

EXPERTISE

für die Kommission „Arbeit der Zukunft“

MIGRATION UND ARBEIT

**Forschungsüberblick zu den Aspekten von Einwanderung,
Arbeitsmarktintegration und Partizipation**

Margit Fauser, Universität Bielefeld

November 2016

Inhalt

Einleitung	3
1. Gewerkschaften und Migration	5
2. Von der Gastarbeiter-Rekrutierung zur Globalen Mobilität.....	7
3. Die Situation der Migrant_innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt	17
4. Partizipation von Migrant_innen und Interessenvertretung	26
5. Schlussfolgerungen für zentrale Entscheidungsalternativen	30
6. Herausforderungen und Perspektiven	33
Literatur.....	36
Autorin.....	43

Einleitung

Die vorliegende Expertise wurde als Impuls und Diskussionsgrundlage für die Kommission Arbeit der Zukunft der Hans-Böckler-Stiftung verfasst und durch das Wissenschaftliche Sekretariat der Kommission in Auftrag gegeben. Sie soll dazu dienen, auf Basis des aktuellen Forschungsstands die Herausforderungen und Optionen zu skizzieren, die sich aus den vielfältigen und dynamischen Migrationsbewegungen für die Arbeitswelt und ihre Gestaltung, insbesondere durch Gewerkschaften und andere Akteure der Interessenvertretung und Mitbestimmung, ergeben.

Mit der Globalisierung der Wirtschaft, verstärktem und vor allem globalen Wettbewerb, wirtschaftlicher Restrukturierung und technologischem Wandel haben sich die Arbeitsmärkte und die Strukturen der Arbeitsorganisation in den vergangenen Jahrzehnten stark verändert. Neben der wachsenden Bedeutung grenzübergreifender Zirkulation von Geld, Waren und Dienstleistungen gewinnt auch die Mobilität von Personen weiter an Relevanz.

So haben sich im Verlauf der vergangenen Jahrzehnte sowohl das Volumen wie auch die Muster weltweiter Migrationsbewegungen stark verändert. Waren 1990 noch 173 Millionen Migrant_innen zu verzeichnen, leben heute etwa 244 Millionen Menschen in einem anderen Land als dem ihrer Geburt. Aktuell arbeiten 105 Millionen Menschen außerhalb ihres Geburtslandes. Damit ist Arbeitsmigration ein zentraler Aspekt der Globalisierung geworden. Die Bundesrepublik Deutschland ist dabei zu einem der wichtigsten Schauplätze globaler Mobilitäten avanciert. 1990 noch auf Platz 6 liegt Deutschland heute nach den USA weltweit auf Platz 2 der Einwanderungsländer (UN 2015).

Trotz der globalen Dynamiken in Wirtschaft, Arbeitswelt und Arbeitsmobilität sind die Instrumente der Erwerbsregulierung allerdings nach wie vor weitestgehend national organisiert und an nationalen Interessen ausgerichtet. Neue Herausforderungen erwachsen allerdings aus den vielfältigen Konsequenzen, die sich aus der Globalisierung und Transnationalisierung von Wirtschaft, Arbeit und Arbeitsmärkten, Unternehmen und der insgesamt zunehmenden globalen Mobilität von Arbeitnehmer_innen für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und deren Regulierung ergeben.

Mit Blick auf die Themenvielfalt an der Schnittstelle von Migration und Arbeit werden deshalb im Folgenden drei zentrale Teil-Aspekte diskutiert:

- Wandel und Dynamik von Migrationsbewegungen und neuer Mobilitätsmuster

- Situation und Integration der Migrant_innen auf dem Arbeitsmarkt
- Partizipation von Migrant_innen und Interessenvertretung

Um die Situation von Migration sowie die der Migrant_innen und ihrer Partizipation systematisch in Hinsicht auf ihre zentralen Herausforderungen zu diskutieren, sollen vorab Entscheidungsalternativen ausgewiesen werden, wie sie in der aktuellen Debatte um die Rolle von Migration für die industriellen Beziehungen thematisiert werden. Sie werden am Ende der Darstellung des Forschungsstands über Migrationsdynamiken, Arbeitsmarktintegration und Partizipation wieder aufgegriffen. Abschließend werden eine Reihe von Herausforderungen benannt, die sich aus dem Dargestellten ergeben und die zum Teil auch die Perspektiven des etablierten Impulspapier-Formats aufgreifen.

1. Gewerkschaften und Migration

In den vergangenen zehn bis fünfzehn Jahren ist das Forschungsinteresse an der Schnittstelle von Migration und Erwerbsregulierung, bzw. Arbeitsbeziehungen stark angewachsen. Vor allem die Rolle und Haltung von Gewerkschaften gegenüber Migration und Migrant_innen erfährt dabei zentrale Aufmerksamkeit. In einer der seither einflussreichsten Studien zum Thema untersuchten Rinus Penninx und Judith Roosblad (2000) die Einstellungen und Aktivitäten West-Europäischer Gewerkschaften für den Zeitraum 1960 bis 1993 und entwickelten dabei ein Erklärungsmodell, das zentrale Dilemmata und Einflussfaktoren unterscheidet. Dieses Modell unterzogen die Autor_innen selbst, zusammen mit Stefania Marino, (Marino et al. 2015) jüngst einer Prüfung in Hinsicht auf den tiefgreifenden Wandel, den die Migrationsbewegungen und Arbeitsmärkte ebenso wie die Arbeitsbeziehungen seit den 1990ern durchmachen. Tiefgreifenden Wandel haben insbesondere Umfang, Formen, Muster und Typen der Migration wie auch deren Regulierung erfahren, hierauf wird im folgenden Abschnitt noch genauer einzugehen sein. Gleichzeitig zeigt sich seit längerem das globale Durchdringen nationaler Wirtschafts- und Finanzmärkte, die transformierten Strukturen der Arbeitsmärkte mit dem Anwachsen des tertiären Sektors, einschließlich des Entstehens einer Wissensökonomie, zusammen mit wachsender Privatisierung und Flexibilisierung, sowie den sich daraus ergebenden veränderten Bedingungen und Positionen von Gewerkschaften. Kurz gesagt: die Autor_innen diskutieren die aktuelle und zukünftige Relevanz ihres Modells vor dem Hintergrund der Globalisierung von Migration, Mobilität, Wirtschaft und Arbeit. Sie stellen dabei heraus, dass Gewerkschaften trotz der Bedeutung internationaler Solidarität und auch unter Bedingungen der Globalisierung sehr stark im nationalen Rahmen agieren.

In ihrem Modell identifizieren die Autor_innen drei grundlegende Dilemmata, denen sich Gewerkschaften im Umgang mit Migration und Migrant_innen gegenüber sehen. Die Dilemmata im Einzelnen:

1. Einwanderung befürworten oder ablehnen.

Sollen Gewerkschaften sich auf die Seiten von Arbeitgeber_innen stellen und Einwanderung begrüßen oder sie ablehnen und zu verhindern suchen. Hintergrund ist zunächst die Befürchtung, dass die Aufnahme ausländischer Arbeitskräfte die Bedingungen für einheimische Arbeiter_innen verschlechtert und sich vor allem negativ auf das Lohnniveau auswirkt. Ihr entgegen steht die Einsicht, dass in bestimmten Sektoren tatsächlich Arbeitskräftemangel vorherrscht.

2. Einwanderer_innen inkludieren oder exkludieren.

Unabhängig davon, ob Einwanderer_innen rekrutiert werden oder auf anderen Wegen ankommen, stellt sich für Gewerkschaften die Frage, ob die migrantische Arbeiter_innenschaft für die Gewerkschaften gewonnen werden, sie unter gleichen Bedingungen partizipieren oder ob die Gewerkschaften sich nicht für deren Vertretung zuständig betrachten. Inklusion der Migrant_innen könnte die Interessen der Einheimischen gefährden und als Bedrohung wahrgenommen werden, Exklusion birgt die Gefahr gewerkschaftliche Verhandlungsmacht zu schwächen.

3. Einwanderer_innen gleich oder gesondert behandeln.

Vertreten Gewerkschaften migrantische und einheimische Arbeiter_innen gleichermaßen ergibt sich ein weiteres Dilemma aus der Frage, ob alle gleich behandelt werden sollen oder Einwander_innen besondere Berücksichtigung erfahren sollten, etwa durch spezielle Angebote und positive Diskriminierung. Spezielle Behandlungen könnten von den einheimischen Gewerkschaftsmitgliedern als unfair empfunden werden, Gleichbehandlung birgt das Risiko, soziale Ungleichheiten zu verschärfen.

Während das erste Dilemma also auf die Haltung gegenüber der Migration verweist, zielen das zweite und dritte Dilemma auf den Umgang mit bereits eingereisten Migrant_innen. Dass diese Differenzierung nicht immer ganz einfach ist und beides eng zusammenhängt, ergibt sich vor allem daraus, dass die Bedingungen der Migration und des Aufenthaltsstatus in erheblichem Maße die Rechte und damit auch den Zugang zum Arbeitsmarkt sowie die Beschäftigungsbedingungen der Migrant_innen bestimmen. Weiterhin wird diese strikte Unterscheidung zunehmend durch die wachsende Zirkularität der Migrationsbewegungen erschwert, bei der sich Einreise, Aufenthalt und Ausreise oft in kürzeren Zeitabständen ablösen. Zudem machen die heute bedeutsamen transnationalen Sozialbeziehungen, welche die Menschen zwischen Ein- und Ausreiseorten unterhalten und sie mit Freunden und Familie in diesen verschiedenen Orten verbinden, eine strikte Trennung der Herausforderungen im Bereich von Einwanderung und Aufenthalt immer schwieriger und oft auch wenig sinnvoll, wie noch deutlicher werden wird. Nichtsdestotrotz erlauben die genannten Dilemmata eine differenzierte und systematische Diskussion.

2. Von der Gastarbeiter-Rekrutierung zur Globalen Mobilität

Internationale Migrationsbewegungen haben sich in den vergangenen Jahrzehnten weltweit stark verändert. Ihr Volumen ist insgesamt angestiegen. Zeitgleich spielen weitere neue oder akzentuierte Trends eine immer wichtigere Rolle für den qualitativen Wandel von Migrationsmustern und Mobilitätsformen. Dieser Wandel spiegelt sich auch in der Migration in die Bundesrepublik Deutschland wider. Während die 1950er und 1960er noch von der Gastarbeiter_innen-Rekrutierung aus einer kleineren Zahl von Mittelmeer-Ländern geprägt war, ist Deutschland heute nicht nur zu einem der wichtigsten Einwanderungsländer im globalen Maßstab geworden, sondern auch von hoher Vielfalt gekennzeichnet. Die komplexen Dynamiken die globale internationale Migration heute kennzeichnen, werden aktuell auch unter mit dem Konzept der Superdiversity diskutiert (Meissner & Vertovec 2015). In diesem Kontext haben sich auch die Gestaltungsanforderungen und ihre Möglichkeiten für verschiedene Akteure, einschließlich der Gewerkschaften verändert.

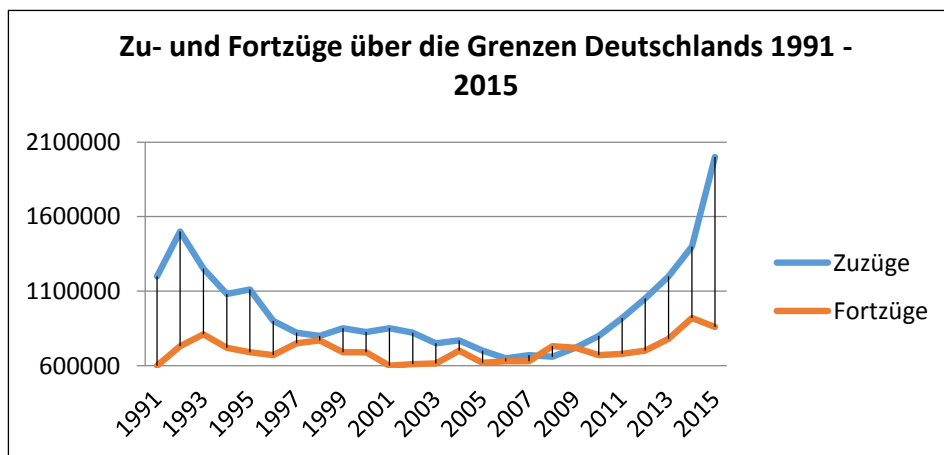
Die wichtigsten Trends sollen hier für Deutschland aufgezeigt werden:

- Dynamischer Wandel der Migration
- Diversifizierung der Herkunftsländer
- Feminisierung
- Vielfalt der Aufenthaltszwecke und -kategorien
- Irreguläre Migration
- Transnationale Arbeitsmobilitäten
- Wandel Regulierungsregime

Für die Nachkriegszeit werden in der Migrationsforschung zumeist drei Phasen unterschieden (Castles, de Haas & Miller 2014). Nachdem in der Folge des Endes des Zweiten Weltkriegs zunächst Vertriebene und Flüchtlinge in das neue Bundesgebiet kamen, wurden ab 1955 Arbeitskräfte aus den Mittelmeer-Anrainern und einigen asiatischen Staaten (Südkorea und die Philippinen) angeworben, um einem stetig wachsenden Arbeitskräftebedarf zu begegnen.

In der zweiten Phase ab 1973 beendete der Anwerbestopp die Rekrutierung und sorgte auch für einen Anstieg der Rückkehrer-Zahlen. Bald stieg die Zahl der in Deutschland lebenden migrantischen Bevölkerung wieder durch Verlängerung des Aufenthalts und damit dauerhafter werdender Niederlassung sowie durch Familiennachzug, in zunächst geringem Umfang auch durch Asylsuchende und ethnisch-deutsche Aussiedler aus Osteuropa.

Die dritte Phase wird durch einen **tiefgreifenden dynamischen Wandel** seit den 1990ern markiert. Zum einen haben globale, wirtschaftliche Transformationen die Produktionsweisen, -sektoren und -orte und damit Arbeitsmärkte seit den 1970ern stark verändert. Zum anderen stiegen konkret auch durch den Zusammenbruch der Sowjetunion und die Umbrüche in Osteuropa, die Jugoslawienkriege sowie zahlreiche gewalttätige Konflikte im Mittleren Osten und in Afrika weltweit und insbesondere in Europa die Einwanderungszahlen. So lässt sich für Deutschland zunächst ein starker Anstieg Anfang der 1990er nennen, der 1992 seinen Höchststand mit fast 1.5 Millionen Zuzügen erreicht. In der Folge gesetzlicher Änderungen im Asyl- und Aussiedlerrecht erfolgt dann ein allmählicher Rückgang. 1996 lagen die Zuzugszahlen erstmals wieder unter einer Million und sanken kontinuierlich weiter bis auf 682.000 im Jahr 2008. Seitdem steigt die Zuwanderung und erreichte 2012 wieder den Wert über einer Million. Für 2014 wird der aktuelle Höchststand verzeichnet mit 1,46 Millionen Einwanderer_innen, etwa vergleichbar dem Wert aus dem Jahr 1992. Gleichzeitig sind die Fortzüge seit Beginn der 2000er angestiegen. Sie lagen in den Jahren 2008 und 2009 auch über den Zuzügen, durch den jüngeren Anstieg bei den Zuzügen ist das Saldo mittlerweile allerdings wieder positiv (BMI 2016).



Eigene Darstellung, 1991-2014: Daten entnommen aus BMI 2016: 13; 2015: Statistisches Bundesamt 2016 (vorläufige Angabe für 2015).

Im Vergleich zu Zeiten der Gastarbeiterrekrutierung haben sich gleichzeitig die **Herkunftsländer** der Migrant_innen ausdifferenziert. Die Mehrheit der Migrant_innen, die nach Deutschland kommen, stammt derzeit aus einem EU-Land. Allerdings ist die Union auch größer und vielfältiger geworden. Gleichzeitig kommen mehr Menschen als je zuvor

aus anderen Regionen der Welt und sie tun dies aus sehr unterschiedlichen Motivationen und unter sehr verschiedenen Bedingungen.

Aktuell kommen etwa 60% der Migrant_innen aus einem Land der Europäischen Union. Betrachtet man die Staatsangehörigkeiten so waren unter den Migrant_innen im Jahr 2014 55.5% EU-Bürger_innen, hinzu kommen entsprechend zurückkehrende Deutsche und Personen anderer Nationalitäten, die aus einem EU-Staat zuziehen. Zu knapp 14% kamen Personen aus dem restlichen Europa, zu dem hier die Türkei und die Russische Föderation gezählt werden. Etwa 15% stammen aus Asien, aus Afrika sowie Amerika, Australien, Ozeanien kam jeweils leicht über 5% (BAMF 2016). Mit der Finanz- und Wirtschaftskrise hat die Bedeutung innereuropäischer Wanderungen nochmals zugenommen, ist derzeit aber leicht rückläufig.

Die 10 wichtigsten Herkunftsländer sind damit aktuell Polen, Rumänien, Bulgarien, Italien, Syrien, Ungarn, Kroatien, Spanien, die USA und Griechenland. Dabei ist auch eine leichte Weiter-Wanderung aus anderen EU-Ländern sichtbar, sowohl von EU-Bürgern wie von Nicht-EU Bürgern. Dies zeigt sich am Vergleich von Herkunftsland im Verhältnis zur entsprechenden Staatsangehörigkeit: So sind mehr rumänische Staatsbürger_innen als Migrant_innen aus Rumänien gekommen; die Vermutung liegt nahe, dass es sich im Kontext der Wirtschafts- und Finanzkrise um Weiterwanderungen aus Italien und Spanien handelt.

Mit der Vielfalt der Herkunftsländer diversifizieren sich so auch die kulturellen, sprachlichen, religiösen und anderen Facetten der Migrant_innen, ebenso wie ihre Lebensbedingungen vor und nach der Migration. Auch die Bildungs- und Qualifizierungsprofile sind zum Teil sehr unterschiedlich, dies wird im nächsten Abschnitt eines der Themen sein.

Ein weiterer zentraler Trend betrifft die **Feminisierung** internationaler Migration, die seit vielen Jahren diskutiert wird. Global machen Frauen derzeit 48% aller Migrant_innen aus (UN 2015). Wichtiger als diese quantitative Relevanz ist allerdings eine veränderte Perspektive, die mit dem Blick auf Feminisierung einhergeht. Während die Migrationsforschung lange den jungen, männlichen Arbeitsmigranten vor Augen hatte und Frauen überwiegend als mitreisende Ehefrauen thematisiert wurden, wird hier die Mobilität von Frauen zunehmend als eigenständige analytische Kategorie verstanden. Ging es in der Forschungsliteratur zunächst um die Relevanz weiblicher Migration, wurden bald auch gerade aus Sicht der Gender-Forschung Geschlechterverhältnisse und die Rolle geschlechtlich strukturierter Arbeitsmärkte untersucht. Hierin wird auch einer der Gründe für die allgemeine Vernachlässigung weiblicher Migration gesehen, da sie zum Teil den Reproduktionsbereich betrifft, vor allem in Haushaltsarbeit und Pflege, und dabei auch als informelle

Tätigkeit und teilweise in zirkulären Formen der Migration auftritt (Schwenken & Heimeshoff 2013). Dies wird an verschiedenen Stellen in dieser Expertise noch eine Rolle spielen. Aktuell kommen hier außerdem wichtige Beiträge aus der Intersektionalitätsforschung, die vor allem das Zusammenspiel der Kategorisierungen von Geschlecht, Ethnizität/Rasse, Bildung und nicht zuletzt Aufenthaltsstatus erforscht (Lutz 2007). So wird hier auch besonderer Wert auf die strukturierenden Rahmenbedingungen von Migrations-, Gender- und Wohlfahrtsregimen gelegt (Kilkey, Lutz & Palenga-Möllnbeck 2010). Vermerkt sei, dass bereits zu Zeiten der Gastarbeiter_innen-Rekrutierung jährlich bis zu 30% Frauen kamen (Mattes 2005). Aktuell sind 40% aller Migrant_innen nach Deutschland weiblich (BMI 2016).

Einen wichtigen Aspekt veränderter Migrationsdynamiken stellen weiterhin die **Vielzahl der Aufenthaltszwecke** und rechtlichen Kategorien des Einreise- und Aufenthaltsstatus dar, die in hohem Maße über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie soziale und weitere Rechte entscheiden. Der Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge unterscheidet, zusätzlich zu den EU-Binnenmigrant_innen, acht weitere Zuwanderungsgruppen (u.a. Erwerbstätigkeit, Familiennachzug, Spätaussiedler etc.), und differenziert die Kategorie der Erwerbstätigkeit in mindestens zehn Untergruppen, mit je eigenen Bestimmungen für Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang (BMI 2016). Sowohl für einzelne Länder wie für den Bereich der EU insgesamt hat die Migrationsforschung mit dem Konzept der „civic stratification“ auf die große Diskrepanz von Rechten für Migrant_innen in Abhängigkeit ihres Aufenthaltsstatus hingewiesen (Morris 2003). Deutschland besitzt demnach ein besonders gradiertes System von Aufenthaltsstatus, für die sich der Arbeitsmarktzugang stark unterscheidet und von denen viele temporär und transitorisch angelegt sind (ibid.: 83). Diese Stratifizierung gilt so auch als zentraler Einflussfaktor auf soziale Ungleichheiten unter verschiedenen Migrant_innengruppen wie gegenüber Einheimischen, bzw. Staatsbürger_innen (Morris 2003; Anderson 2010). Festgehalten werden muss hier außerdem, dass der aufenthaltsrechtliche Status freilich nicht notwendigerweise über die persönlichen Motive Auskunft gibt.

Die Mobilität der EU-Bürger_innen unterliegt der europäischen Personenfreizügigkeit, die zum Teil auch für deren Familienangehörige und andere langaufhältige Drittstaatenangehörige in der EU gilt und zur Arbeitsaufnahme berechtigt. Da EU-Bürger_innen keinen Aufenthaltstitel beantragen, lässt sich der Zweck des Aufenthalts für sie nicht genau bestimmen. Einige Studien zeigen aber, dass die Motive für EU-Mobilität sehr vielseitig sind und dabei Arbeit und finanzielle Erwägungen nur ei-

nen Teil ausmachen. Wichtige Motive sind hier weiterhin Liebe, Familie, Studium und Bildung ebenso wie kulturelle und Lebensstil-Aspekte. Dies variiert nicht zuletzt auch nach Herkunfts- und Zielland. Für Personen aus den neuen EU-Beitrittsländern scheint die Suche nach Arbeit ein zentrales Motiv, für Bürger_innen aus den „alten“ EU15-Staaten spielen kulturelle Aspekte eine wichtigere Rolle beim Umzug in ein anderes Land innerhalb oder außerhalb der EU (Europäische Kommission 2010; Recchi & Favell 2009).

Anders als bei EU-Bürger_innen ist die (Arbeits)Migration von Personen aus Staaten außerhalb der EU stärker eingeschränkt. Sie unterliegen der Vorrangprüfung oder anderen Sonderregelungen. In der Regel sind die für Drittstaaten-Angehörige vergebenen Aufenthaltstitel befristet. Von den im Jahr 2014 nach Deutschland eingewanderten Drittstaatenangehörigen taten dies 7,2% in der Kategorie „Erwerbstätigkeit“, davon die außerordentliche Mehrheit im Rahmen qualifizierter Beschäftigung nach Aufenthaltsg §18, Abs.4. Sie stammen überwiegend aus Indien, den USA, Bosnien-Herzegowina, China, Serbien und Japan, aber auch aus der Türkei. 12,3% kamen im Zuge der Familienzusammenführung, 11% zu Bildungszwecken (Schule, Studium, Ausbildung), Humanitäre Gründe machen derzeit den größten Anteil aus (8,6%: humanitäre Gründe; 22,8% Aufenthaltsgestattung; 5,5% Duldung). Knapp 30% befinden sich noch in einem Beantragungsverfahren. Wenngleich der stärkste Anstieg im Bereich Flucht und Asyl zu beobachten ist, sind dennoch auch die absoluten Zahlen in allen anderen Kategorien gestiegen, nicht zuletzt im Bereich der Erwerbsarbeit. Hier hat sich die Zahl von 2005 bis 2014 verdoppelt, von 18.415 auf 37.283 Personen.

Im Zuge der Globalisierung und veränderter Arbeitsmärkte haben auch **irreguläre Formen** von Einreise, Beschäftigung und Aufenthalt zugenommen. Zwar sind auch in früheren Jahrzehnten Personen ohne Autorisierung eingereist, zu Zeiten der Gastarbeiter-Rekrutierung fanden diese aber oft rasch Arbeit im formellen Sektor großer Industrieunternehmen und erhielten unterstützt von den Arbeitgebern oft problemlos eine Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung (Schönwälder et al. 2004, 38; Karakayali 2008). In dieser Hinsicht ist das Migrationsregime deutlich restriktiver geworden. Irreguläre Migrant_innen gehören so auch zu den besonders marginalisierten Gruppen. Hierauf wird im nächsten Abschnitt detaillierter eingegangen werden.

Darüber hinaus werden neue Formen der Arbeitsmobilität, kurzfristige Aufenthalte und zirkuläre Bewegungen unter dem Begriff der „**transnationalen Arbeitsmobilität**“ diskutiert (Pries 2010; Mense-Petermann, Minssen & Hyll 2013). Insgesamt steht die Forschung allerdings hier noch recht am Anfang und ist zu Recht als „Flickenteppich“ bezeichnet

worden (Mense-Petermann, Minssen & Hyll 2013). Eine transnationale Perspektive verweist darauf, dass Migrationsprozesse nicht nur im Kontext eines Landes zu sehen sind, entgegen der dominierenden Fokussierung auf das Einwanderungsland. Viele Migrant_innen und Nicht-Migrant_innen unterhalten dauerhafte soziale Beziehungen in ihre Herkunftsländer oder pendeln zwischen zwei Ländern (Pries 2008a; Faist, Fauser & Reisenauer 2014). Für die Frage transnationaler Arbeitsmobilität ist zudem relevant, dass diese nicht nur mit transnationalen Lebenswelten einhergehen, sondern mit oft nur partiell transnationalen Regulierungsregimen. In der Regel spielen hier zwei nationale Regulierungssysteme eine Rolle, trotz gemeinsamer europäischer Regelungen (Pries 2010). Diskutiert werden transnationale Arbeitsmobilitäten in der Forschung als individuelle Arbeitsmigration ebenso wie in Form von organisationalen Zusammenhängen durch Entsendungen. Hier konzentriert sich die Forschung aktuell auf die sogenannten Expatriats im Bereich hochqualifizierter Fachkräfte sowie auf *posted worker* im Bereich eher gering qualifizierter Tätigkeiten (Pries & Shinozaki 2015; Maletzky & Pries 2014).

Hervorzuheben ist, dass für diese transnationalen Migrant_innen, deren Lebenswelten sich zwischen zwei Staaten aufspannen, auch der Referenzrahmen innerhalb dessen die eigenen Lebensumstände wie auch Arbeitsbedingungen und Entlohnung bewertet werden, ein transnationaler und multipler ist (Pries 2008b). Dies bedeutet, dass Arbeitsbedingungen in Deutschland auch im Lichte der Situation im Herkunftsland, der dort oftmals vorherrschenden Arbeitslosigkeit, niedriger Löhne und allgemeiner Perspektivlosigkeit evaluiert werden. Hierauf hat bereits Michael Piore (1979) mit Blick auf die temporäre Gastarbeiter_innen-Migration der 1960er und 70er verwiesen. Auch neuere Forschungsarbeiten unter (männlichen) osteuropäischen Arbeitsmigranten zeigen, wie sie selbst ihre verhältnismäßig schlechte Positionierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt und vor allem die Schlechterstellung gegenüber deutschen Kollegen auch vor dem „negativen Gegenhorizont“ des Herkunftslandes interpretieren (Staples, Trinczek & Whittal 2013, 282). Gleichzeitig stellen sich vor diesem Hintergrund auch neue Fragen sozialer Ungleichheiten und sozialer Gerechtigkeit im transnationalen Raum, die Personengruppen und Regulierungen in zwei Ländern betreffen (Maletzky & Pries 2014).

Für die individuelle transnationale Migration existiert eine mittlerweile recht gute Forschungslage im Bereich Haushalts- und Pflegearbeit (s.u.a. Kilkey, Lutz & Palenga-Möllnbeck 2010). Einige Arbeiten befassen sich auch mit Saisonarbeitskräften in der deutschen Landwirtschaft (Glorius 2010). Insgesamt stellt die Forschung hier die prekären Lagen,

nicht selten auch irreguläre Beschäftigungsverhältnisse auf der einen Seite und die vorwiegend ökonomische Motivation der Migrant_innen angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Lage in den Herkunftsländern auf der anderen Seite heraus. Auch die Rolle transnationaler sozialer Netzwerke für die persönlichen Beziehungen wie für Arbeitsrekrutierung wird betont. Hier zeigen Studien, dass osteuropäische Migrant_innen oft ein Rotationssystem eingerichtet haben, bei dem Geschwister, andere Verwandte oder Freunde und Freundinnen sich an einer Arbeitsstelle in mehrmonatigen Zyklen abwechseln (Morokvasic 1994). Diese Form der zyklischen Arbeitsmobilität ist auf der einen Seite der hohen zeitlichen Beanspruchung - der teilweisen rundum Betreuungen von älteren Menschen - und der zurückgebliebenen Familie auf der anderen Seite geschuldet. Sie hat aber nicht zuletzt auch damit zu tun, dass bis vor wenigen Jahren der Zugang zum formalen Arbeitsmarkt hier nahezu unmöglich war und so ein Großteil im Bereich informeller Tätigkeit blieb. Migrantische Arbeitskräfte aus Osteuropa konnten dabei oft mit einem Touristen-Visum einreisen und nach dessen Gültigkeit nach drei Monaten ausreisen, um einige Monate später erneut nach Deutschland einzureisen. Wenngleich Haushaltsarbeit überwiegend als weibliche Migration thematisiert wird, betonen neuere Studien auch die Rolle männlicher Arbeitsmigranten im out-sourcing von Haushaltsarbeit (Kilkey & Palenga-Möllnbeck 2013).

Auch in Hinsicht auf *posted worker* wächst allmählich das Forschungsinteresse. Gerade hier zeigt sich, dass trotz der für EU-Bürger_innen mittlerweile bestehenden umfassenden Arbeitnehmer-Freizügigkeit viele dieser Arbeitsverhältnisse nicht nur temporär und zirkulär, sondern auch im Bereich atypischer, prekärer und zum Teil informeller Tätigkeiten angesiedelt sind (Cremers, Dolvik & Bosch 2007). Zwar ist insgesamt die Zahl der entsandten Arbeiter_innen nicht zu ermitteln, Umfragen unter Gewerkschafter_innen beziffern den Anteil in einigen Branchen auf 50%, teilweise sogar bis zu 90%, vor allem in der Fleischindustrie (NGG 2012; Wagner 2015). Für den deutschen Bausektor wurde außerdem beobachtet, dass Entsendungen gegenüber individueller Migration überwiegen (Cremers et al. 2007, 530; Kahmann 2006).

Entsendungen berühren im besonderen Maße die Frage transnationaler Regulierung, vor allem deshalb weil diese nur sehr partiell einer einheitlichen (europäischen) Norm folgen und in weiten Teilen zwei nationale Regulierungssysteme betroffen sind. Deshalb bieten sie auch besondere Gelegenheit für die Nutzung einer „regulatory arbitrage“, der strategischen Wahl zwischen zwei alternativen Systemen zur Nutzen- und Profitmaximierung (Lillie & Wagner 2015). Ursprünglich dafür vorge-

sehen, kurzfristig spezialisierte Dienstleistungen in einem anderen Land anbieten zu können, wird der weit überwiegende Teil der europäischen Entsendungen aber offenbar zur kompetitiven Kostensenkung eingesetzt, die sich das Macht- und Wohlstandsgefälle zwar transnationaler aber hierarchischer Arbeitsmärkte in Europa zu Nutze macht (Lilli & Wagner 2015, 163). Dennoch steht in Deutschland bei der zunehmenden Regulierung der Entsendungen der Schutz der einheimischen Arbeitskräfte im Vordergrund und weniger die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer_innen (Cremers et al. 2007; Wagner 2015). Auch auf Ebene der EU weist die Entsende-Direktive kaum noch Referenzen zur *Community Charter of Basic Rights of Workers* auf, ihre Hauptreferenz ist die Dienstleistungsfreiheit (Cremers et al. 2007, 538). Gleichzeitig deckt das deutsche Arbeitnehmer-Entsendegesetz derzeit nur neun Branchen ab, in denen tarifliche Bestimmungen grundsätzlich Geltung finden können. Allerdings gilt hier das ‚Standort-Prinzip‘ der Arbeit nur für Lohn und Urlaubsregelungen nicht aber unmittelbar für die Sozialversicherung, die sich in der Regel am Standort des entsendenden Unternehmen orientiert und damit allgemein sehr viel niedriger ist als in Deutschland.

Qualitative Studien beobachten auch, dass es hier zur Umgehung der Regelungen kommt, vor allem durch verspätete oder vorenthaltene Lohnzahlungen, Manipulation von Arbeitszeiten und damit ein Überschreiten zulässiger Arbeitsstunden und ein Unterschreiten des Mindestlohns, Nichteinhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen sowie inadäquater Unterbringung (Wagner 2015, 342). Darüber hinaus resultiert Unterbezahlung auch aus der Klassifizierung hoch qualifizierter Arbeit als gering qualifiziert, wodurch niedrigere Lohnstufen veranschlagt werden können (Lilli & Wagner 2015, 166). So wird auch von regelmäßigen Dequalifikationserfahrungen unter den Entsandten berichtet (Staples, Trinczek & Whitall 2013, 281) Außerdem werden auch unter entsandten Werkvertragsbeschäftigten zyklische Aufenthalte beobachtet. Sie dürfen für zwei Jahre entsandt werden bevor Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt werden müssen. Um dies zu umgehen, werden nicht selten diese Arbeitsverhältnisse zeitweilig unterbrochen und ein neuer Vertrag mit demselben Arbeitnehmer geschlossen, wie auch der DGB beobachtet (fair newsletter, Nr. 2, 2015). Tatsächlich scheint es so, dass es sich hier in der Regel nicht um eine vorübergehende Tätigkeit im Ausland handelt. Beschäftigte berichten, dass sie einen (unbefristeten) Arbeitsvertrag mit ihrem Arbeitgeber im Herkunftsland besitzen und einen Zusatzvertrag, der die Entsendung regelt. Nach Ablauf der Entsendung kehren sie zurück für zwei Monate, um dann erneut entsendet zu werden (Staples, Trinczek & Whitall 2013). Hierbei wird auch deutlich, dass sich die Arbeitsbedingungen selbst für EU-Bürger_innen zum

Teil erheblich unterscheiden und zwar danach, ob sie als Arbeitnehmer_innen in Deutschland beschäftigt sind oder aus ihrem Herkunftsland von einem dort ansässigen Unternehmen als *posted worker* entsendet werden.

Weiterhin befasst sich eine wachsende Zahl von sozialwissenschaftlichen Studien mit „Transnationalen Karrieren“ (Kreutzer & Roth 2006) und hochqualifizierten Expatriat-Managern (Mense-Petermann 2013; Minssen 2009; Adick et al. 2014). Studien, die sich hier mit den Arbeitsbedingungen befassen, heben hervor, dass es zu einer Normalisierung dieser Mobilitäten gekommen ist. Dies führt einerseits zu erhöhtem Erwartungsdruck und andererseits zur Verringerung der bislang damit verbunden Privilegien und Kompensationen (Adick et al. 2014). Darüber hinaus werden auch Dienstreisen und längere Geschäftsaufenthalte im Ausland als relevante Mobilitätsformen bedeutsamer. Sie werden längst nicht mehr nur von hohen Führungskräften erwartet (Schmierl 2011; Pries & Shinozaki 2015; Maletzky & Pries 2014). Daraus ergibt sich für Expatriats auch die Sorge um den Stuserhalt im Heimatland nach der Rückkehr. In den Zielländern der Entsendung dagegen, insbesondere dort, wo auch qualifizierte einheimische Beschäftigte im Unternehmen tätig sind, laufen die aus lokaler Sicht bessere Position im Unternehmen und insbesondere die große Lohnungleichheit und andere Privilegien der Expatriats Gefahr als unfair empfunden zu werden. Lokale Manager kritisieren außerdem die mangelhafte kulturelle Sensibilität und eine offensichtlich fehlende Vorbereitung auf den Auslandseinsatz durch die ausländischen Kolleg_innen (Hailey 1996). Umgekehrt wird auch für die ‚Inpatriat-Manager‘, also diejenigen die in einem Transnationalen Unternehmen aus einer Auslandsstelle in die Zentrale kommen, hervorgehoben, dass diese sich oftmals nicht nur mit finanziellen, sondern auch kulturell-symbolischen Ungleichbehandlungen und Diskriminierung im Zielland konfrontiert sehen (Harvey et al. 2005).

Diese veränderten Mobilitäten werden begleitet und beeinflusst von einem tiefgreifenden Wandel ihrer **Regulierung**, nicht zuletzt aufgrund der wachsenden Kompetenz der Europäischen Union im Bereich von Migration und Asyl. Damit ist die Europäisierung selbst einer der neueren Trends, die nationalen Entscheidungen und damit auch den Einflussmöglichkeiten von Gewerkschaften zum Teil enge Spielräume setzt. Dies geht einher mit einer in der Forschung beobachteten wachsenden „Versicherheitlichung“ der Migration, d.h. der Verknüpfung von Migration mit Sicherheitsfragen im Zusammenhang mit irregulärer Migration, Terrorismus und Kriminalität. Dies hat auch zu einer Vielzahl neuer Formen und Räume der Grenzkontrolle geführt, nicht nur an den Außengrenzen und in Drittstaaten, sondern auch durch Digitalisierung und eine Zunah-

me interner Kontrollen geschieht, wie dies vor allem in der Grenz(regime)forschung herausgestellt wird (Heimeshoff et al. 2014). Die neuere Politik wird dabei oft als relativ restriktiv beschrieben. Während dies insbesondere auf die Phase der 1970er und vor allem 1980er mit dem Schließen vieler Migrationskanäle zutrifft, ist das europäische wie auch das deutsche Migrationsregime heute sicher treffender als selektiv zu bezeichnen. Bestimmte Formen und Personengruppen werden anderen vorgezogen, Bildung und Qualifikation spielen dabei eine entscheidende Rolle (Mau et al. 2008). Gerade im Bereich der Migration hochqualifizierter Arbeitskräfte und internationaler Studierender wurden auch die meisten Initiativen in der EU und in Deutschland unternommen, durch die sich deren rechtliche Situation und die Möglichkeiten der Anerkennung von Bildungszertifikaten und Berufsabschlüssen verbesserte. Für den Bereich niedrig qualifizierter Zuwanderung gilt dies nicht und auch für den Ehegattennachzug von Drittstaatenangehörigen wurden beispielsweise mit der Einführung der Nachweispflicht von Deutschkenntnissen (AufenthaltsG §§ 27-31) die Hürden erhöht.

Mit der Europäisierung hat auch die Unterscheidung in EU-Bürger_innen und Drittstaatenangehörige zentrale Bedeutung für den Arbeitsmarktzugang entfaltet. Immer wieder haben Migrationsforscher_innen in den letzten Jahren die Konsequenzen betont, die sich aus der starken Dichotomisierung in Politik, Recht und öffentlichem Diskurs in der Unterscheidung von erwünscht / unerwünscht, Migration / Mobilität, Hochqualifizierten / Armutszuwanderern ergeben und die die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Migrant_innen in Deutschland stark beeinflussen (Faist 2013). Die Diskussion um die Mobilität von Bulgaren und Rumänen zeigt allerdings auch wie umstritten die Zuordnung von EU-Bürger_innen zur Kategorie „(freie Personen)Mobilität“ ist. Die Innenminister von Deutschland, Österreich, Großbritannien und den Niederlanden hatten in einem Schreiben an die EU-Ratspräsidentschaft im April 2013 gefordert hier Migrationsbeschränkungen zur Verhinderung eines „Wohlfahrts-Tourismus“ aufzulegen. Daraufhin sah sich die zuständige EU-Kommissarin Cecilia Malmström gezwungen die europäischen Mitgliedsstaaten darauf hinzuweisen, dass es sich im Falle der Osteuropäer_innen nicht um Migrant_innen sondern um mobile Europäer_innen handele. Deren Freizügigkeitsrecht sei nicht einzuschränken.

Angesichts dieser Trends ist Deutschland heute ein Ort globaler Mobilitäten geworden. Die aktuellen Migrationsbewegungen sind äußerst heterogen in ihren Charakteristika, Formen und Dynamiken. Ihre rechtliche Regulierung und damit auch die Frage des arbeitsrechtlichen Schutzes variieren für unterschiedliche Typen von Arbeitsmigrant_innen erheblich.

3. Die Situation der Migrant_innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Während der vorige Abschnitt den Blick auf die Migrationsbewegungen und Mobilitäten richtete, die mit dem Arbeitsmarkt in Zusammenhang stehen, sollen im Folgenden einige weitere Dynamiken beschrieben werden, die vor allem die hier lebende migrantische Bevölkerung betreffen. Der Schwerpunkt soll hier also auf die etablierten und neuzugewanderten Gruppen gerichtet sein, die neuen dynamischen Mobilitäten wurden bereits im vorigen Abschnitt behandelt.

Insgesamt gehören zur Bevölkerung in Deutschland 20% Personen „mit Migrationshintergrund“¹. Von diesen wurde ein Drittel bereits in Deutschland geboren, das heißt nicht sie selbst, sondern ihre Eltern, bzw. mindestens ein Elternteil, sind eingewandert. Die restlichen zwei Drittel haben einen Geburtsort im Ausland, sind also das, was die Migrationsforschung als erste Einwanderungs-Generation bezeichnet (BMI 2016, Tab. 7.1, 142). Von diesen lebt die überwiegende Mehrheit (78%) bereits seit mindestens 9 Jahren in Deutschland, über die Hälfte (53%) seit mindestens 20 Jahren und 15,2% 40 Jahre und länger. Umgekehrt bedeutet dies, dass nur ein kleiner Teil der Migrant_innen in Deutschland in den letzten Jahren zugewandert ist, auch wenn diese Zahlen aktuell stark angestiegen sind. Gleichzeitig ist insbesondere die Neuzuwanderung durch die bereits angesprochene Dynamik von kürzeren Aufenthalten, Ein- und Ausreise und zirkulären Formen gekennzeichnet. Diesen Schluss legt auch ein Vergleich der Wanderungsstatistik des Statistischen Bundesamtes mit den Daten des Ausländerzentralregisters nahe, über das auch Aufenthaltsdauern in Bezug auf das Einreisedatum erfasst werden können. So zeigt der Vergleich für das Jahr 2013, dass über 40% der in jenem Jahr Eingereisten sich nur für ein Jahr oder darunter in Deutschland aufhielten (BMI 2016, 28).

Für die Situation der Migrant_innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt werden vor allem die folgenden Aspekte thematisiert, die hier ausgeführt werden sollen:

- Arbeitsmarktintegration
- Qualifikationsprofil
- Erklärungsansätze für Unterschiede und Ungleichheiten

¹ Seit 2004 definiert das Statistische Bundesamt für den Mikrozensus Personen mit Migrationshintergrund als all diejenigen, die entweder als ausländische Staatsbürger in Deutschland leben oder im Ausland geboren sind, sowie deren Kinder, wenn dies auf mindestens ein Elternteil zutrifft. In anderen Statistiken steht oftmals nur die Unterscheidung in Deutsche und Ausländer zur Verfügung. Entsprechend wird im Folgenden auf Migrant_innen oder Ausländer_innen Bezug genommen.

- Irreguläre Migration und Arbeit
- Arbeitsmarkteffekte

In Hinsicht auf die **Arbeitsmarktintegration** werden insgesamt der stark beruflich segmentierte Charakter des deutschen Arbeitsmarkts und seine hohe ethnische Segregation hervorgehoben ((Kogan 2011 ; Constant & Massey 2003 ; Heckmann 1992)). So zeigt sich zunächst, dass Migrant_innen etwa doppelt so häufig erwerbslos sind wie Personen ohne Migrationshintergrund, 2013 waren dies 8% (Höhne & Schulze Buschoff 2015), 2009 lag die Erwerbslosenquote für Migrant_innen bei 13,1 gegenüber 6,6% unter den Nicht-Migrant_innen (Seebaß & Siegert 2011, auf Basis des Mikrozensus von 2009). Die Arbeitslosendaten der Bundesagentur für Arbeit zeigen ein ähnliches Bild mit etwa doppelt so hohen Quoten bei den ausländischen im Vergleich zu den deutschen Beschäftigten (Seebaß & Siegert 2011). Differenzieren wir weiter nach Altersgruppen, zeigt sich auch, dass junge Migrant_innen zwischen 15 und 25 Jahren seltener erwerbstätig sind als Nicht-Migrant_innen der gleichen Altersgruppe. Darüber hinaus variiert die Erwerbstätigkeit nach Herkunft und ist besonders gering unter Türkeistämmigen.

Migrant_innen unterscheiden sich auch von der nicht-migrantischen Bevölkerung in den Wirtschaftssektoren, in denen sie tätig sind. Insbesondere im Gastgewerbe sind 9% der männlichen und 10% der weiblichen Ausländer_innen (sozialversicherungspflichtig) beschäftigt, aber weniger als 2% der deutschen Männer, bzw. etwa 3,5% der deutschen Frauen. Auch in den unternehmensnahen Dienstleistungen, der Land- und Forstwirtschaft sowie im verarbeitenden Gewerbe sind Ausländer_innen überproportional vertreten. Sie sind außerdem häufiger unter den Arbeiter_innen und seltener unter den Angestellten zu finden als deutsche Staatsbürger. (Seebaß & Siegert 2011). Migrant_innen sind auch häufiger in Teilzeit und befristet beschäftigt (Höhne & Schulze Buschoff 2015).

Insgesamt war die klassische Gastarbeiterzuwanderung durch ein vergleichsweise geringes Bildungs- und Qualifikationsniveau charakterisiert, das die Schlechterstellung auf dem Arbeitsmarkt zum Teil erklärt (siehe weiter unten). Dagegen zeigen sich aktuell mehrere sehr unterschiedliche Tendenzen mit Blick auf das **Qualifikationsprofil**, insbesondere wenn die neuere Zuwanderung der letzten zehn Jahre berücksichtigt wird. Auf Basis von Mikrozensus-Berechnungen zeigt Brücker (2013), dass das Qualifikationsniveau der jährlichen Neuzuwanderer im Zeitraum von 2000 bis 2009 stark angestiegen ist. 43% der Neuzuwanderer (im erwerbsfähigen Alter und nicht in Ausbildung) besitzt einen tertiären Bildungsabschluss, gegenüber 25% der erwerbsfähigen Bevölke-

rung insgesamt. Im Jahr 2000 traf dies auf nur 23% der Neuzuwanderer zu. Parallel hat sich auch der Anteil der gering qualifizierten (ohne einen beruflichen Bildungsabschluss) Neuzuwanderer reduziert, von 41 auf 25%. Allerdings ist damit zwar der Anteil der gering Qualifizierten am Gesamtvolumen der Neuzuwanderung geringer geworden. Im Vergleich zur deutschen Gesamtbevölkerung sind sie aber immer noch zu einem höheren Anteil gering qualifiziert. Das heißt Neuzuwanderer sind zu höheren Anteilen jeweils besser und schlechter qualifiziert als die Bevölkerung in Deutschland insgesamt. Der Trend zu steigenden Qualifikationsniveaus unter den Migrant_innen ist aber sehr deutlich.

Für die neuankommenden Flüchtlinge ergibt sich dagegen eine ganz andere Situation in Hinsicht auf die mitgebrachten Qualifikations- und Bildungsabschlüsse. Sie sind, soweit sich dies im Augenblick bereits bestimmen lässt, geringer qualifiziert als die nicht-migrantische ebenso wie die migrantische Bevölkerung was die beruflichen Abschlüsse angeht, weniger ausgeprägt erscheint die Differenz bei den schulischen Bildungsabschlüssen (Worbs & Bund 2016). Nach ersten Umfragen im Rahmen der BAMF-Flüchtlingsstudie haben etwa 70% aller 2.800 befragten Flüchtlinge zwischen 5 und 14 Jahre lang Schulen besucht. Rund 13% sind bei gemeinsamer Betrachtung von Schul- und formaler Berufsbildung als „Nichtqualifizierte“ einzustufen, knapp 10% als „Höherqualifizierte“ (Worbs & Bund 2016). Darüber hinaus ist auch innerhalb dieser Gruppe weiter zu differenzieren, insbesondere nach der Situation in den jeweiligen Herkunftsländern. Diejenigen, die aus Gebieten kommen, die erst in jüngerer Zeit zu Krisenregionen wurden, in denen also bis vor Kurzem der Zugang zu Bildung und Erwerbstätigkeit gegeben war, weisen sehr viel bessere Qualifikationen auf, als diejenigen, die aus langjährigen Krisenregionen kommen. Zu letzteren gehören Afghanistan, Pakistan, Eritrea und Somalia, zu ersteren insbesondere Syrien, einige Gebiete des Irak, des Iran sowie die Balkan-Staaten. Außerdem zeigen die Ergebnisse der Studie, dass auch die ethnische und religiöse Zugehörigkeit eine bedeutsame Rolle spielen kann. Kurden, Jesiden und Roma haben oftmals zu sehr viel geringeren Anteilen Zugang zu Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen in ihren Herkunftsländern. Angesichts des geringen Durchschnittsalters – 55 Prozent der Flüchtlinge sind unter 25 Jahre alt – betont die Studie auch die Chancen und Notwendigkeiten, durch Investitionen in Bildung und Ausbildung das Qualifikationsniveau zu heben und die Integration in den Arbeitsmarkt zu verbessern.

Unter den zentralen **Erklärungsfaktoren** für die Unterschiede von Migrant_innen und Einheimischen auf dem deutschen Arbeitsmarkt dominieren Humankapital- und neuerdings Diskriminierungsansätze. In

statistischen Verfahren sind dies auch in der Regel die beiden Hypothesen, die getestet werden. Zunehmend werden auch die Spezifika des deutschen Qualifikations- und Ausbildungssystems thematisiert. Vor allem die Aspekte von Diskriminierung und Anerkennung gewinnen aktuell an Prominenz, insbesondere angesichts des Fachkräftemangels und der damit verbundenen Frage, ob dies auch zumindest teilweise von unausgeschöpften Potentialen innerhalb der hier etablierten und der neuzugewanderten migrantischen Bevölkerung herrühre.

Die durchschnittliche Schlechterstellung der Migrant_innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt wurde lange mit deren niedrigerem Bildungs- und Qualifikationsniveau begründet. Die Gastarbeiter-Rekrutierung hatte wesentlich zu einer negativen Selektion der Migrant_innen hinsichtlich eines niedrigeren Qualifikationsniveaus für gering qualifizierte Tätigkeiten geführt. So gilt Deutschland als klarer Beleg der Theorie segmentierter Arbeitsmärkte zwischen Einheimischen und Einwanderern (Piore 1979). Dies wurde auch von den meisten empirischen Studien belegt (Kalter & Granato 2007; Kogan 2011). Ähnlich wurde auch für die zweite Generation deren eine schlechtere Arbeitsmarktpositionierung im Vergleich zu den Nicht-Migrant_innen auf fehlendes Human Kapital zurückgeführt (Kalter & Granato 2007). Allerdings kann die überdurchschnittliche Benachteiligung von Türkeistämmigen dadurch nicht erklärt werden. Kalter identifiziert hier insbesondere fehlende soziale Netzwerke, die auch Einheimische einschließen als Erklärungsfaktor (Kalter 2006). Für die neuere Zuwanderung lässt sich ein Zusammenhang von Bildung und Arbeitsmarktposition hingegen nicht bestätigen. Im Vergleich der klassischen Einwanderer_innen in Deutschland, also der Gastarbeiter_innen der 1960er und 1970er, mit denjenigen, die seit 1990 eingewandert sind, zeigt sich bei Kontrolle des Bildungsgrads, dass die Neuzuwanderer_innen gegenüber der einheimischen Bevölkerung überdurchschnittlich auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind (Kogan 2011; siehe auch Kalter & Granato 2007), ihre schlechte Positionierung kann also nicht auf schlechte Bildungsvoraussetzungen zurückgeführt werden. Sowohl für Teile der zweiten Generation wie auch für die jüngeren Zuwanderungen werden deshalb Gründe in der Diskriminierung gesucht. Dies scheint aber auch für die längerfristigen Erwerbsbiographien der klassischen Einwander_innen eine Rolle zu spielen.

Wenige Studien befassen sich bislang mit den langfristigen Konsequenzen des niedrigen Arbeitsmarkteinstiegs von Migrant_innen für deren Erwerbsbiographie. Constant und Massey (2003) zeigen, unter Nutzung des Längsschnittscharakters des SOEP, dass die niedrige Einstiegsposition der Gastarbeiter_innen auch in hohem Maße deren weiteren Verlauf bestimmt. Anders als deutsche Arbeitnehmer_innen sind sie

nicht nur im Durchschnitt geringer qualifiziert, sie sind auch weniger in der Lage Bildung und Ausbildung in eine adäquate berufliche Position beim Job-Einstieg zu übersetzen. Darüber hinaus ist auch die berufliche Mobilität im Zeitverlauf bei Einheimischen höher als bei Migrant_innen, wohingegen längere Erfahrung bei den Migrant_innen ebenfalls weniger Einfluss auf die Verbesserung der beruflichen Position nimmt. Damit ist die berufliche Aufwärtsmobilität für Migrant_innen erheblich erschwert. Anders sieht die Situation bei der Entlohnung aus, hier lässt sich kein negativer Effekt innerhalb einer Berufsgruppe feststellen, im Gegenteil steigt das Einkommen von Migrant_innen schneller und liegt nach 23 Jahren höher als bei Einheimischen. Es könnte vermutet werden, dass dies an der formalen Unterbewertung der Qualifikationen und Erfahrungen liegt.

In der Schlechterstellung wird deshalb auch ein Zeichen ethnischer Diskriminierung gesehen (Constant & Massey 2003; Heckmann 1992). Diskriminierung wird vor allem deshalb zunehmend zum Gegenstand der Forschung, da die schlechtere Positionierung nicht nur für Migrant_innen zutage tritt, die ihre Bildung im Ausland erworben, sondern auch für diejenigen, die in Deutschland geboren sind oder zumindest hier ihren Schulabschluss erzielten. Ihre Schlechterstellung kann auch nicht schlüssig aus schlechteren Schulabschlüssen abgeleitet werden (SVR 2014). Dabei liegt die größte Benachteiligung für Kinder aus Arabisch und türkeistämmigen Familien vor (ibid.). Neuere Studien belegen in diesem Zusammenhang ein vergleichsweise hohes Maß an Diskriminierung, denen sich Migrant_innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt konfrontiert sehen. Im Real-Experiment durch Korrespondenztests zeigen mehrere Studien, dass Bewerber_innen mit türkisch wirkendem Namen gegenüber solchen mit deutschen Namen, bei vergleichbarem Bewerber_innen-Profil, seltener Rückmeldungen auf Bewerbungen erhalten und seltener zum Bewerbungsgespräch eingeladen werden (Kaas & Manger 2012; SVR 2014). Eine Befragung unter Ausbildungsbetrieben belegt, dass die allermeisten Betriebe keine Migrant_innen ausbilden. Sie geben an, von diesen auch keine Bewerbungen zu erhalten. Darüber hinaus werden Befürchtungen mangelnder Sprachkompetenz und anderer zu erwartender Schwierigkeiten geäußert (Enggruber & Rützel 2014).

In jüngerer Zeit werden in Politik und Forschung auch die Charakteristika formaler beruflicher Anforderungen und deren Anerkennung zum Thema. Durch die enge Verknüpfung von formaler Bildung, Ausbildung und beruflicher Stellung in Deutschland scheinen sich hier zusätzlich negative oder begrenzende Effekte für neu zuwandernde Migrant_innen zu ergeben. Insbesondere die enge Bindung des Arbeitsmarkteinstiegs

an ein Ausbildungssystem, das auf spezialisierter Qualifizierung beruht und insgesamt weniger berufliche Mobilität zulässt als in anderen Ländern wird hier als eine der Ursachen gesehen. Dabei bringen Migrant_innen Erfahrungen und Zertifikate aus anderen Bildungssystemen, Ausbildungsformen und –schwerpunkten mit, die sich nicht unmittelbar oder nur unvollständig in das deutsche System übersetzten lassen (Höhne & Schulz Buschoff 2015). Gerade Abschlüsse im mittleren Bereich, also von berufsqualifizierenden Fachschulen oder Oberschulen aus dem Ausland sind schwerlich unmittelbar im Rahmen des dualen Systems vergleichbar (Brücker 2013, 13). Die Anerkennung universitärer Abschlüsse erscheint etwas einfacher, ist aber auch keine Selbstverständlichkeit. Mit dem neuen Anerkennungsgesetz, das im Dezember 2012 in Kraft trat, reagierte der Gesetzgeber auf die Schwierigkeiten. Erste Studien zu dessen Wirkung zeigen positive Ergebnisse in der Anerkennung, verweisen aber auch auf verbleibende Schwachstellen. Personen, die das Anerkennungsverfahren durchlaufen haben, geben auch überwiegend an, dass dies der Grundstein für den Erfolg ihrer Arbeitssuche war. Für viele haben sich dadurch auch die beruflichen Entwicklungschancen sowie das Einkommen verbessert. Allerdings wurden zum einen nur Berufe in der Kompetenz des Bundes geregelt, solche die in der Hand der Länder liegen, wie Lehrer und viele Ingenieursberufe, fallen nicht darunter. Zum anderen bringt das Verfahren, vor allem die Übersetzung in Referenzberufen und Teilanerkennungen, bisweilen eine Abwertung gegenüber den bisherigen Erfahrungen der Betroffenen mit sich, die möglicherweise auch Weiterqualifizierungen nötig machen (Brussig, Mill & Zink 2013). Untersuchungen verweisen hier auf ein deskilling im Migrations- und Anerkennungsprozess, sodass Migrant_innen oft überqualifiziert für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit sind (Nowicka 2014; OECD 2014). Dies wird zum Teil auch als „brain waist“ verstanden (Engelmann & Müller 2007).

Auf Seiten der Migrant_innen könnte auch eine mehr oder weniger frei gewählte Selektion zu gering qualifizierten Jobs führen, wenn die Kosten eine bessere Arbeit zu finden recht hoch sind, viel Zeit und soziale Netzwerkbildung erfordern und gleichzeitig mit geringer Qualifikation unmittelbare Gratifikationen erzielt werden. Dies wird eher dann der Fall sein, wenn Migrant_innen insgesamt ressourcen-schwächer sind und den Investitionsaufwand für besser qualifizierte Arbeit nicht leisten können oder wenn ihre Perspektive ohnehin auf nur kurzzeitigem Aufenthalt und baldiger Rückkehr ins Herkunftsland liegt und sich der Aufwand aus dieser Sicht nicht lohnt. Außerdem besteht die Möglichkeit eines schnellen Job-Einstiegs bei noch geringen sprachlichen Kenntnissen

durch die Annahme gering qualifizierter Tätigkeiten, die dann aber genutzt werden, um die Sprache zu erlernen (Nowicka 2014).

Irreguläre Migration ist mittlerweile zu einem bedeutenden Thema in der Forschung und in besonderem Maße in der öffentlichen und politischen Diskussion in Deutschland und Europa geworden. Während der Fokus politischer Initiativen vor allem auf die Bekämpfung von Menschenhandel, irregulärem Aufenthalt und informeller Beschäftigung sowie auf die Ausweitung von Kontrollmaßnahmen gerichtet ist, zeichnet die vorliegende Forschung insgesamt ein kritischeres Bild, das die begrenzte Effektivität der Maßnahmen und die negativen Konsequenzen für die betroffenen Migrant_innen herausstellt.

Nach den jüngsten Schätzungen leben derzeit zwischen 180.000 und 520.000 irreguläre Migrant_innen in Deutschland. Viele davon sind (informell) auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt (Vogel 2015). Hier muss zunächst hervorgehoben werden, dass der Begriff der irregulären Migration in der Regel auf drei verschiedene Sachverhalte angewandt wird: Einreise, Aufenthalt und Beschäftigung, die nicht notwendigerweise zusammenfallen. Allerdings ist es bei nicht-autorisierter Einreise gerade in Deutschland sehr schwierig eine Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung zu erhalten, da die Vergabe bei Drittstaatenangehörigen im Regelfall auf einem vorgängigen Arbeitsvertrag basiert. Die einzige Ausnahme des Wechsels in einen regulären Aufenthalt stellt das Asylverfahren dar. Neben der nicht autorisierten Einreise kommt es zu irregulärem Aufenthalt vor allem durch sogenanntes „over-staying“ eines Touristenvisums, nach dessen Ablauf eine Person im Land verbleibt. In den letzten Jahren sind auch Au-pair Aufenthalte zu einem wichtigen Kanal geworden (Shinozaki 2013). Gleichzeitig wird betont, dass auch legal aufhältige Ausländer_innen und insbesondere einheimische Staatsbürger_innen einer irregulären Beschäftigung nachgehen können. Es wird geschätzt, dass etwa zwei Drittel des Umsatzes aus der informellen Ökonomie in Deutschland aus „Nebentätigkeiten“ anderweitig formal Beschäftigter stammt (Schneider zitiert in Cyrus 2001, 29).

Anders als in anderen EU-Ländern existiert in Deutschland nicht die Möglichkeit nachträglicher Legalisierung. In vielen EU-Ländern wie Spanien, Italien oder den Niederlanden existieren permanente ebenso wie exzeptionelle Legalisierungsinstrumente, die in der Regel den Integrationsgrad und die Existenz eines Beschäftigungsverhältnisses berücksichtigen (Fauser 2012; siehe auch die Veröffentlichungen des *Clandestino* Projekts unter <http://irregular-migration.net/>). Tatsächlich wird dies oft als vorbildlich im Umgang mit der schwierigen Situation irregulärer Migrant_innen gesehen. Allgemein gilt es als Ausdruck „faktischer Toleranz“ (Morris 2003). Andere Expert_innen sehen darin allerdings ei-

ne faktische „entry policy“ und damit tatsächlich ein Arbeitsmarkt-Instrument, das als „cheap recruitment model“ zu verstehen sei (Garcés-Mascareñas, 2013, 14). Als billig wird dieses Modell betrachtet, da zum einen die Kosten ausschließlich von den Migrant_innen getragen werden und zum anderen auch die politischen Kosten gering bleiben, da weder national noch auf EU-Ebene so eine aktive Politik der Arbeitsmigration in einem Klima allgemeiner Ablehnung verteidigt werden muss. Die südeuropäischen Gewerkschaften vertreten dabei eine moderate Öffnungspolitik und setzen sich vor allem für die Rechte irregulärer Migrant_innen ein. Sie akzeptieren im Zuge der Globalisierung sowie damit einhergehender internationaler und nationaler Grenzen staatlicher Migrationskontrolle die Existenz regulärer ebenso wie irregulärer Migration, und erkennen so an, dass deren Ignorierung die prekäre Situation für Migrant_innen ebenso wie für Einheimische erhöhen würde (Watts 2002, explizit S. 60).

Maßnahmen, die zur Bekämpfung irregulärer Migration und Arbeit eingesetzt werden, werden in der Forschung vielfach hinsichtlich ihrer negativen Konsequenzen für die Betroffenen thematisiert. So werden die Dokumentenfälschungen ebenso wie Falschaussagen der Betroffenen aufgrund von Arbeitsplatzverlust beobachtet. Bei bekannt werden von anstehenden Arbeitsplatzinspektionen wurde auch von Arbeitgebern berichtet, die so frühzeitig reagierten und die betreffenden Arbeiter_innen rechtzeitig von der Arbeitsstelle abzogen oder ihr Abtauchen provozierten und die Betroffenen so zusätzlich um ihren Lohn brachten (Cyrus 2001).

Vor allem die internationale Migrationsforschung macht außerdem auf die Produktion von Prekarität aufmerksam, die aus der Definition und Überprüfung irregulärer Aufenthaltsstatus hervorgeht (Anderson 2010). De Genova (2002) hat mit dem Begriff der „deportability“ darauf hingewiesen, dass weniger die Tatsache, dass Irregularität zur Abschiebung (deportation) führt, sondern vielmehr die damit einhergehende ständige Drohung potentieller Abschiebbarkeit (deportability) als zentraler Mechanismus zu verstehen sei. Dadurch wird die Position der Migrant_in erheblich geschwächt, sich gegen unzumutbare Arbeits- und Lebensbedingungen zu wehren, was weiterhin die Verfügung über billige und flexible Arbeitskraft ermöglicht.

Vor diesem Hintergrund wird auch eine Reihe „unterstützender Ansätze“ beschrieben, die vor allem von migrantischen und sozialen Organisationen ausgehen, diese werden weiter unten im Abschnitt zur Interessenvertretung dargestellt. In dieser Literatur werden zudem die faktischen Rechte thematisiert, die allen Arbeiter_innen zustehen, unabhängig von ihrem aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Status. Hierzu gehören

das Recht auf Lohnzahlung und gegebenenfalls arbeitsrechtliche Schritte dies einzuklagen, Krankengeld sowie eine Unfallversicherung (Schmidt & Schwenken 2006; Cyrus 2001).

Auch die **Effekte der Migration für den Arbeitsmarkt** und insbesondere für die einheimischen Beschäftigten werden untersucht, bleiben aber teilweise umstritten. Vor allem die viel debattierte Sorge um Lohnkonkurrenz und steigende Arbeitslosigkeit lässt sich allerdings empirisch selten untermauern (Brücker 2013). Die Effekte gelten in den meisten Fällen gesamtwirtschaftlich als positiv. Straubhaar hebt hervor, dass insgesamt „die Vorteile der Einwanderung anonymisiert sind“ (2008, 14), da ihre positiven wirtschaftlichen Effekte auf die ganze Gesellschaft verteilt sind, die Urheber dabei kaum sichtbar werden und dies auch nicht thematisiert wird.

Im Kontext der Debatte um den „Fachkräftemangel“ scheint die Förderung der Mobilität von Höherqualifizierten in Deutschland tatsächlich auf breiten Konsens zu stoßen. So konzentriert sich die Diskussion um die (negativen) Effekte in der Regel auf die gering Qualifizierten. Hier wurde vereinzelt festgestellt, dass in unteren Lohnsegmenten durch zusätzliche (migrantische) Arbeitskräfte zum Teil ein Lohnanstieg verzögert werde. Dementgegen zeigt eine aktuelle Studie für Dänemark dass die jüngere Einwanderung aus Kriegs- und Krisenländern, teilweise in der Kategorie Flucht, teilweise durch andere Kanäle, einen positiven Effekt für geringqualifizierte einheimische Beschäftigte mit sich brachte. Letztere weisen einen signifikant positiv Wechsel in bessere und nicht manuelle Tätigkeiten auf und für sie zeigen sich auch teilweise positive Einkommenseffekte (Foged & Peri 2015). Ähnlich ist auch im Zuge der Osterweiterung weder in Ländern mit noch in solchen ohne Übergangsregelung eine Erhöhung der Arbeitslosigkeit beobachtet worden (Krings 2009).

4. Partizipation von Migrant_innen und Interessenvertretung

In diesem Abschnitt wird die Vertretung der Interessen und Arbeitsrechte von Migrant_innen Thema sein. Insgesamt gelten Gewerkschaften heute als eher geschwächt im Vergleich zu vorigen Jahrzehnten. Sie haben Mitglieder verloren und sektorale Unterschiede in den Mitgliedschaftsraten werden größer, auch wenn einige Gewerkschaften in jüngere Zeit wieder Zuwachs verzeichnen. Migrant_innen sind dabei gerade in den Sektoren besonders präsent, die insgesamt ohnehin geringer organisiert sind. Parallel wächst die Zahl der Migrant_innen insgesamt und zum Teil auch ihr Anteil in besonders prekären Arbeitsmarktsegmenten. Gleichzeitig fordern transnationale Arbeitsmobilitäten nationale Regulierungen ebenso wie die gewohnten Strukturen der Vertretung von (Mitglieder)Interessen heraus. Zudem sind Migrant_innen zahlreichen Restriktionen auf dem Arbeitsmarkt und darüber hinaus unterworfen, die für Einheimische nicht vorliegen. Umso dringlicher wird die Notwendigkeit effektiver Interessenvertretung eingeschätzt (Gorodzeisky & Richards 2013).

Für die betriebliche Ebene wurde jüngst die vermittelnde Funktion von Mitbestimmungsrechten und –gremien innerhalb der migrantischen und nicht-migrantischen Belegschaft identifiziert. Obwohl heute in der Regel keine speziellen Ausländerausschüsse existieren, die früher oftmals die speziellen Rechte der migrantischen (Gast)Arbeiter vertraten, scheinen Betriebsräte dennoch hier als spezielle Vertreter zu fungieren. Sie werden insgesamt von migrantischen Arbeitern besser bewertet als von anderen, und hier insbesondere von denjenigen die schlecht deutsch sprechen und älter sind. Betriebsräte moderieren in konkreten Konflikten, vielfach mit de-ethnisierenden Argumentationsfiguren, die betonen, dass der Widerstreit nicht auf kulturelle oder herkunftsbezogene Unterschiede zurückgeht (Schmidt & Müller 2013, 376).

Ein Blick auf die gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen zeigt erhebliche internationale Variationen im gewerkschaftlichen Organisationsgrad von Migrant_innen, die nur zu einem Teil der ohnehin international variierenden Organisierungsdichte von Gewerkschaften entspricht (Gorodzeisky & Richards 2013). Für Deutschland ist die Quote unter den Migrant_innen, hier gemessen als ausländische Staatsbürger_innen, insgesamt gering, mit 18%. Dieser Anteil liegt aber nur knapp unter dem Mitgliedschaftsanteil der Einheimischen von 20%. Dies legt den Schluss nahe, dass dort wo Gewerkschaften stark sind, sie Einheimische und Migrant_innen repräsentieren. Für viele andere Sektoren des Arbeits-

marktes und gerade dort wo Migrant_innen überrepräsentiert sind, erscheint die Vertretung von Interessen und Rechten dagegen schwach.

Der Umgang mit Migration und den neuen Herausforderungen der Arbeitsmobilität wird in der Literatur deshalb auch als Revitalisierungsstrategie für geschwächte Gewerkschaften diskutiert. So sieht Wrench (2004) die Öffnung der britischen Gewerkschaften gegenüber Migrant_innen in deren vorgängiger Schwächung. Damit wird auch einem der ursprünglichen Argumente von Penninx und Roosblad (2000) widersprochen. Sie gingen davon aus, dass vor allem starke Gewerkschaften in der Lage seien, die Rechte der Migrant_innen effektiv durchzusetzen. Aktuell werden aber Öffnungstendenzen vor allem im Kontext von Schwächung und des Versuchs erneuerter Stärkung interpretiert (Wrench 2004; Conolly & Martinez 2010).

Dabei werden diverse Strategien beobachtet, wozu klassische betriebliche Rekrutierung, neue Formen interner Repräsentation, „like-for-like“ recruitment sowie die Vernetzung mit anderen, freiwilligen Organisationen gehören (Conolly & Martinez 2010, 5). Hervorgehoben werden hier vor allem neue „Organising“-Strategien und Kampagnen, sowie eine Vernetzung mit größeren Kampagnen wie Living Wage und Decent Work.

Darüber hinaus werden auch neue Formen der Unterstützung und Beratung thematisiert, wenngleich hier noch wenig empirische Studien vorliegen. Für Deutschland werden zwei jüngere Initiativen herausgestellt, die auch die Aufnahme neuer Themen und vor allem neuer Zielgruppen zeigen. Das Projekt „Faire Mobilität“ des DGB will die Situation vor allem osteuropäischen Arbeiter_innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt verbessern und der oftmals temporären und zirkulären Natur dieser Mobilität und der prekären Beschäftigungssituation Rechnung tragen (Pries & Shinozaki 2015, siehe auch den Newsletter seit April 2014, <https://secure.dgb.de/www.faire-mobilitaet.de/service/newsletter/index.html>). Es hat aktuell eine Laufzeit von 2011 bis 2016 und wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds. Zu den Charakteristika von Faire Mobilität gehört neben der lokalen Beratung auch die transnationale Kooperation mit Gewerkschaften aus den Herkunftsländern, über die allerdings noch wenig bekannt ist.

Die Beratungsstelle MigrAr widmet sich vor allem irregulären Migrant_innen und ihren arbeitsrechtlichen Problemen. Ursprünglich als Pilotprojekt der Gewerkschaft ver.di in Hamburg im Zusammenhang mit einem konkreten Fall entstanden, existieren mittlerweile weitere Stellen in anderen Städten (Pries & Shinozaki 2013; Shinozaki 2013). Diese

werden von ver.di und dem DGB getragen und von einem großen Kreis gewerkschaftlicher und zivilgesellschaftlicher Organisationen unterstützt.

Nach diesem Vorbild wurde in Österreich im Jahr 2014 UNDOK gegründet, das von mehreren Einzelgewerkschaften, Migrant_innenorganisationen, Beratungszentren und der Organisation PrekärCafé getragen wird. Es erhält finanzielle Zuwendungen durch das österreichische Ministerium für Arbeit und Soziales (Jungwirth 2016). Diese Gründung wird auch als Indiz dafür gewertet, dass sich die österreichischen Gewerkschaften neuen Problemen zuwenden, auch wenn sie insgesamt einen eher ambivalenten Kurs gegenüber neuer Migration verfolgen und auch UNDOK zunächst von Gruppen außerhalb der Gewerkschaften angestoßen wurde (ibid.)

Diese Initiativen nehmen auch Bezug zu in den USA bereits etablierten Formen wie den Worker Centres, die aus zivilgesellschaftlichen und oftmals migrantischen Initiativen und Vereinen hervorgingen. Die Rolle von Migranten-Organisationen in Europa in der arbeitsrechtlichen Beratung wird dabei insgesamt noch wenig untersucht, obwohl dies vielfach zu deren Aufgaben gehört (Fauser 2012). Für Deutschland zeigt das Beispiel des Polnischen Sozialrats in Berlin mit dem Projekt ZAPO (Zentrale integrierte Anlaufstelle für Pendler_innen aus Osteuropa) eine der wenigen wissenschaftlich dokumentierten Aktivitäten in der Unterstützung prekär und teilweise irregulär Beschäftigter (Cyrus 2001). Ebenso ist für Deutschland von Initiativen der Konsulate oder anderer Organisation der Herkunftsländer kaum etwas bekannt. In den USA etwa intensivieren die mexikanischen Konsulate in jüngerer Zeit ihre Aktivitäten in Form einer jährlichen „Semana Laboral“ (Woche der Arbeit) in zahlreichen Bundesstaaten, oft gemeinsam mit Migrantenorganisationen, Gewerkschaften und der lokalen Arbeitsadministration (Bada & Gleeson 2016). Darüber hinaus existieren lokale sowie transnationale Protestbewegungen von Migrant_innen selbst unter denjenigen, von denen dies selten erwartet wird: irreguläre, weibliche Haushaltsarbeiterinnen (Schwenken 2012).

Vielfach angeführt werden auch unterstützende Aktivitäten der Gewerkschaften in Südeuropa, die eigene Beratungsangebote für Migrant_innen organisieren und dabei gerade irreguläre Migrant_innen unterstützen (Schmidt & Schwenken 2006; Conolly & Martinez 2010). Hier sind die Gewerkschaften Teil einer Landschaft sozialer Akteure, zusammen mit Migrantenorganisationen und zivilgesellschaftlichen, kirchlichen und anderen sozialen Organisationen, zu denen etwa auch Caritas gehört, die sich früh für die neu ankommenden Migrant_innen öffneten, und die im Rahmen der Integrationsarbeit mittlerweile für diese Arbeit auch öffentliche Fördermittel erhalten, die von der Europäischen, der na-

tionalen, regionalen sowie lokalen Ebene vergeben werden (Fauser 2012).

Viele der neueren Herausforderungen und der Formen, die auf diese reagieren, werden auch in Hinsicht auf die Frage diskutiert, ob diese nicht über arbeitsrechtliche Befassung hinausgehen (sollten). Schulbesuche für Kinder, Gesundheitsversorgung, die Eröffnung eines Bankkontos, aber auch drohende Abschiebung sind hier dringend Fragen für prekär beschäftigte und irreguläre Migrant_innen (Schmidt & Schwenken 2006). Einige Wissenschaftler_innen beobachten auch einen Trend, der „the neighbourhood, rather than the workplace the focus of union intervention“ macht (Marino et al. 2015, 10). In ähnlicher Weise wird auch von Forscher_innen urbaner Protestbewegungen argumentiert, dass die Kämpfe für Gerechtigkeit zwar nach wie vor am zentralen Gegensatz von Kapital und Arbeit orientiert seien, aber zunehmend außerhalb der klassischen Foren ihrer Austragung, dem Arbeitsplatz, betrieblicher und gewerkschaftlicher Mitbestimmung stattfinden, und sich heute in andere Institutionen und Räume, vor allem in lokale Gemeinschaften und Nachbarschaften verlagerten (Harvey 2013). Damit stellt sich so auch die Frage, ob die Herausforderungen der Migration auf industrielle Rechte beschränkt betrachtet werden sollen oder auch anderer bürgerschaftlicher Rechte oder gar menschenrechtlicher Fundierung und anderer Handlungsarenen bedürfen.

5. Schlussfolgerungen für zentrale Entscheidungsalternativen

Welche Schlussfolgerungen ergeben sich also aus dem hier Dargestellten in Hinsicht auf die eingangs beschriebenen Dilemmata im Zeitalter globaler Migrationen und der insgesamt veränderten Bedingungen für Gewerkschaften?

Sollen Gewerkschaften also Einwanderung befürworten oder ablehnen?

Marino et al. (2015) betonen vor dem Hintergrund des auch international beobachtbaren tiefgreifenden Wandels, dass die europäischen Gewerkschaften an Handlungsspielraum in der Beteiligung an Entscheidungen für oder gegen (Arbeits)Migration eingebüßt haben. Nicht zuletzt ist die Arbeitsmobilität für EU-Bürger_innen kaum zu begrenzen. Sie argumentieren deshalb, dass sich das Dilemma von der Frage der Begrenzung auf die Frage der Beeinflussung der Bedingungen von Migration und Arbeitsmarktzugang verschoben habe.

Verschiedene Autor_innen heben hervor, dass Gewerkschaften heute weniger restriktiv agierten und Migration als integralen Bestandteil der Globalisierung betrachten würden (Watts 2002; Krings 2009, 51). Julie Watts (2002) stellt heraus, dass diese Position sich insbesondere der Einsicht in drei Trends verdankt. Erstens, sind mit der Globalisierung auch jenseits der EU-Integration die Möglichkeiten effektiver Migrationskontrolle erheblich eingeschränkt, durch die Kommunikationsmöglichkeiten und Vernetzung der Migrant_innen ebenso wie durch die Offenheit von Märkten und Handelsbeziehungen. Zweitens, wurde dabei auch die Nachfrage nach flexiblen und billigen Arbeitskräften erhöht, mit wachsender Bedeutung der Wissensökonomie gilt dies auch für Hochqualifizierte. Gleichzeitig haben dieselben Dynamiken auch Arbeitskräfte in vielen (Herkunfts)Ländern freigesetzt und das internationale Arbeitskräftepotential erhöht (Watts 2002, 54). Globale Migrationen sind nicht zuletzt in Strukturen globaler sozialer Ungleichheit eingebettet und werden von diesen mitverursacht.

Allerdings scheint eine offene Position in besonderer Deutlichkeit nur für bestimmte Länder zu gelten, insbesondere für Südeuropa (Fauser 2012; Watts 2002), wo Gewerkschaften sich für Einwanderung und für die Rechte von irregulären Migrant_innen stark machen, für Großbritannien, und zum Teil auch für Irland (Krings 2009; Wrench 2004). Für Deutschland wird das Votum der Gewerkschaften für die Übergangsregelung im Zuge der EU-Osterweiterung als Ausdruck weiterhin restriktiver Positionen gewertet. Hier spielte der klassische Verweis auf die Sorge um Lohnkonkurrenz und ein „race to the bottom“ die entscheidende

Rolle (Krings 2009). Freilich konnte so die Arbeitnehmer_innen-Freizügigkeit lediglich verzögert werden. Darüber hinaus wird mit dieser Regelung auch die vergleichsweise hohe Zahl von Posted Workern in Deutschland (im Vergleich etwa zu Großbritannien, das auf die Übergangsregelung verzichtete), die Zunahme von (Schein)Selbständigkeit von Migrant_innen und möglicherweise auch ein Anwachsen der informellen Ökonomie in Zusammenhang gebracht (Krings 2009). Diese Aspekte werden auch von britischen Gewerkschaften für ihre positive Haltung gegenüber Migration und Migrant_innen angeführt (ibid.). Weiterhin werden von britischen Gewerkschaftern nicht nur pragmatische, sondern auch prinzipielle Standpunkte eingebracht: „Generally speaking we are for workers having choices where they work“ (Krings 2009, 58). Diese Sicht geht aus der etablierten Anti-Diskriminierungsarbeit hervor, die in den letzten Jahren auch eine liberale Haltung gegenüber Einwanderung einschloss.

Weiterhin ist zu betonen, dass ein größerer Anteil der Migrationsbewegungen nicht unmittelbar auf den Arbeitsmarkt gerichtet ist. Diese repräsentieren entsprechend andere Motive und andere rechtliche Kategorien und unterliegen damit auch anderen Selektionskriterien. Allerdings ist davon auszugehen, dass Einwanderungen im Bereich von Asyl, Flucht, Heirat, Studium oder als Spätaussiedler auch Arbeitsmarkt-relevant sind, da die meisten dieser Migrant_innen arbeiten wollen oder müssen. Viele dieser Migrationsbewegungen sind aus Europa-, Verfassungs- und menschenrechtlicher Sicht kaum zu begrenzen, eventuell können sie erschwert, aber in der Regel nicht verhindert werden. Gleichzeitig führen diese Formen erhebliche rechtliche Stratifizierungen mit sich, die den Zugang zum Arbeitsmarkt wie zu anderen gesellschaftlichen Bereichen bestimmen. Dies bedeutet, dass der Blick auf die Arbeitsmigrationen alleine zu kurz greift, um die Implikationen räumlicher Mobilitäten für Arbeit, Arbeitsmarkt und die Gestaltung der Bedingungen angemessen zu erfassen. Auch die Fragen von Rückführung, selbstbestimmter Aufenthaltsdauer und Bleibeperspektive besitzen unmittelbare Konsequenzen für den juristischen und faktischen Arbeitsmarktzugang, die Arbeitsbedingungen und die Lebenschance von Migrant_innen.

Sollen Gewerkschaften Migrant_innen inkludieren oder exkludieren, sollen sie aktiv rekrutieren oder doch ignorieren?

Angesichts des allgemeinen Wandels des Feldes der Erwerbsregulierung und Arbeitsbeziehungen und der tendenziellen Schwächung von Gewerkschaften hat dieses Dilemma neue Relevanz gewonnen. Während die klassischen Gastarbeiter innerhalb der Gewerkschaften als verhältnismäßig gut repräsentiert gelten, stellen sich die aktuelle migran-tische Bevölkerung und ihre Arbeitsbedingungen als sehr viel heteroge-

ner dar. Zirkuläre Bewegungen, irreguläre Aufenthalts- und Arbeitssituationen und transnationale Lebenswelten und Regulierungsregime spielen eine größere Rolle. Auch die Organisierungsfähigkeit in vielen Sektoren und Segmenten, in denen Migrant_innen überwiegend beschäftigt sind, ist insgesamt weniger stark. So erscheint die Frage, wer repräsentiert werden soll, heute komplizierter. Darüber hinaus verlangt auch die Frage der Realisierung effektiver Vertretung von Arbeitnehmer_innen-Interessen neue Antworten. Neue Organisations-, Repräsentations- und Vernetzungsstrategien, einschließlich grenzübergreifender gewerkschaftlicher Kooperation stellen bereits neue Strategien dar. Hier stellt sich auch die Frage, ob der Fokus auf den Bereich der Arbeit und Arbeitsrechte beschränkt bleibt oder weitere Lebensbereiche einschließt, da sich Migrant_innen aufgrund ihrer rechtlichen und Arbeitsmarkt-bezogenen Positionierung oft in besonders prekären Situationen befinden.

Sollen Gewerkschaften Migrant_innen gleich oder gesondert behandeln?

Marino, Penninx und Roosblad (2015) argumentieren, dass angesichts der grundlegenden Transformation der Arbeitsmärkte die Frage, ob Migrant_innen spezifischer Behandlung und Interessenvertretung bedürften, heute weniger hinsichtlich kultureller Unterschiede relevant sei, vielmehr auf eine stärkere Berücksichtigung struktureller und rechtlicher Unterschiede abzielen müsse. Hierauf antworten Gewerkschaften bereits mit neuen Anstrengungen in Hinsicht auf Sprache und Qualifizierung in speziellen Trainingsangeboten und Zentren. Britische Gewerkschaften änderten dabei auch ihre Fokussierung „from migrant worker to vulnerable worker“ im Zuge der Living Wage Kampagne. Ein derartiges Mainstreaming läuft allerdings Gefahr die Folgen von Rassismus und Diskriminierung auszublenden (Connolly & Martinez 2010).

Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund werden aktuell Fragen des kulturellen Umgangs und der interkulturellen Verständigung wieder wichtiger. Sowohl Anti-Diskriminierungs- und Anti-Rassismus-Arbeit wie eine Vielzahl von Diversity-Strategien und interkultureller Öffnung werden derzeit in Feldern gering und hoch-qualifizierter Arbeit zu relevanten Themen. Die Untersuchungen zu Exklusion und Diskriminierung bei Einstellungsverfahren und im Job zeigen auch die langfristigen Konsequenzen für den Job-Einstieg und den Karriere-Aufstieg von Migrant_innen in Deutschland. Letztendlich schließt auch im Bereich von Arbeit die Frage nach Gleich- oder Sonder-Behandlung an die Debatten um Mainstreaming, Multikulturalismus, Diversität, Interkulturalität und sozialer Ungleichheit an, wie sie auch in anderen gesellschaftlichen Feldern geführt wird.

6. Herausforderungen und Perspektiven

Abschließend sollen an dieser Stelle einige ausgewählte politische Herausforderungen skizziert werden und dabei auch Bezug zu einigen der in den Impuls-Papieren üblicherweise thematisierten Perspektiven genommen werden.

1. Vielfalt globaler Migrationen in Deutschland anerkennen. Deutschland ist heute nicht nur selbstverständlich ein Einwanderungsland, es ist auch als solches von großer Vielfalt gekennzeichnet. Dies bringt zunehmende sprachliche, kulturelle und religiöse Diversität mit sich ebenso wie Gruppen mit sehr unterschiedlichen sozialen Erfahrungen, auch in den Bereichen von Arbeit und Qualifikation. Zudem variiert die Aufenthaltsdauer erheblich. Zu den klassischen Gastarbeiter_innen, ihren Kindern und den (Spät)Aussiedler_innen sind seit den 1990er verschiedene Gruppen von Neuzuwanderer_innen hinzugekommen. Zunehmend spielen auch Kurz- und Pendel-Aufenthalte eine Rolle sowie in jüngster Zeit außerdem eine wachsende Anzahl von Flüchtlingen.
2. Rechtliche Stratifizierung abbauen. Deutschland zeichnet sich durch eine große Differenzierung in den Aufenthaltstiteln und den daraus abgeleiteten Rechten und Zugängen zum Arbeitsmarkt, zu Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen und zu sozialer Sicherung aus. Insbesondere für Drittstaatenangehörige sind die meisten Aufenthaltstitel außerdem befristet. Diese Stratifizierungen generieren vielfältige soziale Ungleichheiten und schränken die Lebenschancen vieler Menschen ein.
3. Arbeitsmarktintegration unterstützen. Viele Migrant_innen der zweiten Generation wie auch Neuzugewanderte, die durch unterschiedliche Migrationskanäle und aufenthaltsrechtliche Kategorien einreisen, sehen sich auf dem Arbeitsmarkt mit großen Hürden konfrontiert. Diese liegen in rechtlichen Einschränkungen im Zugang zum Arbeitsmarkt, Schwierigkeiten in der Anerkennung formaler Qualifikationen, aber auch in dem Fehlen adäquater Qualifikationen ebenso wie vielfältigen Diskriminierungen begründet. Hilfeleistungen und Angebote für Betriebe in der Einstellung und (Weiter)Qualifizierung von Migrant_innen, Teil-Anerkennungen und berufliche Übergänge ebenso wie Anti-

Diskriminierungsstrategien bei Einstellungsverfahren und im Betrieb sind dringend notwendig.

4. Transnationale Arbeitsmobilitäten besser schützen. Gerade in der erweiterten Europäischen Union, aber auch darüber hinaus, sind viele Migrationsbewegungen zyklisch und unterliegen prinzipiell mehreren (nationalen) Regulierungssystemen. Dies gilt für Pflegekräfte, für Beschäftigte im Bausektor, in der Fleischindustrie wie auch in der Landwirtschaft. Durch den transnationalen, aber hierarchischen Wirtschafts- und Arbeitsraum der EU bieten sich hier für Arbeitnehmer_innen neue Chancen, sie sind aber auch besonderen Risiken ausgesetzt. Nationale Gesetzgebung und Interessenvertretung schützen im Ausland angestellte, pendelnde und entsandte Arbeitnehmer_innen nur unzureichend. Zusätzlich zur genuin politischen und tariflichen Interessenvertretung sind hier Beratungs- und Unterstützungsangebote zentral.
5. Insbesondere Migrantinnen sind vielfach in der häuslichen Pflege- und Betreuungsarbeit tätig. Diese sind von hoher Belastung, schlechter Bezahlung, großer Unsicherheit und irregulären Beschäftigungsverhältnissen in besonderem Maße betroffen. Angesichts des demografischen und sozialen Wandels und der zu erwartenden Zunahme entprivatisierter Reproduktionsarbeit erscheint hier eine Verbesserung des arbeitsrechtlichen und sozialen Schutzes notwendig.
6. Migrantische Arbeitnehmer_innen beurteilen ihre Situation im Rahmen komplexer Referenzsysteme, die auch die Werte rund um Arbeit, Familie und Leben bestimmen. Sie haben dabei sehr unterschiedliche Bedürfnisse und Verpflichtungen, zu denen auch die Versorgung der Familie im Ausland gehören kann. Dies kann auch mit längerfristig orientierten Qualifizierungs- und Arbeitsmaßnahmen konfliktieren. Diese multiplen Orientierungen gilt es zunächst (besser) zu verstehen und auch für diverse Maßnahmen zu bedenken.
7. Positive Wirtschafts- und Arbeitsmarkteffekte der Migration thematisieren. In vielen Ländern werden im Umgang mit Migration die positiven Effekte für Wirtschaft und Arbeitsmarkt herausgestellt. Sie sollen dem Eindruck einer Lohn- und Arbeitsplatzkonkurrenz entgegenwirken. Dies erscheint vor allem deshalb wichtig, da diese Effekte durch ihre Anonymität kaum wahrgenommen wer-

den, so dass Konkurrenz-Argumente Raum gewinnen. Während die Migration von Hochqualifizierten als (Teil)Lösung des Fachkräftemangels positiv diskutiert wird, werden diejenigen mit geringerer Qualifizierung seltener willkommen geheißen. Sie erbringen aber offensichtlich auch nachgefragte Arbeitsleistungen, allerdings oft unter schwierigen Bedingungen.

Literatur

- Adick, C./Gandlbruger, B./Maletzky, M./Pries, L. (Hg.) (2014): Cross-border Staff Mobility. A Comparative Study of Profit and Non-Profit Organisations, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Anderson, B. (2010): Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. In: *Work, Employment & Society*, Vol. 24, No. 2, pp. 300-317.
- Bada, X. & Gleesen, S. (2016): Enforcing labour standards for immigrant workers in the US: the role of local immigrant organizations in transnational advocacy strategies. Paper präsentiert auf dem Workshop *Transnational networks, politics and change*, organisiert von Fauser, M./Schmidt, K./Aksakal, M. am 01.07.2016, Universität Bielefeld.
- BMI (2016): *Migrationsbericht 2014 des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge*. Nürnberg.
- Brussig, M./Mill.U./Zink, L (2013): Wege zur Anerkennung – Wege zur Integration. In Inanspruchnahme und Ergebnisse von Beratung zu im Ausland erworbenen Abschlüssen. IAQ Report 05/2013.
- Brücker, H. (2013): *Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik*. Bertelsmann Stiftung.
- Castles, S./De Haas, H./Miller, M. (2014): *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 5. Auflage.
- Conolly, H. & Martinez, M. (2010): Trade union responses towards immigration in Europe: Policy, politics and the language of inclusion. In: *Conference Paper, IIRA European Congress 2010*, Kopenhagen: University of Copenhagen.
- Constant, A. & Massey, D. (2003): Labor Market Segmentation and the Earnings of German Guestworkers. In: *Discussion Paper Series, IZA DP*, No. 774.
- Cremers, J./Dølvik, J.E./Bosch, G.(2007): Posting of workers in the single market: attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU. In: *Industrial Relations Journal*, Vol. 38, No. 6, pp. 524 – 541.
- Cyrus, N. (2001): Rechtssicherheit und Konfliktfähigkeit stärken. Ein arbeitsmarktbezogener Ansatz zur sozialen Arbeit mit Menschen ohne Aufenthaltsstatus in Berlin. In: *Migration und soziale Arbeit, iza 1*, pp. 28-33.
- De Genova, N. (2002): Migrant 'Illegality'and Deportability in Everyday Life. In: *Annual Review of Anthropology No. 31*, pp. 419–447.

- Engelmann, B. & Müller, M. (2007): Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Augsburg.
- Enggruber, R. & Rützel, J. (2014): *Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund - Eine repräsentative Befragung von Betrieben*, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Europäische Kommission (2010): Geographical and labour market mobility Report. Special Eurobarometer 337.
- Projekt Faire Mobilität (2015): Newsletter. In: fair newsletter, No. 2.
- Faist, T (2013): The mobility turn: a new paradigm for the social sciences?. In: *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 36, No. 11, pp. 1637-1646.
- Faist, T./Fauser, M./Reisenauer, E. (2014): Das Transnationale in der Migration. Eine Einführung. Weinheim: Beltz Juventa.
- Fauser, M. (2012): Migrants and Cities. The accommodation of migrant organizations in Europe. Aldershot: Ashgate.
- Foged, M. & Peri, G. (2015): *Immigrant's Effect on Native Workers: New Analysis on Longitudinal Data*, Discussion Paper Series, IZA DP No. 8961.
- Garcés-Mascreñas, B. (2013): Time and spaces without rights – The case of Spain. In: van Heelsum, A. & Garcés-Mascreñas, B. (Hg.) (2013): *Migration and Integration Research. Filling in Penninx's Heuristic Model*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Glorius, B. (2010): Die neuen Sachsengänger. Pendelmigration polnischer Erntehelfer nach Deutschland. In: *Migration und soziale Arbeit*, Vol. 32, No. 2, pp. 110-117.
- Gorodzeisky, A. & Richards, A. (2013): Trade unions and migrant workers in Western Europe. In: *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 19, No. 3, pp. 239 – 254.
- Hailey, J. (1996): The expatriate myth: Cross-cultural perceptions of expatriate managers. In: *Thunderbird International Business Review*, Vol. 38, No. 2, pp. 255 – 271.
- Harvey, D. (2013): *Rebel Cities: From the Right to the City to the Urban Revolution*, London/New York: Verso.
- Harvey, M. et al. (2005): Reducing in-patriate managers' 'Liability of Foreignness' by addressing stigmatization and stereotype threats. In: *Journal of World Business*, Vol. 40, pp. 267 – 280.
- Heckmann, F. (1992): *Ethnische Minderheiten, Volk und Nation. Soziologie interethnischer Beziehungen*. Stuttgart: Enke.
- Heimeshoff, L. /Hess, S./Kron/Schwenken, H./Trzeciak, M. (Hg.) (2014): *Grenzregime II: Migration – Kontrolle – Wissen. Transnationale Perspektiven*, Berlin/Hamburg: Assoziation A.

- Höhne, J. & Schulze Buschoff, K. (2015): Die Arbeitsmigration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen, WSI Mitteilungen 05/2015.
- Jungwirth, M. (2016): Gewerkschaften und undokumentierte Arbeit von Migrant_innen in Österreich. In: *Peripherie*, No. 142/143 „Gewerkschaften in Arbeit“, pp. 224-241
- Kaas, L. & Manger, C. (2012): Ethnic discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. In: *German Economic Review*, Vol. 13, No. 1, pp. 1 – 20.
- Kahmann, M. (2006): The posting of workers in the German constructing industry: responses and problems of trade union action. In: *Transfer, European Review of Labour and Research*, Vol. 12, No. 2, pp. 183-96.
- Kalter, F. (2006): Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Vol. 35, No. 2, pp. 144-160.
- Kalter, F. & Granato, N. (2007): Educational hurdles on the way to structural assimilation in Germany. In: Heath, A. F.; Cheung, S. Y.; Smith, S. N. (Hg.): *Unequal chances. Ethnic minorities in western labour markets*, Oxford: Oxford University Press, pp. 271-319.
- Karakayali, S. (2008): *Gespenster der Migration – Zur Genealogie illegaler Einwanderung in der Bundesrepublik Deutschland*, Bielefeld: Transcript.
- Kilkey, M./Lutz, H./Palenga-Möllnbeck E. (2010): Domestic and Care work at the Intersection of Welfare, Gender and Migration Regimes: Some European experiences. *Special Issue for the Journal Social Policy and Society*, Vol. 9, No. 3.
- Kilkey, M./Palenga-Möllnbeck E. (2013): Fathers' time-bind and the outsourcing of 'male' domestic work in Europe: the cases of UK and Germany. In: *Journal of International and Comparative Social Policy* Vol. 29, No. 2, pp. 109-121
- Kogan, I. (2011): New immigrants – old disadvantage patterns? Labour market integration of recent immigrants into Germany. In: *International Migration*, Vol. 49, No. 1, pp. 91-117.
- Kreutzer, F. & Roth, S. (Hg.) (2006): *Transnationale Karrieren. Biografien. Lebensführung und Mobilität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaft.
- Krings, T. (2009): A Race to the Bottom? Trade Unions, EU Enlargement and the Free Movement of Labour. In: *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 15, No.1, pp. 49-69.
- Lillie, N. & Wagner, I. (2015): Subcontracting, insecurity and posted workers: evidence from construction, meat processing and shipbuild-

- ing. In: Drahoukoupil, J. (ed.): *The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks*, Brussels, European Trade Union Institute, pp. 157-177.
- Lutz, H. (2007): Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Leverkusen Opladen: Barbara Budrich.
- Maletzky, M. & Pries, L. (2014): Die Transnationalisierung der Arbeitsmobilität. Entwicklungstrends und ausgewählte Herausforderungen ihrer Regulierung. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, Vol. 7, No. 2, pp. 56 – 79.
- Marino, S./Penninx, R./Roosblad, J. (2015): Trade unions, immigration and immigrants in Europe revisited: Union's attitudes and actions under new conditions. In: *Comparative Migration Studies*, Vol. 3, No. 1, DOI 10.1007/s40878-015-0003-x.
- Mattes, M. (2005): "Gastarbeiterinnen" in der Bundesrepublik. Anwerbe- politik, Migration und Geschlecht in den 50er bis 70er Jahren. Frankfurt am Main 2005: Campus Verlag.
- Mau, S./Laube, L./Roos, C./Wrobel, S. (2008): Grenzen in der globalisierten Welt. Selektivität, Internationalisierung, Exterritorialisierung. In: *Leviathan. Berliner Zeitschrift für Sozialwissenschaft* Vol. 36, No. 1, pp. 123-148.
- Meissner, F. & Vertovec, S. (2015): Comparing super-diversity. *Special Issue of Ethnic and Racial Studies*, Vol. 38, No. 4.
- Mense-Petermann, U./Minssen, H./Hyll, M. (2013): Arbeit in der Weltgesellschaft - Transnationale Arbeitsmobilität in arbeitssoziologischer Perspektive. In: *Arbeit: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, Vol. 22, No. 4 Schwerpunktheft "Transnationale Mobilität", pp. 249-254.
- Minssen, H. (2009): Bindung und Entgrenzung. Eine Soziologie international tätiger Manager. München: Rainer Hampp Verlag.
- Morokvasic, M. (1994): Pendeln statt Auswandern. Das Beispiel der Polen. In: Morokvasic, M. und Hedwig, R. (Hg.) (1994): *Wanderungsraum Europa. Menschen und Grenzen in Bewegung*, Berlin: Sigma, pp. 166-187.
- Morris, L. (2003): Managing Contradiction: Civic Stratification and Migrants' Rights. In: *International Migration Review*, Vol. 37, No. 1, pp. 74-100.
- NGG (2012): Wenig Rechte – wenig Lohn. Wie Unternehmen Werkverträge (aus)nutzen. Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, Hamburg.

- Nowicka, M. (2014): Migrating skills, skilled migrants and migration skills: The influence of contexts on the validation of migrants' skills. In: *Migration Letters*, Vol. 11, No. 2, pp. 171-186.
- OECD (2014): Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern und ihren Kindern: Entwicklung, Aktivierung und Nutzung von Kompetenzen. In: *Migrationsausblick 2014*, Paris: OECD Publishing.
- Piore, M. J. (1979): *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pries, L. & Shinozaki, K. (2015): Neue Migrationsdynamiken und Folgerungen für gewerkschaftliche Politiken. In: *WSI Mitteilungen 05/2015*.
- Pries, L. (2010): Internationalisierung von Arbeitsmobilität durch Arbeitsmigration. In: Böhle, P./Voß, G./Wachtler, G. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden, pp. 729-747.
- Pries, L. (2008a): Die Transnationalisierung der sozialen Welt. Sozialräume jenseits von Nationalgesellschaften. Frankfurt a.M, Suhrkamp Verlag.
- Pries, L. (2008b): Transnationalisierung und soziale Ungleichheit. Konzeptionelle Überlegungen und empirische Befunde aus der Migrationsforschung. In: Berger, P./Weiß, A. (Hg.): *Transnationalisierung sozialer Ungleichheit*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaft, pp. 41-64.
- Recchi, E. & Favell, A. (Ed.) (2009): *Pioneers of European Integration. Citizenship and Mobility in the EU*, Cheltenham/Northampton: Edward Elgar.
- Penninx, R., & Roosblad, J (Hg.). (2000): *Trade unions, immigration, and immigrants in Europe, 1960-1993: A comparative study of the attitudes and actions of trade unions in seven West European countries*. New York/Oxford: Berghahn Books
- Schmidt, V. & Schwenken, H. (2006): Irreguläre Migration und Gewerkschaften im internationalen Vergleich. In: *WSI-Mitteilungen*, Vol. 59, No 1, pp. 41–46. Online verfügbar unter: www.boeckler.de/wsimit_2006_01_schmidt.pdf, zuletzt geprüft am 09.09.2016.
- Schmidt, W. & Müller, A. (2013): Social Integration and Workplace Industrial Relations: Migrant and Native Employees in German Industry. In: *Relations Industrielles / Industrial Relations*, Vol. 68, No. 3, pp. 361-386.
- Schmierl, K. (2011): Internationaler Personaleinsatz im Mittelstand: Wandel der Arbeit von Arbeitsregulierung und Normierung. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, Vol. 4, No. 1, pp. 33 – 47.
- Schönwälder, K. et al. (2004): *Migration und Illegalität in Deutschland – AKI-Forschungsbilanz 1*. Berlin.

- Schwenken, H. (2012): Mobilisation des travailleuses domestiques migrantes: de la cuisine à l'Organisation Internationale du Travail. In: *Cahiers du Genre*, Vol. 51, pp. 113-133.
- Schwenken, H. & Heimeshoff, L.- M. (2013): „...das bisschen Haushalt, sagt mein Mann“. Die politische Regulierung von Haushaltsarbeit und Implikationen für die geschlechtliche Arbeitsteilung. In: *ARBEIT. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, Vol. 3, No. 22, pp. 199-211.
- Seebaß, K. & Siegert, M. (2011): *Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland*. Working Paper 36 der Forschungsgruppe des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Shinozaki, K. (2013): Irregular Migrant Citizenship: Exploring a Conceptual Horizon of Global Care Chains through Domestic Workers' Negotiation over Social and Economic Rights. In: Maletzky, M. et al. (Hg.) (2013): *Arbeit, Organisation, Mobilität*, Frankfurt: Campus, pp. 110-132.
- Staples, R./Trinczek, R./Whitall, M. (2013): "Posted Workers": Zwischen Regulierung und Invisibilisierung, *Arbeit*, Vol. 22, No. 4, pp. 271-286.
- Statistisches Bundesamt (2016): Wanderungsstatistik 2015 <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Wanderungen/Tabellen/WanderungenAuslaender.html> /Zugriff: 10.10.2016) Straubhaar, T. (2008): Einwanderungsland Deutschland – Eine liberale Perspektive für eine strategische Migrationspolitik. In: *Position Liberal, Positionspapier des Liberalen Instituts der Friedrich Naumann-Stiftung für die Freiheit*.
- SVR (2014): *Diskriminierung am Ausbildungsmarkt - Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven*. Berlin.
- UN (2015): *International migrant stock 2015*, online: <http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimatesgraphs.shtml?3g3> (Zugriff: 08. September 2016)
- Vogel, D. (2015): Update report Germany: *Estimated number of irregular foreign residents in Germany (2014)*, Database on Irregular Migration, Update Report. Online: http://irregular-migration.net/fileadmin/irregular-migration/dateien/4.Background_Information/4.5.Update_Reports/Vogel_2015_Update_report_Germany_2014_fin-.pdf (Zugriff: 08. September 2016)
- Wagner, I. (2015): Arbeitnehmerentsendung in der EU: Folgen für Arbeitsmarktintegration und soziale Sicherung. In: *WSI-Mitteilungen* No. 5/2015, pp. 338–344.

- Watts, J. (2002): *Immigration Policy and the Challenge of Globalization – Unions and Employers in Unlikely Alliance*, New York: Cornell University Press.
- Worbs, S. & Bund, E. (2016): Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarkteteiligung und Zukunftsorientierungen. In: *Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge*, Ausgabe 1/2016, Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Wrench, J. (2004): Trade union responses to immigrants and ethnic inequality in Denmark and the UK: The context of consensus and conflict. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 10, No. 1, pp. 7–30.

Autorin

Margit Fauser, Jg. 1972, Dr. phil., ist Akademische Oberrätin an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld und vertritt derzeit die W3-Professur Soziologie / Organisation, Migration, Mitbestimmung an der Fakultät für Sozialwissenschaft, Ruhr-Universität Bochum. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Migrationssoziologie, Transnationalisierungsforschung, Arbeitsmobilität und Organisation sowie Soziologie der Bürgerschaft und sozialer Ungleichheiten.