

Gewerkschaften und undokumentierte Arbeit von Migrant_innen in Österreich: über die Entstehung gewerkschaftlicher Beratungs- und Unterstützungsstrukturen

Jungwirth, Michael

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Jungwirth, M. (2016). Gewerkschaften und undokumentierte Arbeit von Migrant_innen in Österreich: über die Entstehung gewerkschaftlicher Beratungs- und Unterstützungsstrukturen. *PERIPHERIE - Politik, Ökonomie, Kultur*, 36(2), 224-241. <https://doi.org/10.3224/peripherie.v36i142-143.24678>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Michel Jungwirth

Gewerkschaften und undokumentierte Arbeit von Migrant_innen in Österreich Über die Entstehung gewerkschaftlicher Beratungs- und Unterstützungsstrukturen

Keywords: trade unions, migration policies, undocumented labour, migrants, Austria

Schlagwörter: Gewerkschaften, Migrationspolitik, undokumentierte Arbeit, Migrant_innen, Österreich

Migration und die Rechte von Migrant_innen sind nicht erst seit der Krise der europäischen Staaten im Umgang mit Flüchtlingen auch ein Thema innerhalb von Gewerkschaften, sondern spätestens seit Beginn der 1960er Jahre und der Anwerbung von Gastarbeiter_innen (vgl. u.a. Penninx & Roosblad 2000; Trede 2015). Dass Migrant_innen oftmals in schlecht bezahlten und weniger angesehenen Arbeitssektoren unter widrigen und prekären bzw. undokumentierten¹ Arbeitsverhältnissen arbeiten, ist weithin bekannt. Ihnen werden oftmals Löhne vorenthalten, sie sind stärker von Entlassungen bedroht und die Möglichkeit, real existierende Arbeitsrechte gerichtlich einzuklagen, wird oftmals schon durch eine drohende Ausweisung eingeschränkt (vgl. Schmidt & Schwenken 2006).

Die Bekämpfung prekärer Beschäftigungssituationen wäre ein klassisches Aufgabengebiet gewerkschaftlicher Organisation. In Bezug auf Migration und die Vertretung und Unterstützung von Migrant_innen haben Gewerkschaften, nicht nur in Österreich, jedoch oftmals ambivalente und widersprüchliche Positionen vertreten. In Österreich gab und gibt es in diesem Zusammenhang, häufig einhergehend mit den Migrationsphasen, unterschiedliche Positionierungen und Strategien. So hatten österreichische

1 Der Begriff der undokumentierten Arbeit verweist auf Lohnarbeit abseits von staatlich erfassten und regulierten Sektoren des Arbeitsmarkts und geht mit fehlenden Arbeitnehmer_innenschutz-Bestimmungen wie hohen Unfallrisiken und massiven physischen und psychischen Belastungen einher (PrekärCafé 2010b). Undokumentiert arbeiten u.a. Personen ohne Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse, aber auch Menschen mit Aufenthalts-, aber ohne entsprechende Arbeitserlaubnis (ebd.).

Gewerkschaften zentralen Einfluss auf die Verhandlungen über Kontingentvereinbarungen für Gastarbeiter_innen ab den 1960er Jahren – gleichzeitig aber kein Interesse an einer dauerhaften Präsenz ausländischer Arbeitnehmer_innen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Mit Ausgrenzungs-, Abwertungs- und Spaltungsbestrebungen seitens der Gewerkschaften wurde vielmehr eine Hierarchisierung zwischen österreichischen und ausländischen Arbeitskräften reproduziert (vgl. Wollner 2003). Aktuell sind der Einfluss der Gewerkschaften auf das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz sowie die Schaffung einer Beratungs- und Unterstützungsstruktur zentrale Merkmale. Für Deutschland beschreibt Frank Schmidt-Hullmann (2012: 199) von der deutschen *Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt* (IG BAU) das Selbstverständnis, dass Gewerkschaften nach dem Verständnis großer Teile ihrer Mitglieder zunächst einmal Organisationen der regulär Beschäftigten sind. Daseinszweck der Gewerkschaften sei, Mindeststandards bei Arbeitsbedingungen durchzusetzen und diese gegen alle Angriffe, etwa in Form von Lohndumping, zu verteidigen (ebd.). Die Anfang der 2000er Jahre existierenden sogenannten „Schwarzarbeitertelefone“ zur Denunziation von undokumentiert Arbeitenden (kritisch: Harning & Maurer 2004) markieren symbolisch ein Ende des Spannungsfeldes, in dem sich deutsche Gewerkschaften bewegen. Dieses Feld reicht von protektionistischen und offen rassistischen Praktiken bis zu solidarischer Unterstützungstätigkeit (PrekärCafé 2010a).

In jüngster Zeit gibt es in beiden Ländern Entwicklungen, die auf die Unterstützung prekär und undokumentiert beschäftigter Zugewanderter oder mobiler Beschäftigter setzen. So stellt die 2014 in Wien gegründete *UNDOK-Anlaufstelle* zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender, wie ich im Folgenden ausführe, eine deutliche Abkehr von bisherigen gewerkschaftlichen Ansätzen dar. Vergleichbare Prozesse lassen sich auch andernorts in Europa beobachten. Wie Emilija Mitrovic (2014: 206f) beschreibt, gibt es in Deutschland innerhalb der Gewerkschaften, vor allem bei *ver.di* und der IG BAU, seit einigen Jahren Bemühungen, auch papierlose Arbeitnehmer_innen in ihren Rechten zu bestärken, als Mitglieder aufzunehmen und vor Arbeitsgerichten zu vertreten. In Hamburg beispielsweise bildeten sich Initiativen mit dem Ziel, Menschen ohne gesicherten Aufenthalt, die immer wieder mit arbeitsrechtlichen Fragen konfrontiert sind, zu unterstützen. Daraus entwickelte sich die Projektidee einer gewerkschaftlichen Anlaufstelle für Papierlose, um über bestehende Rechte aufzuklären und überhaupt erst ein Bewusstsein dafür zu vermitteln. Von 2008 bis 2010 wurde die Anlaufstelle *MigrAr* von *ver.di* als Pilotprojekt in Hamburg finanziert. Derartige gewerkschaftliche Anlaufstellen wurden

in der Folge auch in anderen Städten nach diesem Vorbild gegründet – so auch in Wien (ebd.).

Der Beitrag geht nun auf die Entstehung der UNDOK-Anlaufstelle in Wien bzw. den Kontext der österreichischen Gewerkschaften ein. Dabei soll diskutiert werden, ob es zu einer Neuausrichtung gewerkschaftlicher Politik in diesem Feld kam – und falls ja, worauf sich eine Abkehr von bisherigen Strategien zurückführen lässt. So kann gezeigt werden, dass Gewerkschaften in Österreich (wie auch in Deutschland) in den letzten Jahren zunehmend unterstützende Ansätze in Bezug auf Migration und Migrant_innen verfolgen, gleichzeitig jedoch in diesem Bereich immer auch widersprüchliche Positionen vertreten.

Grundlage dieses Beitrags ist die Analyse von Literatur, Dokumenten und im Jahr 2015 durchgeführte Interviews mit Personen aus verschiedenen Teilgewerkschaften des *Österreichischen Gewerkschaftsbundes* (ÖGB) sowie Aktivist_innen, die an der Entstehung der Anlaufstelle beteiligt waren.

Zunächst werden einige konzeptionelle Überlegungen zu gewerkschaftlicher Solidarität bzw. Dilemmata im Umgang mit Migration und Migrant_innen vorgestellt. Daran anschließend wird auf eine alternative Form der Organisierung, die US-amerikanischen *Worker Centers*, eingegangen, um deren Vorbildwirkung für bzw. Verbindungen zu Beratungsstellen im deutschsprachigen Raum aufzuzeigen. Abschließend wird auf den Kontext und entscheidende Akteur_innen der Entstehung der UNDOK-Anlaufstelle und eine mögliche Neuausrichtung gewerkschaftlicher Politik im Umgang mit Migrant_innen in Österreich und darüber hinaus eingegangen.

Dilemmata zwischen Solidarität und Ablehnung

Die „intermediären Institutionen“ Gewerkschaften (Kurz-Scherf & Zeuner 2001: 148), die Vermittlung zwischen verschiedenen Polen suchen, beispielsweise zwischen Kapital und Arbeit oder Arbeitswelt und Lebenswelt, sind in erster Linie Interessensvertretungen: ihrer Mitglieder gegenüber den Arbeitgeber_innen und gegenüber dem Staat. Sie artikulieren und repräsentieren, zumindest nach eigenem Anspruch, eine zentrale Dimension der sozialen Frage, können aber als Mitgliederorganisationen auch Tendenzen der Oligarchisierung sowie Bürokratisierung unterliegen und sind vorrangig in der Facharbeiterschaft und in industriellen Großbetrieben verankert (ebd.: 149). Gewerkschaftsmacht beruht, wie Klaus Dörre ausführt,

„auf dem Bemühen von Lohnabhängigen, ihre Konkurrenzen zumindest zeitweilig und in den Grenzen bestimmter Branchen und Territorien zu überwinden,

um auf der Basis geteilter Interessen und Wertorientierungen gemeinsame Ziele zu verfolgen“ (Dörre 2008: 3).

Daher schließen sich Lohnabhängige in bestimmten Branchen und Kontexten zusammen, um gemeinsame Ziele zu verfolgen, während sie sich bemühen, die Konkurrenzen zu minimieren. Hier zeigt sich, dass Migration und die Veränderung der Zusammensetzung der Gruppe der Lohnabhängigen innerhalb der Branchen und Territorien problematisch, zumindest aber eine Herausforderung für derartige Organisirungen sein können.

In Bezug auf gewerkschaftliche Solidarität konstatiert Saida Ressel (2014: 229), dass diese immer dort an ihre Grenzen stoße, wo Gewerkschaften und ihre Mitglieder selbst von Ungleichheitsstrukturen profitieren, etwa durch Rassismus der Mitglieder, nationalistische Standortpolitik oder Politiken, die am männlichen Haupternährermodell festhalten. Nach Eveline Wollner (2003: 36) forcieren eine gewerkschaftliche Konzentration ihrer Interessenvertretungspolitik auf inländische Arbeitskräfte die weitere Segmentierung der Arbeitsmärkte: „Der Interessensvertretung für Inländer/innen (gegen besondere Zumutungen des kapitalistischen Verwertungssystems) bei gleichzeitiger Anpassung an dasselbe entspricht die Abwertung und Ausgrenzung der ausländischen Arbeitskraft.“ (ebd.) Gewerkschaften reproduzierten dadurch die Hierarchisierung zwischen verschiedenen Gruppen an Arbeitskräften und grenzten insbesondere jene Arbeitsbereiche aus, die nicht dem Bild weißer, männlicher Industriearbeit entsprechen. In einer solchen Perspektive erscheinen ausländische Arbeitskräfte Gewerkschaften oftmals als Konkurrent_innen bzw. werden als Lohndrücker_innen stigmatisiert (ebd.). Solidarität, so Ingrid Kurz-Scherf und Bodo Zeuner (2001: 155), habe immer eine exklusive und eine inklusive Komponente. Sie sei exklusiv, da Gewerkschaften immer auch Abwehrorganisationen gegen Konkurrenz gewesen seien, wobei ein Mittel zur Konkurrenzabwehr die Regulierung des Zugangs zum Arbeitsmarkt darstelle (ebd.: 156).

Gewerkschaften solidarisieren sich sowohl mit den Schwächsten, fürchten aber auch die Absenkung von Standards (Pries 2013). Gewerkschaftlicher Umgang mit Migration und Migrant_innen sind für Gewerkschaften Problem und Herausforderung. In diesem Sinne formulierten Rinus Penninx und Judith Roosblad (2000: 4) drei Dilemmata, mit denen Gewerkschaften im Bereich der Migration und Migrant_innen konfrontiert sind: Das erste Dilemma bezieht sich auf Einwanderung selbst. Sollten Gewerkschaften mit Arbeitgeberverbänden im Bereich der Anwerbung von Arbeitskräften kooperieren oder sollten sie sich dem widersetzen? Das zweite Dilemma tritt auf, sobald zugewanderte Arbeitskräfte im Land sind. Sollten Gewerkschaften

diese Migrant_innen komplett in ihre Organisationen inkludieren oder sollten sie sie als gesonderte Kategorie behandeln (und somit aus den allgemeinen Strukturen exkludieren)? Wenn Gewerkschaften beschließen, Zugewanderte als Mitglieder aufzunehmen, ergibt sich ein drittes Dilemma, nämlich ob Gewerkschaften spezielle Maßnahmen für diese Migrant_innen beschließen oder ob sie an der Gleichbehandlung aller Arbeiter_innen festhalten sollen (ebd.). Gewerkschaftspolitik in Bezug auf das Thema Migration bewegen sich also zwischen Ablehnung und Organisierungsbemühen, zwischen Ausgrenzung und Integration, sowie zwischen Gleich- und Sonderbehandlung (Schmidt & Schwenken 2006: 42). Die von Penninx und Roosblad formulierten Dilemmata treffen auf Migration im Allgemeinen und auf irreguläre Migration im Besonderen zu. Dabei ist eine Reihe von Faktoren entscheidend dafür, für welche Optionen sich Gewerkschaften entscheiden. Dazu zählen Verena Schmidt und Helen Schwenken sowohl die gesellschaftliche Machtposition der Gewerkschaften, deren interne Organisationsstruktur, die ökonomisch-politischen Bedingungen, die historische Migrationsgeschichte der jeweiligen Staaten sowie die Herkunft und den jeweiligen Status der Migrant_innen bzw. deren Bereitschaft, sich gewerkschaftlich organisieren zu lassen (ebd.).

Im gewerkschaftlichen Umgang mit Migration unterscheiden Schmidt und Schwenken (ebd.: 42f) zwischen kontrollbezogenen und unterstützenden Ansätzen. Trotz umstrittener Wirksamkeit von kontrollbezogenen Ansätzen würden einige Gewerkschaften – resultierend aus den dargestellten Dilemmata – für Ansätze eintreten, die vor allem Kontrollen und sanktionierende Instrumente in den Vordergrund stellen. Da illegal Beschäftigte unmittelbar von Kontrollen betroffen sind, vergrößerte sich mit kontrollbezogenen Ansätzen deren Schutzlosigkeit und verstärkten sich Anreize zu betrügerischer und ausbeuterischer Beschäftigung. Hinzu komme, dass Arbeitgeber_innen in der Regel wesentlich besser über rechtliche Bestimmungen informiert seien als (migrantische) Arbeitnehmer_innen (ebd.: 42). Ein unterstützender Ansatz, wie ihn beispielsweise der polnische Sozialrat in Berlin entwickelt hat, eignet sich zwar für die Beratungs- und Unterstützungsarbeit von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen, dieser bleibt allerdings auf einer individuellen Ebene verhaftet und ist auf eine gerichtliche Durchsetzung von Ansprüchen beschränkt (ebd.: 43). Gewerkschaften, so Schmidt und Schwenken (ebd.: 43f) sollten einen Ansatz verfolgen, der verstärkt juristische Spielräume nutzt und gleichzeitig auf die Stärkung von Konfliktfähigkeit und die gewerkschaftliche Organisation von Migrant_innen gerichtet ist.

Worker Centers als alternative Form der Organisation

Wie Gewerkschaften auf Migrant_innen und atypische Beschäftigungsverhältnisse reagieren können, zeigen auch die *Worker Centers* in den USA. Diese bieten prekär Beschäftigten bzw. Migrant_innen Infrastruktur, Serviceangebote, Beratung und Bildung, wobei diese Angebote mit Organisation und Mobilisierung verknüpft werden (Benz 2014: 225). Die Entstehung der *Worker Centers* und die ihnen eigenen alternativen Organisationsansätze sind aber auch vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Umwälzungen zu betrachten.

Sowohl die Migrationsprozesse als auch die Gewerkschaften haben sich innerhalb der letzten Jahrzehnte gewandelt. Seit den 1960er Jahren und der beginnenden Krise des Fordismus kam es zu einem tiefgreifenden Wandel gesellschaftlicher Verhältnisse, infolge dessen traditionelle Formen der Repräsentation, also Gewerkschaften und Parteien, an Einfluss und Bedeutung verloren, während gleichzeitig neue soziale Akteure in Form von NROen, Netzwerken und sozialen Bewegungen die politische Bühne betraten und die Frage nach Handlungsfähigkeit jenseits etablierter institutioneller Pfade aufwarfen (Benz 2014: 18). Mit dem Übergang von Fordismus zu Postfordismus wurden auch Gewerkschaften mit neuen Herausforderungen, auch im Umgang mit Migration, konfrontiert (vgl. Bieling 1993). Im Zusammenhang mit der Krise des Fordismus konstatiert Hans-Jürgen Bieling (ebd.: 71) eine wachsende soziale Desintegration, welche aus klassenspaltenden Effekten bzw. Ethnisierungsprozessen hervorgeht, wodurch es zu mehr Konkurrenz- und Verteilungskämpfen anstelle von Solidarität zwischen verschiedenen Gruppen abhängig Beschäftigter kommt. Auch die österreichischen Gewerkschaften hatten vor allem ab den 1970er Jahren mit dem Verlust von Mitgliedern zu kämpfen, wobei allerdings ein organisationspolitischer Wandel als Reaktion derzeit noch nicht absehbar ist (vgl. Pernicka & Stern 2011).

Ein Zugang zu einer veränderten Gewerkschaftspolitik bezüglich illegalisierter Migrant_innen, so Mitrovic (2014: 204f), sei aus der Umsetzung des *Organizing*-Ansatzes ableitbar, da *Organizing* basisdemokratische und emanzipatorische Prinzipien verfolge und wichtiges Instrument der Mitgliedergewinnung sei. Ein solches Projekt wird seit 2006/2007 in Hamburg praktiziert. Dabei sei erstmalig der Blick geöffnet worden für prekäre Arbeitsverhältnisse in verschiedenen Branchen im Organisationsbereich von ver.di, unter anderem etwa von Haushaltsarbeiterinnen, Pflegekräften, Hafentarbeiter_innen oder Sexarbeiter_innen. Schwerpunkt sei gewesen, Migrant_innen für gewerkschaftliche Organisation zu gewinnen. (ebd.: 205).

Die US-amerikanischen *Worker Centers* entstanden im Kontext der gesellschaftlichen Umstrukturierung seit den 1970er und 1980er Jahren als Selbstorganisationen prekärer Arbeiter_innen in der informellen Ökonomie und im Niedriglohnsektor, die von Gewerkschaften kaum vertreten waren, wobei in vielen betroffenen Branchen überwiegend Migrant_innen arbeiteten (Benz 2014: 12f). Die Entstehungskontexte der *Worker Centers* sind sehr unterschiedlich: viele gehen auf migrantische *Community*-Organisationen oder kirchliche Initiativen zurück. Andere wiederum entstanden aus rechtlichen oder sozialen Beratungsstellen bzw. Stadtteilorganisationen. Gleichzeitig entstanden aber auch viele aus gewerkschaftlicher Initiative oder aus gescheiterten gewerkschaftlichen Organisationsversuchen heraus. (ebd.: 13ff). Je nach Sichtweise und ihrer spezifischen Ausformung können *Worker Centers* als unabhängige Gewerkschaften, NROen, *Community*-Organisationen oder Bewegungsorganisationen gesehen und verstanden werden (ebd.: 21). *Worker Centers* sind rechtlich gesehen keine Gewerkschaften, sondern besitzen den Status von *Nonprofit*-Organisationen, wodurch sie in ihren Organisationsstrategien nicht an die strengen US-gewerkschaftsspezifischen Regularien gebunden sind (ebd.: 127).

Allerdings ist das Verhältnis zwischen *Worker Centers* und Gewerkschaften nicht frei von Konflikten und nur wenige Kooperationen bestehen dauerhaft (Fine 2007: 336). Im Gegensatz zu Gewerkschaften, die sich auf bestimmte Arbeitgeber und Industrien konzentrieren, sind die meisten *Worker Centers* nicht industriespezifisch, sondern mit einem bestimmten Ort und damit geographisch verankert (ebd.: 343). Orte der Identifikation und des Zusammenhalts können hier Stadtteile oder die Zugehörigkeit zu einer *Community* sein (Benz 2014: 127). In ihrem *Organizing* knüpfen *Worker Centers* an Arbeitsweisen von *Community*-Organisationen an und erweitern diese um Aspekte der politischen Mobilisierung und Organisation von Lohnarbeitenden, wodurch eine Verbindung von Aspekten des Arbeitsplatzes mit anderen Themen, wie etwa Alltag, Ausbildung, Schule und Wohnen, möglich und verhandelbar wird (ebd.: 16f). Wichtiges Thema aller *Worker Centers* bzw. von diesen ausgehenden Organisations- und Mobilisierungsprozessen ist auch die Aneignung von Rechten, was sich etwa in Kämpfen von Migrant_innen um Teilhabe und Staatsbürgerschaft äußert (ebd.: 226).

Neben Serviceangeboten und Organisation bzw. Mobilisierung initiieren *Worker Centers* auch Kampagnen für politische Reformen, um der Entrechtung von Beschäftigten im Niedriglohnsektor entgegenzutreten. Da die Mehrheit der Beschäftigten im Niedriglohnsektor Migrant_innen sind, von denen viele illegalisiert sind und oft glauben, keinen Zugang zum US-amerikanischen Rechtssystem zu haben, ist Aufklärung über das

Wissen um Rechte bzw. die Möglichkeit diese einzuklagen grundlegendes Ziel der Arbeit der *Worker Centers* (ebd.: 77f). Die öffentlichkeitswirksamen Kampagnen haben aber nicht nur das Ziel, Reformen anzustoßen, sondern stellen gleichzeitig auch ein Instrument der Koalitionsbildung dar, um die Probleme von Arbeiter_innen im Niedriglohnssektor gesellschaftspolitisch zu kontextualisieren und deren Anliegen einer breiteren Öffentlichkeit zu vermitteln (ebd.: 108).

Für die Frage einer möglichen Übertragbarkeit des Konzepts *Worker Center* auf andere Länder muss der Kontext der US-amerikanischen Gewerkschaften, die sich stark von westeuropäischen Gewerkschaften unterscheiden, berücksichtigt werden.

Worker Centers im deutschsprachigen Raum?

Nicht nur in den USA haben sich Zusammenschlüsse von und für migrantische Arbeiter_innen gebildet, die denen der *Worker Centers* ähneln (Benz 2014: 23). So fällt bei der in diesem Beitrag analysierten UNDOK-Stelle auf, dass kulturelle Fragen, Antirassismus oder rechtliche Forderungen mit sozialpolitischen und lohnarbeitsbezogenen Auseinandersetzungen verbunden sind. Gleichzeitig sind hier aber Fragen des Aufenthaltsrechts, Kämpfe um Staatsbürgerschaft und um gesellschaftliche und politische Zugehörigkeit entscheidender als Fragen der Arbeitsverhältnisse. Dies ist mit den unterschiedlichen politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen erklärbar. Während es in den USA Migrant_innen grundsätzlich möglich ist, Arbeitsrechte gerichtlich einzuklagen, ist dies in vielen europäischen Ländern nicht möglich, ohne Abschiebungen zu riskieren (ebd.). An dieser Stelle muss allerdings auf die Komplexität verwiesen werden, die sich aus einer Vielzahl von unterschiedlichen Aufenthaltstiteln und nationalen Besonderheiten ergibt.²

Eine Übertragbarkeit des Modells wurde bereits in Deutschland diskutiert (vgl. AG3F 2005). Auch wenn *Organizing*-Ansätze US-amerikanischer Gewerkschaften in Deutschland rezipiert und teilweise übernommen worden sind, findet laut Martina Benz (2014: 229) eine Öffnung gegenüber den Interessen migrantischer Arbeiter_innen nur sehr zaghaf und vereinzelt statt. Als Modellprojekte benennt sie die bereits erwähnten Beratungsstellen in Hamburg und Berlin (ebd.: 229). Ebenfalls erwähnenswert ist das DGB-Projekt Faire Mobilität, in dessen Rahmen Beratungen für mobil

2 Für eine Übersicht in Österreich vgl. Arbeiterkammer Wien & UNDOK Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender 2014.

Beschäftigte, vor allem aus mittel- und osteuropäischen Ländern, an sechs Standorten innerhalb Deutschlands angeboten werden (vgl. Sommer 2014).

Deutsche Gewerkschaften legten den Fokus ihrer Migrationspolitik bis vor kurzem zumeist auf die Integration von regulär beschäftigten Migrant_innen in die vorhandenen Gewerkschaftsstrukturen und auf die Bekämpfung von innergewerkschaftlichem Rassismus (Schmidt & Schwenken 2006: 41). Illegaler Beschäftigung begegneten sie meist mit Kontrollstrategien. Zwar gibt es laut Mitrovic (2014: 205) keine Hinderungsgründe für Gewerkschaften, illegal Beschäftigte als Mitglieder aufzunehmen und zu vertreten, allerdings ist das Gewerkschaftsinteresse an der Organisierung dieser Gruppe derzeit noch sehr gering³. Für die Migrant_innen, die sich illegal in Deutschland aufhalten und beispielsweise in Privathaushalten arbeiten, hat es dagegen Vorteile sich gewerkschaftlich zu organisieren. So können sie die Solidarität der regulär Beschäftigten einfordern und die Dauer ihres Aufenthalts über die Zahlung der Mitgliedsbeiträge dokumentieren. Gleichzeitig erhalten sie einen Rechtsschutz, wenn sie gegen Ausbeutung von Arbeitgeber_innen vorgehen wollen. Außerdem können sie sich durch eigene Aktivitäten aus der Opferrolle lösen und eine Öffentlichkeit über unwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen herstellen (ebd.: 205f).

Eine Übertragung der US-amerikanischen Strategien und Organisationsansätze ist aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen nicht möglich. Dennoch lassen sich Parallelen zu Beratungs- und Unterstützungsstrukturen im deutschsprachigen Raum erkennen, wie anhand des Beispiels der UNDOK-Anlaufstelle nun veranschaulicht wird.

Undokumentierte Arbeit als Themenfeld österreichischer Gewerkschaften

Anfang Juni 2014 wurde in Räumlichkeiten des ÖGB die UNDOK-Anlaufstelle in Wien eröffnet (UNDOK 2014: 7). In der Anlaufstelle können sich undokumentiert Arbeitende kostenlos und in mehreren Sprachen über arbeits- und sozialrechtliche Fragen in Zusammenhang mit ihrer jeweiligen aufenthaltsrechtlichen Situation informieren und beraten lassen. Zudem sollen sie Unterstützung erhalten, wenn sie Lohnansprüche geltend machen und durchsetzen wollen (ebd.). Im Selbstverständnis der Anlaufstelle wird kritisiert, dass aktuelle Migrationsgesetze Migrant_innen den Zugang zum

3 Gleichzeitig ist die gewerkschaftliche Vereinigungsfreiheit in Deutschland für Menschen ohne Arbeitserlaubnis bzw. mit unsicherem Aufenthaltsstatus ebenfalls umstritten, wie das Beispiel Lampedusa in Hamburg zeigt (vgl. Bremme 2015, s. auch <http://lampedusa-hamburg.info/de>).

Arbeitsmarkt verwehren, wodurch diese in informelle Sektoren gedrängt werden. Dieses nutzen Arbeitgeber_innen aus, die damit arbeits- und sozialrechtliche Standards bzw. Kollektivverträge unterwandern, was wiederum eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmer_innen zur Folge hat (UNDOK 2014: 2). Der Eröffnung vorangegangen war ein jahrelanger Prozess, den unter anderem Aktivist_innen der Gruppe *Prekär-Café*⁴ angestoßen hatten. Mitglieder der Gruppe beschreiben als Anfang dieses Entstehungsprozesses eine Filmvorführung im Dezember 2009, nach der ein Arbeitskreis ins Leben gerufen wurde, in dem Aktivist_innen und Vertreter_innen von Gewerkschaften über die Möglichkeiten eines gewerkschaftlichen Engagements im Bereich undokumentierter Arbeit diskutierten. Aus einem Arbeitskreis entwickelte sich schließlich ein Verband und die Anlaufstelle fand ihren Platz in den Räumlichkeiten des ÖGB in Wien (vgl. *PrekärCafé* 2014).

Die Anlaufstelle wird vom UNDOK-Verband getragen, der als Verein organisiert ist. Mitglied des Verbands bzw. Kooperationspartner_innen sind neben Einzelgewerkschaften und *PrekärCafé* migrantische Selbstorganisationen und Beratungszentren. An der Finanzierung beteiligt sind unter anderem die *Arbeiterkammer Wien*, die *Gewerkschaft Bau Holz* (GBH), die *Produktionsgewerkschaft* (PRO-GE), die *Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft* (vida), sowie die *Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier* (GPA-djp). Außerdem wird die Anlaufstelle seitens des *Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz* sowie vom *Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds* finanziert (UNDOK 2014: 5). An zwei Halbtagen in der Woche bieten zwei Mitarbeiter_innen des Verbandes Beratung und Unterstützung an (ebd.: 9).

Um die Entstehung der Anlaufstelle und die verbundenen Ansätze gewerkschaftlicher Arbeit im Bereich undokumentierter Arbeit zu analysieren, muss auch der spezifisch österreichische Kontext berücksichtigt werden, auf den hier kurz eingegangen wird.

Österreich war im Laufe der Zeit sowohl Auswanderungsland, Transitstation und Einwanderungsland, es gab Phasen der Anwerbung, des *Laissez-faire* ebenso wie restriktive Phasen (vgl. Bauböck & Perchinig 2003). Einen besonderen Einfluss auf die österreichische Migrationspolitik konnten Gewerkschaften vor allem zu Beginn der 1960er Jahre nehmen: obwohl sie sich zu Anfang gegen eine Anwerbung von fremden Arbeitskräften stellten, stimmten sie dieser schließlich doch zu (Gächter 2000: 67). Zentrales

4 Die Gruppe *PrekärCafé* ist 2008 aus der *EuroMayDay-Bewegung* entstanden und setzt sich vor allem mit der Prekarisierung von Arbeits- und Lebensverhältnissen auseinander (<http://cafe.prekaer.at/>).

Anliegen der Gewerkschaften war es sicherzustellen, dass das Angebot von Arbeitskräften am Arbeitsmarkt trotz Anwerbung von nicht-heimischen Arbeitskräften knapp bleibt. Fremde Arbeitskräfte wurden daher auch als elastisches Angebotselement betrachtet, also verfügbar, wenn gebraucht und verschwunden, wenn die Nachfrage nachlassen sollte. Um ein solches „Verschwinden“ zu erreichen, verloren fremde Arbeitskräfte, die über einen bestimmten Zeitraum ohne Anstellung waren, automatisch ihren Aufenthaltsstatus (ebd.: 83). An der dauerhaften Verankerung ausländischer Arbeitnehmer_innen in Österreich hatten Gewerkschaften, die sich in Verhandlungen mit Wirtschaftskammern für ein Rotationsmodell einsetzten, kein Interesse (Wollner 2003: 32). Die Gewerkschaften hatten nie akzeptiert, dass Migrant_innen ein Recht haben, im Land zu bleiben, sondern vielmehr insistiert, dass Österreich kein Einwanderungsland sei. Daraus schlossen sie, dass es möglich sein müsse, das Aufenthaltsrecht von fremden Arbeitskräften ohne Beschäftigung zu beenden (Gächter 2000: 84). Aus dieser Logik heraus verfolgten Gewerkschaften sowohl restriktive Migrationspolitiken als auch diskriminierende Praktiken in Bezug auf Migrant_innen, die sich bereits in Österreich befanden (ebd.).

In jüngerer Zeit führte die Nachfrage nach Pflegekräften zur Erhöhung von informeller und teilweise illegaler Beschäftigung von hauptsächlich ost- und südeuropäischen Migrant_innen (Kraler & Hollomey 2010: 43). Im Zuge der EU-Erweiterung und Debatten über Pflegearbeit hat in Österreich gleichzeitig auch der Diskurs um illegale Beschäftigung von Migrant_innen wieder an Bedeutung gewonnen (ebd.: 53). Zusätzlich zur Arbeitsmigration sind auch Asylsuchende Teil der Migration nach Österreich, wobei deren Bedeutung vor allem seit Ende der 1980er Jahre stark zunahm (ebd.: 46). Wie die Ereignisse des Jahres 2015 zeigen, ist hier auch keine Umkehr dieses Trends abzusehen. Asylsuchende sind in Österreich de facto von einem Arbeitsverbot betroffen (Griesser & Stern 2012). Für unselbstständige Erwerbstätigkeit kann zwar eine Beschäftigungsbewilligung erlangt werden, die aber an eine Reihe von Voraussetzungen geknüpft und entsprechend schwierig zu bekommen ist. Diese Möglichkeit wurde weiter beschränkt durch den „Bartenstein-Erlass“, mit dem der Zugang zum Arbeitsmarkt auf Kontingente für Saisonbeschäftigung begrenzt wurde (ebd.). Im Bereich der selbstständigen Erwerbstätigkeit ist es für Asylsuchende möglich, unter hochgradig prekären Arbeitsbedingungen in Branchen wie dem Straßenzeitungsverkauf oder der Sexarbeit zu arbeiten. Daneben gibt es noch die Möglichkeit, Hilfstätigkeiten gemeinnütziger Arbeit zu verrichten, die jedoch nicht entlohnt, sondern bestenfalls entschädigt werden (ebd.). Über die bestehende rechtliche Situation werden Prozesse der „Irregularisierung“ in

Gestalt undokumentierter Arbeit staatlicherseits gefördert, da Asylsuchende ihre Existenz faktisch nicht über den formalen Arbeitsmarkt, sondern nur über das Fürsorgesystem der Grundversorgung sichern können. Die prekären Arbeits- und Lebenssituationen von undokumentiert arbeitenden Asylsuchenden, die von Arbeitgeber_innen systematisch ausgenutzt werden, um Lohndumping zu betreiben, sollten auch bei Gewerkschaften Handlungsbedarf hervorrufen, so Markus Griesser und Sandra Stern (ebd.).

Ab 2011 gab es mit der Rot-Weiß-Rot-Karte, die auf die Anwerbung von hochqualifizierten Arbeitskräften abzielt, und dem Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz Entwicklungen, die zeigen, dass Gewerkschaften in Österreich immer noch die Migrationspolitik mitbeeinflussen können (vgl. Krings 2013). Die Einführung der Rot-Weiß-Rot-Karte bedeutete, dass erstmals eine auf Dauer angelegte Arbeitsmigration von qualifizierten Migrant_innen aus Drittstaaten ermöglicht wurde. Gleichzeitig wurde das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz erlassen, um vor dem Hintergrund der vollständigen Öffnung des österreichischen Arbeitsmarkts für Arbeitnehmer_innen aus den 2004 beigetretenen EU-Mitgliedsstaaten, den österreichischen Arbeitsmarkt zu schützen (Krings 2013: 264).

Auch wenn derzeit angesichts aktueller Entwicklungen von österreichischer Migrationspolitik nicht absehbar ist, wie sich Gewerkschaften positionieren werden, kam doch im Jahr 2015 wieder Bewegung in die Debatte um einen Arbeitsmarktzugang von Asylsuchenden in Österreich. Hierbei meldeten sich auch Gewerkschaften wiederholt zu Wort (vgl. ÖGB OTS-Aussendung 2015). Zwar beschloss ein ÖGB-Bundeskongress im Jahr 2009 die Forderung nach einer Erleichterung des Arbeitsmarktzuganges für Asylsuchende, das Sozialministerium hob den „Bartenstein-Erlass“ jedoch nicht auf (vgl. Griesser & Stern 2012). Griesser und Stern sehen einen klaren Handlungsbedarf: Um wirksame Beschwerden überhaupt einreichen zu können, müssten undokumentiert Arbeitende vor Abschiebung geschützt werden – und zumindest für die Dauer eines möglichen Verfahrens gegen Arbeitgeber_innen einen sicheren Aufenthaltstitel erhalten. Gewerkschaften sollten aber auch systematisch Informationen über bestehende Rechte sowie entsprechende Beratungs- und Unterstützungsstrukturen bereitstellen, damit diese Rechte eingefordert und durchgesetzt werden können (ebd.).

Dennoch erzeugen derartige Verhältnisse für Gewerkschaften nicht zwangsläufig einen Handlungsdruck. Undokumentierte (migrantische) Arbeit wird in Österreich fast ausschließlich als Problem wahrgenommen, welches durch repressive Maßnahmen gelöst werden soll, worin sich auch das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz einreihet (vgl. PrekärCafé 2010a). Die Gewerkschaften widersprachen diesem Vorgehen nicht, obwohl die

Folgen – Geldstrafen für Arbeitgeber_innen und eventuelle Ausweisung für Arbeitnehmer_innen – besonders ungleich gewichtet sind. In Deutschland und der Schweiz habe diesbezüglich ein Umdenken in den Gewerkschaften eingesetzt, das erst ab 2010 in Ansätzen auch bei österreichischen Gewerkschaften zu beobachten war (ebd.).

Seit einigen Jahren thematisieren Gewerkschaften in Österreich bereits verstärkt und erfolgreich die Problematik von Lohn- und Sozialdumping. Während dabei vor allem Unternehmen und deren ausbeuterische Praxen in den Blick genommen werden, wurden die damit verbundenen Probleme für Migrant_innen bislang nur wenig beachtet:

„Mit dem Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz existiert in Österreich zwar ein wichtiges Instrument zur Bekämpfung ausbeuterischer Praktiken am Arbeitsmarkt. Ergänzend dazu ist jedoch die direkte Unterstützung der undokumentiert arbeitenden KollegInnen notwendig.“ (UNDOK 2014: 2)

Mit der Entstehung der UNDOK-Anlaufstelle im Jahr 2014, die als vorläufiger Höhepunkt der Bemühungen unterstützender Ansätze in Österreich betrachtet werden kann, gab es aber auch die Tendenz, diese Probleme stärker als die Gewerkschaften betreffende Problematik zu erkennen und Lösungsansätze voranzutreiben. Die entscheidenden Impulse zur Entstehung einer Beratungs- und Unterstützungsstruktur kamen jedoch von außerhalb der Gewerkschaften, von Aktivist_innen und Gruppen aus der Zivilgesellschaft, wie der Gruppe PrekärCafé, die im Bündnis mit anderen Gruppen gezielt die Zusammenarbeit mit Akteur_innen innerhalb der Gewerkschaften suchten, um Beratungs- und Unterstützungsstrukturen in den Gewerkschaften zu verankern.

Eine Schwierigkeit von UNDOK stellt mitunter die Kontaktaufnahme zu undokumentiert Arbeitenden dar. In den ersten Monaten nach der Eröffnung der Anlaufstelle haben rund 150 Menschen um Beratung angesucht, entweder telefonisch, persönlich oder auch per Mail. Dabei kam etwa ein Drittel der Anfragen von Frauen (UNDOK 2015: 1), die v.a. in individualisierten und isolierten Arbeitsverhältnissen, wie im Hotel- oder Gastgewerbe, Reinigung oder in Privathaushalten, arbeiten. Dies erschwert das Suchen und Finden externer Unterstützung (ebd.: 2). Die Hemmschwelle, Beratung und Unterstützung zu suchen, ist nach wie vor für Menschen ohne entsprechende Aufenthalts- oder Arbeitspapiere sehr hoch, weshalb die UNDOK-Anlaufstelle auch aufsuchende Arbeit als ihre Aufgabe betrachtet. Dabei soll über Multiplikator_innen, beispielsweise Betriebsrät_innen, in den Betrieben oder *Communities* Kontakt hergestellt werden, um eine Vertrauensbasis aufzubauen. Das geschieht derzeit in Kooperation mit NROen und der Produktionsgewerkschaft im Bereich der Erntearbeit (UNDOK 2014: 19).

Wie Autor_innen des PrekärCafé (2010b) schreiben, würden undokumentiert arbeitende Migrant_innen oftmals als passive Opfer wahrgenommen bzw. dargestellt. Damit werde eine aktive Rolle der Migrant_innen ignoriert, obwohl diese aus der Notwendigkeit heraus immer neue Strategien des Lebens unter prekären Bedingungen entwickeln müssen. Auch unter erschwerten Bedingungen sind deren Handlungsmöglichkeiten wie kollektive Formen der Selbstorganisation oder Arbeitskämpfe möglich, wie erfolgreiche Organisationsansätze zeigten (ebd.). So ist es von Vorteil, wenn „(gewerkschaftliche) Räume zum Ausgangs- und Ansatzpunkt für breitere Organisations- und Kampagnenansätze werden und sich nicht auf eine bloße Servicefunktion beschränken.“ (ebd.).

Da die Probleme der Betroffenen nicht nur auf die Sphäre der Arbeit beschränkt sind, müsse ein Organisationsansatz entwickelt werden, der Arbeit und Leben der Betroffenen zusammendenkt (ebd.). Die Anlaufstelle betreibt in diesem Zusammenhang Lobbying für die Verbesserung der Situation von undokumentiert Arbeitenden, da diese eben nicht nur der Willkür von Arbeitgeber_innen ausgesetzt sind, sondern Aufenthaltsunsicherheit das ganze Leben, von prekärer gesundheitlicher Versorgung bis zu Wohnsituation und Bildungschancen betrifft (UNDOK 2014: 18). Die Parallelen zu den US-amerikanischen *Worker Centers* sind offensichtlich. Und tatsächlich haben diese auch einen gewissen Einfluss auf das Selbstverständnis der UNDOK-Anlaufstelle gehabt, wie ein Aktivist im Gespräch erklärt. Etwas einzurichten wie ein *Worker Center* war ursprünglich die Vision bzw. Utopie des PrekärCafé. Für die Umsetzung wäre es aber notwendig gewesen, Selbstorganisationsprozesse zu initiieren und Gewerkschaften anders zu denken bzw. von unten aufzubauen, wofür es allerdings auch im UNDOK-Verband keine einheitliche Position gab.

Die Akteur_innen und Befürworter_innen der Anlaufstelle sahen sich in der Entstehungsphase zwar nicht mit aktivem Widerstand innerhalb der Gewerkschaften konfrontiert, nahmen aber dennoch gegenläufige Argumentationen und Positionen wahr. Kritisch betrachtet wurde, wie eine Gewerkschafterin erzählte, warum sich Gewerkschaften gerade in Zeiten von Mitgliederschwund mit einer kleinen und schwer erreichbaren Gruppe beschäftigen sollten, die noch dazu in bestehende Regularien eigentlich nicht einzubinden ist. Ebenfalls umstritten (bzw. in den Teilgewerkschaften des ÖGB unterschiedlich gefestigt) ist, wie Rechtsschutz gewährt werden kann. Dieser wird laut Regularien in der Regel erst nach sechsmonatiger Mitgliedschaft gewährt. Da es jedoch notwendig ist, unmittelbar und rasch zu agieren, um die Ansprüche von undokumentiert Arbeitenden zu vertreten, haben sich die Teilgewerkschaften des UNDOK-Verbands bereit

erklärt, gegebenenfalls auch außerordentlichen Rechtsschutz zu gewähren (UNDOK 2014: 15f). Wie sich in Gesprächen herausstellte, gibt es in der Umsetzung große Unterschiede zwischen den einzelnen Teilgewerkschaften, da undokumentierte Arbeit nicht alle Teilgewerkschaften gleichermaßen betrifft. Dementsprechend ist auch die Gewährung von Rechtsschutz innerhalb der Teilgewerkschaften teilweise umstritten.

Insel oder Transformation?

Das Verhältnis von österreichischen Gewerkschaften und Migrant_innen ist seit Jahrzehnten schwierig und auch geprägt von den Dilemmata, welche Penninx und Roosblad vor einigen Jahren formulierten. Nachdem sich Gewerkschaften zuerst gegen Zuwanderung aussprachen, hatten sie anschließend Schwierigkeiten, Migrant_innen in ihre Organisationen aufzunehmen. Innerhalb der letzten Jahre ist ein Wandel gewerkschaftlicher Positionen zum Thema migrantische Arbeit zu beobachten. Die Etablierung einer Anlaufstelle in den Räumlichkeiten des ÖGB ist sichtbare Manifestation von unterstützenden Ansätzen gewerkschaftlicher Politik in Österreich. Für österreichische Gewerkschaften stehen nicht mehr nur ausschließlich Lohn- und Sozialdumping bzw. die Folgen für einheimische Arbeitnehmer_innen im Vordergrund, sondern auch die prekären Arbeits- und Lebensbedingungen von Migrant_innen. Damit verfolgen österreichische Gewerkschaften sowohl kontrollbezogene als auch unterstützende Ansätze, was auch verdeutlicht, dass Gewerkschaften widersprüchliche Akteur_innen sind. Im Sinne des von Penninx und Roosblad formulierten dritten Dilemmas haben sich österreichische Gewerkschaften mit der UNDOK-Anlaufstelle bzw. der Gewährung von außerordentlichem Rechtsschutz für spezielle Maßnahmen und gegen den Ansatz einer Gleichbehandlung von allen Beschäftigten entschieden. Auch hier zeigt sich, dass gewerkschaftliche Strategie und Positionierung im Feld von undokumentierter Arbeit bzw. Migration umkämpft sind.

Welche Auswirkungen diese Entwicklungen auf die Form gewerkschaftlicher Organisierung in Österreich haben wird, ist nur schwer abzusehen. In den kommenden Jahren wird es ebenfalls spannend zu beobachten sein, welche Bedeutung die Anlaufstelle oder der UNDOK-Verband für migrantische Selbstorganisation oder politische Kampagnen haben wird. Dies wird mit Sicherheit auch von den weiteren Bemühungen der beteiligten Akteur_innen des UNDOK-Projektes um weitere gewerkschaftliche Verankerung sowie von möglichen Bündnissen mit Migrant_innen selbst abhängen. Möglicherweise bleiben derartige Beratungs- und Anlaufstellen kleine Inseln im großen Gesamtgewerkschaftskontext, vielleicht können diese aber auch

weitere Schritte ermöglichen, Menschen abseits regulärer Beschäftigungsverhältnisse anzusprechen und gewerkschaftlich zu organisieren. Sichtbar wird mit dem Blick auf Gewerkschaften in Österreich, Deutschland oder in den USA, dass diese mit unterschiedlichen Herausforderungen im Umgang mit Migrant_innen und insbesondere undokumentierter Arbeit konfrontiert sind. Gleichzeitig können aber Strategien, die sich speziell auf die Vertretung und Unterstützung von Migrant_innen konzentrieren, auch zu einer Stärkung der eigenen Basis führen (vgl. Pries 2013). Dafür sind Beratungsstellen und Unterstützungsstrukturen Schritte in diese Richtung. Für eine Stärkung der gewerkschaftlichen Basis wäre es jedenfalls wichtig, auch mit Blick auf andere Organisationsansätze, wie etwa die der *Worker Centers*, die eigenen Informationskampagnen und Beratungen mit Mobilisierung zu verknüpfen. Hierfür muss vor allem stärker die Zusammenarbeit mit migrantischen Selbstorganisationen gesucht und intensiviert werden.

Literatur

- AG3F (2005): „Workers Center in Germany? Untersuchung in Rhein-Main-Fluchtpunkt“. In: *arranca!*, Nr. 31, S. 18-20.
- Arbeiterkammer Wien & UNDOK Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender (2014): *Arbeit ohne Papiere, aber nicht ohne Rechte! Arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche von MigrantInnen bei undokumentierter Arbeit und die (aufenthaltsrechtlichen) Gefahren im Falle ihrer Durchsetzung*. http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitundRecht/Arbeit_ohne_Papiere_2015.pdf, letzter Aufruf: 30.11.2015.
- Bauböck, Rainer, & Bernhard Perchinig (2003): *Migrations- und Integrationspolitik in Österreich*. <http://www.okay-line.at/file/656/osterr-migr-integr-politik.pdf>, letzter Aufruf: 5.12.2015.
- Benz, Martina (2014): *Zwischen Migration und Arbeit. Worker Centers und die Organisation prekär und informell Beschäftigter in den USA*. Münster.
- Bieling, Hans-Jürgen (1993): *Nationalstaat und Migration im „Postfordismus“ – Gewerkschaften vor der Zerreißprobe*. Marburg.
- Bremser, Peter (2015): „We are here to stay“. Selbstorganisation von Flüchtlingen in Gewerkschaften. Das Beispiel Hamburg“. In: *Luxemburg*, Nr. 1, S. 54-59.
- Dörre, Klaus (2008): „Die strategische Wahl der Gewerkschaften – Erneuerung durch Organizing?“. In: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 1, S. 3-10.
- Fine, Janice (2007): „A Marriage Made in Heaven? Mismatches and Misunderstandings between Worker Centres and Unions“. In: *British Journal of Industrial Relations*, Bd. 45, Nr. 2: 335-360, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00617.x>.
- Gächter, August (2000): „Austria: Protecting Indigenous Workers from Immigrants“. In: Penninx & Roosblad 2000, S. 65-89.
- Griesser, Markus, & Sandra Stern (2012): „Asyl in Arbeit. (Undokumentierte) Arbeit von AsylbewerberInnen in Österreich“. In: *express, Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit*, Nr. 10-11, S. 10-12.

- Harning, Olaf, & Matthias Maurer (2004): *Diskussionspapier „Unsere Regeln taugen nichts!“* <http://archiv.labournet.de/diskussion/arbeit/realpolitik/kombilohn/adblockwart1.pdf>, letzter Aufruf: 15.9.2015.
- Kraler, Albert, & Christina Hollomey (2010): „Austria. Irregular Migration – a Phenomenon in Transition“. In: Triandafyllidou, Anna (Hg.): *Irregular Migration in Europe – Myths and Realities*. Farnham, S. 41-69.
- Krings, Torben (2013): „Von der ‘Ausländerbeschäftigung’ zur Rot-Weiß-Rot-Karte: Sozialpartnerschaft und Migrationspolitik in Österreich“. In: *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, Bd. 42., Nr. 3, S. 263-278.
- Kurz-Scherf, Ingrid, & Bodo Zeuner (2001): „Politische Perspektiven der Gewerkschaften zwischen Opposition und Kooperation. Für eine neue Debatte über alte Grundwerte“. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Nr. 3, S. 147-160.
- Mitrovic, Emilija (2014): „Jeder Mensch hat Rechte. Zur Situation von Menschen ohne Aufenthaltsstatus und zu gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten“. In: Tölle & Schreiner 2014, S. 197-207.
- ÖGB – Österreichischer Gewerkschaftsbund (2014): *Lohn- und Sozialdumping keine Chance geben*. http://www.oegb.at/cms/S06/S06_0.a/1342552747522/home/lohn-und-sozialdumping-keine-chance-geben, letzter Aufruf: 20.9.2015.
- ÖGB OTS-Aussendung (2015): *ÖGB-Foglar: „Brauchen vernünftige Arbeitsmarktstrategie für AsylwerberInnen“*. http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20150903_OTS0169/oegb-foglar-brauchen-vernueftige-arbeitsmarktstrategie-fuer-asylwerberinnen, letzter Aufruf: 20.9.2015
- Penninx, Rinus, & Judith Roosblad (2000) (Hg.): *Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe, 1960-1993: A Comparative Study of the Actions of Trade Unions in Seven West European Countries*. New York, US-NY, & Oxford.
- Pernicka, Susanne, & Sandra Stern (2011): „Von der Sozialpartnergewerkschaft zur Bewegungsorganisation? Mitgliedererwerbungsstrategien österreichischer Gewerkschaften“. In: *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, Bd. 40, Nr. 4, S. 335-355.
- PrekärCafé (2010a): „Du hast Rechte – auch ohne Papiere!“ In: *Migrazine.at*, Nr. 3, <http://www.migrazine.at/artikel/du-hast-rechte-auch-ohne-papiere>, letzter Aufruf: 13.9.2015.
- PrekärCafé (2010b): „Mehr als ein Stück Papier“. In: *Migrazine.at*, Nr. 3, <http://www.migrazine.at/artikel/mehr-als-ein-st-ck-papier>, letzter Aufruf: 13.9.2015.
- PrekärCafé (2014): *UNDOK: Dokumentation einer Kampagne*. <http://cafe.prekaer.at/undok-dokumentation-einer-kampagne>, letzter Aufruf: 20.8.2015.
- Pries, Ludger (2013): „Organisieren oder marginalisieren“. In: *Magazin Mitbestimmung*, Nr. 7+8, http://www.boeckler.de/43723_43740.htm, letzter Aufruf: 22.8.2015.
- Ressel, Saida (2014): „Die Gewerkschaft als umkämpfte Akteurin. Care-Arbeitsverhältnisse in Spanien zwischen Klasse, Migration und Geschlecht“. In: Staatsprojekt Europa (Hg.): *Kämpfe um Migrationspolitik. Theorie, Methode und Analysen kritischer Europaforschung*. Bielefeld, S. 227-246, <http://dx.doi.org/10.14361/transcript.9783839424025.227>.
- Schmidt, Verena, & Helen Schwenken (2006): „Irreguläre Migration und Gewerkschaften im internationalen Vergleich“. In: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 1, S. 41-46.
- Schmidt-Hullmann, Frank (2012): „Gewerkschaftliche Handlungsspielräume: von der außergerichtlichen Interessensdurchsetzung bis zum gewerkschaftlichen Rechtsschutz“. In: Fischer-Lescano, Andreas; Eva Kocher & Ghazaleh Nassibi (Hg.): *Arbeit in der Illegalität. Die Rechte von Menschen ohne Aufenthaltspapiere*. Frankfurt a.M., S. 199-211.
- Sommer, Michael (2014): „Für einen Perspektivenwechsel. Menschen- und Arbeitnehmerrechte bei Einwanderung und innereuropäischer Mobilität durchsetzen“. In: Tölle & Schreiner 2014, S. 57-75.
- Tölle, Hartmut, & Patrick Schreiner (2014) (Hg.): *Migration und Arbeit in Europa*. Köln.

Trede, Oliver (2015): *Zwischen Misstrauen, Regulation und Integration. Gewerkschaften und Arbeitsmigration in der Bundesrepublik und in Großbritannien in den 1960er und 70er Jahren*. Paderborn.

UNDOK Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender (2014): *Dirty Dangerous Difficult. Tätigkeitsbericht 6 Monate UNDOK-Anlaufstelle*. http://undok.at/wp-content/uploads/2014/11/Taetigkeitsbericht_Web_2014-11-09_f.pdf, letzter Aufruf: 3.8.2015.

UNDOK Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender (2015): *Bilanz – 1 Jahr UNDOK-Anlaufstelle*. <http://undok.at/wp-content/uploads/2014/06/Bilanz-1-Jahr-UNDOK-Anlaufstelle.pdf>, letzter Aufruf: 26.9.2015.

Wollner, Eveline (2003): „Ausländer/innenbeschäftigungspolitik und Migration. Zur Rolle des österreichischen Gewerkschaftsbundes und zur Bedeutung von Migration aus Weltsystemperspektive“. In: *Grundrisse*, Nr. 7, S. 30-39.

Anschrift des Autors:

Michel Jungwirth

michel.jungwirth@gmx.at