



Mobile Beschäftigung

Aktivitäten und Projekte gewerkschaftlicher und gewerkschaftsnaher Organisationen gegenüber mobilen Beschäftigten in ausgewählten europäischen Staaten

STEFANIE HÄHNEL
Oktober 2014

- Im Zuge der Ausweitung der europäischen Arbeitnehmerfreizügigkeit auf die Länder Mittel- und Osteuropas steigt die Zahl der mobilen Beschäftigten. Bedingt durch fehlende arbeits- und sozialrechtliche Kenntnisse erfahren diese ausländischen Beschäftigten jedoch nicht selten eine Schlechterstellung gegenüber inländischen Arbeitnehmer_innen.
- Um mobile Beschäftigte zu unterstützen haben einzelne gewerkschaftliche und gewerkschaftsnahe Organisationen in Europa Maßnahmen initiiert, um diese Gruppe über ihre Rechte aufzuklären und ausbeuterische Arbeitsverhältnisse zu unterbinden.
- Im Mittelpunkt, der von gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Organisationen durchgeführten Aktivitäten, stehen Informations- und Beratungsangebote für die mobilen Beschäftigten. Darüber hinaus werden im geringeren Umfang Strategien verfolgt, um Verknüpfungen zu zivilgesellschaftlichen Vereinigungen herzustellen oder transnationale Kooperationen zwischen Gewerkschaften, Botschaften und anderen relevanten Akteuren zu etablieren.
- Zwei im Frühjahr 2014 verabschiedete EU-Richtlinien zielen auf den verbesserten Zugang zu Informationen für grenzüberschreitende Arbeitnehmer_innen ab. Damit werden verstärkt die EU-Mitgliedstaaten in die Pflicht genommen, um die den Zugang zu Informationen für die mobilen Beschäftigten zu erleichtern. Offen bleibt, inwiefern bei der Umsetzung dieser Richtlinien strukturelle Verbesserungen für die mobilen Beschäftigten erzielt werden können.



Hintergrund	3
1 Einleitung	4
1.1 Mobile Beschäftigte	4
1.2 Mobile Beschäftigte als Zielgruppe gewerkschaftlicher Arbeit	4
1.3 Zielsetzung, Methode und Aufbau	5
2 EU-Richtlinien zur Arbeitnehmer_innenfreizügigkeit	5
3 Gewerkschaftliche Aktivitäten im Umgang mit mobilen Beschäftigten	6
4 Länderspezifische Aktivitäten im Umgang mit mobilen Beschäftigten	7
4.1 Belgien	7
4.2 Finnland	8
4.3 Frankreich	8
4.4 Großbritannien	9
4.5 Irland	11
4.6 Niederlande	11
4.7 Österreich	12
4.8 Schweiz	13
4.9 Spanien	14
5 Bewertung der gewerkschaftlichen Aktivitäten gegenüber mobilen Beschäftigten	15
6 Zusammenfassung und Ausblick	17
Anhang: Tabellarische Auflistung	19
Literatur	26



Hintergrund

Diese Expertise wurde im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) und in Kooperation mit dem Projekt »Faire Mobilität« des DGB-Bundesvorstandes angefertigt.

Das Projekt »Faire Mobilität«, welches seit 2011 besteht, bietet Arbeitnehmer_innen aus Mittel- und Osteuropa deutschlandweit in sechs Beratungsstellen Unterstützung an, um deren Rechte auf dem hiesigen Arbeitsmarkt durchzusetzen. Es stellt außerdem Informationen sowohl für mobile Beschäftigte als auch für Vertreter_innen von Gewerkschaften, anderen zivilgesellschaftlichen Einrichtungen sowie für eine interessierte Öffentlichkeit bereit. Im Rahmen eines von der EU-Kommission finanzierten Projekts (EU Fair Mobility Network) arbeitet »Faire Mobilität« darüber hinaus mit Gewerkschaften in Slowenien, Bulgarien und Rumänien zusammen, um die Situation temporärer Arbeitsmigrant_innen zu verbessern.

Sowohl die FES als auch das DGB-Projekt »Faire Mobilität« verfolgen also das Ziel, die internationale Vernetzung von Gewerkschafter_innen zu stärken. Am 9. April

2014 veranstalteten die FES und das Projekt »Faire Mobilität« daher gemeinsam eine internationale Konferenz zum Thema *Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa fair gestalten*.

Die vorliegende Analyse, die sich mit gewerkschaftlichen Strategien gegenüber mobilen Beschäftigten auf europäischer Ebene beschäftigt, dient als Vorbereitung auf ein, für Ende des Jahres 2014 geplantes Fachgespräch, welches von der Friedrich-Ebert-Stiftung und dem Projekt Faire Mobilität gemeinsam veranstaltet werden wird. Gewerkschafts-Vertreter_innen, Berater_innen für mobile Beschäftigte sowie Wissenschaftler_innen sind eingeladen, Strategien und Projekte, die sich an mobile Beschäftigte richten, zu präsentieren und zur Diskussion zu stellen. Die Veranstaltung dient dem Ziel, den intragewerkschaftlichen Dialog auf europäischer Ebene zu stärken und durch einen Erfahrungsaustausch über bisherige Projekte eine fruchtbare Debatte anzuregen, wie der Umgang mit mobilen Beschäftigten – auch gewerkschaftsübergreifend – verbessert werden kann.

1 Einleitung

1.1 Mobile Beschäftigte

Mit der Einführung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit für die mittel- und osteuropäischen Staaten Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn im Jahr 2011, beziehungsweise für Rumänien und Bulgarien zum 1. Januar 2014, haben sich die internationalen Arbeitsmarktbeziehungen weiter verflochten und wachsende Migrationsbewegungen hervorgerufen. Mobile Beschäftigte, die, hervorgerufen durch die wirtschaftlichen und sozialen Disparitäten innerhalb Europas, ihre Arbeitskraft im europäischen Ausland anbieten, geraten nicht selten in ausbeuterische Verhältnisse. Sie erhalten schwieriger Zugang zum Arbeitsmarkt und ihnen werden in Bezug auf Arbeitsbedingungen und soziale Leistungen nicht die gleichen Rechte zugestanden wie inländischen Beschäftigten. Ein Grund hierfür sind ihre mangelhaften Kenntnisse über die rechtlichen Bestimmungen, innerhalb derer sie sich bewegen.

Um diese Arbeitnehmer_innen besser zu schützen, haben Gewerkschaften in Europa Projekte initiiert und Versuche unternommen, diese Informationsdefizite abzubauen und insgesamt die Situation von mobilen Beschäftigten zu verbessern.

Mobile Beschäftigte werden in dieser Studie als Arbeitnehmer_innen verstanden, die sich in einem anderen Land als ihrem Herkunftsland niederlassen, um dort kurz- oder mittelfristig einer Beschäftigung nachzugehen. Dabei liegt der Fokus auf der zeitlichen Begrenztheit des Aufenthaltes, von dem die mobilen Beschäftigten selbst ausgehen, wenngleich nicht ausgeschlossen ist, dass sich ein Aufenthalt unter Umständen in eine dauerhafte Niederlassung wandelt. Im Folgenden werden die Begriffe mobile Beschäftigung und Wanderarbeit, als Formen temporärer Arbeitsmigration, synonym verwendet.¹

1. Die Gruppe der mobilen Beschäftigten umfasst darüber hinaus weitere Formen grenzüberschreitender Arbeitsmigration wie Leiharbeit, Werkvertragsarbeit und Saisonarbeit, die nachfolgend nicht näher aufgeschlüsselt werden sollen. Zur Unterscheidung der einzelnen Wanderungsformen und den damit verbundenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen (z. B. Zahlung von Sozialabgaben, Zugang Krankenversicherung) siehe: Michaela Dälken. 2012. *Grenzenlos faire Mobilität: Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten*. Expertise im Auftrag des Projekts Faire Mobilität. Berlin. S. 13–17.

1.2 Mobile Beschäftigte als Zielgruppe gewerkschaftlicher Arbeit

Im Mittelpunkt dieses Papiers steht eine Analyse verschiedener Angebote, die von gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Organisationen zur Unterstützung mobiler Beschäftigter entwickelt wurden.

Den Gewerkschaften, Gewerkschaftsbünden und ihren nahestehenden Organisationen kommt in Bezug auf mobile Beschäftigte eine entscheidende Rolle zu: Sie wirken durch ihre Mitglieder und über lange Zeit etablierte Strukturen direkt in die Betriebe hinein. Die Gewerkschaften sind es, die vor Ort, am Arbeitsplatz der mobilen Beschäftigten präsent sind und durch ihre Mitglieder frühzeitig erfahren, wenn ausländische Arbeitnehmer_innen hinzukommen. Darin sind sie anderen Beratungseinrichtungen voraus und diesen Vorsprung möchten die Gewerkschaften als Potential stärker nutzen.

Für die Aktivitäten der Gewerkschaften spielt die Unterscheidung zwischen einem temporären Aufenthalt und einer dauerhaften Niederlassung der Arbeitnehmer_innen eine bedeutende Rolle, stellen die ausländischen Arbeitnehmer_innen doch ein erweitertes Mitgliederpotential dar, welches mit inländischen Beschäftigten möglichst gleichgestellt werden sollen, um eine Unterschichtung des Arbeitsmarktes und eine Diskriminierung der migrantischen Arbeitnehmer_innen zu verhindern.

Der Großteil der in westeuropäische Länder migrierenden Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten gehört in ihren Herkunftsländern keiner Gewerkschaft an. Auch in dem Land, in dem sie eine Beschäftigung aufnehmen wollen, wenden sie sich – so die Einschätzung von Gewerkschafts-Vertreter_innen – erst an eine Gewerkschaft, wenn ein akutes Problem besteht, etwa ihre Rechte bereits verletzt wurden, Löhne nicht gezahlt wurden, Sozialabgaben nicht geleistet wurden, oder wenn Fragen zur Krankenversicherung auftreten.

Die Gewerkschaften müssen sich daher mit der Frage auseinandersetzen: Inwieweit treten die gewerkschaftlichen bzw. gewerkschaftsnahen Organisationen für diese mobilen Beschäftigten ein, wenn noch keine Gewerkschaftsmitgliedschaft vorliegt oder – aufgrund des zeitlich begrenzten Charakters des Aufenthaltes – die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft nur von kurzzeitiger Dauer ist?

Hinzu kommt, dass den Wanderarbeiter_innen oftmals Anreize zur sprachlichen und kulturellen Integration fehlen – ein Umstand, der die gewerkschaftliche Beratungsarbeit zu einer besonderen Herausforderung macht. Zudem befinden sich die Wanderarbeiter_innen in der Zeit ihrer Beschäftigung im Zielland teilweise in extrem isolierten Zuständen, da mitunter der Kontakt zu regulär Beschäftigten fehlt und häufig auch die Unterbringung über die Auftraggebenden geregelt wird. Diese Umstände führen nicht zuletzt dazu, dass diese Gruppe von Beschäftigten für die Gewerkschaften nur schwer zugänglich ist. Somit sind die mobile Beschäftigten für Formen (extremer) Arbeitsausbeutung² besonders anfällig.

Aus diesem Grund haben einige gewerkschaftliche und gewerkschaftsnahe Organisationen³ Angebote entwickelt, um auch diese Arbeitnehmer_innen zu erreichen, um sie über ihre Rechte zu informieren, um ihnen die Möglichkeit zu bieten, sich zu organisieren und auch um sie als Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen.⁴

1.3 Zielsetzung, Methode und Aufbau

Ziel dieser Analyse ist es festzustellen, welche Aktivitäten und Projekte gewerkschaftliche und gewerkschaftsnahe Organisationen in Europa hinsichtlich der Bedürfnisse mobiler Beschäftigter entwickelt haben. Wie sich zeigen wird, gibt es eine Vielzahl gewerkschaftlicher Aktivitäten, die auf mobile Beschäftigte ausgerichtet sind und zum Ziel haben, diese oft marginalisierte Gruppe in ihren Rechten zu stärken.

Nach der Darstellung wichtiger gesetzlicher Regelungen (Kapitel zwei), die im Rahmen der Europäischen Union in diesem Jahr getroffen wurden, werden im dritten Kapitel gewerkschaftliche Aktivitäten gegenüber mobilen Beschäftigten aufgeführt, die schließlich im vierten Kapitel anhand von konkreten Beispielen in verschiedenen EU-Staaten näher erläutert werden.

2. Zum Komplex Menschenhandel zum Zwecke der Arbeitsausbeutung siehe: Cyrus et al. 2011. Entwicklung tragfähiger Unterstützungsstrukturen für die Betroffenen von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Berlin.

3. Dazu zählen Gewerkschaftsbünde als auch Einzelgewerkschaften sowie Projekte, in denen Gewerkschaften als Projektpartner fungieren.

4. Vgl. European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW). 2013. Die Verbesserung der sozialen Eingliederung von Wanderarbeitnehmern in der europäischen Bau- und Holzindustrie: Temporäre Wanderarbeitnehmer im Bausektor in der EU; <http://www.efbww.org/pdfs/11%20-%20summary%20-%20Migration%20DE.pdf>, S. 5f. (abgerufen am 25.8.2014).

Eine übersichtliche Darstellung von laufenden, aber auch bereits abgeschlossenen Projekten liefert die im Anhang beigefügte Tabelle. Darin sind Projekte sowie transnationale Kooperationen aufgeführt, die sich an mobile bzw. migrantische Beschäftigte richten. Diese Auflistung stellt jedoch nur einen Ausschnitt der Anstrengungen dar und erhebt – bedingt durch den Projektcharakter der einzelnen Vorhaben sowie den eingeschränkten Zugang zu Projektinformationen – keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Die aus der Analyse einzelner Projekte gewonnenen Ergebnisse, die im fünften Kapitel geschildert werden, sollen dazu dienen, Best-Practise-Ansätze herauszustellen, die geeignet sind, um die Situation von mobilen Beschäftigten in Europa langfristig zu verbessern, ungleiche Arbeitsverhältnisse und Lohndumping zu unterbinden und die Arbeitnehmerfreizügigkeit für alle Beschäftigten, gleich welcher Nationalität, sozial gerecht zu gestalten.

Die hier getroffenen Aussagen basieren auf Projektberichten sowie auf Befragungen von Expert_innen gewerkschaftlicher und gewerkschaftsnahe Organisationen. Hinzugezogen wurden außerdem Publikationen gewerkschaftlicher Einrichtungen und wissenschaftliche Beiträge zu europäischer Arbeitsmigration.

2 EU- Richtlinien zur Arbeitnehmer_innenfreizügigkeit

Im Frühjahr 2014 verabschiedeten das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union zwei Richtlinien, die die Informations- und Beratungsarbeit für mobile Arbeitnehmer_innen ausweiten und eine bessere Kooperation hinsichtlich der Umsetzung der Personenfreizügigkeit zwischen den EU-Mitgliedsstaaten gewährleisten sollen. Diese Richtlinien sollen von den Mitgliedsstaaten in den kommenden zwei Jahren in nationales Recht umgesetzt werden.

Mit der Freizügigkeitsrichtlinie⁵ verpflichten sich die Mitgliedsstaaten Wanderarbeitnehmer_innen in der

5. Die »Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte der Arbeitnehmer im Rahmen der Freizügigkeit zustehen« (hier kurz Freizügigkeitsrichtlinie genannt), wurde am 16. April 2014 verabschiedet. Die vollständige Richtlinie ist nachzulesen unter: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32014L0054> (abgerufen am 1.8.2014).

Europäischen Union Informationen über nationale Bestimmungen auf den jeweiligen Arbeitsmärkten leicht zugänglich zur Verfügung zu stellen und Rechtsberatungen anzubieten sowie im Falle von Rechtsstreitigkeiten juristischen Schutz zu gewähren. All diese Informationen sollen in sogenannten »Kontaktstellen«, die kompetente arbeits- und sozialrechtliche Beratung bieten, erteilt werden. Die Informationen zu den Freizügigkeitsrechten sollen, so die Richtlinie, in mehr als einer der Amtssprachen der EU, zur Verfügung gestellt werden.

Mit dieser Richtlinie soll erreicht werden, dass grenzüberschreitende Arbeitnehmer_innen besser geschützt und nicht aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit und fehlenden Kenntnissen ihrer Rechte diskriminiert werden.⁶

Die zweite Richtlinie⁷ sieht eine Verbesserung der bereits im Jahr 1996 verabschiedeten Entsenderichtlinie vor. Obwohl 1996 Bestimmungen festgelegt wurden, die dem Schutz der Arbeitnehmer_innen gelten, werden diese Regelungen in der Praxis meist missachtet, Vorschriften zu Arbeitsbedingungen und der Sozialversicherung umgangen. Die Entsenderichtlinie vom Mai 2014 sieht daher vor, dass die Mitgliedsstaaten die Einhaltung der Regeln zur Entsendung von Arbeitskräften stärker überprüfen. Dazu ist auch eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden der jeweiligen Mitgliedsstaaten vorgesehen. Damit sollen nicht nur rechtswidrige Praktiken von Unternehmen und Arbeitgebenden unterbunden werden, sondern auch die Situation der entsandten Beschäftigten verbessert und ihre Rechte gestärkt werden.

Auch wenn sich bislang keine Aussagen zur (geplanten) Umsetzung dieser beiden Richtlinien treffen lassen sind sie dennoch als Impuls in Richtung einer strukturellen Förderung mobiler Beschäftigter zu werten, die die Rechte europäischer Arbeitsmigrant_innen stärken und sie vor diskriminierenden Praktiken schützen sollen.

6. Vgl. Europäische Kommission, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-421_de.htm (abgerufen am 01.08.2014).

7. Am 15. Mai 2014 wurde die »Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Durchsetzung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen« verabschiedet. Die vollständige Richtlinie ist nachzulesen unter: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=OJ:L_2014_159_R_0002 (abgerufen am 1.8.2014).

3 Gewerkschaftliche Aktivitäten im Umgang mit mobilen Beschäftigten

In Reaktion auf die Zunahme der Migrationsbewegungen und die Herausbildung eines europäisierten Arbeitsmarktes versuchen Einzelgewerkschaften, Gewerkschaftsbünde sowie gewerkschaftsnahe Organisationen die Stellung mobiler Beschäftigter zu stärken und eine Schlechterstellung gegenüber inländischen Arbeitskräften zu verhindern. Die von den Gewerkschaften entwickelten Aktivitäten und bis dato durchgeführten Projekte verfolgen, wie anhand der aufgelisteten Beispiele in Kapitel vier deutlich wird, meist multiple Ansätze, um mobile Beschäftigte zu erreichen, sie über ihre Rechte zu informieren und ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Folgende Strategien gewerkschaftlicher und gewerkschaftsnahe Organisationen wurden dabei – in je unterschiedlicher Ausprägung – festgestellt:

- Bereitstellung von Informationsmaterialien (mehrsprachige Broschüren und Webseiten)
- persönliche Beratung
 - Einrichtung von Beratungszentren, die in sozial- und arbeitsrechtlichen Fragen beraten und Ansprüche geltend machen
 - Beratungsveranstaltungen
 - Aufsuchende Beratung in den jeweiligen Betrieben/ am Ort der Beschäftigung
 - Einrichtung von Hotlines
- Rechtsschutz (zum Teil auch nach kurzer oder ohne Gewerkschaftszugehörigkeit)
- Bilaterale Abkommen mit Gewerkschaften in den Herkunftsländern der Arbeitnehmer_innen (gegenseitige Anerkennung der Gewerkschaftsmitgliedschaft, bereits im Herkunftsland Beratung und Informationsweitergabe über die arbeitsrechtlichen Bestimmungen im Zielland)
- Vernetzung mit migrantischen Vereinigungen, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Religionsgemeinschaften etc., um frühzeitiger Kontakt zu den mobilen Beschäftigten herzustellen
- Kooperation mit Behörden (Arbeitsinspektion, Sozialversicherungsbehörden etc.) sowohl im Herkunfts- als und im Zielland
- Kooperation mit Botschaften der jeweiligen Herkunftsländer der mobilen Beschäftigten
- Schulungen mobiler Beschäftigter zur Gewinnung von Multiplikator_innen, die andere (ausländische) Arbeitnehmer_innen über ihre Rechte aufklären

- Weiterbildung von gewerkschaftlich Aktiven zum Abbau von Vorurteilen gegenüber Arbeitsmigrant_innen
- Beschäftigung von Gewerkschaftsfunktionär_innen mit Migrationshintergrund und mehrsprachigen Kompetenzen
- Organisierung (Organizing) der mobilen Beschäftigten (Befähigung zu Kampagnen, Unterstützung bei Streiks etc.)
- Entwicklung von Handreichungen, die von anderen (gewerkschaftlichen/gewerkschaftsnahen) Organisationen genutzt werden können
- Sprachlernkurse

Neben all diesen Aktivitäten und Projekten für mobile Beschäftigte spielt natürlich auch die Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit, die die gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Organisationen betreiben, eine entscheidende Rolle. Wie weit die Organisationen jedoch Einfluss auf politische Prozesse in Bezug auf das Thema Migration nehmen, wird in dieser Analyse nicht erfasst.

4 Länderspezifische Aktivitäten im Umgang mit mobilen Beschäftigten

In der im Anhang beigefügten Projektübersicht sind Projekte gewerkschaftlicher und gewerkschaftsnaher Organisationen aufgelistet. In den Projekten wird, so wurde festgestellt, häufig nicht explizit unterschieden, ob die Zielgruppe mobile Beschäftigte oder Arbeitsmigrant_innen allgemein darstellt. Vor allem in anglophonen Publikationen wird allgemein von »migrant workers« gesprochen. Somit wird nicht nach der Dauer des (geplanten) Aufenthaltes differenziert und keine Unterscheidung zwischen mobilen und migrantischen Beschäftigten getroffen.⁸ Ähnlich agiert der finnische Gewerkschaftsbund SAK sowie die schweizerische Teilgewerkschaft Unia, die ebenfalls Projekte für »Migrant_innen« bereitstellt, ohne einen Unterschied zu temporärer Beschäftigung zu benennen.

Im Folgenden werden Aktivitäten aus neun unterschiedlichen Ländern näher dargestellt und zu Beginn eines jeden Länderberichts die durchführenden Organisationen in den gewerkschaftlichen Kontext eingeordnet. Berücksichtigt wurden dabei sowohl laufende, als auch bereits abgeschlossene Vorhaben.

8. UNISON. 2009. Migrant Workers Evaluation Project. S. 4 (abgerufen am 20.8.2014).

4.1 Belgien

In Belgien existieren drei Gewerkschaftsbünde: Der Christliche Gewerkschaftsbund (ACV-CSC), den Sozialisten nahestehende Allgemeine Belgische Arbeiterbund (ABVV-FGTB) sowie der Liberale Gewerkschaftsbund (ACLV-CGSLB). Die meisten Gewerkschaftsmitglieder vereinen ACV-CSC mit 1,7 Millionen Mitgliedern sowie ABVV-FGTB mit 1,5 Millionen Mitgliedern. Der Grad der gewerkschaftlichen Organisation⁹ liegt in Belgien mit 50 Prozent vergleichsweise hoch. Die hohe Mitgliederzahl wird auch dadurch hervorgerufen, dass die Gewerkschaften zugleich für die Auszahlung des Arbeitslosengeldes zuständig sind und viele Ruheständler in der Gewerkschaft verbleiben.¹⁰

Speziell für mobile Beschäftigte wurden 2006 erste Aktivitäten gestartet, bei denen polnische Beschäftigte mit Hilfe von Informationsveranstaltungen und Flyern mit Hinweisen zu arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Belgien aufgeklärt wurden. Im Sinne einer aufsuchenden Beratung wurden die Informationsveranstaltungen zu Beginn noch von polnischsprachigen Freiwilligen begleitet, die als Sprachmittler dienten. Mittlerweile beschäftigt ACV-CSC zwei mehrsprachige Personen, die mindestens eine mittel- oder osteuropäische Sprache sprechen und die diese Aktionen nun begleiten.

Seit 2007 unterhält der Allgemeine Christliche Gewerkschaftsbund ACV-CSC, eigens für Beschäftigte aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten, ein Beratungszentrum in Antwerpen,¹¹ um auf die zunehmenden Anfragen von mobilen Beschäftigten zu reagieren. In diesem Zentrum erhalten die Beschäftigten vor allem Unterstützung bei arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Bislang werden

9. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad gibt den prozentualen Anteil der Arbeitnehmer_innen eines Landes wieder, die einer Gewerkschaft angehören. In Europa schwankt der Grad der Gewerkschaftszugehörigkeit sehr stark. Sind in den nordeuropäischen Ländern wie z. B. in Finnland und Schweden um die 70 Prozent der Arbeitnehmer_innen Gewerkschaftsmitglieder, gehören in Frankreich lediglich acht Prozent einer Gewerkschaft an. Jedoch ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad nur eine vage Schätzung, da entweder auf nationaler Ebene keine Zahlen erhoben werden oder unterschiedliche Gruppen wie z. B. Ruheständler in einigen Ländern mit in die Statistik einfließen und daher Verzerrungen hervorrufen (siehe hierzu: European Trade Union Institute (ETUI), <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Quer-durch-Europa/Gewerkschaften> (abgerufen am 3.8.2014).

10. Vgl. ETUI. 2014. <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Belgien/Gewerkschaften> (abgerufen am 31.7.2014).

11. Siehe: ACV-CSC. 2012. Protection at Work: Welcome Guide of the ACV-CSC for Employees from E.U. States. Online unter: http://www.acv-online.be/Images/Onthaalgids-ENG-WEB_tcm9-274367.pdf (abgerufen am 30.7.2014).

dort jedoch nur Auskünfte in niederländischer, englischer, polnischer und russischer Sprache angeboten.

Innergewerkschaftlich versucht der ACV-CSC, das Thema Migration mit Hilfe von Diversity-Expert_innen in den Gewerkschaften zu verankern und Betriebsräte für die Belange der migrantischen Arbeitnehmer_innen zu sensibilisieren.

Rechtsschutz wird allen Arbeitnehmer_innen erst gewährt, wenn sie mindestens sechs Monate durchgängig einer Mitgliedsgewerkschaft des Europäischen Gewerkschaftsbundes (ETUC) angehört haben. Für die Gruppe der mobile Beschäftigten, die, wie bereits erwähnt wurde, zumeist keiner Gewerkschaft angehören und sich nur im Bedarfsfall an eine Gewerkschaft wenden, bedeutet dies, dass sie formal keinen Rechtsschutz in Anspruch nehmen können.

ACV-CSC trägt die Kosten der erwähnten Aktivitäten selbst. Lediglich die Stelle zur Etablierung von Diversity-Ansätzen wird durch staatliche Gelder bezuschusst.

4.2 Finnland

Die finnischen Gewerkschaften weisen international einen der höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrade auf. Laut einer Studie aus dem Jahr 2006 wird der Grad der gewerkschaftlichen Organisation in Finnland mit 73 Prozent (Stand 2003) angegeben. Dem Dachverband SAK (Zentrale Organisation der Finnischen Gewerkschaften) gehören mehr als eine Millionen Mitglieder an. Der Bund STTK setzt sich größtenteils aus Angestellten zusammen, wohingegen der dritte finnische Gewerkschaftsbund AKAVA vorrangig Mitglieder mit akademischem Hintergrund vereint.¹²

Der Großteil der Arbeitsmigrant_innen, die nach Finnland immigrieren und Mitglied des SAK sind, stammt aus Estland und Russland. Zunehmend migrieren auch Arbeitskräfte aus den mittel- und osteuropäischen Staaten nach Finnland. Auch im Falle Finnlands richten sich die erfassten Projekte nicht ausschließlich an mobile Beschäftigte, sondern an alle Zuwanderergruppen.

12. Vgl. Böckerman, Petri/Uusitalo, Roope: Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland, *British Journal of Industrial Relations* 44: 2, Juni 2006.

Durch eine bilaterale Vereinbarung mit Estland, die die Vernetzung zwischen den Arbeitsmärkten der beiden Länder stärken sollte, wurde 2002 ein Informationsbüro in Tallinn eröffnet, indem Arbeitsmigrant_innen aus Estland muttersprachliche Beratung und Informationen über Arbeitsvoraussetzungen in Finnland erhalten sollten. Finanziert wurde dieses Projekt bis Ende 2008 durch Gelder der EU (Interreg-Programm), aus Mitteln des SAK, der finnischen Angestelltengewerkschaft (STTK) sowie des Estnischen Gewerkschaftsbundes (EAKL). Im Rahmen des Projekts wurden Informationsmaterialien erstellt sowie Seminare abgehalten, sodass mehr als 1000 Personen pro Jahr angesprochen werden konnten.¹³ Die dem SAK zugehörige finnische Baugewerkschaft Rakennusliitto führt seit 2009 die Beratungsstelle in Tallinn weiter und beschäftigt dort eine Person, die für die Beratungen zuständig ist. Darüber hinaus bietet Rakennusliitto auf ihrer Homepage mehrsprachige Informationen über arbeitsmarktrelevante Themen in Polnisch, Estnisch, Russisch etc. an. All diese Angebote finanziert die Baugewerkschaft selbst.

Speziell für Saisonarbeitskräfte richtete SAK 2005 eine Hotline ein, die mittlerweile von allen drei Gewerkschaftsbünden unterstützt und mitgetragen wird. Diese Hotline ist von Mai bis August geschaltet und bietet eine telefonische Beratung auf Englisch, Finnisch und Schwedisch an.¹⁴

Laut Informationen des SAK ist ein weiteres Informationsbüro für Arbeitsmigrant_innen in der finnischen Hauptstadt Helsinki in Planung, welches durch Mittel der EU finanziert werden soll.

4.3 Frankreich

Die Gewerkschaften in Frankreich sind im europäischen Vergleich am schwächsten organisiert. 1,8 Millionen Personen und damit lediglich acht Prozent der arbeitenden Bevölkerung gehören in Frankreich einer Gewerkschaft an. Zudem sind die Gewerkschaften in Frankreich in mehr als ein Dutzend Gewerkschaftsbünde zersplittert. Zu den größten Gewerkschaftsbünden zählen der CFDT

13. Vgl. SAK. 2008. Information Point on Finnish Working Live. Online unter: <http://netti.sak.fi/workinginfinland/en/> (abgerufen am 20.8.2014).

14. Vgl. SAK, STTK, AKAVA. 2014. Käsa-duunari. Online unter: <http://www.kesaduunari.fi/english/checklist/> (abgerufen am 20.8.2014).

(Confédération française démocratique du travail), FO (Force Ouvrière) sowie CGT (Confédération générale du travail).¹⁵

Die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte vor allem aus Drittstaaten hat in Frankreich eine lange Tradition. Im Jahr 2003 eröffneten der französische Gewerkschaftsbund CFDT zusammen mit FO ein Zentrum für Saisonarbeitskräfte, an das sich Arbeitsmigrant_innen bei Fragen wenden können.¹⁶

Mit Blick auf die neuen Zuwanderungsbewegungen aus Mittel- und Osteuropa verfolgt CFDT nun das Ziel, dass mobile Beschäftigte bereits in den Herkunftsländern informiert werden und möglichst dort einer Gewerkschaft beitreten. Anders als die meisten anderen gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Organisationen, die in dieser Analyse vorgestellt werden, verfolgt CFDT-FGA damit den Ansatz, die Gewerkschaften in den Herkunftsländern der wandernden Arbeitnehmer_innen zu stärken. CFDT und dessen Unterorganisation FGA arbeitet aus diesem Grund in den Bereichen Landwirtschaft und Nahrungsmittelproduktion seit 2013 mit dem zweitgrößten bulgarischen Gewerkschaftsbund Podkrepa zusammen. Arbeitnehmer_innen aus Bulgarien sollen so präventiv über arbeitsrechtliche Bestimmungen auf dem französischen Arbeitsmarkt informiert und damit besser vor Ausbeutung geschützt werden.

Im Rahmen dieser Kooperation fanden bisher zwei Informationsveranstaltungen statt, an denen rund 60 bulgarische Arbeitskräfte teilnahmen. Bei der ersten Informationsveranstaltung, die in Bulgarien durchgeführt wurde, erteilte die Partnergewerkschaft Podkrepa Auskunft über die Arbeitsbedingungen für mobile Beschäftigte in Frankreich. In einer zweiten Veranstaltung wurden Arbeitsmigrant_innen, die bereits in Frankreich in der Landwirtschaft tätig waren an ihren Arbeitsstätten aufgesucht und mit Unterstützung bulgarischer Gewerkschafter_innen über ihre Rechte auf dem französischen Arbeitsmarkt informiert. Eine Fortsetzung dieser Informationsveranstaltungen im kommenden Jahr sowie eine Ausweitung ggf. auf Belgien sind in Planung.

15. Vgl. <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Frankreich/Gewerkschaften> (abgerufen am 20.8.2014).

16. Vgl. International Labor Organisation (ILO). 2005. Bureau for Workers' Activities: Trade Union Best Practice Initiatives for Migrant Workers. S. 16. Online unter: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/d3s1best_practices.pdf (abgerufen am 27.8.2014).

Nach Auskunft der befragten Mitarbeiterin von CFDT-FGA wurde der Bedarf nach Unterstützung für die Gruppe der temporären Arbeitsmigrant_innen aus Mittel- und Osteuropa erst spät wahrgenommen, weshalb bisher nur einzelne Maßnahmen, wie die beiden Informationsveranstaltungen, durchgeführt wurden. Der Umfang der bisherigen Aktivitäten sei auch deshalb so gering, weil CFDT-FGA bislang alle Kosten, sowohl für die Informationsveranstaltungen in Frankreich als auch in Bulgarien, selbst trägt. Öffentliche Gelder wurden bislang nicht genutzt.

4.4 Großbritannien

Dem Trade Union Congress (TUC), dem einzigen gewerkschaftlichen Dachverband in Großbritannien, gehören nahezu 6,2 Millionen Mitglieder in 54 Einzelgewerkschaften¹⁷ an, wobei allein die beiden Gewerkschaften Unite und UNISON bereits die Hälfte der Mitglieder repräsentieren.¹⁸ Projekte, die auf Arbeitsmigrant_innen ausgerichtet sind, werden sowohl vom Dachverband TUC als auch von den Einzelgewerkschaften durchgeführt.

Das Aktivitätsspektrum des TUC und seiner Einzelgewerkschaften reicht von der reinen Informationsweitergabe und Beratung, über Organizing-Ansätze, bis hin zu Sprachkursen für migrantische¹⁹ Beschäftigte. Zudem bestehen Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen und insbesondere migrantischen Organisationen. Über diese Netzwerke soll Kontakt zu ausländischen Arbeitnehmer_innen aufgebaut und längerfristig aufrechterhalten werden.²⁰

Hinsichtlich der Beratung und Informationsweitergabe bietet der TUC speziell für portugiesische und polnische Zuwandernde arbeitsmarktrelevante Unterstützungsleis-

17. Die hohe Zahl an Einzelgewerkschaften ist, anders als in anderen Ländern, bedingt durch eine Einteilung nach Berufen und nicht nach Sektoren.

18. Vgl. <http://www.tuc.org.uk/britains-unions> (abgerufen am 10.8.2014).

19. In anglophonen Publikationen wird allgemein von ›migrant workers‹ gesprochen. Somit wird nicht nach der Dauer des (geplanten) Aufenthaltes differenziert und keine Unterscheidung zwischen mobilen und migrantischen Beschäftigten getroffen. Essentiell ist die Absicht, zum Zweck der Arbeitsaufnahme nach Großbritannien oder Irland zu kommen, gleichwohl für welchen Zeitraum. Siehe dazu: UNISON. 2009. Migrant Workers Evaluation Project. S. 4 (abgerufen am 20.8.2014).

20. Vgl. Heyes, Jason und Mary Hyland. 2012. Supporting, Recruiting and Organising Migrant Workers in Ireland and the United Kingdom: A Review of Trade Union Practices, in: Béla Galgóczi et al. (Hrsg.): EU Labor Migration in Troubled Times: Skills, Mismatch, Return and Policy Responses, Brüssel: Ashgate. S.225–230.

tungen an. Bereits im Jahr 2001 wurde ein Abkommen mit dem Allgemeinen Portugiesischen Arbeiterbund (CGPT-IN) geschlossen, welches die Einrichtung von Informationszentren speziell für die rund 21.000 portugiesischen Beschäftigten in Großbritannien vorsah. Darüber hinaus wurde versucht, über die Präsenz des TUC bei kulturellen Events Zugang zu den, aus Portugal stammenden, ausländischen Beschäftigten zu erhalten und Informationen an diese Zielgruppe zu verteilen. Finanziert wurden diese Aktivitäten größtenteils durch TUC. CGPT-IN übernahm die Kosten für Material- und Übersetzungskosten der Informationsmaterialien. Das Abkommen wurde im August 2014 erneuert und soll zu einer Gleichstellung portugiesischer Arbeitnehmer_innen auf dem britischen Arbeitsmarkt beitragen.²¹ Im Zuge dieser Kooperationsvereinbarung entstand auch die Website www.trabalharnoreinounido.org, auf der sich portugiesischsprachige Neuzuwandernde Informationen einholen können.²²

Daneben bietet TUC online Informationen über arbeits- und sozialrechtliche Fragen unter anderem in den Sprachen Tschechisch, Ungarisch, Polnisch und Slowakisch an. Speziell für die mehr als 223.000 polnischen Migrant_innen in Großbritannien, gibt die Homepage www.pracawbrytanii.org in Polnisch Antworten zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen.²³

Ein bilaterales Abkommen zwischen TUC und den beiden bulgarischen Gewerkschaft CITUB und Podkrepa wurde 2008 unterzeichnet. Darin ist die gegenseitige Anerkennung der Gewerkschaftsmitgliedschaft vereinbart sowie die Einrichtung eines Informationszentrums festgelegt worden.²⁴

Seit November 2013 führt TUC ein Projekt mit Gewerkschaften aus Rumänien und Bulgarien durch. Dieses Projekt wird von der Europäischen Union gefördert, um die

transnationale Gewerkschaftskooperation zu stärken. Konkret heißt das, dass die Bedürfnisse von Arbeitsmigrant_innen bereits im Herkunfts-, aber auch im Zielland festgestellt werden sollen, um darauf aufbauend Informationsmaterialien für (potentielle) mobile Beschäftigte in den beteiligten Sprachen zu entwickeln.²⁵

UNISON, eine dem TUC angehörige Gewerkschaft, zielt darauf ab, neben Informations- und Beratungsangeboten, Multiplikator_innen unter den ausländischen Arbeitsmigrant_innen zu identifizieren, die wiederum andere migrantische Beschäftigte über die Funktion von Gewerkschaften und die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft informieren. Erkenntnisse aus der Kampagnenarbeit und aus Verhandlungsprozessen mit Arbeitgeber_innen werden als Best-Practice-Beispiele in einer Wissensdatenbank festgehalten, die UNISON Interessierten zur Verfügung stellt. Darüber hinaus entwickelte UNISON das Handbuch *Organising Migrant Workers*²⁶, welches auch von anderen gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Organisationen, die in dem Bereich tätig sein wollen, herangezogen werden kann.

In vielen Projekten, die die britischen Gewerkschaften und der TUC durchführen bzw. bereits abgeschlossen haben wird deutlich, dass eine Kombination aus Informations-, Beratungs- und Organizing-Ansätzen innerhalb eines Projektes erfolgt. Sprachlernkurse und Weiterbildungsangebote stehen bei den Gewerkschaften ebenso im Fokus. In den ESOL-Programmen (English for Speakers of Other Languages) werden Sprachkurse für Arbeitnehmer_innen angeboten. Dahinter steht die Idee, mit der sprachlichen Qualifizierung einerseits migrantische Beschäftigte zu erreichen und als neue Mitglieder zu gewinnen und sie andererseits durch Sprachkompetenzen weniger angreifbar für ausbeuterische Praktiken zu machen. Die Sprachkurse sind dabei explizit auf den betrieblichen Kontext ausgerichtet. So wurden zum Beispiel Übungen zum Verstehen von Arbeitsverträgen entwickelt.

Speziell die Sprachlern- und Weiterbildungskurse werden über den *Union Learning Fund*, der von der britischen Regierung bereitgestellt wird, finanziert. Alle anderen

21. Vgl. TUC. 2014. TUC renews protocol with CGPT-IN to support Portuguese speaking migrant workers. Online unter: <http://www.tuc.org.uk/international-issues/migration/tuc-renews-protocol-cgtp-support-portuguese-speaking-migrant-workers> (abgerufen am 29.8.2014).

22. Vgl. ILO. 2014. Cooperation agreement between the TUC (United Kingdom) and CGPT-IN (Portugal). Online unter: http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=5 (abgerufen am 20.8.2014).

23. Vgl. TUC. 2014. Leaflets updated November 2008 – includes current National Minimum Wage Rates until October 2009. Online unter: <http://www.tuc.org.uk/international-issues/migration> (abgerufen am 20.8.2014).

24. Vgl. EuroFound. 2008. Bulgarian and UK trade unions cooperate to support migrant workers. Online unter: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/05/articles/bg0805019i.htm> (abgerufen am 20.8.2014).

25. Vgl. Developing Information for Migrant Workers through Transnational Trade Union Cooperation. 2013. Online unter: www.migrantinfo.eu (abgerufen am 28.07.2014).

26. Das von der Gewerkschaft Unison erstellte Handbuch aus dem Jahr 2008 ist online unter <https://www.unison.org.uk/catalogue/17351> (abgerufen am 10.8.2014) einsehbar.

genannten Aktivitäten finanziert TUC bzw. die jeweiligen Einzelgewerkschaften selbst.

Insbesondere in Großbritannien ist festzustellen, dass auch seitens der Regierung Angebote geschaffen wurden, die mobile Beschäftigte betreffen und die aus diesem Grund hier aufgeführt werden: Über die *Pay and Work Rights Helpline*²⁷ zum Beispiel können Arbeitnehmer_innen – wie auch Arbeitgeber_innen – in einhundert Sprachen kostenlos Informationen unter anderem zu den Themen Mindestlöhnen und Arbeitszeitregelungen einholen. Daneben ist es über diesen Telefonservice möglich, Rechtsverstöße direkt zu melden und an die zuständigen Stellen vermittelt zu werden. Eine dieser Stellen ist die 2004 gegründete *Gangmasters Licensing Authority* (GLA).²⁸ Die GLA ist eine Behörde, die Leiharbeitsfirmen überwacht und aus Vertreter_innen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zusammengesetzt ist. Sie vergibt Lizenzen an Leiharbeitsfirmen, führt Kontrollen durch und listet ebenso Verstöße von Arbeitgeber_innen auf. Mit Hilfe dieser Kontrollen ist es möglich, etwa Fälle von Lohndumping oder anderen arbeitsrechtlichen Verstöße nachzugehen.

4.5 Irland

In Irland sind rund 34 Prozent der Arbeitnehmer_innen gewerkschaftlich organisiert. Dem irischen Dachverband ICTU (Irish Congress of Trade Unions) gehören knapp 780.000 Beschäftigte an. Ähnlich wie TUC in Großbritannien unterhalten auch die irischen Gewerkschaften enge Verbindungen zu Community-Netzwerken und Nichtregierungsorganisationen.

SIPTU (Services Industrial Professional and Technical Union), die mit 200.000 Mitgliedern stärkste Gewerkschaft des ICTU, legt einen Schwerpunkt auf die Fortbildung migrantischer Aktivist_innen und ist vor allem im Bereich Organizing mit einer eigenen Abteilung aktiv. Seit 2005 beschäftigt SIPTU mehrere Mitarbeiter_innen, die unter anderem in den Sprachen Polnisch, Russisch, Litauisch Arbeitsmigrant_innen ansprechen und auch

gezielt als Gewerkschaftsmitglieder anwerben. Seit dieser Zeit wurden verstärkt Kampagnen in den Branchen Landwirtschaft, Reinigungs- sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe durchgeführt, die als großer Erfolg gewertet wurden.²⁹

Die Etablierung von Diversity-Ansätzen in Fortbildungskursen für Gewerkschaftsmitglieder gehört ebenfalls zu den Aktivitäten von SIPTU. Ferner bestehen Kontakte zu Gewerkschaften in Polen, Lettland und Litauen. Dadurch können Informationen bereits im Herkunftsland an Personen verteilt werden, die planen in Irland eine Tätigkeit aufzunehmen. Speziell mit der polnischen Gewerkschaft *Solidarnosc* besteht ein Abkommen zur gegenseitigen Anerkennung der Mitgliedschaft.

Mehrsprachige Angebote an Informationsbroschüren, die in 14 Sprachen übersetzt werden sowie Sprachlernkurse ergänzen das Angebot von SIPTU.³⁰

4.6 Niederlande

In den Niederlanden liegt der Grad der gewerkschaftlichen Organisation bei 20 Prozent.³¹ Die meisten Gewerkschaftsmitglieder sind den beiden größten Gewerkschaftsbündeln FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) und CNV (Christelijk Nationaal Vakverbond) zuzuordnen. FNV vereint mit 1,1 Millionen³² weitaus mehr Arbeitnehmer_innen als der CNV, dem nur 300.000 Mitglieder³³ angehören.

Innerhalb des FNV sind die Branchen Industrie, Dienstleistungen und Landwirtschaft zum FNV-Bondgenoten zusammengeschlossen. FNV-Bondgenoten verfolgt das Ziel, die mobilen Beschäftigten nicht nur zu informieren, sondern fordert sie auf, für ihre Interessen selbst aktiv zu werden. Die Kampagnenarbeit des FNV-Bondgenoten konnte in den unterschiedlichen Branchen bereits Er-

27. Government UK. 2014. Pay and Work Rights Helpline. Online unter: <https://www.gov.uk/pay-and-work-rights-helpline> (abgerufen am 20.8.2014).

28. International Labour Organization. 2013. Good practices database – Labour migration policies and programmes. Online unter: http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=51 (abgerufen am 21.8.2014).

29. Vgl. Heyes, Jason und Mary Hyland. 2012. Supporting, Recruiting and Organising Migrant Workers in Ireland and the United Kingdom: A Review of Trade Union Practices, in: Béla Galgóczi et al. (Hg.): EU Labor Migration in Troubled Times: Skills, Mismatch, Re-turn and Policy Responses, Brüssel: Ashgate. S. 226–227.

30. Vgl. Ebd. S. 222; 228.

31. Vgl. <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Niederlande/Gewerkschaften> (abgerufen am 10.8.2014).

32. Vgl. Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV). 2014. Online unter: <http://www.fnv.nl/english> (abgerufen am 10.8.2014).

33. Vgl. <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Niederlande/Gewerkschaften> (abgerufen am 10.8.2014).

folge erzielen.³⁴ Um Zugang zu den Beschäftigten zu erhalten, wurden Beratungen in der Nähe der Betriebe, in denen eine große Zahl temporär Beschäftigter tätig ist, angeboten. Mitarbeiter_innen des FNV suchten zudem Arbeitnehmer_innen in ihren Unterkünften auf, um Vertrauen herzustellen und Ängste zu nehmen. Damit soll ein Rahmen geschaffen werden, innerhalb dessen sich die Beschäftigten eher trauen den Gewerkschaftsmitarbeiter_innen ihre Situation zu schildern.³⁵

Seit 2009 unterstützt FNV Bondgenoten polnische Beschäftigte vor allem in der Fleischverarbeitungsbranche und in der Landwirtschaft. Unter dem Namen *Polnische Brigade* ist es gelungen, mobile Beschäftigte zu organisieren. Außerdem wurden vier bilinguale Gewerkschafter_innen eingestellt, die für den weiteren Ausbau der Kampagnenarbeit zuständig sind und als Ansprechpersonen für die mobilen Beschäftigten fungieren. Die *Polnische Brigade* bietet mittlerweile auch für Ratsuchende aus anderen mittel- und osteuropäischen Ländern Hilfestellungen in bulgarischer und russischer Sprache an, hat ihre eigene Homepage und ist in den sozialen Medien Facebook und Twitter aktiv.

Nach Einschätzung des befragten Gewerkschaftsvertreters ist es trotz des verstärkten Zugehens auf die Gruppe der temporären Arbeitnehmer_innen nur schwer möglich, mobile Beschäftigte für einen längeren Zeitraum als Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen. Dass es doch möglich ist, mobile Beschäftigte längerfristig als Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen, zeigt ein Projekt im Bereich Haushaltsarbeit: Mit dem Angebot, Migrant_innen aus der Irregularität zu holen und ihr Beschäftigungsverhältnis zu legalisieren, konnten vergleichsweise mehr Mitglieder gewonnen werden als in anderen Branchen.

Die hier aufgelisteten Aktivitäten werden allesamt durch die Gewerkschaft selbst finanziert. Kooperationen mit NGOs, zum Beispiel in Fällen von Menschenhandel bestehen, sind jedoch wenig formalisiert.

34. Vgl. European Trade Union Confederation (ETUC). 2011. Workplace Europe: Trade Union Organisations supporting Mobile and Migrant Workers. S. 36. Online unter: http://www.etuc.org/IMG/pdf/WPE_Final_Brochure__EN_final_doc.pdf (abgerufen am: 25.8.2014).

35. Vgl. Berntsen, Lisa und Nathan Lillie. 2012. Organizing a Transnational Hyper-Mobile Workforce in the Dutch Construction Sector. Präsentation für die Tagung Transnational Industrial Relations and the Search for Alternatives, University of Greenwich. S. 12 ff. Online unter: http://www.academia.edu/Documents/in/Transnational_Labour_Migration?page=13 (abgerufen am: 01.8.2014).

4.7 Österreich

In Österreich existiert lediglich ein Gewerkschaftsbund: der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB). Er spaltet sich in sieben Teilgewerkschaften auf und ihm gehören insgesamt 1,2 Millionen Mitglieder an.³⁶ Der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt mit 28 Prozent im europäischen Mittel.³⁷

Im Bereich internationaler Arbeitsmigration arbeitet der ÖGB vor allem mit den unmittelbaren Nachbarstaaten zusammen. Im Jahr 2008 wurde das Projekt ZUWINBAT (Zukunftsraum Wien-Niederösterreich-Bratislava-Trnava) im Grenzraum zur Slowakei initiiert. Im Jahr 2009 wurde das analoge Projekt ZUWINS (Zukunftsraum Wien-Niederösterreich-Südmähren) gestartet. Beide Projekte wurden bis 2012 gefördert.

Im Rahmen des Projektes ZUWINS kooperierte der ÖGB mit der Tschechisch-Mährischen Konföderation der Gewerkschaftsbünde (ČMKOS), um sich über Fragen der grenzüberschreitenden Beschäftigung auszutauschen, Arbeitnehmer_innen rechtliche Beratungen anzubieten und eine langfristige Zusammenarbeit aufzubauen. Als weitere Maßnahme wurden im Rahmen des Projektes Tschechisch-Sprachkurse für Mitglieder von Fachgewerkschaften offeriert. Finanziert wurde das vierjährige ZUWINS-Projekt durch den Europäischen Fond für regionale Entwicklung (EFRE) und das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK).³⁸

Sowohl im Projekt ZUWINS als auch im Projekt ZUWINBAT wurden strategische Partnerschaften, wie zum Beispiel mit den Arbeiterkammern, der Wirtschaftskammer sowie mit Institutionen in der Slowakei und in der Tschechischen Republik eingegangen.³⁹

Nach Abschluss der ZUWINS-Förderungsphase im März 2012 schloss sich bis März 2014 das Projekt

36. Vgl. Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB). 2012. Online unter: http://www.oegb.at/cms/S06/S06_0/home (abgerufen am 30.7.2014).

37. Vgl. <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Oesterreich/Gewerkschaften> (abgerufen am 30.7.2014).

38. Vgl. Zukunftsraum – Wien – Niederösterreich – Südmähren (ZUWINS). 2012. Online unter: <http://www.zuwins.at/> (abgerufen am 30.7.2014).

39. Vgl. Zukunftsraum Wien-Niederösterreich-Bratislava-Trnava (ZUWINBAT). 2013. Online unter: http://www.zuwinbat.at/projekt/projekt_zuwinbat (abgerufen am 26.7.2014).

Arbeitsmarkt+⁴⁰ an, sodass eine Kooperation mit der Slowakei fortgeführt werden konnte. Arbeitsmarkt+ ist ein gemeinsames Vorhaben des ÖGB und der Konföderation der slowakischen Gewerkschaftsbünde (KOZ SR) dessen Ziel es war, Informationen für slowakische Arbeitnehmer_innen anzubieten und eine Vernetzung zu den slowakischen Behörden herzustellen.

In der Grenzregion zu Ungarn werden seit 2008 an elf Standorten Informations- und Beratungstätigkeiten im Zuge eines IGR⁴¹-Projektes »Zukunft im Grenzraum« angeboten, welches sich an die rund 16.000 Arbeitnehmer_innen richtet, die täglich von Westungarn nach Österreich (Burgenland) pendeln. Innerhalb der Kooperation zwischen dem ÖGB und dem ungarischen Gewerkschaftsbund MSZOSZ wird eine muttersprachliche Beratung für die ungarischen Arbeitnehmer_innen sowohl im Herkunftsland als auch in Österreich angeboten. Mitunter finden auch aufsuchende Beratungen in den Wohnstätten der mobilen Beschäftigten statt. Außerdem werden Informationen zu speziellen Inhalten wie Steuern und Familienleistungen angeboten sowie branchenspezifische Informationsveranstaltungen zum Beispiel für Fernkraftfahrer abgehalten. Ähnlich wie bei den Projekten ZUWINS, ZUWINBAT und Arbeitsmarkt+ bestehen auch im Rahmen dieses Vorhabens Kooperationen zu Behörden, sowohl in Österreich als auch in Ungarn.

Die Finanzierung dieses IGR-Projekts teilen sich Österreich und Ungarn. Die österreichischen Mittel stammen zur Hälfte aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) sowie aus Mitteln des BMASK. Auf der ungarischen Seite verteilt sich die Finanzierung wie folgt: 85 Prozent EFRE-Mittel, 5 Prozent Eigenmitteln des MSZOSZ und 10 Prozent Zuschuss der ungarischen Regierung.⁴²

Ein Projekt, welches von vier österreichischen Einzelgewerkschaften unterstützt wird, aber in dem zivilgesellschaftliche Organisationen federführend sind, ist das im Juni 2014 gestartete Projekt UNDOK. Der »Verband

zur gewerkschaftlichen Unterstützung UNDOkumentiert Arbeitender« ist Träger der UNDOK-Anlaufstelle. Der Initiative gehören neben der Arbeiterkammer Wien, der Österreichischen Hochschüler_innenschaft (ÖH Bundesvertretung), NGOs, selbstorganisierten Migrant_innenorganisationen und antirassistischen Aktivist_innen auch vier österreichische Gewerkschaften im Privatsektor (PRO-GE, GPA-djp, vida und GBH) an. Die Anlaufstelle, die vom BMASK sowie aus Mitteln des Wiener Arbeitnehmer_innen Förderungs fonds finanziert wird, bietet sozial- und arbeitsrechtliche Beratungen in verschiedenen Sprachen (u. a. Deutsch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Englisch, Französisch, Kurdisch, Spanisch und Türkisch) an. Sie legt besonderen Wert auf gute Vernetzung mit anderen Akteuren, auf Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit und auf die Ausbildung von Multiplikator_innen.⁴³

Da die Finanzierung durch die öffentliche Hand abgesichert ist, spielt die Zugehörigkeit der Ratsuchenden zu einer Gewerkschaft keine Rolle, sodass der Zugang zu Beratung und Information allen Arbeitnehmer_innen offen steht.

4.8 Schweiz

Der größten Dachorganisation der Schweiz, dem Schweizer Gewerkschaftsbund (SGB) gehören rund 380.000 Mitglieder an. Neben dem SGB existiert ein weiterer Gewerkschaftsbund: die Dachorganisation Travail.Suisse. Ihr gehören elf Verbände an, insgesamt werden circa 150.000 Mitglieder durch Travail.Suisse vertreten. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Schweiz ist mit 17,1 Prozent (Stand 2010) vergleichsweise gering.⁴⁴

Bis zur EU-Osterweiterung waren Italien, Spanien und Portugal die Hauptherkunftsländer ausländischer Arbeitnehmer_innen in der Schweiz. Seit der EU-Osterweiterung kommen zunehmend Menschen aus Polen und Ungarn und im geringeren Umfang auch aus anderen mittel- und osteuropäischen Ländern in die Schweiz. Auf diesen Wandel reagierte vor allem die Unia, die mitgliedstärkste Gewerkschaft in der Schweiz.

40. Vgl. http://www.arbeitsmarktplus.eu/cms/S06/S06_81.1/projekt (abgerufen am 26.7.2014).

41. In ganz Europa existieren bis dato 45 sogenannter Interregionaler Gewerkschaftsräte (IGR bzw. Interregional Trade Union Councils, IRTUC), die die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften in Grenzregionen der EU stärken sollen. Die IGRs thematisieren dabei soziale und wirtschaftliche Themen in den Grenzregionen. Mobile Beschäftigte und eine faire Gestaltung der Arbeitnehmerfreizügigkeit spielen dabei eine Rolle, die Prioritäten variieren jedoch in den unterschiedlichen IGRs. Für Österreich wird deutlich, dass das Thema Arbeitsmigration den Schwerpunkt der IGR-Aktivitäten bildet.

42. Vgl. <http://www.igr.at/> (abgerufen am 25.7.2014).

43. Vgl. UNDOK. 2014. Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung UNDOkumentiert Arbeitender. Online unter: <http://undok.at/> (abgerufen am 25.7.2014).

44. Vgl. Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD). 2014. Trade Union Density. Online unter: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN (abgerufen am 30.7.2014).

Unia gehört dem SGB an und ist mit circa 200.000 Mitgliedern in den Bereichen Bau, Industrie, Gewerbe als auch im Dienstleistungssektor aktiv. Außergewöhnlich an Unia ist – im Vergleich zu anderen Gewerkschaften – dass mehr als die Hälfte der Unia-Mitglieder einen Migrationshintergrund haben.

Nach dem Verständnis der Unia werden Personen aus anderen Staaten per se als »Migrant_innen« gesehen, auch wenn nur ein kurzfristiger Aufenthalt in der Schweiz anvisiert wird. Daher stehen die Angebote der Unia allen Zugewanderten offen.

Vor allem für Beschäftigte aus Polen hat die Unia in den vergangenen Jahren ihr Angebot ausgeweitet. Seit 2012 beschäftigt die Gewerkschaft einen polnischsprachigen Gewerkschaftssekretär, der durch aufsuchende Beratungen an den Arbeitsstätten der mobilen Beschäftigten Zugang zur Zielgruppe erlangt. Daneben werden Bestrebungen unternommen, ein Netzwerk von polnischen Vertrauensleuten aufzubauen. Dieses Netzwerk soll helfen, dass sich mobile Beschäftigte aus Polen gegenseitig unterstützen und Wissen weitergeben können, um so wiederum andere Beschäftigte zu erreichen.

Seit 2012 ist die Zahl der Mitglieder aus Polen in der Unia von circa 250 im Jahr 2012 auf derzeit rund 1.000 angestiegen.⁴⁵

Die Unia arbeitet sowohl mit Migrant_innenorganisationen zusammen als auch mit Gewerkschaften in Polen. Durch diese Kooperationen können bereits in Polen Informationen über eine Arbeitsaufnahme in der Schweiz zugänglich gemacht werden. In den Aufbau von Netzwerkstrukturen ist darüber hinaus auch die polnische Botschaft integriert, zu der gute Kontakte bestehen und mit der Unia gemeinsam eine polnischsprachige Broschüre herausgegeben hat, die Fragen zu sozial- und arbeitsrechtlichen Themen beantwortet.⁴⁶ Auf der Unia-Homepage stehen Ratsuchenden zudem weitere polnischsprachige Informationen zur Verfügung.

45. Auch an dieser Stelle sei nochmals angemerkt, dass es sich bei dieser Zahl nicht ausschließlich um mobile Beschäftigte handelt, da im gewerkschaftlichen Kontext der Schweiz mobile Beschäftigte keine eigene Kategorie darstellen.

46. Die Broschüre ist zu finden unter: http://www.unia.ch/uploads/media/Brosch_Mitglieder_polnisch.pdf (abgerufen am 20.8.2014).

Im Mai 2014 wurde das Projekt »Gewerkschaften unterstützen Polen und Polinnen im Ausland«⁴⁷ ins Leben gerufen. Mit Hilfe des von der polnischen Regierung finanzierten Projekts sollen Informationsveranstaltungen in Polen abgehalten werden, die für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft in den jeweiligen Zielländern werben. Projektpartner sind – neben der Unia – Gewerkschaften in Irland, Großbritannien, Spanien und Polen.

Auch eine ungarischsprachige Gewerkschaftssekretärin ist seit 2013 bei der Unia beschäftigt, die ebenfalls gezielt Arbeitsstätten aufsucht, um so mobile Beschäftigte zu erreichen.

Für fremdsprachige Mitglieder der Unia erscheint in den Sprachen spanisch, portugiesisch, türkisch, serbisch-kroatisch-bosnisch und albanisch achtmal jährlich die Mitgliederzeitung »Horizonte«, deren Ausgaben auch online abrufbar sind. Die Zeitschrift informiert über die Migrationspolitik der Schweiz, aktuelle Nachrichten aus den jeweiligen Herkunftsländern ihrer Mitglieder und berichtet über gewerkschaftliche Aktivitäten.⁴⁸

Außerdem bietet Unia Sprachkurse an, die laut Einschätzung der befragten Unia-Mitarbeiterin auch von entsandten Beschäftigten nachgefragt werden, die sich mit dieser Qualifikation eine Festanstellung in der Schweiz erhoffen.

Finanziert werden die genannten Aktivitäten durch die Beiträge der Gewerkschaftsmitglieder. Einzig an den Sprachkursen beteiligen sich die Arbeitgeber_innen finanziell.

Rechtsschutz wird nach drei Monaten gewährt, wobei gegebenenfalls eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft im Herkunftsland anerkannt wird.

4.9 Spanien

In Spanien gibt es zwei große Gewerkschaftsbünde, die etwa gleich viele Mitglieder zählen. Dem Gewerkschaftsbund CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras – Gewerkschaftsbund der Arbeiterkommissionen) gehören rund eine Million Mitglieder an, dem

47. Projektinformationen in polnischer Sprache unter: <http://zwiazkizagranica.pl/> (abgerufen am 20.8.2014).

48. Vgl. Unia. o.J. Online unter: <http://www.unia.ch/index.php?id=858> (abgerufen am 29.7.2014).

Dachverband UGT (Unión General de Trabajadores – Allgemeiner Bund der Arbeiter) circa 900.000 Mitglieder. Beide Gewerkschaftsbünde unterhalten zahlreiche Informationszentren in ganz Spanien, die vor allem Drittstaatsangehörige, aber vermehrt auch Migrant_innen aus Mittel- und Osteuropa beraten.

Der Gewerkschaftsbund UGT unterhält heute nur noch elf Informationszentren. Die Zahl der Zentren musste aufgrund von Mittelkürzungen verringert werden.

Für CCOO arbeiten heute 14 Berater_innen (4 Vollzeit, 10 Teilzeit), die auf Spanisch, Französisch und Englisch nicht nur zu Fragen rund um Immigration beraten, sondern – in den letzten Jahren vermehrt – auch bei Fragen bezüglich Auswanderung Informationen geben.

Schon seit 1986 unterhält CCOO solche »Zentren zur Information für ausländische Arbeitnehmer_innen« (CITE – Centros de Información a Trabajadores Extranjeros). In diesen Zentren beraten die Mitarbeiter_innen vor allem zu Fragen der Legalisierung des Aufenthalts (bei Drittstaatsangehörigen), aber auch zu allgemeinen arbeits- und sozialrechtlichen Themen. Im Zuge der EU-Osterweiterung wenden sich auch immer mehr Migrant_innen aus den neuen Mitgliedsstaaten an diese Informationszentren. Diese antworteten auf diese Nachfrage, indem sie versuchen Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen, die als Sprachmittler_innen agieren. Der Ansatz, den die CCOO verfolgt, ist also vielschichtig.

Über Maßnahmen der gewerkschaftlichen Bildung werden Betriebsrät_innen im Bereich Arbeitsmigration geschult, die dann wiederum in den Betrieben eine Sensibilisierung für die Themen Migration und Mobilität bewirken. Ziel ist es, damit ein stärkeres Bewusstsein für die besondere Lage ausländischer Arbeitskräfte zu schaffen.

Ergänzend wird versucht, die Vernetzungsarbeit auf europäischer Ebene zu stärken. Dazu dienen neben einem bilateralen Abkommen mit der Gewerkschaft OPZZ in Polen und dem Engagement in transnationalen Netzwerken (A4I)⁴⁹ auch Kontakte zu Nichtregierungsorganisationen und anderen Gewerkschaften.

49. Das im April 2014 gestartete Projekt »Assistance for Integration« (A4I) verfolgt das Ziel, Beratungsleistungen für Drittstaatsangehörigen im Herkunftsland anzubieten und durch Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen im Zielland die internationale Zusammenarbeit zu stärken. Siehe hierzu: <http://www.a4i-etuc.org/> (abgerufen am 15.8.2014).

Auch mit den Botschaften besteht eine enge Zusammenarbeit. So wurden bereits Berater_innen der CCOO-Informationszentren von Mitarbeiter_innen der spanischen Botschaft in Deutschland im deutschen Arbeitsrecht geschult, um die Auswanderungswilligen somit besser über die Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt sowie den Regeln und Pflichten der Arbeitnehmer_innen aufklären zu können.

Für die Finanzierung der Beratungsdienste kommen die Kommunen auf. CCOO bietet ihre Expertise kommunalen Stellen an, die die Personalkosten tragen und zudem Räume zur Verfügung stellen, in denen die Beratungsarbeit stattfinden kann. Laut Einschätzung des befragten Experten haben die kommunalen Stellen erkannt, dass »Migrationsprozesse begleitet werden müssen um negativen Folgen für die Gesellschaft vorzubeugen«.

Da die Finanzierung der Informationszentren von den Gewerkschaften unabhängig verläuft, stehen alle Beratungsleistungen sowohl Gewerkschaftsmitgliedern als auch Nichtmitgliedern zur Verfügung. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft spielt in diesem Fall also nur eine untergeordnete Rolle. Langfristiges Ziel von CCOO ist es, Netzwerkstrukturen in ganz Europa aufzubauen, um nicht nur die Migrant_innen bei der Einreise nach Spanien zu unterstützen, sondern auch Migrant_innen aus Spanien an die jeweiligen Stellen im Ausland verweisen zu können, die ähnliche Angebote leisten.

5 Bewertung der gewerkschaftlichen Aktivitäten gegenüber mobilen Beschäftigten

Um mobile Beschäftigte zu erreichen, die, wie eingangs beschrieben, aufgrund der zeitlichen Befristung ihres Aufenthaltes meist keine oder nur unzureichende Sprachkenntnisse in der Sprache des Landes haben, in dem sie vorübergehend Beschäftigung finden, ist ein muttersprachliches Angebot bei allen gesichteten Projekten essentiell. Fast alle Gewerkschaften stellen dieses Angebot in Form von **mehrsprachigen Informationsbroschüren und Webseiten** zur Verfügung.

Selbst Gewerkschaften- und Gewerkschaftsbünde, wie etwa die französische Organisation CFDT-FGA, die nur über geringe finanzielle und personelle Ressourcen ver-

fügen, können mit solchen vergleichsweise geringen Anstrengungen zumindest einen Teil der mobilen Beschäftigten erreichen.

Persönliche Beratungen, durch Berater_innen, die mehrere Sprachen beherrschen, finden entweder in eigens etablierten Beratungszentren oder in Form von aufsuchender Beratung direkt in den Wohn- und Arbeitsstätten der mobilen Beschäftigten statt. Sie bietet den Ratsuchenden die bestmögliche Unterstützung, ist aber zugleich sehr ressourcenintensiv. Den Gewerkschaften gelingt es daher oftmals nur einen Teil der Anfragen nach persönlicher Beratung nachzukommen.

Im europaweiten Vergleich der Länder, die für diese Analyse herangezogen wurden, wird erkennbar, dass das Beratungsangebot zum jetzigen Zeitpunkt sehr unterschiedlich ausgeprägt und professionalisiert ist. Während der spanische Gewerkschaftsbund CCOO schon seit Ende der 1980er Jahre muttersprachliche Beratungen – damals noch vor allem für Migrant_innen aus Drittstaaten – anbietet, begann zum Beispiel ASV-CSC in Belgien erst in jüngster Zeit damit, solche Beratungsstellen einzurichten.

Das Beispiel des spanischen Gewerkschaftsbundes CCOO ist auch insofern einzigartig, als er seine Beratungsleistungen kommunalen Stellen anbietet, die die Finanzierung übernehmen. Ist die Finanzierung gesichert, kann ein bestimmtes Angebot für Ratsuchende – wie im Fall von Spanien – über einen längeren Zeitraum als bei der oft üblichen Projektmittelfinanzierung sichergestellt werden.

Um die Nachfrage nach Beratungsleistungen im Zielland der mobilen Beschäftigten zu reduzieren, bieten sich **präventive Maßnahmen** an. So können (potentielle) mobile Beschäftigte bereits in ihren Herkunftsländern über rechtliche Vorgaben aufgeklärt und über wichtige Bestimmungen im Vorfeld einer Arbeitsaufnahme informiert werden.

Die befragten Expert_innen weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass internationale Kooperationen zwischen Gewerkschaften im Herkunfts- und Zielland, aber auch zwischen Gewerkschaften und relevanten Behörden extrem wichtig sind, um grenzüberschreitende Fälle einfacher bearbeiten zu können. Dazu zählt auch, wie die Beispiele CCOO in Spanien und der Unia in der

Schweiz belegen, dass **Kooperationen mit den Botschaften** in den jeweiligen Herkunftsländern helfen können, mobile Beschäftigte zu unterstützen. Da die Botschaften oftmals von den Arbeitsmigrant_innen als Informationsquelle genutzt werden, könnte über die Botschaften Kontakt zu den mobilen Beschäftigten hergestellt werden. Das ist nicht nur, aber insbesondere dann hilfreich, wenn es um grenzübergreifende Themen wie den Missbrauch durch internationale Unternehmen geht. Der **Kontakt zu Partnergewerkschaften und Behörden** sowohl im Herkunfts- als auch im Zielland, trägt dazu bei, dass Beschäftigte frühzeitig für sie relevante Informationen erhalten und ein kongruentes Vorgehen bei der Prävention sowie der Ahndung ausbeuterischer Praktiken sichergestellt ist.

Ebenso bedeutend, wenn auch bislang wenig formalisiert, sind Verbindungen zu NGOs und anderen **zivilgesellschaftlichen Vereinigungen**. Um mit mobilen Beschäftigten überhaupt in Kontakt treten zu können, sind NGOs, Migrant_innenorganisationen und ähnliche Einrichtungen oftmals ein wichtiges Bindeglied, da mobile Beschäftigten mit ihnen eher Kontakt aufnehmen als zu Gewerkschaften.

Die **Beschäftigung von Gewerkschaftssekretär_innen mit Migrationshintergrund**, die die notwendigen sprachlichen und kulturellen Fähigkeiten besitzen, erleichtert den Zugang zu den mobilen Beschäftigten und führt meist dazu, dass die Beschäftigten eher Vertrauen zu den Gewerkschaftsvertreter_innen fassen. Beispiele aus der Schweiz oder den Niederlanden zeigen, dass dieser Ansatz erfolgsversprechend ist.

Der Ansatz, **mobile Beschäftigte als Sprachmittler und Multiplikator_innen** zu gewinnen stellt ebenso einen immer wichtigeren Baustein gewerkschaftlicher Aktivitäten dar. Gerade in Anbetracht der unterschiedlichen Sprachen, die die mobilen Beschäftigten sprechen und eines Beratungsangebots, welches nicht für alle Sprachen die notwendigen Leistungen bereitstellen kann, bietet dieser Ansatz Vorteile.

Die **Selbstorganisation der Beschäftigten** zu stärken, ist besonders dann notwendig, wenn Gewerkschaften und Gewerkschaftsbünde aufgrund limitierter Kapazitäten nicht mehr alle Anfragen adäquat bedienen können. Jedoch müssen auch für Ansätze der Selbstorganisation Rahmenbedingungen geschaffen werden,

auf denen die mobilen Beschäftigten aufbauen können. Dazu zählen zum Beispiel Schulungen zu Kampagnenarbeit oder Kommunikationstrainings.

Große Hürden bestehen noch bei der **Gewährung von Rechtsschutz** für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder. Auch wenn vereinzelt bilaterale Abkommen bestehen, die die gegenseitige Anerkennung der Gewerkschaftsmitgliedschaft thematisieren, haben es die Gewerkschaften diesbezüglich bislang nicht geschafft, ein einheitliches Konzept zu etablieren. Auch die befragten Expert_innen schilderten, dass unter bestimmten Umständen auch Nicht- oder kurzzeitige Mitglieder Rechtsschutz erhalten, es dazu aber kein formalisiertes Verfahren gibt.

6 Zusammenfassung und Ausblick

So heterogen wie die arbeitsrechtlichen Bestimmungen einzelner Branchen in den verschiedenen EU-Mitgliedsstaaten sind, so unterschiedlich ist das Wissen der mobilen Beschäftigten über diese Bestimmungen und so unterschiedlich sind die jeweiligen Fallkonstruktionen, in denen sie sich befinden.

Die Auflistung aller eruierten Aktivitäten sowie die in den Kapiteln drei und vier dargestellten länderspezifischen Aktivitäten der Gewerkschaften im Umgang mit mobilen verdeutlicht, welche Strukturen bisher von gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Organisationen etabliert wurden, um mobilen Beschäftigten ausreichende Informationen zur Verfügung zu stellen. Die Liste der aktiven bzw. kürzlich abgeschlossenen Aktivitäten mag den Eindruck vermitteln, dass mobile Beschäftigte bereits genügend Aufmerksamkeit erfahren. Jedoch wirken auch die hier vorgestellten Projekte nur punktuell und erreichen lediglich einen geringen Teil der Zielgruppe.

Grundlegende Angebote bestehen in der Bereitstellung von Informationen in den jeweiligen Sprachen und persönlichen Beratungsleistungen, während andere Maßnahmen, wie die Weiterbildung von Multiplikator_innen oder die Zusammenarbeit mit anderen Organisatoren, ergänzende Schritte darstellen.

Vor allem die persönliche Beratung der Beschäftigten nimmt die Ressourcen der gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Organisationen stark in Anspruch.

Zugleich ist der persönliche Kontakt zu den mobilen Beschäftigten essentiell, spielt doch Vertrauen eine wichtige Rolle. Mit der Bereitstellung mehrsprachiger Informationsmaterialien allein können die spezifischen Probleme in den wenigsten Fällen gelöst werden. Auch wenn durch die Verteilung von Broschüren und mehrsprachige Webseiten quantitativ mehr Menschen erreicht werden können, ist die persönliche Ansprache besonders bei den mobilen Beschäftigten von großer Bedeutung.


Eine Kombination von essentiellen Informations- und Beratungsleistungen mit ergänzenden Angeboten, wie sie vereinzelt in den in dieser Studie behandelten Ländern bereits durchgeführt werden, stellt einen deutlichen Mehrwert dar.

Bei diesen ergänzenden Angeboten spielen vor allem präventive Maßnahmen wie die Durchführung von Informationsveranstaltungen für potenzielle mobile Beschäftigte eine wichtige Rolle, denn sie leisten einen wesentlichen Beitrag zur Verringerung der Marginalisierung und Ausbeutung dieser Gruppe.

Für die Gewerkschaften sind solche, das »Normalgeschäft« überschreitende Maßnahmen mit enormen finanziellen Anstrengungen verbunden. Das mag auch der Grund dafür sein, weshalb auf diesem Terrain bislang nur vereinzelt Projekte und Aktivitäten initiiert wurden. Ein anderer Grund ist, dass die Mehrzahl solcher vor allem transnational angelegter Aktivitäten stark von Projektmitteln abhängt.

Ziel sollte es jedoch sein, flächendeckend Strukturen zu schaffen, bestehende Kooperationen zu formalisieren und diese langfristig anzulegen. Das Beispiel des spanischen Gewerkschaftsbundes CCOO zeigt, dass eine projektmittelunabhängige, längerfristige Finanzierung möglich ist, wenn sich beteiligte Regierungen in die Verantwortung sehen bzw. in die Verantwortung genommen werden.

Die zentrale Herausforderung besteht darin, diese notwendigen Strukturen über nationalstaatliche Grenzen hinweg wirksam zu machen. Denn während sich die Arbeitsmärkte internationalisiert haben und viele Arbeitskräfte dorthin migrieren, wo sie sich wirtschaftliche und soziale Verbesserungen versprechen, agieren Gewerkschaften in der Regel weiterhin in einem nationalstaat-



lichen Rahmen.⁵⁰ Ein weiterer Ausbau der Kooperation zwischen beratenden Stellen, aber auch zwischen Gewerkschaften, Behörden und anderen staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen in verschiedenen Ländern wäre notwendig und wünschenswert.

Die zu Beginn des Jahres verfassten EU-Richtlinien erkennen an, dass den mobilen Beschäftigten bereits im Herkunftsland ein besserer Zugang zu Informationen ermöglicht werden muss, um die Arbeitnehmer_innen vor ausbeuterischen Praktiken zu schützen.

Von einer erfolgreichen Kooperation aller beteiligten Akteure über Grenzen hinweg hängt es ab, ob strukturelle Verbesserungen erzielt werden können. Das heißt, es sollte nicht nur darum gehen, einzelne mobile Beschäftigte besser zu schützen, sondern auch darum, Rahmenbedingungen zu verbessern, etwa Lohn- und Sozialdumping zu bekämpfen.

Die von den gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Organisationen entwickelten Projekte und Aktivitäten sind ein wertvoller Erfahrungsschatz, der für eine weitere Optimierung der Rahmenbedingungen und einen besseren Umgang mit mobilen Beschäftigten genutzt werden kann und sollte.

50. Vgl. Berntsen und Lillie, 2012, S. 2.



<p>Frankreich</p>	<p>CFDT-FO (Confédération générale du travail-Force ouvrière)</p> <p>CGT</p> <p>CFDT-FGA in Kooperation mit Podkrepa (Bulgarien)</p>	<p>Der Gewerkschaftsbund CFDT-FO vereint 300.000 Mitglieder aus nahezu allen Branchen.</p> <p>Gewerkschaftsbund mit rund 500.000 Mitgliedern.</p> <p>Gewerkschaftsbund, der v. a. im Bereich Landwirtschaft tätig ist.</p>	<p>Beratungszentrum für Saisonarbeitskräfte (seit 2003): Vorwiegend für Drittstaatsangehörige, doch zunehmend auch für mobile Beschäftigte. Neben arbeitsrechtlichen Informationen werden auch Weiterbildungen angeboten.</p> <p>Beratung CGT führt aufsuchende Beratungen von Leiharbeiter_innen durch und verteilt mehrsprachige Informationen.</p> <p>Informationsveranstaltungen in Bulgarien und Frankreich (seit 2013): 2013 fand je eine Informationsveranstaltung in Bulgarien und in Frankreich statt. Beschäftigte in der Landwirtschaft wurden über ihre Rechte aufgeklärt und bei Fragen beraten.</p>	
<p>Großbritannien</p>	<p>TUC (Trade Union Congress)</p>	<p>TUC ist der einzige Dachverband in Großbritannien. Ihm gehören rund 6,2 Millionen Mitglieder in 54 Einzelgewerkschaften an.</p>	<p>Kooperationsvereinbarung zwischen TUC und CGPT-IN (Portugal) seit 2001: In dem Abkommen wurde die Einrichtung eines Informationszentrum für die Fragen der portugiesischsprachigen Arbeitnehmer_innen und die Entwicklung von Informationsmaterialien in Portugiesisch vereinbart. Das Abkommen wurde im August 2014 erneuert und soll die Position der portugiesischen Arbeitnehmer_innen in Vereinigtem Königreich stärken.</p> <p>Portugiesischsprachige Homepage: www.trabalharnoreinounido.org</p>	<p>http://www.tuc.org.uk/international-issues/migration/tuc-renews-protocol-cgtp-support-portuguese-speaking-migrant-workers</p> <p>http://www.tuc.org.uk/tuc-launches-website-support-portuguese-workforce-uk</p>



Großbritannien (Fortsetzung)			<p>Polnischsprachige Homepage www.pracawbrytanii.org/ Diese Webseite wurde 2007 in Kooperation mit Solidarnosc entwickelt und enthält Informationen über arbeits- und sozialrechtliche Fragen, aber auch zu den Themen Unterkunft und Gesundheit.</p> <p>Alle mehrsprachigen Informationsbroschüren sind zu finden unter: http://www.tuc.org.uk/international-issues/migration</p> <p>Kooperationsvereinbarung zwischen TUC, CITUB und Podkrepa (Bulgarien) (seit 2008): Das Abkommen regelt, die gegenseitige Gewerkschaftsanerkennung sowie die Einrichtung eines Informationszentrums.</p> <p>Vulnerable Workers Project (2002–2009): Pilotprojekt, welches durch das Department of Business Enterprise and Regulatory Reform (BERR) finanziert und vom TUC durchgeführt wurde. Innerhalb des Projektes fanden u. a. Seminare für Arbeitgeber_innen statt, um für prekäre Beschäftigung zu sensibilisieren. Außerdem fanden Treffen mit Ratsuchenden statt, bei denen zum Beispiel Informationen gegeben wurden, wie sich die Interessen der Beschäftigten durchsetzen lassen.</p> <p>Sprachlernkurse und Weiterbildungsangebote Über Unionlearn, die Bildungsorganisation des TUC werden neben Sprachlernkursen auch Fortbildungen im Organizing, Diversitykurse etc. angeboten.</p>	<p>http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/05/articles/bg0805019i.htm</p> <p>http://www.vulnerableworkersproject.org.uk/project-publications/index.htm</p> <p>http://www.unionlearn.org.uk/</p>
---	--	--	---	--



Irland	SIPTU (Services Industrial Professional and Technical Union)	SIPTU ist die 200.000 Mitgliedern stärkste Einzelgewerkschaft des irischen Dachverbandes ICTU.	Organizing Abkommen zwischen SIPTU und Solidarnosc (2006): zur Gegenseitigen Unterstützung von polnischen Arbeitsmigrant_innen	http://www.anphoblacht.com/contents/16097
Niederlande	FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging)	Rund 1, 1 Millionen Mitglieder gehören FNV an. FNV stellt damit den größten Gewerkschaftsbund in den Niederlanden dar. FNV Bondgenoten ist vor allem in den Bereichen Fleischverarbeitung und Landwirtschaft tätig.	Beratung – Information – Organizing: Polnische Brigade Bilden Multiplikatoren unter den Arbeitsmigrant_innen aus, die wiederum andere (mobile) Beschäftigte mobilisieren. Bisher schon zahlreiche erfolgreiche Kampagne durchgeführt.	
Österreich	ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund)	Dachverband mit 1,2 Millionen Mitgliedern in sieben Einzelgewerkschaften	Der ÖGB arbeitet vor allem mit den unmittelbaren Nachbarländern im Rahmen der Interregionalen Gewerkschaftsräte (IGR) zusammen. Kooperationen entstanden mit der Tschechischen Republik, Slowakei sowie Ungarn. Alle Projekte beinhalten eine arbeits- und sozialrechtliche Beratung. ZUWINBAT (Zukunftsraum Wien-Niederösterreich-Bratislava-Trnava): Kooperation zwischen dem ÖGB und der Konföderation der slowakischen Gewerkschaftsbünde (KOZ SR) (2008–2012) ZUWINS (Zukunftsraum – Wien – Niederösterreich – Südmähren): Kooperation zwischen dem ÖGB und der Tschechisch-Mährischen Konföderation der Gewerkschaftsbünde (ČMKOS) 2009–2013 Arbeitsmarkt+ Kooperation zwischen dem ÖGB und der Konföderation der slo-wakischen Gewerkschaftsbünde (KOZ SR) (2012–2014)	http://www.zuwinbat.at http://www.zuwins.at www.arbeitsmarktplus.eu



<p>Österreich <i>(Fortsetzung)</i></p>	<p>PRO-GE GPA-djp vida GBH</p>	<p>Neben den vier Einzelgewerkschaften des ÖGB aus dem Privatsektor gehören der Initiative die Arbeiterkammer Wien sowie eine Vielzahl zivilgesellschaftlicher Organisationen an.</p>	<p>Zukunft im Grenzraum (Region Burgenland – Westungarn) (2008–2014): ÖGB in Kooperation mit ungarischen Gewerkschaftsbund MSZOSZ. Beratung an 11 Standorten sowohl in Ungarn als auch in Österreich. Darüber hinaus werden Schulungen für Arbeitnehmer_innen und Gewerkschaftsvertreter_innen etc. angeboten.</p> <p>UNDOK: Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender Rechtsberatung in verschiedenen Sprachen, Fortbildungen für Multiplikator_innen und Unterstützung bei (Selbst-)Organisation angeboten.</p>	<p>www.igr.at</p> <p>www.undok.at</p>
<p>Schweiz</p>	<p>Unia</p>	<p>Mit 200.000 Mitgliedern größte Einzelgewerkschaft des Schweizer Gewerkschaftsbundes. Vereint zur Hälfte Menschen mit Migrationshintergrund.</p>	<p>Beratung – Information – Organizing: Beschäftigung polnisch- und ungarischsprachiger Berater_innen Die beiden Berater_innen suchen mobile Beschäftigte an ihren Arbeitsstätten auf, informieren und unterstützen sie bei Problemen mit den Arbeitgebern_innen.</p> <p>Mehrsprachiges Informationsmaterial: Es gibt eine Mitgliederzeitung, die in 5 verschiedenen Sprachen erscheint. Zudem wurde – zusammen mit der polnischen Botschaft – eine Informationsbroschüre entwickelt.</p>	<p>http://www.unia.ch/de/aktuell/publikationen/horizonte/</p> <p>http://www.unia.ch/uploads/media/Brosch_Mitglieder_polnisch.pdf</p>
<p>Spanien</p>	<p>CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras)</p>	<p>CCOO und UGT sind die größten spanischen Gewerkschaftsbünde. CCOO zählt ca. eine Million Mitglieder, UGT etwa 900.000 Mitglieder.</p>	<p>14 Beratungszentren für Arbeitsmigrant_innen zu arbeits- und sozialrechtlichen Themen. Diese werden durch kommunale Stellen finanziert</p>	



<p>Spanien (Fortsetzung)</p>	<p>UGT (Unión General de Trabajadores)</p>	<p>Gewerkschaftsbund der Arbeiterkommissionen) und UGT – Allgemeiner Bund der Arbeiter) mit je rund einer Million bzw. 900.000 Mitgliedern</p>	<p>Schulungen von Betriebsrät_innen und Berater_innen Durch Weiterbildungen von Betriebsrät_innen werden diese für Migrationsthemen und die Belange von Arbeitsmigrant_innen sensibilisiert. Mitarbeiter_innen der Spanische Botschaft in Deutschland führen Schulungen für Mitarbeiter_innen in den Beratungszentren durch.</p> <p>11 Beratungszentren für Arbeitsmigrant_innen (v. a. aus Drittstaaten, aber auch zunehmend MOE); keine formelle Kooperation mit NGOs etc.; finanziert aus Eigenmittel der Gewerkschaften und ESF (v. a. Beratung)</p>	
<p>Transnationale Kooperationen</p>	<p>European Transport Workers Federation (ETF)</p> <p>Trade Union Congress (Großbritannien)</p> <p>LIGA (Ungarn)</p> <p>Cartel ALPHA (Rumänien)</p>	<p>Projektpartner waren elf Gewerkschaften aus neun Ländern (u. a. Belgien, Dänemark, Ungarn, Tschechische Republik), die im Transportsektor aktiv sind.</p>	<p>Cross Road (2011–2013) Das EU-finanzierte Projekt verfolgte das Ziel, die Rechte von Fernfahrern zu stärken und spezifische Informationsmaterialien zu konzipieren. Zu den Maßnahmen zählte eine Bedarfsanalyse, bei der die Fahrer direkt aufgesucht und Fragebögen verteilt wurden. Informationsmaterialien wurden entwickelt sowie Guidelines für die rechtliche Unterstützung von ausländischen Fahrern (in 16 Sprachen, jedoch nur für Mitglieder der ETF zugänglich).</p> <p>Developing information for migrant workers through transnational trade union cooperation (2013–2014): Länderanalysen sollen dazu dienen die Beratungsarbeit zu optimieren und Informationen für mobile Beschäftigte leichter zugänglich zu machen.</p>	<p>http://www.itfglobal.org/etf/etf-3740.cfm</p> <p>http://www.migrantinfo.eu/page/2172/art/927/html/london-workshop-april-8-%E2%80%93-9.html</p>



<p>Transnationale Kooperationen (Fortsetzung)</p> <p>ETUC <i>(Europäischer Gewerkschaftsbund)</i></p> <p>ICTU (Irland)</p> <p>ZSSS (Slowakei)</p> <p>UIL (Italien)</p> <p>Arbeit und Leben (Deutschland)</p>	<p>CCOO (Spanien)</p> <p>SIPTU, ICTU (Irland)</p> <p>Unia (Schweiz)</p> <p>UNISON (Großbritannien)</p>	<p>Die polnische Regierung arbeitet in diesem Projekt mit Gewerkschaften aus Irland (SIPTU, ICTU), Großbritannien (UNISON), Spanien (CCOO) und der Schweiz (Unia) zusammen.</p>	<p>Gewerkschaften unterstützen Polen und Polinnen im Ausland (seit 2014): Innerhalb des Projektes ist eine Informationskampagne für polnische Arbeitnehmer_innen in den Ländern der beteiligten Gewerkschaften geplant. Finanziert wird das Projekt von der polnischen Regierung.</p> <p>Netzwerk: Assistance for Integration – A4I (2014–2015): Drittstaatsangehörigen – aber auch mobile Beschäftigte innerhalb Europas – sollen bereits in den Herkunftsländern beraten werden. Die Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Organisationen im Zielland soll gestärkt und ein transnationales Netzwerk zwischen Gewerkschaften und Migrant_innenorganisationen in sechs Ländern aufgebaut werden.</p>	<p>http://zviazkizagranica.pl/</p> <p>http://www.a4i-etuc.org/index.php/partners</p>
--	--	---	---	---



- ACV-CSC** (2012): *Protection at Work: Welcome Guide of the ACV-CSC for Employees from E.U. States*; http://www.acv-online.be/Images/Onthaalgids-ENG-WEB_tcm9-274367.pdf (abgerufen am 30.7.2014).
- Arbeitsmarktplus** (2012); http://www.arbeitsmarktplus.eu/cms/S06/S06_81.1/projekt (abgerufen am 26.7.2014).
- Berntsen, Lisa/Nathan Lillie** (2012): *Organizing a Transnational Hyper-Mobile Workforce in the Dutch Construction Sector. Präsentation für die Tagung Transnational Industrial Relations and the Search for Alternatives*, University of Greenwich; http://www.academia.edu/Documents/in/Transnational_Labour_Migration?page=13 (abgerufen am 1.8.2014).
- Böckerman, Petri/Uusitalo, Roope** (2006): Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland, *British Journal of Industrial Relations* 44:2, Juni 2006.
- Cyrus et al.** (2011): *Entwicklung tragfähiger Unterstützungsstrukturen für die Betroffenen von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung*, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), Berlin.
- Dälken, Michaela** (2012): *Grenzenlos faire Mobilität: Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten*, Expertise im Auftrag des Projekts »Faire Mobilität«, Berlin.
- Developing Information for Migrant Workers through Transnational Trade Union Cooperation** (2013); www.migrantinfo.eu (abgerufen am 28.7.2014).
- EuroFound** (2008): *Bulgarian and UK trade unions cooperate to support migrant workers*; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/05/articles/bg0805019i.htm> (abgerufen am 20.8.2014).
- Europäische Union** (2014a): *Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen*; <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32014L0054> (abgerufen am 1.8.2014).
- Europäische Union** (2014b): *Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen*; http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_159_R_0002 (abgerufen am 1.8.2014).
- European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW)** (2013): *Die Verbesserung der sozialen Eingliederung von Wanderarbeitnehmern in der europäischen Bau- und Holzindustrie: Temporäre Wanderarbeitnehmer im Bausektor in der EU*; <http://www.efbww.org/pdfs/11%20-%20summary%20-%20Migration%20DE.pdf> (abgerufen am 25.8.2014).
- European Trade Union Confederation (ETUC)** (2011): *Workplace Europe: Trade Union Organisations supporting Mobile and Migrant Workers*; http://www.etuc.org/IMG/pdf/WPE_Final_Brochure__EN_final_doc.pdf (abgerufen am 25.8.2014).
- European Trade Union Confederation (ETUC)** (2014): *Assistance for Integration (A4I)*; <http://www.a4i-etuc.org/> (abgerufen am 15.8.2014).
- European Trade Union Institute (ETUI)** (2014); <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Quer-durch-Europa/Gewerkschaften> (abgerufen am 30.8.2014).
- Europäische Kommission** (2014): *Pressemitteilung vom 14. April 2014: »Freizügigkeit der Arbeitnehmer: Kommission begrüßt Annahme der Richtlinie zur Verbesserung der Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten im Rat«*; http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-421_de.htm (abgerufen am 1.8.2014).
- Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)** (2014); <http://www.fnv.nl/english> (abgerufen am 10.8.2014).
- Government UK** (2014): *Pay and Work Rights Helpline*; <https://www.gov.uk/pay-and-work-rights-helpline> (abgerufen am 20.8.2014).
- Heyes, Jason / Mary Hyland** (2012): Supporting, Recruiting and Organising Migrant Workers in Ireland and the United Kingdom: A Review of Trade Union Practices, in: Béla Galgóczi et al. (Hrsg.): *EU Labor Migration in Troubled Times: Skills, Mismatch, Return and Policy Responses*, Brüssel: Ashgate. S. 211–234.
- International Labor Organisation (ILO)** (2005): *Bureau for Workers' Activities: Trade Union Best Practice Initiatives for Migrant Workers*; http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/d3s1best_practices.pdf (abgerufen am 27.8.2014).
- International Labor Organisation (ILO)** (2014): *Cooperation agreement between the TUC (United Kingdom) and CGTP-IN (Portugal)*; http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=5 (abgerufen am 20.8.2014).
- International Labour Organization (ILO)** (2013): *Good practices database – Labour migration policies and programmes*; http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=51 (abgerufen am 21.8.2014).
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD)** (2014): *Trade Union Density*; http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN (abgerufen am 30.7.2014).
- Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)** (2012); http://www.oegb.at/cms/S06/S06_0/home (abgerufen am 30.7.2014).
- SAK** (2008): *Information Point on Finnish Working Live*; <http://netti.sak.fi/workinginfinland/en/> (abgerufen am 20.8.2014).
- Trade Union Congress (TUC)** (2014): *Britains Unions*; <http://www.tuc.org.uk/britains-unions> (abgerufen am 10.8.2014).
- Trade Union Congress (TUC)** (2014): *Leaflets updated November 2008 – includes current National Minimum Wage Rates until October 2009*; <http://www.tuc.org.uk/international-issues/migration> (abgerufen am 20.8.2014).
- Trade Union Congress (TUC)** (2014): *TUC renews protocol with CGTP-IN to support Portuguese speaking migrant workers*; <http://www.tuc.org.uk/international-issues/migration/tuc-renews-protocol-cgtp-support-portuguese-speaking-migrant-workers> (abgerufen am 29.8.2014).
- UNDOK** (2014): *Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung UNDOkumentiert Arbeitender*; <http://undok.at/> (abgerufen am 25.7.2014).
- Unia** (o.J.); <http://www.unia.ch/index.php?id=858> (abgerufen am 29.7.2014).



Unia / OPZZ / Botschaft der Republik Polen (2013): *Arbeit in der Schweiz: Das Handbuch für polnische BürgerInnen*; http://www.unia.ch/uploads/media/Brosch_Mitglieder_polnisch.pdf (abgerufen am 20.8.2014).

UNISON (2008): *Organising Migrant Workers: A UNISON Branch Handbook*; <https://www.UNISON.org.uk/catalogue/17351> (abgerufen am 10.8.2014).

UNISON (2009): *Migrant Workers Evaluation Project*; <http://workinglives.org/fms/MRSite/Research/wlri/News/UNISON%20migrant%20workers%20evaluation%20report.pdf> (angerufen am 20.8.2014).

Zukunft im Grenzraum (IGR) (2014); <http://www.igr.at/> (abgerufen am 25.7.2014).

Zukunftsraum Wien-Niederösterreich-Bratislava-Trnava (ZUWINBAT) (2013); http://www.zuwinbat.at/projekt/projekt_zuwinbat/ (abgerufen am 26.7.2014).

Zukunftsraum – Wien – Niederösterreich – Südmähren (ZUWINS) (2012); <http://www.zuwins.at/> (abgerufen am 30.7.2014).



Über die Autorin

Stefanie Hähnel studiert Internationale Migration und Interkulturelle Beziehungen an der Universität Osnabrück und war von 03–06/2014 für den DGB im Projekt »Faire Mobilität« tätig.

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Mittel- und Osteuropa
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:
Jörg Bergstermann, Koordinator der Gewerkschaftsprogramme
Europa und Nordamerika

Tel.: ++49-30-269-35-7744 | Fax: ++49-30-269-35-9250
<http://www.fes.de/international/moe>

Bestellungen/Kontakt:
info.moe@fes.de

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Internationaler Dialog

Die Abteilung »Internationaler Dialog« der Friedrich-Ebert-Stiftung fördert den qualifizierten Diskurs von Partnern in Europa, Türkei, den Vereinigten Staaten von Amerika, Kanada und Japan. Unsere Studien und Publikationen adressieren zentrale Fragen europäischer und internationaler Politik, Wirtschafts- und Gesellschaftsentwicklung. Die Entwicklung unserer Analysen, Szenarien und Politikempfehlungen erfolgt dabei grundsätzlich unter einer sozialdemokratischen Perspektive.

Länderberichte Gewerkschaften

Programme der Gewerkschaftskooperation sind integraler Bestandteil unserer Arbeit. Unser Ziel ist die weltweite Stärkung der Interessenvertretung von abhängig Beschäftigten. Repräsentative, starke und kompetente Gewerkschaften, so unser Credo, sind eine zentrale Bedingung für soziale Gerechtigkeit und soziale Demokratie. Diese Publikation erscheint in der Reihe »Länderberichte Gewerkschaften«. Alle Länderberichte sowie thematisch verwandte Themenpapiere stehen zum Download bereit unter: <http://www.fes.de/gewerkschaften/publist-europa.php>

Projektleitung: Jörg Bergstermann (joerg.bergstermann@fes.de),
Projektadministration: Cindy Espig (cindy.espig@fes.de)

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.



ISBN
978-3-86498-973-5