

„Ausländerfeindlichkeit,, und Diskriminierung
im betrieblichen Alltag - Interkulturelle
Verantwortung der Gewerkschaften im Betrieb

Von der Gemeinsamen Fakultät für Geistes- und
Sozialwissenschaften
der Universität Hannover
zur Erlangung des Grades eines Doktors
der Philosophie (Dr. phil.)
genehmigte Dissertation

von Peyman Javaher Haghighi
geboren am 12.03.1964 in Teheran – Iran

Hannover, 2000

Referent: Prof.Dr. Rudolf Wolfgang Müller

Koreferent: Prof.Dr. Axel Schulte

Tag der mündlichen Prüfung: 13.07.2000

Danksagung

Die vorliegende Arbeit wurde im Sommersemester 2000 von der gemeinsamen Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften der Universität Hannover angenommen.

Meinem Doktorvater, Prof. Dr. R. W. Müller, bin ich für die Betreuung der Arbeit und ermunternde Anregungen zu Dank verpflichtet. Ebenso danke ich Prof. Dr. A. Schulte für die Übernahme des Koreferats und die konstruktive Kritik.

Großer Dank gilt auch Dr. Beate Brüggemann und Dr. Rainer Riehle, Leiterin bzw. Leiter des Instituts für Internationale Sozialforschung (INFIS), für ihr solidarisches und kollegiales Verhalten während meiner Mitarbeit bei INFIS.

Herzlichen Dank möchte ich auch meinen wertvollen Freunden Hans Seelhorst, Reza Pirwayssian, Saeid Rezvani und Ina Patzschke für ihr Vertrauen, ihre kritische Begleitung und technische Unterstützung aussprechen.

Der ganz besondere Dank gilt jedoch all meinen AnsprechpartnerInnen in den untersuchten Betrieben sowie allen engagierten ausländischen und deutschen ArbeitnehmerInnen, die mit ihrer Offenheit und ihrem Mut mir das notwendige Material und die erforderliche Motivation für die Vollendung der Arbeit gaben.

Abstract

In dieser Arbeit wird die Benachteiligung von MigrantInnen am Arbeitsplatz in Deutschland sowohl statistisch als auch anhand von Stellungnahmen betroffener Arbeitnehmer belegt. Die Arbeit setzt sich zudem mit Defiziten in der Integrationsförderung seitens der Gewerkschaften auseinander.

Die Untersuchung zeigt, daß in allen betrachteten Betrieben Migranten in den mittleren und oberen Ebenen der Hierarchie kaum oder gar nicht anzutreffen waren. Z.B. machten insgesamt 1597 Migranten in 3 Großbetrieben 40,1 % aller 3987 Beschäftigten aus. Während im gewerblichen Bereich 1533 Migranten Teil von 2658 Arbeitern waren (57,7 %), befanden sich bereits auf der nächsten Hierarchieebene unter 121 Vorarbeitern nur 26 Migranten (21,5%). Unter den Meistern befand sich kein einziger Migrant. Auf den höheren Ebenen setzte sich dieser Trend fort.

Zum besseren Verständnis der Wechselwirkungen zwischen Betrieb und Gesellschaft wird auf die Bildungschancen von Migrantenkindern ebenso eingegangen wie auf politische und soziale Rahmenbedingungen.

V.a. auf der Basis der empirischen Befunde werden Diskriminierungsmechanismen und -strukturen analysiert und tatsächliche Auswirkungen der gewerkschaftlichen Migrantpolitik im betrieblichen Alltag sowie in der Gesellschaft untersucht. Defizite der Gewerkschaftsarbeit werden behandelt, und es wird festgestellt, daß eine betriebliche Gleichstellungspolitik seitens der Gewerkschaften weitgehend nicht stattfindet.

Abstract

Discrimination of female and male migrants at their place of work in Germany is revealed both statistically and in statements voiced by the employees concerned. The study also examines deficits in the steps taken towards integration by the trade unions.

It is shown that in all companies surveyed there are hardly any migrants in positions of upper or middle management. 1,597 migrants in three large companies constituted 40.1% of a total of 3,987 staff. While 1,533 migrants equalled 57.7% of the total of 2,658 manual workers, on the next level up there were only 26 migrants (21,5%) among the 121 foremen. Among the mastercraftsmen there was not a single migrant. This trend continued on the higher levels, too.

In order to understand the relationship between manufacturing plants and society better, both the educational opportunities for the migrants' children and their political and social circumstances are discussed.

On the basis of empirical findings in particular, mechanisms and structures of discrimination are analysed and the actual effects of the migrant policies of the trade unions in everyday working life and in society are looked into. Deficits in the work of the trades unions are examined, and it is found that there are virtually no equal opportunities policies implemented by the trades unions.

Schlagwörter

Deutsch	Englisch
Gewerkschaften	Trade unions
Diskriminierung	Discrimination
Ausländerfeindlichkeit	Xenophobia

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG	1
BEGRIFFLICHE KLÄRUNG	2
ZUM FORSCHUNGSSTAND UND BEITRAG DER ARBEIT	4
THEORETISCHE GRUNDLAGEN	10
AUFBAU DER ARBEIT	12
1 ZUR GESCHICHTE DER ARBEITSMIGRATION UND DER GEWERKSCHAFTLICHEN AUSLÄNDERPOLITIK IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND	15
1.1 ERSTE PHASE: VON 1955 BIS ZUM ANWERBESTOPP FÜR AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMERINNEN.....	15
1.1.1 Die Situation der „Gastarbeiter“	18
1.1.2 Gewerkschaftliche Ausländerpolitik in der ersten Phase.....	20
1.2 ZWEITE PHASE: VOM ANWERBESTOPP BIS ANFANG DER 80ER JAHRE	23
1.2.1 Die Situation der ArbeitsmigrantInnen.....	26
1.2.2 Gewerkschaftliche Ausländerpolitik.....	28
1.3 DRITTE PHASE: VOM ANFANG DER 80ER JAHRE BIS ZUR GEGENWART.....	31
1.3.1 Sozio-ökonomische und politische Veränderungen.....	31
1.3.2 Die Lage der ArbeitsmigrantInnen	36
1.3.3 Gewerkschaftliche Ausländerpolitik.....	42
1.4 SCHLUBBEMERKUNG.....	47
2 BENACHTEILIGUNGEN AUSLÄNDISCHER BESCHÄFTIGTER AUF DER GESELLSCHAFTLICHEN EBENE.....	49
2.1 BILDUNG.....	50
2.1.1 Schulbildung	50
2.1.2 Berufliche Bildung	54
2.2 ANTEIL AN WIRTSCHAFTSBEREICHEN UND BERUFEN.....	57
2.3 UNTERTEILUNG IN ARBEITERINNEN UND ANGESTELLTE	58
2.4 EINKOMMENSNIVEAUS	60
2.5 UNFÄLLE UND KRANKENSTAND.....	62
2.6 DIE SITUATION VON ARBEITSMIGRANTINNEN	63
2.7 ARBEITSMIGRANTINNEN IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN	66
2.8 ARBEITSLÖSENQUOTEN.....	69
3 ERGEBNISSE DER BETRIEBLICHEN FALLSTUDIEN.....	72
3.1 DARSTELLUNG DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNGEN.....	72
3.1.1 Untersuchungsgegenstand	72
3.1.2 Untersuchungsmethode und -instrumente	74
3.1.3 Untersuchungsverfahren	77
3.2 ALLGEMEINE DISKRIMINIERUNGSFORMEN IN DEN UNTERSUCHTEN BETRIEBEN	81
3.2.1 Strukturelle Benachteiligungen.....	81
3.2.1.1 Ein Großbetrieb in der chemischen Industrie (Betrieb A).....	81
3.2.1.2 Ein Großbetrieb in der Metallindustrie (Betrieb B).....	85
3.2.1.3 Ein Betrieb im Metallbereich (Betrieb C).....	87
3.2.2 Verdeckte Diskriminierung	89
3.2.2.1 Diskriminierung durch Vorgesetzte.....	90
3.2.2.2 Vorurteile	93
3.2.2.3 Kommunikationsprobleme	97
3.2.2.4 Ausländerfeindliche Witze	100
3.2.2.5 Assimilationsdruck	102
3.2.2.6 Mobbing	103
3.2.3 Ungleichbehandlung verschiedener Nationalitäten.....	106
3.2.4 Diskriminierung durch formale Gleichregelungen	108
3.2.5 Probleme innerhalb von Betriebsräten und Vertrauenskörpern	109
3.3 DISKRIMINIERUNGSFORMEN IN EINZELNEN BETRIEBEN.....	114
3.3.1 Ein Großbetrieb in der chemischen Industrie (Betrieb A)	114
3.3.2 Ein Großbetrieb im Organisationsbereich der IG Metall.....	116

3.3.3	<i>Kindertagesstätten in einer Großstadt</i>	120
4	ZUR ANALYSE BETRIEBLICHER DISKRIMINIERUNGSMECHANISMEN	127
4.1	VORBEMERKUNG	127
4.2	BESONDERHEITEN DES BETRIEBES	133
4.3	DISKRIMINIERUNG AUF DER FORMELLEN UND INFORMELLEN EBENE	136
4.4	HISTORISCH GEWACHSENE BENACHTEILIGUNGEN	138
4.5	WAHRNEHMUNG DER DISKRIMINIERUNG	139
4.6	LEGITIMATION DER DISKRIMINIERUNG	140
4.7	INTERAKTIVES VERHÄLTNISS ZWISCHEN BENACHTEILIGUNG UND DISKRIMINIERUNG	142
4.8	DISKRIMINIERUNG UND BETRIEBLICHE KONFLIKTE	143
4.9	ETHNISIERUNG ALLTÄGLICHER KONFLIKTE	144
4.10	GERINGE GEGENWEHR DER BETROFFENEN	147
5	GEWERKSCHAFTLICHE MIGRANTENPOLITIK	150
5.1	REPRÄSENTANZ AUSLÄNDISCHER BESCHÄFTIGTER IN DEN INTERESSENVERTRETUNGSORGANEN	150
5.1.1	<i>MigrantInnen in Betriebsräten und im DGB</i>	151
5.1.2	<i>MigrantInnen in der IG Metall</i>	156
5.2	GEWERKSCHAFTLICHES SELBSTVERSTÄNDNISS	161
5.3	DEFIZITE DER GEWERKSCHAFTLICHEN STRUKTUREN	162
5.4	GEWERKSCHAFTLICHE MEDIEN	172
5.5	GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSARBEIT	175
5.6	GEWERKSCHAFTLICHE SICHTWEISE UND ARGUMENTATION	176
5.8	DIE KLUFT ZWISCHEN DER GEWERKSCHAFTLICHEN BESCHLUßLAGE UND DER BETRIEBLICHEN GEWERKSCHAFTSPOLITIK	185
5.9	MÖGLICHKEITEN UND ANSÄTZE EINER BETRIEBLICHEN ANTIDISKRIMINIERUNGSPOLITIK	190
5.9.1	<i>Großes Potential der Betroffenen</i>	190
5.9.2	<i>Solidarität unter den Beschäftigten</i>	192
5.9.3	<i>Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes</i>	193
5.10	ASPEKTE EINER GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IM GESELLSCHAFTLICHEN MAßSTAB	194
5.11	BEMERKUNGEN ZU EINER BETRIEBLICHEN ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT	197
6	AUSBLICK: GROßE HERAUSFORDERUNGEN GEWERKSCHAFTLICHER MIGRANTENPOLITIK	202
	RESÜMEE	209
	LITERATURVERZEICHNISS	213
	ANHANG	229

Abkürzungsverzeichnis

AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AuslG	Ausländergesetz
Bd.	Band
BR	Betriebsrat
BSW	Berichtssystem Weiterbildung
BV	Betriebsvereinbarung
BVG	Betriebsverfassungsgesetz
CDU	Christlich-Demokratische Union
CSU	Christlich-Soziale Union
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
E	Entgeltgruppe
EG	Europäische Gemeinschaft
EU	Europäische Union
FDP	Freie Demokratische Partei
ff.	folgende (Seiten)
ggf.	gegebenenfalls
IGM	Industriegewerkschaft Metall
INFIS	Institut für Internationale Sozialforschung
NGG	Gewerkschaft Nahrung Genuß Gaststätte
ÖTV	Gewerkschaft Öffentlicher Dienst Transport Verkehr
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
VHS	Volkshochschule

Einleitung

In den westlichen Demokratien wird von einer umfassenden Vorstellung von Menschenrechten ausgegangen. Menschenrechte sind demnach universell, unteilbar und unantastbar. Wenn es aber um die hiesigen MigrantInnen geht, scheinen Menschenrechte doch teilbar und antastbar.

ArbeitsmigrantInnen in der Bundesrepublik werden immer noch als unwillkommene Fremde angesehen, werden am Arbeitsplatz wie im Alltag diskriminiert, haben kein Wahlrecht etc. etc. Es wird nach wie vor von einer "zweiten" und gar "dritten" Generation der Ausländer gesprochen. Nicht abzusehen ist, wieviele Generationen dieser Menschen noch als minderwertige Außenseiter betrachtet werden.

Im öffentlichen Diskurs wie im betrieblichen Alltag werden Diskriminierung und Ausländerfeindlichkeit in der Regel sehr eng betrachtet und mit rechtsextremistischen Ausschreitungen, physischer Gewalt und offen fremdenfeindlichen Aussagen gleichgesetzt. Die latente, alltägliche, unspektakuläre Diskriminierungspraxis bei Einstellungen, Umgruppierungen, Urlaubsregelungen, Bildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie die Tatsache, daß MigrantInnen überproportional schwere, gesundheitsschädigende, schlecht bezahlte Arbeit leisten, werden nach wie vor von der überwiegenden Mehrheit der deutschen Gesellschaft als "normal" empfunden, zumindest stillschweigend hingenommen. Auch die meisten deutschen Gewerkschafter und Betriebsräte unterscheiden sich von dieser Grundhaltung nicht wesentlich.

Eine zentrale Aufgabe der vorliegenden Arbeit besteht darin, die Diskriminierungsmechanismen und -strukturen zu analysieren und die gewerkschaftliche MigrantInnenpolitik unter dem Gesichtspunkt einer Gleichstellungspolitik kritisch zu überprüfen.

Begriffliche Klärung

Bekanntlich gibt es eine breite Diskussion um den **Kulturbegriff**. In dieser Arbeit wird die folgende Definition vom "Centre for Contemporary Cultural Studies" (CCCS) bevorzugt:

"Die 'Kultur' einer Gruppe oder Klasse umfaßt die besondere und distinkte Lebensweise dieser Gruppe oder Klasse, die Bedeutungen, Werte und Ideen, wie sie in den Institutionen, in den gesellschaftlichen Beziehungen, in Glaubenssystemen, in Sitten und Bräuchen, im Gebrauch der Objekte und im materiellen Leben verkörpert sind. Kultur ist die besondere Gestalt, in der dieses Material und diese gesellschaftliche Organisation des Lebens Ausdruck finden. Eine Kultur enthält 'die Landkarten der Bedeutung', welche die Dinge für ihre Mitglieder verstehbar machen. Diese 'Landkarten der Bedeutung' trägt man nicht einfach im Kopf mit sich herum: sie sind in den Formen der gesellschaftlichen Organisationen und Beziehungen objektiviert, durch die das Individuum zu einem 'gesellschaftlichen Individuum' wird. Kultur ist die Art, wie die Beziehungen einer Gruppe strukturiert und geformt sind; aber sie ist auch die Art, wie diese Formen erfahren, verstanden und interpretiert werden. Männer und Frauen werden daher durch Gesellschaft, Kultur und Geschichte geformt und formen sich selbst. [...]"¹

Diese Definition umfaßt wichtige Punkte:

- Jede Gesellschaftsgruppe kann eine eigene Kultur besitzen. Der Kulturbegriff sollte also differenzierter gebraucht werden. Es sollte von mehreren Kulturen in einer Gesellschaft gesprochen werden. Folgerichtig kann von **einer** deutschen Kultur keine Rede sein, geschweige denn von einer "reinen und homogenen" deutschen Kultur.
- Kultur ist ein unabgeschlossener, veränderbarer Prozeß, der in einem historischen und gesellschaftlichen Zusammenhang steht. Sie ist sehr dynamisch, im ständigen Werden und kann sogar widersprüchliche Elemente enthalten. Die

¹ Zitiert nach: Kalpaka / Rähzel, 1990, S. 46-47

Kultur einer Gesellschaftsgruppe ist historisch bedingt² und steht in einem interaktiven Verhältnis zu den Kulturen anderer Gesellschaftsgruppen.

Kulturen verändern, relativieren, ergänzen sich gegenseitig und sind im stetigen Konflikt miteinander. So werden ständig kulturelle Mischformen produziert.

- Kulturen können nicht losgelöst von ökonomischen, sozialen und politischen Rahmenbedingungen betrachtet werden.

Eine Überbetonung der kulturellen Unterschiede verkennt die sozio-ökonomischen Faktoren sowie die politischen Machtstrukturen, die zur Benachteiligung ethnischer Gruppen wesentlich beitragen.³ Deshalb wird in der vorliegenden Arbeit viel Wert auf die Analyse der sozio-ökonomischen Benachteiligungen von MigrantInnen sowie die der Strukturen der Diskriminierung gelegt.

Das Wort **Diskriminierung** steht hier für einen zentralen Begriff der vorliegenden Dissertation. Hierunter sind alle institutionellen und individuellen Handlungen oder Unterlassungen zu verstehen, die das Ziel oder die Folge haben, Personen nach irrelevanten Kriterien wie z.B. Herkunft, Hautfarbe, Abstammung, Religion oder Geschlechtszugehörigkeit zu verachten, herabzuwürdigen oder zu benachteiligen. Das Vorliegen einer statistisch meßbaren Benachteiligung an sich stellt somit noch keine Diskriminierung dar.⁴

Der Terminus **Ausländerfeindlichkeit** wird in der öffentlichen Debatte für unterschiedliche Sachverhalte angewandt, und das verursacht Verwirrung. Der

² Auch die Vorstellung von Kultur ist historisch bedingt. So kommt Norbert Elias zum Ergebnis, daß im 18. Jahrhundert die Bedeutung der Kultur und Zivilisation von "einem Gefühl für den Prozeßcharakter der Gegebenheiten, auf die sie sich bezogen, bestimmt war, während sie im 20. Jahrhundert die Gegebenheiten, auf die sie sich beziehen, als fast vollkommen statisch hinstellen." (Elias, 1994, S. 161).

³ Vgl.: Kurşat-Ahlers, 1992, S. 47

⁴ In diesem Zusammenhang scheint mir folgende Definition von N. Rätzkel und Ü. Sarica zu weit gefaßt: "Die Frage nach der Diskriminierung wäre also eine nach der Proportionalität der Verteilung in der Arbeitsplatzhierarchie. Eine Überrepräsentation auf den untersten Stufen und eine Unterrepräsentation auf den höheren Stufen der Hierarchie bezeichnen wir als **Diskriminierung**." (Rätzkel / Sarica, 1994, S. 27. Hervorhebung im Original). Dadurch wird jede Benachteiligung der MigrantInnen gleichzeitig →

Begriff kann z.B. die Vorgehensweisen nicht beschreiben, die keine Feindschaft, sondern Distanzierung oder Angst den MigrantInnen gegenüber darstellen. Darüber hinaus werden nicht selten - beispielsweise in der gewerkschaftlichen Praxis - MigrantInnen als hilflose Opfer bevormundet. Auch bei diesem Sachverhalt kann von Ausländerfeindlichkeit nicht gesprochen werden, sondern von Abwertung anderer ethnischer Gruppen, wenn auch mit "guten" Absichten.⁵ In solchen Fällen wäre es sinnvoller den Begriff Ethnozentrismus zu benutzen.

Weitere Begriffe werden in den jeweiligen Kapiteln erläutert.

Zum Forschungsstand und Beitrag der Arbeit

Es existiert eine Fülle von Literatur über die Situation der ArbeitsmigrantInnen in der Bundesrepublik Deutschland und die gewerkschaftliche MigrantInnenpolitik. Diese Literatur, die zum größten Teil in den verschiedenen Kapiteln dieser Arbeit angegeben wird, befaßt sich mit unterschiedlichen Aspekten des o.g. Themas. Darunter fallen ebenso die Analysen der Arbeitsmigration im gesellschaftlichen Maßstab (Beschäftigungschancen und -risiken der ausländischen Jugendlichen, Schul- und berufliche Bildung der MigrantInnen, ihre Rechtsstellung, ihre Wohnsituation, ihr Anteil in Wirtschaftsbereichen und Berufen, ihre Arbeitslosenquote etc.) wie auch die Lage der ArbeitsmigrantInnen auf der betrieblichen Ebene (Stellung in der betrieblichen Hierarchie, Einkommensniveaus, betriebliche Qualifikation, Kommunikation zwischen MigrantInnen und Einheimischen etc.) sowie die Analyse der gewerkschaftlichen Ausländerpolitik auf verschiedenen Ebenen.

Es gibt jedoch viel zu wenig Literatur, die die o.g. Aspekte in einem Kontext und in ihrem interaktiven Verhältnis analysiert. Die Situation der ArbeitsmigrantInnen kann aber nur dann als Ganzes begriffen werden, wenn verschiedene Lebensbereiche in ihren tatsächlichen Zusammenhängen betrachtet werden. Die vorliegende Arbeit möchte dazu beitragen, einerseits unterschiedliche Ge-

→ als Diskriminierung bezeichnet. Die Unterscheidung zwischen kollektiver Benachteiligung und Diskriminierung wird somit aufgehoben.

⁵ Vgl.: Kalpaka / Rähzel, 1990, S. 12

sichtspunkte der Arbeitsmigration in der Bundesrepublik als Momente eines einheitlichen Prozesses zu betrachten⁶, andererseits die gewerkschaftliche Ausländerpolitik in ihrer wechselseitigen Wirkung mit der allgemeinen Situation sowie mit den Bedürfnissen und Forderungen der MigrantInnen zu beurteilen.

Ein wichtiger Teil der Dissertation stellen die Ergebnisse der betrieblichen Fallstudien dar, die ich als Mitarbeiter des Instituts für Internationale Sozialforschung (INFIS) im Rahmen eines zweijährigen Projektes durchführte. Es handelt sich hier um das Thema: „Alltägliche Fremdenfeindlichkeit im Betrieb und gewerkschaftliche Politik“. Der Untersuchungsgegenstand, die Untersuchungsmethode und -instrumente sowie das Untersuchungsverfahren werden im dritten Kapitel erläutert. Hier ist zu betonen, daß dieser empirische Teil aus folgenden Gründen von wissenschaftlicher Relevanz ist:

1. Der empirische Teil kommt einer Bestandsaufnahme der untersuchten Betriebe gleich. Dies ist bei einem Thema von einer so großen sozio-kulturellen Bedeutung stets notwendig, zumal Diskriminierung am Arbeitsplatz und die gewerkschaftliche Antidiskriminierungspolitik veränderbare Prozesse sind, die ständig erforscht werden müssen. Es ist bedauerlich, daß insbesondere in der zweiten Hälfte der 90er Jahre kaum Betriebsstudien zu dem Thema der Dissertation veröffentlicht wurden. Es mangelt also noch immer an solchen Untersuchungen. Das Thema kann nicht „erledigt“ und abgeschlossen werden.

2. Die bisherigen Studien zum Thema Diskriminierung gegen ArbeitsmigrantInnen und gewerkschaftliche MigrantInnenpolitik sind in zwei Hauptkategorien zu unterteilen:

- a) Studien, die die Repräsentativität der Aussagen in den Vordergrund stellen. Sie umfassen eine Großzahl der Betriebe. Ihre Hauptinstrumente sind schriftliche Befragungen, standardisierte Fragebogen oder aber telefonische Anfragen.

⁶ Deshalb wird in dieser Arbeit viel Wert auf die Zusammenhänge zwischen Bildung und Stellung in der betrieblichen Hierarchie, zwischen Benachteiligungen der MigrantInnen außerhalb und innerhalb des Betriebs, zwischen dem Betriebsklima und der medialen Berichterstattung in der Gesellschaft, zwischen der rechtlichen Stellung der MigrantInnen und ihrem Ansehen im Betrieb gelegt.

Diesbezüglich sind die im Auftrag vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung durchgeführten Repräsentativuntersuchungen in den Jahren 1980, 1985 und 1995 zum Thema „Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland“ hervorzuheben.

Das definierte Ziel der Untersuchungen bestand darin, „für die mit der Ausländerpolitik befaßten Stellen umfassende Informationen zur sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Lage der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen bereitzustellen und zu analysieren.“⁷

In den Jahren 1980 und 1985 wurden jeweils etwa 6.500 MigrantInnen aus 6 ehemaligen Anwerbestaaten (aus der Türkei, Jugoslawien, Italien, Griechenland, Spanien und Portugal) befragt.

1995 wurden insgesamt 4.057 Personen aus der Türkei, (ehem.) Jugoslawien, Italien und Griechenland befragt. Darüber hinaus wurden - insbesondere aufgrund der Vereinigung Deutschlands - zwei weitere Gruppen in die Repräsentativuntersuchung von 1995 aufgenommen: Vietnamesen, die sich als ehemalige Vertragsarbeitnehmer der früheren DDR in Ostdeutschland aufhalten, und Polen, die im Rahmen eines Werkvertrags als Gastarbeitnehmer oder als Saisonarbeiter im gesamten Bundesgebiet beschäftigt sind.

Es werden detaillierte Informationen über folgende Lebensbereiche der Arbeitsmigranten und ihrer Familien vermittelt:

„- Schulbildung, berufliche Vorkenntnisse / Ausbildung, Berufseinmündungsprozeß

- Berufliche Situation
- Einkommenssituation und Sparverhalten
- Soziale Situation der ausländischen Familien
- Wohnverhältnisse
- Integrationsprozeß: Deutschkenntnisse, Aufenthaltsdauer, Freizeitkontakte, Rückkehrabsichten / Zukunftspläne, Einbürgerungsabsichten
- Aufenthalts- und arbeitserlaubnisrechtlicher Status

⁷ Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, 1981, S. 7 + ders., 1986, S. 6

- Situation der nicht-erwerbstätigen Frauen“.⁸

b) Studien, die sich auf offene Interviews mit den Betroffenen sowie auf Expertengespräche mit Gewerkschaftern und Betriebsräten konzentrieren.⁹ Sie vermitteln anhand der Gespräche mit Betroffenen und Experten ein Bild von verdeckten Diskriminierungen im jeweiligen Betrieb.

Beide genannten Hauptkategorien enthalten zwar einen hohen wissenschaftlichen Wert, offenbaren aber gleichzeitig große Mängel: Die Erste läßt keinen Zweifel daran, daß Benachteiligungen der MigrantInnen keine Ausnahme, sondern eher die Regel sind. Sie kann jedoch versteckte Diskriminierungsformen nicht analysieren. Verachtende Blicke, von Vorurteilen getragene Handlungen der Vorgesetzten, die sachlich begründet werden und ausländerfeindliche Witze sind nicht statistisch erfaßbar.

Die zweite Kategorie stellt latente Diskriminierung in einer elastischen und anschaulichen Form dar, ist aber nicht in der Lage, statistisch erfaßbare Benachteiligungen der MigrantInnen (die Stellung ausländischer Beschäftigter in der betrieblichen Hierarchie, die Art ihrer Tätigkeit, ihr Einkommensniveau etc.) im vollen Umfang begreiflich zu machen. Solche Studien sind zu sehr an die subjektiven Urteile ihrer Ansprechpartner gebunden und vernachlässigen die objektive, strukturelle Basis der Diskriminierung.

Beide Kategorien können nicht dazu beitragen, das wechselseitige Verhältnis von statistisch erfaßbaren einerseits und latenten Diskriminierungen andererseits zu untersuchen. Dadurch kann die Diskriminierung nicht in ihrem vollen Umfang analysiert werden. Studien, die die beiden o.g. Aspekte mitberücksichtigen, sind deshalb dringend erforderlich. Bisher stellen jedoch solche betriebliche Studien große Ausnahmen dar.¹⁰

⁸ ebda., 1996, S. 7. Eine ältere Untersuchung von Gaugler u.a. wurde 1976 durchgeführt. Hierbei wurden anhand eines standardisierten Fragebogens die Daten von 1.696 Betrieben zum Thema „Ausländer in deutschen Industriebetrieben“ erhoben.

⁹ Z.B.: Just, 1989 + Hoffmann / Even, 1985 + Hergesell, 1994

¹⁰ Zu diesen Ausnahmen gehört das Werk von H. Gillmeister, H. Kurthen und J. Fijalkowski unter dem Titel: „Ausländerbeschäftigung in der Krise?“. Es handelt sich um eine umfangreiche Untersuchung von 79 Betrieben des verarbeitenden Gewerbes in West-Berlin. Die Studie enthält nicht nur wertvolle statistische Daten über die Situation

In den Fallstudien, die ich im Rahmen des INFIS-Projektes durchgeführt habe, wurde eine komplexe Vorgehensweise bevorzugt: Für die Feststellung von statistisch erfaßbaren Benachteiligungen der MigrantInnen wurde ein Erhebungsbogen verwendet, mit dessen Hilfe vergleichende Daten über die Anzahl von deutschen und ausländischen Beschäftigten zu folgenden Aspekten gesammelt wurden: Einstellungen und Entlassungen, Lohn- und Gehaltsgruppenverteilung, Stellung in der betrieblichen Hierarchie, Versetzungen in höhere / niedrigere Positionen, Weiterbildungsgenehmigungen, Krankenstand sowie Unfallhäufigkeit.

Die entsprechenden Daten waren bei der Personalabteilung und beim Betriebsrat erhältlich. Diese Daten bilden das objektive, unumstrittene Fundament, um die Diskriminierung für die betrieblichen Akteure sowie für Außenstehende besser begreifbar zu machen. Auf einer anderen Ebene wurden offene, nicht standardisierte Gruppen- und Einzelgespräche mit den zuständigen Gewerkschaftsfunktionären, Vertrauenspersonen, Betriebsräten, ausländischen und deutschen Beschäftigten geführt. Dieser Teil diente der Analyse der verdeckten Diskriminierung. Diesbezüglich sollten die betrieblichen Akteure selbst zu Wort kommen und über ihre Erlebnisse sprechen. Deshalb wird im dritten Kapitel viel Wert auf die Aussagen der Betroffenen gelegt.

Eine Kombination von qualitativen und quantitativen Forschungsmethoden eröffnete neue Möglichkeiten, um die Diskriminierung als Ganzes zu erfassen.

Die bisherige kritische Literatur über gewerkschaftliche Ausländerpolitik konzentriert sich weitgehend auf Fragen, die in einem direkten Zusammenhang zu dieser Thematik stehen, Fragen wie die historische Entwicklung gewerkschaftlicher MigrantInnenpolitik, die Repräsentanz der MigrantInnen im Gewerkschaftsapparat, in Betriebsräten und unter Vertrauenspersonen, gewerkschaftliche Bildungsarbeit, der Organisationsgrad ausländischer ArbeitnehmerInnen und gewerkschaftliche Beratungsstellen.¹¹

→ der Arbeitsmigranten in den erforschten Betrieben, sondern auch die Ergebnisse von Expertengesprächen mit Personalverantwortlichen und/oder Betriebsräten. Bedauerlicherweise kommen aber die Betroffenen selbst in diesem Werk kaum zu Wort.

¹¹ Z.B.: Kühne, 1982 + Kühne u.a., 1994 + Bergmeier / Büddicker, 1994

Gewerkschaftliche MigrantInnenpolitik kann aber nicht losgelöst von gewerkschaftlichem Selbstverständnis, gewerkschaftlichen Strukturen, Traditionen sowie der Stellung der Gewerkschaften in der Arbeitswelt analysiert werden. Gewerkschaftliche Ausländerpolitik muß als Bestandteil eines breiten Arbeitsspektrums der Massenorganisationen verstanden werden. Somit kann ein vollständiges Bild vom Stellenwert der MigrantInnenpolitik für die Gewerkschaften vermittelt werden und Defizite der Gewerkschaftsarbeit in diesem Bereich konsequent entdeckt werden. Daher wird in Kapitel 5 dieser Arbeit versucht, die Auswirkungen der allgemeinen gewerkschaftlichen Strukturen, Traditionen und Praxen auf die gewerkschaftliche Ausländerpolitik aufzuzeigen.

Der überwiegende Teil der offiziellen gewerkschaftlichen Literatur zum Thema gewerkschaftliche Ausländerpolitik stellt gewerkschaftliche Forderungen, Aktivitäten und die Beschlußlage in den Vordergrund.¹² Gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten werden in erster Linie auf die rechtlich-formelle Ebene eingeschränkt. Es werden frühere und spätere Beschlußlagen und Stellungnahmen untersucht, Verbesserungen der gewerkschaftlichen Positionen betont, Aktivitäten der Vertrauenspersonen und Betriebsräte aufgezählt und betriebliche Initiativen der Gewerkschaften gelobt.

Dies verhindert eine umfassende Untersuchung der Diskriminierung, insbesondere der latenten Diskriminierung und vernachlässigt aufklärerische, kommunikative Aufgaben der Gewerkschaften im betrieblichen Alltag.

Im Gegensatz zu dem o.g. Verfahren wird in dieser Arbeit der Bedeutung der gewerkschaftlichen MigrantInnenpolitik für betriebliches Handeln eine große Aufmerksamkeit gewidmet. Nicht die gewerkschaftlichen Beschlüsse und die Programmatik, sondern die tatsächlichen Auswirkungen der betrieblichen Gewerkschaftspolitik rücken in den Vordergrund. In diesem Kontext wird u.a. gefragt: Inwieweit lassen sich gewerkschaftliche Beschlüsse im betrieblichen Alltag verwirklichen? Mit welchen Inhalten, Zielen und Argumenten kümmern sich die Gewerkschaften um Diskriminierung und Ausländerfeindlichkeit im Betrieb?

¹² Z.B.: Diverse Dokumentationen über die Behandlung der Ausländerthematik in gewerkschaftlichen Tagungen + Geschäftsberichte des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften + DGB, 1996

Wen haben gewerkschaftliche Aktivitäten für betriebliche Antidiskriminierungspolitik erreicht?

Mit anderen Worten: Die vorliegende Dissertation will dazu beitragen, die gewerkschaftliche Antidiskriminierungspolitik mit ihren tatsächlichen Erfolgen und Mißerfolgen an der betrieblichen Realität zu messen. In dieser Hinsicht steht die Arbeit in der Tradition der Veröffentlichungen von kritischen Gewerkschaftern und den Gewerkschaften nahestehenden Wissenschaftlern, die sich zu diesem Thema äußerten.¹³

Theoretische Grundlagen

Ein grundlegender Ansatz dieser Arbeit besteht darin, den Betrieb als ein soziales und dynamisches System zu betrachten, das ein dialektisches Verhältnis zu den sozialen, politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Prozessen innerhalb der Gesellschaft aufweist. Die Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, zwischen Kapital und Arbeit, wird nicht nur in den einzelnen Betrieben, sondern auch im Makrobereich (durch den Arbeitsmarkt, tarifvertragliche Vereinbarungen und politisch-rechtliche Bestimmungen) geregelt. Das Betriebsklima läßt sich von sozio-ökonomischen und politischen Ereignissen sowie von der medialen Berichterstattung außerhalb des Betriebes beeinflussen. Das soziale Ansehen der MigrantInnen im Betrieb hängt mit ihrer rechtlichen, politischen und kulturellen Lage in der Gesellschaft zusammen. Folgerichtig ist eine betriebliche Gleichstellungspolitik ohne entsprechende Maßnahmen auf der gesellschaftlichen Ebene kaum denkbar.

In Verbindung mit der Integration der MigrantInnen in der Gesellschaft haben konzeptionelle Überlegungen von Axel Schulte¹⁴ einen hohen Stellenwert für diese Arbeit. Demnach soll die Integration der Einwanderungsminderheiten auf drei miteinander verbundenen Ebenen stattfinden:

- Abbau des Ausländerstatus und rechtlich-politische Gleichstellung

¹³ Z.B: Schäfer, 1985 + Kühne u.a., 1988 + Kühne u.a., 1994 + Brüggemann / Riehle, 1998

¹⁴ Schulte, 1998 und 1992

- Abbau der sozialen Benachteiligungen der MigrantInnen und Verwirklichung ihrer sozialen Gleichstellung
- Gewährleistung gleicher Chancen zur kulturellen Entfaltung

Ethnisch-kulturelle Konflikte sollten als normale Vorgänge und auf einer demokratischen Grundlage ausgetragen und integriert werden. Die kulturelle Autonomie und Entfaltung sowie der Austausch und die Kommunikation zwischen den Kulturen verschiedener Individuen und Gruppen sollten ermöglicht werden. Dazu gelten das Prinzip der Gewaltlosigkeit und die Anerkennung eines demokratischen Basiskonsens.¹⁵ Menschenrechte müssen zu Bürgerrechten werden.

Auf der betrieblichen Ebene stützt sich die Arbeit neben meinen eigenen theoretischen Überlegungen v.a. auf Studien von Thomas von Freyberg¹⁶, um konkrete Diskriminierungsmechanismen zu analysieren. Dem praxisbezogenen Teil der Dissertation, nämlich den Fallstudien, liegen verschiedene Werke über qualitative Sozialforschung zugrunde, auf die in Kapitel 3 verwiesen wird.

Im Bereich der Gewerkschaftstheorie sowie der allgemeinen Aufgaben und Funktionen der Gewerkschaften bezieht sich diese Studie in erster Linie auf Arbeiten von Walther Müller-Jentsch.¹⁷ Ihm zufolge weisen moderne Gewerkschaften fünf wichtige Eigenschaften auf:¹⁸

1. Sie sind Massenorganisationen mit zentralistisch-bürokratischen Organisationsstrukturen. Diese Strukturen bringen einen hauptamtlichen Funktionärsapparat hervor, der in der Regel eigene Interessen entwickelt.
2. Moderne Gewerkschaften sind im dreifachen Sinne gefestigte Organisationen: Sie sind durch Gesetzgebung, Arbeitgeber und öffentliche Meinung als "Organ der Volkswirtschaft" und der Sozialordnung sowie als Tarifpartner anerkannt. Ihre Stabilität und Sicherheit ist gewährleistet. Und schließlich werden den Gewerkschaften öffentliche Funktionen und Verantwortungen zugewiesen, die weit über die Interessen von Arbeitnehmern hinausgehen.

¹⁵ Schulte, 1998

¹⁶ von Freyberg, 1993, 1996 und 7/1997

¹⁷ Müller-Jentsch 1997, 1973 und 1982-83

¹⁸ Zum Folgenden siehe: Müller-Jentsch, 1997, S. 95ff

3. Sie sind eingebunden in den Regelkreis des institutionalisierten Klassenkonflikts und tragen durch Tarifvertragsbeziehungen zur Institutionalisierung der Arbeitskämpfe bei.

4. Moderne Gewerkschaften sind repräsentative Organisationen. D.h. sie können einerseits ihre Ansprüche und Forderungen im Namen aller Mitglieder und in relativer Unabhängigkeit von deren Zustimmung geltend machen und sind andererseits in der Lage, einzelne Mitglieder auf die zumeist in Form von Kompromissen erreichten Vereinbarungen über Arbeitsnormen zu verpflichten und zu disziplinieren.

5. Moderne Gewerkschaften sind intermediäre Organisationen. Bezeichnend für ihre Praxis ist nicht die konsequente Vertretung der Mitgliederinteressen, sondern eine pragmatische Vermittlung zwischen System- und Mitgliederinteressen.

Manche der o.g. Eigenschaften, die unmittelbar die gewerkschaftliche MigrantInnenpolitik beeinflussen, werden in Kapitel 5 behandelt.

Aufbau der Arbeit

Der Haupttext besteht aus 6 Kapiteln. Im ersten Kapitel wird ein Überblick über die Geschichte der Arbeitsmigration und der gewerkschaftlichen Ausländerpolitik in der Bundesrepublik vermittelt. Das ist notwendig, denn die heutige Situation der ArbeitsmigrantInnen ist das Produkt eines historischen Prozesses. Die Art und Weise wie die "erste Generation" angeworben wurde, die Funktion der "Gastarbeiter" für die deutsche Wirtschaft, das Bild von Ausländern, das immer noch in vielen Köpfen verankert ist und ähnliche Fragen müssen behandelt werden, um die jetzige soziale, wirtschaftliche und kulturelle Lage der MigrantInnen im vollen Umfang zu begreifen. Dies gilt um so mehr für die Geschichte der gewerkschaftlichen Ausländerpolitik, die im Laufe von über vier Jahrzehnten mehrere Phasen des Wandels erlebte.

In den Kapiteln 2 und 3 werden zwei sich ergänzende Typen sozialwissenschaftlicher Analyse angewandt, um das Ausmaß der Benachteiligung ausländischer Beschäftigter besser einschätzen zu können: In Kapitel 2 zeigt eine

makrosoziologische Analyse anhand statistischer Daten strukturelle Diskriminierung auf der gesellschaftlichen Ebene auf. Dazu gehören vergleichende Daten über Schulbildung, berufliche Qualifizierung, Anteil an Wirtschaftszweigen und Berufen, berufliche Stellung und Betroffenheit von Arbeitslosigkeit deutscher und ausländischer ArbeitnehmerInnen.

Eine mikrosoziologische Methode kommt in Kapitel 3 zur Anwendung, um v.a. konkrete Diskriminierungsformen und -praxen im Betrieb sowie subjektive Wahrnehmung und Legitimierung von Benachteiligung zu beschreiben. Hier kommt nicht nur strukturelle Diskriminierung, sondern auch Verhaltensweisen, Bräuche, Sitten und Vorurteile in Betracht. In diesem Kapitel werden die wichtigsten Ergebnisse mehrerer Fallstudien zusammengefaßt.

In Kapitel 4 wird der Versuch unternommen, betriebliche Diskriminierungsmechanismen auf der Basis der Bestandsaufnahme in den vorherigen Kapiteln zu analysieren. Zunächst werden das interaktive Verhältnis zwischen dem Betrieb und dem Rest der Gesellschaft herausgearbeitet und einige Besonderheiten des Betriebes (strenge "soziale Kontrolle", größere Verbindlichkeit der Akteure, enge Spielräume für Aufklärungsarbeit etc.) beschrieben, die unmittelbar mit dem Thema der Studie zusammenhängen. Dann werden mehrere Aspekte der Diskriminierungsprozesse sowie der Wahrnehmung und Legitimierung der Diskriminierung analysiert. Zum Schluß wird die geringe Gegenwehr von Betroffenen kritisch untersucht.

Die gewerkschaftliche MigrantInnenpolitik ist das Thema des 5. Kapitels. Eine bedeutende Frage lautet: Inwieweit werden gewerkschaftliche Grundpositionen und Beschlüsse zur Gleichstellung von MigrantInnen in der Praxis von einer geeigneten Gewerkschaftspolitik begleitet. Darüber hinaus werden einige Möglichkeiten und Ansätze einer betrieblichen Antidiskriminierungspolitik betrachtet. Es wird aber auch auf entsprechende Maßnahmen zur Integration der MigrantInnen in die Gesellschaft hingewiesen.

In Kapitel 6 werden manche wichtige Herausforderungen der Gewerkschaften in Verbindung mit der MigrantInnen- und Gleichstellungspolitik beschrieben. Es wird v.a. betont, daß die MigrantInnenpolitik aller Voraussicht nach ein wichtiges Zukunftsthema darstellt und die heutige Vernachlässigung dieses Themas sei-

tens der Gewerkschaften aufhören muß, wollen die Gewerkschaften ihre interkulturelle Verantwortung im betrieblichen Alltag wahrnehmen.

Den letzten Teil der vorliegenden Arbeit bildet der Anhang, in dem sich Tabellen und einige wichtige Texte befinden.

1 Zur Geschichte der Arbeitsmigration und der gewerkschaftlichen Ausländerpolitik in der Bundesrepublik Deutschland

Um die heutige Situation der ArbeitsmigrantInnen besser zu begreifen, ist eine kritische Bilanz der Geschichte der Arbeitsmigration unverzichtbar. Soweit es im Rahmen eines kurzen Beitrags möglich ist, wird hier versucht, einen Überblick über diese Geschichte zu vermitteln.

Das Thema der Arbeitsmigration ist von der gewerkschaftlichen Ausländerpolitik untrennbar. Auch die Geschichte der gewerkschaftlichen Ausländerpolitik wird kurz behandelt.

Die Geschichte der Arbeitsmigration in der Bundesrepublik Deutschland kann man in drei große Phasen unterteilen:

- Von 1955 bis zum Anwerbestopp für ausländische ArbeitnehmerInnen (1973)
- Von 1973 bis Anfang der 80er Jahre
- Von Anfang der 80er Jahre bis zur Gegenwart

1.1 Erste Phase: Von 1955 bis zum Anwerbestopp für ausländische ArbeitnehmerInnen

Unmittelbar nach dem 2. Weltkrieg waren die westdeutschen Industriebetriebe nicht in dem Maße zerstört, wie zunächst angenommen wurde. Die Produktionsanlagen in den Industriebetrieben waren entschieden weniger von den alliierten Bombenangriffen betroffen, als viele Wohnviertel in den Städten. So kamen beispielsweise die Untersuchungen der amerikanischen Luftwaffe über die Auswirkungen der Bombenangriffe auf die deutsche Kriegsproduktion zu dem Ergebnis, daß 1944 nur etwa 6,5% aller Werkzeugmaschinen in der deutschen

Industrie beschädigt waren und die Produktionssteigerungen in der Stahlindustrie durch den Bombenkrieg nur unwesentlich verlangsamt worden war. Darüber hinaus war die Produktionskapazität der Wirtschaft während der Kriegszeit erheblich ausgedehnt.¹⁹

Die westdeutsche Wirtschaft verfügte also über ein großes Potential, sich sehr schnell zu regenerieren. Dazu mußten allerdings zwei Voraussetzungen erfüllt werden:

ausreichend Kapital; dafür sorgte vor allem die amerikanische Auslandshilfe im Rahmen des Marshallplans.

genügend Arbeitskräfte; der Mangel an Arbeitskräften wurde zunächst durch den Zuzug von Vertriebenen und Flüchtlingen in die Bundesrepublik beseitigt. Volle 8,3 Millionen Vertriebene und Flüchtlinge aus den deutschen Ostgebieten und der sowjetisch besetzten Zone sind bis 1950 nach Westdeutschland gekommen.²⁰

Aber seit den 50er Jahren - und insbesondere seit dem Bau der Berliner Mauer im August 1961 - nahm die Zahl der einwandernden Vertriebenen und Flüchtlinge stark ab, so daß die deutsche Wirtschaft darauf angewiesen war, nach "Arbeitskräftequellen" zu erschließen.

Im Dezember 1955 wurde das erste, bilaterale Anwerbeabkommen mit Italien geschlossen. Weitere Abkommen folgten 1960 (mit Griechenland und Spanien), 1961 (mit der Türkei), 1963 (mit Marokko), 1964 (mit Portugal), 1965 (mit Tunesien) und 1968 (mit Jugoslawien).

Nach dem deutsch-italienischen Abkommen, das einen Mustercharakter für spätere Abkommen hatte, sollten die Arbeitskräfte in Italien von einer Anwerbekommission der Nürnberger Bundesanstalt für Arbeit ausgewählt werden. Es wurde auch die "prinzipielle sozialpolitische Gleichstellung" der angeworbenen ausländischen Arbeitnehmer mit ihren deutschen Kollegen in vergleichbaren Tätigkeiten garantiert.

Zwei Hintergedanken waren für die bilateralen Vereinbarungen

¹⁹ Vgl. z.B.: Herbert, 1986, S. 179-180

ausschlaggebend:

1) Ausländische Arbeitnehmer wurden von Anfang an als wirtschaftlicher Faktor betrachtet, nicht als Menschen mit Bedürfnissen, Wünschen und Rechten, mit Anspruch auf ein humanes Leben. Sie waren als Anhängsel der Industrie gedacht, das billige, anspruchslose, schmutzige und schlecht bezahlte Arbeit zu leisten hatte. Abgesehen davon trug das "Gastland" für ausländische Beschäftigte im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen erheblich niedrigere Kosten:

*"Sie kommen um ihre Arbeitskraft anzubieten. Ihre Arbeitskraft ist eine Fertigware. Das industrielle Land, dessen Produktion von ihr profitieren wird, hat nichts zu den Kosten beigetragen, die nötig waren, um diese Ware zu schaffen; noch viel weniger wird es die Kosten für die Unterstützung eines ernstlich kranken Arbeitsmigranten tragen - oder eines Mannes, der zum Arbeiten zu alt geworden ist. Soweit es die Wirtschaft der Metropole angeht, sind Arbeitsemigranten unsterblich: unsterblich, weil dauernd austauschbar. Sie werden nicht schwach; sie sterben nicht. Sie haben eine einzige Funktion - Arbeiten."*²¹

So leisteten die Arbeitsmigranten einen großen Beitrag zum Wirtschaftswachstum der Bundesrepublik. Siegfried Balke, der damalige Präsident des Deutschen Arbeitgeberverbandes, stellte am 31. März 1966 fest, daß ausländische Arbeitskräfte ein unerläßlicher Faktor für die westdeutsche Wirtschaft geworden waren und ohne sie die seinerzeitige Produktivität um 15 bis 20% geringer wäre.²²

2) Die Ausländerbeschäftigung wurde allgemein als ein vorübergehendes Phänomen angesehen. In der ersten Phase der Arbeitsmigration betrachteten die

²⁰ ebda., S. 180

²¹ Berger / Mohr, 1976, S. 64

²² Zitiert nach: Geiselberger, 1972, S. 33. Die o.g. Feststellung hielt viele Unternehmer nicht davon ab, von 1964 bis 1966 eine groß angelegte Propagandakampagne gegen MigrantInnen zu organisieren. So versuchten sie über ihre Medien, Stimmung gegen Ausländer zu machen, um v.a. von den Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung abzulenken. Die Rede des damaligen Bundeskanzlers Erhard im Mai 1964 galt als der Auftakt der Kampagne. In dieser Rede forderte Erhard deutsche Arbeiter zur Mehrarbeit →

Regierungen, Arbeitgeberverbände aber auch die Gewerkschaften die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer als eine Übergangslösung.²³ Der damals geläufige Begriff "Gastarbeiter" spiegelt diese Betrachtungsweise wider. Niemand machte sich Gedanken über langfristige Perspektiven der Arbeitsmigration. Folglich wurden keine sozialen Integrationsmaßnahmen ergriffen.²⁴ Selbst die überwiegende Mehrheit der Arbeitsmigranten beabsichtigte nach einiger Zeit in ihre Heimat zurückzukehren.

Noch ein wichtiger Aspekt sollte an dieser Stelle erwähnt werden: Die Ausländerbeschäftigung in der ersten Phase hatte eine "Pufferfunktion" für die Wirtschaft. Millionen von Menschen reisten in Zeiten der Hochkonjunktur in die Bundesrepublik ein, übernahmen unangenehmste, schlecht bezahlte Tätigkeiten und wohnten in ungünstigsten Unterkünften. In den Rezessionszeiten wurden sie entlassen und reisten wieder aus.²⁵

1.1.1 Die Situation der „Gastarbeiter“

Ausländische Arbeitnehmer wurden ohne jegliche Vorbereitung, ohne geringste Sprachkenntnisse hierhergeholt und praktisch am nächsten Tag im Betrieb eingesetzt. Ihre Qualifikation im Herkunftsland wurde in der Regel nicht berücksichtigt, obwohl viele von ihnen - z.B. türkische Arbeiter aus dem Zunguldakgebiet oder ein Teil der jugoslawischen Arbeiter - in ihrem Herkunftsland Facharbeiter waren. Folgerichtig wurden sie an Arbeitsplätzen eingesetzt, wo geringe Anforderungen an Sprachkenntnisse und Qualifikation, hohe Ersetzbarkeit und körperliche Belastbarkeit nötig waren.

auf, damit die „Gastarbeiter“ nach Hause geschickt werden könnten (Kosack / Castles, 1974, S. 185).

²³ Vgl. z.B.: Herbert, 1986, S. 192ff + Kosack / Castles, 1974, S. 177

²⁴ Es ist signifikant, daß erst Ende November 1978 jemand, nämlich Heinz Kühn (SPD), zum ersten Beauftragten der Bundesregierung für die Integration der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familien berufen wurde (Bundeszentrale für politische Bildung, 1992, S. 32).

²⁵ Zwischen 1953 und 1973 kamen rund 14 Millionen AusländerInnen ins Bundesgebiet, rund 11 Millionen (etwa 80%) von ihnen kehrten wieder zurück (vgl.: Bade, 1992, S. 38). Siehe auch von Freyberg, 1996.

1973, gegen Ende der 1. Phase der Arbeitsmigration, arbeiteten nach offiziellen Angaben 2.595.000 Ausländer, die 11,9 Prozent allen ArbeitnehmerInnen in der BRD ausmachten.²⁶

Vier Fünftel der ausländischen Beschäftigten befanden sich in der verarbeitenden Industrie, dem produzierenden Handwerk und der Bauwirtschaft. Die Ausländerquote betrug im Baugewerbe rund 18 Prozent, im verarbeitenden Gewerbe 14 Prozent und in den Dienstleistungsbereichen knapp 5 Prozent. ArbeitsmigrantInnen wurden meistens in den schwersten und schmutzigsten Arbeiten, wie z.B. Müllabfuhr, Straßenreinigung, Leichenbestattung, Hilfsarbeiten oder Fließbandarbeiten beschäftigt.²⁷

Diese Entwicklung führte zur Herausbildung institutioneller Strukturen der Diskriminierung.²⁸ So bildeten die "Gastarbeiter" von Anfang an eine verachtete "Unterschicht" in der westdeutschen Gesellschaft. Sie wurden nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch in allen anderen Lebensbereichen (Politik, Ausbildungssystem, Konsum usw.) benachteiligt.

Hervorzuheben ist an dieser Stelle die katastrophale Unterkunftssituation der "Gastarbeiter" in den 50er und 60er Jahren. Schon im August 1960 berichtete "die Welt" über die Wohnverhältnisse italienischer Arbeiter:

" Die Bunker sind dabei fast noch attraktiv. Auch Baracken mit Doppel-, oft gar Dreideckerbetten scheinen direkt löblich, wenn man etwa einen 'Raum' gesehen hat, in dem 10 Männer nur gerade auf ihren Strohsäcken liegen können. Alles andere, sozusagen selbst das Naseputzen muß draußen geschehen..."²⁹

1962 berichtete die ehemalige Bundesregierung, daß ca. zwei Drittel der neu angeworbenen "Gastarbeiter" in Gemeinschaftsunterkünften wohnten.³⁰ Sie wohnten in Gettos, ohne jeglichen Kontakt mit den Einheimischen:

²⁶ Vgl.: Herbert, 1986, S. 188

²⁷ Vgl.: Kühl, 1974, S. 11 + Katsoulis, 1974, S. 28, Siehe auch: Mehrländer, 1974, S. 68ff + Gaugler u.a., 1978, S. 73ff + Blaschke, 8/1992, S. 25 + Schultze, 8/1992, S. 19

²⁸ Vgl.: von Freyberg, 1994, S. 268-269

²⁹ Zitiert nach: Herbert, 1986, S. 202

³⁰ ebda, S. 202

"... Ob Schloß oder Stahl, der Eindruck ist trostlos. Weil sie getrennt leben von der deutschen Bevölkerung, unter sich, getrennt von ihren Frauen und allen anderen Frauen auch, in isolierter Männer- oder Frauengesellschaft ... Diese Leute lernen kein Deutsch und gehen in Pulks durch die Stadt, Fremde, die fremd bleiben..."³¹

Das "Zusammenleben" der Gastarbeiter mit den Einheimischen auf der gesellschaftlichen und betrieblichen Ebene basierte von Anfang an auf einer systematischen, strukturellen Diskriminierung.

Die Betroffenen selbst leisteten bis Ende der 60er Jahre sehr wenig Widerstand gegen Diskriminierungen, da sie ihren Aufenthalt in der Bundesrepublik als provisorisch betrachteten. Die Rechtlosigkeit und Isolation in Deutschland verstärkte ihre Absicht, möglichst viel Geld zu verdienen, einen beachtlichen Teil ihres Geldes zu sparen, um nach einigen Jahren in ihre Heimat zurückkehren zu können. Deshalb waren sie in den ersten Jahren ihres Aufenthalts eher als die Einheimischen bereit, jede ungünstige Arbeit anzunehmen.

ArbeitsmigrantInnen zeigten wenig Interesse für politische und gewerkschaftliche Aktivitäten. Nicht zuletzt deshalb, weil sie sich überhaupt nicht mit der hiesigen Gesellschaft identifizieren konnten.

1.1.2 Gewerkschaftliche Ausländerpolitik in der ersten Phase

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften waren zunächst gegen Anwerbung ausländischer Arbeitnehmer. Ihre Hauptargumentation lautete: Solange die Vollbeschäftigung nicht erreicht ist, sollte man keine ausländischen Arbeitskräfte beschäftigen.³² Gleichzeitig traten sie von Beginn an dafür ein, daß im Falle der Ausländerbeschäftigung Arbeitsmigranten ihren deutschen Kollegen in arbeits-, tarif- und sozialrechtlicher Hinsicht gleichgestellt werden sollten, um lohndrückende Effekte zu verhindern.³³

³¹ Meinhof, 1966, S. 25

³² Vgl.: Treichler, 1998, S. 144-147 + Henkelmann, 1956, S. 38-39

³³ Vgl. z.B.: Herbert, 1986, S. 191

Gewerkschaftliche Forderungen waren weniger durch die Notwendigkeit eines menschenwürdigen Lebens für Arbeitsmigranten als durch die Lohn- und Arbeitsplatzsicherung ihrer "inländischen" Mitglieder geprägt.³⁴

Darüber hinaus war die von Gewerkschaften erreichte tarifliche Gleichstellung nur eine formale. Beispielsweise erhielten alle ausländischen Arbeiter bei der Anwerbung einen Arbeitsvertrag, den sie vor ihrer Einreise in die BRD unterschreiben mußten.

„Der Arbeitsvertrag beinhaltete: Name der Firma, die Personalien des Angeworbenen, seine Tätigkeit und die Beschäftigungsdauer von mindestens 12 Monaten bei der gleichen Firma.

Der Vertrag erweckte den Eindruck, daß er mit dem Willen und in Kenntnis der beiden Parteien geschlossen worden sei. In Wirklichkeit wurden alle Daten des Arbeitsvertrages von der Firma eingesetzt. Der Wille des Angeworbenen wurde nur formell durch seine Unterschrift zum Ausdruck gebracht ... Der auf diese Weise 'Angeworbene' konnte weder über seine Beschäftigungsart bestimmen noch über den Beschäftigungsort entscheiden, geschweige denn die Entlohnung, gleich welcher Art, beeinflussen.“³⁵

In den folgenden Jahren setzten die Gewerkschaften den restriktiven Gesetzen (Ausländergesetz von 1965 und Arbeitsförderungsgesetz von 1969) nichts entgegen.³⁶

Insbesondere im Ausländergesetz von 1965, das bis 1990 gültig war, wurde die untergeordnete Stellung der MigrantInnen rechtlich bestätigt und legitimiert. Die Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis wurde von den „Belangen der Bundesrepublik“ abhängig gemacht. In einem langen Regelbeispielkatalog wurden die Ausweisungsgründe genannt (§10 AuslG, Nr. 1-10).

Die Ausländerbehörden bekamen durch eine Kann-Bestimmung freie Hand, nach ihrem Ermessen die Aufenthaltserlaubnis der MigrantInnen zu verlängern

³⁴ Vgl.: Dohse, 1981, S. 184ff + Lengfeld, 1995, S. 64

³⁵ Gewerkschaftliche Monatshefte, 8/1977, S. 515

³⁶ Vgl. z.B.: Kühne u.a., 1994, S. 30

oder aber auch nicht. So bestand eine „rechtsfreie Zone“, in der die Behörden nach außen- und innenpolitischen Interessen der Bundesrepublik oder z.B. nach dem Verhalten der Beschäftigten am Arbeitsplatz über das Schicksal von Millionen Menschen entscheiden konnten.³⁷

Dies wurde in der amtlichen Begründung zum Entwurf des Ausländergesetzes offen ausgesprochen. Dort heißt es, fremde Staatsangehörige stünden zu dem Aufenthaltsland „nicht in einem Treue- und Rechtsverhältnis mit eigenen Rechten und Pflichten. Ihnen gegenüber handelt der Staat nach Zweckmäßigkeitserwägungen, die nach politischen Zielen ausgerichtet sind.“³⁸

1971 waren immerhin etwa 20% aller ArbeitsmigrantInnen in den Gewerkschaften organisiert. Dies trug dazu bei, daß der DGB und seine Einzelgewerkschaften sich auf einen längerfristigen Aufenthalt der ausländischen Beschäftigten einstellten und sie als eine Zielgruppe wahrnahmen.³⁹

Im gleichen Jahr verabschiedete der DGB-Bundesvorstand erstmals - mehr als 15 Jahre nach der Anwerbung italienischer "Gastarbeiter" - Leitsätze zum Thema: "Die deutschen Gewerkschaften und die ausländischen Arbeitnehmer". Der DGB bekräftigte seine Verpflichtung, "die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten". Er betonte, daß dies "im gleichen Umfang für die ausländischen Arbeitnehmer" gelte. Es wurden Forderungen an die politischen Verantwortlichen sowie an Mitgliedsgewerkschaften gerichtet, die die Verbesserung der Lage von ArbeitsmigrantInnen zum Ziel hatten. Aber die Tatsache, daß dieser ohnehin nicht sehr weitgehende Forderungskatalog erst nach 15 Jahren ausgearbeitet wurde, offenbart den damaligen, niedrigen Stellenwert der Bedürfnisse der ArbeitsmigrantInnen für Gewerkschaften.

1972 wurde das neue Betriebsverfassungsgesetz (BVG) verabschiedet. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzten sich dafür ein, daß in dem neuen BVG das aktive und passive Wahlrecht bei Betriebsratswahlen für ArbeitsmigrantInnen verankert wurde. Seitdem konnten ausländische Beschäf-

³⁷ Vgl.: Schäfer, 1985, S. 24-25

³⁸ Zitiert nach: ebda., S. 25

tigte in den Betriebsrat gewählt werden und ihre Interessen aktiver vertreten. Im selben Jahr beauftragten die Delegierten des 7. ordentlichen Gewerkschaftstages der ÖTV den Hauptvorstand, sich dafür einzusetzen, daß

- „1. ausländische Arbeitskräfte ihrem zahlenmäßigen Verhältnis entsprechend in Betriebs- und Personalräten vertreten sein sollen,*
- 2. die ausländischen Arbeitskollegen über ihre Rechte, sowie vor allem über Arbeitsschutz, Unfallverhütung, Krankenversicherung, Vorsorgeuntersuchungen und Berufsgenossenschaften stärker aufgeklärt werden als bisher.“⁴⁰*

1973 richteten der DGB und die IG Metall bei ihrem jeweiligen Vorstand eine „Abteilung Ausländische Arbeitnehmer“ ein. Der IGM-Vorstand empfahl den Verwaltungsstellen, Arbeitskreise für ausländische ArbeitnehmerInnen einzurichten.⁴¹

1.2 Zweite Phase: Vom Anwerbestopp bis Anfang der 80er Jahre

Ende 1973, am Vorabend der „Ölkrise“, waren erste Anzeichen eines konjunkturellen Abschwungs und einer Energieverknappung zu beobachten. Die Regierung Willi Brandt reagierte darauf am 13. November 1973 mit einem Anwerbestopp von „Gastarbeitern“ aus Nicht-EG Ländern. Der damalige Bundesarbeitsminister, Arendt, bezeichnete den Anwerbestopp als eine „vorsorgliche Maßnahme“. Arendt forderte die Bundesanstalt für Arbeit auf, die Vermittlung ausländischer ArbeitnehmerInnen auszustellen.

Ein Jahr später, am 13. November 1974, wurden die Arbeitsämter angewiesen, keine neuen Arbeitserlaubnisse mehr anzustellen. Statt dessen sollten deutsche und ihnen gleichgestellte ArbeitnehmerInnen bevorzugt vermittelt werden.⁴²

³⁹ Vgl.: Kühne u.a., 1988, S. 14

⁴⁰ Zitiert nach: Bergmeier / Büddicker, 1994, S. 299

⁴¹ Kühne, 1988, S. 137 + Karahasan / Öztürk, 1994, S. 284-285 + Dohse, 1981, S. 22

⁴² Bundeszentrale für politische Bildung, 1992, S. 32 + Langguth, 1975, S. 113

Die Gewerkschaften unterstützten den Anwerbestopp sehr stark und begrüßten ihn als eine „vernünftige“ Maßnahme. Jochen Richter, ehemaliges DGB-Vorstandsmitglied, schrieb über die aktive Rolle der Gewerkschaften bezüglich der Vorbereitung des Anwerbestopps: „Mitten in die Überlegungen, wie die weitere Anwerbung von ausländischen Arbeitnehmern zu drosseln wäre, kam auf Grund der Auseinandersetzung zwischen den arabischen Staaten und Israel auch für die Bundesrepublik die Ölkrise. Am 16. November wurde auf Antrag des DGB in einem Spitzengespräch zwischen dem Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Spitze der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände vereinbart, zu fordern, daß wenn auf Grund der Ölkrise Arbeitsplätze gefährdet seien, die **Anwerbung von weiteren ausländischen Arbeitnehmern zu stoppen sei**. [...] Der Anwerbestopp, den die Bundesregierung genau eine Woche nach dem Spitzengespräch verfügt hat, ist also eine Schutzmaßnahme und wird vom DGB mitgetragen.“⁴³

Etwas später brach Edmund Duda, leitender Angestellter beim DGB-Vorstand und Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit, noch deutlicher die Position des DGB zum Ausdruck:

„Um die deutschen Arbeitnehmer zu schützen, müssen alle gesetzlichen Möglichkeiten genutzt werden, um nicht benötigte ausländische Arbeiter nach Hause zu schicken. Wenn sie nicht freiwillig gehen, müssen die Vorschriften, die ihre Abschiebung zulassen, eben schärfer angewandt werden.“⁴⁴

Mit dem Anwerbestopp erhofften sich die Regierung und die Bundesanstalt für Arbeit, die Zahl der ausländischen Beschäftigten drastisch senken zu können

⁴³ Richter, 1974, S. 39-40, Hervorhebung im Original

⁴⁴ Stern vom 13.2.1975. Sieben Jahre später betonte das für ausländische ArbeitnehmerInnen zuständige Vorstandsmitglied Siegfried Bleicher: „Ein unbegrenztes Ausweiten der Ausländerbevölkerung wäre aufgrund der bisherigen Erfahrungen möglicherweise tatsächlich verbunden mit einer Eruption des Ausländerhasses [...] Der DGB tritt daher nachhaltig für die strikte Beibehaltung des Anwerbestopps ein.“ (Bleicher, Gewerkschaftliche Monatshefte, 7/1982, S. 396). Bleicher „übersieht“ hier allerdings die → Tatsache, daß die Gewerkschaften weniger wegen der Abnahme des „Ausländerhasses“ als wegen des „Schutzes der deutschen Beschäftigten“ für den Anwerbestopp plädierten.

und den westdeutschen Arbeitsmarkt nach außen abzuschotten. Angehörige von Nicht-EG-Ländern durften nach der Rückkehr in ihre Heimat nicht mehr in die Bundesrepublik einreisen. Völlig irrelevant schien die Frage: Was passiert mit den Menschen, die nicht zurückkehren durften, die in den besten Jahren ihres Lebens hier geschuftet haben?

Der Anwerbestopp basierte auf einer "einfachen" Rechnung: Wenn - wie bisher - jährlich 200.000 bis 300.000 "Gastarbeiter" freiwillig in ihre Heimat zurückkehren würden, andererseits 40.000 bis 50.000 in der Bundesrepublik lebende Kinder ausländischer ArbeitnehmerInnen in das erwerbstätige Alter kommen würden, würde die Ausländerbeschäftigung jedes Jahr bis zu einer Viertelmillion abnehmen.⁴⁵

Die Rechnung ging jedoch nicht auf. Die Zahl der ausländischen Erwerbstätigen sank zwar innerhalb von 2 Jahren um eine halbe Million. Die ausländische Wohnbevölkerung erhöhte sich aber bis 1975 und lag dann 1980 bei 4.450.000, und damit um knapp eine Million höher als 1972.⁴⁶ Viele Arbeitsmigranten entschieden sich, die Bundesrepublik nicht zu verlassen:

"Alle Anzeichen deuteten darauf hin, daß immer mehr Ausländer auf längere Zeit, wenn nicht auf Dauer in der Bundesrepublik bleiben wollten - die holten ihre Familien nach, zogen aus den Wohnheimen in (möglichst billige) Mietwohnungen, ihre Sparquote sank, ihr Konsumanteil wurde höher und die Verbindungen zur Heimat wurden lockerer [...] Damit aber war das zentrale Anliegen des Anwerbestopps, nämlich die Senkung der Kosten der Ausländerbeschäftigung, nicht nur nicht erreicht - die Kosten nahmen mit der Auseinanderentwicklung von Erwerbs- und Wohnbevölkerung noch zu."⁴⁷

⁴⁵ Vgl. Herbert, 1986, S. 219

⁴⁶ Vgl. ebda., S. 188 u. 220. Siehe auch: Lengfeld, 1995, S. 66.

⁴⁷ Herbert, 1986, S. 220

Die "Erfolglosigkeit" der Anwerbestopp-Politik zeigte abermals, daß Menschen mehr als ein bloßer Wirtschaftsfaktor sind, daß sie nicht beliebig "steuerbar" und "kalkulierbar" sind.⁴⁸

1.2.1 Die Situation der ArbeitsmigrantInnen

Die Mehrheit der ausländischen Bevölkerung betrachtete also ihren Aufenthalt in der Bundesrepublik nicht mehr als vorübergehend. Die Pufferfunktion der Ausländerbeschäftigung wurde außer Kraft gesetzt. Die Bundesrepublik Deutschland wurde faktisch zum Einwanderungsland, aber dementsprechend änderten sich nicht die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen.

Es wurde weiterhin davon ausgegangen, daß die "Gastarbeiter" sich nur vorübergehend in Deutschland aufhalten würden. Symptomatisch für diese Politik waren die Empfehlungen einer 1976 von der Regierung beauftragten Kommission. Anfang 1977 lagen "die Vorschläge der Bund-Länder-Kommission zur Fortentwicklung einer umfassenden Konzeption der Ausländerbeschäftigungspolitik" vor. Ulrich Herbert faßte die Prämissen und Vorschläge des Gremiums, die die Grundlage für die Ausländerpolitik der folgenden Jahre darstellten, zusammen:

Die Bundesrepublik sei kein Einwanderungsland; die Ausländer sollten in der Regel nach einiger Zeit wieder in ihre Heimat zurückkehren; Beibehaltung des Anwerbestopps; Verstärkung der Rückkehrbereitschaft und -fähigkeit; Ablehnung von Zwangsmaßnahmen; Integration der hier lebenden ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familien; Sicherung ihres sozialen und rechtlichen

⁴⁸ In dem Zusammenhang schreiben Gillmeister u.a.: „Man hat Arbeitskräfte gerufen, aber es kamen Menschen“: Dies heißt auch, daß nicht nur der allgemeine Mensch mit allgemeinmenschlichen Bedürfnissen und Interessen gekommen ist, sondern einer mit bestimmten sozialen und kulturellen Besonderheiten, die er beim Grenzüberschritt nicht nur nicht sofort ablegt, sondern die er ggf. pflegt und als Ressource nutzt, um mit den in den Aufnahmeländern gegebenen soziokulturellen Distanzen und Disparitäten bzgl. Partizipations- und Erwerbchancen zurechtzukommen.“ (Gillmeister u.a., 1989, S. 12)

Status; Verstärkte Bemühungen um die Probleme der "zweiten Generation" der in der Bundesrepublik lebenden Ausländer.⁴⁹

Im Laufe der Jahre änderten sich der Lebensstil und die Bedürfnisse der MigrantInnen. In den 50er und 60er Jahren bestand die überwiegende Mehrheit der ArbeitsmigrantInnen aus jungen, in Deutschland allein lebenden Männern, die niedrige Ansprüche hatten.

Auf Dauer änderte sich die Struktur der ausländischen Bevölkerung. Familienangehörige wurden nachgeholt, Migrantenkinder wuchsen in der Bundesrepublik auf, die "erste Generation" wurde älter und ging zum Teil in Rente und der Anteil der ausländischen Frauen nahm zu. Die damaligen "Gastarbeiter" waren jetzt mit den alltäglichen Problemen eines "normalen" Lebens in der Bundesrepublik stärker konfrontiert: Kinder mußten zur Schule, Jugendliche brauchten Ausbildungsmöglichkeiten, das Zusammenleben in Wohnvierteln verlief nicht immer reibungslos, ältere Menschen benötigten besondere Aufmerksamkeit und Pflege usw. Um diese Probleme zu lösen, mußten MigrantInnen sich mehr mit der hiesigen Gesellschaft auseinandersetzen, sie mußten in verschiedenen Lebensbereichen aktiver werden.

Auch in der Arbeitswelt waren Veränderungen zu beobachten: Einwanderer engagierten sich zunehmend gewerkschaftlich und politisch. Sie nahmen verstärkt an Arbeitskämpfen der 70er und insbesondere der 80er Jahre teil. Die sogenannte zweite Generation hatte erheblich geringere Sprachprobleme, kannte die westdeutsche Kultur und Gesellschaft wesentlich besser, war sich ihrer Ungleichheit gegenüber ihren deutschen KollegInnen bewußter⁵⁰, war

⁴⁹ Herbert, 1986, S. 231

⁵⁰ Lutz Hoffmann und Herbert Even fassen die Ergebnisse von verschiedenen empirischen Untersuchungen über die Lage ausländischer Beschäftigter bis Anfang der 80er Jahre folgendermaßen zusammen:

"Die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen zeigen, daß die Ausländer...

- ihr Zusammenleben mit den Deutschen im Betrieb als problematisch eingeschätzt und den Wunsch nach Veränderung ihrer Beziehungen zu den deutschen Arbeitskollegen geäußert haben;

- in der Organisation des Betriebes, insbesondere in der Personaleinsatzpolitik und der Arbeitnehmervertretung, faktisch keine Gleichbehandlung genossen haben und →

qualifizierter und weniger bereit, die Diskriminierung am Arbeitsplatz hinzunehmen. Insgesamt hat sich die ausländische Bevölkerung überall und in allen Lebensbereichen "bemerkt" gemacht.

1.2.2 Gewerkschaftliche Ausländerpolitik

In der 2. Phase war die gewerkschaftliche Ausländerpolitik mit einem grundsätzlichen Problem konfrontiert: Einerseits gewann die Beschäftigung von ArbeitsmigrantInnen durch millionenfache Anwerbung bis 1973 zunehmend an Bedeutung; ausländische ArbeitnehmerInnen engagierten sich in verschiedenen Lebensbereichen sowie in der Gewerkschaftsarbeit,⁵¹ und sie verlangten verstärkt ihre Gleichberechtigung.

Andererseits nahm die Arbeitslosigkeit in den 70er Jahren zu, und ausländische Beschäftigte erschienen in den Augen ihrer deutschen Kollegen mehr und mehr als Konkurrenten.⁵² Und die Gewerkschaften betrachteten sich in erster Linie als Interessenvertretungsorgane deutscher Arbeitnehmer.⁵³

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften versuchten, aus diesem Dilemma einen Ausweg zu finden, in dem sie sich einerseits den Interessen von in der Bundesrepublik lebenden ausländischen ArbeitnehmerInnen mehr Aufmerksamkeit schenken. Andererseits stimmten Gewerkschaften - soweit es sich um Außenpolitik handelte - wesentlichen Elementen staatlicher Ausländerpolitik zu.

Den 1971 verfaßten Leitsätzen zum Thema: "Deutsche Gewerkschaften und die ausländischen Arbeitnehmer" folgten weitere Grundsatzserklärungen und

- sich ihrer Ungleichbehandlung gegenüber ihren deutschen Arbeitskollegen durchaus bewußt gewesen sind." (Hoffmann / Even, 1985, S. 20)

⁵¹ Nach Angaben des DGB-Bundesvorstandes waren am 21.12.1977 immerhin ca. 610.000 ausländische Beschäftigte in den DGB-Gewerkschaften organisiert. Das waren 31,18 Prozent aller in der BRD arbeitenden ausländischen Beschäftigten (Kühne, 1982, S. 391)

⁵² Vgl. z. B.: Kühne, 1982, S. 386

⁵³ In dem Zusammenhang ist das folgende Zitat von Heinz Richter charakteristisch: "Diejenigen, die glauben, daß die deutschen Gewerkschaften oder die Bundesrepublik Deutschland eine Politik machen würden, die zuließe, daß es Millionen deutsche Ar-

Beschlüsse der DGB-Bundeskongresse bzw. des DGB-Bundesvorstandes.⁵⁴ Sie plädierten u.a. für "eine solidarische Verbundenheit mit den in der Bundesrepublik lebenden ausländischen Arbeitnehmern", arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung ausländischer Beschäftigter sowie Erleichterung von Erteilung und Veränderung der Aufenthaltserlaubnis.

Zwischen den o.g. Forderungen und der völligen Gleichstellung von MigrantInnen und Deutschen gab es jedoch einen großen Unterschied. Die Mehrheit deutscher Gewerkschafter war - und ist immer noch - nicht in der Lage, den vollen Umfang der Diskriminierung gegen ausländische Beschäftigte zu begreifen. Viele Funktionäre behaupteten sogar, daß ausländische ArbeitnehmerInnen in Betriebe integriert seien. So sagte Heinz Richter, ehemaliger Leiter der "Abteilung Ausländische Arbeitnehmer" beim Bundesvorstand des DGB, auf einer Fachkonferenz im Oktober 1981:

*"Meine Damen und Herren, ich habe zur Einleitung schon gesagt, daß nach unserer Auffassung die Integration der ausländischen Arbeitnehmer in die Betriebe und die deutschen Belegschaften weitgehend gelungen ist. Ich kann sagen, daß das Problem, das in den letzten Wochen durch die Medien immer wieder hochgespielt wird, nämlich die Frage der Ausländerfeindlichkeit, in den Betrieben nicht existiert."*⁵⁵

Die Ignoranz von den meisten deutschen Gewerkschaftern trug zur Störung des Verhältnisses zwischen ArbeitsmigrantInnen und Gewerkschaften bei. So meinten nach einer Repräsentativuntersuchung im Jahre 1980 lediglich 25,2 % aller ausländischen ArbeitnehmerInnen, daß die Gewerkschaften ihre Interessen sehr gut bis ausreichend vertreten. 16,5 % von ihnen meinten, daß Gewerkschaften nur im Interesse der Deutschen arbeiten, 10,3 % waren an dem

beitslose gibt, während die Ausländer in Arbeit sind, irren, das kann man von uns auch wohl nicht erwarten, das wäre eine Illusion." (Zitiert nach: Kühne, 1982, S. 386)

⁵⁴ Vgl. z. B.: Protokoll des 9. ordentlichen DGB-Bundeskongresses, 1972, Antrag 263 + "Forderungen der DGB zur Reform des Ausländerrechts", 1973 + Positionspapier des DGB zur Ausländerbeschäftigungspolitik, 07.02.1978 + Protokoll des 11. ordentlichen DGB-Bundeskongresses, 1978, Entschließung 359.

⁵⁵ Zitiert nach: Hoffmann / Even, 1985, S. 22-23

Verhalten der Gewerkschaften nicht interessiert und 47,9 % gaben an, über ihre Politik nicht informiert zu sein.

Bei den ausländischen Mitgliedern war zwar der Anteil derjenigen, die mit ihrer Organisation zufrieden waren, mit 67,3 % wesentlich höher, aber immerhin 21,7% waren der Ansicht, daß Gewerkschaften nur im Interesse der Deutschen arbeiten.⁵⁶

Der DGB lehnte das aktive und passive Wahlrecht für Ausländer selbst auf kommunaler Ebene ab.⁵⁷ Darüber hinaus erklärte sich der DGB-Bundesvorstand für die Beibehaltung der diskriminierenden Regelung des §19 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG), wonach die Erteilung einer allgemeinen Arbeitserlaubnis für ausländische ArbeitnehmerInnen von "Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes" abhängig gemacht wird. Die Argumentation des DGB-Bundesvorstandes lautete:

"Im §19 AFG wird der notwendige Grundsatz geregelt, daß Ausländer; die in der Bundesrepublik arbeiten möchten, eine 'Erlaubnis' benötigen und deutsche und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer Vorrang haben. Der DGB ist der Auffassung, daß an diesen Grundsätzen nichts geändert werden darf. Jede Lockerung dieser Vorschrift wird zu einem Überangebot von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt führen und damit den Interessen der Arbeitgeber dienen..."⁵⁸

Um die Anzahl der ausländischen Beschäftigten einzuschränken, setzten sich die Gewerkschaften am Anfang der 2. Phase aktiv für die Durchsetzung des Anwerbestopps ein. Sie verneinten bis Ende der 2. Phase noch immer die Tatsache, daß die Bundesrepublik längst ein Einwanderungsland war.⁵⁹

Auch innerhalb gewerkschaftlicher Gremien waren ausländische Beschäftigte absolut unterrepräsentiert. Selbst gegen Ende der 2. Phase, im Jahre 1977, waren die etwa 700.000 gewerkschaftlich organisierten ArbeitsmigrantInnen

⁵⁶ Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, 1981, S. 220

⁵⁷ Vgl.: Kühne, 1982, S. 389-390

⁵⁸ Positionspapier des DGB, 7.2.1978

⁵⁹ Im grundsätzlichen Teil der 1977 veröffentlichten "Vorschläge der Bund-Länder-Kommission zur Entwicklung einer umfassenden Konzeption der Ausländerbeschäftigungspolitik" wurde die Bundesrepublik definiert als ein "Aufenthaltsland für Ausländer, die in der Regel nach einem mehr oder weniger langen Aufenthalt aus eigenem Entschluß in ihre Heimat zurückkehren." Diese Definition stimmte mit der damaligen gewerkschaftlichen Position überein.

weder bei Delegiertenkonferenzen noch bei Tarifkommissionen noch im Landes- oder gar Bundesvorstand des DGB und seiner Einzelgewerkschaften vertreten.⁶⁰

1.3 Dritte Phase: Vom Anfang der 80er Jahre bis zur Gegenwart

1.3.1 Sozio-ökonomische und politische Veränderungen

Seit Anfang der 80er Jahre sind sozio-ökonomische Veränderungen zu beobachten, die große Auswirkungen auf die Arbeitsmigration haben. Dazu gehören:

– Der wirtschaftliche Strukturwandel: Die technologischen Fortschritte führten zu starken Rationalisierungswellen und zum Arbeitsplatzabbau. Vor allem wurden un- und angelernte ArbeiterInnen in den Branchen des sekundären Sektors (Bau- und Fertigungsindustrie) entlassen. Dieser Prozeß, der ab Mitte der 70er Jahre begann, beschleunigte sich ab Anfang der 80er Jahre.

Die Massenarbeitslosigkeit hat seit den 80er Jahren verstärkt zugenommen. Wir erleben ein neues und vieldiskutiertes Phänomen: Die Hochkonjunktur führt nicht mehr zum Abbau der Arbeitslosigkeit. Das Wirtschaftswachstum wird durch steigende Arbeitslosigkeit begleitet. Darüber hinaus nahm der Anteil der Beschäftigten in der Industrie weiter ab. Dies alles traf ausländische Beschäftigte am härtesten, da sie weniger qualifiziert und überproportional in der Industrie beschäftigt sind. "Aus den 'nützlichen Heloten' wurden massenhaft 'unnütze Esser'"⁶¹

– Verschlechterte politische Rahmenbedingungen: Die sozial-liberale Regierung versuchte Anfang der 80er, die „Ausländer“ zur Rückkehr in ihre Heimat zu bewegen und ihre weitere Einreise zu erschweren.⁶² Diese Politik wurde von der konservativ-liberalen Regierung seit 1982 intensiviert.

⁶⁰ Gewerkschaftliche Monatshefte, 8/1977, S. 522

⁶¹ von Freyberg, 1994, S. 269

⁶² In diesem Hinblick sind zwei wichtige Maßnahmen der sozial-liberalen Koalition zu erwähnen: 1) Das Sofortprogramm der Bundesregierung zur Begrenzung der Einreise → → von Asylbewerbern. Hauptpunkte des Sofortprogramms waren: Beschleunigung des Asylverfahrens, Versagung der Arbeitserlaubnis im ersten Jahr nach der Einreise (später zwei Jahre) und Einführung der Visumpflicht für die wichtigsten Herkunftsländer von Asylbewerbern. 2) „Sofortmaßnahmen zur sozialverantwortlichen Steuerung des Fami-

Die CDU/CSU verkündete beim Eintritt in die Koalitionsverhandlungen mit der FDP ihr Ziel, bis 1990 den Ausländeranteil an der Bevölkerung der Bundesrepublik zu halbieren. Die Verabschiedung des "Gesetzes zur Förderung der Rückkehrbereitschaft ausländischer Arbeitnehmer" im November 1983 entsprach der genannten Zielsetzung.⁶³

Das im Jahre 1990 verabschiedete Ausländergesetz kann ebenfalls als restriktiv bezeichnet werden. Es beinhaltet im Vergleich zum bis dato längst überholten Ausländergesetz von 1965 nur geringfügige Verbesserungen, so daß G. Prein über den später verabschiedeten Gesetzesentwurf zu Recht das Urteil fällt: „Über weite Strecken liest sich der Gesetzesentwurf, als solle den Ausländern das Leben hierzulande so versauert werden, daß sie gar nicht auf die Idee kommen, in der Bundesrepublik bleiben zu wollen.“⁶⁴

Die konservativ-liberale Ausländerpolitik, die oft als eine Politik der Ausländerverdrängung bezeichnet wurde, wurde zunächst von bedeutenden Unternehmensverbänden unterstützt.⁶⁵

Mit der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit wurden MigrantInnen zunehmend zum Sündenbock. Die Hauptopfer des raschen wirtschaftlichen Strukturwandels wurden zur Hauptursache der ökonomischen Probleme erklärt. Der allgemeine Tenor lautete: Ausländer und Flüchtlinge sind aggressiv, kriminell, schmutzig und faule Schmarotzer. MigrantInnen wurden - und werden noch immer - nicht als gleichberechtigte, sondern als unterwertige Menschen, nicht als Bereicherung, sondern als Belastung für die Gesellschaft betrachtet.

liennachzugs“ im Dezember 1981, nach deren Empfehlung die Bundesländer das Nachzugsalter für Jugendliche von 18 auf 16 Jahre herabsetzen sollten (Bundeszentrale für politische Bildung, 1992, S. 33).

⁶³ Das "Gesetz zur Förderung der Rückkehrbereitschaft ausländischer Arbeitnehmer" sah u.a. vor, daß ArbeitnehmerInnen aus Jugoslawien, Portugal, Spanien, der Türkei, Tunesien, Marokko und Korea eine "Rückkehrhilfe" erhalten, wenn sie nach dem 30.10.1983 durch Stilllegung ihres Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile oder durch Konkurs arbeitslos wurden. Die Höhe der Rückkehrhilfe betrug DM 10.500 (Kühne, 1988, S. 23).

⁶⁴ Prein, 20.4.1990, S. 21. Siehe auch: Hanf / Roth, 6/1990, S. 46 + Ökumenischer Vorbereitungsausschuß ... / DGB-Bundesvorstand, Mai 1996, S. 6 + Keidel, 1993, S. 51-52

⁶⁵ Vgl. z.B.: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), 10.3.1983 + Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT), Nov. 1982

" Politikern und Medien gelang es so, mit dem Sündenbockmechanismus die Verhältnisse auf den Kopf zu stellen. Das heißt: Aus den Problemen der Gesellschaft wurde ein 'Ausländerproblem' und die Zukunftsängste vieler Menschen wurden zur 'Angst vor Ausländern'. Somit konnte sich jeder in Ruhe aussuchen, was sein ganz persönliches 'Ausländerproblem' ist.

Die lauten Kinder und überhaupt die vielen Kinder [...]

Die ungermanischen Gewürze [...]

Frauen, die Kopftuch tragen - aber auch Frauen, die kein Kopftuch tragen und deshalb nicht in das eingebildete Klischee passen;

Armutsflüchtlinge [...]"⁶⁶

– Seit Mitte der 80er Jahre sind große Fluchtbewegungen aus den osteuropäischen, asiatischen und afrikanischen Ländern zu verzeichnen. Ein Teil der betroffenen Menschen sucht in der Bundesrepublik Deutschland Zuflucht.⁶⁷ Diese Bewegungen, an deren Entstehung die westlichen Länder keine unbedeutende Rolle spielten, sind nicht an den Erfordernissen des westdeutschen Arbeitsmarktes orientiert. Hier hat man, anders als in der "Gastarbeiter-Ära", die Arbeitskräfte nicht ausgesucht.

Die EinwanderInnen konnten nicht ohne weiteres "am nächsten Tag" im Betrieb eingesetzt werden. Deshalb wurden sie als ungewollte, unkalkulierbare Kosten empfunden. Sie wurden von Beginn an einer brutalen Propaganda ausgesetzt.⁶⁸ Sie - vor allem die Asylsuchenden⁶⁹ - wurden als die größte Bedrohung für die Gesellschaft hingestellt.

⁶⁶ Öztürk, 1994, S. 95

⁶⁷ Zu diesem Thema siehe: Balke, 1993 + Butterwege / Jäger, 1993 + Bade, 1994 + Winkler, 1993 + Münch, 1992 + Deutsches Institut für Fremdstudien ..., 1988 + Klemm-Kozinowski u.a., 1987 + Blanke, 1993.

⁶⁸ Ende der 70er und Anfang der 80er Jahre, als die Zahl der Asylsuchenden aus der Türkei anstieg, reagierte auch der DGB äußerst negativ auf die „Asylantenflut“. Der DGB erklärte in einer Stellungnahme vom 19. Mai 1980 „95% aller Asylanten“ für „Wirtschaftsasylanten“ und stellte fest: „Bei Sicherstellung aller rechtsstaatlichen Grundsätze begrüßen wir Maßnahmen, die die Sogwirkung in die Bundesrepublik Deutschland als Asylbewerber einzureisen, beseitigen. Wir unterstützen alle → Maßnahmen, die verhindern, daß der Anwerbestopp unterlaufen wird. Die Anerken-

Die ganze Kampagne hatte einen Nebeneffekt: Probleme der MigrantInnen am Arbeitsplatz und auf der gesellschaftlichen Ebene waren aus dem Blickfeld geraten.

– Im Zuge der deutschen Einigung nahmen die rechtsextremistischen Gewalttaten gegen ausländische Einwohner in erheblichem Ausmaß zu. Waren rechtsextremistische Ausschreitungen bis Anfang der 90er Jahre eher Einzelfälle, wurden sie nach Hoyerswerda zu einem Massenphänomen, zu organisierten, geplanten Aktionen, die von großen Teilen der Bevölkerung zumindest geduldet wurden. Es folgten mehrere Wellen von Gewalttaten und Brandanschlägen in Möln, Solingen, Fulda und vielen anderen Städten.⁷⁰

Rassismus wurde salonfähig. Das politische Klima veränderte sich noch mehr zuungunsten ausländischer Bevölkerungsteile. Die herrschende konservative Politik trug zur genannten negativen Entwicklung stark bei.⁷¹

Erst in dieser politischen Atmosphäre war es möglich, eine beispiellose Kampagne gegen das Asylrecht zu starten. Nicht nur die Politiker der konservativ-liberalen Koalition, sondern auch viele sozialdemokratische Verantwortungsträger nahmen an der Kampagne teil. Die brutalsten Aussagen waren nicht selten

nungsverfahren der Asylanten müssen schnellstens noch weiter verkürzt werden.“ (Zitiert nach: Treichler, 1998, S. 192).

Seit Mitte der 80er Jahre fanden aber menschenrechtliche Gesichtspunkte bei der gewerkschaftlichen Flüchtlingspolitik eine stärkere Berücksichtigung.

⁶⁹ Der geläufige Begriff „Asylbewerber“ scheint irreführend. Er trägt nicht der Tatsache Rechnung, daß die Betroffenen gezwungen sind, als politisch Verfolgte ihr Land zu verlassen. Sie sind also auf ein Asyl angewiesen und deshalb **suchen** sie nach Asyl.

⁷⁰ Der Verfassungsschutz registrierte für das Jahr 1992 bundesweit 15 Tötungsdelikte mit 17 Todesopfern, 14 Sprengstoffanschläge, 708 Brandanschläge, 725 Fälle von Körperverletzung und 1.122 Fälle von Sachbeschädigungen mit erheblicher Gewaltanwendung (Kirwel, 1996, S. 1-2).

⁷¹ In der Zeitschrift „Konkret“ vom Nov. 1991 ist die folgende Auswahl der konservativen Stellungnahmen von den „unteren Politchargen“ zu lesen: Der CSU-Bürgermeister von Vilshofen: „Heute geben wir den Asylanten Fahrräder, morgen irgendwelche Töchter“. Ein Ratsherr in Dormagen: „Manche Leute sprechen ... von Integration, manche von Verschmelzung, ich spreche von Blutverpanschung und - vermischung.“ Eine CDU-Wahlkampfanzeige in Wittmund: „Unfrieden in den Dörfern - mehr Straftaten - Wohnungsnot ... Milliarden für den Asylmißbrauch ... Die CDU weiß, daß unsere Bevölkerung jetzt zu Recht politisch entschlossenes Handeln erwartet.“ Die CDU in Peine: „Wir wehren uns gegen Scheinasylanten.“

ausgerechnet von SPD-Politikern zu hören. Beispielsweise sagte der SPD-Fraktionsvorsitzende im Landtag von Nordrhein-Westfalen, Friedhelm Farthmann, in einem Interview, daß "das Boot längst voll" sei und fügte hinzu:

"Asylbewerber müssen nur durch einen Einzelrichter, am besten an Ort und Stelle, überprüft werden, dann an Kopf und Kragen packen und raus damit."⁷²

Bekanntlich wurde schließlich das Asylrecht im Mai 1993 mit einer Zweidrittelmehrheit des Bundestages erheblich eingeschränkt. Das im Artikel 16 der Verfassung verankerte Individualgrundrecht auf Asyl wurde zwar nicht aberkannt, aber die Möglichkeit, überhaupt einen Asylantrag zu stellen, wurde entscheidend beschnitten. Die Veränderung des Artikels 16 des Grundgesetzes machte es möglich, daß nunmehr Asylsuchende abgewiesen werden, die über Drittstaaten anreisen, in denen die Anwendung der Genfer Flüchtlingskonvention sichergestellt ist.

Ausländerfeindliche Ausschreitungen führten zu einer relativ breiten öffentlichen Rassismus-Debatte, die allerdings im Wesentlichen oberflächlich geblieben ist. Rassismus und Fremdenfeindlichkeit wurden in den Medien mit Brandanschlägen und rechtsextremistischen Gewalttaten gleichgesetzt. Der nicht spektakuläre, alltägliche Rassismus wurde in der Regel ignoriert.⁷³

Die brutalen Angriffe kratzten am Selbstbewußtsein der MigrantInnen. Sie wurden in die Defensive gedrängt. Dies ist auch leicht nachvollziehbar: In einer Gesellschaft, wo MigrantInnen ständig um ihre Existenz fürchten müssen, wo ihr Leben auf dem Spiel steht, erscheint alltägliche, "kleine" aber zermürende Diskriminierung äußerst harmlos. Wie stark die Verfolgungsjagd die MigrantInnen prägen kann, zeigt das folgende Zitat eines 12jährigen türkischen Kindes:

„Die Gewalt verfolgt uns, seitdem wir Ausländer hierher nach Deutschland kamen. Erst rufen sie uns, und nun verjagen sie uns wie Fliegen auf die schlimmste Art und Weise. Was können die Menschen dafür, daß sie in

⁷² Süddeutsche Zeitung vom 3.3.1992, zitiert nach: Kühne u.a., 1994, S. 97. Siehe auch: Ebermann / Trumpert, 11/1991, S. 10ff

ihrer Heimatstadt keine Arbeitsstelle kriegen? Oder sogar gefoltert werden?

Unter Gewalt verstehe ich nur eins: Deutsche gegen Ausländer! Sie verfolgen dich, wo du auch bist. In der Schule, draußen beim Spielen, in der Stadt, einfach überall.⁷⁴

Im großen und ganzen ist also festzustellen, daß sich die politischen, sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen in der 3. Phase zuungunsten der ausländischen Bevölkerung änderten.

1.3.2 Die Lage der ArbeitsmigrantInnen

Auch in der 3. Phase blieben die Arbeits- und Lebenssituation eines großen Teils der MigrantInnen menschenunwürdig.

Das brillante, 1985 erschienene Buch Günter Wallraffs mit dem Titel "Ganz unten" enthält zahlreiche spektakuläre Beispiele der Rechtlosigkeit der Arbeitsmigranten. Wallraff arbeitete zwei jahrelang unter dem Deckname "Ali Levent" u.a. als Hilfskraft bei McDonalds, Als Versuchsmensch bei Medikamentenexperimenten und als Leiharbeiter bei Thyssen. Er berichtete von ungeschützten, "schwarzen" Arbeiten, von monatlichen Arbeitszeiten bis zu 350 Stunden, von extrem gesundheitsbelastenden Tätigkeiten und schließlich von Erniedrigungen ausländischer Beschäftigter. Er kam in seinem Buch zu der Schlußfolgerung:

"Ich weiß inzwischen immer noch nicht, wie ein Ausländer die täglichen Demütigungen, die Feindseligkeiten und den Haß verarbeitet. Aber ich weiß jetzt, was er zu ertragen hat und wieweit die Menschenverachtung in diesem Land gehen kann. Ein Stück Apartheid findet mitten unter uns statt - in unserer Demokratie.

Die Erlebnisse haben alle meine Erwartungen übertroffen. In negativer Hinsicht. Ich habe mitten in der Bundesrepublik Zustände erlebt, wie sie

⁷³ Vgl.: von Freyberg, 1996, S. 313 + Jakubowski, 1995, S. 2 + Volmerg u.a., 1995, S. 64ff

⁷⁴ metall, 22.01.1993, S. 11

eigentlich sonst in den Geschichtsbüchern über das 19. Jahrhundert beschrieben werden."⁷⁵

Trotz allem gibt es, zumindest einen positiven Aspekt in der 3. Phase zu verzeichnen: Die "Gastarbeiter" wurden zunehmend zu Einwanderern. Dadurch waren sie gezwungen, Deutschland als ihren Lebensmittelpunkt zu betrachten⁷⁶ und am gesellschaftlichen Leben in verschiedenen Bereichen teilzunehmen. Wie bereits erwähnt, stellen sich die zweite und dritte Generation der MigrantInnen, als qualifizierter, selbstbewußter dar und versuchen, die geringen Aufstiegschancen zu nutzen. Sie sind bezüglich der Diskriminierung, sei es in der Gesellschaft oder am Arbeitsplatz, viel sensibler.

ArbeitsmigrantInnen beteiligen sich seit Anfang der 70er Jahre an sozialen, politischen und gewerkschaftlichen Aktivitäten. Ihr Organisationsgrad in den Gewerkschaften hat ständig zugenommen. Darüber hinaus spielen sie seit den 70er Jahren bei den Arbeitskämpfen eine beachtliche Rolle. Zu den wichtigsten Arbeitskämpfen, an denen ausländische Beschäftigte eine bedeutende Rolle spielten, gehörten: Die inoffiziellen, "wilden" Streiks im Jahre 1973⁷⁷ und die Tarifauseinandersetzung 1984 für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit.⁷⁸

Insbesondere in der Tarifbewegung von 1984 kämpften die ArbeitsmigrantInnen mit an der vordersten Front. Sie nahmen aktiv an Streikposten, Solidaritätsfesten, Demonstrationen und Kundgebungen teil. Sie trugen zur Verstärkung der gewerkschaftlichen Mobilisierungskraft bei.

⁷⁵ Wallraff, 1985, S. 12

⁷⁶ Diesbezüglich ist die Aufenthaltsdauer der MigrantInnen in der BRD ein bedeutender Faktor. Nach der von der Friedrich-Ebert-Stiftung durchgeführten Repräsentativumfrage von 1995 sind von allen in Deutschland sich befindenden türkischen, italienischen und griechischen Arbeitnehmern und deren Familienangehörigen jeweils nahezu 60% bereits 15 Jahre und länger in Deutschland (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1996, S. 345).

⁷⁷ Vgl. Müller-Jentsch, 1974, S. 44-54

⁷⁸ Weitere wichtigen Arbeitskämpfe, an denen ausländische Beschäftigte engagiert teilnahmen, waren: Die Tarifstreiks in der Metallindustrie Baden-Württembergs 1971, 1974 und 1978 + Die Tarifstreiks in der Druckindustrie 1976 und 1978 + Der Tarifstreik der Stahlindustrie 1978-1979 + Zahlreiche Arbeitskämpfe gegen Betriebsstillegungen seit etwa 1974.

Yilmaz Karahasan, damaliges Vorstandsmitglied der IG Metall, zählte die folgenden "möglichen Gründe" für die Kampfbereitschaft und -fähigkeit ausländischer Kolleginnen und Kollegen auf:

- "- Die 'Gewerkschaft' ist für sie in einem ihnen mehr oder weniger 'feindlich' eingestellten Umfeld die einzige Stütze, an die sie sich wenden, ja klammern können.*
- Sie sind kampffreudiger. Soweit vorhanden, bringen sie hier andere Erfahrungen mit: Kampf ist keine traurige Angelegenheit, sondern ein freudiges Ereignis. Deshalb muß auch die Freude des Kampfes zum Ausdruck gebracht werden.*
- Sie sind kampfbereiter, weil sie die Unterdrückung, Ausbeutung und die Diskriminierung in den Betrieben und außerhalb der Betriebe konkreter und stärker erleben und empfinden als ihre einheimischen Kolleginnen und Kollegen.*
- Sie sind kampffähiger, weil sie zu 'ihren' Arbeitgebern ein anderes Verhältnis bzw. kaum eine Beziehung haben. Die Identifikation mit dem Betrieb bzw. mit dem 'Chef' ist nicht oder kaum vorhanden."⁷⁹*

Ein weiterer Grund ist hinzuzufügen:

Sie betrachten die Teilnahme an gesellschaftlichen Aktivitäten im allgemeinen und an Arbeitskämpfen im besonderen als eine Chance, die "Einheimischen" auf Probleme der ausländischen Beschäftigten aufmerksam zu machen, etwas gegen Diskriminierung und Ausländerfeindlichkeit zu unternehmen, ihr Solidaritäts- und Selbstachtungsgefühl zu stärken. Dies bestätigt das folgende Zitat eines türkischen Kollegen:

"Wer für die 35 Stunden argumentiert, damit nicht durch die Automation mehr arbeitslos werden, der kann eigentlich nicht gleichzeitig den Ausländern die Schuld für die Arbeitslosigkeit in die Schuhe schieben. So war die Diskussion um die 35 Stunden immer zugleich eine Diskussion gegen die Ausländerfeindlichkeit. [...]"⁸⁰

⁷⁹ Karahasan, 1988, S. 154

⁸⁰ Zitiert nach: Barthelheimer / Moneta, 1984, S. 94

Insgesamt wirkte das Engagement der ArbeitsmigrantInnen positiv auf das betriebliche Klima: Deutsche und ausländische Beschäftigte konnten sich gegenseitig besser verstehen, respektieren und vertrauen.

ArbeitsmigrantInnen gingen aus den Auseinandersetzungen selbstbewußter hervor. Sie wurden sich auch ihrer Rolle und Kraft in den Gewerkschaften bewußter. Und schließlich brachten sie dieses neue Selbstbewußtsein im Betrieb aber auch in gewerkschaftlichen Veranstaltungen zum Ausdruck und forderten mehr Beteiligung an gewerkschaftlichen Entscheidungsprozessen. Beispielsweise sagte Ghouti Momoune in seinem engagierten Redebeitrag anlässlich des 16. ordentlichen Gewerkschaftstags der IG Metall im Jahre 1989:

„Die Organisation IG Metall ist auch unsere Organisation. Sie ist niemandes Besitz. Wir haben es satt, immer wieder gelobt zu werden für unsere Zuverlässigkeit, für unsere Standhaftigkeit. Alles dies ist für uns selbstverständlich. Wir sind keine Fremdenlegion, die nach dem Kampf belohnt wird und dann basta.

Wir sind ein Bestandteil dieser Organisation. Wir wollen nicht nur die Busse füllen bei regionalen und überregionalen Demonstrationen. Wir wollen nicht nur Fahnen, Plakate und Transparente tragen, wenn sich andere sichtlich davor drücken. Wir wollen nicht nur Streikposten stehen und marschieren, wenn unsere Organisation ruft. Alles dies tun wir gerne und aus Überzeugung. Wir wollen aber auch am Entscheidungsprozeß teilnehmen, so wie wir es beschlossen haben.“⁸¹

Noch ein, weniger beachteter Aspekt der Arbeitskämpfe der 80er Jahre ist hervorzuheben: Ausländische Beschäftigte brachten neue Ideen in die Arbeitskämpfe ein. Ausländische Kultur- und Folkloregruppen sowie gemeinsames Tanzen und Trommeln auf Kundgebungen der Streikenden waren keine Seltenheit. Diese Initiativen belebten das Solidaritätsgefühl. Streik wurde weniger

⁸¹ Protokoll des 16. ordentlichen Gewerkschaftstags der IGM, 1989, S. 712-713. Auf dem selben Gewerkschaftstag formulierte Fabrizio Califano eine ähnliche Meinung: „Wir Ausländer wollen mit Euch auf allen Ebenen präsent sein. Das haben wir auch verdient. Wir sind schon Jahrzehnte aktiv in dieser Organisation. Wir waren und sind immer in schwierigen Zeiten an Eurer Seite in der ersten Reihe zu finden. Wir wollen auch mit unserer politischen Arbeit zu neuen Impulsen beitragen.“ (ebda., S. 716)

als eine "soziale Katastrophe" und "traurige Angelegenheit" denn als ein aufregendes, gemeinsames Ereignis empfunden.⁸²

Dies alles beeinflusste die zwischenmenschlichen Beziehungen positiv. So konnten ArbeitsmigrantInnen ein Stück "Interkulturalität" praktizieren. Sie lieferten den Beweis, daß verschiedene Kulturen eine Bereicherung und keine Bedrohung bedeuten können.

Was war die Reaktion der Unternehmer? Sie bestätigten die Kampffähigkeit der ausländischen Beschäftigten, um etwas dagegen zu unternehmen. Beispielsweise meinte Joachim Vetter, Vorsitzender der Nordhessischen Metall-Arbeitgeber, dazu:

*"Es waren die Gastarbeiter, die sich in unserem Land nicht als Gast aufgeführt, sondern als die streikwilligste und radikalste Gruppe benommen hat, auch in einmalig radikalen Demonstrationen gegen die Regierung, die ihnen in unserem Lande Gastrecht gewährt. Es waren die Gastarbeiter, die praktisch zu 100% für den Streik gestimmt und damit zu den hohen Prozentzahlen geführt haben, vorausgesetzt, diese Prozentzahlen sind damals korrekt gewesen."*⁸³

Das obige Zitat zeigt, wie der Status "Gastarbeiter" die Rechtlosigkeit der ArbeitsmigrantInnen legitimieren soll. Wenn MigrantInnen es wagen, für ihre elementaren Rechte zu kämpfen, werden sie als diejenigen beschuldigt, die sich "nicht als Gast aufführen"; als undankbare Menschen, die gegen die Regierung demonstrieren, die ihnen "Gastrecht" gewährt. MigrantInnen werden als unlieb-same Fremde dargestellt, die die Großzügigkeit der "Inländer" und deren Regierung mißbrauchen.⁸⁴

Solchen Aussagen folgten auch Taten. Viele Unternehmer stellten keine ArbeitsmigrantInnen mehr ein. Joachim Vetter plädierte dafür, daß "bei Neuein-

⁸² Vgl. Karahasan, 1988, S. 155ff

⁸³ metall 18/1985, S. 19

⁸⁴ Selten ist ein Begriff wie "Gastarbeiter" mißbraucht worden. Gewöhnlich werden Gäste gut und ehrenvoll behandelt. Sie werden nicht gezwungen, unter menschenunwürdigen Bedingungen zu arbeiten. Gäste werden nicht diskriminiert. Mit dem → →

stellungen den Deutschen absolut Vorrang" gewährt werde. Die Pressestelle des Daimler-Benz-Konzerns in Stuttgart verkündete:

"Wir bemühen uns sehr, den hohen Anteil ausländischer Arbeitnehmer im Werk Sindelfingen nicht weiter ansteigen zu lassen, sondern ihn durch gezielte Einstellung der arbeitslosen Deutschen zu verringern."⁸⁵

Generell haben die Unternehmer ein ambivalentes Verhältnis zur Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Einerseits liegt es in ihrem Interesse, den "sozialen Frieden" im Betrieb zu halten und dem Ansehen der exportorientierten Wirtschaft nicht zu schaden. Deshalb bekämpfen sie offene rechtsextremistische Aussagen oder gar Gewalttaten am Arbeitsplatz.⁸⁶ Andererseits profitieren sie von der Konkurrenz zwischen deutschen und ausländischen Beschäftigten. Es kommt ihnen zugute, wenn ArbeitsmigrantInnen widerstandslos Körper belastende, schlecht bezahlte, weniger qualifizierte Tätigkeiten übernehmen. Daher ist es den Unternehmern recht, wenn der "soziale Friede" - wie in den 50er und 60er Jahren - auf Basis der Diskriminierung ausländischer Beschäftigter erhalten bleibt.

Es scheint sinnvoll, an dieser Stelle auf ein weiteres Problem hinzuweisen: Seit 1990 schließt die Bundesregierung bilaterale Vereinbarungen mit den Ländern Ost- und Südeuropas ab. Durch diese Abkommen erhält jeweils eine bestimmte Anzahl von Angehörigen dieser ost- und südeuropäischen Länder einen befristeten Arbeitsaufenthalt in der Bundesrepublik. Die Palette reicht von "Saisonarbeitnehmerabkommen" (jährlich bis zu 3 Monate Arbeitsaufenthalt) bis "Werkvertragsarbeitnehmerabkommen", nach denen diejenigen, deren Arbeitgeber mit einem deutschen Unternehmen kooperieren, einen Arbeitsaufenthalt von maximal 3 Jahren bekommen. 1994 lag der Kontingentrahmen für derart befristete Arbeitsverhältnisse bei ca. 100.000 Beschäftigten pro Jahr.

Es sind viele Parallelen zwischen diesen Vereinbarungen und den bilateralen Abkommen in den 50er und 60er Jahren zu beobachten: Solche Arbeitsaufent-

Terminus "Gastarbeiter" ist jedoch nur gemeint, daß "Gäste" den "Gastgebern" zu gehorchen haben und jeder Zeit nach Hause geschickt werden können.

⁸⁵ Zitiert nach: Karahasan, 1988, S. 157

⁸⁶ Vgl. z.B.: Reichling, 1997, S. 27-28

halte werden als vorübergehend betrachtet, die ausländischen Beschäftigten werden ausschließlich als ein kalkulierbarer Wirtschaftsfaktor angesehen und es gibt keine Perspektive für die weitere Beschäftigung dieser Menschen.

1.3.3 Gewerkschaftliche Ausländerpolitik

In der 3. Phase ist ein Wandel der gewerkschaftlichen Ausländerpolitik zu verzeichnen. Gewerkschaften distanzieren sich allmählich von der staatlichen Ausländerpolitik und richten sich nach dem "Verbleibewillen der Zugewanderten und den damit gegebenen Chancen einer multikulturellen Gesellschaft in Deutschland"⁸⁷ ein. Diesen Wandel machten bereits 1980 die Gewerkschaftstage der IG Metall, IG Chemie-Papier-Keramik und IG Druck und Papier deutlich:

a) Der Gewerkschaftstag der IG Metall unterstützte zwar weiterhin den Anwerbestopp, forderte jedoch u.a.:

- "Eine Änderung des §19 Arbeitsförderungsgesetz, so daß nach erstmaliger rechtmäßiger Arbeitsaufnahme in der Bundesrepublik die weitere Erteilung bzw. Verlängerung der Arbeitserlaubnis nicht mehr von der Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes abhängig gemacht werden darf [...]"

- Die Erteilung der Aufenthaltsberechtigung für ausländische Arbeitnehmer nach fünf Jahren Aufenthalts in der Bundesrepublik.

- "Das Kommunalwahlrecht für ausländische Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland im Rahmen einheitlicher EG-Vorschriften".⁸⁸

b) Der Gewerkschaftstag der IG Chemie-Papier-Keramik forderte neben Verbesserungen des Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisrechts sowie Beseitigung der Benachteiligungen ausländischer Jugendlicher im Bildungs- und Ausbildungssystem, das kommunale Wahlrecht für Ausländer "als nächste Stufe ihrer Integration".⁸⁹

⁸⁷ Kühne / Öztürk / West, 1994, S. 19

⁸⁸ IGM, Protokoll des 13. ordentlichen Gewerkschaftstages, 1980, Bd. II, Entschließung 25

⁸⁹ IG Chemie-Papier-Keramik, Protokoll des 11. ordentlichen Gewerkschaftstags, 1980, Bd. II, Antrag 414

c) Der Gewerkschaftstag der IG Druck und Papier trat auch für das aktive und passive Kommunalwahlrecht für Ausländer ein, "sofern sie mindestens drei Jahre ununterbrochen polizeilich in der Bundesrepublik gemeldet sind".⁹⁰

Ein weiterer Höhepunkt gewerkschaftlicher Ausländerpolitik war die Erwähnung der Gleichberechtigung ausländischer Arbeitnehmer als ein Leitziel in der Präambel des DGB-Grundsatzprogramms von 1981. Dort heißt es:

"Der Deutsche Gewerkschaftsbund setzt sich gemeinsam mit den ausländischen Arbeitnehmern für die Beseitigung ihrer besonderen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Benachteiligung ein, mit dem Ziel, ihre Gleichberechtigung zu verwirklichen."

Damit wurde im DGB-Programm bestätigt, daß

- ausländische Beschäftigte wirtschaftlich, sozial und kulturell benachteiligt werden und diese Benachteiligungen beseitigt werden müssen,
- ausländische Beschäftigte für ihre Gleichberechtigung eine aktive Rolle spielen sollen und nicht als machtlose Objekte betrachtet werden dürfen.

Nach dem Regierungswechsel in Bonn bekamen die Gewerkschaften Ende 1982 die Möglichkeit, sich von staatspolitischen Einbindungen zu befreien und ihre Einwanderungspolitik der konservativ-liberalen "Ausländerverdrängungspolitik" gegenüber klarer zu definieren. Hierbei spielten der steigende gewerkschaftliche Organisationsgrad und das zunehmende Engagement der ArbeitsmigrantInnen eine wichtige Rolle.⁹¹

Nicht zuletzt wegen dieses Engagements erkannte der 14. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall im Jahre 1983 die ausländischen Mitglieder als eine „Personengruppe“ an. Deshalb bekamen die in der IGM organisierten MigrantInnen die Möglichkeit, eigene Konferenzen und Veranstaltungen abzuhalten sowie Richtlinien und Maßnahmen für die künftige gewerkschaftliche Ausländerpolitik vorzuschlagen.⁹² Dieser Beschluß machte allerdings innerhalb deutscher Gewerkschaften keine Schule. Die IG Metall ist also bislang die einzige

⁹⁰ Druck und Papier, Nr. 22/1980, S. 26

⁹¹ Vgl: z.B.: Kühne / Schäfer, 1984, S. 672-673

Gewerkschaft, die ihre ausländischen Mitglieder als Personengruppe anerkennt.

Der 15. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall im Jahre 1986 beschloß eine EntschlieÙung, in der die derzeitige „Ausländerverdrängungspolitik“ als der „Versuch reaktionärer Kräfte“ bewertet wurde, „eine Verunsicherung und Spaltung in der Arbeiterbewegung herbeizuführen“⁹³.

Die EntschlieÙung enthielt eine klare Definition von Integration der MigrantInnen: „Integration heißt nicht Assimilation. Sie bedeutet also nicht die totale Anpassung, völlige Übernahme der Sitten und Gebräuche: auch nicht Kultur- und Geschichtslosigkeit. Integration bedeutet vielmehr, daß Deutsche und Ausländer zueinander finden, in ihrem Anderssein sich gegenseitig akzeptieren. Und Integrationspolitik heißt, daß den in der Bundesrepublik lebenden ausländischen Arbeitnehmern und ihren Familien die Entwicklung einer langfristigen Lebensperspektive bei Beibehaltung ihrer ethnischen, kulturellen und religiösen Identität ermöglicht wird.“⁹⁴

Im Mai 1986 fand der 13. ordentliche DGB-Bundeskongreß statt. Dort wurden - in den angenommenen Anträgen 323 und 324 - die Hauptlinien gewerkschaftlicher Ausländerpolitik der nächsten Jahre beschlossen. Der DGB-Bundeskongreß forderte u.a., daß

- „ausländische Arbeitnehmer und ihre Familien nach einem 5jährigen rechtmäßigen Aufenthalt eine Aufenthaltserlaubnis unabhängig von der Erfüllung weiterer Kriterien erhalten, die ihnen die absolute Aufenthaltssicherheit gewährt“,
- "Ehegatten und Kinder ausländischer Arbeiter einen eigenständigen Aufenthaltsstatus bekommen",
- Arbeitslosigkeit sowie der Bezug von Sozialhilfe kein Ausweisungsgrund sein dürfen,

⁹² Karahasan / Öztürk, 1994, S. 285

⁹³ IGM, Protokoll des 15. ordentlichen Gewerkschaftstags, 1986, Bd. II, S. 160

⁹⁴ ebda., S. 161

- die Vorrangstellung der Deutschen und EG-Angehörigen bei der Vermittlung von Arbeitsstellen beseitigt wird,
- die Gleichberechtigung der Frau, wie sie im Artikel 3 des Grundgesetzes verankert ist, auch für ausländische Frauen verwirklicht wird,
- die Einführung einer doppelten Staatsangehörigkeit überprüft wird,
- allen volljährigen ausländischen Arbeitnehmern nach einem 5jährigen Aufenthalt in der Bundesrepublik das aktive und passive Kommunalwahlrecht gewährt wird.

Der darauf folgende DGB-Bundeskongreß im Jahre 1990 präziserte und ergänzte die o.g. Forderungen. Zu den in dem angenommenen Antrag 258 formulierten Forderungen gehörten: „Eine Novellierung des Ausländerrechts, die dem zurückliegenden Prozeß der Einwanderung Rechnung tragen" würde; "Schaffung eines Niederlassungsrechts, nach dem Ausländer, die sich aufgrund einer Erlaubnis zum dauernden Aufenthalt acht Jahre im Geltungsbereich dieses Gesetzes aufgehalten haben, auf Antrag einem Deutschen gleichgestellt werden"; die Einbürgerung der AusländerInnen soll nach einem 8jährigen rechtmäßigen Aufenthalt möglich sein; "die Anwesenheit von Ausländern in der Bundesrepublik sollte grundsätzlich nicht über den Arbeitsmarkt gesteuert werden".

Darüber hinaus plädierte der Antrag 258 für die Beseitigung konkreter Diskriminierungsformen ausländischer Beschäftigter am Arbeitsplatz:

*"Ausländische Arbeitnehmer dürfen bei der beruflichen Integration nicht benachteiligt werden. Bei Einstellungen und Entlassungen soll nicht nach Nationalitäten unterschieden werden... Es muß sichergestellt werden, daß ausländische Arbeitnehmer auf allen Ebenen des Betriebes die gleichen Chancen haben wie die deutschen, insbesondere bei Umsetzung, Aufstieg und innerbetrieblicher Qualifikation."*⁹⁵

Mit der Zunahme rechtsextremistischer Gewalttaten und Ausschreitungen gegen MigrantInnen, organisierten der DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zahlreiche Aktionen gegen Fremdenfeindlichkeit. Die Palette reichte von De-

⁹⁵ DGB (Hg.), 1990, S. 676

monstrationen und Kulturveranstaltungen bis hin zu Telefonketten zum Schutz von Flüchtlingsheimen.⁹⁶ Auch in vielen Betrieben machten Vertrauenspersonen und Betriebsräte gegen die Fremdenfeindlichkeit mobil: Sie sammelten Unterschriften, riefen zu Mahnminuten auf, verfaßten Resolutionen, die deutlich machen sollten, daß deutsche ArbeitnehmerInnen sich mit ihren ausländischen KollegInnen solidarisieren. An manchen Fabrikatoren hingen Transparente gegen Ausländerhaß. Und Jugendvertreter organisierten Aktionen, ausländerfeindliche Schmierereien in Fabriken zu beseitigen.⁹⁷

Ein Verdienst der Gewerkschaften in den Auseinandersetzungen um das Asylrecht bestand darin, daß sie - abgesehen von wenigen Ausnahmen⁹⁸ - ihren Prinzipien treu blieben. Der DGB hielt dem Druck der Koalition sowie der SPD stand und forderte ausdrücklich die uneingeschränkte Erhaltung des Asylrechts.⁹⁹ Der 15. ordentliche Bundeskongreß des DGB im Jahre 1994 plädierte sogar für die Veränderung asylrechtlicher Vorschriften:

„Politische Verfolgung liegt auch vor
- bei Verfolgung wegen des Geschlechts,
- bei der Anwendung sexueller Gewalt, die unmittelbar und mittelbar zur Durchsetzung politischer Ziele dient, und die von staatlichen Organen ausgeht und von ihnen billigend in Kauf genommen bzw. nicht verhindert wird oder
- bei Verfolgung wegen sexueller Orientierung.“¹⁰⁰

⁹⁶ Vgl.: DGB-Bundesvorstand u.a., 1993 + Gesterkamp, 1992, S. 33ff + Kühne / Öztürk, 1994, S. 57-58

⁹⁷ Die Quelle, Juni 1995, S. 21

⁹⁸ Die wichtigste Ausnahme stellte die IG Chemie-Papier-Keramik dar. Ihr ehemaliger Vorsitzender, Rappe, bejahte die Einschränkung des Asylrechts: "Ich begrüße nachdrücklich, daß sich die Koalition und die SPD in der Asylfrage geeinigt haben. Es hätte manches vermieden werden können, hätte man früher zueinander gefunden. Die Einsicht ist spät gekommen, allerdings noch nicht zu spät." (Zitiert nach: Kühne / Öztürk, 1994, S. 54)

⁹⁹ Vgl.: Aufruf des DGB gegen Fremdenfeindlichkeit, 07.10.1992 + Gemeinsame Erklärung von DGB und Pro Asyl zur aktuellen Asyldiskussion, 21.07.1992 + DGB-Erklärung zur beabsichtigten Änderung des Artikels 16 Grundgesetz, 24.05.1993. Siehe auch: Richert, 10/1992, S. 3 + Richert, 7/8 1993, S. 3

¹⁰⁰ DGB, Protokoll des 15. ordentlichen Bundeskongresses des DGB, 1994, Antrag 26

Darüber hinaus versuchte der DGB-Bundesvorstand im November 1993, mit seinem ersten Beschluß zu einer Antidiskriminierungsgesetzgebung¹⁰¹ politisch in die Offensive zu gehen.

Auch bezüglich der Diskriminierung am Arbeitsplatz sind Gewerkschaften in der 3. Phase sensibler geworden.¹⁰² Fremdenfeindlichkeit und Rassismus im Betrieb wird seit Ende der 80er Jahre von manchen engagierten GewerkschaftlerInnen thematisiert. Das Thema wurde in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit aufgenommen. Das weitverbreitete Vorurteil, daß "im Betrieb alles in Ordnung" sei und es keine Diskriminierung gäbe, wurde abgebaut.

Trotz aller genannten Fortschritte in der gewerkschaftlichen Ausländerpolitik, sind viele Mängel in der praktischen Gewerkschaftsarbeit festzustellen. Diese Mängel werden im fünften Kapitel ausführlich diskutiert.

1.4 Schlußbemerkung

Die Geschichte der Arbeitsmigration in der Bundesrepublik zeigt, daß die MigrantInnen selbst ein entscheidender Faktor im Kampf um ihre Gleichberechtigung sind.

Die ArbeitsmigrantInnen trugen durch ihr Engagement in gewerkschaftlichen, sozialen und politischen Aktivitäten sowie durch ihre Teilnahme an verschiedenen Lebensbereichen zur Verbesserung ihrer Lage bei. Vergleichen wir die Arbeits- und Wohnsituation der "Gastarbeiter" in den 50er und 60er Jahren mit der in der Gegenwart, stellen wir viele Verbesserungen fest. Die Rolle der ArbeitsmigrantInnen in bezug auf solche Fortschritte wird aber oft unterbewertet. Beispielsweise sind in den Gewerkschaften zwei Interpretationen bezüglich der Lage der ausländischen Beschäftigten zu erkennen:

¹⁰¹ Beschluß des DGB-Bundesvorstandes: Anforderungen an eine Gesetzgebung zum Schutz vor ethnischer Diskriminierung, 09.11.1993

¹⁰² In dieser Hinsicht spielte die IG Metall eine Pionierrolle. Sie trug u.a. durch Organisation von vier bundesweiten "Ausländerkonferenzen" - 1986, 1989, 1992 und 1995 - zu mehr Sensibilisierung gegenüber alltäglicher Diskriminierung am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft bei.

1) Die Verbesserungen werden allein als Verdienste der Gewerkschaften dargestellt. Das entspricht nicht den historischen Tatsachen. Solange die MigrantInnen sich in den Gewerkschaften nicht organisierten und nicht aktiv um ihre Rechte kämpften, handelten die Gewerkschaften in erster Linie als Interessenvertretungsorgane der deutschen Beschäftigten.

Es waren die ArbeitsmigrantInnen, die auf unterschiedliche Weise die Gewerkschaften zum Überdenken ihrer Positionen bewegten. Der heutige gewerkschaftliche Diskussionsstand bezüglich der MigrantInnenpolitik ist das Produkt eines jahrzehntelangen Such- und Lernprozesses, der von MigrantInnen innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften mitgestaltet bzw. beeinflusst wurde.

Sogar heute engagiert sich nur eine Minderheit - vor allem ausländische Vertrauensleute und Betriebsräte - der gesamten gewerkschaftlichen Mitgliedschaft für die Gleichstellung von deutschen und ausländischen Beschäftigten.

2) Viele ArbeitsmigrantInnen, denen die Fortschritte zu recht nicht ausreichen, übersehen die Verbesserungen. Nicht wenige sagen verbittert: "Alles ist wie früher. Es hat sich nichts geändert." Gewerkschaften werden kritisiert, daß sie zu wenig für ArbeitsmigrantInnen unternehmen.

Bei dieser Haltung ist die Gefahr der Resignation sehr groß. Von "Es hat sich nichts geändert" bis "Es macht sowieso keinen Sinn, sich weiter zu engagieren" ist es nur ein kleiner Schritt.

Beide genannten Vorstellungen vernachlässigen die Rolle der ausländischen Beschäftigten. Beide Haltungen führen zur Passivität der ArbeitsmigrantInnen und können auf den Kampf um Gleichberechtigung nicht fördernd wirken.

2 Benachteiligungen ausländischer Beschäftigter auf der gesellschaftlichen Ebene

Um den Umfang der Benachteiligungen ausländischer Beschäftigter richtig einschätzen zu können, sind zwei unterschiedliche, sich ergänzende Typen sozialwissenschaftlicher Analyse nötig:

1. Typ: Eine makrosoziologische Analyse, die anhand statistischer Daten strukturelle Diskriminierungen gegen ausländische Beschäftigte im Makrobereich aufzeigt. Dazu gehören u.a. vergleichende Daten über Qualifizierung, berufliche Stellung und Betroffenheit von Arbeitslosigkeit deutscher und ausländischer ArbeitnehmerInnen. Diesbezüglich werden im zweiten Kapitel wichtige statistische Angaben vermittelt.

2. Typ: Eine mikrosoziologische Analyse, die sich v.a. mit konkreten Diskriminierungsformen und -praxen im Betrieb sowie subjektiver Wahrnehmung und Legitimierung von Benachteiligungen beschäftigt. Hier haben wir nicht nur mit struktureller Diskriminierung, sondern auch mit Verhaltensweisen, Bräuchen, Sitten und Vorurteilen zu tun. Solche Aspekte können am besten in empirischen Untersuchungen und anhand exemplarischer Beispiele behandelt werden. Diesbezüglich werden im dritten Kapitel die wichtigsten Ergebnisse mehrerer Fallstudien wiedergegeben, die ich im Rahmen eines zweijährigen Projektes durchführte.

Ende 1997 lebten insgesamt 7.365.833 Menschen ausländischer Staatsangehörigkeit in Deutschland. Davon waren 4.076.962 Personen (55,3 %) männlichen und 3.288.871 Personen (44,7 %) weiblichen Geschlechts. Die Zahl der ausländischen ArbeitnehmerInnen betrug 2.128.722, dies entsprach 9,1 % aller ArbeitnehmerInnen in Deutschland. Die größten Gruppen der ausländischen Wohnbevölkerung im selben Jahr bildeten Staatsangehörige der Türkei mit 2.107.426 (28,6 %), Jugoslawiens (Staatsangehörige von Serbien und Monte-

negro) mit 721.029 (9,8 %), Italiens mit 607.868 (8,3 %) und Griechenlands mit 363.202 (4,9 %) (Anhang, Tabelle 1).

Im Folgenden werfen wir zunächst einen Blick auf die Schul- und Berufsbildung dieser Bevölkerungsgruppe. Danach werden ihre Verteilung in Wirtschaftsbereichen, ihre berufliche Stellung, ihre Betroffenheit von Arbeitsunfällen und -krankheiten stärkere Benachteiligungen von Arbeitsmigrantinnen und schließlich die hohe Arbeitslosenquote von MigrantInnen kurz behandelt.

2.1 Bildung

2.1.1 Schulbildung

Schulbildung gilt als ein zentrales Förderelement für die spätere berufliche und soziale Entwicklung des Menschen. Die Bildungsbeteiligung und der

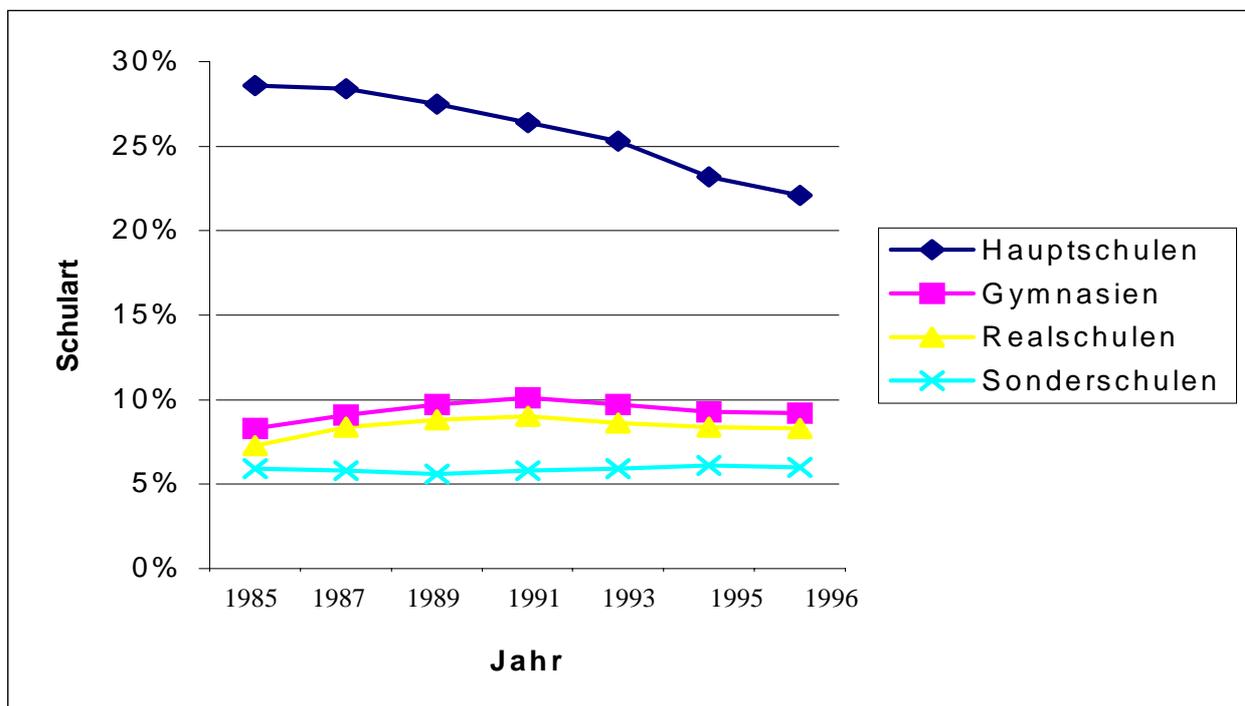


Abbildung 1: SchülerInnen mit ausländischem Paß an ausgewählten allgemeinbildenden Schulen 1985 - 1996 (in Prozent)¹⁰³

¹⁰³ Quelle: Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen, März 1998, S. 37

Schulerfolg von Migrantenkindern hat sich zwar im Vergleich zu den 80er Jahren leicht verbessert, aber das Tempo der Veränderungen ist viel zu langsam. Darüber hinaus sind seit 1992 in vielerlei Hinsicht negative Trends festzustellen.

Ausländische SchülerInnen sind noch immer an den Hauptschulen überrepräsentiert und an den Gymnasien und Realschulen unterrepräsentiert. 1996 betrug der Anteil der ausländischen SchülerInnen an der Gesamtzahl der SchülerInnen 9,3 %. Der Anteil ausländischer SchülerInnen, die Hauptschulen besuchten, nahm von 1985 (28,6 % aller ausländischen SchülerInnen) bis 1996 (22,1 %) kontinuierlich ab. Der Anteil ausländischer GymnasiastInnen stieg von 1985 (8,3 %) bis 1991 (10,1 %) ständig an. Danach ging er bis 1996 (9,1 %) zurück. Ein ähnliches Bild gilt für ausländische SchülerInnen an den Realschulen. Bei den Sonderschulen sind keine nennenswerten Veränderungen zu beobachten (Abbildung 1).

Insgesamt sind die positiven Veränderungen innerhalb von 11 Jahren - abgesehen von einem sinkenden Anteil ausländischer SchülerInnen an den Hauptschulen - verschwindend gering. Vergleichen wir die Verteilung ausländischer SchülerInnen mit deutschen, stellen wir gravierende Benachteiligungen der Ersteren fest.

Schulart	1992			1995		
	Ausl. Schüler (%)	deutsche Schüler (%)	Relation	Ausl. Schüler (%)	Deutsche Schüler (%)	Relation
Hauptschulen	26,0	9,3	2,8	23,2	10,1	2,3
Gymnasien	9,9	21,0	0,5	9,3	22,9	0,4
Realschulen	8,8	10,5	0,8	8,4	12,1	0,7
Sonderschulen	5,8	3,3	1,8	6,2	3,7	1,7

Tabelle 1: Deutsche und ausländische SchülerInnen an ausgewählten allgemeinbildenden Schulen 1992 u. 1995¹⁰⁴

¹⁰⁴ Quelle: Ausländerbeauftragte, Dez. 1997 + eigene Berechnungen. In der Tabelle 1 sind die Daten über deutsche und ausländische SchülerInnen der Vorklassen, Schulkindergärten, Grundschulen, Orientierungsstufen und Abendschulen nicht erfaßt.

In der Tabelle 1 werden die Prozentsätze deutscher und ausländischer SchülerInnen an **ausgewählten** Schulen in den Jahren 1992 und 1995 miteinander verglichen.

Der Unterschied zwischen deutschen und ausländischen SchülerInnen ist bei Hauptschulen und Gymnasien besonders deutlich. 1995 besuchte beinahe jeder vierte ausländische Schüler (23,2 %) eine Hauptschule. Bei den Deutschen war es nur jede/r zehnte (10,1 %). Ein umgekehrtes Verhältnis gab es zwischen ausländischen und deutschen GymnasiastInnen. Vergleichen wir die Daten von 1992 und 1995, kommen wir sogar zum Ergebnis, daß - abgesehen von dem sinkenden Anteil ausländischer SchülerInnen an Hauptschulen - die Relation der Prozentsätzen ausländischer und deutscher SchülerInnen an verschiedenen Schularten sich zuungunsten der Ersteren veränderte. Lag beispielsweise die Relation von Prozentsätzen ausländischer und deutscher BesucherInnen der Realschulen im Jahre 1992 bei 0,8, nahm sie 1995 auf 0,7 ab (Tabelle 1).

Entsprechend bekamen ausländische SchülerInnen schlechtere Schulabschlüsse. 1996 verließen 14,7 % von Migrantenkindern die Schule ohne Abschluß, bei den deutschen SchülerInnen waren es "lediglich" 4,9 %. 43,6 % der Migrantenkinder bekamen einen Hauptschulabschluß (24,8 % der Deutschen). Somit hatte die große Mehrheit ausländischer SchülerInnen (58,3 %) entweder keinen oder einen niedrigen Schulabschluß und folgerichtig schlechtere Startchancen im Berufsleben. Bei dem Realschulabschluß und der Hochschulreife waren ebenfalls große Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen SchülerInnen festzustellen. Während nur 8,5 % der Schulabsolventen mit ausländischem Paß die Hochschulreife erlangten, war der Anteil ihrer deutschen Altersgruppe mit 25,8 % dreimal so hoch (Abbildung 2).

Dies alles veranlaßte die Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen, in Anlehnung an das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung die Bilanz zu ziehen, daß sich "kaum noch Fortschritte bei der Integration junger Ausländer in das Bildungssystem" abzeichnen.

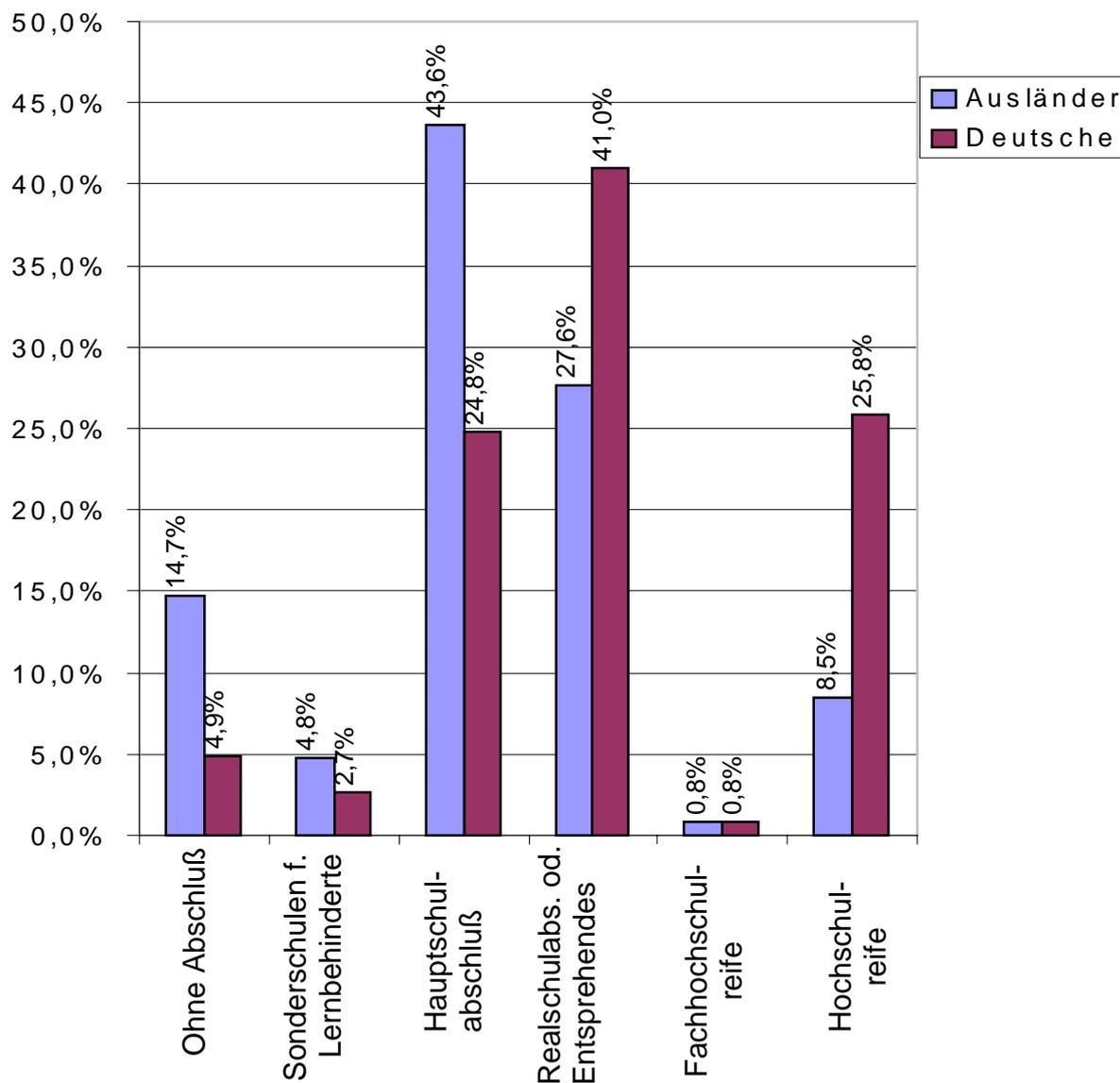


Abbildung 2: Deutsche und ausländische Absolventen der allgemeinbildenden Schulen 1996 (in Prozent)¹⁰⁵

Weiterhin heißt es: "Zieht man zur abschließenden Bewertung des Bildungserfolgs von jugendlichen ausländischer Herkunft noch die aktuelle Bildungslage, wie sie sich in der oben dargestellten Beteiligung der Schülerinnen und Schüler deutscher und ausländischer Herkunft in den verschiedenen Schultypen widerspiegelt, hinzu, so ist für den Zeitraum seit 1992 nicht nur von einem verlang-

¹⁰⁵ Quelle: Ausländerbeauftragte, März 1998, S. 39

samten bzw. keinem Fortschritt, sondern von einem Rückschritt in der Bildungspartizipation von Schülern ausländischer Herkunft auszugehen.“¹⁰⁶

2.1.2 Berufliche Bildung

Der Anteil ausländischer TeilnehmerInnen an den von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Kursen für Fortbildung, Umschulung und betriebliche Einarbeitung stieg mit einigen Schwankungen von 1987 (4,9 %) bis 1997 (6,1 %).¹⁰⁷ Er ist aber noch immer nicht zufriedenstellend. Beispielsweise nahm die Zahl ausländischer Auszubildender im Jahre 1996 in den alten Bundesländern gegenüber dem Vorjahr um 5.000 ab. In den neuen Bundesländern war die Mitgliederzahl der genannten Gruppe mit 210 statistisch irrelevant. Der Anteil ausländischer Auszubildender lag 1996 mit 9,4 % weit unter dem der gleichaltrigen Wohnbevölkerung (rund 15 %).¹⁰⁸

Eine weitere Benachteiligung ausländischer Auszubildender besteht darin, daß sie auf wenige Berufe konzentriert sind, die von ungünstigeren Berufsperspektiven, geringeren Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten sowie schlechteren Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind (Anhang, Tabelle 2).

Dagegen sind ausländische Auszubildende in der Verwaltung und dem öffentlichen Dienst stark unterrepräsentiert. Der Anteil von Auszubildenden mit ausländischem Paß für 1996 lag für freie Berufe bei 10,1 %, im Handwerk bei 11,0 %, in Industrie und Handel bei 8,5 % und im öffentlichen Dienst bei nur 3,5 %.¹⁰⁹ Junge Migrantinnen, deren Anteil an den ausländischen Auszubildenden im Jahre 1996 37 % betrug, fanden im selben Jahr am häufigsten als Friseurin (23,9%) oder Arzt- und Zahnarzthelferin (23,3 %), junge Migranten als Kraftfahrzeugmechaniker (13,3 %) oder Elektroinstallateur (11,3 %) einen Ausbildungsplatz.¹¹⁰

¹⁰⁶ Ausländerbeauftragte, Dez. 1997, S. 34

¹⁰⁷ Ausländerbeauftragte, März 1998, S. 54 + Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Januar 1998, S. 99

¹⁰⁸ Ausländerbeauftragte, März 1998, S. 14

¹⁰⁹ ebda., S. 43

¹¹⁰ ebda., S. 14

Darüber hinaus besitzen mehr als die Hälfte der jungen Migrantinnen und nahezu die Hälfte der jungen Migranten, die zwischen 20 und 30 Jahre alt sind, keinen beruflichen Ausbildungsabschluß.¹¹¹ Ausländische Jugendliche brechen auch überproportional die Ausbildung ab.

Die Weiterbildungslandschaft in Deutschland ist aber viel weitreichender als die von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Ausbildungs-, Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen. Um sich über den Umfang der gesamten Weiterbildungsbeteiligung einen Überblick zu verschaffen, führt die Infratest Burke Sozialforschung seit 1979 im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mündliche Repräsentativbefragungen durch.

Von 1979 bis 1994 waren nur die Deutschen im Alter von 19 bis 64 Jahren Zielgruppe der Befragungen. Erst 1997 wurden auch die MigrantInnen dieser Altersgruppe in die Erhebung miteinbezogen. Die Weiterbildungsmaßnahmen werden in drei Hauptgruppen unterteilt:

- Allgemeine Weiterbildung in Form von Lehrgängen/Kursen oder Vorträgen
- Berufliche Weiterbildung in Form von Lehrgängen/Kursen
- Informelle berufliche Weiterbildung in Form von berufsbezogenen Besuchen von Fachmessen oder Kongressen, Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen, Vorgesetzte oder außerbetriebliche Personen, Selbstlernen, Austauschprogrammen mit anderen Firmen u.ä.

Die Untersuchungen zeigen auf allen drei genannten Gebieten große Benachteiligungen von MigrantInnen. Generell nehmen sie wesentlich seltener als Deutsche an den Weiterbildungen teil. Während 1997 49 % Einheimische im Alter von 19 bis 64 Jahren an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, waren es bei MigrantInnen dieser Altersgruppe nur 28 %. Der Vergleich von Beteiligungsquoten der beiden genannten Gruppen an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung im Jahre 1997 zeigt einen erheblichen Unterschied zuungunsten von MigrantInnen (Tabelle 2).

¹¹¹ Ausländerbeauftragte, Dez. 1997, S. 34

Weiterbildungsart	Deutsche (%)	Ausländer (%)
Allgemeine Weiterbildung	32	20
Berufliche Weiterbildung	31	15

Tabelle 2: Deutsche und ausländische Beteiligungsquote an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung 1997 (in Prozent)¹¹²

Im Bereich der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung beteiligten sich MigrantInnen besonders häufig an Maßnahmen zum Thema "Sprachen". Dabei dürfte es sich in der Regel um Deutschkurse gehandelt haben.¹¹³

Die Reichweite informeller beruflicher Weiterbildung ist sehr viel größer als die Teilnahmequote an berufsbezogenen Lehrgängen. Dieser Kenntniserwerb gewinnt zunehmend an Bedeutung. Auch auf dem Gebiet werden ausländische Beschäftigte stark benachteiligt.

1997 nahmen nahezu drei Vierteln der Deutschen (74 %) und lediglich etwas mehr als die Hälfte (54 %) ausländischer Beschäftigter an der informellen beruflichen Weiterbildung teil.¹¹⁴

Die Forscher der mündlichen Repräsentativuntersuchung "Berichtssystem Weiterbildung" (BSW) ziehen zu Recht die Schlußfolgerung: "Die Ergebnisse der BSW-Erhebung zeigen eine Reihe von Strukturunterschieden zwischen der deutschen und ausländischen Bevölkerung auf, die mit den Ergebnissen anderer Studien zur Lebenssituation von Ausländern weitgehend übereinstimmen."¹¹⁵

Wenn wir noch berücksichtigen, daß im Rahmen der BSW-Erhebung nur diejenigen MigrantInnen befragt werden, deren Deutschkenntnisse für ein mündliches Interview ausreichen,¹¹⁶ können wir davon ausgehen, daß die tatsächli-

¹¹² Bundesministerium für Bildung und Forschung, 1999, S. 48

¹¹³ ebda., S. 49-50

¹¹⁴ ebda., S. 56 u. 59

¹¹⁵ ebda., S. 49

¹¹⁶ ebda., S. 47

chen Unterschiede noch gravierender sind. Erwartungsgemäß beteiligen sich nämlich MigrantInnen mit guten Deutschkenntnissen häufiger an Weiterbildungen als diejenigen mit schlechten oder gar keinen deutschen Sprachkenntnissen.¹¹⁷

Im großen und ganzen ist der folgenden Bewertung der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen über die dreistufige strukturelle Benachteiligung von MigrantInnen beim Eintritt in das Erwerbsleben nichts hinzuzufügen:

“[...] Erstens verteilen sich Schülerinnen und Schüler mit ausländischem Paß anders über die Schulformen als deutsche Schüler durch ihren hohen Anteil an Hauptschulen und ohne Schulabschluß. Durch diese ungünstigen Voraussetzungen werden von vornherein die Chancen, ein Ausbildungsverhältnis eingehen zu können, gemindert. Zweitens gibt es immer noch Ausbildungsbetriebe, die deutsche Jugendliche bevorzugen. Drittens brechen, trotz hoher Motivation, mehr Jugendliche mit ausländischem Paß einmal eingegangene Ausbildungsverhältnisse ab als deutsche. Dies liegt vor allem an sprachlichen Faktoren und kann manchmal auch an der Atmosphäre im Ausbildungsbetrieb liegen. Die Abbruchquote liegt bei den Mädchen viel höher als bei männlichen Jugendlichen.”¹¹⁸

2.2 Anteil an Wirtschaftsbereichen und Berufen

MigrantInnen sind in verschiedenen Wirtschaftsbereichen ungleichmäßig verteilt. Sie arbeiten überwiegend in den Industriezweigen. Dagegen sind sie im Handel sowie in der Kredit- und Versicherungswirtschaft stark unterrepräsentiert. In diesem Zusammenhang hat sich die Situation von ArbeitsmigrantInnen in den letzten Jahren nicht verbessert.

1996 betrug der Anteil ausländischer ArbeitnehmerInnen in den alten Bundesländern¹¹⁹ 9,3 %. MigrantInnen waren mit 13,6 % in der von starken saisonbedingten Schwankungen und einem relativ niedrigen Lohnniveau geprägten

¹¹⁷ ebda., S. 47

¹¹⁸ Ausländerbeauftragte, Dez. 1997, S. 36

Land- und Forstwirtschaft sowie der Fischerei überdurchschnittlich vertreten. In gleichen Branchen betrug 1992 ihr Anteil 10,9 %. Weiterhin waren sie 1996 im verarbeitenden Gewerbe (11,3 %) und Baugewerbe (12,7 %) überrepräsentiert. Dagegen waren sie im Handel (6,7 %) sowie in Kreditinstituten und im Versicherungsgewerbe (2,4 %) sehr schwach vertreten.

Wie konstant ihre Verteilung in verschiedenen Wirtschaftsbereichen zwischen 1992 und 1996 geblieben ist, ist der Tabelle 3 im Anhang zu entnehmen.

Innerhalb verschiedener Wirtschaftsabteilungen - insbesondere des "industriellen Sektors" - sind ArbeitsmigrantInnen auf die Berufe konzentriert, die mit niedrigen Qualifikationsanforderungen und ungünstigeren Arbeitsbedingungen (mit monotoner Arbeit, Akkord- und Schichtarbeit, größerem Unfall- und Krankheitsrisiko) verbunden sind. Beispielsweise war der Anteil ausländischer ArbeitnehmerInnen im Jahre 1997 in folgenden Branchen im Westdeutschland überproportional:

Gießerei (23 %), Textil (17 %), Kunststoffverarbeitung (16 %), Eisen- und Stahlerzeugung (15 %), Eisen-, Blech- und Metallwaren (15 %), Papierverarbeitung (14 %), Bergbau (13 %), Straßenfahrzeugbau (13 %) und Eisenbahn (10 %). Im öffentlichen Dienst sind zwar ArbeitsmigrantInnen stark unterrepräsentiert, bestimmte, mit geringerer Qualifikation verbundene Dienstleistungen bleiben ihnen aber vorbehalten, z.B.: in Reinigung und Körperpflege (1997: 24%) sowie in Hotels und Gaststätten (1997: 30 %).¹²⁰

2.3 Unterteilung in ArbeiterInnen und Angestellte

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß MigrantInnen überwiegend weniger qualifizierte Arbeiten zu leisten haben. Dies schlägt sich u.a. in die Unterteilung ausländischer Beschäftigter in ArbeiterInnen und Angestellte nieder.

ArbeitsmigrantInnen befinden sich überdurchschnittlich im gewerblichen Bereich. Im Angestelltenbereich sind sie stark unterrepräsentiert. Diese "Schiefla-

¹¹⁹ Der Anteil ausländischer ArbeitnehmerInnen im Bundesgebiet Ost war mit 0,8% nahezu unbedeutend. Deshalb wird hier die Lage von ArbeitsmigrantInnen im Westdeutschland behandelt.

¹²⁰ Forum Migration, 8/1998, S. 4. Siehe auch: Schäfer, 1994, S. 143 + Ausländerbeauftragte, Dez. 1997, S. 52 Gillmeister u. a., 1989, S. 67ff

ge" wurde im Laufe der 80er und 90er Jahre nicht wesentlich korrigiert, so daß wir von einer strukturellen, langfristigen Benachteiligung sprechen können.

1980 betrug der Anteil von vollbeschäftigten, ausländischen ArbeitnehmerInnen in der Bundesrepublik 11,4 %. Im selben Jahr machten MigrantInnen 17,4 % aller ArbeiterInnen und lediglich 3,6 % aller Angestellten aus. 17 Jahre später - im Jahre 1997 - hat zwar die absolute Zahl ausländischer Angestellter in den alten Bundesländern mit 413.700 Personen stark zugenommen, ihr Anteil an allen Angestellten war jedoch mit 3,6 % genau

Jahr	Insgesamt		ArbeiterInnen		Angestellte	
	in 1000	%*	in 1000	%*	in 1000	%*
1980	2.011,0	11,4	1.737,2	17,4	273,8	3,6
1985	1.515,6	9,0	1.289,3	14,3	226,3	2,9
1990	1.671,0	9,1	1.388,0	14,4	283,0	3,2
1992	1.890,7	9,7	1.546,6	15,6	344,1	3,6
1994	1.953,9	10,5	1.543,1	17,0	410,8	4,3
1997	1.805,1	8,3	1.3391,4	13,5	413,7	3,6

Tabelle 3: Ausländische vollbeschäftigte ArbeitnehmerInnen nach Stellung im Beruf im Bundesgebiet West 1980 - 1997¹²¹

* Ausländeranteil an der Gesamtzahl

so gering wie 1980. Die absolute Zahl und der Prozentsatz der gesamten, ausländischen vollbeschäftigten ArbeitnehmerInnen sowie die der ausländischen ArbeiterInnen ging im Vergleich zu 1980 zurück (Tabelle 3). Dieser Rückgang ist - wie unter 2.8 verdeutlicht wird - v.a. darauf zurückzuführen, daß MigrantInnen viel stärker von der Arbeitslosigkeit betroffen sind.

¹²¹ Quelle: Statistisches Bundesamt

2.4 Einkommensniveaus

Die bisher genannten Benachteiligungen ausländischer Beschäftigter (geringere Qualifikation und Aufstiegschancen, Beschäftigung in schlechter bezahlten Wirtschaftsbereichen und niedrigere Stellung im Beruf) verursachen unterschiedliche Entlohnung von ArbeitsmigrantInnen und Einheimischen.

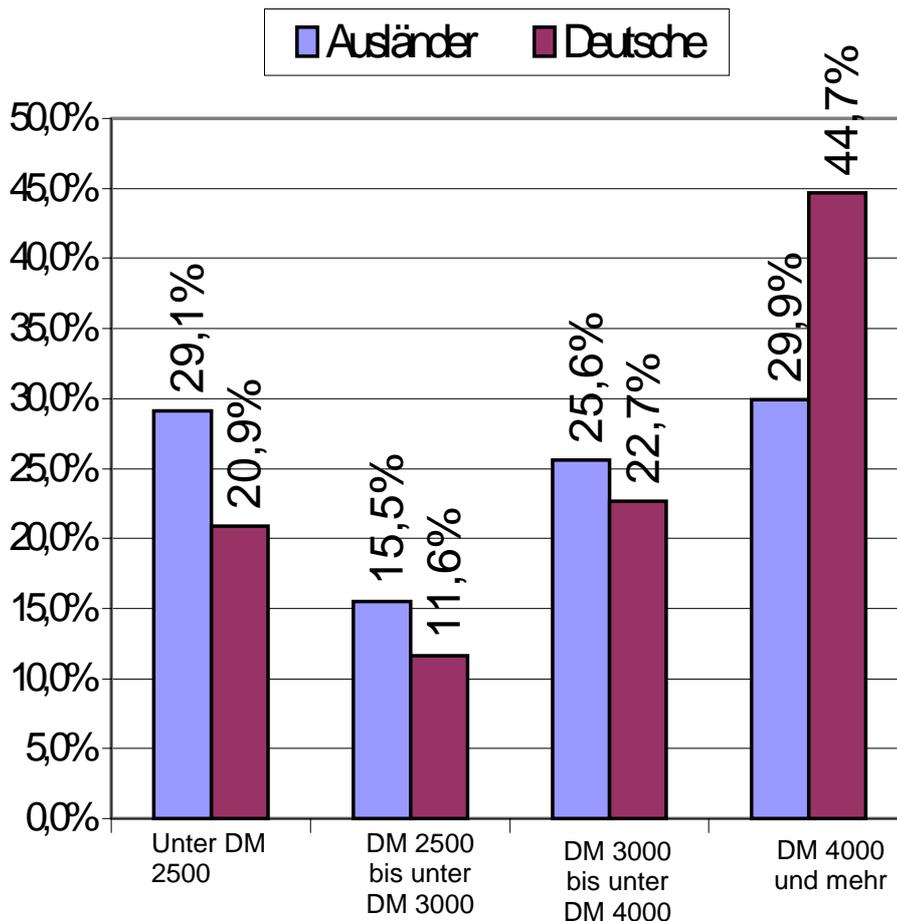


Abbildung 3: Monatliches Haushaltsnettoeinkommen von Ausländern und Deutschen im Vergleich 1995¹²²

Erste Aufschlüsse über die finanzielle Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen gibt das Haushaltseinkommen, das als die Summe der Einkommen aller Haushaltsmitglieder (ohne Kindergeld) definiert wird.¹²³ 1995 betrug das monatliche Haushaltseinkommen von 44,6 % aller ausländischen und 32,5 % aller deutschen Arbeitnehmerhaushalte unter DM

¹²² Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Juli 1996, S. 165

¹²³ Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Juli 1996, S. 162

3000. 44,7 % der Deutschen und nur 29,9 % der MigrantInnen verfügten über DM 4000 und mehr (Abbildung 3).

Das tatsächliche Ausmaß der Einkommensunterschiede wird erst deutlich, wenn man berücksichtigt, daß ausländische Arbeitnehmerhaushalte i.d.R. wesentlich größer als deutsche Arbeitnehmerhaushalte sind. Während 1995 52,2% der Deutschen in 1- oder 2-Personen-Haushalten lebten, lebten lediglich 39,5 % aller in einer Repräsentativuntersuchung befragten MigrantInnen alleine oder zu zweit. 17,5 % aller befragten MigrantInnen lebten in Haushalten mit fünf und mehr Personen im Gegensatz zu 8 % der Deutschen (Tabelle 4).

	Ausländer (%)	Deutsche (%)
1 Person	16,9	18,6
2 Personen	22,6	33,6
3 Personen	18,7	21,5
4 Personen	25,0	18,1
5 und mehr Personen	17,5	8,2

Tabelle 4: Haushaltsgröße von Ausländern und Deutschen im Vergleich 1995¹²⁴

Die Ausländerbeauftragte schätzte im Dez. 1997 "die Größenordnung der Diskriminierung mit 12 % für ausländische Arbeitnehmer" ein.¹²⁵ Sie wies weiterhin darauf hin, daß "sich die Einkommensschere zwischen ausländischen und deutschen Arbeitnehmern in dem Zeitraum zwischen 1985 und 1995 weiter geöffnet hat".¹²⁶

Nach dem Armutsbericht der "Nationalen Armutskonferenz in Deutschland" aus dem Jahre 1997, stellen MigrantInnen in Westdeutschland die am stärksten von Armut¹²⁷ betroffene Gruppe: "mit 16,7 Prozent weisen sie gegenüber der

¹²⁴ Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Juli 1996

¹²⁵ Ausländerbeauftragte, Dez. 1997, S. 53

¹²⁶ ebda., S. 54

¹²⁷ Hier wird die folgende Definition der Europäischen Union (EU) von Armut angewandt: "Verarmte Personen sind Einzelpersonen oder Familien, die über so geringe Mittel verfügen, daß sie von der Lebensweise ausgeschlossen sind." (Zitiert nach: Nationale Armutskonferenz in Deutschland, 1997, S. 50)

Westbevölkerung mehr als doppelt so hohe Einkommensarmutsquoten auf. 44,2 Prozent leben in zu engen Wohnungen (Westdurchschnitt: 14,7 Prozent, Ostdurchschnitt: 20,7 Prozent. [...])¹²⁸

2.5 Unfälle und Krankenstand

ArbeitsmigrantInnen sind stärker als ihre deutschen KollegInnen von Arbeitsunfällen und -krankheiten betroffen, die zu einem Arztbesuch oder Krankenhausaufenthalt führen. 1995 erlitten 8,7 % der ausländischen und 5,9 % der deutschen Beschäftigten einen Arbeitsunfall. Ausländische Facharbeiter und Angestellte waren anteilmäßig noch stärker als ihre gleichrangigen deutschen Kollegen von Arbeitsunfällen betroffen (Tabelle 5).

Berufliche Stellung	Ausländer		Deutsche	
	Anteil an allen Beschäftigten	davon erlitten einen Arbeitsunfall	Anteil an allen Beschäftigten	Anteil der Personen mit Arbeitsunfällen
Ungelernte Arbeiter	17,0	6,1	3,8	5,1
Angelernte Arbeiter	28,9	9,7	9,2	7,0
Facharbeiter*	14,8	16,1	17,8	12,7
Selbständige	5,8	(0,4)	10,2	3,1
Auszubildende/ Praktikanten	5,5	(2,6)	5,1	12,2
Angestellte	26,8	8,4	46,4	3,2
Beamte	(1,1)	-	7,6	4,9
Insgesamt	100,0	8,7	100,0	5,9

Tabelle 5: Arbeitsunfälle, die zu einem Arztbesuch oder Krankenhausaufenthalt führten (im Vorjahr) nach beruflicher Stellung und Staatsangehörigkeit 1995 (in %) ¹²⁹

Im selben Jahr, 1995, lag die Häufigkeit der angezeigten Arbeitsunfälle pro 1.000 Erwerbstätige bei 50. Diese Quote betrug bei den 1.000 ausländischen Erwerbstätigen 65, also 30 % mehr als der Durchschnitt.¹³⁰ Die Zahl tatsächlicher schwerwiegender Arbeitsunfälle und -krankheiten bei MigrantInnen dürfte

¹²⁸ Nationale Armutskonferenz in Deutschland, 1997, S. 42. Siehe auch Schulte, 1998, S. 29 + von Freyberg, 1995, S. 24-25

¹²⁹ Quelle: Ausländerbeauftragte, Dez. 1997, S. 211

¹³⁰ Forum Migration, 10/11997, S. 2

noch höher liegen, da sie erwartungsgemäß seltener zum Arzt gehen oder gar einen Unfall anzeigen.

Folgende Gründe scheinen für einen höheren Unfall- und Krankenstand ausländischer Beschäftigter ausschlaggebend zu sein:

- MigrantInnen sind zum größten Teil in der Industrie und v.a. im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt. Dort leisten sie überdurchschnittlich schwere, gering qualifizierte, körperliche Arbeit, die mit schlechteren Arbeitsbedingungen (Lärm, Hitze, Staub, gesundheitsschädigende Chemikalien usw.) verbunden ist.¹³¹
- Ihre Tätigkeit ist häufiger monoton und findet unter Zeitdruck (Fließband- und Akkordarbeit) statt. Dies verursacht einen enormen psychischen Druck. Darüber hinaus müssen sie - insbesondere im verarbeitenden Gewerbe - oft in Schichten arbeiten.
- Sie leiden unter alltäglichen, innerlich verletzenden Diskriminierungen und Beleidigungen, die eine massive psychische Belastung bedeuten und sogar zu psycho-somatischen Krankheiten führen können.

2.6 Die Situation von Arbeitsmigrantinnen¹³²

Ausländische Arbeitnehmerinnen sind mit einer doppelten Diskriminierung, als Frau und Fremde, konfrontiert.¹³³ Ihre Lage ist noch dramatischer als die der ausländischen Männer. Deshalb ist es angemessen, die Situation von Arbeitsmigrantinnen in einem selbständigen Abschnitt zu behandeln.

¹³¹ In einer empirischen Studie über Hamburger Betriebe kamen die Forscher zum Ergebnis: "Bei den besonders schweren und gefährlichen Arbeitsplätzen fanden wir also 35% EinwanderInnen. Der Anteil der EinwanderInnen an den Erwerbstätigen in Hamburg beträgt 7,8%. In unserem Sample waren EinwanderInnen also auf den gefährlichen Arbeitsplätzen fast fünffach überrepräsentiert." (Räthzel / Sarica, 1994, S. 37). Siehe auch Dietzel-Papakyriakou, 1994, S. 198ff + Dietzel-Papakyriakou / Land, 1988, S. 70ff.

¹³² Dieser Abschnitt besteht zum größten Teil aus einer Zusammenfassung von Mitteilungen der Ausländerbeauftragten im Dez. 1997, S. 120-125.

¹³³ Vgl. z.B.: Digel, 1991 + "Gruppe ABC", 6-7/ 1996, S. 3-4 + Kontos, 1988, S. 116ff

44,6 % der in Deutschland lebenden Menschen mit ausländischem Paß sind Frauen und Mädchen. Von den insgesamt 3.288.800 Frauen ausländischer Herkunft stammen 960.200 (29,2 %) aus der Türkei (Stand: 31.12.1997).¹³⁴

Ab Mitte der 60er Jahre stellten Frauen einen Anteil von 20 % der angeworbenen "Gastarbeiter". Sie wurden angeworben, um den Bedarf an billigen und flexiblen Arbeitskräften auf den untersten Ebenen der typischen "Frauenarbeitsplätze" zu decken.

Migrantinnen sind auf nahezu allen Ebenen stärker als Migranten oder einheimische Frauen benachteiligt: Migrantinnen sind häufiger als un- und angelernte Arbeitskräfte beschäftigt, stehen noch tiefer in der betrieblichen Hierarchie, tragen ein höheres Entlassungsrisiko und falls sie arbeitslos werden, haben sie noch geringere Chancen, eine neue Beschäftigung zu finden.

Migrantinnen machten im September 1996 34,7 % (721.311 Personen) der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ausländischer Herkunft aus. Sie waren also gemessen ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung mit ausländischem Paß (1996: 45,5 %) im Arbeitsleben unterrepräsentiert.

Migrantinnen arbeiten hauptsächlich im Dienstleistungsbereich, verarbeitenden Gewerbe und Handel. Sie sind in Berufen mit niedrigem Status, geringer Bezahlung und geringen Aufstiegschancen (z.B. in Reinigungsberufen, Küchendiensten und als Haushaltshilfen) überdurchschnittlich vertreten.

In den Betrieben befinden sich ausländische Frauen häufiger auf den untersten Ebenen der betrieblichen Berufsstruktur. Die berufliche Stellung der Arbeitsmigrantinnen verbesserte sich zwar in den 90er Jahren, sie weist aber noch immer im Vergleich zu Migranten oder deutschen Frauen erhebliche Benachteiligungen auf.

1994 waren 64 % aller ausländischen Arbeitsmigrantinnen als un- oder angelernte Arbeiterinnen beschäftigt, gegenüber 60 % der gesamten MigrantInnen und sogar 16 % der deutschen Frauen. Im Angestelltenbereich waren Migrantinnen zwar mit 28 % anteilmäßig stärker als die gesamten Ausländer (12 %)

¹³⁴ Statistisches Jahrbuch, 1998

vertreten, im Vergleich mit deutschen Frauen (65 %) waren sie jedoch sehr stark benachteiligt (Tabelle 6).

Stellung im Beruf	Ausl. Frauen		Ausländer Insgesamt		deutsche Frauen	
	1990	1994	1990	1994	1990	1994
Ungelernte Arbeiter	38	25	22	16	8	5
Angelernte Arbeiter	35	39	37	44	13	11
Facharbeiter/ Meister	9	5	27	22	5	4
Einfache Angestellte	10	17	5	6	19	24
Mittlere/ Gehobene Angestellte	7	11	5	6	43	41
Selbständige	2	3	5	6	7	9

Tabelle 6: Berufliche Stellung von ausländischen Frauen, allen MigrantInnen und deutschen Frauen 1990 und 1995 (in %) ¹³⁵

Obwohl junge Migrantinnen im Vergleich zu ausländischen Frauen der "ersten Generation" über wesentlich höhere Schulabschlüsse und Qualifikationen verfügen und sich stark engagieren, bekommen sie überwiegend unattraktive Arbeitsplätze, für die sich deutsche junge Frauen zunehmend weniger interessieren (z.B. als Friseurin oder in der Krankenpflege).

Noch immer bleiben rund 45 bis 50 % der 20- bis 25jährigen Migrantinnen ohne Berufsabschluß, gegenüber 14 % der gleichaltrigen deutschen Frauen. Beim Zugang zu Ausbildung und Beruf sehen sich ausländische Frauen - insbesondere türkischer Herkunft - mit großen Vorurteilen und einseitigen Rollenzuweisungen konfrontiert.

¹³⁵ Quelle: Rudolph, 1996, S. 171-172

2.7 ArbeitsmigrantInnen in den neuen Bundesländern

In den 50er und 60er Jahren war die Zahl der ausländischen Beschäftigten in der DDR sehr gering. Erst in den 70er und 80er Jahren setzte eine Ausländerbeschäftigung größeren Stils ein.¹³⁶

Die ausländischen Arbeitnehmer wurden kollektiv und auf der Basis der Verträge mit Vietnam, Angola, Mosambik, Kuba, China, Polen und Ungarn angeworben. Die bilateralen Verträge waren in der Regel geheim. Sie regelten nicht nur die Anzahl der Arbeitnehmer und deren Aufenthaltsdauer, sondern beinhalteten auch strenge und detaillierte Vorschriften für das Alltagsleben der betroffenen ausländischen Arbeitnehmer.¹³⁷

Unmittelbar vor der Vereinigung betrug die Zahl der AusländerInnen in der DDR etwa 192.000, das entsprach 1,2 % der Bevölkerung. Offiziellen Angaben zufolge gab es Ende 1989 noch 90.500 sogenannte VertragsarbeitnehmerInnen in der DDR. Die größte Gruppe von ihnen bestand aus ca. 60.000 vietnamesischen Staatsangehörigen.¹³⁸

1990 versuchte die Regierung de Maiziere in Absprache mit den Regierungen der Herkunftsländer die Vertragsarbeitnehmer in ihre Heimat zurückzuweisen. Dies geschah zum größten Teil, so daß Anfang 1991 schätzungsweise nur noch 30.000 Ausländer in Ostdeutschland lebten.¹³⁹ Ende März 1997 befanden sich lediglich 40.669 ausländische sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in den neuen Bundesländern, das entsprach 0,8 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Ostdeutschland.¹⁴⁰

Ein großes Problem der nach 1990 in Ostdeutschland lebenden Vertragsarbeitnehmer lag in den aufenthaltsrechtlichen Fragen. 1993 wurde eine Bleiberechtsregelung für die ehemaligen Vertragsarbeitnehmer angeordnet, die im Vergleich zu ihrer bisherigen Situation eine Verbesserung darstellte. Nach dieser Regelung bekamen diejenigen, die eine Arbeit hatten, eine zweijährige Auf-

¹³⁶ Marburger u.a., 1993, S. 9

¹³⁷ Stoll, 1994, S. 6 + Marburger u.a., 1993, S. 13-15

¹³⁸ Ausländerbeauftragte, Dez. 1997, S. 140

¹³⁹ metall, 22.3.1991, S. 12

enthaltbefugnis, die verlängert werden konnte, aber nicht mußte. Wer arbeitslos war erhielt für 6 Monate eine Duldung, um innerhalb dieser Frist einen Arbeitsplatz zu finden.¹⁴¹

Die Regelung verhalf jedoch die Mehrheit der ehemaligen Vertragsarbeitnehmer nicht zu einem dauerhaften Aufenthaltsrecht, weil die Bleibeziten in der DDR nicht als in der BRD verbrachten Aufenthalt gewertet wurden: "Die überwiegende Mehrheit der ca. 15.000 noch in Deutschland lebenden ehemaligen Vertragsarbeitnehmer der DDR verfügt jedoch Mitte 1997, trotz über achtjährigem Aufenthalt in Deutschland, nicht über einen verfestigten Aufenthaltsstatus."¹⁴²

Wie unsicher die Situation dieser Menschen sein kann, illustriert das folgende Beispiel:

"Herr Truong Thai P. wurde von der Regierung Vietnams im Jahre 1984 in die DDR zu einer Berufsausbildung delegiert. Zuerst lernte er einen Beruf als Dreher. Danach wurde er in einem Betrieb in Rüdersdorf (bei Berlin) als Maschinenbediener eingesetzt. Nach der Ende wurde er von Seiten des Betriebes entlassen. Mit guten Deutschkenntnissen bekam er in Rüdersdorf schnell eine Wohnung und auch eine Arbeit. Nach der Bleiberechtsregelung aus dem Jahre 1993 bekam er nach fast neunjährigem Aufenthalt nur eine Aufenthaltserlaubnis. Zusammen mit seiner Frau und seinen zwei Kindern, die er Ende 1994 im Rahmen der Familienzusammenführung nachgeholt hat, muß er von seinem Einkommen von knapp DM 1.800,00 Miete und Unterhalt bestreiten. Erst im Jahre 2003, also nach 19 Jahren Aufenthalt in Deutschland, bekommt er die unbefristete Aufenthaltserlaubnis. Bis dahin hat er keinen Anspruch auf Kinder- und Erziehungsgeld. Sobald er arbeitslos wird und auf Sozialhilfe angewiesen ist, muß er mit einer Ausweisung rechnen."¹⁴³

¹⁴⁰ Statistisches Bundesamt, Jahrbuch 1998, S. 117 u. 121

¹⁴¹ Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1996, S. 472

¹⁴² Ausländerbeauftragte, Dez. 1997, S. 140

¹⁴³ Ökumenischer Vorbereitungsausschuß ... / DGB-Bundesvorstand, Mai 1996, S. 4

Es gibt wenig Untersuchungen und statistische Daten über die berufliche Stellung der ausländischen ArbeitnehmerInnen und ihre konkrete Situation in Betrieben der neuen Bundesländer. Es ist jedoch anzunehmen, daß die Benachteiligungen der ArbeitsmigrantInnen in den neuen Bundesländern noch größer sind. Die meisten von ihnen werden in unqualifizierte Arbeiten, als un- oder angelernte Arbeiter, eingesetzt. Entsprechend ist ihr Einkommensniveau niedrig. Beispielsweise 77,7 % aller vietnamesischen Haushalte mußten 1995 mit weniger als DM 2.500 Nettoeinkommen auskommen, ggf. 34,7 % aller deutschen Haushalte in den neuen Bundesländern (Tabelle 7).

	Vietnamesen	Deutsche
bis DM 2.500	77,7	34,7
DM 2.500 bis DM 3.000	10,3	17,1
über DM 3.000	12,0	48,3

Tabelle 7: Haushaltsnettoeinkommen vietnamesischer und deutscher Haushalte im Vergleich 1995 (in Prozent)¹⁴⁴

Darüber hinaus sind ArbeitsmigrantInnen in Ostdeutschland stärker als in den alten Bundesländern einer offenen Ausländerfeindlichkeit im Alltag ausgesetzt. So machten 1995 48 % der befragten Vietnamesen binnen der letzten 12 Monate persönliche Erfahrungen mit der alltäglichen Ausländerfeindlichkeit. 34 % wurden mindestens einmal angepöbelt, 32,7 % beleidigt, 10,1 % bedroht und 1,6 % sowie 0,4 % gaben an, geschlagen bzw. verletzt worden zu sein.¹⁴⁵ Die Vietnamesen waren somit häufiger als die in Westdeutschland am meisten von Fremdenfeindlichkeit betroffene Gruppe der Türken Opfer der fremdenfeindlichen Handlungen.¹⁴⁶

¹⁴⁴ Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Juli 1996, S. 548. Die vietnamesischen Haushalte in Ostdeutschland sind nur unwesentlich größer als die der deutschen (ebda.)

¹⁴⁵ Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Juli 1996, S. 570

2.8 Arbeitslosenquoten

MigrantInnen sind in einer dramatischen Art und Weise stärker von der Arbeitslosigkeit betroffen. Was die Arbeitslosigkeit angeht, verschlechterte sich ihre Situation in den 80er und 90er Jahren. Betrug 1980 ihre Arbeitslosenquote 5 %, gegenüber 3,8 % für die Gesamtbevölkerung, stieg sie bis 1997 an und erreichte in diesem Jahr den Rekordstand von 20,4 % (Arbeitslosenquote im Durchschnitt: 11,0 %). Der Abstand zur Gesamtquote aller Arbeitslosen war mit 9,6 %-Punkten in der Geschichte der BRD noch nie so hoch wie 1997. Dieser Abstand vergrößert sich seit 1980 nahezu Jahr für Jahr. Die Relation zwischen der ausländischen und der gesamten Arbeitslosenquote nahm auch von 1980 (31,6 %) bis 1997 (85,5 %) stark zu (Anhang, Tabelle 4).¹⁴⁷

Die Hauptursache der außerordentlichen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit liegt in der strukturellen Benachteiligung der MigrantInnen. Diese Nachteile wurden bereits genannt:

- MigrantInnen haben, nicht zuletzt wegen geringerer Schulbildung, schlechtere Chancen, in die Arbeitswelt einzutreten.
- Ausländische Auszubildende sind auf die Bereiche konzentriert, die ungünstigere Berufschancen aufweisen.
- MigrantInnen sind häufiger in den Wirtschaftsabteilungen beschäftigt, in denen am meisten Arbeitsplätze abgebaut werden, in der Industrie im allgemeinen und im verarbeitenden Gewerbe im besonderen. Somit tragen sie ein größeres Entlassungsrisiko.
- Sie leisten überdurchschnittlich gering qualifizierte Arbeit, die als erstes “wegrationalisiert” wird.

Aber auch verschiedene Verordnungen beschränken die Beschäftigung von ArbeitsmigrantInnen und tragen zu ihrer hohen Arbeitslosigkeit bei. Als Beispiel ist der vom damaligen Arbeitsminister Norbert Blüm angeordnete Erlaß von 1993 zur Arbeitserlaubnisverordnung zu nennen. Nach diesem Erlaß muß das

¹⁴⁶ ebda., S. 571. Siehe auch: metall, 22.3.1991, S. 13.

¹⁴⁷ Siehe auch Doornik, 1998, S. 46-47

Arbeitsamt die von einem ausländischen Arbeitsuchenden gefundene Stelle zunächst vier Wochen lang deutschen und bevorrechtigten ausländischen Arbeitsuchenden, d.h. vor allem den EU-Staatsangehörigen, anbieten. Nur wenn sich in dieser Zeit kein deutscher oder bevorzugter ausländischer Staatsangehöriger findet, wird dem Migrant für ein Jahr die allgemeine Arbeitserlaubnis für diese Stelle erteilt. Findet sich nach einem Jahr ein Deutscher oder bevorrechtigter Ausländer für den Arbeitsplatz, kann der ausländische Arbeitnehmer aus seinem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus gekündigt werden.¹⁴⁸

Eine weitere, nicht unbedeutende Ursache besteht aber in diskriminierenden Einstellungskriterien vieler Unternehmen. Dies bestätigt u.a. eine Studie zur "Arbeitsmarkt-Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland", die vom Zentrum für Türkeistudien im Auftrag der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) durchgeführt wurde.

Es wurden fiktive Bewerberprofile von jeweils einem Vertreter der Einheimischen und einem Vertreter der größten ausländischen Minderheit im Lande, der Türken, erstellt. Sie bewarben sich mit qualitativ gleichwertigen Lebensläufen um Stellenangebote. Als Testregion wurden Berlin und das Rein-Ruhr-Gebiet ausgewählt.

Das Ergebnis war eindeutig: Bei den Jobs im mittleren Qualifikationsniveau (Baugewerbe, leichte Industriearbeit, Dienstleistungen, Gastronomie) wurde der türkische Bewerber in 19 % der insgesamt 175 auswertbaren Fälle diskriminiert. Für die höher qualifizierten Berufe (wie Krankenpfleger, Handels-, Bank- oder Industriekaufmann und Informatikassistent) ergab sich eine durchschnittliche Diskriminierungsrate von 15,6 und 7,7 % für Berlin bzw. Rein-Ruhr-Gebiet.¹⁴⁹

Dabei wurde jede Diskriminierungsform gegen den türkischen Bewerber erfaßt: "D.h. neben einer prompten Ablehnung des Türken gegenüber einer positiven Reaktion auf den deutschen Bewerber z.B. die Mitteilung an den Türken, die Stelle sei bereits besetzt, während der Deutsche noch einen Vorstellungstermin bekam, aber auch Fälle, in denen der Deutsche zum Vorstellungsgespräch ge-

¹⁴⁸ Zitiert nach: Interkultureller Rat..., 1996, S. 19. Siehe auch: Schäfer, 1985, S. 30.

laden, der Türke hingegen aufgefordert wurde, sich später telefonisch oder schriftlich noch einmal zu melden.“¹⁵⁰

Eine ältere Studie in der zweiten Hälfte der 80er Jahre in 79 Berliner Betrieben zeigte auch eine überraschend hohe Diskriminierungsrate gegen ausländische BewerberInnen. Es wurden Interviews mit Vertretern der Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmerseite geführt. Während die Interviewten lediglich in 4 Betrieben (5,1 % aller untersuchten Betriebe) die MigrantInnen bevorzugten, räumten die Zuständigen in 39 Betrieben (49,4 %) einen Vorrang für Einheimische ein, entweder aus “sachlichen” (in 14 Betrieben) oder “sozialen” Gründen (in 25 Betrieben).¹⁵¹

Insbesondere wenn die Anzahl der BewerberInnen vielfach höher als die der vorhandenen Stellen ist, werden die zuständigen Personalleiter “wählerisch”. Sie versuchen, um den Auswahlaufwand zu reduzieren, bestimmte Gruppen der BewerberInnen von vornherein auszuschließen. Diese Ungleichbehandlung kann auf verschiedenen Merkmalen basieren. Ein Opfer dieser Personalpolitik sind in der Regel ethnische Minderheiten, da sie großen Vorurteilen ausgesetzt sind und nicht selten als friedensstörende Fremde empfunden werden.¹⁵²

¹⁴⁹ Goldberg, 1997, S. 17. Siehe auch: Goldberg u.a., 1995 + Gillmeister, 8/1992, S. 15ff.

¹⁵⁰ Goldberg, 1997, S. 17. Siehe auch: Kuhl, 1998, S. 4.

¹⁵¹ Gillmeister, 1994, S. 152ff

¹⁵² Vgl.: ebda., S. 151

3 Ergebnisse der betrieblichen Fallstudien

Als Mitarbeiter des Instituts für Internationale Sozialforschung (INFIS) nahm ich an einem zweijährigen Projekt zum Thema "Alltägliche Fremdenfeindlichkeit im Betrieb und gewerkschaftliche Politik" teil.

Das Projekt wurde von der nordrhein-westfälischen Landesregierung und dem DGB-Landesbezirk NRW unterstützt. Es hatte einerseits zum Ziel, anhand von betrieblichen Fallstudien alltägliche Diskriminierungsformen von ArbeitsmigrantInnen exemplarisch zusammenzustellen und dadurch die Sensibilisierung gegenüber der gesellschaftlich geduldeten Ausgrenzung und Ungleichbehandlung zu erhöhen, andererseits zur Entwicklung einer gewerkschaftlichen Antidiskriminierungspolitik im Betrieb beizutragen.

Im Rahmen des INFIS-Projektes wurde ich u.a. beauftragt, verschiedene betriebliche Fallstudien durchzuführen. Die Untersuchungen fanden vom Juli 1997 bis Oktober 1998 statt. Im Folgenden wird dieser Teil des Projektes - d.h. betriebliche Fallstudien - kurz dargestellt. Dies geschieht in 3 Themenbereichen:

- Beschreibung der Untersuchungsmethode, -instrumente und Vorgehensweise,
- Beschreibung allgemeiner Diskriminierungsformen in nahezu allen untersuchten Betrieben,
- Eine Auswahl von spezifischen Diskriminierungsformen in einzelnen untersuchten Betrieben.

3.1 Darstellung der empirischen Untersuchungen

3.1.1 Untersuchungsgegenstand

Insgesamt wurden in vier ausgewählten Betrieben und Einrichtungen Intensivfallstudien durchgeführt:

- Ein Großbetrieb im Organisationsbereich der IG Bergbau, Chemie, Energie (Betrieb A),
- Ein Großbetrieb im Organisationsbereich der IG Metall,
- Kindertagesstätten einer Großstadt aus dem Organisationsbereich der ÖTV,
- Ein mittlerer Betrieb aus dem Bereich der NGG.

Darüber hinaus wurden weniger intensive Untersuchungen in sieben weiteren Betrieben im Metall- und Stahlbereich, in einem Betrieb in der chemischen Industrie und einem im Bereich der Eisenbahn vorgenommen.

Wir vermuteten, daß sich eine alltägliche Diskriminierungspraxis in ihrer Erscheinungsweise in verschiedenen Betrieben nur graduell unterscheidet; dennoch schien es uns wichtig, Betriebe in die Forschung einzubeziehen, die sich nach folgenden Kriterien unterschieden:

- Betriebe mit traditionell hohem / niedrigem Ausländeranteil,
- Betriebe in Gegenden mit starken / geringen "Ausländerkonflikten" und starker / schwacher gewerkschaftlicher Solidaritäts- und Antirassismusaktivität,
- Produktionsbetrieb / Dienstleistungsbetrieb.

Bei den Studien ging es um zwei Hauptziele:

1) Die mögliche Benachteiligung ausländischer Beschäftigter und deren Interessenvertretung möglichst präzise darzustellen. In diesem Zusammenhang sollten vor allem die alltäglichen, üblichen Diskriminierungsformen aufgedeckt werden, die unterhalb der Schwelle von manifestem Rechtsexremismus angesiedelt sind und deshalb von Dritten kaum wahrgenommen werden.

Wir kamen jedoch im Laufe der Forschung zu dem Ergebnis, daß es durchaus angebracht und hilfreich ist, neben einer qualitativen Untersuchung von Diskriminierungsformen wichtige statistisch erfaßbare Benachteiligungen ausländischer Beschäftigter quantitativ festzustellen. So erreichten wir eine Kombination aus qualitativer und quantitativer Forschung, die meines Erachtens die Realität näher analysieren und widerspiegeln konnte, wobei die Betonung eindeutig auf qualitativer Forschung lag.

2) Diskussion über praktische Vorschläge zur Beseitigung der Benachteiligungen sowie zur Verbesserung der Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit. Hier waren auch die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten betrieblicher Gewerkschaftsarbeit und Erfahrungen aus anderen Betrieben von großer Bedeutung.

3.1.2 Untersuchungsmethode und -instrumente

Das Thema Diskriminierung und Ausländerfeindlichkeit im Betrieb ist nicht leicht zu behandeln. Es wurde Jahrzehntlang tabuisiert. Noch immer meint ein Großteil von Betriebsräten und Vertrauenspersonen, daß es keine ethnische Diskriminierung am Arbeitsplatz gebe. Um so mehr trifft dies auf deutsche Beschäftigte zu. "In unserem Betrieb ist alles in Ordnung" lautet die Devise.

Um dieses Tabu zu brechen und oft nicht wahrgenommene Diskriminierung zu entdecken, war es notwendig, den Interviewten einen möglichst großen Spielraum einzuräumen. Deshalb betrachteten wir "offene" Interviews¹⁵³ als unser Hauptinstrument. Diese Methode ist für deskriptive Untersuchungen viel geeigneter als "geschlossene" (standardisierte) Interviews.¹⁵⁴

Offene Interviews sichern den Befragten eine große Souveränität, ihre Ansichten freier zu vertreten. Philipp Mayring faßt entscheidende Vorteile offener Interviews, die auch für unser Untersuchungsthema in Betracht kamen, zusammen:

- "- Man kann überprüfen, ob man vom Befragten überhaupt verstanden wurde.*
- Der Befragte kann seine ganz subjektiven Perspektiven und Deutungen offenlegen.*
- Der Befragte kann selbst Zusammenhänge, größere kognitive Strukturen im Interview entwickeln.*
- Die konkreten Bedingungen der Interviewsituation können thematisiert werden."*¹⁵⁵

¹⁵³ Wie Martin Kohli darauf hinweist, werden in der Fachliteratur für "offene" Interviews unterschiedliche Bezeichnungen verwendet, darunter: "Intensivinterview", "Tiefinterview", "unstrukturiertes", "qualitatives", "detailliertes" oder "zentriertes" Interview. Da bei diesem Verfahren - im Vergleich zu "geschlossenen" (standardisierten) Interviews - ein größerer Spielraum des Befragten und ein höherer Anteil an offenen Fragen im Mittelpunkt stehen, scheint die Terminologie "offene Interviews" plausibler (vgl.: Kohli, 1978, S. 7).

¹⁵⁴ Vgl. z.B.: Kohli, 1978, S. 16 + Scheuch, 1973, S. 123

¹⁵⁵ Mayring, 1990, S. 47

Erst durch die weitgehende Souveränität von Befragten konnten bisher weniger diskutierte Diskriminierungsformen sowie gegenseitige Vorurteile erkennbar werden. Das war gerade bei einem so heiklen und emotionsbeladenen Thema von erheblicher Bedeutung. Bei geschlossenen Interviews hätten hingegen viele latente, sehr schwer nachweisbare, selbst den Betroffenen nicht immer bewußte Diskriminierungsformen nicht herausgearbeitet werden können. Das komplexe Thema ist von Verhaltensweisen, Bräuchen, Sitten, Vorurteilen und unterschiedlichen Interpretationen geprägt, deren Klarstellung in standardisierten Interviews zu kurz gekommen wäre.

Es wurden also offene Gespräche mit ausländischen und deutschen Beschäftigten geführt.¹⁵⁶ Auch Experteninterviews mit GewerkschaftssekretärInnen waren ein wichtiger Bestandteil des Projektes.

Wir hielten sowohl Einzel- als auch Gruppengespräche für notwendig, da beide Formen Vorteile beinhalten, deren Kombination zu einem vollständigen, realitätsnahen Bild beiträgt. In den Einzelinterviews konnten subjektive Urteile der Individuen sehr genau betrachtet werden. Außerdem fühlten sich manche Befragte freier und konnten mutiger ihre Meinung vertreten. Viele Ansichten und Interpretationen sind aber so stark an soziale Zusammenhänge gebunden, daß sie am besten in den Gruppen ausgedrückt werden können. In einem gut geführten Gruppengespräch können häufig psychische Sperrungen durchbrochen und kollektive Einstellungen sowie Ideologien offenbart werden.¹⁵⁷

Insgesamt wurden 53 Einzel- und 16 Gruppengespräche durchgeführt, in denen 65 Personen befragt wurden. Die Dauer der Interviews war von einer bis vier Stunden variabel. Die Anzahl der TeilnehmerInnen an Gruppengesprächen betrug von 3 bis 19 Personen. Der Interviewort wurde von AnsprechpartnerInnen vorgeschlagen. Oft fanden die Gespräche im Betrieb - v. a. im Betriebs-

¹⁵⁶ Die von uns durchgeführten Untersuchungen sind zwar nicht repräsentativ, sie sind aber zur Beantwortung unserer Fragestellung ausreichend, denn "das Ziel qualitativer Methoden ist nicht verallgemeinbare Aussagen im Verhältnis der normativen Sozialforschung zu gelangen, die ihre Kriterien nach Reliabilität, Validität und Objektivität erfüllt sehen will, sondern Verallgemeinbares im Einzelfall zu erkennen." (Hergesell, 1994, S. 56. Siehe auch: Lamnek, 1989, S. 173-176)

¹⁵⁷ Vgl.: Mayring, 1990, S. 53-54 + Kreutz, 1972, S. 29

oder Personalratsbüro - statt. In wenigen Fällen wurden Interviews in den Wohnungen der Ansprechpartner, in einer Kneipe oder auch in Gewerkschaftsbüros durchgeführt.

Darüber hinaus nahm ich an mehreren Betriebsrats- und Vertrauenskörpersitzungen, Betriebsversammlungen und gewerkschaftlichen Veranstaltungen¹⁵⁸ teil, bei denen auch einige Beschäftigte der untersuchten Betriebe anwesend waren.

Ein anderes Instrument für die Feststellung von statistisch erfaßbaren Benachteiligungen ausländischer Beschäftigter war ein Erhebungsbogen, mit dessen Hilfe ich in einem bestimmten Zeitraum vergleichende Daten über die Anzahl von deutschen und ausländischen Beschäftigten zu folgenden Aspekten sammelte:

- Einstellungen und Entlassungen
- Lohn- und Gehaltsgruppenverteilung
- Stellung in der betrieblichen Hierarchie (Anzahl von ArbeitnehmerInnen / Angestellten, Abteilungsleitern, Meistern, Vorarbeitern usw.)
- Versetzungen in höhere / niedrige Positionen
- Weiterbildungsgenehmigungen
- Krankenstand
- Unfallhäufigkeit

Unter 3.2.1 wird ein kleiner Ausschnitt dieser Daten - bezüglich der Stellung in der betrieblichen Hierarchie und des Einkommensniveaus ausländischer und deutscher Beschäftigter - vermittelt.

Obwohl dieser Erhebungsbogen eine Nebenrolle spielte, war er ein hilfreiches Instrument, nicht wahrgenommene Diskriminierung bewußt zu machen. Während des gemeinsamen Ausfüllens des Fragebogens wurde manchen deut-

¹⁵⁸ Zu den bedeutendsten gewerkschaftlichen Veranstaltungen gehörte die zweitägige große Fachtagung der IG Metall im Januar 1998 unter dem Titel: "Wir kämpfen für Arbeit, Gleichstellung und soziale Gerechtigkeit - Gegen Diskriminierung und Ausgrenzung!". An dieser Tagung nahmen ca. 200 deutsche und ausländische Betriebsräte und GewerkschafterInnen teil.

schen Betriebsräten und Vertrauenspersonen der Ausmaß von Benachteiligungen ihrer ausländischen KollegInnen klarer.

3.1.3 Untersuchungsverfahren

Die Betriebsstudien wurden in folgenden Phasen vorbereitet, durchgeführt und ausgewertet:

1. Phase: Vorbereitung

Für die Vorbereitung der Gespräche konnte ich sowohl auf meine eigenen Erfahrungen¹⁵⁹ als auch auf diverse Studien zur Theorie und Praxis der qualitativen Sozialforschung zurückgreifen.¹⁶⁰

Zunächst entwickelte ich einen Leitfaden, der lediglich einen Anhaltspunkt bot, welche Themenbereiche im Gespräch angesprochen werden sollten. Die Reihenfolge und Formulierung der Fragen wurden während der Interviews und je nach Gesprächssituation bestimmt, um den Befragten einen möglichst großen Spielraum zu gewährleisten.

Es fanden evaluierende Vorgespräche mit einigen kompetenten Gewerkschaftssekretären sowie erfahrenen ausländischen Beschäftigten statt, um herauszuarbeiten, wie dieses spezifische Thema am erfolgreichsten zu behandeln sei. Wir wußten, daß viele deutsche Beschäftigte sich auf eine unkalkulierbare Diskussion nicht einlassen wollten, von der eine Polarisierung der Belegschaft und des Betriebsrats zu befürchten war. Sie hatten kein Interesse, "schlafende Hunde" zu wecken.

Darüber hinaus war mir aus eigenen Erfahrungen sowie aus anderen betrieblichen Untersuchungen¹⁶¹ klar, daß selbst die Betroffenen oft nicht ohne weiteres bereit sind, einem "Fremden" gegenüber von ihren Erfahrungen zu berich-

¹⁵⁹ Insbesondere im Rahmen meiner Diplomarbeit zum Thema "'Lean Production' im Konzept deutscher Gewerkschaften - Übertragbarkeit und Folge der Rezeption des 'japanischen Modells'" führte ich mehrere Interviews.

¹⁶⁰ An dieser Stelle sind folgende Werke hervorzuheben: Lamnek, 1989 + Mayring, 1990 + Kohli, 1978 + Hergesell, 1994 + Hopf / Weingarten, 1993

¹⁶¹ Vgl. z.B: Hoffmann / Even, 1985, S. 27 + Hergesell, 1994, S. 24-25 u. S. 42 + Rätzl / Sarica, S. 46-47

ten. Aus diesem Grunde war es für die erfolgreiche Durchführung der Fallstudien von immenser Bedeutung, geschäftsbereite, offene AnsprechpartnerInnen in den Betrieben ausfindig zu machen.

Ausschlaggebend waren Betriebskontakte, die das Institut in seiner langjährigen Praxis im Bereich wissenschaftlicher Betriebsuntersuchungen herstellen konnte. Außerdem kannte ich persönlich aus verschiedenen Bildungsseminaren und gemeinsamen Aktivitäten einige Betriebsräte und Gewerkschaftssekretäre, die mir freundlicherweise den Weg zur Forschung ebneten.

Die konkrete Betriebsauswahl erfolgte letztendlich in engem Einvernehmen und mit Hilfe der betroffenen Gewerkschaften. Nach der Auswahl informierte ich mich über die zu untersuchenden Betriebe. In der Regel führte ich Vorgespräche mit Betriebsräten und Vertrauenspersonen der ausgewählten Betriebe und den zuständigen Gewerkschaftssekretären.

2. Phase: Durchführung

Ein zentrales Problem bei offenen Interviews besteht darin, folgende Aspekte in einem Konzept zu vereinigen:

- a) Die Herstellung einer Vertrauensbasis mit GesprächspartnerInnen
- b) Möglichst geringe Einflußnahme auf Befragte und Vermeidung von "Verzerrungen im Forschungsverfahren".

Dieses allgemeine Problem gewinnt insbesondere bei emotionsbeladenen, von verschiedenen und gar gegenseitigen Interessen geprägten Themen noch mehr an Bedeutung.

Wir waren uns von Anfang an darüber im klaren, daß die Herstellung einer soliden Vertrauensbasis mit den GesprächspartnerInnen der Dreh- und Angelpunkt unserer Untersuchungen sein würde. Deshalb war es auf der einen Seite wichtig, daß ich möglichst vor der Untersuchung das Vertrauen einiger einflußreicher Personen - z.B. angesehener Betriebsräte und Vertrauensleute - würde gewinnen können. In manchen Fällen, in denen ich persönlich Betriebsräte kannte, konnte das gegenseitige Vertrauen viel schneller hergestellt werden.

Auf der anderen Seite war ich darum bemüht, die Befragten als gleichberechtigt und sogar als "Experten in eigener Sache" zu behandeln.

Darüber hinaus war ein bestimmter Grad der Parteilichkeit für die Herstellung der Vertrauensbasis erforderlich. Abgesehen davon betrachtete ich mich nicht als einen "neutralen Beobachter", sondern wollte in Anlehnung an das INFIS-Projekt zum Erfahrungsaustausch zwischen den Betroffenen verschiedener Betriebe und zur stärkeren Sensibilisierung deutscher und ausländischer Beschäftigter beitragen.

Je stärker aber der Forscher für Betroffene Partei ergreift, desto größer ist die Gefahr der Verzerrung im Untersuchungsablauf. Die anspruchsvolle Aufgabe bestand also darin, sowohl das Vertrauen der Interviewten zu gewinnen und zur Sensibilisierung gegen Diskriminierung beizutragen, als auch die Situation der Betroffenen möglichst realitätsnah zu erfahren.

Die offenen Gespräche bestanden in der Regel aus zwei Hauptteilen. Im ersten Teil ging es um die Situation ausländischer Beschäftigter und die betriebliche Interessenvertretung. Im zweiten Teil wurde über Erfahrungen in anderen Betrieben und praktische Vorschläge zur Gleichstellung von ausländischen und deutschen Beschäftigten diskutiert.

Ich leitete den ersten Teil mit einer knappen Vorstellung meiner Person und des INFIS-Projektes ein. Ich wies darauf hin, daß das Projekt von DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften unterstützt wird und sicherte die absolute Vertraulichkeit und Anonymität der Gespräche bzw. der Interviewten zu. Dann stellte ich je nach der Situation eine allgemeine Frage.

Während des ersten Teils war meine Rolle hauptsächlich darauf beschränkt, interessiert zuzuhören und mich darum zu kümmern, daß der/die Befragte/n den roten Faden nicht verlor/en und immer wieder zum Thema zurückfand/en. Hier wurde die minimalste Einflußnahme auf die Befragten gewährleistet. Erst am Ende des ersten Teils - nach Abschluß der Erzählungen - hinterfragte ich Unklarheiten und Widersprüche und griff Punkte auf, die von den Interviewten nicht oder unzureichend behandelt wurden.

Den zweiten Teil eröffnete ich in der Regel mit einem kurzen Bericht von einigen Initiativen in anderen Betrieben, vor allem aber von den bisher abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen zur Bekämpfung von Diskriminierungen am Arbeitsplatz.¹⁶² Die wichtigste Frage lautete hier: Ob und inwieweit sind solche Initiativen im untersuchten Betrieb durchsetzbar? Oft besaß der zweite Teil eher den Charakter eines Erfahrungsaustausches, an dem ich aktiv teilnahm, als den eines offenen Interviews.

Die Gespräche wurden in der Regel aufgenommen. In manchen Fällen, wenn die Befragten sich bei der Tonaufnahme nicht wohl fühlten oder befürchteten, daß ihre Anonymität gefährdet wäre, wurde nach dem Gespräch ein Protokoll erstellt.

In getrennten Sitzungen mit kompetenten Betriebsräten wurden dann anhand der entsprechenden Unterlagen der in Abschnitt 3.1.2 geschilderte Erhebungsbogen über statistisch erfaßbaren Benachteiligungen ausgefüllt.

3. Phase: Auswertung

Jeder untersuchte Betrieb wurde unabhängig von anderen Fällen behandelt. Die Tonbandaufzeichnungen wurden transkribiert. Dann wurde der Text zugunsten der Lesbarkeit in normales Schriftdeutsch übertragen. Um das Textmaterial systematisch zu bearbeiten, wurden die Themen mit Hilfe einer Kodierung klassifiziert. Darüber hinaus wurde die Literatur (Betriebszeitungen und Informationsblätter, Sozialreports u.a.) ausgewertet, die die Betriebsräte und Vertrauensleute mir freundlicherweise zur Verfügung gestellt hatten. In den Fällen, wo die Aussagen dürftig oder widersprüchlich schienen, nahm ich erneut zu den Befragten Kontakt auf und bat um mehr Informationen.

Nach einer sorgfältigen Bearbeitung des Materials wurde die erste themenorientierte Darstellung verfaßt, die mehrmals korrigiert und ergänzt wurde.

¹⁶² Solche Betriebsvereinbarungen werden in Kapitel 5 kurz behandelt.

3.2 Allgemeine Diskriminierungsformen in den untersuchten Betrieben

3.2.1 Strukturelle Benachteiligungen

Mit strukturellen Benachteiligungen sind Benachteiligungen gemeint, die mit der betrieblichen Struktur zusammenhängen. Dazu gehören die Stellung ausländischer Beschäftigter in der betrieblichen Hierarchie, die Art ihrer Tätigkeit und ihr Einkommensniveau. Diese Benachteiligungen sind zum Teil statistisch nachweisbar. Die entsprechenden Daten sind bei der Personalabteilung sowie beim Betriebsrat erhältlich.

Wir haben in **allen** untersuchten Betrieben strukturelle Benachteiligungen ausländischer Beschäftigter entdecken können. Sie waren insbesondere im Hinblick auf Betriebshierarchie und Einkommensniveau auffällig. Exemplarisch werden im Folgenden 3 Beispiele dargestellt.

3.2.1.1 Ein Großbetrieb in der chemischen Industrie (Betrieb A)

Die Stellung in der betrieblichen Hierarchie: Diesbezüglich sind zwei Aspekte von großer Bedeutung:

- a) Die Unterteilung deutscher und ausländischer Beschäftigter in ArbeiterInnen und Angestellte
- b) Die Besetzung höherer Positionen im Betrieb

Beide Aspekte sind in Tabelle 8 abzulesen. Von insgesamt 2.200 Beschäftigten sind 985 ausländischer Staatsangehörigkeit. Sie machen 44,8 % aller Beschäftigten aus.

Die Verteilung der ArbeitsmigrantInnen auf den gewerblichen und den Angestelltenbereich ist höchst ungleichmäßig: Während 975 von ihnen im gewerblichen Bereich arbeiten, sind nur 10 Angestellte. D.h. 99 % der ausländischen Beschäftigten sind ArbeiterInnen und nur 1 % Angestellte. Mit anderen Worten: Die Hierarchieverteilung ausländischer ArbeiterInnen beträgt 99 % und die der ausländischen Angestellten 1 %. Bei den deutschen ArbeitnehmerInnen ist das Verhältnis wesentlich anders (43,2 % zu 56,8 %). Diese Schieflage führt dazu, daß 65 % aller ArbeiterInnen und lediglich 1,4 % aller Angestellten ausländi-

scher Staatsangehörigkeit sind. Entsprechend haben ausländische Beschäftigte geringere Aufstiegsmöglichkeiten und schlechtere Arbeitsbedingungen.

Bei den höheren Positionen ist die Lage noch dramatischer: Von den insgesamt 120 Abteilungsleitern und Meistern ist kein einziger Migrant. Diese Positionen, die insgesamt 5,4 % aller Arbeitsplätze im Betrieb ausmachen, werden ausschließlich von Einheimischen besetzt. Selbst im gewerblichen Bereich, wo 65% aller Beschäftigter "Nichtdeutsche" sind, sind von 50 Vorarbeitern nur 10 (20 %) ausländischer Staatsangehörigkeit.

Stellung im Beruf	Gesamt	Deutsche	Ausländer	Anteil Ausländer insgesamt (%)	Hierarchieverteilung Deutsche (%)	Hierarchieverteilung Ausl. (%)	Hierarchieverteilung insgesamt (%)
Arbeiter	1.500	525	975	65,0	43,2	99,0	68,2
Angestellte	700	690	10	1,4	56,8	1,0	31,8
Beschäftigte	2.200	1215	985	44,8	100	100	100
Abteilungsleiter	20	20	0	0	1,6	0	0,9
Meister	100	100	0	0	8,2	0	4,5
Vorarbeiter	50	40	10	20,0	3,3	1,0	2,3

Tabelle 8: Stellung deutscher und ausländischer Beschäftigter im Betrieb A

Die genannten Benachteiligungen werden hauptsächlich mit dem Leistungsprinzip gerechtfertigt. "Ausländer sind nicht qualifiziert genug, deshalb müssen sie sich mit schlechteren Jobs zufriedengeben" heißt die Devise. Das Leistungsprinzip wird später behandelt. Hier ist nur zu erwähnen, daß auch dieses Argument in vielen Fällen nicht der betrieblichen Realität entspricht. Dies konnte ein türkischer Betriebsrat bestätigen:

"Ich kenne viele ausländische Kollegen, die in der Lage sind, als Elektriker, Schlosser usw. zu arbeiten, die eine entsprechende Ausbildung gemacht haben. Aber sie sind an Arbeitsplätzen eingesetzt, wo sie hauptsächlich körperlich schwere Arbeiten leisten müssen. Auf der anderen Seite gibt es deutsche Kollegen, die weniger qualifiziert sind, aber attraktivere Arbeitsplätze haben. In solchen Fällen werden ausländische Kolleginnen und Kollegen eindeutig benachteiligt. [...] Ausländische Arbeitneh-

*mer aus der dritten Generation sind fast alle qualifiziert, aber sie werden meistens als Hilfs- oder Akkordarbeiter beschäftigt.*¹⁶³

Ungünstigere Tätigkeiten: Wie bereits beschrieben, sind ArbeitsmigrantInnen überproportional in der Produktion beschäftigt. Dies bedeutet, daß sie vergleichsweise schlechtere Arbeitsplätze besitzen. Aber selbst im gewerblichen Bereich leisten sie schmutzigere, körperlich belastendere und gesundheits-schädigendere Arbeiten. Dies bestätigte ein ausländischer Facharbeiter folgendermaßen:

“Wenn man sich verschiedene Abteilungen des Betriebes genau ansieht, merkt man, daß in bestimmten Abteilungen fast nur ausländische Beschäftigte arbeiten. Das sind genau die Abteilungen, in denen körperlich schwere und weniger qualifizierte Arbeiten erledigt werden müssen.”

Zu den schwierigsten und monotonsten Tätigkeiten gehört die Akkordarbeit. Sie ist bekanntlich mit starken psychischen und körperlichen Belastungen verbunden. Tabelle 9 befaßt sich mit der Verteilung deutscher und ausländischer ArbeiterInnen in vier Betriebsabteilungen, in denen überwiegend Akkordarbeit geleistet wird.

In der ersten Abteilung arbeiten insgesamt 90 Personen, von denen 87 (96,7 %) ausländischer Staatsangehörigkeit sind. Das bedeutet 8,8 % aller “Nicht-deutschen” im Betrieb. Ihr Anteil in dieser von Akkordarbeit geprägten Abteilung ist weit höher als der im gewerblichen Bereich (65 %). Ihre 3 deutschen Kollegen machen nur 3,3 % aller Beschäftigten dieser Abteilung aus, d.h. 0,2 % aller deutschen Beschäftigten im Betrieb.

¹⁶³ Eine ähnliche Aussage machten mehrere Vertrauenspersonen in einem anderen Großbetrieb im Organisationsbereich der IG Metall: “Die Qualifikation ausländischer Kollegen wird sehr oft nicht berücksichtigt. In diesem Punkt werden Deutsche bevorzugt. Wenn ein Deutscher und ein Ausländer die gleiche Qualifikation für einen Job nachweisen können, wird der Deutsche eingestellt. Obwohl viele ausländische Beschäftigte hochqualifiziert sind, werden sie in der Produktion, bei un- oder angelernten Arbeiten, eingesetzt.” (im Gespräch mit P. J. H., 04.11.1997)

	Gesamt	Deutsche	Ausländer	Anteil der Deutschen (%)	Anteil der Ausländer (%)	Anteil d. Deutschen im Betrieb (%)	Anteil d. Ausländer im Betrieb (%)
Abteilung I	90	3	87	3,3	96,7	0,2	8,8
Abteilung II	40	10	30	25,0	75,0	0,8	3,0
Abteilung III	110	15	95	13,6	86,4	1,2	9,6
Abteilung IV	70	5	65	7,1	92,9	0,4	6,6
Summen	310	33	277	10,6	89,4	2,7	28,1

Tabelle 9: Deutsche und ausländische Beschäftigte in vier von Akkordarbeit geprägten Abteilungen des Betriebs A

Auch in den anderen drei Abteilungen sind ähnliche Tendenzen, wenn auch etwas schwächer, zu erkennen. Die Gesamtzahl ausländischer ArbeiterInnen beträgt also in den vier Abteilungen 277 (89,4 %), nämlich volle 28,1 % aller ArbeitsmigrantInnen im ganzen Betrieb, während die 33 deutschen Beschäftigten in den vier Abteilungen nur 2,7 % aller deutschen ArbeitnehmerInnen ausmachen. Der Anteil der ausländischen Beschäftigten in den 4 Abteilungen liegt bei 89,4 % (bei den Deutschen: 10,6 %). Dieser Wert liegt um 37,5 % höher als der Anteil der ausländischen ArbeitnehmerInnen an der Gesamtzahl der Beschäftigten (65 %).

Einkommen: Wie in Tabelle 10 abzulesen ist, befinden sich ArbeitsmigrantInnen - entsprechend ihrer betrieblichen Stellung - in niedrigeren Entgeltgruppen.

Insgesamt sind 13 Entgeltgruppen (E1 - E13) zu unterscheiden. Die ersten 5 betreffen den gewerblichen Bereich, die übrigen den Bereich der Angestellten. In der Entgeltgruppe 5 war zur Zeit der Untersuchung niemand beschäftigt. 49,4% aller ArbeitsmigrantInnen (487 Personen) sind in der niedrigsten Entgeltgruppe (E1) beschäftigt. Bei den Deutschen ist der Anteil mit 26 % wesentlich geringer. Weitere 49,5 % aller MigrantInnen verteilen sich auf die Gruppen E2 bis E4. Ihre deutschen KollegInnen in denselben Entgeltgruppen machen dagegen nur 17,2 % der deutschen ArbeitnehmerInnen aus. Die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen in Gruppe E1 (60,6 %) und E2 - E4 (70 %) besteht aus MigrantInnen.

Ab Gruppe E6 ergibt sich ein ganz anderes Bild: Nur 5 % der Beschäftigten in Gruppe E6 sind Ausländer. Sie sind zugleich die einzigen 10 ausländischen Angestellten im ganzen Betrieb. Mit anderen Worten: Alle ausländischen Ange-

stellten sind in der niedrigsten Entgeltgruppe des Angestelltenbereichs beschäftigt. In den Gruppen E7 bis E13 arbeitet kein einziger Migrant.

Ein zusätzliches Faktum: Im gewerblichen Bereich, wo nahezu alle ArbeitsmigrantInnen beschäftigt sind, ist der Lohnunterschied zwischen den Entgeltgruppen geringfügig. Beispielsweise beträgt der Stundenlohn in Gruppe E1 DM 20,60 und in E3 DM 23,50. Dagegen sind im Angestelltenbereich (E6 - E13) viel größere Lohnsteigerungen möglich.

Entgeltgruppen	Deutsche	Ausländer	Anteil der Deut. (%)	Anteil der Ausländer (%)	Anteil der Deutschen insgesamt (%)	Anteil der Ausländer insgesamt (%)
E1	316	487	39,4	60,6	26,0	49,4
E2 - E4	209	488	30,0	70,0	17,2	49,5
E5	0	0	0	0	0	0
E6	190	10	95,0	5,0	15,6	1,0
E7 - E13	500	0	100	0	41,2	0
Summen	1215	985	55,2	44,8	100	100

Tabelle 10: Verteilung der Beschäftigten des Betriebs A auf die Entgeltgruppen

3.2.1.2 Ein Großbetrieb in der Metallindustrie (Betrieb B)

Die Stellung in der betrieblichen Hierarchie: Der Betrieb hat 1.259 Beschäftigte, von denen 527 (41,9 %) ausländischer Staatsangehörigkeit sind. Von den insgesamt 929 ArbeiterInnen sind 483 (52 %) MigrantInnen. 91,7 % aller ausländischen und 60,9 % aller deutschen Beschäftigten sind im gewerblichen Bereich tätig. Die Hierarchieverteilung der ArbeiterInnen, d.h. ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten beträgt 73,8 %. Ausländische ArbeiterInnen sind mit einer Hierarchieverteilung von 91,7 % überproportional im gewerblichen Bereich vertreten. Ausländische Angestellte sind dagegen eine große Ausnahme: Von 273 Angestellten sind ganze 14 Ausländer (5,1 %). Bei den im Betrieb weniger etablierten Aushilfen sind die MigrantInnen wiederum in der Mehrheit (52,6 % aller Aushilfen).

Ausländische Beschäftigte sind von der Führungselite ausgeschlossen. Der Geschäftsführer sowie die 10 Fertigungs-, Betriebs- und Abteilungsleiter sind Deutsche. Selbst unter den 12 Meistern befindet sich kein einziger ausländi-

scher Kollege. Auch auf der Ebene der Vorarbeiter sind Migranten mit 12 Personen (21,8 %) unterrepräsentiert (Tabelle 11).

	Gesamt	Deutsche	Ausländer	Anteil der Ausländer insgesamt (%)	Hierarchieverteilung Deutsche (%)	Hierarchieverteilung Ausländer (%)	Hierarchieverteilung insgesamt (%)
Arbeiter	929	446	483	52,0	60,9	91,7	73,8
Aushilfe	57	27	30	52,6	3,7	5,7	4,5
Angestellte	273	259	14	5,1	35,4	2,7	21,7
Beschäftigte	1.259	732	527	41,9	100	100	100
Geschäftsführer	1	1	0	0	0,1	0	0,08
Fertigungsleiter	1	1	0	0	0,1	0	0,08
Betriebsleiter	3	3	0	0	0,4	0	0,2
Abteilungsleiter	6	6	0	0	0,8	0	0,5
Meister	12	12	0	0	1,6	0	1,0
Vorarbeiter	55	43	12	21,8	5,9	2,3	4,4

Tabelle 11: Stellung deutscher und ausländischer Beschäftigter im Betrieb B

Wie im Betrieb A leisten ausländische Beschäftigte im gewerblichen Bereich unbeliebte, körperlich schwere Arbeiten. Obwohl viele von ihnen hohe Qualifikationen nachweisen können, werden sie an weniger qualifizierten Arbeitsplätzen eingesetzt.

Einkommen: Es gibt 12 Entgeltgruppen (E2 - E13). Aushilfen und ArbeiterInnen sind in E2 bis E8 und Angestellte in E9 - E13 aufgeteilt.

Ausländische Beschäftigte sind in den Entgeltgruppen E2 - E4 und E6 in der Mehrheit. In Gruppe E5 machen sie genau die Hälfte aller ArbeiterInnen aus. Sie sind selbst in den höheren Entgeltgruppen im gewerblichen Bereich (E7 und E8) mit 4 bzw. 5 Personen nur am Rande vertreten. Statt dessen befinden sich 95,6 % aller ArbeitsmigrantInnen in E2 - E6. Deshalb meinte ein Betriebsrat scherzhaft: "Ab E7 fängt die arische Rasse an". Der Anteil der deutschen KollegInnen beträgt in den Entgeltgruppen E2 - E6 nur 41,5 %. Die große Mehrheit der Deutschen arbeitet also in den höheren Entgeltgruppen E7 - E13 (Tabelle 12).

Entgeltgruppen	Gesamt	Deutsche	Ausländer	Anteil der Ausländer (%)	Anteil der Deutschen insgesamt (%)	Anteil der Ausländer insgesamt (%)
E2	170	51	119	70,0	7,0	22,6
E3	170	59	111	65,3	8,1	21,1
E4	152	75	77	50,7	10,2	14,6
E5	56	28	28	50,0	3,8	5,3
E6	260	91	169	65,0	12,4	32,1
E7	76	72	4	5,3	9,8	0,8
E8	75	70	5	6,7	9,6	0,9
E9 - E13	300	286	14	4,7	39,1	2,7
Summen	1259	732	527	41,9	100	100

Tabelle 12: Verteilung der Beschäftigten des Betriebs B in die Entgeltgruppen

3.2.1.3 Ein Betrieb im Metallbereich (Betrieb C)

Die Stellung in der betrieblichen Hierarchie: Auch in diesem Betrieb sehen wir ein ähnliches Bild (Tabelle 13).

Die Gesamtzahl der Beschäftigten liegt bei 528, von denen 85 (16,1 %) Ausländer sind. 88,2 % der ArbeitsmigrantInnen sind im gewerblichen Bereich beschäftigt, bei den Deutschen sind es nur 34,8 %. Der Angestelltenbereich wird von den Einheimischen dominiert. Lediglich 3,3 % aller Angestellten sind MigrantInnen, während ihr Anteil im gewerblichen Bereich mit 32,8 % wesentlich höher ist.

Der Vergleich der Hierarchieverteilung von deutschen und ausländischen Beschäftigten im Angestelltenbereich ist auch interessant: Während der Anteil der Angestellten im Betrieb 56,6 % beträgt, sind ausländische Beschäftigte unterproportional (11,8 %) und ihre deutschen KollegInnen überproportional (65,2 %) im Angestelltenbereich beschäftigt. Im gewerblichen Bereich ist die Hierarchieverteilung deutscher und ausländischer ArbeiterInnen umgekehrt, d.h. die Ersteren sind unter- und die Letzteren überdurchschnittlich vertreten.

	Gesamt	Deutsche	Ausländer	Anteil der Ausländer insgesamt (%)	Hierarchieverteilung Deutsche (%)	Hierarchieverteilung Ausl. (%)	Hierarchieverteilung insges. (%)
Arbeiter	229	154	75	32,8	34,8	88,2	43,4
Angestellte	299	289	10	3,3	65,2	11,8	56,6
Beschäftigte	528	443	85	16,1	100	100	100
Abteilungsleiter	21	21	0	0	4,7	0	4,0
Meister	10	10	0	0	2,3	0	1,9
Vorarbeiter	16	12	4	25,0	2,7	4,7	3,0
Schichtführer	22	9	13	59,1	2,0	15,3	4,2

Tabelle 13: Stellung deutscher und ausländischer Beschäftigter im Betrieb C

Auch hier werden die Top-Positionen von den Einheimischen besetzt. Unter den 21 Abteilungsleitern gibt es keinen einzigen Migranten. Selbst die 10 Meister sind ausschließlich Deutsche. Allerdings können wir bei den Vorarbeitern und Schichtführern einen Unterschied zu den ersten beiden Fallbeispielen feststellen: Bei diesen 2 Berufsgruppen sind Migranten überproportional beschäftigt (25,0 % bzw. 59,1 %).

Einkommen: Hier gibt es die Unterscheidung zwischen Lohngruppen (im gewerblichen Bereich) und Gehaltsgruppen (im Angestelltenbereich). Der gewerbliche Bereich wird in 6 Lohngruppen (5-10) verteilt. In den 3 niedrigsten Lohngruppen (5-7) befinden sich insgesamt 65 ausländische ArbeiterInnen, dies entspricht mehr als drei Viertel (76,5 %) aller im Betrieb beschäftigten ArbeitsmigrantInnen. Dagegen arbeiten lediglich 27,4 % aller deutschen Beschäftigten in den selben Lohngruppen, auch wenn ihre absolute Zahl mit 186 höher ist als die der MigrantInnen (Tabelle 14).

ArbeitsmigrantInnen werden auch dadurch benachteiligt, daß sie zu 88,2 % im gewerblichen Bereich arbeiten und deshalb einen niedrigeren Status besitzen und folgerichtig niedriger eingruppiert sind, während nur 34,8 % der Einheimischen im gewerblichen Bereich, d.h. in den Lohngruppen 5-10, und 63,2 % im Angestelltenbereich arbeiten.

Lohngruppen	Gesamt	Deutsche	Ausländer	Anteil der Ausländer (%)	Anteil der Deutschen im Betrieb (%)	Anteil der Ausländer im Betrieb (%)
5	16	10	6	37,5	2,3	7,1
6	14	11	3	21,4	2,5	3,5
7	156	100	56	35,9	22,6	65,9
8	22	18	4	18,2	4,1	4,7
9	12	9	3	25,0	2,0	3,5
10	9	6	3	33,3	1,4	3,5
Summen	229	154	75	32,6	34,8	88,2

Tabelle 14: Verteilung der ArbeiterInnen des Betriebs C auf die Lohngruppen

3.2.2 Verdeckte Diskriminierung

Sind strukturelle Benachteiligungen ausländischer Beschäftigter zumindest in vielen Bereichen statistisch erfaßbar, gibt es eine Vielfalt von verdeckter Diskriminierung, die sehr schwer nachweisbar sind. Sie werden in der Regel von den Nichtbetroffenen nicht einmal wahrgenommen. Aber die Betroffenen nehmen alle Diskriminierungsformen sehr intensiv und tagtäglich wahr und machen sich oft Gedanken darüber:

*“Ausländer sind immer noch Menschen zweiter Klasse, ob sie einen deutschen Paß haben oder nicht, spielt keine Rolle [...] Betrieb ist ein kleiner Ausschnitt von der ganzen Gesellschaft. Die Beschäftigten, ihr Verhalten und ihre Vorurteile sind nicht wesentlich anders als die Gesamtbevölkerung. Wie im alltäglichen Leben, wie auf der Straße gibt es auch im Betrieb Ausländerfeindlichkeit und Diskriminierung. Aber kein Betriebsrat würde das in der Öffentlichkeit zugeben.”*¹⁶⁴

Ein türkischer Betriebsrat bezog sich in einem Gespräch mit dem Verfasser im August 1997 auf die Nichtrealisierung des Betriebsverfassungsgesetzes, nach dem alle Beschäftigten unabhängig von ihrer Nationalität, Religion und Herkunft gleich behandelt werden sollen:

“Im Betrieb passieren viele Dinge, die mit der Demokratie und mit dem Betriebsverfassungsgesetz nichts zu tun haben. Das sind Geschichten,

¹⁶⁴ Ein ehemaliger Betriebsrat im Betrieb A

die ich dir tagelang erzählen kann. Kurz gesagt: Man erlebt sehr selten, daß die Beschäftigten gleich behandelt werden.“

Der permanente Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz findet - wie in den nächsten Abschnitten deutlich wird - in der Regel verdeckt statt und ist kaum nachweisbar. Verdeckte Diskriminierung gehört zu “normalen” Gewohnheiten, Normen und Praxen des betrieblichen Alltags. Sie finden auf verschiedenen Ebenen der betrieblichen Hierarchie statt, sowohl zwischen Vorgesetzten und Untergeordneten als auch zwischen gleichrangigen KollegInnen.

3.2.2.1 Diskriminierung durch Vorgesetzte

Vorgesetzte verfügen in der Regel über große Machtbefugnisse und Spielräume. Sie sind in vielen Angelegenheiten in ihren Entscheidungen souverän. Dazu gehören Personalentscheidungen (Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen, Entlassungen, Vergabe von Fort- und Ausbildungsplätzen, Urlaubsregelungen usw.). Haben sie Vorurteile gegen ausländische Beschäftigte - und unseren Ansprechpartnern zufolge ist das nicht selten der Fall - kann das schwere Folgen für ihre Untergebenen haben.¹⁶⁵

Grundsätzlich sind zuständige Vorgesetzte in der Lage, bei Einstellungen offen und ohne formale Sanktionen ausländische BewerberInnen zu diskriminieren, da es keinen Einstellungsanspruch gibt. Vorgesetzte können ungestört aus angeblich “sachlichen” Gründen (“Anpassungsunfähigkeit”, Mangel an Qualifikation, nicht ausreichende Sprachkenntnisse usw.) ausländische BewerberInnen ablehnen. Auch in anderen Angelegenheiten haben Vorgesetzte reichlich die Möglichkeit, ihr diskriminierendes Verhalten zu “tarnen” und “anders” zu begründen:

¹⁶⁵ Beispielsweise weist H. Schäfer darauf hin, daß “ausländische Beschäftigte von innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen, die für angelernte Beschäftigte besonders wichtig sind, weitgehend ausgeschlossen werden, obwohl sie als allseits zuverlässige Arbeitskräfte gelten. Die unmittelbaren Vorgesetzten, die dies einräumen und die über die Beteiligung an Qualifizierungsmaßnahmen entscheiden, halten sie häufig von vornherein für nicht-qualifizierbar. So verbleiben sie über Jahre auf ihren Einstiegsarbeitsplätzen, und zwar teilweise gerade deshalb, weil sie dort so zuverlässig Arbeiten verrichten [...]” (Schäfer, 1994, S. 144)

“In der Regel sind Diskriminierungen sehr schwer nachweisbar. Zum Beispiel: Der Meister versetzt einen ausländischen Kollegen und du bist ganz sicher, daß diese Tat einen ausländerfeindlichen Hintergrund hat - wenn man jahrelang im Betrieb arbeitet, bekommt man ein Gespür für so etwas - aber der Meister kann die Versetzung ganz anders begründen [...] Oder wenn ein Deutscher die vorgeschriebene Leistung nicht erbringt, versucht sein Vorgesetzter, irgendwie eine Lösung zu finden. Bei den ausländischen Arbeitnehmern sieht es völlig anders aus. Sie werden in der Regel sofort entlassen und viele Betriebsräte werden über diese Kündigungen nicht informiert.” (türkischer Betriebsrat im Betrieb A)¹⁶⁶

Ungleichbehandlungen durch Vorgesetzte sind also sehr leicht legitimierbar. Vorgesetzte können ihr Verhalten “sachlich” und z.B. unter Berufung auf “technische” Anforderungen des Unternehmens begründen. Nur in Ausnahmefällen gelingt es Betriebsräten oder Vertrauenspersonen, Vorgesetzte zur Rechenschaft zu ziehen, wenn es um Diskriminierung geht.

Häufig setzen Vorgesetzte qualifizierte MigrantInnen für einfache, körperlich belastende Arbeiten ein. Dies fördert strukturelle Benachteiligungen ausländischer Beschäftigter in der betrieblichen Hierarchie.

Manchmal werden ausländische Beschäftigte sehr gezielt von ihren Vorgesetzten diskriminiert. In zwei Großbetrieben wurde beispielsweise über Vorarbeiter berichtet, die “ausländische Kollegen ganz genau bei der Arbeit beobachten und eifrig nach Fehlern suchen”. In einem Großbetrieb wurde von einem Vorgang berichtet, in dem der Vorgesetzte in einer Gruppe von deutschen und

¹⁶⁶ N. Rätzl und Ü. Sarica beschreiben den folgenden Fall aus einem Großbetrieb der Chemiebranche, in dem gezeigt wird, wie sich die Betriebsleitung “erfolgreich” weigerte, MigrantInnen einzustellen: “Der Betriebsrat stimmte dort einmal eine Einstellung mit der Begründung nicht zu, daß aus den 70 Bewerbern alle ausländischen Bewerber aussortiert waren. Die Betriebsleitung hatte dies damit begründet (ebenso wie die Tatsache, daß sie seit ca. 10 Jahren keine MigrantInnen mehr eingestellt hatte), diese seien nicht qualifiziert gewesen. Es kam zur Klage vor dem Arbeitsgericht. Die Überprüfung der Bewerbungsunterlagen durch den Betriebsrat ergab, daß einige Bewerber sogar zwei Qualifikationen gehabt hatten. Sie seien ‘zu schlau’ gewesen, entgegnete die Betriebsleitung. Dennoch verlor der Betriebsrat vor Gericht, weil er nicht eindeutig nachweisen konnte, daß die eingewanderten Bewerber aufgrund ihrer Herkunft zurückgewiesen worden waren.” (Rätzl / Sarica, 1994, S. 31)

ausländischen Beschäftigten, die gemeinsam einen Fehler begingen, nur einem ausländischen Arbeitnehmer kündigen wollte. Die Kündigung wurde nur durch die Beharrlichkeit ausländischer Betriebsräte zurückgenommen.

Wenn die Interessen der Unternehmer mit denen der Beschäftigten nicht übereinstimmen, ist es für die Meister schwieriger, ihren Willen gegen deutsche Arbeitnehmer durchzusetzen. Sie kennen ihre Rechte besser und können sich generell besser behaupten, so daß es für die Meister bequemer ist, mit deutschen Beschäftigten nicht in Konfrontation zu geraten. In manchen Fällen berufen sich deutsche Arbeitnehmer auf "ihr Recht" als Einheimische, bevorzugt zu werden:

"Wenn ein Meister alle Arbeitnehmer gleich behandeln will, und zum Beispiel einen ausländischen Kollegen an einen besseren Arbeitsplatz versetzen will, kommt es manchmal vor, daß deutsche Kollegen dagegen protestieren und zum Meister sagen: 'Du bist ein Deutscher und bevorzugst Ausländer und läßt uns die Dreckarbeit machen'. Solche Vorwürfe kann kein Meister ertragen."¹⁶⁷

Die Unterdrucksetzung von Vorgesetzten durch deutsche Beschäftigte kann zur systematischen Diskriminierung der ArbeitsmigrantInnen führen. Ein türkischer Betriebsrat eines metallverarbeitenden Großbetriebes berichtete:

"Wir haben genug ausgebildete ausländische Kollegen, aber sie werden an weniger qualifizierten Arbeitsplätzen eingesetzt. Die Leitung entscheidet sich für deutsche Techniker. Aus einem einfachen Grund: Sonst gibt es eine große Auseinandersetzung mit den deutschen Kollegen, die sagen: 'Wieso wurde ein ausländischer Kollege für den Job genommen?'"

¹⁶⁷ Ein Portugise in einem metallverarbeitenden Großbetrieb in Osnabrück nannte ein konkretes Beispiel: "Wenn ich als Facharbeiter in unserer Firma meine Kenntnisse zeige, kommen sofort Neid und Attacken gegen mich. Ich war z.B. einmal von einem Obermeister vor eine computergesteuerte Maschine gestellt worden, weil ich zu den Qualifizierten meiner Abteilung gehöre, und es gab sofort Reaktionen von seiten meiner deutschen Kollegen gegen meine Person als Ausländer. Und einige Wochen später kam derselbe Obermeister wieder zu mir und sagte zu mir: 'Kollege es tut mir leid, aber du → mußt zu deinem alten Arbeitsplatz wieder zurück.' Und er hat mir nicht erklärt, warum dies so angeordnet wird. [...]" (Just, 1989, S. 13)

Benachteiligung ausländischer Kollegen durch Vorgesetzte geschieht jedoch nicht immer absichtlich. Sie kann auch durch Unkenntnis über andere Kulturen zustande kommen, wenn beispielsweise in Vorstellungsgesprächen manche Antworten oder Gesten ausländischer BewerberInnen durch zuständige Personalleiter mißverstanden werden.

3.2.2.2 Vorurteile

Aus der kognitiven Psychologie wissen wir, daß Vorurteile und Stereotypen oft Ergebnisse der "normalen" Informationsverarbeitung sozialer Wahrnehmungen sind. Das Wahrgenommene wird Kategorien zugeordnet, die im Laufe der Erziehung gelernt werden. Dabei werden Personen oder Sachverhalte derjenigen Kategorie zugeordnet, die als besonders geeignet erscheint. Diese Kategorien sind mit Wertungen und Präferenzen belegt.¹⁶⁸ Der soziale, vorurteilshafte Zuordnungsprozeß konnte folgende miteinander verkoppelte Grundformen annehmen, für die ich in den untersuchten Betrieben viele Beispiele finden konnte:

– Der Vergleich: Menschen werden nicht an sich, als Individuen, betrachtet, sondern sie werden immer im Vergleich zu anderen bewertet. Beschäftigte mit Vorurteilen nehmen ihre eigenen Wertevorstellungen als Maßstab und somit beurteilen sie andere Menschen. "Bezeichnen sich etwa die Deutschen selbst als fleißig, gelten andere Völker fast automatisch als weniger fleißig, letztlich als *faul*".¹⁶⁹

– Die Klassifizierung: Bestimmte Personen oder Gruppen werden zu allgemeinen "Klassen" zusammengefaßt. Die Klassifizierung konnte dadurch zustande kommen, daß bestimmte negative Eigenschaften und Handlungen einzelner Personen allen Angehörigen einer Nationalität, einer Religion und dergleichen mehr zugeschrieben werden. Diesbezüglich beschrieb ein türkischer Facharbeiter ein charakteristisches Beispiel:

¹⁶⁸ Vgl. z. B.: Erb, 1995, S. 19-20

¹⁶⁹ ebda., S. 19

"Eines Tages ist der Sohn eines meiner deutschen Kollegen entführt worden. Man vermutete, daß einige Türken ihn entführt hätten. Der Kollege kam zu mir und sagte: 'Ich bin schwer enttäuscht von dir, weil deine Landsleute meinen Sohn entführt haben'. Ich war sauer und habe dagegen protestiert. Ich sagte ihm: 'Als in Solingen türkische Frauen und Mädchen ermordet wurden, kam ich nicht zu dir und sagte, daß deine Landsleute die Türken umgebracht haben.'"

In dem obigen Beispiel wird der türkische Facharbeiter in der Kategorie "Türken" klassifiziert und sogar direkt für die Taten "seiner Landsleute" verantwortlich gemacht.

– Um verschiedene Menschen in einer Gruppierung klassifizieren zu können, sollen ihre Differenzen möglichst außer Acht gelassen und ihre Ähnlichkeiten überbewertet werden. So entsteht "künstlich" eine homogene Gruppe der "Ausländer", der "Juden" usw. Dadurch kommen Stereotypen von "Ausländern" zustande.

Unsere Interviewten waren der Meinung, daß es in ihren Betrieben Stereotypen gibt, nach denen "Ausländer" dumm, faul, fanatisch, unordentlich und schmutzig seien. Diese Vorurteile gebe es sowohl bei Vorgesetzten als auch bei gleichrangigen Kollegen. Einige Beispiele dazu:

- Nicht selten werden ArbeitsmigrantInnen als "schwarze Schafen" angesehen, die immer als erste verdächtigt werden, wenn etwas nicht in Ordnung ist, oder wenn etwas fehlt. Eine türkische Erzieherin erzählte von einem Beispiel:

"Wenn in der Küche etwas gestohlen wird, werden sofort ausländische Kolleginnen verdächtigt, und deutsche Kollegen sagen das ganz offen. Ich sagte den ausländischen Kolleginnen in der Küche: 'Wenn etwas weg ist, solltet ihr sofort Bescheid sagen.' [...]"¹⁷⁰

¹⁷⁰ Ein vergleichbares Beispiel teilte eine türkische Beschäftigte in einem großen Hotel: "Es wurden einmal in der Küche die Spinde aufgebrochen und der Küchenchef verdächtigte sofort einen Türken. Hinterher stellte sich heraus, daß ein Deutscher, der gar nicht zum Hotel gehörte, in die Küche eingedrungen war. Wenn etwas gestollen wird, verdächtigen sie immer zuerst uns Türken, obwohl mir kein Fall bekannt geworden ist, wo ein Türke etwas gestollen hat." (Just, 1989, S. 25)

- Ein junger türkischer Facharbeiter erinnerte sich an ein für ihn unbegreifliches Ereignis: "Eines Tages fragte mich ein Meister, ob ich mit dem Telefon umgehen kann."
- Ein Facharbeiter eines Automobilherstellers erzählte ein bemerkenswertes Ereignis: "Unser Meister brauchte zwei Elektriker. Dann sind zwei ausländische Elektriker zu ihm gegangen, die er nicht kannte. Der Meister sagte zu den Kollegen: 'Was wollt ihr denn hier? Ich brauche doch zwei Elektriker!'"

Offensichtlich war der zitierte Meister so von Vorurteilen gegen "unqualifizierte", "dumme" Ausländer geprägt, daß er sich nicht vorstellen konnte, zwei ausländischen, qualifizierten Elektrikern begegnet zu sein.

- Viele ArbeitsmigrantInnen haben das Gefühl, daß sie von ihren deutschen KollegInnen nicht ausreichend respektiert und ernstgenommen werden. Sie beklagen sich über zahlreiche kleine Geschehnisse, die in Wirklichkeit tief verletzend sind. Ein türkischer Beschäftigter berichtete von seiner Begegnung mit einem deutschen Arbeitnehmer:

"Die Deutschen respektieren oft keine ausländischen Kollegen. Ich nenne ein Beispiel, das heute stattgefunden hat: Ein deutscher Kollege suchte das Betriebsratsbüro. Ich ging zu ihm und zeigte ihm das Zimmer. Er nickte kurz und ging zu einem blondhaarigen, deutschen Kollegen und fragte ihn noch mal nach dem Büro."

Man kann sich leicht vorstellen, wie enttäuscht ein hilfsbereiter Mensch sein kann, wenn er auf solcher Art und Weise zurückgewiesen wird.

Manchmal beruhen Vorurteile aber auch auf gegenseitigen Mißverständnissen und Mangel an Informationen über andere Kulturen. Diese Mißverständnisse und Fehlinterpretationen gehören zum betrieblichen Alltag und umfassen eine große Palette. Dies sollen vier Beispiele illustrieren:

- 1) In der Regel erwarten deutsche Beschäftigte, daß in ihrer Anwesenheit Deutsch gesprochen wird. Dies kann aber verschiedene Motiven haben und falsch interpretiert werden. Einerseits kann die Erwartung ein Assimilationsdruck bedeuten, nach dem "in einem deutschen Unternehmen gefälligst Deutsch gesprochen werden muß".

Das Verlangen nach einer für alle verständlichen Sprache kann aber auch ein Versuch zu mehr Kommunikation mit Nichtdeutschen darstellen. Manchmal fühlen deutsche Beschäftigte sich ausgegrenzt, wenn in ihrer Anwesenheit in einer für sie unverständlichen Sprache geredet wird. Sie möchten in das Gespräch aufgenommen werden und "dazu gehören". Dieser Wunsch wird häufig von ArbeitsmigrantInnen mißverstanden.

In vielen Fällen werden wiederum ausländische Beschäftigte falsch verstanden. Sie reden in ihrer Muttersprache, nicht weil sie ihre deutschen KollegInnen zu provozieren oder gar auszugrenzen beabsichtigen, sondern weil sie sich so besser ausdrücken können und "wohler fühlen".

2) In manchen Betrieben werden in der Kandidatenliste der Betriebsratswahlen einige Plätze für Minderheitsgruppen - u.a. für ausländische Beschäftigte - freigelassen. Manche deutsche Beschäftigte erwarten, daß diejenigen Kollegen ausländischer Herkunft, die die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, dieses "Privileg" nicht genießen. Ein deutscher Gewerkschafter meinte:

"Es wird den Türken vorgeworfen, daß sie immer versuchen das Positive für sich zu haben. Es wird gefragt: Wieso ein Kollege, der einen deutschen Paß besitzt, als türkischer Betriebsrat kandidiert und den Minderheitenschutz genießt?"

Dagegen argumentieren ausländische Beschäftigte, daß sie wegen ihrer Herkunft, ihres Aussehens u.ä. diskriminiert werden, ganz gleichgültig, ob sie einen deutschen Paß besitzen oder nicht. Sie weisen darauf hin, daß sich ihre Lage im Betrieb nach der Übernahme der deutschen Staatsangehörigkeit nicht verbessert.¹⁷¹ Deshalb betrachten sie es als legitim, wenn ein/e Arbeitsmigrant/in mit deutschem Paß den Minderheitenschutz genießt.

3) Ein deutscher Interviewter beschrieb ein religiöses Verhalten einer türkischen Auszubildenden, das oft mißverstanden wurde:

"Bei uns gab es eine türkische, religiöse Auszubildende, die den Männern nicht die Hand gab. Deutsche Kollegen betrachteten dieses Verhalten als unkollegial, weil sie den religiösen Hintergrund nicht kann-

ten. Dieses Verhalten ist - wenn man den Hintergrund kennt - meiner Meinung nach nicht so schlimm."

4) Es gibt aber auch bestimmte Verhaltensmuster deutscher Arbeitnehmer, die falsch interpretiert werden. Diesbezüglich machte ein deutscher Vertrauensmann, der mit einer ausländischen Frau befreundet ist, eine interessante Bemerkung:

"Wenn ich versuche, einen türkischen Kollegen gleichberechtigt zu behandeln, gehe ich mit ihm hart um, und sage ich ihm ganz offen meine Meinung und kritisiere ihn manchmal. Aber mein Benehmen wird sehr schnell als ausländerfeindlich betrachtet und mir wird vorgeworfen, ausländerfeindlich zu sein. Dann werde ich mich nächstes Mal zurückhalten. Dadurch wird die Kommunikation gestört, weil ich mich beim Umgang mit ausländischen Kollegen nicht frei fühle und sie nicht wie meine deutschen Kollegen behandeln kann."

Das obige Zitat bestätigt die These, daß das Miteinander sehr kompliziert sein kann. Mißverständnisse, Fehlinterpretationen und Schuldzuweisungen drängen nicht nur zur Vorsicht und Zurückhaltung aller Akteure, sondern sie erschweren eine betriebliche Aufklärungsarbeit gegen die Diskriminierung.

3.2.2.3 Kommunikationsprobleme

Die meisten unserer Interviewten waren sich darüber einig, daß es zwischen deutschen und ausländischen Kollegen beachtliche Kommunikationsschwierigkeiten gibt. Mißverständnisse, Fehlinterpretationen, Vorurteile und gegenseitige Anschuldigungen machen die Kommunikation nicht leichter. In der Regel sind deutsche und ausländische Beschäftigte dazu geneigt, "unter sich" zu bleiben. Zwischen ihnen gibt es "wenig Freundschaften".

"Wir arbeiten nebeneinander, nicht miteinander. Am Arbeitsplatz müssen wir zusammenarbeiten, aber so bald die Arbeit zu Ende ist - in den Pausen oder am Feierabend -, haben wir nichts miteinander zu tun." (Ein türkischer Vertrauensmann)

¹⁷¹ Vgl. auch: Rätzzel / Sarica, 1994, S. 48

Das obligatorische, arbeitsbedingte "Nebeneinander" im Betrieb kann sich ohne eine kameradschaftliche Atmosphäre zu einem lästigen Verhältnis entwickeln. Dann arbeiten deutsche und ausländische KollegInnen nebeneinander, weil sie sich ertragen müssen, weil es nicht anders geht. Die Konsequenz: In den Pausen oder am Feierabend wollen sie um so mehr "nichts miteinander zu tun haben".

Nicht zuletzt wegen Sprachschwierigkeiten ist ein langes, normales Gespräch zwischen Deutschen und älteren ArbeitsmigrantInnen selten möglich. Ein alt bekanntes Vorurteil unter den deutschen Beschäftigten lautet in überspitzter Form: "Wer die deutsche Sprache nicht kann, der ist dumm". Deshalb werden ausländische Beschäftigte, die ein bestimmtes Niveau von Deutschkenntnissen nicht erreichen, sehr schnell abgewertet. Diese Sachlage beschrieb ein ausländischer Beschäftigter im Betrieb A sehr treffend:

"Die Sprachprobleme kann man im Laufe der Zeit beseitigen. Die erste Generation hat das aus verschiedenen Gründen vernachlässigt. Zum Beispiel: Die meisten von ihnen waren in ihren Ländern nicht genug ausgebildet, sie beherrschten ihre Muttersprache nicht richtig und es war ihnen auch sehr schwer, eine Fremdsprache richtig zu lernen. Sie mußten hier hart arbeiten und hatten keine Zeit, sich weiterzubilden usw. Das hat auch zu Vorurteilen geführt. In den Köpfen vieler deutscher Kollegen ist ein bestimmtes Bild von Ausländern entstanden. Sie stellen sich vor, daß alle Menschen, die zum Beispiel in der Türkei, oder Marokko leben, nicht genug ausgebildet sind, daß sie hier nicht einmal ihre Sprachschwierigkeiten beseitigen können."

Hier erwähnt der Interviewte nicht nur die Versäumnisse der "ersten Generation", ihre Sprachprobleme nicht im Laufe der Zeit beseitigt zu haben, er weist auch auf große Hindernisse hin, mit denen ältere ArbeitsmigrantInnen konfrontiert waren. Aber ihre deutschen KollegInnen sind nicht in der Lage, das Ausmaß dieser Hindernisse zu begreifen. Statt dessen halten sie ihre Vorurteile gegen ausländische Beschäftigte für bestätigt ("sie können nicht einmal ihre Sprachschwierigkeiten beseitigen"). Dann gelten ArbeitsmigrantInnen als dumm und nicht anpassungsfähig und werden oft mißverstanden.

Darüber hinaus führen Sprachprobleme zu Benachteiligungen am Arbeitsplatz:

“Wenn man Sprachprobleme hat, kann man sich gegenüber Vorgesetzten nicht richtig ausdrücken, kann man Gebrauchsanweisungen einer Vorlage nicht bedienen. Dann sagt der Vorgesetzte: ‘Es tut mir leid. Ich möchte dich hier einsetzen, aber du bist nicht in der Lage, diese Aufgabe zu erledigen.’”

Sprachbarrieren können also dazu führen, daß die Betroffenen ewig unqualifizierte Arbeiten mit geringen Aufstiegsmöglichkeiten leisten müssen. Ihre Arbeitsflexibilität ist beschränkt und unter ständigen technologischen Veränderungen sind v.a. sie von der Arbeitslosigkeit bedroht. ArbeitsmigrantInnen, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, werden nicht ausreichend in die betriebliche Interessenvertretung einbezogen. Sie sind auf den Betriebsversammlungen nicht in der Lage, sich an den Diskussionen aktiv zu beteiligen.

Das folgende, vielen Beschäftigten bekannte Bild von Betriebsversammlungen beschrieb ein türkischer Facharbeiter in einem großen metallverarbeitenden Unternehmen:

"Ein großer Teil der ausländischen Kollegen kann den Diskussionen nicht folgen, weil dort nur auf Deutsch geredet wird. Deshalb versammeln sich viele ausländische Kollegen in der Nähe von Saaltüren, weil sie sowieso von den Diskussionen nicht viel mitkriegen. Ich denke, wenn es die Prämie für die Teilnahme an Betriebsversammlungen nicht gäbe, würden viele ausländische Kollegen daran nicht teilnehmen."

So werden Betriebsversammlungen zumindest für einen Teil der ausländischen Beschäftigten zu einer obligatorischen, formalen, eher bedeutungslosen Angelegenheit. Eine Veranstaltung, die in der Regel alle drei Monate stattfindet und “zu nichts Gutem führt”.

Nicht nur ArbeitsmigrantInnen mit sehr geringen Deutschkenntnissen, sondern auch diejenigen, die sich auf Deutsch verständigen können, haben Schwierigkeiten, mit ihren deutschen Kollegen zu kommunizieren. Ein relativ gut Deutsch sprechender türkischer Facharbeiter meinte:

“Wenn Einer nicht perfekt Deutsch sprechen kann, wird er unter Druck gesetzt. Er wird daran erinnert, daß er viele Sprachfehler macht, nicht einmal richtig sprechen kann usw.”

Andererseits haben deutsche Beschäftigte Schwierigkeiten, ein langes, “kumpelhaftes” Gespräch mit ihren ausländischen KollegInnen zu führen, da sie manche Feinheiten der deutschen Sprache nicht beherrschen, ihre Gefühle nicht zufriedenstellend ausdrücken können und einen anderen Humor haben. Ein deutscher Interviewte wies auf diesen Aspekt hin:

"Selbst wenn türkische Kollegen gut Deutsch sprechen und sich gut verständigen können, können sie die Sprache nicht 'leben'. Das hat etwas mit Kultur zu tun."

3.2.2.4 Ausländerfeindliche Witze

Oft werden Vorurteile gegen ArbeitsmigrantInnen in ihrer Anwesenheit nicht offen und ernsthaft ausgesprochen. Statt dessen “verkleiden” sie sich in ausländerfeindlichen Witzen. Sie sind ein sicherer tolerierter Weg, fremdenfeindliche Vorurteile zum Ausdruck zu bringen, während ein offenes selbstbewußtes Auftreten für Ausländerfeindlichkeit mit Konsequenzen - bis hin zur fristlosen Kündigung - führen kann.

In solchen Witzen sind angeblich charakteristische Eigenschaften der ausländischen Bevölkerung wieder zu finden, Eigenschaften, die ausnahmslos negativ sind.

Ausländerfeindliche Witze sind aber auch ein “Kommunikationsmittel” einerseits zwischen deutschen und ausländischen Beschäftigten und andererseits unter deutschen KollegInnen:

"Ausländerfeindliche Witze sind natürlich beleidigend. Aber sie werden in einer lockeren, freundlichen Atmosphäre erzählt. Du kannst diese Atmosphäre nicht zu einer ernsthaften Diskussion umwandeln. Du mußt witzig darauf reagieren, damit die freundliche Atmosphäre nicht kaputtgeht. Aber innerlich hast du ein schlechtes Gefühl." (Ein türkischer Betriebsrat)

Obwohl solche Witze beleidigend sind und die Betroffenen innerlich verletzen, ist es sehr schwer, sie zu verhindern, da sie als "amüsant" und "harmlos" angesehen werden. Die allgemeine Erwartung besteht darin, daß solche Witze nicht mit Kritik, sondern mit einem Gelächter quittiert werden. Wenn sich ein Betroffener beleidigt fühlt und dagegen protestiert, kritisiert man in der Regel nicht den Witz, sondern den Protestierenden:

"Wenn du die Witze ernst nimmst, stößt du auf ein allgemeines Unverständnis. Deutsche Kollegen sagen: 'Er ist blöd! Das ist doch nur ein Witz'. Aber aus welcher Mentalität heraus werden solche Witze erfunden und erzählt?"

Ich habe kaum erlebt, daß ausländische Kollegen Witze über Deutsche erzählen. Ausländerfeindliche Witze kommen von der Arroganz der Leute, die sich für 'bessere' Menschen halten, Leute, die sich über andere Menschen lustig machen." (Ein türkischer Facharbeiter)

Das obige Zitat beinhaltet zwei bedeutsame Aussagen:

- 1) Ausländerfeindliche Witze haben die Funktion, die Täter und Opfer in die Offensive bzw. Defensive zu bringen, Rassismus salonfähig zu machen. Sie sind in den Augen der Nichtbetroffenen so zulässig, daß sie nicht ohne weiteres kritisiert werden können. Die Reaktion der Nichtbetroffenen auf jegliche Kritik scheint sehr rechthaberisch und aggressiv: "Er ist blöd! Das ist doch nur ein Witz." zeigt, wie selbstverständlich diese Witze akzeptiert werden. "Er ist blöd" kann gleichzeitig eine Bestätigung für bisherige Vorurteile bedeuten, mit der Botschaft: Ich habe doch gewußt, daß er blöd ist.
- 2) Solche Witze erniedrigen die "Anderen" und grenzen sie aus. Sie geben den Einheimischen ein "Wir-Gefühl", eine Berechtigung, "sich über andere Menschen lustig" zu machen. Dies vermittelt - wie von anderen Formen der Ausländerfeindlichkeit bekannt ist - ein Gemeinschaftsgefühl gegen noch Schwächere. Man braucht die "beruhigende" Gewißheit, nicht auf der letzten Stufe der gesellschaftlichen Hierarchie zu stehen, sich als "bessere Menschen" zu betrachten.

3.2.2.5 Assimilationsdruck

Im Alltagsverständnis gilt Deutschland nicht als eine Einwanderungsgesellschaft. Die Vielfalt der Kulturen wird selten als eine Bereicherung verstanden, das Verlangen nach einer "homogenen Gesellschaft" ist dagegen verbreitet.

Rainer Erb weist zu Recht darauf hin, daß die Homogenität nach außen als nationale Einheit und nach innen als möglichst konfliktlose Gemeinschaft verstanden wird. Sollte es nicht möglich sein, Minderheiten in die Mehrheit zu "integrieren", müssen sie isoliert werden.¹⁷² Diese Herr-im-Hause-Mentalität herrscht auch in den Betrieben. Nicht nur meine, sondern auch andere Untersuchungen¹⁷³ machen deutlich, daß der Assimilationsdruck auf MigrantInnen groß ist. So kommen Nora Räthzel und Ülkü Sarica zu der Schlußfolgerung, daß "MigrantInnen erst dann akzeptiert werden, wenn sie als assimiliert gelten ('der ist für mich kein Ausländer, der ist wie wir.')¹⁷⁴ Dies bestätigte auch ein türkischer Vertrauensmann im Gespräch mit dem Verfasser:

*"Von der Mentalität her müssen alle wie Deutsche sein. Wenn man versucht, seine Kultur beizubehalten, wird man angegriffen und ausgegrenzt. Es wird von ausländischen Kollegen erwartet, daß sie sich völlig anpassen und sich die deutsche Mentalität zu eigen machen."*¹⁷⁵

¹⁷² Erb, 1995, S. 13. Nach Axel Schulte beruht der Drang zur Homogenität und Bewahrung der "nationalen Identität" im wesentlichen auf der Annahme, daß

"-'Volk', 'Kultur' und 'Identität' homogene und insbesondere nationale Gebilde sind,
- zwischen dem 'eigenen' Volk und seiner Kultur einerseits und 'fremden' Völkern und Kulturen andererseits unverträgliche Gegensätze bestehen,
- die Kulturen ungleichwertig sind, wobei in der Regel die 'eigene' Kultur als die höherwertige, die 'fremden' Kulturen als die minderwertigen gelten, und
- eine ungleiche Behandlung, Unterdrückung oder Ausschaltung des 'Heterogenen' erforderlich ist, wenn der soziale Friede und die 'eigene' Identität bewahrt werden sollen (Kalpaka / Räthzel, 1986; Memmi, 1987)." (Schulte, April 1998, S. 34-35)

¹⁷³ Vgl. z.B.: Räthzel / Sarica, 1994 + von Freyberg, 1993

¹⁷⁴ Räthzel / Sarica, 1994, S. 48

¹⁷⁵ Von einem anderen, noch härteren Fall berichtet Thomas von Freyberg: Im Rahmen eines mehrjährigen Untersuchungsprojekts über Probleme und Konflikte zwischen deutschen und ausländischen Müllwerkern in Frankfurt am Main war zu beobachten, daß deutsche Beschäftigte - zumindest am Anfang der Konfliktbehandlung - die Forderung "sie sollen sich anpassen" als ein Ausgrenzungsmittel benutzten: "Die Botschaft dieser → Forderung war anfangs überaus aggressiv und 'fast' eindeutig: 'Hier ist Deutschland,

Die Erwartung, "sich völlig anzupassen und sich die deutsche Mentalität zu eigen zu machen", bedeutet nicht anders als MigrantInnen das Recht abzuerkennen, ihre eigene kulturelle Identität zu behalten. Sie werden somit vor ein Dilemma gestellt: Entweder ihrer Mentalität treu bleiben und mit Schikanen und gar Ausgrenzung seitens der Einheimischen rechnen zu müssen. Oder zu versuchen, sich völlig anzupassen und dadurch nicht nur eine Identitätskrise zu riskieren, sondern sich auch von den anderen MigrantInnen zu isolieren.

3.2.2.6 Mobbing

Unter Mobbing ist schikanöses Handeln einer oder mehrerer Personen gegen Einzelne oder eine Gruppe gemeint, das über einen längeren Zeitraum regelmäßig wiederholt wird. Die schikanösen Handlungen verfolgen die Absicht, das (die) Opfer oder sein (ihr) Ansehen zu schädigen und ggf. aus seiner (ihrer) Position zu vertreiben.¹⁷⁶

Mobbing ist eine systematische, gezielte und langwierige Ausgrenzungsmethode, die auf verschiedenen Ebenen - zwischen Vorgesetzten und Untergeordneten sowie unter gleichrangigen KollegInnen - stattfinden kann. Es ist sehr umfangreich und kann zahlreiche Verhaltensweisen umfassen. H. Leymann zählt 45 verschiedene "Handlungen, was die 'Mobber' tun".¹⁷⁷ Er unterteilt die genannten Handlungen in folgende Hauptgruppierungen:

- Angriffe auf die Möglichkeiten sich mitzuteilen
- Angriffe auf soziale Beziehungen
- Angriffe auf das soziale Ansehen
- Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation
- Angriffe auf die Gesundheit¹⁷⁸

nicht die Türkei, und wer sich nicht an uns anpassen will, soll verschwinden!' - und das auch oft noch in Verbindung mit der Gewißheit - 'daß die gar nicht fähig sind, sich anzupassen'. 'DIE SOLLEN SICH ANPASSEN!' stand in unmittelbarer Nähe zu 'AUSLÄNDER RAUS!', wobei die boshafte Assoziationen von 'Einwegflaschen' (Fahrkarte ohne Rückfahrchein) bis hin zu 'Der beste Türke ist ein toter Türke' gingen." (von Freyberg, 1993, S. 111, Hervorhebungen im Original)

¹⁷⁶ Vgl.: Zuschlag, 1997, S. 6

¹⁷⁷ Leymann, 1993, S. 33-34

¹⁷⁸ Berndt Zuschlag erweitert das Leymannsche Modell und listet wesentlich mehr Mobbing-Handlungen auf (Zuschlag, 1997, S. 11-17).

Mobbing am Arbeitsplatz ist in Deutschland nach bisherigen Einschätzungen ein verbreitetes Phänomen. 1997 schätzte der DGB-Bundesvorstand die Zahl der Betroffenen in Deutschland auf rund 1,5 Millionen.¹⁷⁹ Es gibt aber weder Einschätzungen noch spezifische Untersuchungen über Mobbing gegen ArbeitsmigrantInnen. Nach meinen Recherchen gibt es bundesweit keine einzige Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte, die gemobbt werden.

Im Rahmen des INFIS-Projektes wurden mir von einigen Fällen von Mobbing gegen ArbeitsmigrantInnen berichtet. So war z.B. eine erfahrene Erzieherin der Meinung, daß Mobbing zum Alltag der Kindertagesstätten gehört und insbesondere ausländische Beschäftigte trifft:

“Es gibt viel Mobbing am Arbeitsplatz. Aber keiner will das beim Namen nennen. Zum Beispiel: Pädagogisch gibt es keine allgemeingültigen Regeln. Es hängt vieles von Wahrnehmungen von Erzieherinnen ab. Wenn man eine andere Meinung hat, steht man allein da. Dann finden sie irgendeinen Punkt, um sich gegen einen zusammenzutun. Dann werden sie ihn isolieren und fertig machen. Das kann auch deutschen Kolleginnen und Kollegen passieren. Aber bei den ausländischen Kollegen ist das extrem. Es wird nicht anerkannt, daß Ausländer auch andere Gefühle und Wahrnehmungen haben.”

Die zitierte Erzieherin bestätigt zu Recht, daß auch deutsche Beschäftigte vom Mobbing betroffen sein können, gleichzeitig weist sie auf einen bedeutenden Aspekt hin: Während deutsche Beschäftigte in der Regel nur wegen ihrer kritischen Meinung ausgegrenzt oder gar gemobbt werden können, wird den MigrantInnen überhaupt das Recht abgesprochen, eine andere Meinung zu vertreten. Sie dürfen keine “anderen Gefühle und Wahrnehmungen” haben.

Ein Vertrauensmann eines Großbetriebes im Organisationsbereich der IG Metall erzählte vom folgenden, konkreten Mobbing-Fall:

“Drei ausländische Kollegen sind hochqualifiziert. Trotzdem wurden sie in der Produktion eingesetzt, bei Arbeiten, wo es kaum Aufstiegsmöglich-

¹⁷⁹ DGB-Bundesvorstand, 3/1997, S. 1

keiten gibt. Die Kollegen haben dagegen protestiert und sie wurden mit Hilfe einiger Vertrauensleute an eine bessere Stelle versetzt, in einer Gruppe, wo bis zu diesem Zeitpunkt nur deutsche Kollegen gearbeitet hatten. Nach ein paar Monaten sagte der Vorgesetzte dieser Gruppe, daß die drei Kollegen nicht 'integrationsfähig' sind und sich nicht gut anpassen. Daraufhin wurden sie wieder versetzt. Die deutschen Kollegen sind entschlossen gegen die drei Beschäftigten eingetreten und wollten sie nicht unter sich haben. Man wollte die Gruppe 'sauber' halten.

Diese Erfahrung zeigt, daß man mit Druck nicht alles erreichen kann. Die Kollegen, die unter unserem Druck eingesetzt wurden, mußten in der Gruppe arbeiten, und sie wurden dort isoliert. Es gibt sehr viel Mobbing am Arbeitsplatz."¹⁸⁰

Mobbing am Arbeitsplatz wird generell noch immer oft tabuisiert. Viele Unternehmer und Betriebsräte lassen keine Untersuchungen in ihren Betrieben zu, da sie befürchten, daß dabei "etwas Unangenehmes" entdeckt wird und das Betriebsklima beschädigt. Mobbing gegen ArbeitsmigrantInnen wird noch stärker tabuisiert, weil das Thema sehr schnell mit Rassismus und Ausländerfeindlichkeit in Verbindung gebracht wird und sich in einen Zündstoff verwandeln könnte.

Obwohl noch keine spezifischen Untersuchungen über Mobbing gegen ArbeitsmigrantInnen in Deutschland vorliegen, ist sowohl aus verschiedenen Studien, die generell den "Psychoterror" behandeln, als auch aus meinen eigenen Forschungen zu entnehmen, daß ausländische Beschäftigte eine Risikogruppe darstellen, deren Mitglieder mit größerer Wahrscheinlichkeit Mobbing-Opfer werden. Diese These stützt sich auf folgende Überlegungen:

¹⁸⁰ B. Zuschlag stellt sich in seiner Studie eine ähnliche Situation vor, allerdings gegen einen Einzelnen: "[...] So kann beispielsweise ein dunkelhäutiger Ausländer, wenn er in einer Arbeitsgruppe von ausländerfeindlich gesonnenen Kollegen kommt, auf einhellige Ablehnung stoßen und dabei erleben, wie die ganze Gruppen versucht, ihn zu schikanieren und wieder loszuwerden. Wenn er Pech hat, sind diese beim systematischen rauskeln so hartnäckig und konsequent, daß ihm - auch bei guten Nerven und großer Bereitschaft, manches einzustecken - letztlich keine Chance bleibt." (Zuschlag, 1997, S. 47)

- Untersuchungen aus Schweden und Fallstudien aus Deutschland und Österreich zeigen, daß eine der Hauptursachen des Mobbing besondere soziale Stellung der Betroffenen ist.¹⁸¹ Alle Personen oder Gruppen, die in irgendeiner Weise von der Mehrheit abweichen, sind dem Mobbing gegenüber anfälliger. Es liegt aber auf der Hand, daß ArbeitsmigrantInnen sich aufgrund ihrer äußerlichen Erscheinung aber auch ihrer kulturellen, religiösen und nationalen Differenzen von der Mehrheit unterscheiden.
- Da die MigrantInnen in der Gesellschaft sowie im Arbeitsleben eine schwächere Position besitzen, und da die bereits angesprochene Herr-im-Hause-Mentalität in Deutschland verbreitet ist, ist Mobbing gegen Ausländer leichter zu tolerieren. MobberInnen können sich immer darauf beziehen, daß “Ausländer sich gefälligst anzupassen haben” und “sie sollen unsere Großzügigkeit schätzen”. In diesem Kontext ist Mobbing gegen diejenigen, die ihre Identität behalten wollen und sich nicht assimilieren lassen, leichter zu rechtfertigen.
- Häufig ermutigt eine passive Haltung der Opfer und ihr ausbleibender Protest den/die Mobber/in.¹⁸² Dies kann dazu führen, daß insbesondere ältere ArbeitsmigrantInnen, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind und sich weniger wehren können, leichter dem Mobbing zum Opfer fallen.

3.2.3 Ungleichbehandlung verschiedener Nationalitäten

Grundsätzlich werden nahezu alle Beschäftigten ausländischer Herkunft diskriminiert. Sie haben mit den Vorurteilen zu kämpfen, die der jeweiligen Nationalität zugeschrieben werden. Sie bilden alle gemeinsam “die Ausländer” gegenüber “uns”, dem deutschen Volk. Jedoch werden orientalische und afrikanische MigrantInnen stärkeren Vorurteilen ausgesetzt. Hinzu kommt, daß Angehörige der EU-Länder in der Gesellschaft wie auf dem Arbeitsmarkt bevorzugt werden (kommunales Wahlrecht, Vorrecht bei den Einstellungen etc.). Ein türkischer Betriebsrat bringt es im Gespräch mit dem Verfasser auf den Punkt:

¹⁸¹ Vgl. z.B.: DGB-Bundesvorstand, 03/1997, S. 16ff + Leymann, 1993 + Zuschlag, 1997

"Genau wie in der Gesellschaft, werden hier im Betrieb auch Angehörige der EU-Länder anders behandelt. Wenn deutsche Kollegen von 'Ausländern' reden, meinen sie meiner Meinung nach an erster Stelle die Türken. Erst dann kommen andere Nationalitäten - zum Beispiel Polen, Jugoslawen usw. - in Frage [...] Polnische Beschäftigte werden irgendwie anders behandelt als Türken, Iraner, Marokkaner usw. Obwohl auch Polen beleidigt werden und überall 'Polacken' heißen."¹⁸³

Sicherlich spielen viele Faktoren bei der Ungleichbehandlung unterschiedlicher Nationalitäten eine Rolle. Drei von denen möchte ich aber hier hervorheben:

a) Die Beurteilung über die Nationalitäten hängt mit der Stellung des jeweiligen Landes in der Welthierarchie sowie mit der deutschen Außenpolitik zusammen. So werden Amerikaner oft hochgeschätzt, während Orientalen und Schwarzafrikaner als minderwertig empfunden werden.

b) Die größten Minderheitsgruppen sind oft stärker den Vorurteilen ausgesetzt.¹⁸⁴ Ein alter, türkischer Arbeiter erinnert sich, daß Anfang der 60er Jahre "die Italiener Ausländer und 'Makaronifresser' waren. Und wir Türken waren in den Augen der deutschen Kollegen besser". Dies scheint, die These zu bestätigen, da am Anfang der 60er Jahre italienische Einwanderer die größte Gruppe der MigrantInnen darstellten und in erster Linie mit "Ausländern" identifiziert wurden.¹⁸⁵ Auch in vielen anderen europäischen Ländern - wie Frankreich und England - sind die größten Minderheitsgruppen mehr mit Vorurteilen der Einheimischen konfrontiert.

¹⁸² Vgl. z.B.: IG Metall, Okt. 1997, S. 17

¹⁸³ W. D. Just berichtet in seiner Studie von einem Berliner Textilbetrieb, in dem es "eine deutliche Hackordnung: Deutsche - Jugoslawen - Griechen - Türken" gebe. Ähnliche Erfahrungen habe der Fachausschuß in anderen Betrieben gemacht. Dabei habe es sich herausgestellt, daß auch der EG-Status oft eine Rolle spiele und den betroffenen MigrantInnen einen höheren Rang in einer Nationalitätenhierarchie sichere. (Just, 1989, S. 32)

¹⁸⁴ 1998 bildeten 775.000 Menschen türkischer Herkunft die größte Gruppe der pflichtversicherten MigrantInnen. Ihnen folgten 404.000 Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien. Die drittgrößte Gruppe stellten die Polen mit rund 100.000 Pflichtversicherten dar (Forum Migration, 10/1998, S. 4).

¹⁸⁵ Vgl.: Kurşat-Ahlers, 1992, S. 77-78

c) Die betriebliche Hierarchie bildet eine objektive Basis für manche spezifische Benachteiligungen. Dadurch werden nicht nur Angehörige verschiedener Nationalitäten innerhalb der Stammebelegschaft eines Betriebs ungleich behandelt, sondern auch ausländische Neueingestellte, HilfsarbeiterInnen und Beschäftigte von Fremdfirmen werden benachteiligt. So entsteht je nach Aufgliederung der Arbeits- und Produktionsprozesse eine sogenannte "Diskriminierungsleiter": "Oben stehen die etablierten deutschen Beschäftigten, darunter die Migranten, die bereits lange zur Stammebelegschaft gehören und ganz unten die Neuzuwanderer und die Flüchtlinge. Häufig sind nicht nur die Beschäftigungszeit und die Qualifikation sondern auch die ethnische Herkunft ausschlaggebend für das soziale Ansehen im Betrieb."¹⁸⁶

3.2.4 Diskriminierung durch formale Gleichregelungen

Eine reelle Gleichbehandlung soll individuelle, soziale und kulturelle Bedürfnisse von Minderheitsgruppen berücksichtigen. Es ist beispielsweise bei Schwerbehinderten einleuchtend, daß sie geeignete Arbeitsplätze brauchen. Werden sie ohne Rücksicht auf ihre körperliche Verfassung an gleiche Arbeitsplätze wie gesunde Beschäftigte eingesetzt, werden sie diskriminiert. Das gleiche Prinzip sollte in vielen Angelegenheiten für kulturelle und soziale Bedürfnisse von ArbeitsmigrantInnen gelten. Sie werden jedoch durch allgemein geltende Regelungen benachteiligt. Am Beispiel der Urlaubsregelungen soll dies deutlich werden.

In manchen Betrieben dürfen Beschäftigte nicht länger als 2-3 Wochen Urlaub "an einem Stück" nehmen. Diese für alle geltende Bestimmung diskriminiert ausländische Beschäftigte. Sie brauchen nämlich 4-6 Wochen Urlaub, um in ihre Heimat reisen zu können. Viele von ihnen fahren mit ihrem eigenen Auto, da sonst die Reisekosten sehr hoch wären. Deshalb benötigen sie einen längeren Urlaub.¹⁸⁷ Darüber hinaus hat Urlaub für ArbeitsmigrantInnen einen besonderen sozialen Stellenwert:

¹⁸⁶ DGB-Bundesvorstand, Dez. 1998, S. 17

¹⁸⁷ Siehe auch: Campos, 1995, S. 53

“Während ‘Urlaub’ in den Vorstellungen der deutschen Kollegen vor allem der Erholung [...] dienen soll, bedeutet er für die nichtdeutschen Kollegen in erster Linie die Möglichkeit und Notwendigkeit, die Bindungen und Beziehungen zur Heimat, zur (Groß-) Familie und überhaupt zur Welt der eigenen Kultur und Sprache wiederzubeleben und vor allem den eigenen Kindern konkret und erfahrbar zu machen.”¹⁸⁸

3.2.5 Probleme innerhalb von Betriebsräten und Vertrauenskörpern

Zunächst ist anzumerken, daß wir im Rahmen der INFIS-Untersuchungen nur zu den Betrieben einen Zugang hatten, die uns die Gewerkschaften nannten. Solche Betriebe haben in der Regel gut funktionierende, traditionsreiche Betriebsräte und Vertrauenskörper, die jeder Diskriminierungsform gegenüber relativ sensibel sind.

Es gibt aber im Organisationsbereich jeder DGB-Mitgliedsgewerkschaft zahlreiche Betriebe, die dieses “Privileg” nicht besitzen. Als Beispiel ist ein untersuchter, mittlerer Betrieb im Bereich der NGG zu nennen. Der Betrieb ist eine Filiale eines Konzerns und besitzt nach den Worten des interviewten BR-Vorsitzenden “den einzig funktionierenden Betriebsrat im ganzen Konzern”:

"In unserem Konzern haben wir den einzigen funktionierenden Betriebsrat. In einem Betrieb zum Beispiel nimmt der Leiter an Betriebsratssitzungen teil. Betriebsräte anderer Werke haben Angst, mit uns Kontakt aufzunehmen. Wir haben ein paar Mal vergeblich versucht, uns mit ihnen in Verbindung zu setzen. Sie meiden solche Kontakte...

Andere Betriebsräte in unserem Konzern sind gekauft. Sie unternehmen nichts gegen die Betriebsleitung, aber sie profitieren von unserem Kampf. Das was wir erreichen, wird auch in anderen Betrieben eingeführt."

Es liegt auf der Hand, daß “gekaufte Betriebsräte” weniger etwas gegen Diskriminierungen jeglicher Art unternehmen. Sie tendieren noch mehr zur “Ruhe im Betrieb”, und sie thematisieren nicht die Diskriminierungen, geschweige

¹⁸⁸ VHS, 1993, S. 10f, zitiert nach: von Freyberg, 1996, S. 165

denn sie zu bekämpfen. Somit führen solche Betriebsräte weniger zur Sensibilisierung bezüglich der Benachteiligungen ausländischer Beschäftigter bei.

Darüber hinaus hatten wir in der Regel einen Zugang zu Großbetrieben. Es ist jedoch anzunehmen, daß Probleme der Betriebsratsarbeit insbesondere in kleinen Betrieben zum Teil gravierender sind. Diese Annahme stützt sich auf folgende Aspekte:

- Selbst wenn in kleinen Betrieben ein funktionierender Betriebsrat existiert¹⁸⁹, ist seine Arbeit mit großen strukturellen Problemen behaftet: kein BR-Mitglied ist freigestellt, deshalb kann die Arbeit nicht "professionell" geleistet werden. Im Gegensatz zu Großbetrieben kann der Betriebsrat keine Ausschüsse bilden (Betriebsverfassungsgesetz, § 27) und die Arbeit nicht spezialisieren oder strukturieren.
- Da die Betriebsratsarbeit amateurhaft verrichtet wird, und es an den nötigen Strukturen fehlt, hängt nahezu alles vom Engagement einzelner Mitglieder ab. Betriebsräte sind einer doppelten Belastung ausgesetzt. Diesbezüglich sind ausländische BR-Mitglieder - sofern es in kleinen Betrieben überhaupt welche gibt - nicht zuletzt wegen der Sprachprobleme in einer noch schwierigeren Lage.¹⁹⁰ Sie müssen noch mehr als in Großbetrieben Durchsetzungsvermögen und Selbstbewußtsein aufbringen, um sich für die Gleichstellung einzusetzen.
- Da in den kleinen Betrieben in der Regel keine kontinuierliche betriebliche Gewerkschaftsarbeit geleistet wird, gibt es noch weniger Spielraum für Dis-

¹⁸⁹ Nach einer 1994 im Auftrag der Universität Hannover durchgeführten Infratest-Befragung von 1.025 niedersächsischen Industrieunternehmen existierte ein Betriebsrat in nur 4% aller Firmen mit 5-19 Beschäftigten und in 37% aller Firmen mit 20-49 Beschäftigten (Hüsson, 5/1996, S. 4-5).

¹⁹⁰ Dieses Problem war selbst in einem mittleren Betrieb spürbar. Ein erfahrener, deutscher Betriebsrat meinte dazu: "Normalerweise brauchen ausländische Betriebsräte mehr Zeit, um in die Betriebsratsarbeit einzusteigen und einen Überblick zu bekommen. Bei der Fülle der Regelungen - und der Papierberg wird ständig größer - ist es sehr schwierig, sich einen Überblick zu verschaffen. Wenn der Betriebsrat klein ist, hat er nicht so viele Ausschüsse oder Arbeitskreise - was bei den größeren Betrieben der Fall → ist - und die Arbeit kann nicht aufgeteilt bzw. spezialisiert werden. Deshalb muß sich jeder Betriebsrat um alles kümmern. Das macht die Arbeit schwieriger..."

kussionen über für normal gehaltene, diskriminierende betriebliche Praxen. Die Sensibilisierung für latente Diskriminierung dürfte also noch geringer sein.

- Die Beschäftigten im allgemeinen und die Betriebsräte im besonderen haben wenig Möglichkeiten, ihre Forderungen durchzusetzen. Sie sind noch vorsichtiger und meiden möglichst Konflikte mit den Vorgesetzten. Wo nicht einmal die Mindeststandards der Großbetriebe erreicht sind, scheinen die Forderungen nach Bekämpfung latenter Diskriminierung luxuriös.

Es ist also davon auszugehen, daß die tatsächlichen Probleme ausländischer ArbeitnehmerInnen in den Interessenvertretungsorganen größer und gewichtiger sind als diejenigen, die uns berichtet wurden. Aber selbst zu den von uns untersuchten, gut funktionierenden Betriebsräten wurde seitens der Betroffenen von Diskriminierungen berichtet.

Unsere deutschen und ausländischen AnsprechpartnerInnen bewerteten die Betriebsratsarbeit unterschiedlich. Während deutsche BR-Mitglieder jede Diskriminierung in ihrem Gremium verneinten, fühlten sich die meisten ausländischen BR-Mitglieder diskriminiert:

“Im Betriebsrat, wie im normalen Leben, sind ausländische Mitglieder unerwünscht. Betriebsräte denken genauso wie die Bevölkerung. Auch sie haben ihre Vorurteile gegen ausländische Kolleginnen und Kollegen [...] Wenn du aggressiv und energisch gegen Diskriminierungen protestierst, wirst du selbst von den Gewerkschaften und vom Betriebsrat blockiert. Es werden überall Mauern aufgebaut und du kommst nicht durch. Du mußt deine Taktik ändern und vorsichtiger werden, mit Fingerspitzengefühl vorgehen.”

Im obigen Zitat wird von Ausgrenzungsmechanismen innerhalb des Betriebsrats gesprochen. Auch hier wird unerwünschte Kritik, insbesondere seitens der MigrantInnen, zurückgewiesen. Auch hier sind ausländische BR-Mitglieder nicht in der Lage, ihr Anliegen energisch und ehrlich zu vertreten. Sie müssen vorsichtiger werden und sich anpassen, sonst “werden überall Mauern aufgebaut”. Sie werden also zu einer Selbstzensur gezwungen.

Spezifische Probleme von ArbeitsmigrantInnen werden nach unseren AnsprechpartnerInnen sehr selten in BR-Sitzungen, Vertrauensleute-Sitzungen und Betriebsversammlungen diskutiert. Solche Probleme gelten für deutsche Betriebsräte und Vertrauenspersonen als nebensächlich oder gar unbedeutend. Ein türkischer Vertrauensmann berichtete von den Sitzungen seines 800köpfigen Gremiums:

"In den allgemeinen Sitzungen der Vertrauensleute wird sehr selten über Probleme der ausländischen Kollegen gesprochen, mit der Begründung: 'Es gibt wichtigere Themen, und man kann das den deutschen Kollegen nicht zumuten.' Ausländerprobleme haben für sie einen Stellenwert von 3. oder 4. Rang. Und über Diskriminierung gegen ausländische Kollegen zu reden, sei eine 'Zumutung' für deutsche Kollegen!"

Wenn Nichtbetroffene sich verweigern, in den Sitzungen betrieblicher Interessenvertretungsorgane über Probleme von ArbeitsmigrantInnen zu diskutieren, wenn Betroffene als "Standardbegründung" zu hören bekommen, daß es "wichtigere Probleme" als die ihren gebe, und "man kann den deutschen Kollegen nicht zumuten, über 'Ausländerprobleme' zu diskutieren", wird deutlich, wie wenig Spielraum für Aufklärungsarbeit nicht nur im Betrieb sondern auch im Betriebsrat und Vertrauensleutekörper vorhanden ist.

Ein türkischer Betriebsrat beklagte sich, daß die wenigen ausländischen Betriebsräte nicht gleichbehandelt und ernstgenommen werden: "Im Betriebsrat gibt es immer noch die Vorstellung: Ausländer haben keine Ahnung. Wir können sie so steuern, wie wir es gerne möchten."

Haben gewählte ausländische Kollegen das Gefühl, nicht einmal im Betriebsrat oder Vertrauenskörper ausreichend respektiert zu werden, entsteht eine große Enttäuschung, die das kameradschaftliche Miteinander erschwert und am Selbstbewußtsein der Betroffenen kratzt.

Darüber hinaus werden ausländische Betriebsräte bei der Betriebsratsarbeit mit zusätzlichen Komplikationen konfrontiert. Bestehen sie auf ihrer kulturellen Identität, werden sie sowohl von ihren KollegInnen als auch von der Arbeitgeberseite anders behandelt und gar isoliert. Sie sind in der Regel mit den Geset-

zen und gesellschaftlichen Normen nicht so vertraut wie die Einheimischen. Und auch wenn sie die deutsche Sprache beherrschen, sind sie in dieser "2. Sprache" langsamer. Deshalb benötigen sie wesentlich mehr Geduld und Engagement, um die vielseitige Betriebsratsarbeit meistern zu können.

Da ausländische Betriebsräte selten freigestellt sind und neben der Erfüllung ihrer beruflichen Pflichten, sich auch noch für komplexe Aufgaben der Interessenvertretung qualifizieren müssen, ist es für sie noch schwieriger, ihren Rückstand nachzuholen. Deshalb spielen sie in der Regel keine Schlüsselrolle im Gremium und können keine Akzente setzen. Dies erschwert zusätzlich ein selbstbewußtes Auftreten für die Belange der Betroffenen.

Ein weiterer Aspekt besteht im Verhältnis zwischen ausländischen Beschäftigten und Betriebsrat. Unseren Ansprechpartnern zufolge können ausländische ArbeitnehmerInnen, die sich diskriminiert fühlen, mit dem Betriebsrat als Ganzem sowie mit der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit nicht zufrieden sein. Es gebe nämlich sehr wenige Betriebsräte und Vertrauenskörper, die als eine geschlossene Gruppe die Belange der ArbeitsmigrantInnen vertreten. Deshalb gingen ausländische Beschäftigte zu den einzelnen BR-Mitgliedern oder Vertrauenspersonen, die sie kennen. Sie seien oft ihre Landsleute. So besteht in den Betrieben eine stillschweigende, "normale" Arbeitsteilung: Deutsche Betriebsräte betreuen deutsche Beschäftigte und ausländische Betriebsräte kümmern sich hauptsächlich um ArbeitsmigrantInnen.¹⁹¹

Diese inoffizielle Arbeitsteilung trägt dazu bei, daß deutsche Betriebsräte weniger mit speziellen Problemen ausländischer Beschäftigter konfrontiert werden und viele ihrer Schwierigkeiten nicht einmal mitbekommen.

Darüber hinaus sind in manchen Betrieben bestimmte Betriebsräte für bestimmte Bereiche zuständig und dürfen Angehörige anderer Abteilungen nicht betreuen. Ein Betriebsrat eines Großunternehmens beschrieb dieses Problem aus der Sicht von Betroffenen:

¹⁹¹ Siehe auch: Campos, 1995, S. 54 + Rätzzel / Sarica, 1994, S. 63 + West, 1994, S. 219

"Unserer Betrieb ist in viele Bereiche unterteilt und jeder Betriebsrat ist für bestimmte Bereiche zuständig, so daß es für viele Bereiche keinen ausländischen Betriebsrat gibt. Und wenn ein Betriebsrat sich mit Problemen der Arbeitsmigranten in den anderen Bereichen beschäftigt, wird er ermahnt und kritisiert, obwohl jeder Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz die Interessen aller Arbeitnehmer vertreten soll. So haben ausländische Beschäftigte in vielen Bereichen große Schwierigkeiten. Sie haben das Gefühl, daß der Betriebsrat sie im Stich läßt."

3.3 Diskriminierungsformen in einzelnen Betrieben

Unter 3.2.2 bis 3.2.5 wurden diejenigen Diskriminierungsformen und Probleme beschrieben, die nahezu in allen untersuchten Betrieben zu beobachten sind und von daher einen allgemeinen Charakter haben. Um die große Vielfalt der Diskriminierung in einzelnen Betrieben zu demonstrieren, wird hier eine Auswahl von weiteren Benachteiligungen ausländischer Beschäftigter aufgezählt.

3.3.1 Ein Großbetrieb in der chemischen Industrie (Betrieb A)

- **Entlassungen:** Nach unseren Interviewten werden ausländische Beschäftigte schneller und rücksichtsloser als ihre deutschen KollegInnen entlassen. Erbringe ein Deutscher die vorgeschriebene Leistung nicht, versuche sein Vorgesetzter, einen Ausweg zu finden. Bei den ausländischen Arbeitnehmern sehe es völlig anders aus. Sie werden in der Regel sofort entlassen und viele Betriebsräte werden über diese Kündigungen nicht informiert. Nicht-EU Beschäftigte fühlen sich bei den Entlassungen als Menschen 3. Klasse:

"Bei Kündigungen in diesem Betrieb handelt man auf eine ähnliche Weise wie in der Gesellschaft: Zunächst werden deutsche Kollegen vor der Kündigung geschützt. Ihnen folgen dann Angehörige der EU-Länder und Aussiedler. Und andere Ausländer - Türken, Marokkaner usw. - kommen zum Schluß."

- **Bildungsurlaub:** Alle Beschäftigten haben einen Anspruch auf eine Woche Bildungsurlaub im Jahr. Ausländische Beschäftigte nehmen jedoch diese Mög-

lichkeit nicht ausreichend wahr. Einerseits meinten betroffene Interviewte selbstkritisch, daß ausländische Arbeitnehmer nicht engagiert und informiert genug seien, den Bildungsurlaub zu nutzen. Viele von ihnen kannten den Inhalt der Bildungsseminare nicht und wußten nicht, wie lehrreich sie sein könnten.

Andererseits berichteten die Betroffenen, daß sie oft von ihren Vorgesetzten daran gehindert wurden, einen Bildungsurlaub zu machen. Sie sehen sich mit "technisch-sachlichen" Argumenten ihrer Meister konfrontiert ("In dieser Woche müssen wir viel produzieren und brauchen jeden Arbeitnehmer" usw.). Ein ausländischer Betriebsrat meinte dazu:

"Die Vorgesetzten haben aus zwei Gründen kein Interesse daran, daß ausländische Kollegen Bildungsseminare besuchen: a) Durch Bildungsseminare lernen sie ihre Rechte besser kennen, und sie holen den Rückstand gegenüber deutschen Kollegen auf.

b) Grundsätzlich kommt durch jeden Bildungsurlaub ein materieller Verlust zustande. Bildungsurlaub bedeutet schließlich eine Woche mehr Urlaub."

- **Arbeitsplätze für Schwerbehinderte:** Die Verteilung der ohnehin wenigen Arbeitsplätze für Schwerbehinderte sei ungerecht und diskriminierend. Es wurde berichtet, daß solche Arbeitsplätze in Wirklichkeit ausschließlich deutschen Beschäftigten zugeteilt werden. Zwei Betriebsräte meinten dazu: "In unserem Betrieb hat ein schwer behinderter Ausländer keine Chance, eine Arbeit zu bekommen."

- **Verschlechterung des Betriebsklimas:** Durch letzte Betriebsvereinbarungen seien die Löhne und Pausen gekürzt und die Arbeitsintensität erhöht worden. Um vorgeschriebene Akkordsätze zu erhöhen, seien neue Aufnahmen gemacht worden, die zum Teil nicht unter Aufsicht des Betriebsrats stattfinden.

Dies alles steigert die Konkurrenz unter den Beschäftigten und verschlechtert das betriebliche Klima. In dieser Atmosphäre werden ArbeitsmigrantInnen zum Sündenbock gemacht. Ihre schlechtere Stellung in der betrieblichen Hierarchie wird gerechtfertigt. Sie sind - unseren Interviewten zufolge - verheerenden Vorurteilen ausgesetzt: "Ausländer werden verstärkt als nutzlose, nichts taugende

Menschen betrachtet. Das Verhältnis zwischen deutschen und ausländischen Beschäftigten ist schlechter geworden.”

3.3.2 Ein Großbetrieb im Organisationsbereich der IG Metall

Der Betrieb gehört einem Konzern mit etwa 15.000 Beschäftigten an. Davon sind ca. 2.400 MigrantInnen. 80 % der ausländischen Beschäftigten besitzen die türkische Staatsangehörigkeit..

Der Betrieb gilt als ein Hochburg der IG Metall. Vertrauenspersonen sind gut organisiert und nehmen an verschiedenen Aktivitäten teil. Eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat und der IG Metall ist auch gewährleistet. Beide Gremien kooperieren an bestimmten betriebsbezogenen Projekten und alle Betriebsräte sind in der IG Metall organisiert. Trotzdem berichteten interviewte Betriebsräte, Vertrauenspersonen und ArbeiterInnen nicht nur von allgemeinen, sondern auch von folgenden spezifischen Benachteiligungen ausländischer Beschäftigter.

- **Einstellungen:** Um in diesem Betrieb eingestellt zu werden, sind häufig gute Beziehungen erforderlich. Ausländische BewerberInnen, die in der Regel niemanden aus den höheren Positionen kennen, haben eine geringe Chance, günstigere Arbeitsstellen mit größeren Aufstiegsmöglichkeiten zu bekommen: “Oft spielt ‘Vitamin B’ bei Einstellungen eine große Rolle und auch deshalb werden ausländische Bewerber benachteiligt.”¹⁹²

Ein weiteres Problem für ausländische BewerberInnen stellt der Einstellungstest dar. Manche Interviewte beschwerten sich über die Prüfungszeit und den Fragenkatalog, der zum Teil entsprechend der deutschen Kultur und Erziehung entworfen sei:

¹⁹² Auch im Makroberiech werden ausländische Arbeitsuchende durch weniger gutes Kommunikations- und Informationsnetz benachteiligt. Beispielsweise erhielten nur 13% der ausländischen gegenüber 25% der deutschen Auszubildenden durch persönliche Beziehungen ihrer Eltern einen Ausbildungsplatz, wobei junge ausländische Frauen mit 10% noch geringere Chancen haben als junge Männer mit 15% (Ausländerbeauftragte, Dez. 1997, S. 123).

“Die Prüfungszeit ist für alle gleich, aber Ausländer brauchen mehr Zeit, um die Bedeutung der Fragen zu verstehen und sie zu beantworten. Weil man in einer Fremdsprache automatisch langsamer ist als in der Muttersprache, auch wenn man sehr gut Deutsch kann. Von daher sollen ausländische Kollegen mehr Zeit bekommen.

Zu den Prüfungsstoffen gehören Grammatik und Rechtschreibung. Insbesondere bei der Rechtschreibung haben ausländische Bewerber Schwierigkeiten. Die Fragen selbst entsprechen der deutschen Mentalität. Deshalb muß der ganze Test völlig verändert und umstrukturiert werden.”¹⁹³

Die Einstellung moslemischer Bewerberinnen sei mit zusätzlichen Komplikationen verbunden. Viele Vorgesetzte seien der Meinung, daß moslemische Frauen familiäre Probleme bekämen, wenn sie erwerbstätig wären. Deshalb würden moslemische Frauen als unzuverlässig eingestuft.¹⁹⁴ Eine türkische Vertrauensfrau berichtete:

“Bei meiner Einstellung habe ich meinen Vater mitgebracht, um zu zeigen, daß er mit meiner Beschäftigung einverstanden ist und dadurch keine Probleme entstehen. Die Zuständigen denken, daß ausländische Kolleginnen in ihren Familien Schwierigkeiten haben, beschäftigt zu sein. Das kann ein Grund für die Ablehnung ihrer Bewerbung sein.”¹⁹⁵

¹⁹³ Der oben beschriebene Fall ist gleichzeitig ein gutes Beispiel dafür, wie formale Gleichregelungen bestimmte Minderheitsgruppen benachteiligen können. Tilman Kuhl kommt auch zu einer ähnlichen Bewertung von Einstellungstests in Großbetrieben: “[...] Ein weiteres Auswahlinstrument größerer Betriebe sind die sogenannten Einstellungstests. Auch hier scheitern ausländische Jugendliche häufig, was jedoch in keinem Zusammenhang mit den von ihnen bestandenen Abschluß- und Zwischenprüfungen steht, sondern eher mit der Sprach- und Kulturabhängigkeit dieser Tests. Eine geringe Anzahl von BewerberInnen ausländischer Herkunft dringt überhaupt noch bis zum persönlichen Einstellungsgespräch vor.” (Kuhl, Dez. 1998, S. 4)

¹⁹⁴ In einer Studie “zur Situation ausländischer Arbeitnehmerinnen” faßt N. Bicakoglu-Murcik folgende Einwände gegen die “türkische Frau” zusammen: “Sie ist islamisch-traditionell und deshalb ist ihr westlich-europäisches Gedankengut fremd. Sie ist verschleiert und deshalb unterdrückt. Sie ist an traditionelle Rollenstrukturen gebunden und deshalb unfrei und Repressionen ausgesetzt.” (Bicakoglu-Murcik, 1994, S. 179). Solche Einwände tragen auch dazu bei, daß moslemische Frauen als unzuverlässig abgestempelt werden.

¹⁹⁵ Mona Granato weist anhand der Untersuchungen von G. Schaub darauf hin, daß “insbesondere Betriebe, die noch über keine eigene Erfahrung mit der Ausbildung von

- **Arbeitnehmer von Fremdfirmen:** Insgesamt sind etwa 2.500 ArbeitnehmerInnen von Fremdfirmen im Konzern beschäftigt. Ein Großteil von ihnen sind ausländischer Herkunft. Sie leisten unbeliebteste Arbeiten mit geringsten Aufstiegschancen (Reinigung, Aufräumen usw.). Sie werden nur befristet eingestellt, sind rechtlich nicht abgesichert und können jeder Zeit von der zuständigen Fremdfirma entlassen werden: "Oft wird derjenige von ihnen, der protestiert, von seiner Firma entlassen."

Weder die interviewten Betriebsräte noch Vertrauenspersonen hatten einen Überblick über die Situation und Arbeitsbedingungen dieser Beschäftigten. Ein Betriebsrat meinte: "Sie haben mit dem Betriebsrat nichts zu tun. Nur in Einzelfällen kommen sie zu uns." Eine ähnliche Einschätzung über ArbeitnehmerInnen von Fremdfirmen hatte der Vertrauenskörperleiter.

Der einzige Betriebsratsausschuß, der gelegentlich mit ihnen "zu tun" hat und ihre Arbeitssicherheit und -gesundheit (Kleidung, Helm, Arbeitsbelastung u.ä.), wie die aller im Betrieb Beschäftigten, kontrolliert, ist der Gesundheitsausschuß. Seine Kontrollen finden jedoch nicht regelmäßig statt und schließen andere Bereiche wie Arbeitszeit und Bezahlung nicht ein.

Die Beschäftigten der Fremdfirmen haben bei den Betriebsratswahlen des Großunternehmens kein Stimmrecht. Deshalb sind sie nicht in der Lage, auf Betriebsräte Druck auszuüben und dadurch ihre Interessen zu verteidigen. Der einzige Weg ein Interessenvertretungsorgan zu bilden, ist einen Betriebsrat in der jeweiligen Fremdfirma zu gründen. Dem Vertrauenskörperleiter zufolge wurden bisher Versuche unternommen, die genannten ArbeitnehmerInnen bei der Gründung eines Betriebsrates in den entsprechenden Fremdfirmen zu unterstützen. Aber selbst die Vorbereitung für Betriebsratswahl sei für sie gefährlich und könne zu ihrer Entlassung führen.

- **Wohnungsvergabe:** Der Betrieb verfügt über werkseigene Wohnungen. Ursprünglich wurden die Wohnungen ausschließlich für Beschäftigte gebaut.

Mädchen und Jungen ausländischer Herkunft verfügen, stärker dazu neigen, in der Gesellschaft vorhandenen Stereotypen [...] über diese Zielgruppe, Glauben zu schenken → → oder sie argumentativ gegen eine mögliche Ausbildung von Nachwuchskräften ausländischer Herkunft in ihrem Betrieb zu verwenden" (Granato, 1997, S. 22).

Mittlerweile sind die Mieten so hoch, daß sie von der Belegschaft nicht bezahlt werden können. Ein Teil der Wohnungen wird auf dem freien Markt vermietet. Der Betriebsrat hat zwar in bezug auf die Vergabe der Sozialwohnungen an Beschäftigte ein Mitbestimmungsrecht, aber bei den anderen Wohnungen hat er nur ein Vorschlagsrecht.

In den Wohnvierteln gibt es - unseren Ansprechpartnern zufolge - oft Konflikte zwischen Einheimischen und MigrantInnen. Diese Konflikte seien manchmal auf verschiedene Kulturen und Gewohnheiten zurückzuführen. Das Einhalten der Hausordnung, die von manchen MigrantInnen nicht respektiert werde, sei ein weiterer Konfliktstoff. Ein deutscher Betriebsrat teilte uns ein Beispiel mit: "Es gibt eine bestimmte Hausordnung, was zum Beispiel die Reinigung der Treppen angeht. Da sagen manche türkische Kollegen: 'Ich bin doch nicht blöd. Ich will nicht für Deutsche sauber machen.' Aber das sind wenige."

Manchmal spielen aber auch ausländerfeindliche Motive und Vorurteile eine Rolle. Dann heißt es: "Wir haben nichts gegen Ausländer. Aber bitte keine Ausländer bei uns im Hause." Es wurde von vielen Fällen berichtet, in denen nach dem Einzug ausländischer Familien Deutsche umgezogen sind. In einigen Fällen wurden Unterschriften gegen den Einzug von Einwandererfamilien in die Häuser gesammelt.

Die jahrzehntelang für normal gehaltene Vergabep Praxis der Werkswohnungen, an der auch der Betriebsrat beteiligt war, führte zur Diskriminierung der ArbeitsmigrantInnen. In manchen Vierteln kamen Gettos zustande und ausländische Antragsteller wurden benachteiligt. Aber auch die historische "Erblast" trug zur Benachteiligung von "Gastarbeitern" bei. Auf diesen Aspekt wies der zuständige, deutsche Betriebsrat hin:

"Die erste Generation ausländischer Kollegen wollte billigere - deshalb kleinere und schlechtere - Wohnungen mieten. So wohnten - und wohnen immer noch - ausländische Kollegen in schlechteren und billigeren Wohnungen. Jetzt, wo die zweite und dritte Generation solche Wohnungen nicht wollen, werden die Wohnungen, die in einer guten Verfassung sind, von deutschen Mietern nicht freigegeben."

3.3.3 Kindertagesstätten in einer Großstadt

Die untersuchten Kindertagesstätten fallen in den Zuständigkeitsbereich des Jugendamtes. Sie bilden mit ca. 450 MitarbeiterInnen - davon 9 % MigrantInnen - die größte Abteilung des Jugendamtes.

Die Situation in den Einrichtungen ist sehr verschieden: Sie sind unterschiedlich groß und in Stadtteilen verstreut, die zum Teil erhebliche sozio-ökonomische Differenzen aufweisen. Der Ausländeranteil ist in den Tagesstätten verschieden und die Praxen sowie Lernkonzepte sind nicht einheitlich. Entsprechend berichteten unsere Ansprechpartnerinnen von verschiedenen, teilweise gegensätzlichen Erfahrungen. Während manche ausländische Beschäftigte sich über Benachteiligungen von MigrantInnen und ihren Kindern aufregten, betonten andere, daß sie bisher überwiegend - oder gar ausschließlich - gute Erfahrungen machten. Der letzteren Gruppe gehörten Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen osteuropäischer - vor allem polnischer - Herkunft an, die erst seit einer relativ kurzen Zeit beschäftigt sind. Erfahrene Beschäftigte, die hauptsächlich aus der Türkei und dem Iran kamen, äußerten sich kritischer und schilderten eher negative Geschehnisse.

Die kritischen Interviewten berichteten ausführlich über Benachteiligungen von MigrantInnen auf folgenden drei Ebenen:

- Unter den Beschäftigten
- Im Verhältnis deutscher Beschäftigter zu ausländischen Kindern
- Im Verhältnis deutscher Erzieherinnen zu ausländischen Eltern

Hier konzentrieren wir uns auf Diskriminierungen auf den letzten zwei Ebenen, da die berichteten Diskriminierungsformen unter den Beschäftigten keine wesentliche Unterschiede von denen in anderen untersuchten Betrieben aufweisen.

• **Allgemeine Probleme von Migrantenkindern:** Bekanntlich sind viele ausländische Kinder mit großen Identitätsschwierigkeiten konfrontiert. Vier ErzieherInnen und eine Praktikantin eines Hortes fassen in ihrem praxisbezogenen Lernkonzept sozio-kulturelle Probleme ausländischer Kinder zusammen:

- Kontinuierliche Auseinandersetzung mit verschiedenen Normen und Werten: Familie-Außenwelt
- Ausgrenzungserleben
- Verunsicherung durch die Abwertung des Herkunftslandes
- Mangel an Selbstbewußtsein in der Herkunftskultur
- Sprachdefizite in beiden Sprachen
- Soziale Absicherung bei gleichzeitiger Kontrolle durch die Familie
- Orientierungslosigkeit durch unklare gesellschaftliche Werte (Freiheiten-Grenzen)
- Außenseiterposition im Herkunfts- und Einreiseland¹⁹⁶

Hinzu kommt ein nicht minder wichtiger Aspekt: Die Mehrheit der Migrantenkinder in der Bundesrepublik stammt aus unteren Gesellschaftsschichten. In der untersuchten Stadt ist die Konzentration von MigrantInnen in relativ armen Stadtvierteln wesentlich höher als in den reicheren. dementsprechend sind ausländische Kinder in den Einrichtungen von ärmeren Stadtvierteln konzentriert.¹⁹⁷

Die Kinder, die den verschiedenen sozio-ökonomischen Konflikten ausgesetzt sind, brauchen in pädagogischen Einrichtungen mehr Zuwendung. Nicht selten werden aber ausländische Kinder mit ihren Problemen allein gelassen. Ihnen wird sehr wenig Verständnis entgegen gebracht. Dies bestätigte eine iranische Erzieherin:

“Es gibt einen verbreiteten Spruch: ‘Ausländische Kinder sind aggressiv’. Auch nach meinen Erfahrungen sind viele ausländische Kinder aggressiv. Aber niemand fragt, warum sie aggressiv sind. Und diese Frage wird nicht beantwortet [...] Ich habe selbst einen 14jährigen Sohn. Er hat

¹⁹⁶ Siehe auch: Böhme, 1987, S. 40ff

¹⁹⁷ Das Ausmaß sozio-kultureller Probleme ausländischer Kinder verdeutlichte beispielsweise ein dreijähriges Modellprojekt (1979-1981) der Stadt Köln mit dem Titel “Erziehungsberatung für türkische Kinder mit Verhaltensstörungen”. Diese Studie kam zum Ergebnis, daß türkische Kinder und ihre Familien mehr Betreuung brauchen als deutsche. 70% der türkischen Kinder, die während des Projekts in die Erziehungsberatung kamen, waren verhaltensgestört. Die Vergleichszahl bei deutschen Kindern betrug 20% (Siehe: Bundeszentrale für politische Bildung, 1992, S. 124)

bisher so viele schlechte Erfahrungen gemacht, daß ich nicht weiß, was ich mit ihm machen soll.

Wenn deutsche Kinder aggressiv sind, werden sie geduldet. Man versucht mit ihnen umzugehen. Aber wenn ausländische Kinder aggressiv sind, nimmt man es ihnen sehr übel."

- **Essen:** Das Essen in Kindertagesstätten war - und ist in manchen Einrichtungen noch immer - ein großes Problem. Viele ausländische Kinder dürfen kein Schweinefleisch essen. Falls keine andere Speise zubereitet wird, können sie nicht mit den anderen Kindern essen und werden so ausgegrenzt. Eine erfahrene, türkische Erzieherin erzählte: "Als ich angefangen habe, haben alle deutschen Kinder ihr Essen gegessen, aber ausländische Kinder wollten kein Schweinefleisch und aßen nicht. Es geht nicht nur um das Essen, es geht auch um das Zugehörigkeitsgefühl."

Das obige Zitat ist ein gutes Beispiel für die angesprochene ständige Auseinandersetzung mit verschiedenen Normen und Werten, unter der Migrantenkinder oft zu leiden haben. Sie müssen nämlich nicht nur durch ihre Eßgewohnheit ihr Anderssein in den Tagesstätten erleben, sondern sind oft auch dem Druck ihrer Eltern ausgesetzt, die aus religiösen Gründen das Essen von Schweinefleisch verbieten: "Ausländische Eltern kommen zu mir und sagen: Achten Sie darauf, daß unser Kind kein Schweinefleisch ißt." Manche Eltern bestehen sogar darauf, daß ihre Kinder keine Nahrungsmittel zu sich nehmen, die in einem Behälter gekocht wurden, in dem zuvor Schweinefleisch zubereitet worden war. Dies "wird von vielen Erziehern nicht ernstgenommen. Sie finden das albern."

Mittlerweile wird in den meisten Einrichtungen auf ausländische Kinder geachtet und es werden oft zwei oder drei Speisen zubereitet. Das Problem ist aber noch immer in einigen Tagesstätten akut:

"In unserem Kindergarten haben wir vorgeschlagen, daß einmal in der Woche ein zusätzliches Essen für ausländische Kinder gekocht wird. Unser Vorschlag wurde abgelehnt. Sie sagten: Wir haben kein Geld." (Eine polnische Kinderpflegerin)

- **Vorurteile gegen ausländische Kinder:** Es ist in einer pädagogischen Einrichtung zu erwarten, daß Lehrkräfte sich mit unterschiedlichen Kulturen, Normen und Werten ihrer SchülerInnen vertraut machen. Unsere Interviewten waren aber überwiegend der Meinung, daß deutsche ErzieherInnen wenig Informationen über andere Kulturen, Mentalitäten und Religionen haben. Sie hätten nicht einmal eine einigermaßen realistische Vorstellung vom Leben der Einwandererfamilien in der Bundesrepublik.

Der Mangel an Informationen über andere Kulturen kann zu Vorurteilen und falschen Interpretationen führen. Dazu ein kleines Beispiel:

“Wenn ein ausländisches Kind von seiner Mutter geknutscht wird, empfinden deutsche Kollegen das als Gewaltanwendung gegen das Kind, als Kindesmißhandlung, obwohl das Kind sich gut fühlt.”

Darüber hinaus gebe es das Vorurteil, daß alle orientalischen Jungen “wie Pashas” erzogen würden.

Um Vorurteile gegen Migrantenkinder abzubauen, sollten interkulturelle Kenntnisse und Qualifikation von ErzieherInnen ein akzeptables Niveau erreichen. Diesbezüglich sind jedoch einige Defizite in den untersuchten Einrichtungen zu verzeichnen. Interkulturelle Kenntnisse sind keine Voraussetzung für Kinderpflege, das Ausbildungsniveau ist in den Tagesstätten sehr unterschiedlich und der Personalrat hat keinen Überblick darüber, wie verschiedene Einrichtungen die ErzieherInnen ausbilden.

- **Ausgrenzung ausländischer Kinder:** Ausgrenzende Verhaltensweisen finden in den Einrichtungen oft unbewußt statt und werden nicht als solche wahrgenommen. Sie sind vielmehr das Produkt jahrelanger, als normal empfundener, alltäglicher Praxis. Folgende zwei Beispiele sind charakteristisch:

a) Wenn die Akteure nichts dagegen unternehmen, setzt sich oft eine Arbeitsteilung unter den ErzieherInnen und KinderpflegerInnen durch. Im extremen Fall führt sie dazu, daß deutsche ErzieherInnen sich um deutsche Kinder und ausländische ErzieherInnen um Migrantenkinder kümmern. Manche deutschen Beschäftigten weigern sich schlicht, sich mit Migrantenkindern auseinanderzusetzen. Eine türkische Erzieherin beschwerte sich, daß ihre deutschen Kolle-

ginnen sich überhaupt nicht bemühen, die Kinder zu verstehen, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind:

“Die Sprache ist nicht das einzige Problem. Das wichtigere Problem ist, daß viele deutsche Erzieher sich nicht verständigen wollen, z.B. mit Gesten, Mimik usw. Sie sind der Meinung: ‘Das Kind muß meine Sprache verstehen’. Sie lassen sich keine Zeit, mit einem ausländischen Kind, das kein Deutsch kann, zu kommunizieren.”

Ein konkreter Fall wurde von einer anderen Interviewten beschrieben: “In unserer Einrichtung haben wir etwa 90 % ausländische Kinder. Eine deutsche Bewerberin haben wir angenommen, weil sie uns sympathisch schien. Aber dann sahen wir, daß sie sich um ausländische Kinder nicht kümmert. Sobald sie ein z.B. türkisches Kind nicht versteht, gibt sie sich keine Mühe, sondern sie ruft mich und sagt: ‘Komm und übersetze mal!’ Aber manchmal kann ich auch das Kind nicht verstehen, weil es nicht Türkisch spricht. Da soll man sich Mühe geben und versuchen, irgendwie das Kind zu verstehen.”

Bei der oben geschilderten Arbeitsteilung kommen pädagogische Aspekte zu kurz. Deutsche ErzieherInnen sind dann weniger in der Lage, ausländische Kinder und deren alltägliche Probleme näher kennenzulernen. Darüber hinaus erleichtert die Arbeitsteilung die Tätigkeit deutscher ErzieherInnen und erschwert die ihrer ausländischen KollegInnen. Da die Arbeitsbelastung hoch ist - bekanntlich erfordern pädagogische Tätigkeiten viel Energie und Geduld - neigen viele deutsche Beschäftigte zu dieser “natürlichen”, “logischen”, leicht legitimierbaren Arbeitsteilung.

b) Im Alltag von Kindertagesstätten passieren viele kleine, scheinbar “harmlose” Geschehnisse, die ausländische Kinder tief verletzen können. Eine türkische Erzieherin erzählte von einem Beispiel: “Manchmal werden ausländische Kinder in unserem Kindergarten ausgegrenzt. Wenn z.B. eine deutsche Kollegin mittags schreit: ‘Türkische Kinder, die kein Schweinefleisch essen, kommen hierher’, dann wird die Nationalität in den Vordergrund gestellt. Das ist ein kleines Beispiel, aber solche Sachen wiederholen sich ständig - sie sind das alltägliche Leben - und dadurch werden Kinder nach Nationalitäten oder Religionen

unterschieden. Durch solche Ereignisse erfahren Kinder, wie sie klein gemacht werden.”

Das oben geschilderte Beispiel scheint im ersten Blick so harmlos, daß das vermutlich für Nichtbetroffene als ein ausgrenzendes Verhalten nicht wahrgenommen wird. Mit anderen Worten: Um ähnliche, alltägliche ausgrenzende Geschehnisse als solche zu erkennen, ist eine bestimmte Sensibilisierung oder Betroffenheit nötig.

Gerade in den pädagogischen Einrichtungen können alltägliche diskriminierende Einstellungen und Praxen verheerende Auswirkungen haben. Deshalb sind übliche, “normale” pädagogische Methoden und Vorgehensweisen in den Kindertagesstätten strengstens zu hinterfragen. Dabei ist die Rücksichtnahme auf Bedürfnisse und Gefühle **aller** Kinder ein entscheidender Faktor. Alle Kinder sollen in den Tagesstätten ein Zugehörigkeitsgefühl entwickeln können. Die Einrichtungen sollen sich nach ihren Klienten, den Kindern, richten und nicht umgekehrt. In diesem Zusammenhang ließ das Erziehungsniveau der untersuchten Tagesstätten viel zu wünschen übrig.

• **Benachteiligung ausländischer Eltern:** Unsere Interviewten berichteten von einigen Fällen, in denen die Eltern ausländischer Kinder nicht gleichberechtigt behandelt wurden. Manchmal seien sie in den Einrichtungen nicht willkommen und würden als belästigende Fremde empfunden:

“Unsere Kollegen diskriminieren ausländische Eltern. Wenn z.B. deutsche Eltern stundenlang bei ihren Kindern sind, sie versorgen, sogar in die Küche gehen, ist es kein Problem. Aber wenn eine türkische Mutter 2 Stunden bleibt und ihr Kind versorgt und mit ihm spielt, dann regen sich die Kollegen auf, und das wird hochdiskutiert.”

Es wurde auch von Fällen berichtet, in denen Angehörige verschiedener Nationalitäten unterschiedlich behandelt wurden. Diesbezüglich wurden europäische Eltern mehr als orientalische und afrikanische respektiert und toleriert. Beispielsweise erzählte eine türkische Erzieherin:

“Bei uns gibt es eine englische Mutter. Deutsche Erzieherinnen sind gegenüber ihr ganz freundlich. Wenn die Mutter einen Fehler macht, dann

meckern die Erzieherinnen nur hinterher. Aber würde eine türkische Mutter den gleichen Fehler machen, würden die deutschen Kolleginnen ihr das ganz klar sagen. Das heißt: Sie respektieren die englische Mutter mehr.”

Alltägliche Kommunikationsschwierigkeiten bestehen aber nicht nur zwischen manchen deutschen ErzieherInnen und ausländischen Eltern. Es wurde auch von Verständnisproblemen zwischen deutschen und ausländischen Eltern berichtet. Eine polnische Kinderpflegerin nannte ein Beispiel, das zeigt, wie die Sprachprobleme mancher Eltern das Unverständnis und Mißtrauen deutscher Eltern hervorrufen:

“Einmal, in einer Abholphase, kamen einige polnische Eltern zu mir und sprachen auf Polnisch. Das stieß auf Unverständnis bei deutschen Eltern. Sie wurden mißtrauisch und dachten, vielleicht reden wir über sie, obwohl die Eltern nur über ihre Kinder gesprochen haben. Deutsche Kinder haben weniger als ihre Eltern Probleme, wenn wir in einer anderen Sprache mit ausländischen Kindern sprechen.”¹⁹⁸

¹⁹⁸ Die Forderung nach der deutschen Sprache kann aber als ein Zeichen der Überlegenheit den “Ausländern” gegenüber bedeuten, als ein Signal, daß sie sich anzupassen haben und “unsere Sprache” lernen müssen. Dies verdeutlicht das folgende Zitat von einem deutschen Arbeiter: “Es ist für mich unvorstellbar, aber leider ist es mittlerweile eine Tatsache, daß in Kindergärten eben die Erzieherinnen türkisch können müssen, sollten, je nachdem. Die sollen sich uns anpassen. Wir lernen nicht denen ihre Sprache, die sollen unsere Sprache lernen. [...] Ich habe vorher gerade gesagt, daß die Ausländer Gäste sind in unserem Land, und wenn dann die von mir aus unser Kirchengeläute stört und ihnen das nicht paßt, können sie ja gehen.” (Weber, 5/1999, S. 2)

4 Zur Analyse betrieblicher Diskriminierungsmechanismen

4.1 Vorbemerkung

Das betriebliche Klima unterscheidet sich von dem gesellschaftlichen nur unwesentlich. Wenn in anderen Lebensbereichen ausländerfeindliche Vorurteile vorhanden sind und MigrantInnen keinen integrierten, gleichberechtigten Teil der Gesellschaft darstellen, wenn auf dem Arbeitsmarkt Einwanderer systematisch benachteiligt werden, werden sie auch in Betrieben nicht gleichberechtigt angesehen und behandelt.

Entgegen der noch immer unter vielen deutschen Gewerkschaftern herrschenden Meinung, sind die Betriebe keine diskriminierungsfreien Zonen. Im Gegenteil: Zahlreiche Untersuchungen und Berichte sowie meine empirischen Forschungen führen zu dem Ergebnis, daß Diskriminierung am Arbeitsplatz kein "Betriebsunfall", sondern alltägliche, "normale" Geschehnisse sind.¹⁹⁹

Helga Ziegert, Vorsitzende des DGB Bremen, ist sogar der Meinung: "daß es kaum einen Betrieb oder ein Büro gibt, vom Großbetrieb über kleine Handwerker bis hin zu Schulen oder öffentlichen Verwaltungen ohne offene oder verdeckte Ausländerfeindlichkeit oder Diskriminierung und neben Betriebsräten, die gegen Hakenkreuzschmierereien, gegen ausländerfeindliche Flugblätter vorgehen und sich auseinandersetzen mit rechtsradikalen Wahlergebnissen, wie ihr das tut, könnte ich auch Betriebsräte nennen, bei denen ausländerfeind-

¹⁹⁹ Beispielsweise Lutz Hoffmann und Herbert Even ziehen von ihren empirischen Untersuchungen die Schlußfolgerung: "Der Betrieb ist keine Oase in der Wüste der Ausländerfeindlichkeit, sondern ein Ort, wo die Ausländer unausweichlich mit dem Bild der deutschen Gesellschaft in allen seinen Nuancen konfrontiert werden. Die Ausländerfeindlichkeit am Arbeitsplatz ist daher weder größer noch kleiner als die in der übrigen Gesellschaft, sondern zeigt deren Gesicht nur offener, konkreter, aber auch differenzierter." (Hoffmann / Even, 1985, S. 48. Vgl. auch: Kühne u.a. (Hg.), 1994 + Caglar / Javaher-Haghighi, 1998)

liche Äußerungen auf der Tagesordnung sind oder zumindest keinen Widerspruch finden.“²⁰⁰

Der Betrieb ist ein Teil der Gesellschaft. Zwischen Betrieb und dem Rest der Gesellschaft herrscht ein interaktives Verhältnis. Außerbetriebliche Prozesse beeinflussen in vielerlei Hinsicht den betrieblichen Alltag. Um dies zu verdeutlichen, sind einige Aspekte zu erwähnen:

Die politischen Rahmenbedingungen veränderten sich unter der lange regierenden konservativ-liberalen Koalition zu Ungunsten der MigrantInnen. Die Ausländerpolitik zielte auf die Verdrängung der MigrantInnen ab. Ausgrenzung- und Sündenbockstrategien wurden gefördert, nahezu alle Initiativen wurden blockiert, die eine Verbesserung der sozio-politischen Lage ausländischer Bevölkerungsteile zum Ziel hatten. Integration wurde entsprechend der konservativen Vorstellung mit Assimilation gleichgestellt. Geprägt vom “Herr-im-Hause-Anspruch” wurde von MigrantInnen erwartet, sich der deutschen Kultur und Mentalität anzupassen. In diesem Zusammenhang ist die folgende Aussage von Berlins Innensenator Heckelmann im Jahre 1992 bezeichnend:

*“Letztendliches Ziel muß es sein, aus den Ausländern Inländer werden zu lassen [...] Es muß klargestellt bleiben, daß die einheimische deutsche Kultur Vorrang hat. Das schließt natürlich nicht aus, daß neue Ideen darin Aufnahme finden. Doch die Identität der Bundesrepublik als Nationalstaat darf nicht zur Disposition stehen.”*²⁰¹

Inwieweit die rot-grüne Koalition zur langfristigen Veränderung der gesamtpolitischen Lage zugunsten der MigrantInnen beitragen kann oder will, bleibt abzuwarten.

Sozio-ökonomische Rahmenbedingung: Eine Verschlechterung der sozio-ökonomischen Gesamtsituation trägt zur Zementierung von Benachteiligungen am Arbeitsplatz bei. Massenarbeitslosigkeit, Senkung der Reallöhne und steigender Armut schwächen die Position von abhängig Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt sowie im Betrieb.

²⁰⁰ Ziegert, 1995, S. 33

²⁰¹ Zitiert nach: Lengfeld, 1995, S. 68

Dazu kommen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, die in den letzten Jahren nicht zuletzt durch eine Vielzahl von Abkommen auf betrieblicher und regionaler Ebene zustande kamen. Mag Wompel zog im Januar 1999 anhand zahlreicher Berichte und Reportagen von Betrieben folgende Bilanz:

- “• *Lohnverzicht und Lohnsenkungen*
- *Absenkung der unteren Lohngruppen durch Lohndifferenzierung*
- *Pausenkürzungen, Arbeitsverdichtung*
- *Einstiegsgehälter für Langzeitarbeitslose bis zu 20 Prozent unter Tarif*
- *Streichung bzw. Kürzung der Lohnfortzahlung in Krankheitsfall, Einführung von Karenztagen oder Anrechnung von Krankheitstagen auf den Jahresurlaub*
- *Senkung der Ausbildungsbezüge um bis zu 30 Prozent*
- *Streichung der Zuschläge für Samstagarbeit und unbezahlte Überstunden durch Arbeitszeitflexibilisierung mit Arbeitszeitkonten*
- *Samstagarbeit als Regelarbeitszeit*
- *Umwandlung von Normalarbeitszeit- in Teilzeitarbeitsverhältnisse*
- *Fortschreibung befristeter Arbeitsverträge (“Kettenverträge”) sowie*
- *weitere Verschlechterung des Kündigungsschutzes [...]”²⁰²*

Nach einer 1997-1998 durchgeführten Repräsentativumfrage des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) gaben 66 % der befragten Betriebsräte an, daß in Folge der betrieblichen Umstrukturierung die Arbeitsunzufriedenheit zunahm, lediglich 5 % von ihnen beobachteten eine Senkung der Arbeitsunzufriedenheit. 61 % der befragten Betriebsräte waren der Ansicht, daß sich die Leistungsdichte erhöhte. Auch im Hinblick auf Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit wurden eher negative Erfahrungen gemacht (Abbildung 4).

²⁰² Wompel, express 1/1999, S. 1

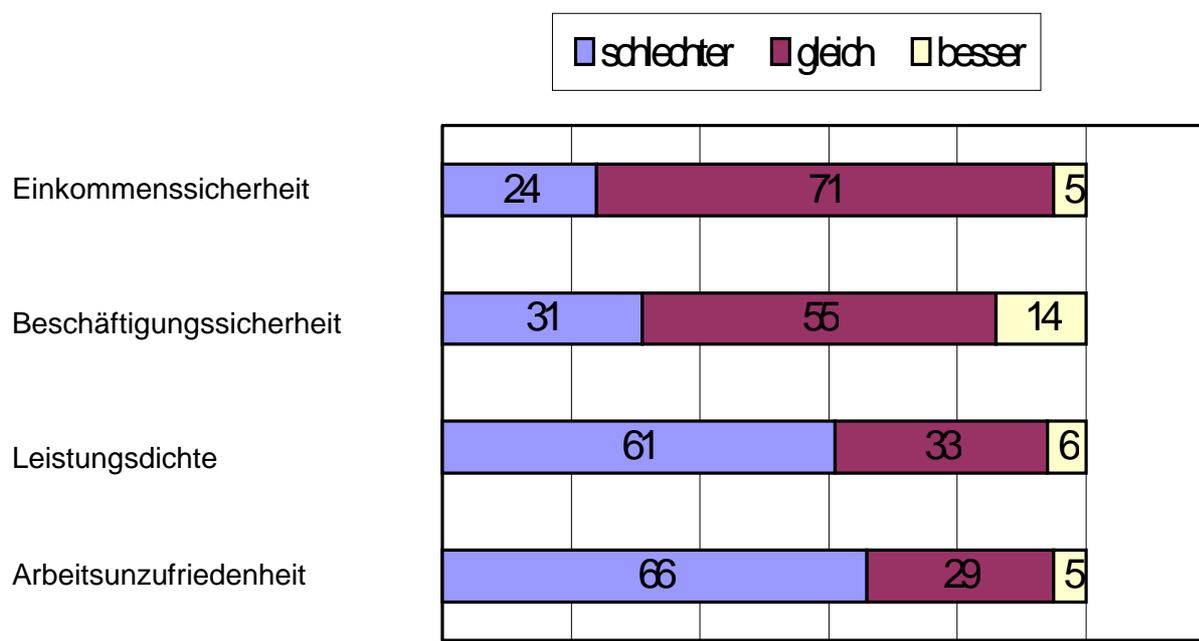


Abbildung 4: Urteil der befragten Betriebsräte über die Folgen der betrieblichen Umstrukturierung 1997-1998 (in Prozent)²⁰³

Zunehmende Konkurrenz unter den KollegInnen und Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes entschärfen den Kampf gegen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Entsprechend verschlechtert sich oft das Arbeitsklima, worunter die Schwächsten - vor allem ArbeitsmigrantInnen - am meisten zu leiden haben.²⁰⁴

²⁰³ Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 1997-1998, zitiert nach: metall, Juli 1999, S. 10

²⁰⁴ Ein ausländischer Betriebsrat in einem Großbetrieb beschrieb den Zusammenhang zwischen steigender Konkurrenz unter den Beschäftigten und Verschlechterung der Situation ausländischer ArbeitnehmerInnen zutreffend: "In letzter Zeit beobachten wir, daß sich das betriebliche Klima verschlechtert. Arbeitsmigranten werden verstärkt als nutzlose, nichts taugende Menschen betrachtet. Und das Verhältnis zwischen deutschen und ausländischen Beschäftigten ist schlechter geworden. Meiner Meinung nach hat das etwas mit der Politik der Unternehmer zu tun [...] Es werden neue Aufnahmen gemacht, um die vorgeschriebenen Akkordsätze zu erhöhen. An manchen Arbeitsplätzen finden diese Aufnahmen nicht unter der Aufsicht des Betriebsrats statt. Die Pausen werden kürzer. Auch die Löhne werden gekürzt..." (Ein ausländischer Betriebsrat im Gespräch mit P. Javaher-Haghighi, in: Caglar / Javaher-Haghighi, 1998, S. 75-76)

Die Standort- und Globalisierungsdebatte dienen u.a. einem umfassenden Sozialabbau, der die Ängste und Unsicherheitsgefühle der Bevölkerung schürt. Diese Ängste um bisher für selbstverständlich gehaltene materielle, soziale und kulturelle Standards können Ausländerfeindlichkeit - außerhalb und innerhalb des Betriebes - hervorbringen:

“ Die Menschen fürchten nicht nur um ihren materiellen Besitzstand, sie sind in ihrem Verhalten, in ihrer Wahrnehmung verunsichert. Drohender Verlust der gewohnten Sicherheiten kann sich bei latenter Fremdenfeindlichkeit und Angst vor dem Fremden schnell gegen die richten, die sie vermeintlich bedrohen, selbst wenn diese Bedrohung als tatsächliche existentielle und politisch geschürte alle, Deutsche und Nichtdeutsche betrifft.”²⁰⁵

Der fortschreitende **Individualisierungs- und Polarisierungsprozeß** bereitet den Nährboden für neue gesellschaftliche Grenzen ethnischer Diskriminierung. Er erschwert kollektive Lösungsfindungen für soziale Probleme.²⁰⁶ In einer “Ellbogengesellschaft”, im Kampf alle gegen alle, werden ethnische Vorurteile zu einem legitimen Mittel, mit dem Einheimische zumindest einen Teil der in den Einwanderern gesehenen Konkurrenten auszuschalten versuchen. Unter diesen Umständen werden nicht selten Benachteiligungen von ArbeitsmigrantInnen gerechtfertigt und ihre untergeordnete Position als eine Möglichkeit angesehen, die eigene Position zu verteidigen oder zu verbessern.

Diskriminierung und Ausländerfeindlichkeit im Alltag: Ein anderer, oft von Einheimischen unterschätzter Aspekt besteht in der kleinen sich aber ständig wiederholenden alltäglichen Diskriminierung. Ausländerfeindlichkeit und Ausgrenzungspraxen in Kindergärten, Schulen, Wohnvierteln, bei der Wohnungssuche, bei öffentlich angebotenen Dienstleistungen und Waren (Behörden, Versicherungen, Diskotheken, Gaststätten), physische Gewalt durch Privatpersonen oder Polizei sowie Beleidigungen, Herabsetzungen und Erniedrigungen

²⁰⁵ Brüggemann / Riehle, 1998, S. 60. Vgl. auch: von Freyberg, 1996, S. 189

²⁰⁶ Vgl. z.B.: Scheer, 1995, S. 46ff

auf der Straße scheinen harmlos.²⁰⁷ Durch ihre permanente Wiederholung gewinnen sie jedoch an immenser Bedeutung. Sie zermürben MigrantInnen innerlich und kratzen an ihrem Selbstbewußtsein, gelegentlich verursachen sie explosionsartige, für Deutsche unbegreifliche Reaktionen.²⁰⁸

Die Rolle der Medien: Der starke Einfluß der Medien auf gesellschaftliche Meinungsbildungsprozesse ist allgemein bekannt. Auch in bezug auf Fremdenfeindlichkeit ist die Auswirkung von Medien beachtlich. Viele Medien geben genügend Substanz, um ethnische Vorurteile zu forcieren. Sie schaffen auch neue Vorurteile, machen das Thema immer wieder attraktiv und halten die Menschen "am Ball".

Thomas Kirwel kommt in seiner Studie über "Ausländerfeindlichkeit in der deutschen Presse" zum Ergebnis, daß die mit einer Druckauflage von 5 Mio. Exemplaren am häufigsten gelesene "BILD-Zeitung" in zahlreichen Artikeln Vorurteile gegen MigrantInnen schürt und negative Emotionen gegen sie weckt. Die BILD-Zeitung stelle in einigen Diskussionsfragmenten einen direkten Zusammenhang zwischen der Ausländeranzahl und der Zahl der kriminellen Delikte her. Der Themenbereich "Ausländerkriminalität" sei sowohl quantitativ als auch qualitativ (z.B. durch mehrfaches Aufgreifen auf der Titelseite oder als "Thema des Tages") überproportional vertreten. Zum Vokabular der Zeitung gehörten den Mi-

²⁰⁷ Eine anschauliche Aufzählung alltäglicher Diskriminierung wird in einer 1996 veröffentlichten Broschüre des Interkulturellen Rates in Deutschland e. V. vermittelt. Von einem weniger bekannten Diskriminierungsfall berichtete die Fernsehsendung "Monitor" am 26.11.1998: 6 von insgesamt 10 Taxizentralen in Duisburg geben auf Wunsch der Kunden ausschließlich den deutschen Taxifahrern den Auftrag. So müssen ausländische Fahrer, die die gleichen Gebühren an die Zentralen zahlen, bis zu 3 Stunden auf einen Auftrag warten. Manche Kneipen in Duisburg bestellen grundsätzlich deutsche Taxifahrer für ihre Gäste.

²⁰⁸ Beate Brüggemann und Rainer Riehle verweisen auf "harmlose" und "unschuldige" Diskriminierung: "Nicht jede diskriminierende Handlung wurzelt in ethnischer Ausgrenzung, in rassistischen Interpretationen und Deutungen. Im Alltag zeigt sich Rassismus viel 'unschuldiger'. Dies ändert faktisch nichts daran, daß die Effekte 'unschuldiger Gedankenlosigkeit und Praxis' vielfach ähnlich ausfallen wie die bewußte fremdenfeindliche Ausgrenzung." (Brüggemann / Riehle, 1998, S. 46)

grantInnen gegenüber sehr negativ besetzte Begriffe wie: "Scheinasylant", "Wirtschaftsasylant", "Asylantenflut" und "Asylantenschwemme".²⁰⁹

Diese Stimmungsmache wirkt sich natürlich auf das Klima in den Betrieben aus und stärkt ethnische Konflikte am Arbeitsplatz. Ein deutscher Betriebsrat wies im Gespräch mit dem Verfasser vom 03.12.1997 zu Recht auf folgendes hin:

*"Die Medien, insbesondere die BILD-Zeitung, betreiben Stimmungsmache gegen Ausländer im allgemeinen und gegen Asylbewerber und Sozialhilfeempfänger im besonderen. Wenn die BILD-Zeitung nur negativ über Ausländer berichtet, hat das selbstverständlich negative Auswirkungen in der Gesellschaft, und Betrieb ist ein Spiegelbild der Gesellschaft."*²¹⁰

4.2 Besonderheiten des Betriebes

Obwohl Betriebe kleine Ausschnitte der Gesellschaft sind, und Ausländerfeindlichkeit und Diskriminierung vor den Betriebstoren nicht aufhören können, sind Diskriminierungsformen am Arbeitsplatz etwas unterschiedlich. Im Betrieb wird über Gleichbehandlung deutscher und ausländischer ArbeitnehmerInnen seltener diskutiert, rechtsextremistische Ausschreitungen finden kaum statt und schließlich werden Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung in der Regel von der Mehrheit verneint. Diese Unterschiede im Vergleich zu vielen anderen Gesellschaftsbereichen sind auf Besonderheiten des Betriebes zurückzuführen.

Um Rahmenbedingungen und Mechanismen der Diskriminierung am Arbeitsplatz zu begreifen, werden zunächst einige wichtige Besonderheiten des Betriebes kurz behandelt.²¹¹

²⁰⁹ Kirwel, 1996, S. 158-159. Siehe auch: Zentrum für Türkeistudien, 1995, S. 46ff + "Mit Respekt behandeln", 1/1993, S. 5 + Scheffer, 1997, S. 25-26

²¹⁰ Ein spanischer Metallarbeiter meinte zur Rolle der BILD-Zeitung: "Ich habe schon mehrmals festgestellt, wenn ich zu einem rüberkomme und irgendeine Artikel in der BILD-Zeitung standen, die diskutieren häftig und natürlich immer negativ. So wie die BILD-Zeitung es verdeutlicht hat." (Zitiert nach: Just, 1989, S. 42). Siehe auch: Angestellten Magazin, 1/1993, S. 5

²¹¹ Selbstverständlich sind die Betriebe v.a. nach Organisationsstruktur, Größe und Tätigkeitsbereich sehr unterschiedlich und jeder Versuch, generelle Eigenschaften für Betriebe aufzuzählen, kann dieser Vielfalt nicht gerecht werden. Trotzdem kann die →

- **“Soziale Kontrolle”**: In Betrieben herrscht eine relativ strenge Kontrolle, an der die Arbeitgeberseite und Interessenvertretungsorgane - wenn auch mit unterschiedlichen Motiven - interessiert sind.

Sowohl Management als auch Betriebsrat tendieren zum Erhalt der “Ruhe im Betrieb”. Dies ist für das Funktionieren der Zwangsgemeinschaft notwendig. “Die Ruhe im Betrieb” erfordert aber ein möglichst reibungsloses Miteinander aller Akteure. Diesbezüglich können offene ausländerfeindliche Äußerungen und gar Maßnahmen störend wirken. Deshalb stimmen in der Regel Unternehmer, Gewerkschaften und Betriebsräte darüber überein, daß solche Taten bekämpft werden sollen. Nicht selten werden sogar Beschäftigte fristlos entlassen, die ausländerfeindliche Parolen verbreiten.

- **Verbindlichkeit**: Im Betrieb kennen sich die Beschäftigten. Ausländerfeindliche Vorurteile und Taten können schneller ausfindig gemacht werden und zu schwerwiegenden Konsequenzen führen. Haben beispielsweise jugendliche arbeitslose Rechtsextremisten auf der Straße “nichts zu verlieren” und können sie relativ unbekümmert Flüchtlingsheime anzünden und MigrantInnen überfallen, so müssen fremdenfeindliche Beschäftigte um ihren Job fürchten und sich zurückhalten.

- **Latente Diskriminierungsformen**: Strenge Kontrolle im Betrieb trägt wesentlich dazu bei, daß latente Diskriminierungsformen am Arbeitsplatz stark überwiegen. Offene Ausländerfeindlichkeit ist - abgesehen von Schmierereien in Toiletten, wobei die Täter anonym bleiben - eine Ausnahme.

Ein selbstbewußter Rassismus tritt normalerweise nicht auf. Umso schwieriger ist es, verborgene, oft unbewußte Diskriminierung zu entdecken und zu bekämpfen. Insbesondere ist es sehr schwierig, Ungleichbehandlungen durch Vorgesetzte nachzuweisen und sich ihnen zu widersetzen, da die Vorgesetzten ihre diskriminierenden Entscheidungen in der Regel “sachlich-technisch” begründen. Dieser Aspekt wurde unter 3.2.2.1 behandelt.

folgende schematische Darstellung einiger für das behandelte Thema relevanten Besonderheiten des Betriebes hilfreich sein.

- **Enge Spielräume für Aufklärungsarbeit:** Die Tendenz zur “Ruhe im Betrieb”, das Fehlen eines selbstbewußten Rassismus und nicht zuletzt der Sinn und Zweck des Miteinanders im Betrieb, nämlich bestimmte Aufgaben im Interesse des Funktionierens des Unternehmens auszuführen, lassen nur einen begrenzten Spielraum für Diskussionen um Benachteiligungen von ArbeitsmigrantInnen zu.

Entsteht ein ernsthafter, ethnisch bedingter Konflikt, der die Arbeitsproduktivität von Beschäftigten beeinträchtigen kann, tendieren Vorgesetzte in der Regel dazu, die Lage mit disziplinarischen und arbeitsrechtlichen Maßnahmen (u.a. mit Abmahnung, Versetzung und fristloser Kündigung) in den Griff zu bekommen.²¹² Ihr höchstes Gebot ist die Wiederherstellung des Betriebsfriedens durch o.g. Maßnahmen. Allerdings ist diese Vorgehensweise ambivalent:

Einerseits schreckt sie potentielle Gewalttäter ab und verhindert eine Eskalation ethnischer Konflikte in Betrieben. Andererseits erschweren disziplinarische Maßnahmen zusätzlich die Aufklärungsarbeit, lösen die Konflikte nicht, sondern unterdrücken sie.

Im großen und ganzen sind faire und sachliche Diskussionen um eine Diskriminierung am Arbeitsplatz schwer zu führen. Dies stellt betriebliche Aufklärungsarbeit der Gewerkschaften vor große Probleme, worauf wir später zurückkommen werden.

- **Großes Potential für die Bekämpfung der Ausländerfeindlichkeit:** Es gibt eine objektive Basis für die Förderung des betrieblichen Miteinanders. Menschen, die jahrelang tagtäglich zusammenarbeiten, im Arbeitsprozeß aufeinander angewiesen sind und gemeinsame Interessen bei der Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen haben, könnten dies alles dazu nutzen, sich näher kennenzulernen und ihre gegenseitigen Vorurteile abzubauen. Darüber hinaus sind deutsche und ausländische Beschäftigte in den Betrieben, im Gegensatz zur

²¹² Solche Maßnahmen werden durch gerichtliche Entscheidungen unterstützt. Z.B. das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz entschied im Nov. 1997, daß ausländerfeindliches Verhalten in einem Betrieb ein Entlassungsgrund ist. In der Urteilsbegründung heißt es: Ein Arbeitgeber muß Entwicklungen im Betrieb, die geeignet sind, eine ausländerfeind-

Gesamtgesellschaft, formal und rechtlich gleichgestellt. Tarifliche Bestimmungen sowie passives und aktives Wahlrecht bei Betriebsratswahlen gelten nämlich für alle ArbeitnehmerInnen, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit.

Dieses Potential wird aber selten ausgeschöpft. Im Gegenteil: Oft wird die Existenz anderer Kulturen weniger als eine Bereicherung denn eine Belastung empfunden. Dann heißt die Devise: Alle ethnischen Gruppen haben sich "in einem deutschen Unternehmen" anzupassen.

Nun sind die Mechanismen des betrieblichen Miteinanders und der Diskriminierung am Arbeitsplatz näher zu behandeln. Diesbezüglich ist aber zuerst eine Bemerkung notwendig:

Diskriminierungsformen sind so vielfältig, die Erfahrungen und Situationen in den Betrieben so unterschiedlich, daß jeder Versuch, allgemeine Diskriminierungsmechanismen zu beschreiben, große Gefahr läuft, der Komplexität des Themas nicht gerecht zu werden. Zu jeder Aussage und Feststellung gibt es zahlreiche Gegenbeispiele. Deshalb wird in diesem Kapitel keinesfalls der Anspruch erhoben, allgemeingültige Diskriminierungsregeln zu beschreiben. Vielmehr geht es darum, bestimmte Tendenzen darzustellen, deren Analyse für eine gewerkschaftliche Gleichstellungspolitik von großer Bedeutung ist.

4.3 Diskriminierung auf der formellen und informellen Ebene

Bekanntlich werden bei sozialen Beziehungen im Betrieb zwei Typen von Regelungen unterschieden: Formelle und informelle Arrangements.²¹³

Formelle Bestimmungen umfassen alle festgelegten und offenkundigen Regeln, die die Organisation, Steuerung und Kontrolle betrieblicher Produktions- und Arbeitsprozesse betreffen. Dazu gehören die Strukturen betrieblicher Hierarchie und Arbeitsorganisation, geregelte betriebliche Leistungs-, Entlohnungs- und Kontrollpolitik, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen.

liche Stimmung zu erzeugen, wirksam begegnen. (Zitat nach: Forum Migration, 1/1998, S. 4)

²¹³ Vgl. z.B.: von Freyberg, 1996, S. 136 + Brüggemann / Riehle, 1998, S. 54

Unter die informellen Bestimmungen fallen eingespielte, nicht formulierte, stillschweigend anerkannte Regeln und Gewohnheiten zwischen allen Akteuren auf sämtlichen Ebenen der Betriebshierarchie.

“Dieses informelle ‘Regelsystem’ der sozialen Verhältnisse bestimmt den normalen Betriebsalltag (und darüber hinaus das soziale Leben insgesamt). In ihm sind Interpretationen und Wahrnehmungen dieses Alltags, informelle Verhaltensregeln aufgehoben, auch soziale Sanktionsmuster und Kontrollmechanismen [...] Es reicht von Anrede- oder Grußformen über die Art der Arbeitsverteilung und -organisation bis zum Verhalten in den Pausen, die Gruppenbildung, selbst die Gesprächsinhalte, die sozialen Zuweisungen usw.”²¹⁴

Beide genannten Arrangements haben ein dialektisches Verhältnis zueinander. Sie ergänzen, relativieren oder verschärfen sich gegenseitig. Und sie sind notwendige Teile eines Ganzen. Sie sichern die Stabilität und das Funktionieren des Betriebes.

Unter 3.2 und 3.3 wurde dargestellt, daß Benachteiligung von ArbeitsmigrantInnen sowohl durch formelle Bestimmungen (festgesetzte Stellung in der betrieblichen Hierarchie, Zuweisung in niedrigere Entgeltgruppen, Zuweisung von Arbeitsplätzen mit geringeren Aufstiegsmöglichkeiten) als auch durch informelle Arrangements (u.a. durch interne Arbeitsteilung, Ungleichbehandlung durch Vorgesetzte, Ausgrenzungsversuche und Assimilationsdruck) bewirkt und reproduziert wird. Entsprechend sind die Diskriminierungsformen im Betrieb sehr vielfältig. Sie reichen von statistisch nachweisbarer struktureller Diskriminierung, über eine verdeckte Ungleichbehandlung durch “allgemein akzeptierte” Betriebsverfahren (wie Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen, Arbeitsteilungen, Vergabe von Aus- und Fortbildungsplätzen und Entlassungen) bis zu “kleinen Schikanen” unter den Beschäftigten.

Diese Vielfalt macht die Bekämpfung der Diskriminierung außerordentlich kompliziert, da sie auf allen Ebenen und sehr umfassend durchgeführt werden muß.

²¹⁴ Brüggemann / Riehle, 1998, S. 54

Die offizielle Gewerkschaftspolitik vernachlässigt oft den o.g. Tatbestand. Sie setzt hauptsächlich auf formelle Bestimmungen und versucht, durch Forderung neuer Gesetze, Betriebsvereinbarungen, Verhängung von Strafen und ähnliche Mittel das Betriebsklima zu beeinflussen. Solche Maßnahmen allein können jedoch die Ungleichheiten nicht beseitigen, da sie informelle Regelungen nicht ausreichend mitberücksichtigen. Dieser Aspekt wird im nächsten Kapitel behandelt.

4.4 Historisch gewachsene Benachteiligungen

In Kapitel 1 wurde die Geschichte der Arbeitsmigration in der BRD kurz behandelt. Es wurde darauf hingewiesen, daß Arbeitsmigranten von Anfang an eine Unterschicht bildeten, die unqualifizierte, körperlich belastende, gesundheitsgefährdende und besonders schlecht bezahlte Arbeit zu leisten hatte.

So sind über Jahrzehnte Strukturen und Mechanismen herangewachsen, die innerhalb wie außerhalb des Betriebs die Diskriminierung der MigrantInnen legitimieren und verfestigen.

In der Arbeitswelt mußten sich - und müssen zum größten Teil noch immer - ArbeitsmigrantInnen mit niedrigem Lohn, härterer Arbeit, beschränktem betrieblichen Einfluß und niedrigem Ansehen begnügen. Außerhalb des Betriebes waren - und sind - MigrantInnen von Benachteiligungen im Bildungssystem, in Wohnvierteln, der Konsumsphäre und den sozio-politischen Entscheidungen betroffen.

Dieser historische Prozeß forcierte die Diskriminierung von ArbeitsmigrantInnen auf der formellen und informellen Ebene: Einerseits wurden "Gastarbeiter" von bestimmten Berufen, Qualifikationen und Positionen ausgeschlossen, und sie leiden noch immer unter dieser geschichtlichen Erblast. Andererseits entstand ein Stereotyp von "Ausländern", nach dem sie schlechtere Arbeitsplätze besitzen, weil sie - etwas überspitzt formuliert - dumm, lern- und anpassungsunfähig seien und es nicht verdient hätten, anders behandelt zu werden. Dieser weitgehend akzeptierte Stereotyp trägt zur Legitimation der Diskriminierung bei.

Historisch gewachsene Strukturen der Ungleichheit tragen dazu bei, daß die Benachteiligungen in den Augen der Nichtbetroffenen als üblich, normal und selbstverständlich scheinen und oft nicht wahrgenommen werden. In diesem Fall lautet der Standardsatz: "Es war doch immer so. So etwas ist normal."

4.5 Wahrnehmung der Diskriminierung

Betroffene und Nichtbetroffene jeglicher Art von Ungleichbehandlung haben unterschiedliche, oft gegensätzliche Realitätswahrnehmungen. Diskriminierung gegen ArbeitsmigrantInnen stellt hier keine Ausnahme dar. Meine Untersuchungen, aber auch andere Studien²¹⁵, bestätigen diese These.

Grundsätzlich sind in bezug auf Diskriminierung gegen ausländische Beschäftigte zwei Typen von Wahrnehmungen zu unterscheiden:

a) Deutsche ArbeitnehmerInnen bestreiten überwiegend, daß in ihrem Betrieb Ausländerfeindlichkeit und Diskriminierung existieren. Sie räumen zwar ein, daß es "einige unbelehrbare Verrückte" im Betrieb gebe, verneinen aber eine systematische Diskriminierung. "Bei uns gibt es keine Ausländerfeindlichkeit. Alle werden gleich behandelt" ist der Tenor.

Bei dieser Realitätswahrnehmung wird Ausländerfeindlichkeit - wie im öffentlichen Diskurs in der Gesellschaft - mit rassistischen Ausschreitungen und offenen fremdenfeindlichen Parolen gleichgesetzt. Alltägliche, verdeckte Formen von Diskriminierung werden hingegen nicht einmal wahrgenommen. So wird unauffällige, "normale" Diskriminierungspraxis als etwas selbstverständliches akzeptiert, zumindest toleriert. Diese weitgehend akzeptierte Definition von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus basiert - wie Ute Osterkamp bemerkt - auf einem allgemeinen Konsens "über die Vorrangigkeit der Interessen der Einheimischen gegenüber den jeweiligen anderen, Nicht-Dazugehörigen."²¹⁶

Deutsche Beschäftigte können in der Regel hinter den "Einzelfällen" nicht den ganzen Diskriminierungsprozeß erkennen. Sie verharmlosen die Benachteiligungen ihrer ausländischen KollegInnen und meinen zum Teil, daß "Ausländer

²¹⁵ Z.B.: von Freyberg, 1996, S. 156-157 + Rätzzel / Sarica, 1994, S. 46

²¹⁶ Osterkamp, 1995, S. 129

überempfindlich sind und sich wegen jeder Kleinigkeit aufregen". Sie machen sich über die Lage der ArbeitsmigrantInnen keine Gedanken und finden die bestehenden Verhältnisse legitim und normal.

b) Dagegen beschwerten sich viele ArbeitsmigrantInnen, daß sie auch im Betrieb Menschen 2. Klasse sind. Sie fühlen sich tagtäglich diskriminiert und großen Vorurteilen ausgesetzt.²¹⁷ Sie empfinden ihre Benachteiligung keineswegs als selbstverständlich. Sie registrieren ihre Ungleichbehandlung in der Regel präzise²¹⁸ und fühlen sich durch ständige Betroffenheit von solchen Diskriminierungen innerlich verletzt.

Es gibt einen weiteren bemerkenswerten Unterschied zwischen den Wahrnehmungen: ArbeitsmigrantInnen weisen in der Regel auf Ähnlichkeiten zwischen dem Betrieb und anderen Gesellschaftsbereichen hin ("Betrieb ist ein kleiner Ausschnitt der Gesellschaft"). Damit stellen sie eine realitätsnahe Verbindung von ihrer Benachteiligung innerhalb und außerhalb des Betriebes her.

Dagegen räumen viele deutsche Beschäftigte zwar ein, daß es in anderen Gesellschaftsbereichen (wie in der Schule, bei Behörden, Krankenversicherungen und in Wohnvierteln) Diskriminierung ausländischer Einwohner gibt, sie verneinen aber vergleichbare Diskriminierungen und Vorurteile in ihrem Betrieb. Dadurch vermitteln sie ein verzerrtes Bild vom Verhältnis des Betriebes zur ganzen Gesellschaft.

4.6 Legitimation der Diskriminierung

Grundsätzlich gibt es zwei Legitimationsmuster für Diskriminierungsformen:

²¹⁷ Diesbezüglich scheint folgende Aussage eines ausländischen Gewerkschafters nicht übertrieben: "Die Probleme fangen morgens um 6.00 Uhr beim Betreten der Werkstore → an, sie werden aber oft erst um 18.00 Uhr nach Feierabend in der Gesellschaft ausgetragen." (Entwurf eines Pilotprojekts zur Arbeit der Vertrauensleute, 1996, S. 4)

²¹⁸ Manche ArbeitsmigrantInnen verdrängen ihre unangenehmen Erlebnisse. Sie bringen zunächst ihre Zufriedenheit zum Ausdruck. Diese Reaktion ist ein klassischer Fall des Abwehrmechanismus, der in der Gruppenpsychologie ausführlich analysiert wurde. Werden aber diese, oft ältere ArbeitsmigrantInnen konkreter gefragt, werden sie ermutigt, ihre alltäglichen Erfahrungen zu erzählen, vermitteln sie durchaus zahlreiche Beispiele der Diskriminierung und Ausländerfeindlichkeit im Betrieb (siehe auch: Rätzfel / Sarica, 1994, S. 46-47 + Campos, 1995, S. 51).

a) Direkter Bezug auf ethnische Unterschiede. In diesem Fall beziehen sich deutsche Beschäftigte auf ihre Herkunft und auf "ihr Recht" bevorzugt zu werden. Wenn beispielsweise deutsche Arbeitnehmer einen Meister unter Druck setzen, der versucht, alle gleich zu behandeln, aber wenn zuständige Vorgesetzte die Unterlagen ausländischer BewerberInnen nicht bearbeiten und ihre Bewerbung pauschal ablehnen, handeln sie nach diesem Muster.

b) "Sachliche" Begründung von Ungleichheiten. Hier werden Ungleichheiten nach dem Leistungsprinzip legitimiert. Es wird zwischen berechtigten Ungleichheiten (nach der Formel: "unterschiedliche Qualifikation = unterschiedliche Leistung = unterschiedliche berufliche Position = unterschiedliches Einkommen"²¹⁹) und illegitimer Ungleichbehandlung (nach dem Geschlecht, der Hautfarbe, der Herkunft u.ä.) unterschieden.

Ungleichheiten zwischen deutschen und ausländischen Beschäftigten werden auf Faktoren wie schulische Ausbildung, Sprachkenntnisse, Dauer von Betriebszugehörigkeit, Berufsqualifikation, Arbeitsmotivation und Anpassungsfähigkeit zurückgeführt und legitimiert ("Ausländer leisten Dreckarbeit, weil sie unqualifiziert sind, die Sprache nicht beherrschen ...").²²⁰

Das allgemein akzeptierte Leistungsprinzip verstellt den Blick auf Ursachen der Ungleichbehandlungen. Ein soziales Problem (ethnische Ungleichheiten) wird als "individuelles Versagen" der Betroffenen dargestellt. Betroffene werden für ihre untergeordnete soziale Position verantwortlich gemacht.²²¹

Darüber hinaus eröffnet dieses Legitimationsmuster eine Grauzone, hinter der sich Ungleichbehandlungen verbergen können. Wenn z.B. Vorgesetzte ihre Vorurteile gegen ArbeitsmigrantInnen mit "sachlichen" Gründen tarnen, oder wenn "Ausländer" mehr oder weniger generell für anpassungsunfähig, unqualifizierbar und faul erklärt werden.

²¹⁹ von Freyberg, 7/1997, S. 36

²²⁰ Vgl.: ebda., S. 37 + von Freyberg, 1996, S. 202 + DGB, Referat Migration, Dez. 1998, S. 14

²²¹ Nach einem ähnlichen Argumentationsmuster werden Arbeitslose, Prostituierte oder Drogenabhängige für ihre Situation verantwortlich gemacht, anstatt die sozio-ökonomischen Ursachen von Arbeitslosigkeit, Prostitution und Drogenkonsum zu analysieren und zu beseitigen.

Das Leistungsprinzip kann aber auch die "Diskriminierung durch formale Gleichregelungen" fördern. Wenn z.B. das Qualifikationsniveau - und nicht die Herkunft - tatsächlich als einziger Maßstab für den Berufsaufstieg akzeptiert würde, würden trotzdem ausländische Beschäftigte benachteiligt, da ihre deutschen KollegInnen ihnen gegenüber einen großen Vorsprung haben. Eine konsequente Gleichbehandlung muß also bereit sein, zunächst die Benachteiligten zu bevorzugen, um gleiche Entfaltungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen.

4.7 Interaktives Verhältnis zwischen Benachteiligung und Diskriminierung

Bei der Analyse der Diskriminierungslegitimation durch das Leistungsprinzip wurde angedeutet, daß oft kein klarer Bezug zwischen Benachteiligung und Diskriminierung ausländischer Beschäftigter zu erkennen ist. Hinter einer "berechtigten", mit dem Leistungsprinzip legitimierbaren Benachteiligung kann eine Diskriminierung verborgen sein. Und Ungleichbehandlungen führen wiederum zu verstärkter Benachteiligung von ArbeitsmigrantInnen.

Es besteht ein Circulus vitiosus zwischen bestimmten Diskriminierungs- und Benachteiligungsformen. Um dies zu verdeutlichen, sind folgende Beispiele zu nennen:

- Gesundheitsgefährdende, körperlich belastende Arbeit und psychischer Druck tragen dazu bei, daß der Krankenstand ausländischer ArbeitnehmerInnen überdurchschnittlich hoch ist. Dies verstärkt Vorurteile gegen ArbeitsmigrantInnen, nach denen sie faul seien und das Lohnfortzahlungsgesetz mißbrauchen würden.²²² Diese Vorurteile, die oft mit Ungleichbehandlungen durch Vorgesetzte verbunden sind, verstärken den psychischen Druck auf EinwanderInnen und tragen zu ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit bei.
- Insbesondere ältere ArbeitsmigrantInnen sind der deutschen Sprache oft nicht mächtig. Deutschkenntnisse sind aber für die Teilnahme an Fortbildungskursen unumgänglich. So werden diejenigen, die Sprachprobleme haben, von Fortbildungskursen ausgeschlossen.

²²² Vgl.: Blank, 1988, S. 86-87

Auf der anderen Seite gibt es keine in die Arbeitszeit integrierten Sprachkurse, so daß die Einwanderer darauf angewiesen sind, in Aus- und Fortbildungskursen ihre Deutschkenntnisse zu verbessern. So sind ältere ausländische Beschäftigte dazu verurteilt, jahrelang weniger qualifizierte, schlecht bezahlte Arbeiten zu leisten.

4.8 Diskriminierung und betriebliche Konflikte

Ausländerfeindlichkeit im Betrieb ist eine heikle Angelegenheit, die mit Schuldzuweisungen und rechthaberischem Verhalten von allen Seiten sowie mit großen Emotionen verbunden ist. Die Tatsache, daß Diskriminierung schwer nachweisbar ist und nur ein enger Spielraum für betriebliche Aufklärungsarbeit vorhanden ist, macht die Situation nicht leichter.

Diejenigen, die gegen betriebliche Diskriminierung kämpfen wollen, stehen vor einem Dilemma: Einerseits sind sie gut beraten, betriebliche Konflikte nicht unnötig zu schüren, da sie um die Einsicht und solidarische Verhalten ihrer deutschen KollegInnen werben müssen. Deshalb sollten sie, wie das folgende Zitat eines türkischen Betriebsrats im Betrieb A verdeutlicht, ihre Maßnahmen sehr überlegt und ausgewogen ergreifen:

"Ausländerfeindlichkeit im Betrieb ist ein sensibles Thema. Wenn du wegen jeder Kleinigkeit bohrst, die du als ausländerfeindlich betrachtest, können daraus unnötige Konflikte entstehen: Unter den Betriebsräten, zwischen deutschen und ausländischen Kollegen usw. Da muß man darauf achten, daß man diese Konflikte nicht schürt. Man sollte ab und zu toleranter sein, wenn man eine Sache nicht nachweisen kann".

Andererseits kann jahrelang praktizierte strukturelle und verdeckte Diskriminierung, die von den meisten deutschen Beschäftigten nicht einmal wahrgenommen wird, nicht ohne weiteres bekämpft werden. Um sie erkennbar zu machen und die Sensibilisierung gegen sie zu erhöhen, ist ein bestimmter Grad an Konfliktfähigkeit erforderlich.²²³

²²³ In dem Zusammenhang ist folgende Aussage zutreffend: "Ethnische Konflikte gefährden häufig die 'stillen Arrangements' zwischen Kollegen und zwischen Untergebe-

Das o.g. Dilemma wird in der Betriebsratsarbeit und -funktion noch deutlicher. Betriebsräte neigen zum Erhalt der "Ruhe im Betrieb". Sie sind gesetzlich verpflichtet, mit Arbeitgebern "zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes" zusammenzuarbeiten (BVG, § 2, Abs. 1).

Wenn aber Betriebsräte gegen verkrustete, schwerfällige und diskriminierende Strukturen, die mit gegenseitigen Interessen verbunden sind, vorgehen möchten, kann das zumindest kurzfristig die "Ruhe im Betrieb" gefährden. Oder wenn sie in konkreten Fällen beweisen wollen, daß beispielsweise die Entscheidung eines Meisters ausländerfeindliche Hintergründe hat, müssen sie der Geschichte nachgehen. In solchen Fällen sind Konflikte unvermeidbar. Deshalb wählen viele Betriebsräte den bequemeren Weg. Sie lassen die Diskriminierungen meist unberücksichtigt:

*"Betriebsräte versuchen soweit es geht, Konflikte zu vermeiden. Aber wenn man Diskriminierungen und Vorurteile bekämpfen will, die tief in der Praxis und in den Köpfen verwurzelt sind, geht es nicht ohne Konflikte. Wenn ein deutscher Meister sich irgendwas vornimmt, was man als ausländerfeindlich betrachten könnte, wird davon nicht so offen gesprochen. Und wenn du das in den Betriebsrat anbringst, wird es irgendwie unter den Teppich gekehrt."*²²⁴

Das oben geschilderte Verhaltensmuster vieler Betriebsräte trägt zur Zementierung einer bestehenden Diskriminierung bei.

4.9 Ethnisierung alltäglicher Konflikte

Bezüglich der gesellschaftlichen Auseinandersetzungen wird zwischen Interessenkonflikten und ethnisch-kulturellen Konflikten unterschieden. Als Interessenkonflikte gelten Auseinandersetzungen, die beispielsweise aufgrund ungleicher Statuslagen, Machtpositionen, Einkommens- und Besitzverhältnisse zu-

nen und ihren unmittelbaren Vorgesetzten - Arrangements der Arbeitserleichterung, der Arbeitsverteilung und Pausenregelung u.ä.m., die häufig nur solange gesichert sind, als sie nicht 'veröffentlicht' werden [...]" (von Freyberg, 7/1997, S. 40)

²²⁴ Ein türkischer Betriebsrat im Gespräch mit dem Verfasser im Juli 1997

stande kommen. Ethnisch-kulturelle Konflikte betreffen aber die Sphäre von Werten, Normen, Religionen, Identitäten, Sprachen und Ideologien.²²⁵

Die Grenze zwischen den beiden Konflikttypen ist jedoch - wie A. Schulte bemerkt - fließend: "Ethnisch-kulturelle Konflikte weisen zwar insbesondere aufgrund ihrer Motive, Gegenstände und Austragungsformen Besonderheiten auf, gleichwohl stellen sie eine Ausprägung sozialer Konflikte allgemein dar [...]"²²⁶ Auch im Betrieb besteht ein interaktives Verhältnis zwischen den beiden Konflikttypen.

In jedem Betrieb führen verschiedene Interessen aber auch vorhandene arbeitsorganisatorisch bedingte Konkurrenz zwischen den Akteuren auf allen Ebenen zu alltäglichen Konflikten. Das Konkurrenzdenken und der Verteilungs- und Anerkennungskampf werden von der Arbeitgeberseite forciert: "Die Kapitaleseite fördert und belohnt nicht die Neigung, die eigenen Interessen in kritischen Fällen zugunsten der Benachteiligten zurückzustellen. Vielmehr gibt sie die Lösung aus: 'Nutze die dir sich bietende Chance. Sei nicht dumm, es könnte deine einzige sein. Nur weltfremde Idealisten verhalten sich anders.'²²⁷

Das Konkurrenzdenken wird u.a. durch Entlohnungssysteme, Aufstiegsmöglichkeiten für "tüchtige" Beschäftigte in der betrieblichen Hierarchie und die Bewertung der Leistung von Beschäftigten durch ihre Vorgesetzten gefördert.

Auf Konkurrenzdenken und einem Aufstiegs- und Verteilungskampf basierende Interessenkonflikte können sich aber in ethnischen Streit verwandeln. Dies verschafft den Auseinandersetzungen eine neue Dimension. Einerseits bekräftigen deutsche Beschäftigte dadurch ihre Vorurteile gegen ihre ausländischen KollegInnen. Andererseits wird seitens der ArbeitsmigrantInnen für jeden Streit mit Einheimischen ein "fremdenfeindlicher Hintergrund" gesucht. Klaus Dörre beschreibt einen typischen Konflikt zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, der ethnisiert wird:

²²⁵ Schulte, April 1998, S. 15

²²⁶ ebda., S. 16. Siehe auch: Huntington, 1997.

²²⁷ West, 1994, S. 220

“[...] Der Ausländer, der bei dem Meister nachfragt und Urlaub haben will, bekommt ihn nicht [...]. Und dann kommt die Reaktion: ‘Gell, weil ich ein Ausländer bin.’ Er kehrt sozusagen seine eigene Stigmatisierung und Diskriminierung um und nimmt den Konflikt Vorgesetzter - Untergebener jetzt durch eine andere Brille wahr. Auch da, die schleichende Tendenz zur Ethnisierung. Und dann reagiert der Meister entsprechend möglicherweise. Der sagt dann: ‘Nein, das hat gar nicht damit zutun, das hat andere Gründe usw.’ Und wenn der ihm dann heftig kommt, dann verstärkt er das und sagt dann möglicherweise hinter dem Rücken: ‘Diese Ausländer, man kann mit denen nicht reden.’ Also es schaukelt sich wechselseitig hoch.”²²⁸

Klassische Konflikte zwischen Vorgesetzten und Untergebenen können aber auch sehr bewußt und gezielt ethnisiert werden. Eine iranische Kinderpflegerin nannte mir ein interessantes Beispiel:

“In unserer Einrichtung gab es eine Diskussion über die Warnstreiks und die ÖTV-Forderungen. Ich habe die Forderungen verteidigt. Dann sagte unsere Leiterin zu mir: ‘Wenn du solche Ansprüche hast, warum gehst du nicht nach einem anderen Land?’”

Hier wird der Hinweis auf “Ausländersein” als ein Unterdrückungsmittel angewandt, um die Kinderpflegerin zum Schweigen zu bringen. Es wird nicht über gewerkschaftliche Forderungen diskutiert, sondern über die Ansprüche einer **ausländischen** Kinderpflegerin. Die Diskussion um Forderungen und Bedürfnisse von Beschäftigten wird somit von der Leiterin in eine andere Richtung kanalisiert, um zumindest einen Teil der Untergebenen “mundtot” zu machen. Das Recht der Kinderpflegerin über ihre Arbeitsbedingungen zu diskutieren wird verneint.

Hinter “Wenn du solche Ansprüche hast, warum gehst du nicht nach einem anderen Land?” verbirgt sich die klare Botschaft: ‘Wenn du dich mit den jetzigen Arbeitsbedingungen nicht zufrieden gibst, sollst du unser Land verlassen.’

²²⁸ Dörre, 1995, S. 15. Siehe auch: von Freyberg, 1996, S. 163.

Oder: 'Du hast als Ausländerin kein Recht, in unserem Land solche Ansprüche zu stellen.'

Je schärfer die Verteilungs-, Aufstiegs- und Anerkennungskämpfe in Betrieben werden, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, daß sich reale betriebliche Interessenkonflikte in Form manifesten ethnischen Streits Bahn brechen.

4.10 Geringe Gegenwehr der Betroffenen

Bekanntlich muß jegliche Diskriminierungsart in erster Linie durch Betroffene bekämpft werden. Im ersten Kapitel wurde darauf hingewiesen, daß die MigrantInnen selbst der entscheidende Faktor im Kampf um ihre Gleichberechtigung sind. Es wurde aufgezeigt, daß die erreichten - wenn auch absolut unzureichenden - Verbesserungen der Situation von MigrantInnen u.a. durch ihr Engagement in gewerkschaftlichen, sozialen und politischen Aktivitäten ermöglicht worden sind. Dieses Engagement ist aber insbesondere in bezug auf eine betriebliche Antidiskriminierungspolitik mit großen Defiziten belastet.

Momentan erleben wir in vielen Betrieben keine Initiativen, keinen nennenswerten Widerstand gegen diskriminierende Praxen. Es wird sehr selten von kollektiven, organisierten Maßnahmen gegen Benachteiligungen ausländischer Beschäftigter berichtet.

MigrantInnen können in der Regel nicht gemeinsam gegen ausländerfeindliche Vorurteile und Beleidigungen, geschweige denn gegen verdeckte Diskriminierung, vorgehen. Deshalb sind auch Reaktionen gegen Ungleichbehandlungen sehr unterschiedlich und wenig wirkungsvoll. Wolf-Dieter Just zählt in einer inzwischen 10 Jahre alte Studie verschiedene Reaktionen von ArbeitsmigrantInnen auf "einzelne Beleidigungen und Diskriminierungen" auf:

"Da gibt es diejenigen, die - wie sie sagen - alles sehr gelassen hinnehmen ("Damit leben wir"). Andere reagieren äußerst empfindlich, fühlen sich traurig, zornig oder hilflos. Einige setzen sich zur Wehr, andere haben Angst davor, einige meinen, daß sie als Ausländer ihren Mund zu halten haben, andere pochen auf ihr Recht auf Gleichberechtigung; einige beschweren sich bei Betriebsrat oder Geschäftsleitung, bringen sogar Dol-

metscher und Zeugen mit, andere resignieren und fressen den Ärger in sich hinein.

*Die Interviews vermitteln allerdings den Eindruck, daß passive Reaktionen sehr viel häufiger sind [...]*²²⁹

Dieser Bericht scheint, bis heute nichts an Aktualität verloren zu haben. Solche unterschiedlichen Einzelreaktionen und -einstellungen erschweren einen kollektiven Widerstand. Sie spiegeln auch die Vielfalt und Heterogenität von MigrantInnen wieder. Weiterhin hebt Just hervor, daß passive Reaktionen überwiegen. Dafür sprechen auch meine Untersuchungen.

Zweifelsohne gibt es zahlreiche historische, soziale, kulturelle und politische Gründe für das Verhalten ausländischer Beschäftigter. Hier sind aber folgende Aspekte zu betonen:

- Heterogenität von MigrantInnen: Den auf Vorurteilen basierenden Vorstellungen entgegen sind "Gastarbeiter" keine homogene Gruppe. Sie sind nach Alter, Geburtsort, Erfahrung, Geschlecht, kultureller und politischer Einstellung, Bildung und Qualifikation verschieden. Außerdem existiert eine "Nationalitätenhierarchie", nach der Angehörige bestimmter Nationalitäten (v.a. USA und EU-Länder) als "bessere Ausländer" oder gar "fast Deutsche" betrachtet werden.²³⁰ Diese Vielfalt macht einen gemeinsamen Widerstand außerordentlich schwierig.
- Angst vor eventuellen Konsequenzen des Widerstands zwingt viele Betroffene zur Passivität. Die Konsequenzen können sehr vielseitig sein: Von Isolation unter den deutschen KollegInnen über verschiedene verdeckte Sanktionen seitens der Vorgesetzten bis zum Verlust des Arbeitsplatzes. In der Zeit von

²²⁹ Just, 1989, S. 28-29. Siehe auch: West, 1994, S. 220.

²³⁰ H. Gillmeister zitiert einen Personalchef eines Berliner Betriebes, der die "Türkenbeschäftigung" thematisierte: "Ich weiß nicht, ob man den Begriff Ausländer in dieser Totalität noch gebrauchen kann. Ich will das mal ein bißchen abgrenzen. Es gibt ja Ausländer, die uns sehr ähnlich sind, eine starke Affinität aufweisen zu unserer Mentalität - ich sage Mitteleuropa, EG-Bereich, grob gesagt [...] Wo es ganz schlimm wird - und da stehen natürlich vornehmlich die Türken an erster Stelle, vielleicht auch gefolgt von den Griechen, wobei Jugoslawen auch nicht ganz unberührt davon sind - ist die uns sehr fremde Mentalität: Ich sage mal Orient. [...] Da fangen dann die Schwierigkeiten an, ob das jetzt mit der Kantinenversorgung ist etc." (Gillmeister, 1994, S. 155)

Massenarbeitslosigkeit, wo der Besitz eines Arbeitsplatzes nicht als ein elementares Menschenrecht, sondern als ein Privileg angesehen wird, treibt die Angst vor Arbeitslosigkeit zur Disziplin.

- In der Regel sehen sich die Betroffenen nicht in der Lage, durch ihren kollektiven Protest etwas im Betrieb zu ändern. Der Glaube an die Verbesserung der betrieblichen Situation durch gemeinsame Bemühungen scheint in letzter Zeit geschwächt. So suchen die MigrantInnen nach individuellen Auswegen.
- Die "Herr-im-Hause-Mentalität" findet auch unter einem nicht unerheblichen Teil ausländischer Beschäftigter große Akzeptanz. Nach dieser Einstellung hat jede Nation in ihrem Land das Recht, ethnische Gruppen zu beherrschen. ("Als Ausländer müssen wir unseren Mund halten." oder: "Es ist überall und immer so.")
- Noch immer hofft ein Teil der Betroffenen - v.a. der "1. Generation" - auf eine Rückkehr ("Wir wollen soviel Geld wie möglich sparen und dann zurückkehren."). Diese Einstellung ist zwar weit weniger als in den 60er oder 70er Jahren verbreitet, sie veranlaßt aber immer noch manchen Betroffenen, möglichst ruhig und "unauffällig" zu arbeiten, um Deutschland schneller verlassen zu können.

Darüber hinaus nehmen manche ArbeitsmigrantInnen nicht einmal ihre begrenzte, individuelle Möglichkeiten ausreichend wahr. Einige unserer Interviewten berichteten von vielen Migranten - selbst in der "2. und 3. Generation" -, die nicht engagiert genug seien, die beschränkten Ausbildungsmöglichkeiten zu nutzen. Dies führt wiederum zu mehr Benachteiligungen und verstärkt die Vorurteile gegen Betroffene:

"Ausländische Kollegen müssen sich ausbilden lassen, sich entwickeln und durchsetzen. Sie müssen beweisen, daß auch sie zu einigem fähig sind. Wenn sie es nicht schaffen, führt es zu vielen Vorurteilen. Dann sagen die Deutschen: Tja, Ausländer!. Der taugt zu nichts. Der kann nicht vernünftig sprechen und weiß über technische Angelegenheiten nicht Bescheid. Wie kann ich mich auf ihn verlassen?"²³¹

²³¹ Ein türkischer Betriebsrat im Gespräch mit dem Verfasser im Juli 1997

5 Gewerkschaftliche MigrantInnenpolitik

Wie im ersten Kapitel beschrieben, ist die heutige gewerkschaftliche Beschlußlage das Produkt eines langen Such- und Lernprozesses, der von MigrantInnen direkt oder indirekt mitgestaltet bzw. beeinflusst wurde. Die jetzige gewerkschaftliche Beschlußlage wurde also durch jahrzehntelange Überzeugungsarbeit, gemeinsame Erfahrungen von deutschen und ausländischen Beschäftigten - nicht zuletzt in Arbeitskämpfen - und internen Auseinandersetzungen erzielt.²³²

Inwieweit aber die mittlerweile zufrieden stellenden, gewerkschaftlichen Grundpositionen und Beschlüsse bezüglich der Gleichstellung von MigrantInnen und Einheimischen von einer geeigneten Gewerkschaftspolitik in der Praxis begleitet sind, ist eine ganz andere Frage. Im vorliegenden Kapitel wird u.a. dieser Frage nachgegangen.

5.1 Repräsentanz ausländischer Beschäftigter in den Interessenvertretungsorganen

Die Repräsentanz von ArbeitsmigrantInnen in den Interessenvertretungsorganen gilt als ein bedeutendes Mittel im Kampf um eine betriebliche Gleichstellungspolitik.

In Abschnitt 5.1.1 wird die Frage behandelt, wie stark ArbeitsmigrantInnen in Betriebsräten sowie im DGB vertreten sind. Ihre Vertretung in der IG Metall wird in Abschnitt 5.1.2 extra behandelt, da die IG Metall eine besondere Rolle bei der gewerkschaftlichen MigrantInnenpolitik spielt.

²³² Insofern entspricht die gelegentlich in der gewerkschaftlichen Literatur aufgestellte Behauptung, daß „der DGB ab Beginn der Ausländerbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland sich als Interessenvertretung der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verstanden“ habe (DGB-Geschäftsbericht, 1990-1993, S. 282) nicht der Realität und ist nur ein Hinweis darauf, wie unkritisch und rechthaberisch die Gewerkschaften noch immer mit der Geschichte ihrer Ausländerpolitik umgehen.

5.1.1 MigrantInnen in Betriebsräten und im DGB

Bei den Betriebsratswahlen von 1972 bis 1990 waren kontinuierliche Fortschritte zu verzeichnen. In diesem Zeitraum stieg sowohl die absolute Zahl der ausländischen Betriebsräte als auch ihre Zahl im Verhältnis zur Gesamtzahl der ArbeitsmigrantInnen. Wurden im Jahre 1972 insgesamt 3.824 bei DGB-Gewerkschaften organisierte ausländische Betriebsräte gewählt, betrug 1981 und 1990 die Zahl der nichtdeutschen Betriebsräte 6.556 bzw. 8.381, dies obwohl die Zahl der ausländischen Beschäftigten in den selben Jahren von 2.280.000 über 1.929.737 auf 1.782.243 zurückging. So stieg die Zahl der ausländischen Betriebsräte beim DGB pro 1.000 ausländische Beschäftigte in der genannten Zeitspanne (1972-1990) von 1,7 auf 4,7 (Tabelle 15). 1994 nahm jedoch die Zahl aller gewählten Betriebsräte mit ausländischem Paß auf 7.447 ab.²³³

	Ausländische Betriebsräte	Ausländische Beschäftigte	Ausl. Betriebsräte je 1000 ausländische Beschäftigte
1972	3.824	2.280.000	1,7
1975	4.985	2.070.735	2,4
1978	5.962	1.869.294	3,2
1981	6.556	1.929.737	3,4
1984	6.315	1.592.641	4,0
1987	7.052	1.588.859	4,4
1990	8.381	1.782.243	4,7

Tabelle 15: Anzahl der ausländischen Betriebsräte beim DGB im Verhältnis zur Zahl der ausländischen Beschäftigten (1972-1990)²³⁴

²³³ Die Quelle, 12/1995, S. 19. Die Daten der Betriebsratswahlen von 1998 sind noch nicht ausgewertet (Stand: Aug. 1999). Der Grund liegt darin, daß nach Angaben des DGB in den letzten Jahren ausländische Beschäftigte zunehmend eingebürgert wurden. Somit werden sie statistisch als „Deutsche“ betrachtet. So käme zu einer Verzerrung der Anzahl der ausländischen Betriebsräte, würde man nach den bisherigen statistischen Kriterien vorgehen (Gespräch mit Isabel Basterra, zuständig für DGB-Internationale Abteilung, Referat Migration, 18.08.1999).

²³⁴ Quelle: DGB-Geschäftsbericht 1990-1993, Düsseldorf 1994, S. 287 + eigene Berechnungen

Die Zunahme des Anteils der ArbeitsmigrantInnen an Betriebsratsmitgliedern trug dazu bei, daß ein größerer Teil der ausländischen Beschäftigten mit der Betriebsrats- und Personalratsarbeit zufrieden war:

Nach der von der Friedrich-Ebert-Stiftung durchgeführten Repräsentativuntersuchung waren 1995 etwa 70 % der befragten ArbeitsmigrantInnen der Meinung, daß der Betriebsrat/Personalrat die Interessen der ausländischen Arbeitnehmer in ausreichendem Maße vertritt. Etwa 10 % meinten, daß der Betriebsrat/Personalrat keine ausreichende Interessenvertretung betreibt und 20 % waren unentschlossen.

Insgesamt wurden Angehörige von vier Nationalitäten (Personen türkischer, jugoslawischer, italienischer und griechischer Staatsangehörigkeit) in den alten Bundesländern befragt. Bei allen vier Gruppen stieg die Zahl derer, die sich mit der Interessenvertretung des Betriebsrats zufrieden erklärten, im Vergleich zu 1985. Die größten Steigerungen sind bei den Griechen (47 Prozentpunkte) und Türken (37 Prozentpunkte) zu beobachten.²³⁵

Diejenigen, die mit der Interessenvertretung des Betriebsrats/Personalrats nicht zufrieden waren (10 % der Befragten), gaben folgende Gründe für ihr Urteil an, wobei Mehrfachnennungen möglich waren:

- Betriebsrat kenne ihre Probleme nicht (50 %),
- Betriebsrat vertrete in erster Linie die Interessen der Deutschen (40 %),
- Ausländer würden im Betrieb nur eine kleine Gruppe bilden (30 %),
- Kein Ausländer sei Betriebsratsmitglied und das wirke sich negativ auf die Interessenvertretung aus (25 %).²³⁶

Trotz der insgesamt positiven Entwicklung, sind MigrantInnen noch immer in den Betriebsräten unterrepräsentiert. Der Anteil der ausländischen Betriebsratsmitglieder an den Gesamtmitgliedern betrug 1987, 1990 und 1994 lediglich 4,5, 4,6 bzw. 4,2 %.

Generell ist festzustellen, daß es ein interaktives Verhältnis, einen *Circulus vitiosus*, zwischen Unterrepräsentanz der MigrantInnen in den Interessenvertre-

²³⁵ Siehe Anhang, Tabelle 7

tungsorganen und dem niedrigen Stellenwert der MigrantInnenpolitik für Gewerkschaften gibt. Aber selbst nicht alle ausländischen Funktionäre und Betriebsräte engagieren sich auf Dauer für Belange der ethnischen Minderheiten.

Engagierte Gewerkschaftsfunktionäre und Betriebsräte sind gezwungen, sich neben anderen Aufgaben auch noch um besondere Probleme der ausländischen Beschäftigten zu kümmern. Das verlangt von ihnen sehr viel Energie und Ausdauer. Häufig fühlen sie sich überfordert und von der Organisation alleingelassen. Gerade weil die wenigen engagierten Funktionäre als „Einzelkämpfer“ erscheinen, die sich entgegen der bestehenden gewerkschaftlichen Prioritäten und Praxen mit unpopulären Themen beschäftigen, laufen sie Gefahr, als „Unruhestifter“ gebrandmarkt und ausgegrenzt zu werden.²³⁷

Den beschriebenen Zustand können nicht alle auf Dauer ertragen. Manchen ausländischen GewerkschafterInnen und Betriebsräten ist die eigene Karriere in der Organisation bzw. im Unternehmen viel wichtiger, sie wollen sich nicht unbeliebt machen und in die Isolation hineinmanövrieren. Sie merken sehr schnell, daß es große Anstrengungen verlangt, etwas gegen bestehende diskriminierende Strukturen innerhalb der Gewerkschaft, des Betriebsrats und des Betriebs zu unternehmen. Deshalb versuchen sie, sich anzupassen und Benachteiligungen sowie Ungleichbehandlungen der ArbeitsmigrantInnen stillschweigend in Kauf zu nehmen.

Innerhalb des Gewerkschaftsapparats sind auch in den letzten Jahren negative Veränderungen zu beobachten. Eine bedeutende und auffällige Veränderung war die Auflösung der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer beim DGB-Bundesvorstand, im Jahre 1994.

Die 1973 gegründete Abteilung wurde auf Druck der Einzelgewerkschaften abgeschafft. Die Begründung des IGM-Vorstands für diese Maßnahme lautete,

²³⁶ Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1995, S. 98

²³⁷ Wie groß der Assimilationsdruck innerhalb der Interessenvertretungsorgane sein kann, ist von der Aussage eines türkischen Betriebsrats zu erkennen, der in Kapitel 3, Abschnitt 3.2.5 zitiert wurde. Ein anderer, engagierter, türkischer Betriebsrat beklagte sich im Gespräch mit dem Verfasser, daß er wegen der Auseinandersetzungen innerhalb des Betriebsrats nächtelang nicht schlafen könnte und einem enormen psychischen Druck ausgesetzt ist.

daß „mitgliederbezogene Arbeit prinzipiell Aufgabe der Einzelgewerkschaften ist“ und der DGB „prinzipiell auf eigene Strukturen (im Ausländerbereich) verzichten kann“.²³⁸ Diese Argumentationsweise zeigt, welcheinen niedrigen Stellenwert eine allgemeine, übergreifende „Ausländerpolitik“ für den DGB und seine Einzelgewerkschaften besitzt.

Die Auflösung der genannten Abteilung trug dazu bei, daß die Probleme der ArbeitsmigrantInnen nicht nur extern, sondern auch intern weniger transparent sind und Aufmerksamkeit finden. Die Anträge für Gewerkschaftskongresse können nicht wie früher vorbereitet werden, die ohnehin mangelhafte Koordination zwischen Ausländerausschüssen und -kreisen von Einzelgewerkschaften findet noch seltener statt, die Forderungen und Bedürfnisse der ausländischen ArbeitnehmerInnen werden noch weniger formuliert. Um diese negative Entwicklung anhand eines Beispiels zu illustrieren, werden hier die DGB-Geschäftsberichte vor und nach der Auflösung der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer miteinander verglichen:

Im DGB-Geschäftsbericht von 1990-1993 ist ein selbständiger, 17seitiger, von der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer verfaßter Bericht zu lesen, in dem die Probleme der folgenden Gruppierungen innerhalb der ArbeitsmigrantInnen - wenn auch nicht ausführlich behandelt aber immerhin - angesprochen werden: „Ausländer in den neuen Bundesländern“, „arbeitslose ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“, „ausländische Kinder und Jugendliche“, „ausländische Frauen“ sowie „ältere ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“. Dann wird über gewerkschaftliche Ausländerarbeit (Organisationsgrad der ArbeitsmigrantInnen, Bildungsarbeit, Beratung der ausländischen ArbeitnehmerInnen und Informationsmaterial in den Landessprachen) berichtet.²³⁹

Im auf dem 16. ordentlichen Bundeskongreß vorgelegten DGB-Geschäftsbericht von 1994-1997 gibt es hingegen einen lediglich 2seitigen Beitrag unter dem Titel „MigrantInnenpolitik: Gesetze verschärfen“.²⁴⁰ Hier wird haupt-

²³⁸ IGM - Vorstand, der Beschluß vom 13.12.1993, zitiert nach: Öztürk, 1998, S. 96

²³⁹ DGB-Geschäftsbericht, 1990-1993, S. 282-298

²⁴⁰ DGB-Geschäftsbericht, 1994-1997, S. 86-87

sächlich über die Verschlechterung der rechtlichen Lage informiert. Über ausländische Beschäftigte und gewerkschaftliche Ausländerpolitik werden nur sehr vage und praktisch unbrauchbare Aussagen gemacht. Konkrete Probleme der ArbeitsmigrantInnen im Betrieb, geschweige denn die der spezifischen Gruppierungen innerhalb der ausländischen Beschäftigten, werden nicht einmal erwähnt. Von Selbstkritik bezüglich der gewerkschaftlichen Ausländerpolitik gibt es keine Spur.

Ein anderer Aspekt, der von den Gewerkschaften weitgehend tabuisiert wird, ist die Existenz rechtsextremistischer Gedankengänge unter den Mitgliedern. Nach einer im Auftrag von WDR 2 von Infratest dimap durchgeführten Untersuchung lag das rechtsextreme Wählerpotential unter GewerkschafterInnen bei der Bundestagswahl 1998 bei 11 %, während es unter den Nichtorganisierten bei 7 % wesentlich niedriger lag.²⁴¹

Noch beunruhigender war das Resultat bei jungen GewerkschafterInnen: 32 % aller Gewerkschaftsmitglieder im Alter von 18-24 Jahren konnten sich vorstellen, eine rechtsextremistische Partei zu wählen. Auch hier waren jugendliche Nichtorganisierte mit 17 % wesentlich seltener bereit, ihre Stimme einer rechtsextremistischen Partei zu geben.

Die genannte Wählerpotentialstudie wurde in der Tendenz durch das Bundestagswahlergebnis bestätigt: Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder, die eine rechtsextreme Partei wählten lag mit 3,6 % höher als bei den Nichtorganisierten (2,7 %).²⁴²

Schließlich meint C. Dammann in ihrer Studie über das rechtsextreme Wählerpotential unter den GewerkschafterInnen: „Das alarmierendste Ergebnis der Studie zum Wählerpotential ist durch den Ausgang der Bundestagswahl bestätigt worden: 11 Prozent der 18-24jährigen Gewerkschaftsmitglieder in ganz Deutschland haben bei der Bundestagswahl für eine rechtsextreme Partei gestimmt. Das sind dreimal so viele wie unter allen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern (3,6 Prozent) und auch deutlich mehr als bei gleichaltrigen

²⁴¹ Zitiert nach: Neumann, 1/1999, S. 5

²⁴² ebda., S. 6

Nichtmitgliedern („nur“ 7 Prozent). Bei den 18-24 Jahre alten Gewerkschaftsmitgliedern sind die rechtsextremen Parteien zusammengenommen sogar die drittstärkste politische Kraft nach der SPD (44 Prozent) und der CDU/CSU (27 Prozent).²⁴³

Auch andere Untersuchungen und Berichte weisen auf ein großes rechtsextremistisches Wählerpotential unter den Gewerkschaftsmitgliedern.²⁴⁴

Zu der Frage der Hauptursache des scheinbar widersprüchlichen Wahlverhaltens vieler Gewerkschafter scheint die Antwort von U. Neuhaus überzeugend:

„Die Angst vor Ausländern begründet sich also darin, daß sie durch den Zuzug von Ausländern oder durch den Ausgleich materieller Leistungen mit anderen Ländern, ihren Lebensstandard verschlechtern sehen. Das ist exakt das gleiche, was sie auch als Aufgabe der Gewerkschaften sehen, nämlich ihren Lebensstandard zu sichern oder gar zu steigern. Daraus ergibt sich, daß es nicht unnormal ist, daß Mitglieder der Gewerkschaften gleichzeitig ausländerfeindliches Gedankengut im Kopf haben. Ihre Gründe, warum sie in den Gewerkschaften sind, und ihr Anlaß, warum sie ausländerfeindlich denken, sind exakt die gleichen, nämlich die Absicherung ihres Lebensstandards.“²⁴⁵

5.1.2 MigrantInnen in der IG Metall

Eine detaillierte Beschreibung der Situation der ausländischen Mitglieder in jeder Einzelgewerkschaft würde den Rahmen dieses Kapitels sprengen. Aus zwei Gründen wird aber zusätzlich die Lage der ausländischen Mitglieder der IG Metall dargestellt:

1. Nahezu die Hälfte der organisierten ausländischen ArbeitnehmerInnen ist Mitglied der IG Metall, insofern ist die IG Metall in der Frage der gewerkschaftlichen Antidiskriminierungspolitik von zentraler Bedeutung.

²⁴³ ebda. Siehe auch: Weber, 5/1999 + Kühnert, 10/1998.

²⁴⁴ Vgl.: z.B.: Horn, 8/1995 + Heitmeyer, 10/1992 + Hüßler, 10/1992.

²⁴⁵ Neuhaus, 1995, S. 26. Für einen anderen Erklärungsversuch siehe: Hurrelmann, 10/1998, S. 17.

2. Die IG Metall spielte - und spielt noch immer - bezüglich der gewerkschaftlichen MigrantInnenpolitik eine Pionierrolle. Deshalb ist es interessant zu untersuchen, welche Errungenschaften aber auch Defizite die IGM-Migrationsarbeit aufzuweisen hat.

Die IG Metall organisiert mit 267.339 Personen knapp die Hälfte aller ausländischen DGB-Mitglieder (Stand: 1997). Die Zahl der in der IG Metall organisierten ausländischen Betriebsräte stieg von 1972 (1.445) bis 1990 (3.423) beinahe kontinuierlich. 1994 nahm sie jedoch leicht ab (3.268). Die größte Gruppe der 1994 gewählten ausländischen Betriebsräte waren türkischer Staatsangehörigkeit (1.416), gefolgt von Italienern (621), Jugoslawen (358) und Griechen (278).²⁴⁶

Während MigrantInnen 1997 etwa 10 % aller IG Metalller ausmachten, waren sie in Betriebsräten mit 4,7 % unterrepräsentiert. Innerhalb der Betriebsräte haben MigrantInnen in der Regel eine untergeordnete Position. So waren 1990 nur 242 (2,5 %) aller BR-Vorsitzenden und 282 (3,7 %) aller stellvertretenden BR-Vorsitzenden ausländischer Herkunft.²⁴⁷ 1994 nahm die Zahl der ausländischen BR-Vorsitzenden mit 294 Personen zwar zu, das verbesserte aber ihre Situation in einer Gesamtbetrachtung nicht wesentlich. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, daß MigrantInnen kaum eine Chance haben, in Großbetrieben BR-Vorsitzender zu werden.

Unter den Aufsichtsräten im Organisationsbereich der IG Metall waren 1997 nur 17 MigrantInnen (0,8 %) vertreten.²⁴⁸ Auch in den beschlußfassenden Organen und Leitungsgremien der IG Metall sind MigrantInnen unterrepräsentiert:

1990 waren 919 MigrantInnen (4,9 %) in den Vertreterversammlungen anwesend. 3 Jahre später war zwar ihre Zahl um 177 Mandate auf 1.096 zugestiegen, ihr prozentualer Anteil sank jedoch von 4,9 auf 4,7 %, da in Ostdeutsch-

²⁴⁶ Siehe Anhang Tabelle 5

²⁴⁷ Karahasan / Öztürk, 1994, S. 287

²⁴⁸ Nach Angaben der IG Metall

land viele neue Verwaltungsstellen eingerichtet wurden, in denen die MigrantInnen nahezu abwesend sind.²⁴⁹

Die Zahl der ausländischen Mandate in den Vertreterversammlungen sank 1997 sogar um 210 auf 886. Diese drastische Senkung könnte aber zum Teil damit zusammenhängen, daß in den letzten Jahren viele MigrantInnen eingebürgert wurden und in der Statistik als „Deutsche“ betrachtet werden.²⁵⁰ Auch der Anteil von MigrantInnen an IGM-Verwaltungsmitgliedern war 1990 mit 2,7 % (60 Personen) und 1993 mit 2,6 % (71 Personen) sehr gering.²⁵¹

Der Anteil der nichtdeutschen Delegierten auf den Gewerkschaftstagen erhöhte sich von 3,4 % (1989) über 5,1 % (1992) auf 5,2 % (1995).²⁵² MigrantInnen sind aber noch immer in diesem höchsten beschlußfassenden Gremium schwach vertreten. In dem höchsten beschlußfassenden Organ zwischen den Gewerkschaftstagen, dem Beirat, waren bis 1990 von insgesamt 73 Mitgliedern ganze 2 (2,7 %) und 1994 von 108 Mitgliedern 7 (6,5 %) Nichtdeutsche vertreten.²⁵³

Die statistisch belegbare Benachteiligung von MigrantInnen in den höheren gewerkschaftlichen Gremien geht mit einem relativ starken Engagement der ausländischen Mitglieder auf den unteren Ebenen einher. So sind MigrantInnen seit Jahren als Vertrauenspersonen überrepräsentiert: 1990-91 waren 11,6 % (11.387 Personen) aller IGM-Vertrauensleute ausländischer Staatsangehörigkeit. Der Anteil der MigrantInnen an den Mitgliedern lag im selben Jahr bei 9%.²⁵⁴ 1997 waren 7.397 von insgesamt 65.595 Vertrauenspersonen (11,3 %) nichtdeutscher Nationalität.²⁵⁵

Die IG Metall ist die einzige Gewerkschaft, die ihre ausländischen Mitglieder als „Personengruppe“ anerkennt. Dadurch ist ihnen das Recht eingeräumt, eigene Konferenzen und Veranstaltungen abzuhalten sowie Richtlinien und Maßnah-

²⁴⁹ Karahasan / Öztürk, 1994, S. 287-288

²⁵⁰ Siehe die Fußnote Nr. 2

²⁵¹ Karahasan / Öztürk, 1994, S. 288

²⁵² ebda. + eigene Recherche

²⁵³ Karahasan / Öztürk, 1994, S. 288

²⁵⁴ ebda., S. 286-287

²⁵⁵ Angaben der IG Metall

men für die künftige gewerkschaftliche Ausländerpolitik vorzuschlagen. MigrantInnen haben von diesem Recht mehrfach Gebrauch gemacht. Bisher wurden insgesamt 5 große bundesweite Konferenzen organisiert, die sich mit Problemen der ArbeitsmigrantInnen beschäftigten. Zahlreiche Anträge wurden auf Initiative der bereits 1973 gegründeten IGM-Abteilung „Ausländische Arbeitnehmer“ auf Gewerkschaftstagen gestellt und angenommen. Entsprechend sind auch die „Ausländerausschüsse“ bei der IG Metall aktiver als die bei den anderen Gewerkschaften.

IGM-Ausländerausschüsse wurden 1984 auf der Orts-, Bezirks- und Bundesebene konstituiert. 1986 wurden sie in 99 von insgesamt 159 Verwaltungsstellen (62,3 %) gebildet.²⁵⁶ 1994 gab es in 134 von 191 Verwaltungsstellen (70,2 %) Ausländerausschüsse.

Das definierte Ziel der Ausländerausschüsse besteht darin:

- „- die gewerkschaftliche Arbeit mit ausländischen Arbeitnehmern zu verstärken,*
- die ausländischen Kolleginnen und Kollegen zur Mitarbeit in den Gremien zu motivieren und zur Übernahme von Funktionen zu gewinnen,*
- die Kooperation mit anderen Ausschüssen auszuweiten,*
- und die Repräsentanz ausländischer Funktionäre in den gewerkschaftlichen Entscheidungen zu verstärken.“²⁵⁷*

IGM-Ausländerausschüsse trugen insbesondere in den 80er Jahren zur Linderung der Benachteiligungen der ausländischen Beschäftigten im allgemeinen und der ausländischen Mitglieder im besonderen bei.

Seit Anfang der 90er Jahre ist allerdings eine Stagnation bei den Ausländerausschüssen sowie bei der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer festzustellen: Die Koordination und die in den Richtlinien für Personengruppenarbeit empfohlenen Zusammenkünfte aller Ausländerausschüsse finden in der Regel nicht statt, so daß nach dem Urteil von zwei kompetenten IGM-Sekretären „die Personengruppen faktisch nur ‘im eigenen Saft schmoren’“.²⁵⁸

²⁵⁶ Kühne, 1988, S. 139

²⁵⁷ Kühne, 1991, S. 3

²⁵⁸ Karahasan / Öztürk, 1994, S. 284

Viele engagierte ausländische Mitglieder sind inzwischen angesichts der mangelnden Unterstützung der IG Metall und ihrer geringen Erfolge resigniert und arbeiten nicht mehr so aktiv wie früher in den Ausschüssen mit.

Das Engagement für überbetriebliche Aktivitäten in den gewerkschaftlichen Gremien ist generell zurückgegangen und hier stellen Ausländerausschüsse keine Ausnahme dar. Und schließlich hat die MigrantInnenpolitik für die IGM mittlerweile einen so geringen Stellenwert, daß sogar die Auflösung der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer beim Vorstand sowie die des „Personengruppenstatus“ der ausländischen abhängig Beschäftigten ernsthaft in Erwägung gezogen wird.²⁵⁹

Die Stagnation der Ausländerausschüsse spiegelt sich in dem Rückgang ihrer absoluten wie relativen Zahl wider: Existierten 1994 in 134 von 191 Verwaltungsstellen (70,2 %) Ausländerausschüsse, gab es sie 1997 nur noch in 111 von 180 Verwaltungsstellen (61,7 %).²⁶⁰

In den meisten anderen DGB-Einzelgewerkschaften ist die Repräsentanz der MigrantInnen wesentlich schwächer. So kommen beispielsweise der Sozialarbeiter, Reinhard Borgmeier, und der ÖTV-Gewerkschaftssekretär, Peter Büddicker, nach ihrer Untersuchung zu dem folgenden Ergebnis über die Ausländerarbeit der ÖTV:

Es gebe kein eigenständiges Referat für ausländische ArbeitnehmerInnen. MigrantInnen seien in den zentralen Gremien der ÖTV nicht vertreten, selbst in die Bezirks- und Kreisvorstände würden nur in Ausnahmefällen ausländische Mitglieder gewählt. Es gebe keine hauptamtlichen ausländischen Gewerkschaftssekretäre. Es existierten nur in seltenen Fällen Arbeitskreise für ausländische Beschäftigte. Nicht einmal könnten exakte Angaben über Anzahl der ausländischen ÖTV-Mitglieder sowie die der ausländischen Gewerkschaftsfunktionäre gemacht werden, da es keine entsprechende präzise statistische Erfassung gebe.²⁶¹

²⁵⁹ Vgl.: Öztürk, 1998, S. 96

²⁶⁰ Angaben der IG Metall

²⁶¹ Borgmeier / Büddicker, 1994, S. 305ff

5.2 Gewerkschaftliches Selbstverständnis

Traditionell sehen sich deutsche Gewerkschaften in erster Linie als Interessenverbände. Sie vertreten v.a. - wenn auch inkonsequent - ökonomische Interessen der abhängig Beschäftigten im allgemeinen und ihrer Mitglieder im besonderen. Entsprechend konzentrieren sie sich auf ihre Tarifpolitik. Folgerichtig vernachlässigen sie andere Lebensbereiche wie Bildung, Wohnungswesen, Medien und Freizeit.

Es ist aber unbestritten, daß der Betrieb nicht als eine isolierte Insel betrachtet werden kann und außerbetriebliche Lebensstile sowie Meinungsbildungs- und Politisierungsprozesse großen Einfluß auf die betriebliche Realität haben.²⁶²

Darüber hinaus wird, gesellschaftlich betrachtet, ein immer kleinerer Teil der Lebenszeit am Arbeitsplatz verbracht, so daß andere Lebensbereiche zunehmend an Bedeutung gewinnen. Insofern ist das Plädoyer von Oskar Negt für eine Erweiterung des politischen und kulturellen Mandats der Gewerkschaften²⁶³ vollkommen berechtigt. Dies ist bei komplexen, vielschichtigen Themen wie dem einer Gleichstellungspolitik umso dringender.

Um vielseitige, oft auf sozio-kulturellen Vorurteilen basierenden Benachteiligungen der MigrantInnen innerhalb und außerhalb der Betriebe zu bekämpfen, ist ein neues gewerkschaftliches Selbstverständnis erforderlich, das auf mehr Initiative und Beteiligung der Menschen in diversen Gesellschaftsbereichen setzt.

Gewerkschaften sollten v.a. das Miteinander in der Basis und „vor Ort“ fördern. Dazu brauchen sie eine andere Öffentlichkeits- und Kulturarbeit, die den Entsolidarisierungs- und Entfremdungsprozessen entgegen wirkt.²⁶⁴ Konkret sollten die Gewerkschaften zu einer öffentlichen Akzeptanz einer Gleichstellungspolitik beitragen.

²⁶² Vgl.: Negt, 1989, S. 37 u. 64

²⁶³ Negt, 1989

²⁶⁴ Vgl.: Negt, 1989 + Zoll, 1976

5.3 Defizite der gewerkschaftlichen Strukturen

Die bestehenden Gewerkschaftsstrukturen sind das Produkt einer langwierigen historischen Entwicklung. Sie können nicht losgelöst von der gewerkschaftlichen Tradition, der Stellung der Gewerkschaften in der Gesellschaft und der Arbeitswelt und letztendlich von der Arbeitsorganisation sowie den Produktionssystemen analysiert werden.

Diese historisch gewachsenen Strukturen besitzen bestimmte Merkmale, die der ständig veränderten Arbeitswelt im allgemeinen und einer Antidiskriminierungspolitik im besonderen nicht gerecht werden. Um auf die Reichweite des Themas hinzuweisen, werden hier einige Aspekte erwähnt, die unmittelbar mit dem Untersuchungsgegenstand der Dissertation zusammenhängen:

- Traditionell vertreten die Gewerkschaften in erster Linie einen bestimmten Typus von Mitgliedern: Männliche, deutsche, gesunde, ältere, fachlich qualifizierte Arbeitskräfte. Diese „Stammitgliedschaft“ besitzt eine große Mobilisierungskraft und macht einen beachtlichen Teil der gewerkschaftlichen Kampfkraft aus. Im Hinblick auf eine Gleichstellungspolitik gilt diese Spezialisierung jedoch als ein Defizit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung, da alle anderen Mitgliedergruppen (Frauen, Nichtdeutsche, Behinderte, Jugendliche und unqualifizierte ArbeiterInnen) folgerichtig in der gewerkschaftlichen Interessenvertretungspolitik an zweiter Stelle kommen. Ihre Bedürfnisse und Forderungen nach einer tatsächlichen Gleichstellung außerhalb und innerhalb der Gewerkschaften werden nicht ausreichend ernst genommen. Entsprechend sind sie auf den höheren Ebenen der gewerkschaftlichen Hierarchie unterrepräsentiert.

Hier kommt ein uraltes Problem zum Vorschein: Auf der einen Seite beanspruchen die Gewerkschaften für sich, die Interessen aller ArbeitnehmerInnen zu vertreten und müssen unvermeidlich auf ein kollektives Bewußtsein und auf Gemeinsamkeiten unter den abhängig Beschäftigten setzen. Deshalb fällt es den Gewerkschaften schwer, Probleme einzelner Arbeitnehmergruppen hervorzuheben, insbesondere wenn eine Gruppe nicht zur traditionellen gewerkschaftlichen Klientel gehört. Dies wird noch komplizierter, wenn es sich zum Teil um die Bekämpfung von Vorurteilen und diskriminierenden Praxen unter KollegInnen handelt, wie es bei MigrantInnen oder aber bei Frauen der Fall ist.

Auf der anderen Seite müssen sie die Konkurrenz und Ungleichheiten unter den abhängig Beschäftigten möglichst gering halten. Deshalb müssen sie an einer Gleichstellungspolitik interessiert sein. Die Geschichte der Frauenkämpfe innerhalb der deutschen Gewerkschaften bestätigt das o.g. Dilemma.²⁶⁵

- Die Doppelfunktion der Gewerkschaften als Ordnungsfaktor und Gegenmacht ist allgemein bekannt. Ihre Funktion als Ordnungsfaktor ruft bestimmte Strukturen und Praxen hervor: Gewerkschaften haben zentralistisch-bürokratische Organisationsstrukturen, sie institutionalisieren betriebliche Konflikte, durch entsprechende Instrumente und Interessenvertretungsorgane (Tarifautonomie, Vertrauenskörper, organisierte Betriebsräte) und schließlich sind sie „intermediäre Organisationen“ (Müller-Jentsch, 1982), die mit dem Staat und den Unternehmern kooperieren und häufig ihren sozio-ökonomischen Leitsätzen folgen.

Deutsche Gewerkschaften legen also sehr viel Wert darauf, industrielle Beziehungen sowie sozio-ökonomische Verhältnisse zu institutionalisieren. Die Konsequenz davon ist ihr Drang zu gesetzlichen Regelungen, zu Bestimmungen auf der formellen Ebene im Betrieb.²⁶⁶ Entsprechend vernachlässigen deutsche Gewerkschaften die unter 4.3 beschriebene, betriebliche informelle Ebene.

Das informelle Arrangement ist aber - wie in Kapitel 4 analysiert - für eine betriebliche, interkulturelle Antidiskriminierungspolitik von außerordentlicher Bedeutung. Und hier offenbaren sich die Defizite der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit. Um diesen Aspekt stärker zu verdeutlichen, wird die Initiative der IG Metall für den Abschluß von Betriebsvereinbarungen (BVs) zur Bekämpfung von Diskriminierungen behandelt.

1996 verfaßte die Abteilung Ausländische Arbeitnehmer beim IGM-Vorstand eine „Muster-Betriebsvereinbarung für die Bekämpfung und Beseitigung der

²⁶⁵ Zum Thema gewerkschaftliche Frauenarbeit siehe z.B.: Heinzel, 1990 + Lippe, 1983 + Pinl, 1977.

²⁶⁶ Um jedes Mißverständnis zu vermeiden, ist es anzumerken, daß hier den Drang der Gewerkschaften auf gesetzliche Regelungen an sich nicht kritisiert wird. Im Gegenteil: Gesetzliche Bestimmungen können insbesondere in Krisenzeiten für die Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen oder zumindest die Verlangsamung des Sozialabbauprozesses nützlich sein. Zu kritisieren ist es, wenn gewerkschaftliche Aktivitäten sich auf formelle, rechtliche Regelungen beschränken.

Diskriminierung ausländischer Arbeitnehmer und zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz“. Es war beabsichtigt, die Betriebsräte im Organisationsbereich der IG Metall zu motivieren, ähnliche Vereinbarungen mit Unternehmensleitungen abzuschließen.

Die Muster-BV basierte auf einer gemeinsamen Erklärung der europäischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände „über die Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“, die im Oktober 1995 verabschiedet wurde.²⁶⁷

Nach der Muster-BV sollten für die Verwirklichung der Chancengleichheit aller im betroffenen Betrieb Beschäftigten „Ziele und Maßnahmen für die Bereiche Einstellung, Behandlung am Arbeitsplatz, Zugang zur betrieblichen Aus-, Weiter- und Fortbildung, berufliche Beförderung und Vergabe von Werksmietwohnungen festgelegt und deren Fortsetzung kontrolliert“ werden. Für die Durchsetzung und Überwachung der Bestimmungen, die sich aus der BV ergeben, sollte eine paritätische Kommission aus Vertretern der Leitung und des Betriebsrats gebildet werden. Die Muster-BV formulierte weiterhin konkrete Maßnahmen für die Gleichstellung aller ArbeitnehmerInnen in den folgenden Bereichen:

- Einstellung von Personal
- Zuweisung von Aufgaben und berufliche Beförderung
- Gleichbehandlung der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Änderung der Arbeitsorganisation
- Aus-, Weiter- und Fortbildung / Fördermaßnahmen²⁶⁸

Daraufhin wurden in einigen Betrieben ähnliche BVs - wenn auch mit Abweichungen²⁶⁹ - abgeschlossen.

²⁶⁷ Siehe Anhang, Dokument Nr. 1

²⁶⁸ Siehe Anhang, Dokument Nr. 2

²⁶⁹ Beispielsweise liegt die am 01.07.1996 bei der Thyssen Stahl AG abgeschlossene Betriebsvereinbarung viel Wert auf das interkulturelle betriebliche Weiterbildungsangebot und das Verständnis für unterschiedliche Kulturen: „Zur Förderung der Integration werden u.a. interkulturelle Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. Hierzu gehören → vor allem eine Verbesserung der Sprachkompetenz und des Verständnisses für unterschiedliche Kulturen, um das Miteinander im Arbeitsleben zu erleichtern.“ (IGM, Ab-

Der Vorschlag zu einer solchen BV stieß in verschiedenen Betrieben auf unterschiedliche Reaktionen seitens der Leitungen. So berichtet Ramazan Dikilitas, damaliger Thyssen-Betriebsrat, daß die Unternehmensleitung den ersten Entwurf zu einer BV abgelehnt hatte: „Die haben behauptet, es gebe gar keine Ausländerfeindlichkeit im Betrieb. Erst als rund 90 ausländische Vertrauenspersonen in einer Versammlung den Personal-Direktoren über ihre negativen Erfahrungen berichteten, gab die Leitung nach.“²⁷⁰ Dagegen berichteten die Betriebsräte des TWB Presswerks in Hagen und der FM Logistic GmbH von einer guten Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung.²⁷¹

Zweifelsohne können solche BVs als ein positives Instrument angewandt werden, um die Sensibilisierung im betrieblichen Alltag zu erhöhen. Die Betroffenen können sich auf solche BVs beziehen und offensiver gegen Diskriminierungen vorgehen. Aber die BVs bleiben wirkungslos, wenn sie mit einem starken Engagement für die Gleichberechtigung im betrieblichen Alltag nicht verbunden werden. Sie müssen - wie ein Betriebsrat formulierte - „mit Leben erfüllt werden“. Genau hier liegt ein großes Defizit der gewerkschaftlichen Betriebspolitik.

Betrachten wir die Initiative der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer beim IGM-Vorstand als Ganzes, offenbaren sich einige Mängel der gewerkschaftlichen Migrationsarbeit:

- a) die IG Metall legte abermals zu viel Wert auf Maßnahmen auf formeller Ebene - nämlich Abschluß einer BV - ohne entsprechende Voraussetzungen auf der informellen Ebene für die praktische Durchsetzung des Vorhabens zu schaffen. Es ist symptomatisch, daß trotz der anfänglichen Anstrengungen der IG Metall, bisher bundesweit weniger als 10 ähnliche BVs bekannt sind.
- b) Nicht selten scheitern solche BVs selbst im Betriebsrat, da die Mehrheit der BR-Mitglieder nicht bereit ist, sich für den Abschluß solcher BVs einzusetzen.

teilung Ausländische Arbeitnehmer, 1997, BV Thyssen, S. 3). In manchen Betriebsvereinbarungen wurde keine Gründung einer paritätisch besetzten Kommission zur Durchsetzung der entsprechenden Maßnahmen geregelt.

²⁷⁰ Fuß, 10/1997, S. 12

So berichtet Hikmet Özdemir von der IGM-Verwaltungsstelle Hagen, daß sie 10 Betriebsräten die BV für das TWB Presswerk als Mustervereinbarung weitergaben, aber „keiner dieser Betriebsräte war in der Lage oder war bereit, so eine Vereinbarung zumindest mit der Geschäftsleitung zu diskutieren.“²⁷²

c) Solche zentral gesteuerten Initiativen können naturgemäß in vielen Betrieben, insbesondere in den kleinen und mittleren, kaum aufgegriffen werden. Diesbezüglich machte der BR-Vorsitzende eines mittleren Betriebs im NGG-Bereich eine interessante Bemerkung:

„In unserem Betrieb ist so etwas nicht nötig. Hier kennt jeder jeden. Wenn es ein Problem gibt, versuchen wir es sofort zu beseitigen, anstatt noch mehr Papiere zu unterzeichnen. Hier - in unserem relativ kleinen Betrieb - herrscht eine 'Kumpelmentalität'. Mit BV kann die große IG Metall sich zeigen und eine Zeit ihre Aktion als positiv darstellen. Auch die Betriebsräte können sich damit sehen lassen. Aber hier erwarten die Kolleginnen und Kollegen, daß wir ganz konkret die Probleme lösen.“²⁷³

d) Bisher zog die IG Metall keine kritische Bilanz von der bundesweit betrachteten erfolglosen Initiative. Die Auswirkungen der bereits abgeschlossenen BVs wurden noch nicht analysiert. Es wurde noch nicht der Frage nachgegangen, warum in so wenigen Betrieben solche BVs abgeschlossen wurden, und aus welchen Gründen andere DGB-Gewerkschaften die Initiative in ihrem Organisationsbereich nicht aufgegriffen haben.

Gewerkschaften setzen sich relativ erfolgreich für die rechtlich und tariflich gesicherte Gleichstellung von deutschen und ausländischen Beschäftigten ein, sie sind aber noch immer nicht in der Lage, strukturelle und informelle Diskriminierung gegen ArbeitsmigrantInnen wirkungsvoll zu bekämpfen. Ihre Strukturen sind viel zu starr und schwerfällig, um auf zwischenmenschliche, alltägliche

²⁷¹ Betriebsräte von TWB Presswerk und FM Logistic GmbH im Gespräch mit dem Verfasser, 1997-1998

²⁷² DGB-Bundesvorstand, Dez. 1998, S. 24-25

²⁷³ BR-Vorsitzender eines mittleren Betriebs im NGG-Bereich im Gespräch mit dem Verfasser, Dez. 1997

Probleme, Wünsche, Bedürfnisse und Initiativen der abhängig Beschäftigten optimal zu reagieren.

- Wie in Kapitel 3 Abschnitt 3.2.5 und Kapitel 4 Abschnitt 4.8 erwähnt, zeigen Betriebsräte einige funktionelle und strukturelle Defizite, die eine betriebliche Gleichstellungspolitik erschweren. Ihre Tendenz zum Erhalt der „Ruhe im Betrieb“ ist in vielen Fällen für eine Gleichstellungspolitik hinderlich, da die Bekämpfung von schwerfälligen, diskriminierenden Strukturen sowie in den Köpfen fest verankerten Vorurteilen zumindest kurzfristig Konflikte hervorrufen kann.

Auch die Arbeitsteilung innerhalb von Betriebsräten, nach der ausländische BR-Mitglieder für ausländische Beschäftigte und deutsche Mitglieder für Deutsche zuständig sind, fördert die Ausgrenzungsmechanismen.²⁷⁴

Ein weiterer Aspekt besteht darin, daß eine ernsthafte Gleichstellungspolitik zusätzliche Arbeit für Betriebsräte bedeutet. Sie müssen beispielsweise, um über die alltägliche Arbeit hinaus einen Überblick über die Lage der MigrantInnen zu bekommen, betriebliche Daten regelmäßig bearbeiten. Oder bei Einstellungen, Versetzungen, Entlassungen, Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen müssen Betriebsräte intensiver von ihrem Beratungs- und Mitbestimmungsrecht Gebrauch machen, um verdeckte Diskriminierungen zu entdecken und zu bekämpfen. Das bedeutet in manchen Fällen den Verzicht auf eine pauschale Bestätigung der Arbeitgeberentscheidungen und statt dessen eine mühsame Behandlung der Situation einzelner Beschäftigter.

Außerdem tendiert ein Großteil der Betriebsräte dazu, sich ausschließlich mit Problemen des eigenen Betriebs zu beschäftigen. Es gibt wenig Neigung, überbetrieblich zu kommunizieren und gar zu handeln. Diese betriebsegoistische Haltung schränkt den Erfahrungs- und Informationsaustausch zwischen den Betrieben sowie überbetriebliche Antidiskriminierungsinitiativen stark ein.

Auch die Beziehung zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten läßt viel zu wünschen übrig: Sie entwickeln zu selten gemeinsame Konzepte, hauptamtliche Funktionäre sind oft nicht in der Lage, Betriebsräten mit fachlichen Infor-

²⁷⁴ Siehe: Kapitel 3, Abschnitt 3.2.5

mationen und Beratung zu helfen und schließlich - wie der 17. Gewerkschaftstag der IG Metall feststellt - gestalten viele BR-Mitglieder ihre Aufgaben nicht aus einem gewerkschaftlichen Selbstverständnis.²⁷⁵

- Gewerkschaftliche Strukturen sind noch immer viel zu sehr an eine „tayloristisch-fordistische“ Produktionsweise angepaßt.²⁷⁶

Die Grundlage einer „tayloristisch-fordistischen“ Produktionsweise besteht in der strikten Trennung zwischen Planung und Kontrolle („Kopfarbeit“) einerseits und Ausführung („Handarbeit“) andererseits. Die Planung und Kontrolle der Produktions- und Arbeitsorganisation wird als Domäne der Leitung und die Ausführung der Anweisungen als Aufgabe der ArbeitnehmerInnen betrachtet. Entsprechend sollen sich die Interessenvertretungsorgane höchstens auf die Folgen der Arbeitsorganisation - nämlich auf Fragen wie Lohnerhöhung, Erhalt der Arbeitsplätze und Arbeitszeitverkürzung - beschränken.²⁷⁷ Dagegen sollen sie sich aus Entscheidungsprozessen über die Gestaltung der Produktions- und Arbeitsorganisation weitgehend heraushalten.

In Übereinstimmung mit dieser Aufgabenteilung mischten sich deutsche Gewerkschaften in ihrer Geschichte nur in wenigen Fällen in „Angelegenheiten der Leitung“ in einem fordistisch organisierten Betrieb ein. Zu diesen Ausnahmefällen gehören die Auseinandersetzungen um das Mitbestimmungsrecht insbesondere Anfang der 50er Jahre²⁷⁸, die Debatte sowie gewerkschaftliche Aktivitäten im Rahmen der „Humanisierung der Arbeit“ Ende der 60er bis Mitte der

²⁷⁵ IGM, Protokoll des 17. ordentlichen Gewerkschaftstags, 1992, EntschlieÙung 4, S. 351

²⁷⁶ Zu den Grundsätzen der von Frederick W. Taylor (1856-1915) und Henry Ford (1863-1917) entwickelten Produktionskonzepte siehe: Taylor, 1909 + Taylor, 1977 + Ford, 1923 + Ford, 1926 + Braverman, 1977 + Berggren, 1991.

²⁷⁷ Sowohl F. W. Taylor als auch H. Ford hatten eine äußerst gewerkschaftsfeindliche Haltung. Sie hielten Gewerkschaften für störende, überflüssige Organisationen. Wenn es nach ihnen gegangen wäre, hätten sich Gewerkschaften nicht einmal mit den Folgen der „tayloristisch-fordistischen“ Produktionsweise beschäftigen dürfen.

²⁷⁸ Zum Thema Konflikte um das Mitbestimmungsrecht siehe z.B.: Deppe u.a., 1989, S. 487ff + Kißler, 1992 + Schneider, 1989, S. 260ff.

70er Jahre²⁷⁹ und die Diskussion um neue Produktionskonzepte („Lean Production“) seit Anfang der 90er Jahre.²⁸⁰

Solche gewerkschaftlichen Anstrengungen wurden in der Regel nur mit geringfügigem praktischen Erfolg gekrönt. Dagegen können gewerkschaftliche Aktivitäten v.a. bezüglich der Lohn- und Arbeitszeitpolitik wesentlich erfolgreichere Errungenschaften nachweisen.²⁸¹

Die den „tayloristisch-fordistischen“ Produktionskonzepten angepaßten gewerkschaftlichen Strukturen sind viel zu schwerfällig und unflexibel, um alltägliche, verdeckte, zwischenmenschliche, für „normal“ gehaltene Diskriminierung zu bekämpfen.

Traditionelle gewerkschaftliche Instrumente - v.a. Rahmentarifpolitik und ein zentralistisch-bürokratisches Mitbestimmungsrecht - sind völlig unzureichend, um eine basisnahe, an den Beschäftigten orientierte, betriebliche Antidiskriminierungspolitik durchzuführen. Da sind v.a. alltägliche Aufklärungsarbeit, Durchsetzungs- und Konfliktfähigkeit auf der informellen Ebene sowie eine kritische Überprüfung der betrieblichen Gewerkschaftsstrukturen und -praxen gefragt.

- FunktionärInnen und „einfache“ Mitglieder haben innerhalb der Gewerkschaften unterschiedliche Positionen, Sichtweisen, Logik und Kommunikationsarten. FunktionärInnen verfügen - im Gegensatz zu Mitgliedern - über aktuellere, detaillierte innergewerkschaftliche Informationen, sind in beschlußfassenden Organen und können oft die gewerkschaftliche Politik unmittelbar beeinflussen. Sie handeln überwiegend - um mit den Worten von Rainer Zech zu sprechen -

²⁷⁹ Zum Thema „Humanisierung der Arbeit“ siehe z.B.: Trautwein-Kalms / Gerlach, 1980 + Pöhler / Peter, 1982 + IGM, 1972 + Peter / Zwingmann, 1982 + Vetter, 1973 + Vetter, 1974.

²⁸⁰ Zum Thema „Lean Production“ und zur Position der deutschen Gewerkschaften dazu siehe z.B.: Womack u.a., 1991 + Ohno, 1993 + Ichiyo, 1992 + Lang Teichmüller, 1988-1989 + IAT u.a., 1993 + Deubner u.a., 1990 + HBS / IGM, 1992 + IGM-Vorstand, 1/1993 + Javaher-Haghighi, 1994.

²⁸¹ Vgl. z.B.: Schneider, 1989, S. 272ff + Kalbitz, 1991, S. 40ff

„in der Logik des gesellschaftlichen Subsystems Politik“, während Mitglieder als Berufstätige „der Logik ihrer Profession“²⁸² folgen.

Hauptamtliche FunktionärInnen betrachten Gewerkschaften in erster Linie als ihren Arbeit- und Brotgeber, die gewerkschaftliche Existenz ist für sie ein Selbstzweck. Mitglieder sehen dagegen in Gewerkschaften Organisationen, die ihre Interessen innerhalb und außerhalb des Betriebes vertreten sollen. Sie betrachten Gewerkschaften als ein Instrument, ein Mittel, und gehen in der Regel kritischer mit ihnen um. Entsprechend gibt es auch unterschiedliche Beschwerden und Legitimationsmuster: Während die einen sich über wenig Initiative von unten beklagen und sich oft überfordert fühlen²⁸³, fordern die anderen mehr Mitbestimmungsrecht und Demokratie innerhalb der Gewerkschaften und betrachten häufig gewerkschaftliche beschlußfassende Veranstaltungen als langweilige Angelegenheiten, in denen bereits gefällte Entscheidungen lediglich offiziell bestätigt werden.

Die gravierenden Unterschiede²⁸⁴ spiegeln sich auch in der Kommunikation zwischen FunktionärInnen und Mitgliedern wider.²⁸⁵ Die ersteren verinnerlichen hierarchische Strukturen und Praxen, nehmen die Anregungen der Mitglieder nicht ausreichend ernst, halten sich für avantgardistisch und „einfache“ Mitglieder für uninformierte, mehr oder weniger rückständige Menschen, die „geschult“ und „mobilisiert“ werden müssen. FunktionärInnen reagieren auf Kritik oft allergisch, da sie sich mit der offiziellen Gewerkschaftspolitik und mit der Organisation als Ganzem identifizieren.

Innergewerkschaftliche Kommunikationsstörungen sind insbesondere bei den Problematiken hindernd, die den Alltag des Betriebes betreffen und mit zentral gesteuerten Maßnahmen nicht gelöst werden; Probleme, deren Lösung ein großes Maß an Selbstkritik und Überprüfung der bestehenden Praxen erfor-

²⁸² Zech, 5/1995, S. 315

²⁸³ Vgl. z.B.: Detjen / Steibli, 10/1991, S. 29-30 + Haslinger, 3/1992, S. 37

²⁸⁴ Die Unterschiede zwischen FunktionärInnen und Mitgliedern sind so groß, daß gelegentlich von zwei Gewerkschaften gesprochen wird: Funktionärs- und Mitglieder-gewerkschaft (vgl. z.B.: Zoll, 6/1991, S. 398).

²⁸⁵ Zum Thema Kommunikation der GewerkschaftsfunktionärInnen siehe: Arlt, 5/1994 + Zech, 5/1995 + Zech, 2/1995 + Zoll, 6/1991 + Negt, 5/1993.

dern. Zu solchen komplexen Problematiken gehört selbstverständlich eine betriebliche Antidiskriminierungspolitik.

Generell verursachen Kommunikationsstörungen Resignation und Mißtrauen sowohl unter den Mitgliedern als auch unter den FunktionärInnen. Wenn aber ein Thema - wie Gleichstellung von MigrantInnen - einen niedrigen Stellenwert für die ganze Organisation hat, sind Resignation und Mißtrauen unter den Betroffenen FunktionärInnen und Mitgliedern besonders groß.

- Innerhalb der Gewerkschaften setzt sich nur eine kleine Minderheit für die Gleichstellung der MigrantInnen ein. Diese Minderheit besteht in der Regel - wie es viele Funktionäre und Mitglieder bestätigen würden - entweder aus „Einzelkämpfern“ im Gewerkschaftsapparat, die keine regelmäßigen Kontakte mit anderen engagierten Funktionären haben und nur in ihrem eingeschränkten Bereich aktiv sind, oder aus organisierten Betriebsräten und Vertrauenspersonen, die sehr wenig über andere Betriebe informiert sind und keine überbetrieblichen Initiativen ergreifen können.

Aber auch in den einzelnen Betrieben sehen sich engagierte GewerkschaftlerInnen vor große - manchmal unlösbare - Probleme gestellt. Um entscheidende Schritte insbesondere gegen strukturelle Diskriminierung zu unternehmen, ist eine „gewerkschaftliche Infrastruktur im Betrieb“²⁸⁶ notwendig. Diese Infrastruktur besteht aus Handlungsträgern auf vier Ebenen:

- alle aktiven und interessierten Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb
- Vertrauenspersonen einschließlich VertreterInnen von Jugend, Auszubildenden und Schwerbehinderten
- organisierte Betriebsratsmitglieder
- jeweilige FunktionärInnen in der zuständigen Verwaltungsstelle

Um gegen jahrzehntelange, verkrustete, diskriminierende, betriebliche Strukturen, Ausgrenzungsmechanismen und Praxen erfolgreich vorzugehen, ist eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen den Handlungsträgern auf allen genannten Ebenen erforderlich.

²⁸⁶ Kühne, 1988, S. 167

Diese Zusammenarbeit und die entsprechenden wechselseitigen Anregungen, Ermunterungen und Unterstützungen finden jedoch sehr selten statt. Denn engagierte MigrantInnen sind zwar auf den beiden unteren Ebenen, die der „einfachen“ Mitglieder und die der Vertrauenspersonen, relativ stark vertreten, im Gewerkschaftsapparat und Betriebsrat sind sie aber absolut unterrepräsentiert. Von daher ist eine zufriedenstellende Zusammenarbeit zwischen den Akteuren auf allen vier Ebenen sehr problematisch. Dies führt wiederum zu zunehmender Frustration unter den MigrantInnen auf den unteren Ebenen der Gewerkschaftshierarchie.

5.4 Gewerkschaftliche Medien

Ein gutes Beispiel für den defizitären, gewerkschaftlichen Informationsfluß bezüglich der Lage der ArbeitsmigrantInnen sind gewerkschaftliche Veröffentlichungen. Sie bestehen hauptsächlich aus zwei verschiedenen Arten:

a) Die von den Gewerkschaften und ihren wissenschaftlichen Instituten herausgegebene oder geförderte Literatur, in der entweder die Referate oder Diskussionsbeiträge einer bestimmten Tagung veröffentlicht²⁸⁷ oder Themen von Wissenschaftlern behandelt werden, die oft den Gewerkschaften nahestehen.²⁸⁸

Diese Literatur beinhaltet teilweise wertvolle Materialien, Informationen und Analysen, ist jedoch mehr für Gewerkschaftsfunktionäre gedacht. Die Basis liest in der Regel die Fachzeitschriften und Dokumentationen nicht. Darüber hinaus ist die von Gewerkschaften nicht geförderte Literatur über MigrantInnenpolitik und Diskriminierung im Betrieb zum Teil viel informativer und analytisch von höherer und kritischerer Qualität.²⁸⁹

²⁸⁷ Vgl. z.B.: DGB-Bundesvorstand (Hg.), Dez. 1998 + IG Metall, Fachtagung, 23.-24.Jan.1998

²⁸⁸ Vgl.: Diverse Beiträge in gewerkschaftlichen Fachzeitschriften wie: „Gewerkschaftliche Monatshefte“ und „Die Mitbestimmung“.

²⁸⁹ Siehe z.B.: Kühne, u.a., 1994 + von Freyberg, 1993

b) Die von „einfachen“ Mitgliedern häufiger gelesenen gewerkschaftlichen Zeitschriften: An den Zeitschriften, die im Rahmen der vorliegenden Arbeit durchgesehen wurden,²⁹⁰ sind u.a. folgende Mängel zu erkennen:

– Das Informationsniveau der gewerkschaftlichen Mitgliederzeitschriften ist bezüglich der Probleme und Forderungen von MigrantInnen niedrig. Über kurze Nachrichten hinaus gibt es selten Beiträge über Aspekte der Gleichstellung von MigrantInnen und Einheimischen. Auch bei diesem Thema, wie bei allen anderen heiklen Themen, existiert eine inoffizielle, klammheimliche Arbeitsteilung zwischen den gewerkschaftlichen Mitglieder- und Fachzeitschriften: In den ersteren werden nur selten solche Themen behandelt, weil sie vermeintlich zu kompliziert - oder in unserem Fall zu heikel und spaltend - seien. In den letzteren dagegen werden fundierte Informationen und Analysen vermittelt.

So tragen einerseits gewerkschaftliche Veröffentlichungen bezüglich der ArbeitsmigrantInnen dazu bei, daß der Informationsvorsprung von FunktionärInnen sich noch vergrößert. Andererseits sind sie nicht in der Lage, den von vielen Medien geförderten Stammtischargumenten entgegenzuwirken.

– Zwischen 1991-1993, als rechtsextremistische Ausschreitungen zu einem Hauptthema in der Medienlandschaft wurden, widmeten auch gewerkschaftliche Medien den Ausschreitungen mehr Aufmerksamkeit. Ab 1994 verloren rechtsextremistische Übergriffe an medialen Attraktivität, obwohl sie noch immer in einem relativ hohen Ausmaß stattfinden.²⁹¹

²⁹⁰ Folgende Zeitschriften wurden durchgesehen: „metall“ (Zeitschrift der IG Metall): 12.01.1990 - Juli 1999 + „gp magazin“ (Zeitschrift der IG Chemie-Papier-Keramik): → → Juni 1991 - Dez. 1995 (danach wurde „gp magazin“ eingestellt.) + „magazin“ (Zeitschrift der IG Bergbau, Chemie, Energie): Jan. 1998 - Juni 1999 + „ötv magazin“ (Zeitschrift der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr): Jan. 1991 - Juni 1999 + „Die Quelle“ (Funktionärzeitschrift des DGB): Jan. 1991 - Dez. 1997 (Danach wurde „Die Quelle“ eingestellt.) + „Der Grundstein“ Zeitschrift der IG Bauen-Agrar-Umwelt): Jan. 1991 - Juli 1999

²⁹¹ 1996 etwa wurden nach Angaben des Bundesministeriums des Inneren 11 versuchte Tötungsdelikte, 307 Fälle von Körperverletzungen, 27 Fälle von Brandanschlägen und -stiftungen sowie 1.887 weitere fremdenfeindliche Straftaten begangen (Die Ausländerbeauftragte, März 1997, S. 52). Die Zahl der tatsächlichen fremdenfeindlichen Straftaten dürfte wesentlich höher sein, da viele Betroffene die Übergriffe nicht anzeigen, weshalb zahlreiche Fälle unregistriert bleiben. Zum Thema Gewaltanwendung an den Schulen siehe z.B.: Farin, 10/1998.

Zum Thema rechtsextremistische Gewaltanwendung an den Schulen siehe z.B.: Farin, 10/1998.

Auch in den gewerkschaftlichen Mitgliederzeitschriften wird insbesondere seit Anfang 1995 noch seltener über solche Übergriffe berichtet. Mit anderen Worten: Gewerkschaftliche Massenmedien folgen dem gleichen Berichterstattungsmuster wie die üblichen Medien. Sie bieten keine Alternativberichterstattung, soweit es sich um die Themenauswahl handelt.

– Waren 1991-1993 häufig Berichte über rechtsextremistische Ausschreitungen und die Aktivitäten gegen sie zu lesen, kamen alltägliche Diskriminierungen und Ausländerfeindlichkeit - in diesem Zeitraum und darüber hinaus - in den Mitgliederzeitschriften zu kurz. Ausländerfeindlichkeit wurde dadurch mit spektakulären Fällen gleichgesetzt. Der Blick auf „ganz normale“, latente Fremdenfeindlichkeit wurde auch in den gewerkschaftlichen Medien verstellt.

Gewerkschaften versäumten es, das große Potential gegen Ausschreitungen in dem genannten Zeitraum dazu zu nutzen, um auf die eigentliche soziale Problematik aufmerksam zu machen: Ausländerfeindliche Übergriffe basieren auf alltäglichen, weitgehend akzeptierten, diskriminierenden Haltungen, Wahrnehmungen, Bewußtseinsformen und Praxen.²⁹² Entsprechend gab es kaum Berichte über diskriminierende Strukturen, Vorurteile und Praxen in den Betrieben. Auch in den danach folgenden Jahren blieben aufklärende Artikel über Diskriminierung am Arbeitsplatz seltene Ausnahmen.²⁹³

– In den wenigen Artikeln und Berichten über Ausländerfeindlichkeit werden ihre Ursachen hauptsächlich auf allgemeine, soziale Probleme wie Arbeitslosigkeit, soziale Not und Perspektivlosigkeit der Jugendlichen reduziert. Kulturelle, sozialpsychologische, und psychoanalytische Aspekte werden außer Acht gelassen.²⁹⁴ Selbst im sozialen Bereich werden die Beiträge von einem Argumentationsmuster geprägt, das nicht die Menschenrechte in den Vordergrund

²⁹² Vgl.: Brüggemann / Riehle, 1998, S. 46-47

²⁹³ Zu solchen Ausnahmen gehören: Das Interview mit Mahmoud Tahmaz, einem Jugendvertreter, in „metall“, 2/1996, S. 27 + Gesterkamp, in: „Die Quelle“, Juni 1995, S. 21

²⁹⁴ Generell vernachlässigen die Gewerkschaften in ihrer antirassistischen Politik kulturelle und psychoanalytische Ursachen des Rassismus und der Ausländerfeindlichkeit. Dies trägt zur Vernachlässigung der Aufklärungsarbeit und der alltäglichen Auseinandersetzungen um fremdenfeindliche Vorurteile sowie um kulturelle Werte bei. Für eine Analyse, die die politischen, sozialen, kulturellen und psychoanalytischen Ursachen der Fremdenfeindlichkeit berücksichtigt, siehe: Kurşat-Ahlers, 1992.

stellt, sondern die Nützlichkeit der „Ausländer für unsere Wirtschaft“. Der letzte Aspekt wird in Abschnitt 5.6 behandelt.

– Die Betroffenen selbst mit ihren Ansichten, Empfindungen, alltäglichen Erfahrungen und Biographien kommen, abgesehen von wenigen Interviews und Artikeln, kaum zu Wort. In den Mitgliederzeitschriften wird in der Regel - wenn überhaupt - über, nicht von MigrantInnen geschrieben. Das Thema wird aus der Sicht der Einheimischen betrachtet. Im Mittelpunkt des Interesses stehen Fragen wie: Wie „wir“ mit „Ausländern“ umzugehen haben? Oder wie nutzbar sie für „unsere“ Wirtschaft und Gesellschaft waren und sind? Nach der Sichtweise und den Empfindungen der MigrantInnen wird im Regelfall nicht gefragt.

5.5 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Interkulturelle Veranstaltungen sind seit Jahren ein Bestandteil der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Es gibt sowohl auf der Bundesebene als auch auf der regionalen Ebene gewerkschaftliche Seminare und Tagungen zu den Themen, die speziell die MigrantInnen betreffen. Auch die Qualität der Veranstaltungen und des Bildungsmaterials verbesserte sich im Laufe der Zeit, so daß mittlerweile einen größeren Raum für selbständiges Denken und Diskutieren gewährleistet ist.²⁹⁵

Allerdings erreichen gewerkschaftliche Bildungsveranstaltungen nur einen Bruchteil der Beschäftigten. Die Anzahl der TeilnehmerInnen an den relativ schlecht besuchten Seminaren und Tagungen über Migrationsprobleme ist so gering, daß es auf der gesellschaftlichen Ebene kaum Veränderungen der Denkweise der Beschäftigten zu erwarten sind. Beispielsweise nahmen 1998 ganze 111 Personen an insgesamt 6 Seminaren teil, die von der internationalen Abteilung des DGB-Vorstands auf der Bundesebene organisiert wurden. Von diesen Seminaren hatte nur ein einziges die Gleichbehandlung im Betrieb zum Thema. Daran beteiligten sich 16 Personen. Selbst dieses Seminar war auf den

²⁹⁵ Ein positives Beispiel ist das zentral erstellte Bildungsmaterial für das DGB-Schwerpunktthema 1992-93 mit dem Titel „Einwanderungsland Deutschland: Fremd im eigenen Land?“. Das Material besteht aus einem Leseheft und fünf Arbeitsheften. Die Arbeitshefte sind so verfaßt, daß sie einen Prozeß der offenen Meinungsbildung und der

Bereich des Arbeitsrechts beschränkt, die latente Diskriminierung auf der informellen Ebene stand auch dort nicht im Mittelpunkt (Tabelle 16).

Lfd. Nummer	Titel der Seminare / Datum	TN
1.	„Ausländerpolitik“: 15.02. - 20.02.1998, Berlin	26
2.	„Arbeitsmarkt - politische und rechtliche Bedingungen“: 03.04.1998, Saalfeld	13
3.	„Migranten in der Kranken- und Pflegeversicherung“: 19.04. - 24.04.1998, Berlin	16
4.	„Migranten in der Rentenversicherung“: 03.05. - 08.05.1998, Saalfeld	20
5.	„Arbeitsrecht - Gleichbehandlung im Betrieb“: 14.06. - 19.06.1998, Saalfeld	16
6.	„Sozialpolitische Grundlagen“: 27.09. - 02.10.1998, Berlin	20
	Gesamtzahl der TeilnehmerInnen	111

Tabelle 16: Bildungsseminare der internationalen Abteilung des DGB-Bundesvorstands 1998²⁹⁶

Von den 111 TeilnehmerInnen waren 30 deutscher, 28 türkischer, 20 italienischer, 9 griechischer und 8 jugoslawischer Staatsangehörigkeit. Frauen machten mit 12 Personen (10,8 %) eine kleine Minderheit der TeilnehmerInnen aus. Auch die Jugendlichen waren in den gewerkschaftlichen Seminaren unterrepräsentiert: Nur 10 Personen (9 %) waren zwischen 19 und 30 Jahre alt.²⁹⁷

5.6 Gewerkschaftliche Sichtweise und Argumentation

In diesem Abschnitt werden einige miteinander verknüpfte Aspekte behandelt, die mit der gewerkschaftlichen Sicht- und Argumentationsweise zusammenhängen:

- Eine elementare Voraussetzung für betriebliche Antidiskriminierungspolitik besteht in der realitätsnahen Vorstellung der Diskriminierung am Arbeitsplatz in all ihren umfangreichen Formen, die im 3. und 4. Kapitel dieser Arbeit beschrieben bzw. analysiert wurden. Dem größten Teil der Gewerkschaftsmitglie-

→ kritischen Diskussion einleiten können. Sie sollen - wie es in der Einleitung des Leshefts angemerkt - nicht schulen, sondern Denkanstöße geben.

²⁹⁶ Quelle: DGB-Bundesvorstand, Referat Migration, Integration und Antidiskriminierung in der internationalen Abteilung

der fehlt jedoch diese Voraussetzung. Unter den Gewerkschaften sind 3 Positionen bezüglich der Diskriminierungen gegen ArbeitsmigrantInnen zu unterscheiden:

1) Noch immer betrachten viele GewerkschafterInnen die Betriebe als diskriminierungsfreie Zonen. Manche von ihnen prangen zwar Ausländerfeindlichkeit und Diskriminierung in anderen Gesellschaftsbereichen wie Wohnungswesen, Bildung und Politik an, sind aber dennoch der Ansicht, daß „in Betrieben alle gleich behandelt werden“. So behauptete der damalige Leiter der „Abteilung Ausländische Arbeitnehmer“ beim DGB-Vorstand, H. Richter, bereits 1981, daß „die Integration der ausländischen Arbeitnehmer in die Betriebe und die deutschen Belegschaften weitgehend gelungen ist“.²⁹⁸

Diese Position ist mittlerweile so unhaltbar, daß sie in den gewerkschaftlichen Medien kaum vertreten wird. Dies ist v.a. auf das Engagement und die Aufklärungsarbeit vieler ausländischer Gewerkschaftsmitglieder und ihnen nahestehender deutscher Wissenschaftler zurückzuführen. Nichtsdestoweniger existiert die genannte Position als ein großes Hindernis in der gewerkschaftlichen Praxis fort. Dadurch werden Benachteiligungen der ArbeitsmigrantInnen nicht einmal anerkannt. In diesem Zusammenhang nennen N. Rätzzel und Ü. Sarica ein interessantes Beispiel:

„Wir haben die Büros von sechs Einzelgewerkschaften in Hamburg besucht. Auf unsere Bitte, ob sie uns bei einer Untersuchung zur Situation der ‘ausländischen Arbeitnehmer’ in Hamburg unterstützen könnten, reagierten alle zunächst mit Unverständnis. Sie konnten sich nicht vorstellen, was es da für eine besondere Situation geben sollte, da doch alle die gleichen Löhne bekämen und die gleichen Arbeiten machten. Erst durch unsere Fragen zu Recherchen angeregt, wurden einige der Funktionäre und Betriebsräte darauf aufmerksam, daß zum Beispiel in ihrem Bereich signifikant mehr eingewanderte Beschäftigte in ungeschützten Arbeitsverhältnissen und mit Teilzeitverträgen beschäftigt waren.“²⁹⁹

²⁹⁷ ebda.

²⁹⁸ Zitiert nach: Hoffmann / Even, 1985, S. 22

²⁹⁹ Rätzzel / Sarica, 1994, S. 64

Solange die Diskriminierungen gegen ArbeitsmigrantInnen nicht wahrgenommen werden, ist es allzuverständlich, daß eine gewerkschaftliche, betriebliche Antidiskriminierungspolitik kaum durchsetzbar ist.

2) Die zweite Position besteht in einer inkonsequenten und engstirnigen Haltung zur Diskriminierung. Die Diskriminierungsformen werden isoliert, mehr oder weniger als Einzelfälle, betrachtet.³⁰⁰ Über die Diskriminierung unter gleichrangigen KollegInnen sowie innerhalb der Interessenvertretungsorgane wird besonders geschwiegen. Dadurch entsteht ein verzerrtes, unvollständiges Bild von Diskriminierung und Ausländerfeindlichkeit im Betrieb, und das verhindert eine umfassende Antidiskriminierungspolitik auf den formellen sowie informellen Ebenen.

3) Befürworter der dritten Position haben eine umfangreiche Definition von Diskriminierung, die alle Handlungen und Unterlassungen umfaßt, die Personen anderer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht oder Religion verächtlich machen, herabwürdigen oder ungleich behandeln. Entsprechend haben sie eine klare Vorstellung von zahlreichen offenen oder verdeckten Diskriminierungsformen.³⁰¹ Sie sind besser in der Lage, die zermürbende Auswirkung der Diskriminierung und Ausländerfeindlichkeit auf ArbeitsmigrantInnen zu begreifen.

Nur eine kleine Minderheit unter den deutschen GewerkschafterInnen vertritt die dritte Position. Die Situation muß sich ändern, soll eine betriebliche Antidiskriminierungspolitik eine Chance bekommen.

In Kapitel 4, Abschnitt 4.2 wurde auf enge Spielräume für die Aufklärungsarbeit im Betrieb hingewiesen. MigrantInnen sind aber für die Bekämpfung der strukturellen, für normal gehaltenen Diskriminierungen und Praxen auf eine Aufklärungsarbeit angewiesen. Eine betriebliche Antidiskriminierungsarbeit soll auf

³⁰⁰ So beschränkt Dieter Schulte, Vorsitzender des DGB, Benachteiligungsformen von ArbeitsmigrantInnen auf folgende Fälle: MigrantInnen seien in führenden Positionen unterrepräsentiert. Es gebe in den Personalabteilungen Vorbehalte bei der Einstellung z.B. von Muslimen im Dienstleistungsbereich. Und ausländische ArbeitnehmerInnen seien von Rationalisierungsmaßnahmen überproportional betroffen (DGB-Bundesvorstand, Dez. 1998, S. 5).

die Solidarität von möglichst vielen Einheimischen bauen. Auch die Interessenvertretungsorgane sollten ihre alltäglichen Praxen und Forderungen aus der Sicht von betrieblichen Aufklärungsmöglichkeiten überprüfen. In diesem Zusammenhang sind zwei Beispiele zu nennen:

a) Die deutsche öffentliche Diskussion um Rassismus und Ausländerfeindlichkeit leidet - nicht zuletzt der deutschen Geschichte wegen - unter einer unzulässigen Polarisierung. Einerseits wird Rassismus mit offenen fremdenfeindlichen Äußerungen oder Attacken gleichgesetzt und somit der gesellschaftlich noch gefährlichere, weil ausbreitete, alltägliche Rassismus außer Acht gelassen.

Andererseits gibt es in der deutschen antifaschistischen Tradition die Tendenz, jede Kritik an MigrantInnen mit Ausländerfeindlichkeit und letztendlich Rassismus gleichzusetzen.

Ein inflationärer Gebrauch des Rassismusbegriffes erschwert somit jegliche Diskussion. Wenn deutsche Beschäftigte ihr Unbehagen nicht äußern und für jeden Einwand als Rassist gebrandmarkt werden, bleibt kein Spielraum für betriebliche Aufklärungsarbeit. Deshalb sollten die Gewerkschaften mit ihrer Betriebspolitik dazu beitragen, durch einen ausgewogenen Umgang mit dem Thema eine möglichst geeignete Atmosphäre für die Aufklärungsarbeit herzustellen.

b) Disziplinarische und arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen ausländerfeindliche Aktivitäten im Betrieb schrecken zwar potentielle Gewalttäter ab, sie erschweren aber eine betriebliche Aufklärungsarbeit. Die fristlose Kündigung von Beschäftigten mit rechtsextremistischer Gesinnung kann vielleicht zum Erhalt der „Ruhe im Betrieb“ beitragen, sie bietet jedoch in einem überbetrieblichen Maßstab keine Lösung. Im Gegenteil: Der Entlassene wird sich als Arbeitsloser noch offener gegen Fremde äußern.

Gewerkschaften und Betriebsräte sollten also über Disziplinarmaßnahmen sehr behutsam und von Fall zu Fall entscheiden.

³⁰¹ Ein Beispiel für die dritte Position ist die von der internationalen Abteilung des DGB verfaßte Broschüre unter dem Titel: „Migrationspolitische Handreichungen: Diskrimi-

- Ein Indiz für den niedrigen Stellenwert einer MigrantInnenpolitik für die Gewerkschaften liegt darin, daß die spezifischen Probleme verschiedener Schichten und Gruppierungen unter den MigrantInnen nicht ausreichend berücksichtigt werden. Die offizielle Gewerkschaftspolitik betrachtet „ausländische Mitbürger“ weitgehend als eine homogene Gruppe. Deshalb werden selten konkrete Forderungen und Bedürfnisse von einzelnen Gruppierungen unter den Einwanderern (Jugendliche, Frauen, Arbeitslose, ältere ArbeitnehmerInnen, RentnerInnen und Angehörige der Nicht-EU Staaten) behandelt, geschweige denn entsprechende Konzepte erarbeitet.³⁰²
- Gewerkschaften leisteten im Laufe ihrer Geschichte immer wieder ihren Beitrag, der marktwirtschaftlich geprägten Konkurrenzlogik eine soziale, solidarische Logik gegenüberzustellen. Dies leitet sich von der Funktion der Gewerkschaften ab, Konkurrenz unter ArbeitnehmerInnen zu verringern. Soziale Logik und Argumentation sind also für die gewerkschaftliche Interessenvertretung unverzichtbar.

Darüber hinaus ist das Festhalten an sozialer Logik von großer Bedeutung, um zu dem reinen, neoliberalen Kapitalismus sozialverträgliche Alternativen zu entwickeln. Gewerkschaften geben jedoch in verschiedenen sozio-ökonomischen Angelegenheiten zunehmend eine solidarische, soziale Argumentationsweise auf und verinnerlichen das Konkurrenzdenken.³⁰³

Die Vernachlässigung einer sozialen, auf Menschenrechten beruhenden Argumentationsweise ist auch in der gewerkschaftlichen Ausländerpolitik zu beob-

nierung am Arbeitsplatz - aktiv werden für Gleichbehandlung“.

³⁰² Dieses o.g. Defizit trägt beispielsweise dazu bei, daß ausländische Frauen innerhalb der Gewerkschaften benachteiligt werden. So räumt der DGB-Geschäftsbericht 1990-1993 ein, daß ausländische Betriebsrätinnen und Vertrauensfrauen unterrepräsentiert sind, und Migrantinnen auch bei Seminaren, Schulungen und anderen Veranstaltungen im gewerkschaftlichen Bereich unterproportional vertreten sind (DGB-Geschäftsbericht, 1990-1993, S. 285). Vgl. auch: Toksöz, 1991, S. 52ff.

³⁰³ Gute Beispiele dafür sind die Standort-Debatte und die Diskussion um die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Wirtschaft im globalen Zeitalter. Hier tendieren die Gewerkschaften auf der Basis der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu argumentieren und sich nur darauf zu beschränken, die Vorteile des Standorts Deutschlands (qualifizierte Arbeitskräfte, Infrastruktur usw.) zu betonen, und zu zeigen, daß der Standort Deutschlands nicht in Gefahr ist.

achten. Dies wird im Folgenden am Beispiel eines in der gewerkschaftlichen Literatur üblichen Argumentationsmusters verdeutlicht.

Ein Großteil der gewerkschaftlichen Argumente „zugunsten“ von MigrantInnen besteht darin, ihre Nützlichkeit für die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft unter Beweis zu stellen. Es heißt u.a.:

- Ausländer nehmen „uns“ keine Arbeitsplätze weg, sondern übernehmen oft schlechtere Arbeitsplätze, die von Deutschen nicht besetzt werden.
- „Ausländische Arbeitsmarktneulinge werden nur an solche Arbeitsplätze vermittelt, die nicht mit deutschen Arbeitnehmern besetzt werden können.“³⁰⁴
- „Ohne ausländische Mitbürger ginge es unserer Wirtschaft schlechter.“³⁰⁵
- „Ausländer nehmen den Deutschen nichts vom Kuchen weg, sondern backen ihn fleißig mit.“³⁰⁶
- „Ohne Ausländer würden auch heute ganze Wirtschaftszweige zusammenbrechen, Städte und Dörfer im Abfall ersticken.“³⁰⁷

Zweifelsohne steht hinter den o.g. Argumenten eine gute Absicht, bestimmte Vorurteile gegen MigrantInnen abzubauen. Ebenso ist anzumerken, daß solche leicht verständlichen, statistisch belegbaren Argumente eine große Überzeugungskraft besitzen. Trotzdem sind diese oder ähnliche Argumente höchst problematisch und aus der Sicht einer Gleichstellungspolitik nicht vertretbar. Sie tragen dazu bei, die MigrantInnen in zwei Kategorien zu spalten:

- a) Nützliche ArbeitnehmerInnen oder Unternehmer, die für „uns“ Arbeitsplätze schaffen;
- b) Nutzlose Arbeitslose, Asylsuchende und Arbeitsunfähige.

Menschen werden somit v.a. nach ihrer wirtschaftlichen Nutzbarkeit bewertet. Im Umkehrschluß kann es dann heißen: Diejenigen, die „unsere“ Arbeitsplätze wegnehmen, „unserer“ Wirtschaft nicht nützlich sind, müssen „unser“ Land verlassen.

³⁰⁴ gp magazin, Feb. 1992, S. 24

³⁰⁵ IG Metall, Jan. 1998, S. 10

³⁰⁶ Vesco, Die Mitbestimmung, 8/1992, S. 60

³⁰⁷ Wiemers, gp magazin, März 1993, S. 12

Darüber hinaus liegt es auf der Hand, daß solche Argumente in einer von Massenarbeitslosigkeit und steigendem Konkurrenzkampf gezeichneten Zeit noch problematischer sind. Nehmen die Gewerkschaften ihre Beschlußlage ernst, sollten sie auf solche menschenpaltenden, schädlichen Argumente verzichten.³⁰⁸

5.7 Das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und ArbeitsmigrantInnen

Das Verhältnis zwischen ArbeitsmigrantInnen und Gewerkschaften ist in den letzten Jahrzehnten von Spannungen und Veränderungen gekennzeichnet.

Von der Anwerbung der ersten ausländischen Arbeitnehmer bis Ende der 60er Jahre sahen sowohl die Gewerkschaften als auch die MigrantInnen selbst ihren Aufenthalt in der BRD als provisorisch. Der Organisationsgrad der „Gastarbeiter“ war niedrig. In ihren Augen gehörten die Gewerkschaften zu den Institutionen des Aufnahmelandes. Das Ziel der überwiegenden Mehrheit von ArbeitsmigrantInnen war nach ein paar Jahren in ihre Heimat zurückzukehren. Sie konnten noch kein großes Engagement für Gewerkschaftsarbeit entwickeln. Dementsprechend traten sie für eine Interessenvertretung der ausländischen Beschäftigten seitens der Gewerkschaften nicht ein.

In den 70er Jahren hat sich dieses Verhältnis verändert. Gewerkschaften und MigrantInnen selbst begannen, ihren Aufenthalt als etwas Dauerhaftes anzusehen. Einwanderer und ihre Familien mischten sich allmählich in allen Lebensbereichen ein. Auch im Betrieb engagierten sie sich verstärkt für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Folgerichtig erhöhte sich ihr Organisationsgrad. Be-

³⁰⁸ Mit den genannten Argumenten begeben sich die Gewerkschaften auf das Argumentationsniveau der ehemaligen konservativ-liberalen Regierung sowie vieler Unternehmer. Beispielsweise argumentierte der damalige Bundeskanzler Helmut Kohl auf dem 15. ordentlichen Bundeskongreß des DGB im Juni 1994: „Unsere ausländischen Mitbürger [...] hatten einen großen Anteil an der Aufbauleistung unseres Landes. Ohne ausländische Arbeitnehmer gerieten heute ganze Branchen unserer Wirtschaft aus dem Tritt [...]“ (DGB, Referat Migration, Okt. 1995, S. 61). Der damalige Bundesarbeitsminister Norbert Blüm sagte im Oktober 1991: „Ohne ausländische Arbeitnehmer wäre Deutschland ärmer.“ (Frankfurter Rundschau, 30.10.1991). Ähnliche Aussagen machten viele Unternehmer und Top-Manager (Siehe z.B.: Baum, 1995, S. 58-59 + Dörre, 1995, S. 7).

reits 1971 war immerhin ein Fünftel der damals ca. 2,6 Millionen ausländischen ArbeitnehmerInnen Mitglied der Gewerkschaften.³⁰⁹

In den folgenden Jahren stieg der Organisationsgrad der MigrantInnen kontinuierlich. Sie nahmen - wie im ersten Kapitel erwähnt - sehr aktiv an Streiks und Arbeitskämpfen der 70er und 80er Jahre teil. Viele von ihnen traten selbstbewußter und vehementer für ihre Gleichstellung innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften ein. Gleichzeitig verbanden sie mit der Gewerkschaftsarbeit sehr hohe Erwartungen und waren mit der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit nicht zufrieden. Sie hatten überwiegend das Gefühl, daß Gewerkschaften trotz des großen Engagements seitens der Arbeitsmigranten immer noch die Interessen der Einheimischen bevorzugten und zuwenig gegen Diskriminierung und Benachteiligung unternahmen. Dies spiegelt sich in der von Friedrich-Ebert-Stiftung geführten Repräsentativuntersuchung im Jahre 1985 wieder:

Lediglich etwa 35 % aller befragten ausländischen ArbeitnehmerInnen waren der Meinung, daß deutsche Gewerkschaften ihre Interessen ausreichend vertraten. Etwa ein Drittel - je nach Nationalität der Befragten unterschiedlich - war mit der Interessenvertretung nicht zufrieden und nahezu ein Drittel der Befragten erklärte, hierzu keine Meinung zu haben.³¹⁰

Interessanterweise waren die befragten ausländischen Frauen mit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung noch unzufriedener. So gaben lediglich 21,1% der befragten Türkinnen, 27,4 % der Jugoslawinnen, 29,9 % der Italienerinnen und 18,1 % der griechischen Frauen an, daß Gewerkschaften ihre Interessen ausreichend vertraten.³¹¹

Von Anfang der 80er bis etwa Mitte der 90er Jahre verbesserte sich das Verhältnis von ausländischen ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften. Die Verdrängungspolitik der konservativ-liberalen Koalition stieß auf dem Widerstand der Gewerkschaften. Sie befreiten sich von der staatlichen Ausländerpolitik und entwickelten zunehmend ihre eigenen, stärker als früher menschenrechtliche Aspekte berücksichtigenden Positionen. ArbeitsmigrantInnen fanden zuneh-

³⁰⁹ Kühne u.a., 1988, S. 14

³¹⁰ Siehe Anhang, Tabelle 7

mend in den Gewerkschaften ihre wichtigsten Verbündeten in einer sonst mehr oder weniger feindseligen Umgebung. Dies kann das Ergebnis einer Repräsentativumfrage im Jahre 1995 belegen:

Ca. 70 % der befragten ArbeitsmigrantInnen waren der Meinung, daß die Gewerkschaften die Interessen der ausländischen Arbeitnehmer in ausreichendem Maße vertraten, dies zeigt im Vergleich zu 1985 eine Steigerung um rund 35 Prozentpunkte. Etwa 20 % hatte zu dieser Frage keine klare Meinung. Allerdings zeigten sich auch bei dieser Befragung etwa 10 % der ausländischen ArbeitnehmerInnen mit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung bezüglich der ArbeitsmigrantInnen unzufrieden.³¹²

In der zweiten Hälfte der 90er Jahre hingegen sind deutliche Zeichen für eine negative Entwicklung zu beobachten. Diverse Berichte - sowie meine eigenen Gespräche mit ausländischen Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaften - weisen auf eine Verschlechterung des betrieblichen Klimas im allgemeinen und ein wachsendes Mißtrauen der ArbeitsmigrantInnen den Gewerkschaften gegenüber im besonderen hin. Beispielsweise ist Nihat Öztürk, IGM-Sekretär, der Meinung, daß sich die „Entfremdung zwischen Gewerkschaften und ihren 'ausländischen' Mitgliedern erheblich vergrößert“ hat.³¹³ Dafür macht er u.a. folgende Vorgänge in den Betrieben und Gewerkschaften verantwortlich:

- Gezielte Verdrängung von Arbeitsmigranten aus den Betrieben durch Massenentlassungen und sonstige Umstrukturierungen; diesbezüglich zeichnen sich die betrieblichen Interessenvertretungen weniger durch Widerstand gegen diskriminierende Kriterien als durch Hinnahme oder sogar aktive Unterstützung aus.
- Beim Streit um die Vorruhestandsregelung nahmen viele Betriebsräte und Arbeitsdirektoren gegen sozialverträgliche betriebliche Kündigungen Stellung und begründeten dies wie folgt: Bei betriebsbedingten Kündigungen „werden

³¹¹ Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1996, S. 105

³¹² Siehe Anhang, Tabelle 7

³¹³ Öztürk, 1998, S. 95

die Türken in Arbeit bleiben, und die Deutschen müssen gehen, weil sie keine Kinder haben“.³¹⁴

- Die Auflösung der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer beim DGB-Bundesvorstand im Jahre 1994.
- Die Diskussion um die Abschaffung des „Personengruppenstatus“ der ausländischen Arbeitnehmer in der IG Metall.³¹⁵

Solche Vorgänge tragen dazu bei, daß viele ArbeitsmigrantInnen sich von den Gewerkschaften alleingelassen fühlen. Engagierte Betriebsräte und Vertrauenspersonen verfallen nicht selten in Resignation, weil ihre Bemühungen oft erfolglos bleiben, weil sie von den Interessenvertretungsorganen wenig bis keine Unterstützung erhalten.

5.8 Die Kluft zwischen der gewerkschaftlichen Beschlußlage und der betrieblichen Gewerkschaftspolitik

Mit der bisherigen Analyse kann eine Kluft zwischen den gewerkschaftlichen Grundpositionen und der offiziellen Einwanderungspolitik einerseits und der gewerkschaftlichen Politik in der Praxis andererseits festgestellt werden. Ziehen wir die betriebliche Realität mit allen ihren im 3. Kapitel beschriebenen Benachteiligungen für ArbeitsmigrantInnen in Betracht, begreifen wir das erhebliche Ausmaß des Problems.

Eine betriebliche Antidiskriminierungspolitik seitens der Gewerkschaften findet nicht statt. Initiativen in einzelnen Betrieben sind personenbezogen, die Interessenvertretungsorgane als Ganzes stehen nicht dahinter. Und Schließlich verweigern sich Gewerkschaften systematisch, ihre Beschlüsse zu konkretisieren und in die Praxis umzusetzen. Der letzte Punkt soll anhand eines hochinteressanten Beispiels verdeutlicht werden:

Der 14. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall verabschiedete im Jahre 1983 die Entschließung Nr. 25, in der u.a. folgende Forderungen an die Gewerkschaft selbst gestellt wurde:

³¹⁴ Zitiert nach: Süddeutsche Zeitung vom 21.04.1997

- „- Die ausländischen Arbeitnehmer stärker in die Arbeit der IG Metall einbeziehen,*
- die Aktivitäten der Arbeitskreise ausländischer Arbeitnehmer auf allen Ebenen der Organisation intensivieren,*
 - die Vertretung der ausländischen Kolleginnen und Kollegen in der gesamten Organisation und in allen beschlußfassenden Gremien stärken,*
 - durch verstärkte Mitgliederversammlungen und öffentliche Veranstaltungen die Zusammenarbeit der deutschen und der ausländischen Bevölkerung in den Stadtteilen fördern,*
 - die ausländischen Kolleginnen und Kollegen sowie ihre Familienangehörigen in die gewerkschaftliche Kulturarbeit einbeziehen,*
 - die besonderen Probleme der ausländischen Kolleginnen und Kollegen sowie ihre gesellschaftlichen Ursachen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit verstärkt behandeln,*
 - das Thema 'Ausländerfeindlichkeit' und deren Ursachen in die Seminar-konzepte einbauen.³¹⁶*

Der Gewerkschaftstag forderte den Vorstand und alle Funktionäre der IG Metall auf, die o.g. Forderungen „mit Nachdruck in der Organisation auf allen Ebenen umzusetzen und gegenüber den politisch Verantwortlichen zu vertreten“.³¹⁷

Die genannten Forderungen wurden auch in der EntschlieÙung Nr. 25 des 15. ordentlichen Gewerkschaftstags im Jahre 1986 beinahe wortwörtlich gestellt.³¹⁸

3 Jahre später, 1989, befanden sich die gleichen Forderungen - wenn auch mit geringfügigen Veränderungen in der Formulierung - in der EntschlieÙung Nr. 19 des 16. ordentlichen Gewerkschaftstags.³¹⁹

Solange diese Forderungen an die Organisation unverbindlich blieben, wurden sie auf den Gewerkschaftstagen problemlos verabschiedet. 1989 stellte aber der Ausländerausschuß beim IGM-Vorstand einen Antrag auf ein „Ausländer-

³¹⁵ Öztürk, 1998, S. 95-96

³¹⁶ IGM, Protokoll des 14. ordentlichen Gewerkschaftstages, 1983, S. 155

³¹⁷ ebda.

³¹⁸ IGM, Protokoll des 15. ordentlichen Gewerkschaftstages, Bd. II, S. 163

³¹⁹ IGM, Protokoll des 16. ordentlichen Gewerkschaftstages, 1989, Bd. II, S. 417

förderprogramm“ zur Umsetzung der Positionen aus den Entschlüssen 25, 25 und 19 der drei genannten Gewerkschaftstage.

Der Antrag stellte fest, daß bis zu der Zeit „in der Frage der Einbeziehung der ausländischen Kolleginnen und Kollegen in ehrenamtliche Funktionen in den beschlußfassenden Gremien der Organisation kaum oder äußerst bescheidene Erfolge erzielt“ wurden und kam zur Schlußfolgerung: „Nach allen bisherigen Erfahrungen haben Appelle es nicht vermocht, eine bessere Beteiligung zu ermöglichen.“³²⁰

Der Antrag betonte die Erstellung eines „Ausländerförderprogramms“, um in absehbarer Zeit konkrete Maßnahmen für eine „bessere Vertretung unserer ausländischen Kolleginnen und Kollegen in allen beschlußfassenden Gremien und auf allen Ebenen unserer Organisation“³²¹ einzuleiten.

Die Antragsberatungskommission (ABK) empfahl, den Antrag (Nr. 703) als Material an den Vorstand anzunehmen. Es folgten leidenschaftliche Redebeiträge auf dem Gewerkschaftstag. 5 ausländische und 3 deutsche Delegierte sprachen gegen die Empfehlung der ABK und für die Annahme des Antrags. Ghouti Momoune meinte zu Recht, daß eine „Annahme als Material an den Vorstand“ ein niedrigeres politisches Gewicht hat. Außerdem wies er darauf hin, daß der Antragsteller (Ausländerausschuß) selbst ein Teil des Vorstands sei, und deshalb die Empfehlung der Kommission unbegreiflich sei.³²²

Guiseppe Sammarro nannte die Empfehlung „ein Begräbnis erster Klasse“.³²³ Er befürchtete, daß der Antrag als Material an den Vorstand in Vergessenheit geriet. Die Erfahrungen der nächsten Jahre gaben ihm recht.

Renate Rennebach bezog entschieden Position für ein „Ausländerförderprogramm“. Sie nannte zutreffende Parallelen zwischen den Forderungen der Frauen und denen der MigrantInnen:

³²⁰ ebda., S. 430

³²¹ ebda., S. 431

³²² ebda., S. 711

³²³ ebda., S. 714

„Wir Frauen haben gemerkt, daß gut sein, Engagement zeigen, kämpfen Seite an Seite nicht ausreicht, um unsere Interessen in den verschiedenen Gremien der IG Metall selbst vertreten zu können. Immer waren es andere, die stellvertretend für uns sprachen. Wir sind dabei, unsere Stellvertreter abzuschütteln. Leider ging es nur mit Förderplan und Quotierung, weil Versprechungen im qualitativen Gegensatz zu Taten standen. Dies hat uns gezeigt, daß es ohne Pläne nicht geht. Wenn wir wollen, daß alle Menschen Seite an Seite, gleichberechtigt vertreten in allen Gremien ihre Interessen vertreten - Frauen, Männer, Ausländer und Jugendliche -, brauchen wir Förderpläne für die, die nicht ausreichend vertreten sind.“³²⁴

Nach den massiven Protesten gegen die Empfehlung der ABK, bat H. Meinking, Sprecher der ABK, um eine kurze Unterbrechung der Sitzung, um noch einmal über den Antrag zu beraten.

Nach der Unterbrechung lehnte H. Meinking die Annahme des Antrags - diesmal aus formalen Gründen - ab und bekräftigte die Empfehlung der Kommission. Er versicherte aber gleichzeitig, daß das „Anliegen unserer ausländischen Kolleginnen und Kollegen“ sehr wichtig sei und der Vorstand sich darum kümmern werde: „Ich bin sicher, wenn Ihr dieser Empfehlung folgt, die wir ausgesprochen haben, dann können wir uns in drei Jahren hier hinstellen und sagen: Hier in Frankfurt haben wir die Weichen in die richtige Richtung gestellt durch Annahme dieses Antrags als Material an den Vorstand.“³²⁵

Drei Jahre später, 1992, gab Ghaouti Mimoune auf dem 17. ordentlichen Gewerkschaftstag das obige Zitat wieder und stellte fest: „Was ist aus diesem Versprechen geworden, Kolleginnen und Kollegen? - Nichts, absolut nichts!“³²⁶ Auch auf diesem Gewerkschaftstag wurde ein Antrag zur Umsetzung der Entschlüsse Nr. 19 und 25 aus 1989 bzw. 1986 gestellt. Dieser Antrag (Nr. 278) wurde aber nicht einmal als „Material an den Vorstand“ angenommen, sondern schlicht abgelehnt.

³²⁴ ebda., S. 718

³²⁵ ebda., S. 722

³²⁶ IGM, Protokoll des 17. ordentlichen Gewerkschaftstages, 1992, Bd. I, S. 603

So ging eine langjährige Auseinandersetzung um die konkrete Umsetzung der beschlossenen Entschließungen erfolglos zu Ende. Der IGM-Vorstand und die Mehrheit der Delegierten auf mehreren Gewerkschaftstagen weigerten sich, konkrete Handlungsanleitungen zu verabschieden.

Unter diesen Umständen ist es nicht verwunderlich, daß eine Kluft zwischen den gewerkschaftlichen Beschlüssen und Ansprüchen einerseits und den Benachteiligungen der MigrantInnen selbst in den Gewerkschaften andererseits existiert.

So werden diese Beschlüsse zu einer verbalen, unverbindlichen Solidaritätserklärung, die zunehmend unehrlich erscheint und zu einer Doppelmoral innerhalb der Organisation führt. Doppelmoral, weil die Beschlußlage scheinheilig ist, und gleichzeitig ernsthafte praktische Maßnahmen zur Umsetzung der Beschlüsse blockiert werden. Sie bleiben ein Lippenbekenntnis, ein Ritual, ohne jegliche Verbindlichkeit. Diese Situation veranlaßte Nihat Öztürk, Gewerkschaftssekretär der IG Metall in Düsseldorf, zu der Schlußfolgerung zu kommen:

„[...] Entweder sind die Beschlüsse tatsächlich nicht ernst gemeint und haben eine Alibifunktion. Oder viele Gewerkschafter haben keine Courage, ihre ausländer- und flüchtlingspolitischen Positionen sowohl in den eigenen Reihen als auch in der Öffentlichkeit zu vertreten.“³²⁷

Die Kluft zwischen der mittlerweile zufriedenstellenden gewerkschaftlichen Beschlußlage und der gewerkschaftlichen Betriebspolitik bezüglich der MigrantInnen kann aber nicht ewig existieren. Es gibt bereits Gewerkschaftsfunktionäre, die die Beschlußlage als lästig empfinden und sie lieber abgeschafft sehen möchten. Wird sich also die Gewerkschaftspolitik - und generell die betriebliche Realität - nicht zugunsten von mehr Gleichberechtigung ändern, ist selbst die gewerkschaftliche Beschlußlage gefährdet.³²⁸

³²⁷ Öztürk, 1998, S. 14. Siehe auch: Ziegert, 1995, S. 31 + Just, 1989, S. 36

³²⁸ N. Öztürk warnt sogar vor einer Wende der gewerkschaftlichen MigrantInnenpolitik: „[...] Aufgrund solcher Entwicklungen nehmen ausländische Gewerkschaftsmitglieder und Funktionäre eine Wende der gewerkschaftlichen MigrantInnenpolitik wahr: Sie befürchten, daß die Gewerkschaften aufhören, eine Stimme für ihre ausländischen Mit-

Fazit: Gewerkschaften und Betriebsräte weisen - trotz ihrer bisherigen Verdienste - erhebliche strukturelle und funktionale Defizite bezüglich einer Antidiskriminierungspolitik auf. Die Defizite beschränken sich nicht auf die Unterrepräsentierung der MigrantInnen in verschiedenen beschlußfassenden Gremien sowie im Betriebsrat und Gewerkschaftsapparat.³²⁹ Sie betreffen auch das gewerkschaftliche Selbstverständnis, gewerkschaftliche Struktur, interne Kommunikation, Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit, das Verhältnis zwischen den Interessenvertretungsorganen in den Betrieben und die Praxis der Betriebsräte.

Ob Die Gewerkschaften und Betriebsräte gewillt und in der Lage sind, diese Defizite zu beseitigen, ist eine ganz andere Frage. Die bisherigen Entwicklungen, insbesondere die der letzten Jahre lassen wenig Hoffnung zu.

5.9 Möglichkeiten und Ansätze einer betrieblichen Antidiskriminierungspolitik

Bisher wurden die Hindernisse einer gewerkschaftlichen Antidiskriminierungspolitik beschrieben. Im Folgenden werden einige Aspekte in Verbindung mit dem Potential sowie den Ansätzen einer Gleichstellungspolitik kurz behandelt.

5.9.1 Großes Potential der Betroffenen

Wie bei jeder benachteiligten gesellschaftlichen Gruppe sollten in erster Linie die MigrantInnen selbst für ihre Rechte kämpfen. Sie besitzen im Vergleich zum Beginn der Anwerbungen ein erhebliches Potential, sich für ihre Gleichstellung einzusetzen.

Die 2. und 3. „Generation“ haben wesentlich weniger Sprachprobleme und sind mit den Normen, Gesetzen und menschlichen Umgangsformen der Einheimischen weitgehend vertraut. Der reale Bildungs- und Qualifikationsunterschied zwischen den hier aufgewachsenen „Ausländern“ und den Einheimischen hat

glieder zu sein, ja schlimmer, daß die Gewerkschaften zukünftig als eine mächtige Stimme *gegen* die Einwanderer und ihre Familien agieren.“ (Öztürk, 1998, S. 97, Hervorhebungen im Original)

sich deutlich verringert. Und schließlich haben die 2. und 3. „Generation“ der MigrantInnen viel höhere Ansprüche und Erwartungen an ihr Leben. Viele von ihnen fühlen sich nicht als Ausländer und wollen sich in allen Gesellschaftsbereichen aktiv einmischen.

Die verstärkte Einmischung der 2. und 3. „Generation“ der MigrantInnen kann einen größeren Widerstand zumindest eines Teils der Einheimischen hervorrufen.³³⁰ Solche eventuellen Widerstände und Konflikte müssen aber in Kauf genommen werden, wenn die Gleichstellungspolitik jemals eine Chance haben soll.

Der Ausweg von der prekären, untergeordneten Situation der MigrantInnen liegt nicht in der Hinnahme der bestehenden Benachteiligungen und der Vermeidung jedes ethnischen Konflikts, sondern in der Schaffung der Rahmenbedingungen, unter denen ethnisch-kulturelle Konflikte als etwas Normales behandelt und gelöst werden.

Das genannte Potential ist also eine wichtige Voraussetzung für jede betriebliche Antidiskriminierungspolitik. Sie muß v.a. auf die Initiativen der Betroffenen setzen und die betrieblichen Rahmenbedingungen für ihre Aktivitäten günstiger gestalten. Diesbezüglich gibt es positive Beispiele in den Betrieben, die aufgegriffen werden sollten.³³¹

³²⁹ Insofern greift eine Kritik, die nur die Unterrepräsentierung der MigrantInnen in den gewerkschaftlichen Gremien in Vordergrund stellt, viel zu kurz.

³³⁰ Wie Kurşat-Ahlers bemerkt: „Solange die Etablierten in ihrer Vorrangstellung, ihrem Status, Wohlstand und in ihrem psychischen Überlegenheitsgefühl nicht bedroht werden, bleibt ihr Aggressionsniveau zuerst gering. Wenn die Einwandererminderheiten Zeichen der Etablierung zeigen, Rechte, insbesondere politische Rechte, und eigene Räume beanspruchen, d.h. sobald Indizien für die Einebnung der Macht- und Statusdifferenzen sichtbar werden, verstärkt sich das Verlustbewußtsein der Mehrheit. Die Angst des ‘Volkes’, seine politischen Rechte als die letzte Bastion ethnisch-rationaler Wertigkeiten, seine exklusiven Identifikationsmöglichkeiten zu verlieren, steigert die Ausschlußreaktionen und nativistische Tendenzen.“ (Kurşat-Ahlers, 1992, S. 78-79. Siehe auch: Brüggemann, 1998, S. 9.)

³³¹ N. Rätzl und Ü. Sarica berichten von einem vorbildlichen Beispiel, das zeigt, wie ein Betriebsratsmitglied mit Hilfe der Betroffenen einiges änderte: „Nachdem er gewählt worden war, berief er eine Betriebsversammlung ein, auf der die Situation der eingewanderten ArbeiterInnen diskutiert wurde: sowohl die Tatsache, daß sie in den besseren Stellen unterrepräsentiert sind, als auch die Probleme, die sich ihnen beim Versuch ent-

5.9.2 Solidarität unter den Beschäftigten

Trotz allen ethnisch-kulturellen Konflikten und der steigenden Konkurrenz unter den Beschäftigten, gibt es eine objektive Basis für eine Gleichstellungspolitik. Deutsche und ausländische ArbeitnehmerInnen haben ein breites Spektrum an gemeinsamen Interessen. Dieses Spektrum reicht von der Verbesserung der Arbeitsbedingungen bis zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Außerdem sind sie auch an einem freundlicheren Betriebsklima interessiert.

Darüber hinaus kann das tagtägliche Miteinander zum gegenseitigen Verständnis und Abbau der Vorurteile benutzt werden.

Ein großes Potential für den Kampf gegen die Diskriminierung der MigrantInnen besteht darin, daß deutsche Frauen gegenüber der Diskriminierung der MigrantInnen sensibler sind. Sie ziehen Parallelen zwischen ihrer Situation und Geschichte einerseits und denen von MigrantInnen andererseits. Sie interessieren sich mehr als deutsche Männer für Probleme und Bedürfnisse von MigrantInnen und können ihre Forderungen besser nachvollziehen.

Aber auch ein Teil der deutschen Arbeitnehmer verhält sich den MigrantInnen gegenüber solidarisch oder ist zumindest interessiert, sich ihre Probleme anzuhören. Dieser Faktor wird manchmal auch von den Gewerkschaften unterschätzt. Ein gutes Beispiel dafür sind die Entstehungsgeschichte und die späte-

gegenstellen, eine Fortbildung zu machen. Nach den ersten rassistischen Übergriffen in Bergedorf wurde ebenfalls eine Versammlung einberufen, um zu diskutieren, was gegen solche Gewaltakte zu tun sei. Ermutigt durch die Aktivitäten des Betriebsrates, sammelten MigrantInnen bald darauf Unterschriften, um eine Versammlung durchzuführen. Dort wollten sie Fälle alltäglicher Diskriminierungen vorbringen, wie zum Beispiel, daß sie von den Meistern nicht begrüßt oder nicht mit ihrem wirklichen Namen angesprochen werden.

Der Betriebsrat reagierte nicht nur, sondern entwickelte ein mehrstufiges Programm zum Abbau von Diskriminierungen: Er forderte, daß ein bestimmter Anteil von Stellen ohne Schichtarbeit zu schaffen sei, damit die Arbeitenden sich fortbilden können. Ein bestimmter Anteil dieser Stellen (nach ihrer Präsenz im Betrieb) sollten EinwanderInnen bekommen. Darüber hinaus soll langfristig erreicht werden, daß MigrantInnen in allen Positionen, entsprechend ihrer Zahl im Betrieb vertreten sind. Seit der neue Betriebsrat seine Arbeit aufgenommen hat und eine Sensibilisierung für die Situation der eingewanderten ArbeiterInnen geschaffen hat, sind auch die alltägliche 'Anmache' und die Schmierereien in den Toiletten zurückgegangen. [...]“ (Räthzel / Sarica, 1994, S. 52). Siehe auch Anhang, Dokument Nr. 3 + Gillmeister u.a., 1989, S. 303-304.

re Resonanz des berühmten Buches von Günter Wallraff mit dem Titel „Ganz Unten“.³³²

Wallraff weist in einem Interview darauf hin, daß er in der Erarbeitungsphase des Buches mit einigen Gewerkschaftern darüber sprach, und sein Vorhaben bei ihnen kaum Interesse fand. Ein engagierter, höherer Funktionär, der Teile des Manuskripts durchsah, sagte zum Schriftsteller: „Das ist kein Thema für uns. Die Stimmung in den Betrieben ist so, das man die Ausländer weitmöglichst außen vorhält. Nicht einmal zu Schulungen, z.B. zu Betriebsratsschulungen, werden sie in ausreichender Zahl geschickt. Dies deshalb, weil die Stimmung unter den deutschen Kollegen dagegen ist, absolut dagegen.“³³³

Der Funktionär sei sogar ziemlich verärgert gewesen, weil G. Wallraff seine Zeit mit einem Thema vergeudet habe, „das keinen Hund hinter dem Ofen hervorlocken würde“.³³⁴ Das Buch war aber später von einem überraschend großen Erfolg gekrönt.

5.9.3 Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes

Im Gegensatz zu der rechtlichen Benachteiligung der MigrantInnen außerhalb des Betriebes sowie beim Zugang zum Arbeitsmarkt, z.B. für Angehörige der Nicht-EU-Länder, gibt es im Betrieb keine rechtlichen Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen Beschäftigten.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BVG) bietet bemerkenswerte Möglichkeiten für die Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz. Eine Auswahl der rechtlichen Instrumente ist im Folgenden wiedergegeben:

- § 75 Abs. 1 BVG verpflichtet Arbeitgeber und Betriebsrat, darüber zu wachen, daß alle Beschäftigten nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden und „jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft,

³³² Zum Inhalt des Buches von G. Wallraff siehe Abschnitt 1.3.2.

³³³ Kühne u.a., 1988, S. 9

³³⁴ ebda.

politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt.“

Wenn ein Arbeitnehmer durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 erhaltenen Grundsätze wiederholt den Betriebsfrieden stört, kann der Betriebsrat nach dem § 104 die Entlassung oder Versetzung des Arbeitnehmers verlangen.³³⁵

- Nach dem § 80 Abs. 1 Ziffer 7 BVG wird der Betriebsrat im Rahmen seiner allgemeinen Aufgaben beauftragt, „die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern“.
- Der § 84 Abs. 1 berechtigt jedem Arbeitnehmer, „sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt“.

Erachtet der Betriebsrat die Beschwerde für berechtigt, kann er nach dem § 85 Abs. 1 beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinwirken. Dem Arbeitnehmer dürfen nach dem § 84 Abs. 3 keine Nachteile wegen der Erhebung einer Beschwerde entstehen.

- Der § 98 Abs. 1 räumt dem Betriebsrat das Recht ein, „Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen“ zuzustimmen. Dies bietet eine rechtliche Grundlage zur Beseitigung der versteckten Diskriminierung im betrieblichen Alltag.

Ähnliche Bestimmungen sind im Bundespersonalvertretungsgesetz enthalten.³³⁶

5.10 Aspekte einer Gleichstellungspolitik im gesellschaftlichen Maßstab

Es gibt kein Patentrezept, keinen „besten Weg“, um die bestehenden Diskriminierungen gegen MigrantInnen zu beseitigen. Sie sind nur durch zahlreiche

³³⁵ Diese Möglichkeit ist, wie in Abschnitt 5.6 angemerkt, sehr behutsam zu benutzen.

³³⁶ Siehe Anhang, Dokument Nr. 4

Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen, innerhalb wie außerhalb des Betriebs, zu bekämpfen. Mit anderen Worten: Eine betriebliche Antidiskriminierungspolitik hat dann eine Chance, wenn sie mit einer Integrationspolitik auf der gesellschaftlichen Ebene kombiniert wird.

Axel Schulte beschreibt die Integrationsmaßnahmen im Makrobereich auf drei Ebenen:

- Abbau des Ausländerstatus und rechtlich-politische Gleichstellung
- Soziale Gleichstellung
- Gewährleistung gleicher Chancen zur kulturellen Entfaltung³³⁷

Im Folgenden werden manche wichtige Maßnahmen auf den drei o.g. miteinander verbundenen Ebenen erwähnt:

1) In der rechtlich-politischen Sphäre scheint das passive und aktive Wahlrecht auf allen Ebenen für sämtliche MigrantInnen, die ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland haben, die zentrale Rolle zu spielen. Dies hat verschiedene Effekte:

a) MigrantInnen stellen eine quantitativ relevante Gruppe dar. Wenn sie Wahlrecht hätten, müßten alle Parteien sie als eine nicht unbedeutende Wählergruppe ansprechen und ihre Forderungen und Bedürfnisse berücksichtigen.

b) Das Wahlrecht kann das gesellschaftliche Ansehen der MigrantInnen erhöhen. Wie Gregor Gysi auf dem 15. ordentlichen Bundeskongreß des DGB anmerkte: „Menschen mit weniger Rechten sind auch im Bewußtsein vieler Menschen weniger wert. Das heißt, wenn Ausländerinnen und Ausländer gleiche politische Rechte haben, steigen sie natürlich auch im Wert, im Ansehen ihrer Kolleginnen und Kollegen, ihrer Nachbarinnen und Nachbarn.“³³⁸

c) Ein bisher selten beachteter Aspekt wäre das stärkere Engagement der MigrantInnen im politischen Leben. Um die „richtige“ Partei wählen zu können, müssen sie sich nämlich mit den Parteien und dem politischen System der

³³⁷ Schulte, April 1998, S. 24ff

³³⁸ DGB-Bundesvorstand, Okt. 1995, S. 57. Siehe auch: Köseoglu, 1988, S. 29ff.

Bundesrepublik Deutschland ernsthafter auseinandersetzen. Dadurch könnten sie ein stärkeres Zugehörigkeitsgefühl entwickeln.

Es gibt eine Palette von weiteren Maßnahmen auf der rechtlich-politischen Ebene, die zur Integration der Einwanderer beitragen können. Dazu gehören: Anerkennung der BRD als Einwanderungsland, Erleichterung der Einbürgerung der MigrantInnen, Verabschiedung eines Antidiskriminierungsgesetzes³³⁹ und Verringerung der Differenzen zwischen Menschen- und Bürgerrechten.³⁴⁰

2) Die rechtlich-politische Gleichstellung muß mit der sozialen Gleichstellung der MigrantInnen begleitet sein, wenn alltägliche Diskriminierung wirkungsvoll bekämpft werden soll.

Zu den Benachteiligungen zählen eine stärkere Betroffenheit von Armut und Arbeitslosigkeit, eine schlechtere Lage im Bereich der Schul- und Berufsbildung sowie in der Wohnsituation.

Um eine soziale Gleichstellung der MigrantInnen zu erreichen, sind v.a. Förderprogramme für die Beseitigung der bestehenden Defizite in der sprachlichen und beruflichen Qualifikation erforderlich.³⁴¹

3) Auf der ethnisch-kulturellen Ebene plädiert A. Schulte zu Recht für eine „Politik der demokratischen Integration kultureller bzw. ethnischer Heterogenität“, deren zentrale Aufgaben darin bestehen, „die kulturelle Selbstbestimmung, Entfaltung und Partizipation von Individuen und Gruppen zu ermöglichen, bestehende Ungleichheiten zwischen Mehrheits- und Minderheitenkulturen abzubauen, Prozesse des kulturellen Austauschs zu fördern und Mechanismen der Regelung und Integration von Konflikten zur Verfügung zu stellen“.³⁴²

Hierbei sind die Anerkennung der kulturellen Unterschiede im Bereich der religiösen Überzeugungen und verschiedener Alltagstraditionen und -zeremonien von großer Bedeutung.

³³⁹ Vgl. z.B.: Baringhorst / Schönwälder, 1992 + TIE, Okt. 1994 + Schulte, 1992, S. 115-117 + Zegers de Beijl, 1995

³⁴⁰ Vgl.: Schulte, April 1989

³⁴¹ ebda., S. 24ff

³⁴² ebda., S. 37

Durch gezielte Maßnahmen sollte auf der Basis der Menschenrechte und des Prinzips der Gewaltlosigkeit eine Atmosphäre für mehr kulturellen Austausch sowie kulturelle Autonomie hergestellt werden. Dabei können interkulturelle Programme v.a. an den Schulen eine zentrale Rolle spielen.

Das Plädoyer für eine „multikulturelle Gesellschaft“ sollte aber nicht zu einer unkritischen Akzeptanz aller Sitten, Bräuche und religiösen Handlungen führen. Vielmehr muß die Möglichkeit für eine offene, faire und kritische Auseinandersetzung verschiedener Kulturen geschaffen werden. Handlungen und Regelungen, die bestimmte Gesellschaftsgruppen ungleich behandeln - sei es aus sexistischen, rassistischen, nationalistischen, religiösen oder aus anderen Gründen - können nicht akzeptiert werden. Ein konkretes Beispiel: Gläubige muslimische Frauen in Deutschland haben u.a. mit den diskriminierenden islamischen Einstellungen und Praxen zu kämpfen. Sie werden nicht selten von ihren eigenen Familien eingeschränkt und benachteiligt. Ihre Stellung in der Familie ist wesentlich niedriger als die der deutschen Frauen. Sie sind nach der islamisch-patriarchalischen Denkweise und Kultur verpflichtet, ihrem Ehemann gegenüber unbedingt gehorsam zu sein, alle Bedürfnisse des Mannes zu erfüllen und sich von fremden Männern fernzuhalten.³⁴³ Solche Vorstellungen sind mit dem Prinzip der Gleichbehandlung aller Menschen unvereinbar und dürfen nicht hingenommen werden. Eine unkritische Akzeptanz der islamischen Kultur kann hier zur zusätzlichen Belastung derjenigen Frauen führen, die besonders darunter leiden.

5.11 Bemerkungen zu einer betrieblichen Antidiskriminierungsarbeit

Es existieren ausreichend ausgearbeitete, praxisbezogene Vorschläge für eine betriebliche Antidiskriminierungspolitik, Beseitigung der kulturellen Diskriminierung

³⁴³ Vgl.: Javaher-Haghighi, 1991, S. 6ff. Das o.g. islamisch-patriarchalische Frauenbild ist auch im Koran klar zu erkennen: Den Frauen des Propheten wird befohlen, still in ihren Häusern zu sitzen (33. Sure, 33. Vers), Männer werden als überlegenes Geschlecht dargestellt und Frauen zur Gehorsamkeit ihren Männern gegenüber aufgefordert (4. Sure, 38. Vers). Selbst die körperliche Mißhandlung der Frauen wird legitimiert (4. Sure, 38. Vers).

rung, Gleichberechtigung der MigrantInnen in den Betriebsräten und Vertrauenskörpern, berufliche Qualifikation sowie gewerkschaftliche Bildungsarbeit.

Diese Vorschläge wurden sowohl von den Gewerkschaften nahe stehenden Wissenschaftlern als auch von den gewerkschaftlichen Arbeitskreisen, Ausländerausschüssen sowie zuständigen Abteilungen ausgearbeitet. Sie spiegeln sich - wie in den letzten Kapiteln beschrieben - in den gewerkschaftlichen Beschlüssen wider.³⁴⁴

Die Vorschläge können in drei Kategorien unterteilt werden:

- Verbesserung der arbeitsorganisatorischen Maßnahmen (Durchsetzung der Chancengleichheit bei Einstellungen, beim Zugang zur betrieblichen Aus-, Weiter- und Fortbildung, bei Umgruppierungen, Beförderungen, Gleichbehandlung am Arbeitsplatz etc.)
- Bekämpfung der Ausländerfeindlichkeit im Betrieb (Abbau von Vorurteilen durch eine systematische Aufklärungsarbeit, interkulturelle Veranstaltungen und Begegnungen, regelmäßige Information über die Probleme der MigrantInnen etc.)
- Verbesserung der Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit (u.a. Nominierung ausländischer Gewerkschaftskandidaten zu den Betriebsratswahlen unter Berücksichtigung des Anteils ausländischer Beschäftigter im Betrieb, Hilfestellung für erstmals gewählte ausländische Betriebsräte, regelmäßige Bestandsaufnahme der Situation der ausländischen Beschäftigten durch Betriebsräte, intensivere Zusammenarbeit zwischen den Vertrauenspersonen und organisierten Betriebsräten einerseits und den gewerkschaftlichen Ausländerausschüssen und -kreisen andererseits)

Das Problem besteht also nicht in einem Mangel an praktischen Vorschlägen und Ideen, sondern in deren Durchsetzung.

³⁴⁴ Vgl. z.B.: Mehrere Beschlüsse des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften, die in den 1. und 4. Kapiteln erwähnt wurden, die gemeinsame Erklärung der europäischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände (Anhang, Dokument Nr. 1) sowie die Muster-Betriebsvereinbarung der IG Metall für die Bekämpfung der Diskriminierung ausländischer Arbeitnehmer (Anhang, Dokument Nr. 2).

Eine große Herausforderung stellt die Konkretisierung und Umsetzung der allgemeinen Vorschläge in den Betrieben dar. Für die Konkretisierung der Maßnahmen wäre es sinnvoll, daß engagierte Beschäftigte, Betriebsräte und zuständige Gewerkschaftssekretäre gemeinsam bestimmte Konzepte erarbeiten, wobei eine wissenschaftliche Begleitung hilfreich sein kann. Um diesen Aspekt zu verdeutlichen, wird hier ein Projekt beschrieben, an dem ich als wissenschaftlicher Begleiter teilnahm:

Im Rahmen des in Kapitel 3 vorgestellten INFIS-Projekts beteiligte ich mich an mehreren Sitzungen eines Arbeitskreises aus ausländischen Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen in einer Großstadt. Der Initiator dieses Arbeitskreises war der Personalratsvorsitzende des zuständigen Jugendamts.

Wir erarbeiteten nach einer ausführlichen Diskussion über die Situation der ausländischen Beschäftigten in den verschiedenen Einrichtungen sowie über diverse Diskriminierungsformen und ihre Ursachen folgende Forderungen:

- Bekanntlich sollten erzieherische Methoden ständig überprüft und den neuen Situationen angepaßt werden. Deshalb sind Gruppenarbeit und ständiger Meinungsaustausch in den Einrichtungen von großer Bedeutung.

Ausländische KollegInnen sollten vielmehr in die Gruppenarbeit integriert werden. Ihre aktive Teilnahme an gemeinsamen Projekten sollte gefördert werden. Dazu sollten insbesondere in den Einrichtungen, in denen mehrere ausländische Erzieherinnen arbeiten, entsprechende Konzepte entwickelt werden.

- Einzelne Beschäftigte im allgemeinen und einzelne ausländische KollegInnen im besonderen konnten bisher viel zu wenig auf den enormen Erfahrungsschatz zurückgreifen, der im gesamten Bereich der untersuchten Kindertagesstätten vorhanden ist.

Die Kommunikation zwischen den ausländischen Beschäftigten der verschiedenen Einrichtungen läßt noch viel zu wünschen übrig. Mit der Teilnahme an den oben erwähnten Sitzungen machten ausländische Beschäftigte nur den Anfang. Die Veranstaltungen verdeutlichen, wie hoch der Diskussionsbedarf ist. Die Sitzungen von ausländischen KollegInnen sollten regelmäßig stattfinden

und durch einen Arbeitskreis aus interessierten TeilnehmerInnen vorbereitet werden.

- Es ist notwendig, nach Möglichkeiten zu suchen, wie ausländische KollegInnen Personalratsmitglied werden und ihr Anliegen in diesem Gremium direkt zum Ausdruck bringen können.

In vielen Großbetrieben ist der Anteil ausländischer Beschäftigter bei den Betriebsräten festgesetzt (Minderheitenschutz). Es ist ernsthaft zu überprüfen, ob die Einführung eines Minderheitenschutzes bei dem zuständigen Personalrat (PR) möglich ist. Darüber hinaus ist in der bis zu der nächsten Personalratswahl verbleibenden Zeit eine Aufklärungskampagne unter den ausländischen Beschäftigten erforderlich, damit sie für den PR kandidieren.

- Der Umgang mit ausländischen Kindern stellt in den betroffenen Tagesstätten ein großes Problem für deutsche ErzieherInnen dar, da sie diesbezüglich eine „Bildungslücke“ aufweisen. Dies erschwert die alltägliche Arbeit in den Einrichtungen. Deshalb ist es sinnvoll, interkulturelle Kenntnisse als Pflichtfach in der Aus- und Fortbildung zu integrieren. Der PR-Vorsitzende reagierte auf diesen Vorschlag sehr positiv: „Das ist eine gute Anregung, über die wir nachdenken sollten. Sie ist so einleuchtend, daß ich mich frage, warum sie mir selbst bisher nicht eingefallen ist.“

- Bezüglich der Qualifikation von Erzieherinnen in den untersuchten Einrichtungen sind einige Defizite zu verzeichnen: Interkulturelle Kenntnisse sind keine Voraussetzung für die Kinderpflege, das Ausbildungsniveau ist in den Einrichtungen sehr unterschiedlich und der Personalrat hat keinen Überblick darüber, wie verschiedene Einrichtungen die ErzieherInnen ausbilden. Um diese Defizite zu beseitigen, wurden folgende Anregungen gemacht:

- Der Personalrat sollte sich über die Ausbildung in den Verschiedenen Tagesstätten möglichst präzise informieren und die bestehenden Mängel aufdecken.
- Die Arbeit der AusbilderInnen sollte im Hinblick auf interkulturelles Lernen viel besser koordiniert werden. Dazu gehört ein planmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen den AusbilderInnen.

Ein Nebeneffekt der gemeinsamen Ausarbeitung der o.g. Forderungen war eine stärkere Sensibilisierung der TeilnehmerInnen. So konnten sie ihre Erfahrungen austauschen und praktische Lösungen gegen die bestehenden Benachteiligungen finden.

6 Ausblick: Große Herausforderungen gewerkschaftlicher Migrantpolitik

In diesem Abschnitt werden einige wichtige Aspekte behandelt, die verdeutlichen sollen, daß die Migranten- und Gleichstellungspolitik in der Zukunft höchstwahrscheinlich noch mehr an Bedeutung gewinnen werden, und die Gewerkschaften auf diesem Gebiet mit großen Problemen konfrontiert werden.

- Die globale sozio-ökonomische Entwicklung verschärft aller Voraussicht nach die Flucht- und Migrationsbewegungen. Hier spielen v.a. folgende Ursachen eine wesentliche Rolle:
 - Die weltweite, soziale Polarisierung, die sich in weiter anwachsendem Nord-Süd-Gefälle³⁴⁵ sowie in der immer ungerechter werdenden Vermögensverteilung sowohl in den entwickelten Industrieländern als auch in den “3. Welt-Ländern” widerspiegelt.
 - Das anhaltende Bevölkerungswachstum in großen Teilen von Afrika und Asien, das die Armut auf diesen Kontinenten verschärft und weitere regionale wie überregionale Migrationsbewegungen herbeiführt.
 - Ökologische Probleme und Bürgerkriege, die Millionen “Umweltflüchtlinge”³⁴⁶ bzw. Kriegsflüchtlinge verursachen.

³⁴⁵ Zum anwachsenden Nord-Süd-Gefälle schreibt E. Altwater: “Im Jahre 1960 hatten die reichsten 20% der Weltbevölkerung ein 30mal so hohes Durchschnittseinkommen wie die ärmsten 20% der Weltbevölkerung. Das war schon eine skandalöse Lücke. Doch im Jahre 1991 ist der Abstand auf eine Relation von 61 : 1 angewachsen. Auch der ansonsten nur die freundlichen Seiten der Weltwirtschaftsordnung wahrnehmende Internationale Währungsfonds mußte in seinem Weltwirtschaftsausblick von 1994 festhalten, daß ‘es nicht so aussieht, als ob in den vergangenen 30 Jahren die armen Länder den Abstand zu den reicheren Ländern aufgeholt hätten. Es sieht vielmehr so aus, als ob die Ungleichheit zwischen den Ländern in dieser Periode größer geworden wäre...’” (Altwater, 1995, S. 183)

³⁴⁶ Opitz, 1996, S. 11

- Die Globalisierung des Kapitals, die zur steigenden Mobilität der Arbeitskräfte und Bildung der transnationalen Märkte beiträgt.

Keine der genannten Ursachen für Flucht- und Migrationsbewegungen wird in absehbarer Zukunft beseitigt. Es wird sogar erwartet, daß diese Bewegungen zunehmen werden. In dem Zusammenhang sieht Peter J. Opitz in den nächsten zwei Jahrzehnten vier große Tendenzen voraus:

- “- eine weitere Globalisierung der Migration, d.h. die Einbeziehung von immer mehr Ländern, sowohl als Ziel- als auch Herkunftsländer, in das Migrationsgeschehen;*
- eine weitere Beschleunigung bzw. Zunahme der Migration, die sich derzeit schon in vielen Regionen abzeichnet;*
- eine weitere Differenzierung der Migration in Gestalt der Entstehung neuer Formen der Migration;*
- eine zunehmende Feminisierung der Migration, die zwar immer schon viele Fluchtbewegungen kennzeichnete, sich inzwischen aber auch immer stärker in der Arbeitsmigration beobachten läßt.”³⁴⁷*

Diese Entwicklung stellt die Gewerkschaften - wie alle anderen gesellschaftlichen Organisationen - vor eine große Herausforderung. Gewerkschaften müssen ihre Integrationsfähigkeit bezüglich einer immer komplexer werdenden Gruppe von MigrantInnen und Flüchtlingen unter Beweis stellen.

Darüber hinaus müssen deutsche Gewerkschaften ihre internationalen - und v.a. europaweiten - Beziehungen mit den Gewerkschaften der anderen Länder wesentlich verbessern und intensivieren, um interkulturelle Zukunftskonzepte zu entwickeln und möglichst durchzusetzen. Das ist angesichts der extrem unterschiedlichen sozio-politischen Strukturen - selbst in den westeuropäischen Ländern³⁴⁸ - eine außerordentlich komplizierte und mühselige Aufgabe, deren Inangriffnahme aber mehr denn je erforderlich ist.

Deutsche Gewerkschaften müssen die lange vernachlässigte internationale Zusammenarbeit mit den anderen Arbeitnehmerorganisationen wesentlich ern-

³⁴⁷ Opitz, 1996, S. 10

³⁴⁸ Vgl.: Altvater / Mahnkopf, 1993, S. 247ff

ster nehmen und versuchen im Bereich der MigrantInnenpolitik in globaler - zumindest in europäischer - Dimension zu denken und entsprechende Konzepte zu erarbeiten.³⁴⁹

- Die politische Antwort der entwickelten Industrieländer auf die globale Wirtschaftsentwicklung und den Abbau des "Sozialstaats" ist eine "vorausseilende Kapitulation"³⁵⁰ der nationalen Sozialpolitik. Eine "reaktionäre Utopie" (Samir Amin) ist vorherrschend, nach der die globalen Marktmechanismen und ihre technologischen Möglichkeiten die Entwicklung von Staat und Gesellschaft automatisch vorantreiben würden.³⁵¹ Die Aufgabe der Politik und des "Sozialstaats" sei darauf beschränkt, die Rahmenbedingungen für den globalen Wettbewerb zu schaffen.

Das Ergebnis ist nahezu in allen entwickelten Industrieländern, wie H. Scheer feststellt, das gleiche: "Privatisierung öffentlicher Unternehmen und Dienstleistungen, Deregulierung bisheriger staatlicher Wirtschaftsaktivitäten, steuerliche Privilegierung von privaten Wirtschaftsaktivitäten, **Einschnitte bei sozialen Transferleistungen, Komerzialisierung von bis dahin öffentlich finanzierten kulturellen Bereichen**, einschließlich der gezielten Förderung privater elektronischer Medien."³⁵²

So entsteht eine "Globalisierungsfalle"³⁵³, die u.a. zu einem Wettlauf um den Sozialabbau führt.³⁵⁴ Der Sozialabbau verstärkt wiederum die Sündenbockmechanismen. MigrantInnen werden nicht nur in der BRD zunehmend zum Sündenbock.

Eine große Herausforderung besteht darin, das gegenseitige Verhältnis zwischen Kapitulation der Politik und dem Wettlauf um den Sozialabbau einerseits und den Sündenbockmechanismen andererseits für die breiten Massen be-

³⁴⁹ Deutsche Gewerkschaften machen es sich bislang schwer, selbst in ihrer Domäne, nämlich im Bereich der Tarifpolitik europäisch zu denken (Vgl. z.B.: Schartau, 8.10.1998).

³⁵⁰ von Freyberg, 1996, S. 215

³⁵¹ Vgl.: Scheer, 1995, S. 63ff + Altvater, 1995, S. 177ff

³⁵² ebda., S. 56 (Hervorhebung von P. J. H.)

³⁵³ Martin / Schumann, 1996

greiflich zu machen und dem etwas entgegen zu setzen. Dazu sind traditionelle gewerkschaftliche Instrumente völlig unzureichend.

- Seit Anfang der 90er Jahre findet ein tiefgreifender Wandel der Produktionskonzepte statt, der die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen nachhaltig verändert. Zentrale arbeitsorganisatorische Elemente der neuen Produktionskonzepte³⁵⁵, sind: Stärkere Unterteilung in Stamm- und Randpersonal, Gruppenarbeit, "lebenslange Qualifizierung" der Beschäftigten, zunehmende Personalbewertungen, flache Hierarchien und die Integration von zusätzlichen Aufgaben in die Gruppen (Qualitätssicherung, interne Arbeitsteilung, Wartungs- und Instandhaltungstätigkeiten).³⁵⁶

Diese arbeitsorganisatorischen Veränderungen haben bedeutende Folgen für ausländische ArbeitnehmerInnen. Die wichtigsten Folgen werden kurz skizziert:

- Neue Produktionskonzepte bedeuten dem deutschen Management in erster Linie Rationalisierungskonzepte, basierend auf arbeitsorganisatorischer Umstrukturierung des Unternehmens. Da ArbeitsmigrantInnen überdurchschnittlich in un- und angelernten Tätigkeiten beschäftigt sind, zählen viele von ihnen zu Rationalisierungsverlierern.³⁵⁷ Traditionelle Berufszweige, in denen Arbeitsmigranten sich überproportional befinden - wie z.B. im Gießen, Schweißen, Metallverarbeiten oder Bergbau - sind vom Arbeitsplatzabbau besonders betroffen.

³⁵⁴ Vgl. z.B.: ebda. + Schneider, 3/1997, S. 158ff

³⁵⁵ Was unter dem allgemeinen Begriff "neue Produktionskonzepte" oder "Lean Production" in deutschen Unternehmen praktiziert wird, besteht aus unterschiedlichen Projekten mit verschiedenen Namen: "Neue Arbeitsstrukturen" (bei BMW), "Selbständige Produktionseinheiten" (IBM), "Prozeß der kontinuierlichen Verbesserung" (Bosch-Gruppe), "das Optimierungsprogramm" (Trumpf) und "Quality Network Process" (in allen amerikanischen und europäischen General-Motors-Werken) sind nur einige Beispiele dafür.

³⁵⁶ Vgl. z.B.: Womack u.a., 1991 + Stahlmann, 1994, S. 247-248 + Javaher-Haghighi, 1994

³⁵⁷ Nach Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit werden die Arbeitsplätze für Un- und Angelernte bis 2010 um etwa die Hälfte sinken (zitiert nach: Öztürk, 1998, S. 79).

- Die Spaltung der Belegschaften in Stamm- und Randpersonal nimmt durch neue Produktionskonzepte zu. Ein flexibler Einsatz der Arbeitskräfte erfordert zwei Typen von ArbeitnehmerInnen:

1. Ein qualifiziertes, "privilegiertes" Stammpersonal, das aufgabenbezogen flexibel einsetzbar ist. Es muß zur "lebenslangen Qualifizierung" und zu Überstunden bereit sein und durch Verbesserungsvorschläge und kooperative Zusammenarbeit in Qualitätszirkeln zur Steigerung der Produktivität beitragen.
2. Ein unterprivilegiertes, weniger qualifiziertes Randpersonal, das zahlenmäßig flexibel ist. Es muß sich auf kurzfristige Bedürfnisse des Unternehmens einstellen. Randpersonal verkörpert eine billige - weil leicht ersetzbare, beinahe wehrlose - Arbeitskraft für das "schlanke" Unternehmen.

Unter diesen Umständen ist die Gefahr groß, daß sich die untergeordnete, benachteiligte Stellung von ArbeitsmigrantInnen künftig festigt, und sie überwiegend als Randpersonal beschäftigt werden.

- Neue arbeitsorganisatorische Strukturen setzen neben beruflichen Qualifikationen auch kommunikative und soziale Kompetenzen voraus. Beschäftigte sollen durch die Teamarbeit zur Steigerung der Produktivität und zur Qualitätssicherung beitragen. Dies stellt insbesondere ArbeitsmigrantInnen vor zweierlei Schwierigkeiten:

1. Sie sind durchschnittlich weniger qualifiziert und laufen Gefahr, von den aussichtsreichen Arbeitsplätzen und Positionen ausgeschlossen zu werden.
2. Sie haben es besonders schwer, in einem in der Regel mit Vorurteilen behafteten, ungünstigen Betriebsklima ihre kommunikativen und sozialen Fähigkeiten zu entfalten.

Deshalb sollte einerseits der noch bestehende Rückstand der MigrantInnen bezüglich der beruflichen Qualifikation beseitigt werden, denn "sollte es nicht gelingen, jetzt eine Qualifizierungsoffensive für ausländische Arbeitnehmer zu starten, werden sie die Hauptverlierer des besagten Struktur-

wandels sein³⁵⁸. Andererseits sind spezielle Kurse für ausländische und deutsche Beschäftigte zum Abbau von Kommunikationsbarrieren und gegenseitigen Vorurteilen notwendig.

- Neue betriebliche, auf der Gruppenarbeit basierende, arbeitsorganisatorische Maßnahmen enthalten Gefahren aber auch Chancen für ausländische Beschäftigte. Die erste Gefahr besteht darin, daß viele ältere ArbeitsmigrantInnen oder diejenigen, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, von der Gruppenarbeit ausgeschlossen werden. In den Arbeitsgruppen selbst kann es zur Ausgrenzung mancher ausländischen Beschäftigten kommen, weil sie beispielsweise mit vielen Vorurteilen kämpfen müssen, oder weil ihre deutschen Sprachkenntnisse nicht ausreichen, um sich zu behaupten. Das kann zu mehr Resignation und Streß führen.³⁵⁹

Gruppenarbeit bietet aber auch eine Chance zur Integration der ausländischen Beschäftigten. In seiner Fallstudie über "Lean Production" bei Opel in Bochum stellt Michael Stahlmann, nachdem er auf die Gefahren der Gruppenarbeit hinwies, fest: "[...] Die Tatsache, daß das Management, will es seine Ziele erreichen, auch den Gestaltungswillen ausländischer Kollegen braucht, gibt Anlaß zu der Hoffnung, die integrativen Mechanismen von Gruppenarbeit könnten stärker als bisher gefördert werden. Es lassen sich bei Opel in Bochum nämlich gegenwärtig zahlreiche Beispiele dafür finden, daß deutsche Kollegen auslän-

³⁵⁸ Öztürk, 1998, S. 79. Siehe auch: Blank, 1994, S. 244 + Rützel, 1988, S. 112-114

³⁵⁹ Wie diese Schwierigkeiten konkret aussehen können, beschreibt M. Stahlmann anhand des Beispiels Opel in Bochum: "Häufig erweisen sich fehlende Sprachkenntnisse bei älteren ausländischen Produktionsarbeitern als ein gravierendes Problem bei der Durchführung von Gruppensitzungen. Und während jüngere den Veränderungsdruck relativ reibungslos bewältigen, haben insbesondere ältere ausländische Kollegen große Schwierigkeiten bei der Rotation in der Gruppe, insbesondere an den Maschinenstraßen und im Montagebereich.

Zwar ist ein hohes Potential an Kreativität, Leistungs- und Verbesserungskompetenz bei den erfahrenen und geschickten ausländischen Produktionsarbeitern vorhanden, dies bleibt jedoch ungenutzt, wenn einige sich bei den Gruppensitzungen nicht entsprechend sprachlich einbringen und ihre Gestaltungsvorstellungen artikulieren können. Auch gelingt es den deutschen Kollegen in der Gruppe bei auftretenden Interessenunterschieden manchmal besser, ihre Anliegen durchzusetzen, zumal die Gruppengespräche zeitlich begrenzt sind. Dadurch fühlen sich einige ausländische Kollegen majorisiert und →

dische unterstützen und umgekehrt und das durch die wöchentlich stattfindenden Gruppengespräche nun mehr Zeit existiert, um die gegenseitigen Probleme und Wünsche zu besprechen. Dadurch wird größeres Verständnis füreinander gewonnen. Ein tolerantes Miteinander sowie solidarische Verhaltensweisen werden gefördert. Dazu trägt das bei der Gruppenarbeit stärkere aufeinander Angewiesensein mit bei.“³⁶⁰

Diese Chance sollte durch eine betriebliche Gleichstellungspolitik und eine kontinuierliche Aufklärungsarbeit genutzt werden.

- Durch neue postfordistische Produktionskonzepte verändern sich allmählich die gesamten industriellen Beziehungen und dementsprechend die bisherige betriebliche Interessenvertretung.

Parallel zur klassischen Dreiecksbeziehung zwischen Arbeitgeber/ Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften (durch Tarifverträge), zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (durch Betriebsvereinbarungen) und zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten (durch Vertrauenskörper bzw. Mitgliedschaft in Gewerkschaften) wird eine zweite Ebene gebildet: Die direkte Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen durch “teilautonome” Gruppen und ihre SprecherInnen.³⁶¹ Hierfür gibt es noch keine entwickelten Strukturen und gewerkschaftliche Betriebspolitik. Es ist auch unklar - angesichts der erwarteten Unterrepräsentanz ausländischer ArbeitnehmerInnen in den Gruppen sowie unter den GruppensprecherInnen - wie die Interessen der ArbeitsmigrantInnen zukünftig besser vertreten werden sollen.

Alle Anzeichen deuten also darauf hin, daß die MigrantInnenpolitik ein wichtiges Zukunftsthema ist. Flucht- und Migrationsbewegungen werden komplexer und verlangen durchdachte Antworten.

→empfinden von der Gruppe getroffene Entscheidungen als ihnen quasi aufoktroziert. Dies gibt Anlaß zu verdeckten Frustrationen.” (Stahlmann, 1994, S. 252)

³⁶⁰ Stahlmann, 1994, S. 255

³⁶¹ Klitzke, 6/1992, S. 130-131

Resümee

Angeworbene „Gastarbeiter“ bildeten von Anfang an eine Unterschicht, die weitgehend von dem Rest der westdeutschen Gesellschaft isoliert war und als ein Anhängsel der Industrie anspruchslose, gesundheitsschädigende und schlecht bezahlte Arbeiten zu leisten hatte. Dies schaffte die Basis für über Jahrzehnte gewachsene Strukturen und Mechanismen der Diskriminierung innerhalb wie außerhalb des Betriebs.

Im gesellschaftlichen Bereich weisen statistische Daten auf eine starke Benachteiligung von ArbeitsmigrantInnen hin. Die Benachteiligungen fangen mit der Schulbildung an. Ein hoher Anteil der ausländischen SchülerInnen erreicht nur einen Hauptschulabschluß oder erhält gar keinen Abschluß. Dadurch haben sie geringere Chancen, ein Ausbildungsverhältnis überhaupt zu beginnen.

Der Anteil ausländischer Auszubildender liegt noch immer weit unter dem der gleichaltrigen Wohnbevölkerung. Darüber hinaus sind ausländische Auszubildende auf wenige Berufe konzentriert, die durch ungünstigere Berufsperspektiven und schlechtere Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind.

Viele MigrantInnen arbeiten in den vom Arbeitsplatzabbau stark betroffenen Industriezweigen, dagegen sind sie im Handel sowie in der Kredit- und Versicherungswirtschaft stark unterrepräsentiert. Insbesondere im „industriellen Sektor“ sind sie auf die Berufe konzentriert, die mit niedrigen Qualifikationsanforderungen verbunden sind. Es sind überdurchschnittlich viele ArbeitsmigrantInnen im gewerblichen Bereich tätig, und nur ein kleiner Teil von ihnen arbeitet im Angestelltenbereich. Entsprechend ist ihr Einkommensniveau niedrig. Sie sind von Arbeitskrankheiten und -unfällen häufiger betroffen.

Die Lage der ausländischen Frauen ist noch dramatischer als die der ausländischen Männer. Migrantinnen sind nahezu auf allen Ebenen des Berufslebens stärker als Migranten oder einheimische Frauen benachteiligt.

Auf der betrieblichen Ebene werden Benachteiligungen von ausländischen Beschäftigten sowohl durch formelle Regelungen (festgesetzte Stellung in der betrieblichen Hierarchie, Zuweisung in niedrigere Entgeltgruppen, Zuweisung von Arbeitsplätzen mit geringeren Aufstiegsmöglichkeiten etc.) als auch durch informelle, nirgendwo geschriebene Bestimmungen (u.a. durch interne Arbeitsteilung, Ungleichbehandlung durch Vorgesetzte, Assimilationsdruck und Ausgrenzungsversuche) verursacht. Entsprechend sind die Diskriminierungsformen im Betrieb sehr vielfältig. Diskriminierung gehört also zum betrieblichen Alltag und findet auf verschiedenen Ebenen statt.

Strukturelle Benachteiligungen sind zum Teil statistisch nachweisbar. Zu den entsprechenden Daten hat der Betriebsrat Zugang. Sie müssen jedoch bearbeitet und ausgewertet werden. Eine systematische Bearbeitung der Daten durch den Betriebsrat macht das Ausmaß der strukturellen Benachteiligungen deutlich und führt zu einer stärkeren Sensibilisierung.

Viele Diskriminierungsformen sind aber verdeckt und sehr schwer nachzuweisen. Sie werden durch „normale“, stillschweigend angenommene Gewohnheiten, Absprachen und Vorgehensweisen praktiziert. Es gibt manche Diskriminierungsformen, deren Erkennung einen sehr hohen Grad von Sensibilisierung oder Betroffenheit voraussetzt. Dazu gehört die Diskriminierung durch formale Gleichregelungen, wenn beispielsweise eine einheitliche Urlaubsregelung durchgeführt wird, ohne die besonderen Bedürfnisse der MigrantInnen zu berücksichtigen.

Strenge soziale Kontrolle im Betrieb, Verbindlichkeit der Beschäftigten und enge Spielräume für Aufklärungsarbeit tragen dazu bei, daß Diskriminierungsformen ständig getarnt und mit „sachlichen“ Argumenten begründet werden. Die Bekämpfung der Diskriminierung wird in den Krisenzeiten, in denen die Konkurrenz um Arbeitsplätze und begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten drastisch zunimmt, noch komplizierter.

Die außerordentliche Komplexität und Vielseitigkeit der Ungleichbehandlung der MigrantInnen führt naturgemäß zur Schlußfolgerung, daß es kein Patentrezept gibt, um bestehende Benachteiligungen zu beseitigen. Sie sind nur durch

zahlreiche Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen, innerhalb wie außerhalb des Betriebs, zu bekämpfen.

Auf der gesellschaftlichen Ebene sind eine Reihe von Maßnahmen erforderlich, um die Gleichstellung der MigrantInnen in rechtlich-politischen, sozialen und kulturellen Bereichen zu gewährleisten. Dazu gehören: Anerkennung der Bundesrepublik als ein Einwanderungsland, Verwirklichung des aktiven und passiven Wahlrechts für MigrantInnen auf allen Ebenen, Verabschiedung eines Antidiskriminierungsgesetzes, Verringerung der Differenzen zwischen Menschen- und Bürgerrechten, Förderprogramme für die Beseitigung der bestehenden Defizite in der sprachlichen und beruflichen Qualifikation, Gewährleistung der kulturellen Entfaltung sowie eines offenen und demokratischen kulturellen Austauschs.

Eine betriebliche Antidiskriminierungspolitik muß sich für eine Palette von Maßnahmen einsetzen, die in drei Hauptkategorien zu unterteilen sind: Verbesserung der arbeitsorganisatorischen Maßnahmen, Bekämpfung der Ausländerfeindlichkeit im Betrieb und Verbesserung der Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit.

Eine anspruchsvolle Aufgabe der betrieblichen Gleichstellungspolitik besteht in der Erhöhung der Sensibilisierung gegen jede Art der Diskriminierung. Nicht wahrgenommene, zum Alltag gehörende, „normale“ Diskriminierung muß bewußt, hinterfragt und beseitigt werden.

Gewerkschaften scheinen aber meilenweit davon entfernt, eine umfassende betriebliche Antidiskriminierungspolitik zu betreiben. MigrantInnen sind sowohl in den beschlußfassenden Organen und Leitungsgremien der Gewerkschaften als auch in den Betriebsräten unterproportional vertreten. Nur eine kleine Minderheit innerhalb der Gewerkschaften setzt sich für die Gleichstellung der MigrantInnen ein. Noch immer betrachten viele Betriebsräte und Gewerkschaftsfunktionäre Betriebe als diskriminierungsfreie Zonen.

Es besteht eine Kluft zwischen der mittlerweile zufrieden stellenden gewerkschaftlichen Beschlußlage und der gewerkschaftlichen Betriebspolitik. Diese

Kluft vergrößerte sich in den letzten Jahren. Ein wachsender Teil von MigrantInnen fühlt sich von den Gewerkschaften allein gelassen.

Gewerkschaften konzentrieren sich viel zu sehr auf die rechtlich-formelle Ebene und vernachlässigen die informellen, kommunikativen Aspekte des betrieblichen Alltags. Das informelle Arrangement ist aber der Dreh- und Angelpunkt einer betrieblichen Antidiskriminierungspolitik.

Gewerkschaftliche Strukturen sind so starr und schwerfällig, daß sie kaum den neuen Bedürfnissen einer flexiblen betrieblichen Gleichstellungspolitik gerecht werden. Große kommunikative Schwierigkeiten zwischen Funktionären und „einfachen“ Mitgliedern behindern betriebliche Initiativen sowie eine effektive Aufklärungsarbeit in den Betrieben.

Aller Voraussicht nach werden MigrantIn- und Gleichstellungspolitik in der Zukunft noch mehr an Bedeutung gewinnen. Sowohl die globale Wirtschaftsentwicklung als auch der Strukturwandel, insbesondere in den entwickelten Industrieländern, sind mit zusätzlichen Komplikationen für gesellschaftliche „Randgruppen“ wie MigrantInnen verbunden. Eine Gleichstellungspolitik wird noch mehr an Bedeutung gewinnen.

Die Gewerkschaften vernachlässigen aber in der Praxis die genannten Aspekte. Dies belegt der geringe Stellenwert der MigrantInnenpolitik für Gewerkschaften insbesondere in den letzten Jahren. Unter den GewerkschafterInnen scheint eine falsche Vorstellung weitverbreitet, nach der MigrantInnen „automatisch“ und „im Laufe der Zeit“ integriert würden. Wollen die Gewerkschaften ihre interkulturelle Verantwortung im betrieblichen Alltag wahrnehmen, müssen sie ihre bisherige MigrantInnenpolitik kritisch hinterfragen.

Literaturverzeichnis

Altwater, Elmar u. Mahrkopf, Birgit: „Gewerkschaften vor der europäischen Herausforderung - Tarifpolitik nach Mauer und Maastricht“, 1. Auflage: Münster 1993

Altwater, Elmar: „Sozialpolitik im 'globalen Dorf', in: Friedhelm Hengsbach u. Matthias Möhring-Hesse (Hg.): „Eure Armut kotzt uns an! - Solidarität in der Krise“, Frankfurt a. M. 1995, S. 173-189

Arlt, Hans-Jürgen: „Kampfkraft kommt aus Kommunikation - oder verkümmert“, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 5/1994, S. 281-296

Ausländerbeauftragte (Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen) (Hg.): „Mitteilungen - Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland“, Bonn Dez. 1997

Ausländerbeauftragte (Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen) (Hg.): „Daten und Fakten zur Ausländersituation“, Bonn März 1998

Bade, Klaus J. (Hg.): „Das Manifest der 60: Deutschland und die Einwanderung“, München 1994

Bade, Klaus J.: „Ausländer - Aussiedler - Asyl: Eine Bestandsaufnahme“, München 1994

Bade, Klaus J.: „Vom Auswanderungsland zum Einwanderungsland? Deutschland 1880-1980“, Berlin 1983

Bade, Klaus J.: "Öffnung und Abwehr: Ausländerpolitik in der BRD", in: Die Mitbestimmung, 8/1992, S. 37-40

Balke, Friedrich (Hg.): „Schwierige Fremdheit. Über Integration und Ausgrenzung in Einwanderungsländern“, Frankfurt a. M. 1993

Baringhorst, Sigrid u. Schönwälder, Karen: „Helfen Gesetze gegen Rassismus und Diskriminierung? Das britische Beispiel“, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, 5/1992, S. 587-597

Bartelheimer, Peter u. Moneta, Jakob: "Das kann doch nicht alles gewesen sein... - Der Kampf um 35 Stunden", Frankfurt a. M. 1984

Baum, Ortwin: „Die Bedeutung der ausländischen Arbeitnehmer für die Wirtschaft“, in: Angestelltenkammer Bremen (Hg.): „Rechtsextremismus und Ausländerfeindlichkeit - Gegenstrategien im Betrieb?!“, 1995, S. 58-62

Berger, John u. Mohr, Jean: "Arbeitsemigranten - Erfahrungen / Bilder / Analysen", Hamburg, 1976

Berggren, Christian: „Von Ford zu Volvo - Automobilherstellung in Schweden“, Berlin / Heidelberg / New York ... 1991

- Bicakoglu-Murcik, Nejla: „Zur Situation ausländischer Arbeitnehmerinnen“, in: Peter Kühne u.a. (Hg.): „Gewerkschaften und Einwanderung - Eine kritische Zwischenbilanz“, Köln 1994, S. 178-183
- Billert, Martin: „Arbeitsmarktsegmentation und Ausländerbeschäftigung“, Frankfurt a. M. / New York 1989
- Blank, Michael: „Alltagsprobleme der betrieblichen Interessenvertretung“, in: Peter, Kühne u.a. (Hg.): „Wir sind nicht nur zum Arbeiten hier ...' - Ausländische Arbeiterinnen und Arbeiter in Betrieb und Gewerkschaft“, Hamburg, 1988, S. 74-93
- Blank, Michael: „Ausländische Arbeitnehmer - Eine Aufgabe für die betriebliche Interessenvertretung“, in: Peter Kühne u.a. (Hg.): „Gewerkschaften und Einwanderung - Eine kritische Zwischenbilanz“, Köln 1994, S. 224-246
- Blanke, Bernhard (Hg.): „Zuwanderung und Asyl in der Konkurrenzgesellschaft“, Opladen 1993
- Blaschke, Jochen: „Gewerkschaften als Akteure einer 'Politik der Wanderarbeit und ethnischer Beziehungen', in: Die Mitbestimmung, 8/1992, S. 25-27
- Bleicher, Siegfried: „Ausländerpolitik: Absichten sind kein Ersatz für konkrete Maßnahmen“, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 7/1982, S. 393-397
- Böhme, Ingeborg: „Wissen Sie vielleicht, wie weh das tut? He! - Szenen aus der pädagogischen Arbeit mit ausländischen Kindern“, Frankfurt a. M. 1987
- Borgmeier, Reinhard u. Büddicker, Peter: „Migrantinnen und Migranten in der ÖTV“, in: Peter Kühne u.a. (Hg.): „Gewerkschaften und Einwanderung - Eine kritische Zwischenbilanz“, Köln 1994, S. 298-309
- Braverman, Harry: „Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß“, Frankfurt a.M. / New York 1977
- Brüggemann, Beate u. Riehle, Rainer: „Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik im Betrieb“, in: G. Çaglar u. P. Javaher-Haghighi (Hg.): „Rassismus und Diskriminierung im Betrieb - Interkulturelle Verantwortung der Gewerkschaften“, Hamburg 1998, S. 46-68
- Brüggemann, Beate: „Interkulturelles Lernen im Verhältnis betrieblicher Gleichstellungsbestrebungen“, in: IDA u. DGB-Bundesvorstand Abteilung Jugend (Hg.): „Interkulturelles Lernen in der beruflichen Ausbildung“, Stand: Dez. 1998, S. 9
- Budzinski, Manfred: „Gewerkschaftliche und betriebliche Erfahrungen ausländischer Arbeiter - Untersuchung in einem Chemie- und einem Metallbetrieb in Baden Württemberg“, Frankfurt a. M. / New York 1979
- Bundesminister für Arbeit und Sozialforschung (Hg.): „Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland - Repräsentativuntersuchung '85“, Bonn März 1986
- Bundesminister für Arbeit und Sozialforschung (Hg.): „Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland, Repräsentativuntersuchung '80“, Bonn Juli 1981

Bundesministerium für Arbeit und Sozialforschung (Hg.): „Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland“, Berlin / Bonn / Mannheim Juli 1996

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): „Berichtssystem Weiterbildung VII - Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern“, Bonn 1999

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): „Das Ausländerproblem - Die Grundfassung der Arbeitgeber“, Köln 10.03.1983

Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): „Ausländer“, Bonn 1992

Butterwegge, Christoph u. Jäger, Siegfried (Hg.): „Europa gegen den Rest der Welt? Flüchtlingsbewegungen - Einwanderung - Asylpolitik“, Köln 1993

Çaglar, Gazi u. Javaher-Haghighi, Peyman (Hg.): „Rassismus und Diskriminierung im Betrieb - Interkulturelle Verantwortung der Gewerkschaften“, Hamburg 1998

Campos, Manuel: „Kampf gegen Windmühlen? - Gewerkschaftliche Erfahrungen in der betrieblichen Auseinandersetzung“, in: Angestelltenkammer Bremen (Hg.): „Rechtsextremismus und Ausländerfeindlichkeit - Gegenstrategien im Betrieb?!“, Bremen 1995, S. 50-56

Deppe, Frank u. Fülberth, George u. Horrer, Jürgen (Hg.): „Geschichte der deutschen gewerkschaftsbewegung“, 4. aktualisierte Auflage: Köln 1989

Detjen, Michael u. Steibli, Frank J.: „Wir sind nicht die Elite“, in: Die Quelle, 10/1991, S. 29-30

Deubner, Christian u. Kißler, Leo u. Lasserre, Rene (Hg.): „Modell Japan?: Die Herausforderung der japanischen Sozialbeziehungen für Deutschland und Frankreich“, Frankfurt a. M. / New York 1990

„Deutsches Ausländerrecht“, 12. völlig neubearbeitete Auflage: München November 1997

Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT): „Stellungnahme zur Ausländerproblematik“, Bonn November 1982

Deutsches Institut für Fernstudien an der Universität Tübingen (Hg.): „Migration - Flucht - Asyl“, 1988

DGB (Hg.): „Geschäftsbericht 1990-1993“, Düsseldorf 1994

DGB (Hg.): „Protokoll: 11. ordentlicher Bundeskongreß“, Hamburg, 21.-26.05.1978

DGB (Hg.): „Protokoll: 10. ordentlicher Bundeskongreß“, Hamburg 25.-30.05.1975

DGB (Hg.): „Protokoll: 12. ordentlicher Bundeskongreß“, Berlin 16.-22.05.1982

DGB (Hg.): „Protokoll: 14. ordentlicher Bundeskongreß“, Hamburg 20.-26.05.1990

DGB (Hg.): „Protokoll: 15. ordentlicher Bundeskongreß“, Berlin 13.-17.06.1994

DGB (Hg.): "Angenommene Anträge und Entschlüsse - 11. ordentlicher Bundeskongreß", Hamburg, 1978

DGB (Hg.): "Protokoll: 13. ordentlicher Bundeskongreß", Hamburg, 25.-30.05.1986

DGB (Hg.): "Protokoll: 9. ordentlicher Bundeskongreß", Berlin, 25.-30.06.1972

DGB (Hg.): "Von der Ausländerbeschäftigung zur Einwanderungspolitik - Beschlüsse, Stellungnahmen und Forderungen des DGB 1990-1993", Düsseldorf, 1996 (Nachdruck)

DGB-Bundesvorstand (Hg.): „Mobbing und Konflikte am Arbeitsplatz“, Düsseldorf 3/1997

DGB-Bundesvorstand (Hg.): „Mobbingfälle“, Düsseldorf 1/1998

DGB-Bundesvorstand, Abteilung gewerkschaftliche Bildung (Hg.): „... eine ganz normale Gemeinde: Asyl in einer kleinen Stadt - Einwanderungsland Deutschland: Fremd im eigenen Land?, Arbeitsheft 4“ DGB-Schwerpunktthema 1992-93

DGB-Bundesvorstand, Abteilung gewerkschaftliche Bildung (Hg.): „Alles Paletti ... Am Band sind alle gleich: 'Multikulti im Betrieb? - Einwanderungsland Deutschland: Fremd im eigenen Land?, Arbeitsheft 3“, DGB-Schwerpunktthema 1992-93

DGB-Bundesvorstand, Abteilung gewerkschaftliche Bildung (Hg.): „Drogen, Dealer, Döner Kebab: Zusammenleben in der Stadt - Einwanderungsland Deutschland: Fremd im eigenen Land?, Arbeitsheft 5“, DGB-Schwerpunktthema 1992-93

DGB-Bundesvorstand, Abteilung gewerkschaftliche Bildung (Hg.): „Einwanderungsland Deutschland: Fremd im eigenen Land?, Leseheft“, DGB-Schwerpunktthema 1992-93

DGB-Bundesvorstand, Abteilung gewerkschaftliche Bildung (Hg.): „Von einem, der auszog ..., Wanderungsbewegungen: Ursachen und Auswirkungen - Einwanderungsland Deutschland: Fremd im eigenen Land?, Arbeitsheft 2“, DGB-Schwerpunktthema 1992-93

DGB-Bundesvorstand, Abteilung gewerkschaftliche Bildung (Hg.): „Was haben die hier zu suchen ... - Einwanderungsland Deutschland: Fremd im eigenen Land?, Arbeitsheft 1“, DGB-Schwerpunktthema 1992-93

DGB-Bundesvorstand, Referat Migration, Internationale Abteilung: „Migrationspolitische Handreichungen, Diskriminierung am Arbeitsplatz - aktiv werden für Gleichbehandlung“, Düsseldorf Dez. 1998

DGB-Bundesvorstand, Referat Migration, Abteilung Europäische und internationale Gewerkschaftspolitik: „Migration im Spiegel der Gesellschaft - Dokumentation der Fachtagung 10.-11. Sep. 1998“, Düsseldorf Dez. 1998

DGB-Bundesvorstand, Referat Migration, Internationale Abteilung: „Minderheiten Schützen - Rechtsextremismus Bekämpfen - Demokratie Verteidigen: Dokumentation über die Behandlung der Ausländerthematik auf dem 15. ordentli-

chen Bundeskongreß des DGB vom 13.-17. Juni 1994 in Berlin“, Düsseldorf Okt. 1995

DGB-Bundesvorstand: „Die deutschen Gewerkschaften und die ausländischen Arbeitnehmer“, Düsseldorf 1972

DGB-Bundesvorstand: Positionspapier des DGB zur Ausländerbeschäftigungspolitik vom 07.02.1978

DGB: „Geschäftsbericht 1994-1997“, 16. ordentlicher Bundeskongreß, Düsseldorf 08.-12.06.1998

Dietzel-Papakyriakou, Maria u. Land, Franz-Josef: Arbeitssituation und Gesundheitsverschleiß“, in: Peter, Kühne u.a. (Hg.): „Wir sind nicht nur zum Arbeiten hier ...‘ - Ausländische Arbeiterinnen und Arbeiter in Betrieb und Gewerkschaft“, Hamburg, 1988, S. 66-73

Dietzel-Papakyriakou, Maria: „Gesundheitliche Situation und Versorgung der Arbeitsmigranten im Alter“, in: Peter Kühne u.a. (Hg.): „Gewerkschaften und Einwanderung - Eine kritische Zwischenbilanz“, Köln 1994

Digel, Brigitte: „Arbeiterin - Frau - Ausländerin: Eine empirische Studie zu Diskriminierungsstrukturen und Handlungspotentialen“, Bonn 1991

Doomernik, Jeroen: „The effectiveness of integration policies towards immigrants and their descendants in France, Germany and The Netherlands“, in: International Migration Papers no. 27, 1998

Dohse, Knuth: "Ausländische Arbeiter und bürgerlicher Staat - Genese und Funktion von staatlicher Ausländerpolitik und Ausländerrecht vom Kaiserreich bis zur Bundesrepublik Deutschland", Berlin, 1985

Dohse, Knuth: „Ausländerpolitik und betriebliche Ausländerdiskriminierung“, Berlin 1981

Dörre, Klaus: „Von den Schwierigkeiten und Möglichkeiten einer betrieblichen Politik gegen Rechtsextremismus und Ausländerfeindlichkeit“, in: Angestelltenkammer Bremen (Hg.): „Rechtsextremismus und Ausländerfeindlichkeit - Gegenstrategien im Betrieb?!“, 1995, S. 6-20

Ebermann, Thomas u. Trumpert, Rainer: „‘Zum Städele hinaus ...‘“, in Konkret, 11/1991, S. 10-14

Elias, Norbert: „Studien über die Deutschen - Machtkämpfe und Habitusentwicklung im 19. und 20. Jahrhundert“, 2. Auflage: Frankfurt a.M. 1994

Erb, Rainer: „Die Diskriminierung von Minderheiten - Wie entstehen Vorurteile?“, in: Holger Lengfeld (Hg.): „Entfesselte Feindbilder - Über die Ursachen und Erscheinungsformen von Fremdenfeindlichkeit“, Berlin 1995, S. 13-24

Farin, Klaus: „Warten auf Zivilcourage“, in: Erziehung und Wissenschaft, 10/1998, S. 6-10

Ford, Henry: „Das große Heute - Das größere Morgen“, Leipzig 1926

Ford, Henry: „Mein Leben und Werk“, Leipzig 1923

von Freyberg, Thomas: „... im ganzen also sehr widerwärtig ... - Verleugnen, Verleumden, Ausgrenzen: Vom Umgang mit der Armut“, in: Friedhelm Hengs-

bach u. Matthias Möring-Hesse (Hg.): „Eure Armut kotzt uns an! - Solidarität in der Krise“, Frankfurt a. M. 1995, S. 23-37

von Freyberg, Thomas: „Betriebliche Konfliktpotentiale zwischen Ausländern und Deutschen. Das Beispiel der Abfallwirtschaft in Frankfurt/M“, in: Peter Kühne u.a. (Hg.): „Gewerkschaften und Einwanderung - Eine kritische Zwischenbilanz“, Köln 1994, S. 259-273

von Freyberg, Thomas: „Der gespaltene Fortschritt - Zur städtischen Modernisierung am Beispiel Frankfurt am Main“, Frankfurt a. M. / New York 1996

von Freyberg, Thomas: „Ethnische Diskriminierung im Betrieb unter dem Druck des Arbeitsmarktes“, in: Wilhelm Heitmeyer u. Rainer Dollase: „Die bedrängte Toleranz“, Frankfurt a. M. 1996(b), S. 313-329

von Freyberg, Thomas: „Quellen ethnischer Diskriminierung am Arbeitsplatz - Möglichkeiten betrieblicher Antidiskriminierungspolitik“, in: ISOTOPIA - Forum für gesellschaftspolitische Alternativen, 7/1997, S. 35-41

von Freyberg, Thomas: „Zur Untersuchung ethnischer Konflikte“, Widersprüche Heft 47, 1993, S. 105-122

Fuß, Robert: „Schuß in die Decke“, in: metall, 10/1997, S. 12-13

Gaugler, Eduard u. Weber, Wolfgang u.a.: „Ausländer in deutschen Industriebetrieben - Ergebnisse einer empirischen Untersuchung“, Königstein 1978

Geiselberger, Siegmund: "Schwarzbuch: Ausländische Arbeiter", Frankfurt a. M., 1972

Gesterkamp, Thomas: „Arbeitgeber und DGB machen mobil gegen Ausländerfeinde“, in: Die Quelle, 6/1995, S. 21

Gesterkamp, Thomas: „Wie man sich nicht nur Freu(n)de schafft oder gewerkschaftliche und betriebliche Aktionen gegen Fremdenfeindlichkeit“, in: Die Mitbestimmung, 8/1992, S. 33-36

Gillmeister, Helmut: „Die Verdrängung ausländischer Arbeitnehmer folgt keinem Naturgesetz“, in: Die Mitbestimmung, 8/1992, S. 14-17

Gillmeister, Helmut: „Nationalität als Einstellungskriterium“, in: Kühne u.a. (Hg.): „Gewerkschaften und Einwanderung - Eine kritische Zwischenbilanz“, Köln 1994, S. 150-163

Gillmeister, Helmut u. Kurthen Hermann u. Fijalkowski, Jürgen: „Ausländerbeschäftigung in der Krise? – Die Beschäftigungschancen und –risiken ausländischer Arbeitnehmer am Beispiel der West-Berliner Industrie“, Berlin 1989

Goldberg, Andreas: „Arbeitsmarkt - Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland“, in: DGB-Bundesvorstand (Hg.): „Schulbildung und ausländische Jugendliche“, Düsseldorf Dez. 1997, S. 17-20

Goldberg, Andreas u. Mourinho, Dora u. Kulke, Ursula: „Arbeitsmarkt- Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland“, in: International Migration Papers no. 7, 1995

Granato, Mona: „Zufrieden, und doch nicht ganz zu Hause?, Zur Bildungs- und Lebenssituation Jugendlicher ausländischer Herkunft“, in: DGB-

Bundesvorstand (Hg.): „Berufsausbildung und ausländische Jugendliche“, Düsseldorf 1997

Gruppe ABC, „Ausländische Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt“, in: express, 6-7/1996, S. 3-4

Hanf, Petra u. Roth Claudia: „Harmonie auf unterstem Niveau“, in: Konkret, 6/1990, S. 46-47

Hasemann, K.: „Verhaltensbeobachtung“, in: R. von Heiss (Hg.): „Handbuch der Psychologie“, Bd. 6: Psychologische Diagnostik, Göttingen 1964

Haslinger, Albrecht: „Mehr Demokratie wagen“, in: Die Quelle, 3/1992, S. 37-38

HBS (Hans-Böckler-Stiftung) u. IG Metall (Hg.): „Lean Production: Kern einer neuen Unternehmenskultur und einer innovativen und sozialen Arbeitsorganisation?“, Baden-baden, 1. Auflage: 1/1993

Heckmann, Friedrich: „Gewerkschaftliche Migrationspolitik“, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 3/1988, S. 79-95

Heinzel, Friederike: „Frauen für Fraueninteressen: Die Entwicklung der gewerkschaftlichen Frauenarbeit in der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft seit 1947“, Weinheim / München 1990

Heitmeyer, Wilhelm: „Eine gewerkschaftliche Politik gegen den Rechtsextremismus findet nicht statt“, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 10/1992, S. 620-633

Henkelmann, Walter: „Kampf der Arbeitslosigkeit - 100 000 italienische Arbeiter nach Deutschland?“, in: Die Quelle, 1/1956. S. 38-39

Herbert, Ulrich: "Geschichte der Ausländerbeschäftigung in Deutschland 1880 bis 1980 - Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter", Berlin / Bonn, 1986

Hergesell, Burkhard: „Arbeiterkulturen im Betrieb - Interethnische Beziehungen zwischen Produktionsarbeitern: Eine empirische Studie“, Frankfurt a. M. 1994

Hoffmann, Lutz u. Even, Herbert: "'Sie beschäftigen uns wie Sklaven' - Erfahrungen von Türken an deutschen Arbeitsplätzen", Bielefeld, 1985

Hopf, Christel u. Weingarten, Elmar (Hg.): „Qualitative Sozialforschung“, 3. Auflage: Stuttgart 1993

Horn, Hans-Werner: „No time for Losers - Rechte Orientierungen gewerkschaftlich organisierter Jugendlicher“, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 8/1995, S. 484-496

Huntington, Samuel P.: „Kampf der Kulturen oder Weltkultur?“, in: Brigitte Seebacher-Brandt u.a. (Hg.): „Kampf der Kulturen oder Weltkultur? Diskussion mit Samuel P. Huntington“, Frankfurt a. M. 1997, S. 11-29

Hurrelmann, Klaus: „Rechtsextreme Gewerkschafter: Politisches Notsignal“, in: Erziehung und Wissenschaft, 10/1998, S. 17

Hüsson, Norbert, "'War das Wahr?' - Auch Gewerkschafter hatten an den Kra- wallen gegen Ausländer ihre 'klammheimliche Freude'", in: Die Quelle, 10/1992, S. 7-8

Hüsson, Norbert: „Die Kleinen sind die Großen“, in: Die Quelle, Mai 1996, S. 4-5

IAT / IGM / IAO / HBS (Hg.) „Lean Production - Schlanke Produktion: Neues Produktionskonzept humanerer Arbeit?“, Düsseldorf, 3. Auflage: März 1993

Ichiyo, Muto: „Die Einführung der Gruppenarbeit in Japan“, in: Inprekorr, 8/1992, S. 18-25

IG Bergbau, Chemie, Energie (Hg.): „Protokoll: 1. ordentlicher Gewerkschaftskongreß“, Hannover 06.-10.10.1997

IG Chemie-Papier-Keramik (Hg.): „Protokoll: 12. ordentlicher Gewerkschaftstag“, Berlin 02.-08.09.1984

IG Chemie-Papier-Keramik (Hg.): „Protokoll: 13. ordentlicher Gewerkschaftstag“, Karlsruhe 04.-10.09.1988

IG Chemie-Papier-Keramik (Hg.): „Protokoll: 14. ordentlicher Gewerkschaftstag“, Bonn 23.-29.06.1991

IG Chemie-Papier-Keramik (Hg.): „Protokoll: 15. ordentlicher Gewerkschaftstag“, Hannover 04.-08.09.1995

IG Chemie-Papier-Keramik (Hg.): "Protokoll: Fortsetzung - 11. Ordentlicher Gewerkschaftstag Band 2", Hamburg, 24. und 25.11.1980

IG Druck und Papier (Hg.): "Protokoll: 12. ordentlicher Gewerkschaftstag", Augsburg, 1980

IG Metall (Hg.): „Aufgabe Zukunft: Qualität des Lebens - Beiträge zur 4. internationalen Arbeitstagung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland“, Oberhausen 1972

IG Metall (Hg.): „Protokoll: 14. ordentlicher Gewerkschaftstag“, München 09.-15.10.1983

IG Metall (Hg.): „Protokoll: 15. ordentlicher Gewerkschaftstag“, Hamburg 19.-25.10.1986

IG Metall (Hg.): „Protokoll: 16. ordentlicher Gewerkschaftstag“, Berlin 22.-28.10.1989

IG Metall (Hg.): „Protokoll: 17. ordentlicher Gewerkschaftstag“, Hamburg 10.-17.10.1992

IG Metall (Hg.): „Protokoll: 18. ordentlicher Gewerkschaftstag“, Berlin 29.10.-04.11.1995

IG Metall (Hg.): "Portokoll Band II - Anträge - Materialien: 13. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall", Berlin, 21.-27.09.1980

IG Metall (Hg.): "Protokoll: 3. Ausländerkonferenz der IG Metall vom 07. bis 09.05.1992 in Travemünde - Menschenwürde und Menschenrechte sind untrennbar - Für Offenheit und kulturelle Vielfalt in Europa"

IG Metall - Abteilung Ausländische Arbeitnehmer (Hg.): „Kämpfen für Gleichstellung gegen Diskriminierung und Ausgrenzung - Argumente gegen die Sündenbocktheorie“, Jan. 1998

IG Metall Vorstand - Abteilung Automation / Technologie / HdA (Hg.): „Lean Production - Neue Herausforderungen für die betriebliche Interessenvertretung“, 1. Auflage: 1/1993

IG Metall-Vorstand (Hg.): „Mobbing“, Frankfurt a. M. Okt. 1997

IG Metall-Vorstand (Hg.): "Protokoll: 1. Ausländerkonferenz der IG Metall" in Frankfurt am Main, 08. und 09.05.1986

IG Metall-Vorstand (Hg.): "Protokoll: 2. Ausländerkonferenz der IG Metall", in Frankfurt am Main, 09. bis 11.05.1989

IG Metall: „Fachtagung der IG Metall: Wir kämpfen für Arbeit, Gleichstellung und soziale Gerechtigkeit - gegen Diskriminierung und Ausgrenzung!“, Darmstadt 23.-24. Jan. 1998

IGM-Vorstand, Abteilung Ausländische Arbeitnehmer: Betriebsvereinbarungen“, 1997

Interkultureller Rat in Deutschland e.V. (Hg.): „Gleichbehandlung statt Diskriminierung“ 1996

Jacobi, Otto u. Müller-Jentsch, Walther u. Schmidt, Eberhard (Hg.): "Gewerkschaften und Klassenkampf - Kritisches Jahrbuch 1974", Frankfurt a. M., 1974

Jakubowski, Klaus: „Vom weiten Weg eines Randgruppenthemas ins Zentrum der Politik“, in: Angestelltenkammer Bremen (Hg.): „Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik - Rechtsextremismus und Ausländerfeindlichkeit: Gegenstrategien im Betrieb?!", 1995

Javaher-Haghighi, Peyman: „Konzept von Frau und Familie im Islam“, Hannover, 1991, unveröffentlichte Arbeit

Javaher-Haghighi, Peyman: „‘Lean Production’ im Konzept deutscher Gewerkschaften - Übertragbarkeit und Folge der Rezeption des ‘japanischen Modells’“, unveröffentlichte Diplomarbeit, Hannover 1994

Just, Wolf-Dieter: „Na, immer noch da? - Ausländer schildern ihre Situation in den Betrieben“, Frankfurt a.M. 1989

Kalbitz, Rainer: „Tarifpolitik - Streik - Aussperrung: Die Gestaltungskraft der Gewerkschaften des DGB nach 1945“, Köln 1991

Kalpaka, Annita u. Rätzzel, Nora (Hg.): „Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein“, 2. völlig überarbeitete Auflage: Leer 1990

Karahasan, Yilmaz u. Öztürk, Nihat: „Migrantinnen und Migranten in der IG Metall - Eine Zwischenbilanz“, in: Peter Kühne u.a. (Hg.): „Gewerkschaften und Einwanderung - Eine kritische Zwischenbilanz“, Köln 1994, S. 284-297

Karahasan, Yilmaz: „Erfahrungen aus den Tarifbewegungen 1984 und 1987“, in: Peter Kühne u.a. (Hg.): „‘Wir sind nicht nur zum Arbeiten hier ...’ - Ausländische Arbeiterinnen und Arbeiter in Betrieb und Gewerkschaft“, Hamburg 1988, S. 152-159

Katsoulis, Haris: "Gastarbeiter - Menschenmaterial oder Menschen?", in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 1/1974, S. 27-34

Keidel, Hannemor: „Mein Kollege ist Ausländer. Die Integration in den Gewerkschaften“, in: Wolfgang Benz (Hg.): „Integration ist machbar - Ausländer in Deutschland“, München 1993, S. 47-61

Kirwel, Thomas: „Ausländerfeindlichkeit in der deutschen Presse - untersucht an „BILD“, „FAZ“, „taz“ und der „Deutschen National-Zeitung“, Hamburg 1996

Kißler, Leo: „Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland: Modell und Wirklichkeit“, Marburg 1992

Klemt-Kozinowski, Gisela u. Koch, Helmut u.a. (Hg.): „Platz zum Leben gesucht. Lesebuch Asyl“, Baden-Baden 1987

Klitzke, Udo: „Lean Production: Ein revolutionäres Produktionskonzept für die Arbeit und Fabrik der Zukunft?“, in: Der Betriebsrat, 5/1992, S. 101-106 u. 6/1992, S. 130-131

Kohli, Martin: „‘Offenes’ und ‘geschlossenes’ Interview: Neue Argumente zu einer alten Kontroverse“, in: Soziale Welt, 1/1978, S. 1-25

Kontos, Maria: „Migrantinnen zwischen Patriarchat und kapitalistischem Arbeitsverhältnis - Zur sozialen Lage ausländischer Arbeiterinnen in der BRD“, in: Peter, Kühne u.a. (Hg.): „Wir sind nicht nur zum Arbeiten hier ...‘ - Ausländische Arbeiterinnen und Arbeiter in Betrieb und Gewerkschaft“, Hamburg, 1988, S. 116-123

Kosack, Godula u. Castles, Stephen: „Gewerkschaften und ausländische Arbeiter“, in: Otto Jacobi u.a.: Gewerkschaften und Klassenkampf - Kritisches Jahrbuch 1974, S. 176-190

Köseoglu, Ümit: „Wahlrecht ist Menschenrecht“, in: Peter, Kühne u.a. (Hg.): „Wir sind nicht nur zum Arbeiten hier ...‘ - Ausländische Arbeiterinnen und Arbeiter in Betrieb und Gewerkschaft“, Hamburg, 1988, S. 29-34

Kreutz, H.: „Soziologie der empirischen Sozialforschung - Theoretische Analysen von Befragungstechniken und Ansätze zur Entwicklung neuer Verfahren“, Stuttgart 1972

Kühhirt, Steffen: „‘Abschied von den bequemen Antworten’ - Jung: rechtsex-trem“, in: ötv-magazin, 10/1998, S. 26-27

Kühl, Jürgen: „Entwicklung und Struktur der Ausländerbeschäftigung“, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 1/1974, S. 10-20

Kuhl, Tilman: „Ausbildungssituation von jugendlichen MigrantInnen in der BRD“, in: IDA u. DGB-Bundesvorstand Abteilung Jugend (Hg.): „Interkulturelles Lernen in der beruflichen Ausbildung“, Stand: Dez. 1998, S. 3-5

Kühne, Peter u. Öztürk, Nihat u. Schäfer, Hermann u. Schmieder, Renate: „Wie wir das Schweigen brechen können...‘ - Bildungsarbeit mit ausländischen und deutschen ArbeitnehmerInnen, Das Konzept BALD des DGB-Bildungswerkes“, Köln 1989

Kühne, Peter u. Öztürk, Nihat u. West, Klaus W. (Hg.) „Gewerkschaften und Einwanderung - Eine kritische Zwischenbilanz“, Köln 1994

Kühne, Peter u. Öztürk, Nihat u. Ziegler-Schultes, Hildegard (Hg.): "Wir sind nicht nur zum Arbeiten hier..." - Ausländische Arbeiterinnen und Arbeiter in Betrieb und Gewerkschaft", Hamburg 1988

Kühne, Peter u. Öztürk, Nihat: „Flüchtlingsdrama und Gewerkschaften. Auf dem Weg zu asylpolitischen Konzepten?“, in: Peter Kühne u.a. (Hg.): „Gewerkschaften und Einwanderung - Eine kritische Zwischenbilanz“, Köln 1994, S. 46-59

Kühne, Peter u. Schäfer, Hermann: "Wandel gewerkschaftlicher Ausländerpolitik - Neue Herausforderungen nach dem Regierungswechsel in Bonn", in: WSI Mitteilungen, 11/1984, S. 672-678

Kühne, Peter: „Alltagsprobleme gewerkschaftlicher Betriebsarbeit“, in: Peter Kühne u.a. (Hg.): „Wir sind nicht nur zum Arbeiten hier...“, Hamburg 1988, S. 167-182

Kühne, Peter: „Grundzüge gewerkschaftlicher Ausländerpolitik“, in: Peter Kühne u.a. (Hg.): „Wir sind nicht nur zum Arbeiten hier ...' - Ausländische Arbeiterinnen und Arbeiter in Betrieb und Gewerkschaft“, Hamburg, 1988, S. 21-28

Kühne, Peter: „Interessenvertretung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern: eine bleibende Herausforderung an die deutschen Gewerkschaften“, in: WSI-Mitteilungen, 1/1991, S. 1-9

Kühne, Peter: "Die ausländischen Arbeiter in der Bundesrepublik Deutschland - Eine Herausforderung für die deutschen Gewerkschaften", in: WSI Mitteilungen, 7/1982, S. 385-402

Kühne, Peter: "Gewerkschaftliche Ausländerpolitik - diesseits der Beschlußlage", in: Die Mitbestimmung, 8/1992, S. 49-53

Kühne, Peter: „Die gewerkschaftliche Organisationsarbeit mit ausländischen Kollegen(innen)“, in: Peter Kühne u.a. (Hg.): „Wir sind nicht nur zum Arbeiten hier ...' - Ausländische Arbeiterinnen und Arbeiter in Betrieb und Gewerkschaft“, Hamburg 1988, S. 129-151

Kurşat-Ahlers, Elçin: „Das Stigma des Einwanderers - Über die Macht, Kultur und Abwehr in Einwanderungsprozessen“, in: Elçin Kurşat-Ahlers (Hg.): „Die multikulturelle Gesellschaft: Der Weg zur Gleichstellung?“, Frankfurt a. M. 1992, S. 41-93

Lamnek, Siegfried: „Qualitative Sozialforschung - Bd. 2: Methoden und Techniken“, München 1989

Lang, Klaus u. Teichmüller, Frank: „Modell Japan“, in: Sozialismus 12/1988, S. 60-65 u. 1/1989, S. 60-69

Langguth, Heide: „Ausländische Arbeiter in der Wirtschaftskrise“, in: Otto Jacobi u.a.: Gewerkschaften und Klassenkampf - Kritisches Jahrbuch 1975, S. 107-127

Lengfeld, Holger: „Wider die 'ökonomische Vernunft' - Über die nationalistische Dimension der Ausländerbeschäftigung in Deutschland des 20. Jahrhunderts“, in: H. Lengfeld (Hg.): „Entfesselte Feindbilder - Über die Ursachen und Erscheinungsformen von Fremdenfeindlichkeit“, Berlin 1995, S. 41-73

- Lengfeld, Holger: „Entfesselte Feindbilder - über die Ursachen und Erscheinungsformen von Fremdenfeindlichkeit“, Berlin 1995
- Leudesdorff, Rene u. Zilleßen, Horst (Hg.): "Gastarbeiter = Mitbürger: Bilder - Fakten - Gründe - Chancen - Modelle - Dokumente“, Gelnhausen / Berlin 1971
- Leymann, Heinz: „Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann“, Hamburg 1993
- Leymann, Heinz (Hg.): „Der neue Mobbing-Bericht: Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote“, Hamburg 1995
- Limmer, Hans: „Die deutsche Gewerkschaftsbewegung: Geschichte, Gegenwart, Zukunft - Ein kritischer Grundriß“, 13. völlig überarbeitete Auflage: München 1996
- Lippe, Angelika: „Gewerkschaftliche Frauenarbeit: Parallelität ihrer Probleme in Frankreich und in der Bundesrepublik Deutschland (1949-1979)“, Frankfurt a.M. / New York 1983
- „Man muß kein Sauerkraut essen.“ ein Interview mit Mahmoud Tahmaz, in: metall, 2/1996, S. 27
- Marburger, Helga u. Helbig, Gisela u. Kienast, Eckhard u. Zorn, Günter: Situation der Vertragsarbeitnehmer der ehemaligen DDR vor und nach der Wende“, in: Helga Marburger (Hg.): „Und wir haben unseren Beitrag zur Volkswirtschaft geleistet“, Frankfurt a. M. 1993, S. 4-75
- Martin, Hans-Peter u. Schumann, Harald: „Die Globalisierungsfalle - Der Angriff auf Demokratie und Wohlstand“, 1. Auflage: Hamburg 1996
- Mayring, Philipp: „Einführung in die qualitative Sozialforschung“, München 1990
- Mehrländer, Ursula: „Soziale Aspekte der Ausländerbeschäftigung“, Bonn / Bad Godesberg 1974
- Meinhof, Ulrike Marie: "Kuli oder Kollege? - Gastarbeiter in Deutschland", in: Konkret, November 1966, S. 22-27
- „Mit Respekt behandelt“, in: Angestellten-Magazin, 1/1993, S. 5-7
- Müller-Jentsch, Walther: „Die spontane Streikbewegung 1973“, in: Otto, Jacobi u.a. (Hg.): „Gewerkschaften und Klassenkampf - Kritisches Jahrbuch“, Frankfurt a.M. 1974, S. 44-54
- Müller-Jentsch, Walther: „Entwicklungen und Widersprüche in der westdeutschen Gewerkschaftsbewegung“, in: Otto Jacobi u.a. (Hg.): „Gewerkschaften und Klassenkampf - Kritisches Jahrbuch 1973, Frankfurt a.M. 1973, S. 150-162
- Müller-Jentsch, Walther: „Gewerkschaften als intermediäre Organisationen“ in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 24/1998, S. 408-432
- Müller-Jentsch, Walther: „Marx und die Gewerkschaften heute“, in: Otto Jacobi u.a. (Hg.): „Nicht vor - Nicht zurück? „Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1982/83, Berlin, S. 27-45
- Müller-Jentsch, Walther: „Soziologie der Industriellen Beziehungen - Eine Einführung“, 2. erweiterte Auflage: Frankfurt a. M. / New York 1997

Münch, Ursula: „Asylpolitik in der Bundesrepublik Deutschland. Entwicklung und Alternativen“, Opladen 1992

Nationale Armutskonferenz für die Bundesrepublik Deutschland (Hg.): „Armut in der Bundesrepublik - Materialsammlung“, Stuttgart Juli 1997

Negt, Oskar: „Die Herausforderung der Gewerkschaften - Plädoyers für die Erweiterung ihres politischen und kulturellen Mandats“, Frankfurt a. M. / New York 1989

Negt, Oskar: „Für eine Veränderung der gewerkschaftlichen Organisationskultur“, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 5/1993, S. 265-270

Neuhaus, Uwe: „Die ‘anderen Probleme’ im Betrieb und was wir trotzdem machen. Erfahrungen und Anregungen aus betrieblicher Sicht“, in: Angestelltenkammer Bremen (Hg.): „Rechtsextremismus und Ausländerfeindlichkeit - Gegenstrategien im Betrieb?!“, Bremen 1995, S. 22-28

Neumann, Josef: „...und rechts, zwei, drei?! - Rechtsextremismus, Rassismus und Gewerkschaften in der BRD“, in: express, 1/1999, S. 5-6

„Ohne Ausländer Sähen wir ganz schön alt aus ...“, in: gp magazin, 2/1992, S. 24-25

Ohno, Taiichi: „Das Toyota-Produktionssystem“, Frankfurt a. M. / New York 1993

Ökumenischer Vorbereitungsausschuß zur Woche der ausländischen Mitbürger u. DGB-Bundesvorstand, Referat Migration, Internationale Abteilung (Hg.): „Miteinander für Gerechtigkeit - Für ein neues Ausländerrecht“, Frankfurt a. M. Mai 1996

Opitz, Peter J.: „Flucht, Vertreibung, Migration 1945-1995: Zur Problematik von Zuwanderung und Integration“, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 44-45, 25.10.1996, S. 3-16

Osterkamp, Ute: „Verleugnung und Irrationalisierung des Rassismus im öffentlichen Diskurs“, in: Holger Lengfeld (Hg.): „Entfesselte Feindbilder - über die Ursachen und Erscheinungsformen von Fremdenfeindlichkeit“, Berlin 1995

Öztürk, Nihat: „Der Umgang mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Zwischen Bagatelisierung und hilflosem Aktionismus“, in: Peter Kühne u.a. (Hg.): „Gewerkschaften und Einwanderung - Eine kritische Zwischenbilanz“, Köln 1994, S. 93-122

Öztürk, Nihat: „Migrantendiskriminierung und Gewerkschaften“, in: G. Çaglar u. P. Javaher-Haghighi (Hg.): „Rassismus und Diskriminierung im Betrieb - Interkulturelle Verantwortung der Gewerkschaften“, Hamburg 1998, S. 78-98

Peter, Gerd u. Zwingmann, Bruno (Hg.): „Humanisierung der Arbeit: Probleme der Durchsetzung“, Köln 1982

Pinl, Claudia: „Das Arbeitnehmerpatriarchat: Die Frauenpolitik der Gewerkschaften“, Köln 1977

Pöhler, Willi u. Peter, Gerd: „Erfahrungen mit dem Humanisierungsprogramm: von den Möglichkeiten und Grenzen einer sozial orientierten Technologiepolitik“, Köln 1982

- Prein, Gabriele: „Zeit für Gegenwehr“, in: metall, 20.04.1990, S. 20-21
- Räthzel, Nora u. Sarica, Ülkü: „Migration und Diskriminierung in der Arbeit: Das Beispiel Hamburg“, Hamburg 1994
- Reichling, Robert: „Wirtschaft in der Verantwortung“, in: Interkultureller Rat (Hg.): „Das europäische Jahr gegen Rassismus“, Frankfurt a.M. 1997
- Richert, Jochen: „Der Steuerlüge folgt die Asyllüge“, in: Die Quelle, 10/1992, S. 3
- Richert, Jochen: „Schwierig, aber nicht unmöglich“, in: Die Quelle, 7/8 1993, S. 3
- Richter, Heinz: "DGB und Ausländerbeschäftigung", in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 1/1974, S. 35-40
- Rudolph, H. : „Die Dynamik der Einwanderung im Nichteinwanderungsland Deutschland“, in: H. Fassman u. R. Münz (Hg.): „Migration in Europa“, Frankfurt a. M. / New York 1996
- Rützel, Josef: „Die Randposition ausländischer Jugendlicher im Bildungs- und Beschäftigungssystem aufbrechen! - Zu Stand und Perspektiven der Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher“, in: Peter, Kühne u.a. (Hg.): „Wir sind nicht nur zum Arbeiten hier ...‘ - Ausländische Arbeiterinnen und Arbeiter in Betrieb und Gewerkschaft“, Hamburg, 1988, S. 104-115
- Schäfer, Hermann: „Bei der Arbeit fast gleichgestellt? - Zur Arbeitsmarktsituation eingewanderter Arbeitnehmer/innen“, in: Peter Kühne u.a. (Hg.): „Gewerkschaften und Einwanderung - Eine kritische Zwischenbilanz“, Köln 1994, S. 139-149
- Schäfer, Hermann: „Betriebliche Ausländerdiskriminierung und gewerkschaftliche Antidiskriminierungspolitik“, Berlin 1985
- Schartau, Harald: „Von den nationalen Interessenvertretung zur Euro-Gewerkschaft: Grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der Tarifpolitik“, in: Frankfurter Rundschau, 08.10.1998, S. 20
- Scheer, Hermann: „Zurück zur Politik - Die archimedische Wende gegen den Zerfall der Demokratie“, München 1995
- Scheffer, Bernd (Hg.): „Eine Einführung: Medien und Fremdenfeindlichkeit – Alltägliche Paradoxien, Dilemmata, Absurditäten und Zynismen“, Opladen 1997
- Scheuch, E. K.: „Das Interview in der Sozialforschung“, in: R. König (Hg.): „Handbuch der empirischen Sozialforschung“, 3. Auflage, Bd. 2/1, Stuttgart 1973
- Schneider, Michael: „Globalisierung: Mythos und Wirklichkeit“, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 3/1997, S. 158-1688
- Schneider, Michael: „Kleine Geschichte der Gewerkschaften: Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute“ Bonn 1989
- Schulte, Axel: „Multikulturelle Einwanderungsgesellschaften in Westeuropa: Soziale Konflikte und Integrationspolitiken“, Bonn April 1998

- Schulte, Axel: „Multikulturelle Gesellschaft, Integration und Demokratisierung“, in: Elçin Kurşat-Ahlers (Hg.): „Die multikulturelle Gesellschaft: Der Weg zur Gleichstellung?“, Frankfurt a. M. 1992, S. 94-128
- Schultze, Günther: „Väter und Söhne“, in: Die Mitbestimmung, 8/1992, S. 18-22
- Stahlmann, Michael: „Lean production und ausländische Beschäftigte - Das Beispiel der Adam Opel AG“, in: Peter Kühne u.a. (Hg.): „Gewerkschaften und Einwanderung - Eine kritische Zwischenbilanz“, Köln 1994, S. 247-258
- Statistisches Bundesamt (Hg.): „Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland“, Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge
- Stoll, Regina: „Ausländerbeschäftigung vor und nach der Wiedervereinigung“, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Werkstattbericht Nr. 10, 1994
- Taylor, Frederick Winslow: „Die Betriebsleitung: insbesondere der Werkstätten“, Berlin 1909
- Taylor, Frederick Winslow: „Die grundsätze wiseenschaftlicher Betriebsführung“, Beltz 1977
- TIE (Internationales Bildungswerk e.V.) (Hg.): „Antirassistische Arbeit im Betrieb“, Offenbach Okt. 1994
- Toksöz, Gülay: „Ja sie kämpfen - und sogar mehr als die Männer. Immigrantinnen-Fabrikarbeit und gewerkschaftliche Interessenvertretung“, Berlin 1991
- Trautwein-Kalms, Gudrun u. Gerlach, Gerhard: „Gewerkschaften und Humanisierung der Arbeit - Zur Bewertung des HdA-Programms“, Frankfurt a.M. / New York 1980
- Treichler, Andreas: „Arbeitsmigration und Gewerkschaften - Das Problem der sozialen Ungleichheit im internationalen Maßstab und die Rolle der Gewerkschaften bei der Regulation transnationaler Migrationen, untersucht am Beispiel Deutschlands und der Arbeitsmigrationen aus der Türkei und Polen“, Münster 1998
- Vesco, Adriano: „Ausländer nehmen den Deutschen nichts vom Kuchen weg, sondern backen ihn fleißig mit“, in: Die Mitbestimmung, 8/1992, S. 60-63
- Vetter, Heinz Oskar (Hg.): „Humanisierung der Arbeit als gesellschaftspolitische und gewerkschaftliche Aufgabe, Protokoll der DGB-Konferenz vom 16. und 17. Mai 1974 in München“, Frankfurt a. M. / Köln 1974
- Vetter, Heinz Oskar: „Humanisierung der Arbeitswelt als gewerkschaftliche Aufgabe“, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 1/1973, S. 1-11
- Weber, Klaus: „Das wir und die Leistung - Über funktionale Leerstellen der extremen Mitte“, in: express, 5/1999, S. 1-3
- West, Klaus W.: „Industrielle Arbeit und Menschenrechte“, in: Peter Kühne u.a. (Hg.): „Gewerkschaften und Einwanderung - Eine kritische Zwischenbilanz“, Köln 1994, S. 214-223
- Wiemers, Eckhardt: „Unentbehrliche Ausländer“, in: gp magazin, März 1993, S. 12-14

Winkler, Beate (Hg.): „Zukunftsangst Einwanderung“, München, 3. aktualisierte Auflage. 1993

Womack, James u. Daniel, T. Jones u. Roos, Daniel: „Die zweite Revolution in der Autoindustrie“, Frankfurt a. M. / New York 1991

Wompel, Mag: „Fetisch Arbeit und die Gewerkschaftslinker - (K)ein neues Bündnis und offene Fragen“, in: express, 1/1999, S. 1-4

Zech, Rainer: „Im Selbstgespräch zur Stagnation“, in: Die Mitbestimmung, 2/1995, S. 55-56

Zech, Rainer: „Mitmach-Gewerkschaften gibt es nicht - Zur Kommunikation mit Mitgliedern“, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 5/1995, S. 309-317

Zegers de Beijl; „Labour market integration and legislative measures to combat discrimination against migrant workers“, in: International Migration Papers no. 8: „The integration of migrant workers in the labour market: Policies and their impact“, 1995, p. 22-46

Zentrum für Türkeistudien (Hg.): „Das Bild der Ausländer in der Öffentlichkeit - Eine theoretische und empirische Analyse zur Fremdenfeindlichkeit“, Opladen 1995

Ziegert, Helga: „Gewerkschaften zwischen Anspruch und Wirklichkeit - Was wir wollen, was wir können, was wir machen (müssen).“, in: Angestelltenkammer Bremen (Hg.): „Rechtsextremismus und Ausländerfeindlichkeit - Gegenstrategien im Betrieb?!“, Bremen 1995, S. 30-35

Zoll, Rainer: „Der Doppelcharakter der Gewerkschaften - Zur Aktualität der Marxschen Gewerkschaftstheorie“, Frankfurt a. M. 1976

Zoll, Rainer: „Gewerkschaften als Diskurs-Organisationen“, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 6/1991, S. 390-399

„Zur Praxis der gewerkschaftlichen Ausländerpolitik. Ein Diskussionsbeitrag aus der Sicht der Ausländer“, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 8/1977, S. 515-522

Zuschlag, Berndt: „Mobbing - Schikane am Arbeitsplatz“, 2. Auflage: Göttingen 1997

Anhang

Tabelle 1
Ausländer im Bundesgebiet nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten
am 31. Dezember 1997

Staatsangehörigkeit	Insgesamt	männlich	weiblich	%*
Insgesamt	7.365.833	4.076.962	3.288.781	100,0
Türkei	2.107.426	1.147.178	960.248	28,6
BR Jugoslawien	721.029	408.092	312.937	9,8
Italien	607.868	364.888	242.980	8,3
Griechenland	363.202	200.105	163.097	4,9
Bosnien-Herzegowina	281.380	142.333	139.047	3,8
Polen	283.312	154.363	128.949	3,8
Kroatien	206.554	107.016	99.538	2,8
Österreich	185.076	101.801	83.275	2,5
Spanien	131.636	70.089	61.547	1,8
Portugal	132.314	77.518	54.796	1,8
Großbritannien	112.136	66.328	45.808	1,5
Niederlande	112.804	60.749	52.055	1,5
Iran	113.848	68.481	45.367	1,5
USA	110.105	63.182	46.923	1,5
Frankreich	103.902	48.040	55.862	1,4

* Anteil an der ausländischen Bevölkerung insgesamt

Quelle: Ausländerbeauftragte, März 1998

Tabelle 2

Ausbildungsberufe mit hohen Anteilen an Auszubildenden mit ausländischem Paß 1995 und 1996

Ausbildungsberufe	Ausländische Auszubildende		
	Anzahl	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs	
	1996	1995 (%)	1996 (%)
Alle ausländischen Auszubildenden	116.036	9,7	9,4
Freie Berufe	14.482	9,6	10,1
Kraftfahrzeugmechaniker/in	8.113	14,8	13,3
Frisur/in	7.684	25,2	23,9
Arzthelfer/in	5.574	12,1	11,7
Elektroinstallateur/in	4.750	12,7	11,3
im Einzelhandel	5.348	10,7	10,7
Gas- und Wasserinstallateur/in	4.297	16,0	15,1
Zahnarzthelfer/in	4.990	13,2	11,6
Maler und Lackierer/in	4.022	13,1	13,6

Quelle: Statistisches Bundesamt

Tabelle 3
Ausländische ArbeitnehmerInnen nach Wirtschaftsbereichen, Bundesgebiet West 1992 - 1996

Wirtschaftsbereiche	Sep. 1992		Sep. 1994		Sep.1996	
	in 1.000	%*	in 1.000	%*	in 1000	%*
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	24.303	10,9	28.002	12,9	27 272	13,4
Energie, Bergbau	29.398	6,9	25.405	6,3	21 899	5,9
Verarbeitendes Gewerbe	980.176	11,3	884.206	11,5	823 118	11,3
Baugewerbe	193.288	12,0	224.984	13,5	196 070	12,7
Handel	197.053	5,9	221.541	6,7	217 282	6,7
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	95.988	7,9	101.818	8,8	103 425	9,2
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	19.117	2,0	23.139	2,3	22 609	2,4
Dienstleistungen soweit anderweitig nicht genannt	484.744	9,2	572.791	10,3	588 558	10,2
Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte	26.755	4,8	32.856	5,5	35 492	5,7
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	53.003	3,6	53.183	3,6	48 909	3,5
Insgesamt	2.103.916	8,9	2.167.959	9,4	2 084 890	9,3

* Ausländeranteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten in jeweiligem Wirtschaftsbereich

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Tabelle 4

Arbeitslosenquote der Gesamtbevölkerung und der Ausländer 1980-1997

Jahr	Arbeitslosenquote (%)		Differenzen	
	Insgesamt	Ausländer	absolut	rel. (%)
1980	3,8	5,0	1,2	31,6
1981	5,5	8,2	2,7	49,1
1982	7,5	11,9	4,4	58,7
1983	9,1	14,7	5,6	61,5
1984	9,1	14,0	4,9	53,8
1985	9,3	13,9	4,6	49,5
1986	9,0	13,7	4,7	52,2
1987	8,9	14,3	5,4	60,7
1988	8,7	14,4	5,7	65,5
1989	7,9	12,2	4,3	54,4
1990	7,2	10,9	3,7	51,4
1991	6,3	10,7	4,4	69,8
1992	6,6	12,2	5,6	84,8
1993	8,2	15,1	6,9	84,1
1994	9,2	16,2	7,0	76,1
1995	9,3	16,6	7,3	78,4
1996	10,1	18,9	8,8	87,1
1997	11,0	20,4	9,4	85,5

Quelle: Ausländerbeauftragte, März 1998, S. 49

Tabelle 5
Anteil der organisierten ausländischen ArbeitnehmerInnen in den Betriebsräten nach Nationalität (1972-1994)

Gewerkschaft	Jahr	Gesamt	Griechen	Italiener	Jugosl.	Portug.	Spanier	Türken	Sonstige Nationen
IG Bau-Steine-Erden	1972	772	18	187	225	11	28	185	118
	1975	703	27	151	178	12	13	189	133
	1978	748	17	164	190	12	19	194	152
	1981	794	30	164	205	10	14	228	143
	1984	551	8	117	145	4	1	161	115
	1987	752	11	154	207	13	18	245	104
	1990	1.465	21	328	383	25	17	469	222
	1994	-	-	-	-	-	-	-	-
IG Chemie-Papier-Keramik	1972	424	93	137	13	14	43	80	44
	1975	658	117	152	31	23	55	198	82
	1978	693	96	154	43	25	31	253	91
	1981	671	68	156	50	32	31	269	65
	1984	747	54	151	62	24	36	326	94
	1987	801	55	173	69	26	34	350	94
	1990	889	69	151	62	24	36	440	107
	1994	893	67	140	42	32	43	447	122
IG Metall	1972	1.445	313	354	136	22	143	227	200
	1975	2.090	361	388	223	41	145	696	236
	1978	2.541	302	516	298	58	149	860	358
	1981	2.888	320	604	332	71	142	1.008	411
	1984	2.872	228	509	328	40	125	951	691
	1987	3.223	247	582	350	43	150	1.154	697
	1990	3.423	273	633	399	48	149	1.478	443
	1994	3.268	278	621	358	49	151	1.416	395
Gew. Nahrung-Genuß-Gaststätten	1972	270	0	0	0	0	0	0	270
	1975	328	32	61	60	15	41	38	36
	1978	460	36	80	66	23	60	133	57
	1981	534	21	83	68	23	30	164	145
	1984	661	22	85	65	23	35	246	185
	1987	688	20	78	97	19	40	286	148
	1990	768	22	91	101	21	41	316	176
	1994	580	25	102	82	17	25	329	-
ÖTV	1972	0	0	0	0	0	0	0	0
	1975	57	5	5	14	8	0	10	15
	1978	129	4	9	38	4	9	11	54
	1981	140	4	10	41	4	10	12	59
	1984	94	3	7	30	2	6	12	34
	1987	60	1	14	14	0	2	13	16
	1990	210	4	48	49	0	8	45	56
	1994	-	-	-	-	-	-	-	-
Alle DGB-Miglieds-gewerkschaften	1972	3.824	583	878	430	66	280	769	818
	1975	4.985	685	970	620	137	335	1.589	649
	1978	5.962	573	1.171	735	186	339	2.042	916
	1981	6.556	541	1.311	802	293	291	2.287	1.131
	1984	6.315	406	1.106	750	127	265	2.275	1.386
	1987	7.052	414	1.278	875	139	302	2.749	1.295
	1990	8.381	462	1.492	1.151	161	307	3.545	1.263
	1994	-	-	-	-	-	-	-	-

Quelle: DGB-Bundesvorstand, Referat Migration, Stand: 19.07.1999

Tabelle 6

Anzahl der organisierten ausländischen Betriebsratsvorsitzenden nach Geschlecht und Nationalität (1990-1994)

		Türken		Jugoslawen		Italiener		Griechen		Spanier		Portugiesen		übrigege Nationalitäten		Gesamt	
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
IG Bergbau	1994	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	-	5	-
	1990	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-
IG Chemie	1994	25	-	2	1	8	3	2	-	2	-	2	-	15	1	56	5
	1990	22	1	5	1	10	-	2	-	-	-	3	-	14	1	56	3
Gew. Leder	1994	-	-	-	1	3	-	-	-	1	-	-	-	-	-	4	1
	1990	3	-	2	-	2	1	-	-	1	-	-	-	-	-	8	1
IG Metall	1994	105	6	32	5	54	1	17	2	15	2	4	-	46	5	273	21
	1990	63	3	29	3	53	2	15	2	11	-	4	-	53	4	228	14
NGG	1994	20	2	5	3	13	2	1	1	3	-	1	-	-	-	43	8
	1990	25	3	7	6	10	1	2	-	5	-	-	1	38	-	87	11
GTB	1994	25	9	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	54	27
	1990	38	2	6	5	12	2	-	-	5	2	3	-	20	4	84	15
GESAMT	1994	176	17	39	10	76	6	20	3	21	2	7	?	64	6	435	62
	1990	151	9	49	15	87	6	19	2	22	2	10	1	189	9	465	44

Quelle: DGB-Bundesvorstand, Stand: 08. März 1996

Tabelle 7

Meinung der ausländischen ArbeitnehmerInnen über ihre Interessenvertretung durch den Betriebsrat/Personalrat nach Nationalität 1985 und 1995

Nationalität	Türken		Ehem. Jugoslawen		Italiener		Griechen	
	1995	1985	1995	1985	1995	1985	1995	1985
Ausreichende Interessensvertretung	68,7	31,6	72,6	45,8	70,7	47,9	74,0	27,2
Nicht Ausreichende Interessensvertretung	12,4	47,5	9,9	24,1	6,7	29,3	8,5	45,1
Unentschlossen	18,9	20,9	17,3	30,1	22,6	22,7	17,5	27,7
Keine Angabe	-	?	0,3	?	-	?	-	?
SUMME	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.): Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin/Bonn/Mannheim Juli 1996, S. 99

Dokument Nr. 1

Erklärung der europäischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände (Auszüge)

Gemeinsame Erklärung über die Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, verabschiedet vom Gipfel des Sozialen Dialogs (UNICE, EGB, CEEP), am 21. Oktober. 1995 in Florenz

[...]

Die Maßnahmen

Es folgt eine Auswahl von Maßnahmen, die sich neben anderen zur Verhütung von Rassendiskriminierung am Arbeitsplatz bewährt haben. Sie sind nicht als Vorschriften zu verstehen. Die Unternehmen und Organisationen können sie erforderlichenfalls je nach ihrer Größe und ihren besonderen Gegebenheiten sowie entsprechend den jeweiligen einzelstaatlichen Gesetzen anpassen.

Politiken und Strategien

Unternehmen und Organisationen, bei denen Rassendiskriminierung erfolgreich verhütet wird, haben oft damit begonnen, daß sie sich offen dazu verpflichtet haben. Dies kann sich konkret in einer Gleichbehandlungspolitik niederschlagen und könnte im Zusammenhang mit der Rassendiskriminierung von folgenden grundlegenden Prinzipien zur Bewältigung des Problems ausgehen:

Bei Beschäftigung und Ausbildung darf niemand wegen seiner tatsächlichen oder vermeintlichen Rasse, Religion, ethnischen oder nationalen Zugehörigkeit oder Hautfarbe schlechter behandelt werden.

Niemand darf durch ungerechte Praktiken benachteiligt werden, auch nicht durch versteckte Diskriminierung, die auch wenn sie alle Personen in einer Organisation betrifft, Angehörige einer bestimmten Ethnischen Gruppe unverhältnismäßig stark benachteiligt.

Jeder muß über die Verfahren zur Bekämpfung der Diskriminierung Bescheid wissen und niemandem dürfen Nachteile daraus erwachsen, daß er sich über Rassendiskriminierung beschwert.

Angehörige rassischer, ethnischer oder nationaler Minderheiten, die Rassendiskriminierung oder Benachteiligung ausgesetzt waren, müssen, wenn dies möglich ist, eine Ausbildung oder eine entsprechende Förderung erhalten, um sich unter gleichen Voraussetzungen wie andere für einen Arbeitsplatz oder eine Beförderung bewerben zu können.

Unter praktischen Gesichtspunkten und um die Wirkung der Maßnahmen sicherzustellen, sollte die Unternehmensführung voll und ganz hinter dieser Politik stehen, die auf allen Betriebsebenen weiterverfolgt werden muß, und zwar mit Mitteln, die je nach Größe und besonderen Merkmalen des Unternehmens bzw. der Organisation variieren können. Als besonders nützlich kann es sich erweisen,

eine Person innerhalb des Unternehmens oder der Organisation mit der Überwachung dieser Politik, der Einweisung des Personals und seiner Unterrichtung darüber zu beauftragen, wie sich diese Politik auf seine Arbeit und Verantwortung sowie auf das Betriebsklima auswirken sollte; Vertreter der Arbeitnehmer, der ethnischen Minderheiten und des Betriebsrats in die Ausarbeitung und Anwendung der Politik einzubeziehen;

einen detaillierten Aktionsplan aufzustellen, in dem die Ziele und die Mittel zur Beurteilung der Ergebnisse aufgeführt werden, sofern die Größe des Unternehmens bzw. der Organisation dies erlaubt und rechtfertigt.

Einstellung und Auswahl

Bei einer Analyse der Auswahl- und Einstellungsverfahren kann sich herausstellen, daß es Quellen der Diskriminierung gibt, die dazu führen, daß den Unternehmen oder Organisationen Begabungen und potentielle Fähigkeiten vorenthalten werden. Die folgenden Vorschläge zielen darauf ab, die Einstellungsverfahren zu optimieren und damit die Chancen des Arbeitgebers zu verbessern, die geeignetsten Bewerber für die zu besetzenden Stellen auszuwählen. Alle diese Vorschläge sind Bestandteil einer guten Einstellungspolitik.

Das Einstellungsreservoir vergrößern

In Stellenanzeigen sollte ausdrücklich erwähnt werden, daß sich das Unternehmen oder die Organisation zur Wahrung der Chancengleichheit verpflichtet hat, um zu erreichen, daß sich Vertreter von Minderheiten bewerben.

Wenn möglich sollten freie Stellen auch in Veröffentlichungen bekanntgegeben werden, die von ethnischen Minderheiten und in Immigrantenkreisen gelesen werden.

Mehr Gewicht auf Qualifikation und Fähigkeiten der Bewerber

Es ist dafür zu sorgen, daß die Beschreibungen der Stellenanforderungen keine wirklichen Kriterien enthalten, die für die spezifischen Arbeitsaufgaben nicht relevant sind.

Die Personen, die die Einstellungsgespräche führen, sind auf das Problem der Rassendiskriminierung und deren negative Folgen aufmerksam zu machen.

Im Ausland erworbene Qualifikationen oder Erfahrungen dürfen nicht automatisch ohne sorgfältige Prüfung verworfen werden.

Es ist nicht angebracht, die Beherrschung der Landessprache(n) in Wort und Schrift über das für den jeweiligen Arbeitsplatz erforderliche Maß hinaus zu verlangen.

Die Eignungstests sollten konsequent angewandt werden und ausschließlich auf der Arbeitsleistung des Beschäftigten beruhen.

Entsprechende Überlegungen sollten auch bei den Beförderungsverfahren zum Zuge kommen.

Einstellungsgespräche

Es empfiehlt sich, Schritte zu unternehmen, damit die Personen, die die Einstellungsgespräche führen, sich des Problems der Rassendiskriminierung bewußt und darauf vorbereitet sind, daß sie Bewerber unterschiedlicher Herkunft treffen werden.

Es ist darauf zu achten, daß die Personen, die die Einstellungsgespräche führen, bei der Beurteilung des Bewerbers nicht von Vorurteilen und Verallgemeinerungen ausgehen, die mit seiner Herkunft zusammenhängen und für seine Fähigkeit, die Arbeit zu tun, um die es geht, irrelevant sind, wie z.B. bezüglich des Akzents.

Arbeitszuweisung und Beförderung

Im Zusammenhang mit Arbeitsmöglichkeiten, Ausbildungsangeboten oder Beförderungen innerhalb des Unternehmens bzw. der Organisation ist sicherzustellen, daß das in Frage kommende Personal nach objektiven, die berufliche Eignung des Bewerbers betreffenden Kriterien ausgewählt wird und daß diese Kriterien einheitlich angewandt werden. Sicherzustellen ist auch, daß es in diesem Zusammenhang keine unnötigen Einschränkungen gibt, beispielsweise durch Tarifverträge.

Ausbildung und Weiterentwicklung

Ausbildung kann eine wichtige Vorbedingung für den Erfolg eines Unternehmens und für den Erfolg einer Strategie zur Verhütung von Rassendiskriminierung sein. In einigen Fällen könnten die Unternehmen oder die Organisationen im Rahmen der von der einzelstaatlichen Gesetzgebung oder von den Tarifverträgen eröffneten Möglichkeiten den Wunsch haben, unterrepräsentierten Gruppen besondere Ausbildungsprogramme oder Gelegenheiten zum Erwerb von Arbeitserfahrung anzubieten. Ausbildungs- und Weiterentwicklungsmaßnahmen wie die nachfolgend beschriebenen fallen in die gemeinsame Verantwortung der Behörden und der Sozialpartner.

Maßnahmen zugunsten der Beschäftigten

Wenn eine größere Anzahl von Bewerbern einer ethnischen oder nationalen Minderheit den Einstellungskriterien nicht entspricht, können berufsvorbereitende Ausbildungslehrgänge organisiert werden, um sie auf die Auswahltests und Einstellungsgespräche vorzubereiten. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, ihnen die Gelegenheit zu bieten, in einer Arbeitsumgebung, von Ausbildern betreut, Erfahrung zu sammeln, dies kann die Bewerber dazu ermutigen, auch Bereiche in Betracht zu ziehen, die im allgemeinen unbeobachtet bleiben.

Für einige Arbeitnehmer, die mit den Landessprachen nicht besonders gut vertraut sind, könnte die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, eine Ausbildung zur Überwindung der Sprachschwierigkeiten anzubieten, um ihre Eingliederung in das Unternehmen und die Entwicklung ihres Potentials zu fördern.

Falls es Arbeitnehmer gibt, die die Hauptsprache nur unzureichend beherrschen, sollten die erforderlichen Schritte unternommen werden, um die Kommunikation zu verbessern und sicherzustellen, dass Informationen ganz allgemein und insbesondere im Zusammenhang mit der Sicherheit auch verstanden werden. Diese Maßnahmen können parallel zur ständigen beruflichen Weiterbildung durchgeführt werden.

Es kann sich als nützlich erweisen, dafür zu sorgen, daß die angemessenen Ausbildungsmöglichkeiten allen bekannt sind, die davon profitieren könnten, und daß niemand willkürlich davon ausgeschlossen wird. Nützlich kann es auch sein, den ethnischen oder nationalen Minderheiten durch entsprechende Initiativen dabei zu helfen, herauszufinden, welche Ausbildungsangebote vorliegen und insbesondere welche Ausbildung ihnen helfen wird, in Bereichen voranzukommen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Es empfiehlt sich auch, "maßgeschneiderte" Ausbildungslehrgänge anzubieten, in denen spezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten gelehrt werden, die an den Arbeitsplätzen benötigt werden, an denen eine begrenzte Anzahl von Angehö-

rigen einer ethnischen Minderheit oder von Immigranten die entsprechende Tätigkeit ausübt. Es kann auch die Möglichkeit geben, andere Arbeitgeber sowie Ausbildungseinrichtungen und staatlich finanzierte Einrichtungen zu kontaktieren und mit ihnen zusammenzuarbeiten.

Maßnahmen für diejenigen Personen, die für die Durchführung der Chancengleichheitspolitik verantwortlich sind

Betriebsleiter und Entscheidungsträger, etwa die für die Einstellung, die Arbeitszuweisung und die Disziplinarverfahren zuständigen Personalmitglieder, sollten erforderlichenfalls durch eine entsprechende Ausbildung dafür sensibilisiert werden, eine Politik der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung praktisch anzuwenden.

Es wird dafür gesorgt, daß das Middle Management, die Arbeitnehmervertreter und die Betriebsräte in der Lage sind, eine wirksame Durchführung dieser Politik sicherzustellen.

Es wird dafür gesorgt, daß die Führungskräfte auch für interkulturelle Betrachtungsweisen sensibilisiert werden, daß sie über diese Politik vollständig informiert werden und sie unterstützen und daß das Personal auf allen Ebenen weiß, wie es sich gegenüber einem Mitarbeiter, der einer anderen rassischen, ethnischen oder nationalen Gruppe angehört, zu verhalten hat.

Umgang mit Diskriminierung

Für eine wirksame Bekämpfung der Rassendiskriminierung kann es sich als erforderlich erweisen, formelle verfahren einzuführen, um Beschwerdeführende und diejenigen, gegen die Beschwerden vorgebracht werden, zu schützen. Die Unternehmen und Organisationen sollten sicherstellen, daß diese Verfahren von Führungskräften und Beschäftigten auf allen Ebenen gekannt und verstanden werden. Erforderlichenfalls sind bestimmte Verhaltensweisen in der Disziplinarordnung ausdrücklich zu verbieten.

Diskriminierende Handlungen, Rassendiskriminierung hervorrufende Druckausübung oder Verhaltensweisen, Beschimpfungen und Belästigungen sowie Schikanie von diskriminierten Personen müßten als schwere Verletzung der Disziplinarordnung angesehen werden.

Die Betriebsleiter müssen sich der verschiedenen Arten von Diskriminierung und der Kränkung bewußt sein, die bestimmte Handlungen bedeuten können.

Betriebsleiter müssen, wenn sie Disziplinarmaßnahmen gegen einen Arbeitnehmer ins Auge fassen, zunächst prüfen, ob rassistisch begründete Provokatio-

nen, Kommunikationsschwierigkeiten oder kulturelle Unterschiede dessen Verhalten beeinflußt haben könnten.

Es empfiehlt sich, das Disziplinarverfahren schriftlich niederzulegen. Den Arbeitnehmern muß bekannt sein, daß es solche Verfahren gibt, und Beschwerden, bei denen Rassendiskriminierung im Spiel ist, müssen rasch behandelt werden.

Personalmitglieder, die mit der Schlichtung von Streitigkeiten beauftragt sind, sollten in der Lage sein, die subtileren Aspekte der Diskriminierung zu erkennen und sich in die Betroffenen einzufühlen. Sie sollten über Beratungsfähigkeiten verfügen.

Entlassungen und Stellenabbau

Es ist sicherzustellen, daß die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe kein Kriterium für Entlassungen und Stellenabbau darstellt.

Achtung von kulturellen und religiösen Unterschieden

Um den Erfordernissen einer heterogenen Personalstruktur entgegenzukommen, kann es sich als nützlich erweisen, die spezifischen kulturellen oder religiösen Bedürfnisse bestimmter Gruppen zu eruieren und in Rechnung zu stellen, soweit dies im Rahmen der Arbeitsorganisation möglich ist. [...]

Aus: DGB-Bundesvorstand, Referat Migration, Internationale Abteilung (Hg.): "Migrationspolitische Handreichungen, Diskriminierung am Arbeitsplatz - aktiv werden für Gleichbehandlung", Düsseldorf Dez. 1998, Anhang, S. II-4 bis II-7

Dokument Nr. 2

Muster-Betriebsvereinbarung der IGM

“Für die Bekämpfung und Beseitigung der Diskriminierung ausländischer Arbeitnehmer und zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz”

1. Zweck und Status der Betriebsvereinbarung

1.1.

Mit der vorliegenden Betriebsvereinbarung werden praktische Leitlinien vereinbart, die der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmervertretern der **Firma** helfen sollen, soziale Diskriminierung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu bekämpfen bzw. zu beseitigen. Darüber hinaus werden verbindliche Vereinbarungen für die Durchführung einer Politik der Chancengleichheit bei der **Firma** getroffen.

1.2.

Die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung haben einen rechtsverbindlichen Charakter.

1.3.

Alle anderweitigen rechtsgültigen Bestimmungen über die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bleiben unberührt.

2. Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung

2.1.

Diese Betriebsvereinbarung gilt räumlich für die gesamte Ebene der **Firma** (**und Zweigstellen/Tochtergesellschaften**) und inhaltlich für alle Maßnahmen bei der Auswahl und Behandlung der Beschäftigten. Des weiteren gelten die Regeln für die Gewährung des Zugangs zu betrieblichen Aus-, Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen sowie für die Behandlung von Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern.

2.2.

Alle Beteiligten sollen in enger Zusammenarbeit die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um die Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu realisieren. Von der Chancengleichheit sollen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bei der **Firma** (**und Zweigstellen/Tochtergesellschaften**) in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, gleichermaßen profitieren, unabhängig von Hautfarbe, Rasse, Staatsangehörigkeit und Religion, ethnischer oder nationaler Herkunft.

3. Durchführung einer betrieblichen Chancengleichheitspolitik

3.1.

Die Unternehmensleitung der **Firma** verpflichtet sich, in Zusammenarbeit mit dem (Gesamt-) Betriebsrat zur Durchführung einer Chancengleichheitspolitik umgehend folgende Maßnahmen einzuleiten.

- 1) Die Unternehmensleitung unterrichtet alle Beschäftigten in schriftlicher Form - ggf. in Fremdsprachen - über den Inhalt dieser Betriebsvereinbarung.
- 2) Für die Verwirklichung der Chancengleichheit werden Ziele und Maßnahmen für die Bereiche Einstellung, Behandlung am Arbeitsplatz, Zugang zur betrieblichen Aus-, Weiter- und Fortbildung, berufliche Beförderung und Vergabe von Werksmietwohnungen festgelegt und deren Umsetzung kontrolliert.
- 3) Die Gesamtverantwortung für die Durchführung der betrieblichen Politik der Chancengleichheit trägt die Unternehmensleitung der **Firma** Es wird eine paritätische Kommission aus Vertretern der **Firma** und des (**Gesamt-**) **Betriebsrates** gebildet, der die Erledigung der Aufgaben obliegt, die sich aus dieser Betriebsvereinbarung ergeben. Durch diese Kommission werden die Fortschritte, die bei der Umsetzung der zur Chancengleichheit festgelegten Ziele zu verzeichnen sind, überwacht und die bestehenden Defizite festgestellt.

4. Bewertung der Wirksamkeit der Chancengleichheitspolitik

4.1.

Auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse über noch vorhandene Diskriminierungen, schlägt die paritätische Kommission die notwendigen Maßnahmen zur Verbesserung der Situation dem Arbeitgeber zur verbindlichen Erledigung vor.

4.2.

Die Ergebnisse der Maßnahmen zur Chancengleichheit sind den Arbeitnehmervertretern sowie der Belegschaft bekanntzugeben (z.B. in Betriebsversammlungen, über die Betriebszeitschriften und sonstigen Veröffentlichungen).

5. Einstellung von Personal

5.1.

Bei der innerbetrieblichen Ausschreibung einer Stelle ist sicherzustellen, daß diese Ausschreibung in den Hauptsprachen, die im Betrieb vertreten sind, erscheint und von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausländischer Herkunft gelesen werden kann. In den internen wie externen Ausschreibungen sind die

Bewerberinnen und Bewerber ausländischer Herkunft gemäß Qualifikationsanforderungen gleich zu behandeln.

5.2.

Bei den Auswahlkriterien und Eingruppierungen sind die nicht in Deutschland erworbenen vergleichbaren Qualifikationen und Berufserfahrungen entsprechend zu berücksichtigen. Bei den Auswahltests dürfen nur solche Fragen gestellt werden, die sich aus dem Profil der ausgeschriebenen Stelle ergeben.

5.3.

Zu den Einstellungsgesprächen können auf eigenen Wunsch auch Mitglieder der paritätischen Kommission herangezogen werden.

6. Zuweisung der Aufgaben und berufliche Beförderungen / Gleichbehandlung der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Änderung der Arbeitsorganisation

6.1.

Personalsachbearbeiter und Führungskräfte, die Entscheidungen treffen über die Zuweisung der Aufgaben und der jeweiligen Bereiche sowie über die Auswahl derjenigen, die an Aus-, Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen, haben die Kriterien im Sinne dieser Betriebsvereinbarung anzuwenden. Es darf nicht davon ausgegangen werden, daß bestimmte Tätigkeiten für Angehörige bestimmter ethnischer Gruppen vorbehalten sind. Bei der Versetzung von Personal in die Tätigkeiten mit höheren Vergütungsgruppen oder Teilnahme an betrieblichen Ausbildungsmaßnahmen dürfen Angehörige ethnischer Minderheiten nicht ausgeschlossen oder benachteiligt werden.

6.2.

Die Leistungsbeurteilung und berufliche Beförderung erfolgen nach einheitlichen Kriterien. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausländischer Herkunft sind bei der Verteilung neuer Aufgaben und Arbeitsplätze, die sich insbesondere aus den Veränderungen in der Arbeitsorganisation ergeben, mit allen übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleich zu behandeln. Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung dürfen nicht zum Abbau des Anteils der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Gesamtbeschäftigtenzahl führen.

7. Aus-, Weiter- und Fortbildung / Fördermaßnahmen

7.1.

Bei der Beurteilung der Bewerbung von Auszubildenden bleibt die nationale oder ethnische Herkunft unberücksichtigt. Durch geeignete Maßnahmen ggf. muttersprachliche Informationen über zukunftsorientierte Berufe in den Ab-

schlußklassen der Schulen erfolgen. Plätze für Betriebspraktika zur Verfügung gestellt werden und ggf. in Zusammenarbeit mit der Berufsberatung eine gezielte Ausbildungsförderung ausländischer Jugendlicher erfolgt.

7.2

Es wird sichergestellt, daß sämtliche bei der Firma vorhandenen Aus-, Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen allen Beschäftigten, unabhängig von ihrer Herkunft, bekannt gemacht werden. Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sind aufeinander abzustimmen, damit eine im Rahmen der Qualifikation angemessene Tätigkeit angeboten werden kann.

7.3.

Die Angehörigen ethnischer und nationaler Minderheiten werden durch geeignete Informationskampagnen, in Betriebsversammlungen bzw. durch fachbezogene Sprachbildungsangebote seitens des Betriebes ermutigt und gefördert, die betrieblichen Fortbildungsmöglichkeiten wahrzunehmen, insbesondere solche, die ihnen den Aufstieg in Tätigkeitsbereiche erleichtern, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind.

8. Vergabe von Werksmietwohnungen

Es ist sicherzustellen, daß bei der Vergabe oder Vermittlung von Werksmietwohnungen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausländischer Herkunft mit allen übrigen Mietswohnungssuchenden gleich behandelt werden. Das nähere kann durch eine gesonderte Betriebsvereinbarung geregelt werden.

9. Beschwerdeverfahren / Maßnahmen bei Diskriminierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausländischer Herkunft

Etwaigen Beschwerden über Fälle von Diskriminierung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird umgehend nachgegangen. Die zuständigen Führungskräfte und/oder Personalsachbearbeiter sollen den entsprechenden Beschwerden nachgehen und deren Erledigung der paritätischen Kommission umgehend melden.

10. Evaluierung

Anzustreben ist eine Evaluierung der betrieblichen Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungspolitik im Sinne der "Gemeinsamen Erklärung über die Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz", verabschiedet vom Gipfel des Sozialen Dialogs, am 21 Oktober 1995 in Florenz.

Die Veröffentlichung der Evaluierung soll durch finanzielle Mittel der EU-Kommission angestrebt werden.

Schlußbemerkungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt am in Kraft und kann frühestens nach Ablauf von drei Jahren gekündigt werden.

gez. Unternehmensleitung
der Firma

.....

gez. (Gesamt-)Betriebsrat
der Firma

.....

Quelle: IG Metall, Abteilung Ausländische Arbeitnehmer

Dokument Nr. 3

Hermann Dierkes: "Beileid ist nicht genug, Kampf um Menschenwürde im betrieblichen Alltag - Das Beispiel der Eisenbahn und Häfen GmbH Duisburg" (Auszüge)

[...] Nun ist ein Unternehmen keine Insel, seine Beschäftigten sind Teil der Gesellschaft, unterliegen reaktionären Einflüssen, beeinflussen selbst ihr soziales Umfeld während der Arbeit und in der Freizeit. Dennoch gibt es Betriebe, in denen Fremdenhaß und Rassismus kaum oder sogar gar keine Chance haben. Die Eisenbahn und Häfen GmbH, eine Tochter der Thyssen Stahl AG in Duisburg, gehört zu dieser Gruppe.

Derzeit sind bei uns etwa 1.750 Menschen beschäftigt, davon zirka 400 mit ausländischem Paß. Die Mehrzahl der nichtdeutschen Beschäftigten hat die türkische Staatsangehörigkeit. Das gilt auch für über ein Drittel der noch 40 Auszubildenden. Der Betriebsrat hat 19 Mitglieder, davon gehören 18 der IG Metall und einer dem CMV an. Von den IG Metall-Betriebsräten haben fünf türkische Pässe. Auch der IG Metall-Vertrauenskörper mit etwa 180 Mitgliedern besteht zu knapp einem Drittel aus nichtdeutschen Kollegen. In der 25köpfigen Vertrauenskörperleitung sind 6 türkische Kollegen vertreten. Kassierer und Schriftführer der Vertrauenskörperleitung sowie der Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind ebenfalls türkische Kollegen. Die Zusammenarbeit im Betrieb und in den Gremien der betrieblichen Interessenvertretung zwischen Einwanderern und Deutschen ist seit vielen Jahren kollegial und teilweise ausgesprochen freundschaftlich. Die Haltung des Betriebsrates und des Vertrauenskörpers der IG Metall ist konsequent gegen Diskriminierung gerichtet. Wir setzen uns traditionell für die gesellschaftliche und politische Integration der eingewanderten Kollegen ein.

Bei der Wahrnehmung der sozialen Interessen der Arbeitnehmer machen wir zwischen deutschen und ausländischen Kollegen in der Regel keine Unterschiede. Es gibt jedoch zahlreiche Fälle und gelegentlich Konflikte zwischen deutschen und ausländischen Arbeitern - um Urlaubsverlegung, Konflikte um berufliche Aufstiegschancen, Vergabe von Werkswohnungen bis hin zu scheinbar weniger bedeutenden Alltagsproblemen wie Spindbelegung, wechselnde Einsatzorte und die damit verbundenen Verkehrsprobleme für Kollegen, die über kein Auto verfügen, usw. - bei denen wir nicht auf formaler Gleichbehandlung bestehen, sondern auf Entscheidungen zugunsten ausländischer Kollegen drängen. Dies deshalb, weil die eingewanderten Kollegen immer noch besonders benachteiligt sind und im Vergleich mit deutschen Arbeitern und Angestellten zusätzliche Probleme haben. Diese Haltung ist nicht immer konfliktfrei, was die deutschen Beschäftigten betrifft. Aber wir versuchen, dauerhaft ein Klima zu schaffen und zu erhalten, das Einsicht, Verständnis und Tolerant fördert.

An zahlreichen betrieblichen und überbetrieblichen Aktionen und Protesten gegen Arbeitsplatzabbau, für Tariferhöhungen, gegen fremdenfeindliche Gewalttaten, waren Beschäftigte, Vertrauensleute und Betriebsräte aktiv beteiligt, einschließlich vieler nichtdeutscher Kollegen. Seit Bestehen des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes in Nordrhein-Westfalen (1985) haben mehrere hundert nichtdeutsche Kollegen an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen teilgenommen. Betriebsratsmitglieder besuchten spezielle Seminare über das Verhältnis von eingewanderten und einheimischen Beschäftigten und waren im Rahmen von Projekten an der Erarbeitung von Seminarmaterialien beteiligt. Es gibt eine traditionelle Zusammenarbeit zwischen betrieblich-gewerkschaftlichen Gremien und kirchlichen Einrichtungen. So nehmen wir an der Erarbeitung eines Wochenseminars teil, das jährlich an der Evangelischen Akademie Müllheim stattfindet und Einwanderungspolitik sowie die rechtliche und soziale Situation nichtdeutscher Kollegen thematisiert.

Publikationen von Betriebsrat und IG Metall-Vertrauenskörper werden in der Regel auch in die türkische Sprache übersetzt. Seit über einem Jahr hat der Betriebsrat gegenüber der Geschäftsführung seine Forderung verstärkt, nichtdeutsche Beschäftigte beim beruflichen Aufstieg besonders zu fördern. In einer Betriebsabteilung und den beiden Werkshäfen sind bereits seit einigen Jahren zwei Meister und drei Vorarbeiterstellen mit nichtdeutschen Kollegen besetzt. In der Lokwerkstatt arbeitet ein türkischer Kolonnenführer und in der Arbeitsvorbereitung arbeitet ein türkischer Kollege als technischer Angestellter. Der größte Nachholbedarf besteht im Bereich Eisenbahnbetrieb. Hier haben allerdings nichtdeutsche Kollegen unlängst an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen (z.B. Werksbahnbetriebsmeister-Lehrgang).

Die Geschäftsführung steht einer betrieblichen Politik der aktiven Integration und der Gleichbehandlung erklärtermaßen positiv gegenüber. Auf Initiative des Betriebsrates hat sie sich auf innerbetrieblichen Protestkundgebungen gegen Ausländerfeindlichkeit, in Betriebsversammlungen und Jubilarfeiern des öfteren gegen rassistische Diskriminierung ausgesprochen. Darüber hinaus hat sie im September 1992 das multikulturelle Festival "Freundschaft ohne Grenzen", organisiert von der IG Metall und der evangelischen Kirche, durch eine nennenswerte Geldspende sowie durch einen - gleichermaßen werbewirksamen und vor allem für Kinder und Jugendliche attraktiven - Lokeinsatz unterstützt. In der Werkszeitung wurden diese Aktivitäten dokumentiert. [...]

Quelle: P. Kühne u. N. Öztürk u. K. W. West (Hg.): "Gewerkschaften und Einwanderung - Eine kritische Zwischenbilanz", Köln 1994, S. 274-276

Dokument Nr. 4

Die wichtigsten für die betriebliche Gleichbehandlungspolitik relevanten Bestimmungen aus dem Betriebsverfassungs- und Bundespersonalvertretungsgesetz

Auszüge aus dem Betriebsverfassungsgesetz	Auszüge aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz
<p>§ 75, Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen Abs. 1</p> <p>“(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt. Sie haben darauf zu achten, daß Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden.”</p>	<p>§ 67 Behandlung der Angehörigen der Dienststelle sowie politische und gewerkschaftliche Betätigung, Abs. 1:</p> <p>“(1) Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechtes unterbleibt. Dabei müssen sie sich so verhalten, daß das Vertrauen der Verwaltungsangehörigen in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird ...”</p>
	<p>§ 105, Gleichheitsgrundsatz, politische Betätigung:</p> <p>“Die Personalvertretungen haben gemeinsam mit dem Leiter der Dienststelle für eine sachliche und gerechte Behandlung der Angelegenheiten der Beschäftigten zu sorgen. Insbesondere darf kein Beschäftigter wegen seiner Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, wegen seines Geschlechtes oder wegen persönlicher Beziehungen bevorzugt oder benachteiligt werden ...”</p>

Auszüge aus dem Betriebsverfassungsgesetz	Auszüge aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz
<p>§ 80, <i>Allgemeine Aufgaben, Abs. 1, Nr. 7:</i></p> <p>“Der Betriebsrat hat folgende Aufgaben:</p> <p>.....</p> <p>7. die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu Fördern.”</p>	<p>§ 68, <i>Allgemeine Aufgaben, Informationsrecht, Abs. 1, Nr. 6:</i></p> <p>“(1) Die Personalvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben: 6. Die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienst- stelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern, ...”</p>
<p>§ 85, <i>Behandlung und Beschwerden durch den Betriebsrat, Abs. 1-3:</i></p> <p>“(1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken....</p> <p>(2) Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen ...</p> <p>(3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten. § 84 Abs. 2 bleibt unberührt.”</p>	<p>§ 68, <i>Allgemeine Aufgaben, Informationsrecht, Absatz 1 u. 3:</i></p> <p>“(1) Die Personalvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:</p> <p>... (3) Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken, ...”</p>
<p>§ 87, <i>Mitbestimmungsrechte, Abs. 1, Nr. 5:</i></p> <p>“(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:</p> <p>5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird; ...”Einverständnis erzielt wird,”</p>	<p>§ 75, <i>Uneingeschränkte Mitbestimmung, Abs. 3, Nr. 3:</i></p> <p>“(3) Der Personalrat, hat soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über ...</p> <p>3. Aufstellung des Urlaubsplanes, Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen dem Dienststellenleiter und den beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird,”</p>

Auszüge aus dem Betriebsverfassungsgesetz	Auszüge aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz
<p>§ 95, <i>Auswahlrichtlinien:</i></p> <p>„(1) Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.</p> <p>(2) In Betrieben mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien über die bei Maßnahmen des Absatzes 1 Satz 1 zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte verlangen. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.</p> <p>(3) Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Werden Arbeitnehmer nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt, so gilt die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht als Versetzung.“</p>	<p>Im Bundespersonalvertretungsgesetz gibt es keine Bestimmung, die direkt vergleichbar mit den Bestimmungen des § 95 BetrVG ist.</p> <p>Dennoch hat der Personalrat auch über seine Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Einstellung, Umgruppierung und Versetzung nach § 75 Abs. 1, Nr. 1 bis Nr. 3 die Möglichkeit eine Gleichbehandlung durchzusetzen. Dazu dient auch die Mitbestimmung bei den Inhalten von Personalfragebögen nach § 75 Abs. 3, Nr. 8</p>

Aus: DGB-Bundesvorstand (Hg.): „Migrationspolitische Handreichungen ...“, Düsseldorf Dez. 1998, Anhang, S. I-2 bis I-4 (gekürzt und leicht modifiziert).