglich war (Interview 3).

Zu einem späteren Zeitpunkt der Covid-19-Pandemie gab es keine Beanstandungen mehr aufgrund des Infektionsschutzgesetzes für die Wohnunterkünfte (Interview 2; Interview 17). In Deutschland soll sich insbesondere nach den Corona-Ausbrüchen bei Westfleisch und bei Tönnies in Rheda-Wiedenbrück stärker an die Auflagen gehalten worden sein, da es verstärkte Kontrollen gab und Befürchtungen seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bestanden, dass Betriebe geschlossen werden könnten bzw. ein Produktionsstopp veranlasst wird (Interview 2).

Der Zugang zu Impfungen in der Fleischwirtschaft und Landwirtschaft wurde, obwohl Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Landwirtschaft und Fleischindustrie als essenziell eingestuft

worden waren, verschoben und erst nach öffentlicher Kritik freigegeben. Von mehreren Seiten gab es Kritik an den verspäteten Impf-Angeboten, trotz der Bezeichnung der Arbeitsmigrantinnen und -migranten als systemrelevant und den Einstufungen in Prioritätsgruppen (Interview 13a&13b).

Allerdings wurden die Impfangebote später von Arbeitsmigrantinnen und -migranten nur verzögert wahrgenommen, nach Berichten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeberseite. So wurde von Informationen, die das Virus als solches verharmlost haben und unter den Arbeitsmigrantinnen und -migranten Bedenken über die Maßnahmen schürten, berichtet. Auch Vorbehalte gegenüber der Corona-Impfung wurden demnach geäußert, wobei Arbeitsmigrantinnen und -migranten Informationen aus alternativen, nicht-staatlichen Medien, die gezielte Desinformationskampagnen machten, sowie aus sozialen Medien erhalten haben sollen (Interview 13a&b). So wurde von einer arbeitsvermittelnden Person berichtet, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gesagt haben soll, man könne für 100€ eine Impfung vortäuschen. Die 3G-Regelung habe letztlich geholfen, viele Arbeitsmigrantinnen und -migranten von einer Impfung zu überzeugen, um so einer täglichen Testung zu entgehen.

Auch auf die Möglichkeiten zur Gestaltung der Freizeit hatte die Corona-Krise für die Arbeitsmigrantinnen und -migranten Auswirkungen. So mussten Aktivitäten wie Treffen zum Fußballspielen sowie Mannschaften für Arbeitsmigrantinnen und -migranten, die einige von ihnen davor regelmäßig privat organisiert hatten, wegen der Corona-bezogenen Beschränkungen zum Teil eingestellt werden (Interview 1, Zivilgesellschaft/Wohlfahrtsstaat). Auch Feste oder Betriebsfeiern, die sonst jährlich von Betrieben organisiert oder unterstützt wurden, mussten ausfallen und reduzierten weitere Kontaktmöglichkeiten außerhalb des Arbeitslebens (Interview 13a&13b).

Für die (soziale) Beratung hatte die Covid-19-Pandemie die Auswirkung, dass keine offene Sprechstunde mehr angeboten werden konnte und nur noch mit Termin beraten werden konnte. Das habe sich aber insgesamt auf die Qualität der Beratung positiv ausgewirkt (Interview 3a&3b). Es wurde außerdem als förderlich wahrgenommen, dass mit der Aufdeckung von Missständen während der Pandemie die Chance für ein stärkeres Netzwerk der Beratungsstellen entstanden sei. Kommunen hätten sich stärker an Beratungsstellen gewendet und die Verzahnung der wohlfahrtsstaatlichen sowie kommunalen Beratungsstrukturen dadurch gestärkt. Dabei mussten Beratungsstellen während der Pandemie ihre Beratungsangebote stärker an Online-Formate anpassen und nutzten auch vermehrt gezielt Soziale Medien, um mehr Menschen erreichen zu können (Interview 3a&3b).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass mit der Corona-Krise Änderungen eingeführt wurden, die speziell im Hinblick auf die Unterbringung für Arbeitsmigrantinnen und -migranten eine Verbesserung im Vergleich zur Situation vor der Pandemie darstellen. Der verfügbare Raum in den Wohnunterkünften wurde vergrößert, sodass weniger Ansteckungsgefahr besteht. In der Landwirtschaft wurde ein Vorgehen entwickelt, wonach die neu angekommenen Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Gruppen isoliert wurden, sodass sie anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht begegnet sind und sich überdies in einer Arbeitsquarantäne für zehn Tage befanden. Wie diese Situation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten selbst erfahren wurde, ist allerdings eine Fragestellung, die in einem auf diesem aufbauenden Vorhaben untersucht werden muss.

Die Corona-Krise brachte für Behörden die Möglichkeit, Zugang zu teilweise hoch problematischen Wohnunterkünften von Arbeitsmigrantinnen und -migranten zu erhalten. Negative Veränderungen brachte die Corona-Krise für Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Bezug zu ihren Möglichkeiten der Freizeitgestaltung, die ohnehin nur sehr eingeschränkt ist aufgrund der langen Arbeitstage und der hohen Arbeitsintensität. Die Maßnahmen der Covid-19 Pandemie brachten außerdem Einschränkungen, wie beispielsweise durch 3G-Regeln, mit sich. Die öffentliche Debatte und Kritik an der Fleischindustrie trug dazu bei, den Druck auf die Politik zu erhöhen, und Veränderungen in der

Fleischindustrie und anderen Branchen wie der Landwirtschaft durch gesetzlichen Regelungen zu ermöglichen. Diese wiederum haben zu einer Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation der Arbeitsmigrantinnen und -migranten beigetragen und stehen in enger Verbindung zu Kontrollen von Arbeitsplätzen und Wohnunterkünften.

### 6.3 Auswirkungen der Corona-Maßnahmen auf Betriebe

Wie die Covid-19-Pandemie und die Maßnahmen gegen die Pandemie in Landwirtschafts- und in Fleischwirtschaftsbetrieben erfahren wurde, wird in diesem Kapitel näher ausgeführt. Wir erläutern, wie die Auswirkungen der Corona-Krise von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erfahren wurden und welche dauerhaften Lösungen im Umgang mit gesundheitlichen Risiken für Arbeitsmigrantinnen und -migranten gefunden wurden. Schließlich fragten wir nach möglichen positiven Auswirkungen der Maßnahmen gegen die Covid-19-Pandemie und möglichen Lehren und Innovationen, die daraus gewonnenen wurden.

Im Allgemeinen wurde die Covid-19-Pandemie in mehrerlei Hinsicht als große Herausforderung in beiden Sektoren wahrgenommen. Es gab zahlreiche Erfordernisse zur Umstrukturierung von Arbeitsplätzen und Wohnunterkünften für Arbeitsmigrantinnen und -migranten zum Schutz vor einer Infektion mit Covid-19. Ein Betrieb der Fleischwirtschaft berichtete, dass z.B. Pausen so geplant werden mussten, dass sich nicht die gesamte Belegschaft begegnet. Es mussten während der Pandemie im ersten Jahr täglich Tests bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt werden. Nur wenn es keine positiven Fälle gab, durfte die Frequenz auf zwei Tage reduziert werden. Es bestand ein großer Mehraufwand in der Organisation der Arbeitsplätze, um z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Abteilungen in eine Corona-Abteilung zu versetzen. Teilweise musste am Vortag bis 22 Uhr auf Testergebnisse von PCR-Tests gewartet werden, um die beschäftigten Arbeitsmigrantinnen und -migranten auf verschiedene Zimmer in den Wohnunterkünften umzuverteilen.

Es sind Mehrkosten für die Betriebe durch die Anschaffung von Tests, Schildern, Abtrennwänden u. a. entstanden. Für die Umsetzung der Maßnahmen zur Gewährleistung des Mindestabstands zwischen den Arbeiterinnen und den Arbeitern am Fließband mussten die Fließbänder verlangsamt werden. Das hatte einen geringeren Absatz für die Betriebe der Fleischindustrie zur Folge. Außerdem entstand dadurch ein sog. Schweinestau, welcher wiederum fallende Preise und Übergewichte mit sich brachte. U. a. wegen der Schließung der Gastronomie brachen Absatzmärkte weg, was ebenfalls zu einem erhöhten Druck auf Betriebe führte (Interview 13a&13b).

Da in den gekühlten Hallen der Fleischindustriebetriebe das Risiko einer Corona-Infektion erhöht war, wurde es erforderlich, ein neues Umluftsystem einzubauen. Dadurch wurde die Luft zum besseren Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker gefiltert und verteilt. Das wurde beispielsweise bei Tönnies im Anschluss an den Corona-Ausbruch im Juni 2020 notwendig.

Der Fleischbetrieb, bei dem wir ein Interview mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchführten, gehört zu den Kleinen und Mittleren Betrieben. In diesem Betrieb gab es bereits ein hochwertiges Umluftsystem. Außerdem hatte man dort ein ‚Ausbildungsband‘ eingeführt, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihre Tätigkeit heranzuführen und anzulernen (Interview 13a&13b). Es war auch die Funktion einer Person eingerichtet worden, die die Arbeitsmigrantinnen und -migranten bei Behördengängen begleitete und übersetzte. Darüber hinaus wurde von guten informellen Kontakten zum Veterinär beim Gesundheitsamt berichtet, wodurch man auch kurzfristigere Absprachen in Bezug zu Erfordernissen für die Schlachtungen treffen konnte.

Die technologische Innovation, die von vielen Interviewpartnerinnen und -partnern in Bezug zur Pandemie hervorgehoben wurde, ist die Umstellung auf Videokonferenzen. Das wurde mit einer erleichterten Vernetzung, auch grenzüberschreitend, in Verbindung gebracht, da zum einen Arbeitsaufwand in Form von Organisation wegfiel und zum anderen leichter Zeitfenster zu finden waren. Kritisiert wurde aber der fehlende persönliche Austausch, der nicht durch Online-Treffen zu kompensieren sei. Auch informelle Gespräche, die helfen Netzwerke zu etablieren, seien so zu kurz gekommen. Innovationen wie Homeoffice oder *remote work*, von denen man in den Betrieben der Fleisch- und Landwirtschaft Gebrauch machte, waren allerdings für viele Arbeitsmigrantinnen und -migranten im produzierenden Gewerbe nicht möglich und ein nicht erreichbares Privileg.

Kontaktlose Vermarktungsstrategien wurden von einem landwirtschaftlich ausgerichteten Netzwerkverband vorgestellt (Interview 18). Insgesamt war die Direktvermarktung während der Pandemie für viele landwirtschaftliche Betriebe von großer Bedeutung (Interview 25a&25b). Einige landwirtschaftliche Betriebe berichteten davon, mit den bei ihnen beschäftigten Arbeitsmigrantinnen und -migranten in engeren Kontakt gekommen zu sein, da es sonst für diese kaum Möglichkeiten zur Sozialisierung gab und man sich für sie verantwortlich fühlte (Interview 21).

Als problematisch wurde seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Landwirtschaft geschildert, dass es nur geringe Spielräume gebe, den mobilen, mit befristeten Verträgen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus anderen EU-Ländern Zusatzleistungen zu bieten, etwa in Bezug zur Kranken- und Sozialversicherung (Interview 21). Der Mehraufwand würde die Zusatzleistungen so aufwiegen, dass sie für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unattraktiv seien. Auch für die Arbeitsmigrantinnen und -migranten wäre es wegen der anfallenden zusätzlichen Steuern wenig attraktiv, Boni zu zahlen. Mit anderen Worten, es wurde im Interview zum Ausdruck gebracht, dass es diesem Arbeitgeber/dieser Arbeitgeberin durchaus bewusst war, dass Kranken- und Sozialversicherungsschutz vergleichsweise gering sind und dass das für die beschäftigten Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten weniger attraktiv ist.

Außerdem wurde der Wunsch nach einer Flexibilisierung der Arbeitsverträge für Arbeitsmigrantinnen und -migranten geäußert, um in Zeiten, in denen weniger Arbeit anfällt, die Beschäftigten in anderen Landwirtschaftsbetrieben kurzfristig unterzubringen. In Abhängigkeit von Wetter und Erntephase gäbe es dann auch für die Arbeitsmigrantinnen und -migranten geringere Einkommensmöglichkeiten:

„Das ist für mich einfach so ein Punkt, weil manchmal brauche ich die von Anfang an zu 100% die ganze Zeit und dann gibt es Momente, da brauche ich die nicht zur Anfangsphase. Wenn ich jetzt den Spargel in der Kaltphase habe, hm, kann ich nicht ernten, da kommt nichts. Brauche auch viel weniger Leute eigentlich, und dann ist das, gerade als Arbeitsmigrant, wenn ich jetzt nur drei Monate hier bin, und ich kann eine Woche davon gar nicht arbeiten, weil einfach nicht geht, dann ist das halt mega ärgerlich.“  
(Interview 21)

Diese Aussage verweist auf eine Problematik, mit der sich die Landwirtschaftsbetriebe und folglich die dort kurzfristig beschäftigten transnationalen Arbeitsmigrantinnen und -migranten häufiger konfrontiert sehen. Allerdings ist es nicht rechtens, vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht zu entlohnen, auch wenn es zahlreiche Berichte zu dieser Praxis in Landwirtschaftsbetrieben, die Arbeitsmigrantinnen und -migranten beschäftigen, gibt (Luig 2021: 21; Initiative Faire Landarbeit 2020).

In manchen Interviews mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wurde eine Präferenz für ethnisch homogene Belegschaften zum Ausdruck gebracht, da man davon ausgeht, dass sonst Konflikte unter den Arbeitsmigrantinnen und -migranten entstehen könnten (Interview 21). Allerdings bleibt diese

Aussage auch in dem Interview ohne nachvollziehbare Begründung, so dass sie eher als eine ethnisierende Zuschreibung analysiert werden kann.

Eine weitere Zuschreibung in diesem Interview ist, dass die Arbeitsmigrantinnen und -migranten, wenn sie aufgrund der zeitlichen Begrenzungen der Arbeitszeit in Zusammenhang mit dem Infektionsschutz schon mittags in den Containern freie Zeit zur Verfügung hätten, aus Langeweile Streit anfangen oder Suchtpraktiken entwickeln würden (Interview 21). Dieses Argument wird von der Gewerkschaft kritisiert, da es den Menschen abspreche, sich selbst beschäftigen zu können und Arbeit gewissermaßen als Gegenmaßnahme zu unerwünschtem Verhalten dargestellt werde (Interview 20).

Aus einem Netzwerk landwirtschaftlicher Betriebe wurde berichtet, dass das Angebot von Infoveranstaltungen zum Thema Integration von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nicht wahrgenommen wurde (Interview 18).

Grundsätzlich ist die Arbeit von Saisonarbeiterinnen und -arbeitern in der Landwirtschaft ebenso wie die Tätigkeiten in den fleischwirtschaftlichen Betrieben, die von Arbeitsmigrantinnen und -migranten verrichtet werden, körperlich vernutzende Arbeit. Es ist daher nachvollziehbar, dass bei besseren Jobangeboten einige Arbeitsmigrantinnen und -migranten ihre Tätigkeit und die Branche, teilweise auch das Land, wechselten, wie es von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber berichtet wurde (Interview 25a&25b). Es gibt demnach durchaus auf Seiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Befürchtungen eines drohenden Fachkräftemangels. Gleichzeitig wurde von einem anderen Betrieb der gestiegene Mindestlohn von 12 € als problematisch bewertet, der die Wirtschaftlichkeit des Betriebs in Frage stelle.

Zwar wurden die Covid-19 Maßnahmen von den Betrieben als ein erheblicher Mehraufwand erfahren, der auch mit Mehrkosten verbunden war. Allerdings geben unsere Interviews Hinweise darauf, dass Betriebe, die sich um Maßnahmen der arbeitnehmerfreundlichen Personalstrategien bemühten, indem z. B. eine zusätzliche Funktionsstelle geschaffen wurde, die eine Möglichkeit der Ansprache für die Belange der osteuropäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darstellte, oder auch der Arbeitsplatz schon im Vorfeld der Pandemie unter Aspekten des Gesundheitsschutzes eingerichtet worden war sowie angemessene Unterkünfte zur Verfügung gestellt worden waren, während der Pandemie weniger zusätzlichen Aufwand betreiben mussten als etwa die großen Fleischproduzenten.

## 7 Die Situation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten mit Familie und soziale Teilhabe

Eine Fragestellung unseres Vorhabens bezog sich auf die Wohnsituation und die soziale Teilhabe von Arbeitsmigrantinnen und -migranten mit Kindern und Familie. Insbesondere bemühten wir uns um Erkenntnisse, die zudem Einblick in die Situation dieser Arbeitsmigrantinnen und -migranten mit Familie während der Covid-19-Pandemie gewähren. Weiterhin interessierten wir uns für einen Einblick in die Teilhabe von Kindern von Arbeitsmigrantinnen und -migranten am Bildungssystem und welche Maßnahmen ergriffen werden können, um diese zu verbessern.

Die Unterschiede in der Arbeits- und Lebenssituation zwischen den verschiedenen Gruppen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten zeigt sich auch in Bezug zu Fragestellungen zur Wohnsituation und sozialen Teilhabe von Arbeitsmigrantinnen und -migranten mit Familie. Menschen, die in Sammelunterkünften der Fleischindustrie oder auch in der Landwirtschaft wohnen, lebten in der Regel nicht mit Kindern und Familie. Wenn ein Übergang zu individuellen, durchaus auch mit anderen Kolleginnen und Kollegen geteilten Wohnungen, stattgefunden hat, gibt es dagegen auch die Entwicklung, dass Kinder aus der Herkunftsregion nachgeholt werden.

Während in einem Interview über Kinder in einer Sammelunterkunft berichtet wurde, gaben alle anderen Quellen an, dass keine minderjährigen Kinder in den Unterkünften leben. Manchmal sind es Kinder, die bereits volljährig sind, oder andere Familienmitglieder oder Lebenspartnerinnen und -partner und Mitreisende. Es gab mehrere Berichte, dass Frauen, die schwanger waren, gekündigt wurden und die Unterkunft recht kurzfristig verlassen mussten (Interview 7). Der Kern der Familie ist jedoch in der Regel noch in den Herkunftsregionen. Oftmals kümmern sich die Großeltern zuhause um die Enkelkinder, während die Eltern für die Arbeit ihr Zuhause verlassen. Oft reisen zuerst junge Familienmitglieder an, und im Anschluss daran kommen Geschwister und manchmal Eltern. Teilweise kommen auch Paare. Viele Arbeitsmigrantinnen und -migranten kommen aus finanziellen Nöten und wollen möglichst schnell möglichst viel Geld verdienen. Viele Arbeitsmigrantinnen und -migranten unterstützen ihre Familien in der Heimat mit Geld.

Es kommt auch zu der Entwicklung, dass nach einer gewissen Zeit eine eigens angemietete Wohnung genutzt wird, um aus der Sammelunterkunft auszuziehen. In den Interviews wurde berichtet, dass teilweise andere Arbeitsmigrantinnen und -migranten auf Kinder aufpassen und eine gegenseitige Solidarität besteht. Aufgrund der Sprachbarriere blieben die Menschen innerhalb der eigenen Kultur oder Subkultur und es gebe wenig Kontakt zur Aufnahmegesellschaft. Es wurde auch von der Situation berichtet, dass bei Familien in den privat angemieteten Wohnungen Kinder nicht zur Schule oder KiTa gegangen sind und sich selbst überlassen waren (Interview 2; Interview 13; Interview 25a&25b; Interview 26a&26b).

Die Kommunikation mit der Familie in der Herkunftsregion scheint einen hohen Stellenwert zu haben. Insbesondere durch Smartphones ist es möglich, den Kontakt aufrecht zu erhalten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wiesen darauf hin, dass eine stabile Internetverbindung zur Verfügung zu stellen wichtig sei. Zum einen werde darüber die Kommunikation mit der Familie ermöglicht, zum anderen sei es auch wichtig, Streamingangebote oder heimisches Fernsehen zu empfangen (Interview 1; Interview 19; Interview 21).

In mehreren Interviews wurde von bestehenden *Communities* berichtet (Interview 1; Interview 22a&22b). Insbesondere bei polnischen Arbeitsmigrantinnen und -migranten haben sich stärkere Netzwerke und Communities entwickelt, da diese schon über einen längeren Zeitraum nach Deutschland kommen und Strukturen etabliert haben. Beispielsweise gibt es katholische Gemeinden, die ein Netzwerk für polnische Arbeitsmigrantinnen und -migranten bieten. So ist die polnische

*Community* bereits stärker etabliert und der Lebensmittelpunkt liegt bei einigen Arbeitsmigrantinnen und -migranten bereits in Deutschland. Dementsprechend besteht für sie auch ein anderes Interesse an sozialer Teilhabe.

Oft unterstützen Konsulate Angebote für deren Staatsangehörige. So bietet das polnische Konsulat Sprachangebote für Nachkommen polnischer Arbeitsmigrantinnen und -migranten sowie auch Rechtsberatungen für polnische Arbeitsmigrantinnen und -migranten. Während in Städten größere *Communities* mit entwickelteren Strukturen und Netzwerken bestehen, ist in ländlicheren Regionen die Gemeinschaft nicht vergleichbar ausgeprägt. In einem Interview wurde eine Zahl von rund 15.000 polnischen Anwohnerinnen und Anwohnern im Kreis Kleve genannt und dass diese Gruppe die Gruppe der niederländischen Beschäftigten trotz direkter Grenz Nähe als größte nicht-deutsche Bevölkerungsgruppe abgelöst haben (Interview 1).

Rumänische und bulgarische Arbeitsmigrantinnen und -migranten scheinen öfters mit der Intention zu kommen, nur für eine kurze Zeit zu bleiben und Geld zu verdienen. Sie seien weniger in Familien eingebunden und würden Einrichtungen wie KiTa oder Schule entsprechend weniger nutzen. Von der rumänischen *Community* wird berichtet, dass sie eher aus ländlicheren Regionen komme. Unterschiede und Ungleichheiten in der rumänischen Gesellschaft würden auch in der Zielregion von Mobilität und Migration, in Nordrhein-Westfalen, erfahren. So würden insbesondere Sinti und Roma oftmals von anderen Gruppen unter den Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten abgewertet. Eine Person, die in einer Beratungsstelle beschäftigt war, sprach davon, dass die Behörden zwar keine genauen Kenntnisse über die Anwohnerinnen und Anwohner aus den Meldedaten der Einwohnermeldeämter hätten, sie aber aufgrund ihrer Erfahrung sehe, dass Roma in der Gemeinde leben. Laut Aussage dieser Person, lebten die Roma im erweiterten Familienverbund (Interview 16).

Soziale Teilhabe von Arbeitsmigrantinnen und -migranten wird als ein großes Problem wahrgenommen. So ist es zum einen schwierig, Angebote zu machen, die von den Menschen auch wahrgenommen werden können, angesichts der Arbeitsbedingungen wie lange Arbeitszeiten und körperlich sehr anstrengende Schichtarbeit sowie oftmals lange Fahrtwege. Somit bleibt unter der Woche kaum Zeit und Kraft für andere Aktivitäten. Während Samstage als Ruhezeit genutzt werden, werden Sonntage für Ausflüge genutzt. Die wenige frei verfügbare Zeit wird zur Kommunikation mit den Familien in den Herkunftsregionen genutzt (Interview 3a&3b).

Sprachkurse als Voraussetzung für soziale Teilhabe sind sehr gefragt. So machte man im Kreis Kleve die Erfahrung, dass ein Sprachkurs, der im Schichtsystem angeboten wurde, mit Anmeldungen überhäuft wurde. Dagegen fanden Sprachkurse, die nicht im Schichtsystem stattgefunden haben, wenig Teilnehmende (Interview 2; Interview 3a&3b; Interview 16; Interview 8). Laut Aussage einer Beratungsstelle, ist es theoretisch für polnische Arbeitsmigrantinnen und -migranten möglich, ohne die deutsche Sprache auszukommen, da es etablierte Strukturen mit polnischen Supermärkten, Friseurinnen bzw. Friseur etc. gibt. Muttersprachliche Angebote werden laut Aussagen aus den Interviews besser wahrgenommen und schaffen eine bessere Vertrauensbasis (Interview 12; Interview 27). Für die weitere soziale Teilhabe und Arbeitsmarktintegration sind dabei die Hürden auch mit Sprachkurs hoch, so verlange die Agentur für Arbeit oft ein Sprachlevel von B1 für die Vermittlung von offenen Stellenangeboten (Interview 3a&3b). Schulabschlüsse sind oft nicht vorhanden, weshalb nur Hilfstätigkeiten zur Ausübung möglich sind, die wiederum wenig Lohn und Chancen bieten.

Außerdem sind etablierte Strukturen wie soziale Projekte, aufsuchende Sozialarbeit, ehrenamtliche Projekte in ländlichen Regionen weitaus geringer und würden zudem oft schnell eingestellt (Interview 2). Darüber hinaus wurde von speziellen Projekten für Kleinkinder, Projekte in der vorschulischen Bildung, von speziellen Gruppen für Migrantinnen und Migranten und Angeboten für Obdachlose berichtet. Es wurde u. a. von einer Spielgruppe mit einer rumänischsprachigen und einer

deutschsprachigen Kraft berichtet, die in Zusammenarbeit mit einer wohlfahrtsstaatlichen Organisation eingerichtet worden waren. Allerdings habe es, trotz des Versuchs, die Veranstaltung über bekannte *Communities* zu bewerben, wenig Resonanz dafür gegeben und das Angebot wurde eingestellt (Interview 12a&12b).

Es wurde außerdem in den Interviews von Fällen von Beschwerden von Nachbarinnen und Nachbarn berichtet, die sich auf Ruhestörung durch lautes Feiern bezogen und in den Berichten Arbeitsmigrantinnen und -migranten zugeschrieben wurden (Interview 8; Interview 22a&22b; Interview 26a&26b; Interview 15).

Verstärkter Alkoholkonsum wird auch darauf zurückgeführt, dass er teilweise als Ausgleich zur schweren Arbeit angesehen werde (Interview 12a&12b). Insbesondere in Bezug zu den grenzüberschreitend mobilen Arbeitsmigrantinnen und -migranten führt ein abgeschlossenes System aus Recruiting, Unterbringung, Transport zur Arbeit und Arbeit selbst dazu, dass der Bewegungsradius der Arbeitsmigrantinnen und -migranten bewusst klein gehalten werde und Berührungspunkte mit anderen Strukturen so vermieden und teils unterbunden würden. Gewerkschaftsnahe Projekte versuchen deshalb, vor Supermärkten oder an Marktplätzen Arbeitsmigrantinnen und -migranten anzusprechen und aufzuklären (Interview 2).

Mit anderen Worten, die Arbeit der Gewerkschaften und von gewerkschaftsnahen Beratungsprojekten trägt dazu bei, die soziale Teilhabe von Arbeitsmigrantinnen und -migranten zu vergrößern. Sowohl in der Landwirtschaft als auch in der Fleischindustrie gestaltet es sich allerdings aus gewerkschaftlicher Sicht schwierig, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu organisieren. In der Landwirtschaft sind die Mitgliederzahlen noch geringfügiger als in der Fleischindustrie. Dies liegt u. a. an dem besseren Zugang zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, da bspw. Flyer bei Schichtwechseln am Werkstor verteilt werden können, und wo der Zugang zu teilweise hunderten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht.

Ohne konkreten Zugang gestaltet es sich aber schwierig, Netzwerke und Strukturen aufzubauen, die dauerhaft etwas zur Verbesserung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Betrieben beitragen. In der Landwirtschaft gibt es verschiedene Netzwerke und Projekte, um Mitglieder für die Gewerkschaft zu gewinnen und in Betrieben mit vielen Saisonarbeiterinnen und -arbeiter über deren Rechte aufzuklären. Es gibt auch im Internet Angebote, beispielsweise Informationsveranstaltungen auf Rumänisch bei Facebook. Außerdem gibt es ein spezielles landesgefördertes Projekt, welches sich nur mit *Social Media* auseinandersetzt und über Facebook versucht, potentielle Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus Rumänien noch vor der Einreise über ihre Rechte aufzuklären („Arbeitsmigration fair begleiten“, Projektträger „Arbeit und Leben“ Nordrhein-Westfalen). Laut der Aussage gewerkschaftsnahe Projekte, gibt es meist keine Betriebsräte in Landwirtschaftsbetrieben (Interview 19; Interview 20).

Für den gewerkschaftlichen Zugang gibt es spezielle vergünstigte Modelle, die an die Bedürfnisse der Arbeitsmigrantinnen und -migranten angepasst sind, und z. B. kürzere oder begrenzte Laufzeiten vorsehen. Ein weiteres Problem, welches geschildert wurde, besteht darin, dass die Arbeitsmigrantinnen und -migranten, die Beratungsprojekte aufsuchen, teilweise vor existenziellen Problemen stehen und Mitbestimmung nicht von unmittelbarer Relevanz eines Lösungsansatzes ist. Es gibt Berichte über Betriebe, die aktiv versuchen, Mitbestimmung zu unterbinden. So wurden Aktivistinnen und Aktivisten, die Flyer auf einem Gelände verteilen wollten, wo Arbeitsmigrantinnen und -migranten wohnen, von Sicherheitsdiensten des Platzes verwiesen und in ihrer Aufklärungsarbeit gehindert. Auch in einem als vorbildlich herausgestellten Betrieb der Fleischindustrie gab es weder gewerkschaftliche Organisation noch einen Betriebsrat. Hier wurden einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Sprachrohr der Belegschaft ausgemacht, über die dann die Kommunikation abläuft.

## 8 Merkmale eines transnationalen Arbeitsmarkts und transnationaler sozialer Figurationen in der EU und der Euregio Region

Wir haben in unserem Vorhaben die Fragestellung aufgegriffen, inwiefern Merkmale eines transnationalen Arbeitsmarkts in den Arbeitsverhältnissen der Arbeitsmigrantinnen und -migranten und transnationale soziale Figurationen in den sozialen Austauschbeziehungen darüber hinaus analysiert werden können. Nach der EU-Erweiterung zu Beginn des 21. Jahrhunderts hat sich in Deutschland in der Landwirtschaft und in der Fleischwirtschaft ein stabiles Segment von Arbeitskräften und des Arbeitsmarktes herausgebildet, das hauptsächlich von Arbeitsmigrantinnen und -migranten getragen wird. Sie kommen zu großen Anteilen aus den zuletzt der EU beigetretenen EU-Staaten Rumänien und Bulgarien sowie aus Polen, wobei Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus Polen inzwischen einen geringeren Anteil unter den Arbeitsmigrantinnen und -migranten ausmachen im Vergleich zu den anderen beiden Herkunftsländern. Dabei kam es auch zu Verschiebungen, und nach unseren Erkenntnissen aus den durchgeführten Interviews kommen Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus Polen heute seltener im Vergleich zu früheren Jahren vor den genannten EU-Erweiterungen (Interview 7) und arbeiten inzwischen häufiger in bestimmten Sparten im Gartenbauanbau (Interview 26a&26b). Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, dass Arbeitsmärkte in der EU inzwischen über nationalstaatliche Grenzen hinweg bestehen und relevante Segmente der Arbeitskräfte nicht mehr nur innerhalb eines Nationalstaats rekrutiert werden, haben wir das Konzept des Transnationalen Arbeitsmarkts für die Themenstellung unserer Untersuchung aufgegriffen.

Kennzeichnend für transnationale Arbeitsmärkte ist, dass soziales Handeln und sozialer Austausch, z. B. für die Erwerbstätigkeit, in einer regelmäßigen und kontinuierlichen Weise über nationalstaatliche Grenzen hinweg stattfindet (Portes, Guarnizo & Landolt 1999; Verwiebe et al. 2017; Pries 2018). Merkmale eines transnationalen Arbeitsmarkts sind die kontinuierliche Mobilität von Arbeiterinnen und Arbeitern und Angestellten, Geldsendungen und Bedingungen wie rechtliche Regelungen der Mobilität, wirtschaftliche Ungleichheiten zwischen den Regionen sowie ein Gleichgewicht von Nachfrage und Angebot auf den Arbeitsmärkten (Verwiebe et al. 2017). Das Konzept des segmentierten Arbeitsmarkts (Sengenberger 1987) erlaubt es, die Ungleichheit zwischen Gruppen von Beschäftigten als Ergebnis der Beschäftigung in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarkts zu analysieren. Die teilweise äußerst prekären Arbeits- und Lebensbedingungen von osteuropäischen Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Fleischindustrie und der Landwirtschaft in westeuropäischen Regionen wie Nordrhein-Westfalen kann als Ergebnis der Erwerbstätigkeit in einem ‚unstrukturierten Segment‘ des Arbeitsmarkts, im Unterschied zu einem internen und einem fachlichen Arbeitsmarktsegment, analysiert werden (vgl. Jungwirth/Glassner/Böcker 2023).

Wir analysierten Merkmale eines transnational segmentierten Arbeitsmarkts in unseren Interviews. Ein Arbeitsmarkt zwischen ost- und westeuropäischen Regionen und Staaten in der EU wurde in verschiedenen Interviews mit Expertinnen und Experten beschrieben. So wurden Netzwerke von Recruiterinnen und Recruiter genannt, die in den Herkunftsorten der Arbeitsmigrantinnen und -migranten oder via *Social Media* Arbeiterinnen bzw. Arbeiter anwerben (Interview 15; Interview 25; Interview 26a&26b). Teilweise werden die Arbeitsmigrantinnen und -migranten vor der Haustür angeworben, obwohl es zumindest in Rumänien strenge Regularien bzgl. der Anwerbung gibt. Der Transport wird auch oft von den Recruiterinnen bzw. Recruiter übernommen oder die Arbeitsmigrantinnen und -migranten reisen selbst mit dem PKW an.

Merkmale eines unstrukturierten Arbeitsmarktsegments sind außerdem niedrige Qualifikationsanforderungen, nicht in Konkurrenz mit ansässigen Arbeitskräften zu stehen, wenig Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung zu haben, unter schlechten Arbeitsbedingungen und begrenztem Zugang zu Freizeitaktivitäten zu leben. Darüber hinaus sind Arbeitsmigrantinnen und -

migranten in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, müssen unter Bedingungen hoher Flexibilität und Mobilität leben und arbeiten und haben nur sehr eingeschränkt Zugang zu sozialen Rechten und Arbeitsrechten. Diese Charakteristika treffen allumfänglich für die Arbeits- und Lebenssituation osteuropäischer Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Fleischwirtschaft und in der Landwirtschaft in Nordrhein-Westfalen zu. Auch das Merkmal der Manipulation durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (Piore 2008) ist in Bezug zu den Arbeits- und Lebensbedingungen der osteuropäischen Arbeitsmigrantinnen und -migranten gegeben. Insbesondere in der ausgesprochen prekären Situation der grenzüberschreitend mobilen Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Euregio Region Rhein-Waal zeigt sich das Kennzeichen einer sehr starken Abhängigkeit von osteuropäischen Arbeitsmigrantinnen und -migranten und Ausbeutung bis hin zu kriminellen Strukturen.

Viele osteuropäische Arbeitsmigrantinnen und -migranten in den Euregio Regionen haben die zeitlich begrenzte Beschäftigung in der Fleischwirtschaft und in der Landwirtschaft in diesen westeuropäischen Regionen dauerhaft etabliert und sind regelmäßig zwischen Herkunfts- und Zielregion mobil, häufig auch über viele Jahre bis Jahrzehnte. Dabei werden Geldsendungen zwischen den Regionen zu einem verbindenden Element in dem und sind Kennzeichen für einen transnationalen Arbeitsmarkt. Darüber hinaus sind Geldsendungen auch ein Kennzeichen transnationaler sozialer Beziehungen und Haushaltsstrategien in Familien (Pries 2018: 58).

Außerdem werden intensive familiäre Beziehungen zwischen den Familien und Angehörigen in der Herkunftsregion in Rumänien, Bulgarien oder Polen und den transnationalen Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Zielregion Euregio Region durch immer besser werdende technologische Möglichkeiten aufrechterhalten.

Die relativ neuartigen Praxen transnationaler Austauschbeziehungen in der Euregio Region, bei denen für die osteuropäischen Arbeitsmigrantinnen und -migranten Leben und Arbeiten zwischen Deutschland und den Niederlanden aufgeteilt ist, sind dabei ein Ergebnis eines seit längerem etablierten transnationalen sozialen Raums in der Grenzregion. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Fleischindustrie beuten die unübersichtliche Situation in Bezug zu rechtlichen Kompetenzen zwischen nationalstaatlichen Behörden und supranationalen Regelungen in diesem Kontext aus, um ihren Profit zu erhöhen und Arbeitsmigrantinnen und -migranten in einer verschärften Abhängigkeit zu halten, wie zahlreiche Aussagen in unseren Interviews zeigen. Insbesondere in die Lebens- und Arbeitssituation dieser Gruppe von Arbeitsmigrantinnen und -migranten sind weitergehende Erkenntnisse ein Forschungsdesiderat, das in einem Aufbauprojekt weiter untersucht werden soll.

## 9 Erste Maßnahmenempfehlungen

Im Rahmen unseres Vorhabens wurden zahlreiche Empfehlungen für Maßnahmen gegeben, die wir in diesem Kapitel zusammenfassen. Dabei unterscheiden wir nach den Gruppen von Akteurinnen und Akteuren, mit denen wir Interviews durchgeführt haben und von denen diese Empfehlungen gemacht wurden: Akteurinnen und Akteure in Politik, in wohlfahrtsstaatlichen oder zivilgesellschaftlichen Organisationen und in der Wirtschaft.

Akteurinnen und Akteure in der *Politik* auf der Ebene der Kommunen, des Landes Nordrhein-Westfalen sowie auf supranationaler Ebene haben folgende Empfehlungen formuliert.

- ◇ Verkürzung der Meldepflicht auf 14 Tage wie für deutsche Staatsbürgerinnen und -bürger

Das Ziel ist es, Kommunen die Erfassung der tatsächlich vor Ort lebenden Einwohnerinnen und Einwohner zu ermöglichen. Problematisch ist dabei, dass die Regularien zur Freizügigkeit innerhalb der EU vorsehen, dass Unionsbürgerinnen und -bürger sich in den ersten drei Monaten ihres Aufenthaltes nicht bei der Meldebehörde registrieren müssen.

- ◇ Bei der Anmeldung können Informationen zur Aufklärung ausgeteilt werden, z. B. über Rechte als Arbeitsmigrantinnen und -migranten und Unionsbürgerin bzw. Unionsbürger, Beratungsstellen und andere Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner
- ◇ Bei der Ausländerbehörde kann für die Beantragung des Aufenthaltstitels der Arbeitsmigrantinnen und -migranten eine Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber festgelegt werden

Von dieser Praxis wurde aus dem Kreis Borken berichtet. Zielsetzung ist es, insbesondere bei den grenzüberschreitend mobilen Arbeitsmigrantinnen und -migranten für die Kommunen Einblick zu erhalten, bei welchem Unternehmen sie beschäftigt sind. Auf diese Weise soll für die Kommunen Einblick in die Verantwortlichkeiten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in den Niederlanden gewonnen werden, die gleichzeitig als Vermieterinnen oder Vermieter einer Unterkunft in Deutschland auftreten.

- ◇ Eine regelmäßige Kontrolle der Unterkünfte, der Einhaltung des Mindestlohns, des Arbeitsschutzes sowie der Pandemie-bezogenen Maßnahmen

Eine höhere Frequenz von Kontrollen wurde auch von Akteurinnen und Akteuren aus wohlfahrtsstaatlichen und zivilgesellschaftlichen Organisationen gefordert.

- ◇ Die Trennung von Arbeitsvertrag und Mietvertrag oder Verknüpfung eines Arbeitsvertrags, der sich auch auf eine Unterkunft und Mietverhältnis bezieht, mit einer Klausel, die verhindert, dass Arbeitslosigkeit automatisch zu Obdachlosigkeit von Arbeitsmigrantinnen und -migranten führt

Es soll vermieden werden, dass mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses Arbeitsmigrantinnen und -migranten ebenfalls ohne Unterkunft sind, wie es häufig passiert.

- ◇ Ausbau der grenzüberschreitenden Kooperation zwischen Behörden in den Niederlanden und Deutschland, vor allem auch hinsichtlich des Datenschutzes

Um die Unübersichtlichkeiten in den Kompetenzen zwischen den beiden Staaten, welche von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber derzeit verstärkt ausgenutzt werden, und sich Verantwortungen als Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu entziehen und eine weitergehende Ausbeutung von Arbeitsmigrantinnen und -migranten zu ermöglichen, zu konterkarieren, sollen grenzüberschreitende Kooperationen zwischen Behörden ausgebaut werden. U. a. sollten Arbeitsschutzbehörden kooperieren, während der Covid-19-Pandemie lag eine Verbindung von Arbeitsschutz mit Infektionsschutz nahe. Es wurde nahegelegt, die guten Erfahrungen mit grenzüberschreitender *task force*, die oben benannt wurde, aus der Pandemie auch danach fortzuführen.

- ◇ Informationen für Arbeitsmigrantinnen und -migranten sollten in mehreren Sprachen zur Verfügung und Beratungen im Grenzgebiet ermöglicht werden

Hier stellten manche Interviewpartnerinnen und Interviewpartner aus den Kommunen heraus, dass dies eine Aufgabe des Landes sei, nicht der Kommunen.

- ◇ Ein obligatorisches Zertifikat für Vermieterinnen bzw. Vermieter, die Unterkünfte an Arbeitsmigrantinnen und -migranten vermieten, sollte eingeführt werden

Nach dem Vorbild der Niederlande sollte auch mit Zertifikaten für Wohnunterkünften gearbeitet werden, um einen gewissen Standard zu gewährleisten. Es wäre hierbei zu überlegen, inwiefern diese Funktion in Deutschland von den Verpflichtungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, entsprechend des Arbeitsschutzkontrollgesetzes, abgedeckt wird und ob es sinnvolle Verbindungen mit einem Zertifikat gibt.

Von Akteurinnen und Akteuren in *wohlfahrtsstaatlichen und zivilgesellschaftlichen Organisationen* wurden darüber hinaus folgende Empfehlungen gemacht.

- ◇ Flächendeckende Tarifverträge

Die inzwischen bestehenden Tarifverträge sollten weiter gestärkt werden, um die Rechte der Arbeitsmigrantinnen und -migranten zu verstetigen.

- ◇ Flexiblere Angebote in der Muttersprache, auch für Behördengänge, auch präventiv zum Beantragen von Sozialleistungen

Angebote für Arbeitsmigrantinnen und -migranten und, umfassender, ebenso für andere Migrantinnen bzw. Migranten wie Geflüchtete sollten flexibler gestaltet werden und insbesondere auch in der Muttersprache angeboten werden. Das betrifft Beratungsangebote, aber auch die Begleitung für Anliegen bei Behörden.

- ◇ Sprachkurse im Schichtsystem, um den Bedürfnissen der Arbeitsmigrantinnen und -migranten entgegenzukommen

Die Erfahrung in einer Stadt des Kreises Kleve mit Sprachkursen war, dass Sprachkurse, die den Schichtarbeitszeiten der Arbeitsmigrantinnen und -migranten angepasst waren, gut angenommen wurden. Kurse, die zu den üblichen Zeiten der Erwachsenenbildung stattfinden, waren vermutlich deswegen gering besucht, da sie nicht gut mit den Arbeitszeiten der Migrantinnen bzw. Migranten zu vereinbaren waren.

- ◇ Integrations- und Sprachangebote sollten auch durch muttersprachliche Beraterinnen und Berater angeboten werden

Diese Empfehlung für muttersprachliche Beraterinnen bzw. Berater für Integrations- und Sprachkurse zielt nicht nur auf eine leichtere Verständigung, sondern auch auf die soziale Beziehung und Vertrauensebene, die auf diese Weise zu denjenigen, die die Beratung aufsuchen, besser hergestellt werden kann.

- ◇ Grenzüberschreitender Austausch zwischen Beratungsstellen und wohlfahrtsstaatlichen Einrichtungen

Auch auf der Ebene der Beratungsstellen und wohlfahrtsstaatlichen Einrichtungen wird ein grenzüberschreitender Austausch empfohlen. Häufig sind die kommunalen und anderen sozialen Beratungsstrukturen auf der niederländischen Seite der Euregio Regionen für die Beratungsstellen auf der deutschen Seite nicht umfassend bekannt. Dabei wäre angesichts der grenzüberschreitenden Lebens- und Arbeitssituation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten, für die soziale Beratung angeboten wird, ein grenzüberschreitender Austausch wichtig und zielführend.

- ◇ Bestehende Jobbörsen für transnationale Arbeitsmigrantinnen und -migranten sollten weiter ausgebaut werden und barrierefreier gestaltet werden

Bestehende Jobbörsen, etwa von der Bundesagentur für Arbeit, sind für Arbeitsmigrantinnen und -migranten zu wenig zugänglich, da sie nicht die rumänisch- und bulgarischsprachigen (oder anderssprachigen) Arbeitsmigrantinnen und -migranten adressieren. In einem Interview wurde darauf hingewiesen, dass die BA eigentlich Dolmetscherinnen und Dolmetscher vor Ort bereitstellen müsste, dies sei aber oft nicht gegeben. Darüber hinaus sollten Formulierungen weniger voraussetzungsvoll sein und z. B. nach Kriterien einfacher Sprache gestaltet sein.

- ◇ Vorliegendes muttersprachliches Beratungsmaterial für Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus Osteuropa sollte auch digital weiter ausgebaut werden, etwa mit einer App

Eine vom DGB mitentwickelte entsprechende App, die im Rahmen unseres Projekts vorgestellt und diskutiert wurde, wurde sehr begrüßt. Dabei wurde empfohlen, sie weiter auszubauen und z. B. niedrighschwelliger zu gestalten.

- ◇ Digitale Arbeitszeiterfassung in der Landwirtschaft zur Verhinderung von Überschreitungen der erlaubten Arbeitszeit

Digitale Arbeitszeiterfassung sollte auch für die Landwirtschaft eingeführt werden, so eine weitere Empfehlung. Diese Änderung wurde für die Fleischwirtschaftsbetriebe mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz eingeführt. Das wäre auch für die Landwirtschaftsbetriebe sinnvoll, wo die Abläufe weniger standardisiert sind und so Arbeitszeiten weniger gut nachvollziehbar sind.

- ◇ Niedrigere Grenze für Sachbezugswerte Wohnung und Unterkunft

Diese Empfehlung bezieht sich auf die Kosten, die von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für zur Verfügung gestellte Wohnunterkünfte veranschlagt werden können. In diesem Zusammenhang gibt es viele Fälle von viel zu hoch angesetzten Kosten für die Unterkunft. Vor dem Hintergrund von teilweise äußerst einfachen Standards in den Wohnunterkünften, wurde von manchen Interviewpartnerinnen und -partnern dafür plädiert, auch die vom Gesetzgeber festgelegten Sachbezugswerte zu senken.

- ◇ Für Kinder von osteuropäischen Arbeitsmigrantinnen und -migranten, die mit ihren Eltern in Deutschland leben, sollte der Zugang zu Schulen und Lehrangeboten vereinfacht werden

Unsere Untersuchung offenbarte, wie vielfältig Handlungsorientierungen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten sind. Für transnationale Arbeitsmigrantinnen und -migranten können sich die Motivationen und Orientierungen im Laufe der Zeit ändern auch wenn sie ursprünglich mit dem Plan eines kurzfristigen Aufenthalts geografisch mobil wurden, und es kommt zu einem längerfristigen Verbleib und / oder einer Familiengründung in der Euregio Region Rhein-Waal. Die Empfehlung lautet, für die Kinder dieser Personen den Zugang zu Bildung zu gewährleisten.

- ◇ Soziale Teilhabe für osteuropäische (und andere) Migrantinnen und Migranten sollte gezielter von Seiten kommunaler Einrichtungen ermöglicht und angegangen werden, z. B. indem Kindern in den Bildungseinrichtungen bessere Teilhabe ermöglicht wird und so auch Eltern angesprochen werden
- ◇ Zugänge und Ansprache für osteuropäische Arbeitsmigrantinnen und -migranten (und andere Migrantinnen bzw. Migranten) sollten gezielter erfolgen, z. B. über bestehende *Communities* und auch in den sozialen Medien wie in Facebook-Gruppen

Mehrere Empfehlungen bezogen sich auf die Situation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten und anderen Migrantinnen und Migranten, die mit Kindern und Familie in der Euregio Region Rhein-Waal leben, und wie deren soziale Teilhabe verbessert werden kann.

*Akteurinnen und Akteure aus der Wirtschaft* machten folgende Empfehlungen, die sich auch auf Lehren bezogen, die aus der Covid-19-Pandemie gewonnen wurden.

- ◇ Mehr Absprachen mit Unternehmen und Verbänden hinsichtlich neuer Richtlinien und Regelungen für eine bessere Umsetzbarkeit

In Bezug zu den Covid-19-Maßnahmen machten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Landwirtschaft und Fleischindustrie die Empfehlung, dass neue Richtlinien und Regelungen umfassender mit Unternehmen und Unternehmensverbänden abgesprochen werden sollten als dies in der Pandemie der Fall gewesen sei. Oft hätte die Umsetzung von Maßnahmen verbessert werden können, wenn im Vorfeld eine intensivere Abstimmung stattgefunden hätte.

- ◇ Insbesondere aus der Fleischindustrie wurde die Empfehlung gegeben, die öffentliche Debatte differenzierter zu gestalten, damit nicht die ganze Branche stigmatisiert werde

Diese Empfehlung bezieht sich auf die scharfe Kritik an der Fleischwirtschaft für die häufig mangelhaften Arbeitsplätze und Wohnunterkünfte sowie für die wenig nachvollziehbaren Vertragskonstruktionen mit Arbeitsmigrantinnen und -migranten über Subunternehmen, die während der Pandemie geäußert wurde. Tatsächlich haben wir auch mit einem mittelständischen Unternehmen ein Interview geführt, das Arbeitsplatz, Wohnunterkunft und Personalstrategien bereits vor dem Ausbruch der Pandemie anders als die in die Kritik geratenen Großunternehmen gestaltet hatten und sich um arbeitnehmerfreundliche Strategien bemühte.

- ◇ Eine Empfehlung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber lautet, dass es eine bessere Zusammenarbeit mit Behörden für Genehmigungen, z. B. Baugenehmigungen, geben sollte

Während der Pandemie sahen sich die Unternehmen mit der Situation konfrontiert, in kurzer Zeit viele Änderungen umzusetzen, u. a. auch bauliche Erweiterungen erforderlich wurden. Diesbezüglich wurde die Empfehlung gegeben, dass eine bessere Zusammenarbeit mit den Behörden diese Abläufe verbessern könnte.

- ◇ Flexiblere Formen der Arbeitnehmerverleihung in der Landwirtschaft

Eine Empfehlung aus der Landwirtschaft lautete, dass flexiblere Formen der Arbeitnehmerverleihung zur größeren Zufriedenheit von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Arbeitsmigrantinnen und -migranten als Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, insbesondere als Saisonarbeiterinnen und -arbeiter, beitragen könne. In der Diskussion im Abschlussworkshop zum Projektvorhaben wurde diese Empfehlung von mehreren Seiten kritisch gesehen und die Befürchtung geäußert, dass flexiblere Vertragsgestaltungen für Arbeitsmigrantinnen und -migranten als Saisonarbeiterinnen und -arbeiter nachteilig seien und bereits jetzt häufig ausgesprochen flexible Verträge abgeschlossen werden. Die Problematik, dass in der Saisonarbeit manchmal aufgrund von Witterungsbedingungen weniger Stunden als vertraglich vereinbart gearbeitet werden, wird auch in der Literatur benannt. Allerdings wird die in solchen Fällen von den Gewerkschaften beobachtete Praxis, vertraglich vereinbarte Arbeitszeiten nicht zu entlohnen, wenn weniger Stunden als vertraglich vereinbart gearbeitet wurden, als ungesetzlich bewertet.

## 10 Zusammenfassung

Die Ergebnisse unserer Studie geben einen Einblick in die Arbeits- und Lebenssituation von transnationalen Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus osteuropäischen EU-Staaten in der westeuropäischen Euregio Region Rhein-Waal und angrenzenden Euregio Regionen. Obschon es bereits vor der Covid-19-Pandemie Hinweise auf die prekären Arbeits- und Lebensbedingungen von vorwiegend aus Osteuropa stammenden Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Region und darüber hinaus, vor allem in der Fleischindustrie, gab, wurden mit der Pandemie der mangelhafte Gesundheitsschutz, die unzureichenden Wohnunterkünfte und Arbeitsplätze zu einem Risiko auch für die Bevölkerung in der Umgebung der Fleischfabriken. Die Maßnahmen, die zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie ergriffen wurden, hatten daher gerade auch für Arbeitsmigrantinnen und -migranten in sogenannten systemrelevanten Tätigkeiten, wie der Fleischindustrie und der Landwirtschaft, erhebliche Auswirkungen. Dies war der Ansatzpunkt für die Studie, deren Ergebnisse hier dargestellt wurden, und die in Kooperation mit und aufbauend auf die vorangehende Studie in den Niederlanden, ‚Migranten in de frontlinie‘, durchgeführt wurde.

Zielsetzung unserer Studie – ebenso wie der niederländischen Studie – war es, ausgehend von den Auswirkungen der Covid-19 Maßnahmen auf Situation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in den genannten Sektoren, weiteren Einblick in ihre Situation in Nordrhein-Westfalen und in der Grenzregion zu den Niederlanden zu gewinnen. Dabei handelt es sich um eine Vorstudie für eine weitergehende Studie, in der insbesondere die Erfahrungen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten im Zentrum der Untersuchung stehen.

Ein Ergebnis unserer Untersuchung ist, einen besseren Einblick in zwei Gruppen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Euregio Region Rhein-Waal erhalten zu haben: Die eine Gruppe der überwiegend aus osteuropäischen EU-Staaten stammenden Arbeitsmigrantinnen und -migranten arbeitet und lebt in Nordrhein-Westfalen. Die zweite Gruppe, über die wir mit unserer Untersuchung weitere Erkenntnisse gewonnen haben, wurde bislang öffentlich und auch in der Wissenschaft weniger wahrgenommen. Das sind Arbeitsmigrantinnen und -migranten, die in Nordrhein-Westfalen wohnen und in den Niederlanden vor allem in der fleischverarbeitenden Produktion beschäftigt sind.

Die Vorstudie ging methodisch mit Dokumentenanalyse und qualitativen Expertinneninterviews vor. Die Medienanalyse zeigte in der Medienberichterstattung im ersten Jahr der Pandemie vor allem zwei Debattenstränge auf: Ein Debattenstrang war eine relativ kritische Thematisierung der Zustände in den Fabriken der fleischverarbeitenden Industrie, in der Arbeitsmigrantinnen und -migranten zu großen Anteilen beschäftigt sind. Bis dahin waren sie meistens über Werkverträge mit Subunternehmen als entsendete EU-Migrantinnen und Migranten beschäftigt. Ein weiterer Debattenstrang bildete die Position von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Fleischindustrie ab, in dem eine Relativierung von Verantwortung in Bezug zu den Infektionsausbrüchen während des ersten Jahres der Covid-19-Pandemie erfolgte. An der Medienberichterstattung lässt sich nachzeichnen, wie die Pandemie auch zur Gelegenheit wurde, um die Situation der Arbeitsmigrantinnen und -migranten strukturell zu verbessern. Das Arbeitsschutzkontrollgesetz wurde im Sommer 2020 von der Bundesregierung auf den Weg gebracht, nachdem größere Infektionsausbrüche in Fabriken der fleischverarbeitenden Industrie stattgefunden hatten. Zusammen mit einer öffentlichen Thematisierung des ‚systemrelevanten‘ Beitrags von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in diesen Tätigkeiten zum Funktionieren der Gesellschaft bei offensichtlich mangelhaftem Gesundheitsschutz sowie vor dem Hintergrund einer vorangehenden Entwicklung, in der die schlechten Arbeitsbedingungen und undurchsichtigen Vertragskonstruktion immer wieder kritisiert worden waren und Gesetzesänderungen eingefordert worden waren, führte das zur Durchsetzung des Gesetzesvorhabens. Damit wurden nun Standards für

die Betriebe und die Wohnunterkünfte festgelegt, für die Arbeitgeber eine Verantwortung tragen, Werkverträge im Kernbereich der Tätigkeiten verboten und eine höhere Kontrollfrequenz gesetzlich geregelt. Das seit Sommer 2021 gültige Wohnraumstärkungsgesetz Nordrhein-Westfalen schließt die Zuständigkeitslücke zu allen sonstigen Wohnungen und Unterkünften, für die eine Arbeitgeberverantwortung nicht begründet werden kann und stärkt die Kommunen in ihren Befugnissen zu Anordnungen und Ahndungen im Falle mangelhafter Wohnqualität bzw. Unterbringung.

Die Medienanalyse ergab außerdem Formen des Othering, wodurch osteuropäische Migrantinnen und Migranten in Verbindung mit Zuschreibungen zur Einschleppung des Virus und zu Infektionen hervorgebracht wurden. Ein Effekt dieser Thematisierungsweise ist die Umkehrung von Verantwortung für die Infektionsausbrüche in der Fleischindustrie, da auf diese Weise nicht die mangelhaften Bedingungen in den Fabriken und Unterkünften als Ursache für große Infektionsausbrüche erschienen, sondern die mobilen Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus Osteuropa.

Zusätzlich zu diesen Themengebieten haben wir relevante Akteurinnen und Akteure über die Medienanalyse identifiziert, in Vorbereitung der zweiten Phase unseres Vorprojekts, die sich auf Interviews mit Expertinnen und Experten stützte. Auf dieser Grundlage konnten wir einen Einblick in zentrale Problemstellungen gewinnen, mit denen sich transnationale Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Nordrhein-Westfalen und in den Euregio Regionen konfrontiert sehen.

Wichtige Erkenntnisse sind, dass die gesetzlichen Änderungen Verbesserungen für die Situation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Fleischindustrie und in der Landwirtschaft zur Folge hatten. Auch die Kontrollen wurden als zentrale Maßnahme angesehen und es wurde ein weiterer Ausbau dieser Kontrollen empfohlen. Außerdem gewährte unser Vorhaben Einblick in die grenzüberschreitende Dimension der transnationalen Arbeitsmigrantinnen und -migranten in den Euregio Regionen zwischen den Niederlanden und Nordrhein-Westfalen. Der Bericht enthält schließlich erste Maßnahmenempfehlungen zur Verbesserung der Situation von transnationalen Arbeitsmigrantinnen und -migranten in den Euregio Regionen.

## 11 Veröffentlichungen

Die Verbreitung von Ergebnissen des Projekts erfolgt in Form von *wissenschaftlichen Publikationen*, u. a. in einem wissenschaftlichen Aufsatz.

Jungwirth, Ingrid/Glassner, Marius/Böcker, Anita (2023): **Arbeitsmigration in der Landwirtschaft: Erkenntnisse über einen transnational segmentierten Arbeitsmarkt in der EU während der Covid-19-Pandemie**. In: Laschewski, Lutz/ Putzinger, Monika/Wiesinger, Georg/Egartner, Sigrid/Eller, Lisa (Hrsg): *Abhängig Beschäftigte in der Landwirtschaft. Schriftenreihe für Ländliche Sozialfragen Nr. 149*, Göttingen, ASG - Kleine Reihe, S. 195-221.

Abrufbar unter: <https://www.asg-goe.de/Abhaengig-Beschaeftigte-in-der-Landwirtschaft.shtml>

Außerdem wurde das Projektvorhaben und erste Erkenntnisse daraus auf *internationalen wissenschaftlichen Konferenzen* vorgestellt:

„Arbeitsmigration zwischen den Grenzen – prekäre Arbeit von Migrant\*innen in der Lebensmittelproduktion in Europa“, Vortrag von Ingrid Jungwirth, Tesseltje de Lange, Anita Böcker, Lisa Berntsen, Sandra Mantu, Natalia Skowronek, in der Ad-hoc Gruppe „Saisonniers und Erntehelfer\*innen während der Covid-19 Pandemie“ im Rahmen des gemeinsamen Kongresses der DGS Deutsche Gesellschaft für Soziologie und ÖGS Österreichische Gesellschaft für Soziologie 2021, „Post-Corona Gesellschaft? Pandemie, Krise und ihre Folgen“, Wirtschaftsuniversität Wien, 23.-25.08.2021. (Online)

“Work Migrants between Borders – Precarious Work and Lifeworlds in a Europeanized labour Market“, Vortrag von Ingrid Jungwirth, Tesseltje de Lange, Anita Böcker, Lisa Berntsen, Sandra Mantu, Natalia Skowronek bei dem RN 35, Research Network „Sociology of Migration“, der European Sociological Association conference 2021 „Sociological Knowledges for Alternative Futures“, Barcelona, 31.08-03.09.2021. (Online)

“Labor migration, the food supply chain and the COVID-19 syndemic: Germany, Netherlands, and the USA“, Workshop, organisiert von Nora Gottlieb, Bielefeld University School of Public Health, zusammen mit Ingrid Jungwirth und Marius Glassner, Hochschule Rhein-Waal, sowie Tesseltje de Lange und Lisa Berntsen, Raboud Universiteit, und Linda Forst, University of Illinois Chicago, auf der “15th European Public Health Conference, Berlin“, 11.11.2022.

Das Projekt wurde auf folgendem *fachlichen Workshop* vorgestellt: „Arbeitsmigration zwischen den Grenzen – Migranten in der frontlinie – Ein Kooperationsvorhaben zur Arbeits- und Lebenssituation von Arbeitsmigrantinnen und- migranten in relevanten Sektoren in der Euregio Region Rhein-Waal“, Vortrag von Marius Glassner auf der „4. Grenzlandkonferenz zwischen Nordrhein-Westfalen und den Niederlanden“ in Aachen, 31.03.2022.

Einem breiten Publikum wurde das Vorhaben in *öffentlichkeitswirksamen Beiträgen* vorgestellt:

„Arbeiten in der Landwirtschaft am Niederrhein – Mangelware Arbeitskraft und die Situation von Arbeitsmigrantinnen und- migranten in landwirtschaftlichen Betrieben“, Vortrag von Ingrid Jungwirth, Hochschule Rhein-Waal, und Hartmut Osterkamp, Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen, in dem „Studium Generale“ der Hochschule Rhein-Waal, Wintersemester 2021/22, 19.11.2022, Campus Kleve.

„Gesellschaftswandel im Kontext der Europäisierung – Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus Südosteuropa ein menschenwürdiges Leben ermöglichen“, Interview mit Ingrid Jungwirth, von Lena Becher und Hannah Göhler, G.I.B.-Info 4/2021, S. 46-49.

Beitrag in der Sendung des WDR, „Lokalzeit aus Duisburg“, Interview mit Ingrid Jungwirth, 16.12.2022.

Pressemitteilung zum Abschlussworkshop, „Arbeitsmigration zwischen den Grenzen: Hochschule Rhein-Waal stellt Studienergebnisse vor“, Kleve, 15.12.2022

## Literatur

Birke, Peter/ Bluhm, Felix (2021): Eine Riesensauerei: Prekäre Beschäftigung in der Fleischindustrie. In: Mayer-Ahuja, Nicole/ Nachtwey, Oliver (2021): Verkannte Leistungsträger:innen: Berichte aus der Klassengesellschaft. Frankfurt/M: Suhrkamp.

Bosch, Gerhard/Hüttenhoff, Frederic/Weinkopf, Claudia (2020): Corona-Hotspot Fleischindustrie. Das Scheitern der Selbstverpflichtung. IAQ-Report 07.

Bundesagentur für Arbeit (2022): Saisonale Beschäftigung in der Landwirtschaft.

Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (2021): Bericht zur Markt- und Versorgungslage mit Fleisch 2021.

Dragano, Nico/Lunau, Thorsten (2014): Arbeitsbelastungen und Gesundheit in Europa. Verteilungsmuster und Trends. In: Dörre, Klaus/Jürgens, Kerstin/Matuschek, Ingo (Hrsg.): Arbeit in Europa. Marktfundamentalismus als Zerreißprobe. Frankfurt/M: Campus, S. 249-264.

Erol, Serife/Schulten, Thorsten (2020): Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie. Das Ende der „organisierten Verantwortungslosigkeit“? WSI-Report 61.

Eurostat (2018): EU Labour Force Survey 2018.

Faire Mobilität. Hintergrund Fleischwirtschaft. 2020.

Fasani, Francesco/ Mazza, Jacopo (2020): Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response. (Policy Paper Series: IZA Policy Paper No. 155). Bonn: IZA Institute of Labor Economics.

Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) (2019): Hintergrundpapier zur Beschäftigung von Saisonarbeitskräften 2019.

Interregionaler Gewerkschaftsrat Rhein-Ijssel (IGR 2019): Problemskizze intern – EU-Leiharbeitnehmer\_innen in den Niederlanden mit Wohnsitz im grenznahen Bereich Deutschlands.

ILO (2020): ILO Brief. Seasonal migrant workers' schemes: rethinking fundamental principles and mechanisms in light of Covid-19. Geneva.

Initiative Faire Landarbeit (2020): Bericht 2020 – Saisonarbeit in der Landwirtschaft.

John, Dominique/Wagner, Fabian (2022): Ein wirksamer Schritt: Ein Jahr Arbeitsschutzkontrollgesetz in der Fleischindustrie – eine erste Bilanz.

Jungwirth, Ingrid/Balan, Claudia (2018): Quartiersentwicklung und gesellschaftlicher Wandel in Kleve. Projektbericht, Phase I. (unveröffentlichter Projektbericht)

Jungwirth, Ingrid/Balan, Claudia (2020): Quartiersentwicklung und gesellschaftlicher Wandel in Kleve. Projektbericht, Phase II. (unveröffentlichter Projektbericht)

Jungwirth, Ingrid/Scherschel, Karin (2010): Ungleich prekär – zum Verhältnis von Arbeit, Migration und Geschlecht. In: Manske, Alexandra/Pühl, Katharina (Hrsg.): Prekarisierung zwischen Anomalie und Normalisierung. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 110-132.

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick. Berlin: edition sigma.

Khalil, Samir/ Lietz, Almuth/Mayer, Sabrina J. (2020). Systemrelevant und prekär beschäftigt: Wie Migrant\*innen unser Gemeinwesen aufrechterhalten. DeZIM Research Notes – DRN #3/20. Berlin: DeZIM-Institut.

Lechner, Claudia (2020). Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften: Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). (Working Paper / Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl (FZ), 89). Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl (FZ); Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Nationale Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN).

Luig, Benjamin (2021): Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Bericht 2021. In: Initiative Faire Landarbeit (Hrsg.). Frankfurt/M.

Mayer-Ahuja, Nicole/ Nachtwey, Oliver (2021): Verkannte Leistungsträger:innen: Berichte aus der Klassengesellschaft. Frankfurt/M: Suhrkamp.

Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 12. Überarbeitete Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Juventa

Merkle, Susanne (2019): Politischer Journalismus in Deutschland und Frankreich. Ein Vergleich systemspezifischer Einflüsse und der Debatte um TTIP in der Presse. Wiesbaden: Springer VS.

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) (Hrsg.) (2019): Überwachungsaktion „Faire Arbeit in der Fleischindustrie“. Abschlussbericht.

Molinero-Gerbeau, Yoan/ López-Sala, Ana/ Serban, Monica (2021). On the Social Sustainability of Industrial Agriculture Dependent on Migrant Workers. Romanian Workers in Spain's Seasonal Agriculture, *Sustainability* 2021, 13 (1062), S. 1-14.

Piore, Michael J. (2008): Birds of Passage. Migrant Labor and Industrial Societies. Cambridge: Cambridge University Press.

Portes, Alejandro/ Guarnizo, Luis/ Landolt, Patricia (1999): The Study of Transnationalism: Pitfalls and Promise of An Emergent Research Field. In: *Ethnic and Racial Studies* 22 (2), S. 217-237.

Pries, Ludger (2018): Muster und Triebkräfte grenzüberschreitender Erwerbsmobilität – das Beispiel der Arbeitsmigration zwischen Mexiko und den USA. In: Quack, Sigrid/ Schulz-Schaeffer, Ingo/ Shire, Karen/ Weiß, Anja (Hrsg.). *Transnationalisierung der Arbeit*, S. 29-69. Springer VS: Wiesbaden.

Reuter, Julia (2002): Ordnung des Anderen: Zum Problem des Eigenen in der Soziologie des Fremden. Bielefeld: Transcript.

RIEC Oost-Nederland (2021): Zusammen erreichen wir mehr. Phänomen Studie über den Einsatz von Arbeitsmigranten in der Grenzregion.

Schnetker, Max (2021): »Bis ich auf dem Feld umfalle und nicht mehr kann«: Saisonarbeiter:innen in der Landwirtschaft. In: Mayer-Ahuja, Nicole/ Nachtwey, Oliver (2021): *Verkannte Leistungsträger:innen: Berichte aus der Klassengesellschaft*. Frankfurt/M: Suhrkamp.

Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main: Campus Verlag

Sepsi, Szabolcs/ Szot, Anna (2021): *Das Arbeitsschutzkontrollgesetz in der Praxis. Eine erste Bilanz aus der Perspektive von Mobilität*. Berlin: Faire Mobilität.

Statistisches Bundesamt (2021): Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben. Im Internet unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Tabellen/arbeitskraefte-bundeslaender.html#fussnote-B-122910>, abgerufen am 15.11.2022.

Statistisches Bundesamt (2022a): Umsatz im Schlachtere- und Fleischverarbeitungsgewerbe in Deutschland in den Jahren 2008 bis 2020. Im Internet unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/38101/umfrage/umsatzentwicklung-in-der-branche-schlachten-und-fleischverarbeitung/>, abgerufen am 31.01.2022.

Statistisches Bundesamt (2022b): Pressemitteilung vom 04. Juli 2022. Im Internet unter: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/07/PD22\\_N041\\_42\\_61.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/07/PD22_N041_42_61.html), abgerufen am 31.10.2022.

Verwiebe, Roland/Reinprecht, Christoph/Haindorfer, Raimund/Wiesboeck, Laura (2017): How to Succeed in a Transnational Labor Market: Job Search and Wages among Hungarian, Slovak, and Czech Commuters in Austria. In: *International Migration Review*, 51(1), S. 251-286.

#### *Zitierte Medienberichte der Medienanalyse*

Rheinische Post Düsseldorf (2020): *Mit der Bundeswehr gegen das Virus*. In: Rheinische Post Düsseldorf-Mitte/West. Erschienen am 19.06.2020.

Welt Online (2020j): *Botschafter fordert mehr Schutz für rumänische Arbeiter*. Erschienen am 24.06.2020.

Welt Online (2020ae): *Osteuropäische Schlachter verdienen deutlich weniger*. Erschienen am 20.06.2020.

Welt Online (2020aj): *Schweinemäster atmen auf: Tönnies darf wieder schlachten*. Erschienen am 15.07.2020.

Welt Online (2020al): *Tönnies: Branche nicht unter Generalverdacht stellen*. Erschienen am 08.05.2020.

Welt Online (2020aq): *Westfleisch in Coesfeld*. Erschienen am 10.05.2020.

Welt Online (2020l): *Corona: Werkverträge der Fleischindustrie in der Kritik*. Erschienen am 15.05.2020.

Welt Online (2020p): *Corona-Hotspot Schlachthof: Frust, Streit und offene Fragen*. Erschienen am 18.6.2020.