



Internationale Solidarität Revisited –

Gewerkschaften im Spiegel globaler Migrationsprozesse

MID-Dossier

September 2013

Impressum

Herausgeberin: Heinrich-Böll-Stiftung

Redaktion: Elisabeth Gregull & MID-Redaktion

V.i.S.d.P.: Julia Brilling

Erscheinungsort: http://migration-boell.de/web/integration/47_3799.asp

Erscheinungsdatum: September 2013

Das gesamte Dossier und die einzelnen Beiträge stehen unter einer Creative Commons Lizenz. (CC BY-NC-ND). Sie dürfen verbreitet, vervielfältigt oder öffentlich zugänglich gemacht werden unter folgenden Bedingungen:

- **Namensnennung** – Sie müssen den Namen des Autors/ der Autorin und des Rechteinhabers (Heinrich-Böll-Stiftung) sowie die URL des Werks (Direktlink) nennen.
- **Keine kommerzielle Nutzung** - Dieses Werk darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- **Keine Bearbeitung** - Dieses Werk darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

Abweichungen von diesen Bedingungen bedürfen der Genehmigung des Rechteinhabers: MID-Redaktion@boell.de - ausführlicher Lizenzvertrag unter: <http://creativecommons.org>

www.migration-boell.de

Das migrationspolitische Portal der Heinrich-Böll-Stiftung bietet ein vielfältiges Angebot an Informationen, Analysen und Meinungen zu den großen Themenfeldern Migration und Diversity und präsentiert Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik, Zivilgesellschaft. Im Zwischenraum für Kunst findet sich zudem ein vibrierender künstlerischer Raum. So vielfältig wie die Gesellschaft sind auch unsere Themen. Ein zentraler Bestandteil des Angebots der Website sind die Dossiers, die Positionen zu migrationspolitischen Debatten vorstellen und tiefergehende Informationen bieten. Ferner werden Beiträge zu aktuellen Kontroversen und Themen veröffentlicht, sowie Hintergrundinformationen über Studien und Forschungsergebnisse aus Deutschland und anderen Ländern präsentiert.

Eine Übersicht über alle Dossiers ist online zu finden unter:

<http://www.migration-boell.de/web/sonstige/747.html>

Elisabeth Gregull studierte Germanistik, neugriechische Literatur und Geschichte in Berlin und Thessaloniki. Sie arbeitete zehn Jahre für Stiftungen und Organisationen im Bereich demokratischer und interkultureller Bildung. Nach ihrem Zweitstudium (Fachjournalismus) ist sie seit 2011 als freie Journalistin zu den Themen Migration, Diversity und Folgen der NS-Zeit tätig.

Über das Dossier

Die Globalisierung hat nicht nur den weltweiten Austausch von Gütern und Waren verstärkt. Auch immer mehr Menschen migrieren, um in einem anderen Land zu arbeiten. Diese weltweite Arbeitsmigration hat viele Gesichter: Mitarbeiter_innen internationaler Konzerne wechseln den Einsatzort. Während Hochqualifizierte wenigen Beschränkungen begegnen, wird die Migration von weniger qualifizierten Arbeitskräften von den Empfängerländern zunehmend streng reguliert. Dies führt unter anderem dazu, dass Menschen im Rahmen irregulärer Migrationsprozesse wandern. Sie sind auf Grund ihres ungesicherten Aufenthaltsstatus und mangelnder (arbeits-)rechtlicher Einbindung in besonderer Gefahr, ausgebeutet und Opfer von Diskriminierung und Gewalt zu werden.

Welche Rolle können Gewerkschaften angesichts von Deregulierung und weltweiter Migrationsprozesse spielen? Oftmals befanden und befinden sich Gewerkschaften in einem Zwiespalt: Eingebunden in nationale Strukturen stellt sich ihnen die Frage, inwieweit sie die Rechte der einheimischen Arbeitnehmer_innenschaft und Errungenschaften von Arbeitskämpfen/ Streiks gegen (ungesteuerte) Zuwanderung verteidigen sollen. Lange Zeit wurden zum Beispiel in Deutschland Menschen, die ohne gültige Aufenthaltspapiere arbeiten, nicht als Zielgruppe von Gewerkschaftsarbeit gesehen, sondern eher als Bedrohung für die angestammte Gewerkschaftsklientel. Das hat sich inzwischen geändert. Entsprechend internationaler Empfehlungen, etwa seitens der ILO, hat sich ein Verständnis durchgesetzt, dass Menschen unabhängig davon, ob sie auf legalem Weg eingereist sind oder nicht, ob ihr Arbeitsverhältnis legal ist oder nicht, dennoch grundsätzlichen menschen- und arbeitsrechtlichen Schutz genießen sollen.

International gesehen kooperieren Gewerkschaften auf unterschiedlichen Ebenen, zum Beispiel der EU. Dabei sehen sich vor der Herausforderung, verschiedene Rechtssysteme und gewachsene Strukturen zusammenzubringen. Was mancherorts als große Errungenschaft gewerkschaftlicher Aktivitäten gefeiert wird, mag anderenorts schon zum Standard gehören.

Seit Jahren sind zurückgehende Mitgliederzahlen ebenfalls ein Thema für viele Gewerkschaften. Für die Gewinnung neuer Mitglieder ist es entscheidend, dass sich Gewerkschaften auch selbst weiterentwickeln und der Diversität der Beschäftigten und

zum Teil auch der neuen Beschäftigungsverhältnisse gerecht werden. Als ein Modell partizipativer und erneuernder Gewerkschaftsarbeit gilt das sogenannte Organizing. Es ist ein Bezugspunkt sowohl für (internationale) Gewerkschaftsdebatten als auch für Forschungen wie etwa die Labour Revitalization Studies. Das Modell des Organizing kommt aus den USA und kann dort auf einige Erfolge verweisen, gleichzeitig ist es stark auf die Spezifika angelsächsischer industrieller Beziehungen ausgerichtet. Organizing ist im Grunde ein Sammelbegriff für ganz unterschiedliche Formen von (gewerkschaftlichem) Protest und Aktionsformen.

Das Dossier betrachtet die Rolle von Gewerkschaften beim Thema Migration in Zeiten des demografischen Wandels – ausgehend von grundlegenden Menschen- und Arbeitsrechten - unter folgenden Gesichtspunkten:

- Wie verändern Migrationsprozesse das Selbstverständnis von national organisierten Gewerkschaften? Wie können sie sich interkulturell öffnen und unterschiedliche Gruppen von Arbeitnehmer_innen angemessen vertreten? Wie vertreten sie auch Menschen, die im Rahmen irregulärer Migrationsprozesse nach Deutschland gekommen sind?
- Welche Rolle haben Gewerkschaften als politischer Akteur beim Thema Migration? Welche migrationspolitischen Positionen nehmen sie ein, auch im europäischen Vergleich? Wie thematisieren sie Diskriminierung in der eigenen Organisation und auf dem Arbeitsmarkt?
- Welche Möglichkeiten bietet Organizing für Gewerkschaften – in Deutschland und in anderen Ländern? Welche Erfolge, welche Schwierigkeiten gibt es? Wie können insbesondere sozial marginalisierte Arbeitnehmer_innen Organizing-Strategien nutzen?

Angesichts globaler Migrationsprozesse wirft das Dossier einen Blick auf internationale Beispiele von Gewerkschaftsarbeit und Organizing.

Beiträge aus der Politik, unterschiedlichen Gewerkschaften, Initiativen und der internationalen Forschung treten in dem Dossier in einen durchaus kontroversen Dialog.

Julia Brilling
Heinrich Böll Stiftung

Elisabeth Gregull
Dossier-Redakteurin

Inhaltsverzeichnis

Über das Dossier	4
Deutsche Gewerkschaften, Migration und demografischer Wandel	9
Beate Müller-Gemmeke	11
Gewerkschaftsarbeit im demografischen Wandel	
Kai Lindemann	19
Migration, Solidarität und Gewerkschaften	
Torben Krings	28
EU-Osterweiterung und Arbeitsmobilität: Neue Herausforderungen für Gewerkschaften	
Oğuz Lüle	39
Zivilcourage in München am Beispiel des „Kulturzentrum Wörthhof“	
Gewerkschaften zwischen interkultureller Öffnung und Rassismus	49
Nouria Ouali	51
Racism and discrimination at work: a challenge for European trade unions	
Petra Wlecklik	62
Partizipation von Migrant_innen und interkulturelle Öffnung am Beispiel der IG Metall	62
Elisabeth Gregull	72
„Ein Spiegel der Gesellschaft“	-
Interview mit Michaela Dälken, Fessum Ghirmazion und Kai Venohr	
Elisabeth Gregull	84
Prekäre Solidarität - Die Berliner Beratungsstelle für undokumentierte Arbeit bei ver.di	
Gewerkschaften und Partizipation am Beispiel Organizing	93

- Klaus Dörre** 95
Organizing – ein Konzept zur Erneuerung gewerkschaftlicher
Organisationsmacht
- Jennifer Jihye Chun** 115
Organizing workers at the margins: new strategies and organizational forms for
immigrant and women workers employed in low-paid, precarious jobs
- Dieter Alexander Behr** 126
Probleme und Perspektiven europäischer Gewerkschaftsarbeit im Kontext von
Prekarisierung und Migration – das Beispiel der Landarbeiter_innengewerkschaft
SOC in Südspanien

Deutsche Gewerkschaften, Migration und demografischer Wandel

Der demografische Wandel ist auch für deutsche Gewerkschaften eine Herausforderung. Wie die Zusammensetzung der Bevölkerung in der Bundesrepublik, so verändert sich auch der Arbeitsmarkt. Zuwanderung kommt als eine mögliche Antwort auf den demografischen Wandel immer wieder in die Diskussion, speziell beim Thema Fachkräftemangel.

Migration hat Deutschland bereits in den letzten Jahrzehnten sehr geprägt, vor allem durch die Anwerbeabkommen. Nach wie vor sind Migrant_innen, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und People of Color auf dem Arbeitsmarkt häufig benachteiligt und in ökonomischen Krisen stärker von deren Folgen betroffen. Diskriminierung und ungleiche Zugänge zu Bildung und Arbeit setzen sich fort, wie auch der jüngste Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes¹ belegt.

Wie sehen Gewerkschaften ihre eigene Rolle, wenn es um die Interessen und Rechte von Zugewanderten in Deutschland geht – sowohl jener, die schon lange hier sind, als auch jener, die derzeit migrieren? Wie lässt sich Solidarität auf einem Arbeitsmarkt organisieren, der zunehmend von Deregulierung und grenzüberschreitenden Faktoren bestimmt ist? Ein aktuelles Thema ist etwa die Arbeitsmobilität innerhalb der EU. Hier zeigt sich, welche negative Folgen Restriktionen für bestimmte EU-Bürger_innen haben können, während andere frei sind zu migrieren, um in einem anderen EU-Land zu arbeiten. Gewerkschaftliche Positionen zu diesem Thema und Handlungsstrategien gehen weit auseinander.

1

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2013/Bericht_Bundestag_20130813.html;jsessionid=83AA5E7362E8DAE8A399E5504198DE11.2_cid322

Beate Müller-Gemmeke skizziert die Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt angesichts des demografischen Wandels und wie aus ihrer Sicht Gewerkschaftsarbeit darauf reagieren müsste.

Kai Lindemann stellt Positionen und Aktivitäten deutscher Gewerkschaften im Kontext von Migration und Arbeitsmarktpolitik dar.

Torben Krings beleuchtet die Arbeitsmobilität im Zuge der EU-Osterweiterung und zeigt, wie sich europäische Gewerkschaften beim Thema Freizügigkeit und Übergangsfristen durchaus unterschiedlich positioniert haben.

Oğuz Lüle erzählt, wie die „Initiative für Zivilcourage“ in München entstanden ist und wie sie Hilfe für prekarierte Beschäftigte organisiert (hat).

Beate Müller-Gemmeke

Gewerkschaftsarbeit im demografischen Wandel

Die Gesellschaft wird immer älter, die Bevölkerung in Deutschland schrumpft und so auch der Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter. Die Prognosen scheinen eindeutig. Doch was bedeutet diese Entwicklung für das Arbeitsleben der Zukunft? Vor welchen Herausforderungen stehen Gesellschaft und Politik? Und welche Rolle spielen die Gewerkschaften in diesem Zusammenhang?

Eines ist klar: Die demografische Entwicklung wird in absehbarer Zeit zu grundsätzlichen strukturellen Herausforderungen in Deutschland führen. Schon auf mittlere Sicht werden die sinkenden Schulabgängerzahlen und der starke Anstieg des Durchschnittsalters vieler Belegschaften die Arbeitswelt beeinflussen. Dadurch entstehen auch Anforderungen an die Personalpolitik der Unternehmen und an die Arbeit der Gewerkschaften. Ingenieur_innen und IT-Fachkräfte sind schon heute sehr gefragt. Glaubt man dem „Verein Deutscher Ingenieure“, dann sind sie absolute Mangelware. Doch Fachleute werden auch anderswo händeringend gebraucht. In der Alten- und Krankenpflege beispielsweise fehlen seit Jahren ausgebildete Fachkräfte. Heizungs- und Klimatechniker_innen werden gesucht, Elektriker_innen und Lokführer_innen sind inzwischen ebenfalls rar.

Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen setzt als Lösung komplett auf qualifizierte Zuwanderung. Dafür rührt die Bundesregierung mit Internetseiten die Werbetrommel. Von der Bundesregierung einberufene Demografie Gipfel sorgen inzwischen dafür, dass sich Vertreter_innen von Ländern und Kommunen, aus Wirtschaft und Wissenschaft, von Verbänden und aus den Gewerkschaften treffen, um den demografischen Wandel und seine Folgen zu beratschlagen und möglichst Lösungen für alle prognostizierten Probleme zu finden. Doch die dortigen Gremien haben inzwischen - wenn auch zögerlich – noch einen anderen Grund für den Fachkräftemangel ausgemacht: Der Mangel an Fachkräften entsteht nicht nur, weil immer weniger Erwerbstätige in einer immer älter werdenden Gesellschaft arbeiten. Fachkräftemangel entsteht auch dann, wenn nicht alle in die Arbeitswelt integriert oder auf dem Arbeitsmarkt gehalten werden. Diese Sicht der Dinge ist ein Verdienst der Gewerkschaften.

Gesunde Arbeitsbedingungen

Der demografische Wandel wird dann zum Problem, wenn Beschäftigte nicht bis zur Rente arbeiten können und früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen. Deshalb setzen sich die Gewerkschaften zu Recht verstärkt für alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen ein. Denn die Belastungen in der Arbeitswelt sind in den vergangenen Jahren enorm gestiegen. Neue Produktionssysteme sorgen in der Industrie für Arbeitsverdichtung und Stress. Schlechte Arbeitsbedingungen und eine zu geringe Personalausstattung tun dasselbe in der Pflegebranche. Auf diese Weise haben psychische Gefährdungen in der Arbeitswelt zugenommen. Gleichzeitig müssen die Beschäftigten immer länger arbeiten, flexible, nicht planbare Arbeitszeiten wurden zur Normalität, Schicht- und Nachtarbeit nahmen ebenfalls zu.

Es ist ein eindeutiges Warnsignal, wenn die Fehltage aufgrund psychischer Belastungen laut DAK-Gesundheit in den letzten 15 Jahren um 165 Prozent zugenommen haben. Während sich 1997 nur jeder 50. Beschäftigte wegen eines psychischen Leidens krankmeldete, war es 2012 bereits jeder 22. Beschäftigte. Psychische Erkrankungen sind gleichzeitig mit zurzeit 41 Prozent die Hauptursache für Frühverrentungen. Schuld daran sind die Arbeitsbedingungen in Deutschland, denn die Arbeitsverdichtung hat enorm zugenommen.

Die Gewerkschaften und auch wir Grünen fordern inzwischen eine Anti-Stress-Verordnung, die beim Arbeitsschutz ansetzt und Handwerkszeug für Betriebe und Aufsichtsbehörden bietet - zum Schutz der Beschäftigten. Arbeitsplätze müssen gerade im demografischen Wandel sowohl altersgerecht, als auch altersgerecht gestaltet werden, so dass auch junge Beschäftigte geschützt werden und ihre Gesundheit im Laufe ihres Berufslebens erhalten bleibt. Eine entsprechende Sensibilisierung muss auch in den Betrieben ankommen. Hier gehen die Gewerkschaften schon heute voran und sorgen in manchen Branchen für ein Umdenken – etwa wenn sie, wie in der Chemiebranche, in der Stahlindustrie, bei der Bahn oder der Post, Demografie-Tarifverträge verhandeln, in denen Konzepte der Lebensarbeitszeit eine große Rolle spielen. Auf diese Weise sollen ältere Beschäftigte den Unternehmen mit ihrem Wissen und ihrer Erfahrung möglichst lange erhalten bleiben.

Verändertes Personalmanagement

Gleichzeitig ist jedoch auch das Personalmanagement gefragt. Allein schon aufgrund von sich ständig verändernden Anforderungsprofilen, technologischem Wandel und neuen Fertigungs- und Produktionsprozessen ist es notwendig, berufliche Fort- und Weiterbildung zu einem integralen Bestandteil von Personalpolitik zu machen. Doch auch hier gibt es zwischen Anspruch und Realität eine große Lücke. Laut dem „DGB-Index Gute Arbeit“ beklagen sich 68 Prozent der Beschäftigten, dass sie bei ihren Qualifizierungswünschen keine oder nur sehr geringe Unterstützung durch konkrete betriebliche Angebote erhalten. Viele Betriebe bieten ihren Beschäftigten nur in geringem Umfang Fort- und Weiterbildungen an. Auch dies haben Gewerkschaften zu ihrer Sache gemacht. Sie fordern von der Politik verlässlichere Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen – nicht zuletzt zum Nutzen der älter werdenden Belegschaften, aber auch für Migrant_innen und Geringqualifizierte. Diese und andere Rahmenbedingungen – wie etwa die Anti-Stress-Verordnung – muss die Politik setzen. Und die Unternehmen müssen sie anschließend umsetzen.

Der demografische Wandel erfordert letztendlich auch, alle gesellschaftlichen Gruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Eine der größten Gruppen sind dabei die Frauen. Viele von ihnen können nicht in dem Maße erwerbstätig sein, wie sie es gerne wären. Die Vollzeiterwerbsquote von Frauen liegt in Deutschland bei mageren 55 Prozent. Damit liegt Deutschland innerhalb der EU an zweitletzter Stelle. Viel zu viele Frauen arbeiten hierzulande in Teilzeit oder Minijobs, sobald sie Kinder betreuen. Viele von ihnen würden gerne länger arbeiten. Doch es fehlt an entsprechenden flexiblen Kinderbetreuungsangeboten und an Arbeitszeitangeboten, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigen. So finden sich im Schichtbetrieb in der Krankenpflege kaum Frauen mit Kindern. Denn dass auch hier Teilzeit und flexiblere Arbeitszeiten möglich sein könnten, ist bis heute nicht in der Kultur der Unternehmen verankert. Gleiches gilt für Führungskräfte – auch in den Führungsetagen von Unternehmen ist es nicht verankert, dass Job-Sharing und Teilzeit auch auf einer Führungsposition möglich sind. Qualifizierte Frauen, die sich für Kinder entscheiden, haben es daher extrem schwer, den Sprung in die Führungsetagen zu schaffen.

Gewerkschaften mischen auch hier schon mit. Sie setzen inzwischen auf Betriebsvereinbarungen zur Balance von Arbeit und Privatleben, um von vereinzelt individuellen

Vereinbarungen zu einem Regelwerk zu kommen, das im gesamten Betrieb gilt. Dort, wo diese Betriebsvereinbarungen existieren, erleichtern sie nicht nur Müttern mit Kindern die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Auch Beschäftigte, die zeitweilig einen Familienangehörigen pflegen, profitieren von solchen Vereinbarungen.

Migrant_innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Auch Migrant_innen zählen zu den stillen Reserven des brach liegenden Fachkräftepotenzials. Viele von ihnen arbeiten in Deutschland in einem Job, der nicht ihrer Qualifikation entspricht. Das liegt zum einem am diskriminierenden Einstellungsverhalten vieler Firmen, die bei einem ausländisch klingenden Namen immer noch zurückschrecken. Das liegt aber auch daran, dass die Anerkennung der im Ausland absolvierten Berufsausbildungen in Deutschland restriktiv ist. Hier gilt es neben einem Umdenken in der Gesellschaft Rahmenbedingungen weiter zu verändern, und da ist wieder die Politik gefragt.

Gleichzeitig sind viele Menschen mit Migrationshintergrund weniger stark in unseren Arbeitsmarkt integriert als ihre deutschen Kolleg_innen. Sie sind zu geringeren Anteilen erwerbstätig als die Gesamtbevölkerung. Und dieser Trend nimmt zu statt ab. Die Beschäftigungslücke – und damit der Unterschied zwischen der Erwerbstätigkeit von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund – ist von 11,9 Prozent im Jahr 2005 auf 12,3 Prozent im Jahr 2010 gestiegen. Hier liegen Potenziale brach. Auch der Integrationsbericht der Bundesregierung kommt zu dem Fazit, dass Maßnahmen zur Stärkung der Erwerbsbeteiligung von Migrant_innen zur Aktivierung beträchtlicher Angebotsreserven beitragen können.

Die Gewerkschaften machen hier insbesondere auf die Bildungssituation in den Schulen aufmerksam. Immerhin haben internationale Pisa-Studien längst nachgewiesen, dass Schüler_innen mit Migrationshintergrund in Deutschland besonders benachteiligt werden und zu wenig Förderung erhalten. Die Gewerkschaften fordern daher als zentrales Ziel ein Ende der sozialen Benachteiligung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in den Schulen und in der Berufsausbildung. Außerdem setzen sie sich verstärkt in den Betrieben für die Integration von Kolleg_innen ein.

Die Situation junger Beschäftigter

Wer als junger Mensch in Deutschland derzeit ohne lange Wartezeiten und eingeschobene Praktika einen Arbeitsplatz mit guten Arbeitsbedingungen findet, kann sich glücklich schätzen. Noch glücklicher können junge Auszubildende sein, wenn sie nach ihrer Lehre unbefristet übernommen werden. Denn junge Erwachsene machen nach ihrer Ausbildung weitaus häufiger als ihre älteren Kolleg_innen Bekanntschaft mit atypischer Beschäftigung. Befristete Jobs, Leiharbeit und Minijobs gehören zu den üblichen Beschäftigungsformen der unter 25-Jährigen. Innerhalb der letzten zehn Jahre ist der Anteil von atypischen Beschäftigten bei den unter 25-Jährigen um die Hälfte angestiegen. Insgesamt sind über 50 Prozent aller Leiharbeitskräfte in Deutschland jünger als 35 Jahre. Und zwei Drittel der Beschäftigten in der Leiharbeit beziehen einen Niedriglohn. Während insgesamt 20 Prozent aller Beschäftigten 2006 nur niedrig für ihre Arbeit entlohnt wurden, bezogen in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen fast 52 Prozent einen Niedriglohn – also jeder Zweite.

Diese prekäre Beschäftigungssituation wirkt sich äußerst negativ auf die Zukunftsperspektiven junger Beschäftigter aus. Sie erschwert nicht nur ihre Lebens- und Familienplanung, sondern führt auch zu andauernd schlechten Einkommensperspektiven und unsteten Beschäftigungsverläufen. Familien- und Lebensplanungen werden in der Regel auf bessere Zeiten verschoben. Ob die eintreten, bleibt für viele unsicher. Dass die jungen Menschen von heute die Fachkräfte von morgen sind, scheint die Wirtschaft in Deutschland vergessen zu haben. Entsprechend empört sind die Gewerkschaften. Und sie machen gute Arbeit mit den Jungen und für die Jungen. So hat ver.di im Tarifvertrag der Post durchgesetzt, dass Auszubildende wieder regulär übernommen werden und nicht in prekäre Arbeitsverhältnisse bei Tochterfirmen abgeschoben werden. Und auch die IG Metall hat unlängst im Tarifvertrag der Elektroindustrie die unbefristete Übernahme ihrer Auszubildenden festgeschrieben.

Gute Arbeitsbedingungen für alle

All dies sind Antworten der Gewerkschaften auf den demografischen Wandel. Dennoch ist die Zuwanderung aus unterschiedlichen Gründen Realität und auch gewollt. Die Hauptaufgabe liegt deshalb darin, die Arbeitsbedingungen hier vor Ort so zu gestalten, dass Fachkräfte kommen und bleiben. Und auch hier übernehmen die Gewerkschaften eine wichtige Funktion.

Nie zuvor waren so viele Menschen in den Arbeitsmarkt integriert wie heute. Mehr als 40 Millionen Menschen sind in Deutschland beschäftigt. Das ist ein historisches Hoch – doch das Arbeitsvolumen ist gleich geblieben. Gleichzeitig war der Arbeitsmarkt auch noch nie so gespalten wie heute. Die Zahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist ebenso dramatisch gestiegen wie der Niedriglohnsektor. Das gilt für die Leiharbeit, für den Werkvertragssektor und für Minijobs.

Unter diesen prekären Bedingungen verliert Arbeit ihre Würde. Und sie verliert, wofür sie steht: Arbeit ist heute für viele Menschen kein Garant mehr für Einkommen und Sicherheit, sie schafft keine soziale Anerkennung mehr und sie sorgt so kaum noch für gesellschaftliche Teilhabe. Doch wer den Wert von Arbeit nicht anerkennt, investiert auch nicht in die Zukunft. Und das hat verheerende Folgen. Denn wo gute Arbeit Mangelware ist, herrscht in einer älter werdenden Gesellschaft auch Fachkräftemangel. Das lässt sich beispielsweise beim Bereich der Altenpflege beobachten, wo schon heute Pflegekräfte fehlen. Und das liegt nicht zuletzt an den oftmals schlechten Arbeitsbedingungen und der schlechten Entlohnung.

Die Gewerkschaften dürfen hier nicht nachlassen. Sie müssen sich weiterhin für bessere Arbeitsbedingungen und für gute Arbeit einsetzen. Das ist eine ihrer originärsten Aufgaben, gerade auch mit Blick auf den demografischen Wandel. Denn mit Niedriglöhnen und prekären Arbeitsbedingungen können Fachkräfte weder geworben noch gehalten werden.

Arbeitsmigration innerhalb der EU

Dennoch spielt bereits heute die Arbeitswanderung innerhalb der EU eine Rolle. Und zwar aufgrund der Entwicklungen im Euro-Raum. Denn die unsägliche Krise in den südlichen Ländern der EU bewegt immer mehr, vor allem jungen Menschen dazu, ihr Land zu verlassen. Ein Teil von ihnen kommt nach Deutschland. Im vergangenen Jahr wanderten im ersten Halbjahr 306.000 EU-Bürger_innen nach Deutschland, 24 Prozent mehr als im Vorjahreszeitraum. Die meisten kamen aus Polen (89.000) und den anderen ost- und südosteuropäischen Staaten. Gleichzeitig stieg die Zuwanderung aus Südeuropa besonders stark an. Aus Griechenland kamen im ersten Halbjahr 2012 fast 16.000 Menschen, aus Spanien 11.000 und aus Portugal rund 6.000. Und diese Zahlen werden noch wachsen.

Allzu große Probleme, sich zu integrieren, werden die Südeuropäer_innen vermutlich nicht haben. Denn viele, die kommen, sind hochqualifiziert. Mehr als 40 Prozent der Zuwandernden im erwerbsfähigen Alter haben einen Hochschulabschluss, so das Statistische Bundesamt. Der Anteil der Hochqualifizierten liegt damit höher als in der gesamten deutschen Bevölkerung. Mehrere empirische Studien zeigen, dass der Arbeitsmarkt, die Gesamtwirtschaft und der Sozialstaat in Deutschland von diesen neuen Einwander_innen profitieren. Ein Problem wird diese Wanderung jedoch für die Herkunftsländer im Süden werden. Diese Länder leiden nämlich nicht nur an enormer Staatsverschuldung, mangelnder wirtschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit und derzeit hoher Jugendarbeitslosigkeit, sondern an denselben demografischen Problemen wie Deutschland. Das heißt, kommen die jungen Menschen, die in ihrem Heimatland ausgebildet wurden, zu deutschen Unternehmen, so verschärfen sich die demografischen Probleme in ihren Herkunftsländern. Die Zuwanderung aus dem Süden beraubt Griechenland, Spanien und Portugal ihrer Talente. Wie soll in diesen Ländern ein wirtschaftlicher Aufschwung möglich sein, wenn diejenigen fehlen, die ihn anstoßen könnten? „Braindrain“ nennt sich das in der Fachsprache und die Folgen sind auch bekannt. Die Krisenländer brauchen Unterstützung und Investitionen, dafür muss mit der von Europa geforderten sozial unverträglichen Sparpolitik Schluss sein.

Zuwanderung von außerhalb der EU

Gleiches gilt, wenn es um die Zuwanderung aus Nicht-EU-Ländern geht. Denn wenn sie hochqualifiziert sind, sollen sie kommen. Das ermöglicht zumindest die Blue Card, die im vergangenen Jahr von der Bundesregierung aufgelegt wurde und inzwischen weiterentwickelt wurde. Ende Februar kündigte das Bundesarbeitsministerium eine zweite Art Blue Card light an. Laut Kabinettsbeschluss sollen künftig nicht nur hochqualifizierte Fachkräfte aus dem außereuropäischen Ausland nach Deutschland kommen dürfen, um hier zu arbeiten und den Fachkräftemangel zu beheben. Nein. Künftig dürfen unter bestimmten Voraussetzungen auch „im Mittelbau des Arbeitsmarktes“ Migrant_innen zuwandern, die in ihrem Heimatland eine Ausbildung abgeschlossen haben. Bundesarbeitsministerin von der Leyen ist der Überzeugung: „Qualifizierte Zuwanderung ist ein wichtiger Baustein, wenn es darum geht, den Wohlstand in Deutschland langfristig zu sichern.“

Aber auch hier droht der Braindrain, wenn wir nur all jene hereinlassen, die gut ausgebildet sind. Neue Ergebnisse der Wachstums- und Regionalökonomie zeigen inzwischen längst, dass die Wanderung von hoch qualifizierten Arbeitskräften dazu führen kann, dass die Wachstumschancen in der Welt weiter auseinanderdriften. Hier gilt es aufzupassen – und das ist auch eine vordringliche Aufgabe der Gewerkschaften. Sie sind europäisch und international organisiert und haben damit nicht nur die nationalen Herausforderungen im Blick, sondern auch die Herausforderungen weltweit.

Eine zentrale Aufgabe der Gewerkschaften und der Betriebsräte vor Ort ist es, für die Integration der Zuwander_innen in den Unternehmen zu sorgen. Notwendig für solch eine Integration sind gleiche Arbeitsbedingungen, das heißt, es muss das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort gelten. Dabei darf es nicht zu einer Konkurrenzsituation zwischen einheimischen und ausländischen Arbeitskräften kommen. Die Zuwanderung darf nicht die Standards in den Betrieben senken. Dieser Anspruch muss auch von Seiten der Wirtschaft ernst genommen werden, denn nur so kann Fremdenfeindlichkeit vermieden werden. Alle Beschäftigten müssen gleich behandelt werden.

Den Gewerkschaften kommt ganz allgemein die Rolle eines Wächters zu. Sie müssen in einer älter werdenden Gesellschaft mahnen und alters- und altersgerechte gute Arbeit einfordern. Sie müssen die Politik treiben und sensibilisieren. Gleichzeitig ist es aber auch ihre Aufgabe, die Folgen europäischer und internationaler Zuwanderung hier und in den Herkunftsländern im Blick zu haben. Der demografische Wandel darf nicht mit vermeintlich einfachen Lösungen beantwortet werden. Es sind Strategien notwendig, die alle Menschen im Blick haben und sozial gerecht ausgestaltet sind.

Beate Müller-Gemmeke MdB, geb. 1960, Sozialpädagogin, seit 2009 Mitglied des Deutschen Bundestages, Sprecherin für Arbeitnehmerrechte der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales, Sprecherin von GewerkschaftsGrün.

Kai Lindemann

Migration, Solidarität und Gewerkschaften

Migrantinnen und Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Migrantinnen und Migranten sind auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland benachteiligt. Dies gilt insbesondere für die ausländischen Staatsangehörigen: Ihre Beschäftigungsquote lag im Juni 2012 bei 35,9 Prozent, bei deutschen Staatsangehörigen bei 55 Prozent. Die Zahl der geringfügig entlohnten beschäftigten Ausländerinnen und Ausländer ist seit März 2010 wieder um 2,8 Prozent gestiegen, während die Zahl der Beschäftigten deutscher Staatsangehörigkeit in diesem Sektor im gleichen Zeitraum um 1,7 Prozent gesunken ist. Der Anteil der ausländischen Erwerbstätigen im Niedriglohnsektor und bei den sonstigen prekären Beschäftigungsverhältnissen ist also nach wie vor überdurchschnittlich hoch.

Auch die Daten zur Arbeitslosigkeit weisen auf die Benachteiligung hin. Im Januar 2013 lag die Erwerbslosenquote von Beschäftigten ausländischer Staatsangehörigkeit bei 15,4 Prozent, während sie bei Deutschen bei 6,7 Prozent lag. Besonders deutlich wird die Benachteiligung, wenn man sich die Zunahme der Arbeitslosigkeit anschaut. Im Januar 2013 hat die Arbeitslosigkeit bei Beschäftigten ausländischer Staatsangehörigkeit gegenüber dem Vorjahresmonat um 6 Prozent zugenommen, während Deutsche hiervon nur um 0,9 Prozent betroffen waren. Das zeigt, dass in Krisenzeiten zuerst die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausländischer Staatsangehörigkeit von Entlassungen betroffen sind.

Die Gründe für die Arbeitsmarktbenachteiligung sind vielfältig: Neben den aufenthaltsrechtlichen Beschränkungen verfügen ausländische Staatsangehörige häufig über geringere Qualifikationen bzw. ihre Qualifikationen werden nicht anerkannt. Auch sind Formen individueller Diskriminierung erkennbar, zum Beispiel wegen des Namens oder der Religionszugehörigkeit.

Angesichts der Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse, in denen überproportional häufig Migrantinnen und Migranten beschäftigt sind und die von der aktuellen Wirtschaftskrise besonders betroffen sind, entwickelte der gewerkschaftliche antirassis-

tische Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“ das Projekt „GleichbeRECHTigt“. Ziel ist es, das Engagement für Gleichberechtigung von Migrantinnen und Migranten in den Betrieben zu unterstützen sowie die Bereitschaft zu fördern, aktiv für Minderheiten einzutreten. Auf der Basis von Interviews mit Betriebsräten konnten im Projekt Seminarmodule zur Sensibilisierung betrieblicher Akteurinnen und Akteure für vorhandene Diskriminierungen in der Arbeitswelt entwickelt werden.

Der DGB ist überzeugt, dass die Potenziale von im Inland wohnenden Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden sollten. Das betrifft folgende Maßnahmen: den Abbau rechtlicher Zugangsbeschränkungen, Verbesserungen bei den schulischen Voraussetzungen, die Nutzung ausbildungsbegleitender Hilfen und nicht zuletzt die Fort- und Weiterbildung. Von besonderer Bedeutung ist es, jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung eine zweite Chance zu geben. Aus Sicht des DGB ist die verbesserte Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten ein Weg zur Erhöhung des Erwerbspotenzials und kann die Qualität von Produkten und deren internationaler Vermarktung steigern.

Die Entwicklung einer gestaltenden arbeitsmarktbezogenen Einwanderungspolitik braucht die Akzeptanz von Migration in der Gesellschaft. Die gerade wieder jüngst provozierten Diskussionen um den Zuzug von Menschen aus Bulgarien und Rumänien sind nicht dazu angetan, die Akzeptanz zu erhöhen und die Vorteile einer vielfältigen Gesellschaft deutlich herauszustreichen. Immer noch bestehen in der Bevölkerung erhebliche Vorbehalte gegenüber der Zu- und Einwanderung. Arbeitsmigrantinnen und -migranten werden häufig als Bedrohung und als zusätzliche Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen. Diese Haltung findet sich auch unter manchen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern. In der Integrationsdebatte werden sie immer noch als defizitbehaftete Wesen betrachtet, deren Integration in die deutsche Gesellschaft ohne Wenn und Aber gefordert werden muss. Bei der Entwicklung des „Nationalen Integrationsplans“ spielten Fragen der strukturellen Benachteiligung und Diskriminierung kaum eine Rolle. Wenn wir aber die Akzeptanz für eine gestaltende arbeitsmarktbezogene Einwanderungspolitik erhöhen wollen, so ist – neben der Wahrnehmung der Verantwortung der Politik für die Legitimierung von Vorurteilen und Vorbehalten – zunächst die Frage der unterschiedlichen Formen der Beschäftigung ausländischer Staatsangehöriger und ihrer Wirkungen zu betrachten.

Die sogenannten „Illegalen“

Anders als kirchliche Gruppen und Wohlfahrtsverbände haben sich der DGB und die Gewerkschaften erst in den letzten Jahren intensiver mit der sozialen Situation von Menschen ohne regulären Aufenthaltsstatus beschäftigt. Angestoßen wurde die Auseinandersetzung vor allem durch die Debatte um die Meldepflicht der Schulen, die inzwischen auf Druck der Gewerkschaften und Kirchen abgeschafft ist.

Die soziale Situation von „Illegalen“ und insbesondere von Opfern von Menschenhandel ist gekennzeichnet von Arbeitsausbeutung durch Betriebe oder Haushalte. Notwendig ist nicht nur die Einführung eines Aufenthaltsrechtes, das über den Zeitraum eines Gerichtsverfahrens hinausgeht. Auch die Durchsetzung grundlegender Arbeitnehmerrechte ist gefordert. Voraussetzung für diese Durchsetzung ist die Beratung der Betroffenen. Hierzu hat der DGB an einigen Orten Büros eingerichtet: In Berlin berät Ver.di und der DGB Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Aufenthaltsstatus, auch wenn sie noch nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind.

Aus Sicht der Gewerkschaften kann die soziale Situation von Statuslosen nur verbessert werden, wenn staatliche Stellen, Sozialeinrichtungen und Nichtregierungsorganisationen gemeinsam handeln. Daher haben die Gewerkschaften mit Unterstützung der Internationalen Arbeitsorganisation in Berlin ein Bündnis geschaffen. Das „Berliner Bündnis gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung“ soll diejenigen sensibilisieren, die mit „Illegalen“ in Kontakt kommen und darüber hinaus den von Menschenhandel Betroffenen Handlungsoptionen eröffnen und Hilfestellungen anbieten.

Die Gewerkschaften setzen sich für die Gewährung grundlegender Menschenrechte für diejenigen ein, die ohne Aufenthaltsstatus in Deutschland leben. Die Situation von „Illegalen“ in Deutschland ist gekennzeichnet von der Angst vor Aufdeckung. Es bestehen teils erhebliche rechtliche Probleme beim Gesundheitsschutz, im Bildungswesen und bei den Arbeitnehmerrechten, die es schnellstmöglich zu beseitigen gilt.

Faire Arbeitsmobilität

Eine zunehmende Herausforderung besteht für die Gewerkschaften im Einsatz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Firmen, die ihren Sitz im Ausland haben

(Entsendung über Werkverträge etc.). Auch wenn es sich nicht um eine Form der Zuwanderung im klassischen Sinne handelt, so beeinflusst der grenzüberschreitende Einsatz dieser Arbeitskräfte dennoch die Möglichkeiten einer gestaltenden Erwerbstätigenzuwanderung. Deshalb sehen die Gewerkschaften die sogenannten „Entsandten“ auch als Migrantinnen und Migranten, schließlich sind sie in Deutschland mit sehr ähnlichen Problemen konfrontiert wie andere Einwandernde. Um die entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Ausbeutung zu schützen, ist neben der Einführung von Mindestlöhnen auch ihre Aufklärung über ihre Rechte in Deutschland vonnöten.

Der jüngste Skandal bei Amazon hat die Situation dieser sogenannten Entsandten in die Öffentlichkeit gebracht. Der DGB hat für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zeitlich befristet in Deutschland arbeiten und deren Wohnsitz ebenso im Ausland ist, wie der Standort ihres Arbeitgebers, Beratungsbüros eingerichtet. Dort werden Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Bildungsträger beraten genauso wie die eigentlichen Betroffenen in ihrer Muttersprache. Welche Rechte bezüglich Lohn, Arbeitszeit, Gesundheitsschutz und Urlaub hat ein Beschäftigter aus Litauen, der in Deutschland vier Monate arbeitet? Solche Fragen werden häufig in den Beratungsbüros gestellt.

Das DGB-Projekt „Faire Mobilität – Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv“, gefördert von der EU und dem Bund, ist auch deswegen von zentraler Bedeutung, weil es durch Aufklärung nicht nur den „Entsandten“ hilft, sondern Gerechtigkeit und Fairness auf dem deutschen Arbeitsmarkt schafft. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort ist die Forderung. Schließlich ist es für Unternehmen ein leichter Weg Arbeit auszubeuten, wenn die Personen die Sprache und Kultur des jeweiligen Landes nicht kennen und ihr Niedriglohn beim Konsum im Heimatland nicht als „niedrig“ empfunden wird. Die Gewerkschaften in Deutschland stehen in diesen Fragen auch mit den Gewerkschaften der Nachbarländer in engem Kontakt.

Zugang zu Bildung und Beschäftigung

Der Großteil der in Deutschland lebenden ausländischen Staatsangehörigen besitzt ein Daueraufenthaltsrecht und ist den deutschen Staatsangehörigen hinsichtlich des Zugangs zu Bildung und Beschäftigung rechtlich gleichgestellt. Gleichwohl sind viele

der Staatsangehörigen aus Drittstaaten auf einen befristeten Status oder auf Duldung (kein Aufenthaltstitel) angewiesen. Unterschiedliche und teils undurchschaubare Regelungen und Beschränkungen bestehen zum Beispiel beim Zugang zur Berufsausbildung oder bei der Aufnahme einer Beschäftigung. Die Folgen sind:

- Leitungen von Kindertageseinrichtungen und Schulleitungen sind verunsichert, ob sie zur Prüfung des Aufenthaltsstatus verpflichtet sind und aufenthaltsrechtliche Informationen an die Ausländerbehörden weitergeben müssen, trotz einer Änderung des Aufenthaltsrechts.
- Ausländische Arbeitssuchende werden aus den Auswahlprozessen ausgeschlossen, wenn sie nicht schon bei der Bewerbung den unbeschränkten Arbeitsmarktzugang nachweisen.

Im Gegensatz zu anderen Industriestaaten sind Kinder mit Migrationsgeschichte in Deutschland im Bildungssystem besonders benachteiligt. Sie erhalten seltener eine Empfehlung zum Besuch einer weiterführenden Schule und trotz gleicher Leistungen haben sie geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Die mangelnde Chancengleichheit ist Ausdruck eines Bildungssystems, das nicht in der Lage ist, die mit der Einwanderungsgesellschaft verbundenen Herausforderungen zu bewältigen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind überzeugt, dass ein längeres gemeinsames Lernen zur Verbesserung der Chancengleichheit unabhängig von sozialer und ethnischer Herkunft beiträgt. Die Gewerkschaften fordern daher von Bund und Ländern, das Angebot an Ganztagschulen zu erweitern und eine Strategie zur interkulturellen Öffnung des Bildungssystems zu entwickeln, einschließlich des Ausbaus der interkulturellen Aus- und Fortbildung sowie der Einstellung von Lehrerinnen und Lehrern mit Migrationserfahrungen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind davon überzeugt, dass Menschen, die in Deutschland leben - unabhängig vom Aufenthaltsstatus - beim Zugang zu Bildung, Beschäftigung und Sozialleistungen nicht benachteiligt werden dürfen. Die aufenthaltsrechtlichen Integrationshemmnisse müssen abgeschafft werden. Erforderlich sind insbesondere

- eine Bleiberechtsregelung für alle langjährig geduldeten Flüchtlinge, die sich ausschließlich an der Aufenthaltsdauer orientiert;
- die Abschaffung der unterschiedlichen Behandlung beim Zugang zu sozialen Leistungen, einschließlich des Rechts auf vorschulische Bildung sowie zu SGB II geförderter beruflicher Qualifizierung;
- ein gleichrangiger Zugang zu beruflicher Ausbildung und Beschäftigung für alle rechtmäßig in Deutschland lebenden ausländischen Staatsangehörigen nach einem Jahr Aufenthalt;
- und die Abschaffung der Optionsregelung für die doppelte Staatsbürgerschaft. Jedes Jahr sind hiervon 3.000 junge Erwachsene betroffen, die hier aufgewachsen sind, oftmals nur deutsch sprechen und aufgrund dieser Regelung von Abschiebung bedroht sind.

Das gewerkschaftliche Migrationskonzept

Die Migrations- und Einwanderungspolitik kann heute kaum noch national gestaltet werden. Diese Einschätzung teilen die Gewerkschaften gemeinsam mit der Mehrheit der deutschen Bevölkerung. Nach verschiedenen Erhebungen des Eurobarometers ist die Mehrheit der Deutschen der Auffassung, dass die Entscheidungen zur Einwanderungspolitik gemeinsam auf der europäischen Ebene zu treffen sind. Die künftige Einwanderungspolitik darf nicht nur als Summe einzelner nationaler Regelungen für bestimmte Berufe oder Gruppen gestaltet werden. Die Öffnung Deutschlands für Zu- und Einwanderung kann nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn sie verbunden ist mit einer Politik, die die Leistungen der Migrantinnen und Migranten anerkennt und die kulturelle Vielfalt als Vorteil für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung insgesamt begreift.

Ein Konzept zur gestaltenden Erwerbstätigenzuwanderung darf die Frage des Arbeitsmarktzugangs von Drittstaatsangehörigen, die bereits im Inland wohnen, nicht ausblenden. Neben den ökonomischen Folgen der Ausgrenzung beispielsweise von geduldeten Flüchtlingen besteht auch eine menschenrechtliche Anforderung zur Partizipation im Arbeitsleben. Auch wenn die Gruppe der Geduldeten nicht zur klassischen Gewerkschaftsklientel gehört, so hat der DGB bei der Änderung des

Zuwanderungsgesetzes gefordert, dass geduldete Drittstaatsangehörige einen Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten müssen. Die Öffnung des Arbeitsmarktes für Zuwanderung ist ohne gleichzeitigen gleichrangigen Arbeitsmarktzugang – unabhängig vom Aufenthaltsstatus – nicht akzeptabel.

Die Gewerkschaften halten zwar die Förderung von Zuwanderung zum Beispiel bei Hochqualifizierten für sinnvoll. Aber die Qualifizierung der Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund, die in Deutschland leben und arbeiten, muss Vorrang haben. Zuwanderung darf nicht von Unternehmen dazu benutzt werden, den Konkurrenzdruck auf Arbeitsbedingungen und Entgelte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erhöhen.

Viele Vorschläge zur Förderung und Steuerung von Zuwanderung unterstützen die Gewerkschaften. Dazu gehört an erster Stelle eine allgemeine „Willkommenskultur“. Die Einwanderung muss solidarisch gestaltet werden. Zur Steuerung ist ein Punktesystem sinnvoll, wie es sich auch in anderen Ländern bewährt hat. Es sollte allerdings auch soziale Aspekte beinhalten und regelmäßig auf seine Wirksamkeit überprüft werden. Deutschland ist ein Einwanderungsland, dennoch sind die Chancen zur ökonomischen und gesellschaftlichen Teilhabe ungleich verteilt. Die politische Partizipation, und insbesondere die Beteiligung an Wahlen sind nur eingeschränkt möglich.

Der DGB ist überzeugt, dass die mit dem demografischen Wandel verbundenen Herausforderungen Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Steigerung der Attraktivität Deutschlands für qualifizierte Zuwanderung aus der Europäischen Union und aus Drittstaaten erfordern. Der DGB fordert deshalb eine grundlegende Veränderung des Zuwanderungs- und Aufenthaltsrechts, die folgende Zielsetzungen erfüllen muss:

1. Die Verhinderung von Lohndumping und ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen, durch Beschränkung prekärer Beschäftigungsformen, wie zum Beispiel grenzüberschreitender Leiharbeit, muss garantiert sein.
2. Zur Ausschöpfung inländischer Potenziale müssen alle in Deutschland lebenden Drittstaatsangehörigen, deren Aufenthalt in Deutschland gestattet, geduldet oder erlaubt ist, einen Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten.

3. Ein Wechsel des Aufenthaltszwecks und die Möglichkeit der Aufenthaltsverfestigung muss allen Gruppen eingeräumt werden.
4. Ein Punktesystem zur Sicherung des Arbeitskräftepotenzials muss eingeführt werden.
5. Eine Wiederkehroption für alle ausländischen Staatsangehörigen, die zur
6. Beschäftigung, Ausbildung oder aus familiären Gründen ihren Aufenthalt in Deutschland unterbrechen mussten, muss eingeführt werden.
7. Die Aufenthaltsrechte von langjährig in Deutschland lebenden Drittstaatsangehörigen muss an die Rechte der EU-Bürgerinnen und EU-Bürger angeglichen werden.
8. Die Familienzusammenführung bei der Aufnahme von Flüchtlingen muss verbessert werden.

Solidarität und Globalisierung

Gewerkschaften, wie die gesamte Arbeiterbewegung, sind aus einer internationalistischen Tradition entstanden. Vor 150 Jahren, im Zeitalter des beginnenden extremen Nationalismus, konnten sich Arbeiterinnen und Arbeiter über die Grenzen hinweg einfacher solidarisieren als sich das Kapital international verflechten konnte. Inzwischen haben sich diese Verhältnisse massiv umgekehrt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zum „Standort“-spielball des Kapitals geworden und werden so über Grenzen hinweg gegeneinander ausgespielt. Diese Strategie wirkt umso nachhaltiger, umso weniger internationale Regelungen dem Handeln der Unternehmen Grenzen setzen. Die Gewerkschaften können dieser offensiven Kapitalpraxis, gestützt vom radikalen Marktliberalismus, nur begrenzt etwas entgegensetzen. Deutlich wird das fehlende Gleichgewicht an den Lobbyingstrukturen vor internationalen Organisationen – dort sind die Arbeitnehmerorganisationen häufig in einem Verhältnis von 1:100 gegenüber der Kapitaleseite vertreten.

Gerade bei internationalen Konzernen, wie kürzlich bei Opel, treten die Spaltungsstrategien zutage, wenn Beschäftigte aus England gegen Beschäftigte aus NRW in Stellung gebracht werden, bei Fragen, welches Werk wie viele Stellen abbauen soll. Die Gewerkschaften haben in solchen Fällen eine doppelte Aufgabe: Sie müssen einerseits die besten Verhandlungsergebnisse für die zu vertretenden Mitglieder vor Ort erzielen und andererseits Aufklärungsarbeit leisten und die Solidarität unter den

Beschäftigten auch über die Grenzen hinaus stärken. Letztlich müssen sie die Scherben der Spaltungsaktionen der Konzernleitung wieder auffegen. Das hat kürzlich bei Opel relativ gut geklappt.

Grundsätzlich stellt sich die Frage, ob es nicht völlig antiquiert und falsch ist, den Begriff der Solidarität zwischen betrieblicher, nationaler und internationaler Solidarität zu differenzieren. Man tut es schließlich auch nicht bei Menschenrechten und dass diese humanistischen Prinzipien global gelten, sollte an dieser Stelle auch nicht extra erwähnt werden. Gerade wenn wir Solidarität so generell fassen, für Menschen mit anderer Staatsangehörigkeit ebenso wie für Menschen mit illegalem Status, als auch für Kolleginnen und Kollegen in Griechenland und an der eigenen Werkbank, dann hat Solidarität auch etwas mit Empathie und Einfühlungsvermögen zu tun. Vorurteile werden wir allerdings nicht mit der Propagierung von Solidarität bekämpfen können. Das geschieht allein über Aufklärung, und die betreiben letztlich die Gewerkschaften in den Betrieben, auf der Straße und gegenüber der Politik.

Kai Lindemann: Ausbildung zum Industriekaufmann, Studium der Politikwissenschaften, 2005 Promotion über "Politische Korruption", 2003 - 2008 Gewerkschaftssekretär beim DGB Bezirk Berlin-Brandenburg, seit 2008 beim DGB Bundesvorstand, Grundsatzabteilung.

Torben Krings

EU-Osterweiterung und Arbeitsmobilität: Neue Herausforderungen für Gewerkschaften

Die EU-Osterweiterung hat zu einer neuen Welle der Arbeitsmobilität in Europa geführt. Seit den beiden Erweiterungsrounden 2004 und 2007 sind über drei Millionen Menschen aus den neuen Mitgliedsstaaten (NMS) in die „alten“ EU-Mitgliedsstaaten gewandert (EU Kommission 2011: 279). Diese Migration hat eine Nachfrage nach Arbeitskräften für sowohl qualifizierte als auch geringer qualifizierte Tätigkeiten in den EU-15-Ländern bedient. Gleichzeitig war sie aber auch von Sorgen über Lohn- und Sozialdumping begleitet. Dieser Beitrag untersucht, wie Gewerkschaften in Deutschland, Österreich, Großbritannien und Irland auf diese Arbeitsmobilität reagiert haben. Es wird gezeigt, dass Gewerkschaften trotz ähnlicher Herausforderungen unterschiedliche Haltungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit einnahmen. Während Gewerkschaften in den ersten beiden Ländern Übergangsfristen für mobile Arbeitnehmer_innen unterstützten, argumentierten insbesondere britische Gewerkschaften, dass Arbeitsstandards besser durch die Implementierung von Arbeitnehmerrechten und die Organisation von Migrant_innen geschützt werden. Bevor näher auf diese Unterschiede eingegangen wird, wird zuerst ein kurzer Überblick über das Ausmaß und die Arbeitsmarkteffekte der jüngsten Ost-West-Wanderungsbewegungen gegeben.

Arbeitsmobilität seit der EU-Osterweiterung

Mit der Osterweiterung 2004 wurde die bisher größte Erweiterungsrunde in der Geschichte der EU unternommen. Zehn Beitrittsländer, darunter acht ehemalige staatssozialistische Länder aus Mittel- und Osteuropa (MOE) traten der EU bei. Auf diese Erweiterung folgte 2007 der Beitritt von Bulgarien und Rumänien. Durch diese beiden Erweiterungsrounden erhöhte sich die soziale und ökonomische Ungleichheit innerhalb der EU beträchtlich: Das Pro-Kopf-Einkommen in den acht 2004-Beitrittsländern entsprach zu Beginn des 21. Jahrhunderts nur 45 Prozent des damaligen EU-15-Durchschnitts in Kaufkraftparitäten, im Fall von Bulgarien und Rumänien gar nur einem Drittel (Europäische Kommission 2008: 124; Krings 2009: 52).

Da angesichts dieser Unterschiede Sorge vor Verwerfungen im Arbeitsmarkt bestand, schränkten die meisten EU-15-Länder den Arbeitsmarktzugang für die neuen EU-Bürger_innen aus MOE für bis zu sieben Jahre ein. Solche „Übergangsregelungen“ wurden auch schon bei der „Süd“-Erweiterung in den 1980er Jahren erlassen, als Griechenland, Portugal und Spanien der damaligen Europäischen Gemeinschaft beitraten (Kvist 2004).

Die einzigen Länder, die 2004 ihren Arbeitsmarkt öffneten, waren Großbritannien, Irland und Schweden. Die Migrationserfahrungen dieser Länder waren allerdings sehr unterschiedlich. Während die Zuwanderung nach Schweden ein überschaubares Ausmaß annahm, erlebten Großbritannien und Irland eine Massenzuwanderung. Seit 2004 wanderte eine Millionen Bürger_innen aus den NMS, vor allem aus Polen, nach Großbritannien. Im Verhältnis zur Bevölkerungsgröße erlebte Irland eine noch größere Zuwanderung: Seit der EU-Osterweiterung zogen annähernd eine halbe Million Bürger_innen aus den NMS auf die Grüne Insel (Krings et al. 2013).¹ Die hauptsächliche Dynamik für diese Massenzuwanderung war ein boomender und offener Arbeitsmarkt in beiden Ländern in Kombination mit der englischen Sprache, die insbesondere für jüngere und besser qualifizierte NMS-Migrant_innen einen *pull*-Faktor darstellte (Tamas/Münz 2006).

Trotz der Übergangsregelungen erlebten Deutschland und Österreich einen Anstieg der Zuwanderung aus den NMS. In Deutschland stieg die Anzahl der Bürger_Innen aus den NMS von 553.000 im Jahr 2004 auf 811.000 im Jahr 2010, während sie sich in Österreich im selben Zeitraum von 96.000 auf 151.000 erhöhte (EU Kommission 2011: 250). Während die Zahl der Saisonarbeitskräfte aus den NMS in diesem Zeitraum relativ konstant blieb, stieg die Zahl der Arbeitserlaubnisse für qualifizierte Tätigkeiten. Auch nahm die Anzahl der gewerblichen Anmeldungen aus den NMS in beiden Ländern stark zu, was vermuten lässt, dass es sich hier häufig um eine Scheinselbstständigkeit handelt, um die Übergangsfristen zu umgehen (Tamas/Münz 2006; Völpel 2011).

Die Arbeitsmarkteffekte innereuropäische Migration

Was waren die Arbeitsmarkteffekte dieser innereuropäischen Mobilität? Haben sich Befürchtungen von Lohn- und Sozialdumping bestätigt? Grundsätzlich kommen die meisten makroökonomisch orientierten Studien zu dem Ergebnis, dass gesamtwirt-

schaftlich betrachtet Arbeitsmobilität aus den NMS zu keinen größeren Verwerfungen auf den europäischen Arbeitsmärkten geführt hat (zum Beispiel Europäische Kommission 2011; Holland et al. 2011). Auch wenn bei solchen Studien berücksichtigt werden muss, dass die Situation einzelner Berufsgruppen, Branchen oder lokaler Arbeitsmärkte nur begrenzt erfasst wird, gibt es keine eindeutigen Belege dafür, dass sich diese Migration negativ auf die Arbeitslosigkeit oder das Lohnniveau der inländischen Arbeitnehmer_innen ausgewirkt hat.

Allerdings hat es im Bereich der transnationalen Entsendearbeit einige Kontroversen und Arbeitskonflikte gegeben, die sich um die Frage der Entlohnung entsandter Arbeitnehmer_innen aus den NMS drehten. Dabei hat es insbesondere in der Bauwirtschaft und in der fleischverarbeitenden Industrie Vorfälle von Lohndumping gegeben (Bosch/Weinkopf 2013). Speziell Gewerkschaften aus den „alten“ EU-15- Mitgliedsstaaten haben in diesem Zusammenhang immer die Einhaltung lokaler Tarifverträge gefordert. Wie aber sahen deren Reaktionen allgemein auf Arbeitsmobilität aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten aus?

Deutsche und österreichische Gewerkschaften: Die Forderung nach Übergangsfristen

Grundsätzlich haben Gewerkschaften ein ambivalentes Verhältnis zu Arbeitsmigration, welches auf einem „Kontinuum von Exklusion zu Inklusion“ (Kahmann 2006: 186) angeordnet werden kann. Dies zeigte sich auch bei der Frage der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Zusammenhang mit der EU-Osterweiterung. Während die meisten Gewerkschaftsbewegungen die Erweiterung unterstützten, schieden sich an der Frage, ob ein freier Arbeitsmarktzugang vom ersten Tag an gewährt werden sollte, die Geister. Während der Europäische Gewerkschaftsbund die Arbeitnehmerfreizügigkeit „auf Grundlage des Prinzips gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ (EGB 2005) unterstützte, forderten insbesondere Gewerkschaften in Deutschland und Österreich die Einführung von Übergangsfristen. Dies wurde unter anderem mit der geografischen Nähe und erheblichen Lohn- und Sozialunterschieden zwischen den alten und den neuen Mitgliedsländern begründet (DGB 2001; ÖGB 2005). Dabei betonten Gewerkschaftsvertreter_innen insbesondere in Deutschland, wo durchaus eine gewerkschaftliche Tradition der Inklusion in Bezug auf Arbeitsmigration existiert (Penninx/Roosblad

2000), dass ihre Unterstützung für Übergangsregelungen nicht als „Anti-Zuwanderungs“-Haltung zu interpretieren sei:

"Die IG Metall hat sich ja nicht gegen Zuwanderung an sich (gewandt)...Die IG Metall hat sich schlicht und einfach dagegen gewandt, dass (durch) Billiglohnkonkurrenz unsere Tarifverträge hier in Deutschland unter Druck geraten, wenn Menschen aus anderen Ländern hier zu Minimallohnen eingesetzt werden." (Interview IG Metall, 2006)²

Auch wurde argumentiert, dass es sich bei der Debatte um Verdrängung und Lohndumping nicht unbedingt um einen Gegensatz zwischen einheimischen und ausländischen Arbeitnehmer_innen handelt: „Wo es um einfache Arbeiten und Dienstleistungen geht, sind insbesondere hier langjährig ansässige Migranten betroffen...es werden nämlich weniger in Führungsstriche „Deutsche“ verdrängt, sondern in ganz hohem Maße langjährig hier arbeitende Migranten“ (Interview Verdi, 2006). Solche Aussagen sind nicht immer leicht zu verifizieren, und es kann nicht ausgeschlossen werden, dass ein Verweis auf die Situation langjährig ansässiger Migrant_innen auch den Vorwurf entkräften soll, man sei „ausländerfeindlich“. Allerdings gibt es tatsächlich einige Evidenzen, die darauf hindeuten, dass alteingesessene Migrant_innen von Neuzuwanderung mehr betroffen sind als einheimische Arbeitnehmer_innen, da sie häufig um die gleichen Stellen im Niedriglohnssektor konkurrieren (Baas et al. 2010).

Übergangsfristen und prekäre Dienstleistungsmobilität

Eine besondere Sorge bestand bei deutschen und österreichischen Gewerkschaften vor den Folgen der transnationalen Entsendearbeit. Im Rahmen dieser Dienstleistungsmobilität kam es in den 1990er Jahren zu Verdrängungseffekten in der deutschen Bauindustrie, als Baufirmen aus Kostengründen zusehends auf ausländische Entsendefirmen zurückgriffen (Hunger 2000). Auf Grund dieser Erfahrung waren die IG BAU ebenso wie ihr österreichisches Pendant, die Gewerkschaft Bau-Holz, entschiedene Verfechter von Übergangsregelungen, um die Dienstleistungsmobilität auf dem Bau einzuschränken: „Gewerkschaften (sollten) prekäre Entsendearbeit als Form bekämpfen...Wir sollten einen klaren Trennstrich ziehen zwischen individueller Migration und unerwünschter Entsendearbeit zu Auslandsbedingungen“ (Interview IG BAU, 2006).³

Allerdings erscheint es fraglich, ob prekäre Formen der Arbeitsmobilität effektiv durch Übergangsregelungen verhindert werden konnten. Wie schon erwähnt, stieg seit der EU-Osterweiterung die Anzahl der Ein-Personen-Unternehmen aus den NMS stark an, was vermutlich eine alternative Strategie von mobilen Arbeitnehmer_innen darstellt, um Zugang zum deutschen und österreichischen Arbeitsmarkt zu erlangen. Letztendlich ist Ost-West-Migration nachfrage- und netzwerkgesteuert, so dass möglicherweise ein unbeabsichtigter Effekt der Übergangsfristen war, dass ein Teil der Migrant_innen in die Irregularität gedrängt wurde:

"Es gibt eine große Zahl von illegal tätigen Leuten, d.h. besonders im Pflegebereich...auch im Baubereich eine große Dunkelziffer von illegalen Arbeitnehmern. Das heißt, dass mit der Strategie, denen einfach mit Restriktionen zu begegnen in dieser Übergangsphase, dass die nicht ganz aufgeht, weil sich einfach im Untergrund ein Schwarzmarkt entwickelt." (Interview, Österreichischer Gewerkschaftsbund, 2006)

Dennoch überwiegt bei den Gewerkschaften in beiden Ländern die Einschätzung, dass die Übergangsfristen notwendig waren, um den Arbeitsmarkt zu schützen. Dementsprechend wurden auch entsprechende Regelungen für den EU-Beitritt von Bulgarien und Rumänien 2007 als auch im Hinblick auf die EU-Mitgliedschaft von Kroatien 2013 gefordert (DGB 2012).

Transnationale Ansätze und Kooperation

Gleichzeitig intensivierten Gewerkschaften ihre Kooperation mit Gewerkschaften aus den NMS, um Vorbereitungen für einen gemeinsamen europäischen Arbeitsmarkt zu treffen und den transnationalen Dialog zu stärken. Dies geschah in Projekten wie dem Interregionalen Gewerkschaftsrat Elbe-Neiße² oder dem Interregionalen Gewerkschaftsrat Burgenland – Westungarn³, welche auch bessere Bedingungen für grenznahe Arbeitsmobilität schaffen sollten. Zudem initiierte der Deutsche Gewerkschaftsbund

² <http://www.igr-elbe-neisse.org/>

³ <http://www.igr.at/index.php>

das Projekt „Faire Mobilität“⁴, um die Beratungsangebote für mobile Arbeitnehmer_innen aus den NMS in Deutschland zu verbessern.

Es bleibt aber ein „Dilemma“ (Penninx/Roosblad 2000) für Gewerkschaften, dass diese auf Inklusion ausgerichteten Initiativen in einem Spannungsverhältnis zu ihrer bisherigen Unterstützung für Übergangsfristen stehen. Zwar haben insbesondere die Bemühungen von deutschen Gewerkschaften zugenommen, NMS-Migrant_innen zu unterstützen und auch gewerkschaftlich zu organisieren. Es dürfte aber nach einer jahrelangen Politik, die eher auf Abschottung ausgerichtet war, nicht leicht sein, diese mobilen Arbeitnehmer_innen davon zu überzeugen, dass Gewerkschaften auch ihre Interessensvertretungen sind.

Britische und irische Gewerkschaften: Unterstützung für einen offenen Arbeitsmarkt

Anders als deutsche und österreichische Gewerkschaften unterstützten britische und irische Gewerkschaften einen offenen Arbeitsmarkt bei der EU-Osterweiterung 2004. Es bestand weitgehend Einigkeit mit Arbeitgeberverbänden, dass es einen zusätzlichen Bedarf nach Arbeitskräften gab angesichts eines Wirtschaftsbooms und historisch niedriger Arbeitslosigkeit. Auch haben insbesondere britische Gewerkschaften über die Jahre hinweg eine zunehmend inklusivere Haltung gegenüber Migrant_innen eingenommen und restriktive Einwanderungspolitiken kritisiert (Avci/McDonald 2000). In Bezug auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit argumentierte der Dachverband der britischen Gewerkschaften, der Trades Union Congress (TUC), mit einem prinzipiellen Recht auf Bewegungsfreiheit: „Wir wollten keine Übergangsregelungen...Im Allgemeinen sind wir dafür, dass Arbeitnehmer Wahlmöglichkeiten haben, wo sie arbeiten wollen“ (Interview, TUC, 2006).⁴

Diese stärkere Betonung der Rechte von mobilen Arbeitnehmer_innen ist nicht nur in einem normativen Wandel zu sehen, der bei vielen Gewerkschaften zu beobachten ist, sondern auch in dem britischen System der industriellen Beziehungen. Während

⁴ <http://www.faire-mobilitaet.de/>

Gewerkschaften in Deutschland und Österreich immer noch über institutionelle Ressourcen wie Betriebsräte und Flächentarifverträge verfügen, ist die institutionelle Position von Gewerkschaften in Großbritannien zunehmend erodiert. Vor diesem Hintergrund orientieren sich Gewerkschaften zunehmend an einem „organizing unionism“ (Heery et al. 2000), der darauf abzielt, neue Gruppen von Arbeitnehmer_innen zu organisieren, um wieder eine größere Verhandlungsmacht gegenüber der Arbeitgeberseite zu haben. Für solch eine „Organizing“-Strategie wird ein offener Arbeitsmarkt gegenüber Restriktionen bevorzugt. Dementsprechend kritisierte der TUC die Übergangsfristen für Bulgarien und Rumänien 2007:

"Wir glauben, dass die Tür für rumänische und bulgarische Arbeitnehmer sowohl aus prinzipiellen als auch aus pragmatischen Gründen sofort hätte geöffnet werden sollen. Denn wir wissen was passieren wird, viele Arbeitnehmer_innen werden kommen, allerdings nicht als unselbstständig Beschäftigte, was uns immerhin die Chance gegeben hätte, sie zu organisieren, sondern als Selbstständige." (Interview, TUC 2006)

In Irland ist Zuwanderung eine relativ neue Erfahrung für Gewerkschaften. Bis zu Beginn der 1990er Jahre war die „Grüne Insel“ hauptsächlich ein Auswanderungsland. Als Irland dann im Rahmen eines außergewöhnlichen Wirtschaftsbooms eine verstärkte Zuwanderung erfuhr, nahmen irische Gewerkschaften eine relativ offene Haltung gegenüber den Neuankömmlingen ein. Dabei spielte auch die Erinnerung an die eigene Migrationsgeschichte eine Rolle: „Jeder in Irland hat Familienmitglieder, die zur Arbeitssuche ins Ausland gingen, sei es nun nach Großbritannien, Amerika, oder in der jüngeren Vergangenheit nach Europa“ (Interview, Irish Congress of Trade Unions 2006).

In Irland spitzte sich die Debatte über Arbeitsstandards anlässlich eines Arbeitskonfliktes bei „Irish Ferries“ zu, als die einheimische, größtenteils gewerkschaftlich organisierte Belegschaft durch Zeitarbeiter_innen aus den NMS ersetzt wurde. Dies führte zu heftigen politischen Reaktionen und teilweise Ressentiments gegenüber Migrant_innen. Letztendlich konnte die irische Gewerkschaftsbewegung mit dem Slogan „equal rights for all workers“ verhindern, dass die Proteste gegen die Praktiken von Irish Ferries eine „Anti-Zuwanderungs“-Richtung annahmen. Zudem konnte die irische

Gewerkschaftsbewegung im Rahmen des neuen sozialpartnerschaftlichen Abkommens *Towards 2016* die Implementierung neuer legislativer Maßnahmen erreichen, um Arbeitnehmerrechte nicht zuletzt von Migrant_innen besser zu schützen. Dieser Maßnahmenkatalog beinhaltete unter anderem die Schaffung einer neuen Agentur für Arbeitnehmer_innenrechte⁵, die relativ einzigartig in Europa ist.

Britischen Gewerkschaften, denen ähnliche institutionelle Einflusskanäle nicht offen standen, legten ein größeres Gewicht auf die Organisation von Zuwander_innen, eine Strategie, die auch von einzelnen irischen Gewerkschaften wie der Services, Industrial, Professional and Technical Union (SIPTU) verfolgt wurde. Dies umfasste die Rekrutierung von Migrant_innen als „Organizers“ und die verstärkte Kooperation mit Migrantenorganisationen, die teilweise auch Aktivitäten einschlossen, die über den Arbeitsplatz hinausgingen (Fitzgerald 2006). Solche „Organizing“-Strategien sind sicherlich noch nicht flächendeckend bei britischen (und irischen) Gewerkschaften implementiert, aber sie sind Ausdruck davon, dass Migrant_innen mit herkömmlichen gewerkschaftlichen Organisationsstrategien nur schwer zu erreichen sind. Letztendlich verfolgen Gewerkschaften in Großbritannien und Irland Strategien der Inklusion, die auf eine Betonung von Arbeitnehmer_innenrechten und Initiativen zur Organisation von Migrant_innen als „eine alternative Strategie zu Zuwanderungsbeschränkungen“ (Haus 2002: 7) setzen.

Schlussfolgerungen: Gewerkschaften und die Transnationalisierung von Arbeitsmärkten

Im Rahmen der EU-Osterweiterung ist eine neue Dynamik der Arbeitsmobilität in Europa entstanden, die nicht zuletzt für Gewerkschaften neue Herausforderungen darstellt. In diesem Beitrag wurde gezeigt, dass Gewerkschaften in Westeuropa mit unterschiedlichen Strategien der Exklusion und der Inklusion auf diese Migration reagiert haben. Es erscheint aber nicht unwahrscheinlich, dass Strategien der Inklusion in Zukunft an Bedeutung gewinnen werden, nicht zuletzt auch, weil die Übergangsfristen für die 2004-Beitrittsländer 2011 ausliefen, und für Bulgarien und Rumänien im

⁵ <http://www.employmentrights.ie/en/>

Januar 2014 auslaufen werden. Insbesondere jüngere Initiativen vom DGB wie das schon erwähnte Projekt „Faire Mobilität“ oder auch Initiativen wie der Europäische Verein für Wanderarbeiterfragen⁶, die von der IG BAU ausgingen, deuten in diese Richtung. Eine weitere Transnationalisierung gewerkschaftlicher Initiativen und Organisationsversuchen wird die Voraussetzung sein, um zunehmend mobile Arbeitnehmer_innen im vereinten europäischen Arbeitsmarkt zu erreichen.

Anmerkungen

1. Die tatsächliche Anzahl von NMS-Migrant_innen, die in Großbritannien und Irland leben, ist aber geringer. Dies liegt daran, dass Ost-West-Migration häufig einen temporären Charakter hat und von kurzfristigen Aufenthalten und Grenzübertritten geprägt ist (Favell 2008).
2. Dieser Artikel basiert auf 30 qualitativen Interviews, die mit Gewerkschaftsvertreter_innen aus Deutschland, Großbritannien, Irland und Österreich 2006 und 2007 geführt wurden.
3. Grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung für den Bau (als auch für die Gebäudereinigung und die Innendekoration) konnten nur eingeschränkt werden, wenn auch allgemein die Arbeitnehmerfreizügigkeit eingeschränkt ist.
4. Interviewzitate britischer und irischer Gewerkschaftsvertreter_innen wurden ins Deutsche übersetzt.
5. Im Rahmen der Wirtschaftskrise 2008/2009, von der Irland besonders schwer getroffen wurde, ist die irische Sozialpartnerschaft angesichts von Sparmaßnahmen im öffentlichen Sektor, gegen die Gewerkschaften opponierten, faktisch an ihr Ende gekommen. Die vorher beschlossenen Maßnahmen im Bereich von Arbeitnehmerrechten blieben davon aber weitgehend unberührt.

⁶ <http://www.emwu.org/index.php/de/>

Literatur

Avci, G. und McDonald, C. (2000) „Chipping away at the fortress: unions, immigration and the transnational labour market”, *International Migration* 38 (2): 191-213.

Baas, T., Brücker, H. und Hauptmann, A. (2010) „Labour mobility in the enlarged EU: Who wins, who loses?”, in M. Kahanec und K.F. Zimmermann (Hrsg.) *EU Labor Markets After Post-Enlargement Migration*. Berlin: Springer.

Bosch, G. und Weinkopf, C. (2013) „Transnational labour markets and national wage setting systems in the EU”, *Industrial Relations Journal* 44 (1): 2–19.

DGB (2001a) Die Zukunft der Europäischen Union: Osterweiterung, Institutionelle Reformen, Soziale Grundrechte. <http://www.dgb.de/themen/migration/dokumente/osterweitg.pdf>

DGB (2012) Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Anwendung von Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Dienstleistungsfreiheit für Kroatien. <http://www.dgb.de/themen/++co++578f741a-28e7-11e2-afb0-00188b4dc422?k:list=Internationales%20%26%20Europa>

Europäische Kommission (2008) *Employment in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Europäische Kommission (2011) *Employment and Social Developments in Europe*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

EGB (2005) Towards Free Movement of Workers in an Enlarged EU. <http://www.etuc.org/a/1898>

Fitzgerald, I. (2006) *Organising Migrant Workers in Construction: Experience from the North East of England*. Northern TUC: Newcastle upon Tyne.

Haus, L.A. (2002) *Unions, Immigration, and Internationalization: New Challenges and Changing Coalitions in the United States and France*. New York/Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Holland D., Fic, T. Rincon-Aznar, A., Stokes L. und Paluchowski, P. (2011) *Labour Mobility within the EU: The Impact of Enlargement and the Functioning of the Transitional Arrangements*. London: National Institute of Economic and Social Research. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7120&langId=en>

Hunger, U. (2000) „Temporary transnational labour migration in an integrating Europe and the challenge to the German Welfare State”, in Bommes, M. und Geddes, A. (Hrsg.) *Immigration and Welfare: Challenging the Boundaries of the Welfare State*. London: Routledge.

Kahmann, M. (2006) „The posting of workers in the German construction industry: responses and problems of trade union action”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 12 (2): 183-196.

Krings, T. (2009) „A race to the bottom? Trade unions, EU enlargement and the free movement of labour”, *European Journal of Industrial Relations*, 15 (1): 49-69.

Krings, T., Moriarty, E., Wickham, J., Bobek, A. und Salamońska, J. (2013) *New Mobilities in Europe: Polish Migration to Ireland Post-2004*. Manchester: Manchester University Press.

Kvist, J. (2004) „Does EU enlargement start a race to the bottom? Strategic interaction among EU member states in social policy“, *Journal of European Social Policy*, 14(3): 301-316.

ÖGB (2005) *EU-Erweiterung – Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt: Position des ÖGB zur Überprüfung der Übergangsregelungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie für einige geschützte Sektoren im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit*. Wien: ÖGB.

Penninx, R. and Roosblad, J. (Hrsg.) (2000) *Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe, 1960-1993: A Comparative Study of the Attitudes and Actions of the Trade Unions in Seven West European Countries*. Oxford: Berghahn Books.

Tamas, K. und Münz, R. (2006) *Labour Migrants Unbound? EU Enlargement, Transitional Measures and Labour Market Effects*. Stockholm: Institute for Future Studies.

Völpel, E. (2011) „Osteuropäische Arbeiter in Deutschland: Ausgebeutet, dann betrogen“, *Die Tageszeitung*, 14.10.2011.

Dr. Torben Krings arbeitet als Assistenzprofessor am Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz. Seine Forschungsschwerpunkte sind Migration, Mobilität, Wandel der Arbeit, Industrielle Beziehungen und Europäische Gesellschaften.

Oğuz Lüle

Zivilcourage in München am Beispiel des „Kulturzentrum Wörthhof“

„Man geht irgendwohin, aber man nimmt das Gedankengut mit“

2007 wurde das freie Kulturzentrum Wörthhof durch Oğuz Lüle gegründet, um ungerecht behandelte Menschen zu unterstützen. Inzwischen besuchen etwa 90 Kinder die Ballettkurse und 110 Erwachsene kommen zu den Kursen Capoeira, Yoga, Pilates, Gesang usw.

Wir haben einen Flohmarktladen eröffnet, um das freie Kulturzentrum zu finanzieren. Dadurch sind wir unabhängig von Trägern. Um mich zusätzlich noch über Wasser zu halten, fahre ich dazu noch Taxi drei mal in der Woche. Um gegen die Ungerechtigkeiten in diesem Land zu kämpfen, haben wir die „Initiative für Zivilcourage“ ins Leben gerufen.

Die Geschichte einer schamlosen Abschiebung eines türkischen Arbeiters, mit der vor sechs Jahren alles begann

2007 kam ein Werksvertragsarbeiter (C.A.) aus der Türkei zu Oğuz Lüle. Wie er zu mir kam, war sehr interessant. Die Firma, bei der er in Deutschland beschäftigt war, hatte ihren Sitz in Istanbul und wollte, dass er nach Istanbul fliegt, also hat sie für ihn das Flugticket gekauft und ihn zum Flughafen "Franz Josef Strauß" gefahren. Man hatte ihm in Istanbul pro Stunde 5,00 Euro versprochen. Er hat aber einen Vertrag unterschrieben, in dem er laut Vertrag 12,40 Euro pro Stunde erhalten sollte. Aber trotzdem hat man ihm gesagt, dass er in München 5,00 Euro pro Stunde bekommt. Er hat etwa 50 Bescheinigungen unterschrieben. Als er diese lesen wollte, hat man ihm gesagt: „Willst du nach München oder nicht?“ Daraufhin hat er alles unterschrieben.

Was er unterschrieben hat:

- ein Schreiben, dass er bei der Firma kündigt (ohne Datum);
- einen Schuldschein, dass er bei der Firma 10.000 Euro bekommen hat;

- ein Dokument, dass die Firma für ihn ein Bankkonto eröffnet und wenn es nötig ist, dass diese Firma ein Darlehen bekommt;
- eine Generalvollmacht.

Wir haben diese Vollmacht übersetzt, es zeigt, mit welchen Methoden diese Firmen arbeiten, und Regierungsbeschlüsse unterstützen sie.

„Hiermit wird der Sohn des E.,A.Y., geboren 05.06.1970 und/ oder der Sohn des B.,S.S., geboren am 20.07.1973, allein und einzelmächtigt innerhalb der Grenzen der Republik Türkei, Kreis und des S.S.K. sowie im Ausland, mich zu vertreten, Bescheinigungen erstellen zu lassen sowie bei allen inländischen und ausländischen Banken und Filialen im In- und Ausland Devisenkonten und TL.- Konten in beliebiger Anzahl zu eröffnen und wieder zu löschen, und hierfür erforderliche Zustellungen entgegenzunehmen, gesetzlich erforderliche Erklärungen abzugeben und zu unterschreiben. Unterschrift vom Auftraggeber“.

Es gab noch viele andere Bestätigungen, die C.A unterschrieb.

Am Flughafen sagte C.A. zu den Mitarbeitern, dass er zur Toilette gehen möchte. Er nutzte diese Gelegenheit und ging weg. Aber die Toilette war nicht der Grund, er wollte weglaufen, was er dann auch getan hat. Am Flughafen „Franz Josef Strauß“ sieht er die Taxifahrer am Bereich A, die Karten gespielt haben, während sie in der Warteschlange gewartet haben.

Herr C.A. kommt zu diesen Taxifahrern und erzählt, was mit ihm passiert ist. Auf seine Erzählung hin gibt ihm ein Taxifahrer namens Bülent eine Antwort: „Dir kann nur Oğuz Lüle helfen, seine Adresse ist Wörthstraße 10 in der Nähe vom Ostbahnhof.“ Auf diese Weise kam er zu mir. Schließlich besorgten wir ihm auch eine Übernachtungsmöglichkeit.

Wir haben dann bei der Sozialkasse Bau angerufen, welche uns mitteilte, dass er die Firma beauftragt hatte, die Gelder für ihn zu kassieren, was nicht stimmte. Wir haben

oder besser gesagt er hatte einen Antrag geschrieben, dass die Sozialkasse Bau nicht dieser Firma, sondern ihm die Gelder direkt zahlen soll. Dann hat er ein paar Tausend Euro bekommen.

Wir haben die Firma beim Arbeitsgericht angeklagt, woraufhin wir die Klage verloren haben. Danach sollten wir zum Landesarbeitsgericht gehen. Dies hat jedoch der Anwalt abgelehnt. Also kehrte C.A. in die Türkei zurück, für den wir uns weiterhin gekümmert haben. Er hatte mir erzählt, dass er Steuerzahlungen vom Finanzamt zurückbekommt. Daraufhin habe ich beim Finanzamt gefragt, ob es stimme, was er mir erzählte. Wir haben einen Antrag beim Finanzamt gestellt, dass ihm die zustehenden Gelder direkt bezahlt werden. Die korrekte Summe wusste er nicht genau. Aber er hat mit unserer Hilfe vom Finanzamt München 2900 Euro zurückbekommen. Diesen Betrag hätte sonst die Firma kassiert. Dazu kommt, dass er einige Tausend Euro bekommen hat von der Kasse für den Bau (SOKA BAU-Wiesbaden). Danach kamen zwei Werksvertragsarbeiter zu mir, später 40 weitere Arbeiter.

Prozesse und Bestechungsversuche

Ich habe einen der Arbeiter an die Münchner Rechtsanwältin Nihal Ulusan vermittelt. Sie übernahm dann für ihn und seinen Cousin das Mandat – beide waren sehr verunsichert, ihnen wurde der Mindestlohn nicht gezahlt.

Kurz darauf wandte sich ein weiterer Arbeiter an Frau Ulusan. Er und seine rund 20 Kollegen waren seinerzeit beim Hauptzollamt FKS zur Zeugenaussage. Sie bekamen ebenfalls seit Monaten keinen Lohn und suchten anwaltliche Vertretung. Frau Ulusan übernahm die Mandate, sie führte Gespräche, stellte die nötigen Unterlagen zusammen, ließ sich Vollmachten geben und es wurden Anträge auf Prozesskostenhilfe gestellt.

Offenbar sprach sich dies unter den Arbeitnehmern der Firma rum, denn kurz darauf erhielt Frau Ulusan Anrufe aus der Türkei, so dass sie Mitte Februar 2009 44 Arbeitnehmer desselben türkischen Subunternehmens bei demselben deutschen Generalunternehmer hatte. Sie versuchte sowohl mit dem türkischen Subunternehmen als auch mit dem deutschen Generalunternehmen eine außergerichtliche Einigung zu erzielen, aber ohne Erfolg. Gleichzeitig versuchte der Rechtsanwalt der türkischen Firma, sie zur

Aufgabe des Verfahrens zu „überreden“, sie würde dafür „angemessen honoriert“. Nachdem der Versuch einer außergerichtlichen Einigung scheiterte, reichte Frau Ulusan dann 44 Klagen beim zuständigen Arbeitsgericht München ein. Alle Klagen endeten mit einem Erfolg, nur vier Klagen wurden abgewiesen, weil Frau Ulusan für diese Arbeitnehmer keine Originalvollmachten vorlegen konnte, sondern nur Faxe. Diese vier Arbeitnehmer wurden in der Zwischenzeit in der Türkei mit Gerichtsvollziehern vor der Tür derart eingeschüchtert, dass sie sich nicht mehr traute, die Originalvollmachten nachzureichen. Zwei haben dann auf Grund des Drucks die Klagen zurückgezogen.

Die türkische Firma hat dann gegen die gegen sie ergangenen Urteile des Arbeitsgerichts Berufung vor dem Landesarbeitsgericht München erhoben, die allesamt entweder abgewiesen oder auf richterlichen Hinweis, mangels Erfolgsaussichten, von der türkischen Firma wieder zurückgenommen wurden. Auf Basis der Urteile und der mit dem deutschen Generalunternehmen getroffenen Vereinbarungen hat dieses dann die geschuldeten Nettobeträge an alle obsiegenden Kläger - über die Kanzlei von Frau Ulusan - ausgezahlt.

Der Anwalt von dieser Firma hatte auch versucht mit Oğuz Lüle zu reden. Anfang Januar 2009 informierte mich ein Kommunalpolitiker, dass der Rechtsanwalt M.H. mit mir sprechen möchte und ihn gebeten hätte, mit mir ein Treffen zu arrangieren. Bei dem ca. Mitte Januar 2009 vereinbarten Treffen sprachen wir zu dritt über die Beschwerden der Mitarbeiter der Firma. RA M.H. berichtete über die Beschlagnahme von 3 Millionen Euro der Firma. Auf meine Erwiderung, dass dies eben nur dran liegen kann, dass die Arbeiter das vereinbarte Entgelt nicht erhalten haben, sagte er, dass er keine Kenntnis davon gehabt hätte, dass die Arbeiter nicht bezahlt wurden. Wir haben offen darüber gesprochen, über die in Istanbul versprochenen Gelder. Ich nannte ihm aus der Vergangenheit das Beispiel des Herrn C.A. aus dem Jahr 2006. Auch sagte ich, dass die Arbeiter doch keine Veranlassung hätten, gegen die Firma vorzugehen, wenn sie zumindest ihre mündlich vereinbarten 5 Euro pro Stunde erhalten hätten. Ich äußerte die Vermutung, dass das Problem auch bei den Geldverteilern der Firma liegen könnte, die möglicherweise auch teilweise Geld einstecken und bei den Arbeitern letztlich auch weniger als zum Beispiel 5 Euro pro Stunde ankommt.

Im weiteren Verlauf des Gesprächs äußerte sich Herr M.H. dann betreffend Mindestlöhne von 12,40 Euro auch dahingehend, dass diese Zahlung nur bei direkter Beauftragung durch die Landeshauptstadt München möglich sein könnte, nicht jedoch – wie im Fall der Firma – als Subunternehmen im 5. Glied.

Dann lenkte RA M.H. das Gespräch auf das von mir betriebene Kulturzentrum und sagte wortwörtlich: *„Herr Lüle, Sie machen da eine gute Sache. Wir könnten uns mit einer Spende erkenntlich zeigen. Wir könnten auch andere türkische Unternehmen dazu bewegen, Ihnen Spenden zukommen lassen.“*

Ich erwiderte: *„Dann sollten wir aber eine Pressekonferenz machen, in der Sie Ihre Spende begründen. Aber bezahlen Sie vorher an C.A. seine ausstehenden 8.000 Euro Lohn aus. Dann schauen wir weiter. Und ich könnte versuchen eine Tagung zu dieser Problematik der Auftragsvergabe möglich zu machen.“*

Das waren die wesentlichen besprochenen Punkte. Nach Beendigung des Gesprächs und nachdem der RA M.H. weg war, fragte ich den Kommunalpolitiker hinsichtlich der angebotenen Spende seitens RA M.H.: *„Er wollte mich doch bestechen, oder?“*

Dieser erwiderte: *„Ja, ja und ich bin froh, dass du darauf nicht eingegangen bist und klar die Sache der Arbeiter vertrittst. Ich bin nicht eingeschritten, weil du die Sache ganz klar abgewiesen hast.“*

Nach diesem Gespräch mit dem Rechtsanwalt M.H. bekam ich Anrufe: *„Wir werden dich zusammenflicken. Liebst du das Leben?“* Einmal habe ich im Display gesehen, dass dieser Anruf aus Istanbul kam. Andere Anrufe waren als unbekannt angezeigt. Später dann habe ich eine schriftliche Bestätigung gesehen. Das war die Antwort, dass ich seine Bestechungsversuche abgelehnt habe. Ein Teil dieses Schreibens ist wie unten:

„Später hat Oğuz Lüle uns gesagt, für den Fall, dass wir gegen die Firma klagen, würde er dafür sorgen, dass wir zwischen 15.000 und 25.000 Euro verdienen. Er würde für uns Aufenthaltsgenehmigungen besorgen und andere Arbeitsstellen finden. Die Höhe des Geldbe-

trags war für uns so verlockend, dass wir auf den Namen der Rechtsanwältin Nihal Ulusan in Deutsch vorbereiteten Vollmachten unterschrieben und die Vollmacht an Frau Ulusan ausgehändigt haben.“

Dieser Arbeiter hat die Klage nicht zurückgenommen. Er hat auch die Klage gewonnen. Natürlich haben wir ihn angerufen und gefragt, wie es zu dieser schriftlichen Bestätigung kam. Er hat uns erzählt, dass die Firmenanwälte mit dem Gerichtsvollzieher bei ihm zu Hause waren. Wenn er nicht unterschrieben hätte, hätten sie alle Möbel aus seiner Wohnung weggenommen. Diese Bestätigung haben die Anwälte der Firma bei allen Klagen eingereicht. Aber, wie bereits gesagt, Frau Ulusan hat alle Klagen beim Arbeitsgericht gewonnen, außer jene, bei denen ihr keine Originalvollmachten vorlagen beziehungsweise bei denen die Arbeitnehmer die Klage auf Grund des auf sie ausgeübten Drucks zurückgenommen haben.

Was wir bei der Sache mit C.A. erfahren haben, erzählten wir allen Arbeitern, auch im Hinblick auf das Finanzamt und die Sozialkasse Bau (SOKA BAU-Wiesbaden). Zwei Arbeiter waren MHPler, das ist so zu verstehen: MHP ist ähnlich wie die NPD. Obwohl sie Mitglieder dieser Partei waren, habe ich für sie Übernachtungen organisiert und sie gebeten, rassistische Äußerungen nicht zu machen. Diese zwei Arbeiter haben auch gewonnen, und sie sind weniger rassistisch als vorher.

Die Unterstützer_innen der betrogenen Arbeiter_innen schließen sich zur „Initiative für Zivilcourage“ zusammen

Während diese Klagen eingereicht wurden, haben uns viele Freund_innen geholfen. Eine Freundin hat mich gefragt: „Brauchst du Hilfe?“ Die Antwort war schnell gefunden: „Ich brauche diese Hilfen unbedingt!“ Daraufhin haben wir zusammen die „Initiative für Zivilcourage“ gegründet. Dass wir alle Klagen gewonnen haben, hat auch damit zu tun, dass uns so viele Freund_innen bei den Prozessen unterstützt haben.

Als „Initiative für Zivilcourage“ haben wir 2010 ein Flugblatt zu den Rechten von Arbeitnehmer_innen in vier Sprachen verfasst.

Menschen aus Bulgarien

Geschrieben wurde es auf Türkisch, Deutsch, Bulgarisch und Englisch. Wir haben dann einen Infotisch an der Landwehrstraße/ Ecke Goethestraße angemeldet. Im Flugblatt stand: „Wenn du dein Geld nicht oder weniger bekommen hast, dann kommst du zu uns.“ Plötzlich kamen 30 bis 40 Menschen zu uns und sagten, dass sie ihr Geld nicht bekommen haben, dass sie unangemeldet unter prekären Verhältnissen arbeiten. Das waren Menschen aus Bulgarien. Seitdem haben die Aktivist:innen der „Initiative für Zivilcourage“ viele Aktionen zu diesem Problem durchgeführt.

Viele hatten viele Briefe, weil sie ohne gültigen Fahrschein gefahren waren. Dann haben wir ihnen gesagt, dass wir ihnen Fahrräder schenken, damit sie nicht mehr ohne gültigen Fahrschein fahren müssen.

Am 16.9.2010 verteilten wir etwa 100 von Münchner Bürger:innen gespendete Fahrräder an prekarierte neue EU-Bürger:innen, die so eine Möglichkeit haben, in der Stadt mobil zu sein, auch wenn sie sich oft keine MVV-Ticket leisten können. Alle gemeinsam zogen daraufhin in einer Fahrrad-Demonstration zum französischen Konsulat, um solidarisch gegen die Ausweisungen von Roma aus Frankreich zu protestieren.

Jeden Dienstag von 10.00 bis 13.00 Uhr haben wir Bürostunden in der Goethestraße 30, wo diese Menschen hinkommen und wenn sie Fragen haben, beantworten wir diese, wenn wir können. In der Zeit haben wir diesen Menschen Deutschkurse gegeben. Viel wichtiger ist, wir unterhalten uns mit ihnen und wir schließen Freundschaften, dabei helfen wir diesen Menschen. Letztendlich haben diese Menschen aus Bulgarien die Freizügigkeit.

Etwa 300 Tagelöhner:innen traten auf ihre Vermittlung hin der Gewerkschaft ver.di bei. Auf gemeinsame Initiative hin nahmen bulgarische Münchner:innen an der 1.-Mai-Demonstration des DGB teil.

Die „Initiative für Zivilcourage“ will Menschen helfen, Grenzen in der Stadtgesellschaft zu überwinden und ein selbstbestimmtes und erfülltes Leben zu leben. Ziel ist derzeit, sich das Wissen und die Kompetenzen anzueignen, ihre Lebenssituation zu verbes-

sern und erfolgreich mit der Stadtgesellschaft und –verwaltung zu kommunizieren. Die Initiative unterstützt sie in ihrer Selbsthilfe und fördert so auch das solidarische Zusammenleben in der Stadtgesellschaft. Bis Jetzt gibt es für diese Menschen kein vergleichbares Angebot in München, vor allem keinerlei Unterstützung ihrer Selbsthilfe.

„Förderpreis Münchner Lichtblicke 2011“

Die engagierte Arbeit der „Initiative für Zivilcourage“ führte dazu, dass die Stadt München der Initiative den „Förderpreis Münchner Lichtblicke“ verliehen hat, dazu die Begründung der Jury:

„Im Jahr 2007 kam ein um seinen Lohn betrogener und wohnungsloser türkischer Arbeiter ins Kulturzentrum Wörthhof und bat um Unterstützung. Oğuz Lüle, der Gründer des Kulturzentrums, vermittelte eine ehrenamtliche Anwältin und nahm ihn auf. Herr Lüle und ein ständig wachsender Unterstützerkreis gingen seitdem mit großem Mut und Entschiedenheit gegen die skandalöse Unterbezahlung vieler türkischer Bauarbeiter im München vor und hatten Erfolg. 2009 entstand daraus die ‚Initiative für Zivilcourage‘. In einem Interview antwortete Oğuz Lüle auf die Frage, warum er sich dabei in gefährliche Situationen begibt und sich mit Mächtigen anlegt: ‚Indem wir Zivilcourage haben. Und Courage ist mächtiger als die andere Macht.‘ Die Initiative umfasst inzwischen ca. 30 Personen, die sich mit zahlreichen Aktionen und Aktivitäten für Migrantinnen und Migranten aus den neuen EU-Beitrittsstaaten einsetzen, die in München in prekären Verhältnissen leben. Die Mitarbeiter der Initiative beraten zum Beispiel bulgarische Tagelöhner, verhandeln mit den Arbeitgebern, begleiten sie zu Behörden, organisieren Deutschkurse und helfen ihnen auch mal aus einer verwickelten Lage. Bisher gibt es für diese Menschen kein vergleichbares Angebot in München, vor allem keinerlei Unterstützung ihrer Selbsthilfe.“

„Die dunkle Seite Deutschlands“

Ein konkreter Fall erregte Aufmerksamkeit: Durch einen Arbeitsunfall verlor ein bulgarischer Angestellter einer Putzfirma einen Finger und wurde von seinem Chef ins

Krankenhaus gebracht. Die Putzfirma hatte keine Versicherung abgeschlossen und der Verlust des Fingers wurde folglich nicht als Arbeitsunfall deklariert.

Die „Initiative für Zivilcourage“ stellte den Tatvorgang im Krankenhaus richtig, vermittelte dem bulgarischen Arbeiter eine Mitgliedschaft bei ver.di, leistete Hilfe beim Gang zum Arbeitsgericht und beantragte (mit Erfolg) den Verzicht der Berufsgenossenschaft auf die Krankenkosten. Über diesen Fall wurde in der Abendschau am 13.10.2010 berichtet - Titel des Beitrags: „Die dunkle Seite Deutschlands“.

Aus unserer aktuellen Arbeit

Seitdem ist die Initiative gemeinsam mit ihnen fast jeden Tag mit verschiedensten Aktivitäten, die alle ehrenamtlich stattfinden, beschäftigt.

Sie veranstalteten Diskussionsrunden zu Themen wie Wohnungsproblematik, Diskriminierung durch Anwohner_innen und Polizei, Rechte und Pflichten von Selbstständigen und Verfassen eines Flugblattes und einer Verschriftlichung von konkreten Beispielen von Diskriminierung. Die Teilnehmerzahlen betragen meist zwischen 10 und 60 Personen. Der Vorsitzende des Ausländerbeirats, die Stelle AMIGRA und ein Anwalt von ver.di nahmen unsere Einladungen an und an Treffen teil. Drei bis fünf mal wöchentlich begleiten die Mitglieder bulgarische Münchner_innen auf ihre Bitte hin zu Wohlfahrtsstellen, Krankenhäusern, zum Arbeitsgericht und zum Amt für Wohnen und Migration. Außerdem treffen sie sie mehrmals wöchentlich, um beim Verstehen von Briefen und Formularen zu helfen und bieten ihre Kompetenzen für deren Deutschkurs an.

Die ständig wachsende Mailingliste der Initiative umfasst momentan 50 Personen. Etwa 15 Personen kommen regelmäßig zu den Treffen. Ihre Gruppentreffen finden derzeit alle zwei bis vier Wochen im Freien Kulturzentrum Wörthhof statt. Für die Zukunft ist ein "Forum gegen Ungerechtigkeit" in den Räumen des freien Kulturzentrums Wörthhof geplant.

Armut in Deutschland

Am 05.03.2013 ist die Sozialberatung der Interessengemeinschaft der Erwerblosen (IGEL) in das freie Kulturzentrum Wörthhof eingezogen. In gemeinsamer Arbeit soll

eine kompetente und vehemente Sozialberatung zu Themen wie Hartz IV, Hilfe zum Lebensunterhalt, Grundsicherung und Lohnbetrug in prekären Arbeitsverhältnissen aufgebaut werden.

IGEL vermittelt Beistände, die Menschen zu Jobcenter-Terminen begleiten. Im Notfall vermittelt IGEL auch rechtsanwaltliche Beratung. Die Sozialberatung ist derzeit noch im Aufbau. Neues wird hier bekannt gegeben. Bis dahin gibt es den Stammtisch von IGEL, der sich jeden zweiten Dienstag im Monat trifft.

Jedes Jahr Ende Juli, diese Jahr am 28. Juli 2013 um 17.00 Uhr, verschenkt das Kulturzentrum Wörthhof Fahrräder an Menschen, die ein Fahrrad nicht bezahlen können. Es wird eine Tombola stattfinden, in der die Fahrräder in drei Gruppen verlost werden: Damen-, Herren- und Kinderräder.

Natürlich verschenken wir die Räder nicht, weil wir die Räder bereits haben, sondern bekommen sie von Bürger_innen geschenkt und geben sie an Bedürftige weiter. Auf diese Weise entwickelt sich eine Solidarität zwischen den Menschen. Aber auch Beziehungen im zwischenmenschlichem Bereich werden gefördert - nicht sanktioniert, wie bei einigen Behörden.

Gegenseitige Hilfe ist ein in unserer Gesellschaft abhanden gekommenes Gut.

Wie wir bei diesen Fällen sehen, Menschen kommen hierher zur Beratung mit Problemen, die gibt es auch woanders, doch glauben die Menschen hier, dass alle Probleme mit ihnen erst begonnen haben. Das nehmen einige Arbeitgeber_innen zum Anlass, davon Gebrauch zu machen und unter Tarif oder ohne Sozialabgaben zu beschäftigen. Die Arbeitgeber_innen können also die Löhne so weit runterdrücken, wie sie wollen.

Oğuz Lüle wurde 1960 in Kocakurt in der Türkei geboren und kam 1980 nach München, wo er Soziologie studierte. 1988 in der Türkei festgenommen, war er bis 1991 inhaftiert. Er kehrte nach München zurück, wo er 2007 das Kulturzentrum Wörthhof gründete.

Gewerkschaften zwischen interkultureller Öffnung und Rassismus

Schon durch die Migrationsprozesse infolge der Anwerbekommen sind die Belegschaften in Deutschland und damit auch die (potenziellen) Gewerkschaftsmitglieder längst heterogener geworden. Wie spiegelt(e) sich diese Entwicklung in der Struktur und in der Politik von Gewerkschaften wider? Welche Auswirkung hat(te) dies auf die Organisationsformen, Personalstruktur und politische Strategien von Gewerkschaften?

Wenn Gewerkschaften Rassismus thematisieren, geschieht dies häufig in einem Atemzug mit Rechtsextremismus. Ortsgruppen und Dachverbände engagieren sich in Bündnissen gegen Rechts, sind auf Demonstrationen, verabschieden Positionspapiere. In der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit gibt es interkulturelle Trainings, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz fließt in die Schulung von Betriebsrät_innen ein.

Doch das Postulat der Solidarität aller Arbeitnehmer_innen einerseits und der reale Ausschluss bzw. die Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt andererseits stehen in einem Spannungsverhältnis. Ohnehin etablierte und organisierte Gruppen können ihre Rechte vehementer vertreten als solche, die durch rechtliche Restriktionen oder prekarierte Arbeitsverhältnisse marginalisiert werden. Dies wird bei kontroversen Diskussionen etwa um die EU-Osterweiterung, Fragen der Arbeitnehmerfreizügigkeit oder beim Umgang mit illegalisierten Arbeitnehmer_innen deutlich.

Nouria Ouali zeigt, dass Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz in Europa mit der Wirtschaftskrise zugenommen haben und wie Gewerkschaften dagegen vorgehen (sollten), auch innerhalb ihrer eigenen Organisationen.

Petra Wlecklik blickt in ihrem Beitrag auf den Werdegang der interkulturellen Öffnung der IG-Metall von der Nachkriegszeit bis heute und die Partizipation von Migrant_innen.

Michaela Dälken, Fessum Ghirmazion und **Kai Venohr** vom DGB-Bildungswerk sprechen im Interview über Diskriminierung und Vielfalt innerhalb von Gewerkschaften, über Fragen von (politischer) Repräsentation und Bildungsangebote gegen Rassismus.

Elisabeth Gregull stellt die Beratungsstelle für undokumentierte Arbeit bei ver.di in Berlin vor.

Nouria Ouali

Racism and discrimination at work: a challenge for European trade unions

Racism and discrimination at workplaces in Europe

Racism and discrimination against migrants and ethnic minorities remain a major issue in contemporary European societies. Racism is an ideology and a social construct reflecting the belief that humanity is divided into distinctive groups based on biological or cultural attributes and that certain groups are inferior or superior to others. Discrimination is a practice (intentional or not intentional and direct or indirect⁷) that occurs in daily life, in recruitment, promotion, work conditions, housing, education etc. and puts minority groups or individuals at a disadvantage.

Growth of racism and discrimination during the economic crisis

Racism and discrimination especially at the workplace became a real concern of National Equality Bodies in EU member states and for most international organizations such as the Fundamental Right Agency, the Council of Europe, Amnesty International, the International Labour Organisation and OECD. The latest reports of these organisations highlighted an alarming increase of racism and discrimination, particularly arising from the economic crisis, and pointed out the consequences for migrants and ethnic minorities.

⁷ Direct discrimination is when ‘one person is treated less favourably than another is, has been, or would be in a comparable situation on grounds of racial or ethnic origin’. Indirect discrimination occurs when ‘an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of a racial or ethnic origin at a particular disadvantage compared with other persons, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary’. (Racial Equality Directive, article 2)
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:en:HTML>

According to the ILO (2011) the crisis brought about unfair working conditions and the deterioration of working conditions (even violence). Consequences are unemployment, exclusion of migrant workers from social insurance programmes, hostile political discourses that led to hardening attitudes towards migrants, discrimination, racism and rejection. The last diversity barometer in Belgium 2012 showed that 40 percent of Belgians (natives and foreign-born) believed that the presence of North Africans, Turkish and Eastern EU citizens has a negative impact on the job market and 33 percent of white Belgians thought the same about Africans. 30 percent of the Belgians interviewed also thought that these ethnic minorities should not receive the right to work in Belgium and 40 percent believed that it is better to send them back to their country of origin in case of unemployment. About 25 percent of the respondents thought that these minorities have a harmful influence on the weakness of wages in Belgium (CEOOR 2012).

Regarding the experience of racism, the European Union Agency for Fundamental Rights reported that:

“every fourth person from a minority group has experienced a racially-motivated crime and that up to 90 percent of all assaults or threats experienced by migrants or members of ethnic minority groups are not reported to the police” (FRA 2012).

As for the position on the employment market, the ILO Global Report (2011) observed that despite some progress made in the fight against discrimination in the last decade

“it continues to be persistent and multifaceted. A major area of concern is access to jobs. (...) Discrimination has also become more varied, and discrimination on multiple grounds is becoming the rule rather than the exception. (...) In times of crisis, inequality, insecurity and the danger of exclusion are fed by direct or indirect discrimination”.

Stereotypical labeling of certain groups and other barriers impede equal access to the job market and affect mostly people of African and Asian descent, indigenous peoples and ethnic minorities, and above all women within these groups. The ILO also warns

that austerity measures taken to mitigate the effect of the crisis “have on occasion indirectly and inadvertently increased discrimination against certain groups of workers” because of cutbacks in the budgets of labour administrations and inspection services, and in funds of specialized non-discrimination and equality bodies.

Deterioration of migrants and ethnic minorities’ position in employment

The OECD 2013 report highlighted the deterioration of migrants and ethnic minorities’ positions in employment:

“Migrants’ labour market situation has worsened over the past years, both in terms of levels and compared with the native-born. The proportion of immigrants among those unemployed for over a year rose from 31 percent to 44 percent in OECD countries.”

In fact, between 2008 and 2012 the unemployment rate of foreign-born workers has increased on average by 5 percentage points (from 8.1 percent in 2008 to 12.9 percent in 2012) while it raised by 3 percentage points for native-born workers (5.4 percent to 8.7 percent). In 2012, more migrants were affected by long-term unemployment. Almost one out of two unemployed migrants was seeking a job for more than a year. The impact of the crisis was particularly strong on Central and South American and on North African people, who faced a record high unemployment of 27 percent in 2012. The report also highlighted that immigrants and their children have to send more than twice as many applications as people without a migration background having corresponding CVs. (OECD 2013)

Amnesty International (2012) pointed out discrimination in employment on the basis of religion well documented by a fieldwork carried out in Belgium, in Spain, in France, in the Netherlands and in Switzerland. The reports underlined that Muslims – and particularly women – in these countries are discriminated on the job market for as little as wearing a hijab or otherwise expressing their religious belief. The Council of Europe stated that religion is used as a pretext to cover up discrimination on other grounds (ECRI 2012). For Muslims, Islamophobia has become particularly blatant since 9/11. Islam is more and more seen as threat for the European civilization and a threat for democracy and secularism (Zemni 2011).

The increasing racism and hate crimes against migrants and ethnic minorities led the European parliament to pass a resolution on March 14th, 2013, strengthening the fight against racism, xenophobia and hate crime (2013/2543(RSP)) by considering that

“Member States must prevent the temptations of growing intolerance and scapegoating in times of economic crisis which put in danger the principle of solidarity”.

Challenging racism by trade union organisations

After World War II, European trade unions first opposed immigration which was seen as a strategy of employers to weaken the local workers' movements (Penninx and Roosblad 2000). Later on, the unions began to recruit migrant workers and subsequently started to defend their rights. Some of them went as far as creating specific structures for migrants (UK and Belgium for example) (Jefferys and Ouali, 2007). However, the unions remained ambiguous towards immigrants: even if they clearly advocate for equal treatment and social justice, they still prioritize the rights of white (skilled) male workers (particularly in public services) to the detriment of other groups of workers (women, migrants, minorities) (Munro 2001).

In 2003, a survey of the European Trade Union confederation (ETUC) showed that 21 out of 24 confederations recognized that migrants and ethnic minorities had a particular position in the job market with higher levels of unemployment, lower pay (particularly for women), and slower promotion. Most of the confederations (22 out of 24) had staff (between 1 to 30 people) who took care of migrants and ethnic minority workers issues. Two-thirds of the confederations (16 out of 24) set up a special committee dealing with these issues and only seven confederations had conferences for ethnic minority workers. Half of the confederations had information on the proportion of migrant or ethnic minority workers amongst their members (from 1 percent to 35 percent) and the definitions of these groups varied greatly depending on the confederation. Only nine confederations planned to increase the number of activists from BME (Black and Minority Ethnic) (ETUC 2003).

Although many unions in Europe display an antiracist, antifascist and antidiscrimination stance nowadays, setting up specific policies and practices tackling racism at work are

still delayed. According to Mary Davis, trade unions were not really involved in the issues of race and discrimination since the implementation of an equal opportunities agenda was seen as a management's responsibility. As a consequence they just criticized employers who were not respecting the unions' policies and adhering to race relation legislation:

“Matters of race equality have come to be seen as being the responsibility of ethnic minority workers on the basis that only they understand the effects of racism in the workplace. Often trade union ambitions have become confined to dealing with the result of racism in the workplace rather than tackling the causes.” (Davis, 2007: 466)

European social partners and antidiscrimination policy

The commitment of European social partners for the prevention of discrimination started in October 1995 when the European Trade Union Congress (ETUC), UNICE (the forerunner of Business Europe) and European Centre of Employers and Enterprises (CEEP) signed the “Florence Declaration”, a joint declaration for the prevention of racial discrimination and xenophobia and for the promotion of equal treatment at the workplace. It proposed a set of measures to prevent discrimination in recruitment, selection, in training and development. Yet, these measures have never been assessed and the results of several researches during the last years at the European level (RITU 2005, FRA 2010, WLRI 2010, CRAW 2013) showed that progress is still very slow.

For example, the FRA (2010) research highlighted that social partners have been more involved in the fight against racism and discrimination at the top of the organisations while it remains weaker at the company level. The enactment of the Racial Equality Directive and its transposition into national legislation have improved awareness-raising for racial and ethnic discrimination and encouraged joint initiatives to challenge it. Nevertheless, their approaches differ widely since trade unions are in favour of compulsory regulations while the employer organisations prefer voluntary solutions and incentive measures. Some trade unions also reconsidered their views of opposing ethnic monitoring, and recognized the need to develop a union leadership reflecting the diversity of the membership (FRA 2010).

Beyond that, the research revealed that many trade unionists were disappointed since the Racial Equality Directive had not led to any changes in employer attitudes to discrimination. Second, because in the present economic downturn, racial discrimination is not a priority for their union as it is not a priority for their members; as a matter of fact some instances tolerate discrimination. Moreover, a denial of racism and discrimination still exists among confederations, trade unionists and employers, considering that unfavourable treatment experienced by “other” workers is not discrimination but a result of their own actions or traditions (FRA 2010).

Furthermore, the WLRI research (2010) analyzed 280 trade union action initiatives in 34 European countries, which fight discrimination or promote equality on five grounds (race, age, disability, religion, sexual orientation). The report noticed that under the impetus of the European Union and local governments, trade unions have developed several successful initiatives and most of them were on racial and ethnic minority ground. The greatest number of initiatives concerned union training, awareness-raising and changes in structure (i.e. creation of a diversity committee). Collective agreements on diversity management have also been taken in some companies (hotel sector or public hospital) (WLRI, 2010).

For example, the three Belgian trade union confederations (CSC, FGTB, CGSLB) have taken more and more joint actions aiming at awareness-raising of militants of all sectors throughout the knowledge of legal instruments (law, collective agreements, work regulation) and campaigns (posters, leaflets). On the other hand, they have sought out improvement of equality at the company level through diversity plans, staff monitoring and guidelines. As far as the legal battle is concerned, FGTB, CEOOR and Kif-Kif NGO cooperated in the Adecco case through a joint complaint that led in 2011 to the condemnation of the temporary work agency for discrimination on racial grounds after the social inspectorate discovered, ten years before, that a label BBB (Bleu-Blanc-Belge⁸: White, Blue, Belgian) was affixed on hundred of candidate forms in order to eliminate BME from job offers of certain companies.

⁸ It refers to the name of a breed of beef cattle from Belgium (Belgian Blue).

The need for a strong commitment to fight racism and discrimination

Racism at work is well documented throughout a survey carried out between 2003 and 2005 in five European member states (Belgium, Bulgaria, France, Italy and the UK). The RITU research (2005) gathered around 450 interviews and focused on racist experiences with colleagues, management, customers, and union representatives at the workplace⁹. The most frequent and serious incidents that were reported concerned racist insults or jokes, discrimination and favouritism in work conditions, disparaging or humiliating attitudes, and physical and moral violence. The vast majority of the incidents were not reported to the union representative for different reasons:

- first, the victims feared of being stigmatized and isolated in return by their colleagues,
- second, they were afraid of not being listened and trusted, and
- third, they had no confidence in a legal procedure because, according to them, it would lead more likely to a dismissal of the charges as it had already happened notably in Belgium.

As far as the local unions response to racism, the fieldwork in the public transport companies in Brussels, London and Paris highlighted four main kinds of responses described as protectionist, denial, assimilationist or equal opportunities (Jefferys and Ouali 2007). Denial and assimilation were most prevalent. Protectionism consists in “reserving” better jobs for white workers, denying access to information (for e.g. promotion) or excluding minority workers from exercising any influence in the local union and at work. Denial appears through the assertion that racism doesn’t exist or in defining it as a radical behaviour of extreme right political activists outside the workplace or also in putting in question the reliability of the minority workers’ statements or its racist character.

⁹ For details see *Transfer*: “Racism at work”, Volume 13, number 3, Autumn 2007.

Many trade unionists did not consider the fact that ethnic minority senior managers and black supervisory staff were rare or absent as a (indirect) discrimination but rather as a consequence of the glass ceiling. Some trade unionists were convinced that raising the racism issue would create racism and divide the working class. Consequently, as an assimilationist response to racism, they suggested ethnic minority workers, for their own sake, to melt down into the “majority group”:

“Personally and politically opposed to any prejudice, xenophobia or direct racism, they believed strongly that it is in the interests of ethnic minority workers to identify as closely as possible with the ‘majority’ of trade unionists. Only through a shared agenda and demands would the unity be created that could take the whole movement forward.”
(Jefferys and Ouali 2007: 416)

Although some white workers who dominated the local union advocated the concept of equal opportunities as a response to racism, they put no effort in fighting institutional racism and no pressure on the management to ensure equal representation among supervisory and managerial staff that were all-white in the three public transport companies. Consequently, most of ethnic minority trade union members felt not really protected against discrimination and not really encouraged to become activists in the local organization (ibidem).

The CRAW research released in 2013, a follow-up of RITU, confirmed the persistence of attitudes and behaviours and of difficulties that trade unions have been facing to prevent and fight racism at work. The survey showed, not only that racism is more explicit and uninhibited particularly against Roma and Muslims, but also, that the issue is no longer a taboo among union representatives as it was ten years ago. However the shifting into the diversity policy has marginalized racism and discrimination issues and thus preventing them from being seen as a priority when those issues should be the core of the unions’ policy and should concern all the sectors and levels of the organisations. Trade unions and anti-racist strategies.

At work, European trade unions play an important role in awareness-raising throughout campaigning, training, social dialogue and legal procedure in order to challenge

prejudices and stereotypes against migrants and ethnic minorities among their own members and among employers.

Trade unions should define more explicitly a clear anti-racist strategy and assess this in an annual conference. Anti-racist and anti-discrimination initiatives should be publicized e.g. through the publications or the websites of the unions to show the benefits of equality for all workers. At the same time more training for representatives and ethnic minorities should be provided to raise awareness for their rights and inform them about existing tools for fighting racism and discrimination. Particularly at the company level, like collective agreements, employment monitoring and social dialogue strategy to ensure the diversity of the staff at all functions. These trainings should develop a better comprehension of multiple discriminations by addressing it through an intersectional approach rather than dealing with each strand of discrimination separately.

Trade unions could cooperate with NGOs and National Equality bodies, even if certain trade unionists have put in question their efficiency, their independence from government and the unwillingness of some equality bodies to publicize anti-discrimination laws in employment (FRA 2010). On the legislation side, as trade unionists claim, politics have to guarantee the effectiveness of anti-discrimination laws across the EU and to ensure infringement proceedings being pursued strongly, notably in imposing substantial penalties and fines.

Trade unions also need to empower migrants and ethnic minority members in order to enable them to defend their own interests directly. For this purpose, the unions must develop new organisational structures, which reflect the needs and aspirations of newer members or members from different communities. They should establish discrimination departments or offices, appoint officers with a specific discrimination responsibility, promote self-organised groups, encourage candidates from members of discriminated groups for the position of union officials, and reserve seats on union executive boards (WLRI, 2010).

As racism and discrimination affect the whole society, the fight against them needs also a strong political commitment aiming at strengthening social cohesion. In time of economic crisis it requires anti-poverty and anti-exclusion action programmes that

address vulnerable groups, particularly migrants and ethnic minorities. The fight against racism and discrimination requires a systematically deconstruction and contradiction of the racist ideology and political rhetoric that is spreading in Europe and the assertion that these are unacceptable in our democratic and multicultural society. In this context the role of the media is crucial but unfortunately not well enough addressed.

Bibliography

- Amnesty International (2012), The State of the World's Human Rights, Report 2012.
- CEOOR (2012), Baromètre de la diversité. Emploi. <http://www.diversite.be/>
- CRAW (forthcoming), Challenging Racism At Work (VS/2012/0240), European Commission.
- Davis M. (2007), Working against racism: how European trade unions can combat racism at work, *Transfer*, 13, 3, Autumn, 463-475.
- ECRI (2012), Annual Report on ECRI's Activity, CRI(2012)23, Strasbourg, May.
- ETUC (2003), Migrant and Ethnic Minority Workers: Challenging Trade Unions, ETUC.
- FRA (2010), The impact of the Racial Equality Directive. Views of trade unions and employers in the European Union, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- FRA (2012), Making hate crime visible in the European Union: acknowledging victims' rights, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- ILO (2011), Equality at work: The continuing challenge, International Labour Conference 100th Session.
- Jefferys S., Ouali N. (2007), "Trade unions and racism in London, Brussels and Paris public transport", *Industrial Relations Journal*, 38, 5, 406-422.
- Munro A. (2001), 'A Feminist Trade Union Agenda? The Continued Significance of Class, Gender and Race', *Gender, Work and Organisation*, 8, 4, 454-471.
- OECD (2013), International Migration Outlook 2013, OECD Publishing.
- Penninx R., Roosblad J. (2000), Trade unions, immigration and immigrants in Europe 1960-1993. A comparative study of attitudes and actions of trade unions in seven West European countries, Berghahn, Oxford.
- RITU (2005), Racial and ethnic minorities, immigration and the role of trade unions in combatting discrimination and xenophobia, in encouraging participation and in securing social inclusion and citizenship, (HPSE-CT-2002-00129) www.workingagainstracism.org

WLRI (2010) Trade union practices on anti-discrimination and diversity. European Trade Union Anti-Discrimination and Diversity study: innovative and significant practices in fighting discrimination and promoting diversity, Luxembourg, European Commission.

Zemni Sami (2011) “The shaping of Islam and Islamophobia in Belgium”, *Race & Class*, 53, 1, 28-44.

Dr. Nouria Ouali has a Ph.D. in Sociology and is a senior researcher at the Centre METICES at the Université Libre de Bruxelles. Currently, she teaches Social Work Theory at ULB and Gender and Race Discrimination at the Université Lumière Lyon2 in France.

Petra Wlecklik

Partizipation von Migrant_innen und interkulturelle Öffnung am Beispiel der IG Metall

Die IG Metall kümmert sich seit mehr als 50 Jahren erfolgreich um Fragen der Migration und der Integration. Zwar haben sich ihre Schwerpunkte und Positionen mit den verschiedenen Phasen der Zuwanderung verändert. Der schwierige Spagat aber, einerseits die Gewerkschaft zu öffnen und ausländische Arbeitnehmer_innen als Mitglieder zu gewinnen und andererseits den nationalen Arbeitsmarkt gegen Lohn-dumping zu schützen, hat Bestand. Zudem steht die IG Metall heute vor neuen Herausforderungen. Denn die politischen Fehler der Vergangenheit schlagen inzwischen voll auf den Arbeitsmarkt in Deutschland durch.

1946 bis 1973 – Wirtschaftswunder und Betriebsverfassungsgesetz

Nach dem Zweiten Weltkrieg erlebte Deutschland eine Phase der massenhaften Zuwanderung. Bis 1950 kamen rund 12 Millionen Kriegsflüchtlinge und Vertriebene aus dem Osten über die Grenze. Mit Gründung der beiden deutschen Staaten Bundesrepublik Deutschland (BRD) und Deutsche Demokratische Republik (DDR) sowie dem Bau der Mauer 1961 zogen viele Menschen weiter gen Westen. Aufgrund des Abstammungsprinzip (ius sanguinis) wurden sie in der Regel als Deutsche klassifiziert. Von Migration war damals noch keine Rede (vgl. Pries 2012). Das änderte sich, als die BRD im Zuge der wirtschaftlichen Hochkonjunktur der 1950er Jahre eine offensive Anwerbepolitik in den südeuropäischen Staaten startete. Der gesetzliche Rahmen dafür wurde allerdings erst relativ spät geschaffen. Obwohl der millionste „Gastarbeiter“ 1964 nach Deutschland kam, wurde das „Ausländergesetz“ 1965 verabschiedet.

Die Gewerkschaften befassten sich bereits früh mit der Situation der Migrant_innen, um Einfluss auf deren Anwerbung und Beschäftigung zu nehmen. Die IG Metall setzte zudem zügig auf eine tarif-, arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung der ausländischen Arbeitnehmer_innen. 1960 erklärte der damalige IG Metall-Vorsitzende Otto Brenner, dass es nicht nur darauf ankomme, die Interessen gegenüber den Unternehmern zu vertreten, sondern die besondere Situation der ausländischen Arbeitnehmer_innen wahrzunehmen und auch eigenständige Schulungen anzubieten.

Diese Forderung schlug sich auch organisatorisch nieder. Bereits 1961 richtete die IG Metall ein Referat für „Ausländische Arbeitnehmer“ ein, 1962 wurden in vielen Betrieben ausländische Vertrauensleute gewählt und als Beobachter zum Gewerkschaftstag eingeladen. In dieser Phase wurde anerkannt, dass es sich bei der Zuwanderung nach Deutschland nicht um eine vorübergehende Erscheinung, sondern einen dauerhaften Prozess handelte.

Die praktische „Ausländer_innen“-Arbeit orientierte sich in dieser Zeit an alltäglichen Notwendigkeiten wie Beratungen und Übersetzungen und fand in Zusammenarbeit mit Wohlfahrts- und Migrant_innenverbänden statt. Als besonders wichtig wurde auch die politische Arbeit mit den Herkunftsländern angesehen. In Spanien, Portugal und Griechenland waren faschistische Regime an der Macht. Viele ausländische IG Metall-Kolleg_innen - viele von ihnen geprägt durch Faschismus und Exil - versuchten daher mit Unterstützung der deutschen Kolleg_innen von Deutschland aus, Solidarität und Widerstand zu leisten. 1968 wurde das Referat „Ausländische Arbeitnehmer“ personell vergrößert.

Wenig später zeitigten zudem die Forderungen nach einer Gleichstellung aller Arbeitnehmenden einen wegweisenden Erfolg. Mit der Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 1972 durften alle Arbeitnehmer_innen unabhängig von ihrer Herkunft und von ihrem Pass im Betrieb wählen und gewählt werden. Diese rechtliche Gleichstellung gilt bis heute als Meilenstein für mehr politische Partizipation von Migrant_innen.

1973 bis 1981 – Anwerbestopp contra Anerkennung

Diese Phase wird durch die sich verschlechternde wirtschaftliche Situation in Deutschland und den Anwerbestopp von 1973 gekennzeichnet, der für die Arbeitsmigration in Deutschland einen gravierenden Einschnitt darstellte. Denn in der Folgezeit zogen den ausländischen Arbeitnehmer_innen immer mehr Familienangehörige hinterher, ein Prozess, der auch die Anforderungen an die Wohnungs-, Bildungs- und Sozialpolitik veränderte.

Ein weiteres, wegweisendes Ereignis war der „Wilde Streik“ im Kölner Werk des Autoherstellers Ford. Im August 1973 legten dort überwiegend türkische Arbeitneh-

mer_innen aus Protest gegen Massenentlassungen und schlechte Bezahlung die Arbeit nieder und besetzten den Betrieb, obwohl Betriebsrat und IG Metall dies abgelehnt hatten. Zwar endete der Ausstand in einer Niederlage für die Streikenden. Allerdings machte er klar, dass die IG Metall sie noch besser einbinden und mehr Mitsprache gewähren musste.

1973 wurde das Referat für „Ausländische Arbeitnehmer“ daher in eine Abteilung überführt und damit innerhalb der Gewerkschaft aufgewertet. Zudem empfahl der IG Metall-Vorstand den lokalen Verwaltungsstellen, eigene Arbeitskreise für ausländische Arbeitnehmer_innen einzurichten. Die Folge: Ausländische Arbeitnehmer_innen entwickelten sich zu einer wirklich wichtigen Zielgruppe innerhalb der Gewerkschaft. Darüber hinaus machten die Arbeitskreise das Mandat der Gewerkschaften, auch in Fragen der Zuwanderung und Integration Stellung zu beziehen, öffentlich sichtbar. Die zunehmende Internationale Solidaritätsarbeit mit Chile, Nicaragua und Südafrika fand hier ebenso ihren Ursprung wie eine Bildungsarbeit, die die Aufarbeitung des deutschen Faschismus zum Thema machte. Allerdings entwickelten sich diese Initiativen in der Regel weder inhaltlich noch organisatorisch gemeinsam weiter.

1981 bis 1990 – Zuzugsbegrenzung contra Mitgliederrekorde

Auf der gesellschaftlichen Ebene wurde diese Ära durch eine „Politik der Begrenzung“ geprägt. 1981 beschloss die deutsche Bundesregierung das Programm „Zuzugsbegrenzung – Rückkehrförderung - Integration“ und legte die „Ausländerpolitik“, die bis dato in der Verantwortung des Arbeitsministeriums gelegen hatte, in den Kompetenzbereich des Bundesinnenministeriums (BMI). Aus einem arbeitsmarktpolitischen Thema wurde damit ein ordnungs- und sicherheitspolitisches Thema. In der Folgezeit legte das BMI zahlreiche neue Gesetze und Erlasse vor, die Ausländer_innen zur Rückkehr bewegen und den Zuzug von Familienangehörigen erschweren sollten.

Die IG Metall steuerte dieser Entwicklung entgegen, indem sie die ausländischen Arbeitnehmer_innen 1983 neben den Frauen und den Jugendlichen als „eigenständige Personengruppe“ anerkannte und ihnen damit Einfluss auf die Beschlussfassung des Gewerkschaftstages, des höchsten Gremiums der IG Metall, einräumte. Auch der Organisationsgrad erreichte Rekordwerte. Die IG Metall zählte in diesen Jahren 300.000 Mitglieder, 4.000 Betriebsräte und 12.000 Vertrauensleute nicht deutscher

Herkunft. Gemeinsam mit vielen Bündnispartner_innen startete sie 1987 zudem die erste Kampagne zum kommunalen Wahlrecht für alle Menschen, die in Deutschland leben.

1990 bis 1998 – Mauerfall und „Ausländerhetze“

Nach der Wiedervereinigung von BRD und DDR verschärfte sich die Ausländerpolitik in Deutschland ein weiteres Mal. 1990 verabschiedete der Deutsche Bundestag ein neues Ausländergesetz. Die Grundgesetzänderung zum Asylrecht folgte 1993. Auf den Straßen mündete die ausländerfeindliche Hetze in den Morden von Mölln und Solingen. Die Folge: Der Zuzug ging in diesen Jahren zurück. Gleichzeitig legte die Zuwanderung aus Osteuropa nach dem Mauerfall noch einmal sprunghaft zu. Mit mehr als drei Millionen Menschen bilden die (Spät-)Aussiedler_innen heute eine der größten, vor allem aber die vom Durchschnittsalter her jüngste Migrant_innen-Gruppe in Deutschland. 1996 durften in Deutschland wohnhafte Bürger_innen aus EU-Ländern sich erstmals an den Kommunalwahlen beteiligen.

Die IG Metall entwickelte in diesen Jahren beispielsweise gewerkschaftsübergreifend den „Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit“. Hier entstanden unter anderem passgenaue Module für die betrieblichen Interessensvertretungen, um rechtsextremistischem Gedankengut und rassistisch motivierten Konflikten zu begegnen.

1996 legte die Abteilung Ausländische Arbeitnehmer der IG Metall eine erste „Mustervereinbarung zur Förderung der Gleichbehandlung aller ausländischen und deutschen Belegschaftsmitglieder“ vor. Sie beinhaltete Vorschläge für den Umgang mit rechtsextremistischen Gedankengut in den Betrieben, wurde aber nur in Ausnahmefällen mit Leben gefüllt, etwa im Jahr 1996 durch die Volkswagen AG und Thyssen Stahl AG, wo sich Unternehmensleitung und Betriebsrat per Betriebsvereinbarung zu einem partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz verpflichteten.

1998 bis 2009 – Nationaler Integrationsplan contra Optionspflicht

Die gegenwärtige Phase begann 1998 mit der neu gewählten rot-grünen Bundesregierung. Der Koalitionsvertrag schrieb einen „unumkehrbaren Zuwanderungsprozess“ fest und formulierte Ansätze für eine ernsthafte Integrationspolitik, die aber nicht zuletzt durch den politischen Widerstand gegen die doppelte Staatsangehörigkeit stark

verwässert wurde und in faulen Kompromissen wie der Optionspflicht mündete. Erst 2007 definierte die Große Koalition Deutschland erstmals als „Einwanderungsland“, verabschiedete einen „Nationalen Integrationsplan“ und etablierte eine Integrationsbeauftragte im Kanzleramt.

Innerhalb der IG Metall wurde die einstmals große Abteilung „Ausländische Arbeitnehmer“ personell nach und nach verkleinert, weil die Zielgruppenarbeit insgesamt verändert wurde. Heute firmiert sie als „Ressort Migration / Integration“. 2003 verabschiedete der IG Metall-Vorstand das „Ausländerförderprogramm“ mit dem Ziel, den zwischenzeitlich gesunkenen Organisationsgrad von Beschäftigten ausländischer Herkunft wieder zu erhöhen. Zudem sollten sie anteilig ihrer Mitgliederstärke künftig verstärkt bei der Neubesetzung hauptamtlicher und ehrenamtlicher Stellen berücksichtigt werden.

Das Problem bei der Umsetzung dieses Vorhabens: Die IG Metall-Mitglieder werden statistisch zwar mit ihrer Staatsangehörigkeit erfasst, nicht aber mit ihrer Herkunft. Die Kategorie „Migrationshintergrund“ wird in den Datenbanken nicht geführt, eine genaue Aussage ist daher nicht möglich. Offiziell sind von rund 2,25 Millionen Mitgliedern heute (Februar 2013) etwa 188.300 Ausländer-innen, geschätzt 300.000 mit Migrationshintergrund. Auch wenn die IG Metall nachweisbare Erfolge, etwa bei der Einstellungen von Trainees und Auszubildenden, vorweisen kann, gibt es Entwicklungsbedarf hinsichtlich einer interkulturell ausgerichteten Personal- und Organisationspolitik. Diese interkulturelle Öffnung der eigenen Organisation ist heute einer der drei Pfeiler, auf die das Ressort Migration / Integration seine Arbeit baut.

Die beiden anderen Pfeiler sind die zielgruppenspezifische Ansprache der Beschäftigten mit Migrationshintergrund sowie die Themensetzung für Multiplikator_innen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft.

Die Ansprache der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist in erster Linie als Service zu verstehen. In diesem Zusammenhang werden unter anderem Broschüren zu Themen wie „Leistungen der IG Metall“, „Mutterschutz“ oder „Leiharbeit“ erstellt und in bis zu sechs Sprachen übersetzt. Zudem bietet das Ressort Schulungen für ehrenamtliche und hauptamtliche Kolleg_innen zum Thema „Rückgewinnung von

Mitgliedern mit Migrationshintergrund“ an. Speziell für die Werbung russischsprachiger Beschäftigter wurde 2009 die Handlungshilfe „Von Novosibirsk nach Nürnberg“ herausgegeben.

2009 bis heute - Vielfalt und strukturelle Diskriminierung

Bei der Themensetzung für Multiplikatoren in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft konzentriert sich das Ressort Migration/Integration auf zwei Schwerpunkte: „Vielfalt und strukturelle Diskriminierung“ sowie „Politische Partizipation.“

Der erste Schwerpunkt wird vor allem durch den demografischen Wandel und die Fachkräftesicherung sowie die Mitarbeit in den Dialogforen zum Nationalen Aktionsplan getrieben. Dass Arbeitnehmer_innen auch in der Metall- und Elektroindustrie strukturell diskriminiert werden, unterstreicht eine Umfrage, die das Ressort Migration/Integration anlässlich einer Betriebsräte-Tagung am 4. Juli 2011 vorgenommen hatte. Da die IG Metall zu struktureller Diskriminierung nur die Zahlen der ILO, ADS bzw. der Untersuchung der Uni Konstanz vorliegen hatte, wurde die Betriebsräte-Tagung zum Anlass genommen, eigenes Zahlenmaterial zu erheben. Es sollte deutlich werden, dass es auch in IG-Metall-Organisationen Diskriminierung gibt.

- 2012 wurde das Thema „Vielfalt“ erstmals in der politischen Planung der IG Metall berücksichtigt und durch die gemeinsame Initiative RESPEKT, die vom Funktionsbereich Bildung initiiert wurde, ist es möglich, diese Themen auch in größerem Maße sichtbar zu machen.
- In Zusammenarbeit mit INFIS bietet das Ressort Tagesschulungen zur Erstellung eines betrieblichen Gleichstellungsberichtes (Brüggemann/Riehle 2012) an. Dieser Bericht bildet die Grundlage dafür, dass konkrete Analysen über die Struktur der Belegschaft erstellt werden können.
- Weil die Qualifizierung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund häufig besondere Weiterbildung erfordern, unterstützt das Ressort unter anderem die Maßnahmen des ESF-BAMF zum Thema „Fachbezogenes Deutsch am Arbeitsplatz“.

- Darüber hinaus versucht das Ressort die Arbeit der „Migrantenakademie in Reutlingen“ als Pilotprojekt auch in anderen Regionen Deutschlands bekannt zu machen.
- Das Ressort klärt über das „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ auf und fordert Betriebe auf anteilig der Zusammensetzung der Wohnbevölkerung junge Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen bzw. die Anzahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen bzw. mehr Jugendliche von Hauptschulen zu berücksichtigen.
- Betriebsräte-Tagungen, Schulungen zum Thema „Vielfalt fördern, Zusammenhalt stärken“ werden angeboten und durch die gleichnamige Handlungshilfe soll für das Thema interkulturelle Gleichstellungs- und Personalpolitik geworben und Mitstreiter_innen gewonnen werden.

Der zweite Schwerpunkt „Politische Partizipation.“ zählt ebenfalls zu den unerledigten Aufgaben der Vergangenheit. Neben den ökonomischen und sozialen Herausforderungen sind die Verteidigung und der Ausbau von Demokratie gegen Chauvinismus und Rechtsextremismus in all seinen Spielarten heute eine der größten Aufgaben. Die IG Metall setzt unter anderem in der Vorbereitung zur Bundestagswahl rechtsextremistischen und rassistischen Einstellungen neben dem Verbot der NPD vor allem die Forderung nach mehr Partizipation von Migrant_innen entgegen. Diese kann ihren Ausdruck beispielsweise in der Einführung der Mehrstaatigkeit, des kommunalen Wahlrechts für Alle und vor allem in der Abschaffung der Optionspflicht finden. Denn wer Migrant_innen dauerhaft die politische Teilhabe verwehrt und ihnen damit signalisiert „Ihr gehört nicht dazu!“, verstößt gegen demokratische Prinzipien, gerät in Konflikt mit den Menschenrechten und gefährdet den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

- Mit der Bundesmigrationskonferenz Ende 2012 „Demokratie fördern. Vielfalt stärken“ wurde das Thema zum migrationspolitischen Schwerpunkt der Bundestagswahl gemacht.
- Auch während der „Internationalen Wochen gegen Rassismus“ wurden Veranstaltungen zum Thema durchgeführt, Wahlprüfsteine und Präsentationen

für Betriebsrät_innen, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Vertrauensleute bereitgestellt.

- In Zusammenarbeit mit dem „Interkulturellen Rat Deutschlands“ wurde die Handlungshilfe „Demokratie fördern - Vielfalt gestalten. Neue Perspektiven für mehr politische Partizipation“ erstellt, in der sehr früh auf die Absurdität der Optionspflicht hingewiesen wurde.

Da die IG Metall nur eine Organisation im Gesamtgefüge der Migrations- und Integrationsarbeit ist, kann sie bekanntlich nicht alle Probleme bearbeiten. Hinzu kommt, dass die Gesellschaft heute mit den „Lebenslügen“ (Pries 2012) und Folgen einer verfehlten Integrationspolitik zu tun hat und ähnliche Herausforderungen bewältigen muss, wie einst in den 1950er Jahren. Neue Zuwanderungsgruppen und die Gestaltung des Arbeitsmarktes, die aber inzwischen genau mit den strukturellen Problemen kämpft, die sie selbst verursacht hat. Nur eine breit aufgestellte Bündnisarbeit und die eigene Bereitschaft als Organisation, in diesem Prozess zu lernen, tragen zur Veränderung bei.

Literatur

- Brüggemann, Beate/ Riehle, Rainer (2000): Alltägliche Fremdenfeindlichkeit im Betrieb und gewerkschaftliche Politik. Berlin/Freiburg
- Ebd. (2012): Betrieblicher Gleichstellungsbericht. Anregungen für die betriebliche Praxis. Berlin/Freiburg.
- Dälken, Michaela (2012): Managing Diversity. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen. Frankfurt a.M.
- Industrie Gewerkschaft Metall Vorstand, Abteilung Vertrauensleute (1993): Gewerkschaftliche Betriebspolitik mit ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Anregungen für Verwaltungsstellen und VK- Leitungen. Frankfurt a.M.
- Ebd., Abteilung Ausländische Arbeitnehmer (1996): Kommunalwahlen für EU Bürger/Innen. Frankfurt a.M.
- Ebd., Abteilung Ausländische Arbeitnehmer (1999): Qualifikation ist Integration. Frankfurt a.M.
- Ebd., Abt. Betriebspolitik und Abt. Ausländische Arbeitnehmer (2002): Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb § 80 Abs. 1 Nr.7 BetrVG und weitere. Für Chancengleichheit - gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit. Frankfurt a.M.

Ebd., Abt. Ausländische Arbeitnehmer (2002): Die doppelte Staatsangehörigkeit. So ist sie möglich! In verschiedenen Sprachen. Frankfurt a.M.

Ebd., Ressort Ausländische Arbeitnehmer (2003): Ausländerförderprogramm. Integriert – Qualifiziert - Gleichberechtigt. Gemeinsam die Zukunft Europas gestalten. Frankfurt a.M.

Ebd., FB Internationales/Europa, Ressort Ausländische Arbeitnehmer (2003): Novi Most - Neue Brücke. Für Frieden und soziale Gerechtigkeit in Europa. Frankfurt a.M.

Ebd., Ressort Migration (2007): Migrationspolitisches Positions- und Arbeitspapier. Frankfurt a.M.

Ebd., Ressort Migration (2008): Zeitschrift IG Migration - Nationaler Integrationsplan. 11. Ausgabe. Frankfurt a.M.

Ebd., Ressort Migration (2009): "...von Novosibirsk nach Nürnberg". Betriebliche Handlungshilfe für die Werbung russischsprachiger Beschäftigter. Frankfurt a.M.

Ebd., Ressort Migration/Integration (2011): Vielfalt fördern - Zusammenhalt stärken. Handlungshilfe für eine interkulturelle Gleichstellungs- und Personalpolitik. Frankfurt a.M.

Ebd., (2012): Demokratie fördern - Vielfalt leben. Neue Perspektiven für mehr politische Partizipation. Frankfurt a.M.

Ebd., Ressort Migration/Integration und Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik (2012): Familien- und Sozialleistungen für Menschen ohne deutschen Pass. Frankfurt a.M.

IGM Vorstand (2012): Politische Planung 2013. Rahmenbedingungen und operative Jahresziele. Frankfurt a.M.

IGM Vorstand, FB Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik (2012): Vorbereitung zur Bundestagswahl. Frankfurt. a.M.

IGM Ressort Migration/Integration (2013): 3-Säulen –Papier. Politisch-strategische Ausrichtung des migrations- und integrationspolitischen Arbeitsfeldes. Frankfurt a.M.

Öztürk, Nihat (2002): Partizipation von Migranten und Einwanderern in Betrieben und den Gewerkschaften - das Beispiel der Industriegewerkschaft Metall. In: Treichler, Andreas: Wohlfahrtsstaat, Einwanderung und ethnische Minderheiten. Probleme, Entwicklungen, Perspektiven. Wiesbaden

Pries, Ludger (2012): Migration und Integration in Deutschland – Lebenslügen, Stereotype und wissenschaftliche Befunde. In: Heinz, Andreas, Kluge Ulrike (Hg.): Einwanderung - Bedrohung oder Zukunft. Mythen und Fakten zur Integration. Frankfurt a.M

Siebenhüter, Sandra (2011): Integrationshemmnis Leiharbeit. Auswirkungen von Leiharbeit auf Menschen mit Migrationshintergrund. Eine Studie der Otto-Brenner-Stiftung. Frankfurt a.M.

Wlecklik, Petra (2010): Migrantinnen in der Arbeitswelt. In: Schwitzer, Helga (Hg.): aktiv kompetent mittendrin. Frauenbilder in der Arbeitswelt. Hamburg

Wlecklik, Petra (2011): Konsequente Gleichstellungspolitik - ein Beitrag zur mehr Demokratie. In: Frieden und Wissenschaft. Heft 1.

Petra Wlecklik, geboren 1960 gelernte Industriekauffrau, Politologin, Supervisorin, Autorin. Seit 1993 hauptamtlich Beschäftigte bei der IG Metall, bis 2006 in der Bildungsarbeit, ab 2006 politische Sekretärin in der migrations- und integrationspolitischen Arbeit.

Elisabeth Gregull

„Ein Spiegel der Gesellschaft“

Interview mit Michaela Dälken, Fessum Ghirmazion und Kai Venohr vom DGB-Bildungswerk.

Wie inklusiv sind Gewerkschaften aus Ihrer Sicht? Wer ist drin, wer wird wie repräsentiert?

Michaela Dälken: Die Frage umfasst zwei Ebenen: Welche Strukturen haben Gewerkschaften geschaffen, um Menschen mit Migrationshintergrund einzubinden? Und wie sind Menschen mit Migrationshintergrund in Gewerkschaften als Mitglieder vertreten.

Mit Gründung des DGB 1949 wurde festgelegt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von der Staatsangehörigkeit, der Herkunft und dem Aufenthaltsstatus in Gewerkschaften vertreten sind. Dementsprechend wurde mit Beginn der Anwerbung 1955 das Ziel verfolgt, ausländische Arbeitnehmende gleichberechtigt in die Gewerkschaften einzubinden. Entscheidend ist nicht die Staatsangehörigkeit, sondern dass gleicher Lohn für gleiche Arbeit erzielt wird, unabhängig davon, wer die Arbeit durchführt.

Wie sieht es denn bei den Mitgliederzahlen aus?

Michaela Dälken: Was die Mitglieder angeht, haben wir relativ wenig valides Material zur Verfügung. Weil die Staatsangehörigkeit bei Aufnahme nicht wichtig ist, wird sie nicht erhoben. Nichtsdestotrotz geben uns sozialwissenschaftliche Erhebungen und Untersuchungen einzelner Gewerkschaften wie der IG Metall, der IG BCE und auch ver.di einen Einblick in die Situation. Wir können davon ausgehen, dass rund acht Prozent aller in den DGB-Gewerkschaften organisierten Mitglieder eine ausländische Staatsangehörigkeit haben. Das entspricht in etwa dem Anteil der ausländischen Staatsangehörigen an der Bevölkerung in Deutschland.

Und das betrifft die „ausländische Staatsangehörigkeit“ und nicht den sogenannten „Migrationshintergrund“?

Michaela Dälken: Die acht Prozent beziehen sich auf ausländische Staatsangehörige. Wollten wir den Migrationshintergrund erfassen, müssten wir eine größere sozialwissenschaftliche Forschung ansetzen und gleichzeitig definieren, wer darunter fällt. Letzteres finde ich aber zum Teil problematisch. Muss jemand, der hier geboren wurde und die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt, sich von außen als Person mit Migrationshintergrund definieren lassen? Es sind deutsche Staatsangehörige. Ob man sich selbst als mit Migrationshintergrund definiert, sollte eine persönliche Entscheidung sein und nicht von außen übergestülpt.

Nichtsdestotrotz ist es für uns wichtig zu wissen, wer an welchen Positionen sitzt und wo wir noch nachbessern müssten - und wir müssen an einigen Stellen noch ganz klar nachbessern. Wir haben zwar viele Betriebsrätinnen und Betriebsräte mit ausländischer Staatsangehörigkeit, aber in den Gewerkschaftsfunktionen sind sie derzeit klar unterrepräsentiert. Es gibt Bewegungen, das zu ändern. Wir schauen, wo wir strukturell etwas ändern müssen, um uns vielfältiger aufzustellen. Aber generell haben wir hier noch einen Entwicklungsbedarf.

Und welche Strukturen sind entstanden?

Michaela Dälken: Es wurden verschiedene Strukturen geschaffen, um die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund in den Gewerkschaften gut aufzugreifen. Das fing bereits 1956 an, als der erste Gewerkschaftssekretär beim DGB-Bundesvorstand eingestellt wurde. Er war für die Betreuung der italienischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zuständig. Seit 1960 gab es dann in den Gewerkschaften auch einzelne Organisationseinheiten, die für die „Belange der ausländischen Arbeitnehmer“ zuständig waren, so hieß das damals noch. Inzwischen ist das in vielen Bereichen umbenannt, so heißt es beispielsweise bei der IG Metall „Ressort Migration“ oder „Abteilung Migration“ bei der IG BCE. Diese Abteilungen sorgen dafür, dass das Thema immer wieder auf die Tagesordnung kommt. Dass wir uns auch unsere Politik ansehen und uns fragen, wo wir eingreifen müssen.

Gleichzeitig gibt es in manchen Gewerkschaften „Personengruppen“. Die Anerkennung als Personengruppe ist wichtig, weil diese Antragsrecht hat bei den jeweiligen Kongressen. Damit gibt es eine effektive Möglichkeit, die Politik der Gewerkschaften zu gestalten. Darüber hinaus gibt es Migrationsausschüsse, die auf örtlicher Ebene auch Anträge formulieren und in die Kongresse hineingeben können. Dort arbeiten Kolleginnen und Kollegen mit und ohne Migrationshintergrund zusammen. Das ist auch gut so, es soll ein gemeinsames Thema und kein Nischenthema sein. Wir haben damit gute Strukturen, aber es ist klar, dass Gewerkschaften sich weiter Gedanken machen müssen, wie sie sich interkulturell und diverser aufstellen

Kai Venohr: In den Migrationsausschüssen der Mitgliedsgewerkschaften sind viele Betriebsrätinnen und Betriebsräte aus großen und kleinen Unternehmen vertreten. Sie versuchen dort auch konkrete Politik zu machen, in ihren Gewerkschaften und in ihrer Gesamtorganisation. Die Migrationsausschüsse haben eine besondere Bedeutung, weil sie als Personengruppe eben auch Anträge stellen können und damit ganz anders wahrgenommen werden in der gewerkschaftlichen Öffentlichkeit als ein einzelner Gewerkschaftssekretär. Wenn ein Migrationsausschuss sich um bestimmte Themen kümmert, dann dringt das auch bis zum Bundesvorstand durch und wird beraten.

Wie sind Menschen mit Migrationshintergrund, Migrant_innen, nichtdeutsche Staatsbürger_innen und Menschen of Color im DGB organisiert?

Michaela Dälken: 1972 ist das Betriebsverfassungsgesetz dahingehend geändert worden, dass Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit das aktive und passive Wahlrecht erhalten haben. Damit konnten wir auf der Ebene der Mitbestimmung in den Betrieben eine gleichberechtigte Partizipation ermöglichen. Eine aktive Gestaltungsmöglichkeit, die wir in Deutschland bei Landtags- oder Bundestagswahlen bis heute nicht haben. Diese Partizipationsmöglichkeit hatte zur Folge, dass sich ausländische Staatsangehörige stark engagiert haben, sie sind Betriebsrat geworden, um aktiv mitzugestalten. Denn diese Möglichkeit wurde und wird ihnen auf anderen Ebenen in Deutschland verwehrt.

Kai Venohr: Ich finde das immer schwierig: Definiere ich einen Menschen nach seiner Hautfarbe und sage, er repräsentiert People of Colour? Ich persönlich finde das falsch

und finde es gut, dass wir da keine Zahlen zu haben. Weil das ist nämlich diskriminierend, wenn wir sagen, die haben Migrationshintergrund. Das, was für die Grundsätze der Gewerkschaft gilt, das ist unabhängig von Hautfarbe oder anderen Kategorien.

Wenn wir uns natürlich ansehen, ob sie repräsentativ vertreten sind in den Führungsstrukturen der Gewerkschaften, dann würde ich eher sagen, das ist verbesserungswürdig. Aber erheblich besser als in vielen anderen Bereichen oder Organisationen. Menschen mit Migrationshintergrund in bestimmten Positionen trifft man häufiger bei Gewerkschaften. Darüber wird auch nicht diskutiert, damit wird auch keine Politik gemacht. Sie machen oft keine Politik damit, dass sie Migrationshintergrund haben. Sondern sie sagen, wir sind Gewerkschafter oder Gewerkschafterin und das ist das, was im Vordergrund steht.

Michaela Dälken: Und das ist auch im Betrieb so. Wenn ein Kollege mit Migrationshintergrund Betriebsrat ist, dann macht der nicht zwangsläufig Migrationsarbeit. Er ist als Betriebsrat gewählt, und die Kolleginnen und Kollegen legen sehr viel Wert darauf, dass sie insgesamt alle Beschäftigten des Betriebes vertreten und eben nicht nur die mit Migrationshintergrund. Das Ausschlaggebende ist, dass man sich als Arbeitnehmer versteht und nicht als Deutscher oder Türke oder Italiener.

Fessum Ghirmazion: Ich finde auch, die Konzentration auf das Gemeinsame – also in diesem Fall Gewerkschafter oder Arbeitnehmer – ist eigentlich das Entscheidende. Und das Thema Freiwilligkeit. Wenn ich jetzt eine Liste habe und ich muss mich da eintragen, Migrationshintergrund oder nicht, das ist auch eine Frage der Macht, zu sagen, ich definiere jemanden nach seiner Rolle. Diesen Druck sollte man aus organisatorischer Sicht nicht unterschätzen. Deswegen sollten diese Abfragen im Kontext der Arbeit freiwillig erfolgen.

Auf der anderen Seite – und das ist ja das Dilemma, was nicht nur die Gewerkschaften, sondern auch andere Organisationen haben -, geht es ja auch um die Förderung bestimmter Gruppen, die unterrepräsentiert sind. Dafür ist eine möglichst objektive Bestandsaufnahme nötig. Wie komme ich also an diese Zahlen und Fakten? Wie mache ich das? Dies ist die entscheidende Frage.

Einige Gewerkschaften, aber auch andere Organisationen, arbeiten mit Schätzungen. Wenn also der Anteil ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei acht Prozent liegt, ist man, wenn man das mal zwei nimmt, bei ungefähr 16 Prozent Menschen mit Migrationshintergrund. Das ist eher ein Hilfskonstrukt und bestimmt nicht der Weisheit letzter Schluss. Bei diesem ganzen Thema ist für mich zentral - insbesondere im Hinblick auf Diversity - Menschen nicht auf ein Merkmal zu reduzieren und gleichzeitig strukturelle Ausgrenzungsmechanismen zu erkennen und zu beheben.

Gab es jemals eine Diskussion über eine Quote?

Michaela Dälken: Es ist so, dass bewusst darauf geachtet wird, dass Menschen mit Migrationshintergrund gefördert werden. Darüber hinaus gibt es auch spezielle Förderungen von der Hans-Böckler-Stiftung. Eine Quote, da bin ich persönlich skeptisch, auch weil die Bevölkerungs- und Beschäftigtenstruktur in Deutschland sehr unterschiedlich ist. Die Migrationsausschüsse bilden sich nicht überall, sondern dort, wo es auch das Bedürfnis gibt. Das ist vielleicht in Dresden mit vier Prozent Ausländeranteil an der Bevölkerung anders als in Duisburg mit 15 Prozent.

Fessum Ghirmazion: Das Zentrale ist auch innerhalb der Gewerkschaften zu schauen, wie es um die Repräsentanz steht. Nicht um es eins zu eins abzubilden, aber schon zu überprüfen, wo es eine Schiefelage gibt und was eigentlich notwendig ist, um in Richtung Balance zu steuern. Gesellschaftliche Diskussionen, wie die Debatte über die Quote, können aus meiner Sicht an diesem Punkt nur hilfreich sein. Und grundsätzlich gilt: Ob Migrationsausschüsse oder andere Teile der Gewerkschaften, wichtig ist, dass das immer wieder jemand nach vorne pusht und sagt, hier haben wir ein Defizit. Und das wird, soweit ich das überblicken kann, getan. Das Eingeständnis, hier haben auch wir Nachholbedarf, es geht zwar nicht von heute auf morgen, aber es passiert etwas. Es geht also nicht nur darum die Leute am Fließband zu erreichen, sondern auch um die Frage, wie können wir sie auch in die Repräsentanz rücken.

Michaela Dälken: Historisch gesehen waren für viele ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der ersten Generation die Gewerkschaften eine Art Heimat. Das ist immer noch eine wichtige Basis. Wir müssen als Gewerkschaften weiterhin in den Blick nehmen, welche Themen für Menschen mit Migrationshintergrund in der aktuellen

Situation wichtig sind - sei es auf dem Arbeitsmarkt, in der Bildung oder im Hinblick auf politische Partizipation. Gleichzeitig müssen wir schauen, welche neuen Wanderungsbewegungen es gibt: Wie wirkt sich die Arbeitnehmerfreizügigkeit aus, was ist mit Fachkräftezuwanderung und welche Folgen und neuen Bedürfnisse erwachsen daraus? Hier müssen wir uns positionieren und Angebote machen, damit wir diese Gruppen gleichberechtigt einbinden können.

Fessum Ghirmazion: Das sehe ich auch als unsere Aufgabe als Bildungswerk beziehungsweise des Geschäftsbereichs Migration und Gleichberechtigung, immer wieder Druck von innen beim Thema Migration zu machen. Das passiert aber auch zum Beispiel bei der IG Metall, bei Bezirksausschüssen, wo ich war. Die stellen ihre Forderungen und sind dabei nicht gerade kleinlaut. Sie wissen, was sie wollen und wen sie repräsentieren. Also der Druck von innen, von verschiedenen Seiten, der ist wichtig.

Welche Bestandsaufnahmen oder/ und Positionspapiere gibt es zum Thema Rassismus innerhalb von Gewerkschaften?

Kai Venohr: Es gibt die sogenannte Zeuner-Studie. Da ging es um Gewerkschaften und rechtsextreme Einstellungen. Die Ergebnisse sind sehr erschreckend, auch für die Organisation der Gewerkschaften. Wir werden ja immer als Spiegel der Gesellschaft gesehen. Aber wenn man sich die Zahlen genau anschaut, sind wir ein bisschen drüber, was Diskriminierung und Rassismus angeht. Das wird auch sehr kontrovers diskutiert innerhalb der Gewerkschaften. Aber ich fand es wichtig, dass es so eine Erhebung überhaupt gegeben hat. Ich finde es wichtig und mutig, dass die Finger auf die Wunden gelegt werden. Um dann zu schauen, wo müssen wir noch ansetzen, wo können wir entgegen wirken. Die Studie kann man gut als Arbeitsgrundlage nehmen.

Welche Schlussfolgerungen haben Sie denn für Ihre Bildungsarbeit daraus gezogen?

Kai Venohr: Ein Ansatz ist, das auch als Querschnittsthema zu begreifen. Wenn wir zum Beispiel über die schwierige Finanzlage in Kommunen sprechen, dazu haben wir Seminare, dann ist es wichtig, dass Themen wie Migration, Diversity und Rassismus

da irgendwie eine Rolle spielen. Dass die Themen also mitgedacht werden, um Diskussionen anzuregen, so dass es Aha-Effekte gibt und man auch aus bestimmten Denkmustern herauskommt. Nicht, dass wir den Teilnehmenden vorschreiben, was sie zu denken haben. Aber dass sie selbst an den Punkt kommen zu merken, hier muss ich vielleicht etwas anders betrachten.

Oder aber auch im Miteinander, im Umgang. Zum Beispiel abends in der Kneipe, da kommen manchmal komische Sachen zur Sprache. Und da muss eine bestimmte Haltung an den Tag gelegt werden, wo man dann auch diskutieren sollte. Das finde ich enorm wichtig, Rückgrat zu zeigen und zu sagen, das geht mir jetzt hier zu weit. Wie kommst Du darauf? Wie seht ihr das als Gruppe?

Michaela Dälken: Ein anderes Beispiel: Es kommen im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit viele Werkvertragsarbeitnehmende aus Rumänien und Bulgarien. Da werden Lohnstrukturen unterlaufen, etwa in der Fleischbranche, wo sie zu Löhnen arbeiten müssen, die vielleicht – wenn es hoch kommt – bei fünf bis sechs Euro liegen. Gleichzeitig werden ganze Stammebelegschaften wegrationalisiert. Was bedeutet das jetzt für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte vor Ort, die diese Menschen nicht oder nur begrenzt vertreten dürfen, weil sie nicht Teil der Belegschaft sind. Wie geht man damit um? Geht man auf Konfrontationskurs oder sucht man das Gespräch mit den Leuten und versucht sie einzubeziehen? Zu sagen wir sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wir unterstützen euch, damit ihr wenigstens den Lohn bekommt, der euch versprochen wurde. Da gibt es auf der einen Seite Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die sich stark engagieren, weil sie sagen, wir müssen uns da mit beteiligen. Und es gibt auch den umgekehrten Fall, bei dem Betriebsrätinnen und Betriebsräte sagen, wir grenzen uns ab, weil mit "den Ausländern" Lohndumping umgesetzt wird und Stammebelegschaften ausgetauscht werden. Es ist unsere Aufgabe in der Bildungsarbeit auf das Problem aufmerksam zu machen und klarzustellen, dass wir uns dafür einsetzen, dass alle „gleichen Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ bekommen, unabhängig von der Staatsangehörigkeit.

Fessum Ghirmazion: Es gibt auch nicht den einen Bildungsweg nach dem Motto, dann sind wir alle fit und geschult und dann haben wir keine Probleme mehr mit dem Thema. Sondern es gibt unterschiedliche Wege. Grundsätzlich finde ich bei der

Bildungsarbeit wichtig zum einen Wissen zu vermitteln, differenziertes Wissen zum Beispiel zur Zuwanderung aus Bulgarien und Rumänien, um einige Bilder, die die Medien vermitteln, wieder geradezurücken. Und das andere ist, sich selbst zu befähigen, ins Handeln zu kommen – für mich als Individuum, aber auch zu der Frage, wie kann ich in meiner Organisation Impulse Richtung Gerechtigkeit und Gleichheit setzen. Verschiedene Instrumente der Bildungsarbeit sollten hierfür zusammengenommen werden.

Sie machen gezielt Diversity-Trainings. Was ist Ihr Ansatz, welche Erfahrungen machen Sie, auch je nach Zusammensetzung der Gruppe?

Fessum Ghirmazion: Diversity ist ein Ansatz unter mehreren. Wir nennen dies aus unterschiedlichen Gründen in unserem Zusammenhang eher „Interkulturelles Training“. Bei den Trainings hat der überwiegende Teil der Teilnehmenden keinen Migrationshintergrund – und trotzdem finde ich es wichtig, dass es, gerade im Training, nicht um die Aufteilung in „wir“ und „ihr“ geht. Die Teilnehmenden also nicht wieder in die üblichen Gruppen aufzuteilen, sondern einen gemeinsamen Prozess in Gang zu setzen. Aus meiner Sicht ist dies eine wesentliche Voraussetzung für ein erfolgreiches Training. Darüber hinaus geht es stark um die Sensibilisierung der Teilnehmenden, um ein Bewusstsein für die eigene kulturelle Prägung sowie Wahrnehmungsprozesse. Überraschend ist für Teilnehmenden dabei, dass es eher um die Frage geht, wo sie bei der Frage der Interkulturalität stehen. Es geht also um sie persönlich und nicht so sehr um „die Anderen“. Neben der Sensibilisierung steht die Handlungskompetenz im Vordergrund unserer Trainings, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer also fit für den Arbeitsplatz und die konkreten „kulturellen“ Herausforderungen zu machen. Hierzu benutze ich unterschiedliche Methoden, die je nach Bedarf gemixt werden. Am meisten schätzen die Teilnehmenden, dass sie sich in den Trainings die Themen und Lösungen selbst erarbeiten – also ähnlich wie beispielsweise beim Fußballtraining. Das kann zwar anstrengend sein, aber „Frontalunterricht“ finde ich nicht sinnvoll.

Wie werden die Seminare nachgefragt?

Fessum Ghirmazion: Unterschiedlich. Zum Beispiel arbeiten wir hin und wieder mit der IG Metall zusammen, die aber auch eigene Trainings zu diesen Themen durch-

führt. Ein anderes Beispiel ist die GEW, für die das Thema Interkulturalität im Bildungsbereich ein ganz wichtiges Thema ist – da machen wir nicht nur einzelne Trainings, sondern sind prozessbegleitend tätig.

Michaela Dälken: Wir bieten verschiedene Arten von Seminaren an. Dazu gehört zum Beispiel die politische Bildung, aber auch die Betriebsratsqualifizierung. Gleichzeitig haben wir aber auch ein Projekt wie „Veris“, in dem wir Beschäftigte in Verwaltungen interkulturell schulen. Das heißt, wir bieten nicht nur Schulungen der direkten Gewerkschaftsmitglieder, sondern wir sehen das auch als weiterreichendes Thema.

Kai Venohr: Es kommen auch Organisationen zu uns und fragen im Bereich der politischen Bildung Seminare zu Rechtsextremismus und Rassismus nach. Es kommen Betriebsrätinnen und Betriebsräte auf uns zu, das ist ganz unterschiedlich. Manchmal tauchen auch sehr diffuse Anfragen auf, wo wir erst mal schauen müssen, was brauchen die eigentlich vor Ort. Das kann dann auch in einen längerfristigen Prozess münden.

Die Jugend-Organisationen der einzelnen Gewerkschaften machen ebenfalls viel in dem Bereich und sind sehr engagiert. Ich finde es enorm wichtig, im Jugendbereich damit anzufangen.

Spielt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auch eine Rolle in dem Zusammenhang?

Fessum Ghirmazion: Natürlich spielt es das AGG eine wichtige Rolle in unseren Trainings, gerade wenn es um das Thema Diskriminierung geht. Das Gesetz ist an dieser Stelle hilfreich, da es deutlich macht, dass es eine rote Linie gibt, die ich sowohl als Kollegin und Kollege als auch als Führungskraft nicht überschreiten darf – sonst folgen Konsequenzen. Das ist vielen so in dieser Deutlichkeit noch nicht bewusst. Es geht also auch darum, sich dieses Wissen anzueignen und zum Beispiel in Rollenspielen zu üben, was mache ich konkret in solch einer Situation, etwa als Führungskraft. Es ist ein wichtiger Aufhänger, es ist hilfreich, und es macht auch klar, dass es nicht nur ein Thema zum Wohlfühlen ist, sondern es gibt auch ganz harte Sanktionen, gesetzlich, aber auch in Organisationen.

Michaela Dälken: Als das Gesetz eingeführt wurde, haben wir viele Schulungen rund um das AGG gemacht und es ist auch weiterhin Teil der Bildungsarbeit. Es fließt zum Beispiel in die Betriebsratsqualifizierung in Arbeitsrechtsseminare ein. Darüber hinaus ist im Betriebsverfassungsgesetz festgelegt, dass die Integration von „Ausländerinnen und Ausländern“, so heißt es da, Aufgabe des Betriebsrates ist. Damit ist klargestellt, dass sich der Betriebsrat darum zu kümmern hat und auch Maßnahmen ergreifen muss, wenn er sieht, dass diskriminiert wird.

Bei direkter Diskriminierung wird in der Regel sofort gehandelt. Schwieriger ist es, strukturelle Diskriminierung in Betrieben und Verwaltungen anzugehen, dieses Problem sichtbar und vor allem bewusst zu machen. Hier Möglichkeiten aufzuzeigen, wie man damit umgehen kann, ist eine große Herausforderung, der wir uns in der Bildungsarbeit stellen.

Fessum Ghirmazion: Das ist auch der Ansatz in den Trainings, durch das eigene Erleben bewusst zu machen, wo diskriminiert wird. Nicht mit der Moralkeule draufzuhauen, sondern eher zu schauen, was sind die Mechanismen, in denen wir alle gefangen sind. Nicht auf die Einzelnen zu schauen und wieder in Opfer und Täterinnen und Täter zu unterscheiden, sondern zu sehen: das passiert, das passiert auch mir und so funktionieren Vorurteile und Diskriminierungsmechanismen. Im Anschluss daran kann dann geschaut werden, an welchem Punkt ich ansetzen kann, um etwas zu ändern. Das Training lebt von Beispielen der Teilnehmenden, und so ist es auch hier wichtig, dass sie von eigenem diskriminierendem Verhalten berichten. Dazu muss ich als Trainer einen geschützten Raum bieten, in dem eine Atmosphäre herrscht, in der ich wo etwas erzählen kann.

Kai Venohr: Wo die Leute auch ehrlich sagen, was sie denken, und nicht, was von ihnen erwartet wird. Das ist das Schwierige, dass das, was wir anbieten – ich spreche jetzt eher über das Thema Rassismus - ... darüber redet man nicht gern. Man redet nicht gern über seinen eigenen Rassismus, aber ich kann ganz super über Täterinnen und Täter reden. Wir haben ganz viele Seminare zum Thema Neonazis, das wird nachgefragt ohne Ende. Aber wenn man über sich selbst sprechen muss und über seine eigenen Schwierigkeiten, über seine eigenen Rassismen, die man vielleicht auch

hat, wird es immer schwieriger. Das ist eine sensible Aufgabe, da dranzubleiben, vor allem, wenn man mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren arbeitet.

Fessum Ghirmazion: Das Bedürfnis über die Anderen zu sprechen, das gibt es auch in den „Interkulturellen Trainings“. Da sind es die Neonazis, hier sind es "die Italiener" und "die Türken" und die Frage, „wie gehe ich eigentlich mit denen um“. Das kommt fast in jedem Training, die Erwartung, dass darüber gesprochen wird. Das fand ich am Anfang immer sehr überraschend, dass es überhaupt diese Erwartungshaltung in der Breite gibt.

Das Bedürfnis kann ich verstehen, weil das auch wieder weg weist von meinen eigenen Problemen, wo stehe ich eigentlich? Und dann wirkt es anfangs überraschend für die Teilnehmenden, dass es eigentlich in erster Linie um sie geht. Denn es macht, aus meiner Sicht, keinen Sinn, in dieser Gesellschaft, die so vielfältig ist, gewissermaßen „Herkunftsländer“ abzuarbeiten. Sondern es geht darum, mit Vielfalt umzugehen. Das Wissen über die eigenen Möglichkeiten und Grenzen soll erarbeitet werden. Es geht für mich viel stärker darum verhaltensflexibel zu reagieren, je nachdem, wie es die Situation verlangt. Und nicht darum, ins Kulturalisieren zu gehen und Patentrezepte für einzelne Herkunftsländer auswendig zu lernen.

Welche Perspektiven und Handlungsempfehlungen haben Sie vor dem Hintergrund Ihrer Erfahrungen?

Fessum Ghirmazion: Ich finde schon, dass wir gesellschaftlich ein Stück vorangekommen sind, weg von der defizitären „Ausländerpädagogik“ der 70er und 80er Jahre. Das ist auch gut so. Nun ist das Thema nicht mehr nur ein Nischenthema, sondern fast schon ein Modethema, was allerdings auch seine Risiken in sich birgt. Aber Fakt ist auch, dass sich keine Organisation in Deutschland mehr erlauben kann, auch die Gewerkschaften nicht, sich nicht dieses Themas anzunehmen. Es ist kein nice-to-have mehr, sondern ein must-have geworden. In diesem Zusammenhang wäre mein Wunsch, dass wir wegkommen vom Begriff „Interkulturelle Trainings“ und hin zu „Diversity- oder Vielfaltstraining“. Wobei wir noch schauen sollten, wie sich dieser amerikanische Begriff am besten in Deutschland adaptieren lässt. Aber es geht nicht nur um Begrifflichkeiten, sondern vor allem um das Verständnis, dass wir in einer

Vielfaltsgesellschaft leben und arbeiten und nicht nur über ein ausschlaggebendes Merkmal sprechen sollten, sondern über die Pluralität oder Diversität der Individuen. Wir versuchen in unseren Trainings solch ein Bewusstsein bei den Teilnehmenden zu erzeugen. Möglicherweise können wir in zehn Jahren ganz selbstverständlich von Diversity- oder Vielfaltstrainings sprechen.

Michaela Dälken: Ich fände es gut, wenn sich die Gewerkschaften selbst nach innen vielfältiger aufstellen. Also da weiter den Blick hinzulenken, wo müssen wir ansetzen, wo können wir eigenen strukturelle Diskriminierung verhindern, die wir haben. Wo können wir dafür sorgen, dass sich in den Führungspositionen die Vielfalt der Gesellschaft auch wiederfindet. Wir werden in den nächsten Jahren nicht darum herumkommen, weiterhin eine Stelle oder einen Bereich „Migration“ zu haben, der dieses Thema immer wieder aufgreift.

Wir haben neue Wanderungsbewegungen und müssen auf diese eingehen. Ähnlich wie bei den Anwerbeabkommen seinerzeit müssen wir jetzt schauen, wie wir mit diesen Entwicklungen umgehen. Wir müssen den Menschen Beratungen zur Seite stellen, denn es gibt in diesem Bereich extreme Formen von Ausbeutung. Dazu wurde beispielsweise beim DGB Bundesvorstand das Projekt „Faire Mobilität“ initiiert.

Kai Venohr: Am besten wäre, wenn meine Stelle nicht mehr gebraucht würde. Das wird leider nicht so sein. Mir ist wichtig, dass die Gewerkschaften offen bleiben, neue Methoden und Ansätze auszuprobieren, auch Impulse aus der Wissenschaft aufgreifen. Und der kritische Blick nach innen ist wichtig, in die Gewerkschaften, aber auch auf die Gesellschaft.

Michaela Dälken, Fessum Ghirmazion und Kai Venohr sind Referent_innen beim DGB-Bildungswerk und arbeiten zu den Themen Rechtsextremismus, Vielfalt und Migration.

Elisabeth Gregull

Prekäre Solidarität - Die Berliner Beratungsstelle für undokumentierte Arbeit bei ver.di

Wer vom Berliner Ostbahnhof aus über die Schillingbrücke Richtung Köpenicker Straße geht, kann den massiven Klinker-Bau mit dem großen gläsernen Atrium nicht übersehen. Auf der Glasfront der Bundeszentrale von ver.di prangt in großen Lettern *„Würde hat ihren Wert. Arbeit hat ihren Preis. Gesetzlicher Mindestlohn“*. Am linken Gebäudeteil oben hängt noch ein weiteres Banner, beige, mit einer angedeuteten Europa-Karte – hier ist das Motto: *„Solidarität kennt keine Grenzen. Schafft endlich Perspektiven für die Jugend“*. Gemeint ist wohl die Jugend Europas.

Wer als einzelner Mensch vor dem riesigen Gebäudekomplex steht, mag sich schnell unbedeutend fühlen, verloren. Die glatten geschlossenen Fronten wirken abweisend, wie ein Bollwerk. Und so soll es vielleicht auch wirken, als Signal für Politik und Wirtschaft: Auch in Zeiten von Globalisierung und neoliberalen Marktdynamiken - wir sind ein Bollwerk für die Rechte von Arbeitnehmer_innen in diesem Land.

Arbeitnehmer_innen ohne Grenzen

Seit einigen Jahren zählt ver.di dazu auch Arbeitnehmer_innen, die lange als Konkurrenz der deutschen Stammbeschaften galten: Papierlose. Erst in Hamburg, dann in Berlin und inzwischen auch in anderen Städten haben Gewerkschaften Beratungsstellen für sie eingerichtet. Die Berliner Beratungsstelle befindet sich am anderen Ende des Gebäudes, in der Köpenicker Straße 30, wo der ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg seinen Sitz hat. Durch eine gläserne Drehtür, vorbei an der Rezeption und durch einen Gang im Erdgeschoss kommt man in einen kleinen Büroraum. Gerade groß genug, dass ein Schreibtisch Platz hat und ein kleiner Tisch mit ein paar Stühlen.

Am Tisch sitzen Anna Basten und Conny Roth vom Arbeitskreis (AK) Undokumentierte Arbeit. Conny Roth, die schon länger dabei ist, erzählt, dass der Arbeitskreis sich 2008 als ein Bündnis verschiedener Gruppen gegründet hat, darunter das Netzwerk Respect und Initiativen aus der Flüchtlingshilfe: *„Jetzt ist es eher eine Gruppe von Einzelperso-*

nen geworden. Fünf bis zehn Leute, die alle ehrenamtlich arbeiten. Das ist ganz wichtig, das ist vielen nicht bewusst. Die meisten sind ver.di-Mitglieder.“

Seit der Gründung der Beratungsstelle vor vier Jahren hat das ehrenamtliche Team um die 80 Menschen beraten. *„Es sind nicht wahnsinnig viele, das hat mehrere Gründe“,* erklärt Conny Roth. *„Zum einen: die Beratungszeit zweimal im Monat zwei Stunden, das ist nichts. Wenn Papierlose ein Problem haben, dann ist das vielleicht jetzt dringend und eine Woche später ist ein anderes Problem wichtiger: Wohnung, medizinische Versorgung. Und wir bieten zwar verschiedene Sprachen an, aber die wissen nicht, wenn sie kommen, wer welche Sprachen spricht. Dann, was wir auch schon gehört haben, dieses ver.di-Haus ... – die Hemmschwelle, hier einzutreten, ist groß.“*

Vom Mut, eine Schwelle zu übertreten

Eine, die diese Schwelle und noch andere Ängste überwunden hat, ist Antonia Martinez (Name von der Redaktion geändert). Sie betritt den Raum, begleitet von Mirjana Mitrovic, einer weiteren Ehrenamtlichen des AK, die Spanisch-Deutsch dolmetscht und Antonia Martinez schon länger kennt. Antonia Martinez ist weder jung noch kommt sie aus Europa. Die Chilenin hat sich mehrfach beraten lassen hier und ist inzwischen ver.di-Mitglied. Sie ist heute extra zum Interview gekommen, um ihre Geschichte zu erzählen.

„Ich habe in einem Touristenstädtchen in der Küche gearbeitet. Als ich nach 15 Tagen wieder nach Berlin zurückgebracht wurde, haben sie mir nur 250 Euro von dem ausgemachten Geld gezahlt.“

Sie kannte jemanden von ver.di und hatte von der Beratungsstelle gehört. Aber dann wirklich konkrete Schritte gegen den Arbeitgeber einzuleiten, hat sie einige Überwindung gekostet. Sie hatte Angst, weil sie keine Papiere hat:

„Darum war es für mich auch ein komisches Gefühl, mich zu beschweren und zusätzlich über etwas Illegales zu beschweren. Aber es gibt ein chilenisches Sprichwort: Wer sich nichts traut, der kommt auch nicht weiter. Und genau das möchte ich machen. Illegale haben Rechte.“

Unabhängig vom Aufenthaltsstatus stehen allen Menschen in Deutschland in einem Arbeitsverhältnis grundlegende Rechte zu: Unfallschutz, angemessener Lohn, Mindesturlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. In einem Film informiert der AK Undokumentierte Arbeit über diese Grundrechte und gibt Hinweise, welche Maßnahmen Betroffene ergreifen sollten, um im Zweifelsfall Ansprüche geltend machen zu können. Dazu gehört, Buch zu führen über Art und Dauer der Arbeit, Fotos zu machen, SMS und andere Nachrichten zu speichern, mündliche Vereinbarungen zu notieren. Außerdem sollte man die Namen von Kolleg_innen kennen und Informationen über das Unternehmen einholen.

„Ich möchte vor Gericht gehen, damit er es lernt und es keiner anderen Person passiert“

Auf dieser Basis kann dann die Gewerkschaft handeln. Im Fall von Antonia Martinez hat ver.di einen Brief an den Arbeitgeber geschrieben und den ausstehenden Lohn eingefordert. Als erste Reaktion kam, dass er das Geld nur zahlt, wenn er die vollständige Adresse der Arbeitnehmerin erhält. Die Berater_innen des AK kennen diese Art von Druckmittel nur zu gut. Antonia Martinez will für den Fall, dass der Arbeitgeber nicht einlenkt, vor Gericht gehen: *„Er meint, weil jemand keine Papiere hat, macht er auch nichts und traut sich nichts. Ich möchte vor Gericht gehen, damit er es lernt und es keiner anderen Person passiert.“*

Die Abhängigkeit von den Arbeitgeber_innen ist eines der größten Probleme, meint Anna Basten: *„Auf Grund der Abhängigkeit fehlt das Selbstbewusstsein, die eigenen Rechte einzufordern. Die Wut kommt nicht so einfach.“* Und Mirjana Mitrovic ergänzt, dass über das eigene Schicksal hinauszudenken dann oft eine wichtige Motivation sei, als Papierlose_r doch Schritte gegen Arbeitgeber_innen zu unternehmen: *„Der solidarische Gedanke muss da sein, sonst funktioniert das nicht.“*

Menschen ohne regulären Aufenthaltsstatus geraten auch in anderen Lebensbereichen leicht in Abhängigkeit, zum Beispiel auf dem Wohnungsmarkt. Antonia Martinez hat Mietwucher erlebt und kennt viele, deren schwierige Situation auf diese Weise ausgenutzt wird. *„Das Problem ist, dass Papierlose immer Angst haben müssen, dass jemand die Polizei ruft“*, meint sie. *„Deswegen sind sie denen noch weiter ausgeliefert. Es ist sehr schwierig, hier überhaupt ein Dach über dem Kopf zu finden. Es ist*

schwierig, weil sie die Sprache nicht sprechen. Es ist unglaublich, was mir hier alles passiert ist. Das ist nicht gerecht. Das ist für niemanden gerecht. Und deswegen gebe ich dieses Interview.“

Leben ohne Papiere in Deutschland – „wie ein Universitätsbesuch“

Tränen der Wut treten Antonia Martinez in die Augen, als sie das sagt. Sie musste in all dieser Zeit viel mit sich selbst ausmachen: *„Meine Familie hat keine Ahnung, was hier alles passiert. Und ich will es auch nicht erzählen. Damit sie nicht leiden.“* Anna Basten findet angesichts der Geschichten, die sie aus der Beratungsarbeit kennt, dass *„man ganz gut sieht, wie fließend die Übergänge sind zwischen ‚nur ausbeuterischen Arbeitsbedingungen‘ in Anführungszeichen und einer Menschenhandelssystematik. Wo Leute nach Strich und Faden ausgenutzt werden und dann überhaupt nicht mehr über sich selbst bestimmen können. Wenn Du gezwungen bist, eine Wohnung zu mieten, weil Du sonst keine anmieten kannst, dann passiert es ja ganz leicht, dass man in solche Strukturen reinrutscht.“*

Bevor Antonia Martinez wieder in die Dunkelheit des Abends verschwindet, fasst sie ihre Erfahrungen in der ihr eigenen Ironie zusammen: *„Es war ein bisschen wie ein Universitätsbesuch hier, weil ich sehr viel gelernt habe. Ich musste lernen zu überleben.“*

Dass heute Papierlose in diese und andere Beratungsstellen bundesweit kommen können, führt Conny Roth auf die Initiative von Papierlosen selbst zurück: *„Das hat eine längere Vorgeschichte. 2003, auf dem ver.di-Bundekongress, hat sich eine Papierlose Rederecht erkämpft und gesagt, Menschen ohne Papiere gehören ebenso zur Gesellschaft wie alle anderen und haben die gleichen Arbeitnehmerrechte. Sie hat großen Eindruck hinterlassen.“*

Bis zur Gründung des Arbeitskreises 2008 und der Eröffnung der Beratungsstelle 2009 war es dann noch ein weiter Weg, geprägt auch von langen Verhandlungen zwischen den Vertreter_innen von Respect und anderen Gruppen auf der einen und ver.di auf der anderen Seite, erzählt Conny Roth.

Ein Anstoß von außen

Drei Stockwerke höher sitzt Jürgen Stahl an seinem Schreibtisch in einem lichtdurchfluteten Büro, an einem ganz normalen Arbeitstag. Der Leiter des Fachbereichs 13 ist derzeit schwer zu erreichen, weil er wegen diverser Tarifverhandlungen viel unterwegs ist. Zu seinem Fachbereich gehören Branchen und Betriebe im privaten Wirtschaftsbereich wie Wach- und Sicherheitsdienste, Wohnungswirtschaft und Besondere Dienstleistungen. Prekäre Arbeitsbedingungen sind keine Seltenheit, auch Hausarbeiter_innen sind in seinem Bereich organisiert.

Jürgen Stahl räumt ein, dass der Anstoß für die Öffnung für Papierlose von außen, durch engagierte und in dem Netzwerk Respect organisierte Hausarbeiter_innen kam, die in der Fachgruppe seines Vorgängers waren: *„Manchmal muss man mit der Nase auf etwas gestoßen werden, um zu sehen: Hallo, da ist ja was.“* Stahl selbst ist erst seit 2006 in den Prozess involviert, nachdem sein Vorgänger ganz plötzlich verstorben war. Er hat die Eröffnung der Beratungsstelle und den großen Anklang, den dies seinerzeit in der Presse fand, noch genau vor Augen:

„Das ist auch nichts, was alltäglich ist, dass wir Menschen ohne Papiere beraten. Was ja auch in den Gewerkschaften nicht ganz unumstritten ist, muss man ja auch sagen. Ich kann mich erinnern, dass ein großer Artikel im Berliner Kurier war, eine ganze Seite. Ein großes Bild und auf dem Bild stand ‚ver.di unterstützt Illegale‘. Da hat dann gleich ein Mitglied aus dem Fachbereich 2, der mit uns nichts zu tun hat, Ver- und Entsorgung, der hat mir geschrieben, er tritt aus. Er kann das nicht gutheißen, dass ver.di ‚Schwarzarbeit‘ unterstützt.“

Besonders aktiv war damals Barbara Miranda, die selbst lange Zeit als Papierlose in Berlin gelebt hatte und eine der Berater_innen der ersten Stunde war. Über sie und ihren Lebensweg gab es einen längeren Fernsehbeitrag, und überhaupt war die Resonanz in den Medien groß. *„Das ist natürlich schön, die Deutschen wissen es oder die, die Deutsch können“*, kommentiert Jürgen Stahl den Erfolg der Medienarbeit damals. *„Aber unser Klientel, das wir ansprechen, kann oft gar kein Deutsch. Deswegen haben wir mit Unterstützung von Ehrenamtlichen Flyer entwickelt, die in vielen Sprachen kurz und knapp erklären, welche Möglichkeiten Papierlose haben, Ansprüche geltend zu machen. Und dass wir dafür zuständig sind.“*

Zuständigkeit im Ehrenamt

Dass diese „Zuständigkeit“ momentan komplett auf ehrenamtlicher Arbeit beruht, findet Jürgen Stahl nicht ungewöhnlich. Das sei schließlich auch für andere Bereiche normal: *„Wir leben ja als Gewerkschaft grundsätzlich von Ehrenamtlichkeit. Wir unterstützen die Ehrenamtlichen, zum Beispiel bei den Tarifkommissionen. Um die Gewerkschaft leben zu lassen, braucht es Ehrenamtliche. Und analog ist es da auch. Und wenn da Interesse ist, in dieser Richtung was zu machen, sollte man es ja nicht behindern, sondern unterstützen.“*

Er findet, man müsse die Frage der Bedeutung nicht allein am Geld festmachen. Auch in den sechs Berliner Ortsvereinen von ver.di seien nur ehrenamtliche Kolleg_innen tätig, die Rechtsfragen beantworten oder zur Partizipation informieren. Ebenso funktionieren die Erwerbslosenberatungsstellen, die nach der Einführung von Hartz IV und einem massiven Beratungsbedarf eingerichtet wurden, auf ehrenamtlicher Basis.

Dennoch ist das Engagement des AK Undokumentierte Arbeit für ihn etwas, was besondere Anerkennung verdient: *„Die Kolleginnen und Kollegen aus dem AK versuchen über die Jahre in Gremien und in Zusammenarbeit mit anderen nicht nur die Geschichte der Illegalität, so wie sie hier gelebt werden muss, anzuprangern. Sondern auch Öffentlichkeitsarbeit zu machen, um an den Verhältnissen langfristig etwas zu verändern. Das ist, wie wir alle wissen, nicht einfach. Aber wer nichts tut, hat schon verloren. Deswegen: Hochachtung, was da für eine Arbeit geleistet wird. Es ist natürlich eine Arbeit, die nicht sofort Früchte bringt.“*

Zwischen Angebot und Nachfrage

In der Beratungsstelle berät das Team auch Menschen, die von der Branche her gar nicht zu ver.di gehören. Derzeit sind viele der Betroffenen in der Gastronomie oder auf dem Bau tätig. Für die Gastronomie wäre eigentlich die NGG, für den Bau die IG BAU zuständig. Jürgen Stahl findet aber durchaus die Frage berechtigt, ob alle alles machen müssen? Ohnehin sei die Nachfrage ja derzeit nicht so groß – die Menschen stünden nicht Schlange.

„Andererseits kommt mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit ab 2014 eine neue Phase und im Grunde ein großer Unterstützungsbedarf in Gang, die den DGB im Ganzen

berühren. Da wird auf EU-Ebene ein neuer Bedarf entstehen“, meint Jürgen Stahl. Europa scheint dann doch greifbarer zu sein als die große unbekannte Zahl der Papierlosen. Wie viele von ihnen genau in Deutschland leben, ist nicht bekannt. Die Schätzungen gehen weit auseinander, offiziell geht das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge von bis zu 400.000 Menschen aus. Mangelnde Bekanntheit sei wohl ein Grund, warum die Nachfrage nach Beratung für Papierlose nicht so hoch sei: „Dass es da viel mehr Problematiken gibt, als hier bei uns auftauchen, da bin ich mir sicher. Das ist nur die Spitze des Eisberges, wie man so schön sagt. Und das hat sicher schon auch etwas damit zu tun, dass viele Menschen immer noch gar nicht wissen, dass es hier die Beratungsstelle gibt.“

Theoretisch konnten schon immer Menschen unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus Mitglied in den DGB-Gewerkschaften werden. Praktisch aber wurden Papierlose lange unter „Schwarzarbeit“ rubriziert und diese von den Gewerkschaften angeprangert. Die IG Bau hatte vor rund zehn Jahren eigens „Meldestellen gegen Lohndumping und Schwarzarbeit“ eingerichtet, an die sich Arbeitnehmer_innen wenden konnten, um solche Fälle zu melden.

„Es gibt zu dem Thema heute noch unterschiedliche Einstellungen in den Gewerkschaften“, meint Jürgen Stahl. „Solche Telefone gab es bei ver.di nicht. Papierlose können hier ab 2,50 Euro im Monat Mitglied werden und sich dann auch rechtlich vertreten lassen. Zwar zahlen inzwischen rund 95 Prozent der Mitglieder ihre Beiträge bargeldlos. Das ist natürlich in dem Fall nicht machbar. Aber das ist egal.“

Zwiespältige Bilanz

Drei Etagen tiefer, immer noch Mittwoch Abend, blicken Conny Roth und Anna Basten mit gemischten Gefühlen auf die letzten Jahre zurück. *„Es ist nicht gelungen, auf Dauer Papierlose in die Arbeit des AK und der Beratungsstelle einzubinden“,* meint Conny Roth. Zur Eröffnung hieß es in der Pressemitteilung: *„Arbeitnehmer_innen ohne Aufenthalts- und Arbeitspapiere sind besonders schutzlos, darum will die Anlaufstelle über die Rechte aufklären und diesen Arbeitnehmer_innen die Möglichkeit geben, sich in ver.di zu organisieren, um ihre Rechte besser wahrnehmen zu können.“*

Das dies nicht gelang, ist einer der Gründe, warum das Netzwerk Respect, einst Mithauptinitiator des AK, inzwischen seinen Austritt aus demselben erklärt hat und zwar im letzten November. Der AK sei nicht „genug in die ver.di-Strukturen integriert, um breitere Wirkung zu entfalten“ steht in einer Erklärung auf der Website des Netzwerkes. Weiter heißt es unter anderem, Papierlose seien nicht wirklich interessant für die Gewerkschaften, da sie häufig nur geringe Beiträge zahlen könnten und nicht in Betrieben arbeiten, wo es Betriebsräte gibt. Ein hoher Beratungsbedarf stehe also recht geringen Einnahmen bei den Mitgliederbeiträgen gegenüber. Mit anderen Worten: es rechnet sich nicht.

Anna Basten zieht eine zwiespältige Bilanz: *„Ist es denn ein Erfolg, dass ver.di diese Beratungsstelle eingerichtet hat? Dass sie sich undokumentierten Arbeiter_innen geöffnet haben? Ich bin da auch ein bisschen hin- und hergerissen. Auf jeden Fall ist das ein Erfolg, weil Gewerkschaften müssen diese Beratung anbieten, meiner Ansicht nach. Andererseits kämpfen wir aber auch, was die Stellung innerhalb von ver.di betrifft. Wir haben zum Beispiel keine personellen Ressourcen. Und es ist natürlich schwer, eine konsequente Betreuung der Betroffenen zu gewährleisten, wenn man alles ehrenamtlich machen muss.“*

„Jeder einzelne Fall, wo die Leute etwas bekommen haben, ist ein Erfolg“

Dennoch konnte die Beratungsstelle Menschen helfen, die sonst ohne jeden Beistand gewesen wären. Die eigenen Rechte zu kennen und aus der Opferrolle zu kommen, ist dabei ein wesentlicher erster Schritt. Ähnlich wie bei Antonia Martinez ging und geht es häufig um ausstehende Lohnzahlungen. Meist besteht das Arbeitsverhältnis nicht mehr. Manchmal behalten die Arbeitgeber_innen auch den Pass ein oder bedrohen die Papierlosen. Das Ziel ist zunächst immer eine außergerichtliche Einigung, denn sonst besteht die Gefahr der Abschiebung.

Anna Basten erzählt, dass sich die Arbeitgeber_innen sehr unterschiedlich unter Druck setzen lassen: *„Manche brauchen nur einen Brief und reagieren dann und zahlen oder lassen sich auf Verhandlungen ein. Und andere ignorieren das halt und sagen, ich*

mach jetzt mal gar nichts. Und dann ist die Frage, wie weit die Betroffenen bereit sind zu gehen.“

Die Hemmschwelle, vor Gericht zu gehen, ist sehr groß. Dazu kommt es eigentlich nur, wenn die Betroffenen sich entschieden haben, Deutschland ohnehin zu verlassen. So war es im Fall eines Mexikaners, der in einem Café in Prenzlauer Berg gearbeitet hatte. Ihm wurde immer nur ein Teil des Geldes gegeben. Er hatte Fotos von sich bei der Arbeit, konnte Skizzen vom Arbeitsort machen und hatte Kolleg_innen, die als Zeug_innen hätten auftreten können. Eine Lohnforderung, die Jürgen Stahl schrieb, wurde vom Rechtsanwalt des Arbeitgebers mit der Behauptung beantwortet, es hätte kein Arbeitsverhältnis bestanden. Schließlich kam es zur Klage und zu einem Vergleich.

Wie in diesem Fall kann die Beratungsstelle trotz ihrer begrenzten Möglichkeiten eben doch dazu beitragen, Papierlosen punktuell zu ihrem Recht zu verhelfen, findet Anna Basten: *„Jeder einzelne Fall, wo die Leute etwas bekommen haben, ist ein Erfolg.“*

Elisabeth Gregull ist freie Fachjournalistin mit den Schwerpunktthemen Migration, Diversity und Folgen der NS-Zeit.

Gewerkschaften und Partizipation am Beispiel Organizing

Der Ansatz des Organizing kommt aus den USA. Besonders bekannt sind die Aktionen der Service Employees International Union (SEIU) mit ihrer Kampagne „Justice for Janitors“, auch durch den Ken-Loach-Film „Bread and Roses“. Die Organisierung von prekarierten Arbeitnehmer_innen, viele davon Migrant_innen und mit ungesichertem Aufenthaltsstatus, galt und gilt als Ansatz für ein verändertes gewerkschaftliches Handeln. Einerseits konnten so marginalisierte Gruppen Handlungsmacht erlangen, andererseits gewannen Gewerkschaften neue Mitglieder.

Die Erfolge von Organizing in den USA haben Impulse für Gewerkschaften weltweit gegeben. Allerdings ist Organizing stark auf die Spezifika angelsächsischer industrieller Beziehungen ausgerichtet. Ein Transfer in andere Länder mit unterschiedlichen Traditionen und Strukturen gewerkschaftlicher Organisation ist nicht ohne Weiteres möglich. Inzwischen gibt es aber auch in Deutschland Versuche, Instrumente des Organizing zu nutzen.

Der Begriff Organizing ist im Grunde ein Sammelbegriff für ganz unterschiedliche Formen von (gewerkschaftlicher) Organisierung und Protest. Es existiert kein klar definiertes „Modell“ von Organizing – was dazuzuzählen ist, darüber streiten sowohl die Forschung als auch die Praxis.

Klaus Dörre stellt Organizing als ein Konzept zur Erneuerung von Gewerkschaften vor. Er zeigt, wie unterschiedlich das Verständnis von Organizing sein kann und blickt auf Beispiele aus den USA und Deutschland.

Jennifer Jihye Chun analysiert die Organisierung sozial marginalisierter Gruppen, insbesondere Immigrant_innen und Frauen, anhand von Beispielen aus den USA, Kanada und Süd-Korea. Ein besonderes Augenmerk liegt auf Community-Organisationen und ‚Worker Centres‘.

Dieter Alexander Behr beleuchtet Aktionsformen und Ansätze der Landarbeiter_innengewerkschaft SOC in Südspanien als mögliche Alternativen für neue gewerkschaftliche Bündnispolitik.

Klaus Dörre

Organizing – ein Konzept zur Erneuerung gewerkschaftlicher Organisationsmacht

Comeback der Gewerkschaften

Nach vielen Jahren der Mitgliederverluste und der sinkenden Mobilisierungsfähigkeit stehen die deutschen Gewerkschaften so gut da wie schon lange nicht mehr. Lohnforderungen finden Unterstützung in den Medien. Beim gesetzlichen Mindestlohn war das Agenda-Setting erfolgreich. Einige Mitgliedsgewerkschaften, allen voran die IG Metall sowie in jüngster Zeit auch Ver.di, verzeichnen Mitgliederzuwächse, und selbst im gewerkschaftsfernen Osten der Republik werden Interessenvertretungen in Betrieben gewählt, die lange als uneinnehmbare Festungen galten. All dies zeigt: Die Gewerkschaften sind zurück – im Betrieb, in der Tarifarena und auch im politischen Geschäft. Ist dieses Faktum unstrittig, so wird über Ursachen, Reichweite und Nachhaltigkeit der Gewerkschaftserfolge kontrovers diskutiert. Neben der Rekorderwerbsbeteiligung, die sich zugunsten von Organisationsmacht auswirkt, sind es wohl auch neue Formen des Organizing, der Mitgliedergewinnung und -aktivierung, die zum aktuellen Comeback der deutschen Gewerkschaften beigetragen haben. Nachfolgend wird diese Sichtweise in vier Schritten begründet. Im Anschluss an eine knappe Skizze gewerkschaftlicher Machtressourcen (1) werden (2) idealtypisch zwei Formen des Organizing skizziert und sodann (3) anhand von Organizing-Beispielen deutscher Gewerkschaften präzisiert. Abschließend (4) folgt ein kurzes Resümee, das den Stellenwert von Organizing-Ansätzen für gewerkschaftliche Erneuerungsprozesse diskutiert.

Machtressourcen und Gewerkschaften

Gewerkschaftsmacht basiert wesentlich auf dem Bemühen von Lohnabhängigen, Konkurrenzen zumindest zeitweilig und in den Grenzen bestimmter Branchen und Territorien zu überwinden, um auf der Basis geteilter Interessen und Wertorientierungen kollektive Ziele zu verfolgen. So definiert, handelt es sich um einen Spezialfall von Arbeiter- oder besser: von Lohnabhängigenmacht. Im Anschluss an Wright (2000, S. 962) und Silver (2005, S. 30-44) kann zwischen *struktureller Macht* und *Organisationsmacht* von Lohnabhängigen unterschieden werden. *Strukturelle Macht* erwächst aus der Stellung spezifischer Arbeiter- und Angestelltengruppen im ökonomischen

System. Sie kann auf primärer Verhandlungsmacht beruhen, die einer angespannten Arbeitsmarktsituation entspringt, sie kann sich aber auch auf Produktionsmacht gründen, welche aus einer besonderen strategischen Stellung einzelner Lohnabhängigengruppen in der Wertschöpfungskette resultiert. Davon zu unterscheiden ist *Organisationsmacht*, die erst aus dem Zusammenschluss zu kollektiven politischen oder gewerkschaftlichen Organisationen entsteht und Logiken kollektiven Handelns umfasst, die darauf zielen, die Verfügungsgewalt des Kapitals über den Einsatz der Produktionsmittel einzuschränken oder zumindest zu modifizieren.

Strukturelle Macht wird häufig spontan ausgeübt. Sie tritt in Gestalt von „labour unrest“ (Silver 2005, S. 11, 44 ff.), plötzlichen Unruhen und situativer Empörung auf; sie kann sich aber auch als informelle Sabotage oder Absentismus in Produktionsprozessen bemerkbar machen. Organisationsmacht ist demgegenüber prinzipiell auf handlungsfähige Gewerkschaften, Parteien oder ähnliche Akteure angewiesen. Während strukturelle Macht ohne Gewerkschaftsapparate und formale Organisationen auskommen kann, handelt es sich bei Organisationsmacht um eine Ressource, die nur durch strategisch geplantes kollektives Handeln und formale Organisation zu erschließen ist.¹⁰ Organisationsmacht von Gewerkschaften kann die strukturelle Macht partikularer Lohnabhängigengruppen substituieren und erweitern, aber doch nicht vollständig ersetzen. Letztendlich ist Organisationsmacht eine abgeleitete Machtform, die kaum ohne professionelle Repräsentanten, ohne haupt- und ehrenamtliche Funktionäre auszukommen vermag.

Institutionelle Macht und Gewerkschaften

Allerdings lässt sich die Macht von Lohnabhängigen auch jenseits von Organisationsgrenzen institutionalisieren. Neben den beiden klassischen Formen von Arbeiter- oder besser: von Lohnabhängigenmacht existiert – was Beverley Silver ausblendet – vor allem in den entwickelten Kapitalismen noch eine dritte Machtquelle, eben *institutionelle Macht*. Für sie ist charakteristisch, dass Institutionen soziale Kompromisse über

10 In anderen Fällen kann sich strukturelle Macht in der gewerkschaftlichen Organisation von oft berufsständischen Teilgruppen ausdrücken, die ihre strukturelle Macht vor allem zur Durchsetzung ihrer Interessen ohne übergreifendes Solidarprinzip einsetzen.

ökonomische Konjunkturen und kurzzeitige Veränderungen gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse hinweg festschreiben und teilweise auch gesetzlich fixieren. Strukturelle und Organisationsmacht werden auf diese Weise in gesellschaftliche Institutionen inkorporiert (Fligstein 2001). Die Beziehungen zwischen organisierter und institutioneller Arbeitermacht sind nicht einfach zu modellieren. So ist wahrscheinlich, dass die Organisationsmacht von Lohnabhängigen stark entwickelt sein muss, damit die Gegenseite deren Institutionalisierung anerkennt und akzeptiert. Ist sie erst konstituiert, kann institutionelle Macht positiv auf die Organisationsmacht etwa der Gewerkschaften zurückwirken. Umgekehrt liegt nahe, dass eine Aushöhlung und Schwächung von Institutionen, die gewissermaßen geronnene Lohnabhängigeninteressen verkörpern, destruiierend auf die organisierte Repräsentanz von Arbeiter_innen und Angestellten zurückwirken können.

Die Institutionalisierung von Arbeitermacht erlebte ihre Blütezeit in den „goldenen Jahren“ eines prosperierenden Wohlfahrtskapitalismus. Allerdings variierte die Inkorporierung von Lohnabhängigeninteressen von Staat zu Staat. Vor allem skandinavische Sozialwissenschaftler_innen argumentieren, dass das unter dem Einfluss von Arbeiterbewegungen erreichte Niveau einer De-Kommodifizierung von Lohnarbeit maßgeblich auf die institutionelle Ausprägung von Wohlfahrtsstaaten Einfluss nimmt. Zugespitzt formuliert: Je stärker die Organisations- und Mobilisierungsfähigkeit von Arbeiterbewegungen, desto umfassender und expansiver der Wohlfahrtsstaat (z. B. Korpi 1983; Esping-Andersen 1985). Sicher, darauf haben Kritiker_innen dieser These hingewiesen, reicht der Verweis auf die Stärke von Arbeiterbewegungen allein nicht aus, um die institutionellen „Varieties of Capitalism“ angemessen erklären zu können (vgl. Esping-Andersen 1998). Dennoch spricht einiges dafür, dass die Institutionalisierung von Arbeitermacht und die Expansion des Wohlfahrtsstaats (Rothstein 1992, 1998) einander zumindest während einer spezifischen Entwicklungsetappe der westlichen Kapitalismen wechselseitig positiv verstärkt haben.

Reproduktionsbedingungen institutioneller Macht

Das kann dazu führen, dass auch die gewerkschaftlichen Handlungsstrategien variieren, wenn die Institutionensysteme unter Veränderungsdruck geraten. Institutionalisierte Arbeitsbeziehungen legen den Gewerkschaften Handlungsstrategien nahe, die auch dann noch überzeugend erscheinen, wenn sich gesellschaftliche Kräftever-

hältnisse bereits gravierend verändert haben. Die Nutzung institutioneller Macht setzt in einem solchen Fall voraus, dass die Gewerkschaften trotz nachlassender Bindungsfähigkeit gesellschaftlich weiter als authentische Repräsentant_innen der Lohnabhängigen anerkannt werden. Die Chance, institutionelle Macht über ihre Erzeugungsbedingungen hinaus wirksam werden zu lassen, kann Gewerkschaften dazu animieren, Repräsentationsdefizite durch institutionenkonformes Verhalten kompensieren zu wollen. Dabei laufen die Lohnabhängigenorganisationen jedoch beständig Gefahr, Handlungsstrategien zu konservieren, denen die Geschäftsgrundlage allmählich abhanden kommt. Die Gefahr eines Missmatchs zwischen institutioneller und Organisationsmacht von Gewerkschaften dürfte in Arbeitsbeziehungssystemen mit einem hohen Institutionalierungsgrad besonders ausgeprägt sein. Umgekehrt sind Gewerkschaften in voluntaristischen Systemen – nicht automatisch, sondern im Sinne strategischer Optionen – möglicherweise rascher zu grundlegenden Veränderungen ihrer organisationalen Praktiken in der Lage als Arbeitnehmerorganisationen in einem vermeintlich robusten institutionellen Schutzraum.

Strategien kooperativer Einflussnahme, gleich ob Lohnzurückhaltung oder Beteiligung an regionaler Strukturpolitik und betrieblicher Modernisierung (Dörre/Röttger 2006: 229 ff.), versuchen, den Gewerkschaftseinfluss mittels Institutionenpflege zu erhalten. Solche Strategien können zeitweilig durchaus erfolgreich sein. Sie setzen aber relative Machtgleichgewichte zwischen Kapital und Arbeit voraus, die nur fortbestehen, wenn auch die Mittel vorhanden sind und genügend Machtressourcen reproduziert werden, um der Ausprägung großer Machtasymmetrien gegebenenfalls wirksam entgegenzutreten zu können (Aronowitz 2005; Carter 2006: 415-426; Naglo 2003). Gelingt dies nicht, geht die Logik der Einflussnahme früher oder später zu Lasten der gewerkschaftlichen „Sozialintegration“, das heißt sie schwächt die Motivation potentieller Mitglieder und reduziert zugleich die Binde- und Konfliktfähigkeit der Gewerkschaften. Ein solcher Umschlagpunkt scheint inzwischen auch in Deutschland erreicht. Jedenfalls hat die Politik der Lohnzurückhaltung und der Wettbewerbspakte den Mitgliederschwund der Gewerkschaften nicht stoppen können; Mitgliederzuwächse gibt es zumeist nur dann, wenn Gewerkschaften ihre Konfliktfähigkeit mit für die Mitglieder guten Resultaten unter Beweis stellen (Dribbusch 2011).

Organizing – strategischer Organisationswandel "Made in USA"

Die schleichende Erosion von institutioneller Macht hat einen Teil der DGB-Gewerkschaften dazu motiviert, nach neuen Wegen zur Stärkung von Organisationsmacht Ausschau zu halten. Das gilt insbesondere für Ansätze, die unter das Label „Organizing“ subsumiert werden. Stilbildend für die internationale Debatte um gewerkschaftliches Organizing ist das Beispiel der Service Employees International Union (SEIU) und ihrer inzwischen legendären Kampagne „Justice for Janitors“. Die SEIU hatte sich infolge eines umfassenden Organisationswandels innerhalb kurzer Zeit von einer dahinsiechenden Business Union in eine konfliktfähige Gewerkschaft mit den höchsten Mitgliederzuwächsen in den USA gemausert.¹¹ Andere nordamerikanische Gewerkschaften wie UNITE (Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees), HERE (Hotel Employees and Restaurant Employees International Union), UBC (Union Brotherhood of Carpenters and Joiners of America) und LIUNA (Laborers' International Union of North America) haben sich zwischenzeitlich ebenfalls für eine Ausrichtung am sogenannten Organizing-Modell entschieden.¹² Markenzeichen der genannten Gewerkschaften ist, dass sie sämtliche Aktivitäten mit dem Ziel einer nachhaltigen Stärkung ihrer Organisationsmacht verbinden. Und just diese Fokussierung dürfte wohl erheblich zur raschen internationalen Rezeption des Organizing-Modells beigetragen haben.

Begriffe und Modelle

Die Redeweise von einem Modell suggeriert indessen eine begrifflich-konzeptionelle Eindeutigkeit, die so nicht existiert. Gegenwärtig wird unter gewerkschaftlichen Praktiker_innen und Wissenschaftler_innen kontrovers diskutiert, welche Handlungsstrategien, Organisationsformen und interessenpolitischen Inhalte mit der Organizing-

11 Was allerdings in jüngster Zeit auch mit sozialpartnerschaftlichen Abkommen kombiniert wird (Choi/Schmalstieg 2009).

12 Das Konzept ist selbst in der US-Gewerkschaftsbewegung umstritten. Fortwährende Auseinandersetzungen mündeten 2005 in die Gründung eines eigenständigen Dachverbandes Change to Win (CTW) der „Organizing-Gewerkschaften“, der teilweise etwa sechs Millionen Mitglieder vertrat. Inzwischen gibt es jedoch neue Spaltungen und auch die Nachhaltigkeit der Organizing-Praktiken, etwa von SEIU, ist höchst umstritten.

Kategorie bezeichnet werden können. In der deutschen Debatte werden teilweise Definitionen favorisiert, die sich wesentlich auf Organisationstechniken und Methoden der Mitgliederwerbung konzentrieren (z. B. Dribbusch 2007, S. 30 ff.). Das ist durchaus legitim, zumal Fragen nach der Übertragbarkeit von Organizing-Ansätzen auf deutsche Verhältnisse sich auf diese Weise pragmatisch beantworten lassen. Allerdings koppelt ein solch enges Verständnis die Organizing-Debatte von anderen Dimensionen gewerkschaftlicher Erneuerung ab. Um dergleichen zu vermeiden, kann an eine Organizing-Definition angeknüpft werden, wie sie die US-amerikanischen Sozialwissenschaftlerinnen Voss und Sherman (2000) vorgeschlagen haben. Die beiden Autorinnen haben gezeigt, wie bürokratische Strukturen und eingeschliffene Praktiken so verändert werden können, dass es zu einer Wiederbelebung gewerkschaftlicher Aktivitäten und zu einer erhöhten Mitgliederbindung kommt. Entscheidend ist demnach der Wechsel von einem Service-Modell gewerkschaftlicher Repräsentation, das eine weitgehend passive Mitgliedschaft über qualifizierte Dienstleistungen zu binden sucht, zu einem Organizing-Modell, welches auf Mitgliedermobilisierung setzt, die Arbeitspraxis der Basisorganisationen verändert und neue, partizipative Organisationsstrukturen schafft.

Zwei Grundvarianten des Organizing

Von Beispielen aus den USA inspiriert, arbeiten Voss/Sherman (2000) drei Faktorenbündel heraus, die den erfolgreichen Organisationswandel erklären sollen. Zwei Beobachtungen beziehen sich auf innerorganisatorische Phänomene. Zum einen schafft das verbreitete Bewusstsein über eine tiefe politische Krise der Organisation an der Basis Voraussetzungen für einen Führungswechsel. Das neue Personal, das sich lokal durchsetzt, verbindet die eigene Positionierung mit einer strategischen Neuorientierung. Zum anderen bleibt der Wandel aber nicht auf die örtlichen Gewerkschaftsgliederungen beschränkt. Er erfasst die gesamte nationale Organisation und ist, wie im Fall der SEIU, teilweise mit heftigen Konflikten an der Spitze der Gewerkschaft verbunden. Von zentraler Bedeutung ist indessen eine dritte Beobachtung: Ein Teil der Führungskräfte, die – mitunter aufgrund von Druck aus der Zentrale – neu eingestellt werden, kommt „von außen“ und verfügt über Erfahrungen mit sozialen Bewegungen, Graswurzelinitiativen und Stadtteilarbeit. Den bewegungssozialisierten Gewerkschaftern fällt es offenbar leichter, einen umfassenden Strategiewechsel in Gang zu setzen. Sie verfügen in der Regel über komplexere Gerechtigkeitsvorstellungen als Gewerk-

schafter_innen „mit Stallgeruch“. Eingefahrene Gewerkschaftstraditionen und Handlungsroutinen verfangen bei ihnen nicht. Dafür sind die neuen Aktivist_innen mit Techniken sozialer Mobilisierung in der Zivilgesellschaft bestens vertraut. Aufgrund ihrer alten Kontakte sehen sie sich zugleich in der Lage, Bündnisbeziehungen zu NGOs und Bewegungen außerhalb der Arbeitswelt zu knüpfen, um deren besondere Machtressourcen für die Gewerkschaft zugänglich zu machen (ebd., S. 327-331).

Die beiden Grundvarianten des Organizing

	Organizing weit	Organizing eng
Ausrichtung	Priorisierung von Gerechtigkeitsthemen gegenüber wirtschaftlicher Effizienz; Kombination mit zentralen gesellschaftlichen Themen, „political unionism“	Inhaltlich eher neutral, gegebenenfalls auch mit wertschöpfungsorientierten Ansätzen kombinierbar
Ziel	Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht als Mittel zur Korrektur von Machtasymmetrien und zur Gesellschaftsveränderung; offensive Ausrichtung auf Organisationserfolge in bislang schwach organisierten Gruppen (prekär Beschäftigte, Frauen, hoch qualifizierte Angestellte)	Mitgliederrekrutierung zur Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht; tendenziell Konzentration auf gewerkschaftliche Kerngruppen; allenfalls vorsichtige Ausweitung auf strategisch bedeutsame und finanzkräftige Beschäftigtengruppen
Gegnerbezug	Bedeutsam, eher oppositionell und konfliktorientiert; entscheidend sind aber Abstimmung auf soziale Felder und Strategiemix	Nicht entscheidend, auch kooperativ möglich; zentral sind auch hier die Strategieviefalt und die – wissenschaftlich informierte – Abstimmung von Taktiken und Methoden auf die Besonderheiten des Feldes
Methoden, Mittel	Kampagnenorientierung, deren Praxis auch die gewerkschaftlichen Arbeitsstrukturen nachhaltig verändert	Kampagnenorientierung mit eher instrumentellem, teilweise professionalisiertem Charakter; teilweise Koexistenz mit der Routineorganisation
Träger	Scharniergruppen zwischen sozialen Bewegungen und Funktionsapparat,	Vor allem Haupt- und ehrenamtliche Funktionäre, teilweise professionelle

	aktive Mitglieder, unterstützt durch die Zentrale	Organizer
Organisation Partizipation	Neue Formen direkter Beschäftigten- und Mitgliederpartizipation, Demokratisierung und Dezentralisierung von Entscheidungsstrukturen bis hin zu „Mitgliederselbstbestimmung“	Selektiver Einsatz direkter Partizipation, Einbindung in hierarchische Entscheidungsstrukturen
Bündnisse	Bündnispolitik zur Erhöhung der Konfliktfähigkeit, Priorität bei Protestbündnissen	Eher instrumenteller Charakter von Bündnispolitik, keine Priorität bei Protest- oder Einflussbündnissen
Probleme	Hohe Maßstäbe für strategischen Organisationswandel und gewerkschaftliche Erneuerung; Limitierung der Konfliktfähigkeit; z.T. intensive Ressourcennutzung ohne kurzfristige Erfolge; unterentwickelte Partizipationsbereitschaft von Mitgliedern	Tendenziell Reduktion auf ein Set an Methoden, technokratischer Charakter, Organizing kann als Selbstzweck erscheinen, Limitierung der Kooperationsfähigkeit; drohender Rückfall in Organisationsroutine; dominante Stellung des Hauptamtlichenapparates gegenüber den Mitgliedern

Schon die starke Betonung des Bewegungsmoments signalisiert, dass Voss und Sherman mit dem Organizing-Modell keineswegs ein inhaltsleeres Set an Rekrutierungstechniken assoziieren. Vielmehr beschreiben sie einen Typus des Gewerkschaftshandelns, der sich durch die Beteiligung von Mitgliedern an der Politikentwicklung, durch unkonventionelle und teilweise höchst konfliktträchtige Aktionsformen sowie eine thematisch breite politische Agenda auszeichnet. Im Zentrum offensiver Organisationsmodelle steht die Gewinnung neuer Mitglieder, ein Ziel, zu dessen Realisierung unkonventionelle, teilweise auch konfrontative Taktiken angewendet werden (ebd., S. 316). Charakteristisch für entsprechende Ansätze ist die starke Betonung von sozialer Gerechtigkeit und Menschenwürde. So verstanden, impliziert der Übergang zum Organizing-Modell einen strategischen Organisationswandel, der auch die Beziehungen zwischen gewerkschaftlichen Funktionsträgern und (potenziellen) Mitgliedern nachhaltig verändert. Mittlerweile sind die Befunde von Voss und Sherman durch zahlreiche weitere Studien erhärtet worden (z. B. Fiorito 2004; Heery 2005). Wir gehen davon aus, dass *Bewegungsorientierung*, *Mitgliederpartizipation* und *Kampagnenfähigkeit* ein konzeptionelles Dreieck bilden, in dem sich – jenseits

institutioneller Besonderheiten der nationalen Systeme der industriellen Beziehungen – gewerkschaftliche Erneuerung vollziehen kann.

Organizing – eine strategische Option auch für deutsche Gewerkschaften

Lassen sich die US-amerikanischen Erfahrungen auf deutsche Verhältnisse übertragen? Häufig wird diese Frage angesichts der unterschiedlichen nationalen Systeme industrieller Beziehungen und der divergenten Gewerkschaftstraditionen mit einer gehörigen Portion Skepsis beantwortet. Aller berechtigten Warnungen vor unreflektierten Übernahmen von Praktiken aus anderen Arbeitsbeziehungsmodellen zum Trotz (Frege 2000), haben Organizing-Ansätze inzwischen in der Bundesrepublik rasch Karriere gemacht. In der IG Metall legt eine eigens geschaffene Kampagnenabteilung Organisations-Projekte auf. Die Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di erprobt Organizing unter anderem in Krankenhäusern, im Handel und im Überwachungsgewerbe. Auch die Gewerkschaft Bau, Agrar, Umwelt (BAU) bildet Organizer_innen aus und bemüht sich um eine offensive Mitgliederrekrutierung. Die Frage ist nicht mehr *ob*, sondern *wie* von den angelsächsischen Beispielen, vor allem aber auch aus eigenen Organizing-Experimenten gelernt wird. Noch ist es viel zu früh, um bereits eine abschließende Bewertung von Pilotversuchen vorzunehmen. Einige Projekte befinden sich erst am Beginn, abgeschlossene sind noch nicht ausgewertet, die Erfahrungen mit fehlgeschlagenen Projekten werden eher unter dem Teppich gehalten, eine wissenschaftliche Evaluierung kann erst mit zeitlichem Abstand erfolgen und über Erfolgskriterien wird teilweise innerorganisatorisch sehr kontrovers diskutiert.

Beispiele für Organizing deutscher Gewerkschaften

Ungeachtet dieser Einschränkungen lassen sich auf der Grundlage empirischer Forschungen doch erste Erkenntnisse zur Organizing-Praxis deutscher Gewerkschaften formulieren.

(1) Strategische Handlungsfähigkeit

Erfolgreich sind Organizing-Projekte nur dann, wenn sie mit ausreichenden Ressourcen ausgestattet sind, mit langem Atem betrieben und von den lokalen Gewerkschaftsleitungen unterstützt werden. Sind diese Bedingungen nicht gegeben, erweisen sich Organizing-Projekte, wie Nachtwey/Wolf (2013) an Beispielen aus dem Krankenhaus-

sektor belegen, häufig als Strohfeuer. Die hauptamtlichen Organizer_innen, die von „außen“ kommen, erzielen zwar möglicherweise punktuelle Erfolge bei der Mitgliederrekrutierung; doch mit der Beendigung des Projekts und dem Rückzug des professionellen Organizing-Teams zerfallen die Ansätze. Nachhaltig wirken Organizing-Ansätze, wie die Autoren ebenfalls anhand eines Klinikum-Falls belegen, sofern es den lokalen Akteur_innen gelingt, „strategische Handlungsfähigkeit“ zu entwickeln. Damit ist gemeint, dass die lokalen Gewerkschafter_innen sich selbst in die Lage versetzen müssen, im Betrieb „politikfähig“ zu sein, das heißt Taktiken und Ressourceneinsatz flexibel an variierende Situationen anzupassen. Dazu gehört es auch, Erfolge und Misserfolge anhand klar identifizierbarer Kriterien offen gegenüber Mitgliedern und Aktiven zu kommunizieren.

(2) Problem Nachhaltigkeit

Expansives Organizing in schwach organisierten Betrieben und Branchen zielt – anders als in den USA – häufig zunächst auf Betriebsratsgründungen. Hier ergeben sich teilweise ähnliche Probleme wie im Falle der Mitgliedergewinnung. Hat eine im Zuge des Organizing aktivierte Gruppe von Gewerkschafter_innen erst einmal einen Betriebsrat gegründet oder, auch das kommt vor, die Mehrheit in einem Betriebsratsgremium gewonnen, passt sie sich häufig rasch den institutionellen Gegebenheiten an. Mitgliederpartizipation, Kampagnen- und Bewegungsorientierung kommen, wie Tom Urban am Fall eines Betriebs aus der Telekommunikationsbranche schildert (es handelt sich um einen Fall aus einer noch nicht fertig gestellten Dissertation), zum Erliegen, sobald die professionellen Organizer_innen ihre Arbeit eingestellt haben. Schon im Anfangsstadium von Organizing-Prozessen kann sich eine andere Problematik einstellen.

(3) Organisierung schwacher Interessen

Organizing kann in Branchen, Betrieben und in Gruppen erfolgreich sein, die sich traditionell durch eine schwache gewerkschaftliche Repräsentanz auszeichnen. Das gilt insbesondere für prekär Beschäftigte und hier insbesondere für Leiharbeiter_innen. Organisationserfolge stellen sich in diesem Bereich teilweise auch unabhängig von gezieltem Organizing ein. Offenbar wächst die Konfliktbereitschaft gerade in Dienstleistungsbereichen mit hohen Anteilen an häufig prekärer Frauenarbeit. Streiks nehmen nicht nur zu (Dribbusch 2011, Uellenberg 2013), sie werden tendenziell weiblicher und

finden zunehmend in Bereichen statt, in denen, wie im Falle der Erzieherinnen, gewerkschaftliche Organisationsmacht lange Zeit unterentwickelt war (Kutlu 2013). Der von mehreren DGB-Gewerkschaften getragenen Mindestlohn-Kampagne kommt in diesem Feld eine symbolisch-politische Funktion zu. Nicht minder wichtig sind dezentrale Initiativen. So haben zahlreiche DGB-Gliederungen mit Bestandsaufnahmen zur Entwicklung prekärer Beschäftigung begonnen. Im Organisationsbereich der IGM zielte eine Kampagne zunächst darauf, wenn nicht „Equal pay, equal treatment“ so doch „Besser-Vereinbarungen“ für Leiharbeiter_innen durchzusetzen. Inzwischen gibt es eine branchenspezifische tarifliche Regelung für Leiharbeiter_innen, die Lohnzuschläge sowie Übernahmeregelungen vorsieht. Auch dies dürfte erklären, weshalb ein erheblicher Teil der Mitgliederzuwächse im Organisationsbereich der IGM auf Eintritte von Leiharbeiter_innen zurückzuführen ist (Urban 2013, Wetzel 2012). Allerdings handelt es sich um Erfolge unter Vorbehalt. „Wir geben der Gewerkschaft eine Chance, wollen aber sehen, dass etwas für uns dabei herauspringt“, lautet das bezeichnende Statement eines jungen Leiharbeiters, der diesen Sachverhalt treffend auf den Punkt bringt (Dörre et. al 2013).

(4) Bedingungsgebundene Gewerkschaftsarbeit

Lernprozesse machen sich auch in Organisationsbereichen bemerkbar, in denen eine bewusste Orientierung an Organizing-Ansätzen nicht vorhanden ist oder gar abgelehnt wird. In diesem Zusammenhang fällt die Wiederentdeckung der Mitglieder auf, die sich in unterschiedlichen gewerkschaftlichen Politikansätzen bemerkbar macht. Ein markantes Beispiel stellt die bedingungsgebundene Tarif- und Gewerkschaftsarbeit von Ver.di dar. Bei dem seit 2009 vor allem in den neuen Ländern angewandten Ansatz wird das Ungerechtigkeitsgefühl von Beschäftigten anhand von Kernarbeits-themen im eigenen Betrieb abgefragt, um daraus gemeinsame Forderungen und eine strategische (Ver-)Handlungsperspektive zu entwickeln (Dilcher 2010). Ver.di kombiniert bei diesem Ansatz, der zuerst im Gesundheitssektor angewandt wurde, strategische Tarifpolitik mit stärkerer Beteiligungsorientierung und gewerkschaftlicher Aktivierung. Die Prämisse dieses Ansatzes lautet: Verhandelt wird nur, sofern wir im Unternehmen über genügend aktive Mitglieder verfügen, die bereit sind, eine Tariffor-derung notfalls auch konfliktorisch durchzusetzen. Im Zuge der bedingungs-gebundenen Tarif- und Gewerkschaftsarbeit wurde in einem Pilotprojekt in einem Klinikum erfolgreich mit der Geschäftsführung über das Gerechtigkeitsanliegen der

Beschäftigten verhandelt und gleichzeitig der gewerkschaftliche Organisationsgrad von etwa 3,5 auf 30 Prozent gesteigert. Die betriebliche Interessenvertretung hatte zunächst darüber informiert, dass bei Fortbestehen der tariflichen Regelungen eine wachsende Diskrepanz der Löhne von Ost- und West-Beschäftigten die Folge wäre. Dies löste einen Mobilisierungsschub im Betrieb aus. Ein Angebot der Geschäftsleitung, das Betriebsrat und Gewerkschaftsleitung bereits anzunehmen bereit waren, wurde in einer Mitgliederversammlung abgelehnt und mittels Arbeitskampf ein noch besserer Abschluss durchgesetzt. Inzwischen macht der Ansatz in unterschiedlichen Organisationsbereichen von Ver.di Karriere. Dabei erweist es sich als Schwierigkeit, ihn im Gültigkeitsbereich von Flächentarifverträgen anzuwenden.

(5) Organisierung ohne Organizing

Auch im Organisationsbereich der IG Metall gibt es Rekrutierungserfolge, die sich nicht auf ambitionierte Organizing-Projekte zurückführen lassen, wohl aber Elemente solcher Praktiken aufgreifen. Dazu gehört zunächst eine „nachholende Professionalisierung“ der Mitgliederbetreuung durch Rückholgespräche und Ähnliches (Urban 2013). Hinzu kommt aber auch ein betriebliches Krisenmanagement, das zu einem wachsenden Ansehen der Gewerkschaften in den Belegschaften beigetragen hat. Allerdings sind es keineswegs die „Elitendeals“ von 2008-2009, die mit Kurzarbeit und Abwrackprämie für Organisationserfolge verantwortlich sind. Betriebsrecherchen legen eine differenzierte Betrachtungsweise nahe. Danach war der gewerkschaftliche „Krisenkorporatismus“ auf der Betriebs- und Unternehmensebene häufig mit Konflikten um Beschäftigungssicherung verbunden, in deren Verlauf auch die Anerkennung der Gewerkschaften zunahm. So wollte das Management des Zulieferunternehmens Schaeffler 4.000 Beschäftigte entlassen, um die Absatz- und Liquiditätskrise des Unternehmens zu meistern. Mobilisierungen bis hin zu Streikmaßnahmen konnten dies verhindern – zum Segen des Unternehmens, wie sich rasch herausstellte. Denn als die Konjunktur wieder anzog, wäre es schwer geworden, zuvor entlassene Fachkräfte wieder einzustellen. Wie Recherchen in anderen Betrieben bestätigen (Schmalz u.a. 2013), ist es die eigenständige, aktive betriebliche Interessenpolitik, die – gerade auch in schwierigen Krisensituationen – zu einer Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht beitragen kann.

Fazit

All diese Beispiele belegen, dass die deutschen Gewerkschaften dabei sind, Erfahrungen mit neuen Konzepten zu machen, die der aktiven Stärkung von Organisationsmacht dienen. Gleich, ob sie offiziell als Organizing bezeichnet werden oder ob sie sich im Gegenteil vom Organizing-Begriff distanzieren – stets geht es darum, die gewerkschaftliche Organisationsfähigkeit und -bindung mittels direkter Partizipation von (potentiellen) Mitgliedern zu stärken. Zwar scheint die Prognose, der zufolge „betriebliche Interessenvertretungen nach einer Phase des kooperativen Co-Managements nun vermehrt in eine basisorientierte Interessenvertretung hineinsteuern“ (Rehder 2006, S. 242) noch einigermaßen verwegen. Der Verbreitungsgrad unkonventioneller Mitgliederpartizipation ist vorerst wohl noch begrenzt. Auch ist die Initiierung dezentraler Beteiligungsformen innergewerkschaftlich höchst umstritten, ihre Auswirkungen auf überbetriebliche Tarifabkommen lassen sich noch nicht präzise benennen und teilweise fehlt es – auch aufgrund fehlender Qualifikationen – schlicht an partizipationsbereiten Gewerkschaftsmitgliedern. Dennoch kann kein Zweifel bestehen, dass, ganz im Sinne des Organizing-Modells, das Problem einer Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht innergewerkschaftlich wie auch in der betrieblichen Arena, wieder an Bedeutung gewonnen hat und weiter gewinnt.

Gewerkschaften und soziale Bewegungen

Selbst beim schwierigen Thema „Gewerkschaften und soziale Bewegungen“ lassen sich bei genauem Hinsehen größere gemeinsame Schnittmengen feststellen, als man auf den ersten Blick vermuten könnte. Zwar hatten zum Beispiel die Anti-G8-Mobilisierungen für die DGB-Gewerkschaften eine ungleich geringere Bedeutung als für einen Teil der Organizing-Unions in den USA; die Themen der globalisierungskritischen Bewegungen sind aber auch für die deutschen Gewerkschaften relevant. Es gibt einen teils formalisierten, teils informellen Austausch mit sozialen Bewegungen auf Spitzenebene wie an der Basis. Einige Gewerkschaften sind mit Repräsentant_innen an der Sozialforen-Bewegung¹³ beteiligt, teilweise kommt es zu inhaltlich-politischem

13 Die Sozialforen-Bewegung versteht sich als öffentlichen Raum der gemeinsamen Diskussion von Globalisierungskritikern, Kirchen, Gewerkschaftern, NGOs.

(Arbeitsmarktpolitik, Bahn-Privatisierung) und in begrenztem Maße auch zu personellem Austausch. In diesem Zusammenhang darf nicht übersehen werden, dass die deutschen Gewerkschaften den US-amerikanischen Organizing-Unions auf vielen betriebs- und tarifpolitischen Feldern noch immer ein gutes Stück voraus sind. Das gilt zum Beispiel für arbeitspolitische Gestaltungsansätze, wie sie im Projekt „Gute Arbeit“ zu unterschiedlichen Themen (Gesundheitsprävention, demographischer Wandel, Leistungssteuerung; Schröder/Urban 2009) erprobt werden. Diese Ansätze sind auch geeignet, um den Gewerkschaften in den expandierenden Segmenten mit qualifizierten, teilweise managementnahen Tätigkeiten Aufmerksamkeit zu verschaffen. Vorerst befinden sich entsprechende Ansätze aber noch im Stadium der Erprobung, und sie sind bislang nicht systematisch mit Initiativen zur Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht verbunden worden.

Vergleich USA und Deutschland

Am Maßstab einer Überwindung der gewerkschaftlichen Repräsentationskrise gemessen, handelt es sich bei den Organizing-Ansätzen sowohl in den USA als auch in Deutschland vorerst um zarte Pflänzchen der Erneuerung, deren Wirkungen erst mit gebührendem zeitlichen Abstand bewertet werden können. Als Besonderheit gegenüber der nordamerikanischen Kontrastfolie springt im Falle der deutschen Gewerkschaften ins Auge, dass zahlreiche Aktivitäten auf eine Sensibilisierung vorhandener Betriebsrät_innen, die Neugründung von Interessenvertretungen oder die Wiedererlangung von Tarifverträgen zielen. Auch aus diesem Grund schlagen sich Kampagnen und Initiativen nicht unmittelbar in Mitgliederzuwächsen nieder. Allerdings zeigt sich ebenfalls, dass Gewerkschaftsgliederungen durchaus zu Schrittmacher_innen bei der aktiven Stärkung von Organisationsmacht werden können. Bis zu einer systematischen Ausrichtung nicht nur des Funktionärskörpers, sondern auch eines Teils der Mitgliedschaft auf offensives Organizing („Mitglieder werben Mitglieder“), ist es aber noch ein weiter Weg.

Transnationales Lernen

Versucht man, die Schwierigkeiten transnationaler Lernprozesse zu systematisieren, zeigt sich rasch, dass längst nicht alle Hemmnisse auf institutioneller Divergenz beruhen. In Deutschland hat sich vorerst ein eher pragmatisches Organizing-Verständnis durchgesetzt. Die Betonung von Professionalität bei der Mitgliedergewin-

nung provoziert häufig Kritiken, die – aus der Warte eines weiten Organizing-Verständnisses formuliert – vor Entpolitisierung warnen (vgl. Beiträge in Hälker 2008). Demgegenüber sei zunächst angemerkt, dass eine pragmatische Orientierung durchaus ihre Berechtigung besitzt. Das vor allem aus drei Gründen. *Erstens* wurzelt eine reale Schwierigkeit von Adaptionsversuchen darin, dass die Implikationen eines politischen Organizing-Verständnisses häufig sehr vage bleiben. Allgemeine Hinweise auf Konfliktfähigkeit, Bündnispolitik und die Notwendigkeit intensiver Mitgliederwerbung lösen gerade bei aktiven Gewerkschafter_innen allenfalls Schulterzucken aus. Können diese gewerkschaftlichen Schlüsselgruppen doch mit gewissem Recht behaupten, alles vermeintlich Neue bereits zu praktizieren. Tatsächlich lässt sich das Innovative an Organizing-Ansätzen – das Mapping von Betrieben und Belegschaftsgruppen, die Vorbereitung durch strategische Recherche, detailliert geplante Kampagnen, die systematische Erzeugung von Druck auch außerhalb des Betriebs oder die symbolische Konstruktion von Kollektividentitäten – im Grunde nur durch konkreten Anschauungsunterricht, durch Lernen von und in der Praxis herausarbeiten. *Zweitens* bleiben auch politisierende Organizing-Konzepte wirkungslos, sofern sie nicht in lokale und betriebliche Praktiken münden, sondern in Apparat-Kontroversen verharren, die ohne praktische Folgen bleiben. *Drittens* schließlich tauchen dort, wo Organizing zur Praxis in den Betrieben wird, tatsächlich Übertragungsschwierigkeiten auf, die ihre Ursache auch in institutioneller Divergenz haben.

Organizing und innerbetriebliche Machtverschiebungen

Wie bereits angesprochen, sind die deutschen Gewerkschaften – anders als die US-amerikanischen, die ihre Anerkennung unmittelbar in den Firmen durchsetzen müssen – in den Unternehmen vor allem über Betriebsrät_innen präsent. Von den Belegschaften gewählt, resultiert die gewerkschaftliche Bindung betrieblicher Interessenvertreter_innen wesentlich aus politischer Einsicht, organisatorischen Vorteilen und moralischer Verpflichtung. Betriebsrätliche Macht beruht vor allem darauf, dass die Interessenvertreter_innen uneingeschränkt als Repräsentant_innen ihrer Belegschaften agieren können. Organizing-Ansätze rütteln jedoch zumindest implizit am Vertretungsmonopol der Betriebsrät_innen. Wo in den Unternehmen aktive gewerkschaftliche Kerne entstehen, kommt es unweigerlich zu Verschiebungen im Macht-Dreieck von Belegschaft, Betriebsrat und Gewerkschaft. Eingespielte Arbeitsteilungen werden in Frage gestellt, Betriebsrät_innen müssen sich gegenüber einem neuen Akteur

legitimieren, die Gewerkschaft ist nun im Betrieb sichtbar und die Managementseite kann sich nicht mehr darauf verlassen, dass in jedem Fall gilt, was der Betriebsratsvorsitzende sagt. Solche Veränderungen können nicht spannungsfrei verlaufen. Relativ unproblematisch sind sie dort, wo Betriebsrät_innen ein explizit gewerkschaftliches Selbstverständnis pflegen (Candeias/ Röttger 2008). Anders verhält es sich bei Interessenvertreter_innen mit schwacher gewerkschaftlicher Bindung oder gar gewerkschaftsskeptischer Haltung. Hier gibt es bereits Fälle, in denen Interessenvertreter_innen die betrieblichen Organizing-Aktivitäten als missliebige Konkurrenz betrachten und im Extremfall gar mit Gewerkschafts Austritt quittieren.¹⁴ Derartige Konflikte müssen nicht zwangsläufig eskalieren, sie verweisen aber auf die Notwendigkeit, gewerkschaftliche Organizing-Aktivitäten frühzeitig und verbindlich mit den verantwortlichen Betriebsräten abzustimmen.

Demokratisierung als Strategie

Jenseits von Schwierigkeiten, die – auch – aus institutioneller Divergenz resultieren, stehen Organizing-Ansätze in den USA wie auch in Deutschland vor einem gemeinsamen Problem. Bei allem gebotenen Pragmatismus ist zu klären, aus welchen Gründen sich Beschäftigte überhaupt in Gewerkschaften organisieren und engagieren sollen. Diese zentrale Sinnfrage lässt ein Organizing-Verständnis, das primär auf neue Methoden der Mitgliederrekrutierung abstellt, unbeantwortet. Dementsprechend fragil sind dann häufig Rekrutierungserfolge. Zwar kann es in aufwendigen Kampagnen im günstigsten Fall gelingen, rasch neue Mitglieder zu gewinnen, doch die Zugänge sind nicht nachhaltig. Sobald die betriebliche Routine wieder eintritt, Positionen und Funktionen vergeben sind, gehen neue Mitglieder häufig genauso rasch verloren wie sie gekommen sind. Um organisationspolitisches Strohfeuer zu vermeiden, werden Organizing-Ansätze daher nicht umhinkommen, die Sinnfrage ihrer Adressat_innen zu beantworten. Die globale Finanzkrise und ihre Folgen bieten hierfür genügend „Problemrohstoff“. In einer Phase epochaler Umbrüche wären die Gewerkschaften schlecht beraten, würden sie sich infolge ihrer akuten Repräsentationsschwäche von

¹⁴ So erste Erkenntnisse aus einer Evaluierungsstudie zu verschiedenen Organizing-Projekten im Organisationsbereich von Ver.di (Nachtwey/Wolf 2013).

der politischen Bühne verabschieden. Vielmehr müssen sie gerade jetzt den Nachweis erbringen, dass „sie allgemeine und weitverbreitete gesellschaftliche Anliegen repräsentieren“ (Crouch 2008, S. 146). Die Neudefinition von Wirtschaftsdemokratie, wie sie gegenwärtig in Ver.di und in der IG Metall diskutiert werden, wäre ein solches Anliegen. Soll es glaubwürdig formuliert und mit Organizing-Bestrebungen verknüpft werden, hat das unweigerlich Konsequenzen für das Selbstverständnis, die Organisationsstrukturen und die Programmatik der Gewerkschaften.

Alternative Gesellschaftsvorstellungen

Organizing, eingebettet in eine transformierende Demokratisierungsstrategie, kommt letztlich nicht ohne eine alternative Gesellschaftsvorstellung aus. Hier macht sich eine zentrale ideologische Schwäche vieler Gewerkschaftsbewegungen in den Zentren bemerkbar. Über Jahrzehnte haben nicht nur die US-amerikanischen, sondern auch die deutschen Gewerkschaften auf die Formulierung eines alternativen Gesellschaftsprojekts verzichtet. In der Stunde der Systemkrise des Finanzmarkt-Kapitalismus macht sich dieser Mangel sträflich bemerkbar. Lange schien es, als sei das Beschwören der Systemfrage ein angestaubtes Relikt aus der Mottenkiste unverbesserlicher Traditionalist_innen. In einer historischen Konstellation, in der der Finanzmarkt-Kapitalismus seine eigenen Legitimationsgrundlagen mit rapider Geschwindigkeit untergräbt und die Berater_innen des neuen US-Präsidenten für langfristige Investitionen in einen ökologisch-sozialen „New Deal“ plädieren, wäre es fatal, würden sich die Gewerkschaften mit organisationspolitischem Pragmatismus zufrieden geben. Gerade die aktiven Gruppen benötigen eine Grundüberzeugung, auf deren Basis sie die gesellschaftlichen Krisenphänomene in Argumente für gewerkschaftliche Organisation ummünzen können. Die Idee, mit Organizing-Ansätzen demokratische Verhältnisse zu fördern, könnte Teil einer solchen Grundüberzeugung sein.

Vorerst jedoch haben sich innovative Praktiken und Erneuerungsbemühungen auch in Deutschland noch nicht zu einer kohärenten Interessenpolitik verdichten können. Von einem wirklichen strategischen Organisationswandel, wie ihn ein weites, ein politisches Organizing-Verständnis impliziert, kann in den DGB-Gewerkschaften vorerst noch keine Rede sein. Punktuell sind die Praktiker_innen bei der Erneuerung der Organisationsmacht von Lohnabhängigen aber schon weiter, als uns ein – auch sozialwissenschaftlich gestützter – Niedergangsfatalismus glauben machen will.

Literatur

- Aronowitz, S. (2005): On the Future of American Labor, in: Working USA. The Journal of Labor and Society 8 (3), S. 271-291.
- Candeias, M./Röttger, B. (2008): Betriebsräte in der Zivilgesellschaft. Überbetriebliches Engagement: Ansatz für die Erneuerung der Gewerkschaften? Ms. Jena.
- Carter, B. (2006): Trade union organizing and renewal. A response to de Turberville. in: Work, Employment & Society 20 (2), S. 415–426.
- Choi, H.-L./Schmalstieg, C. (2009): Gewerkschaften und Prekarität – neue Wege des Organizing, in: Dörre, K./Castel, R. (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung - Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 357-368.
- Crouch, Colin (2008): Postdemokratie, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Dilcher, O. (2010): Gewerkschaftliche Identität in der Krise. Zum Spannungsverhältnis individueller und kollektiver gewerkschaftlicher Identität, Hamburg: Verlag Dr. Kovač.
- Dörre, K/Happ, A./Matuschek, I. (2013): Das Bewusstsein der LoharbeiterInnen, Hamburg: VSA.
- Dörre, K./Röttger, B. (2006): Im Schatten der Globalisierung. Strukturpolitik, Netzwerke und Gewerkschaften in altindustriellen Regionen, Wiesbaden: VS Verlag.
- Dribbusch, H. (2007): Das Organizing-Modell. Entwicklung, Varianten, Umsetzung, in: Bremme, P./Fürniß, U./Meinecke, U. (Hrsg.): Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für die Gewerkschaften, Hamburg: VSA, S. 24-52.
- Dribbusch, H. (2011): Organisierung am Konflikt, in: Haipeter T./Dörre K. (Hrsg.): Gewerkschaftliche Modernisierung, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 231-266.
- Esping-Andersen, G. (1985): Politics against Markets. The Social Democratic Road to Power, Princeton: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G. (1998): Die drei Welten des Wohlfahrtskapitalismus, in: Ostner, I./Lessenich, S. (Hrsg.): Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Der Sozialstaat in vergleichender Perspektive, Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 19-58.
- Fiorito, J. (2004): Union Renewal and the Organizing Model in the United Kingdom, in: Labor Studies Journal 29 (2), S. 21-53.
- Fligstein, N. (2001): The Architecture of Markets. An Economic Sociology of Twenty-First-Century Capitalist Societies, Princeton: Princeton University Press.
- Frege, C. M. (2000): Gewerkschaftsreformen in den USA. Eine kritische Analyse des 'Organisierungsmodells', in: Industrielle Beziehungen 7 (3), S. 260-280.
- Hälker, J. (Hrsg.) (2008): Organizing. Neue Wege gewerkschaftlicher Organisation. Supplement der Zeitschrift Sozialismus 9/2008, Hamburg: VSA.
- Heery, E. (2005): Sources of Change in Trade Unions, in: Work, Employment & Society 19 (1), S. 91-106.
- Korpi, W. (1983): The Democratic Class Struggle, London: Routledge.

Kutlu, Y. (2013): Partizipative Streikführung. Der Erzieherinnenstreik, in: Schmalz, S./Dörre, K. (Hrsg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 138-153.

Nachtwey, O./Wolf, L. (2013): Strategisches Handlungsvermögen und gewerkschaftliche Erneuerung im deutschen Modell industrieller Beziehungen, in: Schmalz, S./Dörre, K. (Hrsg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 104-123.

Naglo, K. (2003): Die Erneuerung der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung, in: Industrielle Beziehungen 10 (3), S. 438–458.

Rehder, B. (2006): Legitimitätsdefizite des Co-Management. Betriebliche Bündnisse für Arbeit als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung, in: Zeitschrift für Soziologie 3, S. 227-242.

Rothstein, B. (1992): Marxism and Institutional Analysis: Working-Class Strength and Welfare State Development in Sweden, in: Ashford, D. E. (Hrsg.): History and Context in Comparative Public Choice, London: University of Pittsburgh Press, S. 85-116.

Rothstein, B. (1998): Labour-market Institutions and Working-Class Strength, in: O'Connor J. S./Olsen G. M. (Hrsg.): Power Resources Theory and the Welfare State. A Critical Approach. Toronto: University of Toronto Press, S. 283-311.

Schmalz, S./Hinz, S./Woschnack, D./Schwetje, D./Paul, B. (2013): IG Metall mit Rückenwind: Zum wachsenden Engagement der Beschäftigten, in: Schmalz, S./Dörre, K. (Hrsg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 182-197.

Schmalz, S./Dörre, K. (Hrsg.) (2013): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a. M./New York: Campus.

Schröder, L.; Urban, H.-J. (Hrsg.) (2009): Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften, Frankfurt a. M.: Bund-Verlag.

Silver, B. J. (2005): Forces of Labour. Arbeiterbewegung und Globalisierung seit 1870, Berlin: Assoziation A.

Uellenberg-van Dawen, W. (2013): Gute Arbeit in den Dienstleistungen – Interessen, Macht, Beteiligung, in: Schmalz, S./Dörre, K. (Hrsg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 289-296.

Urban, Hans-Jürgen (2013): Gewerkschaftsstrategien in der Krise. Zur Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften im Gegenwarts-kapitalismus, in: Schmalz, S./Dörre, K. (Hrsg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 269-289.

Voss, K./Sherman, R. (2000): Breaking the Iron Law of Oligarchy. Union Revitalization in the American Labor Movement, in: American Journal of Sociology 106 (2), S. 303-349.

Wetzel, D. (2012): Mehr Gerechtigkeit wagen! Der Weg eines Gewerkschafters, Hamburg: Hoffmann und Campe.

Wright, E.O. (2000): Working Class Power, Capitalist Class Interests, and Class Compromise, in: American Journal of Sociology 105 (4), S. 957-1002.

Klaus Dörre, Professor am Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie der FSU Jena und Sprecher der DFG-KollegforscherInnengruppe "Landnahme, Beschleunigung, Aktivierung. Dynamik und (De-)Stabilisierung moderner Wachstumsgesellschaften".

Jennifer Jihye Chun

Organizing workers at the margins: new strategies and organizational forms for immigrant and women workers employed in low-paid, precarious jobs

In his provocative book entitled, *The Precariat: the New Dangerous Class*, Guy Standing, former research director at the ILO for 31 years, argues that workers employed in full-time jobs under a single employer with a full range of labor rights, social entitlements and occupational rewards are a shrinking relic of the 20th century industrial system. The vast majority of the world's workforce today faces insecure jobs and housing, limited social entitlements and rights protections, and few, if any, ties to occupational groups and collective organizations such as labour unions as members of a new global class, which he terms, the "precariat." Standing warns that the precariat should not be misunderstood as part of an underclass or a peripheral part of the global economic system, either in terms of size or geography. Rather, the precariat is central to the functioning of neoliberal capitalist systems and thus, must be understood as an integral part of the 21st century global economy.

The growth of low-paid, insecure jobs has been well-documented, most notably by Standing's earlier work on the feminization of flexible labor (1989, 1999) as well as studies on precarious employment (Vosko 2000), non-standard employment (Kalleberg 2011) and informal work (Davis 2007; Agarwala 2013). As structural shifts in the global economy – namely, the reorganization of global production and the growth of non-union service sectors - has fueled a global race to the bottom in wages and working conditions, two major trends have transformed the world of work. First, more jobs can be categorized as what development economists typically describe as "informal," that is a type of employment that lacks the legal protections and social entitlements associated with formal wage labor. Second, women, immigrants and other socially disadvantaged groups have been disproportionately incorporated into low-paid, insecure and atypical forms of informal precarious work. This process of informalization does not represent an inevitable outcome of global economic integration. Governments played and continue to play an active role in enhancing labor insecurity by promoting neoliber-

al policies that erode workers' collective labour rights, dismantle basic welfare protections and defund public education and health care.

The Affective Politics of the Precariat

While there has been significant attention paid to the deterioration of social wages across the global north and south, scholars have paid less attention to the consequences of the new world of work on the politics of workers' struggles. For Standing, this neglect makes sense given the devolution of class politics for the world's working class. One of the defining conditions of the precariat is the subjective experience of chronic and pervasive precarity. Not only does the process of precarisation deprive workers of the affective ties and associational bonds associated with clear occupational and labour union membership, but the low-paid, insecure, and fragmented nature of precarious jobs intensifies what Standing describes as the "4As" – that is, pervasive feelings of anger, alienation, anomie and anxiety. The felt and embodied experience of "being rootless" denies precariously-employed workers the relations of trust, accountability, empathy and solidarity that characterized the previous era of industrial jobs. Consequently, Standing asserts that the precariat tends to be more prone to right-wing populism, fascism and demoguesy than the progressive solidaristic sensibilities of labour unions and labour parties.

Standing's emphasis on the subjective experience of precarity is an important intervention. It compels us to recognize the significance of the affective and associational dimensions of worker politics for assessing the limits and possibilities of collective transformation. However, Standing is too hasty in offering gloomy and pessimistic predictions. While it is crucial to understand how precarity degrades the solidaristic character of work and worker politics, it is equally incumbent to examine the actual struggles being waged by precariously-employed workers. Exactly how and under what conditions is the process of precarisation affecting workers' ability to organize collectively to transform their living and working conditions? What new strategies and organizational forms are precariously-employed workers cultivating to rebuild the basis of their associational and symbolic ties? What are the implications of new approaches for challenging the injustice and inequality of the reigning system of precarious employment?

Organizing Workers at the Margins: new strategic repertoires and organizational forms
To develop a more concrete understanding of how the experience of precaritisation is affecting the politics of the precariat, I offer two empirical examples of how workers and their collective organizations are attempting to challenge downgraded forms of precarious employment. Based on empirical research I have conducted in the United States but also in South Korea and Canada, I focus on efforts waged by labour unions and community organizations to cultivate new strategic repertoires and organizational forms to organize precariously-employed groups of immigrant and women workers. In particular, I focus on two approaches:

- a) efforts by labour unions to strengthen the basis of worker's associational power by cultivating alternative forms of symbolic power, and
- b) efforts by community organizations to create alternative organizational forms such as worker centres that can address overlapping forms of social and economic inequality for marginalized workers.

New strategic repertoires: cultivating symbolic power for workers at the margins
In my comparative study of new forms of labour organizing in South Korea and the United States (Chun 2009), I found that strikes - the most familiar schema of working-class resistance – were becoming less central in the struggles of immigrant and women workers employed in low-paid, precarious employment. This is largely due to structural shifts in the nature of employment relationships for workers on the bottom rungs of the labour market. Rather than hire workers under full-time contracts, employers are increasingly utilizing non-standard contractual arrangements such as part-time work, temporary agency employment, subcontracted work and independent contracting. As employment relationships became triangulated and structurally ambiguous, striking workers face increased obstacles for achieving their collective demands through conventional forms of associational power such as strikes and collective bargaining.

For example, in cases where workers are employed under multi-layered contracting agreements or as independent contractors, it is not always clear who is or should be the target of a strike action or what labour rights workers have access to. Consequently, when precariously-employed workers attempt to exercise conventional forms of associational power, they often face contestation from an array of entities – from the

economic employer who provides source of the wage payment to the legal employer-of-record who technically hires and fires workers. These dilemmas around employment classification are also exacerbated by labour market inequities based on race, gender, immigration status, education, social networks or age. Many workers recruited into low-paid subcontracted employment tended to represent historically disadvantaged segments of the workforce – namely, immigrants, women and people of color who faced restricted job market opportunities in low-status and dead-end jobs. Socially marginalized workers not only tend to experience more arbitrary and discriminatory employment practices, but they also possess weaker forms of structural bargaining power due to their location in peripheral and labour-intensive sections of the service economy such as cleaning, hospitality, food and retail service, and various caring occupations (Silver 2003).

The strategy of symbolic struggles

Despite these challenges, the various case studies I conducted of janitors' organizing struggles in both South Korea and the United States reveal that unions have not been derailed by the barriers to unionism presented by weakened forms of associational and structural power. Rather, they have developed new approaches for shifting the balance of power between workers, subcontracting companies and building owners based on symbolic struggles, rather than economic power or legal arguments. First, they have waged classification struggles to pressure building owners to accept moral responsibility as employers, regardless of whether they were legally liable. While laws often prohibit unions from directly targeting third party entities such as building owners, they have circumvented these barriers by redefining what it means to be an 'employer' in the eyes of broader publics, rather than the narrow confines of legal interpretation. As a result, unions have cultivated new classificatory schemas that foreground the moral, versus legal, obligations of employers during the course of a collective labour dispute. Second, unions have waged public dramas to escalate disputes over wages and working conditions into broader struggles over social and economic justice. Unions draw upon an array of material and symbolic resources and social relationships to strengthen the moral authority of their public dramas, including mobilizing the support of progressive student groups and other labour and community activists. Appealing to historically-contested meanings of justice and fairness forged during past social movements, particularly those waged on behalf of socially and economically disadvan-

tagged groups of workers, help undermine the legitimacy of contractual employer obligations and reassert the moral understandings of what is just and fair in a given community.

In many ways, symbolic leverage is in direct opposition to conventional forms of worker power. Historically, industrial workers have wrested concessions from employers from a place of structural power – due to their strategic position in the economy or in tight labour markets. They have also fought bitterly for the creation of national labour laws and labour market institutions that formally guarantee the power of their collective associations, regardless of employer or region. However, for workers employed in peripheral jobs and sectors and excluded from basic labour rights protections, these forms of worker power are no longer sufficient. For these workers, symbolic leverage offers an important alternative: it seeks to overcome the absence of structural power and strengthen the basis of workers' associational power by reclassifying the very nature of the employment relationship in moral and symbolic terms, as well as economic and political terms. In other words, symbolic leverage invokes new schemas and new resources for shifting the balance of power between workers and employers during the course of a collective struggle.

New union campaigns

Since the late 1990s, there has been a proliferation of new union struggles that utilize symbolic leverage to attempt to shift the balance of power against employers and the state during the course of a labour dispute. In the current neoliberal climate, perhaps it is no surprise that workers and unions in countries as different as South Korea and the United States have once again resorted to morally-driven, public dramas that are reminiscent of earlier historical periods of working-class insurgency. Like during the pre-New Deal era in the United States and the state-led authoritarian developmental era in Korea, workers are confronted with mounting employer (and state) resistance when they attempt to exercise basic labour rights. However, unlike previous periods of mass worker discontent, many collective struggles waged on behalf of workers at the margins are the product of time- and resource-intensive organizing campaigns. The breakdown of the post-war social contract between workers and management since the 1980s has created external pressures on labor unions to move beyond service-oriented unionism and embrace more strategic repertoires of collective action, especially in the

U.S. where unions have encountered intense employer resistance to union elections and collective bargaining. Such campaigns tend to be spearheaded by creative and innovative leaders who can adapt to changing circumstances in ways that maximize organizational capacity (Ganz 2009). They also rely on labour-community networks and coalitions which not only help broaden the base of organizational support for union-led struggles but also renew the organizational vitality of unions themselves as “swords of justice” rather representatives of “vested interests” (Tattersall 2010: 3).

While my research findings highlight the empirical and theoretical significance of symbolic leverage in the struggles of workers at the margins, it would be naïve and presumptuous to assume that profound and multi-faceted crises facing organized labour in different countries can be resolved by simply unleashing symbolic forms of worker power. All my cases demonstrate that workers at the margins of society and economy do not have power in the conventional sense. Not only is their ability to exercise basic labour rights commonly disputed on legal and contractual grounds, but their location at the lower tiers of labour market hierarchies exposes them to repeated forms of mistreatment and exploitation that are either all too familiar or tucked away from the public eye. Marginalized workers that face overlapping conditions of economic and social subordination also lack the ability to exercise recognized forms of authority or command resources. However, my cases reveal that when existing institutional channels for adjudicating workers’ grievances are blocked or constrained, workers and their collective organizations can innovate their repertoires of contention by developing new schemas and resources aimed at generating more potent forms of symbolic leverage. In these cases, the collective morality of past social movements offer important symbolic resources with which to challenge the cultural logics of precarious employment.

New organizational forms for organizing immigrant women workers: community organizations and worker centres¹⁵

Long before many labor unions began prioritizing the need to organize immigrants, community organizations such as Asian Immigrant Women Advocates (AIWA) in the San Francisco Bay Area were established to improve the working and living conditions of immigrant women workers employed in low-paid, precarious and socially devalued jobs. Founded in 1983, AIWA is one of first worker centers and earliest community-based organizations established for Asian immigrant workers employed in garment and electronics factories, a group that was particularly difficult to organize due to the flexible system of subcontracting that was dominant in both industries. The lives of AIWA's primary constituencies – Chinese and Korean women employed in low-paid manufacturing and service jobs – were intimately intertwined with broader demographic, economic, and political shifts characterizing the post-1960s era, including the end of federal immigration restrictions aimed to protect the wage standards of the white working class, the trend towards offshore production by footloose capital, and the dismantling of the welfare state. As immigrants from authoritarian political regimes who faced the xenophobia and racism of a white settler society, AIWA members also tended to reside in ethnic enclaves that eschewed participation in social movements that challenged existing structures of power and authority.

AIWA pioneered the Community Transformational Organizing Strategy (CTOS) to promote its founding mission: empowering low-income Asian immigrant women workers to change the conditions of their own lives, regardless of their language ability, social status, occupation, and migration history. CTOS is AIWA's theory of change; it posits that grassroots leadership development is the key mechanism for bringing about radical democratic transformation and outlines a systematic model to enable AIWA members to envision their transformation from a subordinated state of voicelessness and devaluation into an empowered state of self-representation and self-activity. Key to the CTOS model's efficacy are micro-level organizational practices such as popular

¹⁵ Parts of this section are adapted from Chun, Lipsitz and Shun 2013a and Chun, Lipsitz and Shun 2013b.

education, skills and capacity building, peer-based teaching and learning, small group activities, and organizational decision-making that promote long-term trajectories of social movement participation. By providing immigrant women with the skills, knowledge and experience to participate in collective projects of change-making, the CTOS model enables immigrant women to visualize how a simple decision such as taking an English or computer class can lead to a community-driven campaign to improve workplace health and safety conditions, ensure access to public space for low-income communities, and reform state and federal health care policy.

Investing in the development of members as grassroots leaders, and their capacity to lead efforts for social change is reflective of AIWA's relational approach to community organizing. A relational organizing approach does not prioritize "mobilization on issue campaigns," as Mark Warren (1998, 86-87) explains, but rather involves the deliberate building of relationships and the sustained participation of community actors "for the purpose of finding common ground for political action." The CTOS model establishes new forms of relationality among immigrant women based on mutuality and respect rather than the competition and fear that pervades many low-wage workplaces and ethnic economies. The CTOS model also cultivates new ethics of voluntarism and public-spiritedness among immigrant women workers who begin to see themselves and their peers as social movement leaders. For example, veteran members teach classes, facilitate trainings, and lead strategy sessions with new recruits who then become veterans training others. New members also witness veteran leaders speaking out at public rallies and marches, giving presentations in university classrooms, making demands to elected politicians and government officials, collaborating with public health experts and other recognized public leaders, and winning prestigious awards in front of multi-racial, cross-class and multi-lingual audiences--all providing immigrant women with actual examples of CTOS's benefits.

Workers centers – a “hybrid organizational form”

Since AIWA's founding in the mid-1980s, there has been an explosion of similar organizations aimed at improving the living and working conditions of low-wage, immigrant workers, which are commonly referred to as “workers centers” in the U.S. The number of workers centers grew from 5 in 1992 to 216 in 2012 (Fine and Milkman 2012). While worker centers take diverse forms, they operate as “hybrid organizational

forms” that combine aspects of progressive community organizations and labour unions (Fine 2006). Most worker centers offer the kinds of direct services that community organizations typically provide to low-income residents, including legal and advocacy services and English language and citizenship classes. However, their primary focus tends to be immigrant workers’ rights, including efforts to address rampant workplace abuses such as unpaid backwages and health and safety violations and efforts to promote the legalization of undocumented immigrants. Many worker centers have also launched public-shaming oriented collective action campaigns on behalf of low-paid immigrant workers in a variety of sectors, including AIWA’s signature anti-sweatshop campaign against Jessica McClintock between 1992-1995 and the Los Angeles Garment Worker Center’s campaign against Forever 21 as well as the Restaurant Opportunities Center (ROC) campaigns against wage and hour violations in restaurants such as New York City’s Windows on the World.

As a new organizational form, worker centers are carrying on traditions of community organizing among the urban working poor cultivated in the 1930s and the disenfranchised black working class cultivated in the 1960s. They are drawing upon a radical democratic legacy that promotes popular education, grassroots leadership and collective empowerment. However, worker centers are also becoming new models in their own right. In Los Angeles, Ruth Milkman (2010:3) argues that the “L.A. Model” has cultivated a “shared strategic repertoire that involves a mix of union and worker center approaches,” a model that benefits from synergies of a dense network of progressive unions, community organizations and immigrant rights coalitions, especially in the city’s vibrant Latino immigrant community. The success of recent initiatives to establish a “Domestic Worker Bill of Rights” by the New York-based Domestic Workers Union and the National Domestic Workers Alliance (NDWA) has attracted the attention of politicians, labor unions and the public at-large, who are working together to create community standards for protecting the dignity and rights of one of the most vulnerable and isolated groups of workers. Recently, the United Workers Congress (UWC) was launched as a national alliance of worker centers representing “workers that are either by law or by practice excluded from the right to organize in the U.S.”¹⁶ The UWC

¹⁶ www.unitedworkerscongress.org

operates as the worker center counterpart to national labour federations such as the AFL-CIO, including affiliates such as the ROC, NDWA, the National Day Laborer Organizing Network (NDLON), the National Guestworkers Alliance (NGA), the Coalition of Immokalee Workers, and the New York and Los Angeles Taxi Workers Alliance.

Differences between workers centres and trade unions

While there are many new synergies and partnership between worker centers and labor unions, it is important to note important differences exist, which sometimes result in conflict and tension. Some of these difficulties can be attributed to differences in organizational structures and funding mechanisms. Worker centers tend to operate as small, non-profit organizations that are staffed by professional activists from university educated backgrounds and funded by philanthropic foundations, while labor unions tend to operate as large, bureaucratic organizations that pay substantial salaries to union executives and staff based on the resources of dues-paying members. Different organizational priorities and cultures of organizing also contribute to divergent approaches to promoting workers' interests. While many worker centers tend to promote grassroots voice and participation among its members, labor unions in the U.S. have a long history of intolerance towards rank-and-file participation and worker education and tend to prioritize instrumental over processual goals. Despite these differences and challenges, the diversification of the organizational landscape is an importance innovation in the terrain of organizing among low-paid and precariously-employed immigrant workers and deserves to attract more scholarly and policy interest.

Works Cited

Agarwala, Rina. 2013. *Informal Labor, Formal Politics, and Dignified Discontent in India*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Chun, Jennifer Jihye 2009. *Organizing at the Margins: The Symbolic Politics of Labor in South Korea and the United States*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Chun, Jennifer Jihye, George Lipsitz and Young Shin. 2013a. "Intersectionality as a social movement strategy: Asian immigrant women advocates." *Signs* 38(4): 917-940.

_____. 2013b. "Immigrant Women Workers at the Center of Social Change: Asian Immigrant Women Advocates," pp. 207-231. In *Immigrant Women Workers in the Neoliberal Age*, eds. N. Flores-Gonzalez, A. Guevarra, M. Toro-Morn, and G. Chang. Urbana, Chicago and Springfield, IL: University of Illinois Press.

- Davis, Mike. 2006. *Planet of the Slums*. Verso Press.
- Fantasia, Rick and Kim Voss. 2004. *Hard Work: Remaking the American Labor Movement*. Berkeley: University of California Press.
- Fine, Janice. 2006. *Worker centers: Organizing communities at the edge of the dream*. Cornell University Press.
- Ganz, Marshall. 2009. *Why David Sometimes Wins: Leadership, Organization, and Strategy in the California Farm Worker Movement*. Berkeley and Los Angeles, CA: University of California Press.
- Kalleberg, Arne. 2011. *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Milkman, Ruth. 2010. *L.A. Story: Immigrant Workers and the Future of the U.S. Labor Movement*. New York: Russell Sage Foundation.
- Silver, Beverly. 2003. *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. A&C Black.
- Tattersall, Amanda. 2010. *Power in Coalition: Strategies for Strong Unions and Social Change*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Vosko, Leah. 2000. *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*. Toronto: University of Toronto Press.
- Warren, Mark. 1998. "Community Building and Political Power: A Community Organizing Approach to Democratic Renewal." *American Behavioral Scientist* 42:78-92.

Jennifer Jihye Chun is an Associate Professor in the Department of Sociology at the University of Toronto. Her research is internationally comparative and focuses primarily on the changing world of work, culture, politics in the global economy.

Dieter Alexander Behr

Probleme und Perspektiven europäischer Gewerkschaftsarbeit im Kontext von Prekarisierung und Migration – das Beispiel der Landarbeiter_innengewerkschaft SOC in Südspanien

Im vorliegenden Artikel soll analysiert werden, welchen Beitrag Gewerkschaften im Kampf gegen die Überausbeutung von (migrantischen) Landarbeiter_innen sowie für einen sozial-ökologischen Umbau leisten können bzw. welche strukturellen Probleme diesem Vorhaben entgegenstehen. Wir wollen der Frage nachgehen, inwieweit sich Gewerkschaften aus ihrer nationalen Orientierung lösen können und für internationalistische Herausforderungen strukturell gewappnet sind. Dafür soll zunächst holzschnittartig der Status Quo der großen Gewerkschaftsverbände in Europa im allgemeinen, aus einer sozial-ökologischen sowie aus einer internationalistischen und antirassistischen Perspektive umrissen werden. In einem zweiten Schritt wird die Praxis der migrantischen Landarbeiter_innengewerkschaft SOC in Südspanien vorgestellt, die seit über einem Jahrzehnt gegen die Überausbeutung von Migrant_innen, gegen Rassismus sowie für eine Wiederaneignung der Produktionsmittel, allem voran von Grund und Boden, kämpft.

Gewerkschaften in der Krise

Gewerkschaften sind seit geraumer Zeit erheblich in die Defensive geraten. Die Mitgliederzahlen sind in vielen westlichen Industrieländern rückläufig und Tarifverträge verlieren an Bindekraft. Die Verlagerung von Arbeitsplätzen an Niedriglohnstandorte schwächt die gewerkschaftliche Verhandlungsmacht in Ländern des globalen Nordens, während an den neuen Standorten der Aufbau bzw. Ausbau einer Arbeiter_innenbewegung mittels gewerkschaftsfeindlicher Politik und der Schaffung von Sonderexportzonen massiv behindert wird.

Ulrich Brand und Markus Wissen (2011: 85) kritisieren, dass die großen Gewerkschaftsverbände in Europa bislang noch einen nationalstaatlich organisierten Wettbewerbskorporatismus mittragen würden. Die Gewerkschaften seien „selbst nicht nur in

einer tiefen Krise“, sie würden sogar „die strukturkonservativen Formen der Krisenbearbeitung bislang weitgehend mittragen“ (Brand 2011: 10). Dies sei nicht zuletzt ein Ergebnis des neoliberalen Umbaus der letzten 30 Jahre:

„Zu grundlegend hat der neoliberal-kapitalistische Umbau offenbar die Gesellschaften verändert und zu wenig attraktiv wirken progressive Vorschläge und Alternativen. Zu ungehört bleibt das Insistieren darauf, dass wir heute die materiellen Mittel haben, um allen Menschen auf dieser Erde die notwendigen und möglichen Bedingungen eines guten Lebens bereitzustellen. Zu sehr wirken Spaltungen als 'naturgegeben', zu drastisch wird in der Krise das neoliberale Regime der Prekarisierung noch mehr zum Angstregime, zu stark sind die Interpretationen von Alternativlosigkeit, hinter denen immer auch konkrete Interessen und Strategien stehen“ (ebd.: 8).

Die Gewerkschaften haben bis heute nicht die notwendigen Konsequenzen aus diesen Erpressungspotentialen gezogen. Bedauernswerterweise steht der Aufbau transnationaler Gewerkschaftsstrukturen weiterhin nicht oben auf der Agenda der europäischen Gewerkschaften, sondern gehört nach wie vor eher in den Bereich der Sonntagsreden der Funktionär_innen. Die Beharrungskräfte der imperialen Lebensweise, der industriellen, exportorientierten Landwirtschaft sowie der Strategien der Supermärkte und Discounter sind bisweilen äußerst stark. Die großen Gewerkschaftsverbände stabilisieren in vielerlei Hinsicht diese Kräfte noch zusätzlich, da sie tief in der Wachstums- und Wettbewerbslogik der Nationalstaaten verankert sind (ebd.: 39). Brand betont, dass Gewerkschaften letztlich zu stark im Produktivismus gefangen und strukturell zu einseitig lohnarbeitsorientiert seien. Zu wenig berücksichtigt werden hingegen die Interessen der informellen und migrantischen Lohnabhängigen oder Erwerbsarbeitslosen sowie sozial-ökologische Fragen. Internationalistische Fragestellungen und Ansätze landen bei den großen Gewerkschaftsverbänden immer wieder auf dem Abstellgleis. Diskussionen innerhalb der großen Gewerkschaftsverbände darüber, wie heutzutage ein realitätstaugliches Verständnis von internationaler Solidarität hergestellt werden könnte, sind randständig.

Nationale Orientierung und Wettbewerbsimperativ als Problem

Dieser Umstand ist in Zeiten der Globalisierung der Arbeitswelt nahezu grotesk und wirkt sich äußerst negativ auf die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften aus. Diese sind *„auch im Angesicht der Krise (...) nicht bereit, das vorherrschende Prinzip der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und einer neo-merkantilistischen Exportstrategie infrage zu stellen – obwohl doch die Globalisierung des Konkurrenz-Imperativs bewirkt, dass noch bestehende Elemente des Korporatismus (...) immer weniger für einen Interessenausgleich genutzt werden (können) und stattdessen zunehmend zur Durchsetzungsform des Wettbewerbsimperativs selbst verkommen“* (ebd.: 77). Das Problem ist also die nationale Orientierung der Gewerkschaften, aber auch *„die 'Parzellierung' der gesellschaftlichen Probleme in Politikbereiche und entsprechende Lösungsansätze“* (ebd.: 82). Denn, so Brand weiter, *„der Separierung und Hierarchisierung wohnt selbst eine herrschaftliche Form der Krisendiagnose inne (...) (W)enn die aktuelle Krise nicht nur als Wirtschafts- und Finanzkrise verstanden wird, dann wird deutlich, dass die aktuellen Gegenstrategien im besten Fall defensiv, oft jedoch schlicht strukturkonservativ sind – sie hoffen auf ein neuerliches Anspringen des Wachstumsmotors (beispielsweise durch Abwrackprämie)“* (ebd. 83). Die großen Gewerkschaftsverbände behandeln die ökologische Krise nach wie vor als randständiges Thema und widmen sich nicht ernsthaft dem Projekt eines sozial-ökologischen Umbaus der vorherrschenden Produktionsweise.

Gewerkschaften und die Neu-Zusammensetzung der Arbeiter_innenklasse im Kontext von Migration und Prekarisierung

Neben diesen Problemen ist die Vorstellung der Gewerkschaften darüber, wer in dieser Gesellschaft zu vertretende Subjekte seien, oftmals hoffnungslos veraltet. Die Orientierung der Gewerkschaften auf den weißen männlichen Fabrikarbeiter rührt aus der Zeit des Fordismus und gilt heute weithin als überholt. So schreibt die Redaktion der Zeitung ‚Analyse & Kritik‘ in ihrem Editorial vom 22.1.2010: *„Unbefristet und Vollzeit, männlich und deutsch war gestern – Teilzeit, weiblich und migrantisch, mini, selbstständig und prekär ist heute“* (Analyse & Kritik: 2010: 1). Und weiter: *„Für Gewerkschaften wird es immer schwerer, diese Menschen zu organisieren – und zum Teil hat man in den Gewerkschaftsapparaten noch nicht einmal verstanden, dass der ausschließliche Fokus auf den männlichen deutschen Facharbeiter aufgegeben werden muss“* (ebd.). Gerade in Bezug auf die Position der großen Gewerkschaftsverbände

gegenüber dem Thema Arbeitsmigration spielen diese Fragen eine wesentliche Rolle. Denn sei es auf Baustellen, im Reinigungsgewerbe oder in Restaurants, im Pflegebereich, in der Sexarbeit oder in Haushalten, bei der Erntearbeit oder in Schlachtereien: die standortgebundenen Sektoren sind ohne Wander- oder migrantische Arbeit überhaupt nicht mehr zu denken. Es sind vor allem Menschen mit temporärem, unsicherem oder ganz ohne Aufenthaltsgenehmigung, die zu Niedriglöhnen ausgebeutet werden, um überhaupt ein Einkommen zu finden oder einen besseren Status zu erlangen. Gleichzeitig nehmen die Wirtschaftssektoren, die auf billiger und prekärer, oft migrantischer Arbeit beruhen, einen immer größeren Teil in der gesamten Wertschöpfung ein.

Für viele liegt die These nahe, dass migrantische Arbeit in Europa als Protagonismus von Klassenauseinandersetzungen gelten kann. Oben genannte Wirtschaftssektoren, die von migrantischer Arbeit dominiert sind, erweisen sich oftmals als „Versuchslabor“ für die Unterhöhlung von Arbeitnehmer_innenrechten – der Abbau von Rechten soll auf sämtliche andere Bereiche übertragen werden.

Europäische Regierungen und Unternehmensverbände rekrutieren durch eine gezielte „selektive Inklusion“ von Migrant_innen Arbeitskräfte für die wachsenden Niedriglohnssektoren. Dass die Gewerkschaften nur sehr lasch und langsam auf diese Umstände reagieren, bringt sie selbst zunehmend in die Bredouille. So betont auch Moe Hierlmeier: *„Die Basis gewerkschaftlicher Politik und ihres Erfolgs war der Nationalstaat. Dieser zerbröselte zusehends. Die Gewerkschaften müssen deshalb in Zukunft ihre Politik internationalisieren, etwa Bündnisse entlang der Wertschöpfungskette organisieren. Hier hinkt die Gewerkschaftspolitik um Jahrzehnte den global organisierten Kapitalfraktionen hinterher“* (Hierlmeier 2006: 191).

Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und antirassistischen und migrantischen Bewegungen

Statt der aktuellen – teils offen ausgesprochenen, teils unausgesprochenen – Orientierung auf nationale Interessen, wirtschaftliches Wachstum und Konkurrenz müssten die großen Gewerkschaftsverbände eine wirksame internationalistische Praxis entwickeln. Für einen Internationalismus auf der Höhe der Zeit ist Migration ein entscheidendes Paradigma. Dafür ist es notwendig, dass zwischen den großen Gewerkschaftsverbän-

den und den antirassistischen Bewegungen Gesprächskorridore entstehen. So argumentiert Vina Yun mit Bezug auf Birgit Mahnkopf, Professorin für Europäische Gesellschaftspolitik an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin: *„Wenn die Informalisierung der Arbeitsbeziehungen im Süden und die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse im Norden 'graduell abgestufte Ausdrucksformen der Globalisierung der Unsicherheit' darstellen (...) sollte auch den – teilweise bereits bestehenden – transnationalen Bündnissen zwischen (Selbst-) Organisationen informell Beschäftigter, Gewerkschaften und NGOs größere Aufmerksamkeit zuteil werden“* (Yun 2011). Denn, so Yun weiter: *„Lange Zeit interessierten sich die traditionellen Gewerkschaften im globalen Norden nur wenig für die Anliegen informell bzw. prekär Beschäftigter, angesichts ihrer wachsenden Zahl werden aber diese (unter ihnen auch viele, die aus formellen Arbeitsbeziehungen verdrängt wurden) zu einem zunehmend bedeutenderen Thema“* (ebd.).

Um mit den aktuellen Herausforderungen umgehen zu können, müssten unter anderem folgende Fragen diskutiert werden: Wie soll aus gewerkschaftlicher Perspektive mit der ausgeprägten Flüchtigkeit, dem temporären Charakter oder gar Unsichtbarkeit migrantischer Arbeit umgegangen werden? Wie soll der Fragmentierung, der Fluktuation, der Individualisierung oder Ethnisierung Einhalt geboten werden? Wie bewegen sich Gewerkschafter_innen und antirassistisch Aktive zwischen (ungewolltem) Paternalismus, (notwendigem?) Service und dem Anspruch auf unterstützende Solidarität? Sind Organisations-Prozesse nur über „key-persons“ denkbar, also Schlüssel- oder Vermittlungspersonen in die jeweiligen Communities (vgl. Huckenbeck / Kirchner / Kopp 2008)? Wie kann es gelingen, Verständigungsprozesse zwischen Gewerkschaftsverbänden, die unterschiedlichen Logiken und Praxen folgen, anzuleiten? Wie kann weiter verhindert werden, dass etablierte Gewerkschaften ihre politischen Bewertungsschablonen auf marginalisierte Gewerkschaftsverbände oder migrantische Communities übertragen? Im Folgenden sollen einige dieser Fragen diskutiert werden.

Gewerkschaftliche Strategien gegen die rassistische Segmentierung des Arbeitsmarkts

Innerhalb der großen Gewerkschaftsverbände gibt es immer wieder Initiativen, die mittels alternativer Organisations- und Mobilisierungsmethoden versuchen, Terrain

zurückzugewinnen. Seit dem Ende der 1990er Jahre befasst sich die Forschung über Union oder Labor Revitalization mit gewerkschaftlichen Versuchen, neue Mitglieder zu werben sowie verlorene institutionelle Macht bzw. Organisationsmacht zurückzugewinnen. In diesem Zusammenhang ist die Forschungsrichtung der Revitalization Studies hervorzuheben. Diese bezieht sich auf akteursorientierte Erklärungsansätze und fokussiert strategische Handlungsmöglichkeiten von Gewerkschaften (Stichwort: „Strategic Choice“). Grundgedanke ist, dass Gewerkschaften nicht nur von externen Faktoren abhängig sind, sondern Organisationen auch bewusste Entscheidungen treffen und auf diese Weise Strategien entsprechend der eigenen Möglichkeiten und internen sowie externen Anforderungen gestalten können. Unter dem Schlagwort „Organising“ bemühen sich zudem seit einigen Jahren gewerkschaftliche Initiativen um die Re-Etablierung einer kämpferischen Gewerkschaftsbewegung. Dies soll durch die Mobilisierung der Beschäftigten an der betrieblichen Basis zur aktiven Vertretung ihrer eigenen Interessen gelingen. In Pilotprojekten haben in den letzten Jahren verschiedene Gewerkschaften im deutschsprachigen Raum das aus den USA stammende Konzept erprobt (vgl. Bremme / Fürniß / Meinecke 2007).

Im Zuge dieser praktischen Versuche, neue Richtungen in der Gewerkschaftsarbeit einzuschlagen, laufen auch zahlreiche Debatten über das Verhältnis von Arbeit, Prekarisierung und Migration; Erfahrungen werden gesammelt und Suchprozesse angeleiert. Dies ist nicht selbstverständlich: In den großen Gewerkschaftsverbänden wurde das „neue migrantische Prekariat“ lange ignoriert oder sogar als unliebsame Konkurrenz ausgegrenzt.

Beratungsstellen für papierlose Arbeiter_innen

In Folge dieser Entwicklung sind in den letzten Jahren in Deutschland eine Reihe von Anlaufstellen für undokumentiert oder unterdokumentiert Arbeitende geschaffen worden. In Österreich wird an solch einer Anlaufstelle gearbeitet. Bei all diesen Initiativen war die Zusammenarbeit zwischen Einzelpersonen in der Gewerkschaft und antirassistischen Initiativen entscheidend. Zu einem nicht zu vernachlässigenden Teil kamen also Impulse für diese Form der gewerkschaftlichen Erneuerung von „außen“. Vor einigen Jahren gelang es in Deutschland, eine Reihe von Anlaufstellen für illegalisierte Migrant_innen einzurichten. So heißt es in der Zeitung von ver.di vom März 2011: „Seit Mai 2008 gibt es bei ver.di Hamburg die Anlaufstelle für Mig-

rant_innen ohne gesicherten Aufenthalt. Von ihnen gibt es geschätzt 30.000 allein in Hamburg: Illegalisierte Frauen arbeiten häufig als Sexarbeiterinnen, Haushaltshilfen oder Restaurantkräfte, Männer vielfach als Erntehelfer, Reinigungskräfte oder Bauarbeiter. Ihr größtes Problem: ihnen wird Geld vorenthalten“ (Wille 2011). Peter Bremme von ver.di ergänzt: „Als Gewerkschafter betrachten wir die Illegalisierten nicht als Konkurrenten, sondern als unterbezahlte Kollegen“ (ebd).

Bemerkenswert ist auch, dass sich mit der Änderung der Vertretungspolitik der Sprachgebrauch ändert: War vor wenigen Jahren noch einfach von „Illegalen“ die Rede, rücken auch Vertreter_innen der großen Gewerkschaftsverbände die Willkür staatlicher Politik ins Blickfeld und sprechen von „Illegalisierung durch die herrschende Migrationspolitik.“ Volker Roßocha, Leiter des Bereichs Migrations- und Antirassismuspoltik beim DGB, ergänzt dazu im Interview mit der „Mitbestimmung“, der Zeitschrift der Hans Böckler Stiftung: *„Die Menschen- und Arbeitnehmerrechte für Menschen ohne gesicherten Aufenthaltsstatus durchzusetzen, erfordert auch die Veränderung von gesetzlichen Bestimmungen. (...) Auf nationaler und internationaler Ebene muss sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer_innen ohne Aufenthaltsstatus nicht länger ausgebeutet und dass sie für die geleistete Arbeit entlohnt werden“* (Mitbestimmung 2009: 41). Welche Durchsetzungskraft solche Forderungen innerhalb der Gewerkschaft haben, ist allerdings offen. Einstweilen sind solche Positionen in den deutschen und österreichischen Gewerkschaften mit Sicherheit nicht hegemonial. Dennoch ist es wichtig, dass derlei Inhalte immer wieder öffentlich und auch gewerkschaftsintern artikuliert werden.

Die Landarbeiter_innen-Gewerkschaft SOC

Als zweiter Punkt sollen nun exemplarisch die gewerkschaftlichen und aktionistischen Strategien der südspanischen Landarbeiter_innen-Gewerkschaft SOC analysiert werden, die in der Region von Almería seit über 12 Jahren für die Interessen der migrantischen Arbeiter_innen kämpft. Auch wenn die SOC als vergleichsweise kleine Gewerkschaft strukturell nicht mit den großen europäischen Gewerkschaftsverbänden zu vergleichen ist, da diese durchaus unterschiedliche Aktionsradien und Fokusse haben, ist es doch sinnvoll, die prinzipiellen Orientierungen, Zielsetzungen und Programmatiken zu vergleichen. Denn für die Frage, wie eine antirassistische Gewerkschaftspraxis und eine sozial-ökologische Wende erreicht werden kann, ist die politische

Grundhaltung sowie die praktische Stoßrichtung der jeweils untersuchten Gewerkschaften von zentraler Bedeutung.

Die SOC ist als Gewerkschaft deshalb nicht uninteressant, da sie stets eine Doppelstrategie verfolgte, bestehend aus der Verteidigung sowohl der nicht-migrantischen als auch der migrantischen Arbeiter_innen einerseits und der Wiederaneignung von Produktionsmitteln, allem voran Grund und Boden, andererseits. Das Hochhalten dieser Doppelstrategie ist wohl der signifikanteste Unterschied zu den großen Gewerkschaftsverbänden, die sich meist nur auf den ersteren Punkt beschränken, und somit in einer tradeunionistischen Haltung haften bleiben.

Die gewerkschaftlichen Strategien der SOC

Die Gewerkschaft SOC wurden bereits in den 1970er Jahren gegründet und verfolgte als Kernziel die Verbesserung der damals miserablen Lebens- und Arbeitsbedingungen der andalusischen Landarbeiter_innen. Die SOC stritt gleichzeitig unablässig für eine grundlegende Bodenreform, die es den Arbeiter_innen ermöglichen sollte, das Land in Selbstverwaltung und ohne die Fremdbestimmung und Überausbeutung durch die Latifundien-Besitzer zu bewirtschaften. Im Kontext dieses Kampfes besetzten die Aktivist_innen der SOC immer wieder Land und bauten selbstverwaltete Kooperativen auf. Heute existieren in ganz Andalusien rund 15 dieser Kooperativen.

In der Provinz Almería im Südosten Andalusiens, wo auf über 35.000 Hektar unter Plastik rund 3 Millionen Tonnen Wintergemüse für den europäischen Export produziert werden und wo heute rund 120.000, zum größten Teil migrantische Landarbeiter_innen beschäftigt sind, hat die SOC im Jahr 2000 eine Gewerkschaftssektion eröffnet. Anlass für diesen Schritt waren die über Tage andauernden rassistischen Ausschreitungen vom Februar 2000, die sich gegen die marokkanischen Landarbeiter_innen der Region richteten (vgl. Europäisches Bürger_innen Forum 2000). Die SOC ist in der Region Almería die einzige Gewerkschaft, die die rassistische Segmentierung des Arbeitsmarkts kritisiert und sich auch für papierlose Migrant_innen einsetzt. Das rund zehnköpfige Team der hauptamtlichen Gewerkschafter_innen setzt sich aus Migrant_innen aus afrikanischen und lateinamerikanischen Ländern zusammen. Die SOC verteidigt das Recht auf Bewegungsfreiheit und tritt für ein Ende der Abschottungspolitik der Europäischen Union ein. Gemeinsam mit anderen sozialen Bewegungen in Spanien

wie dem M15, der Bewegung gegen Zwangsräumungen, bäuerlichen Gruppen und der Via Campesina sowie anderen Basisgewerkschaften werden Bündnisse geschmiedet, um Widerstand gegen die Formen der hegemonialen Krisenbearbeitung zu leisten.

Aneignung von Lebensmitteln als Form des Protests

Im Zuge dieser Aktivitäten hat die SOC im Jahr 2012 direkte Aktionen vor Supermärkten durchgeführt: Einige hundert Aktivist_innen der Gewerkschaft überfielen in einer gewaltfreien Aktion zwei Supermärkte der Handelsketten „Carrefour“ und „Mercadona“ in den Ortschaften Ecija und Arcos de la Frontera. Sie entwendeten kollektiv 30 Wägelchen voller Lebensmittel und übergaben sie direkt einer Gratis-Küche in Sevilla, die mittellose Menschen bekocht. Die SOC wollte mit dieser Aktion in erster Linie auf die Krise in Andalusien und ganz Spanien hinweisen, die bis dato dazu geführt hat, dass ein Drittel aller Arbeiter_innen Andalusiens – seien es spanische oder migrantische Arbeiter_innen, mit oder ohne Papiere – ohne regelmäßiges Einkommen blieben, dass sich die Zahl der Menschen, die in Armut leben in den letzten fünf Jahren in Andalusien vervierfacht hat und dass selbst das Problem des Hungers wieder auf der Tagesordnung steht. So wies Diego Cañamero, Sprecher der SOC, in einem Interview darauf hin, dass laut Angaben der Caritas 350.000 Familien in Andalusien unter dem Phänomen der Unterernährung leiden würden (vgl. Le Courrier 2012: 3). Die SOC protestierte mit dieser Aktion des weiteren gegen die Politik der Supermarktketten, die die Produzent_innenpreise immer weiter nach unten drücken und gleichzeitig die eigenen Gewinnmargen erhöhen. Diese entschlossene Aktion stieß in weiten Teilen der Bevölkerung Spaniens auf Zustimmung und wurde weithin als legitimer Ausdruck von Protest und Unzufriedenheit verstanden.

Internationaler Protest entlang der Wertschöpfungskette

Neben diesen direkten Aktionen hat die SOC sich dazu entschieden, Bündnisse mit Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Gruppen in den Abnehmerländern der Gemüsewaren, die in Almería produziert werden, zu schließen. Dies mit dem Ziel, entlang der Wertschöpfungskette, vom Feld bis zum Supermarkt, aktiv zu werden, und eine solidarische Bezugnahme der Arbeiter_innen entlang der Wertschöpfungskette möglich zu machen. Auf diesem Feld der transnationalen Zusammenarbeit konnte im Jahr 2012 ein wichtiger Arbeitskampf gewonnen werden: Nachdem es in einem großen Exportunternehmen von Bio-Gemüse, der Firma „Bio Sol“ aus der Region Almería, zu

groben Verstößen gegen das Arbeitsrecht, zu willkürlichen Entlassungen sowie zu rassistischen Diskriminierungen von marokkanischen Abpack-Arbeiter_innen gekommen war, schlossen sich gut zwei Dutzend Arbeiter_innen der Gewerkschaft SOC an (Islam 2011). In der Schweiz wurden parallel dazu Protestaktionen durchgeführt, die sich zum Ziel setzten, die beiden großen Supermarktketten ‚Migros‘ und ‚Coop‘ dazu zu bewegen, die Geschäftsbeziehungen mit dem Unternehmen einzustellen, sollten sich die Arbeitsbedingungen nicht verbessern. ‚Coop‘ reagierte auf den Appell, der von kritischen Konsument_innen, Gewerkschaften und Umweltverbänden getragen wurde. Auf diese Weise gelang es, das Unternehmen dazu zu bringen, sämtliche entlassene Arbeiter_innen wieder einzustellen bzw. Abfindungen in voller Höhe zu bezahlen, die gesetzlichen Pausen- und Urlaubszeiten einzuhalten sowie Überstunden korrekt zu entlohnen. Des Weiteren gelang es, eine Betriebsrätin der SOC im Unternehmen zu verankern.

Dieses Beispiel der transnationalen Solidarität steht gewissermaßen exemplarisch für transnationale Arbeitskämpfe, die die Fragen von Migration und Prekarisierung genauso behandeln wie die Fragen nach ökologischen Bedingungen landwirtschaftlicher Produktion. Die SOC hat als Gewerkschaft nicht genug Gewicht, um die „sozial-ökologische Raserei“, die im landwirtschaftlichen Sektor Andalusiens vorherrscht, wirksam und in seiner Gesamtheit in Frage zu stellen. Dennoch können die Impulse, die aus der gewerkschaftlichen Praxis der SOC kommen, als wichtige Inspiration für eine transnationale gegenhegemoniale Perspektive im Sinne einer sozial-ökologischen Transformation gelten. Zu wünschen wäre, dass zentraleuropäische Gewerkschaften sich von den Strategien der SOC inspirieren lassen und selbst in diese Richtung aktiv werden. Sei es mit entschlossenen Aktionen gegen die Supermärkte, antirassistischen Kampagnen oder Landbesetzungen.

Literatur

Analyse & Kritik (2010): Editorial der Nummer 546, 22.1.2010.

Brand, Ulrich/Wissen, Markus (2011a): „Sozial-ökologische Krise und imperiale Lebensweise. Zu Krise und Kontinuität kapitalistischer Naturverhältnisse. In: Demirović, Alex/Dücker, Julia/Becker, Florian/Bader, Pauline (Hg.) (2011): „Vielfach-krise im finanzmarktdominierten Kapitalismus“. VSA-Verlag.

Brand, Ulrich (2011): „Post-Neoliberalismus? Aktuelle Konflikte, gegenhegemoniale Strategien“. VSA-Verlag.

Bremme, Peter / Fürniß, Ulrike / Meinecke, Ulrich (Hrsg.) (2007): „Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften“. VSA-Verlag.

Europäisches Bürger_innenforum (Hg.) (2000): „z.B. El Ejido – Anatomie eines Pogroms. Bericht einer Delegation europäischer Bürgerinnen und Bürger über die rassistischen Ausschreitungen vom Februar 2000 in Andalusien“, Eigenverlag, Basel.

Hierlmeier, Josef (2006): „Internationalismus: Eine Einführung in seine Ideengeschichte – von den Anfängen bis zur Gegenwart“. Schmetterling Verlag.

Huckenbeck, Kirsten / Kopp, Hagen (2006): „Kosten rebellieren II: Mindestlohn zwischen neuen Standards für alle, Protektionismus und Migration“, Hamburg.

Islam, Shelina (2011): „Die gar nicht heile Bio-Welt“; Tagesanzeiger. (<http://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/unternehmen-und-konjunktur/Die-gar-nicht-heile-BioWelt/story/14347634>. Abgerufen am 28.4.2013).

Le Courrier (2012): „En Europe aussi les gens sont en faim!“ (Ausgabe vom 13. Oktober 2012).

Mitbestimmung, Zeitschrift der Hans-Böckler-Stiftung (2009): „Kollege, nicht Konkurrent“. 12/2009.

Wille, Hans (2011): „Der sichere Raum“ in: ver.di Publik 3 / März 2011.

Yun, Vina (2011): „Global entschert? Prekarisierung der Arbeit im globalen Norden, Informalisierung in den Ländern des Südens bzw. Ostens: über die Verbindungen zweier bislang getrennt geführter Diskursstränge“. In: Malmoe 54, Mai 2011.

Dieter Alexander Behr studierte an der Universität für Bodenkultur Wien und ist Aktivist im Netzwerk Afrique Europe Interact. Aktuell schreibt er seine Dissertation zum Thema: "Landwirtschaft – Migration – Supermärkte. Ausbeutung und Widerstand entlang der Wertschöpfungskette von Obst und Gemüse".