

Romin Khan & Santiago Vollmer

**»Wir müssen die Leute auch empowern.« –
Gewerkschaftliche Arbeit zu den Themen entsendeter
und undokumentierter Beschäftigter. Ein Interview**

Zusammenfassung

Im Zuge der Krise in den südeuropäischen Ländern und der der Dauerkrise in Osteuropa nimmt die transnationale Migration nach Deutschland zu. Das Kapital nutzt die Situation, trickst, umgeht teilweise das europäische Arbeitsrecht und findet diverse Mittel, um die Löhne zu drücken. Aus der Perspektive gewerkschaftlicher Arbeit umreißt das Interview v.a. die Situation »entsendeter« bzw. »mobiler Beschäftigter« und die Arbeit des Projekts »Faire Mobilität«, greift das Thema der »illegalisierten Beschäftigung« auf, stellt gewerkschaftliche Anlaufstellen für »Papierlose« dar bzw. die Tätigkeit des Arbeitskreises »Undokumentiertes Arbeiten« und benennt schließlich Perspektiven auf dem Weg zu einer neuen kollektiven Handlungsfähigkeit aus gewerkschaftlicher Sicht.

Abstract

»We also have to empower people.« – Trade union work on posted and undocumented workers. An interview

In the wake of the crisis in the southern European countries and the ongoing crisis in Eastern Europe, transnational migration to Germany is on the increase. Capital takes advantage of the situation, tricks, partially circumvents European labor law and finds various means of reducing wages. From the perspective of trade union work, the interview outlines the situation of »dispatched« or »mobile worker« and the work of the »Fair Mobility« project, takes up the issue of »illegalized employment«, provides union contact points for the »paperless« or Activity of the Working Group »Undocumented Work« and finally names perspectives on the way to a new collective agency from a trade union point of view.

Romin Khan ist Referent für Migrationspolitik der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Santiago Vollmer ist Redakteur des *Forum Kritische Psychologie – Neue Folge*.

Santiago Vollmer: *Welche Bedeutung hat transnationale Migration aus gewerkschaftlicher Sicht?*

Romin Khan: Die Frage ist, was definiert man als »transnational«, wie weit geht man zurück? Etwa bis zur »Gastarbeiterzeit« in den 1960er Jahren, als viele Leute aus der Türkei, Italien und Griechenland nach Westdeutschland kamen?

Vielleicht kann man das Thema aus der Perspektive der Gegenwart angehen und dies mit der jüngeren Vergangenheit vergleichen?

Es ist im Moment offensichtlich, dass es eine zunehmende transnationale Migration nach Deutschland gibt, in den letzten Jahren im Wesentlichen aus EU-Ländern. Das entwickelte sich seit 2008/09 im Zuge der Krise in den südeuropäischen Ländern bzw. im Zusammenhang mit der Dauerkrise in Osteuropa, mit dem extremen Lohngefälle zwischen Ost und West – konkret etwa zwischen Deutschland und Polen, aber noch gravierender im Hinblick auf Bulgarien und Rumänien mit einem Gefälle von ungefähr eins zu zehn. Die Zahlen für die Migration von Menschen im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit lagen, bis auf 2015, immer höher als die der Fluchtmigration. Dies wiederum steht in Zusammenhang mit einer relativen Kapitalfreizügigkeit und vielen anderen Erleichterungen für das Kapital. So gibt es in bestimmten Branchen der BRD viele entsendete Arbeitnehmer aus der EU. Viele davon sind etwa in der Fleischwirtschaft, im Bau und im Reinigungsbereich beschäftigt. Bei ver.di betrifft das am ehesten den Transportbereich, also LKW-Fahrer, Speditions- und Logistikarbeiter.

Die verschiedenen Gewerkschaften reagieren darauf ähnlich: Man versucht, in allen Ländern möglichst gleiche Standards herzustellen. Wir von der Gewerkschaft ver.di ergreifen keine Maßnahmen gegen die Beschäftigten, die kommen, sondern gegen Ausbeutungsbedingungen. Auf europäischer Ebene wollen wir gleiche Arbeitsbedingungen und die klassische gewerkschaftliche Forderung nach gleichem Geld für gleiche Arbeit durchsetzen. Das wird vielfach dadurch unterlaufen, dass nach europäischen Reglements zwar die arbeitsrechtlichen Bedingungen des Landes gelten, in das die Leute immigrieren, aber viele Bestandteile von Löhnen oder Gehältern trotzdem Verhandlungssache sind. Beispielsweise werden den Leuten zum Teil Unterkunftskosten abgezogen, Überstunden werden nicht bezahlt, es werden Abzüge für Arbeitsschutzkleidung vorgenommen. Mit solchen Mitteln wird der Lohn gedrückt. Solange es um Branchen ging, in denen nicht viele Menschen arbeiten wollen, weil es harte, schwierige und gering qualifizierte Arbeit ist, entstand für die Mitglieder in den deutschen Gewerkschaften nicht unbedingt eine Konkurrenzsituation. Unter bestimmten Aspekten kann die Situation damit verglichen werden, was bezüglich der sogenannten Gastarbeiterzeit »Unterschichtung« genannt wurde: Die »Gastarbeiter« wurden geholt, um die harten, schwierigen Tätigkeiten im niedrig qualifizierten Bereich zu machen, während den deutschen Arbeitern ein »Aufstieg« möglich war.

Die Angst der schon ansässigen Arbeitenden im Zuge von Migration ist immer, dass es zu einer Verdrängung kommt, aber eine solche hat nicht stattgefunden. Der Arbeitsmarkt funktioniert anders: Die einen »steigen auf«, während die anderen auf bestimmte Branchen verwiesen bleiben. Das hat u.a. damit zu tun, dass sie die Sprache nicht so gut sprechen, ihre Rechte nicht so gut kennen und leichter auszubeuten sind.

Ich würde gerne einen Eindruck davon gewinnen, wie sich diese allgemeine Situation auf einzelnen Gebieten ausdrückt. Wie sieht dies heute etwa im Pflegebereich aus?

Pflege und Gesundheit ist ein spezieller Bereich, weil es dort auf der einen Seite einen Mangel an Fachkräften gibt. Das ist ein Vorteil für qualifizierte Beschäftigte, die sich tatsächlich ihre Jobs aussuchen können. Andererseits gibt es die prekären Randbereiche, die eine immense Zahl von Menschen betreffen: Hier geht es um die häusliche Pflege zu schlechten Bedingungen, in der viele migrantische Frauen tätig sind. Aber auch die häusliche Care-Arbeit, die es einheimischen Frauen ermöglicht, berufstätig zu werden, gehört in diesen prekären Bereich.

Generell ist das Thema Pflege eine Herausforderung. Das Problem ist, dass man in diesem Bereich der kapitalistischen Ökonomie immer mehr mit kleinteiligen Strukturen konfrontiert ist. Früher erkämpften Gewerkschaften große Flächentarifverträge für Branchen, in denen große Massen von Beschäftigten unter den gleichen Bedingungen gearbeitet haben. Jetzt gibt es eine zunehmende Aufspaltung von Betrieben durch Outsourcing, Ausgründung usw. Dies geschieht auch im öffentlichen Dienst, im Gesundheitssystem, in den Krankenhäusern. In der Berliner Charité wurden z.B. die Leute, die die Betten schieben, ausgegründet. Sie gehören jetzt nicht mehr zum medizinischen Personal und kämpfen darum, wieder unter den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes zu kommen. Die Spannweite im Bereich Pflege und Sorgearbeit reicht von kleinteiligen Betrieben, etwa in der Altenpflege, über Erwirtschaftungs-Care-Ketten bis hin zu individualisierten Arbeitsverhältnissen in Privathaushalten. Für die Gewerkschaft bedeutet das eine ressourcenintensive Arbeit, die gemacht werden muss. Generell besteht der gewerkschaftliche Ansatz darin, die rechtlichen Rahmenbedingungen dahingehend zu verändern, dass überhaupt erst Organisierungsfähigkeit gewonnen wird.

In diesen Bereich gehört z.B. die gewerkschaftliche Arbeit mit mobilen »Live-In-Pflegekräften«, die meist aus Mittel- und Osteuropa kommen, die in deutschen Privathaushalten pflegebedürftige Menschen betreuen und über private Agenturen vermittelt werden...

Man geht von geschätzten 300.000 mittel- und osteuropäischen Pflegekräften in Deutschland aus (vgl. Kempster et al. 2018, 25f.). Mitarbeitende des Projekts »Faire Mobilität« beschreiben das typische Prozedere: Eine in Deutschland ansässige Agentur verspricht einer Familie, ihr kostengünstig eine Pflegekraft zu vermitteln. Sie arbeitet dabei mit einer ausländischen Agentur zusammen. Die Sache wird so konstruiert, dass formal gesehen die Pflegekraft in Deutschland selbständig tätig ist, aber tatsächlich einen klaren Auftrag von der ausländischen Agentur hat. Vermittelt an einen Haushalt in Deutschland, leistet die Pflegekraft Pflege und Betreuung auf Abruf und bis zu 24 Stunden täglich. Sozialabgaben und Steuern laufen über die ausländische Agentur. Es gibt keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub, auf Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall und kaum Schutz vor Entlassung. Im Vertrag steht, dass die Pflegekraft den gesetzlichen Mindestlohn

bekommt, aber die Agentur kann tricksen: Sie zahlt für eine 40-Stunden-Woche, aber die Arbeitskraft wird rund um die Uhr eingesetzt.

* * *

Im Zusammenhang mit dem Projekt »Faire Mobilität« bieten die Gewerkschaften in verschiedenen Städten in Deutschland Beratung für »mobile Beschäftigte« aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten an.

Das Projekt »Faire Mobilität« gibt es seit 2011. Sein Entstehungshintergrund ist folgender: Das Kapital kann relativ frei in der EU zirkulieren und verankert sich unterschiedlich. Mit EU-Geldern betriebene Einrichtungen haben die Unternehmen beraten, wie man am besten transnational Geschäfte macht. Die Freizügigkeit für Unternehmer und das Kapital fungiert als eine wichtige Säule der EU. Nun sollte ebenso die Arbeitnehmerfreizügigkeit, also die freie Wahl des Arbeitsortes und entsprechender Arbeitsbedingungen, eine wichtige Säule der EU sein. Aber oft wird eine andere Realität sichtbar. Die Fälle werden immer extremer: 2013 waren in der Fleischwirtschaft tausende Leiharbeiter zu Dumpinglöhnen tätig. In den miesen Unterkünften, in denen Leiharbeiter aus Rumänien in Papenburg (Kreis Emsland) lebten, brach ein Brand aus und zwei Menschen kamen dabei ums Leben. Auf einmal wurde offensichtlich, dass sie im Wohlfahrtsstaat Deutschland unter schlimmsten Bedingungen leben. Um mehr Profit zu schaffen, wurde gegen Sicherheitsbestimmungen verstoßen, die Beschäftigten hatten keine Rechte, waren nicht abgesichert und wurden massiv ausgebeutet. Das ist irgendwann ein Politikum geworden. Und dann gab es öffentliche Gelder dafür, eine Beratungsstruktur aufzubauen, um mobile Beschäftigte aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten bei der Durchsetzung von gerechten Löhnen und fairen Arbeitsbedingungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu unterstützen. Das ist das Projekt »Faire Mobilität«, das z.B. aus Mitteln vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziert und vom DGB umgesetzt wird.

Wie kann man sich die Arbeit dieses Projekts vorstellen?

Nehmen wir den Fall eines Elektroinstallateurs aus Slowenien, der von einem slowenischen Auftragnehmer für fünf Monate nach Deutschland entsandt wurde, um bei einem anderen ausländischen Unternehmen bzw. Auftraggeber zu arbeiten. Die Zahlungen der letzten zwei Monate blieben aus. Als er nach Slowenien zurückgekehrt ist und der dortige Auftragnehmer keine Anzeichen gemacht hat zu zahlen, hat er sich an eine slowenische Gewerkschaft gewendet, die mit »Faire Mobilität« kooperiert. Man hat sich mit der Beratungsstelle in Stuttgart in Verbindung gesetzt, wo der Auftraggeber agiert. Arbeitsrechtlich unter Druck, hat sich der Auftraggeber beim slowenischen Auftragnehmer gemeldet, und der hat schließlich die ausstehenden Löhne gezahlt. Diese Art von Problem taucht regelmäßig auf. Es lässt sich vermuten, dass das Ausbleiben der Zahlungen während der letzten Wochen eines Auftrags in der Kalkulation einzelner Unternehmen als Kos-

tenersparnis in Rechnung gestellt ist (Kempster et al. 2018, 25). Wenn die Arbeiter merken, dass niemand vorhat, den ausstehenden Lohn zu zahlen, ist es meist zu spät: Das Bauvorhaben ist fertig, sie werden nicht mehr benötigt. Es kann sogar sein, dass es die Firma nicht mehr gibt. Auch in anderen Sparten, wie z.B. bei der Nahrungsmittelindustrie, gibt es dieses Muster. Lange Subunternehmerketten begünstigen das Zustandekommen solcher Situationen.

Eine Schwierigkeit besteht darin, dass die Menschen erst dann zur Gewerkschaft kommen, wenn sie ein Problem haben. Gerade für kleine Gewerkschaften, die damit vielfach zu tun haben – die Nahrungsmittelgewerkschaft oder die Bauergewerkschaft –, bedeuten komplizierte Rechtsschutzfälle eine große Beanspruchung. Das Projekt »Faire Mobilität« hat Erfolge vorzuweisen. Es geht darum, die Leute zu unterstützen und dafür zu sorgen, dass sie wissen, was ein Arbeitsvertrag ist, welche Rechte sie haben, wie die Arbeitszeitregelung in Deutschland ist, wem Überstunden bezahlt werden müssen usw. Gleichzeitig werden Forderungen an die Politik gestellt, wie z.B. die Unternehmerhaftung zu verschärfen, um die Kolleginnen und Kollegen in den Subunternehmerketten besser vor Lohnprellerei und Sozialdumping zu schützen.

In welchen deutschen Städten und in welchen Sprachen bietet das Projekt Beratung an?

Beratung wird auf Bulgarisch, Kroatisch, Polnisch, Rumänisch, Tschechisch, Serbisch, Slowakisch und Ungarisch angeboten. Über die Bundesländer und kommunal finanzierte Beratungsstellen gibt es in Berlin, Brandenburg, Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen, NRW, Hessen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg. Neben arbeitsrechtlicher Aufklärung werden teilweise auch Sprachkurse angeboten. Viele Leute haben noch nicht mitbekommen, dass die Gewerkschaften mittlerweile so etwas anbieten. Es gibt ca. 25-30 mehrsprachige Beraterinnen und Berater in ganz Deutschland, auch Juristinnen und Juristen, die auf Arbeitsrecht spezialisiert sind (Kempster et al. 2018, 24). Die meisten von ihnen kommen aus den gleichen Herkunftsländern wie die Beschäftigten, die sie beraten.

* * *

Neben der Beratung für Arbeiter und Arbeiterinnen aus mittel- und osteuropäischen EU-Staaten gibt es auch gewerkschaftliche Arbeit mit Flüchtlingen bzw. mit Menschen, die in Deutschland ohne Papiere leben und keinen legalen Status haben...

Das Projekt »Faire Mobilität« bezieht sich auf sog. entsendete Beschäftigte, die etwa in der Slowakei angeworben und für einen bestimmten Zeitraum nach Deutschland geschickt werden. Parallel dazu gibt es in den letzten Jahren verschiedene Initiativen – bei ver.di, aber auch bei anderen Gewerkschaften –, die das Thema der Illegalisierten aufgreifen. Emilija Mitrović, Mitbegründerin der gewerkschaftlichen Anlaufstelle für »Papierlose« in Hamburg, hat eine empirische Studie zur Lebenssituation von Menschen ohne gültige Aufenthaltspapiere in Hamburg durchgeführt (Mitrovic et al. 2009 u.2010). Die Thematik ist nicht

neu, aber sie ist in den 1990er bis 2000er Jahren wichtiger geworden. In Deutschland gibt es viele Leute, die illegalisiert sind, aber anders als in anderen Ländern gab es nie Versuche der Regierung, die Leute zu legalisieren. Das ist z.B. in Italien, Griechenland und Spanien anders. Dort gibt es immer wieder Versuche, Regulierungsprogramme für größere Zahlen von Zuwanderern ohne Status zu schaffen. Die Möglichkeiten, legal nach Deutschland zu kommen, waren und sind extrem eingeschränkt. Aber wenn Menschen kommen, müssen sie hier irgendwie leben und arbeiten. Während das Problem seitens antirassistischer und feministischer Initiativen angegangen wird, stellte sich die Frage, was die Gewerkschaften tun.

In den USA gibt es verschiedene Ansätze, auch von Gewerkschaften im Dienstleistungsbereich, auf ähnliche Forderungen zu reagieren wie jene, die durch den Film *Bread and Roses* von Ken Loach aus dem Jahr 2000 bekannt geworden sind: Undokumentierte Arbeiter sind genauso Arbeiter wie alle anderen auch. Wir müssen stärker an sie herantreten und mit ihnen arbeiten. Eine Kollegin ohne gesicherten Aufenthaltsstatus forderte auf dem ver.di-Bundeskongress 2003, dass illegalisierte Beschäftigte Mitglied bei ver.di werden können (Mansch 2009). In den folgenden Jahren haben sich antirassistische Aktivistinnen und Aktivisten mit ver.di verbunden, einige sind auch Mitglieder geworden, und es wurden Beratungsstellen für undokumentierte Beschäftigte aufgebaut.

In Berlin wurde gegen Ende der 2000er Jahre im Zwei-Wochen-Rhythmus in den Räumen von ver.di auf Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch beraten. Nach Absprache war Beratung auch auf Türkisch, Russisch oder Italienisch möglich (Miranda 2009). Alles wurde auf ehrenamtlicher Basis organisiert. Der ver.di-Arbeitskreis »Undokumentiertes Arbeiten« hat das begleitet und unterstützt. Bekannt wurde 2008 der Fall einer Frau aus Lateinamerika, die in einem Privathaushalt in Hamburg für eine reiche Familie rund um die Uhr gearbeitet hatte. Sie strebte ohne legalen Status, aber als ver.di-Mitglied mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz, ein Verfahren an, um ihren ausstehenden Lohn von mehreren 10.000 Euro – erfolgreich – einzuklagen. Auch wenn das ein großer Erfolg war, entwickelte sich dies nicht weiter. Zum einen hat sich das Thema der Illegalisierung verändert. Es gibt die Arbeitnehmerfreizügigkeit mittlerweile auch für Rumänen und Bulgaren, und viele haben jetzt das Recht, in Deutschland zu arbeiten. Sie arbeiten zwar trotzdem schwarz, aber es ist etwas anderes, ob du schwarz arbeitest oder ob du keinen legalen Status hast. Im letzteren Fall bist du erpressbarer und auch ausbeutbarer.

Was die Flüchtlinge angeht, ist es ähnlich. In früheren Jahren waren Flüchtlinge von einem mehrjährigen Arbeitsverbot betroffen. Bis zu vier Jahre durften sie nicht arbeiten. Das wurde nach und nach aufgeweicht, so dass es mittlerweile möglich ist, nach relativ kurzer Zeit zu arbeiten: Du kriegst Aufenthalt, oder wenn du im Asylverfahren bist, hast du im Prinzip schon nach neun Monaten das Recht zu arbeiten. Es ist allerdings kompliziert: wenn du in einer Erstaufnahme-Einrich-

tung lebst oder zu den Menschen gehörst, denen von der Bundesregierung eine negative Bleibeperspektive bescheinigt wird, darfst du weiterhin nicht arbeiten. Wenn du dich auf einen Job bewirbst, wird trotzdem geguckt, ob ein Deutscher oder ein EU-Bürger Vorrang hat. Die Arbeitsämter müssen das überprüfen, bevor du als Flüchtling einen Job bekommst. Das bürokratische Prozedere führt dazu, dass dann der Job vielleicht nicht mehr zu haben ist.

Jedenfalls ist das Thema der Illegalisierung etwas aus dem Fokus geraten. Viele Beratungsstellen sind mittlerweile nicht mehr in Betrieb. Vieles ist gewerkschaftlich institutionalisiert worden. Es war ansonsten nicht zu leisten. Es bestand eine doppelte Problematik: Du hast eine ehrenamtliche Struktur, die die Beratung anbietet, und gleichzeitig musst du dafür sorgen, dass Leute das in Anspruch nehmen. Du musst in die Communities gehen, du kannst nicht einfach im Gewerkschaftshaus sitzen und Beratung zu Bürozeiten anbieten: Leute, die gezwungen sind, ein Schattendasein in der Gesellschaft zu führen, die Angst haben, überhaupt mit Behörden, mit Polizei oder mit etwas in der Art zu tun zu haben, die nehmen wahrscheinlich sowas wie ein Gewerkschaftshaus als eine ebensolche Behörde wahr. Erstmal kann es für sie wie eine weitere Institution erscheinen, die für sie eine Gefahr darstellt. Du musst die Zugänge erst schaffen.

* * *

Gibt es in der Gewerkschaft Konflikte wegen dieser Art von Tätigkeit?

Es gab größere Konflikte in den 1990er Jahren. Die Gewerkschaften haben traditionell häufig gegen Schwarzarbeit und gegen illegale Beschäftigung mit den staatlichen Behörden zusammengearbeitet. Sie haben die Bedrohung und die Konkurrenz für die eigenen Mitglieder wahrgenommen, aber kaum gesehen, wer eigentlich davon profitiert. Sie haben mitunter die Leute angegriffen, die Arbeiten ausführen. Es gab größere Diskussionen, u.a. mit den antifaschistischen und antirassistischen Linken darüber, dass es z.B. Denunziationstelefone gab bei Bau-gewerkschaften, wo gesagt wurde: Ihr meldet uns, wenn irgendwo Schwarzarbeit gemacht wird. Die Gewerkschaften haben wiederum den Zoll und die Polizei informiert. Es gab erstmal keinen Umgang damit, in welcher extrem bedrohlichen Lage die Arbeiter selber sind, die davon betroffen sind. Diskussionen darum waren vorhanden. Es gab dann ein Umdenken: Erstmal müssen wir Angebote schaffen, damit die Leute unterstützt werden, ihre Rechte in Anspruch zu nehmen.

Was dann als »Recht auf Rechte« bezeichnet wurde?

Ja. Es geht darum, nicht nur gleiche Standards einzufordern, sondern wir müssen die Leute auch empowern. Nur wenn man das Recht hat, etwas in Anspruch zu nehmen, kann man sich auch für gute Arbeit einsetzen und solidarisch aktiv werden. Ein Beispiel: An Betriebsratswahlen dürfen erst seit Anfang der 1970er Jahre auch Leute ohne deutschen Pass teilnehmen. Davor war das nicht so. Du hattest sozusagen eine Zwei-Klassen-Gesellschaft im Betrieb. Wenn aber eine bestimmte

Gruppe gar keine Rechte hat, ist sie auch viel leichter ausbeutbar und kann sich nicht in derselben Weise zur Wehr setzen. Auf lange Sicht führt das dazu, dass die Standards generell abgesenkt werden. Es gibt also zwei Möglichkeiten: Entweder man wendet sich gegen die entrechteten Arbeiter und sorgt für einen Kampf aller gegen alle, man macht sozusagen das Spiel mit, oder man versucht, um Standards zu streiten und Leute zu ermächtigen, kollektiv handlungsfähig zu werden.

* * *

Romin, du hast einen Artikel über die Perspektive einer »Einwanderungsgewerkschaft« geschrieben (Khan 2016). Dort forderst du, dass das Engagement der Gewerkschaften über Nothilfemaßnahmen, über die ehrenamtliche Unterstützung und über die solidarische Aufnahme von Geflüchteten hinausgehen muss. Gerade ver.di als Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes falle die Aufgabe zu, das, was vielen Menschen hierzulande als Flüchtlingskrise erscheint, als politisch erzeugte Krise der öffentlichen Daseinsvorsorge darzustellen.

Das bezieht sich auf die gewerkschaftliche Debatte 2015. Es gab eine solidarische Haltung in den Gewerkschaften, die Lage damals nicht als Bedrohung wahrzunehmen oder als Anlass sich abzuschotten. Wir haben menschenrechtliche und grundgesetzliche Verpflichtungen, es gibt Verwerfungen in der Welt, die mit Profitinteressen zu tun haben, mit deutschen Interessen im Ausland, Waffenexporten usw., die die Kriege anfeuern. Es gibt eine ökonomische Verantwortung. Es gibt ebenso eine historische Verantwortung, aus der Geschichte der NS-Zeit, als viele Gewerkschaftler fliehen mussten. In diesem Sinne sind Gewerkschaften Teil der Willkommensbewegung. Aber gleichzeitig müssen sie Kritik üben: Um diese Herausforderung zu stemmen, müssen die Bedingungen stimmen. Es ist deutlich geworden, dass an vielen Stellen massiv Personal abgebaut worden ist, dass die Sparmaßnahmen der letzten Jahre dazu beigetragen haben, dass es an vielen Stellen zu einer Überlastung der Beschäftigten gekommen ist. Der Staat muss mehr Stellen schaffen, mehr Einstellungen vornehmen, mehr Ressourcen bereitstellen, um die Aufgaben, die mit solchen Migrationsprozessen verbunden sind, stemmen zu können.

Du schreibst, die Folgen des Personalabbaus im öffentlichen Dienst, der Unterfinanzierung von Bildung, Gesundheit und Arbeitsförderung, der Vernachlässigung des öffentlichen und sozialen Wohnungsbaus seien offensichtlich geworden. Für die Menschen in Einrichtungen, die mit Flüchtlingen arbeiteten – im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, in Erstaufnahmestellen in den Bundesländern, bei Zoll, Beschäftigten der Kommunen, Bildungsträgern, Wohlfahrtsverbänden, im Gesundheitssystem – bestehe die Gefahr, dass Überlastung und Überforderung in eine flüchtlingsfeindliche Haltung münden.

Diese Gefahr besteht, wobei man natürlich nicht weiß, wie sich das im Einzelnen verhält. Man kann aber als Gewerkschaft versuchen, politische Handlungsfähigkeit daraus zu entwickeln. Ich finde, die Gewerkschaften hätten viel

stärker aktiv werden müssen. Man hätte mit den Beschäftigten versuchen müssen, gemeinsam handlungsfähig zu werden; das ist nicht genug geschehen. Die Beschäftigten waren in einer belastenden Situation, da ist es immer eine Option, eher die Leute als Problem zu sehen als die Verhältnisse und die Rahmenbedingungen. Das Problem hast du in der Gewerkschaft, im öffentlichen Dienst, in der Daseinsvorsorge usw. permanent. Das hast du bei der Polizei und beim Job-Center ganz stark – und zwar schon vor den Flüchtlingen, die 2015 kamen, aber jetzt noch mal durch diesen Aspekt verstärkt.

Die Hartz-IV- und Sanktions-Politik trägt dazu bei, dass es eine aggressive Stimmung gibt. Die Leute stehen einfach schlecht da und haben kaum Mittel. Sie haben nur die Möglichkeit, dies ihrem direkten Ansprechpartnerin Job-Center mitzuteilen. Angesichts eines zusammengesparten öffentlichen Dienstes besteht dann die Frage in der Verwaltung, ob wir sagen: »OK, wir müssen uns eigentlich politisch damit auseinandersetzen«, oder ob wir uns weiter zurückziehen: wir stellen Security ein, die aufpasst, setzen eine Glaswand zwischen uns und die Leute, geben die Telefonnummern nicht mehr heraus, damit sie nicht anrufen können, usw. – das ist ein permanentes Spannungsfeld.

* * *

Gibt es noch andere Bereiche, die auf dem Weg zu einer neuen kollektiven Handlungsfähigkeit aus gewerkschaftlicher Sicht benannt werden müssten?

Ich hatte über die Herausforderungen gesprochen, die sich gewerkschaftlich aufgrund einer Aufspaltung in immer kleinteiligere Strukturen in der Wirtschaft stellen. Eine bezieht sich darauf, wie Gewerkschaften es schaffen, auf alltagsweltliche Probleme einzugehen, anstatt nur die betrieblichen aufzugreifen. Es gibt viele Gruppen und Aspekte, die betrieblich nicht erreichbar sind. Wir müssen schauen, bei welchen Themen es möglich ist, mit Menschen Kontakt aufzunehmen und stärker politisch aktiv zu werden, z.B. bei Wohnen, Zugang zu Gesundheitsversorgung, Sprachkursen, Qualifikation usw.

Und das sind Ansätze, die umgesetzt werden?

Was am ehesten umgesetzt wird, sind demokratische Rechte. Man fordert z.B. ein allgemeines Wahlrecht auch für Leute, die keinen deutschen Pass haben. Diese Forderung wird immer wieder aufgebracht von den Migrationsausschüssen in ver.di. Bezogen auf Gesundheitsleistungen wissen viele Kollegen und Kolleginnen mit einer Migrationsgeschichte nicht, welche Rechte sie als gesetzlich Versicherte in der Kranken- oder Rentenversicherung haben – etwa das Recht, in bestimmten Fällen eine Reha-Maßnahme zu beanspruchen. Und es gibt eine Aufklärungsnotwendigkeit bezüglich der Rechte als Beschäftigter im Streik.

Im Betrieb müssen wir mehr reflektieren, inwieweit sich die Zusammensetzung der Belegschaft verändert. Die Themen sind sehr heterogen: Wir beschäftigen uns zurzeit z.B. damit, dass türkisch- und arabischstämmige Jugendliche der zweiten,

dritten oder vierten Generation in Deutschland mehr Schwierigkeiten haben, einen Ausbildungsplatz zu finden, als jemand, der sich mit einem deutschen Namen bewirbt (Kaas/Manger 2010). Aber das sind natürlich andere Themen, als jene von Leuten aus Rumänien, die nach Berlin kommen und hier Pakete ausliefern, und es sind wiederum andere als die von Illegalisierten. Die Spannweite ist groß; es ist mitunter sehr schwierig, gemeinsame Forderungen oder Ansatzpunkte zu identifizieren. Demokratische Rechte sind dabei immer ein wichtiger Ansatzpunkt. Die Wahlrechtsforderung verbindet bestimmte Gruppen, andere lässt sie wiederum außen vor, denn viele Leute sind eingebürgert. Allgemeiner gesagt, die Frage ist, ob die Gewerkschaftenes schaffen, Forderungen aus einer Migrationsperspektive stärker in die normale Regelstruktur einzubauen, ähnlich wie beim Gendermainstreaming, wo das für Forderungen aus einer Frauenperspektive versucht und teilweise geschafft wurde.

Vielen Dank für das Gespräch!

Literatur

- Kaas, L. u. Manger, Chr. (2010). Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *IZA DP*, Nr. 4741, Februar. <http://ftp.iza.org/dp4741.pdf>.
- Khan, R. (2016). Von der Willkommenskultur zur Einwanderungsgewerkschaft: Das Beispiel ver.di. *Z – Zeitschrift Marxistische Erneuerung*, 105, März 2016, 87-94.
- Kempter, D. et al. (2018). Das Projekt »Faire Mobilität« – Hintergründe und länderübergreifende Fallkonstellationen. *AuR*, 1/2018, 23-26.
- Mansch, J. (2009). Raum ohne Angst. Neuer Arbeitskreis Undokumentierte Arbeit in Berlin unter dem Dach der ver.di-Bundesverwaltung. *ver.di Publik*, 3, 4-5.
- Miranda, B. (2009). »Das ist auch gut für ver.di«. Illegalisierte sind schwer zu erreichen, aber der Kampf gegen Lohndumping muss auch das schwächste Glied in der Kette einbeziehen. Interview von C. Wangerin. *junge Welt*, 25.02.2009.
- Mitrović, E. et al. (2009). Leben ohne Papiere. Eine empirische Studie zur Lebenssituation von Menschen ohne gültige Aufenthaltspapiere in Hamburg. Mit Beiträgen von D. Vogel, M. Aßner, E. Mitrović u. A. Kühne. Diakonisches Werk Hamburg, <https://www.diakonie-hamburg.de/export/sites/default/content/downloads/Fachbereiche/ME/Leben-ohne-Papiere.pdf>.
- Mitrović, E. (2010). Menschen ohne Papiere. Zur Lebenssituation von Menschen ohne gültige Aufenthaltspapiere in Hamburg: Bildung – Gesundheit – Arbeit. Paperless People. The Life Situation of People without Valid Resident Documents in Hamburg: Education – Health – Work. Hgg. v. S. Marko/ ver.di Bundesvorstand/ Bereich Migration. *Forum Wissenschaft*, Studien 59.

Links

www.faire-mobilitaet.de

www.labournet.de/category/interventionen/asyl/arbeitsmigration/gewerkschaften-und-migrantinnen

www.migration.verdi.de