

2 Gewerkschaften und Migration: Stand der Forschung

Das Verhältnis zwischen Migration und europäischen Gewerkschaften ist in der wissenschaftlichen Literatur aus verschiedenen Blickwinkeln diskutiert worden. Der akademischen Literatur gemeinsam ist, dass sie dieses Verhältnis als ›ambivalent‹, ›schwierig‹ und ›widersprüchlich‹ beschreibt. Allerdings ziehen die meisten aktuellen wissenschaftlichen Arbeiten eine positive Bilanz der Gewerkschaften. Unterschieden werden können die wissenschaftlichen Arbeiten entlang ihrer Methode bzw. ihres Ansatzes, also *wie* und *aus welcher Perspektive* dieses Verhältnis analysiert wird.

Bei der folgenden Rezeption der deutsch- und englischsprachigen Literatur unterscheide ich daher zwischen zwei grundsätzlichen Zugängen: Einerseits gibt es die Perspektive der Industriellen Beziehungen, die gewerkschaftliche Haltungen zum Themenfeld Migration untersucht haben. Ich stelle das »Modell der Dilemmata« vor, erläutere, wie die Literatur in diesem Feld die Organisierung von Migrant:innen als wesentlichen Motor für gewerkschaftliche Erneuerung diskutiert und gebe konkrete Best-Practice-Beispiele aus den wissenschaftlichen Arbeiten wieder. Andererseits werden Ansätze, die die Perspektive der (kritischen) Migrationsforschung einnehmen und migrantische Kämpfe und deren Einwirken auf Gewerkschaften bzw. deren Unterstützung von Gewerkschaften beforscht haben, diskutiert. Dabei werden zuerst historische Arbeiten vorgestellt, danach werden wissenschaftliche Beiträge zu illegalisierten Migrant:innen und Gewerkschaften sowie zur migrantischen Selbstorganisation und deren Auswirkungen auf Gewerkschaften dargestellt.

Die von mir hier vorgenommene Unterscheidung der Zugänge ist nicht trennscharf, dennoch ist sie sinnvoll, um eine Annäherung an das Thema zu erleichtern. Schlussendlich soll die Diskussion dieser wissenschaftlichen Beiträge eine Leerstelle verdeutlichen, die ich mit dieser Arbeit fülle.

2.1 Gewerkschaftsforschung und Migration

In der Gewerkschaftsforschung ist mittlerweile klar, dass sich Gewerkschaften zu Migration und Migrant:innen verhalten müssen, da sie Teil der Arbeitnehmer:innenschaft sind.

»Thus the mirror image confronting unions in today's world markets: if good jobs in manufacturing can flee the Global North, many of the remaining jobs can be populated by immigrant workers in precarious circumstances that allow employers to keep labor standards down« (Tapia et al. 2014: 19).

Die Gewerkschaftsbewegung Europas ist somit mit Fragen der Organisierung und Repräsentation dieses Teils der Arbeiter:innenschaft konfrontiert (vgl. Tapia/Turner 2013). In weiten Teilen des globalen Nordens ähneln sich die Herausforderungen, mit denen Gewerkschaften in Bezug auf migrantische Arbeiter:innen konfrontiert sind (vgl. Turner 2014: 5ff.), allerdings sind die »Antworten« und Zugänge von Gewerkschaften unterschiedlich. Erklärungen für diese Unterschiede finden sich in ergänzenden »Modellen« der Industriellen Beziehungen. Der Großteil der Literatur zum Thema Gewerkschaften und Migration in Europa bietet einen sehr positiven Ausblick. Es werden vor allem Situationen analysiert, in denen Gewerkschaften für und mit Migrant:innen gekämpft haben, wobei hervorgehoben wird, wie das zur Erneuerung der Gewerkschaften beitragen kann.

2.1.1 Wandel der Gewerkschaften in Bezug auf Migration

Marino et al. (2017) identifizieren drei »Hauptdilemmata«, mit denen Gewerkschaften in Europa konfrontiert sind, wenn sie sich bei dem Themenfeld Migration und gegenüber Migrant:innen selbst positionieren.¹ Das von ihnen vorgestellte »Modell der Dilemmata« wurde in deutsch- und englischsprachigen wissenschaftlichen Arbeiten zum Thema Gewerkschaften und Migration

1 Diese sind: (1) Sollen Gewerkschaften supranationale Bestimmungen und Regierungspolitiken zu Einwanderung und Mobilität ablehnen oder unterstützen? (2) Inwieweit schützen Gewerkschaften die Interessen von Migrant:innen auf dem Arbeitsmarkt, im Betrieb, innerhalb der Gewerkschaften selbst sowie im weiteren gesellschaftlichen Umfeld? (3) Sollten Gewerkschaften eine speziell auf Migrant:innen ausgerichtete Strategie/Politik haben oder nicht? (vgl. Marino et al. 2017: 20ff.).

vielfach angewandt (vgl. Pries/Dasek 2017; Griesser/Sauer 2017; Carstenen 2021) und wird daher von mir hier kurz vorgestellt.

Marino et al. (2017) gehen davon aus, dass die europäischen Gewerkschaften aktuell die grundsätzlichen Dilemmata der 1960er bis 1990er Jahre hinter sich gelassen haben. So verschließen sie sich nicht mehr vor Mitgliedern, die eine andere Staatsbürgerschaft besitzen, und fordern auch nicht mehr aktiv einen »Migrations-Stopp« (Marino et al. 2017: 7). Pries und Dasek wenden an diesem Punkt ein, dass es in der deutschsprachigen Diskussion besser wäre, von »widersprüchlichen Anforderungen und ambivalenten Politikorientierungen« als von »Dilemmata« zu sprechen (vgl. Pries/Dasek 2017: 40).

Trotz dreier ähnlicher Dilemmata stellen die Autor:innen fest, dass es sehr unterschiedliche gewerkschaftliche Antwortmöglichkeiten und strategische Entscheidungen in Bezug auf Migrationspolitiken gibt. In dem Modell werden wiederum verschiedene »Erklärungsfaktoren« für die große Bandbreite an Unterschieden in der Beziehung zwischen Gewerkschaften und Migrant:innen festgehalten.² Anhand der Kombination dieser fünf »Erklärungsfaktoren« lasse sich ableiten, welche Politiken Gewerkschaften gegenüber Migrant:innen annehmen (vgl. Marino et al. 2015: 9ff.).

Doellgast et al. (2018) argumentieren in eine ähnlich optimistische Richtung. Europäische Gewerkschaften wehren sich vermehrt gegen prekäre Arbeitsverhältnisse und legen zunehmend einen Fokus auf die Organisation prekärer Arbeiter:innen, daher auch der Organisation von Migrant:innen. Die Autor:innen entwickeln ein Analysemodell (»virtuous cycle« und »vicious cycle«), um zu erklären, weshalb einige Gewerkschaften erfolgreich bei der Eindämmung prekärer Arbeit waren und andere nicht (vgl. Doellgast et al. 2018: 13ff.). Carver und Doellgast (2020) fügen in ihrer Aufarbeitung der wissenschaftlichen Diskussion zu solidarischen inklusiven Verhaltensweisen der europäischen Gewerkschaften hinzu, dass besonders Bündnisse mit nicht-staatlichen zivilgesellschaftlichen Akteur:innen zu »Erfolgen« führen. Jedoch,

2 Die fünf »Erklärungsfaktoren« sind laut Marino et al. die Folgenden: Der erste Erklärungsfaktor ist die Machtposition der Gewerkschaften in der Gesellschaft; der zweite der Zustand der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes im nationalen Kontext; der dritte sind »kulturelle Trends« in der Gesellschaft, also der Anstieg von Nationalismus und Rassismus in vielen europäischen Ländern; der vierte die »Eigenschaften«, die Migrant:innen durch die Politik des Ziellandes zugeschrieben werden, was insbesondere auf den rechtlichen Status hinweist; und der fünfte schließlich die Identität der Gewerkschaft selbst (vgl. Marino et al. 2015: 9).

so die Autor:innen, muss die eigentliche Mobilisierung von prekären Arbeiter:innen selbst – daher auch Migrant:innen – ein wesentlicher Eckpfeiler gewerkschaftlichen Handelns sein (vgl. Carver/Doellgast 2020: 14). Pedro Mendonca (2020) greift den Punkt auf und argumentiert, dass Gewerkschaften bei solidarischen Kämpfen die Vernetzung mit anderen, zivilgesellschaftlichen Akteuren benötigen. Denn es ist notwendig, dass Gewerkschaften grundsätzlich auf breite gesellschaftliche Netzwerke zurückgreifen können, um »externe Solidarität« zu generieren (vgl. Mendonca 2020: 434).

2.1.2 Die Organisierung migrantischer Arbeiter:innen als gewerkschaftliche Erneuerungsstrategie

Der Großteil der europäischen Gewerkschaften hat also aufgehört, aktiv die Beschränkung von Migration zu fordern, und stattdessen Projekte ins Leben gerufen, um Migrant:innen zu organisieren. Adrien Thomas (2016) argumentiert, dass Gewerkschaften in Europa vermehrt die Organisierung von Migrant:innen als eine Möglichkeit erkennen, um das sogenannte *race to the bottom*, und damit Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen, zu verhindern (vgl. Thomas 2016: 209ff.). Marino et al. (2015) führen an, dass sich vor allem Gewerkschaften, deren gesellschaftliche Macht und Mitgliederzahlen stark abgenommen haben, »neuen Mitgliedern« zuwenden. In Großbritannien und den Niederlanden haben Gewerkschaften Organizing-Kampagnen in Richtung migrantischer Arbeiter:innen initiiert. In Italien und Spanien haben Gewerkschaften Beratungsstellen für migrantische Arbeitskräfte eingerichtet, und in Frankreich hat die Gewerkschaft CGT einen Streik illegalisierter Migrant:innen geführt. In Deutschland, Österreich und Irland sind Gewerkschaften hingegen zurückhaltender: »Empirical studies suggest an inverse relationship between the institutional integration of trade unions and an inclusive attitude towards migrant workers« (Marino et al. 2015: 11). Ronaldo Munch (2010) argumentiert in eine ähnlich positive Richtung: »[A]cross the world, trade unions are organizing with and on behalf of migrant workers« (Munch 2010: 169). Auch Turner (2014) sieht Gewerkschaften bei der Verteidigung der Rechte migrantischer Arbeiter:innen als progressive zukünftige Kräfte: »As neoliberal economic governance proves unsustainable, revitalized unions and their allies weigh in powerfully on the side of fundamental policy transformation in the drive for an inclusive, sustainable society« (Turner 2014: 10).

In dem Sammelband »Mobilizing Against Inequality« (Adler et al. 2014) stellen die Autor:innen Best-Practice-Beispiele aus den USA, Großbritannien, Frankreich und Deutschland vor. In allen Ländern gebe es Beispiele für solidarische Kämpfe mit und für Migrant:innen. So hat in Deutschland die Gewerkschaft ver.di im Fall »Ana S.« aktiv die Arbeitsrechte einer illegalisierten Hausangestellten in Hamburg verteidigt (vgl. Adler/Fichter 2014: 90ff.). Die Fallbeispiele sollen einen Beitrag zu einer gewerkschaftlichen Erneuerungsstrategie leisten:

»Fundamentally, we believe that the cases presented in this book attest to the powerful synergy that can occur when the labor movement and immigrant rights movements get together. For reasons we will explore further in a moment, our view is that the revitalization of the labor movement is intertwined with immigrant worker movement-building and vice versa« (Fine/Holgate 2014: 131).

»Community Organizing« sowie auch die »Worker Centers« in den USA stellen Initiativen dar, um Menschen, damit auch Arbeiter:innen, längerfristig entlang ihrer breiteren Lebensbedingungen zu organisieren. In der Literatur wurden diese Ansätze als effektivere Formen der Organisation von Menschen, die Rassismuserfahrungen gemacht haben, diskutiert (vgl. Milkman/Ott 2014). McBride et al. (2015) haben daraufhin für eine stärkere intersektionale Perspektive in den Industriellen Beziehungen plädiert, die verschiedene Lebensbedingungen und Diskriminierungserfahrungen von Arbeiter:innen gleichwertig analysiert. Alberti und Però (2018) untersuchen die Organisation von lateinamerikanischen Arbeiter:innen in London durch die Community-Organisation *Latin American Workers Association* und die Gewerkschaft *Independent Workers of Great Britain*. Sie argumentieren dafür, migrantische Arbeiter:innen nicht »nur« als Arbeiter:innen zu sehen, sondern sie als Gruppe(n) mit spezifischen Bedürfnissen und Erfahrungen anzusprechen sowie deren Lebensbedingungen zu erkennen (vgl. Alberti et al. 2013, Alberti/Però 2018).

Maita Tapia (2019) argumentiert, dass intersektionale Ansätze notwendig sind, um längerfristige Solidaritätsverhältnisse zwischen einer zutiefst fragmentierten Arbeiter:innenschaft herzustellen. So müssen Gewerkschaften auch eine längerfristige solidarische Kultur innerhalb ihrer Organisationen etablieren. Als Beispiel könne die gelungene Organisation und der erfolgreiche Kampf der *Harvard University Clerical and Technical Workers* (HUCTW) in Boston gesehen werden (vgl. Tapia 2019).

Zusammenfassend bietet die Gewerkschaftsforschung in Bezug auf das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Migration zwar Ansatzpunkte, konkrete Fallbeispiele aufzuarbeiten, weist aber in sich einige Leerstellen auf. Zum einen handelt es sich um das grundlegende Problem, dass die akademischen Arbeiten von einem *äußerlichen* Verhältnis zwischen Gewerkschaften und »Migration« ausgehen. Dieser Ansatz lässt die autonomen Kämpfe der Migration, die auch innerhalb gewerkschaftlicher Strukturen stattfanden, außer Acht. Außerdem wird nicht gefragt, *weshalb* Gewerkschaften überhaupt mit »Dilemmata« konfrontiert sind, wenn sie auf das Thema Migration stoßen. Ansätze zur Überwindung dieser Leerstellen bieten die Forschungen zu den Kämpfen der Migration und wie sie auf Gewerkschaften gewirkt haben, die im Folgenden dargestellt werden. Zunächst gehe ich jedoch noch auf die wissenschaftliche Diskussion zum gewerkschaftlichen Wandel in Österreich und Deutschland und somit auf meinen Beitrag zu diesen Debatten ein.

2.1.3 Gewerkschaftlicher Wandel in Österreich und Deutschland?

Die hauptsächlich deutschsprachige Literatur, die sich auf die Länder Österreich und Deutschland bezieht, zieht meist eine ambivalente Bilanz zum »Wandel« der Gewerkschaften in Bezug auf Migration. Im Folgenden wird die wissenschaftliche Debatte zu den österreichischen und deutschen Gewerkschaften knapp wiedergegeben.

Die österreichischen Gewerkschaften wurden in der Literatur wegen ihrer restriktiven und ambivalenten Positionen zu Migrationspolitiken kritisiert (vgl. Penninx/Roosblad 2000; Gumbrell-McCormick/Hyman 2013; Gächter 2017). August Gächter zeigt in seiner Studie auf, wie die österreichischen Gewerkschaften ab den 1990er Jahren zunehmend weniger Einfluss auf die (Arbeits-)Migrationspolitiken der Republik nehmen konnten. Er beschreibt die Jahrzehnte nach 1990 als »turbulent« für die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Sie waren in einen Skandal verwickelt,³ die Sozialpartnerstruktur verlor zunehmend an Bedeutung und wurde von der konservativ-rechtspopulistischen Koalition von 2000 bis 2007 gänzlich umgangen (vgl. Gächter 2017: 122f.). Die Gewerkschaften unterstützten zuletzt die maximale

3 Der sogenannte »BAWAG-Skandal« 2006 bedeutete das Bekanntwerden von enormen Verlustgeschäften der Gewerkschaftsbank aufgrund von Spekulationen. Der damalige ÖGB-Präsident musste daraufhin zurücktreten, und der ÖGB litt unter einer öffentlichen Delegitimierung (vgl. Gächter 2017: 122).

Ausdehnung der Übergangsfristen in der Frage des Arbeitsmarktzugangs von Bürger:innen aus neuen EU-Mitgliedsstaaten: »[...] the ÖGB demanded the most restrictive conditions of any European trade union for the regulation of ›free movement‹« (Gumbrell-McCormick/Hyman 2013: 41). Sie hätten außerdem keine Strategie entwickelt, um Migrant:innen in ihre Strukturen zu integrieren, zudem fehle »eine Sprache«, um strukturinterne Diskriminierung innerhalb der Organisation zu benennen (vgl. Gächter 2017: 136). Allerdings gibt es auch in der wissenschaftlichen Debatte Autor:innen, die darauf hinweisen, dass sich die österreichischen Gewerkschaften, zusammen mit der Bundesarbeitskammer⁴, beim Thema Migration in den letzten Jahren gewandelt haben. So kam es zu einer stärkeren Inklusion von Migrant:innen in gewerkschaftliche Strukturen, zu einer »punktuellen Neupositionierung von AK und ÖGB zu migrationspolitischen Fragen« (Griesser/Sauer 2017: 156) und zu einer vermehrten Wahrnehmung von Migrant:innen als Zielgruppe.

In der wissenschaftlichen Diskussion über die deutschen Gewerkschaften und ihr Verhältnis zu Migration existieren – ähnlich wie beim Beispiel Österreich – widersprüchliche Einschätzungen. Auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat sich um Begrenzungen zum Arbeitsmarkt für Arbeiter:innen aus den neuen Mitgliedsstaaten bemüht.⁵ Hardy et al. (2012) meinen dazu:

»Before EU enlargement the Deutscher Gewerkschaftsbund and its affiliates strongly demanded transitional arrangements restricting the freedom of movement and services. Later, trade unions supported the extension of the transitional measures until 2011. In this respect, the German unions were relatively isolated within Europe« (Hardy et al. 2012: 348).

Diese Position wurde in der Wissenschaft mit Unverständnis rezipiert, denn aus makroökonomischer Perspektive kann von einer »lohn- und beschäfti-

4 Die Arbeitnehmer:innenvertretung basiert in Österreich auf drei Säulen: Der Vertretung durch den Österreichischen Gewerkschaftsbund und den Fachgewerkschaften, der Arbeitskammer und der betrieblichen Mitbestimmung. Dabei ist die Arbeitskammer (AK) die gesetzliche Interessenvertretung aller Arbeitnehmer:innen. »While the trade unions are legally entitled to negotiate collective agreements, usually on an annual basis, the AK only acts as a supporting actor in the bargaining process, providing information on macroeconomic development and data on industry developments« (Glassner/Hoffman 2019: 35).

5 An dieser Stelle ist interessant, dass sich der Europäische Gewerkschaftsbund schon 2005 für die vollständige Freizügigkeit aller Arbeitnehmer:innen der Europäischen Union aussprach (vgl. Schulten 2011: 140; ETUC 2005: 39).

gungsneutralen Ost-West-Migration ausgegangen werden« (Schulten 2011: 136). Somit waren die Bedrohungszenarien, die die Gewerkschaften dazu veranlassten, die Übergangsregelungen bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit zu unterstützen, schnell widerlegt.

Trotzdem gibt es, gerade bei den Fachgewerkschaften in Deutschland, Vorstöße, für und mit Migrant:innen zu kämpfen. Hardy et al. argumentieren, dass die Kampagne für einen Mindestlohn eine Auseinandersetzung war, die die Gewerkschaften in Deutschland im Sinne aller Arbeiter:innen im Niedriglohnssektor, in dem sich besonders viele Migrant:innen befinden, geführt hatten. Die Autor:innen fassen zusammen:

»[T]he relatively new and embryonic strategies for organizing migrant workers reflect a lack of a tradition in organizing, which is only a recent phenomenon aimed at addressing the continual decline in membership. In general, German unions have relied on lobbying rather than mobilizing their members« (Hardy et al. 2012: 359).

Um migrantische Arbeitskräfte im Bausektor zu organisieren, lancierte die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) 2004 einen *Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen* (EMWU) (vgl. Adler et al. 2014). Der EMWU war ein Versuch, transnational gewerkschaftlich zu organisieren. Schlussendlich ist dieser Versuch an der fehlenden transnationalen Zusammenarbeit gescheitert (vgl. Carver/Doellgast 2020).

Zusammenfassend herrscht in der wissenschaftlichen Debatte zu Gewerkschaften und Migration in Österreich und Deutschland die Grundannahme, dass sich »etwas verändert« hat, trotz vorheriger »ambivalenter« und restriktiver Positionen zu Migrant:innen am Arbeitsmarkt. Diese Arbeit soll ein Beitrag zu dieser Debatte sein. Dabei möchte ich die Annahmen hinterfragen und analysieren, *weshalb* es ein »ambivalentes« Verhältnis ist und *weshalb* sich »etwas verändert« hat. Der Sommer der Migration dient mir als Anlass, um diese Fragen tiefgehend zu beleuchten. Ansätze der kritischen Migrationsforschung zu Gewerkschaften bieten dafür einige erhellende Anknüpfungspunkte.

2.2 Kritische Migrationsforschung und Gewerkschaften

Eine Reihe von Autor:innen haben das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und den Kämpfen der Migration aus der Perspektive genau dieser Kämpfe untersucht. Mit diesem Blickwinkel sind historische sowie empirische Arbeiten

entstanden, die sich einzelne Fallbeispiele ansehen. Im Folgenden rezipiere ich repräsentativ zuerst exemplarisch einige der historischen Arbeiten. Danach gehe ich auf aktuelle wissenschaftliche Beiträge aus dieser Richtung ein.

2.2.1 Migrantische Kämpfe und Gewerkschaften

Der Bezug auf migrantische Kämpfe und die Zentralität eigensinniger Mobilität wurde durch den Ansatz der Autonomie der Migration in der Forschung geprägt (vgl. Transit Migration Forschungsgruppe 2007). Der Subjektstatus von Migrant:innen, deren Kämpfe und besonders deren Eigensinnigkeit werden ins Zentrum der Analyse gerückt. Gesellschaftliche Institutionen, darunter auch Gewerkschaften, werden durch die Kämpfe der Migration gezwungen, sich zu reorganisieren. Besonders historische Arbeiten zeigen somit auf, dass es die Arbeitskämpfe von Migrant:innen in der BRD der 1960er Jahre, oft in Form von »wilden Streiks«, waren, die nicht nur innerhalb der Gewerkschaften Veränderungen auslösten, sondern auch die Arbeitsbeziehungen des Landes herausforderten (vgl. Birke 2007; Bojadžijev 2008; Goeke 2020). Exemplarisch gehe ich auf drei Studien ein, die in der Tradition der kritischen Migrationsforschung stehen und die Phase der in der damaligen Terminologie so genannten »Gastarbeiter:innen« aufgearbeitet haben.

Der Begriff des »Gastarbeiters« verdeutlicht die damit zusammenhängende Vorstellung von Migration: temporäre Arbeitsmigrant:innen, die für eine bestimmte Zeit im »Gastland« arbeiten und dann wieder zurückkehren.⁶ De Haas et al. beschreiben diese Illusion folgendermaßen: »German policies conceived of migrant workers as temporary labour units, which could be recruited, utilized and sent away again as employers required« (De Haas et al. 2020: 121). Österreich und Deutschland schlossen bilaterale Anwerbeabkommen, um Arbeiter:innen direkt zu rekrutieren. Allerdings hat Manuela Bojadžijev gezeigt, dass die bilateralen Abkommen eher als Regulationsversuch einer schon stattfindenden Migrationsbewegung interpretiert werden müssen (vgl. Bojadžijev 2008: 100ff.; Karakayali 2008: 97). Der Großteil der Migration fand außerhalb des Rahmens der Abkommen statt (vgl. Bojadžijev 2008: 110ff.).

6 An dieser Stelle muss erwähnt werden, dass neben dem Gastarbeiter:innenregime der Nachkriegszeit auch das Kolonialregime die Migrationspolitiken Nordwesteuropas prägte. Vor allem in Frankreich war das Kolonialregime bis in die 1970er Jahre dominant (vgl. Löw 2013: 61ff.).

Simon Goeke (2020) fokussiert seine geschichtliche Aufarbeitung auf Westdeutschland in den 1960er und 1970er Jahren und erzählt in erster Linie von Arbeitskämpfen, die in dieser Zeit mit oder ohne gewerkschaftliche Unterstützung in den Schlüsselsektoren geführt wurden. Er betont bei seiner Erzählung, dass die sogenannten »Gastarbeiter:innen«, entgegen den damaligen Stereotypen, kämpferisch waren:

»Im Gegensatz zum Vorhaben der Unternehmer, Migrantinnen und Migranten zum Durchbrechen der Streikfront zu nutzen, wurde allseits festgestellt, wie solidarisch und aktiv die ausländischen Beschäftigten sich am Streik beteiligten« (Goeke 2020: 60).

In der Verglasungsfabrik Pierburg in Neuss traten beispielsweise die dort angestellten Migrantinnen zwischen 1969 und 1970 in Arbeitskämpfe und konnten sich schlussendlich erfolgreich als die ersten Frauen der Bundesrepublik gegen die damalige Leichtlohngruppe 2, in die ausschließlich Frauen eingruppiert wurden, wehren. Somit zeigt Goeke, dass Migrant:innen von Anfang an auch eine wesentliche Rolle bei der Durchsetzung sozialer Rechte innehatten. Die Leichtlohngruppe 2 verschwand danach allmählich aus den Tarifverträgen (vgl. ebd.: 111). (Wilde) Streiks migrantischer Arbeiter:innen hatten, auch wenn sie unmittelbar erfolglos waren, einen Effekt auf die betroffene Industrie und auch die Gewerkschaften, denn es waren »insbesondere die Arbeitskämpfe der Migrantinnen und Migranten bei Pierburg und Ford [, die] erstmals das System der fordistischen Automobilindustrie ernsthaft herausforderten« (ebd.: 123). Schließlich waren es die Kämpfe der Migrant:innen, die bei den Gewerkschaften der BRD dazu führten, sich ernsthaft um die Anwerbung ihrer ausländischen Kolleg:innen zu bemühen.

Simon Goeke zeigt in seiner historischen Studie auch auf, welche ambivalente Rolle die Gewerkschaften gegenüber den migrantischen Kämpfen innehatten. Nach dem Ende der Vollbeschäftigung wurden Migrant:innen als willkommene Konjunkturpuffer gesehen und die Entlassung ausländischer Beschäftigter sogar begrüßt (vgl. ebd.: 88). Zudem schlossen die Gewerkschaften sich Anfang der 1970er Jahre dem »Anwerbestopp« der Bundesregierung und somit der Abschottung des deutschen Arbeitsmarktes an (vgl. ebd.: 243f.). Goeke zeigt allerdings auch auf, wie es gelang, migrantische Forderungen und Kämpfe in die Gewerkschaften hineinzutragen. Das lag einerseits an engagierten (migrantischen) Gewerkschafter:innen selbst und andererseits an dem Druck, den die wachsende Anzahl migrantischer Mitglieder auf die Gewerkschaftsstrukturen ausübte (vgl. ebd.: 133). Allerdings waren die deutschen Ge-

werkschaften auch »ehrliche Bündnispartner« (ebd.: 356) im Kampf gegen Rassismus in den Betrieben. Diese Beispiele machen deutlich, dass das Verhältnis von Gewerkschaften zum Themenfeld Migration ein *umkämpftes* Verhältnis war.

Ein weiterer Ansatz, sich dem Themenfeld Gewerkschaften und Migrant:innen anzunähern, ist der Blick auf gegenwärtige Basisgewerkschaften bzw. auf Kämpfe der Migration neu entstandener Gewerkschaften. So untersucht Davide Però (2020) die Praktiken der *indie unions* in Großbritannien. In diesen basisorganisierten Gewerkschaften stellen prekäre migrantische Arbeiter:innen die Mehrheit der Mitglieder und befinden sich auch in deren Führung. Però führt dafür das Konzept der »communities of struggle« ein: Er argumentiert, dass die spezifische Organisation prekär Beschäftigter in Basisstrukturen die Ermächtigung der migrantischen Arbeiter:innen sowie die Etablierung von langanhaltenden Solidaritätsstrukturen ermögliche. Dabei geht er auf das Beispiel der Putzkräfte an der London School of Economics 2017 ein und zeigt, wie solche Organisationen erfolgreich sein können (vgl. Però 2020).

Ein anderer Forschungsstrang sind Untersuchungen zur Mobilisierung undokumentiert Arbeitender. Im französischen Sprachraum sind die »*mobilisations des sans*«, die autonome Mobilisierung von Sans Papiers (und auch anderen prekären Gruppen wie Sexarbeiter:innen und Obdachlosen) seit den 1980er Jahren auch Teil der akademischen Debatte zu Gewerkschaften und Migration. Dabei kommen Gewerkschaften als ambivalente Akteure in den Erzählungen der Kämpfe der »*sans*« vor – mal abwesend, mal hindernd und mal unterstützend. Diese Perspektive betont vor allem das strategische Verhältnis von den Subjekten des Kampfes zu Gewerkschaftsstrukturen (vgl. Siméant 1998; Mouchard 2002; Schwenken 2006). So war ein gewerkschaftlich unterstützter Streik 2008 bis 2010 als Kampfmittel zur Durchsetzung legaler Aufenthaltstitel eine strategische Entscheidung und stellte in Frankreich eine neuartige Konjunktur der Kämpfe der Migration dar, die bis dahin von Kirchenbesetzungen und Hungerstreiks dominiert waren (vgl. Löw 2013: 140ff.).

Auch wenn Kämpfe in dieser Arbeit einen zentralen Stellenwert einnehmen, richte ich den Blick auf die *internen* Dynamiken von Gewerkschaften im Zuge des Sommers der Migration. Hierbei kommt die Eigensinnigkeit der Migration in Form des Sommers der Migration zwar vor – vor allem, wie diese die Gewerkschaften durchdrungen hat –, die Kämpfe der Migration sind jedoch nicht mein Hauptfokus. Trotzdem greife ich wichtige Aspekte der genannten

Ansätze auf, indem ich davon ausgehe, dass gewerkschaftliche Dynamiken in Bezug auf Migration umkämpft sind und sich in einem ständigen Re-Organisierungsprozess befinden.

2.3 Sommer der Migration und Gewerkschaften

Die Arbeiten, die zum Sommer der Migration und Gewerkschaften entstanden sind, gehen entweder auf die anfängliche Positionierung der Gewerkschaften in Deutschland 2015 oder auf die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und deren Implikationen für das Migrations- und Arbeitsregime ein. Im Folgenden werden die Debattenbeiträge in Kürze wiedergegeben.

Die ersten wissenschaftlichen Beiträge zu Gewerkschaften im Sommer der Migration fokussierten auf Deutschland und auf deren Rolle bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten nach 2015. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung 2016 analysiert, wie Geflüchtete in einzelnen Unternehmen beschäftigt wurden. In Bezug auf Gewerkschaften sprechen die Autor:innen von einem »Flüchtlingskorporatismus«, bei dem in der Logik der betrieblichen Mitbestimmung die betriebliche Integration von Menschen mit Fluchterfahrung organisiert und begleitet wird (vgl. Müller/Schmidt 2016: 140). Während Müller und Schmidt dies als sehr positiv herausstreichen, kritisiert Bergfeld diese Logik, die die staatlichen Parameter der Migrationspolitik nicht grundsätzlich hinterfragt und Gewerkschaften so zu Mit-Verwalterinnen der »Flüchtlingskrise« machen (vgl. Bergfeld 2017: 83).

Eine weitere relevante akademische Debatte zu Gewerkschaften und dem Sommer der Migration dreht sich um die Frage der Arbeitsmarktintegration. Hier kritisierten Autor:innen schon unmittelbar nach 2015, dass sich ein von »arbeitsmarktpolitischen Erwägungen geleiteter Paradigmenwechsel in der Flüchtlingspolitik« (Scherschel 2016: 261) der BRD beobachten ließ. Arbeitsmarktpolitische Elemente haben seit 2015 in der Asylpolitik an Relevanz gewonnen. So müssten Erleichterungen beim Arbeitsmarktzugang für Asylsuchende kritisch betrachtet werden, denn »der humanitäre Aufenthalt wird politisch in Hinblick auf Arbeitsmarktbelange konditioniert« (ebd.: 262) und widerspreche somit dem fundamentalen Prinzip des humanitären und universellen Rechts auf Asyl. Weitere Arbeiten teilen diese Kritik. So schreiben Carstensen et al. (2018), dass »die Idee der Arbeitsmarktintegration in den Debatten um aktuelle Transformationen des Migrations- und Grenzregimes in Deutschland eine zentrale Rolle ein[nimmt]« (Carstensen et al.: 2018: 235).

Daraus würden sich »neuartige Formationen rassistischer Klassifizierung und Hierarchisierungen von Subjekten« (ebd.: 238) ergeben. Durch die seit 2015 konstaterbare Verknüpfung der »Topoi der Versicherheitlichung« und der »Verwertbarkeit« – somit der »Gefährlichkeit« und »Nützlichkeit« von Geflüchteten – komme es zu einer neuen Artikulation von Rassismus (vgl. ebd.: 266). Auch Bluhm und Birke (2019) heben die zunehmende Verschränkung von Arbeit, Migration und Flucht seit dem Sommer der Migration hervor. Dies habe dazu geführt, dass der Großteil der Migrant:innen aus Drittstaaten in Sektoren und Beschäftigungsverhältnissen erwerbstätig sind, »die für die Ausbeutung billiger Arbeitskraft notorisch bekannt sind« (Bluhm/Birke 2019: 11), wie bspw. die Fleischindustrie. Die in der öffentlichen Debatte wahrgenommene unmittelbare Verknüpfung zwischen dem Zugang zum Arbeitsmarkt und dem Zugang zu bürgerlichen Rechten würde den Blick auf Ausbeutungsverhältnisse in der Arbeit versperren (vgl. ebd.: 14). Die Autoren plädieren dafür, davon abzurücken, das »Recht auf Arbeit« als »Nonplusultra« der Emanzipation und somit der persönlichen Autonomie, gesellschaftlicher Teilhabe und gesicherter Lebensverhältnisse zu sehen (vgl. ebd.: 43).

Oskar Fischer (2020) geht das Thema von einer ähnlichen Perspektive an, indem er Geflüchtetenproteste in der BRD zwischen 2013 und 2016 und deren Wirken auf Gewerkschaften untersucht. Dabei identifiziert er zentrale »Begegnungen« zwischen Aktivist:innen der Gruppe *Refugee Struggle for Freedom* und dem DGB und legt seinen Fokus allerdings auf die Strategien, die die Geflüchteten gegenüber den Gewerkschaften eingesetzt haben. Diskursiv stellen sie sich als Teil derjenigen dar, die die Gewerkschaft vertreten sollte: »Wir gehören zum untersten Teil der Arbeiter*innenklasse. Deswegen sind wir hier beim DGB« (Fischer 2020: 136). Fischer zeigt, dass im Endeffekt diese Begegnungen in den Gewerkschaften etwas ausgelöst haben und zu einer Solidarisierung mit Geflüchteten geführt haben (vgl. Fischer 2020: 130ff.).

Einen anderen Blickwinkel wählen Arbeiten zur betrieblichen Integration von Geflüchteten. Hier wird in erster Linie die »konfliktarme« betriebliche Sozialintegration von Menschen mit Fluchterfahrung betont. »Betriebliche Sozialintegration [...] ist wesentlich durch Kooperation geprägt« (Huke/Schmidt 2019: 1). Dabei intervenieren die Autor:innen in eine Debatte, die die Betriebsebene in erster Linie als Ausgangspunkt von Ressentiments und adressatenloser Wut (Sauer et al. 2018) der Beschäftigten untereinander analysiert. Dem wird entgegengesetzt, dass die Präsenz von Geflüchteten in Betrieben auch zu »neuen Formen der Solidarität auf Seiten der etablierten Beschäftigten« führen kann:

»Die pragmatische Zusammenarbeit kann Vorurteile abbauen und bietet arbeitsweltliche Ansatzpunkte für eine interessensbasierte Identitätskonstitution als Arbeitnehmer oder Betriebsangehörige« (Huke/Schmidt 2019: 11).

Dabei wird den Gewerkschaften und Betriebsräten in der Herstellung einer »Willkommenskultur« im Betrieb eine große Rolle zugeschrieben. Zu ähnlichen Schlüssen kommt Schmidt in seiner Studie zu Geflüchteten im Betrieb (Schmidt 2020). Zusätzlich arbeitet Schmidt auf, wo Geflüchtete 2015 in der BRD Erwerbsarbeit aufgenommen haben. Er argumentiert, dass es sich bei der Arbeitsmarktintegration um eine »intersektorale« Unterschichtung handelt, bei der Menschen mit Fluchterfahrung überproportional in Branchen mit schlechten Arbeitsbedingungen vertreten sind (vgl. Schmidt 2020: 134). Das waren 2018 jeweils zu einem Drittel die Arbeitnehmerüberlassung, andererseits Betriebe des privaten Dienstleistungsgewerbes und schlussendlich die Gastronomie (vgl. ebd.: 142). Zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten erschien zuletzt auch ein Sammelband des Europäischen Gewerkschaftsinstituts mit neun Länderstudien, die empirisch die Erwerbstätigkeit von Menschen mit Fluchterfahrung nach dem Sommer der Migration aufbereiten (vgl. Galgóczi 2021). Mit Blick auf Österreich, Deutschland, Griechenland, Italien, Spanien, Dänemark und Finnland wird konkludiert, dass die Arbeitsmarktintegration »alles andere als glatt verlief«⁷ (ebd.: 23). Der Asylstatus von vielen, die im Sommer der Migration in Europa ankamen, sei bis zum Erscheinungsdatum des Sammelbandes 2021 ungeklärt und der Arbeitsmarktzugang limitiert (vgl. ebd.).

Ich schließe an die Forschungen zum Sommer der Migration an, bei der Analyse meines empirischen Materials spielen auch die bisherigen wissenschaftlichen Debattenbeiträge eine Rolle. Trotzdem fehlt an dieser Stelle bislang eine ausführliche *Innenansicht* der Gewerkschaften im Kontext des Sommers der Migration. Zudem untersucht keine der Arbeiten innergewerkschaftliche Dynamiken im Kontext gesamtgesellschaftlicher Kräfteverhältnisse. Meine Forschung soll daher einen weiteren Beitrag zu den aktuellen Untersuchungen leisten.

7 Eigenständig übersetzt von: »The labour market integration of asylum seekers and refugees has been anything but smooth« (Galgóczi 2021: 23).