

## 7 Prozessanalyse Teil I

---

Der erste Teil der Prozessanalyse geht der Frage nach, wie die Gewerkschaftsbewegungen in Österreich und Deutschland den Sommer der Migration erlebt und auf ihn reagiert haben. Dazu wird das empirische Material in vier Schritten analysiert: (1) Handlungen während der Willkommensbewegungen, (2) interne Diskussionen um Positionen und dafür zuständige Strukturen, (3) Diskurse rund um den Sommer der Migration und (4) das Fallbeispiel zu Organisierungsbemühungen der Gewerkschaft ver.di von Amazon-Arbeiter:innen in Werne. Zusammen ergeben die vier Ebenen ein Gesamtbild, das im folgenden Teil der Prozessanalyse-II anhand der HMPA analysiert wird.

In einem ersten Schritt werden zunächst gewerkschaftliche Handlungen in Österreich und Deutschland während der Willkommensbewegungen rekonstruiert (Kapitel 7.1. – 7.3.). Wie ich schon im Methodenteil dieser Arbeit (Kapitel 4) argumentiert habe, waren der Sommer der Migration und die Willkommensbewegungen in diesen beiden Ländern besonders stark. Somit bietet sich ein Fokus auf Österreich und Deutschland an. Ich argumentiere, dass die Gewerkschaftsbewegungen beider Länder integraler Teil der Willkommensbewegungen waren. Allerdings waren sie anschließend auch von der zunehmend ablehnenden und repressiven gesellschaftlichen Stimmung gegenüber Geflüchteten betroffen. In beiden Ländern wurde die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten als wesentliche Aufgabe der Gewerkschaften gesehen. Außerdem wurden in beiden Ländern durch das Engagement in den Willkommensbewegungen solidarische *Beziehungsweisen* erprobt und erfahren. Diese Erfahrungen stellen einen wesentlichen Stützpunkt solidarischen Handelns zwischen Gewerkschaften und Geflüchteten dar.

Der zweite Schritt der Prozessanalyse I ist eine Darstellung der Debatten um die Positionen, die die Gewerkschaften im Zuge und nach 2015 eingenommen haben (Kapitel 7.4. -7.5.). Hier wird auch die europäische Ebene

betrachtet. Ich gehe internen Kämpfen um Positionierungen nach und lege die in den Grundsatzprogrammen und bei Kongressen beschlossenen Positionen zu Flucht und Migration in den Jahren 2015 bis 2018 dar. Dabei wird deutlich, dass auf allen Scales Kämpfe um die Positionierungen zum Sommer der Migration stattfanden.

In einem dritten Unterkapitel analysiere ich gewerkschaftliche Erklärungsmuster für den Sommer der Migration und identifiziere anhand der Interviews drei zentrale Themen, die im Zusammenhang mit Migration und Asyl von meinen Interviewpartner:innen in Österreich, Deutschland und auf der EU-Ebene vorgebracht wurden: Integrationspolitiken, Herausforderungen, die durch den Sommer der Migration entstanden sind, sowie Erklärungen für den Erfolg rechtspopulistischer Kräfte (Kapitel 7.6. -7.7.). Ich gehe davon aus, dass meine Interviewpartner:innen kleine organische Intellektuelle der Gewerkschaftsbewegung sind, deren vorgebrachte Erklärungsmuster relevant für die Frage nach den Gewerkschaften im Sommer der Migration sind.

Abschließend wechsele ich auf den regionalen Scale und stelle das Fallbeispiel einer Organisationsinitiative im Amazon-Werk in Werne vor (Kapitel 7.8. -7.9.). Denn hier trafen zwei Gewerkschaftsanliegen – die Organisation von Arbeitenden und die Organisation von Geflüchteten als Arbeiter:innen – direkt aufeinander. Die Gewerkschaft ver.di hat die Arbeitenden in dem Versandzentrum Werne so organisiert, dass sie streikfähig sind. Nach einer Einführung zu Unternehmensstrategien von Amazon gehe ich auf die ver.di-Aktivitäten gegenüber Amazon ein. Anhand des Streiks in Werne analysiere ich, wie ver.di mit den heterogenen Arbeiter:innen und der damit einhergehenden *Multiplikation der Arbeit* umgeht.

## 7.1 Gewerkschaften und der Sommer der Migration in Österreich<sup>1</sup>

Der Sommer der Migration 2015 führte in Österreich zu einer breiten zivilgesellschaftlichen Mobilisierung der Solidarität mit den ankommenden Ge-

---

<sup>1</sup> Teile dieses Unterkapitels sind in ähnlicher Form erschienen in Löw, Neva (2019): Österreichische Gewerkschaften im Sommer der Migration. In: Kurswechsel 3/20193 und in Löw, Neva (2021): »Trade unions in solidarity, 2015 testimonials from the Austrian and German labour movements«, in: Galgóczi, Béla (Hg.): Betwixt and between: Integrating refugees in the EU labour market, ETUI.

flüchteten. Vielfach wird das in der wissenschaftlichen Literatur mit Erstaunen festgestellt, denn:

»[Austria was] an environment unfavorable to both asylum seekers and protest activities« (Milan 2018: 185).

Der sozialdemokratische Bundeskanzler im Jahr 2015, Werner Faymann, orientierte sich in seiner Haltung zum March of Hope an der damaligen deutschen Bundeskanzlerin Angela Merkel und wollte Österreich zwischen den konträren Positionen Ungarns und Deutschlands positionieren. Anfangs priorisierte die österreichische Bundesregierung vor allem die Weiterfahrt der Ankommenden nach Deutschland. Sehr bald wurde jedoch klar, dass viele Geflüchtete auch in Österreich Asyl beantragen würden (vgl. Trauner/Turton 2017: 37f.).

Im Sommer 2015 organisierten sich in Österreich Basisgruppen und andere Solidaritätsnetzwerke, um die Ankommenden zu unterstützen. In Nickelsdorf und später in Spielfeld – beides Grenzübergangsorte, an denen ankommende Geflüchtete einige Stunden bis eine ganze Nacht verbrachten – organisierten anfangs zivilgesellschaftliche Gruppen die erste Verpflegung, Beratung und auch medizinische Betreuung. »Refugees welcome« war der Slogan, der von der Zivilgesellschaft hochgehalten wurde. Auch die größeren Bahnhöfe Österreichs, besonders in Graz und Wien, waren Orte, an denen sich Aktivist:innen mobilisierten und über Monate hinweg Solidaritätsstrukturen aufbauten. Plattformen wie »Flüchtlinge Willkommen Österreich« organisierten private Unterkünfte für Geflüchtete in ganz Österreich (vgl. Milan 2018: 191ff.). Die Solidaritätsinitiativen waren bis zu einem gewissen Grad mit staatlichen Institutionen abgesprochen und arbeiteten mit diesen zusammen. So koordinierten die Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB) und der »Krisenstab« der Stadt Wien die Unterbringung und die Weiterreise der Ankommenden Richtung Deutschland (vgl. Milan 2018: 193).

Die Willkommensbewegung war im öffentlichen Diskurs dominant. Der Österreichische Rundfunk (ORF) organisierte eine Unterstützungskampagne für Geflüchtete: »Helfen. Wie Wir«, und zusätzlich wurde »Willkommenskultur« zum Wort des Jahres 2015 gewählt. Die größte österreichische Boulevardzeitung, die *Kronen Zeitung*, hatte allerdings von Anfang an eine ambivalente Haltung. Schon im Oktober 2015 fing die *Kronen Zeitung* an, vermehrt negative und hetzerische Berichterstattungen über Geflüchtete zu drucken (vgl. Trauner/Turton 2017: 38). Auch die österreichischen Gewerkschaften, die anfänglich begeistert und engagiert an der Willkommensbewegung und den

Willkommensstrukturen teilnahmen, waren von der zunehmenden »negativen Grundstimmung« betroffen.

### 7.1.1 Aktivist:innen der Willkommensbewegungen

An der zivilgesellschaftlichen Mobilisierung beteiligten sich etliche Gewerkschaftsfunktionäre und -mitglieder – an ihrem Wohnort, in ihrem Betrieb und an den Bahnhöfen. Wie viele andere erfuhren sie über die Medien von den Ereignissen 2015:

»Man [hat] in den Medien gehört, wie schlimm es ist. So viele Menschen kommen, dass man nicht weiß, wo sie unterkommen, dass Leute ganz schlimme Wohnungssituationen hatten in den Flüchtlingsheimen. Und dann hat die Tochter gesagt: ›Da ist eigentlich ein Raum frei, wieso tun wir eigentlich nichts?‹« (Interview Susanne 2018).

Das Ehepaar Fabian und Susanne, beide Gewerkschaftsmitglieder bei vida und GÖD, nahmen bei sich einen geflüchteten Jugendlichen aus Afghanistan, Nuri, auf und waren schockiert von dem Asylantragsprozedere, von dem sie erst durch ihn erfuhren:

»Und seine Fluchtgeschichte war so, wie man das auch immer hört. Sie haben ihm einfach nicht geglaubt, Punkt. Wie das leider ganz Vielen passiert. Ich habe das Protokoll gelesen, und es ist entsetzlich gewesen. Allein das Lesen war für mich [...] grauenvoll. Ich möchte in dieser Situation nicht sein. Es hat sich das Gespräch immer wieder im Kreis gedreht, und er ist immer wieder das Gleiche gefragt worden, und man hat gemerkt, wie viel weniger Worte er nur mehr gefunden hat. Die Worte sind immer weniger geworden. Er konnte einfach nichts mehr darauf sagen [...]« (Interview Fabian 2018).

An ihren Wohnorten beteiligten sich Aktivist:innen an Sammelaktionen, Essensausgaben, kleinen Organisationstätigkeiten oder nahmen sogar Menschen bei sich zu Hause auf. Lucas, Betriebsrat der Gewerkschaft vida, war stark an dem Aufbau der Solidaritätsstrukturen in seiner Heimatstadt beteiligt. Er war dafür verantwortlich, dass für die Ankommenden und Durchreisenden gesorgt wurde. Da er zuvor keinerlei Erfahrung mit dieser Art der Organisation hatte, ist er stolz auf seine Bemühungen und Erfolge. So erinnert er sich z.B., einen gespendeten Rollstuhl für einen Geflüchteten beschafft zu haben:

»[Er] geht zum Vater und gibt ihm den Rollstuhl und sagt: ›Da hast du's«, denn sie haben einen Jungen, der behindert war, 1,70 Meter groß, 25 Jahre der Junge, ... Er übergab ihm den Rollstuhl. Plötzlich klatschten dort 300 Menschen. Da bekam man richtig eine Gänsehaut« (Interview Lucas 2018).

David, Gewerkschaftsmitarbeiter, lebte in der Nähe einer Flüchtlingsunterkunft und war dort sehr aktiv. So brachte er regelmäßig Lebensmittel und andere Kleinigkeiten mit. Er war Zeuge der Überfüllung des Zentrums und organisierte daher regelmäßige Frühstücksaktionen:

»Das waren genau die Momente, die auch bei den Frühstücksaktionen passierten, man muss es sich so vorstellen, ich ging mit meiner Frau und meinem Sohn, mit meinem Privatwagen, mit Obst, Kaffee, Tee und verschiedenen Kuchen aus dem großen Metro [Großmarkt in Österreich] dorthin und sobald ich den Kofferraum öffnete, waren plötzlich zwanzig, dreißig, fünfzig Leute [um] das Auto versammelt [...]« (Interview David 2018).

Die Bahnhöfe waren Orte, an denen die Solidaritätsstrukturen besonders stark ausgeprägt waren. Bevor die staatlichen Strukturen in der Lage waren, die Situation zu bewältigen, hatte die Zivilgesellschaft bereits Solidaritätsstrukturen aufgebaut. Anna, ÖGB-Gewerkschaftssekretärin, erinnert sich an eine Szene aus den ersten Tagen am Wiener Hauptbahnhof:

»Es war die indische Gemeinde, und sie kochten für die Menschen am Hauptbahnhof, und sie kamen jeden Tag mit dem Auto, also wirklich, drei, vier, fünf Autos, [es waren], Minivans, die mit frisch gekochtem Essen [kamen]« (Interview Anna 2018).

Viele waren mehrere Tage an einem Bahnhof präsent und unterstützten, wo und in welcher Form es nötig war. Sophie, Betriebsrätin, erinnert sich an die ersten Tage am Westbahnhof:

»Aber ich glaube, es waren zwei oder drei Tage am Westbahnhof, wo wir halt einfach ausgeholfen und zusammen geholfen haben, wo du hingekommen bist, und es gab einen Einsatzleiter, zu dem bist du hin und der hat dir gesagt, was du helfen kannst« (Interview Sophie 2018).

Gewerkschafter:innen organisierten auch im Betrieb Solidaritätsaktionen.

»Politisch war war die Stimmung ja positiv, da war nichts, [...] wo du gesagt hättest, ›da war die Ablehnung«, ganz im Gegenteil« (Interview Sophie 2018).

In den Österreichischen Bundesbahnen bildete sich sogar eine interne Solidaritätsgruppe:

»Damals gab es dieses, ›Team ÖBB‹ hat sich das genannt, wo du dich freiwillig melden konntest, wo du dann organisiert eingeteilt wurdest, wo wer benötigt wurde, [und] wo die ganzen Informationen zusammengelaufen sind« (Interview Sophie 2018).

Ein weiterer Gewerkschafter wirkte durch seine Tätigkeiten im Arbeiter-Samariter-Bund<sup>2</sup> direkt bei der Versorgung und Verwaltung der Ankommenden mit.

»Das war eigentlich der größte Aufwand, die Logistik, das heißt das Ankommen, das Verteilen, das Versorgen, das Wiederezusammensammeln« (Interview Max 2018).

Gemeinsam mit den zivilgesellschaftlichen Netzwerken koordinierte er die Betreuung an den Bahnhöfen sowie die Übernachtungsmöglichkeiten. Viele Interviewpartner:innen waren beeindruckt von dem Engagement der Bevölkerung.

»[Es] waren 70-, 80-jährige Frauen sogar dabei, die unermüdlich dort im Einsatz waren, und da habe ich schon mit Druck sagen müssen: ›Freunde, geht nach Hause, wir haben schon Ersatz‹ [...]« (Interview Lucas 2018).

Diese Geschichten veranschaulichen, dass sich viele Gewerkschafter:innen der zivilgesellschaftlichen Solidaritätsbewegung angeschlossen haben. Sophie, eine Betriebsrätin, erinnert sich an ihre Motivation:

»Ich hab das nicht bezahlt gekriegt, die Zeit, sondern einfach selbstverständlich gemacht. Aus Solidarität, aus ›Hallo, das muss gehen‹, aus, [nennen wir's] Anspruch, und Werten, und Haltung, [...]« (Interview Sophie 2018).

Für viele in den Gewerkschaften war es wenig überraschend, dass sich so viele ihrer Mitglieder und Angestellten in der Willkommensbewegung engagierten, wie David, ein ÖGB-Mitarbeiter, argumentiert:

---

2 Der Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) ist eine Hilfsorganisation.

»Das Grundverständnis eines Gewerkschafters ist es, Menschen zu helfen, denen es nicht so gut geht, oder die schwächer sind, und ihre Lebenssituation zu verbessern. Und Flüchtlinge betrifft das auch« (Interview David 2018).

In der Willkommensbewegung aktiv zu sein – als Aktivist:in und/oder als Organisation – führte bei den Beteiligten zu einem verstärkten und neuen Selbstbewusstsein, wie Sophie, Betriebsrätin, sich erinnert:

»Insgesamt, es war anstrengend, es war positiv, aber es war auch sehr, es war extrem prägend auch in dem Sinn von was man alles bewegen kann« (Interview Sophie 2018).

### 7.1.2 Gewerkschaften als integraler Teil der Willkommensbewegungen

Im Zuge des Sommers der Migration veröffentlichte der ÖGB ein engagiertes Statement:

»Das Recht auf Asyl ist ein Menschenrecht, ist unteilbar und unabhängig von Religion, Herkunft oder Geschlecht zu gewähren [...] Gerade jetzt ist es wichtig, zusammenzustehen und zu zeigen, für welche Werte die Gewerkschaft steht: Solidarität, Verantwortung, Respekt vor der Menschenwürde und Hilfsbereitschaft! Und genau diese Werte leben Tausende HelferInnen tagtäglich« (ÖGB 29.10.2015).

Zusätzlich zum Engagement einzelner Gewerkschafter:innen begriffen sich der ÖGB und einige seiner Teilgewerkschaften als Teil der Willkommensbewegung. So wurde das in der Nähe zur ÖGB-Zentrale (genannt Catamaran) gelegene Ferry-Dusika-Stadion kurzfristig als Flüchtlingsunterkunft verwendet, wie sich Simon, ein Vorstandmitglied des ÖGB, folgendermaßen erinnert:

»Und wir haben sie ja selbst hier, an dem Standort Catamaran, hautnah erlebt, weil wir waren so ein Absetzpunkt für Schlepper [...] Und wir hatten das vor dem Haus jeden Tag, Menschen die auf einmal dagestanden sind, und natürlich haben wir die mit Wasser versorgt, wir haben die da bei uns im Speisesaal zum Teil mit Essen versorgt, und Toilette, WC. Das sind die einfachsten Unterstützungen, die viel wert sind, jetzt in der Situation« (Interview Simon 2018).

Der ÖGB und seine Teilgewerkschaften, besonders die Gewerkschaft vida, bauten im Dusika-Stadion die Solidaritätsstrukturen auf. In seiner Funk-

tion als Arbeitgeber forderte der ÖGB seine Angestellten auf, »zu helfen«, und hat dies auch in der Arbeitszeit möglich gemacht (vgl. Interview Tobias 2018). Es wurden abwechselnd Acht-Stunden-Dienste beim Dusika-Stadion organisiert. David, ÖGB-Angestellter, erinnert sich:

»Dass man immer acht Stunden lang vor Ort Dienst versieht, das beginnt mit der Ausgabe von Hygieneartikeln, Herrichten diverser Verpflegungen, Aufstrichbrote, Getränke, Obst, einfach die Spenden, die reinkommen, dass man die aufteilt, schaut, was braucht man noch [...]« (Interview David 2018).

Zusätzlich wurden interne Seminare zum Thema Flucht und Migration angeboten. Die Gewerkschaft für Privatangestellte, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) führte Workshops für Betriebsräte durch, bei denen Expert:innen über aktuelle Migrationsentwicklungen referierten. Diese Workshops wurden auch gut angenommen (vgl. Interview Tobias 2018). Der Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) organisierte Informationsveranstaltungen, Ausstellungen und Podiumsdiskussionen. So wurde im Januar 2016 eine Podiumsdiskussion mit dem Titel »Flüchtling sein in Österreich. Herausforderungen heute und morgen« veranstaltet, bei der freiwillige Aktivist:innen der Willkommensbewegung, die auch Gewerkschafter:innen waren, zu Wort kamen. Die vida-Fachtagung einen Monat später fand zu dem gleichen Thema statt und hieß »Flüchtlingssituation«. Rund 140 Betriebsrät:innen und Funktionär:innen diskutierten über die aktuelle Situation und tauschten sich über ihre Erfahrungen aus (vgl. Muratovic 2016).

Die Fachgewerkschaften waren zusätzlich sehr aktiv in ihrer Beteiligung an den Willkommensbewegungen. So sammelten PRO-GE-Landesjugendsekretär Thomas Holy und ÖGB-Jugendsekretär Sumit Kumar in der ÖGB-Zentrale Sachspenden, wie beispielsweise Zahnbürsten, Windeln, Rucksäcke, Schlafmatten und Kleidung, und brachten sie anschließend in die Flüchtlingsunterkunft Traiskirchen. Auf Betreiben der Gewerkschaft vida wurde eine Box des Arbeiter-Samariter-Bundes aufgestellt, um Schulsachen für minderjährige unbegleitete Mädchen zu sammeln (vgl. Muratovic 2016).

Zeitgleich zur Willkommensbewegung und der Teilnahme daran beschäftigten sich die österreichischen Gewerkschaften mit der Arbeitsmarktintegration der Angekommenen. Das wurde in den zuständigen Gremien diskutiert. Simon, ÖGB-Vorstandsmitglied, erinnert sich:

»Wir haben sehr wohl das natürlich als Hauptthema auch im Bundesvorstand, im ÖGB-Vorstand gehabt, in den Gewerkschaftsvorständen, und wir



haben auch eine ganz klare Position damals erarbeitet, weil es ja auf der einen Seite das Helfen gibt, auf der anderen Seite ›was sagt der österreichische Gewerkschaftsbund« (Interview Simon 2018).

Die Integration in den Arbeitsmarkt wurde von den österreichischen Gewerkschaften als ein wesentlicher Eckpfeiler für die Integration in die Gesellschaft erachtet:

»Wir [waren] von Anfang an alle der Meinung [...], dass es möglich sein muss, Menschen so fit zu machen, dass sie schnell in den Arbeitsmarkt eintreten können« (Interview Anna 2018).

Die österreichischen Gewerkschaften sahen ihre Hauptaufgabe darin, auf die Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten Einfluss zu nehmen. Dies taten sie durch Presseaussendungen, Positionspapiere, auch mit den Sozialpartnern, und durch Positionen im Grundsatzprogramm, die sie auch in den Gremien im Arbeitsmarktservice (AMS) einbrachten.

Simon, Vorstandsmitglied des ÖGB, erklärt die ÖGB-Position folgendermaßen:

»[D]ie Asylwerber [...] sollen einen klar definierten Zugang zum Arbeitsmarkt bekommen, [...] dort, wo sie keinen Arbeitsplatz für andere gefährden und wegnehmen, dort sollen sie bequemst Zugang kriegen« (Interview Simon 2018).

Nach dem Sommer der Migration verbreitete sich vermehrt eine negative gesellschaftliche Stimmung in Bezug auf Geflüchtete und die Ereignisse des Sommers der Migration. Auch die österreichischen Gewerkschaften bekamen diesen Gegenwind zu spüren.

### 7.1.3 Veränderte gesellschaftliche Stimmung

Schon bald nach dem Sommer der Migration veränderte sich die politische Situation in Österreich drastisch. Mit dem erneuten Antritt einer Schwarz/Türkis-Blauen Regierung (ÖVP-FPÖ) 2017 befanden sich die österreichischen Gewerkschaften in einer defensiven Rolle. Die Regierung von Schwarz/Türkis-Blau vertiefte rassistische Spaltungen in der Gesellschaft. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, die drei Säulen der Arbeitnehmer:innenmitbestimmung zu schwächen sowie Asylrechte abzuschaffen (vgl. Löw/Opratko 2018; Koza 2018). Betriebsräte, Arbeitskammern und Gewerkschaften waren besonders

im Visier der Regierung. Schon im Regierungsprogramm fanden sich Maßnahmen, die die betriebliche Ebene »stärken« sollten (vgl. Koza 2018). Das »geht konsequenterweise [mit einer] Schwächung der überbetrieblichen – der gesetzlichen wie auch der kollektivvertraglichen Ebene – einher« (ebd.: 116).

Die Zeit nach dem Sommer der Migration ist daher aus Gewerkschaftsperspektive von veränderten politischen Rahmenbedingungen geprägt, in denen Gewerkschaften eine defensive Haltung einnahmen.

Schon 2015 war der Gegenwind für die Gewerkschaften spürbar. Wie ein Schock wurde ein Brandanschlag auf das ÖGB-Haus am Wallersee erlebt – der ÖGB hatte das Haus als Flüchtlingsunterkunft angeboten. Die ÖGB-Landesgeschäftsführerin Heidi Hirschbichler begründete dieses Angebot folgendermaßen:

»Mit unserem Vorhaben, das ÖGB-Haus am Wallersee kostenlos zur Verfügung zu stellen, kommen wir unserer Verantwortung als wichtige gesellschaftspolitische Organisation nach und wollen ein Zeichen der Solidarität und Menschlichkeit setzen« (ÖGB 12.8.2015).

Auch innerhalb der Strukturen war die veränderte gesellschaftliche Stimmung wahrnehmbar und präsent:

»Also, bis Köln, würde ich sagen, war es: ›Wir müssen helfen, [...]‹ Nach Köln ist die Stimmung drastisch gekippt [...]. Es ist ja auch in der Gewerkschaft selber teilweise gekippt [...]« (Interview Simon 2018).

Ähnlich erinnert sich Tobias, ein Referent der GPA-djp:

»[I]ch glaube, seither ist davon die Rede, dass die Gesellschaft gespalten ist [...] Und diese Spaltung geht auch durch die Organisation der Gewerkschaft« (Interview Tobias 2018).

Mit dieser Situation konfrontiert seien Flucht und Migration in internen gewerkschaftlichen Debatten weniger ein Thema: »Das Thema ist eigentlich auch wieder weg, quasi« (Interview Tobias 2018). Auch wenn aufgrund der Aktualität des Themas Flucht und Migration während des Sommers der Migration punktuell Veranstaltungen stattfanden, Diskussionen geführt wurden und Positionen innerhalb der Gewerkschaften entwickelt wurden, nahmen diese Aktivitäten in den Jahren nach dem Sommer der Migration wieder ab:

»[...] das waren in der Abteilung die Versuche, wirklich auch aktuell und punktuell zu reagieren, und ich sehe jetzt eigentlich keinen nachhaltigen

Niederschlag [...], da liegen sozusagen quasi viele Tabuthemen oder auch Ängste, glaube ich« (Interview Tobias 2018).

Zwar gab es Beispiele von engagierten Betriebsrät:innen und Jugendvertrauensrät:innen, die die im Betrieb angestellten Menschen mit Fluchterfahrung gewerkschaftlich mitbetreuten, jedoch wurde das nicht von einer zentralisierten internen Arbeitsgruppe begleitet. Das bestätigt auch eine ÖGB-Angestellte:

»Aber wenn es ein Betrieb war, wo man keinen Betriebsrat oder Jugendvertrauensrat [hatte], hat [es] keine Taskforce gegeben, wo man denen nachgefahren ist und geschaut hat ›Geht's denen eh gut?‹« (Interview Anna 2018).

Schließlich gab es auch Stimmen, die forderten, dass sich die Gewerkschaften wieder verstärkt auf ihre »Kernthemen« konzentrieren sollten, zu denen Asylpolitiken nicht gezählt wurden:

»Ich habe zwar positive Rückmeldungen auf diese Workshop-Angebote bekommen, aber [es] sind auch durchaus Mails gekommen, warum wir uns damit überhaupt beschäftigen, das ist kein gewerkschaftliches Kernthema« (Interview Tobias 2018).

Ähnlich äußert sich auch Simon, ÖGB-Vorstandsmitglied:

»Naja, ich würde einmal generell sagen, es gibt so viele Themen, die für die Gewerkschaft eine Herausforderung sind, neben der Migration, dass ich nicht sagen würde, dass Migration jetzt das Hauptthema der Gewerkschaft werden soll und kann« (Interview Simon 2018).

Zusammenfassend wird deutlich, dass sich die österreichischen Gewerkschaften mit der Willkommensbewegung identifizierten und engagierter Teil davon waren. Mit punktuellen Unterschieden lässt sich Ähnliches auch für die deutsche Gewerkschaftsbewegung feststellen.

## 7.2 Deutsche Gewerkschaften und der Sommer der Migration

Angela Merkels berühmte Aussage »Wir schaffen das« signalisierte, dass die deutsche Regierung bereit sei, die innerstaatlichen Bemühungen um die Unterbringung von Geflüchteten zu verstärken, vor allem als Ausgleich für die nichtkooperative Haltung anderer EU-Mitgliedsstaaten, insbesondere Un-

garns. Zivilgesellschaftliche Akteur:innen begannen, sich zu engagieren, um die Ankunft von Geflüchteten zu erleichtern. Es gingen Bilder von Freiwilligen um die Welt, die in den Bahnhöfen Geflüchtete begrüßten und sogar bei sich zu Hause aufnahmen. Solche Bilder wurden zum internationalen Symbol für Deutschlands offenen Umgang mit Migration.

Verschiedenste Hilfsorganisationen und ehrenamtliche Unterstützungsgruppen setzten sich dafür ein, dass die Menschen nach ihrer Ankunft angemessen betreut wurden. Die »Willkommenskultur« in Deutschland wurde zudem von der starken Unterstützung der Politik Merkels durch die große Boulevardzeitung *Bild*, mit einer Auflage von damals 2,46 Millionen Exemplaren, geprägt. Die *Bild* lancierte sogar eine Kampagne mit dem Slogan »Wir helfen #Flüchtlinge willkommen zu heißen« (Trauner/Turton 2017: 37). Die deutschen Gewerkschaften waren ein selbstverständlicher Teil dieser Bewegungen.

## 7.2.1 Aktivist:innen als Teil der Willkommensbewegung

In einer Presseaussendung des Vorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) aus dem Jahr 2015 heißt es:

»Unter den freiwilligen Helfern befinden sich auch zahlreiche Gewerkschafter. Wir freuen uns darüber – wir unterstützen dieses Engagement und rufen zu weiteren Aktivitäten auf – ob für Flüchtlinge oder gegen dumpfen Rassismus« (DGB 6.10.2015).

Gewerkschafter:innen, mit denen ich gesprochen habe, erinnern sich an das Engagement vieler ihrer Kolleg:innen. Amon, ein Mitarbeiter der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, meint dazu:

»Es gab auch viele Dinge, die nicht so bekannt geworden sind. Es gab Sprachkurse, die die Leute angeboten haben, persönliche Beratung, Unterstützung [...]« (Interview Amon 2017).

Gewerkschaftsmitglieder und Aktivist:innen der Gewerkschaftsbewegung beteiligten sich an lokalen Initiativen, engagierten sich in den bestehenden Solidaritätsnetzwerken rund um Flüchtlingsunterkünfte und setzten sich für die Integration der Neuangekommenen in die deutsche Gesellschaft ein. Katrin, DGB-Funktionärin, erinnert sich:

»Im Grunde genommen begannen die Gewerkschaften auch zu sagen: Okay, hier kommt eine große Zahl von Menschen; wir als Gewerkschaften wollen

Solidarität zeigen, wir werden am Münchner Bahnhof stehen und die Menschen begrüßen; und wenn sie etwas zu trinken brauchen, bekommen sie etwas zu trinken; und wenn sie Kleidung brauchen, bekommen sie das; und wenn sie Spielzeug brauchen, bekommen sie auch das. So waren die ersten Monate« (Interview Katrin 2019).

Der Jugendbetriebsrat eines Chemieunternehmens, Janek, organisierte zusammen mit Asylsuchenden eine lokale Fußballmannschaft und schildert die positive Stimmung:

»Ich hatte auch einige Flüchtlinge im Team – es war wirklich schön zu sehen, wie sie sich integriert haben [...]. Wir können viel voneinander lernen« (Interview Janek 2018).

Betriebsrät:innen, die in einem Amazon-Lagerzentrum arbeiten, erinnern sich daran, dass sie von ihren Kolleg:innen Kleidung, Hygieneartikel und Lebensmittel gesammelt und dann gemeinsam in einem nahe gelegenen Flüchtlingszentrum abgegeben haben. Während eines Treffens von Vertrauensleuten beschloss die Gruppe, gemeinsam zum nächstgelegenen Bahnhof zu gehen, um die ankommenden Geflüchteten zu begrüßen:

»Das war eine Geschichte, bei der ich eine Gänsehaut bekam [und die] von den Kollegen selbst kam« (Interview Alex 2019).

Die deutsche Gewerkschaftsbewegung positionierte sich spontan »links von der Willkommensbewegung« (Interview Arnold 2018). Die Gewerkschaften begriffen sich somit als integraler Bestandteil der Solidaritätsbewegungen. Ludwig, IG-BCE-Gewerkschaftssekretär, erinnert sich:

»Wir waren auch in der IG BCE sehr stark getragen von der Euphorie, die es an Solidarität für die Flüchtlinge gab. Wir haben das zu dem Zeitpunkt für einen richtigen Schritt gehalten, hier so weit wie möglich politisches Asyl zu geben, und haben diese Euphorie auch so stark mitgetragen, dass wir auch selber ›Herzlich Willkommen‹-Aktionen gemacht haben« (Interview Ludwig 2018).

Die IG BCE stellte sogar Mittel zur Finanzierung solcher Solidaritätsaktionen zur Verfügung. Andere Gewerkschaften erlebten diese Momente auf ähnliche Weise, unterstützten ebenfalls finanziell Aktionen und ermutigten ihre Beschäftigten und Mitglieder zur Teilnahme an Solidaritätsinitiativen (vgl. Interview Sina 2018; vgl. Bergfeld 2017). Auch der Kongress der IG Metall im

Herbst 2015 stand im Zeichen der Willkommensbewegung, und es wurden sogar T-Shirts mit dem Aufdruck »Refugees Welcome« an die Delegierten verteilt. Arnold, Vorstandsmitglied der IG Metall, erklärte, dass er es aufgrund der gewerkschaftlichen Traditionen des Internationalismus als notwendig erachtete, sich an der Solidaritätsbewegung zu beteiligen, dies aber auch als Mittel sah, um dem bevorstehenden Rechtsruck etwas entgegenzusetzen (vgl. Interview Arnold 2018).

Der ver.di-Kongress im selben Jahr war in ähnlicher Weise von den ankommenden Geflüchteten geprägt, und sie waren eines der Hauptthemen der Diskussionen. In diesem Sinne fand der Slogan des Kongresses »Stärke.Vielfalt.Zukunft« große Resonanz. Am fünften Kongresstag erhielten zwei Geflüchtete, die in der Nähe des Kongressortes untergebracht waren, die Bühne und konnten ihre Geschichte erzählen. Viele der anwesenden Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter hatten beim Zuhören Tränen in den Augen (vgl. Interview Amon 2017). Die Delegierten erinnerten sich daran, dass sie sehr stolz waren, Teil einer Organisation zu sein, die zu einer so euphorischen Solidaritätsbewegung beigetragen hatte (vgl. Interview Sina 2018). Katrin, DGB-Mitarbeiterin, berichtet von einer ähnlichen Erfahrung:

»[...] Es gab einen Moment, in dem ich dachte: ›Das können wir schaffen‹, und das ist großartig« (Interview Katrin 2019).

Die deutschen Gewerkschaften sahen die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, ähnlich wie die österreichischen Gewerkschaften, als eine ihrer wesentlichen Aufgaben und auch als ihren Beitrag zur Willkommensbewegung. Die Integration in den Arbeitsmarkt wurde als das wichtigste Mittel zur gesellschaftlichen Integration von Geflüchteten gesehen, und die Gewerkschaften zeichneten sich durch ihre Bemühungen um eine erleichterte Arbeitsmarktintegration aus (vgl. Schwenken 2021: 135). Diese Aufgabe wurde auf allen Ebenen der Gewerkschaftsbewegung aufgegriffen. Auf betrieblicher Ebene führte das zu einer betrieblichen Willkommenskultur, in der Betriebsräte eine zentrale Rolle spielten (vgl. Schmidt 2020: 10ff.). Den Menschen mit Fluchterfahrung wurde auf betrieblicher Ebene eine »Offenheit« entgegengebracht, die einige Wissenschaftler:innen zu der optimistischen Schlussfolgerung veranlasste, dass die Integration der heutigen Geflüchteten erfolgreicher sein würde als die der früheren Immigrant:innen (vgl. ebd.: 11ff.).

Im Zuge meiner Forschung bin ich auf zahlreiche Beispiele einer Willkommenskultur auf Betriebsebene gestoßen. Janek, IG-BCE-Jugendvertrauensrat, erinnert sich beispielsweise:

»Wir haben ein Programm namens ›Start in den Beruf‹ [, wo] wir zusätzliche Plätze für Flüchtlinge geschaffen haben [...] Wir haben junge Kollegen eingestellt [...] und alle waren sehr gut integriert« (Interview Janek 2018).

Auch Christian, IG-BCE-Betriebsrat, hat sehr positive Erfahrungen mit Geflüchteten in seinem Betrieb gemacht:

»Also, ich habe vier neue Kollegen, die geflüchtet sind 2015. Die machen ihren Job gut, sind voll integriert, haben die deutsche Sprache gelernt« (Interview Christian 2019).

Janek, IG-BCE-Jugendvertrauensrat, erzählt Ähnliches von seinem Betrieb:

»Da haben wir zusätzlich nochmal Plätze geschaffen für Flüchtlinge, weil wir gesagt haben, sie bringen neuen Input rein, wir sind groß und wir stehen auf Vielfalt. Wir haben junge Kollegen und Kolleginnen aufgenommen, die sich sehr gut integriert haben, und alle auch sehr gut integriert worden sind« (Interview Janek 2019).

Ausgehend von einer Initiative der IG Metall drängte der DGB auf »Integrationsprogramme«, die es Geflüchteten ermöglichen, gleichzeitig zu arbeiten und an einem Sprachkurs teilzunehmen. Die Jobcenter boten diese Programme arbeitssuchenden Geflüchteten an. Arnold, Mitglied des IG-Metall-Vorstands, erläuterte, dass Gewerkschaften der Überzeugung seien, dass die heutigen Gesellschaften Arbeitsgesellschaften sind und damit die Integration in den Arbeitsmarkt der Schlüssel zur gesamtgesellschaftlichen Integration sei (vgl. Interview Arnold 2018).

Zudem wollten die deutschen Gewerkschaften verhindern, dass Arbeitgeber:innen den Sommer der Migration zur Untergrabung von Löhnen und Sozialstandards nutzen würden. Die Forderung der Arbeitgeberorganisationen, Mindestlöhne bei Geflüchteten außer Kraft zu setzen, alarmierte die Gewerkschaften und stieß auf heftigen Widerstand (vgl. Interview Arnold 2018).

Die deutschen Gewerkschaften sind in zahlreichen Beiräten von Ministerien und anderen staatlichen Organisationen vertreten. In diesen Gremien setzten sich Gewerkschaften für einen erleichterten Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete ein (vgl. Interview Lorenzo 2018).

In den Monaten nach den Ereignissen des Sommers der Migration war in der BRD vermehrt eine aufkommende negative Stimmung in Bezug auf die Willkommensbewegung wahrzunehmen. Auch die Gewerkschaften waren damit konfrontiert.

## 7.2.2 Rechtspopulismus nach dem Sommer der Migration

Die schockierend hohen Wahlergebnisse der rechtspopulistischen Partei Alternative für Deutschland (AfD) bei den Landtagswahlen nach dem Sommer der Migration und vermehrte Demonstrationen der extremen Rechten gingen mit einem Wandel der öffentlichen Meinung und der Medienberichterstattung über 2015 einher. Dies geschah Hand in Hand mit einem Anstieg rassistischer Gewalt (vgl. Benček/Strasheim 2016). Die Gewerkschaftsbewegung war gegen diese politischen Tendenzen nicht immun und wurde von diesen Entwicklungen beeinflusst (vgl. Sauer et al. 2018).

Es wurde immer deutlicher, dass auch Gewerkschaftsmitglieder an Demonstrationen der AfD teilnahmen und dass einige sie auch gewählt hatten. Mehrere Studien machen deutlich, dass Gewerkschaftsmitglieder genauso häufig für die AfD stimmen wie Nicht-Gewerkschaftsmitglieder. In den Bundesländern Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt waren die Sympathien für die AfD bei Industriearbeiter:innen und Gewerkschaftsmitgliedern überdurchschnittlich hoch. Unter Berücksichtigung dieser drei Regionen

»stellten die Industriearbeiter unter den Gewerkschaftsmitgliedern daher kein Spiegelbild der Gesellschaft dar, sondern bildeten sogar einen bedeutenden Wählerpool für die AfD« (Stöss 2017: 35).

Das Ergebnis der Bundestagswahl war weniger dramatisch als das der Regionalwahlen, aber immer noch schockierend genug: 19 Prozent der Arbeitnehmer:innen und 15 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder in Deutschland stimmten 2017 für die AfD (vgl. Dörre et al. 2018: 4). Eine DGB-Hauptamtliche, Katrin, die sich mit dem Thema beschäftigt, räumt ein:

»Das sind nicht nur Menschen, die irgendwie eine sehr enge Weltsicht haben, sondern [dazu gehören] auch viele Gewerkschafter« (Interview Katrin 2019).



Alaan, IG-BCE-Betriebsrat, bestätigt das:

»Die gesellschaftliche Stimmung hat sich deutlich verändert. Auch im Betrieb – man kennt die Leute. Über die sozialen Medien, über Facebook sieht man die« (Interview Alaan 2018).

Giovanni Pollice, ehemaliger Vorsitzender des Vereins Gelbe Hand und Gewerkschaftssekretär bei der IG BCE, erzählt Ähnliches:

»Das heißt, wir haben das auch gespürt in den Betrieben, dass die Diskussionen, die geführt wurden, anders geführt werden als früher. Dass Rassismus offener ausgetragen wird, [...]. [Sie fühlen] sich legitimiert, durch diese Menschen, die jetzt mittlerweile in Deutschland im Bundestag sitzen [...].« (Interview Giovanni 2019).

Auch die IG Metall spürte eine zunehmende Ablehnung gegenüber der Willkommenskultur. Zwischen 2015 und 2016 traten rund 200 IG-Metall-Mitglieder aus Protest gegen ihre Organisation aus, da sie der Meinung waren die IG Metall solle sich aus der Politik raushalten. Sauer et al. interpretieren diese Austritte als Reaktion auf das Engagement der IG Metall in der Willkommensbewegung (vgl. Sauer et al. 2018: 202ff.).

Auch Gewerkschaftsfunktionär:innen spürten den wachsenden Druck. Ludwig, Angestellter der IG BCE, erinnert sich:

»Wir haben das intensiv bei uns in der Gewerkschaft gemerkt, weil wir auf einmal merkten, dass unsere Euphorie und Sympathie, Menschen in Not zu helfen, nicht unbedingt von allen Gewerkschaftsmitgliedern getragen wird [...]. Also unsere Mitglieder, wo sie dann einfach sagen: ›Ihr habt doch nicht alle Tassen im Schrank, hier ›Willkommen Flüchtlinge‹ zu sagen!‹, und wir haben das dann weitergehend immer wieder versucht ein Stück weit zu versachlichen, aber ich sage dir ganz ehrlich, wir haben auch versucht, den Kopf einzuziehen« (Interview Ludwig 2018).

Auch wenn die IG BCE ihre Mitglieder und Angestellten, die sich weiterhin aktiv in der Willkommensbewegung engagierten, unterstützte, zog sie sich doch aus der öffentlichen Debatte zu diesem Thema zurück. Der Kampf sei bereits verloren, so der Gewerkschaftsfunktionär der IG BCE. Die Gewerkschaften mussten sich zeitgleich mit den Themen Flucht, Asyl und Rassismus auch mit der Zunahme des Rechtspopulismus auseinandersetzen. Sina, IG-Metall-Gewerkschaftssekretärin, erinnert daran:

»Das war 2016 eher ein Thema, also vom Thema Migration zum Thema Rechtspopulismus und Rassismus. [...] Wenn man über Rechtspopulismus in den Betrieben und Unternehmen sprach, dann sprach man über Migration, und wenn man über Migration sprach, dann war man gleich wieder da [...]« (Interview Sina 2018).

Mehrere Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter beschreiben die Atmosphäre als »sehr emotional«, wenn es um das Thema Migration ging. Katrin, DGB-Mitarbeiterin, erinnert sich, zwischen zwei Kräften hin- und hergerissen gewesen zu sein:

»Natürlich gibt es nach wie vor eine große Solidarität und Unterstützung der Flüchtlinge, aber auch eine sehr vehemente und laute Gruppe von Menschen, die sagt: ›Lasst sie alle nach Hause gehen, was wollen sie hier‹« (Interview Katrin 2019).

Die deutschen Gewerkschaften konzentrierten ihre Bemühungen auf die Arbeitsmarktintegration der Flüchtlinge. Das bestätigt ein ver.di-Mitarbeiter:

»Wir versuchen vielmehr, uns dort zu engagieren, wo wir Einflussmöglichkeiten haben – auf die eine oder andere Weise –, damit Flüchtlinge unter vernünftigen Bedingungen in Arbeitsprozesse integriert werden, mit einem vernünftigen Gleichgewicht zwischen Sprachunterricht und beruflicher Qualifikation – natürlich achten wir darauf, dass keine Ausbeutung stattfindet« (Interview Amon 2017).

Zusätzlich hat der Antirassismus innerhalb der Organisationen an Bedeutung zugenommen. Es wurden Arbeitsgruppen gebildet, Stellen innerhalb der Gewerkschaften geschaffen und strategische Diskussionen darüber geführt, wie mit dem Aufstieg von AfD-Wähler:innen in den eigenen Reihen umgegangen werden sollte. Die Gewerkschaften haben mit wissenschaftlichen Forschungen zur Frage rechtsextremer Gewerkschaftsmitglieder (vgl. Dörre et al. 2018) eng zusammengearbeitet und eine interne strategische Debatte dazu geführt. Die Diskussion darüber, wie die »national-soziale Gefahr« (Dörre 2016: 259ff.) am besten bekämpft werden kann und welche Rolle den Gewerkschaften dabei zukommt, dauert an.

### 7.2.3 Solidarische Praxen, die weiterleben

In den meisten DGB-Gewerkschaften fanden immer weniger interne Debatten über Asylpolitik und Flucht statt. Dies hängt auch damit zusammen, dass weniger Menschen nach Deutschland kamen – daher war die Notwendigkeit, sich zu positionieren, weniger dringend. Die deutschen Gewerkschaften kritisierten jedoch die Verschärfung der Asylgesetze und -regelungen, wie ich im folgenden Kapitel weiter ausführen werde.

Zusätzlich beteiligten sich einige Gewerkschaften an Mobilisierungen gegen Verschärfungen des Asylrechts. 2016 fand bspw. eine große Demonstration gegen ein neues, restriktives bayrisches Integrationsgesetz (GVBl. S. 335, BayRS 26-6-I)<sup>3</sup> statt<sup>4</sup>. Zur Mobilisierung hatte ein breites Bündnis aus Gewerkschaften, Vereinen, NGOs und Refugee-Aktivist:innen aufgerufen. Bei den Reden am Ende der Demonstration wiesen Gewerkschafter:innen auf die »Kolleg\*innen, die Flüchtlinge sind« (Fischer 2020: 187) hin. Eine ähnliche diskursive Verortung des gemeinsamen Kampfes gegen das Integrationsgesetz findet sich in dem dazu gehörigen gewerkschaftlichen Flugblatt, das Fischer folgendermaßen zitiert: »Das geplante bayrische Integrationsgesetz ist ein Angriff auf uns alle [...]« (ebd.: 179). Auch die Refugee-Aktivist:innen inszenierten sich als »unterste Teile der Arbeiter\*innenklasse« (ebd.). Schlussendlich konnten das Bündnis und die Mobilisierungen das bayrische Integrationsgesetz nicht verhindern, das mit den Stimmen der CSU im Dezember 2016 verabschiedet wurde. Allerdings bedeuteten die gemeinsamen Kampferfahrungen von Gewerkschaften, Refugee-Aktivist:innen und anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen auch die Etablierung eines gemeinsamen Netzwerkes.

Es gibt zusätzlich etliche Beispiele für solidarische Aktionen von Gewerkschafter:innen mit Menschen mit Fluchterfahrung auf Betriebsebene. Immer wieder wurde gegen die drohende Abschiebung von Kolleg:innen protestiert.

3 Bayerisches Integrationsgesetz: BayIntG: GVBl. S. 335, BayRS 26-6-I. Zu dem Gesetzestext, der verabschiedet wurde: (BayIntG) vom 13. Dezember 2016 (GVBl. S. 335, BayRS 26-6-I): <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayIntG>, zuletzt gesichtet 28.3.2023.

4 Der Entwurf zum bayrischen Integrationsgesetz beinhaltete unter anderem Sanktionen gegen Menschen, die nach einer bestimmten Zeit kein ausreichendes Deutsch sprechen und Zugangsbeschränkungen für den Regelbesuch von Vorschulen und Schulen, wenn von Kindern kein ausreichendes Deutsch gesprochen wird. Außerdem weist das Gesetz umstrittene Bezüge zur Leitkulturdebatte auf (vgl. Fischer 2020: 182).

Während eines Streiks im Klinikum Augsburg am 25. September 2017 zeigten sich die Arbeiter:innen solidarisch mit ihrem von Abschiebung bedrohten Kollegen Anwar und skandierten »Keine Klinik ohne Anwar« (ver.di 28.9.2017). Auch in anderen Gesundheitskliniken mobilisierten sich die Beschäftigten gegen die Abschiebung von Kolleg:innen. Gewerkschafter:innen der Uniklinik in Marburg organisierten eine Online-Petition in Solidarität mit ihrem Kollegen Irfan (vgl. ver.di 2020).

Auch aktuell wird darüber diskutiert, wie Gewerkschaftsmitglieder, die von Rassismus betroffen sind, gestärkt werden können. Darüber hinaus gibt es Versuche, Kämpfe von Gewerkschafter:innen, die Migrant:innen sind, auch innerhalb der Gewerkschaften sichtbar zu machen. Die Kämpfe der Amazon-Arbeiter:innen in ganz Deutschland waren Beispiele dafür, wie migrantische Gewerkschafter:innen Klassenkämpfe führen. Diese sichtbar zu machen, ist Teil einer wichtigen Strategie zur Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus (vgl. Interview Amon 2017). Zusätzlich gab es Debatten darüber, wie die Vermittlung von Arbeitsrechten einen aktiven Beitrag zur Stärkung der neuen Beschäftigten und zum Schutz gegen Ausbeutung darstellen kann. So wurden von Gewerkschaftsaktivist:innen Arbeitsrechte in Sprachkursen und Flüchtlingsunterkünften vermittelt (vgl. Khan 2017).

Im Zuge der Debatte über die möglichen Gründe der Wahlerfolge der AfD und weshalb auch Gewerkschaftsmitglieder für die rechtsextreme Partei stimmen, hat die IG Metall eine Studie in Auftrag gegeben, um die Anzahl der eigenen Mitglieder mit Migrationshintergrund zu bestimmen. Das Ergebnis hat viele überrascht: Die Mitglieder mit Migrationshintergrund sind mit 21,7 Prozent gleichauf mit dem Anteil an der Gesamtbevölkerung (22,5 %). Zusätzlich sind Menschen mit Einwanderungsgeschichten überdurchschnittlich oft in betrieblichen und gewerkschaftlichen Funktionen. 32 Prozent der Betriebsräte und 37 Prozent der gewerkschaftlichen Vertrauensleute haben eine Migrationsgeschichte. Die Autor:innen der Studie bezeichnen daher die IG Metall als »Spiegel der Gesellschaft« (Foroutan et al. 2016: 2). Allerdings nimmt die Anzahl der Menschen mit Migrationshintergrund bei den gewerkschaftlichen Spitzenfunktionen ab (vgl. ebd.: 2ff.). Die Ergebnisse der Studie wurden von der IG Metall gefeiert, wie zwei Gewerkschaftssekretär:innen schreiben:

»Die hohe Bereitschaft, sich einzubringen und Verantwortung zu übernehmen, ist ein Zeichen für die Fähigkeit der IG Metall, alle Beschäftigten – unabhängig von ihrer Herkunft – zu integrieren [...]. Mit einem Anteil von fast einer halben Million an den Mitgliedern ist die IG Metall die größte poli-

tische Organisation in Deutschland, in der sich Menschen mit Migrationshintergrund engagieren. Damit ist die IG Metall eine kompetente Ansprechpartnerin für politische Entscheidungsträger bei Einwanderungs- und Integrationsfragen« (Benner/Ghirmazion 2017: 299).

Romin Khan, der bei ver.di für den Bereich Migrationspolitik zuständig ist, fordert, dass die Gewerkschaften bei der Migrationspolitik stärker als gestaltende und politisch wahrnehmbare Akteurinnen auftreten sollen. Dazu benötige es die Mobilisierung und Stärkung der eigenen, auch migrantischen Mitglieder. Zusätzlich müssten Menschen mit Rassismuserfahrung stärker in den Spitzenfunktionen vertreten sein. Er resümiert in einem Artikel: »Damit aus Flüchtlingen Kollegen und Kolleginnen werden, braucht es strategische und ressourcengestützte Projekte, mehrsprachige Angebote und die Bündelung von Erfahrungen«, denn so würden die »Voraussetzungen für die Einwanderungsgewerkschaft ver.di« geschaffen (Khan 2017: 93ff.).

Die Erzählungen aus den von mir geführten Interviews verdeutlichen, dass die deutsche Gewerkschaftsbewegung Teil der Willkommensbewegung war und wie sich deren Engagement auch längerfristig in die Gewerkschaften eingeschrieben hat. Ich argumentiere, dass das Besondere am gewerkschaftlichen Engagement in der Willkommensbewegung die dadurch entstandenen *Beziehungsweisen* sind.

### 7.3 Zwischenfazit: Das Erproben solidarischer Beziehungsweisen

Die Willkommensbewegung, die eine zivilgesellschaftliche Mobilisierung bedeutete, umfasste also auch einen Teil der Gewerkschaften. Soziale Bewegungen bieten enorme Chancen, *Beziehungsweisen* neu zu strukturieren, Gemeinschaft herzustellen und so *solidarische Beziehungsweisen* zu erproben und zu etablieren. Diese Möglichkeiten gehören, so Bini Adamczak, zu den wesentlichen Gründen, weshalb Bewegungen bis zu revolutionären Momenten eine so starke Anziehungskraft entfalten und auch eine enorme Nostalgie mit sich bringen, wenn sie vorüber sind.

»Zugleich aber transformiert die Bewegung der Solidarisierung diese Beziehungen, indem sie sie intensiviert, verdichtet und ihre Abstände verringern kann. Aus Fremden werden dann Unterstützerinnen, aus Kolleginnen Genossinnen, aus im Arbeitsprozess Getrennten und Hierarchisierten werden Vereinte und Gleiche« (Adamczak 2017: 259).

Solidarität und wie sie gelebt wird, ist somit an sich schon ein Zweck von Bewegungen, wie auch bei der Willkommensbewegung 2015 festzustellen ist. Praktiken, die zuvor durch etablierte Hilfsorganisationen oder staatliche Bürokratien organisiert wurden, mussten plötzlich im Zuge des Sommers der Migration anders, kollektiv organisiert werden – *in Beziehungen*. Davon zeugen die Willkommensstrukturen an den Bahnhöfen und in den Gemeinden, die von der Essensversorgung über Beratungstätigkeiten bis zu Freizeitangeboten für Geflüchtete reichten.

Die etlichen ausgeführten Beispiele solidarischer Aktionen von Gewerkschafter:innen deuten auf den beeindruckenden Moment der Neugestaltung der Beziehungsweisen 2015 hin. Gewerkschafter:innen nahmen Geflüchtete bei sich zu Hause auf, hatten somit auch meistens erstmalig Kontakt zum Asylsystem und waren oftmals schockiert davon. Die Solidaritätsstrukturen an den Bahnhöfen, in den Gemeinden und in den Betrieben zeugen von einer neuartigen Art und Weise, miteinander zu sein. Meine Interviewpartner:innen verwendeten oft das Wort »Solidarität«, um ihre Motivation, aber auch ihre Taten und Erfahrungen im Jahr 2015 zu beschreiben.

Adamczak stellt fest, dass durch selbstorganisierte Kollektivverwaltungen solidarische Beziehungen konstruiert werden, »die überkommene Spaltungen überwinden« (ebd.: 263). Die Erfahrung, integraler Teil der Willkommensbewegungen zu sein, gab meinen Interviewpartner:innen »ein neues Selbstbewusstsein« (Interview Sophie 2018), »positive Energie« (Interview Janek 2018), »Euphorie« (Interview Ludwig 2018), »Gänsehaut« (Interview Lucas 2018) und »Stolz« (Interview Sina 2018). Es wurde klar, dass 2015 etwas Fundamentales in den Gewerkschafter:innen ausgelöst hat, auf das sie heute mit Nostalgie und Stolz zurückblicken, ähnlich dem, wie es Adamczak über die Revolutionen 1917 und 1968 schreibt:

»Diese Erfahrung ist mehr als das erhebende Gefühl einer extraordinären Situation, sie stellt nicht nur die affektive Qualität eines historischen Ereignisses dar, sondern ist auch ein Verlangen nach und zugleich ein Ausdruck von veränderten Beziehungen. Aus revolutionärer Perspektive, die nicht Politik unter bestehenden Bedingungen meint, sondern Politisierung dieser Bedingungen, geschieht das Entscheidende in dem Moment, in dem sich nicht nur bestehende Beziehungen verändern, in dem sie enger und egalitärer werden, freundlicher und weniger instrumentell, sondern auch neue Beziehungen geknüpft und andere gelöst werden, Verbindungen aufgege-

ben und Elemente neu miteinander verbunden werden« (Adamczak 2017: 260).

Während des Sommers der Migration machten Gewerkschafter:innen Erfahrungen mit Geflüchteten, mit Mitmenschen und dem Asylsystem, die sie nachhaltig prägten. Diese Bewegung von unten wurde auch in die Gewerkschaftsstrukturen hineingetragen und besteht bis heute, wenn auch in nichtorganisierter Weise, fort. Allein die Problematisierung des Asylsystems, mit dem viele vor 2015 noch nie in Kontakt gekommen waren, schaffte ein Bewusstsein für das System und wie es gewisse Menschen betrifft. Auch wenn es (noch) keine direkte Übersetzung in gewerkschaftliche Strukturen gibt, sind die erprobten Beziehungsweisen der Willkommensbewegung schon an sich mögliche Anschlusspunkte für zukünftige Kämpfe um Migrationspolitiken. Denn Solidarität ist kein Mittel, sondern »bereits Zweck« (ebd.).

Wie sich die Kämpfe um Positionen in den Gewerkschaftsstrukturen im und nach dem Sommer der Migration ausdrückten, wird im folgenden Abschnitt diskutiert. Dabei wird der Fokus auf die *interne gewerkschaftliche Auseinandersetzung* zu Asylpolitiken gelegt.

## 7.4 Debatten und Positionen der Gewerkschaftsbewegungen

Die Positionen, die die Gewerkschaftsbewegungen im Zuge des Sommers der Migration eingenommen haben, deuten daraufhin, welche Anstrengungen sie unternahmen, um ihre institutionelle Macht dafür einzusetzen, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen mit Fluchterfahrung zu verbessern. Sowohl in Österreich als auch in Deutschland versuchten die Gewerkschaften, durch Kanäle ihrer institutionellen Macht – somit durch Sozialpartnerabkommen, Appelle an die Regierung und Ministerien sowie Sitze in Gremien der Arbeitsmarktbehörden – solidarisch im Sinne von Menschen mit Fluchterfahrung Positionen zu vertreten und durchzusetzen. Zu den Asylrechtsverschärfungen verhielten sich die Gewerkschaften sehr kritisch. Die Debatten um Positionen zu migrations- und asylpolitischen Fragen werfen jedoch ein Licht auf die internen Kämpfe, die rund um den Sommer der Migration und danach stattfanden. Im Folgenden gehe ich zuerst auf die Situation in Österreich, dann in der BRD und schließlich auf die europäische Ebene ein.

### 7.4.1 Asylrechtsverschärfungen in Österreich: Fokus auf Abschiebungen

Die Änderungen im Asylrecht überschlugen sich förmlich in Österreich im Zuge des Sommers der Migration. Anny Knapp von der NGO Asylkoordination schreibt 2016 daher:

»In Österreich wurden in den letzten sechs Jahren das Niederlassungs-gesetz zwölfmal, das Fremdenpolizeigesetz elfmal, das Asylrecht achtmal und das Ausländerbeschäftigungsgesetz viermal novelliert. Inzwischen überho-len sich die Novellen bereits« (Knapp 2016: 2).

Allesamt bedeuteten die Veränderungen im Asyl- und Migrationsrecht Ver-schlechterungen für Geflüchtete. So wurden von der Regierung eine Art »Asyl auf Zeit«, bei der das gewährte Asyl nach drei Jahren wieder überprüft wird, Einschränkungen der Familienzusammenführung und eine Ausweitung der Schubhaft (in Deutschland Abschiebehaft) eingeführt (BGBl. I Nr. 24/2016)<sup>5</sup> (vgl. Asylkoordination 2016). Zudem wurden Wohnsitzbeschränkungen für Asylsuchende, verpflichtende Integrationsprogramme für anerkannte Flücht-linge sowie eine »Obergrenze« für Geflüchtete eingeführt und Abschiebungen erleichtert (BGBl. I Nr. 84/2017)<sup>6</sup> (vgl. Knapp 2017: 29ff.).

Der öffentliche und diskursive Fokus verschob sich nach dem Sommer der Migration zunehmend auf Geflüchtete, die einen negativen Asylbescheid be-kommen hatten. Während vor 2015 abgelehnte Asylwerber:innen de facto to-leriert wurden und die Schubhaft abgeschwächt wurde, gab es danach einen strengen Fokus auf Rückführungen:

5 24. Bundesgesetz, mit dem das Asylgesetz 2005, das Fremdenpolizeigesetz 2005 und das BFA-Verfahrensgesetz geändert werden: BGBl. I Nr. 24/2016, [https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA\\_2016\\_I\\_24/BGBLA\\_2016\\_I\\_24.html](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2016_I_24/BGBLA_2016_I_24.html), zuletzt ge-sichtet 28.3.2023.

6 84. Bundesgesetz, mit dem das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, das Fremden-polizeigesetz 2005, das Asylgesetz 2005, das BFA-Verfahrensgesetz, das Grundversor-gungsgesetz – Bund 2005 und das Grenzkontrollgesetz geändert werden (Fremden-rechtsänderungsgesetz 2017 – FrÄG 2017), BGBl. I Nr. 84/2017, [https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA\\_2017\\_I\\_84/BGBLA\\_2017\\_I\\_84.pdf](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2017_I_84/BGBLA_2017_I_84.pdf), zuletzt gesichtet 28.3.2023.



»In sum, before 2015 de facto toleration, that is access to basic welfare services without granting a legal status, was characteristic for the Austrian governance of NRAS [non removed asylum seekers]« (Ataç/Schütze 2020: 148).

Nach 2015:

»[R]ejected asylum seekers have been particularly present in the public debate after asylum applications in Austria increased significantly in 2015 and 2016« (ebd.: 122).

Ataç und Schütze argumentieren, dass sich dieser Fokus auf abgelehnte Asylwerber:innen in Österreich auch in den Gesetzesvorhaben der Koalitionsregierung zwischen Sozialdemokratie (SPÖ) und Volkspartei (ÖVP) niederschlug. Dabei lag der legislative Fokus auf Abschiebungen von Geflüchteten. So wurden die Schubhaft ausgeweitet, die Liste von »sicheren Herkunftsländern« erweitert, die Zusammenarbeit mit der europäischen Agentur für die Grenz- und Küstenwache (FRONTEX) intensiviert und sogar Militärflugzeuge für Rückführungen zum Einsatz gebracht. Die damaligen Regierungsparteien prahlten mit dem Erfolg, bis 2019 50 000 Abschiebungen durchgeführt zu haben (vgl. ebd.: 127). Dieser legislative Fokus hatte, so Ataç und Schütze, vor allem einen symbolischen Charakter:

»The relevance of the investigated policies, however, does not only and not mainly lie in the enforcement of deportations, but equally in how they aim to shape public perception of NRAS; in short, their symbolic relevance« (ebd.).

Die Einführung der Verwendung von Militärflugzeugen für Abschiebungen war eine symbolische Maßnahme, die Geflüchtete mit einem negativen Asylbescheid als Gefahr für die innere Sicherheit des Landes darstellte:

»The symbolism of shifting the issue of deportations from its customary political arena of domestic policy to the area of defence policy represents rejected asylum seekers as a threat to national security and signals control through the militarization of Austrian borders« (ebd.: 130).

Die kurzzeitige Koalitionsregierung zwischen der konservativen Volkspartei ÖVP und der rechtspopulistischen FPÖ zwischen 2017 und 2019 fuhr fort, auf die Kriminalisierung vor allem von Geflüchteten mit einem negativen Asylbescheid zu fokussieren. Dies bedeutete eine weitere Anheizung der rassistischen Stimmung in Österreich und konkrete Verschlechterungen

für Geflüchtete. Denn die autoritär-populistische Regierung legte den »entscheidenden Brennpunkt migrationspolitischer Auseinandersetzung auf den Bereich Flucht und Asyl« (Horvath 2018: 87). So wurden mit dem Fremdenrechtsänderungsgesetz 2018 (FrÄG 2018; BGBl. I Nr. 56/2018)<sup>7</sup> eine Reihe von Verschlechterungen für Geflüchtete eingeführt, unter anderem eine Reduzierung der Mindestsicherung bei mangelnden Deutschkenntnissen, eine Einschränkung der Bewegungsfreiheit bestimmter Asylsuchender bei einer Unterbringung in Lagern und die Erschwerung des Zugangs zur Erlangung der österreichischen Staatsbürger:innenschaft für anerkannte Flüchtlinge (vgl. Horvath 2018: 84).

Dabei können die Maßnahmen der Koalitionsregierung als Weiterführung einer »differenziellen Entrechtung« (ebd.) gesehen werden. Kenneth Horvath argumentiert, dass deren Grundlage utilitaristische Nützlichkeitskriterien sind, die sich bis in die »Integrationspolitik« durchgesetzt haben und mit dem Leitmotiv »Integration durch Leistung« interpretiert werden können. Dabei bediente sich die Regierung diskursiv einer Verzahnung von Sicherheits- und Nützlichkeitsdispositiven bei migrationspolitischen Fragen. Diese differenzielle Entrechtung bedeutet eine Hierarchisierung von Migrationsrechten und ist aufs Engste mit dem Arbeitsregime verbunden. In Österreich wurde damit der Arbeitsmarkt weiter segmentiert (vgl. ebd.: 86). Horvath schreibt:

»Die in diesen angeblichen Ausnahmezuständen durchgesetzten Entrechtungen betreffen nicht nur den scheinbar klar isolierten Bereich der Asylpolitik. Schubhaft und staatliche Kontrollen in den intimsten Lebenszusammenhängen sind (ob intendiert oder nicht) auch Instrumente der Arbeitsmarktregulierung« (ebd.: 88).

In diesem politischen und legislativen Kontext befanden sich die folgenden exemplarischen gewerkschaftlichen Positionen. Die interne Auseinandersetzung um das Framing von Asylpolitiken muss vor dem dargestellten Hinter-

7 Fremdenrechtsänderungsgesetz 2018 – FrÄG 2018 (BGBl. I Nr. 56/2018): Bundesgesetz, mit dem das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, das Fremdenpolizeigesetz 2005, das Asylgesetz 2005, das BFA-Verfahrensgesetz, das BFA-Einrichtungsgesetz, das Grundversorgungsgesetz – Bund 2005, das Staatsbürgerschaftsgesetz 1985, das Universitätsgesetz 2002, das Hochschulgesetz 2005, das Ausländerbeschäftigungsgesetz, das Gedenkstättengesetz, das Meldegesetz 1991, das Personenstandsgesetz 2013, das Zivildienstgesetz 1986 und das Sicherheitspolizeigesetz geändert wurden (Fremdenrechtsänderungsgesetz 2018 – FrÄG 2018): <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/i/2018/56>, zuletzt gesichtet 28.3.2023.

grund gesehen werden, der eine restriktive Grundhaltung zu asylpolitischen Themen widerspiegelt und eine repressive politische Stimmung gegenüber Geflüchteten bedeutete.

#### 7.4.2 Positionen und Strukturen zum Sommer der Migration der österreichischen Gewerkschaften

Der interne Aushandlungsprozess zum Thema Migration im Zuge des Sommers der Migration wird durch die verschiedenen Stellungnahmen sowie auch durch den Bedeutungsgewinn bestimmter migrationspolitischer Strukturen nach 2015 deutlich. Der ÖGB publizierte während des Sommers der Migration eine vom Vorstand einstimmig angenommene Stellungnahme (vgl. ÖGB 29.10.2015). Anschließend positionierte sich der ÖGB zur Novelle des Asylgesetzes 2016 (vgl. ÖGB/BAK 20.4.2016). Das Sozialpartnerpapier zu Migration und Integration stellt eine weitere Positionierung dar (vgl. Österreichische Sozialpartner 2016). Schlussendlich sind in dem im Jahr 2018 verabschiedeten Grundsatzprogramm die ausgehandelten Positionen wiederzufinden. Im Folgenden werden die genannten ausgewählten Positionen mit Fokus auf Verhandlungen und Kämpfe rund um das Thema Fluchtmigration wiedergegeben.

Wie schon mehrfach dargestellt, mussten sich die österreichischen Gewerkschaften zum Sommer der Migration positionieren. Eine erste einheitliche Stellungnahme ist in der »ÖGB-Position zur aktuellen Flüchtlingskrise« vom 29.10.2015 zu finden (vgl. ÖGB 29.10.2015). Die Position beginnt mit der Feststellung: »Der ÖGB bekennt sich kompromisslos zum Menschenrecht auf Asyl«. Danach wird die Unterscheidung zwischen »Wirtschaftsflüchtlingsen« und »Kriegsflüchtlingsen« zurückgewiesen und grundsätzlich Europa dazu aufgerufen, »vertriebenen Menschen« Schutz zu gewähren. Weiter wird betont, dass Österreich die Aufnahme von Geflüchteten bewältigen kann und es außerdem die moralische Verpflichtung Österreichs sei, zu helfen. Bezüglich der Europäischen Union tritt der ÖGB hier für ein einheitliches Asylrecht ein. Außerdem wird der Zusammenhang mit einer Verteilungsgerechtigkeit der »finanziellen Lasten« in Österreich und Europa hergestellt:

»Wichtig ist aber auch eine solidarische Verteilung der finanziellen Lasten. Unter diesem Gesichtspunkt ist die Diskussion über Verteilungsgerechtigkeit sowohl in Österreich als auch in Europa weiter voranzutreiben« (ÖGB 29.10.2015).

Rassistische Hetze und Übergriffe werden verurteilt und ein breiter Zugang zur Beantragung von Asyl gefordert:

»Europa darf nicht zu einer Festung gemacht werden! Menschen auf der Flucht müssen Asyl beantragen können und dabei auf eine menschenwürdige Behandlung vertrauen können« (ÖGB 29.10.2015).

Hier spricht sich der ÖGB für legale Wege nach Europa aus. Die Position nimmt schon vorweg, dass die Fluchtbewegungen dazu verwendet werden könnten, »Ängste zu schüren«. Dabei bekennt sich der ÖGB zu »einer nachhaltigen politischen Strategie, welche die ArbeitnehmerInnen nicht auseinanderdividiert« (ÖGB 29.10.2015). Die Positionierung des ÖGB-Vorstands spricht sich zusätzlich für einen erleichterten Arbeitsmarktzugang für Asylwerber:innen aus. Das würde illegale Beschäftigung verhindern und Lohndumping eindämmen. Außerdem müsse die Arbeitsmarktintegration von Asylwerber:innen mit aktiven Maßnahmen gegen die grundsätzliche Arbeitslosigkeit in Österreich einhergehen (vgl. ÖGB 20.10.2015). Somit hat der ÖGB den Sommer der Migration in dieser Resolution in einen gesellschaftlichen und europäischen Kontext eingeordnet. Robert Leonhardt argumentiert, dass allerdings die Resolution innerhalb des ÖGB umstritten war, denn:

»Nur wenige Monate später werden in der Stellungnahme von ÖGB und BAK zur Änderung des Asylgesetzes grundlegende Vorbehalte deutlich und Forderungen der Resolution nahezu vollständig ausgespart« (Leonhardt 2017: 19).

In der Stellungnahme Ende April 2016 (vgl. ÖGB/BAK 20.4.2016) dominiert ein Grundtenor, der die Verschiebung der gesellschaftlichen Debatte zu Flucht und Asyl nach rechts widerspiegelt. Der ÖGB und die AK legen darin die Betonung auf die Belastungen, die durch die Fluchtbewegung für Österreich entstanden sind. So wird angenommen, dass sich »diese Fluchtbewegung in naher Zukunft« nicht wesentlich abschwächen werde. Österreich sei dabei ein »weit überdurchschnittlich betroffenes Land«. Mehrmals wird betont, dass eine europäische »Lastenteilung« nötig sei. Zusätzlich wird akzentuiert, dass die Wohn-, Bildungs- und sozialen Infrastrukturen ausgebaut werden müssten, um soziale Verwerfungen zu verhindern und um eine erfolgreiche Integration zu ermöglichen.

Auch in dieser Stellungnahme wird ein einheitliches europäisches Asylrecht gefordert, jedoch wird diesmal betont, dass dies aufgrund der bisherigen »unfairen Verteilung« der Geflüchteten notwendig sei. Zwar wird von einer

»menschenwürdigen Versorgung und Unterbringung« gesprochen, aber unter dem Vorzeichen einer »fairen Verteilung« der Kosten für die Fluchtbewegung. In diesem Sinne wird auch eine »solidarische Verteilung der finanziellen Lasten« in Österreich und auf europäischer Ebene gefordert. Somit soll eine »angemessene Verteilung« der Geflüchteten auf EU-Ebene vorangetrieben werden. Die bisherige »mangelnde Solidarität unter den EU-Staaten« wird kritisiert. Es sei notwendig, einen »geordneten Zustrom zu regeln«, auch um ein Recht auf Asyl zu gewährleisten. Die Stellungnahme resümiert:

»Entscheidend dabei ist aus Sicht von ÖGB und BAK, dass bei einer Änderung des Asylrechts sowohl die Interessen der österreichischen Gesellschaft, als auch die völker- und unionsrechtlichen Verpflichtungen Österreichs, insbesondere das Grundrecht auf Asyl, gewahrt bleiben und dass die Maßnahmen so verhältnismäßig ausfallen, dass sie keine negative Präjudizwirkung auf andere Rechtsgebiete entfalten können« (ÖGB/BAK 20.4.2016: 2).

Das Framing des Sommers der Migration wird in dieser Stellungnahme mit »Last« und »Belastung« in Verbindung gebracht und die Forderungen, anders als bei der »ÖGB-Position zur aktuellen Flüchtlingskrise«, von der Belastungsfrage abgeleitet. Die »ÖGB-Position zur aktuellen Flüchtlingskrise« fusste auf den Prinzipien der Menschenrechte auf Asyl und sicherer Fluchtwege und wurde zudem von dem Selbstbewusstsein getragen, dass die Aufnahme und Integration der Geflüchteten gut gelingen werde. Hier wird die *Solidarität mit den Geflüchteten* stark ins Zentrum gerückt, während bei der Stellungnahme von 2016 eine *Solidarität der Lasten*, die durch die Fluchtbewegung entstanden ist, betont wird. Hier fand somit ein internes Ringen um die Bedeutung und den Einsatz des Wortes »Solidarität« in der asylpolitischen Debatte statt.

Innerhalb der österreichischen Gewerkschaftsbewegung blieb die Stellungnahme nicht unkommentiert und stieß innerhalb der Gewerkschaften auf heftige Kritik. So kritisierte beispielsweise Klaudia Paiha, Landes- und Bundessprecherin der AUGÉ/UG (Alternative und Grüne Gewerkschafter:innen/Unabhängige Gewerkschafter:innen) und Vorstandsmitglied der GPA-djp, die Argumentation der Stellungnahme 2016 und betonte, dass diese »weder die Stimmung [noch die] Diskussionen in den Gremien von AK und ÖGB« (Leonhardt 2017: 21) wiedergebe. Auch von der Gewerkschaftsbasis kam viel Kritik an der Positionierung von ÖGB und AK zur Asylrechtsverschärfung. So verfasste das ÖGB-Mitglied Dr. Thomas Schmiedinger einen offenen Brief an die ÖGB-Spitze mit dem Titel: »Schämen Sie sich«. Darin schrieb er:

»Als langjähriges Gewerkschaftsmitglied, das bereits als Student den GPA-StudentInnen beigetreten ist, schäme ich mich, Mitglied des Österreichischen Gewerkschaftsbundes zu sein. Während sämtliche NGOs, Kirchen- und Glaubensgemeinschaften negative Stellungnahmen zur völkerrechtswidrigen Notstandsgesetzgebung, die gestern als Novelle des Asylgesetzes im Nationalrat beschlossen wurde, abgegeben hatten, haben ausgerechnet ÖGB und Arbeiterkammer dieses Gesetz befürwortet. Deutlicher lässt sich der politische Niedergang der österreichischen Arbeiterbewegung und die moralische Verkommenheit der aktuellen ÖGB-Führung gar nicht mehr ausdrücken. Diese rassistischen Positionen des ÖGB, die das völkerrechtlich verbindliche Grundrecht auf Asyl aushebeln helfen, sind durch nichts entschuldbar« (Schmiedinger 2.5.2016).

Auch der Bad Ischler Dialog im Herbst 2016, das jährliche Sozialpartnerforum, widmete sich dem Thema »Migration und Integration«. Das dort beschlossene »Sozialpartnerpapier« schlug wiederum einen anderen Ton an und legte den Fokus auf Integrationspolitiken für Geflüchtete. Dabei werden der Beitrag, den Migrant:innen zur österreichischen Gesellschaft leisten, betont und Möglichkeiten einer Arbeitsmarktintegration für Geflüchtete diskutiert. Dies sei wichtig, denn eine Arbeitsmarktintegration sei zentral für eine gesamtgesellschaftliche Integration. In der Kurzfassung des Papiers wird von den »zahlreichen Chancen« (Österreichische Sozialpartner 2016: 2) der Migration gesprochen, besonders in Hinblick auf sinkende Geburtenzahlen und die Alterung der Gesellschaft und den daraus resultierenden Fachkräftemangel in Hinblick auf das Wirtschaftswachstum. Um diese Chancen zu nutzen, müsse es zu einer möglichst schnellen Einbindung der Migrant:innen in »Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitsmarkt« (ebd.) kommen.

Das Papier geht auch auf »Verunsicherungen, die durch Migrationsbewegungen« entstehen, ein. Es müsse darum gehen, »Parallelgesellschaften« zu verhindern und den »sozialen Frieden und Zusammenhalt« in der Gesellschaft zu gewährleisten (ebd.). Das Ziel der Integration von Geflüchteten wird in der Kurzfassung des Sozialpartnerpapiers folgendermaßen erläutert:

»Ziel ist die Bewältigung der Fluchtzuwanderung so, dass dies sowohl für die österreichische Bevölkerung als auch für die Flüchtlinge sozial und wirtschaftlich angemessen erfolgt und damit langfristig sowohl für die Zuwanderinnen und Zuwanderer als auch für Österreich ein gesamtwirtschaftlicher und gesellschaftlicher Nutzen generiert wird« (ebd.: 6).

Die Integration der Geflüchteten wird daher im Rahmen der Förderung der Wettbewerbsfähigkeit und dem Wirtschaftswohl Österreichs diskutiert. Dementsprechend sind auch die Forderungen auf die Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt und die Anerkennung von Qualifikationen konzentriert. So werden umfassende Sprachkurseangebote für Asylwerber:innen mit »hoher Bleibewahrscheinlichkeit« vorgeschlagen, die Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen sowie ein Arbeitsmarktzugang für Asylwerber:innen nach sechs Monaten im Rahmen des Ersatzkräfteverfahrens. Auch der Zugang zu Lehrstellen soll für Asylwerber:innen mit »hoher Bleibewahrscheinlichkeit« geöffnet werden. Leonhardt analysiert, dass in dem Sozialpartnerpapier der Arbeitsmarkt noch vor anderen Bereichen, wie Wohnen, medizinische Versorgung und Bildung, als Schlüssel für eine erfolgreiche Integration diskutiert wird (vgl. Leonhardt 2017: 22). Ein weiterer Fokus des Papiers ist die Ankerbelung der Migration hochqualifizierter Arbeitskräfte nach Österreich. Hier sollen, so das Papier, die Rot-Weiß-Rot-Karte und die europäische Blue Card weiter ausgebaut werden (vgl. Österreichische Sozialpartner 2016: 18). Eine ÖGB-Mitarbeiterin, die an der Ausarbeitung des Papiers beteiligt war, fasst den Tenor folgendermaßen zusammen:

»Und ein Schwerpunkt da drinnen ist, dass wir von Anfang an alle der Meinung waren, und das waren wir wirklich, Arbeitgeber wie Arbeitnehmer, der gleichen Meinung, dass es gelingen muss, die Menschen ganz schnell so fit zu machen, dass sie schnell auf den Arbeitsmarkt kommen können« (Interview Anna 2018).

Als die Gewerkschaften gemeinsam mit den Sozialpartnern ihre Integrationskonzepte der Regierung vorstellten, wurden diese, besonders von der ÖVP-Seite, abgelehnt. Simon, ÖGB-Vorstandsmitglied, resümiert:

»Also, da hatten wir, und zwar alle vier Sozialpartner, eine gemeinsame Position, die haben wir der Regierung mitgeteilt. Nur die Regierung damals, muss ich sagen, vor allem der Innenminister Sobotka und auch der Außenminister Kurz haben alles mit dem Argument ›Pull-Faktor‹ vom Tisch gewischt. Alles, was die Situation da bei uns verbessert hätte und menschlich gewesen wäre, wurde mit dem Argument ›Das ist ein Pull-Faktor und Motivation für noch mehr, zu uns zu kommen‹, vom Tisch gewischt und abgelehnt« (Interview Simon 2017).

Das 2018 beschlossene Grundsatzprogramm des ÖGB legt wiederum den Fokus auf Schritte, die notwendig seien, um Geflüchtete in der österreichischen

Gesellschaft willkommen zu heißen. Daher stehen Integrationspolitiken im Zentrum. Dazu heißt es: »Die österreichische Gesellschaft ist vielfältig und solidarisch« (ÖGB 2018a: 48). Hier wird das Wort Solidarität wiederum im Sinne der *Solidarität mit Geflüchteten* für deren gesellschaftliche Inklusion genutzt.<sup>8</sup> Drei Jahre nach dem Sommer der Migration scheint vor allem die Arbeitsmarktintegration ein wesentlicher Eckpfeiler zu sein, den die österreichischen Gewerkschaften als ihren Beitrag zur Unterstützung von Geflüchteten sehen. Dementsprechend positiv und praxisorientiert liest sich das Grundsatzprogramm. Es wird anerkannt, dass die Fluchtmigration nach Österreich »Verunsicherung« ausgelöst hat. Allerdings entgegnet der ÖGB, dass die gesellschaftliche und arbeitsmarktpolitische Integration »der zu uns geflüchteten Menschen« (ebd.) alternativlos und somit absolut notwendig sei. Dazu stellt der ÖGB einige Forderungen auf, um eine möglichst umfassende gesellschaftliche Inklusion der Geflüchteten zu ermöglichen. Somit kommt Asyl auch als Querschnittsthema vor und findet sich in den drei großen Themenkomplexen des Grundsatzprogramms und in den folgenden Unterkapiteln: Demokratie und Mitbestimmung, Arbeitsmarkt, Bildung, Kernelemente des Sozialstaats.

Das zeigt, dass Flucht und Migration von der Gewerkschaftsbewegung 2018 als unhinterfragte Fakten angenommen werden und somit auch die Rechte von Geflüchteten unterstützt werden. Dies wird in den konkreten Forderungen des Papiers deutlich. Die von Migrant:innen mitgebrachten Qualifikationen und Kompetenzen sollen früh festgestellt werden, um eine »adäquate« Integration in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Außerdem sollen ausreichende gebührenfreie Deutschkurse angeboten zu werden, denn »Sprache ist ein zentraler Schlüssel, um am Leben in Österreich teilhaben zu können« (ebd.). Spezifische Angebote für geflüchtete Frauen werden ebenso gefordert. Der ÖGB fordert die Öffnung der Lehrausbildung auch außerhalb von Mangelberufen für jugendliche Asylwerber:innen »mit guten Bleibechancen« (ebd.). Zusätzlich sollen alle Ausbildungsangebote geöffnet werden. Auch bezüglich des Arbeitsmarktzugangs möchte der ÖGB einen möglichst breiten

---

8 Der gesamte Absatz lautet: »Österreich und seine Bevölkerung können auf eine lange Tradition der Integration von Menschen blicken. Österreich hat in den verschiedenen Krisen der letzten Jahrzehnte erfolgreich größere Gruppen aus unterschiedlichen Herkunftsländern integriert, die heute u.a. als ArbeitnehmerInnen Teil der Wirtschaft und Gesellschaft sind. Die österreichische Gesellschaft ist vielfältig und solidarisch« (ÖGB 2018a: 48).



Zugang: »Öffnung des Arbeitsmarkts für alle AsylwerberInnen, die sich bereits sechs Monate in Österreich aufhalten, um Integration zu ermöglichen« (ebd.). Das Thema Asyl kommt auch bei dem Themenfeld »Bildung« vor. Hier wird gefordert, dass junge Asylberechtigte Zugang zur »Ausbildung bis 18« und »Ausbildungsgarantie bis 25« bekommen (ebd.: 78). Klimabedingte Flucht soll als Asylgrund anerkannt werden (vgl. ebd.: 71). Zudem lehnt der ÖGB strikt eine »Mindestsicherung light« für Asylberechtigte ab (vgl. ebd.: 103).

Außerdem findet sich in einem Initiativantrag zum Bundeskongress 2018 »Gewerkschaftsbewegung im Wandel«, gestellt von sieben Gewerkschaften<sup>9</sup>, eine gewerkschaftliche Organisierungsperspektive für Menschen mit Fluchterfahrung. Darin heißt es:

»Um die Beschäftigteninteressen in ihrer Gesamtheit angemessen zu repräsentieren, werden wir uns verstärkt mit der Vielfalt von ArbeitnehmerInnen auseinandersetzen. In den betrieblichen Strukturen wollen wir den Fokus auf eine angemessene Vertretung in den Betriebsräten entsprechend der Zusammensetzung der Belegschaften legen« (ÖGB 2018c: 3).

Diese Anerkennung einer stark heterogenen Arbeiter:innenschaft und der Notwendigkeit, auch die gewerkschaftlichen Vertretungsstrukturen daran anzupassen, ist ein essenzieller Schritt, um Menschen mit einer Fluchtgeschichte gewerkschaftlich zu organisieren. Wie die spezifischen gewerkschaftlichen Strukturen, die innerhalb der Gewerkschaften für migrantische Arbeiter:innen existieren, ebenfalls vom Sommer der Migration betroffen waren, wird im folgenden Unterkapitel ausgeführt.

#### 7.4.2.1 Bedeutung der UNDOK in Österreich

Wie schon im vorhergehenden Kapitel gezeigt wurde, gewannen Strukturen, die sich den spezifischen Bedürfnissen von Migrant:innen widmen, im Zuge und nach dem Sommer der Migration an (neuer) Bedeutung. Hier soll auf die mehrsprachige Beratung des ÖGB eingegangen werden sowie auf die Anlaufstelle für undokumentiert Arbeitende (UNDOK). Grundsätzlich muss festgehalten werden, dass Geflüchtete in den Strukturen der Österreichischen Gewerkschaften »mitgedacht« werden, es aber bislang keine eigene Kampagne

9 Antragsteller:innen: Wolfgang Katzian, Norbert Schnedl, Christian Meidlinger, Josef Muchitsch, Helmut Köstinger, Roman Hebenstreit, Rainer Wimmer im Namen der Gewerkschaften CPA-djp, GÖD, Younion, Bau-Holz, GPF, Vida, ProGe.

oder Strukturen *spezifisch* für Geflüchtete gibt. Die Ausweitung der mehrsprachigen Beratung auf die Sprache Arabisch 2017 kann als positives Beispiel hervorgehoben werden.

Laut Griesser und Sauer kam es im letzten Jahrzehnt 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 einem vermehrten Wahrnehmen von Migrant:innen als Zielgruppe. Dabei spielen die muttersprachlichen Beratungsangebote von Gewerkschaften und grenzüberschreitende Projekte eine besonders wichtige Rolle (vgl. ebd.: 63).

Der ÖGB hat seine muttersprachlichen Beratungen 2016 auf die Sprachen Bulgarisch und Rumänisch und 2017 auch auf Arabisch ausgedehnt. Zwischen 2017 und dem Bundeskongress 2018 fanden laut Bericht zum Kongress 219 Beratungen auf Arabisch statt (vgl. ÖGB 2018b). Griesser und Sauer folgend kann die muttersprachliche Beratung des ÖGB als Teil einer gewerkschaftlichen Erneuerungsstrategie und als gewerkschaftlicher Organisationsversuch von Migrant:innen gesehen werden:

»Nicht außer Acht gelassen werden darf jedoch, dass das Aufgabenprofil der ÖGB-BeraterInnen stets viel breiter angelegt war und eine Reihe anderer Aktivitäten von aufsuchender Arbeit in den Betrieben bis hin zu gewerkschaftlichen Organisierungstätigkeiten umfasste« (Griesser/Sauer 2017: 155).

Außerdem stelle die Beratung von Arbeiter:innen keine Kerntätigkeit der österreichischen Gewerkschaften dar, da diese in die Kompetenz der Arbeiterkammern fällt. Zusätzlich zu dem Serviceangebot müsse es jedoch auf der Ebene der Organisation zu Veränderungen kommen, weil

»[...] das erstrebenswerte Ziel einer vollen Inklusion von MigrantInnen nicht bloß die Zuerkennung gleicher Rechte, sondern eine Transformation der gesamten Organisation(-skultur) erfordert« (ebd.: 162).

Inwiefern dieses Angebot eine längerfristige Organisationsstrategie von Menschen mit Fluchterfahrung darstellt, ist noch offen.

Ähnlich verhält es sich mit der Anlaufstelle für undokumentiert Arbeitende (UNDOK), die 2014 gegründet wurde. Der Pressesprecher, Can Gülcü, erklärte 2018 die auch ambivalente Stellung der Anlaufstelle:

»Es gibt Verbündete im Haus, und auch, Gegner:innen würde ich nicht sagen, aber Leute, die das halt einfach nicht unbedingt als Aufgabe der Gewerkschaft sehen, was wir da machen« (Interview Can 2018).

Daher ist sich Can Gülcü auch nicht sicher, »ob man mit der österreichischen Gewerkschaft so eine [Legalisierungs-]Kampagne machen wird« (Interview Can 2018). Da Asylsuchende in Österreich von einem De-facto-Arbeitsverbot betroffen sind<sup>10</sup>, ist die UNDOK nach dem Sommer der Migration besonders bedeutend:

»Über die bestehende rechtliche Situation werden Prozesse der ›Irregularisierung‹ in Gestalt undokumentierter Arbeit staatlicherseits gefördert, da Asylsuchende ihre Existenz faktisch nicht über den formalen Arbeitsmarkt, sondern nur über das Fürsorgesystem der Grundversorgung sichern können« (Jungwirth 2016: 235).

Es gebe Arbeitgeber:innen, die die Situation von Asylsuchenden bewusst ausnutzten, so Jungwirth (ebd.: 236). Zusammenfassend stellt Jungwirth in seiner Analyse der UNDOK fest:

»Auch hier zeigt sich, dass gewerkschaftliche Strategie und Positionierung im Feld von undokumentierter Arbeit bzw. Migration umkämpft sind« (ebd.: 238).

Die verschiedenen Positionen des ÖGB zu Asyl- und Migrationspolitiken im Zuge und nach dem Sommer der Migration sowie die Ausführungen zur UNDOK sind ein Ausdruck umkämpfter interner Kräfteverhältnisse.

### 7.4.3 Das Migrations- und Arbeitsregime und die deutsche Gewerkschaftsbewegung

Die deutsche Gewerkschaftsbewegung baute im Sommer der Migration einerseits die besonders betroffenen Abteilungen für Migration und Antirassismus

10 Bis zum Juli 2021 hat der sogenannte »Bartensteinerlass« (ein Verwaltungsakt mit der Geschäftszahl 435.006/6-II/7/04, zu finden unter <https://www.asyl.at/files/112/03-bartensteinerlass.pdf>) die Möglichkeit einer Erwerbsarbeit nachzugehen für Asylsuchende massiv erschwert. Asylwerber:innen können demnach nur im Bereich der Saisonbeschäftigung, der Erntearbeit und der gemeinnützigen Arbeit einer Beschäftigung nachgehen (siehe dazu: Asylkoordination Österreich: Arbeitsmarktzugang: <https://www.asyl.at/de/themen/arbeitsmarktzugang/>).

aus und verließ sich andererseits auf die existierenden Strukturen zur Inklusion von Migrant:innen. Die Migrationsausschüsse und Personengruppen Migration in den Fachgewerkschaften sowie der gewerkschaftliche antirassistische Verein »Gelbe Hand« gewannen durch den Sommer der Migration an neuer Bedeutung. Die Fachgewerkschaften haben das Thema Migration traditionellerweise an den DGB abgegeben. Daher war besonders der Deutsche Gewerkschaftsbund bei öffentlichen Positionierungen zu Asylpolitiken nach dem Sommer der Migration präsent.

In diesem Abschnitt werden nach einer knappen Zusammenfassung der gesetzlichen asylpolitischen Veränderungen und somit des politischen und juristischen Kontexts die Positionen des DGB im und nach dem Sommer der Migration wiedergegeben. Dafür werden einzelne Positionen und repräsentative Dokumente zu Gesetzesveränderungen im asylpolitischen Bereich zwischen 2015 und 2020 diskutiert und die beschlossenen Positionen vom Bundeskongress 2018 dargestellt. Dieses Vorgehen soll, zusammen mit der vorangegangenen Darstellung der Gewerkschaften im Sommer der Migration, die Art und Weise wiedergeben, wie die Ereignisse 2015 auf die Gewerkschaftsbewegung in Deutschland gewirkt haben. Ich argumentiere, dass auch in der deutschen Gewerkschaftsbewegung ein internes Ringen um Positionierungen zu migrationspolitischen Fragen stattfand. Exemplarisch zeige ich dies anhand von Debattenbeiträgen leitender organischer Intellektueller der Gewerkschaftsbewegung in der Zeitschrift »Blätter für internationale und deutsche Politik« (vgl. Urban 2018; Hassel 2018).

In einem zweiten Schritt gehe ich auf die Strukturen zur Inklusion von Migrant:innen ein und wie diese sich seit 2015 verändert haben.

#### 7.4.4 Die Neustrukturierung des Migrationsregimes nach 2015

Die Zeit nach dem Sommer der Migration war in Deutschland von mehreren Gesetzesänderungen geprägt, die jeweils Asylrechtsverschärfungen bedeuteten. Zusammen ergeben die erlassenen Bestimmungen eine Neukonfiguration des Migrations- und somit auch des Arbeitsregimes.

Maximilian Pichl kommt zu folgendem Ergebnis:

»Die Bundesregierung unter Kanzlerin Angela Merkel [hat] zwischen 2015 und 2020 das Asyl- und Aufenthaltsrecht in dreizehn Gesetzgebungsverfahren sowie zahlreichen administrativen Veränderungen erheblich verschärft [...] Die Rechtspositionen von Asylsuchenden, Geduldeten und

selbst anerkannten Schutzberechtigten haben sich verschlechtert. Eine Renaissance des deutschen Lagersystems, rigorosere Abschiebungen und weniger Rechtsschutzmöglichkeiten sind die Folge dieser Politik« (Pichl 2021: 125).

Die Asylpakete I (Oktober 2015)<sup>11</sup> und II (März 2016)<sup>12</sup>, das Integrationsgesetz (August 2016)<sup>13</sup> sowie die weiteren Migrationsgesetzgebungen nach 2015<sup>14</sup> brachten Verschlechterungen für Geflüchtete mit sich und stellen einen Rückschritt gegenüber den progressiven Gesetzesänderungen in dem Bereich vor 2015 dar (vgl. ebd.: 128). Zwar gab es in den genannten Gesetzesänderungen einzelne Verbesserungen, wie einen erleichterten Zugang zu Sprach- und Integrationskursen und die Schaffung einer Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung für abgelehnte Asylwerber:innen, deren Abschiebung während der Ausbildung ausgesetzt ist. Allerdings, so Pichl, teilen die Gesetze Geflüchtete in Gruppen mit »guten« und »schlechten« Bleibeperspektiven ein (vgl. ebd.). Verschlechterungen betrafen die Lagerunterbringungen von Geflüchteten, die länger in Erstaufnahmeeinrichtungen untergebracht werden sollten, sowie der Ausbau von AnKER-Zentren (Zentrum für Ankunft, Entscheidung und Rückführung), die eine besonders restriktive Praxis der Unterbringung

- 11 Verordnung zum Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz vom 24. Oktober 2015: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2015 Teil I Nr. 41, ausgegeben zu Bonn am 27. Oktober 2015, [https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBI&start=//%255B@attr\\_id=%27bgbl115s1789.pdf%27%255D#\\_\\_bgbl\\_\\_%2F%2F%25B%40attr\\_id%3D%27bgbl115s1789.pdf%27%255D\\_\\_1618562949567](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&start=//%255B@attr_id=%27bgbl115s1789.pdf%27%255D#__bgbl__%2F%2F%25B%40attr_id%3D%27bgbl115s1789.pdf%27%255D__1618562949567), zuletzt gesichtet 28.3.2023.
- 12 Gesetz zur Einführung beschleunigter Asylverfahren vom 11. März 2016: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2016 Teil I Nr. 12, ausgegeben zu Bonn am 16. März 2016: [https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBI&start=//%255B@attr\\_id=%27bgbl116s0390.pdf%27%255D#\\_\\_bgbl\\_\\_%2F%2F%25B%40attr\\_id%3D%27bgbl116s0390.pdf%27%255D\\_\\_1618563477299](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&start=//%255B@attr_id=%27bgbl116s0390.pdf%27%255D#__bgbl__%2F%2F%25B%40attr_id%3D%27bgbl116s0390.pdf%27%255D__1618563477299), zuletzt gesichtet 28.3.2023.
- 13 Integrationsgesetz vom 31. Juli 2016: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2016 Teil I Nr. 39, ausgegeben zu Bonn am 5. August 2016: [https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBI&start=//%255B@attr\\_id=%2527bgbl116s1939.pdf%27%255D#\\_\\_bgbl\\_\\_%2F%2F%25B%40attr\\_id%3D%27bgbl116s1939.pdf%27%255D\\_\\_1618563684603](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&start=//%255B@attr_id=%2527bgbl116s1939.pdf%27%255D#__bgbl__%2F%2F%25B%40attr_id%3D%27bgbl116s1939.pdf%27%255D__1618563684603), zuletzt gesichtet 28.3.2023.
- 14 Für eine Übersicht der beschlossenen Gesetzgebungen im asylpolitischen Bereich in Deutschland nach dem Sommer der Migration siehe Pichl, Maximilian (2021): »Rechtskämpfe gegen die Asylrechtsverschärfungen: die juristischen Auseinandersetzungen um die deutschen Asyl- und Migrationspakete zwischen 2015 und 2020«, in: Buckel et al.: Kämpfe um Migrationspolitik seit 2015: zur Transformation des europäischen Migrationsregimes, Bielefeld: transcript Verlag, S. 154–156.

bedeuteten. Außerdem wurde mit dem Integrationsgesetz 2016 eine Wohnsitzauflage für anerkannte Flüchtlinge eingeführt (§ 12a AufenthG). Zudem hat die Bundesregierung die Möglichkeiten für Abschiebungen vergrößert, die Liste von Ländern, die als »sichere Herkunftsstaaten« gelten, erweitert und den Familiennachzug für Menschen mit einem Status als subsidiär Geschützte ausgesetzt. Laut Pichl diene das dazu,

»[...] um angesichts der großen Anzahl syrischer Schutzsuchender den legalen Einreiseweg für ihre Familien zu versperren und somit die Zahl der Flüchtlinge zu reduzieren« (ebd.: 134).

Zusammen haben die genannten Gesetzesveränderungen zu einer Rekonfiguration des Migrationsregimes in Deutschland beigetragen. Die nach dem Sommer der Migration erlassenen Bestimmungen weisen darauf hin, dass die Verknüpfung zwischen Aufenthaltsrechten und dem Zugang zu Erwerbsarbeit für Menschen mit Fluchterfahrung verstärkt wurde.

Exemplarisch wird im Detail auf das »Integrationsgesetz« 2016<sup>15</sup> eingegangen. Dabei stellt das Gesetz eine Kontinuität der aktivierenden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik der Hartz-Reformen der frühen 2000er Jahre sowie der Maßnahmen dar, die schon vor dem Sommer der Migration im Asylrecht verankert waren. Das Integrationsgesetz hat Beschränkungen des Zugangs zum Arbeitsmarkt gelockert und bedeutet somit in dieser Hinsicht einen Fortschritt, es beinhaltet jedoch auch problematische Aspekte. So wurden, wie bereits erwähnt, Wohnsitzauflagen und Sanktionsmöglichkeiten bei der Nichtaufnahme von Erwerbsarbeit eingeführt. Dabei wird die Logik des »Förderns und Forderns« von Hartz IV (vgl. dazu Duse 2018: 206ff.) fortgesetzt. Damit entstehen große Abhängigkeiten von den Arbeitgeber:innen, da diese, über eine potenzielle Verweigerung von sozialen Leistungen, auch einen faktischen Einfluss auf die zukünftigen Aufenthaltsbedingungen ihrer Beschäftigten haben (vgl. Löw 2021: 163ff.).

Die Ausbildungsduldung, ein weiteres Element des Integrationsgesetzes, bietet eine Bleibeperspektive für die Gesamtdauer der Ausbildung. Bei anschließender Beschäftigung wird ein Aufenthaltsrecht für zwei weitere Jahre erteilt. Diese Regelung hat somit die Zukunftsunsicherheit für einen Teil der

15 Integrationsgesetz: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2016 Teil I Nr. 39, ausgegeben zu Bonn am 5. August 2016, 1939: [https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBI#\\_bgbl\\_%2F%2F%5B%40attr\\_id%3D%27bgbl116s1939.pdf%27%5D\\_\\_1613728556572](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl116s1939.pdf%27%5D__1613728556572), zuletzt gesichtet 28.3.2023.

Asylsuchenden verringert. Jedoch hat dies auch dazu geführt, dass viele Menschen mit Fluchterfahrung Ausbildungsplätze angenommen haben, obwohl ihre Chancen, die Ausbildung abzuschließen – auch aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse – gering sind. In der Folge werden sie teilweise als Arbeitskräfte mit einem Gehalt unterhalb des Mindestlohns eingesetzt. Doreen Bormann und Nikolai Huke zitieren den Mitarbeiter einer Beratungsstelle in Sachsen zu dem Thema:

»Wenn man da einen Auszubildenden anstellt, der offensichtlich keine Chance hat, die Ausbildung zu schaffen, hat man trotzdem eine sehr günstige und ausbeutbare Arbeitskraft für die Ausbildungszeit« (Bormann/Huke 2018).

Das aktivierende Migrationsregime (vgl. Birke/Bluhm 2019) schafft somit neue Bedingungen und Herausforderungen für (gewerkschaftliche) Kämpfe und ist selbst auch beständig umkämpft. Die Prekarität ihres Aufenthaltes und die Einschränkungen ihrer Mobilität durch Residenzpflicht, Lagerunterbringung oder Wohnsitzauflagen begrenzen die Machtressourcen, die Geflüchteten zur Verfügung stehen:

»Entsprechend sind Geflüchtete nach unseren Recherchen in der Fleischindustrie zurzeit oft in den am wenigsten attraktiven Arbeitsverhältnissen und oft zu völlig unmenschlichen Arbeitsbedingungen mit überlangen Arbeitszeiten, physisch und psychisch belastenden Prozessen und erheblich erhöhter Unfallgefahr beschäftigt, so etwa in der Ausstellung oder in der Industriereinigung« (Birke/Bluhm 2019: 34).

#### 7.4.5 Positionierungen und Diskussionen der deutschen Gewerkschaften

Die genannten Verschärfungen im Asylrecht wurden auch vom DGB kritisiert. Das Asylpaket I wurde beispielsweise einerseits wegen des schnellen Gesetzgebungsverfahrens angegriffen und andererseits wegen der darin enthaltenen Asylrechtsverschärfungen abgelehnt. Hier zeigte sich der DGB »überzeugt, dass die mit der massiv angestiegenen Zahl an Asylsuchenden verbundenen Herausforderungen bewältig[t] [werden können] [...]« (DGB 3.2015: 2). Das Gesetzespaket fördere zudem den »Ausschluss bestimmter Gruppen« (ebd.: 3).

Im Frühjahr 2016 veröffentlichte der DGB »Leitlinien für die nachhaltige Integration von Flüchtlingen«. In dem Dokument wird deutlich, dass die

Gewerkschaft eine umfassende gesellschaftliche Integration von Geflüchteten als »Querschnittsaufgabe« sieht. Hervorgehoben werden vor allem Sprachförderung, Zugang zu Bildung und Ausbildungsangebote sowie die Anerkennung von Qualifikationen. Schon in dieser Stellungnahme werden Wohnsitzauflagen für anerkannte Flüchtlinge strikt abgelehnt (vgl. DGB Bundesvorstand 6.4.2016: 5). Interessanterweise wird in diesem Dokument des Bundesvorstandes auch die Rolle von Betriebsräten und Vertrauensleuten bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten hervorgehoben wird:

»Der DGB ist überzeugt, dass Maßnahmen zur Berufsorientierung und zur Kontaktaufnahme mit Betrieben oder Berufs- und Hochschulen für Geflüchtete in und außerhalb von Einrichtungen erforderlich sind. *Betriebsräte und gewerkschaftliche Vertrauensleute sollten dabei eine wesentliche Rolle spielen* [eigene Hervorhebung]« (ebd.: 3).

Hier wird deutlich, dass sich die Gewerkschaftsbewegung, nachdem sie integraler Teil der Willkommensbewegung war, auch für die – vor allem arbeitsmarktpolitische – Inklusion der Geflüchteten zuständig fühlte.

Die Stellungnahme zum Integrationsgesetz (vgl. DGB 6.6.2016) im Sommer 2016 und die Bewertung des DGB nach Inkrafttreten des Gesetzes (vgl. DGB 9.2.2016; DGB 21.2.2019) zeigen ebenfalls einen sehr kritischen Ton. Bemängelt wird in erster Linie die Wohnsitzauflage, die nicht »integrationspolitisch sinnvoll« (DGB 6.6.2016: 4) sei. Es wird zudem kritisiert, dass durch das Integrationsgesetz Elemente des Flüchtlingsschutzes eingeschränkt werden und dass offensichtlich »ein Konzept für eine nachhaltige Integration fehlt« (ebd.: 5). Ein umfassendes Integrationskonzept habe der DGB schon in dem zitierten Dokument »Leitlinien für die nachhaltige Integration von Flüchtlingen« vorgelegt. Positiv werden sowohl die Einführung der Ausbildungsduhlung für die gesamte Dauer der Ausbildung gesehen, »auch wenn damit die Unsicherheit für die Betriebe und Auszubildenden erhalten bleibt, als auch die Möglichkeiten im Anschluss eine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten« (ebd.: 3).

Die Kritik an der Wohnsitzauflage ist eine wesentliche solidarische Positionierung der Gewerkschaftsbewegung im Sinne von Geflüchteten. Das »Weiterziehen« – in andere Unternehmen, Branchen oder sogar Länder – war immer schon eine wichtige Machtressource migrantischer Arbeiter:innen. Simon Goeke zeigt in seiner historischen Aufarbeitung des Verhältnisses von deutscher Gewerkschaftsbewegung und Migrant:innen in den 1960er und 1970er Jahren, dass es mehrfache Kontrollversuche der Mobilität von



Migrant:innen von Seiten der Bundesrepublik gab, die allerdings allesamt regelmäßig unterlaufen wurden. So setzten sich Migrant:innen immer schon »mit Hilfe ihrer Mobilität« (Goeke 2020: 63) gegen die als unfair empfundenen Arbeitsbedingungen zur Wehr. Goeke resümiert diese wichtige Gegenmacht migrantischer Arbeiter:innen folgendermaßen:

»Diese Gegenmacht der Mobilität wurde mitunter als Kampfmittel für höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen eingesetzt und dies nicht nur unbewusst oder indirekt, sondern auch als entschieden gewähltes kollektives Druckmittel« (ebd.: 66).

Birke und Bluhm konstatieren mit ähnlichem Tenor, dass die »Exitstrategie« des Weiterziehens aktuell für EU-Migrant:innen eine wesentliche Machtressource bei Arbeitskämpfen darstellt (vgl. Bluhm/Birke 2019).

Diese Machtressource wird Geflüchteten nun durch Wohnsitzauflagen entzogen und somit stellt eine lautstarke Positionierung gegen Residenzpflichten, Lagerunterbringungen und Wohnsitzauflagen eine wesentliche solidarische Haltung von Seiten der Gewerkschaften dar.

Die Beschlüsse zum DGB-Kongress 2018 (vgl. DGB 2018) geben weiteren Einblick in den Stand der gewerkschaftlichen Diskussion über den Sommer der Migration. Dabei wird deutlich, dass es weiterhin eine Kontinuität der Forderungen im asylpolitischen Bereich gab. Das Themenfeld Migration kommt in den Beschlüssen immer als Querschnittsthema vor. So wird schon im Leitantrag des DGB-Bundesvorstandes festgestellt, dass, zusammen mit Klimawandel, Globalisierung und Digitalisierung, auch Migration Teil der »großen Umbrüche unserer Zeit« (ebd.: 5) sei. Besonders die Sprachförderung (vgl. ebd.: 136) und der Zugang zu Bildung für geflüchtete und asylsuchende Menschen (vgl. ebd.: 148) wird als essenziell für deren gesellschaftliche Integration hervorgehoben. Der DGB nimmt in den Kongressbeschlüssen auch direkt Bezug auf den Sommer der Migration. Das deutet darauf hin, dass 2015 weiterhin ein Referenzpunkt für migrationspolitische Diskussion auch innerhalb der Gewerkschaftsbewegung ist:

»Wir verschließen nicht die Augen davor, dass die Aufnahme von mehr als einer Million Geflüchteten seit dem Sommer 2015 Deutschland vor große Herausforderungen stellt und gesellschaftliche Spannungen erzeugt. So brauchen wir auf dem Wohnungsmarkt deutlich mehr staatliche Investitionen in den sozialen Wohnungsbau. Um Verdrängungseffekte auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern, müssen staatliche Politik, tarifvertrag-

liche Gestaltungsansätze und betriebliche Initiativen zur Integration von Geflüchteten eng miteinander verzahnt werden« (ebd.: 16).

Zudem spricht sich der DGB für ein europäisches »solidarisches System zur Aufnahme und Integration von Geflüchteten« (ebd.: 16) aus. Es soll ein Recht auf Familienzusammenführung geben und die Beratungen für Geflüchtete und Betriebe sollen ausgebaut werden. In den Anträgen wurden, entlang der schon in den Jahren zuvor eingenommenen Positionen, auch Residenzpflichten strikt abgelehnt und eine grundlegende Veränderung des Dublin-Systems gefordert (vgl. ebd.: 35).

In den Stellungnahmen von Gewerkschafter:innen wird deutlich, dass die Debatte innerhalb der Gewerkschaften noch lange nicht abgeschlossen ist. So schrieb Hans-Jürgen Urban, IG-Metall-Vorstandsmitglied und somit organischer Intellektueller (vgl. Kapitel 3.2.), 2018 in den »Blättern für deutsche und internationale Politik« einen Aufsatz zur migrationspolitischen Debatte mit dem Titel: »Epochenthema Migration: Die Mosaiklinke in der Zerreißprobe« (vgl. Urban 2018). Darin stellt er fest:

»Wie in einem Brennglas bündeln sich in den Debatten um Flucht, Migration und Rechtsruck die Spaltungslinien innerhalb der gesellschaftlichen wie der politischen Linken« (ebd.: 102).

Er plädiert in seinem Aufsatz für eine solidarische Debatte über eine »mosaiklinke Migrationspolitik«, die sich die Transformationsperspektive neu aneignet. Denn:

»Klassenpolitik beruht auf der Ambition, Menschen in gemeinsamer Lage und mit ähnlichen Problemen zu solidarischen Praxen zu ermächtigen« (ebd.: 112).

Dass es sich hierbei um eine Diskussion mit verschiedenen Positionen handelte, wird in einer Antwort von Anke Hassel, Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, deutlich (vgl. Hassel 2018). Sie spricht sich darin für eine stärkere Regulierung von Migration aus und argumentiert, dass »Arbeitsmigration« die Schwächung der Gewerkschaften befördere (vgl. ebd.: 34). Die »Open-Border-Politik« stärkt rechtspopulistische Tendenzen, von denen sich »die Linke nicht mehr erholen wird«. Sie spricht vor allem von einer Verdrängungskonkurrenz durch Migration, die für die Lohnabhängigen in Deutschland eine reale Tatsache darstelle. Auch sie hebt hervor, dass die Gewerkschaftsbewegung der BRD gerade in

dieser Frage gespalten sei und greift somit die durch die Debatte entstandene Polarisierung an:

»Das gilt insbesondere für die Gewerkschaften, deren Mitglieder bereits jetzt schon tief gespalten sind. Was wir brauchen, sind Foren der Diskussion und des Ausgleichs. Was wir dagegen nicht brauchen, sind unbeugsame Prinzipiendebatten« (ebd.: 36).

Die genannten Beiträge verdeutlichen, dass trotz klarer Positionierungen zu den einzelnen Gesetzesvorschlägen und Veränderungen im asyl- und migrationspolitischen Bereich der Sommer der Migration auch innerhalb der Gewerkschaften zu offenen Debatten bis hin zu Polarisierungen geführt hat.

Auch auf der strukturellen Ebene haben sich diese Spannungen niedergeschlagen. Im folgenden Unterkapitel wird exemplarisch auf den antirassistischen Verein »Gelbe Hand« eingegangen und beschrieben wie sich seine Aufgaben nach 2015 gestalteten.

#### 7.4.5.1 Antirassistische Arbeit und Unterstützung von Geflüchteten

Der Sommer der Migration führte einerseits zum Ausbau der für Migration zuständigen Strukturen – vor allem im DGB –, während andererseits bereits existierende Strukturen der 1980er Jahre für Migrant:innen wieder stärker ins Zentrum gewerkschaftlichen Handelns rückten.

Ein Beispiel dafür ist der Verein »Mach meinen Kumpel nicht an«, der seit 1986 antirassistisch in den deutschen Gewerkschaften interveniert. Angelehnt an die Kampagne von »SOS racisme« in Frankreich, »touche pas à mon pote«, gründete sich der Verein mit gewerkschaftlicher Unterstützung (Interview Giovanni 2019). Der gewerkschaftliche Verein sah seine Aufgabe im und nach dem Sommer der Migration darin, aufzuklären, Bildungsarbeit zu leisten und dem zunehmenden Rassismus auch innerhalb der Gewerkschaftsbewegung entgegenzuwirken. So erklärt es auch der damalige Vorsitzende des Vereins, Giovanni Pollice:

»Wir investieren vermehrt in Bildungsarbeit. Bildungsarbeit ist ganz wichtig, und dazu auch positive Botschaften. Zu sagen: Es gibt gute Beispiele. Wir haben Betriebe, die mit Flüchtlingen gute Erfahrungen gemacht haben« (Interview Giovanni 2019).

In Fällen vermehrter rechtspopulistischer Vertreter:innen, auch auf Betriebs-ebene, versuchte der Verein »Gelbe Hand« direkt in den Betrieben zu intervenieren. Christian, Betriebsrat bei einem Autozulieferbetrieb in Hannover, er-

zählt wie AfD-Wähler:innen und mit der AfD offen Sympathisierende bei den Betriebsratswahlen agierten:

»[Sie haben einen] Werbeflyer für sich gemacht, und gesagt: Mit uns braucht ihr keine Überstunden mehr machen [...]« (Interview Christian 2019).

Über deren WhatsApp-Gruppe hatten er und seine Kolleg:innen mitbekommen, dass rassistische Videos und Sprüche geteilt wurden.

»Wir haben das auch angezeigt beim Betriebsratsvorsitzenden, aber man kann rein rechtlich nichts machen, solange sie das nicht in der Arbeitszeit tun« (ebd.).

In diesem Betrieb konnte ein Wahlerfolg rechtspopulistischer Kandidat:innen nicht verhindert werden. Ähnliches geschah auch in anderen Unternehmen:

»Leute mit rechtem Gedankengut werden nicht auf den IG-BCE-Wahllisten zugelassen. Ja, aber der Wolf im Schafspelz – es ist trotzdem passiert. Und in anderen Gewerkschaften, zum Beispiel bei Daimler-Benz, [...] die haben's in die Betriebsräte geschafft, die Liste. Leider, aber – der Giovanni [Vorsitzender des Vereins Gelbe Hand] war bei vielen Veranstaltungen, Betriebsratssitzungen von Daimler dabei – und es konnte geschafft werden, dass sie nicht in den Gesamtbetriebsrat kommen. Aber es ist schon traurig, dass sie mittlerweile in Einzelbetriebsräten integriert sind. Die Arbeit macht's nicht leichter« (ebd.).

Daher spielte und spielt der Verein »Mach meinen Kumpel nicht an« im Zuge und vor allem nach dem Sommer der Migration eine Rolle bei der internen gewerkschaftlichen Auseinandersetzung um Rassismus. Auch innerhalb des Vereins fanden Auseinandersetzungen um unterschiedliche Ansätze anti-rassistischer Arbeit statt. In den Aussagen von Amon, einem ver.di-Gewerkschaftssekretär, wird das deutlich.

Der Verein, der aus den migrantischen Kämpfen der 1970er und 1980er Jahre entstand, ist laut Amon noch stark auf diese vergangenen migrantische Kämpfe bezogen:

»Die Frage ist natürlich auch, wo schafft man jetzt den Verein aus seiner Retro-Haftigkeit [...] rauszuholen« (Interview Amon 2017).

Die dort relevanten Personen seien »auch demnächst alle im Rentenalter« und kommen

»aus einer bestimmten Zeit [...] wo vielleicht andere Auseinandersetzungen mit anderen rechtsextremen Parteien relevant waren, [...]« (ebd.).

Daher seien die Initiativen des Vereins, so Amon, heute nicht mehr so stark anschlussfähig für eine jüngere Generation migrantischer Gewerkschafter:innen.

»[...] wie schafft man es, auch andere Akteure mal in eine Sprecherposition [zu heben], die selber von Rassismus betroffen sind [...]« (Ebd.)

Hier wird deutlich, dass bei der Ausrichtung der gewerkschaftlichen anti-rassistischen Arbeit ein Kräftezingen darum stattfand, wie, gerade im Zuge des Sommers der Migration, diese Arbeit zukünftig gestaltet werden soll und kann.

Auch in der IG Metall haben migrantische Strukturen im Zuge des Sommers der Migration an Bedeutung gewonnen. Der Bundesmigrationsausschuss der IG Metall und der Bundesmigrationskongress der IG Metall 2016 wurden genutzt, um das Thema Flucht in die Organisation zu tragen. Sina, Vorstandsmitglied der IG Metall, erläutert:

»Auf unserer Migrationskonferenz, also durch die Kanäle, die wir haben, adressieren [wir] das immer wieder; [z.B.] wenn [wir] jetzt einen Workshop zu Flucht und Fluchtursachen [veranstalten].« (Interview Sina 2018).

Die Gewerkschaften setzten bei der Organisierung von Geflüchteten stark auf Beratungsangebote und auf engagierte Betriebsrät:innen:

»[...] eine Beratung erst mal, unabhängig ob sie Mitglieder sind oder nicht, und dann auch deutlich [machen], warum das wichtig ist. [Nämlich] wegen [der] Arbeit, dass ihr auch gewerkschaftlich organisiert seid. Und der andere Weg ist einfach, wenn sie im Betrieb arbeiten, dann haben wir den Ehrgeiz [sie] zu organisieren. Aber jetzt ne spezielle Kampagne gab es nicht« (Interview Sina 2018)<sup>16</sup>.

Der DGB stockte wiederum die Abteilung Migration und Antirassismuspoltik nach dem Sommer der Migration personell auf, weil die Beratungen,

16 Die Beratungsstelle »Der Laden« wurde von der IG Metall für die Beratung von Geflüchteten eingerichtet und diente als eine Art Drehscheibe für freiwillige Helfer:innen und Geflüchtete (vgl. IG Metall 2016).

»die zu Asyl und Migration zu dem Zeitpunkt anstanden, so viel waren, dass eben die Person, die die Abteilung weitestgehend alleine gemacht hätte, (das) nicht mehr stemmen konnte« (Interview Katrin 2019).

Zusammenfassend wird klar, dass sich der Sommer der Migration auch strukturell in den Gewerkschaften niederschlug, mit internen Verhandlungen darüber, wie antirassistische und gewerkschaftliche Arbeit im Sinne von Geflüchteten gestaltet werden soll und kann.

#### 7.4.6 Diskussionen auf europäischer Ebene

Der Sommer der Migration war auch für die europäische Gewerkschaftsbewegung, repräsentiert durch den Europäischen Gewerkschaftsbund, zu spüren. Zitate aus Interviews sowie die offiziellen Positionen zeigen, dass die Ereignisse 2015 – ähnlich wie in den Beispielen Österreich und Deutschland – zu Spannung innerhalb des EGB führten.

Die europäische Organisation PICUM, die sich für die Rechte illegalisierter Migrant:innen in Europa einsetzt, arbeitet eng mit der europäischen Gewerkschaftsbewegung zusammen. Seit dem Sommer der Migration sei das gewerkschaftliche Interesse für das Thema gestiegen, so eine Mitarbeiterin von PICUM. Die Zusammenarbeit mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund habe gerade im Sommer der Migration sehr gut funktioniert. Die Herausforderung liege für PICUM darin, auch auf anderen Scales als dem europäischen agieren zu können (vgl. Interview Tanja). Denn auf europäischer Ebene habe der Sommer der Migration für NGOs wie PICUM Vorteile gebracht:

»Migration is a much more visible and active policy issue. So in that context, we had some opportunities that we did not have before. It gave us the opportunity and the visibility for the issue that weren't there before« (Interview Tanja 2018).

Der für Migrationsthemen zuständige Gewerkschaftssekretär des EGB, Dario, erzählt, dass sie intern auch auf der europäischen Ebene die Auseinandersetzungen um Positionierungen gespürt hätten. Schon während des Sommers der Migration hätten die deutschen Gewerkschaften Druck auf den EGB ausgeübt, um eine europäische Perspektive zu erarbeiten:

»Germany started putting pressure on our speakers, Europe had to find a solution« (Interview Dario 2019).

Davor waren es vor allem Gewerkschaften aus Italien und Spanien, die im Rahmen des EGB asylpolitische Fragen diskutieren wollten und sich des Themas angenommen hatten. Auch wenn sich die Debatte im Zuge des Sommers der Migration um europäische Asylpolitik drehte, ging es schon im Herbst 2015 um innereuropäische Verantwortlichkeiten und um die konkrete Bedeutung von Solidarität und Verantwortung für diejenigen, die gekommen waren. Diese Auseinandersetzung prägte die ersten Monate im Herbst 2015:

»[...] you had the first distinctions and the first different views emerging, often pushed into the trade union debate by the governments. [...] sometimes governments are influential« (Interview Dario 2019).

Vor dem Sommer der Migration konnte sich der EGB, mit starker Unterstützung der spanischen und italienischen Gewerkschaften, für eine europäische Asylpolitik einsetzen. Im Zuge des Sommers der Migration wurde diese klare Positionierung des EGB zunehmend schwieriger. Dario erzählt von den Frustrationen, die er dabei erlebte:

»[...] when the situation became really difficult in the East of Europe ... the inputs we saw from our members [...] The different opinions were ... this is very sensitive question [...] because it reminds me of my frustrations and difficulties [...]« (Interview Dario 2019).

Die asylpolitische Position des EGB war schon vor dem Sommer der Migration klar, und diese wollte Dario auch 2015 und danach noch weiter durchsetzen:

»We see human beings here, as trade unions we can only do that, once they're in [the migrants], they can be supported and eventually be integrated as soon as possible« (ebd.).

Am Beispiel der Gewerkschaften Griechenlands und der Balkanstaaten wird klar, dass es bei den Positionen gegenüber dem Sommer der Migration um verschiedene Interessen ging:

»[...] the Greeks were in a full economic crisis and they were looking for money [...] But they had very efficient activities for the unions with other civil society organisations. They went into the camps and gave support, they were very active but politically less present. The Balkans however, were very strong in saying that they could only be transit countries. They agreed with their governments that they would not register [the refugees].

So, for us [this] was really difficult, because this attitude was leading to mistrust« (ebd.).

Oft vertraten die nationalen Gewerkschaftsbünde im Zuge des Sommers der Migration die Positionen ihrer Regierungen auf dem europäischen Scale. So auch die deutschen Gewerkschaften:

»The German unions, frankly speaking, they were more confident concerning the capacity of the member states and they consequently followed Merkel« (ebd.).

So verhielt es sich auch mit einigen Gewerkschaften Ungarns beispielsweise:

»What I found more disturbing [was that] some organisations, Hungary is very easy to be quoted, started making differences among migrants. If they were Ukrainians →yes; if there were Syrians →we don't want people coming here to steal our jobs. [...] the migrants without the real passports, they will steal our jobs« (ebd.).

In der Wahrnehmung des EGBs führte der Sommer der Migration dazu, dass es *schwieriger* war auf dem europäischen Scale über Migrations- und Asylpolitiken zu reden. Während der EGB in den Jahren vor 2015 sehr aktiv in diesem Themenfeld war, wurde er nach 2015 von vielen verschiedenen Interessen blockiert. Es existierten plötzlich viele Tabus:

»There was a moment when we stopped presenting documents on asylum issues ... and I can tell you, it was after Germany opened the borders and a million people arrived. We have not been able to have a really frank, open discussion since. We have not discussed if Germany and Sweden did well or not [in 2015].« (ebd.).

Zwar gibt es weiterhin ein Netzwerk motivierter Einzelpersonen in den Gewerkschaften, die gemeinsam zu dem Themenfeld Flucht und Migration arbeiten, dies ist jedoch stark an Einzelpersonen gebunden:

»I mean me and all the other colleagues working on migration in different countries, we continue to work together. In fact, we have exchanged practices, we have created projects, mobilized resources to try to support [each other], but it was more the initiative of individual people that are strongly motivated« (ebd.).



Aufgrund der Spannungen innerhalb der europäischen Gewerkschaftsbewegung waren die Positionen des EGB dementsprechend ein Kompromiss:

»[...] we did not have the political support from all our members, [we therefore had] very moderate and diluted positions [on] 2015: This was a moment, where we lost a bit the ... we lost a bit the direction [...] we are obviously torn« (ebd.).

Als Konsequenz engagierte sich auch der EGB zunehmend weniger im Feld von Flucht und Asyl:

»[...] at a certain moment we stopped discussing this. This is what I mean when I say ›the taboo«. And it was one of my strongest regrets« (ebd.).

Die Positionen des EGB zum Sommer der Migration spiegeln die beschriebenen Auseinandersetzungen bis zu einem gewissen Grad wider. Sie gingen nicht über allgemeine Forderungen nach einer europäischen Asylpolitik, mit humanitären Lösungen, nach (grundsätzlicher) Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten sowie über eine Zurückweisung von Rassismus hinaus. Das wurde in einer Resolution, die während des Kongresses am 30. September 2015 (vgl. ETUC 30.9.2015) beschlossen wurde, deutlich. Darin wird eine »proaktive europäische Asylpolitik« gefordert. Die »mittelfristige Strategie des EGB zu Migration, Asyl und Integration« (vgl. ETUC 8.-9.6.2016), beschlossen im Juni 2016, geht in eine ähnlich offene Richtung. Es wurde, wiederum, eine europäische Asylpolitik gefordert, Rassismus aufs Strengste zurückgewiesen und die Integration in die jeweiligen Arbeitsmärkte forciert:

»Der EGB wird sich weiterhin für Migrations- und Asylpolitik auf der Grundlage von Fakten und Nachweisen einsetzen und seine Botschaft auf dem Respekt vor Rechten, Gleichheit und Möglichkeiten für alle begründen« (ebd.: 6).

In den darauffolgenden Positionen wird klar, dass rechtspopulistische Meinungen auch für gewerkschaftliches Handeln bei Migrationspolitiken zunehmend relevant wurden. So heißt es in einem Statement 2018:

»Migrants and native workers are played against each other by xenophobic propaganda, and also by corporate interests to exploit migrants as cheap labour. The far-right narrative, which transforms migrants into the enemies of workers, can be opposed only with a comprehensive strategy based on investment in sustainable growth, quality job creation and social inclusion.

We act for all workers, native and migrants, so everyone can enjoy a quality job, a decent wage, fair working conditions and universal social protection. This is about an integration policy based on equal-treatment« (ETUC 25.-26.6.2018: 2)

Das beim Kongress 2019 beschlossene Aktionsprogramm (vgl. ETUC 21.-24.5.2019) behandelt Migration und Asyl als eigenen Punkt und bündelt die Themen in eine globale Perspektive ein.

Trotz der Spannungen, die im Zuge des Sommers der Migration innerhalb der europäischen Gewerkschaftsbewegung entstanden, forcierte der EGB im Rahmen von »UnionMigrantNet«<sup>17</sup>, einem europäischen gewerkschaftlichen Netzwerk zur Unterstützung von Migrant:innen, Aktivitäten zu Flucht und Asyl und organisierte eine Veranstaltungsreihe zu »Best-Practice-Modellen« zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Die »LABOUR-INT«-Projekte I und II<sup>18</sup> waren ein sozialpartnerschaftlicher Zusammenschluss, der Pilotprojekte der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten begleitete und dokumentierte. Die Initiativen in Italien, Deutschland und Belgien und im zweiten Projekt auch in Österreich, Griechenland und nochmals in Italien wurden bei den Treffen diskutiert und daraus »Best-Practice«-Schlüsse gezogen. Es wird deutlich, dass sich die Gewerkschaften mit diesen Initiativen auf die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten konzentrierten.<sup>19</sup> Die enge Fokussierung auf Arbeitsmarktintegrationsprojekte und die geringe Teilnahme nationaler Gewerkschaftsbünde deuten darauf hin, dass sich zwar ein Konsens zu dieser engen Rolle von Gewerkschaften finden ließ. Gleichzeitig bedeuten sie allerdings auch, dass sich eine weitergehend aktive Rolle der europäischen Gewerkschaftsbewegung nicht durchsetzen ließ.

17 Siehe <https://www.unionmigrantnet.eu/>, zuletzt gesichtet 28.3.2023.

18 Siehe <https://www.labour-int.eu/>, zuletzt gesichtet 28.3.2023.

19 2021 gab es einige Initiativen der europäischen Gewerkschaftsbewegung in der die Anliegen Geflüchteter und undokumentierter Menschen zusammengedacht wurden und die Rolle der Gewerkschaften reflektiert wurde. Siehe dazu die Veranstaltung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts »Evaluation of trade union strategies to organise migrant workers in Europe«, die am 19. Januar 2021 stattfand: <https://www.etui.org/events/trade-union-strategies-organise-migrant-workers-europe>, zuletzt gesichtet 28.3.2023. Außerdem existiert eine umfassende Publikation des Europäischen Gewerkschaftsinstituts zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten nach dem Sommer der Migration: Galgóczi, Béla (Hg.) (2021): *Betwixt and between: integrating refugees into the EU labour market*, ETUI.

## 7.5 Zwischenfazit: Das Ringen um gewerkschaftliche Positionen

Das Ringen um Positionen zu Flucht und Asyl nach dem Sommer der Migration innerhalb der Gewerkschaften ist in mehrfacher Hinsicht bedeutsam. Einerseits hat die Frage des Scales an Bedeutung gewonnen – schließlich sind Migrationspolitiken so offensichtlich transnational wie kaum ein anderer Politikbereich. Denn Migration an sich beinhaltet das Überschreiten nationaler Grenzen. Umso erstaunlicher ist, dass der Sommer der Migration im Europäischen Gewerkschaftsbund zu einer Desartikulation in Bezug auf asylpolitische Themen geführt hat. Und das, obwohl, wie die Beispiele des DGB und des ÖGB gezeigt haben, es auf nationalstaatlicher Ebene sehr wohl, zumindest anfänglich, zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit dem Thema kam. Es wurde deutlich, dass es sich dabei um ein internes Ringen um Positionen handelte. Bei der Betrachtung der Geschichten des ÖGB, des DGB und des EGB wird deutlich, dass die verschiedenen Scales, auf denen Asylpolitik von Seiten der Gewerkschaften (mit-)betrieben wurde, Ausdruck von Kräfteverhältnissen sind. Auch wenn die lokale, nationale und europäische Ebene miteinander verwoben und nicht voneinander zu trennen sind, wird im Zuge des Sommers der Migration die Nationalisierung gesellschaftlicher Auseinandersetzungen, wie sie in die europäische Integration eingeschrieben ist, sichtbar. Das interne Kräftefringen in den Gewerkschaftsbewegungen Deutschlands und Österreichs war zwar ähnlich, wurde aber nicht transnational, sondern national geführt. Der Europäische Gewerkschaftsbund wurde bei dem Thema stärker immobilisiert, weil die europäischen Gewerkschaften in den Logiken des nationalen Wettbewerbskorporatismus die Interessen »ihrer« nationalen Regierungen stützten und die sozialen Auseinandersetzungen um Flucht und Asyl nationalisiert wurden.

Zudem geht es bei der Positionierung zu Flucht und Asyl im und nach dem Sommer der Migration um die gesellschaftliche Inklusion und Exklusion von Geflüchteten und die Rolle der Gewerkschaften darin. Die offiziellen Positionen, die von den Gewerkschaften eingenommen wurden, deuten in eine solidarische und inkludierende Richtung sowie eine Zuständigkeit der Gewerkschaften für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und auch für deren Betreuung in den Betrieben. Auch der Kampf gegen Rassismus ist eine wichtige Haltung im Sinne von Menschen mit Fluchterfahrungen. Die internen Debatten zeugen allerdings davon, dass die Bedeutung einer solidarischen Haltung zu und mit Geflüchteten umkämpft war und weiterhin ist. Dafür steht beispielhaft das interne Ringen um die Bedeutungszuschreibung des Wortes

»Solidarität« in Bezug auf Geflüchtete in den Positionen der österreichischen Gewerkschaften.

## 7.6 Gewerkschaftliche Erklärungsmuster für den Sommer der Migration

Die von mir interviewten organischen Intellektuellen der Gewerkschaftsbewegung nehmen eine besondere Position in der Ausarbeitung und Verbreitung von Deutungsansprüchen ein. Zusätzlich vermitteln organische Intellektuelle der Gewerkschaftsbewegungen das Verhältnis unterschiedlicher Elemente der Arbeiter:innenklasse zueinander. Dabei ist zu bedenken, dass Gewerkschafter:innen als organische Intellektuelle auch gesellschaftlichen Macht- und Hegemonieverhältnissen unterliegen und daher anderswo produzierte und hegemoniale Sinneseinheiten in die Diskurse von Gewerkschafter:innen einfließen. Denn auch innerhalb der Gruppe der Intellektuellen finden Kämpfe um Hegemonie statt, und daher sind auch über- und untergeordnete Diskurse präsent. Bei der folgenden empirischen Darstellung wird daher klar, dass sich die organischen Intellektuellen der organisierten Arbeiter:innen auch in dem hegemonialen Diskurs über den Sommer der Migration bewegen, diesen teilweise mitproduzieren, aber trotzdem auch gegenhegemoniale Deutungsmuster reproduzieren. Diese Widersprüchlichkeit gilt es im folgenden Abschnitt darzustellen.

Die Interviews zielten auch darauf, die Artikulationen dieser Intellektuellen in Bezug auf den Sommer der Migration und die dadurch ausgelösten politischen Prozesse zu rekonstruieren. Bei der Analyse der Interviews identifiziere ich drei verschiedene Themenbereiche, denen ich Positionen und Diskurse der Interviews zuordne. Alle drei kommen in einer ähnlichen Häufigkeit in meinen Interviews vor.

Die drei Themenbereiche entsprechen Themenfeldern, die auch in der gesellschaftlichen Debatte rund um den Sommer der Migration prominent waren: (1) Integrationspolitiken/-vorstellungen, (2) Herausforderungen, die durch den Sommer der Migration entstanden sind und (3) der Erfolg rechtspopulistischer Kräfte sowie gewerkschaftliche Strategien dagegen. Es ist somit besonders interessant, wie die organischen Intellektuellen als intermediäre Kräfte die im gesellschaftlichen Alltagsverstand verankerten Artikulationen verändern, wiedergeben und interpretieren. Die drei Themenbereiche finden sich gleichermaßen auf allen Scales wieder – auf dem lokalen, nationalen und

europäischen – und werden daher im Folgenden gemeinsam präsentiert und analysiert.

### 7.6.1 Integrationspolitiken und -vorstellungen

In den Interviews wurden Vorstellungen zur Integration von Geflüchteten oft ähnlich geäußert. Dabei spielte bei den Gewerkschafter:innen die Integration in den Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle. Zusätzlich wurden auch die Sprachförderung sowie die Anpassung an kulturelle Gepflogenheiten als Eckpfeiler einer gelungenen Integrationspolitik genannt. Hierbei zu helfen sahen die Interviewpartner:innen als Hauptaufgabe der Gewerkschaften. Denn in den aktuellen »Arbeitsgesellschaften« sei nun mal die Erwerbsarbeit zentral (Interview Arnold 2018). Ein möglichst früher Zugang zum Arbeitsmarkt und begleitende Sprachförderungen wurden begrüßt, wie Katrin, DGB-Mitarbeiterin, schildert:

»Das haben wir durchaus begrüßt, dass es einen frühen Zugang zu Beschäftigung [gibt denn das] bedeutet auch einen frühen Zugang zu Integrationskanälen. Uns war eben genau das wichtig, dass dieser Zugang zu Beschäftigung auch mit Integrationsmaßnahmen, Sprachkursen, begleitet wird, dass die Leute relativ schnell ihre Anerkennung durchführen können, dass die Instrumente und Institutionen da sind« (Interview Katrin 2019).

Ähnliches erzählt Sina, Vorstandsmitglied der IG Metall:

»Wir haben zum Beispiel angeschoben bei der BA [Bundesagentur für Arbeit], dass es ein Integrationsjahr gibt, sozusagen Instrumente, die die Integration in den Beruf erleichtern« (Interview Sina 2018).

Auch Amon, ver.di-Gewerkschaftssekretär, erinnert sich an den Fokus auf die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten:

»Relativ früh auch eigentlich in der Bundesagentur für Arbeit, wo ver.di eben auch mit dem Prinzip der Selbstverwaltung mit im Vorstand ist, gab es verschiedene Projekte der Arbeitsmarktintegration« (Interview Amon 2017).

Anna, ÖGB-Mitarbeiterin, vertritt die Position, dass es essenziell ist, Menschen mit Fluchterfahrung einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen:

»Also offiziell war das ganz klar, sie müssen schnell in Arbeit gebracht werden, um ihnen Selbstwert zu geben, um ihnen ein eigenständiges Leben zu ermöglichen. Das ist das Wichtigste« (Interview Anna 2018).

Sie reflektiert diesen Zugang folgendermaßen weiter:

»Also eigentlich war bei uns relativ rasch klar, die Leute müssen eine Arbeit haben, damit sie sich ihr Leben finanzieren können, weil ohne Arbeit wird [das nix] werden. Die Leute sind jetzt einmal da und dadurch muss man mit ihnen auch etwas machen, was Sinnvolles, und ihnen auch irgendeine Perspektive geben. Wenn man ihnen keine Arbeitsmöglichkeit gibt, kann man auch nicht von ihnen verlangen, dass sie selbständig auf ihren eigenen Beinen stehen« (ebd.).

Gleichzeitig betonen Gewerkschafter:innen, dass es zusätzlich zur Arbeitsmarktintegration auch eine Integration in »gute« Jobs benötigt und dieser Prozess geregelt und ohne Konkurrenz zu denen stattfinden soll, die sich schon in Lohnarbeitsverhältnissen befinden. Als Gewerkschafter:innen haben sie darauf geachtet:

»Da auch drauf schauen, dass es da zu keinem Effekt kommt, dass ›gscheite‹, unter Führungszeichen, gut bezahlte Jobs oder normal bezahlte Arbeitsplätze einfach verdrängt werden. Das war halt schon eine Challenge [...]« (ebd.).

Simon, ÖGB-Vorstandsmitglied, formuliert einen ähnlichen Punkt nochmal pointierter:

»Die Asylwerber, die quasi noch warten, oder subsidiär Schutzberechtigte, die sollen einen klar definierten Zugang zum Arbeitsmarkt bekommen, und zwar nach Regeln und Modellen die wir schon lange kennen, also Mangelberufe und dergleichen, dort, wo sie keinen Arbeitsplatz für andere gefährden und wegnehmen, dort sollen sie bequemst Zugang kriegen [...]« (Interview Simon 2018).

Gewerkschaften setzen sich dafür ein, dass die Arbeitsmarktintegration reguliert stattfindet. Das sei auch wichtig, um »Rechtstendenzen in der Gesellschaft« zu schwächen, meint Arnold, IG-Metall-Vorstandsmitglied. Er bekräftigt, dass

»die Menschen dann erstmals in die Betriebe reinkommen können. Und zwar, das ist ein wahnsinniges Thema, zu regulierten Bedingungen. Weil

das kann man aus allen drei Wellen der Migration lernen: Die Aufnahmebereitschaft, oder andersrum gesagt, das Risiko, dass diese Migrationswellen Rechtsentwicklungen in den Gesellschaften hervorrufen oder nicht, hängt in nicht unerheblichem Ausmaß davon ab, ob die Zuwanderung in einen regulierten oder in einen deregulierten Arbeitsmarkt stattfindet. Die Dumpingkonkurrenz, die einfach da ist, und die dann eben auch zu mitunter eben nicht progressiven, sondern auch reaktionären Abwehrmechanismen führt, ist ein ganz wesentlicher Punkt. Wenn die Integration in einen einigermaßen regulierten Arbeitsmarkt stattfindet, ist die Gefahr deutlich geringer« (Interview Arnold 2018).

David, ÖGB-Mitarbeiter, betont auch die Zentralität des Zugangs zum Arbeitsmarkt und drückt das folgendermaßen aus:

»[Es braucht] die Möglichkeit eines Einstiegs in den Arbeitsmarkt, oder in Tätigkeiten, Berufsbranchen, wo man eh auch weiß, dass keine Österreicherinnen oder Österreicher – Stichwort Erntehelfer und andere Tätigkeiten – arbeiten möchten; auf der zweiten Seite muss man sich auch langfristig anschauen, was haben die Menschen überhaupt gelernt. Ich hab Ärzte kennengelernt, ich hab Lehrer kennengelernt, Musiker kennengelernt, die auf der Flucht waren. Wie kann man es also schaffen, dass sie in ihren erlernten Berufen weiterkommen« (Interview David 2018).

Als ein weiterer essenzieller Eckpunkt für Integrationspolitik wird die Sprachförderung genannt. Anna, ÖGB-Mitarbeiterin, meint in diesem Sinne:

»Wir wissen aus der Vergangenheit, dass das nicht gut war, das ›Ausländer‹, unter Anführungszeichen, seit zwanzig Jahren da sind, die Staatsbürgerschaft haben und kein Wort Deutsch können. Das ist ein No-Go. Das geht nicht. Weil es ist ja auch für die Leute nicht lustig« (Interview Anna 2018).

Es soll, vor allem durch Sprachförderung, die Entstehung von »geschlossenen Communitys« verhindert werden:

»Also ich glaube, das Allerwichtigste ist, den Menschen eine Basis für ein selbstbestimmtes Leben zu geben, sprich eine Arbeit, eine Wohnung und ein soziales Umfeld. Um zu vermeiden [...], dass es zu Ghettobildungen kommt, und einer eigenen in sich geschlossenen Community. Ja, ich muss Deutsch können. Punkt. Brauchen wir nicht lange diskutieren« (ebd.).

Janek, IG-BCE-Betriebsrat, erklärt die Voraussetzungen für Integrationspolitiken folgendermaßen:

»Deutschland war immer ein Einwanderungsland und deshalb stehen wir dort, wo wir stehen. Es muss klare Regeln geben, aber die gelten für uns alle« (Interview Janek 2018).

Ähnlich sieht das David, ÖGB-Mitarbeiter:

»Das ist meine persönliche Meinung: Man muss den Zuzug regeln, ja, aber jene, die im Land sind, die muss man integrieren. Und integrieren tut man sie nicht mit einem Kopftuchverbot, [...] natürlich muss Integration von beiden Seiten passieren, und da sehe ich das größte Problem. Dass man Parallelgesellschaften und dass man diese Ghettobildungen oder diese Gruppenbildungen jetzt noch verstärkt [...]« (Interview David 2018).

Eine weitere Art und Weise, die Integration von Menschen mit Fluchterfahrung zu beschreiben, war anhand der Anpassung an kulturelle Gepflogenheiten, wie Lucas, vida-Betriebsrat, in seiner Heimatstadt folgendermaßen beschreibt:

»Das heißt, auch bei uns ist ihnen mitgeteilt worden, ob Kind, Frau oder Mann, die gehören alle begrüßt, die sind bei uns gleich viel wert; man wirft nichts auf den Boden, sondern tut es in den Mistkübel; also man hat mit denen wirklich alles durchgespielt, man hat sie integriert« (Interview Lucas 2018).

Bei ihm in der Kleinstadt hat die Integration vor allem auch funktioniert, weil die Geflüchteten »hilfsbereit« waren:

»Meine Schwiegermutter wohnt ja da gleich in unmittelbarer Nähe, wenn die mit ihren 70 Jahren und der Schwiegervater mit seinen 80 Jahren das Holz reinräumen und die [Geflüchteten] sehen das, die kommen gleich zu zweit, zu dritt runter. Sie helfen ihnen gleich, die acht oder zehn Kubikmeter Holz einräumen, verlangen nichts, weil sie uns allen miteinander wirklich dankbar sind. Verlangen nichts, aber ein Schmalz kriegen sie immer, ist ja keine Frage« (Interview Lucas 2018).

Ähnliches berichtet auch Janek, IG-BCE-Betriebsrat:

»[...] am Anfang hat einer unserer Kollegen unsere Frauen nicht begrüßt. Da bin ich hin und habe gesagt – Ali, bei uns grüßt man die Frauen auch. Okay,



und beim nächsten Mal hat er dann sofort die Frauen begrüßt. Und dann im Winter hat er die Hand mit Handschuh gegeben und ich habe gesagt – Ali, zieh die Handschuhe aus zur Begrüßung. Ah, alles klar – und sofort hat er die Handschuhe ausgezogen und wurde von allen gut aufgenommen. Er hat sich versucht zu integrieren, und wir haben auch von ihm viel gelernt« (Interview Janek 2018).

Auch David, ÖGB-Angestellter, findet das wichtig:

»[Es müssen] aber auch Informationen über Österreich, über unser Leben weitergegeben werden. Um auch das Land näher kennenzulernen und auf was man in Österreich Wert legt. Ein Thema, was zum Beispiel immer aufgeköcht ist [...], ist das Thema Umweltschutz und Sauberkeit. Weil hier viele einfach das Plastiksackerl, den Becher einfach auf den Boden geschmissen haben« (Interview David 2018).

Die Interviewzitate zeigen, dass sich die kleinen organischen Intellektuellen der Gewerkschaftsbewegung bei Integrationspolitiken diskursiv in Spannungsfeldern bewegen. Die Arbeitsmarktintegration wird zweifellos in den Vordergrund gerückt, und es wird im Sinne einer solidarischen Inklusion von Geflüchteten argumentiert. Zusätzlich werden allerdings auch Narrative über notwendige Integrationsschritte oder über »erfolgreiche« Integrationschritte reproduziert, die einen paternalistischen Zugang zu Geflüchteten widerspiegeln.

## 7.6.2 Herausforderungen, die mit Migration assoziiert werden

Unter den Interviewten herrscht Einigkeit darüber, dass durch den Sommer der Migration Herausforderungen entstanden sind; Herausforderungen, die von rechtspopulistischen Kräften genutzt wurden, um Angst und Hass zu schüren, sowie Herausforderungen, die aus einem neuen Leben miteinander entstehen. Das meint auch Simon, Vorstandsmitglied des ÖGB:

»Es gelingt immer besser, Ängste zu schüren, als positive Effekte zu kommunizieren und dafür Akzeptanz zu bekommen. Und für die, die politisches Kapital aus »Ängste schüren« generieren, war das natürlich eine, leider, Optimalsituation« (Interview Simon 2018).

Die 2015 veröffentlichte »ÖGB-Position zur Flüchtlingskrise« geht ebenfalls in diese Richtung:

»Der ÖGB versteht, dass sich Menschen angesichts der Situation Sorgen machen und Angst haben, und diese Ängste nehmen wir ernst. Die österreichische Bevölkerung erwartet sich zu Recht von der Politik klare Antworten auf die vielen offenen Fragen und Probleme im Zusammenhang mit der Flüchtlingsbewegung. Wir verwehren uns aber dagegen, dass Ängste geschürt werden, um die Gesellschaft zu polarisieren. Der ÖGB steht für Menschlichkeit verbunden mit einer nachhaltigen politischen Strategie, welche die ArbeitnehmerInnen nicht auseinanderdividiert. Wichtig ist ein gegenseitiges Aufeinander-Zugehen: Wir müssen gute Integrationsmöglichkeiten schaffen. Gleichzeitig müssen österreichische Rechte und Gesetze von allen eingehalten werden« (ÖGB 29.10.2015).

Die Gewerkschafter:innen, mit denen ich gesprochen habe, berichten von Kolleg:innen, auch in den Betrieben, die nach dem Sommer der Migration problematische Positionen vertraten. Lucas, *vida*-Betriebsrat, erinnert sich:

»Bei den Streitgesprächen, die ich geführt habe, würde ich das so sagen. Und auch »sie wollen sich nicht integrieren, sie lernen unsere Sprache nicht, sie wollen ja gar nicht arbeiten« [...]« (Interview Lucas 2018).

Andere berichten davon, dass grundsätzlich Spannungen aufgrund von Migrationsbewegungen entstehen:

»Aber die Frage: Naja, wie geht's dir eigentlich, wenn in deinem privaten Haus jemand kommt, der die Tür aufmacht, dich wegschiebt und sagt: »Jetzt bin ich da, und jetzt ziehe ich durch, durch dein Haus«, und was würdest du, in deiner Wohnung, in deinem Haus dann tun? Also das war schon, sage ich einmal, jetzt eine Diskussion« (Interview Simon 2018).

Oft, so berichten es die Interviewpartner:innen, wurden bei dem Thema der Fluchtmigration plötzlich Geschlechterverhältnisse thematisiert, wie Lucas, *vida*-Betriebsrat, berichtet:

»Das Frauenbild, plötzlich, ist ganz wichtig, was sonst überhaupt kein Thema ist. Aber dann plötzlich heißt es »die behandeln die Frauen so schlecht« (Interview Lucas 2018).

Auch David, ÖGB-Mitarbeiter, erinnert sich daran:

»Natürlich gab es auch die Ängste, weil wenn man im direkten Umfeld wohnt, und da sind sehr viele junge Burschen und Männer, wo man nicht weiß... Sie haben keine Eltern mit und [sind] komplett alleine da, natürlich

macht man sich Gedanken. Ich hab eine Tochter mit, da[mals] zumindest vierzehn, fünfzehn, lasse ich die jetzt am Abend, wenn es dunkel ist, alleine zum Bahnhof gehen?» (Interview David 2018).

Ähnliches erzählt auch Simon, ÖGB-Vorstandsmitglied:

»Da kommen Leute, wir sind bereit, denen zu helfen, so denken viele, und als Dankeschön dafür werden unsere Frauen belästigt und vergewaltigt, ...« (Interview Simon 2018).

Auch Sophie, vda-Betriebsrätin, resümiert:

»Aber der ganze Diskurs ging ja dann eher überhaupt so in die Richtung, dass man quasi die Verbrecher ins Land geholt hat, und die Vergewaltiger dann sowieso mit [...]« (Interview Sophie 2018).

Das Thema Sicherheit ist ein weiterer Aspekt, den die Interviewten von ihren Kolleg:innen zu hören bekamen. Ludwig, IG-BCE-Mitarbeiter:

»Und ein ganz riesiges Thema ist das Thema Sicherheit. Das würde ich jetzt zurzeit als das schwerwiegendste und schwierigste Thema eben auch empfinden [...]«

und weiter:

»[...] Wir sind eine eher männlich orientierte Organisation, und ich kann jeden Familienvater verstehen, der Angst hat [...] seine Kinder, seine Tochter irgendwo zur Disko oder Ähnliches zu schicken« (Interview Ludwig 2018).

Auch David, ÖGB-Mitarbeiter, beschreibt das Sicherheitsthema als polarisierend:

»Das Sicherheitsthema, oder das Sicherheitsgefühl, und das Gefühl ›das wird alles zu viel« (Interview David 2018).

Sophie, vda-Betriebsrätin, meint:

»Über diese Terrorismusschiene, die dann strapaziert wurde, kam dann auch: ›die Bahnhofsklatscher haben ja die ärgsten Leute eingelassen« (Interview Sophie 2018).

Ähnlich berichtet das Ludwig, IG-BCE-Mitarbeiter, von seinen Mitgliedern:

»[...] dass in bestimmten Stadtteilen, und da gibt es auch ein paar in Nordrhein-Westfalen oder Dortmund, Duisburg, ich weiß nicht was, Gelsenkir-

chen – selbst in Gelsenkirchen, nehmen wir das als Beispiel. Da finden Parallelgesellschaften immer mehr statt. Und dann bilden sich in bestimmten Stadtteilen Cluster von Rumänen beispielsweise, oder Polen, oder Russen, oder ich weiß nicht was. Und das führt mit den übrigen Menschen, die dort leben, echt zu großen Problemen. Und dann marodieren auf einmal Rumänen, ist gerade ein aktueller Fall, der mir berichtet wurde, wirklich gewalttätig durch die Straßen, weil sie auch das Rechtssystem von Deutschland nicht mehr akzeptieren« (Interview Ludwig 2018).

Schlussendlich thematisierten die interviewten Gewerkschafter:innen auch die Ängste der Kolleg:innen vor einer möglichen Lohnkonkurrenz, einer Infragestellung des Wohlfahrtsstaates und grundsätzlich schlechteren Arbeitsbedingungen für alle aufgrund des Sommers der Migration. Amon, ver.di-Mitarbeiter, sagt dazu:

»Was ich schon mitbekommen hab, ist, dass Leute halt schon sehr, sehr skeptisch sind, was das Thema angeht, weil sie Zweifel haben, dass das im Zweifelsfall die Probleme in ihrem Betrieb noch weiter verschärft, dass Leute auch als Praktikanten reingeholt werden« (Interview Amon 2017).

Ähnlich wie im vorherigen Unterkapitel wurde bei den Aussagen zu Herausforderungen, die mit Migration in Verbindung gebracht werden, deutlich, dass sich die interviewten kleinen organischen Intellektuellen in diskursiven Spannungsfeldern bewegen. Es wird stark kritisiert, dass Migration als sicherheitspolitische Fragestellung (vgl. Carstensen et al. 2018: 238) verhandelt wird. Zusätzlich wird den »Ängsten«, die durch die Fluchtmigrationsbewegungen in der Gesellschaft und somit auch in den Gewerkschaftsbewegungen entstanden sind, ein gewisses Verständnis entgegengebracht.

### 7.6.3 Erstarken rechtspopulistischer Kräfte

Das Erstarken rechtspopulistischer Kräfte nach dem Sommer der Migration wird von den Intellektuellen der Gewerkschaftsbewegung ebenso entlang der beschriebenen Herausforderungen, die einige Mitglieder artikulieren, erklärt. Auch die wahrgenommenen gewerkschaftlichen Aufgaben im Kampf gegen das Erstarken dieser Kräfte sind eng an die Erklärungsmuster für den Erfolg rechter Kräfte geknüpft.

Dabei ist jedoch zu bedenken, dass es wesentliche Unterschiede zwischen den gewerkschaftlichen Erfahrungen mit Rechtspopulismus in Österreich

und Deutschland gibt. In Österreich kann die Gewerkschaftsbewegung auf langjährige Erfahrungen mit rechtspopulistischen Diskursen und Initiativen zurückblicken. Die Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ) war in den letzten zwanzig Jahren an zwei Regierungskoalitionen beteiligt (2000–2005 und 2017–2019), bis die jüngste Koalition durch den sogenannten Ibiza-Skandal<sup>20</sup> 2019 zerbrach. Bei den Nationalratswahlen im September 2019 erreichte die FPÖ trotzdem 16,2 Prozent der Stimmen und stellt daher weiterhin einen bedeutenden Faktor in der österreichischen Politik dar. Seit Jahren kann die FPÖ gerade bei Arbeiter:innen hohe Wahlerfolge erzielen.<sup>21</sup> Daher konstatieren Hans-Jürgen Bieling und Sylvia Maria Erben (2020) ein »insgesamt sehr hohes Problembewusstsein innerhalb der Gewerkschaften« (Erben/Bieling 2020: 44) bezüglich Rechtspopulismus.

In Deutschland ist die Diskussion um rechtspopulistische Diskurse seit den Wahlerfolgen der AfD in der Gewerkschaftsbewegung neu aufgeflammt. Eine von der Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegebene Studie zu europäischen gewerkschaftlichen Strategien gegen Rechtspopulismus und möglichen Schlüssen für die deutschen Gewerkschaften (vgl. Erben/Bieling 2020) zeugt von einem zunehmenden Interesse für eine kohärente und längerfristige Strategie im Kampf gegen den Rechtspopulismus.

Meine Interviewpartner:innen erzählen von ähnlichen Arten und Weisen, wie rechtspopulistische Kräfte die Zeit nach dem Sommer der Migration für sich nutzten. In einem zweiten Schritt reflektieren sie darüber, wie sie mit rechtspopulistischen Tendenzen innerhalb der Arbeiter:innenbewegung umgehen.

#### 7.6.4 Erklärungsmuster für Rechtspopulismus

Ein wichtiges Erklärungsmuster für den zunehmenden Rassismus und daher auch die zunehmende Präsenz rechtspopulistischer Kräfte nach dem Sommer

20 Die »Ibiza-Affäre« war ein politischer Skandal in Österreich, der zum Bruch der Regierungskoalition ÖVP und FPÖ führte. Ein heimlich auf Ibiza aufgenommenes Video aus dem Jahr 2017 legte die Bereitschaft zur Korruption von hochrangigen FPÖ-Politikern offen (vgl. dazu <https://www.falter.at/ibiza>, zuletzt gesichtet 28.3.2023).

21 So berichtet die *Süddeutsche Zeitung*, dass bei den Wahlen 2017 59 Prozent der Stimmen der Arbeiter:innen an die FPÖ gingen (*Süddeutsche Zeitung Online* 15.10.2017; Brunner/Moscovici: Wer in Österreich wen gewählt hat, <https://www.sueddeutsche.de/politik/waehlergruppen-breite-basis-fuer-kurz-1.3710242>, zuletzt gesichtet 28.3.2023).

der Migration ist die »Instrumentalisierung des Themas Migration« für rechte Diskurse. So sieht das bspw. Margot, ÖGB-Mitarbeiterin:

»Die Vorurteile wurden in den letzten zwei bis drei Jahren schlimmer. Weil das Thema so stark instrumentalisiert wurde« (Interview Margot 2018).

Sina, IG-Metall-Vorstandsmitglied, erlebt Ähnliches:

»[...] dann hast du schon die Debatte wieder drinnen [...] [wenn du] das Thema Flucht oder Flüchtlinge in den Mund nimmst, [geht] dann eine Diskussion los, die total emotional ist« (Interview Sina 2018).

Das hat dazu geführt, dass sich diejenigen, die sich solidarisch im Sinne von Geflüchteten einsetzen, rechtfertigen müssen:

»Wir [sind] eigentlich in einer gesellschaftspolitischen Situation, wo alle, die sich irgendwie mit dem Thema Flucht beschäftigen, rechtfertigen müssen [...] [sie] sagen, ›Ihr trägt dazu dabei, dass irgendwie Sozialdumping oder was weiß ich gemacht wird‹ [...], da braucht man viel Courage dafür« (Interview Sina 2018).

Auch Fabian, vda-Mitglied, erlebt das ähnlich:

»[...] wie es kippen kann, ich kann es mir nur so erklären: weil keinem einzigen Österreicher irgendetwas abgeht seit 2015. Niemand hat auch nur einen Cent weniger in seinem Geldbörse. Nichts ist deshalb teurer geworden. Also woran kann es liegen? Meine Erklärung ist, es ist schon politisch geschürt. Mediale geschürt« (Interview Fabian 2018).

Viele Interviewte berichten von der Emotion des Kontrollverlusts und damit einhergehenden Gefühlen der Angst bei ihren Kolleg:innen und Mitgliedern. Beim DGB-Kongress 2018 wurde das auch festgehalten:

»Teile der Bevölkerung nehmen offene Grenzen, Zuwanderung und zunehmende gesellschaftliche Vielfalt als Kontrollverlust des (National-)Staates durch Globalisierung und europäische Integration wahr« (DGB 2018: 8).

Ludwig, IG-BCE-Mitarbeiter, meint dazu:

»[...] wir haben gesehen, dass es dann doch in unserer Mitgliedschaft eine Vielzahl an Irritationen gab, dass gerade im September, Oktober die Menschen auch Angst bekamen [...]« (Interview Ludwig 2018).

Katrin, DGB-Mitarbeiterin, berichtet ähnlich von einem gefühlten Kontrollverlust:

»Ich glaube, es gab die Wahrnehmung von Teilen der Bevölkerung, dass da etwas passiert, was keiner mehr kontrolliert.«

und weiter:

»Dass es zu viel ist, und es können ja nicht alle kommen Nach einem Dreivierteljahr, nach einem Jahr, kamen schon auch solche Stimmen hoch« (Interview Katrin 2018).

Auch Fabian, vda-Mitglied, erzählt von seinen Kolleg:innen und deren Reaktionen nach dem Sommer der Migration:

»Aber sie sehen Österreich in Gefahr durch die vielen Flüchtlinge. ›Das sind viel zu viele, an jeder Ecke stehen Hunderte, und dagegen müssen wir etwas machen. Das kann nur die FPÖ‹« (Interview Fabian 2018).

David, ÖGB-Mitarbeiter, erkennt die Angst als zentrale Emotion für das Erstarken rechtspopulistischer Kräfte:

»Überwiegend ist es einfach eine gewisse Angst, wie man mit dieser Situation umgeht, [...] einfach dieses Gefühl der Überforderung, dieses, von ›Wir schaffen das‹ Richtung ›Das können wir nicht schaffen – es sind zu viele, wie sollen die integriert werden‹ [...]« (Interview David 2018).

Es gab bei den Interviewten auch grundsätzlich pessimistische Aussagen, wie die von Anna, ÖGB-Mitarbeiterin: »Ich glaube, dass der Österreicher im Grund seines Herzens ein Rassist ist« (Interview Anna 2018). Auch Alaan, IG-BCE-Betriebsrat, meint: »Naja, die haben Angst vorm Fremden« (Interview Alaan 2018).

Meine Interviewpartner:innen hatten alle ein hohes Bewusstsein für rechtspopulistische Gefahren, auch innerhalb der Gewerkschaftsbewegung. Sie berichten von Aufklärungsarbeiten, Schulungen, um mit rechtsextremen Aussagen umzugehen und um Diskussionen zu führen. So auch Alaan, IG-BCE-Betriebsratsvorsitzender:

»Aufklären, aufklären. Intensiv die Leute aufklären, auf die Leute zugehen und nicht wegdrücken. Nicht sagen ›das ist ein Rechte‹, sondern auch mit den Leuten eine Diskussion führen. Nicht sagen ›das Gesindel beiseite‹, nein,

ich geh lieber auf die Leute zu, dass sie mich kennenlernen. Dass sie die Angst vor dem Fremden ablegen (Interview Alaan 2018).

Dabei gibt es etliche Beispiele von gewerkschaftlichen Bemühungen, im Betrieb mit solchen Situationen umzugehen. Janek, IG-BCE-Betriebsrat, erzählt:

»Das Wichtige ist, einfach mit den Leuten zu reden und ihnen auch zuzuhören, wenn sie ein Problem haben.«

und weiter:

»[...] im Prinzip Leute einfach mit einbinden. Egal welche Kultur oder welcher religiöser Hintergrund. Im Bergbau sind von Anfang an viele Menschen aufeinandergestoßen, und wir haben gemeinsam viel erreicht« (Interview Janek 2018).

Gewerkschaften haben auch die Aufgabe,

»Gedankengut zu beeinflussen oder auch aufzubrechen [...]. Und das in solidarische Bahnen zu lenken« (Interview Lorenzo 2018).

Lucas, vida-Betriebsrat, hat eine ähnliche Strategie:

»Es gibt ja sehr viele Medien, bekannte Medien, die sowieso negativ über das Ganze geschrieben haben. Wichtig ist, und unsere Arbeit als Arbeitnehmervertreter ist, dass wir unsere Kolleginnen und Kollegen in der Form informieren, dass es nicht so ist und nicht so stimmt. Ob dass das mit den Kosten ist, ob dass das ist mit den Unterhaltszahlungen, ob dass der Prozentsatz ist mit den Wirtschaftsflüchtlings [ist, denn] das stimmt ja alles nicht« (Interview Lucas 2018).

In Diskurse zu intervenieren sieht auch Simon, ÖGB-Vorstandsmitglied, als Aufgabe der Gewerkschaften:

»Aber ich denke schon, dass es die Aufgabe der Gewerkschaft ist, der Funktionäre ist, den Blick über den Tellerrand zu wahren. [Sie haben] einen enormen Auftrag, nämlich aufklärend zu wirken. Und vor allem faktenbasiert zu argumentieren, und sich nicht auf die rein populistische Fake-News-Ebene letztendlich herunterziehen zu lassen. Das ist schon die große Aufgabe der Gewerkschaft, vor allem der Funktionärinnen und Funktionäre wirklich die Fakten zu kommunizieren und aufklärend zu wirken« (Interview Simon 2017).



## 7.7 Zwischenfazit: Diskursive Spannungsfelder

Die Zitate aus meinen Interviews zeigen, dass die kleinen organischen Intellektuellen der Gewerkschaftsbewegung erkennen, wie auch in den Gewerkschaften rechte gesellschaftliche Narrative über Migration reproduziert werden. Sie kritisieren das und grenzen sich außerdem gleichzeitig klar von rechtspopulistischen Diskursen ab.

Bei Fragen der Integrationspolitik sehen die Gewerkschaften ihre Hauptaufgabe darin, die Arbeitsmarktintegration für Geflüchtete zu erleichtern. Auch die Sprachförderung sowie ein Kommunizieren kultureller Gepflogenheiten werden wohlwollend im Sinne Geflüchteter erzählt. Dies soll Menschen mit Fluchterfahrung »eine Perspektive geben« (Interview Anna 2018), die »ein eigenständiges Leben« ermöglicht (ebd.) bzw. ein »selbstbestimmtes Leben« (ebd.) möglich macht. Allerdings wird auch hier schon vor »Parallelgesellschaften« (Interview David 2018) und »reaktionären Abwehrmechanismen« (Interview Arnold 2018) gewarnt. Der Widerspruch in der Gewerkschaftsbewegung zwischen einer wohlwollenden diskursiven Einbettung von Integrationspolitiken auf der einen Seite und dem Aufkommen von reaktionären Narrativen über den Sommer der Migration auf der anderen Seite wird deutlich.

Der Topos »Herausforderungen«, die durch 2015 entstanden, zeigt eine ähnliche Widersprüchlichkeit auf. Hier berichten die Gewerkschafter:innen einerseits, wie »Ängste geschürt« (Interview Simon 2018) wurden und die »Terrorismusschiene« (Interview Sophie 2018) bewusst von rechten Kräften diskursiv gegen Geflüchtete eingesetzt wurde. Gleichzeitig bringen sie den genannten »Herausforderungen«, die auch in den Gewerkschaften diskutiert werden, ein gewisses Verständnis entgegen. »Ängste ernst nehmen« (ÖGB 29.10.2015), »Familienväter«, die Angst um ihre Töchter haben (Interview Ludwig 2018) und auch Ängste um Lohnkonkurrenz dürfen die organischen Intellektuellen (vgl. Kapitel 3.2.) der Gewerkschaftsbewegungen nicht einfach wegwischen. Dieser Antagonismus, in dem sich die Interviewten befinden, spiegelt sich ähnlich beim dritten Themenkomplex wider.

Anschließend an den vorherigen Topos widmen sich die Gewerkschafter:innen bei der Reflektion über rechtspopulistische Tendenzen auch in der Gewerkschaftsbewegung ähnlichen Erklärungsmustern. Sie berichten, dass auch Gewerkschafter:innen »Angst« (Interview Katrin 2018) und einen »Kontrollverlust« (Interview Ludwig 2018) spürten. Emotionen, die dann »instrumentalisiert« (Interview Margot 2018) und »medial geschürt« (In-

terview Fabian 2018) wurden, um eine negative gesellschaftliche Stimmung gegen Geflüchtete herzustellen. Es wurde auch deutlich, dass es bis zu einem gewissen Grad ein Unverständnis über den starken Kontrast zwischen der anfänglichen euphorischen Willkommensbewegung und der »gekippten« (Interview Simon 2018) Stimmung danach gab. Bei diesem Themenkomplex zeigt sich, dass sich die Interviewten sehr bewusst sind, welche zentrale Rolle sie als kleine organische Intellektuelle (vgl. Kapitel 3.2.) spielen. Sie müssen »aufklären, aufklären, aufklären« (ebd.) und mit »Fakten« (ebd.) rechtspopulistischen Diskursen entgegentreten. Am deutlichsten wird das Bewusstsein der eigenen Rolle und Verantwortung in der Aussage von Lorenzo, die ich hier nochmals wiedergeben möchte:

»Gedankengut zu beeinflussen oder auch aufzubrechen [...] Und das auch in solidarische Bahnen zu lenken« (Interview Lorenzo 2018).

Die Interviewzitate machen deutlich, dass gesellschaftliche Narrative und Diskurse auch in der Gewerkschaftsbewegung präsent sind und eine Rolle spielen, wenn über Migration gesprochen und verhandelt wird. Die drei Themenkomplexe Integrationspolitiken, Herausforderungen und Erstarken des Rechtspopulismus sind schließlich ebenfalls die Themen, die gesamtgesellschaftlich in Europa nach 2015 präsent waren. Bei der Auseinandersetzung mit diesen Topoi sind die Narrative der kleinen organischen Intellektuellen der Gewerkschaften von Widersprüchen durchzogen.

## 7.8 Die Organisation von Geflüchteten am Beispiel Amazon<sup>22</sup>

In diesem Abschnitt wechsele ich den Scale auf die regionale Ebene und untersuche anhand eines Streiks von Amazon-Arbeiter:innen 2019 in Werne, eine Stadt in Nordrhein-Westfalen mit 30 000 Einwohner:innen, gewerkschaftliche Strategien bei der Organisation der Beschäftigten. Das ist relevant für die Analyse der Gewerkschaften im Sommer der Migration, da viele Geflüchtete bei den Amazon-Versandzentren Arbeit fanden. Hier trafen Geflüchtete als Arbeiter:innen auf Gewerkschaften.

22 Dieses Kapitel ist in ähnlicher Form erschienen in: Löw, Neva (2021): »Arbeitskämpfe im Migrationsregime nach 2015: ein Streik bei Amazon«, in: Buckel et al. (Hg.): Kämpfe um Migrationspolitik seit 2015: Zur Transformation des europäischen Migrationsregimes, Bielefeld.

Nach einer allgemeinen Einführung zur Beschäftigungssituation von Geflüchteten in Deutschland gehe ich auf Amazon ein und erläutere, wie es dort gelang, eine sehr heterogene Arbeiter:innenschaft in das Unternehmen zu integrieren. Ein wesentliches Element des digitalen Taylorismus (vgl. Altenried 2017: 15ff.), für den Amazon ein Beispiel ist, ist die *Multiplikation der Arbeit* und damit die tiefe Heterogenität der Arbeiter:innenschaft (vgl. Mezzadra/Neilson 2013). Anschließend widme ich mich einem Streik der Amazon-Beschäftigten in Werne. Dabei zeige ich auf, dass unkonventionellere Strategien, die auf einer Basis an Aktivist:innen im Versandzentrum aufbauen, vonnöten sind, um die unterschiedlichen Arbeiter:innen zu organisieren und zu mobilisieren. Das Beispiel in Werne zeigt auf, wie es gelingt, mit einer Organisationsmacht in den Versandzentren und mit einer Vertrauenspersonenstruktur eine große Heterogenität an Arbeiter:innen in Arbeitskämpfe zu integrieren.

### 7.8.1 Die Multiplikation der Arbeit und differenzielle Inklusion nach 2015: das Beispiel Amazon

Menschen mit Fluchterfahrung fanden nach dem Sommer der Migration vorrangig in den niedrig bezahlten Arbeitsmarktsegmenten eine Beschäftigung. Die Amazon-Unternehmen rekrutierten an einigen Standorten dabei Menschen mit Fluchterfahrung. Im November 2018 waren 459.000 Geflüchtete in Deutschland als arbeitssuchend gemeldet, 177.000 davon waren arbeitslos. Die Zahl der Menschen mit Fluchterfahrung lag in Deutschland 2017 bei 1,7 Millionen (vgl. Schmidt 2020: 141). Erfahrungen, Berichte und Studien über die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Fluchterfahrung sind seit dem Sommer der Migration vielfach zu finden (vgl. Galgóczi 2021; Bluhm/Birke/Stieber 2021; Schmidt 2020; Huke/Schmidt 2019). Dabei wird deutlich, dass die Zahl der erwerbstätigen Geflüchteten gestiegen ist, jedoch überproportional in Branchen mit schlechten Arbeitsbedingungen.

Die verfügbaren Daten deuten in diese Richtung: Die Beschäftigungsquote von Geflüchteten liegt aktuell bei 31,6 Prozent. Im Vergleich zu der Beschäftigungsquote aller Migrant:innen (50,3 %) und deutscher Staatsbürger:innen (69,4 %) ist die von Menschen mit Fluchterfahrung um einiges niedriger. Geflüchtete sind primär in den Branchen der Arbeitnehmerüberlassung und der privaten Dienstleistungsbetriebe – vor allem der Gastronomie – anzutreffen. Hierbei stellen Zeit- und Leiharbeit mit einem Drittel den größten Bereich dar.

Somit kann von einer »intersektoralen Unterschichtung«<sup>23</sup> (Schmidt 2020: 142) gesprochen werden. Damit ist gemeint, dass Menschen mit Fluchterfahrung zwar in praktisch allen Arbeitsmarktsegmenten anzutreffen sind, dabei jedoch »fast ausschließlich in Sektoren und Beschäftigungsverhältnissen, die für die Ausbeutung billiger Arbeitskraft notorisch bekannt sind« (Birke/Bluhm 2019: 11). Die damit zustande kommende Neu-Zusammensetzung der Belegschaften führte zu einer weiteren Fragmentierung der Beschäftigten und einer *Multiplikation der Arbeit* (vgl. Kapitel 6.2.2.; Mezzadra/Neilson 2013).

Bei der Neukonfiguration des Migrations- und Arbeitsregimes nach dem Sommer der Migration wurden innerstaatliche Grenzziehungen und somit eine *differenzielle Inklusion* (vgl. Kapitel 6.2.2.; Mezzadra/Neilson 2013) immer offensichtlicher. Das wird besonders bei den erheblichen Unterschieden der rechtlichen Situationen und daher auch des Arbeitsmarktzugangs von Menschen mit Fluchterfahrung in Deutschland deutlich. Asylwerber:innen, Menschen mit einem Duldungsstatus, anerkannte Flüchtlinge, EU-Migrant:innen und illegalisierte Menschen verfügen jeweils über verschiedene Möglichkeiten, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Der Staat spielt bei der Produktion und Reproduktion dieser inneren Grenzen eine zentrale Rolle (vgl. Kapitel 6.2.2.). Maßnahmen am Arbeitsmarkt und in den Sozialsystemen sowie daran geknüpfte Bedingungen sind dabei wesentliche Hebel, die dem Staat zur Verfügung stehen.

»Bewusst konzipierte Exklusionsmaßnahmen wie z.B. »Ankerzentren« werden letztlich nicht die Integration, sondern die Desintegration fördern. [...] Unter Geflüchteten werden Angst, Unsicherheit, Enttäuschung und Unmut gefördert, bei Arbeitgebern Vorsicht und Zurückhaltung begünstigt« (Schmidt 2020: 147).

Die Vervielfältigung der inneren Grenzziehungen führt auch zu einer Vervielfältigung der Arbeit – zu einer *Multiplikation der Arbeit* – im Arbeits- und Migrationsregime nach 2015. Eine der Branchen, in denen viele Menschen mit Fluchterfahrung einer Erwerbsarbeit nachgehen, ist eben der E-Versandhandel. Amazon rekrutierte nach 2015 Migrant:innen vereinzelt direkt aus den Flüchtlingsunterkünften, um sie teilweise nur als Saisonarbeitskräfte anzustellen (vgl. Birke/Bluhm 2019: 42). Dabei nutzte das Unternehmen die durch

23 Dies steht in starkem Kontrast zur Generation der Gastarbeiter:innen der 1970er Jahre. Hier fand eher eine »intrasektorale Unterschichtung« in einem primären Sektor – der Industrie – statt (vgl. Schmidt 2020: 134).

das Migrationsregime hergestellten inneren Grenzziehungen. Die damit einhergehende tiefe Heterogenität der Arbeitskräfte in den Amazon-Versandzentren hat somit Auswirkungen auf die dort geführten Arbeitskämpfe. Was das für die vor Ort aktive Gewerkschaft ver.di bedeutet, wird im Weiteren diskutiert.

## 7.8.2 Das Amazon-Unternehmen in Deutschland

Seit Ende der 1990er Jahre ist Amazon mit Versandzentren in Deutschland vertreten und hat mittlerweile über das ganze Land verteilt 15 Logistikzentren. Darin werden Waren gelagert, verpackt und versandt. In diesen fabrikähnlichen Hallen arbeiten ca. 16.000 Menschen, zu denen nochmal ca. 10.000 Saisonarbeiter:innen für das Weihnachtsgeschäft hinzukommen. Zwei »Versandzentren in Polen, nahe der deutschen Grenze, beliefern zusätzlich den deutschen Markt. Somit hat Amazon die Möglichkeit, während Arbeitskämpfen in den deutschen Versandzentren auf seine Standorte in Polen auszuweichen (vgl. Glaubitz 2019: 76). Neben den USA ist Deutschland weltweit der wichtigste Markt für Amazon.

Die Arbeiter:innen bei Amazon sind überwiegend als »Stower« (kommissionieren), »Packer« und »Picker« (aus dem Lager holen und verpacken) tätig und arbeiten entweder im Dauerschichtsystem oder im Wechselschichtsystem. Das Modell der Fabrikorganisation, das Amazon verfolgt, basiert auf folgenden wesentlichen Elementen: einerseits auf dem Einsatz von technischen Mitteln und autoritären Führungsmethoden. Das bedeutet, dass die Standardisierung und Zergliederung der einzelnen Arbeitsschritte durch computergestützte Techniken überwacht und kontrolliert wird. Andererseits unterliegen die Arbeiter:innen regelmäßigen Leistungsbeurteilungen. Ein weiteres Element ist die Selbstdarstellung von Amazon als Arbeitgeber, der »kulturelle Vielfalt« besonders fördert und einen barrierefreien Arbeitsplatz zur Verfügung stellt. Das drückt sich in den mehrsprachigen Aufschriften in den Lagerhallen aus und in den Werbevideos des Unternehmens selbst. Im Versandzentrum in Werne bspw. arbeiten Menschen mit 68 unterschiedlichen Nationalitäten (Interview Yusuf 2019). Letztlich zeichnet sich Amazon durch einen sehr hohen Anteil befristeter Beschäftigter aus. In den ersten zwei Jahren stellt Amazon Arbeiter:innen grundsätzlich nur mit befristeten Verträgen an. Im Anschluss ist das Unternehmen rechtlich dazu verpflichtet, unbefristete Arbeitsverträge anzubieten. Zusätzlich besteht fast die Hälfte der Beschäftigten aus Saisonarbeitskräften (vgl. Boewe/Schulten 2015: 10ff.;

Glaubitz 2019: 59). Diese Kultur der Befristungen spielt bei den Arbeitskämpfen eine zentrale Rolle. Durch die genannten Kernelemente treibt Amazon die Atomisierung, interne Differenzierung und somit Fragmentierung der Arbeiter:innen bewusst voran.<sup>24</sup>

Die beschriebene Arbeitsorganisation, die in den Amazon-Fabrikhallen herrscht, wird in der Literatur als »digitaler Taylorismus« bezeichnet (vgl. Altenried 2017). Die Elemente des Taylorismus wie Rationalisierung, Standardisierung, Überwachung und Messung des Arbeitsprozesses sind dabei von digitaler Infrastruktur begleitet. Die digitale Infrastruktur bespielt den Raum der digitalen Fabrik mit Algorithmen, Scannern und Barcodes. Anders als im Taylorismus der 1930er Jahre bringt der digitale Taylorismus jedoch keine Massenarbeiter:innen hervor. Ganz im Gegenteil, es kommt dadurch zu einer Vervielfältigung der Arbeit. Der digitale Taylorismus, den Amazon hervorbringt, verstärkt die schon vorhandene Diversifizierung seiner Arbeiter:innen unter anderem durch unterschiedliche Arbeitsverträge noch weiter.

»It is precisely the standardisation of tasks, as well as the automated measuring of results and feedback which allow for the inclusion of a multiplicity of often deeply heterogeneous workers in multifarious ways« (Altenried 2017: 16).

Diese Umstände sind für die gewerkschaftlichen Aktivitäten im Amazon-Unternehmen herausfordernd. Das Unternehmen zeichnet sich weltweit, auch in Deutschland, zudem durch eine klare gewerkschaftsfeindliche Haltung aus. Die deutsche Dienstleistungsgewerkschaft ver.di führt seit 2013 Arbeitskämpfe an den unterschiedlichen Amazon-Standorten. Dabei sticht ver.di im europäischen Vergleich heraus: Keine andere Gewerkschaft hat bislang so viele Ressourcen in die Organisation von Amazon-Beschäftigten gesteckt (vgl. Boewe/Schulten 2015: 25). Durch gezielte Organizing-Ansätze und das Einsetzen von Projektsekretär:innen an einigen Standorten konnte ver.di erhebliche Mitgliederzuwächse verzeichnen. So gelangen Organisationsgrade zwischen 30 und 50 Prozent an den älteren Standorten sowie die Sicherstellung der Streikfähigkeit. Als Kampfmittel hat ver.di auf traditionelle sowie auf neue Strategien und Taktiken zurückgegriffen. Starke Öffentlichkeitsarbeit hat die Arbeitsbedingungen bei Amazon aufgezeigt und das Unternehmen in ein schlechtes Licht

24 Zuletzt wurde auf *tagesschau.de* dazu ein Bericht veröffentlicht: Der Vorgesetzte sieht alles, 15.10.2020, <https://www.tagesschau.de/investigativ/panorama/amazon-269.html>, zuletzt gesichtet 28.3.2023.

gerückt, um Druck aufzubauen. Das gewerkschaftliche Repertoire gegenüber Amazon beinhaltet auch unangekündigte Streiks aus dem laufenden Betrieb heraus, Blockaden der Zu- und Abfahrtswege und niedrigschwellige kollektive Aktionen. Jedoch konnte bislang noch kein Versandzentrum völlig stillgelegt werden. Amazon hat es jedes Mal geschafft, noch eine kritische Masse der Belegschaft von der Arbeitsniederlegung abzuhalten. Trotzdem:

»Trotz ungünstiger Bedingungen hat ver.di in den vergangenen Jahren bei Amazon in mehrfacher Hinsicht Erstaunliches geleistet: 19 Jahre nach Unternehmensgründung waren es Beschäftigte aus Deutschland, die Amazon erstmals mit einem Streik für einen Tarifvertrag herausforderten« (Boewe/Schulten 2015: 46).

Ein weiterer wichtiger Grund für den gewerkschaftlichen Erfolg bei Amazon war der Aufbau von Organisationsmacht in den Versandzentren selbst über eine gewachsene Basis betrieblicher Aktivist:innen. Somit war die Strategie nicht lediglich auf die Gewinnung zahlender Mitglieder ausgerichtet, sondern verfolgte die Gewinnung von Aktivist:innen. Dabei spielen die Strukturen der gewerkschaftlichen Vertrauensleute eine zentrale Rolle. In Deutschland ist die Funktion der Vertrauensleute im Zuge der Sozialpartnerschaft seit den 1950er Jahren immer mehr in den Hintergrund getreten. Im Falle von Amazon sind die Betriebsräte oft gewerkschaftsfeindlich eingestellt und gegenüber dem Management loyal. Deshalb sind gerade hier die ver.di-Vertrauensleutestrukturen besonders wichtig (vgl. ebd.: 47).

Bisher gelang es allerdings nicht, den Abschluss eines Tarifvertrags des Einzelhandels zu erreichen, wie ver.di es von Amazon verlangt. Es wurden jedoch Lohnerhöhungen sowie auch andere erhebliche Verbesserungen für die Beschäftigten durchgesetzt. Das lässt Boewe und Schulten schlussfolgern, dass die angewendeten Strategien und Taktiken Modellcharakter für andere bislang gewerkschaftlich schwache Sektoren haben könnten (vgl. ebd.: 61ff.). Inwiefern dieser Modellcharakter auch unter der Voraussetzung einer tiefen Heterogenität der Arbeiter:innen ausgemacht werden kann, wird in der weiteren Analyse eines Streiks bei Amazon diskutiert.

### 7.8.3 Es wird gestreikt!

Am 2. Mai 2019 stand pünktlich zu Beginn der Frühschicht eine Gruppe ver.di-Vertrauensleute vor den Einfahrtstoren des Amazon-Versandzentrums Werne mit Transparenten, Plakaten und ver.di-Warnwesten. Sie hatten am Tag zu-

vor erfahren, dass an diesem Tag ver.di zu einem dreitägigen Streik aufrufen würde. Sie forderten ihre Arbeitskolleg:innen, die zur Arbeit erschienen waren, auf, sich dem Streik anzuschließen. Manche solidarisierten sich, manche gingen trotzdem zur Arbeit. Das Gleiche wiederholte sich bei der Spätschicht. Die Streikenden trafen sich anschließend in ihrem »Streiklokal« – einem Café in unmittelbarer Nähe zum Gelände –, um bei Kaffee und Tee weitere Aktionen zu planen, neue Aktivist:innen kennenzulernen und um sich über das neu eröffnete Amazon-Versandzentrum in Dortmund, nur eine halbe Stunde von Werne entfernt, auszutauschen. Der Streik hielt drei Tage lang an, und am zweiten Tag des Streiks wurde eine Kundgebung vor den Toren des neuen Amazon-Versandzentrums in Dortmund geplant. Drei Busladungen Werne-Streikender versammelten sich am kommenden Tag beim Eingang von Amazon in Dortmund, überreichten beim Schichtwechsel den herauskommenden Arbeiter:innen Flyer und machten mit Megaphonen auf sich aufmerksam. Im Gegensatz zu dem Standort in Werne war ver.di hier gerade dabei, erste Kontakte zu den Beschäftigten in Dortmund aufzubauen. Nach drei Tagen wurde, mit 30 neuen Mitgliedern und guter Stimmung, der Streik beendet.

Der beschriebene Streik in Werne zeigt die Strategien auf, die ver.di mit Streiks in diesem Bereich verfolgt und wie sich der Organizing-Ansatz und die Vertrauenspersonenstruktur in der Praxis auswirken. Der Streik in Werne diente in diesem Fall der Mitgliedergewinnung in dem Amazon-Werk und der ersten Kontaktaufnahme mit den Beschäftigten an dem neuen Standort in Dortmund. Obwohl, wie oben beschrieben, bislang weder ein Versandzentrum gänzlich zum Stillstand gebracht noch der Tarifvertrag durchgesetzt werden konnte, hat die Etablierung einer Streikkultur andere wichtige Funktionen bei der Organisation der Belegschaft.

Im Organizing-Ansatz dienen regelmäßige Streiks zusätzlich auch der Testung der Militanz der Belegschaft und dem Zusammenhalt der Gruppe (vgl. McAlevey/Ostertag 2014). In diesem Sinne sind Streikaktivitäten wichtige Momente, in denen solidarische Beziehungen zwischen den Partizipierenden hergestellt werden.

Der gemeinsame Arbeitskampf ist daher ein wesentlicher Moment, um der Fragmentierung der Beschäftigten kollektiv entgegenzutreten und solidarische *Beziehungsweisen* zwischen den Arbeiter:innen herzustellen. Das ist besonders bei der Heterogenität der Beschäftigten wichtig.

Der Projektsekretär von ver.di hat ein Jahr lang Amazon-Arbeiter:innen in Werne organisiert, bis sie streikfähig wurden. Die 1600 Beschäftigten sind heute mit einer Basis an Vertrauensleuten und ver.di-Betriebsrät:innen gut or-



ganisiert. Die Basisgruppe von ca. 30 Vertrauensleuten und Aktivist:innen hat dann dazu geführt, dass ver.di heute mit 300 bis 400 Beschäftigten Streiks in Werne ausrufen kann. Die meisten neuen Gewerkschaftsmitglieder wurden und werden weiterhin durch Streiks gewonnen (Interview Mark 2019).

Ein weiteres wesentliches Element der Streikkultur bei Amazon in Werne ist das Streiklokal, das als Begegnungsraum dient. Dort werden Kontakte hergestellt, über Arbeitsprobleme berichtet, neue Managementstrategien kritisch beleuchtet und der weitere Verlauf des Streiks besprochen. Solche Räume zu schaffen, ist ein wichtiges Element der Organizing-Strategie in einem Unternehmen, das gewerkschaftsfeindlich eingestellt ist. Es dient zur Schaffung von Solidarität unter den Aktivist:innen und zur Etablierung einer alternativen, solidarischen Kultur miteinander, um der gewerkschaftsfeindlichen Stimmung furchtloser entgegenzutreten zu können (vgl. McAlevy/Ostertag 2014; McAlevy 2016). Das Streiklokal und der regelmäßige Arbeitskampf können der Fragmentierung und der damit einhergehenden ständigen Konkurrenzsituation unter den Beschäftigten bei Amazon etwas entgegensetzen.

Ähnlich verhält es sich mit den regelmäßigen Treffen der Vertrauensleute, die eine Amazon-Vertrauensperson wie folgt beschreibt:

»Das machen wir meistens alle sechs Wochen. Da kommen die Vertrauensleute zusammen und dann wird erstmals geguckt, was wir gemacht haben die letzten Monate, oder was wir geschafft haben. Und dann organisieren wir den Arbeitskampf und besprechen, was gerade aktuell im Lager ist, wie sich der Arbeitgeber so hinstellt« (Interview Hassan 2019).

Auch eine nationale und internationale Vernetzung ist Teil der ver.di-Strategie gegenüber Amazon. Regelmäßige nationale Treffen dienen zur Koordinierung der Aktivist:innen, und die internationale Vernetzung stellt einen Versuch dar, Amazon grenzüberschreitend etwas entgegenzusetzen. Die Vertrauenspersonen vom Amazon-Werne-Werk sind in beiden Netzwerken aktiv und nehmen an den Treffen teil. Unter den Aktivist:innen herrscht außerdem ein großes Bewusstsein darüber, dass eine internationale Organisation notwendig ist, um gegenüber Amazon ihre Interessen durchzusetzen. Ein Betriebsrat erläutert diesen Gedanken:

»Weil das kann Amazon wehtun, wenn zum Beispiel koordiniert Deutschland, Frankreich, Spanien, Italien, England gleichzeitig streiken. Das würde wehtun, weil dann können die nicht mehr auf Frankreich umswitchen. Dann

würden die Kunden wirklich ihre Pakete sehr spät bekommen« (Interview Ömer 2019).

Wie die Gewerkschaftsstrategien allerdings auf die *Multiplikation der Arbeit* durch Amazon sowie auf das Migrationsregime eingehen und reagieren, ist auf den ersten Blick weniger ersichtlich. Im folgenden Unterkapitel gehe ich zuerst auf die Fragmentierung der Arbeiter:innen ein.

### 7.8.4 Heterogene und fragmentierte Arbeiter:innen

Auch in Werne ist es offensichtlich, dass die Arbeiter:innenschaft fragmentiert und heterogen ist. Nach Schätzungen der Betriebsrät:innen arbeiten Menschen mit 68 unterschiedlichen Nationalitäten im Versandzentrum, die eine Vielzahl an Sprachen sprechen. Um bei Amazon zu arbeiten, sind Sprachkenntnisse nicht erforderlich. Die Arbeitsschritte werden von einem Scanner vorgegeben und die Aufschriften im Versandzentrum selbst sind auf Deutsch, Englisch und Arabisch. Auch benötigen die Arbeiter:innen keine Qualifikationen. »Amazon nimmt alle« war immer wieder von den Arbeiter:innen zu hören. Unterschiedliche aufenthaltsrechtliche Bedingungen und zusätzlich sehr unterschiedliche Lebens- und Wohnbedingungen tragen zur Fragmentierung der Arbeiter:innen bei.

Bei Amazon arbeiten Menschen mit ganz unterschiedlichen Lebensgeschichten. Es gibt eine Vielzahl an Migrationsgeschichten, Ausbildungsgeschichten und Erfahrungen von früheren Arbeitsplätzen. Die Arbeiter:innen arbeiteten teilweise vor ihrer Anstellung bei Amazon bei anderen Unternehmen im Handel und landeten dann über Jobanzeigen bei Amazon. Wieder andere wurden über das Jobcenter an Amazon weitergeleitet und fühlten sich dazu gedrängt, in einem Versandzentrum anzufangen (vgl. Löw 2021: 171ff.).

Der Sommer der Migration und die darauffolgende zunehmende Verknüpfung zwischen Aufenthaltsrechten und dem Zugang zu Erwerbsarbeit spielte auch für die Amazon-Versandzentren in Werne und Dortmund eine Rolle. Die ver.di-Vertrauenspersonen berichteten, es sei Amazon bei der Eröffnung ihres neuen Standortes in Dortmund schwer gefallen, zusätzliche Arbeitskräfte in ausreichender Zahl zu finden. Das Werk in Werne – ca. eine halbe Stunde mit dem Auto entfernt – hatte mit seinen 1600 Mitarbeiter:innen und einer hohen Fluktuation die Reserve an Arbeitskräften in der Region bereits ausgeschöpft. Nach dem Sommer der Migration vermittelte das dort zuständige Jobcenter Menschen mit Fluchterfahrung an Amazon. Ein Be-

triebsrat bei Amazon erklärt: »Wir haben sehr große Kontingente an Syrern, und Amazon hat es leichter, jetzt« (Interview Ömer 2019).

Die Messung und Evaluierung der Arbeit – für die auch der Scanner ein wesentliches Instrument ist – erfolgt bei Amazon ungefähr monatlich.<sup>25</sup> So werden die einzelnen Arbeiter:innen entlang eines Punktevergabesystems für ihre Schnelligkeit, ihr Sozialverhalten und Krankenstände bewertet. Eine Software errechnet schlussendlich, ob das Arbeitsverhältnis verlängert oder ob die Person entlassen wird. Eine ver.di-Vertrauensperson beschreibt die Auswirkungen dieses Systems folgendermaßen:

»Mein erster Vertrag war für sechs Wochen, und mein zweiter für drei Monate, und dann für ein Jahr, und dann irgendwann habe ich einen festen Vertrag bekommen. Ich habe richtig gearbeitet in den ersten zwei Jahren. Davon habe ich Schmerzen, die ich noch immer mit mir trage« (Interview Hassan 2019).

Es wird vermutet, dass neben dem Punktesystem auch ein Element der Unvorhersehbarkeit vorhanden ist. So kann (und soll) man sich nie sicher sein, ob das Arbeitsverhältnis nun verlängert wird oder nicht. Einige haben Arbeitsunfälle erlebt und wurden durch den daraus entstandenen Krankenstand mit einer Nichtverlängerung ihres Vertrags bedroht. Viele kennen weitere Geschichten von Kolleg:innen, die nach Krankenständen entlassen worden sind. Im Amazon-Werk Werne hat ver.di dieses Thema aufgegriffen und einige Kolleg:innen durch Klagen und Gerichtsprozesse gegen Amazon unterstützt (vgl. Interview Alex 2019).

Bei Amazon erhalten die Arbeiter:innen unterschiedliche Arbeitsverträge. »Amazon tauscht die [Arbeiter:innen] gerne aus, so zack zack zack« (Interview Ömer 2019). Im Versandzentrum Werne gibt es mittlerweile eine Kernbelegschaft, die schon über unbefristete Verträge verfügt. Laut Gewerkschaftsangaben sind das zwischen 90 und 95 Prozent der Beschäftigten (abzüglich der Saisonarbeitskräfte). Das ist bei dem neuen Werk in Dortmund anders – dort ist der Großteil der Beschäftigten mit unterschiedlich befristeten Verträgen angestellt. Die anfängliche Befristung kann von ein oder drei bis zu sechs Monate variieren. Hinzu kommen die Saisonarbeitskräfte, die die Arbeiter:innen-

25 Offiziell erhalten die Beschäftigten vierteljährlich eine Evaluierung ihrer Arbeitsleistung. Zusätzlich bekommen sie vor dem Auslaufen ihrer Verträge auch Bewertungen. Das führt, laut Betriebsrat, zu einer fast monatlichen Bewertung der Mitarbeiter:innen (vgl. Interview Yusuf 2019).

schaft vor allem im Zuge des Weihnachtsgeschäfts verdoppeln. Dementsprechend gibt es immer eine hohe Fluktuation in den Versandzentren (vgl. Boewe/Schulten 2015: 22).

Die Unterscheidung zwischen Befristeten und Unbefristeten hat auch auf das Arbeitsklima Auswirkungen:

»Unsere Beobachtung [...] ist, dass dies zusammengekommen einerseits dazu führt, dass Beschäftigte sich eine Zeit lang identifizieren, mitmachen usw., während andere dies sehr stark ablehnen und als Zumutung empfinden. Es gibt also eher eine Polarisierung als einhellige Ablehnung. Verstärkt wird dies auch noch dadurch, dass es einen sehr hohen Anteil befristet Beschäftigter gibt, die zunächst mal ihre Entfristung abwarten müssen, bis sie sich artikulieren« (Lange 2020).

Die ver.di-Vertrauensleute und Betriebsräte thematisieren regelmäßig diesen Arbeitsdruck, der aus Befristungen entsteht.

## 7.8.5 Gewerkschaftliche Organisation von Geflüchteten

Bei meiner Feldforschung konnte ich feststellen, dass Migrationsgeschichten und verschiedene Aufenthaltstitel eine wahrgenommene Realität im Versandzentrum Werne sowie auch an anderen Standorten sind. Was das für die gewerkschaftliche Organisationsarbeit bedeutet, variiert jedoch. Ich unterscheide zwischen der Bundes-, regionalen und Betriebsebene, obwohl sich diese Ebenen in der Realität gegenseitig beeinflussen. Dementsprechend werden im folgenden Abschnitt alle drei Ebenen diskutiert und auch miteinander in Verbindung gesetzt.

Auf regionaler Ebene wurde der zuständige Gewerkschaftssekretär mit der Realität der *Multiplikation der Arbeit* und der fragmentierten Beschäftigten bei Amazon folgendermaßen konfrontiert:

»Eine Strategie hatte ich nicht. Ich hatte, ich war mir dessen bewusst, dass es unterschiedliche Kulturen sind, unterschiedliche Religionen auch, und habe einfach versucht, respektvoll damit umzugehen« (Interview Alex 2019).

Laut eigenen Angaben achtet er selbst darauf, dass es weder im Streikcafé noch bei Grillfesten für die Amazon-Aktivist:innen »irgendwo Schweinefleisch« gibt, und das »weiß auch jeder Streikende« (ebd.). Es komme auch immer wieder zu Konflikten zwischen »unterschiedlichen Nationalitäten«, wo man als Gewerkschafter eingreifen und moderieren müsse. Grundsätzlich

jedoch gibt es keine strategischen Überlegungen zu den Fragmentierungslogiken entlang des Migrationsregimes: »Aber strategisch habe ich mich da nicht darauf vorbereitet, sondern einfach versucht, wertschätzend damit umzugehen« (ebd.).

Die Mitarbeiter:innen der regionalen ver.di-Zentralen erlebten, wie auch die restliche deutsche Gesellschaft, den Sommer der Migration unter dem Einfluss einer breiten Willkommensbewegung. In diesem Sinne ist auch die Gruppe der Vertrauenspersonen vom Amazon-Werk Werne geschlossen zum Bahnhof gefahren, um die Ankommenden zu begrüßen. »Das kam von den Kollegen und Kolleginnen selber« (Interview Alex 2019), erzählt ein ver.di-Sekretär. Vertrauenspersonen berichten auch von koordinierten Sammelaktionen im Amazon-Versandzentrum. Die gesammelten Kleidungsstücke und Lebensmittel wurden dann gemeinsam zu einer nahegelegenen Flüchtlingsunterkunft gebracht. Zudem gab es spezielle Informationsveranstaltungen für neu Angekommene, die das regionale ver.di-Büro organisierte. Daraufhin kandidierte für ver.di bei den Betriebsratswahlen in einem anderen Amazon-Werk ein Arbeiter mit Fluchterfahrung, der im Zuge des Sommers der Migration nach Deutschland gekommen war. Der Ausgang dieser Aktivitäten wird allerdings als ein Scheitern erzählt:

»Und leider ist es dann passiert, [...] und dieser Mensch, dem ist dann sein Arbeitsvertrag nicht verlängert worden [...] Der hat sich engagiert für ver.di und ist leider nicht mehr bei Amazon beschäftigt« (Interview Alex 2019).

Deshalb schreckte die regionale Gewerkschaft vor einer weiteren Mobilisierung von Amazon-Beschäftigten zurück, wenn diese nicht unbefristet beschäftigt waren.

Ein weiterer Moment, bei dem die Heterogenität der Arbeiter:innenschaft bei Amazon innerhalb der regionalen Gewerkschaftsstrukturen diskutiert wurde und wird, war anlässlich der Übersetzung von Flyern und anderen gewerkschaftlichen Materialien. Bei den Streikaufrufen produziert ver.di dazugehörige Flyer in Deutsch und Englisch. Auch Broschüren im Zuge von Betriebsratswahlen werden mehrsprachig gedruckt. Bei Arbeitskämpfen selbst können dann die Aktivist:innen und Vertrauenspersonen für ihre Kolleg:innen übersetzen. Darauf baut auch die zuständige Gewerkschaft.

Auch bei Amazon gibt es rassistische Übergriffe und Gruppen, die sich vor allem nach dem Sommer der Migration gegen die Neueinstellungen von Menschen mit Fluchterfahrung positionierten. So berichten einige Vertrauensper-

sonen von vermehrten rassistischen und sogar rechtsextremen Schmierereien in den Toiletten. Auch Betriebsräte wissen von ähnlichen Aussagen:

»Da heißt das ›Ich möchte, dass 80 Prozent Deutsche hier arbeiten‹, [...] auf Toiletten sind Nazischmierereien, sehr viele« (Interview Ömer 2019).

Daraufhin reagierend bot das regionale ver.di-Büro einen Workshop gegen Stammtischparolen an.

Auf Bundesebene setzt sich die Personengruppe Migration mit dem Themenkomplex Arbeit und Migration auseinander, das Amazon-Unternehmen ist dem Fachbereich Handel zugeordnet. Grundsätzlich verlässt sich die Bundesebene stark auf Initiativen der regionalen Abteilungen:

»Und daher schauen unsere Kollegen immer vor Ort quasi auf die Zusammensetzung der Belegschaft, und wenn da [Bedarfe sind], dann versuchen wir, auf die zu reagieren, immer mit dem Ansatz, dass es gut ist, wenn [sich] Beschäftigte unterschiedlicher Nationen in einer Tariftengewerkschaft zusammen[tun]« (Interview Yusuf 2019).

In meiner Forschung war auffällig, dass auf der Betriebsebene ein hohes Bewusstsein über die Fragmentierung der Beschäftigten zu finden war. Besonders auf der Ebene der Betriebsräte und Vertrauenspersonen wurde dies oft angesprochen. So wies ein Betriebsrat darauf hin, dass »es auch eine Mehrbelastung sein (kann), also [eine] psychische Belastung, erst mal auf der Arbeit, ein neues Land, [die] Sprache fehlt, und [er muss] jeden Tag befürchten, dass er abgeschoben wird« (Interview Ömer 2019). Der Betriebsrat hat daraufhin angestoßen, einen Streetworker für das Versandzentrum anzustellen.

Außerdem haben genügend Vertrauenspersonen selbst eine Fluchtgeschichte, sind multilingual und können daher mit neu Angekommenen kommunizieren. Das wird als ein großer Vorteil bei deren Mobilisierung hervorgehoben:

»Dadurch, dass ich aus Marokko komme, kann ich mit denen, die aus Syrien kommen, auch Arabisch sprechen. Und ich spreche auch noch Spanisch und Französisch. Wir haben auch viele aus dem afrikanischen Raum, und da sprechen die meisten auch Französisch, und so haben wir die auch gewinnen können« (Interview Hassan 2019).

## 7.9 Zwischenfazit: ver.di und die Multiplikation der Arbeit

Die angeführten Beispiele aus meiner Feldforschung verdeutlichen, dass die Gewerkschaftsstrukturen auf regionaler Ebene improvisieren, wenn sie mit der Fragmentierung der Beschäftigten konfrontiert werden. Im Fall des Amazon-Versandzentrums Werne geht es dabei den Gewerkschaftsvertreter:innen um Respekt und Wertschätzung. Auch das Übersetzen von Materialien deutet auf eine Achtsamkeit gegenüber der Heterogenität der Arbeiter:innen hin. Die Vertreter:innen auf regionaler Ebene müssen häufig improvisieren, da es von Seiten der Bundesorganisation wenig An- und Vorgaben zur Aufnahme der Diversität der Arbeiter:innen bei Amazon gibt. Es besteht keine koordinierte Diskussion im Bundes-Amazon-Netzwerk über die Verschränkung vom Migrations- und Arbeitsregime nach dem Sommer der Migration und den Implikationen für die Arbeiter:innen von Amazon.<sup>26</sup> Auch im internationalen Netzwerk fehlt bislang dazu eine Debatte. Die zuständigen ver.di-Sekretär:innen weder dafür geschult, noch gibt es eine gezielte Kampagne, Menschen mit Fluchterfahrung anzusprechen. Die Gewerkschaft ver.di hat sich (bislang) für das »equal« statt »special treatment« (Marino et al. 2015: 2) von Menschen mit Fluchterfahrung entschieden. Ohne eine spezifische Gruppe von Arbeiter:innen auszuwählen und für sie ein gesondertes Angebot zu schaffen, sollen alle Arbeiter:innen gleichermaßen angesprochen werden und sich repräsentiert fühlen. Ein Gewerkschaftssekretär erklärte das folgendermaßen:

»[...] (ich würde) keine Kampagnen machen, weil das würde auch noch einmal in der Belegschaft (gegebenenfalls) zu Spaltungen führen [...] Wenn man sagt jetzt, wir machen eine Extrakampagne nur für die Syrer, dann, also, ich will es nicht ausschließen, aber man muss es gut begründen können, warum für sie und für die anderen nicht« (Interview Yusuf 2019).

Wegen der tiefen Heterogenität der Arbeiter:innen wären gezielte Maßnahmen schwieriger. Es gäbe jedoch einen offensichtlichen Bedarf, Menschen mit Fluchterfahrung in die hauptamtlichen ver.di-Strukturen zu rekrutieren. Besonders die starke Vertrauenspersonenstruktur bei den Amazonbeschäftigten könnte dabei helfen, die Organisierung der vielfältigen Arbeiter:innen auch in die höheren Gewerkschaftsstrukturen zu tragen (vgl. Interview Yusuf 2019).

26 Die Personengruppe Migration bei ver.di – die horizontal zu den verschiedenen Bereichen liegt – beschäftigt sich dabei sehr wohl mit diesen Fragen.

Der Aufbau von Organisationsmacht in den Betrieben selbst und auch die starke Autonomie der regionalen Strukturen bringen Vorteile und Möglichkeiten mit sich. In dem Falle von Werne zeigte sich, dass das Vertrauenspersonennetzwerk nicht nur die vielfältigen Arbeiter:innen repräsentiert, sondern selbst auch die Fähigkeiten und Werkzeuge besitzt, die unterschiedlichsten Arbeiter:innen im Versandzentrum anzusprechen. Diese Strukturen ermöglichen ein differenziertes Eingehen auf die Bedürfnisse der Arbeiter:innen. Die gemeinsamen Arbeitskämpfe etablieren zudem eine solidarische Kultur miteinander, die gerade bei den Amazon-Unternehmen einen wichtigen Gegenpol zur Unternehmenskultur bildet.

Auf die im gemeinsamen Arbeitskampf gewonnen Erfahrungen sowie die dabei entstandenen Beziehungen kann beim weiteren Ausbau gewerkschaftlicher Aktivitäten zurückgegriffen werden. Dementsprechend gelingt es auch in diesem Versandzentrum regelmäßig, gewerkschaftlich geführte Arbeitskämpfe erfolgreich durchzuführen.

## 7.10 Fazit Prozessanalyse I

Die Prozessanalyse I hat die Auseinandersetzungen rekonstruiert, die im Zuge des Sommers der Migration innerhalb der Gewerkschaftsbewegungen – mit Fokus auf Österreich und Deutschland – ausgetragen wurden. Die verschiedenen Dynamiken wurden anhand der Teilnahme an den Willkommensbewegungen, der Positionen zu Asylpolitiken, der Diskurse und Narrative zum Sommer der Migration und der Organisation Geflüchteter in Amazon-Unternehmen dargestellt. Dabei wurden zwei Elemente deutlich, die die verschiedenen Dynamiken durchziehen: Widersprüche und die Etablierung solidarischer Beziehungsweisen (vgl. Adamczak 2017).

Im Zuge des Sommers der Migration traten innerhalb der Gewerkschaften Widersprüche stärker zum Vorschein. Bei den Positionen zu Flucht und Asyl nach 2015 sowie bei den dargestellten Diskursen wurde das *interne Ringen* besonders deutlich. Die Spannungen, die aufgrund des Sommers der Migration besonders offensichtlich zutage traten, ergeben sich unter anderem aus der in der Akteursanalyse ausgeführten Beschaffenheit von Gewerkschaften an sich und aus den strukturellen Rahmenbedingungen, die in der Kontextanalyse dargestellt wurden. So befinden sich Gewerkschaften, als intermediäre Organisationen, immer in einem Spannungsfeld zwischen Gesellschaft und Staat und in einer Vermittlerrolle, auch zwischen verschiedenen Teilen der Ar-



beiter:innenklasse (vgl. Kapitel 5.1.). Ihre Eingebundenheit im Nationalstaat bedeutet, dass sie auch (mit-)definieren, wer zur »respectable working class« (vgl. Virdee 2014) gehört und wer nicht. Das wurde im Zuge des Sommers der Migration über asylpolitische Positionen intern ausgetragen. Die innere Heterogenität bedeutet allerdings auch, dass verschiedene Positionen nebeneinander existieren können und auf verschiedenen Scales, die auch umkämpft sind, unterschiedlich zum Tragen kommen. So kam es auf dem europäischen Scale zu einer Desartikulation von asylpolitischen Diskussionen, während es sich auf den nationalen Scales in Deutschland und Österreich genau andersherum verhielt. Auf dem regionalen Scale wiederum hatten die Debatten, vermittelt über gewerkschaftliche Organisation und Arbeitskämpfe, konkrete, praktische Auswirkungen, wie das Amazon-Beispiel zeigte. Auch der Kontext, in dem sich Gewerkschaften 2015 befanden, bietet Erklärungsmuster für interne Widersprüche und Spannungen. Die Nationalisierungen gesellschaftlicher Konflikte, also auch asylpolitischer Auseinandersetzungen, sind integrale Bestandteile der Europäisierungsprozesse (vgl. Kapitel 6.1.1.; Erne 2015: 358). Zusätzlich sind Migrationspolitiken an sich von Widersprüchen durchzogen, die unter anderem durch die imperiale Lebensweise und die Autonomie der Migration bedingt sind (vgl. Kapitel 6.2.). Zusammen ist es daher offensichtlich, dass der Sommer der Migration Widersprüchlichkeiten und Spannungen offen zutage hat treten lassen, auch innerhalb der Gewerkschaftsbewegungen.

Andererseits sind essenzielle Elemente der Erzählung der Gewerkschaften im Sommer der Migration die *Erprobung und Erfahrung vielfältiger solidarischer Beziehungsweisen*. Im Zuge der Willkommensbewegungen wurde deutlich, dass die Gewerkschaften in ihrer Gesamtheit von diesen Erfahrungen getragen wurden und sich in einem Zustand der Euphorie befanden. Die Mobilisierung der heterogenen und fragmentierten Arbeiter:innen in den Amazon-Versandzentren verdeutlicht, wie essenziell gemeinsame Momente des Widerstands sind. Diese Beziehungsweisen bieten zentrale Anschlussmöglichkeiten für zukünftige Kämpfe gegen die Individualisierung und Atomisierung von Beschäftigten sowie gegen rassistische Angriffe und Hetze. Inwiefern sich diese Erfahrungen in Zukunft bei internen gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen durchsetzen können, liegt auch an der gesamtgesellschaftlichen Konstellation von Hegemonieprojekten und deren Anschlussmöglichkeiten für Teile der Gewerkschaften.

Die Prozessanalyse II wird daher die gewerkschaftlichen Dynamiken im Zuge des Sommers der Migration an die Hegemonieprojekte rückkoppeln, um so die mit Widersprüchen durchzogene Erzählung der Gewerkschaften

im Sommer der Migration in gesamtgesellschaftliche Kämpfe und Auseinandersetzungen einzubetten.