

Neue Migrationsdynamiken und Folgerungen für gewerkschaftliche Politiken

Gewerkschaften bewegten sich immer in dem Spannungsverhältnis eines allgemeinen Bekenntnisses zur internationalen Solidarität und einer organisationspolitischen Rason der Ressourcenstabilisierung und Einflussoptimierung. Im Zweifelsfalle saß den Gewerkschaften dabei das Hemd der Vertretung „starker“ Mitgliederinteressen näher als der Rock des Einsatzes für die „schwachen“ Interessen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten und anderen Marginalisierten. Angesichts des erreichten Grades globaler Wirtschaftsverflechtung und internationaler Arbeitsmärkte haben Gewerkschaften mittlerweile begonnen, für neue Projekte mit Eingewanderten neue Finanzierungen außerhalb der eigenen Organisationen zu nutzen (Projekt „Faire Mobilität“) und auf ehrenamtliches Engagement zurückzugreifen (Projekt „MigrAr“). Wurde damit aber auch die Randständigkeit der Arbeit mit und für Eingewanderte überwunden?

LUDGER PRIES, KYOKO SHINOZAKI

1. Einleitung

Als die Beschränkungen des EU-weiten Arbeitsmarktzugangs für Bürgerinnen und Bürger aus den EU-8-Staaten zum 1. Mai 2011 und aus den EU-2-Staaten zum 1. Januar 2014 aufgehoben wurden, äußerten nicht wenige Arbeitnehmer, Politiker und auch Gewerkschafter in Deutschland die Befürchtung, dass die so ermöglichte Arbeitsmigration aus den neuen EU-Mitgliedstaaten als „unkontrollierte Massenwanderung“ zu verschärfter Konkurrenz um Arbeitsplätze, zu niedrigeren Löhnen und zu erhöhter Arbeitslosigkeit führen könnte. Kürzlich gab es hochpolitisierte Diskussionen um die Freizügigkeit bei bulgarischen und rumänischen Staatsangehörigen, von denen einige angeblich nicht in erster Linie Arbeit suchen, sondern in Deutschland nur Sozialleistungen beanspruchen wollen. Zur internationalen Arbeitsmigration hatten und haben die Gewerkschaften in Deutschland – wie überall auf der Welt – ein eher schwieriges Verhältnis. Angesichts der Migrationsdynamiken stellt sich aber die Frage, inwiefern die Interessenvertretung der Gewerkschaften national orientiert bleiben kann, wenn Menschen grenzüberschreitend ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen – umso mehr, wenn innereuropäische Arbeitnehmerfreizügigkeit als Recht definiert wird. Dieser Beitrag befasst sich mit der Brisanz der aktuellen Migrationsdynamiken und zeigt beispielhaft gewerkschaftliche Mobilisierung für Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Deutschland auf.

Dazu werden zunächst einige Trends der grenzüberschreitenden individuellen Arbeitsmigration und organisationalen Arbeitsmobilität für Deutschland skizziert (Abschnitt 2). Anschließend wird das historisch ambivalente Verhältnis der Gewerkschaften zur Arbeitsmigration an drei grundlegenden Dilemmata herausgearbeitet (3). Danach wird an den zwei Fallbeispielen „Faire Mobilität“ und „MigrAr“ gezeigt, wie sich Gewerkschaften den neuen Herausforderungen der Arbeitsmigration aus Mittel- und Osteuropa sowie der irregulären und informellen Arbeitsmigration stellen und diese als Chance für ihre eigene Organisationsentwicklung nutzen können (4). Abschnitt 5 zieht Schlussfolgerungen.

2. Fakten und Trends der Migration nach Deutschland

Im 21. Jahrhundert steigen das Volumen und die Komplexität internationaler Migration erheblich an. Für das Jahr 2013 schätzte die Internationale Organisation für Migration (IOM) die Zahl internationaler Migrantinnen und Migranten, also der Menschen, die in einem anderen Land als dem ihrer Geburt leben, auf 232 Mio. (UN-DESA/OECD 2013, S. 1f.). Damit hat sich die internationale Migration in 50 Jahren mehr als verdreifacht (UNDP 2009, S. 30). Gleich-

zeitig wird die Binnenmigration weltweit auf etwa 740 Mio. Menschen geschätzt (ebd.). Damit ist knapp 1 Mrd. der rund 7 Mrd. Menschen direkt von interner oder internationaler Migration betroffen. Arbeitsmigration und die dadurch ausgelösten anderen Formen von Migration (vor allem Familiennachzug) machen insgesamt, je nach Definition, etwa 80 bis 90 % der weltweiten Wanderungsbewegungen aus (IOM 2013, S. 55ff.; UNHCR 2013, S. 6). Was Deutschland betrifft, war im Jahr 2013 Polen das bedeutsamste EU-Zuzugsland (190.424 Personen bzw. 26,9 %), gefolgt von Rumänien (139.487 bzw. 19,7 %) und Bulgarien (60.896 bzw. 8,6 %; vgl. BAMF 2015, S. 44f.). Festzuhalten ist zugleich, dass die größten Fortzugsbewegungen aus Deutschland ebenfalls in diese drei Länder stattfinden (nach Polen 28,1 %, nach Rumänien 20,5 %, nach Bulgarien 9,3 % aller Fortzüge von insgesamt 422.157 Unionsbürgern; ebd.). Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass es sich bei einem nicht unerheblichen Teil der neuen Wanderungsbewegungen um temporäre Mobilität und nicht um permanente, niederlassungsorientierte Migration handelt (vgl. auch OECD 2012; Clark/Hardy 2011; Mundil/Großbecker 2011; Brenke et al. 2009). Die Wanderungsbewegungen sind folglich als transnationale Mobilität zu begreifen, die durch die europaspezifischen regulatorischen und geografischen Rahmenbedingungen entstehen und dichte soziale Beziehungen und Sozialräume über die Grenzen einzelner Länder hinweg konstituieren (Morokvasic 2003; Favell 2008; Pries 2010).

Für diese individuelle Arbeitsmigration lassen sich je nach Migrationsdauer und Lebensstrategien grundsätzlich vier idealtypische Formen unterscheiden. Ein erster Typus sind die klassischen Aus- bzw. *Einwanderer*, die sich dauerhaft und unter schrittweiser vollständiger Integration im Ankunftsland niederlassen. Ein zweiter Idealtyp sind die *Rückkehr-Migranten*, die ihr Herkunftsland nur für einen befristeten Arbeitsaufenthalt verlassen, starke lokale Identitäts- und Familienbindungen dorthin aufrechterhalten und eine Rückkehr anstreben; Beispiele hierfür sind die sogenannten Gastarbeiter. Ein dritter Typus sind *Diaspora-Migranten*, die ihre Aufenthalte in anderen Ländern als erzwungen (Flüchtlinge) oder durch eine entsendende Organisation (z. B. Diplomaten, Expatriates) veranlasst verstehen. Schließlich gewinnt aufgrund moderner Transport- und Kommunikationstechnologien ein Migrationstypus an Bedeutung, der als *Transmigrant* bezeichnet werden kann. Transmigranten sind an mehreren Orten in verschiedenen Gesellschaften „beheimatet“ oder „verwurzelt“ und spannen ihre Lebenspraxis und Lebensprojekte zwischen verschiedenen Ländern auf. Innerhalb aller vier Idealtypen können die Arbeits- und Lebensbedingungen extrem stark variieren; Diaspora-Migranten sind z. B. sowohl viele Menschen der (vergleichsweise gut situierten) japanischen Community in Düsseldorf als auch die prekär beschäftigten bulgarischen Tagelöhner, die in abgeschirmten Containern neben Schlachthöfen auf ihren Arbeitseinsatz warten; transnationale Migranten können sowohl die privilegierten Jetsetter und Diplomaten als auch polnische Pflegekräfte sein, die

ihr Leben zwischen Orten in Polen und Deutschland dauerhaft aufspannen.

Eine Betrachtung nur der *individuellen* Arbeitsmigration lässt wichtige Formen transnationaler Arbeitsmobilität unberücksichtigt, die als *organisationale* Arbeitsmigration bezeichnet werden kann (und hier weitgehend dem Idealtyp Diaspora-Migration zugeordnet wurde). Organisationale Arbeitsmigration vollzieht sich unter Beibehaltung bestehender Arbeitsverträge in Unternehmen und Non-Profit-Organisationen (diplomatische Korps, Stiftungen, wissenschaftliche Einrichtungen etc.) und bezieht sich vor allem auf

- *Expatriates*, die für mehrere Jahre vom Stammhaus in eine Auslandsgesellschaft entsendet werden,
- sogenannte *Posted Workers*, die kurzfristig von einer Firma zum Verrichten von (Service-) Arbeiten ins Ausland gesendet werden (vgl. Wagner in diesem Heft),
- *Inpatriates*, die von einer Auslandsgesellschaft ins Stammhaus kommen, meist um Prozesse und Inhalte zu lernen, sowie auf
- Drittlandangehörige (*third country nationals*), die zwischen zwei Auslandsgesellschaften versendet werden, und
- Vielgeschäftsreisende (*frequent business travellers*), die sich entweder (als Diaspora-Migranten) noch einem Heimatstandort zugehörig fühlen oder als Transmigranten multilokale und multinationale Zugehörigkeiten aufweisen.

Gerade die organisationale Arbeitsmigration oder Arbeitsmobilität¹ hat sich in den letzten Jahren stark erhöht. So gab es in Deutschland im Jahr 2011 fast 9 Mio. Geschäftsreisende (VDR 2012, S. 8), die national oder international mobil tätig waren. Für diesen Personenkreis sind insgesamt Rationalisierungs- und Normalisierungsschübe erkennbar (Kesselring 2012): Es wird als selbstverständlich angesehen, beruflich mobil zu sein und dafür keine besonderen Kompensationen zu erwarten, gleichwohl aber gestiegenen Leistungsanforderungen gerecht zu werden. Auch längerfristige Ortswechsel von Beschäftigten grenzüberschreitend agierender Unternehmen haben quantitativ zugenommen und werden auch weiterhin zunehmen (Brookfield 2012). Diese organisationale Arbeitsmobilität wird aber kaum noch von großzügigen Entsendepaketen begleitet (Adick et al. 2014; Brookfield 2012). Grenzüberschreitende organisationale Arbeitsmobilität betrifft längst nicht mehr nur einige höhere Führungskräfte, die als privilegierte Expatriates entsendet werden. Eine derartige Mobilität wird immer mehr auch von Beschäftigten auf niedrigeren Hierarchieebenen sowie in kleinen und mittleren Unternehmen erwartet (Schmierl 2011). ▶

1 Die Übergänge zwischen „nur“ Arbeitseinsatz- oder „auch“ Lebensmittelpunktwechsel sowie zwischen einem und mehreren „Lebensmittelpunkten“ werden insgesamt fließender – entsprechend auch die Grenzen zwischen Arbeitsmigration und Arbeitsmobilität.

Auch wenn genaue Zahlen fehlen, kann davon ausgegangen werden, dass das Phänomen der „Posted Workers“ an Bedeutung gewonnen hat (Staples et al. 2013). Postings, also Entsendungen von Arbeitskräften in andere Länder für eine begrenzte Zeit, haben seit den 1990er Jahren in Deutschland auf Basis von 13 bilateralen Abkommen vor allem mit Ländern Mittel- und Osteuropas und der Türkei stattgefunden. Entsendungen fanden vor allem Mitte der 1990er Jahre statt und wurden dann durch die Finanzkrise stark eingedämmt (Cremers et al. 2007). Zunächst war dies auf bestimmte Branchen (Bau- und Reinigungsbranche sowie Hausarbeit) begrenzt und wurde 2004 auch auf die Fleischindustrie ausgeweitet (ebd.).

Die extrem schlechten Beschäftigungs-, Arbeits- und Partizipationsbedingungen gerade der in einfachen Dienstleistungen beschäftigten „Posted Workers“ wurden in den letzten Jahren öffentlich und gewerkschaftlich heftig diskutiert. Insgesamt aber werden die Formen grenzüberschreitender organisationaler Arbeitsmobilität erst langsam in gewerkschaftliche Überlegungen etwa zu „Guter Arbeit“ einbezogen. Dies gilt auch für das Thema der internationalen individuellen Arbeitsmigration. Einwanderer und besonders Rückkehr-Migrantinnen und -migranten sind am Arbeitsmarkt und hinsichtlich ihrer Beschäftigungsbedingungen benachteiligt (Nohl et al. 2010; Kogan 2011). Sie müssen nicht selten irreguläre oder Nischenbeschäftigungen akzeptieren, die die Türen zu Benachteiligung, Abhängigkeitsgeflechten und Drohkulissen durch Arbeitgeber öffnen (Shinozaki 2013; Schönwälder et al. 2004; vgl. auch den Beitrag von Wagner in diesem Heft). Wegen der fehlenden oder unzureichenden Anerkennung von Berufsabschlüssen und Arbeitserfahrungen (Neumann 2010; Constant/Massey 2003) sind diese Migranten tendenziell unterhalb ihrer Kompetenzen und Möglichkeiten eingesetzt (vgl. den Beitrag von Höhne/Schulze Buschoff in diesem Heft), nicht selten in prekären, wenig regulierten Arbeitsfeldern (für Haushalts- und Pflegearbeiten siehe Moya 2007; Shinozaki 2015; für soziale Arbeit siehe Salustowicz 2008). Trotz der offensichtlichen Handlungsbedarfe findet man weder in Deutschland noch in anderen Ländern systematische gewerkschaftliche Programme für grenzüberschreitende individuelle Arbeitsmigration und organisationale Arbeitsmobilität. Dies hat durchaus historische und strukturelle Gründe.

3. Ambivalentes Verhältnis der Gewerkschaften zu Migrantinnen und Migranten

Im Hinblick auf das Verhältnis von Gewerkschaften zur Migration lassen sich gemäß einer international vergleichenden Studie von Penninx und Roosblad (2000) historisch

drei grundlegende Dilemmata ausmachen.² Die erste grundlegende Frage lautet, ob Gewerkschaften Migration, also Einwanderung in die Länder, in denen sie tätig sind, fördern, tolerieren oder gar ablehnen sollen. Als Argument gegen eine Politik der Förderung von Arbeitseinwanderung gilt für Gewerkschaften in aller Regel, dass ein zusätzlich geschaffenes Angebot an Arbeitskräften tendenziell die Löhne nach unten drücken kann. Ungeregelte internationale Arbeitsmigration führe, so ein Argument, global gesehen zu einem Wettlauf um die Absenkung der Löhne, zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Partizipationsmöglichkeiten der Arbeitnehmer. Insgesamt ergäbe sich die Gefahr eines „race to the bottom“ (Schaper 2001, S. 242). Dies wird damit begründet, dass Eingewanderte eher als Inländer bereit sind, beispielsweise bei Löhnen, Arbeitszeiten und Grundrechten zur Mitbestimmung Zugeständnisse zu machen und zu schlechteren Bedingungen zu arbeiten.

Genau diese Gefahr war ein wesentlicher Grund dafür, dass Deutschland im Zuge der EU-Osterweiterung im Jahr 2004 und angesichts einer damals recht hohen eigenen Arbeitslosigkeit im Gegensatz zu anderen EU-Ländern (Irland, Großbritannien, Schweden) die Arbeitnehmerfreizügigkeit für die betreffenden Länder wie Polen in einer siebenjährigen Übergangsfrist eingeschränkt hat. Hier trafen sich durchaus die Interessen der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften mit denen von kleineren Betrieben, für die eine allzu rasche Marktöffnung eher Risiken als Chancen bedeutet hätte. Dagegen stand und steht für Gewerkschaften natürlich das grundlegende Prinzip internationaler Solidarität. Zudem kann volkswirtschaftlich argumentiert werden, dass Arbeitsmigration positive ökonomische Effekte für Gesellschaften insgesamt hat (Münz et al. 2006; Giuletti et al. 2011).

Gewerkschaften könnten als Argument für Einwanderung auch eine weitere Wirkung benennen. Die Einwanderung zusätzlicher Arbeitskräfte führt nämlich häufig zu einem sogenannten „Fahrstuhleffekt“ (Beck 1986, S. 124). Konkret bedeutet dies, dass bereits im Inland Beschäftigte durch die Zuwanderung von (in der Regel weniger qualifizierten) Arbeitskräften profitieren. Indem neue Arbeitskräfte in weniger qualifizierte Beschäftigungen rücken, gelangen bereits im Inland Beschäftigte leichter in höhere und besser bezahlte Positionen. Dieses Phänomen konnte in Deutschland im Zuge der deutschen Gastarbeiteranwerbung in den 1950er und 1960er Jahren beobachtet werden. Die Angeworbenen verrichteten zumeist Arbeiten, die besonders gefährlich, schmutzig und/oder schlecht bezahlt waren und von deutschen Beschäftigten in Anbetracht des „Wirtschaftswunders“ eher gemieden wurden. Die hier skizzierten durchaus widersprüchlichen Wirkun-

² Vgl. zu den folgenden zwei Abschnitten auch Maletzky/Pries 2014; Pries 2013 und 2015a.

gen von Arbeitsmigration auf die Situation der bereits Beschäftigten macht die ambivalente Haltung von Gewerkschaften verständlich – sie spiegelt die Interessenlagen ihrer Mitglieder wider.

Ein zweites Dilemma bezieht sich spezifischer auf die Gewerkschaften selbst: Sollen sie eingewanderte Arbeitskräfte offensiv gewerkschaftlich organisieren oder eher marginalisieren? Diese Frage klingt zunächst wenig „politisch korrekt“, denn Eingewanderte sollten selbstverständlich die Möglichkeit der Partizipation und Organisation haben. Gleichwohl können Gewerkschaften – trotz aller öffentlichen Erklärungen, ihnen liege selbstverständlich das Schicksal und die Interessenvertretung der Arbeitsmigrantinnen und -migranten sehr am Herzen – in ihren tatsächlichen Organisationsanstrengungen diese potenzielle Klientelgruppe „links liegen lassen“, also marginalisieren. Hierfür gibt es in der gewerkschaftlichen Praxis nicht nur in Deutschland, sondern auch in anderen europäischen Ländern zu unterschiedlichen Zeiten vielfältige Belege und auch einige organisationsrationale Überlegungen (Penninx/Roosblad 2000). So können Gewerkschaften z. B. argumentieren, dass die Integration von weniger qualifizierten, gewerkschaftlich unerfahrenen, mehrheitlich aus ländlich-traditionellen Lebensverhältnissen kommenden „Gastarbeitern“ extrem ressourcenaufwändig ist. Eventuell bringen diese auch die Organisationsstruktur und -kultur in Gewerkschaften, deren Rückgrat traditionell qualifizierte Facharbeiter waren, völlig durcheinander. Wenn zudem bis noch vor etwas mehr als einem Jahrzehnt in Politik und Gesellschaft unter dem Mantra „Deutschland ist kein Einwanderungsland“ davon ausgegangen wurde, dass die arbeitenden „Gäste“ ja doch nach einigen Jahren wieder in ihre Herkunftsländer zurückkehren würden – warum sollte eine Gewerkschaft dann erhebliche Ressourcen in ihre Organisation (fehl-)investieren? Weitere Argumente, die gegen eine Integration von Eingewanderten in die Gewerkschaften vorgebracht werden könnten, sind beispielsweise, dass hierdurch ganz andere Kulturen, Qualifikationen und ethnische „Communities“ in die Gewerkschaften integriert werden müssten. Traditionelle Gewerkschaftsmitglieder könnten befürchten, dass dies die traditionelle Einheit und Solidarität gefährde, die sich über Generationen entwickelt habe.

Aber auch für eine offensive Organisationsstrategie gegenüber Arbeitsmigrantinnen und -migranten gibt es starke Argumente. Dazu zählt zunächst das von Gewerkschaften seit über hundert Jahren hoch gehaltene Ideal der internationalen Solidarität – Gewerkschaften laufen Gefahr, ihre Glaubwürdigkeit und öffentliche Legitimation einzubüßen, wenn sie in ihrer praktischen Politik keine Organisationsanstrengungen gegenüber Arbeitsmigrantinnen und -migranten machen. Zudem stärkt jeder Mitgliederzuwachs die eigene Organisationsbasis finanziell und hinsichtlich der Mobilisierungsfähigkeit. Es kann auch argumentiert werden, dass bestimmte Gruppen von Eingewanderten besonders starkes gewerkschaftliches Engagement ent-

wickeln. Dies war z. B. bei den Arbeitskämpfen in den 1970er Jahren der Fall, etwa in den sogenannten „wilden Streiks“ bei Ford in Köln, in denen sich vor allem türkische Arbeiter stark engagierten (Birke 2007).³ Nach dem Militärputsch in der Türkei von 1980 migrierten dann Tausende politisch Verfolgte als „Gastarbeiter“ nach Deutschland, von denen sich viele auch gewerkschaftlich betätigten. Ein wichtiges und in Zukunft immer bedeutender werdendes Argument, das die Gewerkschaften jedoch bisher kaum angemessen berücksichtigten, fehlt an dieser Stelle noch: Arbeitsmigrantinnen und -migranten bringen selbstverständlich auch immer Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten in Bezug auf andere Kulturen, Sprachen und Regionen mit, die gerade unter den Bedingungen der Globalisierung von Gewerkschaften systematisch und umfassend für ihre grenzüberschreitende Kommunikation und Zusammenarbeit genutzt werden könnten.

Ein drittes Dilemma besteht darin, ob für Eingewanderte eine spezifisch ausgerichtete Gewerkschaftspolitik verfolgt werden soll, ob also für „Gewerkschaftsmitglieder mit Migrationshintergrund“ eine spezifische Diversity-Politik entwickelt werden sollte. Diese Frage stellt sich dabei relativ unabhängig von den beiden vorhergehenden Dilemmata. Gewerkschaftspolitik für spezifische Mitgliedergruppen wird bereits durch Jugendabteilungen oder Geschlechtergleichstellungsbeauftragte verfolgt. Wäre es demnach sinnvoll, auch „Mitglieder mit Migrationsgeschichte“ spezifisch zu adressieren? Die Argumente für und wider spezielle Politiken und Programme für Arbeitsmigrantinnen und -migranten ähneln denen in Grundsatzdebatten zu Diversity-Politiken, etwa der Frage, ob für Aufsichtsräte und Unternehmensvorstände spezifische Frauenquoten eingeführt werden sollten. Auf der einen Seite kann argumentiert werden, dass Gewerkschaften vor allem die gemeinsamen Interessen aller Beschäftigten vertreten und gerade dadurch stark geworden sind, dass sie diese und nicht spezifische Gruppeninteressen in den Mittelpunkt stellen. Letztendlich könnte eine Gewerkschaft ihren kleinsten gemeinsamen Nenner sogar sehr schnell verlieren, wenn sie für verschiedene Gruppen, beispielsweise Facharbeiterinnen und Facharbeiter, Frauen, Ältere, Jüngere, Eingewanderte oder temporäre Arbeitsmigrantinnen und -migranten jeweils spezifische Politiken betreibt. Eine solche „Sonderbeachtung und Extrabehandlung“ diverser Gruppen könnte die allgemeine Organisations-solidarität schwächen.

Weiterhin hätte – so könnte argumentiert werden – eine Sonderpolitik für Arbeitsmigranten die nicht intendierte Konsequenz, letztlich deren Exklusion und Marginalisierung zu zementieren oder gar noch zu verstärken. So wird in Deutschland kontrovers über die Sinnhaftigkeit des ►

3 Vgl. auch <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-41911417.html>.

Begriffs „Menschen mit Migrationshintergrund“ diskutiert. Während einige ein solches Konzept für notwendig halten, um systematische Benachteiligungen von Menschen, die selbst eingewandert sind oder bei denen zumindest ein Elternteil in einem anderen Land als Deutschland geboren wurde, überhaupt feststellen zu können, lehnen andere den Gebrauch dieses Ordnungskriteriums der amtlichen Statistik ab, weil durch die Schaffung und Nutzung dieser Kategorie selbst eine stigmatisierende Abgrenzung erfolge (Pries 2015b).⁴ Zu den hiermit verbundenen Fragen der Politiken von Bezeichnungen, Kategorisierungen und Zugehörigkeitszuschreibungen gibt es nicht nur in Deutschland, sondern in allen Ländern zunehmend lebhaftere Diskussionen. So wird in Frankreich in amtlichen Volkszählungen eine eventuelle Zuwanderungsgeschichte gar nicht erst erfragt. Eine Erhebung dieser Kategorie könne – so die vorherrschende Begründung – dazu missbraucht werden, Menschengruppen zu marginalisieren und besonders zu etikettieren (Wihtol de Wenden et al. 2013). In Großbritannien dagegen werden in den Volkszählungen sehr viele und – von der Zählung 1991 über 2001 bis 2011 – immer mehr und immer differenziertere migrationsbezogene Merkmale abgefragt. Dabei wird argumentiert, dass erst dadurch untersucht werden könne, ob systematische Diskriminierungen am Arbeitsmarkt oder im Bildungssystem vorliegen (Green/Skelton 2013).

Bezogen auf Gewerkschaften kann argumentiert werden, dass die Frage, ob spezifische Minderheiten- bzw. Diversity-Politiken, in diesem Falle für die „Menschen mit Migrationshintergrund“, notwendig oder sinnvoll sind, nur beantwortet werden kann, wenn bestimmte, potenziell diskriminierungsrelevante Merkmale erhoben werden. Nur weil solche Bezeichnungen wie z. B. „Menschen mit Migrationshintergrund“ die Ambivalenz in sich tragen, von bestimmten politischen Kräften für Marginalisierungs- oder Ethnisierungsprozesse missbraucht werden zu können, sollten diese Begriffe selbst nicht marginalisiert werden, wenn ohne ihren Gebrauch Diskriminierungstendenzen nicht offengelegt werden können. Dies entspräche einer Vogel-Strauß-Politik, nach der Dinge nicht existieren, die nicht sichtbar gemacht werden. Die Gewerkschaften in Deutschland ermitteln z. B. den möglichen Migrationshintergrund ihrer Mitglieder gar nicht systematisch, wobei auf einige der oben erwähnten Argumente zurückgegriffen wird. Ähnlich wie im Falle der Erhebung des Geschlechts spricht aber vieles dafür, zu erheben, ob Gewerkschaftsmitglieder mit Migrationshintergrund z. B. in gleichen Berufspositionen systematisch weniger verdienen als Mitglieder ohne Migrationshintergrund oder ob sie in den Vertretungsgremien der Gewerkschaften (und auch der Betriebsräte) angemessen vertreten sind. Wie Peter Kühne (2000) aufzeigt, hatten die Gewerkschaften in Deutschland in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts im Hinblick auf diese Frage durchaus wechselvolle Positionen, die zwischen der oben zitierten französischen und britischen Tradition schwankten.

Wie wichtig eine reflektierte und aktive Behandlung dieses dritten Dilemmas ist, soll an zwei Beispielen skizziert werden. Zum einen existiert eine signifikante Lohnlücke zwischen Beschäftigten mit ausländischer zu Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit: Ausländische Männer verdienten im Jahre 2000 im Durchschnitt 64 % des Durchschnittslohns der Männer mit deutscher Staatsangehörigkeit; 2008 lag der Wert mit 72 % immer noch mehr als ein Viertel unter dem der deutschen Männer, wobei Letztere von Männern aus einigen EU-Ländern (Großbritannien, Niederlande, Österreich) sogar noch deutlich übertroffen wurden (Lehmer/Ludsteck 2013). Im Gegensatz hierzu erhalten z. B. Menschen aus Serbien und Montenegro oder aus der Türkei im Durchschnitt nur 60 % dessen, was ein Beschäftigter mit deutscher Staatsangehörigkeit durchschnittlich verdient. Die Beschäftigung von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit unterliegt demnach extremen Spannbreiten, denn nur weniger als ein Viertel der ausländischen Männer wird höher entlohnt als die deutschen Männer. Die übergroße Mehrheit der Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit liegt bei der Entlohnung unter diesem Durchschnitt (z. B. Tschechien, Ungarn, Indien) und zum Teil sogar erheblich darunter (z. B. Vietnam, Afghanistan, Marokko, Kasachstan).

Ein zweites Beispiel für die Bedeutung spezifischer gewerkschaftlicher Politiken für einzelne Gruppen von Eingewanderten ist das des Umgangs mit irregulärer Migration. Schmidt und Schwenken (2006) analysierten, wie sich Gewerkschaften konkret zur Gruppe irregulär Eingewanderter positionieren und welche spezifische Politik für diese betrieben wird. In Deutschland lebt eine nicht unerhebliche Gruppe (Schätzungen reichen von 300.000 – 1.000.000) irregulärer Migrantinnen und Migranten. Die Autorinnen stellen in einem internationalen Vergleich heraus, in welchen Ländern spezifische Politiken für diese Gruppe existieren. Deutschland tritt hierbei nur marginal in Erscheinung, und bei einem Vergleich mit anderen internationalen Gewerkschaften wird deutlich, dass hierzulande erheblich weniger Erfahrungen vorhanden sind. Penninx und Roosblad (2000) kommen zu ähnlichen Ergebnissen und weisen darauf hin, dass dies nicht unbedingt nur den Gewerkschaften zuzuschreiben ist, sondern auch in den Migrationsregimen der jeweiligen Länder, in denen diese tätig sind, begründet ist. In traditionellen Einwanderungsländern wie den USA, Kanada und Australien sind die Migrationsregime insgesamt völlig anders strukturiert als z. B. in Deutschland; dies hat auch Auswirkungen auf die Orientierungen und Politiken der Gewerkschaften: Gewerkschaftliche Diversity-Politiken finden sich eher in liberalen Einwanderungsländern (auch Großbritannien) als in Ländern wie Deutschland oder Frankreich.

4 Vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Migrationshintergrund#Definition_des_Statistischen_Bundesamtes_zu_Konzept_und_Definition.

4. Von Ambivalenz zu Solidarisierung: Gewerkschaften in Bewegung

Die obige Diskussion hat verdeutlicht, dass sich historisch gesehen die Beziehung der Gewerkschaften zu Arbeitsmigrantinnen und -migranten nicht einfach gestaltet hat. Jedoch zeigen die aktuellen Entwicklungen, dass „Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland“ (SVR 2014) auch mit neuen Initiativen und einem Umdenken in den Gewerkschaften einhergeht. So hat der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) Unterstützungsstrukturen für Eingewanderte aus EU-Mitgliedstaaten (vor allem Mittel- und Osteuropas) geschaffen. Wie im Folgenden gezeigt wird, können entsprechende Mobilisierungsmaßnahmen für Eingewanderte als Schritt in Richtung Solidarisierung betrachtet werden. Im Gegensatz dazu erscheinen gewerkschaftliche Aktivitäten für Angehörige von Drittstaaten (also Nicht-EU-Mitgliedstaaten) ohne Aufenthaltsstatus weniger stabil und nachhaltig.

4.1 Fallbeispiel: DGB-Projekt „Faire Mobilität“

Das Projekt „Faire Mobilität“ wurde 2011 vom DGB-Bundesvorstand ins Leben gerufen mit dem Ziel, „die Arbeitsbedingungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt für EU-Bürger/innen aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten zu verbessern“ (John 2014, S. 2). *Fünf* Faktoren spielten eine wichtige Rolle bei der Initiierung von „Faire Mobilität“, wobei sich der Prozess der Ost-Erweiterung der Europäischen Union (EU) als ein wesentlicher politischer Kontext darstellte:

- die Zunahme der innereuropäischen Mobilität zum Zweck der Erwerbstätigkeit durch uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit,
- die Umschichtung im deregulierten Arbeitsmarkt durch grenzüberschreitende Leiharbeit, Entsendung und Werkverträge,
- mangelnde Informationen über die deutschen Arbeits- und Sozialrechte unter Arbeitskräften aus Mittel- und Osteuropäischen (MOE) Staaten,
- die fehlenden Kenntnisse bei gewerkschaftlichen Multiplikatorinnen und -multiplikatoren über die aufenthaltsrechtlichen Fragen und Beschäftigungsbedingungen dieser mobilen Arbeitskräfte und schließlich
- die Vorurteile in der deutschen Bevölkerung gegenüber dieser Gruppe (John 2014).

Nach mehrjährigen Diskussionen innerhalb des DGB stand bereits vor der Arbeitnehmerfreizügigkeit fest, die Gestaltung der gerechten Arbeitsbedingungen für Erwerbstätige aus den neuen Mitgliedstaaten als neuen Schwerpunkt zu setzen, und ein entsprechender Projektantrag wurde der Bundesregierung vorgelegt. Jedoch reagierte die Bundesregierung erst darauf, als der polnische Staat sich bei der Bundesregierung über ihre geplanten Maßnahmen angesichts

der Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit erkundigte.⁵ So ist die Kampagne „Faire Mobilität“, die ursprünglich von „unten“ konzipiert wurde, durch vielfältige Interventionen entstanden; sie wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie des DGB selbst finanziert. Bemerkenswert an dem Projekt „Faire Mobilität“ ist, dass *geografische Mobilität* von Arbeitskräften aus den MOE-Staaten zugrunde gelegt wird: „Ich glaube, dass deutsche Gewerkschaften mehr machen müssen. Ihnen bleibt gar nichts anderes übrig. [...] Weil ich meine, die Arbeitsmigration hat sich verändert. Sie ist nicht mehr so, dass die Leute kommen und lange hier bleiben und sich einrichten. Sondern wir haben es viel mit Wanderarbeitern zu tun, Leuten, die eben nur für eine gewisse Zeit hierher kommen.“⁶

Diese Aussage des Projektleiters von „Faire Mobilität“ macht deutlich, dass dem DGB das Mobilitätsverhalten der Zielgruppe bekannt ist: Bei einigen, vor allem innereuropäischen Migrationsströmen dominiert nicht mehr ein dauerhafter Ortswechsel, sondern eher die kurzfristige oder zirkuläre Mobilität. Das Verständnis, dass heutige Arbeitsmigrantinnen und -migranten einen „mobile way of life“ über nationalstaatliche Grenzen hinweg führen, geht mit anderen wissenschaftlichen Befunden über die osteuropäische Migration einher (Cyrus 2000; Morawska 2001; Morokvasić 2003; Okóloski 2001; Pries 2010). Interessant ist dabei die Erkenntnis, dass sich gewerkschaftliche Unterstützungsangebote an den temporären Charakter der Migration anpassen sollten und nicht die mobilen Arbeitskräfte an die vorhandenen gewerkschaftlichen Strukturen. Ein gutes Beispiel dafür ist die Mehrsprachigkeit der im Projekt Beschäftigten in mittlerweile sechs Beratungsstellen. Anstatt die umfassende Integration inklusive der Beherrschung der deutschen Sprache vorauszusetzen (wie dies in der Debatte um Integration in Bezug auf dauerhaft oder längerfristig in Deutschland lebende Eingewanderte oft gefordert wird), setzt das gewerkschaftliche Projekt auf die Mehrsprachigkeit der Beraterinnen und Berater: Die Beratung kann in den jeweils in den MOE-Staaten gesprochenen Sprachen sowie in Englisch oder Deutsch stattfinden. Die Schwerpunktlegung auf die Mehrsprachigkeit in der Beratung kann als ein Ausdruck dafür gewertet werden, dass hier die gewerkschaftliche Politik im Sinne spezifischer Beratungsangebote für Arbeitsmigrantinnen und -migranten gezielt erweitert wurde. Der Solidarisierungseffekt der „Faire Mobilität“-Beratung kann teilweise durch die steigende Anzahl ▶

5 Interview mit Dominique John durchgeführt am 20.03.2013 im Rahmen des internationalen Projektes „Migrant women and the politics of care in the European Union: Perspectives from France, Germany and Italy“ („image-e ii“), an dem Shinozaki beteiligt war. Das Projekt wird durch die Japan Society for the Promotion of Science gefördert (2012-2015).

6 Auszug aus dem Interview mit John (vgl. Fn. 5).

von Beratungsfällen⁷ gemessen werden: im Jahr 2011 und 2012 gab es insgesamt 818 Fälle, 2013 waren es 1.623 und 2014 sogar 2.593 Fälle (John 2014).

In der Literatur über internationale Arbeitsmigration und Gewerkschaften wurde wiederholt festgestellt, dass das geringe Interesse und die nur zögerliche Solidarisierung der Gewerkschaften mit Arbeitsmigrantinnen und -migranten neben der (vermeintlichen) Gefahr von Lohndumping auch durch fehlende Staatsbürgerschaft und den temporären Aufenthaltsstatus dieser Gruppe zu erklären sei (Ford 2006; Ludwig 2009; Piper 2007). Das Projekt „Faire Mobilität“, das im Prozess europäischer Mobilitätsdynamiken entstanden ist, stellt sich als Gegenbeispiel zu der konventionell nationalorientierten gewerkschaftlichen Politik dar, indem weder die Dauerhaftigkeit des Aufenthaltes noch die jeweilige Staatsbürgerschaft ein Auswahlkriterium für die Beratungsarbeit ist. Zudem arbeiten die jeweiligen Beratungsstellen nicht nur untereinander und über die branchenspezifischen Gewerkschaften hinaus zusammen, sondern kooperieren eng mit ihren lokalen Organisationen. Wichtig ist dennoch anzumerken, dass diese Unterstützungsstrukturen primär auf Angehörige von EU-Staaten ausgerichtet sind. Diese konstituieren eine Sondergruppe innerhalb der Gesamtheit der Arbeitsmigrantinnen und -migranten.

Wie stellt sich gewerkschaftliche Arbeit in Bezug auf die spezielle Gruppe der Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus Drittstaaten dar, vor allem derjenigen, die ohne Aufenthaltserlaubnis in Deutschland leben und arbeiten? Bezug nehmend auf das Beispiel von „MigrAr“⁸ sollen im nächsten Abschnitt einige grundsätzliche Herausforderungen in der gewerkschaftlichen Interessenvertretung für Migranten aus organisationspolitischer Perspektive vergleichend behandelt werden.

4.2 Ambivalenz zwischen internationaler Solidarität und organisationspolitischer Wirklichkeit

„MigrAr“, die gewerkschaftliche Anlaufstelle für Eingewanderte ohne Papiere, wurde 2008 in Verbindung mit dem Fall „Ana S.“ (einst au pair aus Peru) in Hamburg gegründet.⁹ Seitdem gibt es ähnliche gewerkschaftliche Anlaufstellen in vier weiteren deutschen Städten. Die zentrale Aufgabe von „MigrAr“ besteht darin, arbeitsrechtliche Erstberatung und Unterstützung bei der Durchsetzung der Rechte von prekär (meistens ohne Papiere) beschäftigten Eingewanderten anzubieten. Im Fall Ana S. wurde sie durch die Gewerkschaft ver.di, bei der „MigrAr“ angesiedelt war, vertreten, sowohl vor Gericht als auch in den darauffolgenden außergerichtlichen Verhandlungen. Während Ana S. bisher der einzige Fall ist, in dem eine irreguläre Migrantin oder ein irregulärer Migrant vor Gericht zog bzw. in die außergerichtlichen Verhandlung kam, zielt „MigrAr“ insgesamt darauf ab, die (Selbst-)Organisierung von Eingewanderten voranzutreiben und dadurch ihre Rechte zu realisieren.¹⁰

Gerade weil die gewerkschaftliche Interessenvertretung historisch betrachtet als „ambivalent“ gekennzeichnet wird (Kühne 2000, S. 46), kann die Arbeit von „MigrAr“ als eine „Veränderung innerhalb der Gewerkschaften“ betrachtet werden.¹¹ Dieses Fallbeispiel revidiert zum Teil die Kritik an der fehlenden gewerkschaftlichen Unterstützung für die strukturell leicht marginalisierbare und unsichtbare Gruppe irregulär Eingewanderter (Schmidt/Schwenken 2006; Schwenken 2013).

Auch wenn sowohl die Kampagne „Faire Mobilität“ als auch die Initiative „MigrAr“ das Ziel gewerkschaftlicher Interessenvertretung verfolgen und ihre Arbeitsgebiete (einerseits Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus der EU-12, andererseits irregulär Eingewanderte) ineinander übergehen, gibt es wichtige Unterschiede: Erstens haben die Beraterinnen und Berater bei MigrAr keine feste Anstellung bei den Gewerkschaften und arbeiten „komplett ehrenamtlich“, während die Beraterinnen und Berater bei „Faire Mobilität“ in – zeitlich befristeten – Projektstellen tätig sind.¹² Das hängt eng mit dem zweiten Unterschied, der Hauptzielgruppe der jeweiligen Projekte, zusammen: Während sich das erste Vorhaben auf *mobile, europäische* Erwerbstätige konzentriert, ist „MigrAr“ nicht nur, aber hauptsächlich für *Eingewanderte aus Drittstaaten* zuständig. Drittens fehlt den durch „MigrAr“ angesprochenen Drittstaatsangehörigen nicht nur ein reguläres Beschäftigungs-

7 Zwei Beratungsbüros wurden 2011 eröffnet: Frankfurt am Main im September und Berlin im Oktober.

8 „MigrAr“ ist die Kurzform von „Migration und Arbeit“.

9 Ana S., einst au pair aus Peru, arbeitete rund um die Uhr für eine wohlhabende Familie in Hamburg als Nanny und Haushaltsarbeiterin. Auch nachdem ihr Visum abgelaufen war, wurde das Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt, ohne regulären Aufenthaltsstatus. Nach dem vierjährigen informellen Arbeitsverhältnis verließ sie ihre ehemaligen Arbeitgeber. Daraufhin entschloss sie sich, ihren ausstehenden Lohn in Höhe von etwa 47.000€ vor dem Arbeitsgericht in Hamburg einzuklagen. Vertreten wurde sie sowohl vor Gericht als auch in den darauffolgenden außergerichtlichen Verhandlungen durch ver.di. (Nähere Erläuterung des Falls siehe in dem Dokumentarfilm von Frisius (vgl. Fn. 11) und Shinozaki (2015; 2013). Der Fall Ana S. erhielt breite mediale Aufmerksamkeit, da zum ersten Mal überhaupt eine Migrantin (und Haushaltsarbeiterin) ohne Aufenthaltsstatus vor Gericht zog.

10 <http://hessen.verdi.de/++co++14ef94be-3763-11e4-b191-525400a933ef>; für Hamburg, Interview mit Emilija Mitrovic.

11 So Norbert Cyrus in einem Dokumentarfilm von Anne Frisius (2008): Mit einem Lächeln auf den Lippen: Eine Hausarbeiterin ohne Papier, DVD, Kiezfilme, Berlin.

12 Für Hamburg, Interview mit Emilija Mitrovic. Für Frankfurt: <http://www.labournet.de/politik/gw/tarifpolitik/tarifdebatte/verkehrte-verhaeltnisse-tariftrueue-auf-hessisch-und-schwarzgruene-denkfehler-interview-mit-der-gewerkschaftlichen-anlaufstelle-migrar/>

verhältnis, sondern auch ein gültiger Aufenthaltstitel. Sie befinden sich somit in der sogenannten „doppelten Illegalität“ (Alt/Cyrus 2002, S. 142f.). Ein vierter Unterschied hängt eng mit dem zweiten zusammen und bezieht sich auf die Verfügbarkeit finanzieller Ressourcen. Durch europäisches Recht sind die Rechte von Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus den EU-Mitgliedsländern in besonderer Weise geschützt. Staaten wie Polen oder Rumänien, die die meisten Arbeitsmigrationsbewegungen mit Deutschland verzeichnen, können mehr oder weniger auf Augenhöhe Gespräche mit Deutschland über die Arbeitsbedingungen und Interessen ihrer in Deutschland arbeitenden Staatsangehörigen führen und notfalls europäische Institutionen mobilisieren. Drittstaaten und deren Staatsbürger haben dagegen selbst gegenüber etwa den Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus Rumänien und Bulgarien schlechtere Rahmenbedingungen, um ihre Beschäftigungs-, Arbeits- und Partizipationsinteressen durchzusetzen. Organisationspolitische Wirklichkeit ist, wenn nicht determiniert, so doch stark beeinflusst durch Staatsbürgerschaft im Sinne von rechtlicher Zugehörigkeit (Shinozaki 2015). Entsprechend ergeben sich auch durchaus unterschiedliche Herausforderungen und gewerkschaftliche Strategien.

Betrachtet man die zwei Beispiele aus organisationspolitischer Perspektive, wird die Ambivalenz zwischen internationaler Solidarität und gesellschaftspolitischer Wirklichkeit deutlich: Einerseits sind „Faire Mobilität“ und „MigrAr“ ein Beweis dafür, dass die Verbesserung der Situation von hierzulande arbeitenden Eingewanderten und die Durchsetzung ihrer Rechte auf der politischen Agenda der Gewerkschaften stehen. Andererseits wird jedoch die konkrete Interessenvertretung für Eingewanderte in Form von *Projekten* außerhalb der gewerkschaftlichen Kernstruktur realisiert. Teilfinanzierung außerhalb der gewerkschaftlichen Organisationen (Projekt „Faire Mobilität“) und der Rückgriff auf ehrenamtliches Engagement (Projekt „MigrAr“) weisen darauf hin, dass neue Formen der Arbeit für Eingewanderte somit nicht im „Kern“ der Organisation stattfinden, sondern eher im Kontext neuer, mit den Gewerkschaften lose verbundener Strukturen. Trotz dieser schwachen organisationalen Verankerung scheinen die oben diskutierten Initiativen von „unten“ dennoch neue Möglichkeiten der Interessenvertretung für und von Arbeitsmigrantinnen und -migranten zu bieten.

5. Schlussfolgerung und Ausblick

Historisch gesehen hatten Gewerkschaften ein eher schwieriges Verhältnis zur Arbeitsmigration. Sie wurde meistens als Herausforderung und weniger als Chance gesehen. Die internationale Dynamik individueller Migration und auch der grenzüberschreitenden Mobilität innerhalb von Unternehmen und Non-Profit-Organisationen stellt die Gewerkschaften im globalisierten Kapitalismus vor neue Aufgaben. Es gibt zwar einige positive Erfahrungen in der Interessenvertretung und -mobilisierung von internationalen (Pendel-)Arbeitsmigrantinnen und -migranten und von informell und irregulär beschäftigten Angehörigen von Drittstaaten in Deutschland. Diese Entwicklungen wie auch die entsprechenden wissenschaftlichen und gewerkschaftspolitischen Diskussionen stehen aber noch sehr am Anfang. Eine systematischere Kooperation der Gewerkschaften mit Selbstorganisationen von Eingewanderten, auch solchen, die grenzüberschreitend und bis in die Herkunftsländer tätig sind, wäre dabei ebenso wichtig wie die flächendeckende Einrichtung lokaler gewerkschaftlicher Verantwortlicher für Arbeitsmigrantinnen und -migranten und „posted workers“. Grenzüberschrei-

tend könnten flexible Kooperationsformen zwischen Gewerkschaften und anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen entlang von Wertschöpfungsketten, Arbeitsmigrations- und Arbeitskonfliktverläufen netzwerkförmig gestaltet und systematisch moderiert werden. Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit könnte erheblich intensiviert werden hinsichtlich des Wissens über globale und transnationale Zusammenhänge, bezüglich von Sprach- sowie interkulturellen Kompetenzen. Gerade über diese Ressourcen verfügen Arbeitsmigrantinnen und -migranten bereits, wie an dem Profil der Beraterinnen und Berater der „Faire Mobilität“ deutlich wird. Damit wären sie also auch ideale Zielgruppen für gewerkschaftliche Rekrutierungsstrategien. ■

LITERATUR

- Adick, Ch./Gandlgruber, B./Maletzky, M./Pries, L.** (Hrsg.) (2014): *Cross-Border Staff Mobility. A Comparative Study of Profit and Non-Profit Organisations*, Basingstoke/New York
- Alt, J./Cyrus, N.** (2002): *Illegale Migration in Deutschland: Ansätze für eine menschenrechtlich orientierte Migrationspolitik*, in: Bade, K. J./Münz, R. (Hrsg.): *Migrationsreport 2002: Fakten, Analysen, Perspektiven*, Frankfurt/M.
- Beck, U.** (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Erstausgabe, Frankfurt a. M.
- Birke, P.** (2007): *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und Soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark*, Frankfurt a. M.
- Brenke, K./Yuksel, M./Zimmermann, K. F.** (2009): *EU Enlargement under Continued Mobility Restrictions: Consequences for the German Labor Market*, IZA Discussion Paper (4055), Bonn
- Brookfield Global Relocation Services** (2012): *Global Relocation Trends 2012 Survey Report*, <http://espritgloballearning.com/wp-content/uploads/2011/03/2012-Brookfield-Global-Relocations-Trends-Survey.pdf> (letzter Zugriff: 15.07.2014)
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)** (2015): *Migrationsbericht 2013*, Nürnberg
- Clark, N./Hardy, J.** (2011): *Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU. Der Fall Großbritannien*, Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin
- Constant, A. F./Massey, D. S.** (2003): *Labor market segmentation and the earnings of German guestworkers*, in: *Population Research and Policy Review* 24 (6), S. 5–30
- Cremers, J./Dolvik, J. E./Bosch, G.** (2007): *Posting of workers in the single market: Attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU*, in: *Industrial Relations Journal* 38 (6), S. 524–541
- Cyrus, N.** (2000): *Mobile Migrationsmuster: Zuwanderung aus Polen in die Bundesrepublik Deutschland*, in: *Berliner Debatte INITIAL* 11 (5–6), S. 95–103
- Favell, A.** (2008): *The new face of east-west migration in Europe*, in: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 34 (5), S. 701–716
- Ford, M.** (2006): *Migrant labor NGOs and trade unions: A partnership in progress?*, in: *Asian and Pacific Migration Journal* 15 (3), S. 299–311
- Giulietti, C./Guzi, M./Kahanec, M./Zimmermann, K. F.** (2011): *Unemployment benefits and immigration: Evidence from the EU: Institute for the Study of Labor, IZA DP (6075)*, <http://ftp.iza.org/dp6075.pdf>
- Green, A./Skeldon, R.** (2013): *Shifting categories of belonging in the United Kingdom Census. Changing definitions of migration, labour market access and experience*, in: Pries, L. (Hrsg.): *Shifting boundaries of belonging. New migration dynamics in Europe and China*, Houndsmills
- International Organization for Migration (IOM)** (2013): *World Migration Report 2013*, Geneva
- John, D.** (2014): *Bericht zur Entwicklung und Umsetzung des Projekts „Faire Mobilität – Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv“*, Berichtszeitraum: 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2013, Berlin
- Kesselring, S.** (2012): *Betriebliche Mobilitätsregime. Zur sozio-geografischen Strukturierung mobiler Arbeit*, in: *Zeitschrift für Soziologie* 41 (2), S. 83–100
- Kogan, I.** (2011): *New immigrants – old disadvantage patterns? Labour market integration of recent immigrants into Germany*, in: *International Migration* 49 (1), S. 91–117

- Kühne, P.** (2000): The Federal Republic of Germany: Ambivalent promotion of immigrants interests, in: Penninx, R./Roosblad, J. (Hrsg.): Trade unions, immigration, and immigrants in Europe, 1960–1993, New York/Oxford
- Lehmer, F./Ludsteck, J.** (2013): Das Herkunftsland ist von hoher Bedeutung: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, in: IAB-Kurzbericht 1/2013, Nürnberg
- Ludwig, M.** (2009): Kollege, nicht Konkurrent, in: Mitbestimmung 12/2009, S. 38–41
- Maletzky, M./Pries, L.** (2014): Die Transnationalisierung von Arbeitsmobilität. Entwicklungstrends und ausgewählte Herausforderungen ihrer Regulierung, in: Arbeits- und Industriesoziologische (AIS) – Studien 7 (2), S. 56–79
- Morawska, E.** (2001): Gappy immigration controls, resourceful migrants, and pendel communities: East-west european travelers, in: Guiraudon, V./Joppke, Ch. (Hrsg.): Controlling a new migration, London
- Morokvasić, M.** (2003): Transnational mobility and gender: A view from post-wall Europe, in: Morokvasić, M./Erel, U./Shinozaki, K. (Hrsg.): Crossing borders and shifting boundaries, Vol. I: Gender on the move, Opladen
- Moya, J. C.** (2007): Domestic service in global perspective: Gender, migration, and ethnic niches, in: Journal of Ethnic and Migration Studies 33 (4), S. 559–579
- Mundil, R./Großbecker, C.** (2011): Schätzverfahren zu Langzeitmigranten in Deutschland 2009. Teil 2: Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, in: Wirtschaft und Statistik (12), S. 1171–1188
- Münz, R./Straubhaar, T./Vadean, F./Vadean, N.** (2006): The costs and benefits of European immigration, HWWI Policy Report (3), Hamburg http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Policy/HWWI_Policy_Report_No._3.pdf
- Neumann, S.** (2010): Negativ wahrgenommene und klassifizierte Differenz. Zu Nichtanerkennungs-, Missachtungs- und Diskriminierungserfahrungen von BildungsinländerInnen in Kanada und Deutschland, in: Nohl, A. M./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A. (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt, Wiesbaden
- Nohl, A. M./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A.** (Hrsg.) (2010): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt, Wiesbaden
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)** (2012): International migration outlook, SOPEMI 2012, Paris
- Okólski, M.** (2001): Incomplete migration: A new form of mobility in Central and Eastern Europe. The case of Polish and Ukrainian migrants, in: Wallace, C./Stola, D. (Hrsg.): Patterns of Migration in Central Europe, Houndmills, Basingstoke
- Penninx, R./Roosblad J.** (Hrsg.) (2000): Trade unions, immigration, and immigrants in Europe, 1960–1993. A comparative study of the actions of trade unions in seven West European countries, International Studies in Social History, Vol. 1, New York
- Piper, N.** (2007): Political participation and empowerment of foreign workers: Gendered advocacy and migrant labour organising in southeast and east, in: Piper, N. (Hrsg.): New perspectives on gender and migration livelihood, rights and entitlements, London
- Pries, L.** (2010): Transnationalisierung. Theorie und Empirie grenzüberschreitender Vergesellschaftung, Wiesbaden
- Pries, L.** (2013): Organisieren oder marginalisieren?, in: Mitbestimmung 7+8/2013, S. 38–41
- Pries, L.** (2015a): Gute Arbeit und Globalisierung – Widerspruch oder Herausforderung?, in: Hoffmann, R./Bogedan, C. (Hrsg.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen, Frankfurt a. M.
- Pries, L.** (2015b): Teilhabe in der Migrationsgesellschaft: Zwischen Assimilation und Abschaffung des Integrationsbegriffs, in: IMIS-Beiträge 47/2015, S. 10–37
- Pries, L./Dasek, A.** (2015): Zwischen wechselseitiger Nichtbeachtung und Win-Win-Situation. Zum wechselvollen Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Migration, in: Mense, Th. (Hrsg.): Reihe „Studien zur historischen Migrationsforschung“ Paderborn (im Erscheinen)
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR)** (2014): Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland. Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer, Berlin
- Salustowicz, P.** (2008): Social policy and social work from an international development perspective, Berlin
- Schaper, K.** (2001): Makroökonomie. Ein Lehrbuch für Sozialwissenschaftler, Frankfurt a. M.
- Schmidt, V./Schwenken, H.** (2006): Irreguläre Migration und Gewerkschaften im internationalen Vergleich, in: WSI-Mitteilungen 59 (1), S. 41–46, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_24671_24679.htm
- Schmierl, K.** (2011): Internationaler Personaleinsatz im Mittelstand: Wandel der Arbeit jenseits von Arbeitsregulierung und Normierung, in: Arbeits- und Industriesoziologische Studien (AIS) 4 (1), S. 33–47
- Schönwälder, K./Vogel, D./Sciortino, G.** (2004): Migration und Illegalität in Deutschland, AKI-Forschungsbilanz 1, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin, <http://www2000.wzb.eu/alt/aki/publications.de.htm> (letzter Zugriff: 23.09.2014)
- Schwenken, H.** (2013): The EU should talk to Germany: Transnational legal consciousness as a rights claiming tool among undocumented migrants, in: International Migration 51 (6), S. 132–145
- Shinozaki, K.** (2013): Irregular migrant citizenship: Exploring a conceptual horizon of global care chains through domestic workers' negotiation over social and economic rights, in: Maletzky, M./Seeliger, M./Wannöffel, M. (Hrsg.): Arbeit, Organisation und Mobilität. Eine grenzüberschreitende Perspektive, Frankfurt a. M.
- Shinozaki, K.** (2015): Migrant citizenship from below: Family, domestic work, and social activism in irregular migration, New York
- Staples, R./Trinczek, R./Whitall, M.** (2013): Posted workers: Zwischen Regulierung und Invisibilisierung, in: Arbeit 22 (4), S. 271–286
- United Nations Department of Economic and Social Affairs Population Division and OECD (UN-DESA/OECD)** (2013): World migration in figures. A joint contribution by UN-DESA and the OECD to United Nations high-level dialogue on migration and development, 3–4 October, <http://www.oecd.org/els/mig/World-Migration-in-Figures.pdf>
- United Nations Development Programme (UNDP)** (2009): Human Development Report 2009. Overcoming barriers: Human mobility and development, Houndmills/New York
- United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR)** (2013): UNHCR Statistical Yearbook 2011, Geneva
- Verband Deutsches Reisemanagement (VDR)** (2012): 2012 VDR-Geschäftsreiseanalyse. Frankfurt/M., <https://www.vdr-service.de/derverband/fachmedien/vdr-geschaeftsreiseanalyse/aeltere-ausgaben/> (letzter Zugriff: 15.07.2014)
- Wihtol de Wenden, C./Salzbrunn, M./Weber, S.** (2013): Beyond assimilation: Shifting boundaries of belonging in France, in: Pries, L. (Hrsg.): Shifting Boundaries of Belonging. New Migration Dynamics in Europe and China, Houndmills

AUTOREN

LUDGER PRIES, Prof. Dr., Lehrstuhlinhaber Soziologie/Organisation, Migration, Mitbestimmung an der Ruhr-Universität Bochum (RUB). Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Organisationssoziologie, Migrationssoziologie und Transnationalisierungsforschung.

@ ludger.pries@rub.de

KYOKO SHINOZAKI, Ph.D, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Soziologie/Organisation, Migration, Mitbestimmung an der RUB. Arbeitsschwerpunkte: Soziologie der Arbeitsmigration, Hochqualifizierte Mobilität und Migration, Staatsbürgerschaftstheorien, Transnationalisierungsforschung und Genderforschung.

@ kyoko.shinozaki@rub.de