

GEWERKSCHAFTEN UND RECHTSPOPULISMUS IN EUROPA

Länderstudie Norwegen

Jonas Bals
November 2022

GESCHICHTE DES MODERNEN RECHTSPOPULISMUS IN NORWEGEN

In Norwegen geht die Geschichte des modernen Rechtspopulismus auf die Gründung der »Anders Langes Partei für eine starke Reduzierung von Steuern, Abgaben und öffentlichen Eingriffen«, kurz ALP, im Jahr 1973 zurück. Der Gründer der Partei, Anders Lange, war schon vor dem Zweiten Weltkrieg in Kreisen rechter und halbfaschistischer Aktivist*innen verwurzelt. Er war eine führende Persönlichkeit in der Vaterlandsliga (*Fedrelandslaget*, 1925–1940), die der Arbeiterbewegung äußerst feindlich gesinnt war, und hatte sich aktiv gegen Streiks und den Abschluss von Tarifverträgen ausgesprochen. 1977 änderte die Partei ihren Namen in Fortschrittspartei (*Fremskrittspartiet*, FrP), hat die Skepsis und Feindseligkeit ihres Gründers gegenüber der »sozialistischen« Arbeiterbewegung jedoch bewahrt, basierend auf einer marktwirtschaftlichen, neoliberalen Kritik an Tarifverhandlungsinstitutionen in der Linie Margaret Thatchers und Ronald Reagans.

In den 1970er- und 1980er-Jahren waren die rechtsnationalistischen, liberalistischen und populistischen Kräfte eher ein Stein im Schuh der norwegischen Gewerkschaftsbewegung als ein ernsthafter Herausforderer. Sie hatten nur wenig Einfluss auf Politik und Gesellschaft. In den 1980er- und 1990er-Jahren gelang es ihnen jedoch allmählich, die öffentliche Debatte zu verschieben. Auch wenn der Wahlerfolg erst spät einsetzte, gelang der Partei schnell eine Neuausrichtung des »metapolitischen« Raums. Die öffentliche Debatte verlagerte sich von Themen wie sozialer Ungleichheit,

Umverteilung des Reichtums und der Inklusion neu angekommener Zuwanderer*innen hin zu Steuersenkungen und Abbau des Sozialstaats und trug aktiv dazu bei, Angst und Misstrauen gegenüber Bürger*innen mit anderer Hautfarbe, Ethnizität oder Religion zu schaffen.

Als die norwegische Steuerprotest- und Anti-Einwanderungspartei an Fahrt gewann und lernte, in Wahlzeiten die Rassismus-Karte auszuspielen, wurde sie zu einem realeren Problem für diejenigen, die die Ideen und Werte der Gewerkschaftsbewegung teilten. Indem sie Wähler*innen aus der Arbeiterklasse mobilisierte, zu denen die traditionellen konservativen Parteien nie einen besonders guten Zugang hatten, machte sie es etablierten rechten Parteien leichter, eine Mehrheit zu gewinnen – und entsprechend schwieriger für linke.

TRENDS IN DER WÄHLERSCHAFT

Bei den Parlamentswahlen 1973 erreichten sie fünf Prozentpunkte, einen Höhepunkt hatten sie 2009, als fast 23 Prozent der Wähler*innen für sie stimmten. Bei der letzten allgemeinen Wahl 2021 erreichte sie eine Unterstützung von 11,6 Prozent. Obwohl ein großer Teil ihrer Anhängerschaft in Gruppen »oberhalb« oder zumindest außerhalb der Arbeiterbewegung zu

finden ist, spiegeln sich diese Zahlen in etwa bei den Mitgliedern des Norwegischen Gewerkschaftsbundes (*Landsorganisasjonen i Norge*, LO) wider. Nach mehr als einem Jahrzehnt mit Ergebnissen zwischen 0,7 und 3,8 Prozent brachte ihnen ihre Durchbruchswahl 1989 fast zehn Prozent unter den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer*innen ein. Nachdem die Partei in der Arbeiterklasse Fuß gefasst hatte, machte sie allmählich einen teilweisen Übergang zu einer breiteren »Wohlfahrtspopulisten-« oder genauer gesagt zu einer »Erdölpopulisten«-Partei durch. Mit den enormen Einnahmen aus der staatlichen Ölindustrie (die die Partei privatisieren wollte) und dem Staatsfonds konnte die Partei ihre Ambitionen für eine bessere Versorgung älterer Menschen mit ihrer liberalistischen Steuer- und Sozialstaatskritik verbinden. Indem sie darauf bestand, dass die Norweger*innen mit weniger Migrant*innen einen besseren Wohlfahrtsstaat bekommen könnten, fand die Partei einen starken Cocktail. Im Jahr 2009, der besten Parlamentswahl der Partei aller Zeiten, stimmte fast ein Viertel aller LO-Mitglieder für die Partei. Interne Umfragen haben in den letzten sieben bis acht Jahren einen ziemlich stabilen Trend gezeigt, wonach ungefähr zehn Prozent der Mitglieder die Fortschrittspartei wählen (Interne Umfragen).

Die Partei besitzt im rechten Spektrum noch einige Konkurrenz, aber abgesehen von einigen Gemeinden im »Bibelgürtel« (südliche und westliche Regionen Norwegens; ein Gebiet, das sich längst zu einer Hochburg der Partei entwickelt hat, teilweise basierend auf denselben evangelikalischen Grundlagen wie amerikanische, brasilianische und andere rechtsextreme Bewegungen), haben diese Konkurrenten nie bei Wahlen Fuß gefasst.

2014 ging die Fortschrittspartei eine Koalitionsregierung mit der traditionellen Konservativen Partei (*Høyre*) ein. Schließlich umfasste diese Zusammenarbeit auch die extrem liberalistische (traditionell eher sozialliberale) *Venstre*, und nach vielen internen Auseinandersetzungen auch die demokratische Christliche Volkspartei (KrF). Alle vier Parteien verloren bei den Wahlen 2021 stark; seitdem wird Norwegen von einer Zwei-Parteien-Minderheitsregierung regiert, die sich auf die sozialdemokratische Arbeiterpartei (*Arbeiderpartiet*) und die Zentrums- und Bauernpartei (*Senterpartiet*) stützt. Letztere gewann bei den Wahlen 2021 viele ehemalige Wähler*innen von der Fortschrittspartei, die sie seitdem aber wieder verloren hat, hauptsächlich aufgrund einer »populistischen/Peripherie«-Agenda, gestützt durch das, was viele Wähler*innen als Verrat an dem langjährigen Anspruch der Fortschrittspartei sahen, für »normale Leute« zu kämpfen.

Die bürgerlichen Regierungen von 2014 bis 2021 folgten dem gleichen Muster wie die meisten rechten Regierungen in anderen Ländern: Sie priorisierten große Steuersenkungen für die Reichsten, einen schrittweisen Abbau des Sozialstaats und verfolgten eine restriktive Einwanderungspolitik. Ihre Einwanderungs- und Integrationsministerin, die derzeitige Parteivorsitzende Sylvi Listhaug, brachte nur wenige Initiativen zur Integration ein, aber sehr viele, in denen es um Einschränkungen der Migration und der Rechte von Migrant*innen ging. Auf metapolitischer Ebene setzte die Fortschrittspartei ihre aggressive Haltung gegenüber allen Fragen der Einwanderung im Allgemeinen und des Islam im Besonderen fort. Die damalige Parteivorsitzende Siv Jensen bestand darauf, dass ihre Rhetorik über die »heimliche Islamisierung« Norwegens angemessen sei, und ihre Nachfolgerin Sylvi Listhaug führte die Partei in eine noch »nationalkonservativere« Richtung – bisher allerdings ohne viel Erfolg.

Dieser mangelnde Erfolg lässt sich auf vielerlei Weise erklären, unter anderem dadurch, dass Norwegen tatsächlich zu der multikulturellen Gesellschaft geworden ist, vor der die Fortschrittspartei gewarnt hatte – und die Menschen scheinen sich im Allgemeinen daran zu gewöhnen und es sogar zu genießen. Dies setzt allerdings eine erfolgreiche Politik zur Integration und gegen Sozialdumping voraus. Auch wenn viele Norweger*innen die Integrationspolitik immer noch für unvollkommen und verbesserungswürdig halten, hat sich die Einstellung der Bevölkerung zum Thema Migration deutlich verändert. Umfragen zeigen, dass 1993 noch 40 Prozent der erwachsenen Norweger*innen der Meinung waren, die Lebensweise der Einwanderer*innen passe nicht nach Norwegen und fremde Bräuche bedrohen die norwegische Kultur. 2021 sind es nur noch 15 Prozent. Während 1993 noch 25 Prozent zu dieser Frage keine Stellung nehmen konnten oder wollten, ist diese Gruppe heute auf elf Prozent geschrumpft. Noch bemerkenswerter: Der Anteil der Norweger*innen, die glauben, dass Einwanderer zu einer größeren kulturellen Vielfalt beitragen, ist von 35 Prozent auf 73 Prozent gestiegen, also von knapp über einem Drittel auf fast drei Viertel. Hinzu kommt, dass es 1993 etwa die Hälfte der erwachsenen Norweger*innen für eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe hielt, die Einwanderung zu begrenzen. Im Jahr 2021 dachten dies nur noch weniger als 20 Prozent. Ebenso ist der Anteil derjenigen, die glauben, Norwegen müsse mehr Flüchtlinge aufnehmen, von 16 auf 45 Prozent gestiegen, während der Anteil derjenigen, die glauben, dass wir es uns nicht leisten können, Flüchtlingen zu helfen, von 25 auf 7 Prozent zurückgegangen ist (Norsk Monitor 2022, Hellevik & Hellevik 2017).

ANGRIFF AUF DIE GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG?

Für die Gewerkschaftsbewegung in Norwegen war der direkteste Ausdruck des politischen Wandels ein früher Angriff auf das Arbeitnehmerschutzgesetz im Jahr 2014. Entgegen aller Versprechungen, die den Wähler*innen der konservativen Partei gemacht worden waren, und trotz einer historisch großen Mobilisierung aller großen Gewerkschaftsverbände in Norwegen wurde das Gesetz vom Arbeitsminister der Fortschrittspartei, Robert Eriksson, liberalisiert. Arbeitgeber erhielten damit eine generelle Möglichkeit zur vorübergehenden Einstellung von Arbeitnehmer*innen und Beschränkungen für Zeitarbeitsagenturen wurden aufgehoben.

Nachdem der Gesetzentwurf vorgelegt worden war, wurde er mit einem landesweiten, halbtägigen Generalstreik beantwortet, an dem sich etwa 1,5 Millionen Beschäftigte aller großen Gewerkschaftsverbände beteiligten. Eine derart koordinierte Aktion ist in Norwegen ziemlich selten, wo alle Konföderationen normalerweise darauf bestehen, »apolitisch« zu sein, und keine formellen Verbindungen zu politischen Parteien aufweisen. Nur die LO und die Arbeiterpartei besitzen nach wie vor formale Beziehungen, zudem betreibt die LO eine explizit demokratisch-sozialistische Plattform. Die anderen Konföderationen sind apolitisch, entweder weil sie einen engen Fokus auf bestimmte Berufe haben, oder weil sie in der Vergangenheit Arbeiter*innen organisierten, die der »roten« LO skeptisch gegenüberstanden. Die koordinierte Aktion wurde aufgrund der Schwere des Angriffs auf das Arbeitnehmerschutzgesetz ermöglicht. Obwohl der Protest keine direkten Auswirkungen auf den Gesetzgebungsprozess hatte, kam die norwegische Gewerkschaftsbewegung zu dem Schluss, dass die Mobilisierung für die folgenden Jahre wichtig sei: Die Demonstration der Stärke half, neue Angriffe – zumindest in der gleichen Schwere – zu verhindern.

Der LO, dem größten Gewerkschaftsdachverband des Landes, gelang es, seine Mitgliederzahlen in den acht Jahren konservativ-liberaler Regierungen zu behaupten. In absoluten Zahlen hat die Organisation sogar an Zuspruch gewonnen und nähert sich nun einer Million Mitgliedern. Relativ gesehen ist die Tendenz jedoch seit Langem leicht rückläufig, sowohl im Vergleich zu anderen Gewerkschaftsverbänden, die überwiegend gut ausgebildete und im öffentlichen Dienst stehende Mitglieder haben, als auch im Verhältnis zum starken Bevölkerungswachstum des Landes, das von der Arbeitskräftemigration aus der EU gespeist wird.

2008/2009 fiel der Organisationsgrad zum ersten Mal seit vielen Jahrzehnten unter 50 Prozent. Nach einem

Gesamtwert von 57 Prozent zu Beginn der 1990er-Jahre pendelt Norwegen seit der Jahrtausendwende nur noch um die 50 Prozent. Allerdings gibt es große branchenspezifische Unterschiede. Im öffentlichen Sektor sind rund 80 Prozent der Beschäftigten organisiert, während der Anteil in der Privatwirtschaft bei 38 Prozent liegt (Stand 2017). Am niedrigsten ist das Niveau in der Beherbergung und Gastronomie sowie im Verkauf und Betrieb von Immobilien (18 Prozent). Ein großer Teil dieses Rückgangs hängt mit der Arbeitsmigration nach Norwegen zusammen.

ZEIT FÜR EINE NEUE VOLKSFRONT?

In Zeiten von steigenden Lebenshaltungskosten, Krieg in Europa und wachsendem Misstrauen darüber, ob die Politik etwas gegen die Sorgen der Wähler*innen tun kann, ist die Frage offen, wie sich die Kräfteverhältnisse zwischen den politischen Blöcken in der Zukunft entwickeln werden. Da Norwegen von den gravierenden Spätfolgen der Schuldenkrise 2008/2009 weitgehend verschont geblieben ist und eine rechtspopulistische Partei hatte, die sich klar zu demokratischen und parlamentarischen Regeln und Gepflogenheiten bekennt, blieb das Land bisher auch von den besorgniserregenden Entwicklungen verschont, die wir in vielen anderen Ländern beobachten. Dort wird nicht mehr nur gegen den Rechtspopulismus gekämpft, sondern gegen eine radikalisierte Rechte, die zunehmend bereit ist, die Demokratie einzudämmen oder ganz aufzugeben.

In vielen der immer schwächer und weniger werden Demokratien sollten wir verstehen, dass der Kampf nicht länger gegen bloßen »Populismus« geführt wird, sondern ein Kampf ist, um faschistische Kräfte in eine rechtspopulistische Spur zurückzudrängen. Eine solche Zurückdrängung muss durch eine Kombination aus politischer Konfrontation, der Entwicklung von Krisenprogrammen gegen Arbeitslosigkeit und Armut sowie ein starkes Engagement für die Verteidigung der Rechte sexueller, religiöser, ethnischer und anderer Minderheiten erfolgen. Die Herausforderung ähnelt allmählich der, vor der die Arbeiterbewegung vor hundert Jahren stand, als sich Benito Mussolinis »gelenkte Demokratie« in Italien nach der Niederlage der organisierten Arbeiterklasse zu einer faschistischen Diktatur entwickelte und die Gewerkschaftsbewegung, linke Parteien und demokratisch gesinnte bürgerliche Parteien viele Jahre – zu viele Jahre, wie sich herausstellte – damit verbrachten, als Antwort eine antifaschistische Volksfront aufzubauen.

Ich glaube, dass der Aufbau solcher demokratischen Verteidigungsmechanismen ein Prozess war und sein

wird, der sowohl von unten nach oben als auch von oben nach unten erfolgen muss. Die Voraussetzungen dafür werden von Land zu Land unterschiedlich sein, und vieles davon wird sich um die Fähigkeit von politischen Parteien drehen, Koalitionen zu bilden und eine Krisenpolitik zu entwerfen, die von den Wähler*innen unterstützt wird. In diesem Text, der von der Rolle der Gewerkschaftsbewegung ausgeht, werde ich mich jedoch in erster Linie auf das konzentrieren, was meines Erachtens die Hauptaufgabe aller Gewerkschafter*innen in einer Zeit ist, in der die Identitätspolitik von rechts die Möglichkeiten zu schwächen droht, eine Einheit zwischen Arbeitnehmer*innen aus verschiedenen Ländern und mit unterschiedlichem Hintergrund zu schaffen.

Das bedeutet, dass ich mich auf strikt gewerkschaftliche Organisationsstrategien konzentrieren und einen Großteil des breiteren Kampfes der Arbeiterbewegung gegen antidemokratische rechte Kräfte auslassen werde. Bevor ich das tue, lassen Sie mich erwähnen, dass viele lokale Gewerkschaften und Gewerkschaftsverbände an antirassistischen und antifaschistischen Aktivitäten beteiligt sind, die von Kursen und Unterricht auf Utøya reichen, wo im Jahr 2011 69 Menschen, viele davon Kinder, von einem faschistischen Terroristen ermordet wurden, bis hin zu Blockaden und Demonstrationen gegen rechtsextreme Organisationen wie »Stoppt die Islamisierung Norwegens« (SI-AN). Während ich diesen Artikel fertigstellte, nahm ich an einer erfolgreichen Blockade in der Stadt Bergen teil, wo eine von »Anti-Islamist*innen« im Jahr 2020 organisierte öffentliche Versammlung in einer gewalttätigen Auseinandersetzung endete. Auf Grundlage dieser Erfahrung gelang es den lokalen Gewerkschaften, einen Dialog mit der Polizei aufzunehmen, sodass sie 2021 und 2022 den umliegenden öffentlichen Raum für eine Gegendemonstration nutzen durften. Indem sie mit Gewerkschaftsbannern die Sicht auf die koranverbrennenden und hasserfüllten Redner*innen versperrten, mit in gelbe Westen gekleideten Vertrauensleuten die öffentliche Ordnung aufrechterhielten und die Reden mit Lärm und Parolen übertönten, gaben die örtlichen Stadtbehörden und Gewerkschaften anderen Gewerkschafter*innen und Antifaschist*innen ein Modell vor, dass sie in die Lage versetzte, konfrontative und friedliche Taktiken gegen Provokateur*innen und Hassprediger*innen zu kombinieren. Zwei Tage später wurde der Erfolg mit einer etwas anderen Strategie in der Stadt Haugesund fortgesetzt, wo in einem anderen Stadtteil ein großes Open-Air-Konzert veranstaltet wurde, sodass die Anti-Islamist*innen auf einem völlig menschenleeren Platz sprachen.

Zurückkommend auf die Frage der Gewerkschaftsstrategien zur Schaffung einer Einheit zwischen Ar-

beitnehmer*innen aus unterschiedlichen Ländern und mit unterschiedlichem Hintergrund werde ich mich auf eine Dimension der rechten Mobilisierung konzentrieren, die selten erwähnt wird, wenn es um Rechtspopulismus und Rechtsextremismus geht. Obwohl sich diese Formen traditionalistischer und autoritärer Identitätspolitik vor allem gegen sexuelle Minderheiten, die Frauenbewegung und Einwanderer*innen aus außereuropäischen Ländern richten, hat sie auch viel Kraft aus der entstandenen Konkurrenzsituation auf »grenzenlosen« Arbeitsmärkten gezogen. Dieser wurde in Form von Hass und Misstrauen gegenüber »dem polnischen Klempner« (Frankreich), »Osteuropäern« allgemein (Großbritannien) oder »Latinos« in den USA formuliert, um nur einige Beispiele zu nennen. Sowohl »legale« als auch irreguläre Migration diene vielen rechtsextremen Parteien als Mobilisierungsbasis und ermöglichte es ihnen, Gruppen zu erreichen, die nicht primär von Fremdenfeindlichkeit oder Rassismus motiviert sind, die aber wirtschaftlich entmündigt in einem Arbeitsleben gelandet sind, das sie nicht mehr als sicher und gut empfinden.

Nach dem Brexit und der Wahl Trumps 2016 stellten selbst liberale und konservative Kommentator*innen fest, wie eng die Zusammenhänge zwischen verzerrten Machtverhältnissen und großen wirtschaftlichen Unterschieden auf dem Arbeitsmarkt einerseits und dem Wachstum rechtsextremer Politik andererseits sind. In den USA, dem führenden Land in Bezug auf das »Working Poor«-Phänomen und wahrscheinlich das westliche Land, in dem die Gefahr einer faschistischen Mobilisierung heute am größten ist, ist der Lohnanteil am BIP auf dem niedrigsten Stand seit dem Zweiten Weltkrieg. Der amerikanische »Median Man« hatte seit fast 50 Jahren keine Realloohnerhöhung mehr. Professor Ragnar Nymoen von der Universität Oslo hat darauf hingewiesen, dass diese Entwicklung der Kaufkraft nicht auf liberalisierte Produktmärkte oder den internationalen Handel zurückzuführen ist, worum es in einem Großteil der Debatte über die Globalisierung und ihre »Verlierer*innen« ging, sondern vor allem auf das (fehlende) amerikanische System der Arbeitsmarktregulierung.

Aus meiner Sicht wirft dies mindestens zwei Fragen auf, auf die wir versuchen sollten, Antworten zu finden – zum Teil, weil es wichtig ist, sie an sich zu beantworten, aber auch, weil sie eine Teilantwort auf eine viel größere Frage enthalten können, nämlich was wir brauchen, um den Glauben an die Demokratie wiederherzustellen, den Faschismus zurückzudrängen und damit auch die Zukunft eines im weitesten Sinne demokratischen Systems zu sichern, sowohl in der Gesellschaft als auch am Arbeitsplatz.

- 1) Welche politischen Regelungen sollten Gewerkschaften fordern und erkämpfen, die eine größere Einheit zwischen Arbeitnehmer*innen über nationale Hintergründe, Sprachen und andere Unterschiede hinweg schaffen können?
- 2) Was sollte die Gewerkschaftsbewegung selbst tun, um diese Einheit zu schaffen?

»ARBEITER*INNEN ALLER LÄNDER KONKURRIERT MITEINANDER!«?

EINE DÄNISCHE GESCHICHTE (UND EIN SCHWEDISCHES SPRICHWORT)

Als ich Anfang der 2000er-Jahre in Dänemark lebte, lernte ich den Gewerkschaftsaktivisten und Betonarbeiter Jakob Mathiassen kennen. Seitdem hat er für den dänischen Gewerkschaftsbund 3F mehrere Berichte über die Bemühungen geschrieben, ausländische Kolleg*innen für das Metro-City-Projekt in Kopenhagen zu organisieren, wo er als Bauarbeiter arbeitete. Vor ein paar Jahren veröffentlichte er das Buch *Dreams and Dust. Warum die Arbeiterbewegung global sein muss wie die Globalisierung* (Mathiassen 2019). Es beginnt mit einer Geschichte von einer Arbeitsplatzblockade, an der er 2008 teilgenommen hatte und die sich gegen ein polnisches Unternehmen auf einer Baustelle im Zentrum von Kopenhagen richtete. Es ist eine Geschichte, die viele der strategischen Dilemmata der Gewerkschaftsbewegung auf den Punkt bringt und uns viel darüber sagt, worum es geht.

Die Geschichte beginnt damit, dass sich der polnische Generalunternehmer Gitek weigerte, einen Tarifvertrag mit den dänischen Gewerkschaften zu unterzeichnen. Wie viele Male zuvor und danach reagierten die örtlichen Gewerkschaften mit der Errichtung einer Blockade gegen das Bauprojekt und verweigerten Arbeitskräften und Materialien den Zugang zum Gelände. Das Unternehmen konnte jedoch weitermachen, da es über ausreichend nicht organisierte Arbeitskräfte verfügte und Materialien einschmuggeln konnte. Die folgenden Wochen beschreibt Mathiassen in seinem Buch als »eine Belagerung, wie eine mittelalterliche Armee um eine Burg«. Die Finanzkrise hatte die Baubranche wenige Wochen zuvor hart getroffen, die Arbeitslosigkeit im Baugewerbe war hoch. Es ging also nicht mehr um abstrakte Dimensionen wie Freizügigkeit oder Globalisierung, sondern darum, wer seine Familie durch Arbeit ernähren konnte.

Mathiassen selbst hatte einen Job als Betonbauer bei einem anderen Projekt, wusste aber, dass es auch er hätte sein können, der arbeitslos vor dem Tor saß. Des-

halb verbrachte er zusammen mit seinen arbeitslosen Kolleg*innen mehrere Tage seines Sommerurlaubs im Blockadedienst. Eines Tages, als er an einem der Hintereingänge der Baustelle Wache stand, drohte etwas schiefzugehen. Vier polnische Arbeiter kamen heraus und bereiteten sich darauf vor, Materialien zu besorgen. Die Blockadewächter*innen hatten von der Gewerkschaft den Befehl, körperliche Auseinandersetzungen zu vermeiden, aber sie versuchten, so viel psychologischen Druck wie möglich auf die Arbeiter auszuüben. »Wir haben sie nicht physisch berührt, aber wir haben eingeatmet und sind ihnen langsam immer nähergekommen«, schreibt er. »Es war klar, dass sich die Polen unter Druck gesetzt fühlten, also ist zumindest dieser Teil des Plans gut aufgegangen«.

»Ich ging näher zu einem von ihnen, einem Mann mittleren Alters. Er sah aus wie ein Familienvater, aber der Ausdruck in seinen Augen überzeugte mich, dass er ein Familienvater mit dem Rücken zur Wand war. Gerade als ich ihm sehr nahekam, zog er einen Hammer aus seiner Jacke und zeigte ihn mir ziemlich diskret. Wir konnten nicht darüber sprechen, wofür dieser Hammer verwendet werden sollte, aber für mich war die Botschaft klar. Er sagte: »Ich bin bereit, das zu benutzen!«, und das Adrenalin fing an, ins Blut zu fließen.«

Mathiassen bekam Angst, ging zu einer Kiste mit leeren Flaschen und füllte seine Taschen. Er wurde von ein paar jüngeren Kolleg*innen begleitet, während der ältere Maurer, mit dem sie zusammen waren, sich bemühte, die Situation zu beruhigen. Die Lieferung der Materialien kam nie an und die Situation entschärfte sich. Aber es war knapp.

»Ich habe seitdem oft über diese Situation nachgedacht«, schreibt Mathiassen in dem Buch. »Ich war und bin Sozialist und habe den polnischen Familienvater mit dem Hammer nicht als meinen Feind wahrgenommen. Ich sah ihn als einen Kollegen, der gezwungen war, seine Familie zu verlassen, um Arbeit zu finden. Doch an diesem Tag standen wir uns mit Waffen in unseren Händen gegenüber! Wie oft in der Weltgeschichte hat sich diese Geschichte abgespielt? Wie oft standen wir uns mit Waffen gegenüber und konnten nicht miteinander über die Ursachen unserer Konflikte, unsere gemeinsamen Feinde, unsere Hoffnungen für die Zukunft sprechen?«

WENN DER RECHTE NATIONALISMUS DIE ANTWORTEN HAT, DIE UNS FEHLEN

Mathiassen weist in seinem Buch darauf hin, wie gefährlich es ist, dass der rechte Nationalismus zunehmend auf reale Herausforderungen der arbeitenden

Menschen reagiert. Das ist eine neue Entwicklung, die die Arbeiterbewegung ernstnehmen muss. Das Programm des rechten Nationalismus, »ein Volk, eine Kultur, eine Nation« gegen Bedrohungen von außen zu verteidigen, richtete sich jahrzehntelang gegen die Arbeiterbewegung selbst, die als »internationalistisch«, »jüdisch«, »kulturmarxistisch« oder mit anderen rassistischen Verschwörungstheorien dargestellt wurde. Die Arbeiterbewegung mit ihren reisenden Agitator*innen, streikenden Gewerkschaften, ihrem Sozialismus, ihrer Sozialdemokratie oder ihrem Bolschewismus: das war der Hauptfeind des Rechtsnationalismus. Und dieser stellte sich entschieden gegen die Forderungen der Arbeiterklasse nach höheren Löhnen und politischen Rechten.

Die Unterstützung der Arbeiterklasse für diese Kräfte war, mit einigen lokalen Ausnahmen in Ländern wie Ungarn, entsprechend gering. Doch seit sich nach dem Fall der Berliner Mauer die Globalisierungsprozesse beschleunigt haben, hat sich das geändert. Was die rechten Nationalist*innen als Bedrohung für »einfache Menschen« wahrnehmen und was tatsächlich die Arbeiterklasse bedroht, stimmt immer mehr überein. Mathiasen nennt drei Beispiele:

- Einwanderung: Obwohl die meisten Erwerbstätigen über Monokulturalismus nicht sehr besorgt sind, können sie dennoch Druck in Bezug auf Bezahlung und Arbeitsbedingungen, veränderte Lebensumgebungen oder eine allgemeine Unsicherheit erfahren; vielerorts wird dies, nicht ohne Grund, mit Einwanderung in Verbindung gebracht.
- Supranationale Vereinbarungen: Die Arbeiterbewegung hat es immer als eine wesentliche Aufgabe angesehen, Frieden, Berechenbarkeit und Stabilität zu schaffen, aber viele Freihandelsabkommen der letzten Jahrzehnte waren mehr darauf bedacht, einen freien Kapitalfluss zu gewährleisten, als Arbeitsnormen und freie Gewerkschaften zu etablieren. Zudem schränken sie häufig den Spielraum der Nationalstaaten ein, um sich vor den zerstörerischsten Folgen zu schützen.
- Die Rechtsnationalist*innen haben keine Bedenken, nationale Erwägungen allen anderen Erwägungen voranzustellen, und können eine uneingeschränkte nationalistische Verteidigung gegen die Arbeiterklasse anderer Länder zum Ausdruck bringen. Daraus kann ein neues politisches Bündnis entstehen, wie wir es in den letzten Jahren in vielen Ländern erlebt haben.

Freie Mobilität in Europa kann ein Keim für Wachstum, Wohlstand und grenzüberschreitende Solidarität sein.

Aber es braucht politische Kontrolle und starke Gewerkschaften, damit es auch eine faire Mobilität gibt. Solange wir das nicht haben, wird der Slogan nicht lauten »Arbeiter aller Länder, vereinigt euch«, sondern »Arbeiter aller Länder, konkurriert miteinander«.

Die Hauptaufgabe der Gewerkschaften besteht gerade darin, diese Konkurrenzsituation zu überwinden und aus Konkurrent*innen Kolleg*innen und Gewerkschaftsgenoss*innen zu machen. Der Prozess zur Organisation der Arbeitnehmer*innen ist in seiner grundlegendsten Form der Versuch, sie dazu zu bringen, sich auf das zu einigen, was die schwedische Gewerkschaftsbewegung das »Gewerkschaftsversprechen« nennt: »Wir versprechen und garantieren, dass wir nie, unter keinen Umständen, zu schlechteren Bedingungen oder zu niedrigeren Löhnen arbeiten werden, als wir uns jetzt gegenseitig versprochen haben. Das versprechen wir uns gegenseitig in dem tiefen Verständnis, dass der Arbeitgeber unseren Forderungen gerecht werden muss, wenn wir alle dieses Versprechen halten.«

Aber wie das Klischee so schön sagt: Leichter gesagt als getan. Also, was machen wir?

NORWEGISCHE ERFAHRUNGEN, DAMALS UND HEUTE

Ich habe Mitte der 1990er-Jahre als Malerlehrling in der Baubranche in Oslo angefangen und wurde einige Jahre nach Abschluss meiner Ausbildung als Vollzeitorganisator in meiner Gewerkschaft *Oslo Bygningsarbeiderforening* eingestellt. Meine Aufgabe in den Jahren zwischen 2007 und 2012 war, zusammen mit Kolleg*innen aus Polen, Lettland, Litauen sowie Bosnien und Herzegowina Kolleg*innen zu organisieren, die aus Mittel- und Osteuropa, aber auch der ganzen Welt nach Oslo kamen: Ukraine, Russland, Kaukasus, Naher Osten, Lateinamerika und Afrika.

Als die ersten polnischen und baltischen Wanderarbeiter*innen 2004–2005 auf unseren Baustellen ankamen, gab es in unserer Gewerkschaft einen Vorstandsbeschluss, der besagte, dass wir eine Gewerkschaft nicht für norwegische Arbeitnehmer*innen, sondern für Arbeitnehmer*innen in Norwegen sein sollten. Vom ersten Tag an haben wir versucht, aus diesem Slogan mehr als eine leere Resolution zu machen.

Für die Arbeiterbewegung wurde die Frage der Freizügigkeit seit ihren Anfängen diskutiert. Als ein Drucker in Kristiania (so hieß Oslo bis 1924) 1873 seine Angestellten entließ und versuchte, Streikbrecher*innen aus Dänemark zu importieren, gelang es der neu gegründeten Gewerkschaft – Norwegens älteste aktive

Gewerkschaft – dies zu verhindern, indem sie Kontakt zu organisierten dänischen Kolleg*innen aufnahm. Auf der Grundlage solcher Erfahrungen erklärte zwölf Jahre später der Schriftsetzer und spätere Vorsitzende der Arbeiterpartei, Christian Holtermann Knudsen: »Wenn dieser Gewerkschaftsbund etwas erreichen soll, muss er die engen Grenzen der Nationalität sprengen, er muss international werden«. Die Arbeiterbewegung wurde als internationale Organisation mit nationalen Unterabteilungen aufgebaut, und als sie an sozialer Macht gewann, griffen ihre Führer*innen oft aktiv ein, um die nationalstaatlichen Grenzen niederzureißen.

Der heutige gemeinsame europäische Arbeitsmarkt wurde in den Jahrzehnten nach der Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) im Jahr 1951 schrittweise geformt. Der gemeinsame Arbeitsmarkt der nordischen Länder war in vielerlei Hinsicht ein Modell für diese Entwicklung. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass die nordische Integration durch einen keynesianischen, planwirtschaftlichen Ansatz in der Beschäftigungs-, Bildungs- und Umschulungspolitik bedingt war, eine Voraussetzung, die dem heutigen gemeinsamen europäischen Arbeitsmarkt völlig fehlt.

Mit den EU-Osterweiterungen 2004 und 2007 wurde Norwegen Teil eines hundertmal so großen Arbeitsmarktes. Seitdem hat sich Norwegen zu einem der europäischen Länder entwickelt, das die meisten Arbeitsmigrant*innen aus Ost- und Mitteleuropa aufgenommen hat. Laut dem Forschungsbericht *Arbeitsmigration: Was wissen wir über die Folgen für das norwegische Arbeitsleben, die Gesellschaft und die Wirtschaft?* (Fafo-Bericht 2016: 2) bedeutet dies nicht nur einen der größten Migrationsströme nach Norwegen in der Geschichte, sondern auch »einen Schock auf der Angebotsseite in Teilen des norwegischen Arbeitslebens«.

In dem Bericht weist der Soziologe Jon Horgen Friberg darauf hin, dass die zunehmende Arbeitsmigration die Organisation und Funktionsweise des Arbeitslebens in Form von erhöhter Flexibilität und einer gestärkten Verhandlungsposition der Arbeitgeber verändert hat. Die Arbeitsmigration hat »Löhne, Produktivität und Qualifikationsentwicklung auf dem norwegischen Arbeitsmarkt beeinflusst«, wobei sowohl Kosten als auch Nutzen für die verschiedenen einheimischen Arbeitnehmergruppen ungleich verteilt sind. Arbeitsmigrant*innen sind in der unteren Lohnklasse überrepräsentiert, ohne Anzeichen einer »raschen wirtschaftlichen Assimilation«, und die langfristigen Folgen der Arbeitsmigration für Wirtschaft und Sozialstaat sind nach wie vor ungewiss. Vieles davon hängt mit mangelnden Sprachkenntnissen, einem de-

regulierten Arbeitsleben mit Null-Prozent-Verträgen und befristeten Verträgen sowie schwachen Anreizen zur Organisation zusammen.

Ein weiterer Bericht, der von Forschern desselben Instituts verfasst wurde und auf Interviews mit polnischen Arbeitsmigrant*innen nach Norwegen basiert, fasst die Laissez-faire-Haltung gegenüber dieser Einwanderung gut im vielsagenden Titel des Berichts zusammen: *Die Einwanderer, die für sich selbst sorgen mussten* (Fafo-Bericht 2013: 31).

Dabei waren die Erfahrungen aus der ersten Einwanderungswelle in den 1970er-Jahren mit Arbeitsmigration unter anderem aus Pakistan recht eindeutig. Viele von denen, die damals kamen, wurden in erbärmliche und würdelose Lebensbedingungen verbannt und als billige Arbeitskräfte in Branchen mit schwachen Arbeiterkollektiven ausgebeutet, etwa im Hotel- und Gaststättengewerbe. Nach ein paar Jahren extrem harter Arbeit und schlechter Lebensbedingungen endeten viele als dauerhaft behinderte Menschen. Die Folge war ein vorzeitiger Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt.

WENN DER AUSSTIEG DER EINZIGE WEG IST

Auf dem heutigen gemeinsamen europäischen Arbeitsmarkt ist es für Arbeitgeber einfacher geworden, sich sowohl von Tarifverträgen mit der Gewerkschaftsbewegung als auch von Verpflichtungen gegenüber einzelnen Arbeitnehmer*innen zu lösen, an die sie früher gebunden waren. Die territorial definierten kollektiven Lösungen, die unter anderem das nordische Arbeitsleben und das Gesellschaftsmodell prägten, können aufgegeben werden, ohne dass das Unternehmen die Landesgrenzen verlassen müsste. In einer ersten Phase werden solche Ausstiegsstrategien nur von den Arbeitgebern verfolgt, die dies auch wollen. Werden diese Strategien aber von genügend Unternehmer*innen über einen ausreichend langen Zeitraum verfolgt, wird diese »Wahl« zunehmend zu einer Zwangslage: Wer sich nicht für einen vollständigen oder teilweisen Ausstieg aus solchen Kollektivverpflichtungen entscheidet, überlebt den Wettbewerb nicht.

Auch für die Gewerkschaftsbewegung stellt diese Realität neue Herausforderungen. Bereits Anfang der 1970er-Jahre führte die Sozialwissenschaftlerin Aud Korbøl eine umfangreiche Feldstudie unter pakistanischen Arbeitsmigrant*innen durch. Dort beschrieb sie eine desinteressierte und weitgehend passive Gewerkschaftsbewegung. Kombiniert mit einer wechselhaften und unberechenbaren Einwanderungspolitik – LO

selbst befürwortete einen Einwanderungsstopp, der viele Rechtsunsicherheiten mit sich brachte – lebten viele Wanderarbeiter*innen schließlich in ständiger Unsicherheit und Angst.

Korbøl beschrieb in ihrer Studie präzise die Entfremdung und Ohnmacht, die viele Gastarbeiter*innen empfanden. Zudem beschrieb Korbøl viele der Hindernisse, die überwunden werden mussten, um ein gemeinsames Verständnis zwischen norwegischen und »ausländischen« Arbeitnehmer*innen zu schaffen. Ein Beispiel war die von ihr beschriebene Kluft zwischen den kollektiven und langfristigen Interessen, welche die Arbeit der traditionellen Gewerkschaftsbewegung prägten, sowie den kurzfristigen, »persönlichen und akuten« Interessen, die den Alltag vieler Migrant*innen prägten und weiterhin prägen (Korbøl 2018).

Darüber hinaus sagte Korbøl Probleme voraus, die damals, wenn überhaupt, nur wenige sahen, etwa die Tendenzen zu Parallelgesellschaften und sozialer Kontrolle in Einwanderergemeinschaften. Ausgehend von den engen und persönlichen Kontakten, die sie zu vielen ihrer Informant*innen hatte – sie wurde schließlich mehr oder weniger zur Vertreterin vieler Arbeiter*innen –, diskutierte sie das Spannungsverhältnis zwischen den beiden Hauptstrategien, unter denen die Migrant*innen wählen mussten: Segregation (Isolation und Ausgrenzung aus der Gesamtgesellschaft, aber auch Sicherheit in der eigenen Identität und enge Gemeinschaft) und Integration (Teilhabe an der Gesamtgesellschaft, aber Verlust der eigenen Identität und Entfremdung).

Viele dieser Probleme tauchten erneut auf, als Norwegen ein Aufnahmeland für große Gruppen europäischer Arbeitsmigrant*innen wurde. Die Grundlage dafür wurde gelegt, als Norwegen mit Inkrafttreten des EWR-Abkommens 1994 Teil des gemeinsamen europäischen Marktes wurde. Das EWR-Abkommen führte zu der starken Befürchtung seitens der Gewerkschaftsbewegung, dass Arbeitnehmer*innen aus Niedriglohnländern wie Spanien und Portugal die norwegischen Arbeitsstandards unter Druck setzen würden.

Vor dem Inkrafttreten des EWR-Abkommens legte die LO daher einen Gesetzentwurf vor, der die Mindestbestimmungen der Tarifverträge schützen und verallgemeinern sollte und der Gewerkschaftsbewegung ermöglichen sollte, Arbeitgeber zu blockieren, die gegen die Bestimmungen der Tarifverträge verstießen, unter anderem den Mindestlohn. Das Gesetz wurde mit knapper Mehrheit im Parlament und gegen die Stimmen der rechten Parteien verabschiedet. Die deutlichste Kritik kam von der Fortschrittspartei, die argumentierte, dass ein solches Gesetz das Beste am

gesamten EU-Projekt zerstören würde. Einer der Abgeordneten der Partei sagte: »Wenn Arbeitnehmer aus anderen EWR-Ländern [...] dazu beitragen können, das Kostenniveau in Norwegen zu senken, indem sie für ein etwas niedrigeres Gehalt arbeiten, sehe ich das ausschließlich als Vorteil.«

Portugiesische und spanische Arbeiter*innen sind nie in großer Zahl nach Norwegen gekommen, und erst mit der EU-Osterweiterung im Jahr 2004 wurde das Gesetz erstmals angewendet. Das hatte einen natürlichen Grund: In den ersten fünf Jahren zwischen 2004 und 2009 wurden mehr als 150.000 Arbeitserlaubnisse an Arbeitnehmer*innen aus den neuen EU-Ländern erteilt. Von einem ruhenden Gesetz wurde das Gesetz über die allgemeine Geltung von Tarifverträgen zu einem wichtigen Instrument, ja zum wichtigsten Instrument zum Schutz erworbener Rechte, indem es Wanderarbeitnehmer*innen Zugang zu ihnen gewährte. In den folgenden Jahren gab es immer wieder neue Forderungen der LO nach Tarifverträgen, die allgemeingültig gestaltet sein müssten. Die dokumentationspflichtigen Petitionen enthielten erhebliche Mengen an Unterlagen über Unterbezahlung, Diskriminierung und unanständige Behandlung ausländischer Arbeitnehmer*innen. Der Großteil dieser Dokumentation wurde mithilfe der ausländischen Arbeiter*innen selbst eingebracht.

Die Verallgemeinerung der Tarifverträge wurde aus mehreren Gründen wichtig. Das Wichtigste war, dass durch die gesetzliche Anhebung des tarifvertraglichen Mindestlohns eine gemeinsame Vorstellung der »Lohnuntergrenze« erreicht werden konnte; eine »schwedische Vereinbarung« konnte sogar mit nicht organisierten Arbeiter*innen erreicht werden. Der Grund war einfach: Obwohl einige Wanderarbeiter*innen bereit waren, für niedrigere Löhne zu arbeiten, stellte sich überraschenderweise heraus, dass sie auch bereit waren, für das Doppelte zu arbeiten. Und obwohl viele Arbeitgeber versuchten, die Kunst der Unterbezahlung fortzusetzen, nutzten viele Arbeiter*innen die norwegischen Gewerkschaften, um die Löhne zu fordern, die ihnen zustanden.

Als wir uns dafür einsetzten, die Vereinbarungen allgemein verbindlich zu machen, hatten viele Gewerkschafter Angst, dass wir hart erkämpfte Rechte kostenlos abgeben würden. Es wurde daher betont, dass wir nicht nur für die Verallgemeinerung sind, sondern dass wir »Verallgemeinerung + Organisation« wollen. Infolgedessen wurden enorme Ressourcen für Übersetzungen, die Erstellung von Informationsmaterialien, kostenlosen Norwegisch-Unterricht für neue Mitglieder usw. bereitgestellt. In der Osloer Bauarbeitergewerkschaft erreichte der Anteil polnischer Mitglie-

der nach einigen Jahren etwa 40 Prozent, eine Zahl, die über viele Jahre stabil geblieben ist.

Auf diese Weise haben ausländische und einheimische Arbeitnehmer*innen nicht nur eine gemeinsame Plattform oder eine gemeinsame Gehaltsuntergrenze, sondern auch sehr konkrete Erfahrungen mit der Mitgliedschaft in derselben Gewerkschaft gewonnen. Auf Gewerkschaftsseminaren setzten sich Arbeiter*innen mit unterschiedlichem Hintergrund, die in den Essenspausen noch nie miteinander gesprochen hatten, plötzlich als Kolleg*innen um denselben Esstisch. Ich kann mir kaum ein besseres Gegenmittel gegen rechtspopulistische und schlimmstenfalls rechtsextreme faschistische Mobilisierung vorstellen als die Bilder aus diesen Settings.

SOZIALDUMPING BEKÄMPFT MAN AM BESTEN GEMEINSAM MIT DEN BETROFFENEN

Nachdem die EU-Integration zwischen Ost und West im Jahr 2004 begann, wurden viele Lehren auf die harte Tour gezogen – über die Schwierigkeiten, die entstehen, wenn Arbeitnehmer*innen aus Ländern mit niedrigen Arbeitsstandards, niedrigen Löhnen und oft einer ziemlich starken Skepsis gegenüber Gewerkschaften, Tarifverträgen und allem was kollektiven Lösungen und sozialer Wohlfahrt ähnelt, auf ein soziales Modell wie das norwegische oder das nordische treffen.

2017 stellte das Institut für Arbeitswelt STAMI fest, dass ausländische Arbeitnehmer*innen eineinhalb Mal häufiger an Arbeitsunfällen sterben als Norweger*innen. Die Studie kam zu dem Schluss, dass die Hauptgründe dafür sind, dass ausländische Arbeitnehmer*innen gefährlichere Jobs als Norweger*innen verrichten und bei ihren Arbeitgeber eine kürzere Karriere und weniger stabile Beschäftigungsverhältnisse haben. Darüber hinaus gibt es sprachliche Herausforderungen, die laut dem Fafo-Bericht *Norwegisch-Kompetenz bei im Ausland geborenen Arbeitnehmer*innen* (Fafo-Bericht 2020: 27) zu »Ausgrenzung und Marginalisierung« führen.

Viele haben eine sehr instabile und unsichere Verbindung zum norwegischen Arbeitsleben und sind in ein permanentes Schattendasein eingesperrt, in dem sie selten Norwegisch lernen, auf Mindestlohniveau oder darunter verdienen und in ständiger Unsicherheit darüber leben, ob sie ihren Job behalten können. Mehrere Studien haben gezeigt, dass Zeitarbeitsfirmen für viele Arbeitsmigrant*innen der wichtigste Rekrutierungsweg sind. Gleichzeitig zeigen Analysen von Registerdaten, dass Zeitarbeitsjobs sehr selten ein Sprungbrett in eine normale Arbeit sind.

Daher war eine der wichtigsten politischen Forderungen der Gewerkschaftsbewegung in Norwegen in den letzten Jahren, das Recht, Arbeitskräfte von Zeitarbeitsfirmen einzustellen, zu regulieren und vorzugsweise zu verbieten. Zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Artikels liegt ein Gesetzentwurf vor, der unter anderem diese Art von Anstellungen innerhalb der Baubranche in der Gegend um Oslo verbieten soll und die Branche auch im Rest des Landes sehr streng regulieren wird.

Sowohl diese Regelung als auch Forderungen nach u. a. Verantwortung für Löhne in Auftragnehmerketten wurden nach gemeinsamer politischer Mobilisierung von norwegischen und im Ausland geborenen Arbeitnehmer*innen eingeführt. Aber es gibt noch viel zu tun. Ein kürzlich von Johanne Stenseth Huseby von der Technisch-Naturwissenschaftlichen Universität Norwegens (NTNU) verfasster Forschungsbericht *Einwanderung und die norwegische Arbeiterbewegung* (Huseby 2022) legt neben anderen Erkenntnissen nahe, dass Sprachbarrieren weiterhin eine wichtige Erklärung für die geringe Gewerkschaftsdichte unter eingewanderten Arbeitnehmer*innen sind. Erforderlich sind unter anderem die Erleichterung des Sprachunterrichts, mehr Informationen für ausländische Arbeitnehmer*innen über die Gewerkschaftsbewegung und ein größeres Engagement der Gewerkschaftsbewegung zur Aufklärung, Agitation und Organisation von Wanderarbeiter*innen.

ZEHN GEBOTE FÜR DIE ORGANISIERUNG VON WANDERARBEITER*INNEN

Ich habe versucht, einige unserer eigenen Erfahrungen in den folgenden zehn »Geboten« zusammenzufassen, basierend auf der Organisationsarbeit im letzten Jahrzehnt. Ich beschließe diesen Artikel mit ihnen, in der Hoffnung, dass sie andere dazu inspirieren können, ihre eigenen Erfahrungen mit der Organisation von Arbeitnehmer*innen über nationale Hintergründe hinweg zu machen – und dadurch Rechtspopulismus und faschistische Kräfte dorthin zurückzudrängen, wo sie hingehören, nämlich an den äußersten Rand der zivilisierten Gesellschaft.

- 1) Sie sind keine Opfer oder Streikbrecher*innen, sondern potenzielle Gewerkschaftsgenoss*innen.
- 2) Ohne Sprache und etwas Kulturwissen kommt man nicht weiter.
- 3) Sagen Sie willkommen (und meinen Sie es ernst!).

- 4) Beginnen Sie nicht damit, zu fragen und zu graben. Gewinnen Sie Vertrauen, dann kommen die Informationen von alleine.
- 5) Fragen Sie, ob sie wissen, was Gewerkschaften sind, und erklären Sie das Wesentliche.
- 6) Wir erscheinen nicht zusammen mit der Arbeitsinspektion, den Finanzbeamt*innen oder der Polizei. Sie tauchen auch nicht am Tag nach unserem Besuch auf.
- 7) Interpretieren Sie Skepsis nicht als Feindseligkeit, sondern als natürlichen und gesunden Abwehrmechanismus.
- 8) Wir reichen Forderungen im Einvernehmen mit den Mitgliedern ein und besprechen die Dinge, bis wir ein gemeinsames Verständnis haben – auch wenn es Zeit braucht.
- 9) Viele glauben, dass Gewerkschaften nichts für sie sind, und haben viel Negatives über uns gehört. Denken Sie also nicht, dass Sie sie in fünf Minuten zum Beitritt überreden können.
- 10) Taten sagen mehr als Worte. Gewinnen Sie Siege, wie klein und unbedeutend sie auch sein mögen.

LITERATUR

Friberg, Jon Horgen / Elgvin, Olav / Djuve, Anne Britt (2013): *Innvandrerne som skulle klare seg selv*, Fafo report 2013: 31, Oslo, <https://www.fafo.no/images/pub/2013/20321.pdf>.

Friberg, Jon Horgen (2016): *Arbeidsmigrasjon. Hva vet vi om konsekvensene for norsk arbeidsliv, samfunn og økonomi?*, Fafo report 2016: 2, Oslo, <https://www.fafo.no/images/pub/2016/20564.pdf>.

Hellevik, Ottar / Hellevik Tale (2017): »Utviklingen i synet på innvandrere og innvandring i Norge«, *Tidsskrift for samfunnsforskning*, vol. 58, no. 3, S. 250–283, Oslo, <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2017-03-01>.

Huseby, Johanne Stenseth (2022): *Immigration and the Norwegian Labour Movement*, Master thesis, NTNU, Trondheim, <https://hdl.handle.net/11250/3004431>.

Korbøl, Aud / Midtbøen, Arnfinn H. (2018): *Den kritiske fase. Innvandring til Norge fra Pakistan 1970–1973*, Universitetsforlaget, Oslo.

Mathiassen, Jakob (2019): *Drømme og støv. Hvorfor arbejderbevægelsen skal være global som globaliseringen, Solidaritet*, Copenhagen.

Norsk Monitor (2022): Bi-annual survey, Ipsos.

Ødegård, Anne Mette / Andersen, Rolf K. (2020): *Norskkompetanse blant arbeidstakere født i utlandet*, Fafo report 2020: 27, <https://www.fafo.no/images/pub/2020/20762.pdf>.

ÜBER DEN AUTOR

Jonas Bals arbeitet als Berater für den Norwegischen Gewerkschaftsbund (LO). Er ist gelernter Anstreicher und seit Mitte der 1990er-Jahre in der Arbeiterbewegung aktiv. 2007 machte er einen Master in Geschichte an der Universität Kopenhagen und veröffentlichte sein erstes Buch. Sein neuestes Buch ist *Strike! Eine Geschichte des Kampfes, der Solidarität und der Schwesternschaft* (Res Publica 2021).

IMPRESSUM

Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

Godesberger Allee 149 | 53175 Bonn | Deutschland
E-Mail: info@fes.de

Herausgebende Abteilung:
Internationale Zusammenarbeit | Globale und Europäische Politik

Inhaltliche Verantwortung und Redaktion:
Dr. Marc Meinardus | Europäische Gewerkschafts- und Sozialpolitik
marc.meinardus@fes.de

Design/Layout: pertext, Berlin | www.pertext.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der FES dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

