



**universität
wien**

Institut für Politikwissenschaft

MigrantInnen als Zielgruppe

**Solidarische Beratungs- und Unterstützungsangebote von
ArbeitnehmerInnenorganisationen in Österreich**

Studie im Auftrag der AK Wien

Von Markus Griesser und Birgit Sauer

**Universität Wien
Institut für Politikwissenschaft
Stand: September 2014**

ISBN-Nummer: 978-3-7063-0572-3

Inhaltsübersicht

(1) Abstract	3
(2) Einleitung	4
(3) Methode	8
(4) Stand der Forschung	11
(4.1) ArbeitnehmerInnenorganisationen und Migration in Österreich	11
(4.2) Dilemma I: Kooperation oder Widerstand	14
(4.3) Dilemma II: (volle) Inklusion oder (partielle) Exklusion	16
(4.4) Dilemma III: Gleichbehandlung oder spezielle Maßnahmen	18
(5) Fallbeispiele solidarischer Beratungs- und Unterstützungspraxis	21
(5.1) Muttersprachliche Beratung beim ÖGB	21
(5.1.1) Muttersprachliche MigrantInnenberatung beim ÖGB in Wien	24
(5.1.2) Muttersprachliche MigrantInnenberatung beim ÖGB in Oberösterreich	27
(5.1.3) Muttersprachliche MigrantInnenberatung beim ÖGB in Vorarlberg	29
(5.1.4) Muttersprachliche MigrantInnenberatung beim ÖGB in Tirol	31
(5.2) Muttersprachliche Beratung in der AK Wien	34
(5.3) Grenzüberschreitende Kooperationsprojekte des ÖGB	43
(5.3.1) Die Projekte „IGR Burgenland – Westungarn“ und „Zukunft ImGrenzRaum“ (IGR)	47
(5.3.2) Die Projekte ZUWINBAT und ARBEITSMARKT+	51
(5.3.3) Die Projekte ZUWINS und ZUWINS+	54
(6) Fazit	58
(6.1) Neupositionierung zum Dilemma I: Kooperation oder Widerstand	58
(6.2) Neupositionierung zum Dilemma II: (volle) Inklusion oder (partielle) Exklusion	59
(6.3) Neupositionierung zum Dilemma III: Gleichbehandlung oder spezielle Maßnahmen	60
(6.4) Ausbleibender Wandel: repräsentationspolitische Kontinuitäten	62
(7) Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	64
(7.1) Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen auf der Serviceebene	65
(7.2) Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen auf der Ebene der Organisation	66
(7.3) Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen auf der Ebene der Gesellschaft	67
(8) Verzeichnis der Interviews	68
(9) Literatur	69

(1) Abstract

Gegenstand der vorliegenden Studie sind unterschiedliche Ansätze einer solidarischen Beratungs- und Unterstützungspraxis zur Stärkung der Rechte von MigrantInnen, die im Laufe der vergangenen Jahre und Jahrzehnte seitens österreichischer Gewerkschaften und Arbeiterkammern entwickelt wurden. Im Fokus der Untersuchung steht die Frage, durch welche Gütekriterien sich solche Ansätze auszeichnen (müssen), wollen sie die besonderen Bedürfnisse und Interessen von MigrantInnen angemessen berücksichtigen.

Behandelt wird diese Frage auf der Basis einer Auseinandersetzung mit dem durch zahlreiche Ambivalenzen geprägten Verhältnis der österreichischen Gewerkschaftsbewegung zum Themenfeld Migration bzw. zu MigrantInnen als Zielgruppe. Orientiert an drei Dilemmata, welche die Positionierung zu Migration im Allgemeinen bzw. die besonderen Ziele und Mittel gewerkschaftlichen Agierens in diesem Feld zum Gegenstand haben, wird besagtes Verhältnis in historischer Perspektive rekonstruiert und darüber der Forschungsstand zum Thema erhoben. Eine Forschungslücke wird dabei vor allem im Zusammenhang mit dem letzten der drei Dilemmata – konkret mit der Frage nach speziellen Einrichtungen für MigrantInnen – ausgemacht.

Diese Lücke versucht die vorliegende Studie anhand einer komparativen Untersuchung von drei Beratungs- und Unterstützungsangeboten, die in den vergangenen Jahren entweder neu etabliert oder aber reformiert und ausgebaut wurden, zu schließen: erstens die muttersprachlichen Beratungsangebote des Österreichischen Gewerkschaftsbunds (ÖGB) in den Bundesländern Wien, Oberösterreich, Vorarlberg und Tirol; zweitens die muttersprachlichen Beratungsangebote der Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) in Wien; und drittens die grenzüberschreitenden Kooperationsprojekte des ÖGB mit ungarischen, slowakischen und tschechischen Gewerkschaften. Methodisch basiert die Studie auf rd. 30 ExpertInneninterviews mit GewerkschafterInnen und anderen Stakeholdern (z.B. NGO-VertreterInnen), die diskurs- und inhaltsanalytisch ausgewertet wurden. Im Hauptteil der Studie werden die Ergebnisse dieses Untersuchungsschritts anhand eines Portraits der erwähnten Fallbeispiele detailliert dargestellt. Daran anschließend wird versucht, unter Rekurs auf die einleitend behandelten Dilemmata, das sich wandelnde Verhältnis österreichischer Gewerkschaften und Arbeiterkammern zum Themenfeld Migration bzw. zu MigrantInnen als Zielgruppe zu resümieren. Im letzten Teil der Studie werden aufbauend darauf in Form einer komprimierten Zusammenschau einige Schlussfolgerung und Handlungsempfehlungen für gewerkschaftliche Beratungs- und Unterstützungspraxen dargelegt.

(2) Einleitung

Im Jahr 2012 belief sich die Zahl der unselbstständig Erwerbstätigen ohne österreichische Staatsbürgerschaft in Österreich auf rd. 527.100 Personen, was einem Anteil von 15,2 Prozent entsprach. Jeweils ca. die Hälfte kam aus sogenannten Drittstaaten (51,1 Prozent) bzw. aus Ländern der Europäischen Union (EU) oder des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) (48,9 Prozent). Seit dem Jahr 1998 ist dieser Anteil (mit Ausnahme des ‚Krisenjahres‘ 2009) kontinuierlich von damals rd. 298.600 Personen bzw. 10 Prozent der unselbstständig Erwerbstätigen angewachsen. Noch deutlicher tritt der Wandel in langfristiger Perspektive zu Tage, lagen die entsprechenden Zahlen doch etwa im Jahr 1961, also zu Beginn der Anwerbephase von sogenannten ‚GastarbeiterInnen‘, noch bei rd. 16.200 Personen bzw. 0,7 Prozent (vgl. Biffi 2013: 85ff.).

Dadurch in neuer Form aktualisiert wurden Dilemmata, mit denen Gewerkschaften und Arbeiterkammern nicht nur hierzulande im Zusammenhang mit dem Themenfeld Migration bzw. mit MigrantInnen¹ als Zielgruppe bereits seit langem konfrontiert sind. Besagte Dilemmata betreffen unter anderem die Frage der Migration selbst, aber auch jene des Ziels und der Mittel gewerkschaftlichen Agierens gegenüber MigrantInnen (vgl. etwa Penninx/Roosblad 2000; Cachón/Valles 2003). Vor dem Hintergrund der viel bemühten Repräsentationskrise der Gewerkschaften (vgl. etwa Brinkmann et al. 2008), die in Österreich in erster Linie als Mitglieder- und Finanz-, in zunehmendem Ausmaß aber auch als Legitimitätskrise in Erscheinung tritt (vgl. etwa Pernicka/Stern 2011),² gewinnt das Thema aktuell weiter an Brisanz. Die Frage der ‚Organisierbarkeit‘ von MigrantInnen stellt sich unter diesen Vorzeichen schließlich nicht mehr bloß als eine der Solidarität, sondern immer mehr auch als eine des Überlebens österreichischer Gewerkschaften. Dies gilt vor allem für Branchen, die einen hohen MigrantInnenanteil aufweisen, namentlich etwa für die Land- und Forstwirtschaft (z.B. Erntehilfe), die Beherbergung und Gastronomie (z.B. Tourismus), die Unternehmensdienstleistungen (z.B. Gebäudereinigung), die privaten Haushalte (z.B. Pflegearbeit) und das Bauwesen (z.B. Bauarbeit), wo bspw. im Juni 2013 zwischen 24,1 Prozent (Bauwesen) und 55,7 Prozent (Land- und Forstwirtschaft) der Beschäftigten Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft waren (vgl. Biffi 2013: 91ff.). Keineswegs zufällig handelt es sich bei diesen stark segregierten Branchen um jene, in welchen es um die

1 Der Begriff ‚MigrantInnen‘ wird im Rahmen der vorliegenden Studie in einem übergreifenden Sinn für Personen mit Migrationserfahrungen bzw. -hintergründen verwendet. Von mit der Staatsangehörigkeit, dem Aufenthaltstitel o.Ä. verbundenen Fragen wird dabei insofern weitgehend abstrahiert, als diese für den hier behandelten Gegenstand – gewerkschaftliche Beratungs- und Unterstützungsangebote für MigrantInnen – von nachrangiger Bedeutung sind.

2 Dass die Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) als gesetzliche Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten in Österreich von dieser Krise – zumindest was die Frage des Organisationsgrads (Pflichtmitgliedschaft) und der Finanzierung (Arbeiterkammerumlage) betrifft – nicht oder nicht in gleicher Form betroffen ist, sei hinzugefügt. Und auch die Ende der 1980er- bzw. Anfang der 1990er-Jahre evidente ‚Kammerkrise‘ (Karlhofer 2006: 471f.) scheint – soweit es sich dabei um eine Legitimitätskrise handelte – vorerst überwunden (vgl. Ourny 2012: 21ff.).

Entgelt- und Arbeitsbedingungen vielfach besonders schlecht bestellt ist und in denen sozial- und arbeitsrechtliche Standards regelmäßig unterlaufen werden. Zudem gibt es starke Überschneidungen mit solchen Branchen, in denen – im Sinne eines „shadowing effect“ (Krenn/Haidinger 2009: 23) informeller auf formelle migrantische Beschäftigung – auch un(ter)dokumentierte Arbeit von MigrantInnen besonders weit verbreitet ist (vgl. auch Jandl et al. 2007: 34ff.). Ein zentraler Grund für diese prekäre Situation ist, dass die strukturellen und institutionellen Machtressourcen lohnabhängig Beschäftigter in solchen Branchen in der Regel schwach ausgeprägt sind; von entsprechend zentraler Bedeutung wäre eine Kompensation durch Organisationsmacht etwa in Gestalt gewerkschaftlicher Organisation.

Diesem Umstand zum Trotz wurde das Verhältnis österreichischer Gewerkschaften und Arbeiterkammern zum Themenfeld Migration bzw. zu MigrantInnen als Zielgruppe in historischer Perspektive vielfach als spannungsreich beschrieben (vgl. etwa Gächter 2000). Erst in jüngster Zeit finden vermehrt auch Anzeichen eines Wandels Erwähnung (vgl. etwa Biffl 2011). Aktuelle Studien, die sich ausgehend von diesem Wandel mit dem Thema Gewerkschaften und Migration beschäftigen, fokussieren bislang jedoch vornehmlich auf gewerkschaftlich organisierte BetriebsrätInnen migrantischer (vgl. Gächter/Handler 2010) bzw. mehrheitsösterreichischer Herkunft (vgl. Biffl et al. 2011), um deren Einstellungen zum Gegenstand bzw. deren Bedürfnisse zu erforschen; oder sie untersuchen, welche Bedeutung Betriebsräte, Gewerkschaften bzw. Arbeiterkammern als Informationsquellen für Beschäftigte migrantischer Herkunft haben (vgl. Riesenfelder et al. 2011). Ansätze der gewerkschaftlichen Beratungs- und Unterstützungsarbeit hingegen sind bislang, von wenigen Ausnahmen abgesehen (vgl. etwa Hammer 2010a und b), kaum zum Gegenstand wissenschaftlicher Auseinandersetzungen geworden.

Hier setzt die vorliegende Studie an, indem sie danach fragt, wodurch sich – vor dem Hintergrund der dargelegten Dilemmata sowie im Hinblick auf das Ziel einer Stärkung der Rechte von MigrantInnen – solidarische Beratungs- und Unterstützungspraxen durch österreichische Gewerkschaften und Arbeiterkammern auszeichnen (müssen), wollen sie die besonderen Bedürfnisse und Interessen von MigrantInnen in angemessener Form berücksichtigen. Diese Forschungsfrage soll anhand einer vergleichenden Untersuchung bestehender Ansätze in Österreich beantwortet und darüber die dargestellte Forschungslücke in systematischer Form geschlossen werden. Im Zentrum stehen dabei drei Einrichtungen, die in den vergangenen Jahren entweder neu etabliert oder aber reformiert und ausgebaut wurden: erstens die muttersprachlichen Beratungsangebote des ÖGB, zweitens die muttersprachlichen Beratungsangebote der AK Wien und drittens die grenzüberschreitenden Kooperationsprojekte des ÖGB.

Aufgrund der geringen Anzahl von an den besonderen Interessen und Bedürfnissen von

MigrantInnen orientierten Angeboten österreichischer ArbeitnehmerInnenorganisationen spielte die Frage nach möglichen Auswahlkriterien für die in die Studie miteinzubeziehenden Fallbeispiele, ebenso wie die Frage des *Samplings* dabei eine untergeordnete Rolle. Bis vor Kurzem ging die sozialwissenschaftliche Forschung zum Thema sogar davon aus, dass das entsprechende Feld gewerkschaftlicher Betätigung hierzulande umfassend verwaist sei. So behauptete etwa der Migrationsforscher Rainer Bauböck (1990: 49) im Jahr 1990 unter anderem mit Verweis auf (vermeintlich) fehlende Gremien, Dolmetsch- und Beratungsstellen, „dass es keinen anderen nationalen Gewerkschaftsbund in einem europäischen Immigrationsland gibt, der die Interessenvertretung von ausländischen ArbeitnehmerInnen derart vernachlässigt wie der ÖGB“. Und die Gewerkschaftsforscherin Sabine Blaschke (2002: 97) konstatierte noch im Jahr 2002 unter anderem mit Blick auf das Fehlen entsprechender Serviceangebote: „Auffällig ist, dass die Gewerkschaften sich um MigrantInnen als spezielle Zielgruppe nicht bemühen.“

Trotz der gerade im internationalen Vergleich evidenten ‚Nachzüglerrolle‘ Österreichs in diesem Feld (vgl. Penninx/Roosblad 2000b: 211), entsprachen – wie im Rahmen der vorliegenden Studie gezeigt wird – diese Feststellungen bereits Anfang der 1990er-Jahre nur teilweise den Tatsachen. Noch weniger gilt das für heute, da auch hierzulande aufseiten von Gewerkschaften und Arbeiterkammern vermehrt Ansätze entwickelt werden, die sich um eine angemessene Berücksichtigung der besonderen Interessen und Bedürfnisse von MigrantInnen bemühen. Für die vorliegende Studie wurden dabei – einem ‚most different case design‘ folgend – drei divergierende Fallbeispiele ausgewählt, um im Hinblick auf das dargestellte Erkenntnisinteresse die Relevanz einer Vielzahl von unterschiedlichen Einflussfaktor in die Untersuchung miteinbeziehen zu können.³

Das Projekt *MigrantInnen als Zielgruppe* schließt an Forschungsarbeiten an, die zwischen Februar und Oktober 2013 im Rahmen eines Vorgängerprojekts namens *Organised Labour and Migrant Workers: In Search of Supportive Practices* unternommen wurden. In dieses von der EU-Kommission über das PROGRESS-Programm finanzierte Projekt waren PartnerInnen aus Slowenien, Österreich, Italien, Kroatien, Serbien und der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien involviert. Stand dort bereits die Suche nach Beispielen guter Praxis im Zusammenhang mit der gewerkschaftlichen Unterstützung von MigrantInnen im Fokus, so soll

3 Im Rahmen der Studie nicht berücksichtigt werden kann etwa die *undok – Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender* (www.undok.at), welche im Juni 2014 in den Räumlichkeiten des ÖGB in Wien eröffnet wurde und die durch ihren Fokus auf un(ter)dokumentierte Arbeit von MigrantInnen eine spezifische Zielgruppe adressiert. Doch nicht bloß in thematischer Hinsicht wird hier gewerkschaftliches Neuland beschritten. Auch der Umstand, dass im Trägerverband der Anlaufstelle VertreterInnen der vier Gewerkschaften im Privatsektor (GPA-djp, PRO-GE, vida und GBH), der AK Wien, von NGOs und unabhängigen Beratungseinrichtungen sowie von selbstorganisierten MigrantInnen-Initiativen und antirassistischen Gruppen zusammenarbeiten, stellt in dieser Form ein Novum in der österreichischen Gewerkschaftslandschaft dar (vgl. dazu etwa Peyrl 2013; Stern 2013: 62ff.; AK Wien/undok 2014: 7f.).

diese Perspektive hier nun vertieft und anhand der genannten Fallbeispiele konkretisiert werden. Neben den dargestellten wissenschaftlichen wird damit auch eine praktische Intention verfolgt. Denn nicht bloß in den Sozialwissenschaften, auch in den Gewerkschaften und Arbeiterkammern selbst ist der Wissenstransfer zu den hier behandelten Ansätzen aufgrund von Faktoren wie deren zeitliche Befristung bzw. räumliche Distanz mit zahlreichen Barrieren konfrontiert. Dies hat zur Folge, dass das angesammelte Know How immer wieder verloren geht, ohne dass historisch nachfolgende oder geografisch entfernte Beratungs- und Unterstützungsangebote davon profitieren könnten. Auch im Hinblick darauf will die vorliegende Studie Abhilfe schaffen, indem sie Informationen über solche Angebote in systematischer Form aufarbeitet und verbreitet. Dies soll es ermöglichen, eine konkrete Hilfestellung für die Entwicklung solidarischer Unterstützungspraxen anzubieten und die Diskussion zu solchen Ansätzen innerhalb der österreichischen Gewerkschaftsbewegung – und darüber hinaus in interessierten Öffentlichkeiten – zu befördern. Unser Dank gilt an erster Stelle der AK Wien für die finanzielle Unterstützung des Forschungsprojekts sowie allen InterviewpartnerInnen, die mit ihrer Zeit und Expertise die Durchführung überhaupt erst ermöglichten. Gedankt sei außerdem den zuständigen Referenten bei der AK Wien, namentlich Johannes Peyrl und Lukas Oberndorfer, sowie Alfred Nowotny (ÖGB-Archiv), Maria Kattinig (ÖGB-Referat Personal und Administration), Sandra Stern, Ilker Ataç, Hans Pühretmayer, Ljubomir Bratić und allen anderen KollegInnen, die mit ihren Informationen und Materialien zum Fortgang des Projekts beigetragen haben.

(3) Methode

Die Datenerhebung der vorliegenden Studie basiert – neben intensiven Literatur- und Quellenrecherchen – vor allem auf (qualitativen) ExpertInneninterviews. Dabei vorausgesetzt wird ein – im Unterschied zu seinem alltagssprachlichen Gebrauch – breites Verständnis des ‚ExpertInnen‘-Begriffs: Der Status als ExpertIn wird über die Rolle der InterviewpartnerInnen als TrägerInnen spezieller Wissensvorräte den Gegenstand der Untersuchung betreffend definiert (vgl. Gläser/Laudel 2010: 12). Das heißt, sie verfügen über feldinterne Handlungsexpertise, die in erster Linie in Form von Erfahrungswissen aus ihren praktischen Aktivitäten im Feld resultiert. Anders als der Sortiervorschlag von Ulrike Froschauer und Manfred Lueger (2003: 36ff.) es nahelegt, ist dieser Typus von Expertise im vorliegenden Fall jedoch eng mit anderen Typen wie bspw. der feldexternen Theorie- oder der feldinternen Reflexionsexpertise verbunden. Das ExpertInneninterview verweist im Anschluss an dieses Begriffsverständnis auf eine Methode, die es ermöglichen soll, solches Spezialwissen mittels spezifischer Formen der Gesprächsführung für die Erforschung sozialer Sachverhalte zu erschließen (vgl. ebd.: 52f.).

Als sozialwissenschaftliche Methode kann das Interview dabei im Hinblick auf unterschiedliche Merkmale (z.B. Zweck, Gegenstand, Kommunikationsform) klassifiziert werden. Was das Merkmal seines Standardisierungsgrads anbelangt, lässt sich die im Rahmen des hier behandelten Forschungsprojekts angewandte Form – in Abgrenzung zu standardisierten (Fragebogen-)Interviews – als nicht- bzw. „teilstandardisiert“ charakterisieren (vgl. Hopf 2008: 351). Konkret handelt es sich um Leitfadeninterviews, die sich an einem vorab entwickelten Fragenkatalog orientieren, der seinerseits als eine Art Richtschnur dient und die Vergleichbarkeit der erhobenen Daten garantieren soll (vgl. Klammer 2005: 226ff.; Gläser/Laudel 2010: 40ff.).

In thematischer Hinsicht umfasst der Leitfaden Fragen zum jeweiligen Fallbeispiel (Organisationsstrukturen, Finanzierungsmodalitäten, Ressourcenausstattung, Tätigkeitsfelder usw.), zu den damit verbundenen Netzwerken (Behörden, Verbände/Gewerkschaften, NGOs/unabhängige Beratungseinrichtungen, Selbstorganisierte MigrantInneninitiativen/Community-Einrichtungen usw.), zu Erfahrungen *mit* der Praxis (Fallzahlen, Bekanntheitsgrad, Qualitätskriterien, Wirkmächtigkeit usw.), zu Erfahrungen *aus* der Praxis (Klientel, Problemfelder, Problembranchen, Ursachen usw.) sowie zur Frage des Verhältnisses ‚Gewerkschaften – Migration‘ (Serviceangebote, Repräsentation, Diversität, Politische Positionierung usw.). Die Art und Weise, wie diese Themen im jeweiligen Interviewleitfaden gereiht und gewichtet wurden, variierte dabei in Abhängigkeit von den unterschiedlichen GesprächspartnerInnen.

Insgesamt wurden auf die skizzierte Weise für die vorliegende Studie 29 Face-to-face-Interviews

durchgeführt.⁴ Aufgeteilt auf die drei Fallbeispiele beschäftigten sich acht der Interviews mit den muttersprachlichen Beratungsangeboten des ÖGB; drei davon mit zuständigen GewerkschaftssekretärInnen, die übrigen fünf mit Personen, die als BeraterInnen für Türkisch/Kurdisch bzw. Bosnisch/Kroatisch/Serbisch (BKS)⁵ tätig sind bzw. waren. Sieben Interviews hatten die muttersprachlichen Beratungsangebote der Kammer für Arbeiter und Angestellte zum Gegenstand, wovon vier mit zuständigen AbteilungsleiterInnen bzw. ReferentInnen und die drei übrigen mit Personen durchgeführt wurden, die (muttersprachlich) beratend tätig sind bzw. waren. Fünf weitere Interviews hatten schließlich die grenzüberschreitenden Kooperationsprojekte des ÖGB zum Gegenstand, wobei in zwei Fällen muttersprachliche BeraterInnen, in den anderen drei Fällen ProjektleiterInnen bzw. -koordinatorInnen als GesprächspartnerInnen fungierten. Ergänzend wurden vier Interviews mit Personen durchgeführt, die ehrenamtlich als FunktionärInnen bzw. BasisaktivistInnen im Rahmen spezieller Gremien (IG work@migration; Kompetenzzentrum Migration) bzw. AK-Listen (Bunte Demokratie für Alle) engagiert sind. Hinzu kamen alsdann noch fünf Interviews mit VertreterInnen von NGOs und unabhängigen Beratungseinrichtungen aus den Bereichen Migration, Asyl und Menschenhandel.

Die Auswahl der InterviewpartnerInnen orientierte sich dabei – wie das auch seitens der sozialwissenschaftlichen Methodenliteratur nahegelegt wird (vgl. etwa Froschauer/Lueger 2003: 55) – vorwiegend am Kriterium der inhaltlichen Relevanz, im vorliegenden Fall also primär an der Frage des Zugangs zum Feld bzw. an der Verfügbarkeit und Bereitschaft der Betroffenen. Daraus erklärt sich zum einen der Umstand, dass als ExpertInnen hier vorwiegend unmittelbar in die (gewerkschaftlichen) Beratungs- und Unterstützungspraxen involvierte – und weniger die bspw. politisch (z.B. Leitende SekretärInnen) oder fachlich (z.B. FachreferentInnen) für Integrations- und Migrationsfragen zuständigen – Personen ausgewählt wurden. Zum anderen liegt hier aber auch der Grund dafür, dass auf demografische Auswahlkriterien wenig Rücksicht genommen werden konnte und entsprechend unter den InterviewpartnerInnen bspw. Menschen mit Migrationshintergrund mit einem Anteil von rd. zwei Dritteln über-, Frauen hingegen mit einem Anteil von lediglich einem Drittel unterrepräsentiert waren. Was die geografische Verteilung auf die österreichischen Bundesländer anbelangt, sind bzw. waren 17 der interviewten Personen in Wien tätig, sechs in Oberösterreich, drei in Vorarlberg, zwei in Tirol und eine im Burgenland.

Was die Frage der Auswertung der mittels Leitfadeninterviews erhobenen Daten betrifft, wurde in den Sozialwissenschaften eine Vielzahl methodischer Ansätze erprobt (vgl. Schmidt 2008). Im Falle

4 15 dieser Interviews wurden zwischen April und August 2014 im Rahmen des Forschungsprojekts *MigrantInnen als Zielgruppe*, die übrigen 14 zwischen April und Juni 2013 im Rahmen des Forschungsprojekts *Organised Labour and Migrant Workers* durchgeführt. Die durchschnittliche Dauer der Interviews betrug rd. 75 Minuten.

5 In der vorliegenden Studie wird einheitlich die Bezeichnung Bosnisch/Kroatisch/Serbisch (BKS) auch für muttersprachliche Angebote verwendet, für die die Bezeichnung Serbokroatisch (historisch) korrekt wäre.

der vorliegenden Studie wurden bei der Methodenauswahl zur Interpretation unterschiedliche Instrumente vor allem aus dem Bereich der kritischen Diskurs- sowie der qualitativen Inhaltsanalyse kombiniert, um ein dem Gegenstand adäquates Verfahren zu entwickeln (vgl. etwa Keller 2007: 79ff.; Gläser/Laudel 2010: 43ff.). Vereinfacht dargestellt wurden die vollständig transkribierten und anonymisierten Interviews⁶ im Sinne textförmiger Daten in einem ersten Schritt mithilfe eines Analyserasters einer Feinanalyse unterzogen. Auf diesem Weg wurden die für die vorliegende Studie relevanten Informationen aus dem Text extrahiert und die darin angelegten Strukturen rekonstruiert. Das Analyseraster wurde ausgehend von theoretischen Vorannahmen entwickelt und umfasste eine Reihe von hypothetischen Einflussfaktoren und Kausalmechanismen, welche die Untersuchung anleiteten (vgl. ebd.: 197ff.). In einem nachfolgenden Schritt wurden die darüber gewonnenen Informationen in aggregierter und vom Ursprungstext abstrahierter Form aufbereitet und im Rahmen einer Gesamtanalyse interpretativ-analytisch ausgewertet.

Mithilfe dieses methodischen Instrumentariums sollte es letztlich gelingen, die eingangs dargelegte Forschungsfrage nach den Bedingungen und Gütekriterien für eine solidarische Beratungs- und Unterstützungspraxis für MigrantInnen zu beantworten. Rezente Studien mit ähnlich gelagertem Erkenntnisinteresse zu Fallbeispielen etwa in Deutschland (vgl. Dälken 2012) oder den USA (vgl. Benz 2014) legen in diesem Zusammenhang jedenfalls eine Adäquanz der dargestellten Erhebungs- und Auswertungsmethoden für die hier verfolgte Zielsetzung nahe.

6 In der empirischen Sozialforschung hat sich die Praxis einer Anonymisierung von ExpertInneninterviews aus forschungsethischen Gründen, also im Hinblick auf den Schutz der „informationellen Selbstbestimmungsrechte“ von GesprächspartnerInnen, heute weitgehend etabliert (vgl. etwa Gläser/Laudel 2009: 55f./279ff.).

(4) Stand der Forschung

(4.1) ArbeitnehmerInnenorganisationen und Migration in Österreich

Was das System der industriellen bzw. Arbeitsbeziehungen, aber auch was dessen tragende Säulen anbelangt, wird in der Literatur vielfach ein hoher Grad an Stabilität als zentrales Charakteristikum der Nachkriegsentwicklung in Österreich konstatiert. Das betrifft die Lohn- und Tarifpolitik, was unter anderem in einem im OECD-Vergleich einzigartigen Deckungsgrad von Kollektivverträgen Ausdruck findet (vgl. Traxler/Pernicka 2007); das betrifft aber auch andere Politikfelder, wie die anhaltende Bedeutung ‚sozialpartnerschaftlicher‘ Entscheidungsmuster zeigt (vgl. Tálos 2008).

Letzteres war lange Zeit auch im Bereich der Migrationspolitik evident (vgl. Bauböck 1990: 49). Tatsächlich gilt das nach Julius Raab und Franz Olah – den damaligen Präsidenten der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) bzw. des ÖGB – benannte ‚Raab-Olah-Abkommen‘ von 1961 heute als entscheidender Schritt für die institutionelle Verankerung nicht bloß der österreichischen Sozialpartnerschaft, sondern auch des eng mit ihr verbundenen Gastarbeiterregimes (vgl. Tálos 2008: 32ff.; Parnreiter 1994: 98ff.).⁷ Ab den frühen 1990er-Jahren verloren die Sozialpartner und das mit ihnen verknüpfte Sozialministerium in diesem Politikfeld jedoch zunehmend gegenüber dem Innenministerium an Bedeutung (vgl. Bauböck 1996: 16ff.; Kraler/Sohler 2007: 19ff.). Diese Entwicklung indiziert einen allgemeinen, wenn auch bloß graduellen Bedeutungsverlust korporatistischer Gestaltungsmacht ab den 1980er-Jahren, der ab Mitte der 1990er-Jahre an Intensität gewann. Dafür verantwortlich zeichnete eine Vielzahl von Faktoren wie bspw. ökonomische Globalisierung, europäische Integration oder die gewerkschaftsfeindliche Politik der ÖVP/FPÖ-Regierung in den Jahren 2000 bis 2006 (vgl. Gstöttner-Hofer 2005: 29ff.; Tálos: 2008: 77ff.).

Während im Hinblick auf die institutionelle Macht der Gewerkschaften nichtsdestotrotz die Diagnose relativer Stabilität dominiert, verliert der ÖGB hinsichtlich seiner Organisationsmacht zunehmend an Boden: Vor dem Hintergrund einer weitreichenden Neuzusammensetzung der ArbeiterInnenklasse ist in den vergangenen Jahrzehnten eine fortschreitende Ausdünnung seiner Mitgliederbasis zu beobachten. War die unmittelbare Nachkriegszeit hierzulande noch durch einen relativ hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad gekennzeichnet, verändert sich das seit Mitte der 1960er-Jahre langsam und seit den frühen 1980er-Jahren mit zunehmender Geschwindigkeit

⁷ Im Rahmen dieses Abkommens stimmten die österreichischen ArbeitnehmerInnenorganisationen erstmals den von ArbeitgeberInnenseite seit langem bereits artikulierten Forderungen nach Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte zu – und zwar im ‚Austausch‘ gegen weitreichende Zugeständnisse in anderen Politikbereichen. Damit markiert das Abkommen den Beginn der aktiven Arbeitsanwerbung und damit einer zentralen Phase der österreichischen Migrationsgeschichte während der Nachkriegszeit. In der Folge bemühte man sich darum, auf der Basis sozialpartnerschaftlicher Kontingentvereinbarungen Migration nach einem Rotationsmodell zu steuern (vgl. Matuschek 1985: 165ff.; Wollner 2007).

(vgl. Karlhofer 2006: 464ff.; Traxler/Pernicka 2007: 212ff.): Laut Angaben der *Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung* (OECD) sank der Organisationsgrad in Österreich zwischen 1960 und 2011 von 67,9 Prozent auf 27,8 Prozent (siehe *Tabelle I*). Mit dem BAWAG-Skandal von 2006 spitzte sich kurzzeitig nicht bloß die dargestellte Mitgliederkrise des ÖGB weiter zu, sondern – was längerfristig wohl von noch größerer Relevanz ist – auch dessen Finanzkrise.⁸

Tabelle I: Entwicklung des gewerkschaftlichen Organisationsgrads in ausgewählten OECD-Ländern

	1960	1970	1980	1990	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Österreich	67.9	62.8	56.7	46.9	36.6	35.7	35.2	34.4	34.1	33.3	31.0	29.9	29.1	28.7	28.4	27.8
Tschechien	26.8	23.8	22.2	21.7	21.0	20.2	18.9	18.3	17.7	17.0
Finnland	31.9	51.3	69.4	72.5	75.0	74.5	73.5	72.9	73.3	72.4	71.7	70.3	67.5	69.2	70.0	69.0
Deutschland	34.7	32.0	34.9	31.2	24.6	23.7	23.5	23.0	22.2	21.7	20.7	19.9	19.1	18.9	18.6	18.0
Ungarn	21.7	20.0	17.4	17.9	16.9	17.5	17.0	16.9	16.8
Italien	24.7	37.0	49.6	38.8	34.8	34.2	33.8	33.7	34.1	33.6	33.2	33.5	33.4	34.7	35.5	35.6
Japan	32.9	35.1	31.1	26.1	21.5	20.9	20.3	19.7	19.1	18.8	18.3	18.3	18.2	18.5	18.4	19.0
Niederlande	41.7	36.5	34.8	24.6	22.9	21.2	21.0	20.5	20.8	20.6	20.0	19.3	18.8	19.1	18.6	18.2
Slowakei	32.3	30.5	27.4	26.1	23.6	22.8	20.6	18.8	17.2	17.0	16.9	17.0
Slowenien	43.5	..	43.7	28.1	..	26.3	24.4
Schweden	72.1	67.7	78.0	80.0	79.1	78.0	78.0	78.0	78.1	76.5	75.1	70.8	68.3	68.4	68.2	67.5
Schweiz	31.0	24.9	27.5	22.5	20.2	19.7	19.9	19.9	19.5	19.3	18.9	18.5	17.5	17.3	17.1	16.7
Großbritannien	38.8	43.0	49.7	38.1	30.2	29.5	29.3	29.6	28.9	28.4	28.1	27.9	27.1	27.1	26.4	25.6
USA	30.9	27.4	22.1	15.5	12.9	12.9	12.8	12.4	12.0	12.0	11.5	11.6	11.9	11.8	11.4	11.3
OECD Länder	33.8	33.7	32.9	26.1	20.2	19.8	19.5	19.4	19.0	18.8	18.2	18.0	17.8	17.9	17.6	17.5

Quelle: OECD⁹

Verschärft wird dieses Problem durch eine „wachsende Vertretungslücke auf betrieblicher Ebene“ (Hermann/Flecker 2009: 93), die aus dem Umstand einer rückläufigen Zahl von Betriebsratskörperschaften resultiert. Ende der 2000er-Jahre waren so nur noch in rd. 9.500 (bzw. 14 Prozent der dafür infrage kommenden) Unternehmen des privaten Sektors entsprechende Strukturen vorhanden (vgl. ebd.: 100ff.).¹⁰ Hinzu kommt, dass die traditionell enge Beziehung zwischen Gewerkschaften und BetriebsräteInnen etwa durch die steigende Anzahl nicht-gewerkschaftlich organisierter BetriebsrätInnen (rd. 17 Prozent in den 1990er-Jahren) weiter geschwächt wird (vgl. Tálos 2008: 90ff.).

In der kritischen Gewerkschaftsforschung haben diese Entwicklungen dazu geführt, für Österreich eine „Erosion gewerkschaftlicher Organisations- und Durchsetzungsmacht“ (Brinkmann et al. 2008:

8 Im Jahr 2006 wurde bekannt, dass die *Bank für Arbeit und Wirtschaft AG* (BAWAG), die sich zu diesem Zeitpunkt in ÖGB-Besitz befand und zu den vier größten Banken Österreichs zählte, infolge riskanter Spekulationsgeschäfte massive Verluste eingefahren hatte. Aufgrund dieses Skandals geriet der ÖGB in ernsthafte finanzielle Schwierigkeiten, die nach wie vor anhalten und nicht unwesentlich seinen Handlungsrahmen definieren.

9 Vgl. dazu: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167#> (30.09.2014).

10 Aufgrund der Umstands, dass es sich dabei vornehmlich um Großbetriebe handelte, wurden von diesen Betriebsräten jedoch rd. 1,1 Millionen Beschäftigte, das heißt ca. 50 Prozent der im Privatsektor Tätigen erfasst. In diesen Daten nicht enthalten sind zudem einerseits die Eurobetriebsräte, deren Zahl zu diesem Zeitpunkt auf rd. 400 geschätzt wurde; und andererseits die Personalvertretungen im öffentlichen Sektor, von denen nach wie vor rd. 90 Prozent der Bediensteten vertreten werden.

51) zu konstatieren, die durch den einseitigen Fokus auf – vermeintliche oder tatsächliche – institutionelle Stabilitäten verdeckt werde. Zugleich wurde das fortschreitende Schwinden der gewerkschaftlichen Organisationsmacht zum Auslöser verschiedenster Initiativen einer gewerkschaftlichen Erneuerung (vgl. exemplarisch Blaschke 2002; Gstöttner-Hofer 2005: 93ff.; Traxler/Pernicka 2006; Pernicka/Stern 2011: 336ff.). In diesem Kontext gewannen neben Frauen auch MigrantInnen – also jene Gruppen, welche die Mehrheit der Beschäftigten im expandierenden Dienstleistungssektor stellen – als Zielgruppen der Gewerkschaften in den vergangenen Jahren an Bedeutung (vgl. Biffl 2011: 132f./138).

Da der ÖGB die Staatsangehörigkeit seiner Mitglieder grundsätzlich nicht erfasst, gibt es hinsichtlich des gewerkschaftlichen Organisationsgrads von MigrantInnen und von dessen Entwicklung über die Zeit in Österreich jedoch kaum zuverlässige (Längsschnitt-)Daten. Gemäß einer Studie aus dem Jahr 1983 waren zu diesem Zeitpunkt allerdings rd. 56 Prozent der ArbeiterInnen türkischer bzw. jugoslawischer Herkunft organisiert, was in etwa dem Organisationsgrad des ÖGB im Allgemeinen entsprach (vgl. Wimmer 1986: 263). Laut einer Studie aus dem Jahr 2011, für die im Auftrag der AK Wien über 2.000 AK-Mitglieder befragt wurden, liegt der Organisationsgrad von Menschen mit Migrationshintergrund in Wien mit 22 Prozent aktuell jedoch beträchtlich unter dem von Menschen ohne Migrationshintergrund mit 36 Prozent (vgl. Riesenfelder et al. 2011: 41). Letzteres, also ein signifikant niedrigerer Organisationsgrad von MigrantInnen, wird jedoch von anderen Studien relativiert, die gerade auf der betrieblichen Ebene eine große Offenheit von MigrantInnen gegenüber gewerkschaftlichen Aktivitäten konstatieren (vgl. etwa Biffl et al. 2011: 29). Diese Beobachtung bestätigen auch viele der interviewten GewerkschafterInnen, die auf der Basis ihres Erfahrungswissens davon ausgehen, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad von MigrantInnen – wenn auch in Abhängigkeit vom Herkunftsland und von der Branche – gleich hoch oder sogar höher ist als jener von MehrheitsösterreicherInnen (vgl. Interviews OeGB_BR_01, OeGB_BR_02, OeGB_BR_03). Zudem sei das gewerkschaftliche Engagement von MigrantInnen, wie etwa ein ÖGB-Sekretär aus Vorarlberg meint, durch hohe Verbindlichkeit gekennzeichnet:

„Was mir gemerkt haben, isch, sie sind a recht a starke Stütze, also vom Ideologischen her. Also wenn’s amal Hart auf Hart kommt, da haben’s dann mit den MigrantInnen wirklich Kollegen, auf die Sie zählen können. Also wenn mir mal so a Thema haben von Warnstreik oder Betriebsversammlungen, haben mir schon g’sehn, also da tuat ma sich fast leichter in Betrieben wirklich mit am hohen MigrantInnenanteil, weil wenn’s die Leute mal überzeugt haben, dann haben’s Leute, die steh’n.“ (Interview OeGB_SK_02)

Wenngleich sich der ÖGB (2013a: 115) auf programmatischer Ebene seit langem bereits zu einem „entschiedene[n] Auftreten der Gewerkschaften gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierung“ verpflichtet und daraus auch Schlüsse für die eigene Praxis zieht,¹¹ gilt das

¹¹ So schlussfolgert der ÖGB in seinem Grundsatzprogramm aus dem dargelegten antirassistischen Selbstverständnis

Verhältnis österreichischer ArbeitnehmerInnenorganisationen zum Themenfeld Migration bzw. zu MigrantInnen als Zielgruppe – wie erwähnt – als ein nicht immer reibungsloses. In international vergleichender Perspektive wurde Österreich dabei mitunter gar als „exzeptioneller Fall“ (Penninx/Roosblad 2000b: 190; vgl. auch Pajares 2008: 12) charakterisiert; „zunehmende Zeichen einer sich wandelnden Gewerkschaftspolitik gegenüber ImmigrantInnen“ (Biffl 2013: 125) finden erst in jüngster Zeit vermehrt Erwähnung. Im Folgenden soll mit Fokus auf Entwicklungen von Anfang der 1960er-Jahre bis in die Gegenwart kurz auf zentrale Aspekte dieses Wandels eingegangen und darüber der Forschungsstand zum Thema Gewerkschaften und Migration in Österreich dargelegt werden.

Die Darstellung orientiert sich dabei an drei Dilemmata, die Rinus Penninx und Judith Roosblad (2000a) in ihrer einflussreichen Studie *Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe* im Zusammenhang mit besagtem Thema herausgearbeitet haben: Das erste Dilemma betrifft die Entscheidung zwischen Kooperation oder Widerstand im Zusammenhang mit der Anwerbung bzw. Beschäftigung von MigrantInnen; das zweite hebt auf die Frage ihrer (vollen) Inklusion in bzw. ihrer (partiellen) Exklusion aus gewerkschaftlichen Strukturen ab; und das dritte zielt auf die Wahl zwischen der Anwendung gleicher und der Entwicklung spezieller Maßnahmen für MigrantInnen.

(4.2) Dilemma I: Kooperation oder Widerstand

Im Zusammenhang mit dem ersten Dilemma haben Penninx und Roosblad (2000b: 188) die Kategorie „Widerstand aus einer Position der Stärke“ eingeführt, um die Politik österreichischer Gewerkschaften zu charakterisieren. In historischer Perspektive hat hier nämlich – vom Inlandarbeiterschutzgesetz von 1925 bis zum Ausländerbeschäftigungsgesetz von 1975 – die „restriktive Haltung der österreichischen Gewerkschaften gegenüber MigrantInnen [...] eine lange Tradition“ (Biffl et al. 2011: 26). Beide Gesetze wurden mit dem Ziel des ‚Schutzes einheimischer Arbeitskraft‘ im Kontext ökonomisch krisenhafter Entwicklungen erlassen; in beiden Fällen sollte besagtes Ziel unter den Vorzeichen eines (verschärften) ‚Inländerprimats‘ durch Ausweitung der (gewerkschaftlichen) Kontrolle über die sogenannte ‚Ausländerbeschäftigung‘ erreicht werden (vgl. Parnreiter 1994: 125ff./170ff.). Entsprechend hatten die restriktiven Maßnahmen, die durch das Inlandarbeiterschutz- bzw. das Ausländerbeschäftigungsgesetz in Kraft gesetzt wurden, einen starken Rückhalt in der österreichischen Gewerkschaftsbewegung (vgl. Stiefel 1979: 124ff.;

die Handlungsmaxime: „Eine Ausbeutung der MigrantInnen als Lohndrücker und die Untergrabung von Sozialstandards muss unbedingt verhindert werden.“ Aber nicht nur im Grundsatzprogramm, auch in seinem Leitbild verpflichtet sich der ÖGB zum Kampf für eine „pluralistische Gesellschaft [...], in der Faschismus und Rassismus keinen Platz haben“, und in seinen Leitsätzen darüber hinaus mit Blick auf die eigene Organisation zu einer „multikulturellen Haltung“. Im aktuellen Mission Statement des ÖGB wird schließlich betont: „Wir wenden uns kompromisslos gegen jede Art von Diskriminierung, Rassismus, Faschismus und Diktatur.“

Matuschek 1985: 182ff.), wengleich dadurch die Vorstellung von migrantischer Arbeitskraft als Ursache von Erwerbslosigkeit bzw. von Lohn- und Sozialdumping zumindest implizit befördert wurde. Ein Gewerkschaftssekretär resümiert diesen Aspekt wie folgt:

„Ich glaube, der Grundwert [...] der internationalen Solidarität, der [...] eigentlich der Kern der Gewerkschaftsarbeit ist, schließt natürlich die Migranten und Migrantinnen auf den Arbeitsplätzen ein. Dennoch – und das sag ich mit vollem Bewusstsein – sehen sich die Gewerkschaften als eine schützende Institution, was den Arbeitsmarkt betrifft. Entsprechend haben wir das Thema Migrantinnen und Migranten sehr lange entlang der Frage ‚Schutz des Arbeitsmarktes vor Lohndumping‘ diskutiert. Und da [...] ist unwillkürlich mitgeschwungen, so quasi ‚der Migrant als Lohndrücker‘ bzw. als jemand, der dazu angetan ist, bestehende Standards in den Arbeitsbedingungen zu unterlaufen. Das war keine übermäßig gewinnende Haltung, sag ich jetzt einmal.“ (Interview OeGB_SK_03)

Diese Traditionslinie gewerkschaftlicher Politik kann bis in die jüngste Vergangenheit hinein verfolgt werden, als ÖGB und AK – im Unterschied etwa zum Europäischen Gewerkschaftsbund und zu Gewerkschaften in vielen anderen Ländern – im Zusammenhang mit der Frage des Zugangs zum Arbeitsmarkt für BürgerInnen der neuen EU-Mitgliedsstaaten für eine maximale Ausdehnung der Übergangsfristen eintraten (vgl. Krings 2009; Chaloupek/Peyrl 2009).

Dolch selbst dort, wo sie Forderungen nach einer Anwerbung bzw. Beschäftigung von MigrantInnen zustimmten – wie etwa im Rahmen des bereits erwähnten Raab-Olah-Abkommens von 1961¹² oder im Zusammenhang mit der Rot-Weiß-Rot-Karte von 2011 –, passierte das in der Regel unter der Voraussetzung gewerkschaftlicher Kontrollmöglichkeiten (z.B. sozialpartnerschaftliche Kontingentregelungen) sowie auf der Basis politischer Tauschgeschäfte. Bestanden die Konzessionen in ersterem Fall – wie dargestellt wurde – vor allem in sozialpartnerschaftlichen Mitgestaltungskompetenzen (vgl. Wollner 2007), so war das Zugeständnis im letzteren Fall eine Maßnahme, mittels welcher der Schutz des österreichischen Arbeitsmarkts nach Auslaufen der angesprochenen Übergangsfristen garantiert werden sollte: „Für die Zustimmung der ArbeitnehmerInnenseite zu einem neuen Zuwanderungsgesetz gab es die Zustimmung der Arbeitgeberseite für ein neues Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping.“ (Krings 2013: 272)

Ein zentraler Grund für diese Politik kann im Umstand ausgemacht werden, dass österreichische ArbeitnehmerInnenorganisationen in politökonomischer Perspektive lange Zeit die Vorstellung von migrantischer Arbeitskraft als „Konjunkturpuffer“ (Bauböck/Perchinig 2006: 730) teilten: Durch eine am Konjunkturzyklus orientierte, quantitative Steuerung der sogenannten ‚Ausländerbeschäftigung‘ sollte aus ‚Inländerperspektive‘ der Arbeitsmarkt also (vor Unterschichtung) geschützt werden (vgl. Bauböck 1990: 49).¹³ Ein Gewerkschaftssekretär resümiert

12 Von AK und ÖGB wurde im Zusammenhang mit diesem Abkommen zwar auf die Gewährleistung gleicher Entgelt- und Arbeitsbedingungen für die angeworbenen Arbeitskräfte Wert gelegt, und vereinzelt wurden auch Themen wie die Wohnsituation von MigrantInnen auf die politische Agenda gesetzt. Ansonsten beschränkte man sich jedoch darauf, „Ausländer [...] als einfache Mitglieder zu rekrutieren“ (Bauböck 1996: 15); darüber hinausgehende Ansätze der Interessenvertretung unterblieben unter anderem aufgrund der Vorstellung, dass ihr Aufenthalt ohnedies bloß temporär Natur sei (vgl. Kreisky 2013: 169ff.).

13 Grundgelegt war dies in der Perspektive auf migrantische Arbeitskraft als „komplett elastisches Angebotselement“ (Gächter 2000: 83). Das zentrale Mittel zur Durchsetzung dieser ‚Elastizität‘ war neben dem sogenannten

den Gedanken im Interview wie Folgt:

„Zumal man ja damals nach wie vor an dieses tragische Rotationssystem geglaubt hat; man hat ja immer noch geglaubt, bis in die 90er-Jahre: Wenn ich Arbeit habe, hole ich sie; wenn ich keine Arbeit habe, dann gehen sie wieder. Und diese Rechnung ist nicht aufgegangen, war problematisch für beide Seiten.“ (Interview OeGB_SK_02)

Zudem diente die Zahl migrantischer Arbeitskräfte für ÖGB und AK in politischer Hinsicht lange Zeit als Druckmittel in sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen, mittels dem der Kapitalseite wichtige Zugeständnisse in anderen Bereichen abgerungen werden konnten (vgl. Bauböck/Wimmer 1988: 677). Die Anwerbung und Beschäftigung sogenannter ‚ausländischer Arbeitskräfte‘ fungierte aus der Perspektive der ArbeitnehmerInnenorganisationen mithin als eine Art „Bargaining Chip“ (Krings 2013: 267) bzw. „Tauschobjekt‘ im Interessenausgleich“ (Wollner 2007: 218)

(4.3) Dilemma II: Inklusion oder Exklusion

Trotz seiner protektionistischen Tradition erwies sich Migration auch in Österreich als ein soziales Phänomen, das nur schwer zu steuern und noch viel weniger zu unterbinden war. Dadurch konfrontierten MigrantInnen die ArbeitnehmerInnenorganisationen mit dem zweiten Dilemma, das auf die Frage ihrer (vollen) Inklusion in respektive ihrer (partiellen) Exklusion aus gewerkschaftlichen Strukturen abhebt. Was dieses Dilemma anbelangt, beschreiben Penninx und Roosblad (2000b: 191ff.) das Fallbeispiel Österreich als eines, das durch scharfe Ungleichheiten gekennzeichnet ist.¹⁴ Diese Anfang der 2000er-Jahre vorgenommene Charakterisierung resultiert vor allem aus dem landläufig bekannten Umstand, dass MigrantInnen hier bis ins Jahr 2006 das passive Wahlrecht bei Arbeiterkammer- und Betriebsratswahlen vorenthalten blieb: Erstere Regelung war dabei 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 seitens einer SPÖ-Alleinregierung

‚Inländerprimat‘ der Ausschluss von Personen ohne österreichische bzw. EU-/EWR-Staatsbürgerschaft vom Anspruch auf soziale Rechte wie Notstands- und Sozialhilfe, was lange Zeit die ‚Abschiebbarkeit‘ von erwerbs- weil mittellosen MigrantInnen garantierte (vgl. ebd.: 82; Stern 2010).

14 Penninx und Roosblad (2000b: 191ff.) vergleichen Gewerkschaftsstrategien im Umgang mit diesem Dilemma nicht nur im Hinblick auf den Aspekt der Gleichheit, sondern auch hinsichtlich anderer Indikatoren wie bspw. dem gewerkschaftlichen Agieren in kritischen Situationen wie Streiks. Über das Verhalten des ÖGB in solchen Zusammenhängen existiert in Ermangelung zeitgeschichtlicher Studien jedoch wenig gesichertes Wissen. Bekannt ist jedoch, dass etwa in den 1970er-Jahren vielen Arbeitskämpfen die gewerkschaftliche Anerkennung verwehrt blieb. Wenngleich „die Bedeutung ausländischer Arbeiter“ im Rahmen dieser Wilden Streiks als „[r]elativ gering“ eingeschätzt wurde (Karlhofer 1983: 98), gilt dies auch für die (wesentlich) von MigrantInnen getragenen Arbeitskämpfe, wie bspw. den Streiks in der Polstermöbelfabrik Hukla im Juni 1974 in Wien (vgl. ebd.: 72ff.), bei der Tischlerei Kaufmann im März 1972 in Reuthe (Vorarlberg) oder beim Lichttechnik-Unternehmen Zumtobel im Februar 1972 in Dornbirn (Vorarlberg), wo neben Lohnforderungen zum Teil auch die schlechten Wohnbedingungen in sogenannten ‚Gastarbeiterquartieren‘ auf der Agenda standen (vgl. ebd.: 98/151). Solche Beispiele migrantischer Kämpfe in Form von Streiks, die gewerkschaftlich nicht anerkannt wurden, sind vereinzelt auch schon aus der Anwerbezeit bekannt, etwa jener beim Isospan-Werk in Obertrum (Salzburg) 1965 oder der bei einer Baufirma in Admont (Steiermark) 1966 (vgl. Bratić 2004b).

1974 erlassenen Arbeitsverfassungsgesetz wurde zwar der Ausschluss von MigrantInnen vom aktiven, nicht jedoch – wie es bspw. in Deutschland 1972 passiert war (vgl. etwa Trede 2012: 188) – vom passiven Wahlrecht bei Betriebsratswahlen rückgängig gemacht (vgl. Pühretmayer 1999: 19ff.; Grandperret/Nagel 2000).¹⁵

Nachdem der Ausschluss von MigrantInnen vom passiven Wahlrecht seit Anfang der 1970er-Jahre innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) ein Unikum darstellte, geriet es ab den 1980er-Jahren – wenngleich sozialpartnerschaftlich nach wie vor gestützt – fortschreitend auch in gewerkschaftlichen Kreisen in die Kritik (vgl. etwa Wimmer 1986: 260ff.). Seit dem 12. Bundeskongress im Jahr 1991 ist die Forderung nach einem passiven Wahlrecht für MigrantInnen so auch offizielle ÖGB-Position (vgl. Kreisky 2013: 174f.). In der Praxis jedoch wurde seitens des ÖGB aufgrund interner Widerstände vorerst wenig zur Umsetzung dieser Position getan (vgl. Pühretmayer 1999: 21; Gächter 2000: 80).

Teilweise kompensiert wurde dieser Ausschluss jedoch auf dem Weg eines 1970 zwischen ÖGB und WKÖ abgeschlossenen Generalkollektivvertrags (GKV), der es ermöglichte, neben dem Betriebsrat eine/n eigene/n SprecherIn für MigrantInnen in der Belegschaft zu ernennen (vgl. Matuschek 1985: 178). In einigen österreichischen Bundesländern wie Vorarlberg oder Oberösterreich wurden in der Folge gewerkschaftlicherseits Anstrengungen unternommen, mittels Schulungen gezielt Personen auf diese Funktionen vorzubereiten (vgl. Gächter 1997: 15ff.).¹⁶ Doch während etwa in Oberösterreich 1996 rd. 280 SprecherInnen gezählt wurden, war in den meisten anderen Bundesländern noch nicht einmal die Regelung bekannt, weshalb ihre praktische Bedeutung in der Literatur als gering eingeschätzt wird (vgl. Gächter/Recherche-Gruppe 2004: 36).

Damit waren für MigrantInnen bis in die jüngste Vergangenheit die Möglichkeiten einer gewerkschaftlichen Teilhabe stark limitiert, fungiert der Betriebsrat hier doch insofern als „Sprungbrett [...] in die Gewerkschaftshierarchie“ (Pühretmayer 1999: 23), als die Betriebsratsmitgliedschaft der zentrale Rekrutierungsmechanismus für FunktionärInnen auf den unteren Ebenen besagter Hierarchie ist (vgl. Karlhofer 2006: 473). Noch zusätzlich zementiert wurden diese Verhältnisse durch eine weit weniger bekannte Regelung: Zum Stichwort „Anstellung“ hielt nämlich die Arbeitsordnung des ÖGB unter Paragraf 4 fest, dass auch für „die

¹⁵ Da der Ausschluss von Personen ohne österreichische bzw. späterhin ohne EU/EWR-Staatsbürgerschaft vom passiven Wahlrecht bei Betriebsratswahlen durch das Arbeitsverfassungsgesetz komplex geregelt war, gab es vereinzelt bereits vor der Reform 2006 BetriebsrätInnen aus sogenannten ‚Drittstaaten‘ (vgl. Gächter 1997: 18ff.).

¹⁶ So organisierte bspw. das ‚Gastarbeiterreferat‘ der AK Vorarlberg ab dem Jahr 1976 vierteljährlich sowohl für serbokroatische- als auch für türkischsprachige KollegInnen Trainingskurse; ab 1981 wurde die Frequenz, in der diese Kurse angeboten wurden, aus Ressourcengründen verringert. Besagtes Referat spielte zudem auch bei der Einrichtung solcher SprecherInnen-Posten als Vermittler eine bedeutsame Rolle. Vergleichbare Initiativen wurden auch in Oberösterreich bis in die 2000er-Jahre hinein vonseiten des ÖGB und der AK in diesem Zusammenhang gesetzt (vgl. Interviews OeGB_BR_01, OeGB_BR_03).

Aufnahme als Arbeitnehmer des ÖGB“ die österreichische Staatsbürgerschaft erforderlich ist. Diese Regelung, die erst mit der am 7. Juli 1992 vom ÖGB-Bundesvorstand beschlossenen Betriebsvereinbarung aufgehoben wurde,¹⁷ bedingte jenseits der Funktionärs- auch auf der Ebene der Hauptamtlichen einen Ausschluss von MigrantInnen.

Ein Effekt dieses doppelten Ausschlusses war ihre massive Unterrepräsentation vor allem auf den höheren Etagen der Gewerkschaftshierarchie; ein anderer der Umstand, dass die einfache Mitgliedschaft für MigrantInnen lange Zeit das einzig mögliche Betätigungsfeld im Rahmen der österreichischen Gewerkschaftsbewegung blieb (vgl. Gächter 2000: 77ff.; Perchinig 2010: 146). Erst 2006 wurde dem mittels einer Reform von Arbeiterkammer- und Arbeitsverfassungsgesetz ein Ende gesetzt (vgl. ebd.: 150). Die Gründe für das zögerliche Vorgehen der österreichischen ArbeitnehmerInnenorganisationen in diesem Kontext werden häufig in der allgemeinen Perspektive auf Migration als lediglich temporäres Phänomen gesehen; aber auch in der – wie Hans Pühretmayer (1999: 5) es formuliert – „selten explizit ausgesprochenen Angst etablierter [Kammer- und] Betriebsräte [...] vor ihrer Abwahl“, das heißt vor Machtverlust.

(4.4) Dilemma III: Gleichbehandlung oder spezielle Maßnahmen

Ließ bereits ihre migrationspolitische Positionierung ÖGB und AK in den Augen vieler MigrantInnen in einem schlechten Licht erscheinen, so verschärfte sich das noch durch ihren jahrzehntelangen Ausschluss von fundamentalen politischen Rechten (vgl. Biffl et al. 2011: 27). Dieser „ambivalenten Haltung“ (Thurner 1997: 46) zum Trotz entschieden sich viele MigrantInnen für eine gewerkschaftliche Mitgliedschaft und konfrontierten den ÖGB darüber mit dem dritten eingangs erwähnten Dilemma, nämlich der Entscheidung zwischen der Anwendung gleicher und der Entwicklung spezieller Maßnahmen für MigrantInnen. Anders formuliert geht es also um die Wahl zwischen der Betonung gleicher Bedürfnisse/Interessen aufseiten aller lohnabhängig Beschäftigten und der Anerkennung spezifischer Bedürfnisse/Interessen aufseiten von MigrantInnen. In einem Interview mit einem Gewerkschaftssekretär findet dieses Dilemma in pointierter Form Ausdruck:

„In diesem Bereich ist natürlich Gleichbehandlung auch irgendwie Diskriminierung, ja ... Aber [...] wenn wir gefragt werden: ‚Was ist euer Aufhänger im MigrantInnen-Bereich?‘, dann sagen wir: ‚Gar keiner, weil dieser Begriff – der ist für uns inexistent, weil wir setzen uns für alle Arbeitnehmer ein und das sind alles unsere Kollegen. Und wenn ich separiere, heißt das, dass ich irgendwo Defizite habe.‘ [...] Weil die Probleme, die die Leute am Arbeitsplatz haben, die kennen eigentlich keine Nationalität.“ (Interview OeGB_SK_02)

Vor diesem Hintergrund überrascht es auch nur bedingt, dass in einer aktuellen Umfrage unter ca.

17 E-Mail-Auskünfte von Maria Kattinig (ÖGB-Referat Personal und Administration) vom 16. bzw. 18. September 2014. Ab Anfang der 1970er-Jahre sah man sich beim ÖGB und seinen Teilgewerkschaften aufgrund dieser Regelung mit dem Problem konfrontiert, dass auch die DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen mit jugoslawischer oder türkischer Staatsbürgerschaft nicht angestellt werden konnten. Gelöst wurde dieses Problem zum Teil darüber, dass diese lediglich auf Honorarbasis beschäftigt, zum Teil aber auch so, dass sie zwar angestellt wurden, allerdings nicht direkt beim ÖGB, sondern über eigenständige Vereinskonstruktionen.

350 gewerkschaftlich organisierten BetriebsrätInnen lediglich rd. 35 Prozent 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. Biffel et al. 2011: 57ff.). Die oben angesprochenen Maßnahmen gehen demgegenüber davon aus, dass MigrantInnen alleine schon aufgrund ihrer Konfrontation mit Rassismus in seinen unterschiedlichen Ausprägungen sehr wohl spezifische Interessen und Bedürfnisse haben. Diese sind auf verschiedenen Ebenen (etwa des Betriebs, der Organisation oder der Gesellschaft) zu adressieren, was von speziellen Serviceangeboten (z.B. muttersprachliche Beratungseinrichtungen) über organisationsinterne Maßnahmen (z.B. Selbstvertretungsorgane) bis hin zu gesellschaftspolitischen Aktivitäten (z.B. Antirassismus-Kampagnen) reichen kann. Ein Abteilungsleiter der AK Wien erläutert die hinter solchen Maßnahmen stehende Handlungsmotivation mit Blick auf den Umstand, dass hier zwischenzeitlich bereits rd. 40 Prozent der AK-Mitglieder Migrationshintergrund hat, wie folgt:

„Die [sind] nicht einfach da [...] und alles ist gleich wie bei allen andern, sondern die haben Sonderprobleme, ah ... sei's institutioneller Art oder deklarierte oder nicht-deklarierte Diskriminierung oder wie auch immer, ja. [...] Oder das Überlagern von sozialen Problemen mit interkulturellen Fragestellungen, ja: Also [...] die Zuwanderer etwa aus den traditionellen Herkunftsländern [...] [unterscheiden] sich auch in ihrer sozialen Zusammensetzung [...] vom Querschnitt der österreichischen Bevölkerung [...]. Insofern braucht's da gesonderte Sichtweisen drauf und daher diese Integrationsschiene, also die ist dann einfach neu aufgesetzt worden.“ (Interview AK_AL_02)

Penninx und Roosblad (2000b: 211) hingegen sahen sich in Bezug auf dieses Dilemma im Jahr 2000 dazu veranlasst, Österreich aus ihrer vergleichenden Untersuchung von sieben westeuropäischen Ländern auszuschließen, weil gewerkschaftliche Politiken ihnen zufolge hier „keinerlei bedeutsamen Formen der Einbeziehung [von MigrantInnen, Anm.] angestrebt haben“. Während in den meisten anderen europäischen Migrationsgesellschaften Gewerkschaften nämlich ab den 1960er-Jahren bereits nicht nur auf der Serviceebene, sondern auch auf jener der Organisation Maßnahmen wie etwa die Einrichtung spezieller Gremien (z.B. ‚Ausländerreferate‘) oder Funktionen (z.B. ‚Gastarbeiterreferenten‘) ergriffen, um eine Repräsentation migrantischer Interessen zu gewährleisten (vgl. etwa zu Deutschland DGB Bundesvorstand 2008: 11ff.), blieben vergleichbare Entwicklungen in Österreich marginal (vgl. Reisner 2010: 100). Wie ein nach über 35-jähriger Beschäftigung beim ÖGB nunmehr pensionierter Gewerkschafter etwas resigniert ausführt, stand aber auch diese Frage vielfach im Fokus organisationsinterner Kämpfe:

„Wir haben immer wieder von der Zentrale verlangt, dass man 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 OeGB_BR_03)

Dabei hätte der ÖGB etwa in Form der statutarisch verankerten Instrumente der ‚Abteilung‘ bzw. der ‚Zielgruppe‘ durchaus Mittel zur Hand, um organisationsintern auch die spezifischen Interessen und Bedürfnisse von MigrantInnen zu berücksichtigen. Warum dies nicht passiert ist, hängt wohl

einmal mehr mit der Perspektive auf Migration als lediglich temporärem Phänomen zusammen. Die jahrzehntelange Praxis, MigrantInnen allenfalls als einfache Mitglieder mit beschränkten (politischen) Rechten zu betrachten, habe aufseiten österreichischer GewerkschafterInnen aber – wie August Gächter (2000: 83f.) meint – auch dazu geführt, dass ihnen „die ‚Notwendigkeit‘ einer Diskriminierung [...] als selbstverständlich erscheint“.

Im Hinblick auf die Frage von speziell an migrantischen Interessen und Bedürfnissen orientierten Beratungs- und Unterstützungsangeboten jedoch scheinen ÖGB und AK in fortschreitendem Ausmaß darum bemüht, der aus ihrem bisherigen Agieren resultierenden „Ernüchterung von MigrantInnen“ (Biffl et al. 2011: 7) etwas entgegenzusetzen. Im Folgenden sollen detailliert drei der seitens österreichischer ArbeitnehmerInnenorganisationen im Hinblick darauf entwickelten Modelle dargestellt werden, nämlich die muttersprachlichen Beratungsangebote des ÖGB bzw. der AK Wien sowie die internationalen Kooperationsprojekte des ÖGB.

(5) Fallbeispiele solidarischer Beratungs- und Unterstützungspraxis

(5.1) Muttersprachliche Beratung beim ÖGB

Eines der historisch gesehen ersten Serviceangebote österreichischer Gewerkschaften bzw. Arbeiterkammern, das explizit auf die spezifischen Bedürfnisse von MigrantInnen fokussierte, waren Dolmetsch- und Übersetzungsleistungen für Türkisch/Kurdisch sowie Bosnisch/Kroatisch/Serbisch (BKS). Ab ca. Mitte der 1960er-Jahre in mehreren österreichischen Bundesländern aufseiten des ÖGB und/oder der AK etabliert (vgl. Reisner 2010: 98ff.; Interviews AK_RF_02, OeGB_BR_02), wurden diese Angebote im Laufe der Jahre und Jahrzehnte um-, zum Teil aus-, mitunter aber auch wieder zurückgebaut. Dies hatte die Herausbildung unterschiedlich konzipierter Modelle der muttersprachlichen MigrantInnenberatung zur Folge, wie sie aktuell in vier Bundesländern, nämlich Wien, Oberösterreich, Vorarlberg und Tirol, existiert.¹⁸ Die mit diesen Angeboten verbundene Motivation wurde im ÖGB-Grundsatzprogramm 2009 wie folgt gefasst:

„Der ÖGB fordert [...], ArbeitsmigrantInnen durch Angebote wie Rechtsberatung und Rechtsschutz zu unterstützen. Der ÖGB sieht in der WanderarbeiterInnenenschaft eine wichtige Zielgruppe, deren gewerkschaftliche Organisierung einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung des Arbeitsmarkts und zur Sanierung prekärer Arbeitsverhältnisse leisten kann.“ (ÖGB 2009: 58f.)

Vernetzung bzw. Erfahrungsaustausch zwischen den einzelnen Beratungsstellen bzw. den hier Beschäftigten gibt es aktuell – von wenigen Ausnahmen abgesehen (vgl. Interview OeGB_BR_01) – kaum (vgl. Interview_OeGB_BR_05). In der Vergangenheit hingegen wurden durchaus Versuche unternommen, eine engere Zusammenarbeit zwischen involvierten AkteurInnen zu initiieren (vgl. Interview OeGB_BR_03); und in zumindest einem Fall gelang dies auch: Auf Einladung des Jugoslawischen Gewerkschaftsbundes und mit Unterstützung der österreichischen ArbeitnehmerInnenorganisationen trafen sich während der 1970er- und 1980er-Jahre mit Dolmetsch- und Übersetzungsleistungen für BKS beauftragte Beschäftigte des ÖGB bzw. der AK aus dem gesamten Bundesgebiet mehrfach auf einwöchigen Seminaren in verschiedenen Städten Jugoslawiens.¹⁹ Zweck dieser Treffen, an denen auch GewerkschafterInnen aus anderen Migrationsgesellschaften wie Deutschland, der Schweiz oder Frankreich teilnahmen, war neben der Fortbildung vor allem der Erfahrungsaustausch und die Vernetzung. Entsprechend wurden sie von

18 Über internationale Kooperationsprojekte des ÖGB wurden bzw. werden darüber hinaus muttersprachliche Beratungsangebote auf Slowakisch bzw. Tschechisch seitens des ÖGB in Wien sowie auf Ungarisch seitens des ÖGB im Burgenland eingerichtet. Über die Kooperation mit den unabhängigen Beratungseinrichtungen *migrare – Zentrum für MigrantInnen in Oberösterreich* bzw. *Frauen aus allen Ländern* in Tirol bietet der ÖGB in diesen Bundesländern zudem auch Beratung in anderen Sprachen (z.B. Albanisch oder Spanisch) an. Siehe dazu die Website: www.mitgliederservice.at/servlet/ContentServer?pagename=S06/Page/Index&n=S06_50.5 (30.09.2014).

19 Das verweist auf die bereits seit den 1960er-Jahren bestehenden Kontakte zwischen österreichischen und jugoslawischen Gewerkschaften, die – wie vereinzelt Hinweise zum Thema nahelegen (vgl. Matuschek 1985: 180; Reisner 2010: 95ff.; Soytürk 2011: 59ff./214) – im Verhältnis zu jenen zwischen österreichischen und türkischen Gewerkschaften relativ eng waren. Dies dürfte sich auch auf die jeweils spezifischen Beziehungen ausgewirkt haben, die der ÖGB bzw. die AK zu migrantischen (Vereins-)Strukturen in Österreich unterhielt (s.u.).

mehreren InterviewpartnerInnen auch als für ihren Beratungsalltag bereichernd erinnert (vgl. Interviews OeGB_BR_02, AK_BR_01).

In der zeitgeschichtlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Gewerkschaften und Migration in Österreich waren solche Beratungs- und Unterstützungsangebote, die nach dem Ende der Anwerbephase in der zweiten Hälfte der 1970er-Jahre eine Konsolidierung erfahren haben dürften (vgl. Reisner 2010: 103ff.), bislang kaum Gegenstand der Auseinandersetzung. In den wenigen Studien, in denen sie zumindest am Rande Erwähnung finden, dominiert dabei eine kritische Einschätzung: Aufgrund des parallel dazu fortdauernden Ausschlusses von MigrantInnen von politischen Partizipationsrechten, wie er oben dargestellt wurde, haben verschiedene AutorInnen das in diesen Ansätzen zum Ausdruck kommende Verhältnis zwischen den ArbeitnehmerInnenvertretungen und MigrantInnen(-Organisationen) als „klientelistisch“ und „paternalistisch“ charakterisiert und kritisiert (vgl. etwa Bratić 2004a: 66f.; Sohler 2007: 384):²⁰

„Diese Beziehungen basierten bis in die 1990er Jahre auf einem informellen, selektiven und paternalistischen Verhältnis zu den AktivistInnen und VereinsgründerInnen (meist Männern) der ersten Generation, die als Vermittler für bestimmte Herkunftsgruppen von ZuwandererInnen agierten: Die ArbeitnehmerInnenorganisationen übernahmen Betreuungs- und – wenn auch nur in sehr begrenztem Ausmaß – stellvertretende Interessenvertretungsfunktionen [...], führten spezielle Beratungsangebote für ausländische ArbeitnehmerInnen ein und förderten die Aktivitäten der MigrantInnenvereine (v.a. Pflege der Herkunftskultur und Sport). Zu einem entschiedenen Eintreten von AK und ÖGB für eine [...] Verbesserung des aufenthalts- und arbeitsmarktrechtlichen Status [...] kam es jedoch nicht“ (Waldrauch/Sohler 2004: 646).

AK- und gewerkschaftsintern sehen manche in den Angeboten zudem insofern reine „Alibistellen“ (Interview OeGB_BR_02) bzw. „Alibijobs“ (Interview AK_BR_02), als die personellen Ressourcen vor allem in der 1970er- und 1980er-Jahren aufgrund der massiven Nachfrage völlig unzureichend gewesen seien. Auch wird das zugrundeliegende Selbstverständnis der österreichischen ArbeitnehmerInnenorganisationen als paternalistische „Schutzmacht für Ausländer“ kritisiert:

„Wir sind für euch da. Ihr müsst uns Stimmen geben und wir machen's für euch. Dolmetscher? Bitteschön! Oder: Habt ihr Fußballverein? Kriegt ihr Uniformen, Mieten, Unterstützung ...“ (Interview OeGB_BR_03)

Zugleich wird jedoch darauf verwiesen, dass ÖGB und AK vor allem in den 1970er- und 1980er-Jahren in mancher Hinsicht die einzigen Institutionen in Österreich waren, von denen überhaupt finanzielle, informationelle oder andere Unterstützungsangebote kamen; und dass die Zusammenarbeit in dieser Hinsicht auch „ganz gut funktioniert[e]“ (Bratić 2000: 13; vgl. auch Bratić 2003: 399ff.). Aktuell tauchen die muttersprachlichen Beratungsangebote in der sozialwissenschaftlichen Literatur so mitunter auch als Beispiele guter Praxis auf, die seitens österreichischer Gewerkschaften mit Blick auf MigrantInnen als Zielgruppe entwickelt wurden (vgl.

²⁰ Waldrauch und Sohler (2004: 189/220f.) beziehen diese Einschätzung vor allem auf die Beziehung von ÖGB und AK zu Vereins- und Verbandsstrukturen von MigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien, zumal diese sich zumindest in Wien relativ stark von jenen unterschieden, die zu Vereins- und Verbandsstrukturen von MigrantInnen aus der Türkei unterhalten wurden (ebd.: 279; vgl. zusammenfassend auch Sohler 2007).

Biffel et al. 2011: 28; Biffel 2011: 133).²¹

Anfänglich waren die meisten dieser Stellen formell auf Dolmetsch- und Übersetzungsleistungen beschränkt; späterhin wurden einige auf der Basis von absolvierten Fortbildungen bzw. von angeeignetem Praxiswissen zu (Erst-)Beratungsstellen ausgebaut. Informell war das Aufgabenprofil der Beschäftigten – aber auch die von ihnen zu bearbeitenden Gegenstände – jedoch vielfach von Anfang an breiter angelegt (vgl. Interview OeGB_BR_03). So meint etwa ein Berater der ersten Generation:

„Ich war Mädchen für alles, unter uns gesagt ... Glaubst', ich schick jemanden nach Haus, wenn er kommt und sagt: ‚Ich muss Alimente zahlen oder ich hab einen Verkehrsunfall gehabt, kannst' mir anrufen oder gehst mit mir zur Fremdenpolizei, zur MA, zum Arbeitsamt?' oder so ... I kann niemanden ablehnen, ja, was soll i tun?“ (Interview OeGB_BR_02)

Dabei ist zu bedenken, dass – wie noch auszuführen sein wird – die arbeits- und sozialrechtliche Beratung grundsätzlich nicht in den Kerntätigkeitsbereich des ÖGB, sondern – entsprechend einer komplexen Arbeitsteilung zwischen Betriebsräten, Gewerkschaften und Arbeiterkammern als den drei zentralen Institutionen der österreichischen ArbeitnehmerInnenvertretung (vgl. Karlhofer 2006) – in jenen der AK fällt. Verglichen mit den jährlich rd. zwei Millionen Beratungskontakten der AK nehmen sich die rd. 2.300 persönlichen Beratungen in Türkisch/Kurdisch sowie die rd. 2.000 persönlichen Beratungen in BKS, die laut Bericht für den 18. Bundeskongress im Berichtszeitraum 2009-2013 seitens des ÖGB-Servicecenter in Wien durchgeführt wurden (vgl. ÖGB 2013b: 18),²² auf den ersten Blick so auch bescheiden aus. Zu bedenken ist dabei jedoch, dass das Aufgabenprofil der ÖGB-BeraterInnen stets viel breiter angelegt war und eine ganze Reihe anderer Aktivitäten – von aufsuchender Arbeit bis hin zu gewerkschaftlichen Organisierungstätigkeiten – umfasste.

Anders als im Fall der AK stellt sich in dem des ÖGB auch die Frage, inwiefern die Mitgliedschaft Voraussetzung oder Ziel der MigrantInnenberatung ist, was in den verschiedenen Bundesländern unterschiedlich gehandhabt wird: Während in Vorarlberg in jüngerer Zeit für die persönliche Beratung eine Mitgliedschaft erforderlich ist (Interview OeGB_SK_02), werden in Wien und Oberösterreich mitunter auch Nicht-Mitglieder beraten. Dabei wird das Angebot der

21 Welche Einschätzung hier auch immer für zutreffend erachtet wird, klar scheint in jedem Fall, dass die Funktion, welche gerade die erste Generation migrantischer BeraterInnen im Rahmen von ÖGB und/oder AK erfüllte, sich nicht auf den angesprochenen Paternalismus reduzieren lässt. Das hat zentral damit zu tun, dass viele von denen, die in den 1970er- und 1980er-Jahren für Gewerkschaften oder Arbeiterkammern zu arbeiten begannen, entweder gezielt über migrantische Vereine und Selbstorganisations angezogen wurden (vgl. z.B. Interviews OeGB_BR_02, OeGB_BR_05, AK_BR_01, AK_BR_02), oder aber vor dem Hintergrund ihres Engagements in unabhängigen Strukturen sich eigenmächtig bei ÖGB bzw. AK bewarben (vgl. z.B. Interviews OeGB_BR_03). Die darüber für die gewerkschaftliche Arbeit gewonnenen Personen standen jedoch vielfach in einem durchaus kritischen Verhältnis zur Organisation und exekutierten nicht einfach die von ihr verfolgten (bspw. paternalistischen) Ziele.

22 Es muss hinzugefügt werden, dass sich diese Angaben nicht mit jenen decken, die seitens der BeraterInnen in den Interviews vermittelt wurden, wo bspw. alleine im Jahr 2012 von rd. 1.130 Beratungen in Türkisch/Kurdisch beim ÖGB in Oberösterreich bzw. von rd. 2.000 Beratungen in Türkisch/Kurdisch beim ÖGB in Wien die Rede war (vgl. Interviews OeGB_BR_01, OeGB_BR_04).

muttersprachlichen Beratung jedoch als eine Art ‚Organisierungs-Tool‘ begriffen, mittels dem MigrantInnen für die Gewerkschaft gewonnen werden sollen (vgl. Interviews OeGB_BR_01, OeGB_BR_04). Zumindest implizit stand das bereits in den 1970er- und 1980er-Jahren auf der Agenda der muttersprachlichen BeraterInnen des ÖGB und wurde von diesen auch durchaus erfolgreich angewandt. So meint etwa ein Vorarlberg Gewerkschafter zu diesem Aspekt der muttersprachlichen MigrantInnenberatung: „Durch diese Tätigkeiten hab ich dem ÖGB viele Mitglieder geworben; jährlich sicher 600.“ (OeGB_BR_05)

(5.1.1) Muttersprachliche MigrantInnenberatung beim ÖGB in Wien²³

Beim ÖGB in Wien wurde gegen Anfang der 1970er-Jahre die erste Stelle für Dolmetsch- bzw. Übersetzungsleistungen für BKS geschaffen. Im Jahr 2008 wurde diese durch eine zweite Stelle für Türkisch/Kurdisch ergänzt. In den ersten Jahrzehnten ihres Bestehens fanden die Beratungen zu festgelegten Zeiten nicht nur in der ÖGB-Zentrale (damals noch in der Hohenstaufengasse), sondern auch in den – über das gesamte Stadtgebiet Wiens verstreuten – Räumlichkeiten verschiedener Teilgewerkschaften statt. Ausnahmen bildeten die BeamtInnen- und Angestelltengewerkschaften, wo es in Ermangelung beschäftigter MigrantInnen keinen Bedarf nach solchen Leitungen gab. Seitens einzelner der zu diesem Zeitpunkt noch 16 Teilgewerkschaften wie etwa der Eisenbahn- oder auch der Bau-Holz-Gewerkschaft wurden hingegen im Laufe der Jahre wegen der massiven Nachfrage zusätzlich eigene Angebote für BKS bzw. Türkisch/Kurdisch geschaffen (vgl. Interview_OeGB_BR_02). Aufgrund der Fusionierung zu mittlerweile sieben Teilgewerkschaften sowie der Konzentration der meisten dieser Teilgewerkschaften an einem zentralen Ort hat sich auch die Beratungstätigkeit zwischenzeitlich räumlich im Servicecenter des ÖGB-Hauses in Wien-Leopoldstadt zentralisiert und – eben seit 2008 – von BKS auf Türkisch/Kurdisch erweitert. Dabei gibt es keine fixen Beratungszeiten, sondern es werden Termine nach (telefonischer) Vereinbarung fixiert (vgl. Interview OeGB_BR_01).

Neben der persönlichen gab es zwar frühzeitig auch bereits telefonische Beratung, aber „am besten waren diese Sprechstunden besucht“, wie einer der Berater betont:

„Ja, du musst dir vorstellen: Am Anfang [...] war ich jeden ersten und dritten Donnerstag im Monat bei der Gastgewerbe-Gewerkschaft zwei Stunden, von zwei bis vier. Da waren im Schnitt 20 Leute, im Schnitt 20 Leute ... Es war der Ansturm enorm.“ (Interview OeGB_BR_02)

Im Konfliktfall werden telefonische Interventionen bei Behörden und ArbeitgeberInnen, zum Teil auch persönliche Begleitungen offeriert. Erbringt das nicht das gewünschte Ergebnis, kommt es zur Weitervermittlung der KollegInnen an die zuständige Teilgewerkschaft bzw. deren Rechtsabteilung,

²³ Siehe zum Folgenden auch die Website unter: www.mitgliederservice.at/cms/S06/S06_50.5.9.a/1342537099370/beratungen/wien/muttersprachliche-beratung (30.09.2014).

die zuerst in schriftlicher Form interveniert und im Falle ausbleibender Reaktionen gegebenenfalls den Rechtsschutz übernimmt (vgl. Interview OeGB_BR_02).

Für die Beratungsangebote wird gezielt Öffentlichkeits- und Pressearbeit betrieben. In den ersten Jahren geschah dies unter anderem in jugoslawischen Zeitungen und Radiosendungen, die ‚GastarbeiterInnen‘ in Österreich adressierten, in späterer Zeit auch in den Medien der migrantischen Communitys im Land. Zudem werden Flyer und Plakate produziert und bspw. über Kulturzentren und Kaffeehäuser vertrieben (vgl. Interviews OeGB_BR_01, OeGB_BR_02).

Neben der Beratung wurden Informationen spätestens ab Anfang der 1970er-Jahre auch über zweisprachige Broschüren verbreitet (vgl. Bacher 2011: 38),²⁴ die in BKS bzw. Türkisch – späterhin auch in einer Vielzahl anderer Sprachen – zu Themen wie bspw. dem System industrieller Beziehungen oder den arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen in Österreich informierten. Diese Broschüren wurden in hoher Auflage (20.000-30.000 Stück) gedruckt, über die Landesexekutiven im gesamten Bundesgebiet vertrieben und schließlich in Betrieben mit entsprechendem Bedarf verteilt. Übersetzt wurden sie, soweit die erforderlichen Sprachkompetenzen abgedeckt waren, unter anderem durch die beschäftigten DolmetscherInnen (vgl. Interview OeGB_BR_02). Neuauflagen dieser und vergleichbarer Broschüren werden – wenngleich in der Regel in geringerer Auflage – bis heute regelmäßig produziert und stehen auch auf der ÖGB-Website zum Download bereit.²⁵ Darüber hinaus werden (mitunter auf Einladung von NGOs oder migrantischen Vereinen) Informationsveranstaltungen zu sozial- und arbeitsrechtlichen Fragen, aber auch zu Themen wie Migration oder Gewerkschaftsbewegung organisiert (vgl. Interview OeGB_BR_01).

In Spitzenzeiten stehen zudem zwei- bis dreimal die Woche Betriebsbesuche auf der Agenda der Berater, die auf Initiative von SekretärInnen der Teilgewerkschaften oder auch direkt auf jene von BetriebsrätInnen zustande kommen (vgl. Interview OeGB_BR_01). So wurden etwa allein im Berichtszeitraum des 18. Bundeskongresses (2009-2013) 120 Betriebsversammlungen simultan vom Deutschen ins BKS übersetzt (vgl. ÖGB 2013b: 18). Darüber hinaus gab es immer wieder Sonderaufgaben wie die Übersetzung von Betriebszeitungen oder die Abhaltung von Deutschkursen für die Belegschaft von Großunternehmen zu erledigen (vgl. Interview OeGB_BR_02).

Auch die gewerkschaftliche Organisierung im einfachen Sinne der Mitgliederwerbung wurde von Anfang an als wichtiger Bestandteil der Arbeit der muttersprachlichen Berater begriffen – und von diesen mit einem großen Selbstverständnis (zum Teil auch jenseits der Dienstzeit) betrieben (vgl. Interview OeGB_BR_02). In letzter Zeit wird der Fokus der Organisierungsbemühungen dabei zwar

²⁴ Da es hierzulande kaum historische Studien oder archivarische Praxen zum Thema gibt, liegen die Details zu dieser Frage weitgehend im Dunkeln. Über das Privatarchiv eines interviewten Gewerkschafters lässt sich jedoch die Existenz solch zweisprachiger Broschüren (in Deutsch/BKS) zumindest bis ins Jahr 1970 bzw. 1971 zurückverfolgen (vgl. Interview OeGB_BR_02).

²⁵ Vgl. die Website: www.mitgliederservice.at/cms/S06/S06_50.8/broschueren (30.09.2014).

verstärkt auf die betriebliche Ebene verschoben; um – wie es einer der Berater formuliert – „die Masse zu erreichen“, spielt aber weiterhin auch aufsuchende Arbeit auf der überbetrieblichen Ebene etwa im Sinne migrantischer Vereine eine wichtige Rolle (vgl. Interview OeGB_BR_01).

Was die Frage von Kooperationen und Vernetzungen anbelangt, wird der Kontakt mit der AK Wien und insbesondere mit den muttersprachlichen BeraterInnen, die hier beschäftigt waren bzw. sind, seitens der ÖGB-Berater – auch vor dem Hintergrund persönlicher Bekanntschaften – als gut eingeschätzt. Dasselbe gilt für die Kooperation mit unabhängigen Beratungseinrichtungen wie dem *Beratungszentrum für MigrantIn und MigrantInnen* (BZ), die vor allem in der alltagspraktischen Arbeit, also etwa im Zusammenhang mit der wechselseitigen Vermittlung von KlientInnen oder dem Austausch von Expertise zu unterschiedlichen (Rechts-)Materien, reibungslos funktionieren (vgl. Interview OeGB_BR_02).²⁶

Das Verhältnis der österreichischen Gewerkschaftsbewegung zu migrantischen Vereinen und Selbstorganisationen wird im Großen und Ganzen ebenfalls als positiv eingeschätzt. Begründet wird dies mit Verweis einerseits auf gewerkschaftliche Aktivitäten in klassischen Feldern wie der Rechtsberatung und -vertretung; andererseits aber auch auf die vielfältigen Aktivitäten – von der Veranstaltung von Konzerttourneen bis zur Austragung von Kinoabenden oder der Organisation von Ausstellungen –, die der ÖGB im kulturellen Bereich in der Vergangenheit setzte und zum Teil bis heute setzt. Hinzu kam vor allem in historischer Perspektive seine Rolle im Zusammenhang mit der finanziellen Unterstützung und Förderung migrantischer Strukturen und Tätigkeiten (vgl. Reisner 2010: 98ff.; Bacher 2011: 74ff.):²⁷

„Ich muss ehrlich sagen, es gab damals keine anderen Ansprechpartner wegen Unterstützung, Hilfe, Beratung oder Rechtsschutz oder ... Und die Leute sind auch Mitglieder geworden, da gab es keine Diskussion. Man brauchte viel weniger werben als heute, damit man jemanden zur Gewerkschaft brachte. Es war Sprichwort in Kaffeehaus oder Sportplatz: [...] Gibt's Probleme, warst du bei der Gewerkschaft? Heute sagt man: Gehst' zur Arbeiterkammer. Leider, aber das ist [...] anders geworden.“ (Interview OeGB_BR_02)

26 Die Berater sind darüber hinaus auch in die Entwicklung und Umsetzung spezieller Maßnahmen im Bereich der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit involviert, mit deren Hilfe bspw. die ‚interkulturelle Kompetenz‘ von unter anderem GewerkschaftsfunktionärInnen und -sekretärInnen gestärkt werden soll. Neben Impulsen aus der AK Wien werden bei diesen sehr erfolgreichen Maßnahmen auch solche von NGOs wie etwa dem *Interkulturellen Zentrum* aufgenommen (vgl. Interview OeGB_BR_01).

27 Reisner (2010: 103) konstatiert im Zusammenhang mit solchen Kultur- und Freizeitaktivitäten auf der Basis seiner Untersuchung der Tätigkeitsberichte des ÖGB eine Mitte der 1970er-Jahre sich vollziehende Verlagerung vom Gewerkschaftsdachverband auf – von MigrantInnen selbst initiierte, wenngleich weiterhin gewerkschaftlich finanzierte – Vereine („Gastarbeiterklubs“). Anfang der 1990er-Jahre verlor dieses Betätigungsfeld im Zusammenhang mit den kriegerischen Auseinandersetzungen im ehemaligen Jugoslawien und den dadurch veränderten Beziehungen zu den jugoslawischen Vereins- und Verbandstrukturen stark an Bedeutung. So wurden laut Bratić (2003: 401) etwa die AK- und ÖGB-Subventionen für die drei bundesweiten, einmal im Jahr vom Jugoslawischen Dachverband organisierten Veranstaltungen (Kulturschau, Wissenswettbewerb, Arbeitersportspiele) im Zuge der 1990er-Jahre massiv reduziert (von 250.000 auf 80.000 ATS).

(5.1.2) Muttersprachliche MigrantInnenberatung beim ÖGB in Oberösterreich²⁸

In Oberösterreich wurden bereits ab Ende der 1960er-Jahre im Rahmen eines sogenannten ‚Gastarbeiterreferats‘ erste Dolmetsch- und Übersetzungsangebote beim ÖGB bzw. bei der AK geschaffen (vgl. Reisner 2010: 100). Aufbauend auf einer Kooperationsvereinbarung zwischen den beiden Einrichtungen sowie auf einer damit verbundenen Vereinskonstruktion wurde das lange Zeit auf Honorarbasis organisierte Angebote Ende der 1980er- bzw. Anfang der 1990er-Jahre auf der Basis von Anstellungsverhältnissen reorganisiert und ausgebaut (vgl. Interview OeGB_BR_03). Heute sind die beiden BeraterInnen für BKS bzw. für Türkisch/Kurdisch Angestellte des ÖGB Oberösterreich, bieten jedoch nach wie vor an zwei Tagen in der Woche auch Sprechstunden in der AK Oberösterreich an (vgl. Interview OeGB_BR_04).

In der Frühphase ihres Bestehens fand die muttersprachliche Erstberatung zu arbeits-, sozial-, aber auch steuerrechtlichen Fragen nicht bloß in den Räumlichkeiten von ÖGB bzw. AK in Linz, sondern (im Auftrag von ÖGB und AK) auch in denen der Finanzämter in Linz und Wels statt (vgl. Interview OeGB_BR_03). Mittlerweile wird zudem in den Regionalsekretariaten des ÖGB Oberösterreich in Braunau, Eferding und Vöcklabruck sowie im Bedarfsfall (nach vorheriger Terminvereinbarung) auch in Traun, Gmunden, Kirchdorf und Steyr beraten. Auf der Basis einer Kooperation mit der unabhängigen Beratungseinrichtung *migrare* gibt es darüber hinaus in Wels, Vöcklabruck und Eferding Beratungen in weiteren Sprachen wie Albanisch oder Rumänisch (vgl. Interviews OeGB_BR_04, NGO_V_01). Während die Sprechstunden an den unterschiedlichen Orten immer schon mehr oder weniger klar fixiert waren, wurde in der Anfangszeit noch versucht, „bürokratische Sachen“ (Interview OeGB_BR_03) wie Voranmeldungen bewusst zu vermeiden, um einen möglichst niederschweligen Zugang zu ermöglichen. Neben der persönlichen gab und gibt es auch telefonische Beratung; in jüngster Zeit wird vereinzelt zudem in schriftlicher Form, also via E-Mail, beraten (vgl. Interviews OeGB_BR_03, OeGB_BR_04).

Im Konfliktfall wird in telefonischer Form auch bei Behörden oder ArbeitgeberInnen interveniert; bleiben die intendierten Effekte aus, erfolgt die (mitunter begleitete) Weitervermittlung der Betroffenen zu AK bzw. Teilgewerkschaften, um solcherart die Übernahme von schriftlichen Interventionen und gegebenenfalls des Rechtsschutzes zu gewährleisten (vgl. Interview OeGB_BR_03).

Um Informationen über die muttersprachlichen Beratungsangebote zu verbreiten, wurde vor allem in der Anfangszeit gezielt Öffentlichkeitsarbeit betrieben, etwa in Form von Flugblättern, die unter anderem über organisierte Betriebe und über migrantische Vereine verteilt wurden. Hinzu kamen

²⁸ Siehe zum Folgenden auch die Website unter: www.oegb.at/cms/S06/S06_23.7.3/beratungen/migrantinnenberatung (30.09.2014).

bzw. kommen Berichte hauptsächlich in hauseigenen Medien (vgl. Interviews OeGB_BR_03, OeGB_BR_04). Daneben wurden Informationen seitens der BeraterInnen anlassbezogen auch über mehrsprachige Broschüren (z.B. zu Fragen der betrieblichen Mitbestimmung) oder über Veranstaltungen (z.B. zu Fragen des reformierten Pensionsrechts) verbreitet. In letzter Zeit dienen solche – mitunter größer dimensionierten – Informationsveranstaltungen vermehrt dazu, die bestehenden Beratungsangebote bekannter zu machen. Entsprechend werden dafür neben gewerkschaftlichen auch Räumlichkeiten von migrantischen Community-Einrichtungen in Linz ebenso wie in den Bezirken genutzt (vgl. Interview OeGB_BR_04). Darüber hinaus sind die muttersprachlichen BeraterInnen in die redaktionelle Gestaltung und Übersetzung der Zeitschrift *AK Info* involviert, die seit etwa Anfang der 2000er-Jahre einmal pro Quartal in Türkisch bzw. BKS erscheint und an AK-Mitglieder verschickt wird (vgl. Interview OeGB_BR_03).

Gewerkschaftliche Organisierungstätigkeiten standen bereits auf der Agenda der ersten Generation muttersprachlicher BeraterInnen beim ÖGB bzw. bei der AK Oberösterreich; mit der in den 2000er-Jahren vollzogenen Neubesetzung der Stellen wurde dieser Tätigkeitsbereich jedoch im Verhältnis zu jenem der Beratung deutlich aufgewertet (vgl. Interview OeGB_BR_03). Das Organisieren von Betrieben, deren Belegschaft einen hohen MigrantInnen-Anteil aufweist und die bislang über keinen Betriebsrat verfügen, zählt hier so zwischenzeitlich zu den Hauptaufgaben der muttersprachlichen BeraterInnen, für die entsprechend auch Ressourcen zur Verfügung stehen und denen mit zum Teil beachtlichem Erfolg nachgegangen wird (vgl. Interview OeGB_BR_04). Durch die dargestellte Aufwertung der betrieblichen Ebene haben Organisierungsbemühungen, die auf überbetrieblicher Ebene – etwa bei migrantischen Vereinen und Selbstorganisationen – ansetzen, in letzter Zeit etwas an Bedeutung verloren, ohne freilich gänzlich bedeutungslos geworden zu sein, wie die angesprochenen Informationsveranstaltungen exemplarisch zeigen.

Was die Frage der Vernetzung mit anderen AkteurInnen anbelangt, gibt es – wie bereits ausgeführt wurde – im Bereich der muttersprachlichen MigrantInnenberatung in Oberösterreich seit langem bereits eine enge Kooperation zwischen ÖGB und AK, die in dieser Form einmalig in Österreich ist. Ebenso einzigartig ist die Einbindung der unabhängigen Beratungseinrichtungen *migrare – Zentrum für MigrantInnen Oberösterreich* in diese Kooperation, was sich zumindest teilweise aus der bereits seit seiner Gründung im Jahr 1985 engen Verbindung zu AK und ÖGB erklärt (vgl. Interviews OeGB_BR_03, OeGB_BR_04, NGO_V_01). Diese Verbindung dauert bis heute an und zeigt sich etwa darin, dass *migrare* zu Beratungszwecken Räumlichkeiten von AK und ÖGB in oberösterreichischen Bezirksstädten nutzt (konkret in Braunau, Eferding, Gmunden, Kirchdorf, Steyr, Vöcklabruck, Perg und Ried im Innkreis);²⁹ oder auch darin, dass RepräsentantInnen von AK

29 Für detailliertere Informationen vgl. die Website: www.migrare.at/cms1/index.php/zeiten-a-orte/bezirke

und ÖGB im Vorstand von *migrare* vertreten sind. Zudem funktioniert die Zusammenarbeit im Sinne der wechselseitigen Vermittlung von KlientInnen hier auch im Beratungsalltag gut, wie von unterschiedlicher Seite betont wird (vgl. Interviews OeGB_BR_04, AK_RF_01). So wird bspw. bei aufenthaltsrechtlichen Fragen systematisch zu *migrare*, bei arbeits- und sozialrechtlichen zu ÖGB und AK vermittelt. Bei asylrechtlichen Fragen gibt es darüber hinaus enge Kontakte zur Flüchtlingsberatung der Volkshilfe.

(5.1.3) Muttersprachliche MigrantInnenberatung beim ÖGB in Vorarlberg³⁰

Auch in Vorarlberg wurde bereits Ende der 1960er-Jahre von der AK ein eigenes ‚Gastarbeiterreferat‘ eingerichtet, wo neben dem zuständigen Referenten auf Stunden- und Honorarbasis DolmetscherInnen für Türkisch und BKS beschäftigt waren. Mitte der 1970er-Jahre etablierte dann auch der ÖGB Vorarlberg ein entsprechendes Angebot, das zumindest im Falle der türkischsprachigen Beratung auf einem (teilzeitigen) Anstellungsverhältnis basierte (vgl. Interview OeGB_BR_05). Bis zum Umbau des angesprochenen AK-Referats Ende der 1980er-Jahre bestanden personelle Überschneidungen zwischen den für Dolmetsch- und Übersetzungstätigkeiten, aber auch für sozial- und arbeitsrechtliche Erstberatung zuständigen Personen beim ÖGB bzw. bei der AK. Während das – nunmehr umfassend vom ÖGB getrennte – AK-Gastarbeiterreferat in den folgenden Jahrzehnten in ‚Referat für ausländische Arbeitnehmer‘ und später in ‚Referat für interkulturelle Angelegenheiten‘ umbenannt und 2010 schließlich aufgelöst wurde (vgl. Interview AK_RF_02),³¹ integrierte man beim ÖGB die türkischsprachige Beratung Anfang der 2000er-Jahre in das Aufgabenprofil eines ÖGB-Integrationsreferenten, der zugleich die Funktion eines Regionalsekretärs (für das Oberland) ausübt (vgl. Interview OeGB_SK_02).

In der Anfangszeit wurden die Dolmetsch- und Erstberatungstätigkeiten neben der ÖGB-Zentrale in Feldkirch auch (einmal pro Woche) in den Bezirks- bzw. Regionalsekretariaten (Bludenz, Dornbirn und Bregenz) sowie (einmal pro Monat) in einer Außenstelle im Kleinwalsertal angeboten. Zu den fixen Beratungszeiten seien – laut den Angaben eines Beraters – „ziemlich viel Leute gekommen“ (Interview OeGB_BR_05). In jüngster Zeit wurde die persönliche Beratung aus Ressourcengründen gegenüber anderen Tätigkeiten stark zurückgeschraubt, sodass sie zwischenzeitlich nur noch in der

(30.09.2014).

30 Siehe zum Folgenden auch die Website unter: www.oegb.at/cms/S06/S06_27.3.a/1342537085903/beratung/migrantinnenberatung (30.09.2014).

31 Die Tätigkeiten des Referats wurden zum Teil in unterschiedliche Fachabteilungen verlagert (z.B. Betreuung der MigrantInnenvereine und Organisationen), zum Teil eingestellt (z.B. die muttersprachliche Beratung) (vgl. Interview AK_RF_02). Seitens eines Gewerkschafters wird die Auflösung wie folgt kommentiert: „Irgendwann hat man die [Abteilung, Anm.] dann stillschweigend aufgelöst. Und der offizielle Aufhänger war einfach so: ‚Wir haben eigentlich die Partizipation unter den Mitarbeitern, dass wir das machen können.‘ Und inoffiziell war’s einfach, man wollte ein Signal geben: ‚Da seht’s a mal, wir sind so gut integriert, dass wir das gar nicht mehr brauchen.‘ Stimmt auch ein Stück weit – und ein Stück weit stimmt’s eben nicht.“ (Interview OeGB_SK_02)

Zentrale in Feldkirch stattfindet und es auch keine fixen Öffnungszeiten mehr gibt (vgl. Interview OeGB_SK_02). Beraten wurde bereits in der Anfangszeit in persönlicher ebenso wie (in kleinem Umfang) in telefonischer Form. Zudem umfasste das Angebot der muttersprachlichen Erstberatung anfänglich auch Begleitungen zu bzw. (telefonische und persönliche) Interventionen bei Behörden und ArbeitgeberInnen, die laut einem Berater (vgl. Interview OeGB_BR_05) mit einer Erfolgsquote um die 90 Prozent überaus positiv verliefen. In den übrigen Fällen wurden die Betroffenen zwecks Übernahme des Rechtsschutzes in der Regel an die zuständige Teilgewerkschaft weitervermittelt.

Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit für die muttersprachlichen Angebote – aber auch als zusätzliches Medium der Informationsvermittlung – von zentraler Bedeutung waren vom ÖGB herausgegebene Zeitschriften in Türkisch bzw. BKS, die über Gewerkschafts- und Betriebsratsstrukturen sowie über Community-Einrichtungen wie Kaffeehäuser und Vereine vertrieben wurden (vgl. Reisner 2010: 104/120ff.; Interview OeGB_BR_05).³² Zusätzlich wurden auch Flugblätter verteilt, um die Beratungsangebote bekannt zu machen. In jüngster Zeit wird hingegen – von einem Hinweis auf der Website abgesehen – keinerlei Öffentlichkeitsarbeit für die muttersprachliche MigrantInnenberatung mehr betrieben (vgl. Interview OeGB_SK_02).

Auf Anfrage von BetriebsrätInnen bzw. SekretärInnen der Teilgewerkschaften begleite(te)n die muttersprachlichen BeraterInnen zudem Betriebsbesuche und assistier(t)en hier etwa im Rahmen von Mitgliederwerbungen, Betriebsversammlungen oder Informationsveranstaltungen. Dieser von Anfang an vorhandene Aspekt des Aufgabenprofils muttersprachlicher Berater gewann in den vergangenen Jahren dabei zunehmend an Bedeutung:

„Da krieg ich dann einen Anruf von dem betreuenden Sekretär und der sagt: ‚Du, ich hab die und die Firma in der nächsten Woche, wir haben dort die KV-Verhandlungen, kannst du da mit?‘ Und wir sprechen uns dann kurz ab, ob’s vielleicht nötig ischt, das ein oder andere Schriftstück übersetzt mitzunehmen, und dann geh’n wir hin und machen das. Das einzige, was sich geändert hat: Früher war das eine halt der Sekretär und das andere war der Dolmetscher und jetzt stehen halt zwei Sekretäre da, von denen der eine Türkisch kann [...]. Ja, das ischt der eine Weg. Und der andere Weg ischt, einfach direkt vom Betriebsrat kontaktiert zu werden.“ (Interview OeGB_SK_02)

Ziel dieser Arbeit war dabei immer auch die Gewinnung von Mitgliedern für den ÖGB, was in der Frühphase zumindest implizit ebenso für die Beratungstätigkeit galt; aber auch die Organisation von Betrieben mit einem hohen Anteil migrantischer Beschäftigter zählte von Anfang an zu den – vielfach aus persönlicher Überzeugung heraus verfolgten – Aufgaben der muttersprachlichen BeraterInnen (vgl. Interview OeGB_BR_05).

Hinsichtlich der Kooperation und Vernetzung mit anderen AkteurInnen ist man im westlichsten Bundesland Österreichs in mehrfacher Hinsicht mit einer besonderen Situation konfrontiert. Dies

³² Daneben erschien in Vorarlberg mehrere Jahrzehnte lang die über Betriebe und Community-Einrichtungen vertriebene Zeitschrift *Biz Dergisi* (in türkischer Sprache) bzw. *Mi u Vorarlbergu* (in BKS) (vgl. Interview OeGB_SK_02). Als Herausgeberin fungierte dabei die *Gesellschaft für ausländische Arbeitnehmer*, die von AK, WKÖ, der Katholischen Kirche und der Landesregierung gemeinsam getragen wurde und aus den 1971 gegründeten *Österreichisch-Jugoslawischen* bzw. *Österreichisch-Türkischen Gesellschaften* hervorging (vgl. Grabherr 2006: 31).

vor allem insofern, als Vorarlberg das erste österreichische Bundesland war, in dem der *Österreichische Arbeiter- und Angestelltenbund/Fraktion Christlicher Gewerkschafter* (ÖAAB/FCG) 1974 die *Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter* (FSG) als stärkste Fraktion in der AK ablöste (vgl. Karlhofer 2006: 471). Aus politischen Gründen sind die Beziehungen zum traditionell von der FSG dominierten ÖGB hier so auch weniger spannungsfrei als in anderen Bundesländern. Bis in die 1980er-Jahre hinein funktionierte die Zusammenarbeit im Bereich der muttersprachlichen Beratung aufgrund der erwähnten personellen Überschneidungen nichtsdestotrotz gut. Was die Zeit danach anbelangt, gibt es aufseiten der Involvierten divergierende Einschätzungen: Während einige von einer nach wie vor reibungslosen Zusammenarbeit sprechen, meinen andere mit Verweis auf die parteipolitischen Spannungen auch im Beratungsalltag relevante Friktionen erkennen zu können (vgl. Interview OeGB_BR_05, OeGB_SK_06, AK_RF_02).

Laut Angaben eines Gewerkschafters (vgl. Interview OeGB_BR_05) ebenfalls nicht ganz problemlos scheint die Zusammenarbeit mit der zentralen unabhängigen Beratungseinrichtung im arbeitsmarktpolitischen Bereich, der in den 1980er-Jahren gegründet und 2001 geschlossenen *Ausländerberatungsstelle* in Dornbirn (vgl. Gächter/Recherche-Gruppe 2004: 44), verlaufen zu sein. Für die Gegenwart dominiert jedoch die Einschätzung, dass auch Formen der alltagspraktischen Kooperation mit NGOs und unabhängigen Beratungseinrichtungen wie bspw. dem *Institut für Sozialdienste* (ISF) oder der Caritas gut funktionieren. So werden etwa KlientInnen – vielfach auf der Basis persönlicher Bekanntschaften – wechselseitig vermittelt (vgl. Interview OeGB_SK_02).

Auch in historischer Perspektive als gut eingeschätzt wird hingegen das Verhältnis zu migrantischen Vereinen bzw. Selbstorganisationen, die vonseiten des ÖGB finanzielle Unterstützung etwa für Sport- und Kulturveranstaltungen erhalten konnten. Zudem wurden in diesem Zusammenhang durch die muttersprachlichen BeraterInnen Informationsveranstaltungen in Vereinslokalen oder eigens angemieteten Sälen organisiert (vgl. Interview OeGB_BR_05). In jüngster Zeit wurden diese Angebote des ÖGB Vorarlberg allerdings umfassend eingestellt (vgl. Interview OeGB_SK_02).

(5.1.4) Muttersprachliche MigrantInnenberatung beim ÖGB in Tirol³³

Nachdem es seitens des ÖGB Tirol früher bereits muttersprachliche Angebote im Sinne von Dolmetsch- und Übersetzungsleistungen gegeben hatte, existiert – nach einer längeren Auszeit – seit Oktober 2013 nun auch hier wieder eine muttersprachliche MigrantInnenberatung. Das Angebot umfasst Beratung in BKS, Türkisch, Englisch und Spanisch und wird in Kooperation mit der unabhängigen Innsbrucker Beratungseinrichtung *Frauen aus allen Ländern* offeriert. Konkret wird

³³ Siehe zum Folgenden auch die Website unter: www.mitgliederservice.at/cms/S06/S06_50.5.7/beratungen/tirol (16.09.2014).

ca. in einem 14-tägigen Rhythmus für jeweils drei Stunden in den Räumlichkeiten des ÖGB Tirol in Innsbruck in den genannten Sprachen beraten. Die Termine der kommenden sechs Monate werden jeweils im Voraus über unterschiedliche Kanäle (z.B. Websites des ÖGB Tirol, der Arbeitsmarktförderungs GmbH Tirol oder des Arbeitsmarktservice Tirol) bekannt gegeben, und es wird um eine Voranmeldung gebeten. Insgesamt sei diese Vorgehensweise bislang, wie die zuständige Gewerkschaftssekretärin betont, recht gut aufgegangen (vgl. Interview OeGB_SK_01):

„Es hat sich eigentlich gut bewährt; wobei die Frequenz könnte besser sein, das geb' ich zu [...]. Und ja, eigentlich ist es so, dass die Leut' einfach kommen, was auch okay is. Aber [...] es ist auch für die Leute, die kommen, angenehmer, wenn sie nicht so lang warten müssen. Allerdings sind wir da recht ... flexibel, muss ich sagen.“

Beraten wird unter anderem aufgrund der unregelmäßigen Beratungszeiten vorwiegend persönlich, wobei in Ausnahmefällen auch (jenseits dieser Zeiten) telefonische Beratung möglich ist. Integraler Bestandteil des Angebots sind Interventionen bei Behörden und ArbeitgeberInnen sowie gegebenenfalls auch die Übernahme des Rechtsschutzes durch die zuständige Teilgewerkschaft.

Eine Besonderheit des Beratungsangebots in Tirol ist, dass explizit nicht auf den – aus gewerkschaftlicher Perspektive ‚klassischen‘ – Bereich des Arbeits- und Sozialrechts fokussiert wird, sondern auch weitere Rechtsmaterien (z.B. Fremdenrecht) miteinbezogen werden. Darüber hinaus wird auch Beratung zu ganz anderen Feldern wie Wohnen, Familie oder Bildung offeriert, was seitens der zuständigen Gewerkschaftssekretärin – neben der entsprechenden Expertise aufseiten der Beraterinnen – mit Verweis auf die speziellen Bedürfnisse von MigrantInnen begründet wird (vgl. Interview OeGB_SK_01).

Informationen über das Angebot werden zum einen – wie angesprochen – über unterschiedliche Websites, aber auch über in Betrieben affichierte Plakate und verteilte Flyer sowie über bezahlte Anzeigen in lokalen Printmedien verbreitet. Zudem wird in diesem Zusammenhang auch Öffentlichkeitsarbeit in Form von Presseaussendungen gemacht. Zum anderen wird versucht, gezielt Vereine und andere Einrichtungen in migrantischen Communitys anzuschreiben, wobei der Erfolg dieser Strategie aufgrund fehlender Rückmeldungen als ungewiss eingeschätzt wird (vgl. Interview OeGB_SK_01).

Neben den dargestellten Kanälen werden muttersprachliche Informationen seitens des ÖGB Tirol zum Teil auch über die auf Bundesebene entwickelten und produzierten ÖGB-Broschüren vertrieben. Darüber hinaus finden regelmäßig Informationsveranstaltungen zu Themen wie Arbeitsrecht oder Arbeitnehmerveranlagung statt, die entweder durch die muttersprachlichen ReferentInnen selbst abgehalten oder von DolmetscherInnen übersetzt werden. Dabei wurden in den vergangenen Jahren zum Teil auch neue Wege etwa in Form aufsuchender Arbeit bei Reinigungsfirmen beschritten, um Zugangshürden zu minimieren:

„Wir ham's jetzt in der Klinik g'macht, zweimal, für Reinigungsfirmen, wo wir dann einen Saal angemietet [...] ham

[...]. Und da ham wir halt die Erfahrung g'macht, dass da sehr viel Unwissenheit is und sehr viel Angst. Dass die Leute sich einfach nicht fragen ge'trauen. Wir gehen deswegen jetzt immer nur Frauen hin und nehmen auch keinen [...] männlichen Berater mit, weil des auch schon immer eine Hemmschwelle is.“ (Interview OeGB_SK_01)

Gegenüber den Teilgewerkschaften gibt es darüber hinaus das Angebot einer Begleitung von GewerkschaftssekretärInnen bei Betriebsbesuchen bzw. einer Unterstützung bei der Betreuung von Betrieben, deren Belegschaft einen hohen MigrantInnenanteil aufweist – konkret etwa im Zusammenhang mit der Abhaltung von Betriebsversammlungen oder Infoveranstaltungen.

Hinsichtlich der Kooperation und Vernetzung ist neben Vorarlberg seit 1984 auch Tirol mit der besonderen Situation einer ÖAAB/FCG-dominierten AK und eines FSG-dominierten ÖGBs konfrontiert. Eine mit Oberösterreich vergleichbare Kooperation zwischen ÖGB und AK gibt es im Bereich der muttersprachlichen MigrantInnenberatung entsprechend auch hier nicht. In der alltäglichen Beratungspraxis – also was etwa die wechselseitige Vermittlung von KlientInnen anbelangt – funktioniert die Zusammenarbeit jedoch gut (vgl. Interview OeGB_SK_01).

Mehr noch gilt dies für die Kooperation zwischen Gewerkschaften und NGOs bzw. unabhängigen Beratungseinrichtungen, wird das Angebot einer muttersprachlichen MigrantInnenberatung in Tirol – wie dargestellt wurde – doch in einem engen Austausch zwischen dem ÖGB und der Initiative *Frauen aus allen Ländern* entwickelt und umgesetzt. Darüber hinaus gibt es vereinzelt auch Kontakte zu anderen NGOs wie etwa zum Verein *Multikulturell*; nicht jedoch zum *Zentrum für MigrantInnen in Tirol* (ZEMIT), der zentralen unabhängigen Beratungseinrichtung im arbeitsmarktpolitischen Bereich im Land (vgl. Interview NGO_V_02). Über solche Kontakte werden unter anderem Bildungsangebote zu Themen wie Migration und ‚interkulturelle Kompetenz‘ bspw. im Rahmen der hauseigenen Gewerkschaftsschule entworfen, um so auch BetriebsrätInnen als MultiplikatorInnen für die Thematik zu sensibilisieren. Der Kontakt zu migrantischen Vereinen bzw. Selbstorganisationen hingegen läuft – neben den angesprochenen Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit – bislang vor allem über FunktionärInnen bzw. engagierte Mitglieder des ÖGB Tirol, die selbst Migrationshintergrund haben und sich um den Ausbau der damit verbundenen Beziehungen bemühen (vgl. Interview OeGB_SK_01).

(5.2) Muttersprachliche Beratung in der AK Wien

Zu den Hauptaufgaben der 1920 gegründeten und 1945 auf der rechtlichen Grundlage des Arbeiterkammergesetzes wiedererrichteten *Kammer für Arbeiter und Angestellte* (AK) zählen die wissenschaftliche Forschung, die Kontrolle von und Partizipation in politischen Entscheidungs- und Implementierungsprozessen in Österreich und der Europäischen Union sowie das Angebot einer Vielzahl von Services im Interesse ihrer Mitglieder. Als ihre Kernaktivität gilt dabei die Information und Beratung im Bereich des KonsumentInnenschutzes, vor allem aber in arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Angelegenheiten, was im Konfliktfall auch Interventionen bei ArbeitgeberInnen sowie eine rechtliche Vertretung vor Gericht umfassen kann. Die konkreten Tätigkeiten variieren jedoch von Bundesland zu Bundesland, da jede Landesarbeiterkammer „selbstständig [ist] und [...] daher – leger formuliert – [macht], was sie will“ (Interview AK_AL_01).

Infolge von Veränderungen am Arbeitsmarkt sowie aufgrund der verstärkten Mitgliederorientierung der Kammern hat sich die Zahl der Beratungsfälle allein in den zehn Jahren zwischen 1990 und 2000 mehr als verdoppelt und seitdem auf hohem Niveau eingependelt. Anfang der 2010er-Jahre wurden so bundesweit in den rd. 91 Bezirks- und Regionalstellen über 2 Millionen Beratungen pro Jahr durchgeführt. Allein in Wien waren es 2013 400.000 im steuer-, arbeits- und sozialrechtlichen und 50.000 weitere im Bereich KonsumentInnenschutz (vgl. AK Wien 2014); erstere setzten sich dabei aus rd. 40.000 persönlichen und 360.000 telefonischen Beratungskontakten zusammen (vgl. Interview AK_AL_02). Beinahe die Hälfte der rd. 2.500 AK-Beschäftigten (davon etwa 600 bei der AK Wien) sind demgemäß auch mit Beratung beschäftigt (vgl. Karlhofer 2006: 472; Bundesarbeiterkammer 2010: 6f.). Eine Abteilungsleiterin der AK Wien meint dazu:

„Da gibt’s noch immer Verbesserungsbedarf, aber da ist in den letzten 20 Jahren natürlich auch irrsinnig viel investiert worden, damit wir Nummer Eins im Arbeitsrecht bleiben. Ja, so muss man das einfach sagen. Das ist auch ein Anliegen sozusagen in der Organisation, dass wir das Beste liefern, was es gibt – und dass wir auch der Meinung sind, wir sind die Besten.“ (Interview AK_AL_01)

Schätzungen zufolge wird ein hoher und nach wie vor wachsender Anteil dieser Beratungen von MigrantInnen bzw. Menschen mit Migrationshintergrund in Anspruch genommen. In der AK Oberösterreich bspw., wo die Staatsangehörigkeit der ratsuchenden Personen bei Beratungsgesprächen systematisch erhoben wird (vgl. Interview AK_RF_01), wuchs der Anteil von MigrantInnen im Laufe des vergangenen Jahrzehnts von 13 auf 22 Prozent an, wobei er in städtischen Ballungszentren wie Linz bereits bei rd. 30 Prozent liegt (vgl. AK Oberösterreich 2013: 6). In der AK Wien, wo entsprechende Angaben (Staatsangehörigkeit, Bedarf nach GerichtsdolmetscherInnen) lediglich im Fall der Übernahme des Rechtsschutzes erhoben werden (vgl. Interview AK_BR_03) und gesicherte (Längsschnitt-)Daten mithin fehlen, gehen Schätzungen davon aus, dass hier sogar mehr als 50 Prozent der Ratsuchenden Migrationshintergrund haben (vgl.

Interview AK_AL_01): „Tatsächlich haben viele, wenn nicht sogar die meisten der Menschen, die nach Unterstützung seitens der AK bei Konflikten mit ihren ArbeitgeberInnen suchen, einen Migrationshintergrund.“ (Chaloupek/Peyrl 2009: 182)

Der Grund für diese Überrepräsentation unter den BeratungsklientInnen wird darin gesehen, dass MigrantInnen – wie einleitend ausgeführt wurde – überproportional häufig in Branchen beschäftigt sind, in denen tarifliche bzw. sozial- und arbeitsrechtliche Standards regelmäßig unterlaufen werden (vgl. Wallner 2011). Eine in leitender Funktion mit der arbeitsrechtlichen Beratung beschäftigte Mitarbeiterin der AK Wien verweist im Interview so auch auf „Entwicklungen am Arbeitsmarkt“ und führt exemplarisch den Strukturwandel der Baubranche ins Feld:

„Die Baubranche – Stichwort: Sozialbetrug – liegt jetzt quasi darnieder. Also da gibt’s ja kaum – jetzt, waß i net – seriöse Unternehmen, das is alles Baubetrug. Da sind ausschließlich MigrantInnen davon betroffen, ja – oder ich waß net, zu 98 Prozent. Das heißt, eine ganze Branche hat sich einfach verändert, und [...] die werden schlicht und ergreifend ausgenutzt, ja.“ (Interview AK_AL_01)

Hinzu kommt, dass die AK zumindest im Hinblick auf ihre Beratungsangebote schon seit langem auch unter MigrantInnen einen ‚guten Ruf‘ zu haben scheint (vgl. Wimmer 1986: 264; Interview AK_AL_02):³⁴ Befragt nach ihren präferierten Informationsquellen im Zusammenhang mit sozial- und arbeitsrechtlichen Fragen verwiesen im Rahmen einer aktuellen Studie bspw. 60 Prozent der interviewten MigrantInnen auf die AK, wohingegen lediglich 15 Prozent den ÖGB nannten (vgl. Riesenfelder et al. 2011: 38ff.). Vor diesem Hintergrund überrascht es wenig, dass zumindest in einigen Bundesländern wie etwa Vorarlberg, Wien oder Oberösterreich in den vergangenen Jahrzehnten seitens der AKs in systematischer Form an den Bedürfnissen von MigrantInnen orientierte Unterstützungs- und Beratungsangebote aufgebaut wurden.

Eine Pionierrolle dürfte dabei, wie schon ausgeführt wurde, die AK Vorarlberg eingenommen haben, die bereits Ender der 1960er-Jahre unter dem Namen ‚Gastarbeiterreferat‘ eine eigene Abteilung eingerichtet hatte (vgl. Interview AK_RF_02); ein Beispiel, dem in späteren Jahren AKs in anderen Bundesländern (z.B. Tirol) folgten. Allen migrationspolitischen Ambivalenzen zum Trotz sei hier deshalb, wie etwa Erika Thurner (1997: 89) mit Blick auf die Rolle der AK Vorarlberg betont, „von Anbeginn effektive Integrationsarbeit geleistet“ worden.³⁵

34 Dabei ist allerdings nicht auszuschließen, dass dieser ‚Ruf‘ in Abhängigkeit vom Herkunftsland der MigrantInnen divergiert. So meint etwa eine muttersprachliche Beraterin aus einem Kooperationsprojekt zwischen österreichischen und tschechischen Gewerkschaften: „Ich hab mit ziemlich vielen gesprochen; 90 Prozent hat keine Ahnung, dass es eine AK gibt, weil bei uns gibt’s so was einfach nicht [...]. Zweitens gehen sie nicht, weil auch wenn sie etwas Deutsch sprechen, dann haben sie Stress vor Juristendeutsch, einem Amt und Ähnlichem. Und einen guten Ruf können’s haben in dem Sinne – ich wüsste nicht, dass sie einen guten Ruf haben, aber wenn, dann in dem Sinne –, dass es so eine Institution bei uns nicht gibt. [...] Von Gewerkschaften haben sie eine Ahnung, dass es sie wenigstens gibt; aber das ist wirklich nicht die erste Adresse, wohin man sich wendet.“ (Interview KP_RB_02).

35 Wie im Falle des ÖGB wurden auch in dem der AK die DolmetscherInnen und BeraterInnen zumindest in der Frühphase des Bestehens muttersprachlicher Angebote in der Regel über migrantische Vereins- oder vergleichbare Strukturen (z.B. Parteivorfeldorganisationen) rekrutiert (vgl. Interviews AK_BR_01, AK_BR_02, AK_RF_02). Zwischenzeitlich hat sich dies dahingehend verändert, dass über Ausschreibungen und zum Teil auch Anzeigen nach

Ähnliches lässt sich auch für die AK Wien sagen, wo ab Mitte der 1970er-Jahre im Bereich der Beratung erste DolmetscherInnen für BKS und Türkisch beschäftigt wurden.³⁶ Im Laufe der 1980er-Jahre erwies sich das solcherart organisierte Angebot als zunehmend unpraktikabel, und die Stellen der DolmetscherInnen wurden auf der Basis ihres erworbenen Erfahrungswissens sowie von (teils über die Gewerkschaftsschule organisierte) Fortbildungen zu muttersprachlichen Erstberatungsstellen umgewandelt. Von 1990 bis 2002 fasste man diese in einer eigenen Suborganisationseinheit zusammen und ordnete sie der Abteilung für Arbeitsmarkt zu. Mit der Zeit erwies sich jedoch auch diese organisatorische Form einer separaten – von den übrigen mit Beratung beschäftigten Abteilungen losgelösten – MigrantInnenberatung als inadäquat (vgl. Interview AK_BR_01). Im Rahmen einer allgemeinen Organisationsreform der AK Wien erfolgte deshalb 2002 die Reintegration der muttersprachlichen Angebote in die Abteilung für Arbeitsrecht. Ab dem Jahr 2008 wurde die Arbeitsmarktabteilung zudem organisatorisch in eine Abteilung für Arbeitsmarkt und Integration weiterentwickelt, in der nunmehr die Verantwortlichkeiten für die Zielgruppe der AK-Mitglieder mit Migrationshintergrund konzentriert sind. Damit einher ging die Erschließung neuer migrations- und integrationspolitischer Agenden (vgl. Klee 2010). Auf politischer Ebene impliziert dies etwa, dass sich die AK nunmehr auch im Bereich des sogenannten Fremdenrechts unter anderem durch Stellungnahmen zu Gesetzen und Verordnungen in den Gesetzgebungsprozess einbringt. Darüber hinaus wird von besagter Abteilung in vielfältiger Form Lobbyismus im Interesse der genannten Zielgruppe betrieben, was häufig auf der Basis wissenschaftlicher Studien passiert, die zu unterschiedlichen für sie relevanten Themen in Auftrag gegeben werden (vgl. Interview AK_AL_02).

Seit ca. Mitte der 2000er-Jahre kommt in der AK Wien zudem eine an Diversity-Konzepten orientierte Strategie zur Anwendung, die zum einen die ‚interkulturelle Kompetenz‘ aller AK-Beschäftigten fördern und zum anderen die Serviceangebote der AK gezielter an den Bedürfnissen von MigrantInnen ausrichten soll (vgl. Wallner 2011; Interview AK_AL_01). Die angesprochene Abteilung für Arbeitsmarkt und Integration fungiert in diesem Kontext organisationsintern – wie ein Verantwortlicher es ausdrückt – als eine Art „Diversitäts-Treiber“:

Personen mit den erforderlichen Qualifikationen – im Falle arbeitsrechtlicher Beratung also etwa einen entsprechenden Studienabschluss – gesucht wird, wobei mitunter spezielle Sprachkenntnisse als erwünschte Zusatzqualifikation ausgewiesen werden (vgl. Interviews AK_AL_01, AK_BR_03).

36 Anders als im Fall der Dolmetsch- und Übersetzungsleistungen für BKS wurde das Angebot für Türkisch anfänglich in Kooperation mit Community-Einrichtungen wie dem *Verein für Österreichisch-Türkische Freundschaft* (Avusturya Türkiye Dostluk Derneği, ATDD) abgedeckt. Konkret war dies so organisiert, dass etwa besagter Verein, der in den Stadtbahnbögen am Hernalser Gürtel in Wien-Josefstadt ein eigenes Beratungszentrum betrieb, ein-, späterhin auch mehrmals die Woche einen Mitarbeiter zu Übersetzungszwecken in die AK entsandte (vgl. Interview AK_AL_02). Den Hintergrund dafür bildete der Umstand, dass der Anfang der 1980er-Jahre auf gemeinsame Initiative der sozialdemokratischen Politiker Bülent Ecevit und Bruno Kreisky gegründete ATDD eng mit der SPÖ verbandelt war und unter anderem von der AK Wien finanziert wurde (vgl. Waldrauch/Sohler 2004: 236f./249).

„Wir als AK versuchen, eine Diversitäts-Strategie zu fahren. [...] Das bedeutet im Grund genommen, dass alle Abteilungen sowohl in ihrer Innenorientierung als auch in ihrer Außenorientierung das Thema *Mitglieder mit Migrationshintergrund* nach Möglichkeit selbstständig mitzudenken haben und in ihrer Arbeit mit zu erfassen haben [...]. Nachdem das aber auch ein Veränderungsprozess ist, braucht es da auch einen organisatorischen Treiber, solange [...] das nicht von selber läuft [...]. Und als Abteilung Integration sind wir natürlich auch federführend dieser Diversitäts-Treiber.“ (Interview AK_AL_02)

Innerhalb der Organisation findet zu diesem Zweck ein- bis zweimal pro Jahr ein Jour fixe zum Thema mit VertreterInnen der über 40, in Bereiche gegliederten Abteilungen der AK Wien statt. Als konkrete Instrumente werden unter anderem im Rahmen der Personalentwicklung Maßnahmen zur Förderung der ‚interkulturellen Kompetenz‘ aller MitarbeiterInnen zum Einsatz gebracht; und auch im Rahmen der Personalsuche finden im Sinne von *Affirmative Action* Kriterien wie etwa die Bi- oder Multilingualität der BewerberInnen systematische Berücksichtigung. Hinzu kommt, dass im Bereich der Kommunikation – etwa im Zusammenhang mit der monatlich erscheinenden Mitgliederzeitung *AK für Sie* – Überlegungen zum Thema Diversität sowohl auf der Text- als auch auf der Bildebene gezielt miteinbezogen werden (vgl. Interviews AK_AL_01, AK_AL_02).³⁷

Was die Beratung anbelangt, waren – wie bereits erwähnt wurde – die in den 1970er- und 1980er-Jahren im muttersprachlichen Bereich beschäftigten Personen offiziell als DolmetscherInnen angestellt worden. Unter anderem aufgrund der beschränkten personellen Ressourcen waren sie tatsächlich aber bereits zu dieser Zeit auch – wenn nicht sogar hauptsächlich – als ErstberaterInnen tätig (vgl. Interview AK_BR_02). Mit der Reorganisation 1990 wurden die Dolmetsch- dann auch offiziell in Beratungsstellen umgewandelt. Konkret sah das Angebot eine arbeitsrechtliche Erstberatung in persönlicher und telefonischer Form ohne terminliche Voranmeldung in einem separaten Bereich der AK Zentrale vor (vgl. Interview AK_BR_01).³⁸ Zwischenzeitlich gibt es muttersprachliche Beratungsangebote an drei der fünf Standorte der AK Wien: in der Zentrale in Wieden sowie in den beiden Außenstellen in Kagran (Türkisch und BKS) und Ottakring (nur BKS). Aufgrund bilingualer BeraterInnen kann im Bedarfsfall eine ganze Reihe weiterer Sprachen, neuerdings vor allem Ungarisch, abgedeckt werden (vgl. Interviews AK_AL_01, AK_BR_03). Anders als dies in der Frühphase der muttersprachlichen Beratung der Fall war (vgl. Interview AK_BR_01), ist für ein persönliches Beratungsgespräch heute zwecks Terminvereinbarung eine Voranmeldung unumgänglich, die entweder telefonisch oder persönlich bspw. über den Front Desk im Beratungsbereich der AK-Zentrale erfolgen kann. Letzterer wurde angesichts der massiven Nachfrage in den vergangenen Jahren reorganisiert und ist nunmehr für die Aufnahme der Personalien, für die Zuweisung zur zuständigen Abteilung und für die Fallabklärung – sowie

37 Von einer Übersetzung der Mitgliederzeitschrift in andere Sprachen, wie das etwa bei der AK Oberösterreich passiert, wurde in Wien hingegen trotz Debatten zum Thema bislang abgesehen (vgl. Interview AK_AL_02).

38 Zum Teil waren die muttersprachlichen BeraterInnen auch an speziellen Angeboten der AK Wien wie bspw. der – von 1978 bis 2000 mithilfe eines adaptierten Autobusses durchgeführten – mobilen ‚Beratung auf Rändern‘ beteiligt (vgl. Interview AK_BR_01).

gegebenenfalls für Erstinformation und Weitervermittlung zu Behörden oder anderen Einrichtungen – verantwortlich. Auch unter den Beschäftigten der Erstinformation, die in der AK Wien in den Zuständigkeitsbereich einer eigenen Abteilung fällt, sind im Bedarfsfall unterschiedliche muttersprachliche Kompetenzen verfügbar (vgl. Interview AK_AL_01).

Aufgabe der ErstberaterInnen ist es darüber hinaus, aufseiten der BeratungsklientInnen allfälligen Bedarf nach Übersetzungsleistungen zu erheben – und sie ausgehend davon entweder auf die Notwendigkeit selbst zu organisierender DolmetscherInnen zu verweisen oder sie muttersprachlichen BeraterInnen im Haus zuzuweisen. Letzteres kann auch auf expliziten Wunsch der BeratungsklientInnen erfolgen (vgl. Interviews AK_BR_02, AK_BR_03). Der Ablauf des Beratungsgesprächs selbst sieht in der Folge so aus, dass auch seitens der muttersprachlichen BeraterInnen im Regelfall auf Deutsch begonnen und lediglich im Bedarfsfall bspw. ins Türkische oder ins BKS gewechselt wird (vgl. Interview AK_AL_01).

Was die Beratungsmedien anbelangt, wird in der AK Wien seit langem bereits in persönlicher und telefonischer Form beraten; zwecks Erstorientierung passiert dies zwischenzeitlich auch in schriftlicher Form, also via E-Mail. Neben der Einzelberatung finden in der Zentrale der AK Wien zudem in speziellen Fällen auch Beratungen in Gruppen statt. Dies geschieht in der Regel, wenn mehrere Beschäftigte desselben Unternehmens mit einem vergleichbaren Problem konfrontiert sind, was besonders häufig in der Baubranche und mithin in einem für MigrantInnen überaus relevanten Bereich der Fall ist (vgl. Interview AK_BR_03).³⁹

Anders als im Rahmen mancher gewerkschaftlicher Beratungsstellen waren Begleitungen zu Behörden und ArbeitgeberInnen unter den spezifischen Bedingungen der (Massen-)Beratung seitens der AK Wien nie möglich. Auch Interventionen wurden in der Frühphase der muttersprachlichen Angebote allenfalls in telefonischer Form durchgeführt (bzw. wurde im Bedarfsfall an die zuständige Rechtsschutzabteilung weitervermittelt). Erst mit der Reorganisation 1990 übernahmen die nunmehrigen ErstberaterInnen mit Einverständnis ihrer BeratungsklientInnen auch schriftliche Interventionen (vgl. Interview AK_BR_01). Heute werden diese entsprechend dem Grundsatz der ‚Hilfe zur Selbsthilfe‘ seitens der AK-BeraterInnen angeleitet, im Sinne einer schriftlichen Intervention selbst initiativ zu werden und Ansprüche gegenüber den ArbeitgeberInnen geltend zu machen. Nur in erfolglosen oder Ausnahmefällen übernehmen die BeraterInnen (in telefonischer

39 Solche Gruppenberatungen bestehen dabei für Gewöhnlich aus zwei Terminen: Im Rahmen des ersten Termins wird der Sachverhalt abgeklärt und eine darauf bezogene Lösungsstrategie entwickelt. Diese besteht zumeist in einer schriftlichen Intervention seitens der ArbeitnehmerInnen, mittels der die Ansprüche gegenüber den ArbeitgeberInnen geltend gemacht werden. Im Rahmen des zweiten Termins wird der Fortgang (z.B. Ergebnisse der Intervention) evaluiert und werden aufbauend darauf die Möglichkeiten einer Klage ausgelotet (z.B. Klärung der Frage, welche Ansprüche auf Basis der vorhandenen Beweislage einklagbar sind) bzw. diese auch bereits konkret vorbereitet (z.B. Bevollmächtigung eines/r VertragsanwältIn mit der Einleitung der Klage) (vgl. Interview AK_BR_03).

bzw. schriftlicher Form) die Intervention. Laut Beratungsbilanz 2012 waren solche Interventionen in rd. 50 Prozent der Fälle erfolgreich (vgl. AK Wien 2013), wobei dies in Abhängigkeit von unterschiedlichen Faktoren variiert und etwa in der Baubranche nur für einen „sehr geringen Prozentsatz“ (Interview AK_BR_03) zutrifft.

Ist es nicht möglich, Ansprüche auf dem Interventionsweg geltend zu machen, können die Betroffenen einen Antrag auf Übernahme des Rechtsschutzes durch die AK stellen. Über diesen wird seitens einer Kommission entschieden, die beurteilt, ob die Ansprüche einerseits berechtigt und andererseits auch einklagbar sind. Im Fall eines positiven Entscheids wird seitens der AK Wien kostenlos der Rechtsschutz übernommen, und AK- bzw. VertragsanwältInnen werden mit der Einleitung der Klage beauftragt (vgl. Interviews AK_AL_01, AK_BR_03). Im Jahr 2012 wurde dies in 3.800 Fällen beantragt und in 4.300 Fällen abgeschlossen. Zudem werden seitens der AK Wien auch Insolvenzvertretungen übernommen, was 2012 für rd. 5.900 Betroffene passierte. Für besagtes Jahr wird die auf rechtllichem Weg – also mittels Intervention, Rechtsschutz und Insolvenzvertretung – seitens der AK Wien erkämpfte Summe auf rd. 64 Millionen EUR geschätzt (vgl. AK Wien 2013). Da die muttersprachlichen Angebote der AK Wien im arbeitsrechtlichen Bereich verortet waren, gab es hier hinsichtlich des Gegenstands von Anfang an eine entsprechende Schwerpunktsetzung. Vor allem in der Zeit zwischen 1990 und 2002, als die MigrantInnenberatung als eigene Subeinheit fungierte, war dieser Fokus jedoch ein relativer: Den Schätzungen eines Beraters zufolge hatten allenfalls 60 Prozent der Beratungen arbeitsrechtliche Fragen zum Gegenstand; der Rest beschäftigte sich unter anderem mit sozial- und fremdenrechtlichen Themen (vgl. Interview AK_BR_02). So meint etwa eine mittlerweile pensionierte Beraterin, die rd. dreißig Jahre lang für die AK Wien im Bereich der muttersprachlichen Angebote gearbeitet hat:

„Ich [hab] alle – also auch die, was nichts Arbeitsrechtliches gehabt haben – [...] beraten, wenn’s um irgendetwas gegangen ist. [...] Also ich hab niemanden zurückgeschickt, oder dass ich gesagt hätte: ‚Nein, [...] das ist nicht in Kammer-Kompetenz‘. [...] Weil mir die leidgetan haben, diese Menschen, wirklich. Die sind gekommen ... oder besser gesagt, die sind geholt worden, weil da Österreich Arbeitskräfte benötigt hat; und dann gehen sie von Pontius bis zu Pilatus ... Und da hab ich mir gedacht: ‚Also ja, für was ist die Kammer da?‘ Ich hab mich verpflichtet gefühlt, das zu tun, auch wenn nichts Arbeitsrechtliches dabei war.“ (Interview AK_BR_01)

Mit der 2002 vollzogenen Reorganisation des Beratungsbereichs in der AK Wien hat sich diese Praxis allerdings dahingehend verändert, dass auch die muttersprachlichen BeraterInnen nur noch zu arbeitsrechtlichen Fragen beraten (können).⁴⁰

40 Wie es einer der muttersprachlichen Berater formuliert: „Also ich hab dann auch lange Zeit in anderen Bereichen – also zu Ausländerbeschäftigungsgesetz, Pensionen, Arbeitslosenversicherung usw. – [...] beraten. Seit 2002 [...] hat eigentlich die Leitung den Wunsch geäußert, dass wir [...] nur arbeitsrechtliche Beratung machen.“ (Interview AK_BR_02) Die Selektion erfolgt dabei bereits im Rahmen der (telefonischen bzw. persönlichen) Terminvergabe, indem BeratungsklientInnen mit nicht-arbeitsrechtlichen Fragen an andere Stellen verwiesen werden. Da es auf der AK Wien jenseits der Abteilung für Arbeitsrecht (bzw. jener für Erstberatung) keine entsprechenden Sprachkompetenzen gibt, werden selbst AK-Kernbereiche wie Sozialrecht oder KonsumentInnenschutz deshalb hier gar nicht mehr muttersprachlich abgedeckt.

Anders als in der Vergangenheit wird für die muttersprachlichen Angebote zwischenzeitlich auch keinerlei Öffentlichkeitsarbeit mehr gemacht. Tatsächlich findet sich selbst auf der Website der AK Wien kein Hinweis darauf, was seitens einer Verantwortlichen wie Folgt begründet wird:

„Das bewerben wir [...] nicht, weil auch unser Ansatz ist, Integration, Sprache ist wichtig, und die Erfahrung ist, wenn man die Sprache nicht kann, dann wird man auch im Arbeitsverhältnis benachteiligt und [...] das zieht sich dann in den anderen Lebensbereichen auch durch. Also grundsätzlich wollen wir, dass die Leute auch Deutsch lernen, wenn sie hier sind.“ (Interview AK_AL_01)

Das Argument, die Bewerbung muttersprachlicher Beratungsangebote beeinträchtigt den Zweitspracherwerb bzw. die ‚Integration‘, überrascht unter anderem vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die AK Wien in anderen Bereichen sehr wohl systematisch an MigrantInnen als Zielgruppe orientierte Werbemaßnahmen ergreift. Das passiert bspw. in Form von *Direct Mailing*, um auf Basis der AK-Mitgliederdateien gezielt etwa zu Veranstaltungen zum Thema Arbeitnehmerveranlagung einzuladen (vgl. Interviews AK_AL_01, AK_AL_02).

Neben der muttersprachlichen Beratung spielen auch andere Kanäle der Verbreitung von Informationen unter anderem zu arbeitsrechtlichen Fragen eine Rolle. So gibt es etwa diverse Folder und Informationsbroschüren auf Türkisch bzw. BKS, die zum Teil von den muttersprachlichen BeraterInnen mit übersetzt wurden (vgl. Interviews AK_BR_01, AK_BR_02). Zu speziellen Anlässen wie der Arbeitsmarktöffnung 2011 wurden solche Broschüren darüber hinaus auch in anderen Sprachen wie etwa Englisch, Ungarisch, Slowakisch oder Polnisch veröffentlicht.⁴¹ Wie von mehreren Verantwortlichen betont wird, zählt dies jedoch nicht zu den Kernaktivitäten im Bereich der muttersprachlichen Angebote, zumal sich hier neben den allgemeinen Problemen des Mediums (der Widerspruch zwischen Präzision hinsichtlich der Rechtslage und Verständlichkeit hinsichtlich der Vermittlung; die Notwendigkeit permanenter Revision aufgrund sich wandelnder Rechtslagen usw.) auch noch spezifische Probleme ergeben. Diese sind zum Teil mit der komplexen Aufgabe des Übersetzens verbunden, zum Teil aber auch mit den spezifischen Bedürfnissen der Zielgruppe:

„Mit unseren übersetzten Broschüren [sammeln wir, Anm.] sehr viel Sympathiepunkte [...], also wenn wir die zum Beispiel in Vereinen verteilen: Die Leute freuen sich, weil sie das als Respekterweis sehen. Dann legen sie’s zur Seite und sagen: Lesen tun wir’s nicht, weil [...] wir lassen uns das dann lieber mündlich erklären. [...] Also es hat mehr so was wie Respekterweis usw., aber so eine richtige Nutzung – das ist auch das Feedback eben aus den Gruppen – ist nicht da.“ (Interview AK_AL_02)

Kooperationen und Vernetzungen existierten anfänglich vor allem aufgrund persönlicher Bekanntschaften zwischen den BeraterInnen. So bestand etwa ein enger – und gerade auch im Beratungsalltag bedeutsamer – Kontakt zwischen den muttersprachlichen Einrichtungen in der AK Wien und jenen beim ÖGB. Beispielsweise war es üblich, sich zu Beginn jedes Beratungsgesprächs

41 Im Ak.portal können die bundesweit vertriebenen Broschüren der AK zu unterschiedlichen Rechtsmaterien gratis heruntergeladen (oder auch bestellt) werden. Mit Ausnahme der Broschüre zur Arbeitsmarktöffnung, die auch in englischer Sprache zum Download bereitsteht, sind hier aber lediglich die deutschsprachigen Fassungen verfügbar. Vgl. www.arbeiterkammer.at/service/broschueren/arbeitundrecht/index.html (30.09.2014).

nach dem Bestehen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu erkundigen und die Betroffenen gegebenenfalls in die Beratung durch die jeweilige Teilgewerkschaft zu vermitteln. Zudem gab es häufig (telefonische) Anfragen von GewerkschaftssekretärInnen nach Übersetzungsleistungen durch die BeraterInnen der AK Wien (vgl. Interview AK_BR_01). Gegenwärtig jedoch kann, wie mehrere InterviewpartnerInnen betonen, zumindest im Beratungsalltag aufgrund der Expansions- und Professionalisierungsprozesse nicht mehr von einem (engen) Kontakt zu Gewerkschaften gesprochen werden, was – im Sinne des Fehlens von Vernetzung und Austausch – allerdings von vielen auch nicht als Manko wahrgenommen wird (vgl. Interviews AK_BR_02, AK_BR_03). Etwas anders sieht es auf politischer Ebene aus, wo es zu Fragen der Migration und Integration – wie es der Leiter der zuständigen Abteilung auf der AK Wien formuliert – „einigermaßen regelmäßigen Austausch“ (Interview AK_AL_02) mit dem entsprechenden Referat beim ÖGB gibt; ansonsten beschränke sich der Kontakt jedoch auch hier auf anlass- bzw. projektbezogene Kooperationen.⁴²

Im Feld der NGOs bzw. unabhängigen Beratungseinrichtungen gibt es zudem punktuelle Kontakte zum *Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen* (BZ), auf das etwa auf der Website der AK Wien in der Rubrik ‚Ausländische Arbeitnehmer‘ verlinkt oder auf das bei schriftlichen Anfragen zu fremdenrechtlichen Themen verwiesen wird (vgl. Interview AK_AL_02).⁴³ Eine systematische Form der Kooperation im Beratungsalltag gibt es jedoch kaum; dies liegt – wie eine Abteilungsleiterin der AK Wien es formuliert – im „Engagement eines einzelnen Beraters“ (Interview AK_AL_01). Bestätigung findet dies auch in den Interviews mit den BeraterInnen selbst, von denen alle in mehr oder weniger systematischer Form bei bestimmten, bspw. eben fremdenrechtlichen Fragen auf unabhängige Beratungseinrichtungen wie das BZ verweisen bzw. verwiesen haben (vgl. Interviews AK_BR_01, AK_BR_02, AK_BR_03, NGO_V_04, NGO_V_05). Zu einzelnen migrantischen Vereinen und Selbstorganisationen wie bspw. zum erwähnten *Verein für Österreichisch-Türkische Freundschaft* oder auch zum 1971 gegründeten *Dachverband der Jugoslawischen Vereine in Wien* (vgl. Bratić 2003: 398; Waldrauch/Sohler 2004: 184) wurden seitens der AK Wien darüber hinaus bereits frühzeitig Kontakte geknüpft, was vielfach auch mit finanziellen Zuwendungen in beträchtlichem Ausmaß verbunden war (vgl. Interviews AK_AL_02, AK_BR_02). Mit der Konzentration der Zielgruppen-Verantwortlichkeit in der Abteilung für Arbeitsmarkt und Integration erfuhr dieser Tätigkeitsbereich in jüngster Zeit eine Systematisierung und teilweise Reorganisation. Neben der Austragung von Informationsveranstaltungen und dem

42 Exemplarisch genannt sei hier etwa die *undok – Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender* (s.o.) oder zuletzt auch ein Fokusgruppen-Projekt mit BetriebsrätInnen von rd. 30 Wiener Großbetrieben mit signifikantem MigrantInnenanteil, das den Best-Practice-Austausch von Integrationsansätzen auf der Ebene der betrieblichen Interessenvertretung fördern sollte (vgl. Interview AK_AL_02).

43 Einmal im Jahr findet zudem eine fremdenrechtliche Fachtagung statt, die von BZ, AK Wien und der Stadt Wien/MA17 gemeinsam organisiert wird (vgl. Interview AK_AL_02).

Verteilen von Informationsbroschüren in Vereinslokalen und anderen Community-Einrichtungen werden hier neuerdings vermehrt auch Bildungsprojekte (z.B. der Selbstorganisation *Schwarze Frauen Community*, SFC) oder Publikationen (z.B. der NGO *Zivilcourage und Antirassismus-Arbeit*, ZARA) (finanziell) gefördert (vgl. Interview AK_AL_02).⁴⁴

⁴⁴ Auf kultureller Ebene gibt es zudem im hauseigenen Theater *Akzent* ein eigenes Budget für interkulturelle Theaterarbeit, auf das zum Teil auch migrantische Communitys für Gastspiele von Theaterproduktionen aus ihren Herkunftsländern zuruckgreifen können (vgl. Interview AK_AL_02).

(5.3) Grenzüberschreitende Kooperationsprojekte des ÖGB

Mit dem EU-Beitritt von Österreichs Nachbarländern Slowakei, Tschechien, Ungarn und Slowenien im Jahr 2004 gewann eine Entwicklung an Dynamik, die spätestens seit den frühen 1990er-Jahren andauert und sich vor allem auf die Grenzregionen auswirkt. Durch den Europäischen Integrationsprozess, insbesondere durch die damit verbundene Integration der europäischen Arbeitsmärkte wurden die ausgeprägten sozialen und ökonomischen Disparitäten zwischen den Regionen zunehmend bedeutsam. Nachdem diese Ungleichheiten zentral Fragen des Lohnniveaus und der sozialrechtlichen Standards betreffen, kam das Thema – wie ein Gewerkschafter aus dem Burgenland betont – bald schon auch auf die Agenden von AK und ÖGB:

„Es wurde ja schon ganz früh erkannt – auch von den Gewerkschaften –, dass die wirtschaftlichen Disparitäten, [...] die zum Beispiel da zwischen Österreich und Ungarn bestehen, nach der Grenzöffnung bzw. nach dem EU-Beitritt Ungarns Probleme bereiten werden. Und die Gewerkschaften haben natürlich versucht, das irgendwie zu handhaben, also Gegenmaßnahmen zu setzen bzw. [...] zu schauen, [...] was man dagegen tun kann.“ (Interview KP_KL_03)

Auf politischer Ebene blieben die österreichischen ArbeitnehmerInnenorganisationen, wie bereits ausgeführt wurde, der restriktiven Grundhaltung im Hinblick auf das erste der drei von Penninx und Roosblad skizzierten Dilemmata verbunden. Konkret traten ÖGB und AK für eine maximale Ausdehnung der Übergangsfristen ein,⁴⁵ die nach einem sogenannten ‚2+3+2-Modell‘ die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit für BürgerInnen der Neuen Mitgliedsstaaten (NMS) phasenweise einschränkten (vgl. Krings 2009: 55ff.).⁴⁶ Für diese gab es während des besagten Zeitraums allenfalls einen begrenzten Zugang zu einzelnen Bereichen und Tätigkeiten am österreichischen Arbeitsmarkt (vgl. Chaloupek/Peyrl 2009: 173ff.). Das änderte sich erst mit dem Auslaufen der Übergangsfristen am 1. Mai 2011 für BürgerInnen der EU-8-Staaten (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn) bzw. am 1. Jänner 2014 für BürgerInnen der EU-2-Staaten (Bulgarien, Rumänien). Die dadurch erleichterten Migrations- und Pendelbewegungen aus diesen Ländern sowie der Umstand, dass der Rückgriff auf protektionistische Maßnahmen in Bezug auf diese Gruppen nunmehr versperrt ist, konfrontierte die

45 Nicht bloß Gewerkschaften in den NMS reagierten auf die Forderungen ihrer deutschen und österreichischen PartnerInnen mit „Unverständnis bis massive[r] Ablehnung“ (Berger/Langewiesche 2001: 57). Auch in den alten Mitgliedsstaaten war die gewerkschaftliche Position zur Frage der Übergangsfristen alles andere als einheitlich: So traten etwa britische und (im Rahmen der Erweiterungsrunde 2004) irische Gewerkschaften mit Nachdruck für die unmittelbare und volle ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit für BürgerInnen der NMS ein (vgl. Krings 2009: 58ff.). Noch schlechter freilich war es um den Ruf der Übergangsfristen aufseiten von MigrantInnen und PendlerInnen bestellt. So plädierten etwa 2006 in einer repräsentativen Befragung ungarischer Beschäftigter im Burgenland 59 Prozent für deren sofortige Abschaffung, während – trotz der Furcht vor wachsender Konkurrenz – lediglich fünf Prozent die volle Laufzeit von sieben Jahren befürworteten (vgl. IFES 2007: 97ff.).

46 Wie der Name des Modells nahelegt, war im Rahmen von drei Phasen (zwei Jahre, drei Jahre, zwei Jahre) eine Einschränkung von maximal sieben Jahren möglich. Dieses Modell wurde in den Beitrittsverträgen mit allen NMS (Ausnahmen: Zypern und Malta) verankert und hatte zur Folge, dass die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit in den einzelnen Ländern in unterschiedlichem Umfang beschränkt wurde. Das 2+3+2-Modell wurde im Jahr 2013 auch im Beitrittsvertrag mit Kroatien verankert, weshalb auch der Arbeitsmarktzugang kroatischer StaatsbürgerInnen in Österreich bis auf Weiteres stark limitiert ist (vgl. Schumacher et al. 2012: 292ff.; AK/undok 2014: 19f.).

österreichischen ArbeitnehmerInnenorganisationen mit einer neuen Situation. Ein oberösterreichischer Gewerkschafter beschreibt diese Situation wie folgt:

„[M]it dem Beitritt der tschechischen Republik [war absehbar], dass es da entsprechende Pendler-Bewegungen geben wird oder dass die intensiver werden. Es hat ja vorher schon [...] in einem beschränkten Ausmaß [...] Arbeitskräfteaustausch gegeben, wobei natürlich in erster Linie von Südböhmen [...] nach Oberösterreich damals. Aber es war absehbar, dass man sich da gewerkschaftlich einmal zusammensetzen muss und sagen muss: Okay, wie wird denn das ausschau'n? Welche möglichen Problemfelder tun sich denn da für uns auf?“ (Interview KP_KL_01)

Von wissenschaftlichen BeobachterInnen wurde angesichts dieser neuen Herausforderungen „gewerkschaftlicher Gestaltungswille auf der transnationalen [...] und der interregionalen Ebene“ (Berger/Langewiesche 2001: 57) eingefordert: Auf transnationaler Ebene ging es dabei unter anderem darum, Kontakte zu Gewerkschaften und anderen AkteurInnen in den NMS auf- bzw. auszubauen; auf interregionaler Ebene sollten sich Gewerkschaften in neuer Form als unter anderem struktur- und beschäftigungspolitische AkteurInnen profilieren.⁴⁷ Spätestens ab den 1990er-Jahren wurde so auch für österreichische Gewerkschaften – wie Franz Traxler und Susanne Pernicka (2007: 210) es formulierten – „transnationale Kooperation [...] eine Agenda von wachsender Bedeutung“. Entsprechend zentral ist mittlerweile auch ihr Platz in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Gewerkschaften und Migration (vgl. etwa Biffl et al. 2011: 27ff.).

Bei der Bewältigung der skizzierten Aufgaben auf transnationaler bzw. interregionaler Ebene konnte seitens des ÖGB und seiner Teilgewerkschaften – trotz aller Widersprüche und Asymmetrien, wie sie unter anderem aus Unterschieden im Bereich der industriellen Beziehungen oder der Arbeitsmarktinstitutionen resultieren – zum einen auf informelle Kontakte zurückgegriffen werden, die bereits in der Zeit vor 1989/90 zu Gewerkschaften in den Ländern der ehemaligen COMECON-Zone geknüpft worden waren (vgl. etwa Hammer 2010a: 40; Interview KP_KL_01). Zum anderen spielten aber auch formelle Kontakte eine Rolle, die im Rahmen Europäischer und Internationaler Gewerkschaftsbünde zustande kamen.

Der *Europäische Gewerkschaftsbund* (EGB) war es auch, der in Gestalt der *Interregionalen Gewerkschaftsräte* (IGRs) eine Struktur zur Verfügung stellte, die es ermöglichte, die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften aus Österreich und seinen Nachbarländern zu verstetigen.⁴⁸ Die ersten der zwischenzeitlich rd. 50 IGRs wurden dabei bereits Mitte der 1970er-Jahre als informelle Arbeitsgruppen etabliert. Doch erst mit deren offizieller Anerkennung und Förderung als gewerkschaftliche Vertretungsorgane in den Grenzregionen durch den EGB Anfang der 1990er-Jahre gewann die entsprechende Entwicklung an Dynamik (vgl. Noack

47 Auch auf sektoraler und betrieblicher Ebene kam es auf der Basis transnationaler Kontakte zu einer partiellen Europäisierung industrieller Beziehungen, die bspw. in Initiativen zur grenzüberschreitenden Koordinierung von Kollektivvertragsverhandlungen oder zur Gründung Europäischer Betriebsräte Niederschlag fanden. Entsprechend dem Fokus der vorliegenden Studie wird auf diese Initiativen hier nicht näher eingegangen.

48 Siehe dazu: www.etuc.org/issue/irtucs-and-interregional-cooperation (30.09.2014).

2001).⁴⁹ Das gilt auch für Österreich, wo in unterschiedlichen Grenzregionen seit 1994 insgesamt neun Gremien dieser Art seitens des ÖGB etabliert werden konnten (siehe *Tabelle II*). Dadurch vertieft werden sollte die Zusammenarbeit von Gewerkschaften aus zwei (oder mehreren) benachbarten Regionen an den inneren und zum Teil auch äußeren Grenzen der EU, weshalb etwa auch im ÖGB-Grundsatzprogramm deren „verstärkte Nutzung“ im Hinblick auf eine nachhaltigere Form grenzüberschreitender Kooperation eingefordert wird (vgl. ÖGB 2013a: 117).

Die Organisationsstrukturen ebenso wie die Arbeitsweisen der IGRs sind dabei seitens des EGB nicht vorgegeben und variieren entsprechend von Region zu Region (vgl. Strohmeier 2014). So umfasst die formale Struktur des IGR Westpannonien zwischen Westungarn und dem Burgenland bspw. neben der Konferenz einen Vorstand, Arbeitsgruppen und eine Kontrollkommission (vgl. Hammer 2010b: 356). Dabei handelt es sich in der Regel um Gremien, die von gewählten VertreterInnen der beteiligten Gewerkschaften besetzt werden. Im Fall des IGR Donau-Moldau zwischen Südböhmen und Oberösterreich etwa findet alle vier Jahre eine Konferenz statt, in deren Rahmen die verschiedenen Funktionen per Wahlentscheid neu besetzt werden, wobei der Vorsitz automatisch alle zwei Jahre zwischen den beiden Ländern wechselt (vgl. Interview KP_KL_01).

Tabelle II: Interregionale Gewerkschaftsräte unter österreichischer Beteiligung

<i>IGR-Name</i>	<i>Beteiligte Länder</i>	<i>Gründungsjahr</i>
Friaul-Julisch Venetien/Kärnten	Ö, Italien	1994
Interalp	Ö, Deutschland	1995
Zentralalpen	Ö, Italien, Schweiz	1996
Burgenland/Westungarn	Ö, Ungarn	1999
Kärnten/Gorenjska-Koroska	Ö, Slowenien	2002
Bodensee	Ö, Deutschland, Schweiz, Liechtenstein	2002
Donau-Moldau	Ö, Tschechien	2004
Südmähren/Niederösterreich	Ö, Tschechien	2006
Steiermark/Podravje-Pomurje	Ö, Slowenien	2009

Quelle: Strohmeier 2014

Unter anderem darüber wurde es auch möglich, die Zusammenarbeit in Gestalt grenzüberschreitender Kooperationsprojekte zu intensivieren und zu diesem Zweck Fördermittel aus den Strukturfonds der Europäischen Union wie dem *Europäischen Fonds für Regionalentwicklung* (EFRE) oder dem *Europäischen Sozialfonds* (ESF) zu beantragen (vgl. Hammer 2010a: 37).⁵⁰ Dies

⁴⁹ Der EGB fördert die Aktivitäten der IGRs bis heute in unterschiedlichster Form, etwa indem zweimal im Jahre IGR-VertreterInnen aus ganz Europa zu Treffen nach Brüssel geladen werden, unter anderem um einen Austausch über aktuelle Problemfelder und gemeinsame Strategien zu ermöglichen (vgl. Interview KP_KL_01).

⁵⁰ In vielen Fällen überschneidet sich das Terrain von IGRs mit dem von Europaregionen als grenzüberschreitenden

ist nicht zuletzt insofern von Bedeutung, als – wie vielfach konstatiert wurde – „ein zentrales Hindernis für die fortlaufende Arbeit der IGRs“ (Noack 2001: 343; Ü.v.M.G.) in der unzureichenden finanziellen Ausstattung der Gremien besteht.

Im Folgenden sollen einige dieser Kooperationsprojekte darstellen werden, die seitens des ÖGB entweder auf Bundes- oder auf Länderebene initiiert wurden.⁵¹ Entsprechend dem inhaltlichen Schwerpunkt der vorliegenden Studie wird dabei auf solche Projekte fokussiert, die – vergleichbar etwa mit den sechs Beratungsstellen des Projekts *Faire Mobilität* des DGB-Bundesvorstands in Deutschland (www.faire-mobilitaet.de) (vgl. Dälken 2012) – konkrete Beratungs- und Unterstützungsangebote für MigrantInnen bzw. PendlerInnen etabliert haben: Exemplarisch für die auf Länderebene lokalisierten Projekte werden die beiden vom ÖGB Burgenland in Kooperation mit ungarischen Gewerkschaften entwickelten Projekte *IGR Burgenland – Westungarn* und *Zukunft ImGrenzRaum* behandelt; exemplarisch für die auf Bundesebene verorteten finden die in Kooperation mit slowakischen Gewerkschaften entwickelten Projekte *ZUWINBAT* und *Arbeitsmarkt+* sowie die in Kooperation mit tschechischen Gewerkschaften entwickelten Projekte *ZUWINS* und *ZUWINS+* Erläuterung.

Der dargelegte Fokus der vorliegenden Studie impliziert zugleich, dass grenzüberschreitende Kooperationsprojekte mit anderen Schwerpunktsetzungen hier nicht ausführlich dargestellt werden können. Das betrifft zum einen etwa jene Projekte, die seitens des ÖGB Oberösterreich in Kooperation mit PartnerInnen aus der Tschechischen Republik entwickelt wurden. Exemplarisch verwiesen sei hier auf *Gemeinsam Zukunft gestalten – 15+/50+* (Laufzeit: 06/2009-08/2011) sowie auf *Pro Needs* (Laufzeit: 01/2013-12/2014), die beide über EFRE- sowie über Mittel der nationalen Kofinanzierung durchgeführt und als arbeitsmarktpolitische Projekte mit Fokus auf sogenannte ‚Problemgruppen‘ konzipiert wurden (vgl. Interview KP_KL_01).⁵² Zum anderen betrifft es aber

Zusammenschlüssen von Behörden; zuweilen versuchen erstere ihren Einfluss in der Region auch durch offizielle Einbindung in die Strukturen der Letzteren zu stärken (vgl. Noack 2001: 347). Exemplarisch verwiesen sei hier auf die Überschneidungen zwischen der Euregio West/Nyugat Pannonia (www.euregio.hu) und dem IGR Westpannonien (vgl. Hammer 2010a: 39/41/45) oder auch zwischen der Europaregion Donau-Moldau (www.evropskyregion.cz) und dem IGR Donau-Moldau.

51 Wie bereits erwähnt, gibt bzw. gab es vor allem im Zusammenhang mit Fragen der sektoralen Kooperation (Stichwort: Grenzüberschreitende Koordinierung der Kollektivvertragsverhandlungen) auch auf der Ebene der Teilgewerkschaften vergleichbare Initiativen. Ausgehend von der IG *work@professional* wurde so etwa 2008/9 unter dem Namen ‚Dobrodošli‘ ein Kooperationsprojekt zum Thema Kollektivverträge der GPA-djp mit tschechischen, ungarischen und polnischen Gewerkschaften initiiert. Bereits seit dem Jahr 1999 arbeitet zudem die PRO-GE mit Partnergewerkschaften aus fünf Nachbarländern im regionalen tarifpolitischen Netzwerk der Wiener Memorandum Gruppe zusammen. Vgl. www.gpa-djp.at/dobrodosli & www.proge.at/servlet/ContentServer?pagename=P01/Page/Index&n=P01_5.b.a&cid=1294824511650 & www.arbeitsmarktoeffnung.at (30.09.2014).

52 Beim ÖGB Oberösterreich gibt es ein eigenes Referat, das seit Mitte der 2000er-Jahre stark expandiert und über das eine Vielzahl von EU-Projekten vornehmlich im bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Bereich abgewickelt wird. Zwischenzeitlich sind hier rd. sieben bis neun Personen in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen und -ausmaßen tätig. Im Bereich der grenzüberschreitenden Projekte kamen dabei zwar viele Kontakte über die Vermittlung des IGR Donau-Moldau zustande; der IGR selbst war jedoch nie in eines diese Projekte involviert (vgl. Interview KP_KL_01). Siehe auch die Website: www.oegb.at/cms/S06/S06_23.3/projekte (30.09.2014).

auch jene Projekte, die seitens des ÖGB auf Bundesebene in Kooperation unter anderem mit mehreren Länderorganisationen (Wien, Niederösterreich, Burgenland, Oberösterreich, Steiermark, Kärnten) sowie PartnerInnen aus der Tschechischen Republik, aus der Slowakischen Republik, aus Ungarn und aus Slowenien entwickelt wurden. Exemplarisch verwiesen sei in diesem Fall auf die ebenfalls EU-finanzierten Projekte *Gemeinsam erweitern* (Laufzeit: 06/2003-05/2005) sowie *Grenzraum aktiv* (Laufzeit: 9/2004-08/2006), die begleitend zur EU-Erweiterung auf eine Stärkung der Grenzregionen durch interregionale Gewerkschaftskooperation zielten (vgl. Strohmeier 2014).⁵³

Als verbindendes Moment der interregionalen Gewerkschaftskooperation lässt sich mit Hammer (2010a: 34) das Ziel einer „Kontrolle des Arbeitsmarkts von unten“ bestimmen; also der Versuch, „Minimumstandards im Bereich von Löhnen, Sozialleistungen und Arbeitsbedingungen angesichts der interregionalen Disparitäten zu schützen“. Im Rahmen der Kooperationsprojekte, die im Folgenden im Detail dargestellt werden, sollte dieses Ziel einer Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping in den Grenzregionen qua Sicherstellung von Minimalstandards am Arbeitsmarkt durch zwei zentrale Ansätze erreicht werden: zum ersten durch eine Förderung der gewerkschaftlichen Kooperation durch Schaffung bzw. Stärkung (neuartiger) Organisationsnetzwerke und -kapazitäten; und zum zweiten durch die Garantie grundlegender Rechte von MigrantInnen bzw. PendlerInnen durch (muttersprachliche) Information und Beratung in Bezug auf vor allem arbeits- und sozialrechtliche Fragen. Denn – wie seitens des ÖGB (2013b: 23) die zugrundeliegende Motivation gefasst wird – „[w]er besser über seine Rechte informiert ist, kann weniger leicht zum Opfer von Lohndumping und Ausbeutung werden“.

(5.3.1) Die Projekte „IGR Burgenland – Westungarn“ und „Zukunft ImGrenzRaum“ (IGR)

Das Projekt *IGR – Zukunft ImGrenzRaum* (IGR) wurde 2008 etabliert (Laufzeit: 01/2008-03/2015), um auf das Auslaufen der Übergangsfristen für den Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt von ungarischen StaatsbürgerInnen im Mai 2011 vorzubereiten.⁵⁴ Finanziert wird das Projekt im Rahmen des Programms *Europäische Territoriale Zusammenarbeit – Programm zur grenzüberschreitenden Kooperation Österreich/Ungarn* aus EFRE-Mitteln, wobei auf österreichischer Seite das *Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz* (BMASK) (rd. 50 Prozent), auf ungarischer Seite neben der Republik Ungarn (rd. 10 Prozent) auch die Gewerkschaft MSZOSZ (rd. 5 Prozent) als Kofinanziers in Erscheinung treten (Gesamtbudget: 6,9 Mio. EUR) (vgl. Interview KP_LK_03). Dem voran ging unter dem Namen *Interregionaler*

⁵³ Die vom ÖGB auf Bundesebene durchgeführten Projekte wurden und werden vom EU-Projektbüro im ÖGB Referat für Bildung, Freizeit und Kultur in Wien mitentwickelt und geleitet (vgl. Interview KP_KL_02). Siehe zu den beiden genannten Projekten auch die Websites: www.gemeinsamerweitern.at und www.grenzraumaktiv.at (30.09.2014).

⁵⁴ Vgl. dazu die Projektwebsite unter: www.igr.at (30.09.2014).

Gewerkschaftsrat Burgenland – Westungarn ein Vorgängerprojekt (Laufzeit: 07/2002-12/2007), dessen inhaltlicher Fokus auf dem Beitritt Ungarns zur Europäischen Union im Jahr 2004 lag. Auf österreichischer Seite wurde auch dieses Projekt über die Gemeinschaftsinitiative *Interreg* aus EFRE-Mitteln haupt- und über Bundes- und Ländermittel kofinanziert (Gesamtbudget: 1,8 Mio. EUR) (vgl. Hammer 2010a: 41).⁵⁵ Beide Projekte basierten wesentlich auf den Strukturen des IGR Westpannonien, der – aufbauend auf langjährigen Kontakten zwischen den Gewerkschaftsverbänden – 1999 als Kooperation zwischen dem ÖGB Burgenland und der westungarischen Gewerkschaft MSZOSZ Westtransdanubien gegründet wurde (vgl. ebd.: 39ff.).

Die vom ÖGB Burgenland mitinitiierten Kooperationsprojekte sind vor dem Hintergrund der spezifischen Situation in Österreichs östlichstem Bundesland zu sehen (vgl. Hammer 2010b: 356ff.): Wenngleich sich die wirtschaftlichen Disparitäten hinsichtlich des Lohnniveaus infolge der relativ positiven wirtschaftlichen Entwicklung im Burgenland wie auch in Westungarn seit den 1990er-Jahren verkleinerten, sind diese bis heute nicht gänzlich verschwunden. Zeitgleich dazu – und zum Teil damit in Zusammenhang stehend – ist der Anteil nicht-österreichischer StaatsbürgerInnen an den unselbstständig Erwerbstätigen im Burgenland vor allem infolge grenzüberschreitender Migrations- und Pendelbewegungen aus den NMS stark angewachsen und hat sich zwischen 2000 (10,3 Prozent) und 2013 (20,0 Prozent) nahezu verdoppelt (vgl. Statistik Austria/KMI 2014: 102ff.; Biffi 2013: 93ff.). Zugleich handelt es sich beim burgenländischen Arbeitsmarkt um einen – wie Hammer (2010a: 40) es formuliert – „stark segmentierten Arbeitsmarkt“: Die meisten ungarischen MigrantInnen bzw. PendlerInnen im Burgenland arbeiten nämlich in Branchen wie der Land- und Forstwirtschaft, dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie dem Bausektor (vgl. IFES 2007: 19ff.).⁵⁶ Auf diese Branchen wurden im IGR-Projekt deshalb auch Schwerpunkte gesetzt, um spezielle Angebote für die hier Beschäftigten zu entwickeln.

Das Team im IGR-Projekt besteht zurzeit aus 18 voll- bzw. teilzeitig beschäftigten MitarbeiterInnen, die entweder im Bereich der Projektleitung respektive -koordination oder aber in dem der Rechtsberatung tätig sind. Im Anschluss an Hammer (2010b: 358ff.) lassen sich die vom Projektteam erbrachten Informations- und Vernetzungstätigkeiten dabei auf drei Ebenen verorten:

⁵⁵ Auf ungarischer Seite wurden parallel dazu zwei kleinere Projekte über das *Phare CBC*-Programm der Europäischen Union (*Poland and Hungary: Aid for Restructuring of the Economies – Cross Border Cooperation*) umgesetzt, die mit einem Budget von jeweils rd. 100.000 EUR ausgestattet waren. In diese waren neben der MSZOSZ auch die Gewerkschaften MOSZ, SZEF, Autonomok, ESZT und Liga involviert (vgl. auch Interview KP_LK_03).

⁵⁶ Die Segmentation verläuft dabei aber nicht bloß entlang von Branchengrenzen, sondern auch entlang der Grenze zwischen den formellen und den informellen Sektoren des Arbeitsmarkts. So ist Befragungen zufolge mindestens ein Viertel der ungarischen Beschäftigten im Burgenland mit dem Problem einer nicht korrekten Meldung konfrontiert (vgl. IFES 2007: 74). Einem Projektmitarbeiter zufolge hat die Verbreitung solcher Formern der un- und vor allem der unterdokumentierten Arbeit seit dem Auslaufen der Übergangsfristen noch zugenommen (vgl. Interview KP_LK_03). Auch in den Kooperationsprojekten mit tschechischen und slowakischen Gewerkschaften war das Problem der Fehl- bzw. Falschmeldung durch ArbeitgeberInnen von zentraler Bedeutung (vgl. Interview KP_RB_02; vgl. allgemein zur Problematik auch Jandl et al. 2007; Krenn/Haidinger 2009).

Die erste und zugleich wichtigste Ebene, auf der mithin auch die zentrale Zielgruppe des Projekts lokalisiert werden kann, ist die der Beschäftigten; konkret vor allem ungarische MigrantInnen und PendlerInnen im Burgenland, die großteils im Tages- oder Wochenrhythmus zwischen Ziel- und Herkunftsland wechseln (vgl. IFES 2007: 21ff.).⁵⁷ Den Kern der Projektaktivitäten bildet so auch die muttersprachliche Beratung zu unterschiedlichen Rechtsmaterien wie Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht, die in persönlicher, aber auch in telefonischer und schriftlicher Form (also via E-Mail) angeboten wird. Die diesbezüglichen Aktivitäten des Projekts werden seitens eines Verantwortlichen dabei als „sehr erfolgreich“ (Interview KP_LK_03) charakterisiert, finden aktuell doch an elf regulären Standorten pro Monat rd. 800 Beratungen statt. Die Beratungsfrequenz an den einzelnen Standorten variiert zwischen zwei Tagen die Woche und einem Tag alle zwei Wochen. Sechs der Standorte befinden sich in Westungarn, die fünf übrigen im Burgenland, wobei es in Eisenstadt und Oberwart eigene Projektbüros gibt, wohingegen in Neusiedl, Oberpullendorf und Güssing Räumlichkeiten in AK- bzw. ÖGB-Gebäuden angemietet werden (vgl. Interview KP_LK_03).

Die Rechtsberatung umfasst auch Interventionen bei Behörden und ArbeitgeberInnen. Ist ein Konflikt auf dem Interventionsweg nicht beizulegen, werden die Betroffenen im Hinblick auf eine mögliche Übernahme des Rechtsschutzes an die AK weitervermittelt; im Fall einer Gewerkschaftsmitgliedschaft der Betroffenen⁵⁸ erfolgt die Weiterleitung auch an die Adresse der zuständigen Teilgewerkschaft. Aufgrund eines Abkommens zwischen ÖGB und MSZOSZ gilt dieses Angebot auch für Mitglieder der jeweils anderen Gewerkschaft.

Neben der Beratung werden zweisprachige Informationen zu unter anderem arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Fragen im Rahmen des IGR-Projekts auch über andere Kanäle verbreitet. Zu nennen sind hier etwa zahlreiche Informationsbroschüren sowie Wörter- und Handbücher, die über die Projektbüros vertrieben werden. Die Broschüren behandeln so unterschiedliche Rechtsmaterien wie Arbeitsrecht oder Mutterschutz. Erstellt wurden sie entweder vom Projektteam selbst oder in Kooperation mit anderen Einrichtungen (etwa der AK) bzw. Behörden (etwa dem Arbeitsinspektorat). Hinzu kommen rd. 60 im Rahmen des IGR-Projekts organisierte Informationsveranstaltungen pro Jahr, über die Wissen zu unterschiedlichen Gegenständen verbreitet wird (etwa über das Ausfüllen eines Antragsformulars auf Familienbeihilfe in deutscher Sprache). Aufgrund der hohen Nachfrage mit bis zu 500 BesucherInnen an einem Abend finden diese Veranstaltungen zumeist in Sport- oder Konzerthallen in ungarischen Städten nahe der österreichischen Grenze wie bspw. Šopron, Győr oder Szombathely statt. Zu speziellen Anlässen

57 Aufgrund ihrer quantitativen Bedeutungslosigkeit eine im Verhältnis dazu eher randständige Rolle spielen in Ungarn arbeitende ÖsterreicherInnen als weitere Zielgruppe des Projekts.

58 In einer repräsentativen Befragung ungarischer Beschäftigter im Burgenland gaben immerhin 27 Prozent der Befragten an, Mitglied einer (in der Regel österreichischen) Gewerkschaft zu sein (vgl. IFES 2007: 94ff.).

werden seitens des Projektteams darüber hinaus Informationstouren organisiert. Exemplarisch verwiesen sei hier auf eine ‚Roadshow‘ anlässlich des Auslaufens der Übergangsfristen, in deren Rahmen in ungarischen Grenzorten Infotische am Hauptplatz errichtet und praktische Hinweise zum österreichischen Arbeitsrecht vermittelt wurden (vgl. Interview KP_LK_03).⁵⁹

Neben diesen Formen der Rechtsberatung und -vermittlung gibt es im Rahmen des IGR-Projekts auch Bemühungen darum – wie es ein Projektmitarbeiter formuliert –, „näher an die Leute [zu] kommen“ (Interview KP_LK_03). Dies geschieht etwa durch den anlassbezogenen Besuch von Betrieben mit einem hohen Anteil ungarischer Beschäftigter oder auch von Orten wie Grenzübergängen, wo viele MigrantInnen und PendlerInnen anzutreffen sind. Zusätzlich zu solchen Formen der aufsuchenden Arbeit kommt es in Bereichen wie dem Transportwesen oder der Landwirtschaft zu dem, was Hammer (2010a: 43) „die Schaffung neuer sozialer und protogewerkschaftlicher Räume außerhalb des Arbeitsplatzes“ nennt. Exemplarisch verwiesen sei auf die gemeinsam mit der österreichischen Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft *vida* an Sonntag Vormittagen in einem Restaurant im Grenzgebiet organisierten Berufskraftfahrerfrühschoppen, an denen regelmäßig 50 bis 80 Beschäftigte aus dem Transportwesen teilnehmen.

Neben der zentralen Ebene der Beschäftigten erbringt das IGR-Projekt aber, wie angesprochen, auch noch auf zwei anderen Ebenen Informations- und Vernetzungstätigkeiten, nämlich – zweitens – für GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen sowie – drittens – im Rahmen regionaler ‚Sozialpartnerschaften‘. So werden im Projektkontext bspw. Austauschprozesse und Wissenstransfers für GewerkschaftsvertreterInnen und BetriebsrätInnen etwa zu den unterschiedlichen Praxen im Bereich der Lohnverhandlungen bzw. der Betriebsratsarbeit organisiert. Darauf basierend bemüht man sich zudem um einen Auf- und Ausbau der interregionalen Gewerkschaftsnetzwerke und -repräsentation auf sektoraler Ebene (vom Informationsaustausch bezüglich Kollektivvertragsverhandlungen bis hin zur wechselseitigen Streikunterstützung wie sie etwa im Zusammenhang mit dem Eisenbahnerstreik 2003 in Österreich praktiziert wurde); aber auch auf Betriebsebene (vom Informationsaustausch bezüglich betrieblicher Leistungen bis zur Unterstützung beim Aufbau von Betriebsratsstrukturen) (vgl. Hammer 2010a: 46ff.).⁶⁰

Darüber hinaus kooperiert das IGR-Projekt mit Behörden wie Finanzämtern, Pensions-, Kranken-

59 Neben diesen Kanälen werden zweisprachige Basisinformationen zu verschiedenen Rechtsmaterien auch über die Projektwebsite verbreitet, die von rd. 160.000 Visitors pro Jahr besucht wird. Zu aktuellen Themen, bspw. zu anstehenden Veranstaltungen oder zu neuen Angeboten, wird auch gezielt Medien- und Öffentlichkeitsarbeit etwa in Form von Presseaussendungen oder von Werbeeinschaltungen in lokalen Zeitungen und Rundfunksendern im Grenzraum gemacht (vgl. Interview KP_LK_03).

60 Hinzu kommen vielfältige Schulungs- und (Fort-)Bildungsmaßnahmen wie bspw. Sprachkurse für GewerkschaftsvertreterInnen und BetriebsrätInnen, aber auch für Beschäftigte des Arbeitsinspektorats oder anderer Behörden. Durch die umfassende Expertise über spezielle Problemfelder in der Grenzregion, die das IGR-Team durch seine langjährige Projekterfahrung erwerben konnte, steht es solchen AkteurInnen in diversen Belangen zudem beratend zur Seite.

und Unfallversicherungsanstalten, Arbeitsmarktverwaltungen bzw. Kontrollbehörden wie der Finanzpolizei oder dem Land- und Forstwirtschaftsinspektorat in beiden Ländern, um die Vernetzung und den Austausch zwischen diesen Institutionen zu stärken. Gerade in diesem Bereich ist es – wie ein Projektmitarbeiter meint – gelungen, nachhaltige Strukturen zu schaffen:

„Das funktioniert inzwischen [...] bei einigen Behörden. Also da waren wir sozusagen nur als Katalysator dabei damals, aber inzwischen funktionieren sie selbstständig. [...] Zum Beispiel die Pensionsversicherungsanstalt: Die halten jetzt regelmäßig gemeinsam Sprechtag ab, zweisprachige Sprechtag; [...] auch das Finanzamt mit dem ungarischen Schatzamt betreffend Familienleistungen.“ (Interview KP_KL_03)

Über solcherart geknüpfte Netzwerke wird laut Hammer (2010a: 45) seitens des IGR auf (inter-)regionaler Ebene eine Sozialpartnerfunktion ausgeübt, die gerade dort von politischer Bedeutung ist, wo – wie vor allem in Westungarn – die (institutionelle) Macht der Gewerkschaften ansonsten schwach ausgebildet ist.

(5.3.2) Die Projekte ZUWINBAT und ARBEITSMARKT+

Das Projekt *Zukunftsraum Wien-Niederösterreich-Bratislava-Trnava* (ZUWINBAT) war eine Kooperation zwischen dem ÖGB und der *Konföderation der Slowakischen Gewerkschaftsbünde* (KOZ SR), wobei auf österreichischer Seite vor allem die *Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck, Journalismus, Papier* (GPA-djp) und die *vida* als Teilgewerkschaften mit eingebunden waren. Das Projekt hatte eine Laufzeit von vier Jahren (04/2008-03/2012). In der Folge konnte unter dem Namen *Arbeitsmarkt+ Gemeinsamer Arbeitsmarkt – Gemeinsame Zukunft* ein zweijähriges Anschlussprojekt etabliert werden (Laufzeit: 04/2012-03/2014). Nachdem es seitens des ÖGB mit Gewerkschaften aus der Slowakei – anders als im Falle der anderen österreichischen Nachbarländer – keine Interregionalen Gewerkschaftsräte gibt, spielten solche Strukturen im Rahmen dieser Kooperationsprojekte keine Rolle (vgl. Strohmeier 2014; Interview KP_KL_02). Entstanden sind die Projekte ZUWINBAT und Arbeitsmarkt+ im Rahmen des Programms *Creating the Future. Programm zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit Slowakei – Österreich 2007-2013* der Europäischen Union. Das impliziert, dass EFRE auch hier als Hauptfinanzier fungierte, wobei unter anderem das BMASK die nationale Kofinanzierung übernahm. Im Fall von ZUWINBAT lag das Gesamtbudget bei 851.234,25 EUR; im Fall von Arbeitsmarkt+ bei 423.631,71 EUR.⁶¹

Die oben für das Burgenland dargestellte sozioökonomische Lage findet sich – vor allem was das Fortbestehen wirtschaftlicher Disparitäten und die Existenz eines segmentierten Arbeitsmarkts anbelangt – in ähnlicher, wenn auch im Detail spezifisch ausgeprägter Form ebenso in Wien und Niederösterreich. Und auch was den wachsenden Anteil nicht-österreichischer StaatsbürgerInnen

⁶¹ Alle Zahlen stammen von der Programm-Website: www.sk-at.eu/sk-at/downloads/LoB.pdf (30.09.2014). Im Rahmen von Arbeitsmarkt+ war laut Projekt-Website auch das slowakische *Ministerium für Landwirtschaft und ländliche Entwicklung* in die Kofinanzierung involviert.

an den unselbstständig Erwerbstätigen anbelangt, waren in den im Rahmen von ZUWINBAT und Arbeitsmarkt+ fokussierten Regionen vergleichbare Entwicklungen zu beobachten: Das gilt vor allem für Wien, wo der Anteil zwischen 2000 (14,6 Prozent) und 2013 (22,7 Prozent) ein ähnlich starkes Wachstum wie im Burgenland aufwies; und auch in Niederösterreich nahm der Anteil – wenn auch in verhältnismäßig bescheidenem Umfang – zwischen 2000 (9,8 Prozent) und 2013 (13,5 Prozent) zu (vgl. Statistik Austria/KMI 2014: 102ff.; Biffl 2013: 93ff.).

Deklariertes Ziel der Projekte war es laut Website deshalb, ausgehend von Fragen des gemeinsamen Arbeitsmarkts, der Migration usw. gewerkschaftliche sowie sozialpartnerschaftliche Kooperationen grenzüberschreitend auszubauen und darüber zur „Gestaltung des gemeinsamen Arbeits- und Wirtschaftsraumes“ beizutragen.⁶² Für die Umsetzung dieses Ziels waren bei ZUWINBAT neben der Projektleitung jeweils zwei Projektkoordinatorinnen und -assistentinnen (3 ÖGB, 1 KOZ SR) sowie ein Rechtsberater und eine Branchenkoordinatorin zuständig, wobei letztere der *vida* zugeordnet war. Im Rahmen von Arbeitsmarkt+ bestand das Team dann neben der Projektleitung nur noch aus drei ProjektassistentInnen (1 ÖGB, 2 KOZ SR) und einem Rechtsberater.

Ebenso wie in den Kooperationsprojekten des ÖGB Burgenland wurden im Kontext von ZUWINBAT und Arbeitsmarkt+ Informations- und Vernetzungstätigkeiten auf drei Ebenen entwickelt, wobei auch hier jene der Beschäftigten von primärer Bedeutung war. Zentrale Zielgruppe der im Rahmen der Projekte entwickelten Angebote waren mithin slowakische MigrantInnen bzw. PendlerInnen im Raum Wien und Niederösterreich.⁶³ Einen an dieser Zielgruppe orientierten Schwerpunkt der Projektaktivitäten bildete die zweisprachige Beratung zu unterschiedlichen Rechtsmaterien (Arbeits- und Sozialrecht, aber auch Steuerrecht usw.). So wurde im Rahmen von ZUWINBAT neben der ÖGB-Zentrale in Wien (an drei Tagen die Woche) auch in zwei Außenstellen in Gänserndorf und Schwechat bzw. späterhin in Hainburg (alternierend im Zweiwochen-Rhythmus) sowie darüber hinaus in Bratislava muttersprachliche Beratung angeboten. Im Rahmen von Arbeitsmarkt+ wurde dann an vier Tagen der Woche in der ÖGB-Zentrale in Wien, zusätzlich an einem Tag in Bratislava, aber nur mehr flexibel, also je nach Bedarf auch in Gänserndorf muttersprachlich beraten. Neben der persönlichen Beratung gab es auch solche in telefonischer und schriftlicher Form (also via E-Mail), wobei das Verhältnis seitens eines Rechtsberaters auf rd. 20 Prozent persönlich, 40 Prozent telefonisch und 40 Prozent schriftlich geschätzt wird (vgl. Interview KP_RB_01). In manchen Fällen wurden trotz der äußerst begrenzten Zeitressourcen auch Begleitungen zu Behörden oder ArbeitgeberInnen durchgeführt. Die

62 Vgl. die Projektwebsites unter: www.zuwinbat.at und www.arbeitsmarktplus.eu (30.09.2014).

63 Eine weitere Zielgruppe, nämlich die der österreichischen MigrantInnen bzw. PendlerInnen in der Slowakei, ist verhältnismäßig klein; relativ bedeutungslos war entsprechend auch das für sie geschaffene Angebot einer Rechtsberatung in deutscher Sprache (vgl. Interview KP_KL_02).

angesprochene Ressourcenknappheit hing damit zusammen, dass das Angebot – wie eine Projektkoordinatorin es formuliert – „sehr, sehr gut angekommen“ (Interview KP_KL_02) ist; und zwar – wie ein Rechtsberater hinzufügt – sehr bald schon nach Beginn des Projekts: „Nach einem halben Jahr waren wir ausgelastet, nach einem Jahr war es eine Katastrophe und nach zwei Jahren war das einfach eine Zumutung.“ (Interview KP_RB_01)

Das Angebot der Rechtsberatung umfasste im Rahmen beider Projekte auch Interventionen bei Behörden bzw. ArbeitgeberInnen in telefonischer, schriftlicher und in Ausnahmefällen auch persönlicher Form. War das nicht erfolgreich, wurden die Betroffenen bei Bedarf an die AK bzw. mitunter – im seltenen Fall einer Gewerkschaftsmitgliedschaft der Betroffenen⁶⁴ oder in aus gewerkschaftlicher Perspektive besonderes brisanten Fällen – an die zuständige Teilgewerkschaft weitergeleitet, um gegebenenfalls Rechtsschutz gewährleisten zu können (vgl. Interview KP_RB_01).

Auch im Rahmen von ZUWINBAT und Arbeitsmarkt+ wurde in slowakischen Städten in der Grenzregion wie Bratislava, Dunajská Streda oder Senica eine Reihe von Informationsveranstaltungen etwa zu den Grundlagen des österreichischen Arbeitsrechts durchgeführt, für die bspw. in Form von Anzeigen in lokalen Zeitungen auch Öffentlichkeitsarbeit gemacht wurde. Darüber hinaus gab es mehrere zweisprachige Informationsbroschüren etwa zum österreichischen Arbeits- und Sozialrecht, aber auch zu Spezialthemen wie der 24-Stunden-Pflege. Diese wurden bei den Informationsveranstaltungen verteilt, bei Gebietskrankenkassen und Arbeiterkammern in den Bezirken aufgelegt und teilweise auch zum kostenlosen Download auf der Projektwebsite angeboten – und stießen bei der Zielgruppe auf große Resonanz (vgl. Interview KP_RB_01).⁶⁵

Daneben gab es auch in den Kooperationsprojekten mit den slowakischen Gewerkschaften Informations- und Vernetzungstätigkeiten auf zwei anderen Ebenen: einerseits nämlich gegenüber GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen, bestand ein zentraler Schwerpunkt von ZUWINBAT und Arbeitsmarkt+ doch darin, die Kooperation zwischen den Interessenvertretungen auf regionaler, sektoraler und zum Teil auch auf Betriebsebene zu stärken. Zwecks Erfahrungs- und Informationsaustausch wurden so etwa Konferenzen, Workshops, Seminare, Infoveranstaltungen und -messen, (Branchen-)Treffen sowie Betriebsbesuche organisiert (etwa im Rahmen der Reihe

64 Im Unterschied zum burgenländischen IGR-Projekt wurde im Rahmen von ZUWINBAT und Arbeitsmarkt+ nicht erhoben, wie hoch der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder unter den Ratsuchenden war; ebenso wenig wie die Frage, wie viele Personen durch die an sie adressierten Angebote dazu bewogen wurden, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Explizites Ziel des Projekts war die gewerkschaftliche Organisation aber in keinem der hier behandelten Kooperationsprojekte – und sie konnte es auch insofern nicht sein, als dies den Förderkriterien von EU-finanzierten Projekten nicht entsprochen hätte (vgl. Interview KP_KL_03, KP_RB_01).

65 Eine vergleichbare Funktion erfüllten auch die Projektwebsites und eine im Rahmen von ZUWINBAT aufgebaute Online-Plattform mit umfassenden Rechtsinformationen in slowakischer Sprache: www.interpro.sk (30.09.2014).

„vida-Know-how Transfer“).⁶⁶ Als besonders sinnvoll wurden dabei insbesondere die Treffen von FachgewerkschafterInnen auf sektoraler Ebene, etwa im Bereich Handel oder im Bankensektor, aber – gerade im Fall von transnationalen Unternehmen – auch die von InteressenvertreterInnen auf betrieblicher Ebene eingeschätzt. Dies gilt nicht zuletzt im Hinblick auf neuere Ansätze der internationalen Gewerkschaftsarbeit wie bspw. der grenzüberschreitenden Koordinierung von Kollektivvertragsverhandlungen oder der Gründung von Europäischen Betriebsräten. Ein spezielles Angebot vor allem für BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen aus Österreich und der Slowakei waren die sogenannten *Mitteuropäischen Gewerkschaftsakademien* (MEGAk).⁶⁷ Solchen Bildungsangeboten wird seitens einer Projektmitarbeiterin auch ein besonderer Nachhaltigkeitseffekt zugeschrieben:

„Die Schulung ist dann zwar abgeschlossen, aber die Personen – auf die können wir einfach bis heute zugreifen. Ja, also [...] die haben erfahren, [...] wie Gewerkschafter in der Slowakei ticken und das ... das ist ein großes Plus.“
(Interview KP_KL_02)

Andererseits wurde in den Kooperationsprojekten mit den slowakischen Gewerkschaften auf einer dritten Ebene versucht, Strukturen der interregionalen Sozialpartnerschaft zu festigen. Dies betraf zum einen die Förderung der grenzüberschreitenden Vernetzung von Behörden wie Arbeitsämter oder Sozialversicherungsanstalten. Zum anderen gab es auch Bemühungen, die bipartistische Vernetzung mit Kapitalverbänden auszubauen. Diese gewerkschaftlicherseits forcierten Initiativen scheiterten jedoch häufig daran, dass es – wie eine Projektmitarbeiterin meint – „auf slowakischer Seite [...] einfach kein Interesse von Arbeitgeber-Seite“ (Interview KP_KL_02) gab.

(5.3.3) Die Projekte ZUWINS und ZUWINS+

Das Projekt *Zukunftsraum Wien-Niederösterreich-Südmähren* (ZUWINS) wurde vom ÖGB und der Tschechisch-Mährischen Gewerkschaftskonföderation (ČMKOS) getragen und hatte eine Laufzeit von vier Jahren (01/2009-12/2012). In der Folge konnte unter dem Namen ZUWINS+ ein einjähriges Anschlussprojekt etabliert werden (01/2013-12/2013).⁶⁸ Die Einbeziehung der Region Niederösterreich im Rahmen der Projekte hatte zur Folge, dass aktiv auf die Strukturen des IGR

66 Diesem Zweck dienten im Rahmen von ZUWINBAT auch diverse Publikationen wie etwa Infobroschüren zum österreichischen System der Arbeitsbeziehungen oder zur Gewerkschaftsgeschichte in slowakischer Sprache.

67 Im Rahmen einer mehrere Wochenendseminare umfassenden Fortbildung erhielten die TeilnehmerInnen hier neben einführenden Sprachkursen Schulungen zu unterschiedlichen Themen wie etwa der Gewerkschaftsgeschichte, dem Kollektivvertragssystem oder der wirtschaftlichen Entwicklung beider Länder. (Für Gewerkschaftsmitglieder kostenlose) Deutsch- und Slowakisch-Sprachkurse für AnfängerInnen wurden von ZUWINBAT auch jenseits davon (gemeinsam mit dem Zentrum für Ostsprachen ‚Ahoj Europa Neu‘) angeboten.

68 Aufgebaut wurde bei diesen Projekten auf einem kleiner dimensionierten Vorgängerprojekt namens *Zukunftsraum Wien – Südmähren* (ZUWIS), das bereits über EFRE-Gelder finanziert worden war. Das Ziel bestand hier zentral in einer Förderung der grenzüberschreitenden Sozialpartnerschaft als Gestaltungsfaktor der interregionalen Entwicklung. Zu diesem Zweck wurden gemeinsame Aktivitäten wie Betriebsbesuche oder grenzüberschreitende Betriebsratstreffen – jedoch noch keine muttersprachlichen Beratungsangebote – entwickelt (vgl. Interview KP_KL_02).

Südmähren/Niederösterreich zwischen ÖGB Niederösterreich und ČMKOS zurückgegriffen werden konnte (vgl. Interview KP_KL_02). Entstanden ist das Projekt ZUWINS im Rahmen des Programms *Europäische territoriale Zusammenarbeit (ETZ) Österreich – Tschechische Republik 2007-2013*. Das impliziert, dass auch in diesem Fall EFRE Hauptfinanzier war, wobei unter anderem das BMASK als Kofinanzier in Erscheinung trat. Das Gesamtbudget lag im Fall von ZUWINS bei 1.247.325,00 EUR.⁶⁹ ZUWINS+ hingegen musste als einziges der hier dargestellten Projekte ohne EU-Gelder auskommen und wurde zur Gänze vom BMASK finanziert.

Hinsichtlich der sozioökonomischen Rahmenbedingungen operierten die Kooperationsprojekte mit den tschechischen im selben, oben bereits skizzierten Umfeld wie jene mit den slowakischen Gewerkschaften. Ziel der Projekte war es laut Website daher, ausgehend unter anderem von Fragen der Europäischen Integration und der Migration „zur zielgerichteten effizienten Entwicklung des Arbeitsmarktes“ in der Grenzregion beizutragen.⁷⁰ Für die Umsetzung dieses Ziels waren im Rahmen von ZUWINS in Österreich und in Tschechien jeweils zwei ProjektleiterInnen bzw. -assistentinnen zuständig; hinzu kam jeweils eine Rechtsberaterin sowie in Österreich eine für die Branchenkoordination zuständige Person, wobei letztere der Produktionsgewerkschaft PRO-GE zugeordnet war. Im Rahmen von ZUWINS+ bestand das Team zwar in Österreich weiterhin aus vier Mitarbeiterinnen (Projektleitung und -assistenz; Rechtsberatung sowie Branchenkoordination), auf tschechischer Seite gab es aber nur noch eine mit der Projektkoordination beauftragte Person (vgl. Interview KP_RB_02).

Die im Rahmen von ZUWINS und ZUWINS+ erbrachten Informations- und Vernetzungstätigkeiten lassen sich auf den drei Ebenen verorten, wie sie im Zusammenhang mit den bereits dargestellten Projekten unterschieden wurden. Analog zu diesen war dabei auch hier die Ebene der Beschäftigten von primärer Bedeutung. Tschechische MigrantInnen bzw. PendlerInnen im Raum Wien und Niederösterreich fungierten entsprechend als die zentrale Zielgruppe der im Projektkontext entwickelten Beratungs- und Unterstützungsangebote.⁷¹ Dies gilt vor allem für die zweisprachige Rechtsberatung, die neben dem klassischen Bereich des Arbeits- und Sozialrechts eine Vielzahl weiterer Rechtsmaterien wie bspw. familien- und steuerrechtliche Frage umfasste. Konkret wurde im Rahmen von ZUWINS und ZUWINS+ in der ÖGB-Zentrale in Wien (an drei bis vier Tagen die Woche) sowie in zwei Außenstellen in Mistelbach und Hollabrunn (alternierend im Zweiwochen-

69 Die Zahl stammt von der Programm-Website: www.at-cz.eu/at-cz/downloads/ETC-AT-CZ-List-of-Beneficiaries_140402.pdf (30.09.2014).

70 Vgl. die Projektwebsites unter: www.zuwinsplus.eu und www.zuwins.at (30.09.2014).

71 Dass auch die Zielgruppe der österreichischen MigrantInnen bzw. PendlerInnen in Tschechien verhältnismäßig klein ist und das für sie geschaffene Angebot einer Rechtsberatung in deutscher Sprache von entsprechend marginaler Bedeutung war, sei hinzugefügt; ebenso, dass im Rahmen von ZUWINS auch Rechtsberatung in tschechischer Sprache für österreichische und tschechische ArbeitnehmerInnen, die in der Region Südmähren tätig sind, angeboten wurde (vgl. Interview KP_KL_02).

Rhythmus) muttersprachliche Beratung angeboten. Diese erfolgte nicht bloß in persönlicher, sondern auch in telefonischer und schriftlicher Form (also via E-Mail), wobei der Schwerpunkt aus Ressourcengründen auf den beiden letztgenannten Medien lag. Das Angebot einer muttersprachlichen Rechtsberatung stieß dabei auf massive Nachfrage, wie etwa Marcus Strohmeier (2014: 21), Internationaler Sekretär des ÖGB und Projektleiter von ZUWINS, mit Verweis auf mindestens 6.000 Beratungs- und Unterstützungsfälle während der fünfjährigen Projektlaufzeit betont. Auf die Frage nach dem Erfolg der entsprechenden Bemühungen meint eine Rechtsberaterin aus dem Projektteam so auch: „Sehr gut, [...] das Telefon klingelte praktisch non-stop, und E-Mails habe ich auch mehrere am Tag bekommen.“ (Interview KP_RB_02)

Das Angebot der Rechtsberatung umfasste im Rahmen von ZUWINS und ZUWINS+ telefonische bzw. schriftliche Interventionen bei Behörden bzw. ArbeitgeberInnen. Seitens einer Rechtsberaterin wird die Erfolgsquote solcher Interventionen auf 50-70 Prozent geschätzt (vgl. Interview KP_RB_02). Die übrigen BeratungsklientInnen wurden bei Bedarf an die AK oder – im seltenen Fall einer Gewerkschaftsmitgliedschaft der Betroffenen bzw. auch in aus gewerkschaftlicher Perspektive besonders brisanten Fällen – an die zuständige Teilgewerkschaft weitergeleitet, um auf diesem Weg gegebenenfalls Rechtsschutz gewährleisten zu können.⁷²

Zum Teil in Kooperation mit den tschechischen Arbeitsämtern wurden zudem zahlreiche Informationsveranstaltungen in Städten in der Grenzregion wie Břeclav oder Znojmo zu Themen wie österreichisches Arbeitsrecht, Arbeitnehmerveranlagung oder Saisonarbeit in Österreich durchgeführt. Die BesucherInnenzahlen dieser unter anderem mittels Anzeigen in der lokalen Presse beworbenen Veranstaltungen schwankten in Abhängigkeit von unterschiedlichen Faktoren zwischen 30 und 300. Darüber hinaus gab es eine Reihe zweisprachiger Informationsbroschüren, die – wie auch Werbematerial bspw. in Form von Flyern – bei den Veranstaltungen verteilt wurden und unter anderem bei den AK-Regionalstellen sowie bei tschechischen Arbeitsämtern in der Grenzregion auflagen (vgl. Interview KP_RB_02).

Zudem wurden auch im Rahmen von ZUWINS und ZUWINS+ auf den beiden anderen erwähnten Ebenen Informations- und Vernetzungstätigkeiten erbracht. Gegenüber GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen umfasste dies diverse Schulungs- und (Fort-)Bildungsmaßnahmen wie etwa – analog zu den entsprechenden Angeboten im Rahmen von ZUWINBAT und Arbeitsmarkt+ – die

72 Auch im Rahmen von ZUWINS und ZUWINS+ wurde nicht erhoben, wie hoch der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder unter den Ratsuchenden war; ebenso wenig, wie viele Personen durch die an sie adressierten Angebote dazu bewogen wurden, sich zu organisieren. Ein explizites Ziel des Projekts war die gewerkschaftliche Organisierung aber aus den genannten Gründen auch hier nicht (vgl. Interview KP_KL_02). Gegen den „Auftrag, positive PR für die Gewerkschaften“ zu machen, sprach das freilich nicht. Denn, wie eine Beraterin (KP_RB_02) es formuliert, „die Leute in Tschechien und der Slowakei [...] haben keine Erfahrung damit, was das Angebot überhaupt ist. [...] Ja, und viele [...] haben dann gefragt, wer wir sind, was wir eigentlich machen.“

sogenannten *Mitteleuropäischen Gewerkschaftsakademien* (MEGAk).⁷³ Hinzu kam der Auf- und Ausbau interregionaler Gewerkschaftsnetzwerke und -repräsentationen auf Branchen- und Betriebsebene sowie Austauschprojekte und Wissenstransfers:

„Da wurden viele Kontakte geknüpft, Netzwerke, die jetzt weiter funktionieren [...]. Die waren in dem Sinne wichtig, dass man Anregungen, Ideen sieht, wie das anderswo funktioniert: in der eigenen Branche, was man da verbessern kann, was man eh bei sich besser hat und den anderer anbieten kann ... Also so ein Vergleich ist immer in jedem Beruf sinnvoll.“ (Interview KP_RB_02)

Im Rahmen von ZUWINS wurde in diesem Zusammenhang bspw. mit dem Format ‚Café Dialog‘ gearbeitet, das VertreterInnen unterschiedlicher Berufsgruppen (z.B. LehrerInnen) von beiden Seiten der Grenze zu einem informellen Austausch zusammenbrachte (vgl. Interview KP_KL_02). Als zusätzlicher Schwerpunkt der Projektaktivitäten stand schließlich auf einer dritten Ebene die Förderung der grenzüberschreitenden Vernetzung von Behörden wie Arbeitsämter oder Sozialversicherungsanstalten zwecks Stärkung interregionaler Sozialpartnerschaftsstrukturen ebenfalls auf der Projektagenda von ZUWINS und ZUWINS+.

73 Im Rahmen von ZUWINS gab es zwei reguläre MEGAks (2010 und 2012), wobei 2011 zusätzlich in verkürzter Form eine MEGAk-Spezial gemeinsam mit deutschen Betriebsräten aus der Landtechnikbranche stattfand (www.zuwins.at/megak/berichte/berichte_2012/megak_spezial_landtechnik). (Für Gewerkschaftsmitglieder kostenlose) Deutsch- bzw. Tschechisch-Sprachkurse für AnfängerInnen wurden zudem auch im Rahmen von ZUWINS und ZUWINS+ angeboten (gemeinsam mit dem Zentrum für Ostsprachen ‚Ahoj Europa Neu‘). Hinzu kamen mehrsprachige Publikationen im Print- und DVD-Format zu diversen Themenfeldern.

(6) Fazit

Wie einleitend angedeutet und anhand der untersuchten Fallbeispiele deutlich wurde, können mit Blick auf die drei von Penninx und Roosblad herausgearbeiteten Dilemmata in letzter Zeit vermehrt Indizien eines Wandels im Verhältnis österreichischer ArbeitnehmerInnenorganisationen zum Themenfeld Migration bzw. zu MigrantInnen als Zielgruppe ausgemacht werden.

Als Triebkräfte dieses Wandels lassen sich unterschiedliche Faktoren bestimmen, die im Sinne einer Kombination aus ‚pressure from above‘ und ‚pressure from below‘ auf eine Veränderung gewerkschaftlicher Politiken hinwirkten: Der Wandel wurde in dieser Perspektive also einerseits durch ‚Druck von oben‘ ausgelöst – und zwar in Gestalt von Erfordernissen, die in politökonomischen, rechtlichen oder ähnlichen Entwicklungen auf globaler bzw. europäischer Ebene grundgelegt waren. Andererseits zeichnete dafür aber auch ‚Druck von unten‘ verantwortlich – und zwar in Gestalt von Forderungen, die von MigrantInnen als politischen Subjekten bzw. von Migration als „sozialer Nicht-Bewegung“ (Bayat 2012: 31ff.)⁷⁴ ausgingen.

Für die österreichische Gewerkschaftsbewegung wurde eine Neupositionierung zu Fragen der Migration bzw. eine damit verbundene Erneuerung ihres Strategie- und Handlungsrepertoires vor dem Hintergrund solcher Forderungen bzw. Erfordernisse in wachsendem Ausmaß unumgänglich. Darauf soll im Folgenden anhand der Dilemmata von Penninx und Roosblad eingegangen werden.

(6.1) Neupositionierung zum Dilemma I: Kooperation oder Widerstand

Wie dargestellt wurde, hielten die österreichischen ArbeitnehmerInnenorganisationen im Hinblick auf das Dilemma zwischen Widerstand und Kooperation im Zusammenhang mit der Anwerbung und Beschäftigung von MigrantInnen über Jahrzehnte hinweg weitgehend unbeirrt an einer – wie Biffl et al. (2011: 81) es formulieren – „Anti-Immigrations-Haltung“ fest, auch wenn sie dadurch „riskierten, alte und neue MigrantInnen gleichermaßen abspenstig zu machen“. Erst in jüngster Zeit finden in der Literatur Anzeichen für eine Neupositionierung zu diesem Dilemma Erörterung. Diese vollzieht sich zum (größten) Teil insofern in einem passiven Sinn, als Veränderungen, die faktisch nicht länger zu verhindern sind, als (auch) positive Herausforderung betrachtet werden und ein entsprechender Umgang damit gesucht wird; zum (kleineren) Teil aber auch im aktiven Sinn einer offensiven Einforderung von Veränderungen. Dadurch scheint die bislang dominante protektionistische Perspektive auf Migration tendenziell an Bedeutung zu verlieren.

Ein Beispiel für die ‚passive Kooperation‘ der ArbeitnehmerInnenorganisationen ist deren Agieren infolge des Auslaufens der sogenannten ‚Übergangsfristen‘, was – wie anhand der internationalen

⁷⁴ Damit gemeint ist, dass Migration alleine dadurch, dass sie allen Hürden zum Trotz stattfindet, vergleichbar einer sozialen Bewegung Veränderungen bewirkt; dass sie dies jedoch anders als soziale Bewegungen im traditionellen Sinn in der Regel in nicht-intentionaler und wenig koordinierter Form tut.

Kooperationsprojekte des ÖGB exemplarisch gezeigt wurde – eine praktische Neupositionierung zur Frage der EU-Binnenmigration zur Folge hatte. Ein häufig bemühtes Beispiel für die ‚aktive Kooperation‘ ist die im ÖGB-Grundsatzprogramm (2013a: 14) bereits seit längerem artikulierte Forderung nach einer „Erleichterung des Arbeitsmarktzugangs für AsylwerberInnen“ (vgl. etwa Weigl 2009: 99). Doch finden sich neben solch punktuellen zwischenzeitlich auch einige umfassende (Neu-)Positionierungen zu integrations- und migrationspolitischen Fragen, wie das Standpunktepapier *Integration gestalten!* der AK Oberösterreich aus dem Jahr 2013 (vgl. AK Oberösterreich 2013; Interview AK_RF_01) oder das Forderungspapier *Migration und Integration im Blickfeld: Positionen, Denkanstöße, Lösungsansätze* der Gewerkschaft GPA-djp aus dem Jahr 2012 (vgl. GPA-djp 2012; Interview OeGB_SK_03) beispielhaft verdeutlichen.⁷⁵ Dabei konnte auf vielfältige Art und Weise auf Erfahrungen zurückgegriffen und aufgebaut werden, die im Rahmen der dargestellten Beratungs- und Unterstützungspraxen gewerkschaftlicherseits gesammelt wurden.

(6.2) Neupositionierung zum Dilemma II: (volle) Inklusion oder (partielle) Exklusion

Im Hinblick auf das Dilemma zwischen der (vollen) Inklusion von MigrantInnen in und ihrer (partiellen) Exklusion aus gewerkschaftlichen Strukturen wurde, wie bereits erwähnt, ihrem Ausschluss vom passiven Wahlrecht bei Betriebsrats- und Arbeiterkammerwahlen 2006 ein Ende gesetzt. Damit reagierte die österreichische Bundesregierung auf Urteile des Europäischen Gerichtshofs bzw. des UN-Menschenrechtsausschusses. Diese wiederum markierten Schlusspunkte einer längeren Auseinandersetzung, die – innerhalb wie außerhalb von AK und ÖGB – geführt und schließlich auf rechtlicher Ebene gewonnen wurden.

Im Fall des passiven Wahlrechts zur Vollversammlung der Arbeiterkammer war es unter anderem die Gruppe *Demokratie Für Alle* (DFA), die – bestehend aus bereits eingebürgerten MigrantInnen bzw. EU/EWR-BürgerInnen – als Teil einer breiteren Kampagne für das passive Wahlrecht 1994 gegründet wurde und in der Folge mehrere Sitze in der Vollversammlung der AK Wien gewann (vgl. Waldrauch/Sohler 2004: 473ff.; Interview MIG_BG_01).⁷⁶ Letzten Endes war es jedoch die Liste *Gemeinsam – Alternative und Grüne GewerkschafterInnen*, die 1999 die AK Wahlen in Vorarlberg

⁷⁵ Neben der politischen Positionierung durch diese Papiere liegt deren Besonderheit auch in ihren Entstehungsprozessen, bei denen großer Wert auf breite Partizipation und demokratische Mitbestimmung gelegt wurde (vgl. Interviews AK_RF_01, OeGB_SK_03).

⁷⁶ Durch die Fusion mit der Initiative *Die Bunten – Forum für Würde Gerechtigkeit und Demokratie* wurde die DFA später in *Bunte Demokratie für alle* (BDFA) umbenannt und erreichte in den folgenden Wahlen (2000, 2004, 2009, 2013) jeweils einen Sitz in der Vollversammlung der AK Wien (vgl. Ourny 2012: 45ff.). Die Reduktion der Mandate hat auch damit zu tun, dass bei den Wiener AK-Wahlen im Jahr 2000 mit dem *Bündnis Mosaik* (BM) erstmals eine zweite ‚MigrantInnenfraktion‘ erfolgreich kandidierte; im Jahr 2009 gelang mit der Liste *Perspektive* bzw. der *Union der Türkisch-Österreichischen ArbeitnehmerInnen* (Türk-Is) zwei weiteren, dem konservativen Spektrum zugeordneten Fraktionen der Einzug. Neben Wien sind bzw. waren solche Fraktionen auch in Vorarlberg, Salzburg, Ober- und Niederösterreich in den AK-Vollversammlungen vertreten (vgl. ebd.: 45ff.).

aufgrund des Ausschlusses von KandidatInnen ohne österreichische Staatsbürgerschaft rechtlich beanstandete – und seitens des Europäischen Gerichtshofs im Mai 2003 bzw. im September 2004 schließlich recht bekam (vgl. Ourny 2012: 33f.; Furxner 2013: 5f.).⁷⁷

Im Fall des passiven Wahlrechts zum Betriebsrat war es unter anderem die Gruppe *Sesam öffne dich*, die ab Anfang der 1990er-Jahre vor allem über diverse Gremien der GPA das Thema gewerkschaftsintern auf die Agenda zu setzen versuchte (vgl. Pühretmayer 1999: 26; Grandperret/Nagel 2000: 33ff.). Durchgesetzt wurde die Forderung schließlich jedoch durch den Betriebsrat von *migrare – Zentrum für MigrantInnen in Oberösterreich* mit Unterstützung der GPA Oberösterreich, die 2002 eine Verurteilung Österreichs durch den UN-Menschenrechtsausschuss wegen unsachlicher Ungleichbehandlung erreichten (vgl. Biffl 2011: 133; Interview NGO_V_01).⁷⁸

Flankiert wurde der hier zum Ausdruck kommende ‚Druck von unten‘ durch solchen ‚von oben‘ in Gestalt der auf suprastaatlicher Ebene verorteten Regelwerke bzw. Rechtssprechung. Diese konnten einerseits strategisch genutzt werden, um rechtlichen (im Falle europa- oder völkerrechtlich bindender Urteile) oder zumindest moralischen Druck (im Falle nicht-bindender Urteile) auf nationalstaatlicher Ebene auf- und auszubauen. Andererseits wurden sie aber sozusagen auch selbst aktiv, indem bspw. die Europäische Kommission wegen des Ausschlusses von Drittstaatsangehörigen vom passiven Wahlrecht bereits 1997 ein Beschwerde- und 1999 schließlich formell ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Österreich eingeleitet hatte.⁷⁹

Als mit politischen Rechten ausgestattete Subjekte können MigrantInnen nunmehr, wie etwa Isabelle Ournys (2012) Analyse der von „MigrantInnenfraktionen“ zwischen Juni 2009 und Mai 2011 in die Vollversammlung der AK Wien eingebrachten Anträge exemplarisch zeigt, auch auf formal-demokratischem Wege dafür eintreten, dass ihre Interessen und Bedürfnisse unter anderem im Zusammenhang mit den Beratungsangeboten von AK und ÖGB adäquat berücksichtigt werden.

(6.3) Neupositionierung zum Dilemma III: Gleichbehandlung oder spezielle Maßnahmen

Schließlich scheint auch im Hinblick auf das Dilemma zwischen Gleichbehandlung und speziellen

⁷⁷ Vgl. Court Decision of the EuGH, 8th May 2003 (C-171/01): <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48256&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1> (30.09.2014); Court Decision of the EuGH, 16th September 2004 (C-465/01): <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=65511&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1> (30.09.2014).

⁷⁸ Nachdem Mümtaz Karakurt 1994 zum Betriebsrat von *migrare* gewählt worden war, beanstandete sein in der Wahl unterlegener Kollege Vladimir Polak auf Basis des fehlenden passiven Wahlrechts beim Landesgericht Linz die Wahl und bekam recht. Karakurt legte Berufung ein und ging damit durch alle Instanzen bis zum Menschenrechtsausschuss der Vereinten Nationen, der eben in seinem Sinn urteilte (vgl. Interview NGO_V_01). Hinzugefügt werden muss jedoch, dass Urteile dieses Gremiums rechtlich nicht bindend sind und dass der davon ausgehende Handlungsdruck folglich primär moralischer Natur ist. Vgl. Decision of the Human Rights Committee, 4th April 2002 (C 965/2000): www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=1057 (30.09.2014).

⁷⁹ Vgl. dazu die parlamentarischen Anfragen der Abgeordneten Öllingen, Freundinnen und Freunde (20.02.2001 bzw. 19.08.2002) sowie der Abgeordneten Schopf, Keck, Krist und Genossen (04.06.2003) unter: www.parlament.gv.at (30.09.2014).

Maßnahmen in jüngster Zeit einiges in Bewegung geraten zu sein. Das wird zuvorderst am Auf- und Ausbau der in der vorliegenden Studie dargestellten Beratungs- und Unterstützungspraxen deutlich, welche die besonderen Interessen und Bedürfnisse von MigrantInnen in Rechnung stellen und sich an ihnen orientieren.⁸⁰ Doch auch organisationsintern finden sich neuerdings – bei Landesorganisationen des ÖGB bzw. bei seinen Teilgewerkschaften – Ansätze der Organisierung und Selbst-/Vertretung, die ausgehend davon entwickelt wurden. Dies gilt einerseits für die im Jahr 2000 im Rahmen einer Strukturreform innerhalb der Gewerkschaft GPA-djp etablierte Interessengemeinschaft (IG) work@migration; und andererseits für das Kompetenzzentrum Migration, das 2009 beim ÖGB Oberösterreich eingerichtet wurde, wo MigrantInnen darüber hinaus auch ein Frauen und anderen Zielgruppen vergleichbarer Status eingeräumt und eine entsprechende Verantwortlichkeit geschaffen wurde (vgl. Interviews OeGB_BR_03, OeGB_BR_04):

Das ÖGB-Kompetenzzentrum Migration⁸¹ besteht aus einem fünfköpfigen Präsidium und einem 20-köpfigen Vorstand, deren Mitglieder alle fünf Jahre im Rahmen einer Landeskonferenz neu gewählt werden (vgl. Soytürk 2011: 194ff.). Hier wird in basisdemokratischer Form auch das Arbeitsprogramm des Gremiums für die folgende Legislaturperiode festgelegt. Das Kompetenzzentrum ist insofern mit weitreichenden Rechten ausgestattet, als sein/e Vorsitzende/r über Sitz und Stimme im ÖGB-Landesvorstand als oberstem Entscheidungsgremium des Gewerkschaftsdachverbands in Oberösterreich verfügt (vgl. Interview MIG_BG_04).

Die IG work@migration ist eine von derzeit acht Interessengemeinschaften der Gewerkschaft GPA-djp, mit deren Hilfe versucht wird, ein neues – Branchen- und Kollektivvertragsgrenzen überschreitendes – Modell der gewerkschaftlichen Organisierung und Interessenvertretung in solchen Branchen zu schaffen, in denen traditionelle Strukturen wie der Betriebsrat nicht (mehr) funktionieren (vgl. Traxler/Pernicka 2007: 214f.; Hermann/Flecker 2009: 109f.). Die IGs sind in erster Linie Web-basierte Plattformen, denen alle – Mitglieder wie Nicht-Mitglieder der Gewerkschaft – beitreten können. Zugleich spielen sie aber auch eine formale Rolle innerhalb der Gewerkschaftsstrukturen mit RepräsentantInnen in den Entscheidungsgremien der GPA-djp.⁸² Dabei geht es den IGs zentral um die Entwicklung eines Elements der Selbstvertretung der gewerkschaftlichen Basis mit dem Ziel, die partizipatorischen Ansätze innerhalb der

80 Wie rezente Studien nahelegen (vgl. Soytürk 2011: 197ff.), kann eine solche Entwicklung in vergleichbarer Form auch für den hier umfassend ausgeblendeten Bereich der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit konstatiert werden.

81 Das Kompetenzzentrum ist ein in der ÖGB-Geschäftsordnung (Paragraf 11) verankertes Instrument, das „im Bund und in den Ländern gewerkschaftsübergreifend Mitgliedern von betrieblichen Vertretungsorganen der ArbeitnehmerInnenschaft [...] die Möglichkeit geben [soll], am Prozess der gewerkschaftlichen Meinungsbildung aktiv teilzunehmen und deren Wissen, Erfahrungen und Erkenntnisse einzubringen“.

82 Die (gewerkschaftlich organisierten) Mitglieder wählen alle zwei Jahre einen Bundesausschuss, der Arbeitspläne für das folgende Jahr erstellt, seinerseits (stellvertretende) Vorsitzende wählt und Delegierte in die Leitungsgremien der GPA-djp entsendet: Konkret delegieren alle IGs gemeinsam eine/n RepräsentantIn in das GPA-djp-Bundespräsidium (ca. 15 Mitglieder) und rd. zwei RepräsentantInnen in das Bundesforum (ca. 900 Mitglieder).

Gewerkschaftsbewegung zu stärken sowie die Solidarität und ein gemeinsames Bewusstsein unter den Mitgliedern zu fördern (vgl. Pernicka/Stern 2011: 349; Interviews MIG_BG_02, MIG_BG_03). Die Triebkräfte des Wandels sind im Zusammenhang mit diesen Einrichtungen – seien es Beratungs- und Unterstützungsangebote oder auch Organisations- und Vertretungsmodelle – weniger klar zu bestimmen, was sich unter anderem aus deren jeweils spezifischer Entstehungsgeschichte ergibt. Wie aber bspw. das Vorhandensein einer muttersprachlichen MigrantInnenberatung in vier der neun österreichischen Bundesländer nahelegt, zeichnen auch hierfür unterschiedliche Erfordernisse und Forderungen – darunter auch solche, die von MigrantInnen als politischen Subjekten artikuliert wurden – verantwortlich. So stellt sich bspw. die Etablierung des Kompetenzzentrum Migration aus der Perspektive eines involvierten Gewerkschafters als das Ergebnis eines „35-jährigen Kampfes“ (Interview OeGB_BR_03) um politische Partizipationsrechte innerhalb des ÖGB Oberösterreich dar.

(6.4) Ausbleibender Wandel: repräsentationspolitische Kontinuitäten

Wenig geändert hat sich durch den dargestellten Wandel bislang jedoch in repräsentationspolitischer Hinsicht, sind MigrantInnen auf Ebene der Hauptamtlichen und FunktionärInnen von AK und vor allem ÖGB – insbesondere wenn man auf die höheren Etagen der Gewerkschaftshierarchie fokussiert – doch nach wie vor stark unterrepräsentiert (wenn überhaupt repräsentiert) (vgl. Gächter 2000: 77; Biffel et al. 2011: 29). Wie das Statement eines Wiener Gewerkschafters mit Verweis auf Fragen der Repräsentation exemplarisch belegt, wird dies auch innerhalb der ArbeitnehmerInnenorganisationen von vielen als Problem wahrgenommen:

„Wenn die Arbeiterschaft migrantischer Herkunft sich repräsentiert sieht und fühlt, kann sie sich besser identifizieren mit der Organisation. Und das sind Interessenvertretungen von der Arbeiterschaft. Wenn die Arbeiterschaft sich nicht identifizieren kann, dann haben wir ein großes Problem.“ (Interview OeGB_BR_01).⁸³

Dabei meint er zwar durchaus eine Entwicklung zum Besseren hin erkennen zu können, seien doch „immer mehr KollegInnen migrantischer Herkunft [...] in gewissen Funktionen tätig“; wie diese Entwicklung gerade auch auf den höheren Rängen systematisch befördert werden könnte, weiß er aber nicht: „Konkretes gibt es noch nicht. So weit sind wir noch nicht.“ (Interview OeGB_BR_01) Dies zeigt, dass die Diskussion um Lösungsansätze zumindest in den Gewerkschaften⁸⁴ gerade erst begonnen hat. Maßnahmen wie *Affirmative Action* in der Personalpolitik oder Quotenregelungen bei der Vergabe von Funktionen sind hier so auch selbst unter KritikerInnen umstritten.⁸⁵

83 Oder wie es eine Kollegin von ihm formuliert: „Das Bild von Gewerkschaften [...] ist halt sehr österreichisch, sehr männlich. [...] Ist natürlich schwer, da zu wissen, wie [...] man sie erreicht.“ (Interview KP_KL_02)

84 Ein ganzes Stück weiter scheint man hier zwischenzeitlich aufseiten der Arbeiterkammern zumindest in Wien und Oberösterreich, wo solche Ansätze offen diskutiert und zum Teil bereits praktisch erprobt werden (vgl. Interviews AK_AL_02, AK_RF_01).

85 Anders sieht es im Hinblick auf die Frage der Geschlechterverhältnisse aus, wo der ÖGB eine statutarisch verankerte

„Aber so eine – wie sagt man dazu – eine Quotenregelung gibt es nicht, nein. Das, also diese Diskussion, ja ... Wobei mit Quoten ... weiß ich nicht, hab ich noch keinen fixen Standpunkt dazu.“ (Interview OeGB_BR_04)⁸⁶

Ähnliches kann für die betriebliche und Funktionärebene gesagt werden, wo sich die Zahl der MigrantInnen, die als (Ersatz-)BetriebsrätInnen aktiv sind, bislang in engen Grenzen zu halten scheint; zuverlässige Daten sind allerdings auch hier Mangelware. Konkrete Zahlen gibt es lediglich aus Oberösterreich, wo seitens des ÖGB von rd. 500 Personen mit Migrationshintergrund ausgegangen wird, die sich als betriebliche InteressenvertreterInnen engagieren (vgl. Interview OeGB_BR_04).⁸⁷ Diese Zahl dürfte deutlich über dem österreichischen Durchschnitt liegen, gehen doch bspw. Schätzungen in Vorarlberg für das Jahr 2013 von gerade einmal 40 BetriebsrätInnen mit türkischem bzw. ex-jugoslawischem Migrationshintergrund aus (vgl. Furxner 2013: 5). Gewerkschaftsintern wird für das geringe Tempo der Veränderung auf dieser Ebene dabei mitunter auch das zögerliche Vorgehen des ÖGB verantwortlich gemacht: „Seit 2006 haben wir auch keine Werbung gemacht: ‚Die Ausländer können jetzt Betriebsräte sein!‘ Also das war: ‚Psst, nicht z’viel reden und aussitzen ...‘“ (OeGB_BR_02)

Vor diesem Hintergrund scheint es notwendig, die Personalstrukturen den veränderten Bedingungen der Migrationsgesellschaft anzupassen und die Bemühungen um eine Einbindung von MigrantInnen auf allen – und gerade auch auf den höheren – Ebenen von AK und ÖGB zu intensivieren. Diese Schlussfolgerung legt auch eine im Auftrag des VÖGB durchgeführte Studie zu BetriebsrätInnen mit Migrationshintergrund nahe (vgl. Gächter/Handler 2010: 6; ähnlich bereits Wimmer 1986: 266/276). Denn wie der Gewerkschaftsforscher Torben Krings (2009: 65) es formuliert:

„Es scheint [...] unwahrscheinlich, dass gleiche Entgelt- und Arbeitsbedingungen gleichermaßen für einheimische und migrantische ArbeiterInnen ohne die Einbindung letzterer erreicht werden können. Deshalb müssen sich Gewerkschaften aktiver um MigrantInnen bemühen und nach innovativeren Wegen ihrer Organisierung suchen.“

Davon ausgehend sollen im letzten Teil der Studie nun einige Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen dargelegt werden, die sich aus der Datenauswertung im Hinblick auf die einleitend artikulierte Forschungsfrage nach den Gütekriterien gewerkschaftlicher Beratungs- und Unterstützungspraxen für MigrantInnen ergeben.

Quote eingeführt hat. Konkret besagt Paragraph 7 (3) der Statuten: „Der Frauenanteil in den Organen des ÖGB, wie auch der Anteil der Frauen bei Delegierungen durch Gewerkschaften in Organe des ÖGB muss verpflichtend aliquot mindestens der weiblichen Mitgliederzahl entsprechen.“ Diese durch den Bundeskongress 1995 beschlossene Quotenregelung gilt laut ÖGB-Geschäftsordnung (Paragraph 23 bzw. 30) in (weitgehend) analoger Form auch für seine Landes- und Regionalorganisationen; einzelne Teilgewerkschaften wie etwa die GPA-djp haben in den vergangenen Jahren zudem auch darüber hinausgehende Maßnahmen ergriffen (vgl. Traxler/Pernicka 2007: 215; Blaschke 2002: 95ff.).

⁸⁶ Dies kann durchaus mit strategischen Erwägungen einhergehen: „Also [...] ich halte nichts [...] von diesen Quotenregeln, aber man hat einmal laut angefangen, darüber nachzudenken. Also diese leitenden Personen mussten sich schon die Fragen gefallen lassen, wo bleibt denn die Reflexion der Bevölkerungsgruppe?“ (Interview OeGB_SK_02) Oder wie es ein Kollege aus Wien formuliert: „Wo sind Migranten? So wenig Repräsentativität ... Ich sage nicht Quote jetzt; es müssen nicht Quoten ..., aber es muss doch möglich sein, mein Gott, dass ma’ jemanden dort haben oder da haben.“ (Interview OeGB_BR_02)

⁸⁷ Vgl. dazu auch: www.oegb.at/cms/S06/S06_23.d.a/1342537062826/home/meldungsueberblick/neues-oegb-migrantinnenpraesidium-gewaehlt?d=Touch (30.09.2014).

(7) Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Der Umstand, dass die seitens österreichischer ArbeitnehmerInnenorganisationen entwickelten Ansätze im migrations- und integrationspolitischen Bereich vielfach einen stark fragmentarischen Charakter aufweisen, führt aufseiten von KritikerInnen mitunter zur Schlussfolgerung, es gäbe „weder in den Teilgewerkschaften noch im ÖGB ein Konzept dafür“ (Soytürk 2011: 213). Die Entwicklung eines Gesamtkonzepts, wie es im Rahmen solcher Kritiken implizit eingefordert wird, kann allerdings auch hier nicht geleistet werden. Die bescheidenere Zielsetzung der folgenden Ausführungen ist es vielmehr, auf der Basis der Auswertung des erhobenen Datenmaterials im Hinblick auf die dargelegte Forschungsfrage einige Schlussfolgerungen abzuleiten und Handlungsempfehlungen zu formulieren. Diese werden dabei – orientiert an den Studien von Michaela Dälken (2012: 46ff.) bzw. Petra Wlecklik (2013) zu Fallbeispielen aus Deutschland – entlang von drei Achsen sortiert, die insofern mit den Dilemmata von Penninx und Roosblad in Beziehung stehen, als sie deren Verortung auf der Serviceebene, auf jener der Organisation bzw. auf der der Gesellschaft implizieren. Dem vorangestellt seien jedoch zwecks Eingrenzung des Geltungsbereichs drei Anmerkungen:

Die erste Vorbemerkung bezieht sich auf den einleitend angesprochenen Umstand, dass MigrantInnen in Branchen überrepräsentiert sind, die ganz überwiegend den Niedriglohnsektoren der gegenwärtigen Dienstleistungsökonomie zuzurechnen sind. Unter den hier vorherrschenden Bedingungen der Prekarisierung und Informalisierung verlieren viele Instrumente aus dem etablierten Strategierepertoire gewerkschaftlicher Arbeit an Effektivität (z.B. Bedeutungsverlust des Arbeitsplatzes als exklusiver Ort gewerkschaftlicher Organisation). Wollen Gewerkschaften hier Fuß fassen – was angesichts der Bedeutung von Organisationsmacht in diesen Branchen zu begrüßen wäre –, müssen neben den Bedürfnissen, die sich aus der Situation von MigrantInnen im Besonderen ergeben (z.B. Sprachbarrieren), auch jene berücksichtigt werden, die aus den Bedingungen der Branche im Allgemeinen resultieren (z.B. räumliche Fragmentierung).⁸⁸ Letztgenannter Aspekt wird im Folgenden nur insoweit erwogen werden, als er vielfach kaum von ersterem zu trennen ist; für seine gesonderte Behandlung fehlt hier jedoch der Platz.

Die zweite Vorbemerkung geht von der Annahme aus, dass gerade im Hinblick auf das Ziel einer Organisierung der Beschäftigten in solchen Branchen eine gewerkschaftliche Erneuerung – worauf in der Auseinandersetzung mit internationalen Beispielen guter Praxis vielfach verwiesen wurde

⁸⁸ Ein Beispiel für eine gewerkschaftliche Praxis, die beide Aspekte berücksichtigt, ist sezonieri.at – eine von der Gewerkschaft PRO-GE gemeinsam mit NGOs und AktivistInnen unter anderem aus dem agrarpolitischen Bereich initiierte Kampagne, die sich für die Rechte von ErntehelferInnen einsetzt. Dabei werden sowohl die spezifischen Bedürfnisse von MigrantInnen in diesem Bereich berücksichtigt (z.B. mehrsprachige Folder und Website) als auch die speziellen Bedingungen in der Branche (z.B. aufsuchende Arbeit auf den Feldern und in den Quartieren).

(vgl. etwa Benz 2014) – nicht bloß nötig, sondern auch möglich ist. Seitens österreichischer Gewerkschaften wurde dieser Umstand zwischenzeitlich zumindest in Teilbereichen durchaus zur Kenntnis genommen, wie etwa die von Hammer (2010a: 34) im Rahmen von IGRs identifizierten „Aspekte neuer Handlungsformen“ exemplarisch zeigen. Auch solche allgemeinen, mit Fragen der Erneuerung gewerkschaftlicher Aktions- und Organisationsstrategien verbundene Aspekte können im Folgenden jedoch allenfalls implizit behandelt werden.⁸⁹

Die dritte Vorbemerkung schließlich verweist auf den Umstand, dass die hier untersuchten Beratungs- und Unterstützungsangebote unter Anwendung unterschiedlicher Mittel jeweils spezifische Ziele verfolgen und dabei auf Voraussetzungen basieren, die in vielerlei Hinsicht voneinander abweichen. So versteht es sich etwa von selbst, dass aufgrund der dargestellten Entwicklungen in der Arbeiterkammer heute unter den – wie es ein Abteilungsleiter der AK Wien formuliert – „Bedingungen der Massenberatung“ (Interview AK_AL_02) zum Teil andere Strategien verfolgt werden müssen als etwa im Falle der vergleichsweise kleinen, dafür aber mit einem breiteren Aufgabenspektrum betrauten Einrichtungen des ÖGB. Solche Differenzen werden im Rahmen der folgenden Ausführungen so weit als möglich in Rechnung gestellt, ohne dabei jedoch dazu in der Lage zu sein, dies im Falle jedes einzelnen Aspekts im Detail auszuführen.

(7.1) Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen auf der Serviceebene

Damit ist jene Ebene gemeint, auf der – wie Wlecklik (2013) am Beispiel der migrations- und integrationspolitischen Arbeit der deutschen IG Metall ausführt – eine „zielgruppenspezifische Ansprache der Beschäftigten mit Migrationshintergrund“ anzustreben ist. Ausgehend von der Annahme besonderer Bedürfnisse und Interessen von MigrantInnen wird mit Blick auf das dritte Dilemma von Penninx und Roosblad die Notwendigkeit spezieller Maßnahmen vorausgesetzt. Dabei geht es auf dieser Ebene, die im Zentrum der vorliegenden Studie steht, angesichts der häufig prekären Situation und der daraus resultierenden Vulnerabilität der Zielgruppe zentral darum, ein möglichst niederschwelliges Beratungs- und Unterstützungsangebot zu schaffen:

(a) In Bezug auf das *Personal* ergeben sich daraus Gütekriterien wie Sprach- und ‚interkulturelle Kompetenzen‘, rechtliche (diverse Rechtsmaterien betreffend) und vor allem praktische Expertise (das Feld in seiner Gesamtheit betreffend), ‚Parteilichkeit‘ im Interesse der BeratungsklientInnen

⁸⁹ Klar ist jedoch, dass jede Antwort auf die forschungsleitende Frage nach den Gütekriterien gewerkschaftlicher Beratungs- und Unterstützungspraxen auch eine Antwort auf die allgemeinere und grundsätzlichere Frage nach den Gütekriterien gewerkschaftlicher Revitalisierungs- und Erneuerungsprozesse geben muss. Dies betrifft etwa die unter Schlagwörtern wie „Mitgliederbeteiligung“ (z.B. Blaschke 2002: 97) bzw. „Partizipationsstrategien“ (z.B. Pernicka/Stern 2011: 347) entwickelte Kritik am „repräsentativ-kurative[n] Politikansatz des ÖGB, der Interessenvertretung weniger mit den Mitgliedern [...] als für sie betreibt“ (Traxler/Pernicka 2006: 98).

sowie Vernetzung in der Community.

(b) In Bezug auf die *Kanäle, über die Informationen zu den Angeboten verbreitet* werden, gibt es einen zentralen Kanal, nämlich Mundpropaganda, und eine Reihe ergänzender Kanäle wie (anlassbezogene) Öffentlichkeits-/Pressearbeit sowie Onlinepräsenz (Webauftritt; Social Media).

(c) In Bezug auf die *Rahmenbedingungen* ist in medialer (Vielfalt der Beratungs- und Informationsmedien) und inhaltlicher Hinsicht (Vielfalt der abgedeckten Rechts-/Materien) *Vielfalt* ein zentrales Gütekriterium; in geografischer (z.B. unterschiedliche Standorte; aufsuchende Arbeit) und zeitlicher Hinsicht (z.B. flexible Öffnungszeiten) bedarf es der *Flexibilität*.

(d) Bei den einzelnen Projekten von unterschiedlicher Bedeutung, im Hinblick auf die Frage gewerkschaftlicher Organisation jedoch zentral, waren bzw. sind *Angebote, welche die Beratungstätigkeit im engeren Sinn ergänzen*; konkret etwa Informations- und Bildungsarbeit oder auch Betriebs- und aufsuchende Arbeit.

Vorausgesetzt ist bei all diesen Handlungsempfehlungen⁹⁰ eine dauerhafte und angemessene Ausstattung der Beratungs- und Unterstützungsangebote mit finanziellen Ressourcen. Zugleich scheint der alleinige Fokus auf die Serviceebene unzureichend. Konkret setzt deren Gelingen flankierende Maßnahmen auf Ebene der Organisation bzw. der Gesellschaft voraus, was im Folgenden unter Verweis auf einige Beispiele guter Praxis exemplarisch dargestellt werden soll.

(7.2) Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen auf der Ebene der Organisation

Auf dieser Ebene geht es mit Wecklik (2013) gesprochen um die Entwicklung einer „interkulturell ausgerichteten Personal- und Organisationspolitik“; mit Blick auf das zweite Dilemma von Penninx und Roosblad wird mithin vorausgesetzt, dass das erstrebenswerte Ziel einer vollen Inklusion von MigrantInnen mehr als die Zuerkennung gleicher Rechte verlangt. Konkret geht es auf dieser Ebene unter anderem um Folgendes:

(a) Schaffung einer Einrichtung innerhalb der Organisation (z.B. nach dem Vorbild der Abteilung für Arbeitsmarkt und Integration in der AK Wien), in der *migrations- und integrationspolitische Verantwortlichkeiten und Kompetenzen gebündelt* werden;

⁹⁰ Zu den größten Abweichungen von den dargestellten Gütekriterien kommt es auf dieser Ebene im Zusammenhang mit den muttersprachlichen Angeboten der AK Wien. Diese ergeben sich aus den dargestellten Expansions- und Professionalisierungsprozessen und betreffen nahezu jeden Aspekt: So spielt hier etwa in Bezug auf das Personal die rechtliche im Vergleich zur praktischen Expertise eine weit zentralere Rolle; und in Bezug auf die Rahmenbedingungen ist in medialer und inhaltlicher Hinsicht ein hoher Spezialisierungs-, in geografischer und zeitlicher Hinsicht ein starker Konzentrationsgrad zu konstatieren. Diese Abweichungen verdeutlichen die Relativität der dargestellten Gütekriterien, die eben in Abhängigkeit von den jeweils vorgefundenen Bedingungen variieren.

(b) Schaffung einer Plattform innerhalb der Organisation (z.B. nach dem Vorbild des Kompetenzzentrums Migration beim ÖGB Oberösterreich), über das im gewerkschaftlichen Rahmen die *Selbstorganisation und -vertretung der Zielgruppe* ermöglicht wird;

(c) Verfolgung einer *Diversitäts-Strategie* in der gesamten Organisation (z.B. nach dem Modell, das in der AK Wien entwickelt wurde) zwecks Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse und Interessen von MigrantInnen im Rahmen aller internen und Außenbeziehungen;

(d) Stärkung der *Vernetzung* sowohl ‚innerhalb des Hauses‘ (zwischen Selbstvertretungs-, politischen und Serviceabteilungen) als auch jenseits davon (innerhalb des ÖGB bzw. der AK; zwischen ÖGB, AK und Teilgewerkschaften; auf internationaler Ebene).

(7.3) Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen auf der Ebene der Gesellschaft

Auf dieser Ebene geht es mit Wecklik (2013) vor allem um eine „Themensetzung für MultiplikatorInnen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft“; im Hinblick auf das erste Dilemma von Penninx und Roosblad impliziert dies, dass eine Auseinandersetzung mit migrations- und integrationspolitischen Fragen sowie eine daran orientierte Praxis unumgänglich ist. Auf dieser Ebene geht es konkret unter anderem um Folgendes:

(a) *Entwicklung klarer Standpunkte* zu migrations- und integrationspolitischen Fragen im Rahmen eines Prozesses, der in einer möglichst breiten Partizipation unterschiedlicher AkteurInnen gründet (z.B. nach dem Vorbild des Standpunktepapiers ‚Integration Gestalten!‘ der AK Oberösterreich);

(b) *Wissen generieren und Expertise entwickeln*, um eine solche Positionierung – vor dem Hintergrund lückenhafter Wissensbestände (z.B. zur gewerkschaftlichen Repräsentation von MigrantInnen) und fehlender Kompetenzen (z.B. zu fremdenrechtlichen Themen) – zu ermöglichen;

(c) *Offensive Kommunikation* solcher Positionen nach außen etwa im Rahmen von Kampagnen, die verschiedene AkteurInnen einbinden und adressieren (z.B. nach dem Vorbild von sezonieri.at, der von der PRO-GE gemeinsam mit NGOs entwickelten Kampagne im Bereich Erntehilfe);

(d) *Stärkung der Vernetzung* (im Beratungsalltag, im Rahmen politischer Kampagnen usw.) mit migrantischen Selbstorganisationen und Community-Einrichtungen sowie mit NGOs und unabhängigen Beratungseinrichtungen (z.B. nach dem Vorbild des undok-Verbands).

(8) Verzeichnis der Interviews

Tätigkeit	Interview-Termin
(A) Muttersprachliche Beratung beim ÖGB	
Muttersprachlicher Berater, ÖGB Wien	Wien, 8. Mai 2013
Muttersprachlicher Berater, ÖGB Wien	Wien, 16. Juni 2014
Muttersprachlicher Berater, ÖGB Oberösterreich	Linz, 14. Mai 2014
Muttersprachlicher Berater, ÖGB Oberösterreich	Linz, 22. Mai 2013
Muttersprachlicher Berater, ÖGB Vorarlberg	Wien, 12. Juni 2014
Regionalsekretärin, ÖGB Tirol	Innsbruck, 27. Juni 2014
Regionalsekretär, ÖGB Vorarlberg	Feldkirch, 16. Mai 2013
Gewerkschaftssekretär, GPA-djp	Wien, 30. April 2013
(B) Grenzüberschreitende Kooperationsprojekte des ÖGB	
ÖGB Wien, Berater	Wien, 25. April 2014
ÖGB Wien, Beraterin	Wien, 24. April 2014
ÖGB Oberösterreich, Projektkoordination/-leitung	Linz, 14. Mai 2014
ÖGB Wien, Projektkoordination/-leitung	Wien, 24. April 2014
ÖGB Burgenland, Projektkoordination/-leitung	Eisenstadt, 6. Mai 2013
(C) Muttersprachliche Beratung in der AK Wien	
AK Wien, Beraterin	Wien, 21. Juli 2014
AK Wien, Berater	Wien, 13. August 2014
AK Wien, Berater	Wien, 13. August 2014
AK Wien, Abteilungsleiterin	Wien, 7. Mai 2013
AK Wien, Abteilungsleiter	Wien, 15. Juli 2014
AK Oberösterreich, Referent	Linz, 7. Juli 2014
AK Vorarlberg, Referent	Bregenz, 26. Juni 2014
(D) NGO-VertreterInnen	
NGO-Vertreter, MIGRARE Zentrum für MigrantInnen Oberösterreich	Wien, 29. Mai 2013
NGO-Vertreter, ZEMIT Zentrum für MigrantInnen in Tirol	Wien, 17. Mai 2013
NGO-Vertreterin, LEFÖ-IBF	Wien, 3. Mai 2013
NGO-Vertreterin, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen	Wien, 14. Mai 2013
NGO-Vertreter, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen	Wien, 14. Mai 2013
(E) BasisgewerkschafterInnen	
Basisgewerkschafter, BDFA (Bunte Demokratie für Alle)	Wien, 6. Juni 2013
Basisgewerkschafterin und Betriebsrätin, work@migration	Wien, 5. Juni 2013
Basisgewerkschafter, work@migration	Wien, 30. April 2013
Basisgewerkschafter, Kompetenzforum Migration	Linz, 19. Mai 2014

(9) Literatur

AK Oberösterreich (2013): *AK-Standpunkte: Integration gestalten!* Linz.

AK Wien (2013): *AK Wien Beratungsbilanz 2012*. Unter: www.wien.arbeiterkammer.at/service/presse/Das_leistet_die_AK_Wien.html (30.09.2014).

AK Wien (2014): *Meine AK Wien: Gerechtigkeit muss sein*. Unter: www.media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/Die_AK_Wien.pdf (30.09.2014).

AK Wien/undok – Verband 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*. 2. Auflage. Wien.

Bacher, Marion (2011): *Rotation oder Inklusion? Österreichischer und schwedischer Umgang mit Arbeitsmigration in den 1970er Jahren*. Masterarbeit Universität Wien. Wien.

Bauböck, Rainer (1990): „Kein Kurswechsel des ÖGB in der Ausländerpolitik“. In: *Kurswechsel* 1/1990, S. 48-56.

Bauböck, Rainer (1996): *„Nach Rasse und Sprache verschieden“: Migrationspolitik in Österreich von der Monarchie bis heute*. Reihe Politikwissenschaft No. 31. Institut für Höhere Studien. Wien.

Bauböck, Rainer/Perchinig, Bernhard (2006): „Migrations- und Integrationspolitik“. In: Dachs, Herbert u.a. (Hg.): *Politik in Österreich. Das Handbuch*. Wien, S. 726-742.

Bauböck, Rainer/Wimmer, Hannes (1988): „Social Partnership and ‚foreign policy‘ on features of Austria’s guest-worker system“. In: *European Journal of Political Research* 16/1988, S. 659-681.

Bayat, Asef (2012): *Leben als Politik. Wie ganz normale Leute den nahen Osten verändern*. Berlin/Hamburg.

Benz, Martina (2014): *Zwischen Migration und Arbeit: Worker Centers und die Organisation prekär und informell Beschäftigter in den USA*. Münster.

Berger, Cristiane/Langewiesche, Renate (2001): „EU-Osterweiterung und Interregionale Gewerkschaftsräte“. In: *WSI Mitteilungen* 1/2001, S. 57-58.

Biffel, Gudrun (2011): „Gewerkschaften und Zuwanderung in Österreich: MigrantInnen als neue Zielgruppe?“ In: Dies./Dimmel, Nikolaus (Hg.): *Grundzüge des Managements von Migration und Integration*. Leobersdorf, S. 129-139.

- Biffl, Gudrun (2013): *Migration and Labour Integration in Austria. SOPEMI Report on Labour Migration Austria 2012-13*. Krems.
- Biffl, Gudrun/Lea Rennert/Petra Aigner (2011): *Migrant Workers in Austria and Europe: Challenges for Industrial Relations, in particular Trade Unions*. Krems.
- Blaschke, Sabine (2002): „Der ÖGB: Gewerkschaftliche Reorganisation und Erneuerung“. In: *Kurswechsel* 2/2002, S. 89-101.
- Bratić, Ljubomir (2000): „Soziopolitische Organisationen der MigrantInnen in Österreich“. In: *Kurswechsel* Heft 1/2000, S. 6-20.
- Bratić, Ljubomir (2003): „Soziopolitische Netzwerke der MigrantInnen aus der ehemaligen Sozialistischen Föderativen Republik Jugoslawien (SFRJ) in Österreich“. In: Fassmann, Heinz/Stacher, Irene (Hg.): *Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht*. Klagenfurt/Celovec, S. 395-409.
- Bratić, Ljubomir (2004a): „Die Frage der Selbstorganisation“. In: Gürses, Hakan et al. (Hg.), S. 61-68.
- Bratić, Ljubomir (2004b): „Selbstorganisation und Widerstand“. In: Gürses, Hakan et al. (Hg.), S. 140-142.
- Brinkmann, Ulrich/Hae-Lin Choi/Richard Detje/Klaus Dörre/Hajo Holst/Serhat Karakayali/Catharina Schmalstieg (2008): *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden.
- Bundesarbeiterkammer (2010): *Die Kammern für Arbeiter und Angestellte*. Unter: www.media.arbeiterkammer.at/PDF/Die_Arbeiterkammern_neu.pdf (30.09.2014).
- Cachón, Lorenzo/Valles, Miguel S. (2003): „Trade Unionism and Immigration: Reinterpreting old and new dilemmas“. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 3/2003, S. 469-482.
- Chaloupek, Günther/Peyrl, Johannes (2009): „EU Labour Migration: Government and Social Partner Policies in Austria“. In: Galgoczi, Bela/Janine Leschke/Andrew Watt (Hg.): *EU labour migration since enlargement. Trends, impacts and policies*. Farnham/Burlington, S. 171-184.
- Dälken, Michaela (2012): *Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten. Expertise im Auftrag des Projektes Faire Mobilität*. Berlin.

DGB Bundesvorstand (2008): *Partizipation statt Ausgrenzung. 1. Zwischenbericht zur Umsetzung des Nationalen Integrationsplans: Handlungsfelder und Aktivitäten gewerkschaftlicher Integrationspolitik*. Berlin.

Forschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2003): *Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. Wien.

Furxer, Daniel (2013): *Ist die politische Beteiligung von migrantischen Betriebsräten und Kammerräten ein Motor für die Integration?* Paper für die Drei-Länder-Tagung „Politik der Vielfalt“, 19.-21. September 2013, Universität Innsbruck.

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: Penninx, Rinus/Roosblad, Judith (2000), S. 65-89.

Gächter, August/Recherchegruppe (2004): „Von Inlandarbeiterschutzgesetz bis EURODAC-Abkommen. Eine Chronologie der Gesetze, Ereignisse und Statistiken bezüglich der Migration nach Österreich 1925-2004“. In: Gürses, Hakan et al. (Hg.), S. 31-45.

Gächter, August/Handler, Katharina (2010): *Befragung von BetriebsrätInnen mit Migrationshintergrund*. Studie des Zentrum für Soziale Innovation im Auftrag des VÖGB. Wien.

Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2010): *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*. Wiesbaden.

GPA-djp (2012): *Migration und Integration im Blickfeld. Positionen, Denkanstöße, Lösungsansätze*. Wien.

Grandperret, Caroline/Nagel, Rolf (2000): „Möglichkeiten antirassistischer Arbeit in der Gewerkschaft“. In: *Kurswechsel* Heft 1/2000, S. 33-44.

Gstöttner-Hofer, Gerhard (2005): *Kampagnen als Erweiterung des gewerkschaftlichen Strategierepertoires in Österreich. Ursachen – Erfahrungen – Erkenntnisse*. Wien.

Gürses, Hakan/Cornelia Kogoj/Sylvia Mattl (Hg.): *Gastarbeiteri. 40 Jahre Arbeitsmigration*. Wien.

Hammer, Nikolaus (2010a): „Regionen, Ebenen, Netzwerke: Interregionale Gewerkschaftskooperation im IGR Westpannonien“. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 1/2010, S. 33-52.

- Hammer, Nikolaus (2010b): „Cross-border cooperation under asymmetry: The case of an Interregional Trade Union Council“. In: *European Journal of Industrial Relations* 16(4), S. 351-367.
- Hermann, Christoph/Flecker, Jörg (2009): „Betriebliche Interessenvertretung in Österreich: Wachsender Druck und zunehmende Lücken“. In: Hermann, Christoph/Atzmüller, Roland (Hg.): *Die Dynamik des „österreichischen Modells“: Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem*. Berlin, S. 93-110.
- Hopf, Christel (2008): „Qualitative Interviews – ein Überblick“. In: Flick, Uwe/Ernst von Kardoff/Ines Steinke (Hg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg, S. 349-360.
- IFES (2007): *Arbeitsmarktentwicklung Burgenland/Ungarn während der Übergangsperiode. Studie im Auftrag des IGR Burgenland-Westungarn*. Wien.
- Initiative Minderheiten (Hg.) (2000): *Viel Glück! Migration Heute*. Wien.
- Jandl, Michael/Christina Hollomey/Anna Stepien (2007): *Migration and Irregular Work in Austria: Results of a Delphi-Study*. ILO-International Migration Papers. Genf.
- Karlhofer, Ferdinand (1983): „Wilde“ *Streiks in Österreich. Entstehungs- und Verlaufsbedingungen industrieller Konflikte in den siebziger Jahren*. Wien/Köln.
- Karlhofer, Ferdinand (2006): „Arbeitnehmerorganisationen“. In: Dachs, Herbert et al. (Hg.): *Politik in Österreich. Das Handbuch*. Wien, S. 462-479.
- Keller, Reiner (2007): *Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen*. Wiesbaden.
- Klammer, Bernd (2005): „Befragung und Interview“. In: Ders. (2005): *Empirische Sozialforschung. Eine Einführung für Kommunikationswissenschaftler und Journalisten*. Konstanz, S. 219-247.
- Klee, Katharina (2010): „Kulturmix als Basis für Kreativität. Ein Interview mit Arbeiterkammer-Experte Josef Wallner“. In: *Arbeit und Wirtschaft* 09/2010, S. 8-10.
- Kraler, Albert/Sohler, Karin (2007): „Austria“. In: Triandafyllidou, Anna/Gropas, Ruby (ed.): *European Immigration: a sourcebook*. Hampshire/Burlington, S. 19-31.
- Kreisky, Jan (2013): „Migration und Gewerkschaft. Skizze einer widerspruchsvollen und wechselhaften Geschichte“. In: Pellar, Brigitte (Hg.): *Wissenschaft über Gewerkschaft. Analysen und Perspektiven*. Wien, S. 155-187.

- Krenn, Manfred/Haidinger, Bettina (2009): *Un(der)documented labour – characteristics, conditions and labour market impacts*. FORBA Research Report 2/2009. Wien.
- Krings, Torben (2009): „A race to the bottom? Trade unions, EU Enlargement and the Free Movement of Labour“. In: *European Journal of Industrial Relations* 1/2009, S. 49-69.
- Krings, Torben (2013): „Von der Ausländerbeschäftigung zur Rot-Weiß-Rot-Karte: Sozialpartnerschaft und Migrationspolitik in Österreich“. In: *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft* 3/2013, S. 263-278.
- Matuschek, Helga (1985): „Ausländerpolitik in Österreich 1962-1985. Der Kampf um und gegen die ausländische Arbeitskraft“. In: *Journal für Sozialforschung* Heft 2/1985, S. 159-198.
- Noack, Jürgen (2001): „Interregional Trade Union Councils in the run-up to eastern enlargement of the EU“. In: Gabaglio, Emilio/Hoffmann, Reiner (2001): *European Trade Union Yearbook 2000*. Brüssel, S. 337-354.
- ÖGB (2009): *Grundsatzprogramm des ÖGB 2009-1013*. Wien.
- ÖGB (2013a): *Grundsatzprogramm des ÖGB 2013-2018*. Wien.
- ÖGB (2013b): *Bericht an den 18. Bundeskongress*. Wien.
- Ourny, Isabelle (2012): *Politische Partizipation von MigrantInnen am Beispiel von MigrantInnenfraktionen in der Arbeiterkammervollversammlung in Wien*. Diplomarbeit Universität Wien. Wien.
- Pajares, Miguel (2008): „Foreign workers and trade unions: the challenges posed“. In: *Transfer: European Review of Labour and Research*. 4/2008, S. 607-624.
- Parnreiter, Christof (1994): *Migration und Arbeitsteilung. AusländerInnenbeschäftigung in der Weltwirtschaftskrise*. Wien.
- Penninx, Rinus/Roosblad, Judith (2000a): „Introduction“. In: Penninx, Rinus/Roosblad, Judith (2000), S. 1-19.
- Penninx, Rinus/Roosblad, Judith (2000b): „Conclusion“. In: Penninx, Rinus/Roosblad, Judith (2000), S. 183-211.
- Penninx, Rinus/Roosblad, Judith (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.), S. 142-158.
- Pernicka, Susanne/Stern, Sandra (2011): „Von der Sozialpartnergewerkschaft zur Bewegungsorganisation? Mitgliedergewinnungsstrategien österreichischer Gewerkschaften“. In: *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, Heft 4/2011, S. 335-355.
- Peyrl, Johannes (2013): „Von der Vision zur Umsetzung“. In: *AK Wien infobrief EU & International* 4/2013, S. 20-23.
- Pühretmayer, Hans (1999): *Das passive Wahlrecht für Migranten und Migrantinnen zum Betriebsrat in der Bundesrepublik Deutschland und in Österreich: Ein Vergleich*. Studie im Auftrag der AK Wien. Wien.
- Reisner, Clemens (2010): *Internationale Arbeitsmigration und Gewerkschaftspolitik: die österreichisch-türkische Interaktion 1965-1990*. Magisterarbeit Universität Wien. Wien.
- Riesenfelder, Andreas/Susanne Schelepa/Petra Wetzel (2011): *Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien*. Studie im Auftrag der AK Wien. Wien.
- Schmidt, Christiane (2008): „Analyse von Leitfadeninterviews“. In: Flick, Uwe/Ernst von Kardoff/Ines Steinke (Hg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg S. 447-456.
- Schumacher, Sebastian/Johannes Peyrl/Thomas Neugschwendtner (2012): *Fremdenrecht: Asyl, Ausländerbeschäftigung, Einbürgerung, Einwanderung, Verwaltungsverfahren*. Wien.
- Sohler, Karin (2007): „MigrantInnenorganisationen in Wien“. In: Fassmann, Heinz (Hg.): *2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006*. Klagenfurt/Celovec, S. 377-391.
- Soytürk, Mehmet (2011): *Arbeitsmigration aus der Türkei und die Gewerkschaften in Österreich*. Dissertation Universität Wien. Wien.
- Statistik Austria/KMI (2014): *Migration und Integration: Zahlen, Daten, Indikatoren 2014*. Wien.
- Stern, Joachim (2010): „Facetten eines Ausschlusses. Der lange Kampf um die Notstandshilfe“. In: Initiative Minderheiten (Hg.), S. 242-244
- Stern, Sandra (2013): „Protektionistische Klientelpolitik oder Kampf um gleiche Rechte?“ In: Biffel, Gudrun/Rössl, Lydia (Hg.): *Migration und Integration III. Dialog zwischen Politik, Wissenschaft*

und Praxis, Leobersdorf, S. 55-69.

Stiefel, Dieter (1979): *Arbeitslosigkeit. Soziale, politische und wirtschaftliche Auswirkungen am Beispiel Österreichs 1918-1938*. Berlin.

Strohmeier, Marcus (2014): „Dann klappt’s auch mit den Nachbarn. Knapp 50 Interregionale Gewerkschaftsräte (IGR) leben europäische Integration“. In: *Arbeit und Wirtschaft* 1/2014, 20-21.

Tálos, Emmerich (2008): *Sozialpartnerschaft. Ein zentraler politischer Gestaltungsfaktor in der Zweiten Republik*. Innsbruck/Wien/Bozen.

Thurner, Erika (1997): *Der ‚goldene Westen‘? Arbeitszuwanderung nach Vorarlberg seit 1945*. Bregenz.

Traxler, Franz/Pernicka, Susanne (2006): „ÖGB – Krise als Chance?“ In: *Kurswechsel* 4/2006, S. 97-100.

Traxler, Franz/Pernicka, Susanne (2007): „The State of the Unions: Austria“. In: *Journal of Labor Research* 2007/2, S. 207-232.

Trede, Oliver (2012): „Misstrauen, Regulation und Integration: Gewerkschaften und ‚Gastarbeiter‘ in der Bundesrepublik in den 1950er bis 1970er Jahren“. In: Oltmer, Jochen/Axel Kreienbrink/Carlos Sanz Díaz (Hg.): *Das „Gastarbeiter“-System. Arbeitsmigration und ihre Folgen in der Bundesrepublik Deutschland und Westeuropa*. München, S. 183-197.

Wallner, Josef (2011): „Integration. Ein Gespräch mit Josef Wallner“. In: *BUM Zeitung* 21.12.2011, Unter: www.bumzeitung.com/faces/gesprch-mit-josef-wallner/20111221/ (30.09.2014)

Waldrauch, Harald/Sohler, Karin (2004): *Migrantenorganisationen in der Großstadt. Entstehung, Strukturen und Aktivitäten am Beispiel Wien*. Frankfurt/New York.

Weigl, Andreas (2009): *Migration und Integration. Eine widersprüchliche Geschichte*. Innsbruck/Wien/Bozen.

Wimmer, Hannes (1986): „Die Arbeitswelt der ausländischen Arbeitnehmer“. In: Ders. (Hg.): *Ausländische Arbeitskräfte in Österreich*. Frankfurt/New York, S. 241-280.

Wlecklik, Petra (2013): „Partizipation von Migrant_innen und interkulturelle Öffnung am Beispiel der IG Metall“. In: *Heimatkunde. Migrationspolitisches Portal der Heinrich Böll Stiftung*. Unter: http://heimatkunde.boell.de/2013/09/10/partizipation-von-migrant_innen (30.09.2014).

Wollner, Eveline (2007): "Die Reform der Beschäftigung und Anwerbung ausländischer Arbeitskraft Anfang der 1960er Jahre in Österreich". In: *Zeitgeschichte* 4/2007, S. 213-225.