

Zwischen Konjunkturpuffer und Tauschobjekt

Klassenkompromisse, Gewerkschaften und Migration im Österreich der Zweiten Republik

Markus Griesser, Birgit Sauer

Einleitung¹

Im Österreich der Nachkriegszeit bildete sich im Kontext ökonomischer Prosperität und veränderter gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse ein neues, als „(neo-)korporatistisch“ charakterisiertes Arrangement der Interessenrepräsentanz und -vermittlung heraus. Trotz des Fortbestehens konfligierender Interessenlagen im Verhältnis sozialer Klassen und Gruppen zueinander war besagtes Arrangement durch ein „Ausgleich- und Konsenssystem“ gekennzeichnet, das – wie Emmerich Tálos (1981, 307) es formulierte – „den politischen Kompromiß als gängiges Konfliktregelungsmuster in der Zweiten Republik etablierte“. Als dessen tragende Säulen auf gesellschaftlichem Terrain fungierten die zentralen Interessenverbände von Arbeit und Kapital, die mittels „politische[r] ‚Tauschakte““ (Tálos 2005, 22) wechselseitige Zugeständnisse und darüber Ausgleich im Sinne der erwähnten Kompromisse zu erzielen suchten.

Während dieses Arrangement vielerorts im Zuge der krisenhaften Entwicklung seit Mitte der 1970er Jahre seinerseits in die Krise geriet, dominiert in der Literatur zur österreichischen Sozialpartnerschaft bis in die Gegenwart hinein die Diagnose relativer Stabilität (vgl. Traxler 1998). Allenfalls sei ein gradueller Bedeutungsverlust (vgl. Tálos 2008, 77ff.) bzw. ein sukzessiver Formwandel (vgl. Traxler 1993) korporatistischer Gestaltungsmacht zu konstatieren, der mit der wirtschaftspolitischen Transformation vom „Austro-Keynesianismus“ zum „Austro-Neoliberalismus“ (vgl. Unger 1999) einherging und sie vermittelte.

Ein Feld, in dem besagte Veränderung exemplarisch deutlich wird, ist die Migrationspolitik: Lange Zeit über markierte diese im Sinne der sogenannten „Ausländerbeschäftigungspolitik“ eine Domäne korporatistischer Gestaltungsmacht, in der für gewöhnlich politisch nachvollzogen wurde, was sozialpartnerschaftlich bereits vorab entschieden worden war. Ab den späten 1980ern jedoch verloren die Sozialpartner und das mit ihnen verknüpfte Sozialministerium in diesem Politikfeld gegenüber dem Innenministerium zunehmend an Bedeutung (vgl. Bauböck/Perchinig 2006, 729ff.).

Infolge dieser auch in anderen Politikfeldern konstatierbaren Transformation kam es zwar vereinzelt zur Zunahme von konflikt- gegenüber konsensorientierten Ansätzen. Am dominanten Muster der Konfliktregelung qua politischem Kompromiss hat sich jedoch bislang wenig geändert. Im Rahmen des vorliegenden Artikels sollen die damit verbundenen Implikationen für das Verhältnis österreichischer ArbeitnehmerInnenorganisationen zum Themenfeld Migration bzw. zu MigrantInnen² als Zielgruppe untersucht werden.

Dabei schlagen wir einerseits im Anschluss an Ulrich Brinkmann et al. (2008, 24ff.) vor, das Verhältnis von gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen zu institutionell sedimentierten Klassenkompromissen (etwa in Gestalt sozialpartnerschaftlicher Arrangements) auf spezifische Art und Weise zu betrachten. Konkret werden letztere als eine eigenständige Form *institutioneller* Machtressourcen gefasst, die – neben *strukturellen* Machtressourcen,

die unter anderem aus der Stellung der Arbeitenden im Produktionsprozess resultieren, und *organisationsbezogenen* Machtressourcen, die etwa aus ihrer Vereinigung zu Gewerkschaften folgen (vgl. Silver 2005, 30ff.) – als Mittel zum partiellen Ausgleich der Asymmetrie zwischen Arbeit und Kapital dienen können. Andererseits werden Gewerkschaften im Anschluss an Claus Offe und Karl Hinrichs (1984, 69) als Organisationen betrachtet, die nicht bloß auf einen Ausgleich dieses „primären Machtgefälles“ zwischen Arbeit und Kapital hinwirken, sondern auch auf die Befestigung eines „sekundären Machtgefälles“, wie es etwa entlang der Grenzen segmentierter Arbeitsmärkte verläuft. Die Orientierung dieses „sekundären“ Machtgefälles an „askriptiven“ Merkmalen“ (ebd., 70) wie Geschlecht oder Ethnizität erklärt sich zentral dadurch, dass die angesprochenen Klassenkompromisse in umfassender Form lediglich „die nationale Arbeiterklasse“ (Bojadžijev 2009, 138) miteinbezogen: Erst so konnte sich in ihrem Schatten ein „System von [...] permanenter Spaltung“ (ebd.) etablieren, das immer schon stark ethnisiert (und vergeschlechtlicht) war.

Gewerkschaften und Migration in Österreich

Obwohl sich der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) (2013, 115) auf programmatischer Ebene zu einem „entschiedene[n] Auftreten der Gewerkschaften gegen [...] Rassismus“ verpflichtet, ist sein Verhältnis zum Themenfeld Migration bzw. zu MigrantInnen als Zielgruppe ein konfliktreiches. In international vergleichender Perspektive wurde Österreich lange Zeit gar als „exceptional case“ (Penninx/Roosblad 2000, 190) beschrieben. Indizien für eine Neupositionierung finden erst in jüngster Zeit vermehrt Erwähnung (vgl. etwa Biffl 2011).

Im Folgenden wird vor dem Hintergrund des dargelegten Konfliktregelungsmusters zwischen Arbeit und Kapital und mit Fokus auf Entwicklungen seit den 1960er Jahren auf zentrale Aspekte dieses Wandels eingegangen. Die Ausführungen basieren auf Literaturrecherchen sowie auf Interviews mit GewerkschafterInnen, die entweder als muttersprachliche BeraterInnen oder in leitender Funktion in gewerkschaftlichen Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen tätig waren bzw. sind, die sich explizit an MigrantInnen als Zielgruppe wenden.³ Die Darstellung orientiert sich dabei an drei Dilemmata, wie sie von Rinus Penninx und Judith Roosblad (2000) in ihrer Studie *Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe* herausgearbeitet wurden.

Dilemma I: Kooperation oder Widerstand

Das erste Dilemma betrifft die Entscheidung zwischen Kooperation und Widerstand im Zusammenhang mit der Anwerbung bzw. Beschäftigung von MigrantInnen. Hierzu haben Penninx und Roosblad (2000, 188) die Kategorie „resistance from a position of strength“ eingeführt, um das Agieren österreichischer Gewerkschaften zu charakterisieren. In historischer Perspektive traten diese nämlich – vom Inlandarbeiterschutzgesetz von 1925 bis hin zum Ausländerbeschäftigungsgesetz von 1975 – stets für die Verfolgung eines restriktiven Kurses in der Migrationspolitik ein (vgl. Matuschek 1985, 182ff., Parnreiter 1994, 125ff.;170ff.). Diese Positionierung setzt sich bis in die Gegenwart fort, in der der ÖGB und die Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) in der Frage des Zugangs zum Arbeitsmarkt für BürgerInnen der neuen EU-Mitgliedsländer für eine maximale Ausdehnung der Übergangsfristen plädierten (vgl. Krings 2009). Doch selbst dort, wo die ArbeitnehmerInnenorganisationen Forderungen nach einer Anwerbung bzw. Beschäfti-

gung von MigrantInnen im sozialpartnerschaftlichen Rahmen zustimmten – wie etwa im Zuge des Raab-Olah-Abkommens von 1961 oder im Zusammenhang mit der Rot-Weiß-Rot-Karte von 2011 –, geschah dies auf der Basis weitreichender Konzessionen der Kapitaleseite sowie unter der Voraussetzung gewerkschaftlicher Kontrollmöglichkeiten (vgl. Wollner 2007, Krings 2013).

Ein zentraler Grund für diese Politik liegt darin, dass ÖGB und AK in ihrer Rolle als „Sozial-“ und „Wirtschaftspartner“ in politökonomischer Perspektive traditionell die Vorstellung von migrantischer Arbeitskraft als „Konjunkturpuffer“ (Bauböck/Perchinig 2006, 730, Unger 1999, 170) teilten: Durch eine am Konjunkturzyklus orientierte, quantitative Steuerung der sogenannten „Ausländerbeschäftigung“ hoffte man, Probleme der Arbeitskräfteknappheit bzw. der Arbeitslosigkeit über den Import und Export migrantischer Arbeitskraft lösen zu können (vgl. Bauböck 1990, 49, Tálos 1981, 340). Entsprechend dem gewerkschaftlichen Leitbild einer „geordneten Ausländerbeschäftigungspolitik“ (Leutner 1990, 45) sollte damit zudem die Kontrolle der Angebotsbedingungen am (nationalstaatlich begrenzten) Arbeitsmarkt im Sinne der etablierten Standards hinsichtlich von Entgelt- und Arbeitsbedingungen abgesichert werden.

In politischer Hinsicht diente ÖGB und AK die Zahl migrantischer Arbeitskräfte aber auch als Einsatz in den einleitend erwähnten „Tauschakten“, durch die der Kapitaleseite wichtige Zugeständnisse in anderen Bereichen abgerungen werden konnten (vgl. Bauböck/Wimmer 1988, 677) – etwa um im Austausch für die gewerkschaftliche Zustimmung zu einer Erleichterung des Zuzugs „Hochqualifizierter“ (Rot-Weiß-Rot-Karte) die Einwilligung der Kapitaleseite zu verschärften Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt zu erhalten (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz) (vgl. Krings 2013).

In jüngster Zeit scheinen vereinzelt Anzeichen für eine Neupositionierung von ÖGB und AK zu diesem Dilemma erkennbar, wird doch das „tragische Rotationssystem“ (Interview ÖGB_02), wie es ein Vorarlberger Gewerkschaftssekretär benennt, mittlerweile auch hier von vielen problematisiert. Oder wie eine Gewerkschaftssekretärin aus Tirol – Max Frisch paraphrasierend – es formuliert: „Wir haben Arbeiter g'holt, und Menschen sind 'kommen – und die sind halt teilweise auch dageblieben und fordern den entsprechenden Respekt.“ (Interview ÖGB_01) In der Literatur wird in diesem Zusammenhang zudem auf punktuelle Forderungen des ÖGB (2013, 14) wie jene nach einer „Erleichterung des Arbeitsmarktzugangs für AsylwerberInnen“ verwiesen (vgl. Weigl 2009, 99); aber auch auf umfassende (Neu-)Positionierungen zu integrations- und migrationspolitischen Fragen, wie sie etwa im Standpunkt Papier *Integration gestalten!* der AK OÖ (2013) exemplarisch zum Ausdruck kommen (vgl. Milisavljević/Tamesberger 2013).

Dilemma II: (Volle) Inklusion oder (partielle) Exklusion

Über Jahrzehnte hinweg hielten die österreichischen ArbeitnehmerInnenorganisationen unbeirrt an der skizzierten „anti-immigration stance“ fest (Biffl et al. 2011, 81), auch wenn sie dadurch riskierten, alte und neue MigrantInnen gleichermaßen abspenstig zu machen. Nichtsdestotrotz: Auch in Österreich erwies sich Migration als ein soziales Phänomen, das nur schwer zu steuern und noch viel weniger zu unterbinden war. Damit konfrontierten MigrantInnen ÖGB und AK mit einem zweiten Dilemma: nämlich der Frage ihrer (vollen) Inklusion in respektive ihrer (partiellen) Exklusion aus gewerkschaftlichen Strukturen.

Anfang der 2000er Jahre sahen Penninx und Roosblad (2000, 191ff.) das Fallbeispiel Österreich dabei unter anderem deshalb durch „sharp inequalities“ gekennzeichnet, weil Personen ohne österreichische (bzw. später ohne EU/EWR-) Staatsbürgerschaft hier das passive Wahlrecht bei Arbeiterkammer- und Betriebsratswahlen vorenthalten blieb: Erstere Regelung war bereits in der ursprünglichen Fassung des Arbeiterkammergesetzes von 1920 verankert, letztere wurde im Sinne der Aberkennung von passivem und aktivem Wahlrecht mit dem Betriebsrätegesetz von 1947 eingeführt (bzw. aus dem austrofaschistischen Werkgemeinschaftsgesetz von 1934 übernommen). Mit dem von einer SPÖ-Alleinregierung 1974 erlassenen Arbeitsverfassungsgesetz wurde zwar der Ausschluss von MigrantInnen vom aktiven Wahlrecht bei Betriebsratswahlen rückgängig gemacht, nicht jedoch – wie es beispielsweise in Deutschland 1972 passiert war – jener vom passiven Wahlrecht (vgl. Pühretmayer 1999, 19ff.).

Nachdem letztgenannter Ausschluss seit Anfang der 1970er innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums ein Unikum dargestellt hatte, geriet er ab den 1980ern fortschreitend auch in gewerkschaftlichen Kreisen in die Kritik (vgl. Wimmer 1986, 260ff.). Seit dem Bundeskongress 1991 ist die Forderung nach einem passiven Wahlrecht für MigrantInnen so auch offizielle ÖGB-Position (vgl. Kreisky 2013, 174f.). In der Praxis jedoch wurde vorerst wenig für deren Umsetzung getan (vgl. Grandperret/Nagel 2000, 35ff.).⁴ Ein Wiener Gewerkschafter erinnert sich:

Nach außen haben wir passives Wahlrecht gefordert, [...] aber nach innen haben sie das gebremst [...]. Da [...] braucht man kein Wissenschaftler sein, um das zu erkennen: ‚Wir wollen keine Konkurrenz, die können nicht unsere Leute vertreten ...‘ Du weißt die Argumente, brauch ich dir nicht erzählen. (Interview ÖGB_03)

Da die Betriebsratsmitgliedschaft für österreichische Gewerkschaften einen zentralen Rekrutierungsmechanismus darstellt, waren die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Teilhabe und Repräsentation für MigrantInnen bis vor kurzem aufgrund dieses Ausschlusses stark limitiert (vgl. Gächter 2000, 77ff.). Weiter eingeschränkt wurden sie durch eine in der Arbeitsordnung des ÖGB verankerte Regelung, der zufolge selbst für „die Aufnahme als Arbeitnehmer“ die österreichische Staatsbürgerschaft erforderlich war.⁵

Die Gründe für dieses Agieren der österreichischen ArbeitnehmerInnenorganisationen werden häufig in der allgemeinen Perspektive auf Migration als lediglich temporärem Phänomen gesehen, die eng mit der erwähnten Vorstellung migrantischer Arbeitskraft als „Konjunkturpuffer“ verbunden ist. Wie Hans Pühretmayer (1999, 5) gezeigt hat, spielte daneben aber vielfach auch die „selten explizit ausgesprochene Angst etablierter [Kammer- und] Betriebsräte [...] vor ihrer Abwahl“, das heißt vor Machtverlust, eine Rolle.

Erst 2006 wurde dem Ausschluss von MigrantInnen vom passiven Wahlrecht mittels einer Reform von Arbeiterkammer- und Arbeitsverfassungsgesetz ein Ende gesetzt. Mit besagter Novelle reagierte die damalige rechtskonservative Regierung auf Urteile des Europäischen Gerichtshofs bzw. des UN-Menschenrechtsausschusses, die ihrerseits erfolgreiche Schlusspunkte migrantischer Kämpfe innerhalb wie außerhalb von AK und ÖGB markierten (vgl. Perchinig 2010, 150; Biffl 2011, 133). Das zentrale Indiz für den Wandel hinsichtlich der Positionierung zum zweiten Dilemma von Penninx und Roosblad wird entsprechend auch in den migrantischen Betriebs- und ArbeiterkammerrätInnen gesehen, die es vermehrt seit der Novelle 2006 gibt (vgl. Gächter/Handler 2010, Ourny 2012). Diese wiederum werden von vielen als wichtige Triebkräfte betrachtet, seien sie doch häufig, wie ein oberösterreichischer Gewerkschaftssekretär formuliert, „nicht nur im Betrieb

aktiv, sondern auch außerhalb vom Betrieb [...], und das wird eine Veränderung mit sich bringen“ (Interview ÖGB_04).

Dilemma III: Gleichbehandlung oder spezielle Maßnahmen

Ließ bereits ihre migrationspolitische Positionierung die Gewerkschaften und Arbeiterkammern in den Augen vieler MigrantInnen in einem schlechten Licht erscheinen, so verschärfte sich dies durch deren Ausschluss von fundamentalen Rechten (vgl. Biffl et al. 2011, 27). Nichtsdestotrotz entschieden sich viele für eine gewerkschaftliche Mitgliedschaft und konfrontierten den ÖGB so mit einem dritten Dilemma – nämlich der Wahl zwischen der Anwendung gleicher und der Entwicklung spezieller Maßnahmen für MigrantInnen. Anders formuliert ging es also um die Entscheidung zwischen der Betonung gleicher Bedürfnisse bzw. Interessen aufseiten aller lohnabhängig Beschäftigten und der Anerkennung spezifischer Bedürfnisse bzw. Interessen aufseiten von MigrantInnen, wie sie sich etwa aus der Konfrontation mit institutionellem Rassismus oder gesellschaftlicher Marginalisierung ergeben.

Penninx und Roosblad (2000, 211) sahen sich in Bezug auf dieses Dilemma im Jahr 2000 dazu veranlasst, Österreich aus ihrer vergleichenden Analyse von sieben westeuropäischen Ländern auszuschließen, weil ihnen zufolge „union policies there have not pursued any significant form of inclusion“. Während in anderen europäischen Migrationsgesellschaften Gewerkschaften nämlich bereits ab den 1960ern auf der Serviceebene (beispielsweise Dolmetsch- und Beratungseinrichtungen), aber auch auf jener der Organisation vielfältige Maßnahmen wie etwa die Einrichtung spezieller Gremien (unter anderem „Ausländerreferate“) oder Funktionen (zum Beispiel „Gastarbeiterreferenten“) ergriffen (vgl. ebd., 197ff.), blieben solche Entwicklungen in Österreich vergleichsweise marginal (vgl. Griesser/Sauer 2014). Wie ein Gewerkschafter aus Oberösterreich betont, stand so auch diese Frage wiederholt im Zentrum organisationsinterner Kämpfe und Auseinandersetzungen:

Wir haben immer wieder von der Zentrale verlangt, dass es in der Organisationsform des ÖGB ein Migrationsreferat oder -sektion oder -abteilung geben soll [...]. Das war immer Forderung von uns in Kongressen [...]; hat's aber nie gegeben. Ich werd's wahrscheinlich auch nicht erleben. (Interview ÖGB_05)

Entsprechend konstatierte Rainer Bauböck (1990, 49) unter anderem mit Verweis auf fehlende Gremien, „dass es keinen anderen nationalen Gewerkschaftsbund in einem europäischen Immigrationsland gibt, der die Interessenvertretung von ausländischen ArbeitnehmerInnen derart vernachlässigt wie der ÖGB“. Vor diesem Hintergrund wundert es wenig, wenn in einer aktuellen Umfrage unter ca. 350 gewerkschaftlich organisierten BetriebsrätInnen lediglich rund 35 Prozent der Befragten dezidiert für eine gewerkschaftliche Unterstützung von MigrantInnen bei Problemen am Arbeitsplatz eintreten. Von diesen wiederum ist nur knapp die Hälfte der Ansicht, dass zu diesem Zweck „spezielle Angebote“ zu entwickeln sind, während der Rest für „Gleichbehandlung“ plädiert (vgl. Biffl et al. 2011, 57ff.).

Die erwähnte Perspektive auf Migration als lediglich temporäres Phänomen, wie sie zentral aus dem Verständnis migrantischer Arbeitskraft als „Konjunkturpuffer“ resultiert, dürfte auch in diesem Fall ein entscheidender Grund für das dargestellte Agieren von ÖGB und AK gewesen sein. Durch die jahrzehntelange Praxis, sich für MigrantInnen nur

als einfache Mitglieder mit beschränkten Rechten zu interessieren, hat sich die Frage der Entwicklung spezieller Angebote in größerem Stil für sie jedoch nie ernsthaft gestellt (vgl. Gächter 2000, 83f.).

Wie ein Wiener Gewerkschafter hervorhebt, ist es in jüngster Zeit jedoch auch in Bezug auf dieses Dilemma zu einem Wandel gekommen: „Dass die zugewanderte Arbeiterschaft ein Zielpublikum für die Gewerkschaft ist, haben sie schlussendlich erkannt.“ (Interview ÖGB_06) In der Literatur finden in diesem Zusammenhang neben den eingangs angesprochenen Beratungs- und Unterstützungsangeboten Ansätze Erwähnung, die eine Selbstorganisation und -vertretung von MigrantInnen im gewerkschaftlichen Rahmen ermöglichen sollen. Das gilt etwa für die im Jahr 2000 im Zuge einer Strukturreform innerhalb der GPA-djp etablierte Interessengemeinschaft *work@migration* (vgl. Pernicka/Stern 2011, 349) oder für das Kompetenzzentrum Migration, das 2009 beim ÖGB Oberösterreich eingerichtet wurde (vgl. Soytürk 2011, 194ff.).

Resümee

Die Einbindung von ÖGB und AK in das sozialpartnerschaftliche Arrangement bzw. das dafür verbindliche Muster der Konfliktregelung zwischen Arbeit und Kapital hatten, wie gezeigt wurde, weitreichende Implikationen für das Verhältnis der ArbeitnehmerInnenorganisationen zum Themenfeld Migration bzw. zu MigrantInnen als Zielgruppe. So lässt sich der mit dem ersten Dilemma von Penninx und Roosblad verbundene Blick auf migrantische Arbeitskraft als (ökonomischer) „Konjunkturpuffer“ bzw. als (politisches) „Tauschobjekt“ unmittelbar darauf zurückführen. Aber auch ihre Entscheidung für eine partielle Exklusion von MigrantInnen in Bezug auf das zweite Dilemma und gegen die Entwicklung spezieller Maßnahmen in Bezug auf das dritte haben zumindest mittelbar damit zu tun, basierten sie doch zentral auf der Annahme eines lediglich temporären Charakters von nach einem Rotationsmodell zu steuernden Migrationsbewegungen.

Mit dieser Entwicklung verbunden war aufseiten der ArbeitnehmerInnenorganisationen die Konsolidierung institutioneller Machtressourcen parallel zu – und zum Teil fußend auf – dem Ausbau struktur- und organisationsbezogener Machtressourcen in der unmittelbaren Nachkriegszeit. Der auf dem solcherart veränderten „primären Machtgefälle“ basierende Klassenkompromiss bezog jedoch nur die „nationale Arbeiterklasse“ umfassend mit ein, was die Segmentierung des Arbeitsmarkts entlang ethnisierten (und vergeschlechtlichter) Linien beförderte. Seitens der ArbeitnehmerInnenorganisationen wurde zur „Befestigung“ der Grenzen dieser Segmente im Sinne des „sekundären Machtgefälles“ beigetragen, unter anderem indem die aufenthalts- und beschäftigungsrechtliche Prekarität von MigrantInnen bewusst in Kauf genommen wurde.⁶

Im Zuge der Veränderungen der letzten Jahrzehnte (Internationalisierung, Europäisierung usw.) wurden nicht bloß zentrale Grundlagen des skizzierten Arrangements im Sinne nationalstaatlich begrenzter Arbeitsmärkte – und entsprechend „national“ definierbarer ArbeiterInnenklassen – unterminiert. Es kam in struktur- und organisationsbezogener Hinsicht auch zu einem deutlichen Ausbau des „primären Machtgefälles“ zugunsten des Kapitals. Während mit der Sozialpartnerschaft verbundene institutionelle Machtressourcen demgegenüber von relativer Stabilität gekennzeichnet waren, vollzog sich in einzelnen Feldern wie jenem der Migrationspolitik ein deutlicher Formwandel und Bedeutungsverlust korporatistischer Gestaltungsmacht.

Dadurch sowie aufgrund der von MigrantInnen – allein schon durch ihre schlichte Prä-

senz – artikulierten Forderungen gewinnt für ÖGB und AK die Frage des Verhältnisses zum Themenfeld Migration bzw. zu MigrantInnen als Zielgruppe in neuer Form an Brisanz. Welche Antworten letztlich darauf gegeben werden, lässt sich derzeit nicht abschließend bestimmen. Klar aber scheint, dass etwas in Bewegung geraten ist. Oder wie es ein Wiener Gewerkschafter formuliert: „Also dieses Thema rückt immer mehr ins Zentrum, das spüren wir und beobachten wir. Vielleicht hat es noch nicht genug Platz auf der Bühne erobert, aber mehr denn je und unausweichlich. Das wird so sein.“ (Interview ÖGB_06)

Literatur

- AK Oberösterreich (2013): AK-Standpunkte: Integration gestalten! Linz.
- Bauböck, Rainer (1990): Kein Kurswechsel des ÖGB in der Ausländerpolitik; in: Kurswechsel, Nr. 1, 48–56.
- Bauböck, Rainer/Bernhard Perchinig (2006): Migrations- und Integrationspolitik; in: Herbert Dachs (Hg.): Politik in Österreich. Das Handbuch, Wien, 726–742.
- Bauböck, Rainer/Hannes Wimmer (1988): Social Partnership and „foreign policy“: on features of Austria's guest-worker system; in: European Journal of Political Research, Nr. 16, 659–681.
- Biffl, Gudrun (2011): Gewerkschaften und Zuwanderung in Österreich: MigrantInnen als neue Zielgruppe? in: Dies./Nikolaus Dimmel (Hg.): Grundzüge des Managements von Migration und Integration, Leobersdorf, 129–139.
- Biffl, Gudrun/Lea Rennert/Petra Aigner (2011): Migrant Workers in Austria and Europe: Challenges for Industrial Relations, in particular Trade Unions, Krams.
- Bojadžijev, Manuela (2009): Rassismus und Migration in der marxistischen Klassenanalyse; in: Peter Bescherer/Karen Schiernhorn (Hg.): Hello Marx, Hamburg, 132–144.
- Brinkmann, Ulrich/Hae-Lin Choi/Richard Detje/Klaus Dörre/Hajo Holst/Serhat Karakayali/Catharina Schmalstieg (2008): Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung?, Wiesbaden.
- Gächter, August (1997): Case studies on the prevention of racial discrimination and xenophobia and the promotion of equal treatment in the workplace: Austria, Wien.
- Gächter, August (2000): Protecting Indigenous Workers from Immigrants: Austria; in: Rinus Peninx/Judith Roosblad (Hg.): Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe, 1960–1993. A Comparative Study of Attitudes and Actions of Trade Unions in Seven West European Countries, New York/Oxford, 65–89.
- Gächter, August/Katharina Handler (2010): Befragung von BetriebsrätInnen mit Migrationshintergrund. Studie des Zentrum für Soziale Innovation im Auftrag des VÖGB, Wien.
- Grandperret, Caroline/Rolf Nagel (2000): Möglichkeiten antirassistischer Arbeit in der Gewerkschaft; in: Kurswechsel, Nr. 1, 33–44.
- Griesser, Markus/Birgit Sauer (2014): MigrantInnen als Zielgruppe: Solidarische Beratungs- und Unterstützungsangebote von ArbeitnehmerInnenorganisationen in Österreich. Studie im Auftrag der AK Wien, Wien.
- Kreisky, Jan (2013): Migration und Gewerkschaft. Skizze einer widerspruchsvollen und wechselhaften Geschichte; in: Brigitte Pellar (Hg.): Wissenschaft über Gewerkschaft, Wien, 155–187.
- Krings, Torben (2009): A race to the bottom? Trade unions, EU Enlargement and the Free Movement of Labour; in: European Journal of Industrial Relations, Nr. 1, 49–69.
- Krings, Torben (2013): Von der Ausländerbeschäftigung zur Rot-Weiß-Rot-Karte: Sozialpartnerschaft und Migrationspolitik in Österreich; in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, Nr. 3, 263–278.
- Leutner, Richard (1990): Sozialpartnerschaft und Ausländerbeschäftigung; in: Kurswechsel, Nr. 1, 42–47.
- Matuschek, Helga (1985): Ausländerpolitik in Österreich 1962–1985. Der Kampf um und gegen die ausländische Arbeitskraft; in: Journal für Sozialforschung, Nr. 2, 159–198.

- Milisavljević, Sanela/Dennis Tamesberger (2013): Standpunkte zum Thema Integration. Ein Praxisbericht aus der Arbeiterkammer Oberösterreich; in: Forum Wissenschaft, Nr. 2, 23–26.
- Offe, Claus/Karl Hinrichs (1984): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes: primäres und sekundäres Machtgefälle; in: Claus Offe (Hg.): Arbeitsgesellschaft, Frankfurt am Main, 44–86.
- ÖGB (2013): Grundsatzprogramm des ÖGB 2013–2018, Wien.
- Ourny, Isabelle (2012): Politische Partizipation von MigrantInnen am Beispiel von MigrantInnenfraktionen in der Arbeiterkammervollversammlung in Wien. Diplomarbeit Universität Wien, Wien.
- Parnreiter, Christof (1994): Migration und Arbeitsteilung. AusländerInnenbeschäftigung in der Weltwirtschaftskrise, Wien.
- Penninx, Rinus/Judith Roosblad (Hg.) (2000): Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe, 1960–1993, New York/Oxford.
- Perchinig, Bernhard (2010): Von der Fremdarbeit zur Integration? Migrations- und Integrationspolitik in Österreich nach 1945; in: Initiative Minderheiten (Hg.): Viel Glück! Migration Heute, Wien, 142–158.
- Pernicka, Susanne/Sandra Stern (2011): Von der Sozialpartnergewerkschaft zur Bewegungsorganisation? Mitgliedergewinnungsstrategien österreichischer Gewerkschaften; in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, Nr. 4, 335–355.
- Pühretmayer, Hans (1999): Das passive Wahlrecht für Migranten und Migrantinnen zum Betriebsrat in der Bundesrepublik Deutschland und in Österreich. Studie im Auftrag der AK Wien, Wien.
- Silver, Beverly J. (2005): Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870, Berlin.
- Soytürk, Mehmet (2011): Arbeitsmigration aus der Türkei und die Gewerkschaften in Österreich. Dissertation Universität Wien, Wien.
- Tálos, Emmerich (1981): Staatliche Sozialpolitik in Österreich, Wien.
- Tálos, Emmerich (2005): Vom Siegeszug zum Rückzug. Sozialstaat Österreich 1945–2005, Innsbruck.
- Tálos, Emmerich (2008): Sozialpartnerschaft. Ein zentraler politischer Gestaltungsfaktor in der Zweiten Republik, Innsbruck.
- Traxler, Franz (1993): Vom Nachfrage- zum Angebotskorporatismus? Sozialpartnerschaftliche Stabilitätsbedingungen im Wandel; in: Emmerich Tálos (Hg.): Sozialpartnerschaft: Kontinuität und Wandel eines Modells, Wien, 103–116.
- Traxler, Franz (1998): Austria – Still the Country of Corporatism; in: Anthony Ferner/Richard Hyman (Hg.): Changing Industrial Relations in Europe, Oxford, 239–261.
- Unger, Brigitte (1999): Österreichs Wirtschaftspolitik: Vom Austro-Keynesianismus zum Austro-Neoliberalismus?; in: Ferdinand Karhofer/Emmerich Tálos (Hg.): Zukunft der Sozialpartnerschaft, Wien, 165–190.
- Weigl, Andreas (2009): Migration und Integration. Eine widersprüchliche Geschichte, Innsbruck.
- Wimmer, Hannes (1986): Die Arbeitswelt der ausländischen Arbeitnehmer; in: Ders. (Hg.): Ausländische Arbeitskräfte in Österreich, Frankfurt am Main/New York, 241–280.
- Wollner, Eveline (2007): Die Reform der Beschäftigung und Anwerbung ausländischer Arbeitskraft Anfang der 1960er Jahre in Österreich; in: zeitgeschichte, Nr. 4, 213–225.

Anmerkungen

- 1 Vorarbeiten für diesen Artikel wurden im Rahmen zweier Forschungsprojekte am Institut für Politikwissenschaft der Universität Wien durchgeführt und seitens der Europäischen Kommission sowie der Arbeiterkammer Wien gefördert.
- 2 Der Begriff „MigrantInnen“ wird hier in einem übergreifenden Sinn für Personen mit Migrationserfahrungen verwendet.
- 3 Nachdem die hier Beschäftigten lange Zeit die einzigen waren, die sich innerhalb der österreichischen ArbeitnehmerInnenorganisationen sowohl inhaltlich mit dem Thema Migration befassten

als auch selbst überwiegend Migrationserfahrung hatten, ist ihre Perspektive von besonderem Interesse. Für den vorliegenden Beitrag wird dabei auf leitfadengestützte ExpertInneninterviews referiert, die zwischen April 2013 und August 2014 im Rahmen der einleitend erwähnten Forschungsprojekte durchgeführt und in der Folge inhaltsanalytisch ausgewertet wurden (vgl. Griesser/Sauer 2014).

- 4 Teilweise kompensiert wurde dieser Ausschluss durch einen 1970 zwischen dem ÖGB und der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) abgeschlossenen Generalkollektivvertrag (GKV), der es ermöglichte, neben dem Betriebsrat eine/n eigene/n SprecherIn für MigrantInnen zu ernennen (vgl. Matuschek 1985, 178). Die praktische Bedeutung dieser Regelung wird allerdings als gering eingeschätzt (vgl. Gächter 1997, 15ff.).
- 5 Aufgehoben wurde diese Regelung erst 1992 durch eine vom ÖGB-Bundesvorstand beschlossene Betriebsvereinbarung (vgl. Griesser/Sauer 2014, 18).
- 6 Hinsichtlich der Entgelt- und Arbeitsbedingungen waren die ArbeitnehmerInnenorganisationen zwar um Gleichstellung bemüht (vgl. Kreisky 2013, 169ff.). An einer entlang von ethnisierten Branchengrenzen (zum Beispiel Tourismus oder Baugewerbe) verlaufenden „Lohndiskriminierung“ freilich änderte – wie etwa das ausgeprägte intersektorale Lohngefälle zeigt (vgl. Traxler 1998, 249f.) – auch die „solidarische Lohnpolitik“ des ÖGB wenig (vgl. Parnreiter 1994, 127ff./180ff.).

Aktuelle Debatte:

**Privatisierungsentwicklungen in der
Flüchtlingsbetreuung**