

Auf der Suche nach inklusiver transnationaler Solidarität: Gewerkschaften und entsendete Arbeitnehmer*innen

Gewerkschaftliche Strategien sind klassisch auf die Vertretung und Unterstützung von Mitgliedern ausgerichtet, die bei vor Ort operierenden Unternehmen beschäftigt sind. Auf die transnationale Mobilität von Arbeitskräften, die durch die Richtlinie zum freien Verkehr von Dienstleistungen und die darin geregelte Entsendung von Arbeitnehmer*innen in der EU befördert wird, sind sie kaum vorbereitet. Um auch diese Beschäftigten unterstützen, vertreten und vor Arbeitsausbeutung schützen zu können, bedarf es neuer Strategien und transnationaler Kooperationen. Dieser Beitrag untersucht die Voraussetzungen, die erforderlich sind, um Formen inklusiver transnationaler Solidarität zu entwickeln.

ILANA NUSSBAUM BITRAN, IRENE DINGELDEY

1 Einleitung

Bei den durch Arbeitgeber*innen entsendeten Arbeitnehmer*innen handelt es sich um eine besondere Form der Mobilität in der Europäischen Union (EU). Sie ist, anders als andere Formen der selbst bestimmten Arbeitsmigration, nicht durch die Personenfreizügigkeit, sondern durch die Dienstleistungsfreiheit geregelt. Die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmer*innen (96/71/EG) stammt aus dem Jahr 1996 und wurde zuletzt im Jahr 2018 überarbeitet.¹ Sie legt fest, dass die Gesetze des Entsendelandes das Arbeitsverhältnis zwischen diesen Arbeitnehmer*innen und ihren Arbeitgeber*innen regeln. Vorschriften des Landes, in dem sie ihre Arbeit verrichten, regeln ebenfalls bestimmte Aspekte des Arbeitsverhältnisses, dazu gehören Gesundheits- und Sicherheitsfragen, aber auch die Mindestvergütung. Eingebettet in zwei Rechtsrahmen sind entsendete Arbeitnehmer*innen mit

einem „mehrdeutigen und vielschichtigen Regelwerk konfrontiert, das im Kern einen Widerspruch zwischen zwei unterschiedlichen Gesetzeslagen enthält“ (Arnholz/Lillie 2020, S. 7; unsere Übersetzung). Experten sprechen hier bereits von der „Deterritorialisierung des Arbeitsrechts“ (Bosch/Weinkopf 2013).

In Kombination mit der oftmals kurzen Aufenthaltsdauer haben die Sozial- und Kontrollbehörden des Gastlandes Schwierigkeiten bei der Implementation. Dies gilt für die Einhaltung der Regelungen des Gastlandes, wie z. B. den Mindestlohn, aber auch für die Kontrolle der Regelungen des Entsendelandes, z. B. hinsichtlich der Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen. Nicht zuletzt diese Komplexität gibt den Arbeitgeber*innen die Möglichkeit, die Entsendung von Arbeitnehmer*innen als Mittel zur Umgehung ihrer Verpflichtungen zu nutzen (Wagner 2015, S. 342; Eichhorst 1999).

Vor allem entsendete Arbeitnehmer*innen in Niedriglohnbranchen² sind in der Regel mit schwierigen Arbeitsbedingungen konfrontiert. Hohe Arbeitsbelastung, repeti-

¹ Zu den Entstehungsbedingungen der Richtlinie siehe Eichhorst (1999).

² In der Richtlinie wird zwischen drei Arten von Entsendungen unterschieden: (a) zwischen einem Unternehmen und einem Dienstleister („Dienstleistungsvertrag“), (b) von

Arbeitnehmer*innen innerhalb desselben Konzerns und (c) durch Zeitarbeits- oder Vermittlungsagenturen. Arbeitnehmer*innen, die im Rahmen einer unternehmensinternen Entsendung mobil sind, sind in der Regel Fachkräfte und haben gut bezahlte Positionen in transnationalen Unternehmen inne. Eine andere Gruppe, die für unsere Unter-

tive Arbeit, Übermüdung und Unfälle sind häufig. Für einige hängt die Dauer ihres Aufenthalts in den Gastländern von ihrer Bereitschaft ab, unter entsprechend schlechten Bedingungen zu arbeiten. Da die Arbeitgeber*innen auch die Unterkunft bereitstellen, neigen die Arbeitnehmer*innen dazu, Konflikte mit den Unternehmen zu vermeiden, da sie sonst nicht nur ihren Arbeitsplatz, sondern auch ihre Unterkunft verlieren. Die entsendeten Arbeitnehmer*innen haben also nur einen geringen Einfluss auf ihre Arbeits- und Lebensbedingungen, einschließlich ihrer Entlohnung. Sie wenden sich aber dennoch nur selten an Institutionen, die sie schützen könnten. Wenn es zu Konflikten kommt, ziehen sie es in vielen Fällen vor, in ihre Herkunftsländer zurückzukehren (oder werden zurückgeschickt) (Voivozeanu 2019, S. 90ff.; Böhme 2024). Aufgrund des Beschäftigungsstatus, des meist kurzen Zeitraums der Entsendung in ein Land, der Kommunikationsprobleme und der sozial-räumlichen Segregation dieser mobilen Arbeitnehmer*innen treten sie in der Regel weder in den Aufnahmeländern noch in den Entsendeländern einer Gewerkschaft bei.

Die Arbeits- und Lebensbedingungen dieser mobilen Arbeitnehmer*innen stellen eine Herausforderung für die Arbeitnehmervertretungen dar (Barslund/Busse 2016). Gewerkschaften vertreten in der Regel auf nationaler Ebene die Interessen ihrer Mitglieder und bauen dabei eine Art Gruppensolidarität innerhalb ihrer eigenen nationalen und oft auch sektoralen Grenzen auf. Die Beziehung der Gewerkschaften zu ihren Mitgliedern umfasst sowohl Pflichten als auch Leistungen. Zu ersteren gehören die Zahlung von Mitgliedsbeiträgen, die grundsätzliche Bereitschaft zur aktiven Teilhabe am Organisationshandeln und beispielsweise dem Arbeitskampf. Letzteres beinhaltet die kollektive Interessenvertretung bei Tarifverhandlungen, aber auch Rechtsbeistand bei individuellen Arbeitskonflikten. Die institutionellen Strukturen der Entsendung laufen einem solchen Organisationsverständnis zuwider. Hinzu kommen Sprachbarrieren und die Angst der entsendeten Arbeitnehmer*innen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Alles in allem gibt es damit vielfältige Probleme, diese Arbeitnehmer*innen zu integrieren (Berntsen/Lillie 2016, S. 182).

Entsprechend befinden sich die Gewerkschaften im Kontext der Entsendung in einem strategischen Dilemma (Alho 2015, S. 23). Sie können sich im Rahmen einer partikularen oder exklusiven Strategie ausschließlich auf die Vertretung der unmittelbaren Interessen ihrer Mit-

glieder konzentrieren. Auf ein erwartetes *race to the bottom* hinsichtlich der Lohn- und Sozialstandards, das sich aufgrund der Konkurrenz mit den mobilen Arbeitnehmer*innen möglicherweise ergibt, können sie mit Ausgrenzung der Entsendeten reagieren und deren Ausbeutung ignorieren. Alternativ können sie ihre gruppenspezifischen Solidaritätsbeziehungen erweitern und die entsendeten Arbeitnehmer*innen auch als Nichtmitglieder unterstützen bzw. sie auf unterschiedliche Weise in ihre Solidaritätsarbeit integrieren und organisieren.

Wenn wir fragen, welche Ansätze und Strategien Gewerkschaften gegenüber entsendeten Arbeitnehmer*innen verfolgen, stellen wir damit auch die Frage, ob bzw. wie sich transnationales solidarisches Handeln entwickelt. Unser besonderes Anliegen war es, Formen und Bedingungen inklusiver transnationaler Solidarität im gewerkschaftlichen Handeln zu finden und ihre Voraussetzungen zu analysieren. Um dabei die besondere Herausforderungen für gewerkschaftliches Handeln zu zeigen, erörtern wir den Hintergrund zu den Problemen entsendeter Arbeitnehmer*innen (Abschnitt 2), bevor wir drei Beispiele für länderübergreifendes solidarisches Handeln von Gewerkschaften in diesem Kontext vorstellen (3).

2 Strategien der Gewerkschaften angesichts transnationaler Herausforderungen

Die Solidarität in bzw. von Gewerkschaften als Organisationen kann als eine besondere Form der politischen Solidarität betrachtet werden, die sich über aktives Handeln und Mobilisierung entwickelt und auf der Idee des gegenseitigen Eigeninteresses beruht. Sowohl die Organisation als auch das kollektive Handeln setzen Reziprozität, also gegenseitige Unterstützung, voraus, um Machtressourcen und politischen Einfluss zu erhöhen (Olson 1965). Dabei ist es erforderlich, dass Arbeitnehmer*innen, ausgehend vom Eigeninteresse, ein umfassenderes Gruppeninteresse entwickeln, das auf einer Identität als imaginierter Gemeinschaft von Arbeitnehmer*innen im Sinne von Benedict Anderson (1983) beruht. Ein zentrales Element dieser Vorstellung von Gemeinschaft hängt u. a. mit der Wahrnehmung zusammen, Teil „einer stolzen, aber unterprivilegierten Arbeiterklasse zu sein, die von einigen wenigen Privilegierten regiert wird“ (Lindberg 2010, S. 219; unsere Übersetzung). Die Idee der Klassensolidarität auf der Grundlage gemeinsamer Interessen von Arbeit gegenüber dem Kapital trug dazu bei, die Spaltungen zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen zu überwinden und eine gemeinsame Organisation und Zukunftsvision zu entwickeln (Hyman 2004, S. 37). Indem es Gewerkschaften gelang, große Gruppen mit gemeinsamen Interessen

suchung interessant ist, besteht aus gering qualifizierten oder angelernten und schlecht bezahlten Arbeitnehmer*innen, die im Rahmen von Werkverträgen oder über Zeitarbeitsfirmen in einen anderen Mitgliedstaat entsendet werden, um dort Tätigkeiten in weniger spezialisierten Wirtschaftszweigen mit hohem Arbeitskräftebedarf auszuüben (siehe Wispelaere et al. 2022, S. 42ff., für weitere Einzelheiten).

zu gründen und zu mobilisieren sowie Bündnisse mit politischen Parteien einzugehen, konnten sie politischen Einfluss geltend machen und auf eine Ausweitung der sozialen Rechte drängen (Burgiavini et al. 2003).

Doch auch wenn Gewerkschaften eine gewisse Tradition der internationalen Solidarität haben, sind sie überwiegend in spezifische nationale Kontexte und Regeln eingebettet. Daher sind sie „nach wie vor (administrativ, ideologisch) als nationale Institutionen organisiert“ (Haidinger et al. 2018, S.10; unsere Übersetzung) und ihre Hauptaufgabe besteht darin, die (Gruppen-)Interessen ihrer nationalen Mitglieder zu vertreten (Penninx/Roosblad 2000). Insbesondere in der EU werden sie jedoch dazu gedrängt, „transnationale Strukturen der Auseinandersetzung“ (Bieler et al. 2014, S.2; unsere Übersetzung) zu entwickeln, um ihre Interessen im europäischen Mehrebenensystem zu vertreten.

In diesem Kontext versuchten Anfang der 2000er Jahre Gewerkschaften in Deutschland und Österreich, die erreichten nationalen Arbeitsstandards zu verteidigen, indem sie Einschränkungen der freien Mobilität von Arbeitskräften forderten, während britische und irische sowie schwedische Gewerkschaften einen offenen Arbeitsmarkt befürworteten und restriktive Einwanderungspolitik kritisierten (Krings 2015, S.97ff.). Die konkreten gewerkschaftlichen Strategien gegenüber Migrant*innen in den verschiedenen Ländern werden als Egalisierung der Arbeitsbedingungen über umfassende Tarifpolitik (Schweden), ein Mix aus „Schließung des Arbeitsmarktes“ und Egalisierung (Deutschland) respektive Organisation der Migrant*innen (Großbritannien) interpretiert, die durch unterschiedliche Machtressourcen der jeweiligen Organisationen erklärt werden (Afonso et al. 2020).

Jenseits dieser z.T. auf staatliche Regulierung ausgerichteten Strategien hat die Zunahme von inter- oder transnational eingesetzten entsendeten Arbeitskräften, vor allem im Bau- und Transportsektor, Gewerkschaften in allen Ländern vor die Herausforderung gestellt, ihre Kernaufgaben zu inter- oder transnationalisieren (Krings 2015; Afonso et al. 2020). Spezifische Initiativen zum Schutz von entsendeten Arbeitnehmer*innen – neben anderen mobilen Arbeitnehmer*innen – wurden vor allem für Länder wie Finnland, die Niederlande und das Vereinigte Königreich bereits dokumentiert (Danaj/Sippola 2015). Es fehlt allerdings eine systematische Analyse, inwiefern entsprechende Initiativen eine Überwindung der nationalstaatlich orientierten Solidarität beinhalten und Prozesse der inklusiven Solidarität verfolgen.

Nicht zuletzt die Mitgliedschaft der meisten europäischen Gewerkschaften im Europäischen Gewerkschaftsbund bzw. in sektorspezifischen europäischen Föderationen oder auch in internationalen Gewerkschaftsbünden zeigt, dass transnationales Handeln zum festen Repertoire europäischer Gewerkschaften gehört.³ Mit Fokus auf die entsendeten Arbeitnehmer*innen stellen wir im Folgenden die Kooperation verschiedener nationaler Gewerk-

schaften mit dem Ziel, den direkten Schutz entsendeter Arbeitnehmer*innen zu verbessern bzw. deren Ausbeutung zu verhindern, in den Mittelpunkt.

2.1 Gewerkschaftliche Dienstleistungen und Organisation: Partikular oder inklusiv?

Wir gehen wie Rocca (2015) davon aus, dass Gewerkschaften prinzipiell zwei unterschiedliche Ansätze verfolgen, wenn es um die Vertretung und den Schutz von Arbeitnehmer*innen geht. Der „Dienstleistungsansatz“ basiert auf gewerkschaftlichen Aktivitäten außerhalb des Arbeitsplatzes und beinhaltet z.B. Beratung und juristische Unterstützung von Mitgliedern bei Arbeitskonflikten oder auch Bildungsangebote. Dieser Ansatz setzt lediglich eine passive Form der Mitgliedschaft voraus, bei der die Arbeitnehmer*innen Unterstützung von hauptamtlichen Funktionär*innen erhalten – und von der Gewerkschaftsbürokratie abhängig sind. Im Gegensatz dazu basiert der „Organisierungsansatz“ auf einer aktiveren Form der Mitgliedschaft, bei der die Anwerbung, Einbeziehung und Befähigung der Mitglieder u. a. auf betrieblicher Ebene erfolgt. Unterstützende und organisierende Aufgaben werden von betrieblichen Vertreter*innen mit Unterstützung externer hauptamtlicher Funktionär*innen übernommen (Rocca 2015, S. 44f.). In der Praxis werden häufig beide Ansätze kombiniert, wobei Dienstleistungsangebote oftmals als Organisationshilfe genutzt werden und somit prinzipiell auch als Teil der Organisationsstrategie verstanden werden können.

Gewerkschaften haben in der Vergangenheit einige Erfolge bei der Organisation von Arbeitsmigrant*innen erzielt (Behrens et al. 2017). Schutz und Eingliederung mobiler Arbeitnehmer*innen muss dabei jedoch als „Herausforderung innerhalb einer Herausforderung“ (Haidinger et al. 2018, S. 11; unsere Übersetzung) angesehen werden: Herkömmliche Probleme der Gewerkschaften bei der Vertretung und Organisation von Migrant*innen werden durch die Deterritorialisierung von Arbeitsrecht und den transnational geprägten und extrem prekären Status der entsendeten Arbeitnehmer*innen verschärft (Rocca 2015, S. 50).

Wenn wir nun solidarisches Handeln im Zusammenhang mit der Organisationsbildung verorten, gehen wir davon aus, dass einzelne Arbeitnehmer*innen sich mobilisieren bzw. Gewerkschaften gründen, um individuelle Machtressourcen zu vergrößern und gemeinsame Ziele durchzusetzen. Basis ist dabei die Reziprozitätsannahme kollektiven Handelns (Olson 1965). Eine Transnationalisierung dieser Form der Solidarität tritt dann ein, wenn ein Zusammenschluss individueller Arbeitnehmer*innen

3 Darüber hinaus gibt es selbstverständlich eine lange Geschichte und zahlreiche Initiativen internationaler Solidarität (vgl. Mund 2020).

grenzüberschreitend im Rahmen internationaler Kampagnen oder Organisationen erfolgt. Mit Blick auf die entsendeten Arbeitnehmer*innen gehen wir jedoch davon aus, dass den besonderen Bedürfnissen und Problemen dieser Gruppe mit spezifischen, inklusiven Formen transnationaler Solidarität begegnet werden muss.

Damit die Gewerkschaften entsendete Arbeitnehmer*innen organisieren können, müssen sie die besondere Kultur, die Interessen und die Arbeitssituation dieser Arbeitnehmer*innen verstehen und – so Danaj/Sippola (2015) – innovative Strategien entwickeln. Bislang wurden vier Ansätze identifiziert, die von Gewerkschaften in den Niederlanden, dem Vereinigten Königreich und Finnland angewandt werden, um entsendete Arbeitnehmer*innen zu erreichen: (a) Verfügbarkeit der Gewerkschaften für die Arbeitnehmer*innen: Zugang; (b) direkte Ansprache der Arbeitnehmer*innen: Proaktivität; (c) Vertrauen der Arbeitnehmer*innen gewinnen: Vertrauensbildung und (d) Zusammenarbeit mit weiteren (sozialen) Akteuren: *community outreach*. Diese Strategien stehen im Einklang mit den Empfehlungen von Haidinger et al. (2018), entsendeten Arbeitnehmer*innen das Recht zu garantieren, Gewerkschaften im Aufnahmeland beizutreten und sich von ihnen vertreten zu lassen, die Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit staatlichen Behörden, Arbeitgeber*innen und Nichtregierungsorganisationen auszuweiten sowie die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften des Entsende- und des Aufnahmelandes zu stärken und transnationale Gewerkschaftsstrukturen zu schaffen. Zudem wird gefordert, entsendete Arbeitnehmer*innen über die Arbeitsnormen des Aufnahmelandes zu informieren. Medienkampagnen sollen eine breite Unterstützung der Bevölkerung erreichen, z. B. um Druck auf Unternehmen auszuüben, die sich nicht an die Gesetze halten.

Zusammenfassend wird damit vor allem das Angebot von Dienstleistungen (in verschiedenen Sprachen) thematisiert, um u. a. die Durchsetzung bestehender (nationaler) Regeln für alle Arbeitnehmer*innen – und damit Gleichbehandlung – zu erreichen (Krings 2015, S. 106). Dieses Angebot muss sich auch auf Probleme jenseits des Arbeitsverhältnisses, z. B. Unterkunft, erstrecken. Sind solche Angebote auch für Nichtmitglieder zugänglich, ist ihnen eine Tendenz zur Universalität eigen. Auch im Rahmen der Organisationsstrategie sind spezifische Formen der Mitgliedschaft im Sinne inklusiver transnationaler Solidarität zu entwickeln. Um dies umzusetzen, ist eine enge Kooperation mit Gewerkschaften aus den Herkunftsländern unerlässlich. Diese kann – sozusagen als weitestreichende Form transnationaler Solidarität – in der gegenseitigen Anerkennung nationaler Mitgliedschaften bzw. in der Gründung einer internationalen Mitgliederorganisation münden.

Im Gegensatz dazu zielen sowohl Dienstleistungs- als auch Organisationsstrategien, die auf partikularen bzw. exklusiven Formen der Solidarität beruhen, primär auf den Schutz der (nationalen) Kernbelegschaft und begünstigen

im Extremfall sogar Ideen von Protektionismus und Nationalismus – die dann auch im Rahmen transnationaler Interessenpolitik durchgesetzt werden.

2.2 Problemnarrative und Handlungsmotive

Marino et al. (2023) geben einen guten Überblick über verschiedene Narrative der Problemwahrnehmung: Die Schlechterbehandlung von z. B. entsendeten Arbeitnehmer*innen bzw. deren „billiges“ Arbeitsangebot kann generell als Bedrohung für den eigenen Status der Arbeiterschaft in den Empfängerländern wahrgenommen werden, da dies Lohndumping bzw. eine generelle Erosion sozialer Standards begünstigt. Wird das Eigeninteresse, diese Bedrohung zu entschärfen, mit einem Narrativ verbunden, das eine Art „Klassensolidarität“ oder allgemeine soziale Rechte betont, führt dies zu inklusiven Formen der Solidarität, die auf eine Gleichstellung dieser Gruppen als „Lösung“ abzielt. Diese wiederum kann nach Marino et al. (2023) auf zwei Arten umgesetzt werden: erstens im Sinne einer „untergeordneten Inklusion“, indem die Integration der entsendeten Arbeitnehmer*innen in bestehende Strukturen befürwortet wird, z. B. indem die Anwendung von Tarifverträgen auch für diese Gruppen gefordert und die Möglichkeit der Gewerkschaftsmitgliedschaft eröffnet wird. Dies entspricht weitgehend der von Afonso et al. (2020) benannten Egalisierungsstrategie. Unter Berücksichtigung der Situation mobiler Arbeitnehmer*innen können zweitens Dienstleistungen wie Beratungsangebote in verschiedenen Sprachen oder aufsuchende Organisationsstrategien etc. zur Unterstützung und Integration entwickelt werden, um die Repräsentation deren spezifischer Interessen zu ermöglichen (siehe Organisationsstrategie nach Afonso et al. 2020).

Fehlt eine universalistische Grundhaltung, führt die wahrgenommene Bedrohung durch „die anderen“ jedoch zu Exklusionsstrategien bzw. zur Betonung der Eigeninteressen der Gruppe. Entsprechend entfallen explizite Unterstützungs- und Integrationsbestrebungen in (nationalen) gewerkschaftlichen Organisationen. Dies kann mit expliziten Forderungen der Ausgrenzung verbunden werden, indem beispielsweise regulative Begrenzungen der Entsendung gefordert werden. Wird dabei auf transnationaler Ebene eine Koalition mit Gleichgesinnten gesucht, ist dies ebenfalls als Teil einer partikularen Solidarität zu verstehen. Welche Formen der Dienstleistungs- und Organisationsstrategien einerseits und Handlungsmotivation andererseits mit den verschiedenen Solidaritätsformen in Bezug auf entsendete Arbeitnehmer*innen einhergehen, wird in *Übersicht 1* idealtypisch und zusammenfassend dargestellt.

Im Folgenden gehen wir davon aus, dass inklusive transnationale Solidarität erfordert, nationale Unterschiede zu überwinden, größere Zusammenhänge wahrzunehmen und gemeinsame Ziele zu entwickeln. Dazu müssen Eigeninteressen nicht zwangsläufig aufgegeben werden,

ÜBERSICHT 1

Formen transnationaler Solidarität und gewerkschaftliche Strategien

Formen der Solidarität	Inklusive Solidarität	Partikuläre Solidarität
Allgemeine Ziele	Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer*innen in den lokalen Arbeitsstätten Inklusive und egalitäre Arbeitsbedingungen	Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen primär für Mitglieder bzw. Beschäftigte bei ortsansässigen Unternehmen im nationalen Kontext Akzeptanz von Segmentation
Dienstleistungsstrategien	Explizite Integration in bestehende Strukturen oder spezifische Unterstützung und Beratung für entsendete Arbeitnehmer*innen auch als Nichtmitglieder	Vertretung, Unterstützung und Beratung ausschließlich für (nationale) Mitglieder (im „Tausch“ für Beiträge und Engagement)
Organisationsstrategien	Angebot (spezifischer Formen) der Mitgliedschaft für entsendete Arbeitnehmer*innen Repräsentation ihrer spezifischen Interessen	Ausschließlich Organisation von Arbeitnehmer*innen, die bei Arbeitgeber*innen im eigenen Land beschäftigt sind
	Gründung transnationaler bzw. internationaler Organisationen für mobile Mitglieder; Kooperation zur Repräsentation „aller“ Interessen und zum Aufbau von Machtressourcen	Transnationale Gruppen- oder Netzwerkbildung zur Repräsentation nationaler Interessen und zur Begrenzung von Entsendung
Problemnarrativ	Wahrnehmung der „anderen“ als Bedrohung für eigenen Status; Vermeiden eines <i>race to the bottom</i> der Lohn- und Sozialstandards ... durch Integration und Unterstützung der „anderen“ bzw. der Schwächeren Pro-aktive Reaktion auf Transnationalisierung/ Internationalisierung der Arbeitsbeziehungen	... durch Einschränkung von Entsendung bzw. „Schließung“ der gewerkschaftlichen Organisation Verharren in nationalem Protektionismus
Motive	Eigeninteresse in Kombination mit Universalismus/Altruismus	Dominanz des Eigeninteresses der Gruppe

Quelle: Eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

sondern es bedarf eines Problemverständnisses, wonach die Verhandlungsmacht (der nationalen Kernbelegschaft) langfristig untergraben wird, wenn keine Solidarisierung mit schwächeren Arbeitnehmer*innen erfolgt (Doellgast et al. 2018). Wir nehmen daher an, dass inklusive transnationale Solidarität durch eine doppelte Motivation ermöglicht wird, welche das Eigeninteresse, Sozialdumping zu vermeiden, mit einer Art Klassenidentität verbindet, die sowohl auf Universalismus als auch auf Altruismus basiert.

Ausgehend von der Prämisse, dass vor allem inklusive transnationale Solidarität in der Arbeitswelt zwar gewünscht ist, aber selten vorkommt, haben wir gezielt nach entsprechenden Beispielen der Unterstützung von entsendeten Arbeitnehmer*innen gesucht und deren Voraussetzungen analysiert. Auswahlkriterien waren Unterstützung und/oder Zusammenarbeit zwischen verschiedenen nationalen Gewerkschaften oder Aktionen, die nationale Gewerkschaften durchführen, um entsendete Arbeitnehmer*innen auch als (Nicht-)Mitglieder aus anderen Ländern zu unterstützen bzw. zu organisieren.

Im Rahmen eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekts⁴ haben wir im Jahr 2022 insgesamt 57 Expert*inneninterviews mit EU-Behörden, Arbeitgeber*innenverbänden, Gewerkschaften und anderen Organisationen in sechs europäischen Ländern – Bulgarien, Deutschland, Frankreich,

Polen, Spanien und Schweden – sowie in Brüssel geführt. Wir konzentrierten uns auf zwei Sektoren mit einem hohen Anteil an entsendeten Arbeitnehmer*innen, nämlich das Baugewerbe und den internationalen Straßenverkehr. Wir ergänzten unsere Daten durch die Analyse von Dokumenten wie Informationsbroschüren, Jahresberichte, Projektbeschreibungen und anderes mehr.

3 Transnationale Solidarität für entsendete Arbeitnehmer*innen

Im Rahmen der skizzierten Feldforschung haben wir drei Initiativen transnationaler Solidarität mit entsendeten Arbeitnehmer*innen gefunden: das vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) in Deutschland ins Leben gerufene und auf fünf andere europäische Länder ausgeweitete Projekt „Faire Mobilität“ (Abschnitt 3.1); die „Mit-

4 Die vorliegende Untersuchung wurde unter der Fondsnummer 01UG2112 vom BMBF im Rahmen des Projekts „Orte und Motive solidarischen Handelns in den Arbeitsbeziehungen“ von Januar 2021 bis Dezember 2023 gefördert.

gliedschaft Light“ der IG BAU in Deutschland (3.2); und die Initiative der ETF (European Transport Workers' Federation) zur Schaffung einer Art transnationaler Mitgliedschaft (3.3). Im Vordergrund steht dabei die „Gründung“ der jeweiligen Initiativen als Akt der Solidarität, nicht deren Wirkungen im Hinblick auf die tatsächliche Vertretung bzw. Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der entsendeten Arbeitnehmer*innen. Die Tatsache, dass zwei der Initiativen aus Deutschland stammen, deutet darauf hin, dass die Gewerkschaften in den Aufnahmeländern eher über finanzielle Ressourcen sowie institutionelle und organisatorische Macht verfügen, um die jeweiligen Initiativen zu fördern, als die Gewerkschaften in den Entsendeländern. Allerdings wird die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften in den Entsendeländern für den Erfolg der jeweiligen Initiativen als unerlässlich betrachtet. Zudem ist die Transnationalisierung von Solidaritätsaktionen in der Arbeitswelt wahrscheinlicher in Sektoren, in denen entsendete und andere mobile Arbeitnehmer*innen eine hohe Verbreitung haben, bzw. in Sektoren, die von Natur aus bereits transnational sind, wie z. B. das Transportwesen.⁵

3.1 „Faire Mobilität“

„Faire Mobilität“ wurde 2011 als Initiative des DGB, dem auch die IG BAU angehört, ins Leben gerufen. Ziel war und ist es, mobile Arbeitnehmer*innen aus den mittelost-europäischen Ländern, die in Deutschland arbeiten, über ihre Rechte in ihrer eigenen Sprache zu informieren und sie gegebenenfalls auch bei einem Rechtsstreit zu unterstützen. „Faire Mobilität“ verfügt mittlerweile über 13 Beratungsstellen an verschiedenen Orten in Deutschland und ein Netzwerk regionaler Organisationen. Die Initiative strebt an, Arbeitnehmer*innen aufzuzeigen, „was ihre Möglichkeiten sind, sozusagen den Mindestlohn einzuklagen zum Beispiel, oder sich gegen eine Kündigung zu wehren oder Arbeitszeiten [und] wir begleiten die Person dann auch, wenn ein Gerichtsverfahren ansteht“ (Interview Faire Mobilität). Was als gewerkschaftliche Initiative begann, wird seit August 2020 durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) weitergeführt und ausgebaut.

„Faire Mobilität“ entwickelt seit 2014 in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten länderübergreifende Projekte, um mobile Arbeitnehmer*innen nicht nur in den Aufnahmeländern, sondern bereits in den Herkunftsländern zu beraten, bevor sie ins Ausland gehen. Diese Projekte wurden u. a. durch das Programm der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) finanziell unterstützt, wodurch eine transnationale Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und europäischen Behörden entstand. Das jüngste Projekt mit der Bezeichnung „Fair Labour Mobility“ lief 2022 an und umfasst gewerkschaftsnahe Beratungsstellen in Rumänien, Polen, Ungarn, Slowenien, Österreich und

Deutschland, die ein gewerkschaftsnahes Kooperationsnetz aufbauen.

Die hier entwickelte gewerkschaftliche Strategie ist hauptsächlich dienstleistungsorientiert, da hauptamtlich beschäftigte Berater mobile Arbeitnehmer*innen außerhalb des Arbeitsplatzes unterstützen. Das Netzwerk der Gewerkschaften in ganz Europa stützt sich auf einen Diskurs über „Faire Mobilität“. Die Hauptbotschaft eines der vielen Flugblätter, die „Fair Labour Mobility“ in mindestens acht Sprachen entwickelt hat, lautet: „Entsendet beschäftigt? Sie haben Rechte!“⁶. Dies zielt darauf, entsendete Arbeitnehmer*innen über ihre Rechte zu informieren und den Prozess der Vertrauensbildung zu fördern.

Die von den Expert*innen gemachten Aussagen bestätigen die Verbindung der Problemperzeption mit einer spezifischen Motivlage als Voraussetzung für die transnationale Initiative. Innerhalb der Europäischen Union ermöglichen einige Richtlinien und Verordnungen, wie z. B. die Entsenderichtlinie, Unternehmen die Entwicklung eines auf Wettbewerbsvorteilen basierenden Geschäftsmodells, das zu Sozialdumping und sogar Betrug führen kann. Entsprechend wird transnationale Zusammenarbeit und Solidarität als notwendige Reaktion auf diese Entwicklung gesehen. „Die Kapitaleseite arbeitet schon viel mehr, sozusagen über Staatsgrenzen hinweg, zusammen und ich finde, die Gegenseite muss das auch. Also wir müssen das auch tun, um sozusagen diese Unterbietung [zu verhindern], also dass die Arbeitskräfte nicht gegeneinander ausgespielt werden, das ist wichtig“ (Interview Faire Mobilität). In diesem Sinne ist es nicht nur klassenpolitisch-universalistisch oder altruistisch, sondern auch im Eigeninteresse begründet, die Arbeits- und Sozialbedingungen in den Gastländern nicht erodieren zu lassen, sondern Maßnahmen im Sinne einer inklusiven Solidarität zur entwickeln. Dies wird durch weitere Aussagen gestützt, welche die Probleme als transnational bewerten, weshalb es auch transnationaler Zusammenarbeit bedürfe, um sie zu lösen. Zum einen „haben wir Fälle, die grenzüberschreitend sind [...] wir müssen Kontakt auch zu den Gewerkschaften in den Herkunftsländern haben. Da gibt es sozusagen institutionelle Zusammenarbeit“ (Interview Faire Mobilität). Diese Zusammenarbeit wird dadurch stabilisiert, dass verschiedene Institutionen länderübergreifend miteinander verbunden sind und transnationale Solidaraktionen nicht nur von individuellen Initiativen abhängen. Da die Beratungsinitiative als Dienstleistungs-

5 Das von uns ebenfalls vergleichend untersuchte Reinigungsgewerbe verfügt weder über eine relevante Anzahl von entsendeten Arbeitnehmer*innen, noch konnten aktuell spezifische Organisations- oder Dienstleistungsstrategien für diese Gruppen ausgemacht werden.

6 <https://www.fair-labour-mobility.eu/resources/++co++931164a8-7d32-11e8-aff5-52540088cada> (letzter Zugriff: 03.06.2024)

strategie auch als Unterstützung der Organisierung und transnationalen Vernetzung dient, spielt auch hier die Ausweitung der Organisationsbasis eine Rolle. Dies gilt auch, obgleich das allgemeine Angebot der Beratung ohne Mitgliedschaft mittelfristig einer zusätzlichen Finanzierung bedurfte und somit partiell in eine öffentliche Aufgabe umgewandelt wurde.

3.2 IG BAU: „Mitgliedschaft Light“

Die IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) ist für alle Branchen des Baugewerbes sowie u. a. für die Landwirtschaft in Deutschland zuständig. Sie vertritt damit zwei Branchen mit einer großen Anzahl von mobilen Arbeitnehmer*innen, die meist saisonal bzw. befristet beschäftigt sind. Im Jahr 2021 gab es allein im deutschen Baugewerbe mehr als 95 000 Entsendete – mehr als 10 % der Gesamtbeschäftigten in diesem Sektor –, die in der Regel nicht in der IG BAU organisiert sind.⁷ Um dem zu begegnen, hat die IG BAU im Jahr 2020 eine Form der „Mitgliedschaft Light“ entwickelt, die für einen Zeitraum von zwölf Monaten gilt und automatisch endet, wenn sie nicht verlängert wird. Dabei werden Organisations- und Dienstleistungsstrategie eng gekoppelt. Es wurde ein Faltblatt in verschiedenen Sprachen entworfen, das online sowie in Papierform verfügbar ist, um mobile Arbeitnehmer*innen als Mitglied zu gewinnen und sie über die daraus erwachsenden Leistungen zu informieren.⁸ Die Verwendung verschiedener Sprachen – Englisch, Kroatisch, Polnisch, Rumänisch, Bulgarisch, Ungarisch, Russisch und Ukrainisch – ermöglicht eine direkte „Ansprache“ an den Arbeitsplätzen und eine bessere Zugänglichkeit. Sowohl der Slogan „Gemeinsam stark“ als auch das Angebot „Die IG BAU ist deine Gewerkschaft“ repräsentieren Formen grenzüberschreitender inklusiver Solidarität, da sie traditionell ausgegrenzte Arbeitnehmer*innen einschließen.

Der Hauptunterschied zur „normalen“ Mitgliedschaft besteht nicht nur in der begrenzten Dauer, sondern auch in den geringeren Mitgliedsbeiträgen und dem sofortigen Zugang zu Leistungen ohne Karenzfrist.⁹ Dies beinhaltet kostenlose Beratung oder Vertretung vor Gericht sowohl in Fällen, die das Arbeits-, als auch in solchen, die das Zivilrecht betreffen. Letzteres ist relevant, wenn Arbeitgeber*innen Beschäftigte für Schäden an ihrem Eigentum, beispielsweise ihren Fahrzeugen, verantwortlich machen. Gleichzeitig beinhaltet jedoch auch die „Mitgliedschaft

Light“ ein gewisses Maß an Exklusivität, da Unterstützung an die Gewerkschaftsmitgliedschaft gebunden bleibt.

Die Solidaritätsaktionen der IG BAU zielen darauf ab, mobile Arbeitnehmer*innen zu unterstützen, mit denen sie eine sektorale Identität teilen, sowie Missbrauch und prekäre Arbeitsbedingungen zu bekämpfen. Unser Interviewpartner erklärte: „Wir [haben] immer wieder Fälle von Kolonnen von entsendeten Arbeitnehmern, die über Monate hinweg keinen Lohn erhalten von ihren Arbeitgebern und am Ende ist sozusagen der Arbeitgeber plötzlich nicht mehr greifbar, ist verschwunden. Und diese Kolleginnen und Kollegen stehen sozusagen ohne jegliche Mittel auf der Straße“ (Interview IG BAU). Andererseits sind auch die einheimischen Arbeitnehmer*innen um ihre Position besorgt, wenn sie erkennen, dass die Praxis der Entsendung ein „billiges“ Arbeitskräfteangebot schafft und damit ihre eigenen Arbeitsbedingungen untergräbt. Unser Interviewpartner erklärte: „Wenn sie [die heimischen Arbeitnehmer*innen] sehen, dass sozusagen der Kollege nebenan zum halben Preis arbeitet, stellt sich unmittelbar die Frage: ‚Ja, wie lange kann ich dann eigentlich mit meinem Lohn weiterarbeiten, wenn sozusagen völlig unterschiedliche Lohnniveaus gelten, je nach Herkunft?‘“ (Interview IG BAU). Die Idee einer „Mitgliedschaft Light“ als Akt der Solidarität mit den entsendeten Arbeitnehmer*innen entspringt sowohl einer Form von Klassenaltruismus als auch Eigeninteressen. Die Verbindung beider Motive begünstigt die Entwicklung von inklusiver Solidarität, basierend auf gemeinsamen Interessen und sektoraler Identität beider Arbeitnehmer*innengruppen.

3.3 ETF: Transnationale Mitgliedschaft

Die ETF ist ein europäischer Dachverband, der mehr als 3,5 Millionen Transportarbeiter*innen aus mehr als 230 Transportgewerkschaften in 41 europäischen Ländern in verschiedenen Sparten vertritt: Eisenbahn, Straßenverkehr und Logistik, Seeverkehr, Binnenschifffahrt, Zivilluftfahrt, Häfen und Docks, Tourismus und Fischerei. Wir konzentrieren uns auf den Straßenverkehrssektor, in dem eine transnationale Solidaritätsinitiative entwickelt wurde. Die besonderen Bedingungen des Sektors – aufgrund hoher Mobilität, kurzer Aufenthaltsdauer an einem Ort/ in einem Land, individualisierter Arbeitssituation und schlechter Lebensbedingungen während der Fahrt – haben die ETF dazu veranlasst, Lösungen für die Probleme

7 Anzahl der Beschäftigten im Bauhauptgewerbe in Deutschland in den Jahren 2003 bis 2022, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/5734/umfrage/beschaeftigte-im-bauhauptgewerbe-in-deutschland-seit-2003>; Anzahl der entsendeten Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft in Deutschland in den Jahren 2000 bis 2021, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/151952/umfrage/entsendete-arbeitnehmer-in-der-bauwirtschaft-in-deutschland> (letzter Zugriff: 26. 07. 2023)

8 <https://igbau.de/Binaries/Binary17266/IGBAU-Wanderarbeiter-FlyerA5-Jul2023-DEU-web.pdf> (letzter Zugriff: 03. 06. 2024)

9 Im Jahr 2023 betrug der „Light“-Beitrag 15,60 € pro Monat, während reguläre Beiträge bei 1,15 % des monatlichen Bruttoeinkommens lagen und Rechtsschutz erst nach drei Monaten der Mitgliedschaft eintritt.

zu finden, denen die Fahrer im Ausland ausgesetzt sind. Im Jahr 2017 koordinierte die ETF die Zusammenarbeit von sechs Gewerkschaften aus Belgien, Dänemark, Rumänien und Schweden und eröffnete außerdem ein gemeinsames Büro für gewerkschaftliche Zusammenarbeit in Rumänien. Ziel ist es, gewerkschaftlich organisierte Lkw-Fahrer*innen zu unterstützen, sofern sie bei ihrer Arbeit im Ausland oder mit ihren Arbeitgeber*innen Probleme haben. Die Aufgabe des Büros und des Kooperationsnetzwerks besteht darin, mit den Sozialpartnern und nationalen Einrichtungen in Kontakt zu treten, um Fahrern*innen vor Ort Hilfe und Unterstützung als Dienstleistung anzubieten, u. a. wenn sie die Landessprache nicht sprechen oder niemanden haben, mit dem sie sich austauschen können. Dies umfasst ein breites Spektrum an Angeboten, etwa die Hilfe bei gesundheitlichen Problemen, bei Anordnungen von Arbeitgeber*innen, die gegen das Gesetz verstoßen, und/oder bei Problemen mit Kontrollen und Sanktionen. Die Initiative ist Teil der „Fair Transport“-Kampagne und zielte darauf ab, im Straßenverkehr „die moderne Sklaverei im modernen Europa“ zu beenden, wie es in einer auch online verfügbaren ETF-Broschüre heißt.¹⁰ Im Laufe der Zeit wurde die Zusammenarbeit auf weitere Mitgliedstaaten ausgedehnt, sodass ein riesiges Netzwerk mit länderübergreifenden Diensten entstand. Grundlegend ist, dass Fahrer*innen, sofern sie in ihrem Herkunftsland gewerkschaftlich organisiert sind, die Gewerkschaften in anderen Ländern um Unterstützung und Hilfe bitten können. Wir interpretieren dies als Entstehen einer „EU-Gewerkschaftsmitgliedschaft“, welche die Dienstleistungsstrategie mit dem Organisationsansatz verbindet.

Das von der ETF geschaffene Kooperationsnetz macht die Gewerkschaften in den verschiedenen Ländern für die entsendeten Arbeitnehmer*innen erreichbar und garantiert ihnen auf diese Weise das Recht, in den Gastländern vertreten zu werden. Da der internationale Straßentransport per se grenzüberschreitend und mobil ist, ist es naheliegend, dass sich auch die Gewerkschaften vernetzen und Unterstützung in der gesamten Europäischen Union anbieten. Diese ist nicht einfach zu bewerkstelligen und hängt vom Aufbau spezifischer Interventionsstrukturen wie auch von Vertrauensbeziehungen zwischen den einzelnen Gewerkschaften ab. So kommentiert unser schwedischer Interviewpartner: „Wir haben eine Zusammenarbeit über die ETF, wo wir Kontaktpersonen in allen Mitgliedsländern haben. [...] wenn du ein Mitglied der rumänischen Gewerkschaft bist und in Schweden in Schwierigkeiten steckst, dann versuchen wir, uns gegenseitig zu helfen“ (Interview Svenska Transportarbetareförbundet). Kontaktpersonen in verschiedenen Ländern und Gewerkschaften zu haben, ist ein Schlüsselfaktor, um die Initiative am Leben zu erhalten. In Spanien sind die Gewerkschaften der gleichen Meinung: „Wenn du der UGT [Unión General de Trabajadores; große spanische Gewerkschaft] angehörst, haben wir eine Kooperationsvereinbarung mit

Verdi, mit den Italienern, mit der ETF [... Wenn etwas passiert,] ist es besser, dass wir uns hier um dich kümmern, als dass sie sich dort um dich kümmern, sie haben keine Ahnung, was hier los ist“ (Interview UGT). Dieser länderübergreifende Akt der Solidarität zeigt, dass die Gewerkschaften durch das Bilden von Netzwerken mobilen Arbeitnehmer*innen transnational helfen können.

Die Stärkung gewerkschaftlicher Machtressourcen durch Organisation und Vernetzung im Tausch gegen Services steht im Vordergrund. Die Akzeptanz der Mitgliedschaft einer anderen nationalen Gewerkschaft als Grundlage für unterstützende Dienstleistungen ist einerseits eine Erweiterung des Prinzips der Gegenseitigkeit über die Grenzen hinweg. Auf der ETF-Website heißt es: „Durch diese Zusammenarbeit können unsere Berufskraftfahrer*innen, wenn sie sich in Belgien, Dänemark oder Schweden aufhalten und gewerkschaftlich organisiert sind, vor Ort um gewerkschaftliche Hilfe und Unterstützung bitten“. Andererseits bleibt die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft eine der wichtigsten Voraussetzungen, um diese Hilfe zu erhalten – was wiederum die Dialektik, die selbst inklusivem solidarischem Handeln innewohnt, bestätigt, da tendenziell Nichtmitglieder ausgegrenzt werden. So betont der Svenska Transportarbetareförbundet, dass sie „versucht [haben], auch Nichtmitgliedern zu helfen, aber natürlich haben die Mitglieder Vorrang“ (Interview Svenska Transportarbetareförbundet). Alles in allem zeigt sich hier in einem Sektor, der durch Hypermobilität gekennzeichnet ist, ein innovativer Ansatz der Gewerkschaften, der auf der Idee einer individuellen transnationalen Mitgliedschaft in einer Organisation jenseits nationaler Grenzen basiert.¹¹

4 Fazit

Wir haben bei unserer Recherche im Bau- und Transportsektor in sechs europäischen Ländern allein diese drei Initiativen zur Unterstützung von entsendeten Arbeitnehmer*innen gefunden. Somit können wir bestätigen, dass inklusive transnationale Solidarität eher die Ausnahme als die Regel darstellt – aber gleichwohl praktiziert wird. Die hier vorgestellten Ansätze zur Vertretung und zum Schutz von entsendeten Arbeitnehmer*innen zeigen unterschiedliche Schwerpunktsetzungen gewerkschaftlicher

10 <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-brochure-Modern-slavery-in-modern-Europe-EN.pdf> (letzter Zugriff: 03.06.2024)

11 Ähnliche Organisationsformen wurden im Rahmen der ITF, also der internationalen Transportarbeitergewerkschaft, bereits für Seefahrer*innen entwickelt.

Strategien. Während bei „Faire Mobilität“ ganz klar der Dienstleistungsansatz dominiert, ist sowohl die „Mitgliedschaft Light“ bei der IG BAU als auch die Anerkennung von anderen nationalen Gewerkschaftsmitgliedschaften mit einem aktiven Organisationsansatz verknüpft (vgl. Rocca 2015).

Voraussetzung für inklusive Solidarität ist bei allen Beispielen die Reflexion hinsichtlich der Gefährdung des eigenen Status und der transnationalen Wirtschaftszusammenhänge, mit dem Ergebnis, dass langfristig nur über die Gleichstellung und Unterstützung der schwächeren Arbeitnehmer*innen – also der Entsendeten – hoher sozialer Schutz erhalten werden kann. Dies schließt auch eine Stärkung gewerkschaftlicher Organisation in den Entsendeländern durch Vernetzung ein. Wichtig sind zudem Narrative, welche die entsprechende Problemanalyse stützen und auf das Wohlergehen aller Arbeitnehmer*innen zielen bzw. auch die (moralische) Verpflichtung betonen, ausgebeutete Arbeitnehmer*innen zu unterstützen. Indem die Stärkung der „Schwächeren“ oder auch der „Outsider“ zum Eigeninteresse wird, entsteht bzw. festigt sich eine erweiterte Gruppenidentität bzw. inklusive Solidarität in transnationalen Arbeitsbeziehungen. ■

LITERATUR

- Afonso, A. / Negash, S. / Wolff, E.** (2020): Closure, Equality or Organisation: Trade Union Responses to EU Labour Migration, in: *Journal of European Social Policy* 30 (5), S. 528–542
- Alho, R.** (2015): Inclusion or Exclusion? Trade Union Strategies and Labor Migration, Dissertation, Turku
- Anderson, B. O'G.** (1983): *Imagined Communities. Reflections on the Origin and Spread of Nationalism*, London
- Arnholtz, J. / Lillie, N.** (2020): European Integration and the Reconfiguration of National Industrial Relations: Posted Work as a Driver of Institutional Change, in: Dies. (Hrsg.): *Posted Work in the European Union. The Political Economy of Free Movement*, New York, S. 1–30
- Barslund, M. / Busse, M.** (2016): *Labour Mobility in the EU: Addressing Challenges and Ensuring 'Fair Mobility'*. Centre for European Policy Studies: CEPS Special Report 139, Brussels, <https://www.ceps.eu/ceps-publications/labour-mobility-eu-addressing-challenges-and-ensuring-fair-mobility> (letzter Zugriff: 25.10.2022)
- Behrens, M. / Brehmer, W. / Zimmer, B.** (2017): Gewerkschaften und Migration, in: *WSI-Mitteilungen* 70 (2), S. 142–148
- Berntsen, L. / Lillie, N.** (2016): Hyper-mobile Migrant Workers and Dutch Trade Union Representation Strategies at the Eemshaven Construction Sites, in: *Economic and Industrial Democracy* 37 (1), S. 171–187
- Bieler, A. / Hilary, J. / Lindberg, I.** (2014): Trade Unions, 'Free Trade', and the Problem of Transnational Solidarity: An Introduction, in: *Globalizations* 11 (1), S. 1–9
- Böhme, R.** (2024): *Arbeitsausbeutung in Deutschland: Betrachtung der Hilfestrukturen und branchenspezifischer Problemlagen am Beispiel des Reinigungsgewerbes*, Bremen (im Erscheinen)
- Bosch, G. / Weinkopf, C.** (2013): Transnational Labour Markets and National Wage Setting Systems in the EU, in: *Industrial Relations Journal* 44 (1), S. 2–19
- Burgiavini, A. / Ebbinghaus, B. / Freeman, R. / Garibaldi, P. / Holmund, B. / Scholdi, M. / Verdier, T.** (2003): What Do Unions Do to the Welfare State?, in: Boeri, T. / Brugiavini, A. / Calmfors, L. (Hrsg.): *The Role of Unions in the Twenty-first Century. A Report for the Fondazione Rodolfo De Benedetti*, Oxford, S. 157–263
- Danaj, S. / Sippola, M.** (2015): Organizing Posted Workers in the Construction Sector, in: Drahokoupil, J. (Hrsg.): *The Outsourcing Challenge. Organizing Workers across Fragmented Production Networks*, Brussels, S. 217–226
- Doellgast, V. / Lillie, N. / Pulignano, V.** (2018): From Dualization to Solidarity. Halting the Cycle of Precarity, in: Dies. (Hrsg.): *Reconstructing Solidarity. Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*, Oxford, S. 1–41
- Eichhorst, W.** (1999): Europäische marktgestaltende Politik zwischen Supranationalität und nationaler Autonomie: Das Beispiel der Entsenderichtlinie, in: *Industrielle Beziehungen* 6 (3), S. 340–359
- Haidinger, B. / Iannuzzi, F. / Sacchetto, D. / Lillie, N. / Kall, K.** (2018): Enhancing Economic Democracy for Posted Workers. Project Protecting Mobility through Improving Labour Rights Enforcement in Europe (PROMO): PROMO Report, Brussels, DOI: 10.13140/RG.2.2.35302.68162
- Hyman, R.** (2004): Solidarity for ever?, in: Lind, J. / Knudsen, H. / Henning, J. (Hrsg.): *Labour and Employment Regulation in Europe*, Bruxelles u. a. O., S. 35–45
- Krings, T.** (2015): Bewegungsfreiheit in einem Ungleichheitsraum: Gewerkschaften und transnationale Arbeitsmobilität in der erweiterten Europäischen Union, in: Pernicka, S. (Hrsg.): *Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen*, Wiesbaden, S. 87–110
- Lindberg, I.** (2010): Varieties of Solidarity: An Analysis of Cases of Worker Action across Borders, in: Bieler, A. / Lindberg, I. (Hrsg.): *Global Restructuring, Labour, and the Challenges for Transnational Solidarity*, London, S. 206–219
- Marino, S. / Martínez, L. / Connolly, H.** (2023): Migration, Trade Unions and the Re-making of Social Inclusion: The Case of Territorial Union Engagement in France, Italy and Spain, in: Lerpold, L. / Sjöberg, Ö. / Wennberg, K. (Hrsg.): *Migration and Integration in a Post-pandemic World. Socioeconomic Opportunities and Challenges*, Cham, S. 177–197
- Mund, H.** (2020): Transnationale Gewerkschaftsarbeit: Zwischen betrieblicher Vernetzung und supranationalem Regulierungsbedarf, in: Platzer, H. / Klemm, M. / Dengel, U. (Hrsg.): *Transnationalisierung der Arbeit und der Arbeitsbeziehungen*, Baden-Baden, S. 121–139
- Olson, M.** (1965): *The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Group*, Cambridge/London
- Penninx, R. / Roosblad, J.** (Hrsg.) (2000): *Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe, 1960–1993. A Comparative Study of the Attitudes and Actions of Trade Unions in seven West European Countries*, New York
- Rocca, M.** (2015): *Posting of Workers and Collective Labour Law. There and back again between Internal Market and Fundamental Rights*, Cambridge
- Voivozeanu, A.** (2019): Precarious Posted Migration: The Case of Romanian Construction and Meat-industry Workers in Germany, in: *Central and Eastern European Migration Review* 8 (2), S. 85–99
- Wagner, I.** (2015): Arbeitnehmerentsendung in der EU: Folgen für Arbeitsmarktintegration und soziale Sicherung, in: *WSI-Mitteilungen* 68 (5), S. 338–344
- De Wispelaere, F. / De Smedt, L. / Pacolet J.** (2022): *Posted Workers in the European Union. Facts and Figures. POSTING.STAT project vs/2020/0499*, Leuven

AUTORINNEN

ILANA NUSSBAUM BITRAN, Dr., seit 2021 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Arbeit und Wirtschaft in Bremen. Forschungsschwerpunkte: Migrationspolitik und vergleichende Arbeitsbeziehungen in der EU.

✉ nussbaum@uni-bremen.de

IRENE DINGELDEY, Prof. Dr. rer. soc., seit 2021 Direktorin des Instituts Arbeit und Wirtschaft, getragen von der Universität Bremen und der Arbeitnehmerkammer Bremen. Forschungsschwerpunkte: Vergleichende Arbeits- und Sozialpolitik sowie industrielle Beziehungen.

✉ dingeldey@uni-bremen.de