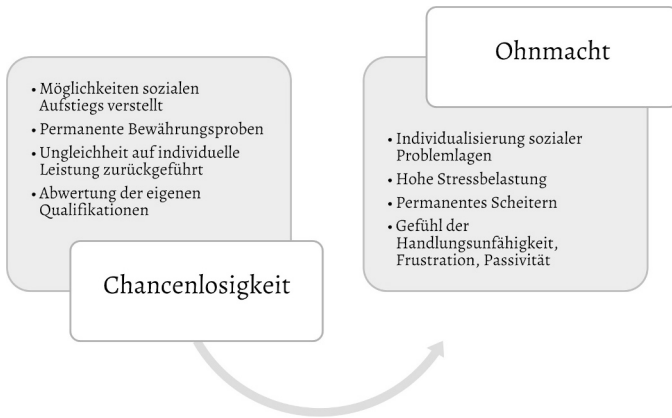


Chancenlosigkeit ist systematisch mit Ohnmachtserfahrungen verbunden. Permanente Bewährungsproben, während gleichzeitig die Möglichkeiten sozialen Aufstiegs verstellt sind, können das Gefühl verursachen, konstant zu scheitern und handlungsunfähig zu sein. Ungleichheit wird individualisiert, indem sie auf Leistung und Begabung zurückgeführt wird. Folge ist eine hohe Stressbelastung. Andauernde Marginalisierung und die Abwertung der eigenen Qualifikationen wirken auf Dauer frustrierend und können die Betroffenen passiv machen.

Grafik 20: Ohnmachtserfahrungen aufgrund von Chancenlosigkeit



Quelle: Eigene Darstellung

4.7 Ungleichheit, die unüberwindbar und unveränderbar erscheint – »Irgendwann empfindet man das ja als normal«

»Für die, die [...] Erfahrungen mit Diskriminierung machen, [...] man ist dadurch natürlich verletzt, es ist natürlich immer eine Belastung. Aber überhaupt auf den Gedanken zu kommen, dass es etwas ist, dass man jetzt eine [Beratungs-]Stelle aufsuchen kann. Irgendwann empfindet man das ja als normal in Anführungsstrichen. Ich glaube das ist das Problem. [...] Weil es irgendwann Alltag ist, so traurig das klingt.« (140)

Macht- und Herrschaftsverhältnisse können dort, wo keine Alternativen denk- oder erfahrbare sind, für diejenigen, die durch sie auf eine gesellschaftlich marginale Position verwiesen werden, unhintergebar wirken. Sie politisch zu kritisieren, setzt die Erfahrung voraus, dass es nicht nur anders sein könnte, sondern dass auch eine zumindest in irgendeiner Art und Weise realistische Perspektive existiert,

etwas zu verändern. Indem sie Ungleichheit bedingen, stabilisieren sich Macht- und Herrschaftsverhältnisse bis zu einem gewissen Grade selbst und bewirken, dass politisches Engagement erschwert wird, das darauf zielt, sie zu überwinden. Demgegenüber entstehen im Alltag immer wieder Brucherfahrungen, etwa wenn Menschen an den Verhältnissen leiden oder sie – etwa da sie sie zu Normen der Gleichberechtigung ins Verhältnis setzen – als ungerecht empfinden.

Wie bereits die Beispiele aus dem vorherigen Kapitel zeigen, machen Geflüchtete in vielen Lebensbereichen die Erfahrung einer unveränderlich erscheinenden, strukturellen gesellschaftlichen Ungleichheit gegenüberzustehen. Wie das folgende Kapitel zeigt, kann Ungleichheit dadurch subjektiv normal werden, wodurch sie nicht mehr als politische Gerechtigkeitsproblematik sichtbar wird (Eberle und Holliday 2011: 375). Die Problematik einer durch unveränderbar und normal erscheinende Strukturen der Ungleichheit ausgelösten politischen Apathie wird an drei Beispielen skizziert: *Erstens* den Verhältnissen auf dem privaten Wohnungsmarkt, in denen Geflüchtete vielerorts kaum eine Chance haben; *zweitens* den Strategien, mit denen Arbeitsverwaltungen Geflüchtete vermitteln, in denen sichtbar wird, dass die in der Arbeitswelt bestehenden Ungleichheitsverhältnisse als externer Rahmen vorausgesetzt und darüber de-politisiert werden, sowie *drittens* ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen und den Schwierigkeiten, diese zu kritisieren oder sie zu verlassen. Je stabiler und unüberwindbarer Ungleichheit erscheint, so das abschließende Fazit, desto wahrscheinlicher wird es, dass sie im Alltag als normal und politisch nicht hinterfragbar erscheint. Erfahrungen mit den Folgen sozialer Ungleichheit werden in der Folge als private Probleme und nicht als politische Fragen verhandelt.

4.7.1 »Die haben keine Chance.« Geflüchtete auf dem privaten Wohnungsmarkt

Die Wohnraumsuche ist für viele Geflüchtete ein Belastungsfaktor, da ihnen nur ein unzureichender und mit besonderen Stressfaktoren (z.B. durch fehlende Privatsphäre in Unterkünften) verbundener Wohnraum zur Verfügung steht (vgl. Kapitel 4.2.1). Darüber hinaus ist die Wohnraumversorgung ein exemplarisches Beispiel für eine zentrale Dimension des alltäglichen Lebens, die sich der eigenen Initiative und den individuellen Handlungsstrategien der Geflüchteten weitgehend entzieht. Fehlende Sozialwohnungen, überlastete Wohnungsmärkte im städtischen Raum, prekäre Beschäftigungsverhältnisse und rassistische Diskriminierung durch Vermieter*innen (vgl. Kapitel 4.5.1) erschweren es, eine Wohnung zu finden. In der Frage der Wohnraumversorgung verbinden sich Ohnmachtserfahrungen und das Gefühl einer begrenzten individuellen Handlungsfähigkeit mit Belastungsfaktoren. Sozioökonomische Ungleichheit überlagert sich dabei mit Rassismus: »Sobald ich [das] Stichwort Jobcenter sage oder [...]: ›Ich bin

Flüchtling«, dann habe ich sehr wenig Chancen auf dem Wohnungsmarkt« (I25). Je unsicherer der Aufenthalt ist, desto schwieriger ist es, eine Wohnung zu finden (Geiger 2016: 122). Eine Ehrenamtliche erzählt, sie hätten trotz hohem Engagement eine

»Wohnvermittlungsquote, wenn wir selbst aktiv werden, von exakt null. Weil über diese ganzen Portale, Immoscout und sowas, wenn der Name des Flüchtlings [genannt wird], kombiniert mit der Tatsache, dass die meisten eben Hartz-IV-Empfänger sind oder sonst irgendwie Unterstützung bekommen, scheidet [er] sowieso aus, weil auf jede Wohnung gibt es zig andere Leute, die da warten.« (I54)

Private Vermieter*innen diskriminieren dabei in der Tendenz stärker als gewerbliche (Hinz und Auspurg 2017: 401).

Prekäre Lebensbedingungen erschweren die Wohnraumsuche: »Ohne Arbeitsvertrag und, und, und, bekommt man hier [...] keine Wohnung« (I31). Hinzu kommen hohe Steigerungsraten bei der Mietpreisentwicklung, »gerade für die sozial schwächeren oder finanziell schwächeren Haushalte ist es halt sehr schwer« (I52). Es werden zu wenig bezahlbare Wohnungen gebaut: »Wir haben so viele neue Wohnungen, die gebaut wurden im oberen Segment, was sich echt wirklich keiner mehr leisten kann. Die Hartz-IV-Empfänger, die deutschen, haben Probleme was zu finden und die Geflüchteten erst recht [...]« (I63). Eine Entspannung der Wohnraum-situation ist in vielen Regionen nicht zu erwarten: »der Wohnraum fehlt schon lang und der fehlt auch in Zukunft« (I06). Die Wohnsituation von Geflüchteten ist ebenso wie die von (anderen) Armutsbetroffenen »in vielerlei Hinsicht unterdurchschnittlich. Sie leben in kleineren Wohnungen als die übrige Bevölkerung [...]. Hinzu kommt, dass der Zustand der Wohnungen der Armen oft mangelhaft ist« (Spannagel 2017: 90-91). Armutsbetroffene leben zudem »auch in Deutschland zu einem recht hohen Anteil sozialräumlich segregiert« (Groh-Samberg 2009: 252). Für »BezieherInnen von Arbeitslosengeld II [werden] nur noch unrealistische Billigmieten im unteren Segment des Wohnungsmarktes als angemessen anerkannt« (Weth 2008: 29). So sind teilweise »mit den vorgegebenen Mietobergrenzen nur Vorkriegsbestände anmietbar [...] (die es am Markt wegen zwischenzeitlicher Sanierung gar nicht mehr gibt)« (Claus 2008: 162).

In einigen Anzeigen »sieht [man] oft schon im Internet bei Wohnungsangeboten: Keine Zahlung vom Amt« (I63). Geflüchtete stehen dadurch teilweise vor einem »Henne-Ei-Problem«:

»Es [ist] halt so, dass ich erst über die Arbeitsmarktintegration den Wohnraum schaffen kann. [...] Das ist so ein Henne-Ei-Problem. Es gibt auch Arbeitgeber, die sagen: ›Wenn du wohnungslos bist, stelle ich dich nicht ein. Dann bist du vielleicht unzuverlässig.‹ Was sein kann, weil zum Beispiel eben die da nebenan feiern bis

um drei Uhr in der Nacht. Und dann ist in dem Zimmer einfach keine Ruhe, obwohl die ja quasi arbeiten müssten, früh raus müssten.« (I52)

In einigen Städten dauert es mehrere Jahre, bis Sozialwohnungen verfügbar sind:

»Wenn ich [...] Familie habe, geht es vielleicht ein bisschen schneller, absehbar in ein paar Jahren habe ich dann vielleicht eine Wohnung. Aber das sind schon ein paar Jahre. Und wenn ich ein alleinstehender Herr bin, aus Afghanistan oder was weiß ich, generell ein alleinstehender junger Kerl, [...] das wird nicht funktionieren oder dauert einfach viel zu lang.« (I52)

Geflüchtete erfahren wie andere »Menschen mit Migrationshintergrund bei der Wohnungssuche häufig Diskriminierungen [...]. Im Ergebnis ist davon auszugehen, dass Menschen mit Migrationshintergrund ein deutlich höheres Risiko tragen in prekären Wohnverhältnissen zu leben als der Rest der Bevölkerung« (Boeckh 2018b: 559). Dadurch sind sie teilweise gezwungen, auch überbezahlten Wohnraum in miserablen Zustand anzunehmen, um die Chance auf eine eigene Wohnung zu bekommen (»Vor allem, dass es auch Vermieter gibt, die wirklich unmöglichste Sachen vermieten, für teuerstes, sehr teures Geld. [...] Einfach total unmoralisch« (I38); »Nachtspeicheröfen, verschimmelte Wände, wir finden einfach gerade keine anderen Wohnungen für die« (I63)). So werden teilweise »feuchte Keller vermietet [...]. Wo man dann auch gesagt hat: ›Was sind das für Zustände, wie kann man so was vermieten?‹ Aber klar, wo Leute [...] in der Not sind, [...] nehmen sie alles in Kauf« (I33). Übergreifend zahlen ausländische Haushalte in Deutschland höhere Mieten als Haushalte, in denen Menschen mit deutschem Pass wohnen (Hinz und Auspurg 2017: 390). Dabei leben »ausländische [...] Haushalte häufiger in unsanierten Altbauten [...] als deutsche [...]. Gut dokumentiert ist auch ein unterdurchschnittliches Infrastrukturangebot in den typischen Wohnvierteln von Migranten« (ebd.).

Am Beispiel der Wohnraumsituation von Geflüchteten zeigt sich, wie sich unterschiedliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse verschränken und systematisch gesellschaftliche Ungleichheit (re-)produzieren. Aufenthaltsrechtliche Prekarität (vgl. Kapitel 4.1), Rassismus auf dem Wohnungsmarkt (vgl. Kapitel 4.5.1) und sozioökonomische Benachteiligung verstärken sich wechselseitig, wodurch auch über den Wohnraumbereich hinaus Chancen- und Perspektivlosigkeit begünstigt wird (»Henne-Ei-Problem«). Bei der Wohnraumsuche machen Geflüchtete vielfach die Erfahrung, wenig oder keinen Einfluss auf den eigenen Lebensalltag zu haben. Ungleichbehandlung und Ausschluss erscheinen als über politische Artikulation und Mobilisierung kaum veränderbar (»Wohnraum fehlt schon lang und der fehlt auch in Zukunft«). In der Folge dominieren individuelle Umgangsstrategien (»*muddling through*«), in denen Geflüchtete es notgedrungen in Kauf nehmen, gesellschaftlich schlechter gestellt und in subordinierter Form inte-

griert zu werden (z.B. indem sie überteuerte Wohnungen in schlechtem Zustand mieten). Zur Bewältigung alltäglicher Problemlagen wie der Wohnungssuche ist ein hoher Ressourcenaufwand notwendig, der umso höher ist, umso prekärer die eigene sozioökonomische und aufenthaltsrechtliche Situation ist. Ungleichheit und Exklusion werden dadurch systematisch reproduziert und verstetigt.

4.7.2 Keine Hoffnung machen. Integration (auch) gegen die Träume der Geflüchteten

Die Rationalität der deutschen Arbeits- und Sozialverwaltungen ist seit der neo-liberalen Transformation des Sozialstaats im Zuge der Agenda 2010 an einer aktivierenden Sozialpolitik des so genannten »Förderns und Forderns« ausgerichtet (Hirsland und Ramos Lobato 2014; Gerdes 2014: 70; Groh-Samberg 2009: 31-32; Sanders 2008: 18). Ziel ist es, eine möglichst rasche und stabile Arbeitsmarktintegration der »Kund*innen« zu gewährleisten (Soss et al. 2011: 7):

»Bislang bewährte Instrumente der Sozialarbeit wie Beratung, Betreuung, Unterstützung und Hilfeplanung werden nach und nach durch Instrumente wie Assessment im Sozialamt, Profiling in den JobCentern der Agentur für Arbeit, Hilfevereinbarungen und Fallmanagement ersetzt oder zumindest ergänzt.« (Sanders 2008: 19)

Den Arbeits- und Sozialverwaltungen stehen dazu Förder- und Sanktionsmöglichkeiten zur Verfügung. Der Umgang der staatlichen Arbeitsverwaltung (z.B. Jobcenter und Agentur für Arbeit sowie staatlich finanzierte nicht-staatliche Beratungsstellen) mit Geflüchteten zielt einerseits durch individuelle Karriereplanung und Förderung darauf, eine passgenaue, möglichst langfristige, kompetenzadäquate und qualifizierte Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Andererseits versuchen die Sachbearbeitenden, Erwartungen der Geflüchteten an jene Perspektiven anzupassen, die sie selbst für realistisch halten.

In Arbeits- und Sozialverwaltungen setzte sich dadurch in den vergangenen Jahren vielfach eine Orientierung durch, die – in Abgrenzung von der eher restriktiven Orientierung einiger Ausländerbehörden – als *realistischer Integrationismus* bezeichnet werden kann (Huke 2019c; Scherschel 2018: 138). Quantitative Indikatoren werden in der Arbeitsmarktberatung mit dem normativen Auftrag verknüpft, »Kund*innen« arbeitsmarktfähig zu machen (Mazouz 2015: 226). Teil davon ist auch, die »Kund*innen« an Erfordernisse des Arbeitsmarkt und Anforderungen von Arbeitgeber*innen anzunähern (ebd.). Die gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnisse, die die je individuelle Arbeitsmarktsituation prägen, werden dadurch de-politisiert und als Problem der Anpassungsfähigkeit und individuellen Ressourcen reformuliert (ebd.: 227). Die – aufgrund *politischer* gesellschaftlicher Rahmenbedingungen – häufig prekäre sozioökonomische Lage wird

dabei in eine individualisierende Sprache von Kompetenzen, Resilienz und Vermittlungshindernissen übersetzt. Geflüchtete werden dadurch einerseits befähigt, sich individuell in der Gesellschaft zu orientieren, andererseits werden jedoch gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse als außerhalb des eigenen Mandats stehende externe Rahmenbedingungen unhinterfragt vorausgesetzt. Damit der Prozess der Arbeitsmarktintegration erfolgreich verläuft, müssen sich die Geflüchteten an die Verhältnisse anpassen, die in den Betrieben als normal gelten – dazu gehören neben prekärer Beschäftigung teilweise auch die Nicht-Thematisierung von Ungleichbehandlung, Arbeitsrechtsverletzungen oder Rassismus (ebd.: 246). Die realistisch-integrationistische Perspektive privilegiert tendenziell diejenigen, die als arbeitsmarktnah gelten, da sie bereits über Ressourcen (z.B. kulturelles und soziale Kapital) oder relativ stabile Aufenthalts- und Bleibeperspektiven verfügen. Bei ihnen wird von besseren Zukunftsaussichten ausgegangen, was innerhalb der Behörden auch höhere Ausgaben in Bezug auf Fördermaßnahmen legitimiert (Hirsland und Ramos Lobato 2014: 185; Mazouz 2015: 238-239).

Kennzeichen der Arbeitsvermittlung ist ein Konflikt zwischen Wünschen und Träumen der Geflüchteten und gesellschaftlichen Möglichkeiten. Soziale Ungleichheit oder Rassismus schränken die Chancen von Geflüchteten, auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich ihre Ziele zu erreichen ein (vgl. Kapitel 4.5 und 4.6). Die Sachbearbeitenden stehen dadurch vor der Herausforderung, einerseits Wünsche der Geflüchteten aufzugreifen und diese andererseits so zurichten zu müssen, dass sie zu ihren realen Chancen passen, etwa damit eine realistische Karriereplanung möglich ist. Da Ziele an prognostizierten Möglichkeiten ausgerichtet werden, werden Frustrationserfahrungen reduziert. Ob weitergehende Möglichkeiten bestehen, bleibt unklar, da nicht durch Versuch und Irrtum ausgelotet wird, inwiefern Veränderungsmöglichkeiten bestehen, die über das als realistisch Angenommene hinausweisen. Für die Geflüchteten bedeutet das, nur begrenzt jene Lebensentwürfe verfolgen zu können, die sie gerne verfolgen würden, jedoch verlässlicher ihre Zukunft planen und einschätzen zu können (Huke 2019c). Geflüchtete sollen, erzählt eine Interviewpartnerin,

»in die Lage versetzt werden, sich möglichst selbst gut positionieren zu können, um Entscheidungen zu fällen und die dann auch längerfristig mitzutragen. [...] Unsere Erfahrungen ist es, und das ist ja vielleicht auch interessant, dass dann manchmal auch Widerstände oder eben Fehlen von Möglichkeiten besser ertragen wird, wenn die Menschen sich in dem darstellen dürfen, wie sie sind. Und nicht nur: ›Ah, dazu gibt es kein Papier, also sind Sie es auch nicht.‹ Das ist leider auch eher eine Erfahrung, die ist eher demotivierend und Ressourcen abbauend.«
(153)

Ausgangspunkt der Arbeitsmarktberatung sowohl der Regelsysteme als auch der projektfinanzierten Beratungsstellen sind Arbeitserfahrungen und persönliche Interessen der Geflüchteten:

»Dass [...] erst mal geguckt wird, wo Interesse besteht [...]. Was bringe ich mit? Was habe ich schon im Herkunftsland an praktischen Erfahrungen in welchem Beruf gesammelt oder Interessen [...]. Das versuchen wir schon immer so umzusetzen. Also dass nicht [...] jemand ganz unterschiedliche Interessen hat, eigentlich Friseur, Friseurin werden möchte, und dann aber in der Bäckerei landet.« (I32)

Die Ziele der Geflüchteten werden im Beratungsprozess mit angenommenen gesellschaftlichen Möglichkeiten abgeglichen. Zudem werden Kompetenzen und Schwächen der Geflüchteten erfasst. Ziel ist es, den Geflüchteten eine »realistische« Einschätzung der eigenen Situation zu ermöglichen:

»Wir [...] versuchen auch von unserer Seite ganz schnell jeweils zu dem Thema oder eben Beruf zu erklären, wie das hier jetzt normalerweise abläuft oder was es für Möglichkeiten gibt oder auch für Grenzen. Damit die Leute [...] auch wirklich auch das nachholen [können] an Sozialisation. Was sie ja auch gar nicht wissen können. Wie funktioniert diese Gesellschaft zu diesen Themen und wo stehen sie da? Und warum ist manches so schwierig und wo gibt es aber dennoch Möglichkeiten sich zu engagieren? Und wem muss ich was sagen und wozu? Deswegen ist das schon ein Dialog. Also wir sind die Übersetzer von unserer Gesellschaft, damit die Leute möglichst auch verstehen warum macht das Sinn irgendwo zu fördern und auch weiterzugehen oder sich zu artikulieren und wo muss man einfach sehen, da wird nicht mehr so viel weitergehen, aber dann gibt es diesen Plan.« (I53)

Berufliche Perspektiven, die auf Grundlage des erhobenen Wissens von den Beratern als unrealistisch eingeschätzt werden – etwa als »hanebüchene[r][...] Arbeitswunsch, Ausbildungswunsch« (I19), »falsche Hoffnungen« (I10) oder »hohe, sehr illusorische Vorstellungen« (I35) –, werden zurückgewiesen. Ziel ist eine »qualifikationsadäquate Integration oder Vermittlung erstmal in Arbeits- oder Ausbildungsmarkt« (I18).

Für einige Geflüchteten ist der Realitätsabgleich mit einem Verlust eines Teils ihrer Träume und Hoffnungen verbunden: »Da reißt man dann natürlich vielleicht auch Träume ein, aber die gleiche Aufgabe ist es, dann natürlich auch wieder zu motivieren und Alternativen zu finden. Das ist auch eine Aufgabe: [...] zu schauen, was ist realistisch wirklich möglich« (I18). Integrationsarbeit ist aus Sicht einiger Sachbearbeiter*innen »ein bisschen wie Kinder großziehen im Endeffekt« (I19). Es geht, formuliert es die Mitarbeiterin einer Agentur für Arbeit, darum »dass wir da zwischen Wunsch und Realität unterschieden bekommen« (I19). »Viele jugendliche Migranten«, so der Mitarbeiter eines Projektträgers, »haben halt Vorstellungen von Berufen, die sie nicht erreichen werden« (I33).

Als realistisch gelten dabei, etwa wenn kein Abschluss oder nur ein Hauptschulabschluss vorhanden sind,

»nur noch der Fleischer, der [...] Maurer, der Maler/Lackierer, [...] Fliesenleger, [...] mehr bleibt nicht, die Straßenbauer, [...] halt so die Bereiche, die sage ich mal, der Deutsche [...], in Führungsstrichen [...] nicht mehr macht, also wo man halt keinen bekommt mehr für. [...] Körperlich schwere Tätigkeiten und so weiter, [...] das kannst du machen, da gibt es ganz viele freie Plätze.« (I33)

Für die Geflüchteten sind die in diesem Sinne realistischen Pläne teilweise mit einem deutlichen Statusverlust verbunden: »Gewöhnlich ist es ja schon so, dass wenn Sie [Tier-]Arzt irgendwo gewesen sind [...], dass Ihnen das eine besondere Stellung eingeräumt hat, und hier wird Ihnen gesagt, dass sie [...] ein schlechterer Tierpfleger sind« (I18).

Demokratiapolitische Effekte des realistischen Integrationismus sind in der Tendenz (neoliberale) Individualisierung und Responsibilisierung sowie eine Depolitisierung gesellschaftlicher Verhältnisse. Erwartungen werden an die Möglichkeiten angepasst und damit Macht- und Herrschaftsverhältnisse habitualisiert. Individuelle Karriereplanung tritt an die Stelle einer politischen Perspektive, die einen Anteil der Anteilslosen einfordert und eine Kritik gesellschaftlicher Verhältnisse ausgehend von den Erfahrungen derjenigen leistet, die von Exklusion bedroht oder betroffen sind. Soziale Ungleichheit wird dadurch eher reproduziert oder sogar verstärkt als aufgebrochen. Da gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse in diesem Prozess normalisiert und als unhintergebar angenommen werden, wird deren politische Infragestellung tendenziell erschwert. An die Stelle politischer Veränderungen durch öffentliche demokratische Konfliktaushandlung tritt die – je nach gesellschaftlicher Position mehr oder weniger aussichtreiche – Arbeit am Selbst und ein bürokratisch überdeterminiertes Leben. Verhältnisse werden nicht mehr politisch herausgefordert und verändert, sondern nur noch »besser ertragen«.

4.7.3 Der stumme Zwang der Verhältnisse. Prekäre Beschäftigung, Armut und Arbeitsrechtsverletzungen

Die Arbeitswelt ist ein zentraler Ort »tiefgehende[r] Ohnmachtserfahrungen« (Detje et al. 2011: 54). Beschäftigte sind in Betrieben Hierarchien unterworfen und erleben ihre Autonomie dadurch in einem zentralen Lebensbereich als stark eingeschränkt, was sich auch auf politische Interessenartikulation negativ auswirken kann (Beetham 1992: 50). Ursachen von Ohnmacht in der Arbeitswelt reichen von permanenter Restrukturierung in einem kapitalistischen System, das sich einem strategischen Zugriff zu entziehen scheint, über Zuschreibungen individueller Verantwortung für gesellschaftliche Problemlagen wie Arbeitslosigkeit, bis hin

zur subjektiven Verarbeitung sozialer Spaltung, fehlender sozialer Mobilität oder gesellschaftlichen Abstiegsprozessen. Prekarität ist in der Arbeitswelt »keine Ausnahme, sondern die Regel. Sie breitet sich in jene Räume aus, die lange als sicher galten« (Lorey 2015: 13; vgl. auch Sanders 2008: 15). Prekarität »resultiert schließlich in der Erosion sozialer Netzwerke, in verschlechterten Teilhabechancen und der verminderten Möglichkeit einer geplanten, zukunftsorientierten Lebensführung« (Nachtwey 2016: 149). Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind in der Regel durch einen hohen Grad der Vereinzelung geprägt. Unregelmäßige Arbeitszeiten und nicht tariflich geregelte – und dadurch individualisierte – Arbeitsverträge erschweren es Beschäftigten, ihre eigenen Erfahrungen zu den Erfahrungen anderer Beschäftigter ins Verhältnis zu setzen und darüber geteilte Wissensbestände und solidarische Orientierungen zu entwickeln. Kollektive Organisation wird dadurch erschwert. Unsicherheit und die Gefahr, entlassen oder nicht wieder eingestellt zu werden, verringern gleichzeitig die Chancen über individualisierte Umgangsstrategien eine Verbesserung der eigenen sozialen Situation zu erreichen. Der oder die Einzelne erscheint ohnmächtig, während kollektive Strategien, um die Arbeitsverhältnisse zu verändern, utopisch oder unrealistisch wirken.

Geflüchtete sind Prekarität in der Arbeitswelt in besonderem Maße ausgesetzt: Sie arbeiten überproportional häufig in befristeten und schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen und werden auch auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben teilweise ausgegrenzt und rassistisch diskriminiert, wodurch sie noch stärker von Vereinzelung in der Arbeitswelt betroffen sind als andere Gruppen. Ihre Kenntnis von Arbeitnehmer*innenrechten ist in vielen Fällen schwach ausgeprägt, gleichzeitig sind sie durch fehlende sprachliche Ausdrucksmöglichkeiten, insbesondere aber befristete Aufenthaltstitel und deren Kopplung an Beschäftigung in besonderem Maße vulnerabel für Arbeitsrechtsverletzungen, die im Rahmen prekärer Beschäftigungsverhältnisse ohnehin häufiger auftreten. Aufgrund ihrer als eingeschränkt wahrgenommen gesellschaftlichen Perspektiven, kann es dazu kommen, dass Arbeitsrechtsverletzungen in Beschäftigungsverhältnissen in Kauf genommen werden, da keine alternativen Pläne möglich erscheinen. Kollektive Organisation von Geflüchteten in der Arbeitswelt wird dadurch erschwert, dass sich Prekarität mit Diskriminierung und Ausschluss überschneidet. Unsicherer Aufenthaltsstatus, Rassismus und prekäre Beschäftigungsverhältnisse produzieren systematisch negative Ereignisse, in denen sich die Einzelnen als ausgeliefert und ohnmächtig empfinden und das Gefühl haben, weder über individuelle noch über kollektive Strategien eine grundlegende Veränderung ihrer Situation erreichen zu können. Verstärkt wird dieses Gefühl durch den langen Weg in den Arbeitsmarkt, der zermüht und im Zuge dessen vorhandene Qualifikationen und mit ihnen verbundene Gefühle des Selbstwerts und der Selbstwirksamkeit entwertet werden.

Insgesamt ist die Erwerbsbeteiligung von Geflüchteten niedrig (Boeckh 2018b: 563). Sie sind wie andere Migrant*innen aufgrund »der niedrigeren Erwerbsbe-

teilung, den unregelmäßigeren Erwerbsverläufen, den niedrigeren Einkommen und den längeren Phasen von Arbeitslosigkeit [...] überdurchschnittlich stark auf den Bezug von Mindestsicherungsleistungen [...] angewiesen« (ebd.: 555). In mehr als der Hälfte der Haushalte, »in denen [...] Flüchtlinge leben, trägt mindestens eine staatliche Transferleistung zum Haushaltseinkommen bei« (Boeckh 2018a: 381). Über den Bezug von Transferleistungen »bilden sich gesellschaftliche Abhängigkeitsverhältnisse heraus. So hat nicht allein die Höhe, sondern auch die Art, wie das Einkommen erzielt wird, entscheidenden Einfluss auf die soziale Stellung eines Menschen« (ebd.: 370). Hinzu kommt, dass viele Geflüchtete »gar nicht [...] oder nur zu solchen Jobs Zugang haben, die aufgrund der Unsicherheit und/oder geringen Entlohnung keine stabile Existenzgrundlage mehr gewähren« (Groh-Samberg 2009: 243).

Gleichzeitig ist der Druck auf die Einzelnen, eine Arbeit zu finden und jedwede mögliche Beschäftigung anzunehmen, hoch: »Die Gesellschaft möchte gerne [...] die Quadratur des Kreises, dass Menschen innerhalb von zwei oder drei Jahren so gut Deutsch sprechen, dass sie dann auch eine Ausbildung machen [...], ein sehr utopischer Ansatz« (I33). Geflüchtete laufen gerade dort, wo sie vielfachen externen Belastungen (z.B. Wohnsituation, Traumata, unsicherer Aufenthaltsstatus) ausgesetzt sind, Gefahr, an den Anforderungen in der Arbeitswelt zu zerbrechen, auch da es – etwa aufgrund von Arbeitsverdichtung und hohem Stresslevel bei allen Beschäftigten (Sauer et al. 2018) – an Möglichkeiten fehlt, Rücksicht auf Einzelne zu nehmen. Die Funktionsfähigkeit der Einzelnen wird im Arbeitsprozess vorausgesetzt, individuelle Schwächen wirken sich unmittelbar negativ auf andere Beschäftigte aus – die ebenfalls bereits unter einer hohen Belastung stehen –, womit solidarische Lösungen erschwert werden und eine gewisse Rücksichtslosigkeit unter Beschäftigten begünstigt wird. Leistungsfähigkeit wird potenziell zum Gradmesser dafür, ob eine Person als Teil der betrieblichen Solidargemeinschaften unter Beschäftigten erscheint oder nicht. Der Leistungsdruck in Betrieben wirkt dadurch »sehr, sehr entsolidarisierend« [...]. Räume für Kommunikation, Austausch, Verständigung als grundlegende Voraussetzung für Widerstandsformen sind auf kleine Sequenzen geschrumpft« (Detje et al. 2011: 58).

Statt politischen Forderungen treten individuelle Umgangsstrategien in den Vordergrund, die gesellschaftliche Ausschlussmechanismen isoliert zu umgehen versuchen, ohne sie grundlegend zu politisieren und in Frage zu stellen. Betriebsräte und Gewerkschaften sind in vielen Betrieben, in denen Geflüchtete arbeiten, nicht oder kaum präsent. Ohnmachtserfahrungen bedingen in der Arbeitswelt – ähnlich wie auch die bürokratischen Praktiken – de-politierte gesellschaftliche Verhältnisse. Die Möglichkeit, alltägliche Erfahrungen politisch zu verhandeln, scheint nicht gegeben, wodurch Macht- und Herrschaftsverhältnisse nicht innerhalb der demokratischen Öffentlichkeit artikuliert werden können. Zwischen Erfahrungen in der Arbeitswelt und den Verfahrensweisen der repräsentativen De-

mokratie entsteht eine Kluft, die die Wahrnehmung von Parteien und politischen Institutionen als externe Macht begünstigt.

Geflüchtete arbeiten überdurchschnittlich häufig im Bereich von »Einfacharbeit [...] im privaten Dienstleistungssektor, etwa im Gastgewerbe, in Logistik, Reinigung oder der Leiharbeit. [...] [E]s besteht deshalb das Risiko ›intersektoraler Unterschichtung‹ gegenüber den Beschäftigten in der Industrie und im öffentlichen Sektor« (Schmidt 2020a: 151). Dabei hat sich die Arbeitsmarktposition Geringqualifizierter in den letzten Jahren insgesamt verschlechtert:

»Die Verdrängung geringer qualifizierter durch höher qualifizierte Personen am Arbeitsmarkt trifft Personen ohne zertifizierte Ausbildungen besonders stark, weil insbesondere der deutsche Arbeitsmarkt durch ein hohes Maß an Schließungen gekennzeichnet ist, die den Zugang zu Arbeitsplätzen an spezifische Qualifikationen koppeln und Stammebelegschaften gegen externe Konkurrenz abschirmen.« (Groh-Samberg und Lohmann 2014: 176)

Charakteristisch für geringqualifizierte Tätigkeiten ist generell in vielen Fällen, dass – etwa aufgrund einer geringen Bezahlung oder belastenden Beschäftigungsbedingungen, bei denen es »auch um die Physis geht« (I26) – »die Ausbeutung eben da höher ist« (I32). Das Armutsrisiko ist bei prekärer Beschäftigung deutlich erhöht (Groh-Samberg 2009: 249–250). Armut bedeutet dabei

»mehr, als nur wenig Geld haben. Sie beraubt Menschen ihrer materiellen Unabhängigkeit und damit der Fähigkeit, über existenzielle Fragen, über ihr ›Schicksal‹ selbst zu entscheiden. Sie wirkt mehrdimensional auf die gesamte Lebenslage eines Menschen und bestimmt dessen Gestaltungs-, Handlungs- und Entscheidungsspielräume.« (Holz 2008: 71)

Eine hohe Arbeitsbelastung erschwert es, Defizite im sprachlichen Bereich auszugleichen – insbesondere in gering qualifizierten, prekären Beschäftigungsverhältnissen, in denen »sehr lange[...] Überstunden zum Arbeitsalltag« (Erel 2003: 115) gehören, wodurch die Möglichkeit, parallel erfolgreich die Sprache zu lernen, eingeschränkt ist. Geflüchtete, die ungelernte Tätigkeiten ergreifen, entscheiden sich damit implizit – mehr oder weniger gezwungenermaßen – für eine dauerhaft prekäre »Perspektive für [...] ein längerfristiges Dasein in Deutschland« (I39) (Scherschel 2018: 138). Sprachkenntnisse werden in entsprechenden Berufen teilweise weder vorausgesetzt, noch erlernt:

»Also es gibt Jobs für Arbeitswillige, die die Sprache nicht gut können: Ich habe ein Beispiel jetzt, ein Nigerianer, der hat drei Jahre hier gearbeitet. Bei einer Firma, einer holländischen Firma, die Kästen, in denen Obst in Europa hin und her gefahren wird, so in der Größenordnung, [...] reinigt [...]. Die haben hier im Gewerbegebiet [...] eine große Waschstraße für diese Geräte und da hat der Nigerianer

seit drei Jahren gearbeitet, hat allerdings keinen Deutschkurs. Also der kann kein Deutsch.« (I56)

In der Folge arbeiten viele, die

»aber immer noch kein Wort Deutsch sprechen. Die sagen: ›Deutsch lerne ich erst, wenn ich weiß, dass ich hier bleiben darf.‹ Solange die noch in diesen Gestattungsverfahren sind, dürfen sie ja erstmal arbeiten. [...] McDonalds ist nicht so weit, also etliche sind bei McDonalds oder DPD war [es] mal eine Weile, [...] also dass die halt die LKWs ausräumen und einräumen den ganzen Tag. Also da sind schon etliche am Arbeiten. Sprechen überhaupt kein Deutsch.« (I62)

Bereits erlernte Sprachkenntnisse gehen verloren: »Eine Sprache, die nicht benutzt wird, die verfällt, wenn sie nicht gefestigt ist. Die verfällt [...], wenn Menschen [...] bei der Arbeit gar nichts kommunizieren müssen« (I38). Prekäre Erwerbsarbeit kann dadurch mit der Gefahr einhergehen, zu vereinsamen (Voigtländer 2015: 141).

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse ermöglichen nur eine kurzfristige Planung des eigenen Lebens, Geflüchtete sind in hohem Maße der Willkür von Arbeitgeber*innen ausgeliefert (»Ja, Auftragslage weggebrochen, Weihnachtsgeschäft vorbei, ihr seid die letzten, die gekommen sind, und dementsprechend Vertrag Ende, Probezeit Ende« (I34)). Prekäre Beschäftigung wechselt sich dadurch häufig mit Phasen der Erwerbslosigkeit ab (Voigtländer 2015: 89). Bei Entlassungen werden teilweise Kündigungsfristen nicht eingehalten (I24). Eine Ehrenamtliche erzählt von einem Fallbeispiel:

»Der junge Mann war mal krankgeschrieben, aber der war wirklich krank [...], das war kurz vor Weihnachten. Und der hatte noch seinen Urlaub ausstehen und der Vertrag wäre regulär sowieso im Februar ausgelaufen. [...] Und da haben die einfach diese zwei Sätze [geschrieben]: Hiermit kündigen wir.« (I62)

Der Mitarbeiter einer Beratungsstelle berichtet von einem anderen Fallbeispiel:

»Der war bei mir, der hat einen Aufhebungsvertrag unterschrieben. Spricht kein Deutsch. [...] Wusste [...] nicht, was das ist. Habe ich ihm gesagt: ›Das ist ein Aufhebungsvertrag. Sie arbeiten dort jetzt nicht mehr.‹ ›Ah, ok, ich verstehe.‹ Und da wollte der Arbeitgeber den sozusagen loswerden und hat dem einen Aufhebungsvertrag vorgelegt, wohlwissend, dass er das nicht verstanden hat. Hat ihn das unterschreiben lassen. Dann kommt das Jobcenter und sagt halt: ›Sanktionen.‹ Aufhebungsvertrag bedeutet Sanktionen.« (I60)

In einigen Fällen werden Kündigungen nur mündlich ausgesprochen (I40). Darüber hinaus wird teilweise der Lohn vorenthalten:

»Typische Fälle sind ganz oben Nichtzahlung des Lohns, [...] dass die Geflüchteten eingestellt werden, arbeiten zwei, drei Monate, bekommen kein Geld und sobald

sie das ansprechen, werden sie oft gekündigt in der Probezeit. [...] Oft zahlt er [der Arbeitgeber] den letzten Monatslohn nicht, so wie er davor die Monate gezahlt hat, [...] sie setzen dann eben darauf, dass die Geflüchteten sich nicht wehren oder das dann einfach so akzeptieren.« (I40).

Einigen Geflüchteten werden zusätzlich illegale Vertragsstrafen aufgebürdet:

»Und dann hatten wir das mit der Vertragsstrafe. Das ist jetzt dreimal bei uns aufgekommen von einem Unternehmen. Dass die Geflüchteten gekündigt wurden, ihren letzten Lohn nicht bekommen haben mit der Begründung, dass in der Lohnabrechnung der Lohn zwar ausgewiesen war, aber dann eine Vertragsstrafe in Höhe von 2000 Euro [verhängt wurde]. [...] In der Kündigung stand, er hätte angeblich unentschuldigt gefehlt, was laut dem Geflüchteten nicht gestimmt hat. Er hatte auch ein Attest vorgelegt. [...] Auch wenn er gefehlt hätte unentschuldigt, ist es keine Vertragsstrafe an sich, schon gar nicht in der Höhe. Das ist einfach rechtlich nicht rechtmäßig. Das sind für mich immer so Taktiken oder Mittel die Geflüchteten still zu halten, weil sie dann Angst haben. [...] Dass sie dann [...] sagen: ›Ich möchte da jetzt keinen Ärger machen, nicht, dass ich ihm diese Differenz zahlen muss.« (I40)

Teilweise werden geleistete Stunden nicht korrekt bezahlt, »dass man feststellt, [...] der arbeitet [...] zwölf Stunden am Tag, aber es werden [...] nur acht [...] aufgeschrieben« (I32). Ein Klassiker sei es, berichtet der Mitarbeiter einer Beratungsstelle, dass Geflüchtete

»Zeitverträge haben, vielleicht einen 20-Stunden Vertrag pro Woche, aber 40 bis 50 Stunden arbeiten und das natürlich nicht bezahlt wird. Das ist meiner Meinung nach schon auch systematisch geschehen. Ein Unternehmer kennt ja seinen Bedarf. [...] Wenn man mal fünf Stunden mehr arbeitet die Woche, ist das etwas Anderes aber wenn jetzt wirklich Leute eingestellt werden, die eigentlich 20 Stunden aber auf Dauer 40, 50 Stunden arbeiten...« (I40)

Zeitarbeit ist ein wichtiges Tätigkeitsfeld für Geflüchtete: »Viele Flüchtlinge gehen in die Zeitarbeit, [...] weil man dort schnell einen Vertrag kriegt, weil man sofort Geld sieht am Ende des Monats, aber zu sehr, [...] schlechten Bedingungen, das ist klar, die Konditionen sind mies« (I27). Zeitarbeitsfirmen bezahlen teilweise weniger Stunden als von Geflüchteten geleistet werden:

»Wir sehen immer mal die Problematik bei Zeitfirmen. Da ist es immer so, in diesem sehr ausführlichen Arbeitsvertrag, der Hinweis: Arbeitsstunden werden nur bis 154 Stunden bezahlt im Monat. Sie arbeiten dann aber tatsächlich acht Stunden jeden Tag. Da habe ich schon manchmal die Rückmeldung bekommen: ›Die zahlen mir zu wenig. [...] Ich mache da zu viele Stunden, ich mache mehr Arbeit und bekomme sie nicht vergütet.« (I39)

Arbeitszeitkonten werden zu Ungunsten der Geflüchteten ausgenutzt:

»Dass teilweise [ein] Arbeitnehmer einen Monat vielleicht gar nicht eingesetzt wird und dann [...] Minusstunden hat. [...] Ein Klassiker ist zum Beispiel, eine Leiharbeitsfirma nimmt einen Arbeitszeitkunden und dann arbeiten die Geflüchteten und sammeln oft sehr viele Plusstunden an. Dann gibt es aber vielleicht mal sechs Wochen eine Zeit, wo man sie nicht einsetzen kann. Dann werden sie vielleicht danach noch einmal ein, zwei Wochen eingesetzt oder kriegen ihre Gehaltsabrechnung und sehen, dass die ganzen Überstunden nicht mehr auf dem Gehaltszettel sind, nicht mehr auf dem Konto. Dann wird begründet: ›Du wurdest vier Wochen nicht eingesetzt.‹ Aber in diesen vier Wochen musste er immer einsatzbereit sein, also er hatte keine Freizeiten. [...] Rechtlich ist es so, dass man nicht einfach diese Plusstunden abziehen darf, sondern man sagt: Der Arbeitgeber trägt das Risiko. [...]. Das ist bei Leiharbeitsfirmen gängig.« (I40)

In einem Unternehmen wurden Stundenzettel nicht korrekt geführt:

»Der hatte von der Zeitarbeitsfirma [...] zwei Stundenzettel und [...] in dem Einsatzunternehmen, muss [...] immer der Betriebsleiter oder wie auch immer, der Schichtleiter muss unterschreiben, dass der Zeitarbeits- also der Entleihe auch wirklich dort war. Und [das] hat er nicht gemacht. Das waren irgendwie achteinhalb Stunden, deswegen hat der kein Geld bekommen.« (I60)

In der Zeitarbeit, so ein Mitarbeiter von ver.di, würden zudem oftmals »Fahrtgelder [...] werden nicht bezahlt, Sondergelder werden nicht bezahlt« (I41).

In anderen Beschäftigungsverhältnissen werden Fahrtzeiten von der Arbeitszeit abgezogen:

»Bei Jobs, die nicht so ganz geregelt sind in den Arbeitszeiten, habe ich jetzt gemerkt [...] gibt es so was Niedrigschwelliges. Als mobile Betreuungskraft, die dann da unterwegs sind und [...] da muss dann immer aufgeschrieben werden wo und wie lange und dann ist die Frage immer: Wird da die Fahrzeit mit eingerechnet? [...] Wird das berücksichtigt, wenn die am Wochenende arbeiten? Da hatte ich einen so Fall, wo ich das Gefühl hatte, die ziehen den total über den Tisch. Der war so froh, dass er einen Job hatte, dass er da gar nicht genau hingeguckt hat.« (I32)

Einige Betriebe bezahlen ihre Mitarbeitenden nur für die Zeiträume, in denen Arbeit anfällt, die restliche Zeit gilt nicht als Arbeitszeit:

»Burger King war das glaube ich. [...] [Die] junge Frau, die dort eine [...] halbe Stelle hatte, Teilzeitstelle, fest, wurde nach Hause geschickt, wenn es keine Arbeit gab. Das heißt, die haben die tatsächlich nur für die Stunden bezahlt, die sie dann da faktisch was zu tun hatte und wenn es nichts zu tun gab, musste sie gehen. Und [...] ich habe gekocht und [...] gesagt: ›Das geht gar nicht!‹ Und sie hat gesagt: ›Sag um

Gottes Willen nichts, dann schmeißt der mich raus und ich bin froh, dass ich das bisschen Job habe.« [...] So was geht, wenn die Leute in der Not sind, dann wehren die sich zum Teil dann einfach nicht.« (I32)

Andere Arbeitgeber*innen ziehen rechtswidrig hohe Pauschalen für Miet- und Fahrkosten vom Entgelt ab:

»Ein Geflüchteter, der mindestens 50, 60 Stunden die Woche arbeitet, aber unter dem Strich eigentlich nur 400 netto rausbekommt, weil [...] sein Lohn schon nur 800, 900 Euro beträgt. Dann zieht ihm der Arbeitgeber jeden Monat fast 300 Euro ab wegen Fahrtkosten [...] und dann [...] Miete [...] 300 Euro [...], obwohl ursprünglich laut den Unterlagen rund 50 Euro ausgemacht war und der Geflüchtete das rund seit zwei Jahren mitmacht. Das sind dann so Fälle, das ist dann für mich einfach Systematik. Der Arbeitgeber weiß doch ganz genau, dass man nicht 60 Stunden arbeitet und dann am Ende nur 300 Euro rausbekommt.« (I40)

In einem Fallbeispiel arbeitete ein Flüchtling

»auf einer Baustelle [...] und wurde zwei Jahre ausgebeutet. [...] Sein Arbeitgeber gab ihm sein Gehalt [...] und sagte ihm: ›Dein Gehalt ist 1300 Euro‹, aber er behält davon 500 Euro ein, also von seinem Nettogehalt und sagt: ›Das ist Steuer, weil du Flüchtling bist‹. Die 1300 sind schon netto und trotzdem er nimmt davon 500 und sagt: ›Weil du Flüchtling bist, musst du mehr bezahlen‹ [...] Er hatte auch einen Arbeitsunfall [...] auf der Baustelle und er wurde verprügelt von seinem Arbeitgeber und [...] gekündigt.« (I40)

Geflüchtete sind »eine vulnerable Gruppe für Ausbeutung. [...] Also immer wieder Fälle von schwarzen Schafen, die [...] nicht ausbilden, sondern ausbeuten oder nicht beschäftigen, sondern ausbeuten« (I20).

Einige Arbeitgeber*innen zahlen keinen Lohn, indem sie für gering qualifizierte Tätigkeiten Praktika ausnutzten: »Da gibt es ein richtiges [...] System, [...] jede Woche neu, immer zur Probe [...] und die anderen gehen wieder weg, [...] und zwar [...] Arbeitskräfte, die eigentlich umsonst arbeiten, [...] weil die ein Vorpraktikum machen. Der zwei, drei Wochen und der wieder zwei, drei Wochen« (I23). Über dieses »Probearbeiten findet auf jeden Fall ein Stück weit [...] Missbrauch statt« (I22). Ein Betrieb, erzählt ein Mitarbeiter des DGB, »eine Tankstelle, glaube ich, der hat sich gerne Flüchtlinge genommen, die dann seine Nachtschichten gemacht haben für ihn [...]. Die konnten keine Sprache, gar nichts, sind als Praktikanten gelaufen, haben ab und zu mal ein Taschengeld gekriegt, und mussten für Klobenutzung [...] noch zahlen« (I28).

Dort, wo Tarifverträge existieren, ermöglicht es eine falsche Eingruppierung, das Lohnniveau zu unterschreiten (I41). Einige Arbeitgeber*innen zahlen ausstehende Löhne erst nach einer Intervention von außen, erzählt eine Ehrenamtliche

»Ich arbeite seit zwei Monaten bei Netto, Minijob, ich habe noch kein Geld bekommen. Kannst Du da mal anrufen?« Ich habe da angerufen und hab gesagt: »Tschuldigung, ich habe hier den Herr Soundso sitzen, der sagt, der ist seit soundsovielten bei Ihnen beschäftigt, hat aber noch nie eine Abrechnung bekommen.« »Ah, da kümmerge ich mich gleich drum.« Zwei Tage später war das Geld da. [...] Wenn dann ein Deutscher mal anruft auf einmal, dann geht das.« (I62)

Überstunden sind in vielen Betrieben üblich. Schon in der Ausbildung »wird man viel zu Überstunden verdonnert« (I46). Der Mitarbeiter einer Beratungsstelle berichtet von einem extremen Fall:

»Wir haben ein Bauunternehmen. [...], die nutzen ihre Azubis aus. Die machen dort extrem viele Überstunden, wir hatten hier einen der hat 32 Stunden am Stück gearbeitet mit einmal einer Pause von einer Stunde. Auf Montage und Messebau. Und hatte wirklich eine Arbeitszeitliste auch mit, die unterschrieben war und das auch so dokumentiert war. Auszubildender. Der muss gar keine Überstunden machen. Und der hat dann dort gekündigt.« (I60)

Ein Geflüchteter, erzählt der Mitarbeiter einer Beratungsstelle, habe

»Überstunden gearbeitet und er ist zu mir gekommen und er hat gesagt: »Ich habe mehr als 200 Überstunden, aber der Arbeitgeber hat nur 70 Überstunden bezahlt. Ich habe einen Nachweis dabei.« [Wir haben vorgeschlagen, rechtlich dagegen vorzugehen] [...]. Und er hat mir gesagt: »Nein, ich kann das jetzt nicht machen, weil ich muss meiner Mutter helfen. Ich wollte nicht die Arbeit verlieren. Wenn ich meine Rechte einfordere, dann kann ich gekündigt werden.«« (I57)

Auch Löhne unterhalb des vereinbarten Lohnniveaus wurden teilweise akzeptiert, so der Mitarbeiter einer Ausländerbehörde: »Der kriegt [offiziell] neun Euro fünfzig und dreißig Tage Urlaub. Wenn er ihm dann fünf Euro gibt und zehn Tage Urlaub, da wird er sich auch nicht beschweren, weil er froh ist, dass er Arbeit hat« (I45). Sie vermute, so die Mitarbeiterin einer Beratungsstelle, dass unter den Geflüchteten einige »unterbezahlt werden [...]. Also, weil wenn sie gar nicht bezahlt würden, würden sie auch nicht weiterarbeiten? Aber, die trauen sich gar nicht [dagegen vorzugehen]. [...] Die kennen auch die Gepflogenheiten nicht, die wissen auch gar nicht unbedingt, was eine Gewerkschaft hier ist« (I44).

Der Mindestlohn wird teilweise durch »zu lange Arbeitszeiten« (I49) unterschritten oder durch Akkordlohn unterlaufen: »Eine Frau aus Ghana, die hier in einem Hotel auf St. Pauli gearbeitet hat, [...] mit dem Mindestlohn oder dem Tariflohn in dem Bereich. Und die wurde da nach Zimmern bezahlt, so dass sie im Grunde einen Lohn von 2,80 oder so rauskam« (I44). In einem Fall sei, so der Mitarbeiter einer Beratungsstelle,

»eine Bäckerin [...] jahrelang unter Mindestlohn bezahlt [worden]. Dann ist das dem Arbeitgeber aufgefallen dann sozusagen und da wurde tatsächlich über mehrere Jahre das Gehalt, was ihr noch ausstand, hat der tatsächlich ausgezahlt. [...] Hat gesagt: ›Ja, stimmt. Ist mir gar nicht aufgefallen.« Kann ich mir gar nicht vorstellen, aber wie auch immer.« (I41)

Dennoch ist der Mindestlohn für Beschäftigte, die ohne Arbeitsvertrag arbeiten, »ein sehr großer Vorteil, wenn man nicht mehr davon ausgehen muss, was ist denn jetzt vereinbart worden oder nicht?« (I44).

»Überschreiten der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeiten und [zu kurze] Pausen« (I63) sind in einigen Betrieben alltäglich. Urlaubstage werden verweigert: »Urlaub einfach dann nicht gegeben [...] und dann [...] gesagt [...]: ›Na ja, du warst ja da krank, das rechnen wir dir als Urlaub ab« (I32). Andere Beschäftigte in Minijobs bekommen während der »Krankheitszeit kein Gehalt« (I60). Nach dem Ende des Vertrags werden Urlaubstage häufig nicht abgegolten: »Viele wissen nicht, dass – die meisten haben noch keinen Urlaub genommen – sie ihren Urlaub [...] [sich auszahlen lassen] können. Das macht der Arbeitgeber nicht von sich aus« (I40). In anderen Fällen gehen Urlaubsansprüche durch fehlende Rechtskenntnis verloren: »Wir haben zum Beispiel einen Beratungsfall [...], [...] er hat [2017] [...] ein Jahr gearbeitet [ohne Urlaub zu nehmen]. Und er hat gedacht [...], er will ja für mehrere Monate den Urlaub sammeln, aber er hat den Urlaub zum Beispiel im März 2018 verloren« (I57).

Geflüchteten fällt es häufig besonders schwer, sich zur Wehr zu setzen, wenn ihre Rechte verletzt werden. Problematisch ist bei Geflüchteten mit prekärem Aufenthaltsstatus unter anderem die »Kopplung von [...] Arbeitsplatz und Aufenthaltstitel. Also dass [...] sie [...] eine Arbeitsgenehmigung für einen spezifischen Arbeitsplatz bekommen und da natürlich auch Angst haben, diese Arbeitsgenehmigung irgendwie zu verlieren, wenn sie diesen Arbeitsplatz verlieren und sich dann auch einiges gefallen lassen« (I24). Fatalismus prägt teilweise den Umgang mit Rechtsverletzungen: »Jetzt dieses Beispiel [...] mit der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist, wo [...] dann gefallen ist: ›Ja, das machen die [...], weil wir Ausländer sind.« (I24). Manche Geflüchtete »denken auch tatsächlich: ›Ja, wir haben ja auch bestimmt auch andere Rechte, wir sind ja Ausländer.« (I24). Eine Beraterin erzählt, ihr sei schon ein

»paarmal aufgefallen, dass so Sachen dann gefallen sind wie: ›Ja, das machen die, weil wir Ausländer sind.« ›Ja, das ist anders für uns als Ausländer.« [...] Aber mit so einer Selbstverständlichkeit, so, als wenn das einfach okay wäre und es ist halt so und es wird so hingenommen. [...] Nicht [...]: ›Wir werden diskriminiert, weil wir Ausländer sind und, und wir machen jetzt was dagegen.« Sondern: ›Ja, es ist so, wir sind Ausländer.« (I24)

Selbst Geflüchtete mit längerfristigen Aufenthaltstiteln sind überdurchschnittlich gefährdet, Verletzungen ihrer Arbeitsrechte ausgesetzt zu sein. Kenntnisse über Arbeitsrechte in Deutschland sind teilweise schwach ausgeprägt, Diskriminierung wird als normal akzeptiert und hingenommen, auch weil Machtressourcen fehlen, um diese zu überwinden. Fehlende Sprachkenntnisse tragen ebenfalls zur Ausbeutbarkeit der Geflüchteten bei, da diese teilweise nicht einmal die Arbeitsverträge verstehen können, die sie unterzeichnen. In Fällen, in denen Aufenthaltstitel und Bleibeperspektiven an Beschäftigungsverhältnisse gekoppelt sind, entstehen spezifische Formen der Abhängigkeit von Arbeitsgebern. Fehlende Sprachkenntnisse erschweren es, entsprechende Erfahrungen zu artikulieren und politisch zu verarbeiten: »Wenn Menschen der deutschen Sprache nicht ganz so mächtig sind [...], werden [die] [...] eiskalt abgezogen« (I41).

Inwiefern rechtliche Sanktionsmöglichkeiten ausgeschöpft werden können, hängt von der konkreten Situation der einzelnen Geflüchteten ab. Das Arbeitsrecht garantiert damit zwar abstrakt einen gewissen »betrieblichen Universalismus« (Schmidt 2006, 2020b), ist jedoch real aufgrund der bestehenden Macht- und Herrschaftsverhältnisse in den Betrieben, die durch die aufenthaltsrechtliche Situation und Sprachproblematik einiger Geflüchteter zusätzlich verstärkt werden, nur begrenzt in der Lage, diesen praktisch auch zu garantieren und real einklagbar zu machen. Die Ungleichheit innerhalb der Arbeitswelt erweist sich als Grenze rechtlicher – und mit dieser auch demokratischer – Gleichheit.

Eine Klage gegen Rechtsverletzungen wird teilweise als nicht lohnend eingeschätzt: »Ja, es bringt mir persönlich nichts, es kostet mich wahnsinnig viele Nerven, es kostet mich im Zweifel viel Geld, ich gucke lieber woanders weiter« (I24). Eine Ehrenamtliche berichtet von einem Fallbeispiel:

»Bei McDonalds am Flughafen [...], nach vier Monaten ist ihm gekündigt worden und die Begründung, das wusste er nicht genau. Ist auch jemand, der schüchtern ist, der hat auch nicht nachgefragt, der hat dem Chef dann gesagt bei dem Abschiedsgespräch: ›No problem.« Also zur Kündigung: ›No problem.« Der ist sehr bescheiden.« (I49)

Hinzu komme eine fehlende Kenntnis über die eigenen Rechte,

»dass viele ihre Rechte nicht kennen [...], wo kein Kläger, da kein Richter und dass viele, selbst wenn sie es kennen, es [...] hinnehmen: [...] ›Na ja, besser [...] eine schlechte Arbeit, wo ich vielleicht nicht so doll behandelt werde, als gar keine Arbeit«, aus Angst die Arbeit zu verlieren, dass die Leute sich nicht beschweren, nichts machen.« (I24)

Ähnlich sieht das auch der Mitarbeiter einer Beratungsstelle:

»Es sind uns auch Firmen aufgefallen, die Praktiken verwenden, die die zugewanderten Arbeitnehmer [...] benachteiligen, also die schon diskriminierend sind und wo halt dieser Umstand, dass Zugewanderte einfach das deutsche Arbeitsrecht nicht kennen, [...] ausgenutzt wird und [...] Lohn unterschlagen wird. Es ist nicht flächendeckend, aber es kommt schon vermehrt vor.« (I60)

Einige Geflüchtete sind »nicht in der Lage jedes Wort im Arbeitsvertrag zu verstehen. Wenn jemand den Arbeitsvertrag nicht versteht, dann ist es auch schwierig [...] Rechte wahrzunehmen« (I57). Zudem fehle vielen der Zugang zu Beratungs- und Unterstützungsstrukturen. Ein Geflüchteter, erzählt der Mitarbeiter einer Beratungsstelle, habe gesagt: »Ich habe mehrfach 12 Stunden gearbeitet.« Und ich habe ihm gesagt: »Warum hast du nicht geklagt?« Und er hat mir gesagt: »Ich habe gedacht, das deutsche System ist ein perfektes System und deswegen habe ich nicht gewusst, dass Arbeitsausbeutung manchmal auch in Deutschland passieren kann.« (I57).

In bestimmten Branchen und Tätigkeiten werden in der Folge geltende »Standards [...] fast alle unterschritten [...], sowohl soziale als auch rechtliche [...]. Und das hat einmal was mit der Unwissenheit auch der Betroffenen zu tun, zum anderen aber auch mit der Gefahr der Abschiebung« (I44). Der Mitarbeiter einer Beratungsstelle verdeutlicht diese Problematik an einem Fall aus der Praxis:

»Ein Geflüchteter [...] sollte abgeschoben werden, aber ihm wurde gesagt: »Wenn du arbeitest, kannst du hierbleiben.« Er hat [...] gearbeitet, egal was. Er wurde [...] ausgebeutet. Er hat [...] bei sieben Firmen gearbeitet. Bei diesen sieben Firmen wurde er ausgebeutet. Ein oder zweimal [...] nicht bezahlt und so weiter. Das war vor sieben Jahren und bis jetzt versucht er immer zu arbeiten egal unter welchen Bedingungen, damit er hierbleiben kann. [...] Er [...] [akzeptiert], was sein Arbeitgeber sagt, weil er Angst hat, dass er die Arbeit verliert und [...] seine Chance hier zu bleiben. Er fühlt sich wirklich unter Druck. [...] Er kann nicht zu dieser Beratungsstelle, weil [...] [er während der Öffnungszeiten arbeiten muss]. Er findet kaum Zeit. Sein Arbeitgeber gibt ihm [...] wenig Urlaubstage, ganz wenig. Ich habe ihm gesagt: »Das ist nicht in Ordnung. [...], das ist nicht erlaubt.« Er hat gesagt: »Kein Problem, ich möchte keinen Stress, weil ich möchte meine Arbeit nicht verlieren.« (I40)

Durch »Aufenthaltsdruck [entsteht] die Situation [...], dass Personen ganz viel akzeptieren müssen, was sie vielleicht woanders nicht akzeptieren würden« (I40). Betriebe »rechnen [...] damit, dass die Menschen auch sich nicht zu wehren wissen, [...] das dann nicht ausreicht, die Kraft nicht und das Geld und so weiter« (I53). Ihre unsicheren Zukunftsaussichten erschweren es Geflüchteten, rechtliche Schritte zu ergreifen. Besonders problematisch ist die Situation von Illegalisierten:

»Mit falschen Papieren [...] hatten die in einem Hotel gearbeitet, acht Leute, dann kam eine Razzia vom Zoll und dann sind die alle geflüchtet und als sie wieder kamen und ihr Geld haben wollten, hat der Arbeitgeber gesagt: »Nee, zahlt er nicht«. Und da kann man eigentlich nichts machen, wenn man nicht zum Arbeitsgericht gehen kann.« (I44)

»Rechtsnormen«, konstatiert ein Mitarbeiter des DGB vor diesem Hintergrund,

»werden skrupellos missachtet und es interessiert keinen. [...] In den großen Betrieben geht es gut. [...] In den gut organisierten Betrieben, geht es gut, weil da gibt es [...] einfache Leute, also Kollegium und Betriebs-/Personalräte, die dann drauf achten. Dann gibt es auch einen gewerkschaftlichen Bezug. [...] Aber überall, wo das nicht ist [...], da hast du keine Chance« (I28).

In der Arbeitsvermittlung werden teilweise rechtsverletzende Beschäftigungsverhältnisse nur unzureichend beachtet:

»Das heißt, [...] dass die Arbeitsagentur in Betriebe vermittelt, die keine ordentliche Beschäftigung gewährleisten. Das heißt, du hast Praktikanten, die als Praktikanten geführt werden und voll arbeiten bis zwölf Stunden am Tag. Die Arbeitsagentur hat sie rein vermittelt. Es gibt Leute, die [...] in Betriebe geschickt werden [...] für eine Tätigkeit, die sie [...] nicht gelernt haben, [...] in dem Wissen, dass der Chef ein Choleriker ist und die Leute sozusagen nach Bedarf dann halt auch nach drei Stunden wieder rausschmeißt.« (I28)

Die von Rechtsverstößen und Ausbeutung Betroffenen werden psychisch belastet und tragen langfristige Schäden davon: »Bei diesem Ratsuchenden der zwei Jahre ausgebeutet wurde, [...] da bekommt man das [...] Gefühl [...], er [hat] [...] wirklich menschlich, oder psychisch und physisch [...] viel [ab]bekommen [...]. Jetzt hat er [...] keine Hoffnung mehr, dass er arbeitet oder er ist einfach krank« (I40). Einige Geflüchtete bekommen das Gefühl, einer feindseligen Gesellschaft gegenüberzustehen: »Sie sind oft frustriert, dass es solche Ungerechtigkeit hier gibt. Sie denken es kommt nicht vom Arbeitgeber allein, sondern von ganz Deutschland« (I40).

Prekäre Beschäftigung geht bei fehlenden Rücklagen mit der stetigen Gefahr einher, kurzfristig ohne finanzielle Ressourcen dazustehen. Der Mitarbeiter einer Beratungsstelle erzählt von einem Fallbeispiel:

»Es ist ja nicht nur, dass sie das Geld nicht bekommen oder sich manchmal wie ein Mensch zweiter Klasse fühlen und nicht verstehen und oft sagen, sie haben doch alles richtiggemacht: »Wieso passiert mir das jetzt trotzdem?« Und zwar geht es darum, dass die meisten dann auch wirklich um ihre Existenz fürchten, weil wenn sie einen Job bekommen, dann sind sie weg vom Jobcenter. Bekommen sie aber kein Geld vom Arbeitgeber und das geht dann zwei, drei Monate so, und die meisten lassen sich ja hinhalten so lange, [ist] das Problem [...], wenn sie gekündigt

werden, stehen sie ohne Nichts da, gehen zum Jobcenter und rückwirkend bekommen sie das Geld nicht für die Monate, wo sie angestellt waren. Bis man den Antrag stellt, oder weil die Unterlagen fehlen, bekommt man auch vorerst kein Geld. Oft ist es dann so, dass sie zum einen nicht mehr wissen: wie zahle ich meine Miete? Wie zahle ich mein Essen? [...] Man sagt dann lieber: ›Okay, dann bleibe ich beim Jobcenter. Da habe ich wenigstens sicher das Existenzminimum, als wenn ich jetzt wieder irgendwo arbeite [...].« (140)

Die prekären Segmente der Arbeitswelt sind, so zeigen die Erfahrungen von Geflüchteten, mit spezifischen Formen der Verletzlichkeit verbunden: Hierzu zählen die Abhängigkeit von Arbeitgeber*innen – etwa wenn der Aufenthaltsstatus an den Arbeitsplatz gebunden ist, wie etwa bei der Ausbildungsduldung –; fehlende soziale Absicherung, durch die der Verlust eines Jobs oder nicht bezahlte Löhne sich unmittelbar im Alltag niederschlagen, oder überbordende alltägliche Problemlagen (z.B. gesundheitliche Probleme oder familiäre Belastungen), die konstant die Integration in den Arbeitsmarkt zu gefährden drohen. Entsprechende Erfahrungen sind insgesamt typisch für armutsbetroffene Teile der Bevölkerung, zu denen auch, aber bei weitem nicht nur Geflüchtete zählen. Bei einigen Geflüchteten kommen allerdings problemverschärfend aufenthaltsrechtliche Fragen hinzu, die verletzliche Situationen in der Arbeitswelt systematisch verstärken.

Politische Organisation und Artikulation erscheint vor dem Hintergrund der kontinuierlich neu gemachten Erfahrungen, unsicher und ausgeliefert zu sein, schwierig und wenig aussichtsreich. Das System permanenter Bewährungsproben in der Arbeitswelt wirkt individualisierend und darüber demobilisierend (Dörre 2014: 393). Die durch neoliberale Leistungsideologien verschärfte Konkurrenz zwischen Beschäftigten und selbstdisziplinierende Leistungsorientierung erschweren kollektive Solidarität und die Herausbildung eines geteilten politischen Bewusstseins (Flecker et al. 2005: 17; Eberle und Holliday 2011: 375; Dörre 2018: 47). Zum Scheitern kollektiver Interessenpolitik trägt auch gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (z.B. die Abwertung von Menschen in prekären Lebenslagen) bei, die Ungleichheit und sozioökonomische Lebenslagen über Konstruktionen eines individuellen (Fehl-)Verhaltens legitimieren (Chassé 2017: 481). Es kann vor diesem Hintergrund von einer »negative[n] Individualisierung und Entsolidarisierung« (Weth 2008: 37) gesprochen werden. Die Folge, konstatiert Nachtwey (2016: 144–145), ist in vielen Fällen eine »achselzuckende Resignation«. Er stellt fest, dass prekär Beschäftigte häufig

»betriebliche Normen übererfüllen, weil sie sich praktisch jeden Tag aufs Neue bewerben müssen. Sie arbeiten mehr, länger und intensiver. Der physische und psychische Stress, dem sie ausgesetzt sind, ist enorm. [...] Bei ihnen kam immer wieder die Sorge zur Sprache, plötzlich ohne alles dazustehen, es nicht mehr auf eine stabile Lebensbahn zu schaffen. Die Sorgen lassen sie nicht los, quälen sie

noch nachts und hindern sie am Schlafen. Sie träumen von einer besseren Zukunft; um darauf hinzuarbeiten, fehlt ihnen jedoch häufig die Kraft. [...] Am häufigsten stößt man auf achselzuckende Resignation. (Nachtwey 2016: 144-145)

Sich in einer prekären Lebenslage zu befinden, heißt eben auch »sich weitere Rückschläge auf zusätzlichen Kampffeldern emotional nicht mehr leisten zu können« (Voigtländer 2015: 190). Ein Geflüchteter erzählt von seinen Erfahrungen:

»Manche sind sehr froh, schwarz arbeiten zu können. Selbst als sie herausfanden, dass sie weniger als den Mindestlohn erhalten. Sie meinten zu uns: ›Nein, ich will nichts tun, was diesen Job gefährden könnte. Ich bin nicht daran interessiert, jeden Tag [politisch] zu kämpfen, ohne, dass es etwas bringt.« (Io2, Übers. d. Verf.)

In den Erfahrungen von Geflüchteten in der Arbeitswelt überlappen sich Ohnmachtserfahrungen aufgrund der rechtlichen Situation mit rassistischer Ausgrenzung und Diskriminierung und fehlender Handlungsmacht aufgrund prekärer Beschäftigung. Arbeitsrechte und Normen der Gleichbehandlung einzufordern, wird dadurch erschwert oder sogar praktisch verunmöglicht.

4.7.4 Wenn Ungleichheit normal und unveränderbar erscheint. Dort wo die Erfahrung fehlt, handlungsfähig und teilhabeberechtigt zu sein, tritt achselzuckende Resignation an die Stelle politischer Forderungen

Geflüchtete stehen in vielen Lebensbereichen struktureller Ungleichheit gegenüber, die kaum veränderbar erscheint. Sie erfahren sich auf dem privaten Wohnungsmarkt als chancenlos, ihnen wird in der Arbeitsmarktberatung vermittelt, dass sie sich keine großen Hoffnungen zu machen brauchen und in prekären Beschäftigungsverhältnissen können sie Arbeitsrechtsverletzungen selbst kaum sanktionieren. Ungleichheit wird dabei häufig als weitgehend unveränderbar erlebt. Menz et al. (2013) charakterisieren entsprechende Erfahrungen als das Gefühl, »verriegelte[n] Verhältnissen« gegenüberzustehen, die keinen aktiven verändernden Zugriff mehr ermöglichen.

Politische Apathie, die präventive Rücknahme von Teilhabeansprüchen und achselzuckende Resignation sind in der Folge naheliegende – und, da sie Enttäuschungen vermeiden helfen, auch ressourcenschonende – Umgangsstrategien. Die am stärksten Benachteiligten fühlen sich »deshalb nicht illegitim behandelt [...], weil sie (im gesamten Sozialisationsprozess) benachteiligt wurden – also weil sie durch biographische Prozesse geringe Ansprüche entwickeln konnten« (El-Mafaalani et al. 2017: 53). Der Rückzug aus politischen Aushandlungsprozessen ist nicht so sehr fehlendem Wissen oder unzureichendem *empowerment* geschuldet, sondern vielmehr eine durchaus rationale Strategie in Anbetracht

der bestehenden Macht- und Herrschaftsverhältnisse. Dass überhaupt eine – politische Forderungen hervorruhende – »Diskrepanz zwischen Erwartungen und Realität« (ebd.: 52) entstehen kann, erweist sich als voraussetzungsvoll. Statt Ressourcen in wenig aussichtsreich erscheinende Versuche zu investieren, die bestehenden Verhältnisse kollektiv politisch zu verändern, dominieren individuelle, eigensinnige Anpassungs- und Umgangsstrategien. Demokratie und Politik werden dadurch zu etwas, das vom eigenen Leben getrennt erscheint, als etwas, das andere tun und auf das man selbst kaum Einfluss hat.

Die Erfahrungen der Geflüchteten in der Arbeitswelt sind nicht notwendig ein Effekt ihres Fluchthintergrunds – und damit zusammenhängende Probleme (z.B. Aufenthaltsstatus), sondern können auch aus ihrer soziale Position als Armutsbetroffene, Menschen mit Rassismuserfahrungen oder prekär Beschäftigte resultieren. Ungleichheitserfahrungen im Alltag erweisen sich als grundlegende Schranke politischer Teilhabe und gefährden Demokratie. Je ungleicher die Gesellschaft im Alltag erfahren wird, umso stärker kommt es zu einer sozialen Spreizung politischer Teilhabe. Soziale Ungleichheit und Polarisierung führen »nicht nur zu nachlassender Wahlbeteiligung und asymmetrischer politischer Beteiligung – zu Ungunsten der sozial Schwachen –, sondern auch zu einem immer stärkeren Vertrauensverlust in die Institutionen der Demokratie« (Nachtwey 2011: 19). Erscheint eine Kritik der Verhältnisse unmöglich, so

»muss die ungerechte Gesellschaft als unveränderliches Kontinuum, als Ansammlung von Sachzwängen erscheinen, mit denen man sich ausschließlich individuell auseinanderzusetzen hat. Ein negativer Wettbewerbsindividualismus, der allein darauf zielt, Bewährungsproben siegreich zu überstehen, ist ein Sprengsatz für jeden Politikansatz, der letztendlich auf die autonome Definition von Kollektivinteressen und darauf gegründete Durchsetzungsmacht angewiesen ist.« (Dörre 2014: 394-395)

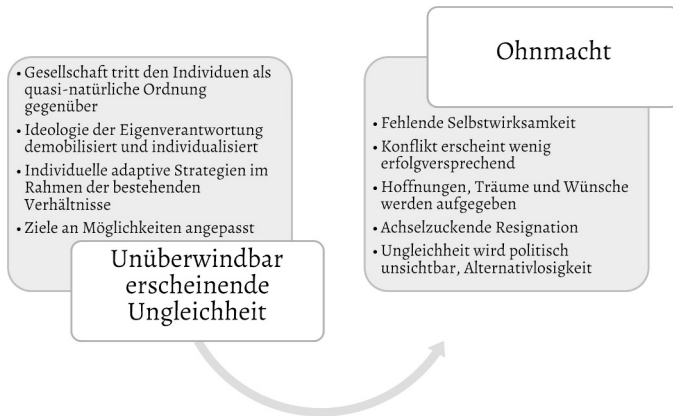
Die Gesellschaft retardiert dadurch

»zu einer Ansammlung von Wettkämpfen [...]. Das zum Selbstzweck mutierte Wettbewerbsprinzip ist unersättlich. Es erzeugt permanent Gewinner und Verlierer. Es wirkt in mehr oder minder allen gesellschaftlichen Erfahrungsräumen, und es ist dieses Wettbewerbsprinzip mit seinen ständigen Bewährungsproben, das die Lebensqualität in der Wahrnehmung der Befragten teilweise bis zur Unerträglichkeit einschränkt. (Dörre 2014: 397)

Ungleichheit wird insbesondere dort, wo sie unüberwindbar erscheint, zu einem Modus der Produktion von Ohnmachtserfahrungen. Gesellschaft tritt den Menschen als quasi-natürliche Ordnung gegenüber, die nicht politisch infrage gestellt werden kann. Die bestehenden Verhältnisse wirken alternativlos und politischer Konflikt ist daher wenig erfolgversprechend. In der Folge dominieren individuel-

le adaptive Strategien und achselzuckende Resignation. Nicht-realisierte Hoffnungen, Träume und Wünsche werden aufgegeben und die verfolgten Ziele an die Möglichkeiten angepasst. Ideologien der Eigenverantwortung verstärken entsprechende Dynamiken, da sie individualisierend und demobilisierend wirken.

Grafik 21: Ohnmachtserfahrungen aufgrund unüberwindbar erscheinender Ungleichheit



Quelle: Eigene Darstellung

4.8 Abhängigkeit von Hilfe – »Keine Chance, wenn sie nicht Leute vor Ort haben, die ihnen helfen«

»Bei solchen primitiven Dingen wie Bewerbungen fängt das an und die Leute haben einfach keine Chance, wenn sie nicht Leute vor Ort haben oder Vereine, die ihnen da helfen und da können wir noch so viel jammern: ›Wir brauchen Arbeitskräfte und so weiter‹, aber es müssen auch Strukturen geschaffen werden, Anlaufstellen für solche Leute, die ihnen helfen mit Bewerbungsunterlagen, mit Vermittlungen und so weiter, mit Training für Bewerbungsgespräche.« (16)

Die eigene soziale Position in der Gesellschaft beeinflusst, welche Ressourcen, welches Wissen und welche strategischen Optionen zur Verfügung stehen. Je stärker Menschen ausgeschlossen, marginalisiert und diskriminiert werden, umso weniger verfügen sie häufig über jene Ressourcen, die sie zu einer effektiven Orientierung innerhalb und Kritik der gesellschaftlichen Verhältnisse befähigen würden. Sie sind dadurch auf die Hilfe anderer Menschen, die über mehr Ressourcen verfügen, angewiesen. Hilfe erweist sich jedoch in Bezug auf politische Ermächtigung