

Österreichische Gewerkschaften im Sommer der Migration

Neva Löw

Einleitung¹

„Das Recht auf Asyl ist ein Menschenrecht [...]. Gerade jetzt ist es wichtig, zusammen zu stehen und zu zeigen, für welche Werte die Gewerkschaft steht: Solidarität, Verantwortung, Respekt vor der Menschenwürde und Hilfsbereitschaft!“ (ÖGB 2015b)

Die migrantische Mobilität 2015 und der „lange Sommer der Migration“ (Hess 2016) haben die politischen Debatten in Österreich 2015 und darüber hinaus geprägt. Solidaritätsstrukturen und Hilfsaktionen waren Teil des gewerkschaftlichen Alltags genauso wie Diskussionen über den Arbeitsmarktzugang für AsylwerberInnen. Dieser Artikel wird den Dynamiken innerhalb der österreichischen Gewerkschaften während und infolge des Sommers der Migration nachgehen. Dabei wird analysiert, inwiefern es antirassistischen, solidarischen Kräften gelungen ist, Einfluss auf die Gewerkschaften und deren Positionen zu nehmen. Ich komme zum Schluss, dass der Sommer der Migration Widersprüche der Gewerkschaftsbewegung vertieft hat.

Methodisch basiert dieser Artikel auf 15 qualitativen, leitfadenzentrierten Interviews sowie auf der Auswertung relevanter Sekundärliteratur. Alle InterviewpartnerInnen waren entweder Angestellte/ReferentInnen einer Gewerkschaft (R), gewählte Betriebsräte (BR), Vorstandsmitglieder (V), AktivistInnen oder einfache Gewerkschaftsmitglieder (GM). Die Gewerkschaften, die in meinen Interviews vertreten sind, sind der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB), die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft (Vida), die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp), die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD), die Anlaufstelle für undokumentiert Arbeitende (Undok) und der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB).

Der folgende Artikel ist in vier Teile gegliedert: Zuerst werden theoretische Überlegungen zu Rassismus, der Konstituierung der ArbeiterInnenklasse und deren Institutionen vorgestellt. Dabei wird auch die relevante Literatur zu Gewerkschaften und Migration in Österreich rezipiert. Anschließend wird der Sommer der Migration aus gewerkschaftlicher Perspektive analysiert. Besonderes Augenmerk wird auf die Teilnahme der österreichischen Gewerkschaften an der Willkommensbewegung und auf die ausgearbeiteten Arbeitsmarktintegrationskonzepte der Gewerkschaften gelegt. Ich argumentiere weiter, dass der Sommer der Migration widersprüchliche Dynamiken innerhalb der Gewerkschaftsbewegung ausgelöst hat, die schlussendlich zu einem Rückzug von dem Thema geführt haben. Der abschließende, vierte Teil dieses Papers führt die theoretischen Eckpunkte mit den empirischen Schlussfolgerungen zusammen.

Kämpfe der ArbeiterInnenbewegung

Die Geschichte der ArbeiterInnenbewegung und der Frage, wie sie sich identifiziert, kann als Geschichte der Kämpfe gelesen werden. Nicht nur ist sie eine Geschichte der Kämpfe, sondern eine Geschichte des umkämpften Verhältnisses von Rassismus und Ausgrenzung (Roediger 2007; Bojadžijev 2008; Virdee 2014). Rassismus wird in diesem Sinne als soziales Verhältnis verstanden. Etienne Balibar spricht aktuell von einem „Neo-Rassismus“, dem „ImmigrantInnen“ als die „neuen gefährlichen Klassen Europas gelten“ (Deleixhe 2014: 47). Eng daran geknüpft ist die Verortung der ArbeiterInnenklasse und -bewegung innerhalb einer Nation. Mit Blick auf die Geschichte Großbritanniens argumentiert Satam Virdee, dass die Integration von Teilen der ArbeiterInnenklasse – der „respectable working class“ – in das Britische Empire immer auch mit dem Ausschluss anderer Teile der ArbeiterInnenklasse – der „unrespectable working class“ und „racialized others“ – einherging (Virdee 2014: 2ff.). Er betont gleichzeitig auch Momente, in denen es Kräften gelungen ist, antirassistische Kämpfe zu forcieren und in Gewerkschaften oder sozialistischen Parteien zu verankern. Dabei spielen Krisenmomente eine wesentliche Rolle: „[I]t is due to the intervention of organized political forces whether racist divisions within the ‚always multi-ethnic and mutli-racial‘ working class are actively rejected in common struggles or exacerbated ...“ (Opratko 2016).

Die österreichischen Gewerkschaften werden in der Literatur vielfach für ihre ambivalenten Positionen zu dem Thema Migration kritisiert (Penninx/Roosblad 2000; Gumbrell-McCormick/Hyman 2013; Gächter 2017). Sie unterstützten zuletzt die maximale Ausdehnung der Übergangsrufen in der Frage des Arbeitsmarktzugangs von BürgerInnen aus neuen EU-Mitgliedsstaaten: „[T]he ÖGB demanded the most restrictive conditions of any European trade union for the regulation of ‚free movement‘“ (Gumbrell-McCormick/Hyman 2013: 41). August Gächter kritisiert außerdem, dass bislang „keine Sprache gefunden wurde“, um Diskriminierung innerhalb der Organisation zu benennen, und dass dadurch empirisch nachgewiesene Diskriminierung immer wieder ignoriert würde (Gächter 2017: 136). Jedoch gibt es vermehrt Hinweise darauf, dass sich die österreichischen Gewerkschaften, zusammen mit der Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK), bei dem Thema Migration in den letzten Jahren gewandelt haben. Es kam zu einer stärkeren Inklusion von MigrantInnen in gewerkschaftliche Strukturen, zu einer „punktuellen Neupositionierung von AK und ÖGB zu migrationspolitischen Fragen“ (Griesser/Sauer 2017: 156) und zu einem vermehrten Wahrnehmen von MigrantInnen als Zielgruppe. Dabei spielen die muttersprachlichen Beratungsangebote von Gewerkschaften und grenzüberschreitende Projekte eine besonders wichtige Rolle (Griesser/Sauer 2017).

Der vorliegende Artikel soll eine Ergänzung dieser Debatte sein, mit besonderem Blick auf den aktuellen gesellschaftspolitischen Kontext. In diesem Sinne stellt der Sommer der Migration ein Schlüsselmoment für die österreichische ArbeiterInnenbewegung und ihre Institutionen dar. Dabei stellt sich die Frage, inwiefern sich Kräfte, die sich während der Willkommensbewegung mobilisierten, sowie die Kämpfe der Geflüchteten in den Gewerkschaften niedergeschlagen haben.

Gewerkschaften im Sommer der Migration

Der Sommer der Migration 2015/2016 hat in Österreich zu einer breiten zivilgesellschaftlichen Mobilisierung der Solidarität mit den ankommenden Geflüchteten geführt. Im Sommer 2015 organisierten sich Basisgruppen, Internetplattformen und andere Solidaritätsnetzwerke, um die Ankommenden zu unterstützen (Milan 2018: 193).

Auf den Sommer der Migration folgten jedoch eine Reihe von repressiven Maßnahmen und eine Verschiebung der medialen Darstellung und daher auch der öffentlichen Wahrnehmung der „Flüchtlingskrise“. Auf die Silvesternacht in Köln wurde mit einer „moral panic“ (Hall et al. 2013; De Genova 2017) reagiert. In ganz Europa kam es zu einer Verschärfung der Asylregime, in Österreich wurden unter anderem die Möglichkeit, mittels einer „Notverordnung“ Teile des Asylrechts außer Kraft zu setzen, eingeführt, die Schubhaft ausgeweitet und AsylwerberInnen eine Kostenbeteiligung an der Grundversorgung abverlangt (Knapp 2018). Der Regierungswechsel hin zu einer Koalitionsregierung der konservativen ÖVP mit der rechtspopulistischen FPÖ Ende 2017 kann als autoritär-populistisches Projekt bezeichnet werden, das insbesondere das Ziel hatte, Asylrechte abzuschaffen (Löw/Opratto 2018). Die österreichischen Gewerkschaften waren einerseits mit dem sich stark wandelnden politischen Umfeld konfrontiert und andererseits zugleich Teil davon.

Gewerkschaften und ihre Mitglieder waren Teil des Sommers der Migration in Österreich: zum einen als AktivistInnen der Willkommensbewegung, zum anderen aber auch in ihrer Funktion als gewerkschaftliche Organisationen.

Gewerkschaften in der Willkommensbewegung

An der zivilgesellschaftlichen Mobilisierung beteiligten sich etliche Gewerkschaftsfunktionäre und -mitglieder – an ihrem Wohnort, in ihrem Betrieb oder an den Bahnhöfen. Sie beteiligten sich an Sammelaktionen, Essensausgaben, kleinen Organisations-tätigkeiten oder nahmen sogar Menschen bei sich zuhause auf. GewerkschafterInnen organisierten auch im Betrieb Solidaritätsaktionen: „[D]amals war die Stimmung ja auch positiv [...], da war ja nichts, wo du gesagt hättest, da war die Ablehnung, ganz im Gegenteil“ (BR ÖBB 2018). Die Österreichischen Bundesbahnen organisierten bspw. sogar eine interne Solidaritätsgruppe.

Zusätzlich zum Engagement einzelner GewerkschafterInnen haben sich der ÖGB und einige seiner Teilgewerkschaften als Teil der Willkommensbewegung begriffen. Unter anderem kam das dadurch zustande, weil das in der Nähe der ÖGB-Zentrale (Catamaran) gelegene Dusika Stadium kurzfristig als Flüchtlingsunterkunft verwendet wurde: „[W]ir hatten das vor dem Haus jeden Tag, ja, Menschen, die auf einmal dagestanden sind“ (V1 ÖGB 2018).

Der ÖGB und seine Teilgewerkschaften haben im Dusika Stadion Solidaritätsstrukturen aufgebaut und betrieben. In seiner Funktion als Arbeitgeber hat der ÖGB seine Angestellten dazu aufgefordert „zu helfen“ und hat dies auch in der Arbeitszeit möglich gemacht (R1 ÖGB 2018). Zusätzlich wurden interne Seminare zum Thema Flucht und Migration angeboten. Die GPA-djp hat Workshops für Betriebsräte angeboten, in denen ExpertInnen über aktuelle Migrationsentwicklungen referiert haben. Diese Workshops wurden auch gut angenommen (R1 GPA-djp 2018).

Arbeitsmarktintegrationskonzepte

Arbeitsmarktintegration wurde von den österreichischen Gewerkschaften als wesentlicher Eckpfeiler für die Integration in die Gesellschaft gesehen. Daher waren ihre Positionen durch eine Kontinuität der schon 2013 im Grundsatzprogramm festgehaltenen Forderungen geprägt (ÖGB 2013: 14). Das wird in der offiziellen Position des ÖGB zum Sommer der Migration und in dem Sozialpartnerpapier 2016 deutlich.

Der ÖGB und seine Teilgewerkschaften mussten zu dem Sommer der Migration Position beziehen: „[W]ir haben sehr wohl das natürlich als Hauptthema auch im Bundesvorstand, im ÖGB-Vorstand gehabt, in den Gewerkschaftsvorständen ...“ (V1 ÖGB 2018). Dementsprechend gab es eine einstimmig angenommene „ÖGB Position zur aktuellen Flüchtlingskrise“ 2015, welche die Unterscheidung zwischen „Wirtschaftsmigranten“ und „Flüchtlingen“ strikt ablehnt und die Abschaffung der Dublin-Regelungen fordert. Der Tenor der Position ist, dass die Herausforderungen gemeinsam bewältigt werden können und dass es ein Menschenrecht auf Asyl gibt (ÖGB 2015a). Beim Arbeitsmarktzugang für AsylwerberInnen blieb der ÖGB bei der Position, die schon im Grundsatzprogramm 2013 beschlossen wurde. Darin wird ein erleichterter Zugang zum Arbeitsmarkt für AsylwerberInnen gefordert und kritisiert, dass Beschäftigungsbewilligungen nur im Saisonbereich möglich sind (ÖGB 2013: 14).² Ähnlich die ÖGB-Position 2015: Arbeitsplätze für AsylwerberInnen sollen zur Verfügung gestellt werden durch „ein Ersatzkräfteverfahren, wonach AsylwerberInnen sich nur dann für eine Stelle bewerben können, wenn das AMS keine andere Arbeitskraft gefunden hat“ (ÖGB 2015a).

Zusätzlich hat der ÖGB gemeinsam mit den Sozialpartnern ein Arbeitsmarktintegrationskonzept ausgearbeitet und der Regierung vorgelegt. „[W]ir [waren] von Anfang an alle der Meinung [...], dass es gelingen muss, die Menschen ganz schnell so fit zu machen, dass sie schnell auf den Arbeitsmarkt kommen können“ (R2&3 ÖGB 2018). Der Bad Ischler Dialog 2016, das jährliche Gipfeltreffen der Sozialpartner, war dem Thema Migration und Integration gewidmet. In dem dazugehörigen Papier betonen die Sozialpartner, wie wichtig Migration für die österreichische Gesellschaft ist. Zur Sicherung des Fachkräfteangebots und zur Verlangsamung des Alterungsprozesses der Erwerbsbevölkerung würden MigrantInnen einen wesentlichen Beitrag leisten. Außerdem sehen die Sozialpartner eine „umfassende Teilhabe“ von MigrantInnen am Erwerbsleben und an der Gesellschaft als essentiell (Österreichische Sozialpartner 2016: 4). Ein Vorstandsmitglied des ÖGB erklärt die ÖGB-Position folgendermaßen: „[D]ie Asylwerber [...] sollen einen klar definierten Zugang zum Arbeitsmarkt bekommen, [...] dort, wo sie keinen Arbeitsplatz für andere gefährden und wegnehmen, dort sollen sie bequemst Zugang kriegen“ (V1 ÖGB 2018). Dementsprechend werden in dem Papier, ähnlich wie in dem Positionspapier des ÖGB, konkrete Verbesserungen beim Arbeitsmarktzugang für AsylwerberInnen gefordert. Die Öffnung der Lehrausbildung auch außerhalb von Mangelberufen für jugendliche AsylwerberInnen „mit guten Bleibechancen“ (ÖGB 2018a: 48) wird auch im aktuellen Grundsatzprogramm weiter gefordert.

Die Forderungen stellen klar einen Fortschritt gegenüber der aktuellen Rechtslage dar, insbesondere da sie die Aufhebung des Bartenstein-Erlasses von 2004 implizieren. Es wird allerdings deutlich, dass die österreichischen Gewerkschaften trotz Engagement in der Willkommensbewegung nicht über die schon im Grundsatzprogramm 2013

beschlossenen Positionen hinausgingen. Es wurde inhaltlich und rhetorisch weiterhin an Instrumenten festgehalten, um den Arbeitsmarktzugang für AsylwerberInnen zu begrenzen.

Beyond Summer 15³ – gewerkschaftliches Alltagsgeschäft nach 2015

Die politische Situation hat sich in Österreich schon ein Jahr nach dem Sommer der Migration drastisch verändert. Mit dem erneuten Antritt einer schwarz/türkis-blauen Regierung befanden sich die österreichischen Gewerkschaften in einer defensiven Rolle. Das autoritär-populistische Projekt von Schwarz/Türkis-Blau stellte seine Hegemonie durch rassistische Spaltungen her und hatte sich zum Ziel gesetzt, die drei Säulen der ArbeitnehmerInnenmitbestimmung zu schwächen sowie Asylrechte abzuschaffen (Löw/Opratko 2018; Koza 2018). Betriebsräte, Arbeitskammern und Gewerkschaften waren besonders im Visier der Regierung. Schon im Regierungsprogramm fanden sich Maßnahmen, die die betriebliche Ebene „stärken“ sollen (Koza 2018). Das „geht konsequenterweise [mit einer] Schwächung der überbetrieblichen – der gesetzlichen wie auch der kollektivvertraglichen Ebene – einher“ (Koza 2018). Die Zeit nach dem Sommer der Migration ist daher aus Gewerkschaftsperspektive von veränderten politischen Rahmenbedingungen geprägt, in denen Gewerkschaften eine defensive Haltung eingenommen haben.

Auch innerhalb der Strukturen war die veränderte gesellschaftliche Stimmung wahrnehmbar und präsent: „Also es, bis Köln, würde ich sagen, war: ‚Wir müssen helfen‘ [...]. Nach Köln ist die Stimmung drastisch gekippt [...]. Es ist ja auch in der Gewerkschaft selber teilweise gekippt ...“ (V1 ÖGB 2018). Ähnlich erinnert sich ein Referent der GPA-djp: „[I]ch glaube, seither ist davon die Rede, dass die Gesellschaft gespalten ist [...]. Und diese Spaltung geht auch durch die Organisation der Gewerkschaft“ (R1 GPA-djp 2018).

Mit dieser Situation konfrontiert, haben sich die österreichischen Gewerkschaften zunehmend aus der asylpolitischen Debatte zurückgezogen. Flucht und Migration seien in internen gewerkschaftlichen Debatten kein Thema mehr: „Das Thema ist eigentlich auch wieder weg, quasi“ (R1 GPA-djp 2018). Obwohl aufgrund der Aktualität des Themas Flucht und Migration während des Sommers der Migration punktuell Veranstaltungen stattfanden, Diskussionen geführt wurden und Positionen innerhalb der Gewerkschaften entwickelt wurden, ist keine nachhaltige Veränderung zu erkennen: „[D]as waren in der Abteilung die Versuche, wirklich auch aktuell und punktuell zu reagieren, und ich sehe jetzt eigentlich keinen nachhaltigen Niederschlag [...], da liegen sozusagen quasi viele Tabuthemen oder auch Ängste, glaube ich“ (R1 GPA-djp 2018).

Zwar gibt es Beispiele von engagierten BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen, die die im Betrieb angestellten Menschen mit Fluchterfahrung gewerkschaftlich mitbetreuen. Jedoch wurden keine zentralisierten internen Arbeitsgruppen dazu eingerichtet. Das bestätigt auch eine ÖGB Angestellte: „Aber wenn es ein Betrieb war, wo man keinen Betriebsrat oder Jugendvertrauensrat [hatte], hat [es] keine Taskforce gegeben, wo man denen nachgefahren ist und geschaut hat ‚Geht’s denen eh gut?‘“ (R2&3 ÖGB 2018).

Gleichzeitig hat der ÖGB seine muttersprachlichen Beratungen 2016 auf die Spra-

chen Bulgarisch und Rumänisch und 2017 auch auf Arabisch ausgedehnt. Zwischen 2017 und dem Bundeskongress 2018 fanden laut Bericht zum Kongress 219 Beratungen auf Arabisch statt (ÖGB 2018b). Griesser/Sauer (2017) folgend, kann die muttersprachliche Beratung des ÖGBs als Teil einer gewerkschaftlichen Erneuerungsstrategie und als gewerkschaftlicher Organisationsversuch von MigrantInnen gesehen werden (Griesser/Sauer 2017: 156).

Schließlich gibt es auch Stimmen, die fordern, dass sich die Gewerkschaften wieder stärker mit ihren „Kernthemen“ beschäftigen sollen und weniger mit Migrationspolitik. Diese Position stellt eine klare Spaltungslinie innerhalb der österreichischen Gewerkschaften dar, die sich von der Ebene der BetriebsrätInnen bis in die Funktionärebene zieht: „Ich habe zwar positive Rückmeldungen auf diese Workshop-Angebote bekommen, aber [es] sind auch durchaus Mails gekommen, warum wir uns damit überhaupt beschäftigen, das ist kein gewerkschaftliches Kernthema“ (R1 GPA-djp 2018). Ähnlich ein ÖGB Funktionär: „Naja, ich würde einmal generell sagen, es gibt so viele Themen, die für die Gewerkschaft eine Herausforderung sind, neben der Migration, dass ich jetzt nicht sagen würde, dass Migration jetzt das Hauptthema der Gewerkschaft werden soll und kann“ (V1 ÖGB 2018).

Widersprüche nach dem Sommer der Migration

Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaften im Zuge und nach dem Sommer der Migration wirft die Frage auf, wie sich die beschriebenen Prozesse in gewerkschaftlichen Positionen und Strukturen niedergeschlagen haben. Offen bleibt zudem, wie sich die derzeitige politische Situation auf die langfristigen Strategien der Gewerkschaften in Bezug auf migrationspolitische Fragen auswirken wird.

Der Sommer der Migration hat eine große Gruppe von GewerkschafterInnen für migrationspolitischen Fragen sensibilisiert und zu einer stärkeren Anbindung an zivilgesellschaftliche Strukturen und NGOs geführt. GewerkschafterInnen, die während der Willkommensbewegung aktiv waren, haben sich mit dem Thema Flucht auseinandergesetzt, sind weiterhin mit NGOs in Kontakt und kritisierten die rassistischen Maßnahmen der schwarz/türkis-blauen Regierung als solche. In diesem Sinne hat das Aktivsein in der Willkommensbewegung zu einem neuen Selbstbewusstsein geführt, etwas bewegen zu können, wie eine Betriebsrätin folgendermaßen beschreibt: „[E]s war anstrengend, es war positiv, aber es war auch sehr [...] prägend in dem Sinn von was man alles bewegen kann“ (BR ÖBB 2018). Gleichzeitig ist die veränderte gesellschaftliche Stimmung auch innerhalb der Gewerkschaften wahrzunehmen. Dass sich die Gewerkschaften weniger mit Fluchtmigration beschäftigen sollen, ist eine Position, die immer stärker wurde. In diesem Sinne sind die österreichischen Gewerkschaften intern mit dem Widerspruch konfrontiert, dass sich einige Mitglieder solidarisch mit Geflüchteten positionieren und andere das Thema nicht weiter diskutieren möchten. Dabei wird die Wichtigkeit von antirassistischen Kämpfen innerhalb der Gewerkschaftsstrukturen verhandelt.

Satam Virdee zeigt in seiner historischen Narration auf, dass Gewerkschaften eine wichtige Rolle bei der Mediation der sozialen Verhältnisse zwischen unterschiedlichen Teilen der ArbeiterInnenschaft haben, die immer schon „heterogenous [and] mul-

ti-ethnic“ (Virdee 2014: 162) war. Dabei sind auch einzelne AkteurInnen zentral, die innerhalb gewerkschaftlicher Strukturen antirassistische und solidarische Haltungen und Aktionen vorantreiben: „There were historical moments when the working class suppressed such expressions of racism and, on occasion, actively objected it“ (Virdee 2014: 2). Dafür ist es jedoch unter anderem notwendig, dass sich Gewerkschaften – als Institutionen der ArbeiterInnenbewegung – von einer Position der Indifferenz zu einer Position der aktiven Herausforderung von Rassismus bewegen (Virdee 2014: 128). Der aktuelle Widerspruch der österreichischen Gewerkschaftsbewegung besteht darin, dass beide Kräfte innerhalb der Strukturen präsent sind. Somit wurden zwar die Solidaritätserfahrungen während der Willkommensbewegung in die Gewerkschaften hineingetragen, jedoch hat sich das bislang (noch) nicht zu einer einheitlichen antirassistischen Strategie verfestigt. Das liegt unter anderem an den gegenteiligen Kräften, die lieber bei einer Position der Indifferenz verbleiben möchten.

Gleichzeitig gibt es eine Kontinuität in den Argumentationen der arbeitsmarktpolitischen Positionen, die vonseiten der Gewerkschaften verfolgt werden. Dabei werden Verbesserungen für den Arbeitsmarktzugang von AsylwerberInnen gefordert. Gleichzeitig wird, obwohl die Integrationskraft des Arbeitsmarktes hervorgehoben wurde und wird, auch der Schutz des österreichischen Arbeitsmarktes betont. Eine ÖGB-Angestellte fasst den Diskurs folgendermaßen zusammen: „Da auch drauf schauen, dass es da zu keinem Effekt kommt, dass ‚gscheite‘ unter Führungszeichen, gut bezahlte Jobs oder normal bezahlte Arbeitsplätze einfach verdrängt werden. Das war halt schon eine Challenge ...“ (R1&2 ÖGB 2018). Der Sommer der Migration hat also keinen Bruch in dieser grundsätzlichen Argumentation herbeigeführt. Geflüchtete werden in den vorhandenen Strukturen „mitgedacht“ und das muttersprachliche Beratungsangebot wurde auf die Sprachen Bulgarisch, Rumänisch (2016) und Arabisch (2017) ausgeweitet. Inwiefern und ob sich dieses Angebot auf die gewerkschaftliche Organisation von Menschen mit Fluchterfahrung auswirkt, bleibt offen.

In der Auseinandersetzung um die Arbeitsmarktintegration kann davon ausgegangen werden, dass die österreichischen Gewerkschaften für sich und für die ArbeiterInnenbewegung verhandeln, wer als Teil der „respectable working class“ (Virdee 2014) in Österreich gilt. Wer als „respectable working class“ gilt, hat ein Recht nicht nur auf gewerkschaftliche Vertretung, sondern auch auf einen vollen Arbeitsmarktzugang und die damit zusammenhängenden Sozialleistungen. Etienne Balibar spricht in diesem Zusammenhang vom „national-sozialen Staat“ (Balibar 1993: 151). Satam Virdee (2014: 66) argumentiert, dass Gewerkschaften und sozialistische Parteien immer wieder in unterschiedlichen historischen Konjunkturen für die Inklusion vormaliger „unrespectable members of the working class“ in den Kreis der „respectable working class“ gekämpft haben.

Die analysierten Arbeitsmarktintegrationskonzepte der österreichischen Gewerkschaften und die damit verbundene Argumentation deuten darauf hin, dass der Ausgang dieser Auseinandersetzung noch offen ist. Es wurden erleichterte Arbeitsmarktzugänge gefordert bei gleichzeitigem Festhalten an restriktiven Instrumenten. Es wird sich zeigen, wie sich diese Debatte in den kommenden Jahren auf die gewerkschaftliche Strategie und Positionierung in Bezug auf Menschen mit Fluchterfahrung auswirken wird.

Conclusio

Der Sommer der Migration 2015 hat die österreichische Gesellschaft und damit auch die österreichische Gewerkschaftsbewegung geprägt. Dabei waren sie als AktivistInnen engagiert, als gesamte Organisationen in Solidaritätsstrukturen eingebunden und an der Ausarbeitung eines Arbeitsmarktintegrationskonzeptes beteiligt. Das gewerkschaftliche Alltagsgeschäft nach dem Sommer der Migration ist von Widersprüchen geprägt. Ein Widerspruch betrifft einerseits die vielen Solidaritätserfahrungen während der Willkommensbewegung. Andererseits ist die österreichische Gewerkschaftsbewegung mit zunehmenden Stimmen konfrontiert, die darauf beharren, sich wieder als Organisation mit ihren „Kernthemen“, also nicht mit Migrations- und Asylpolitik, zu beschäftigen. In diesem Widerspruch wird die Haltung der österreichischen Gewerkschaftsbewegung zu Rassismus in der ArbeiterInnenklasse verhandelt. Als weiterer Widerspruch lassen sich die Arbeitsmarktintegrationskonzepte und -positionen der Gewerkschaften im Zuge des Sommers der Migration interpretieren. In diesem Widerspruch wird das Verhältnis zwischen der „respectable working class“ und denen, die nicht dazugehören, verhandelt.

Ob sich die Widersprüche der österreichischen Gewerkschaftsbewegung weiter zuspitzen oder auflösen, wird einerseits an den Kämpfen innerhalb und außerhalb der Strukturen liegen und andererseits von den strategischen und taktischen Entscheidungen der Gewerkschaftsführung in der aktuellen politischen Situation abhängen. Es kann eine taktische Entscheidung sein, Rassismus nicht konfrontativ zu bekämpfen. David Roediger (2007: 180) warnt davor jedoch: „Tactics have a way of becoming habits“.

Anmerkungen

- 1 Besonders bedanken möchte ich mich bei Franziska Wallner für ihre Kommentare, Anmerkungen und kritischen Reflexionen zum Text.
- 2 Laut Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) haben AsylwerberInnen in Österreich drei Monate nach Zulassung zum Asylverfahren Zugang zum Arbeitsmarkt. Voraussetzung dafür ist die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung, was u.a. ein sogenanntes Ersatzkraftverfahren impliziert, in dessen Rahmen geprüft wird, ob für die zu besetzende Stelle keine arbeitssuchenden ÖsterreicherInnen oder ihnen gleichgestellte Personen zur Verfügung stehen. Durch einen Erlass aus dem Jahr 2004 (sogenannter „Bartenstein-Erlass“) wurde diese Möglichkeit jedoch auf die Bereiche der Saisonarbeit und Erntehilfe eingeschränkt.
- 3 So auch der Name der Forschungsgruppe an der Universität Kassel: „Transformation des Europäischen Migrationsregimes in der Krise – Beyond Summer 15“ (beyond-summer15.eu/).

Literatur

- Balibar, Etienne/Wallerstein, Immanuel Maurice (1991): *Race, nation, class: Ambiguous identities*. New York City: Verso.
- Balibar, Etienne (1993): *Die Grenzen der Demokratie*. Hamburg: Argument-Verlag.
- Bojadžijev, Manuela (2008): *Die windige Internationale: Rassismus und Kämpfe der Migration*. Münster: Westfälisches Dampfboot.

- BR ÖBB (2018): Interview Betriebsrätin ÖBB. Wien.
- De Genova, Nicholas (2017): The „Migrant Crisis“ as Racial Crisis: Do Black Lives Matter in Europe?. In: *Ethnic and Racial Studies* 41 (44), 1–18.
- Deleixhe, Martin (2014): *Étienne Balibar: L'illimitation démocratique*. Paris: Le Bien Commun.
- Flipo, Fabrice (2010): La proposition d'égaliberté, Étienne Balibar. In: *Mouvements* 64 (4), 145–147.
- Gächter, August (2017): Trade unions and migration in Austria, 1993–2015. In: Marino, Stefania/Roosblad, Judith/Penninx, Rinus (2017): *Trade Unions and Migrant Workers, New Contexts and Challenges in Europe*. Cheltenham: International Labor Organization.
- GM 1&2 GÖD/Vida (2018): Interview mit Gewerkschaftsmitglied GÖD und Gewerkschaftsmitglied Vida.
- Griesser, Markus/Sauer, Birgit (2017): Von der sozialen Neuzusammensetzung zur gewerkschaftlichen Erneuerung? MigrantInnen als Zielgruppe der österreichischen Gewerkschaftsbewegung. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 42 (2), 147–166.
- Gumbrell-McCormick, Rebecca/Hyman, Richard (2013): *Trade unions in Western Europe: hard times, hard choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Hall, Stuart/Critcher, Chas/Jefferson, Tony/Clarke, John/Roberts, Brian (2013): *Policing the crisis: Mugging, the state and law and order*. London: Palgrave Macmillan.
- Hess, Sabine (2016): *Der lange Sommer der Migration: Grenzregime III*. Berlin: Assoziation A.
- Knapp, Anny (2018): Erhöhung der Effizienz. In: *Asyl Aktuell* 2018 (1), 12–17.
- Koza, Markus (2018): Schwarz-Blaues Regieren (II): Autoritärer Neoliberalismus. In: *Kurswechsel* 2018 (1), 113–119.
- Löw, Neva/Opratko, Benjamin (2018): L'extreme-droite en Autriche: Le populisme autoritaire au pouvoir. In: *Le Chou* (106), 20.
- Milan, Chiara (2018): Emotions that Mobilise: The Emotional Basis of Pro-asylum Seeker Activism in Austria. In: Donatella, della Porta (2018): *Solidarity mobilizations in the „refugee crisis“: contentious moves*. London: Palgrave Macmillan.
- ÖGB (2015a): ÖGB-Position zur aktuellen Flüchtlingskrise. http://www.oegb.at/cms/S06/S06_o.a/1342560108888/home/oegb-position-zur-aktuellen-fluechtlingskrise, 19.06.2019.
- ÖGB (2015b): ÖGB: Gegen die Kriminalisierung von Menschlichkeit! OTS.at. https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20150911_OTS0072/oegb-gegen-die-kriminalisierung-von-menschlichkeit, 19.06.2019.
- ÖGB (2018a): ÖGB Grundsatzprogramm 2018. Wien.
- ÖGB (2018b): ÖGB Bericht Bundeskongress 2018. <https://dabeisein.bundeskongress.at/bundeskongress-2018/bericht/oegb-in-zahlen/>, 31.07.2019.
- Opratko, Benjamin (2016): Virdee, Satnam Racism, Class and the Racialized Outsider Houndmills: Book Review. In: *The British Journal of Sociology* 67 (1), 187–189.
- Österreichische Sozialpartner (2016): *Migration und Integration – Bad Ischl Papier* 2016. Wien.
- Penninx, Rinus/Roosbald, Judith (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: Berghahn Books.
- R1 GPA-djp (2018): Interview Referent GPA-djp. Wien.
- R1 ÖGB (2018): Interview Angestellter ÖGB. Wien.
- R2&3 ÖGB (2018): Interview mit zwei ReferentInnen ÖGB. Wien.
- Roediger, David R. (2007): *The wages of whiteness: race and the making of the American working class*. New York: Verso.
- Virdee, Satnam (2014): *Racism, class and the racialized outsider*. London: Palgrave Macmillan.
- V1 ÖGB (2018): Interview mit Vorstandsmitglied ÖGB. Wien.