

Alltägliche Fremdenfeindlichkeit im Betrieb und gewerk- schaftliche Politik

**«Arbeitgeber und Betriebsrat
haben darüber zu wachen,
..dass jede unterschiedliche
Behandlung von Personen
wegen ihrer Abstammung,
Religion, Nationalität, Her-
kunft, politischen oder ge-
werkschaftlichen Betätigung
oder Einstellung oder wegen
ihres Geschlechts unterbleibt.»**

Betriebsverfassungsgesetz § 75 Abs 1



INFIS
Duisburgerstraße 17
D-10707 Berlin

Telefon 030 882 2661
Telefax 030 8855 0654

e-mail infis@aol.com

INFIS 2000

**Beate Brüggemann
Rainer Riehle**

**Alltägliche
Fremdenfeindlichkeit im
Betrieb und gewerkschaft-
liche Politik**

INFIS 2000

Das dieser Broschüre zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Unser Dank gehört den vielen Menschen in den Betrieben, die Zeit fanden und die Worte, über Dinge zu reden, über die normalerweise hinweggesehen wird. Schließlich auch Dank an Peyman Javaher-Haghighi, der viele dieser Gespräche geführt hat.

Brüggemann, Beate; Rainer Riehle: Alltägliche Fremdenfeindlichkeit im Betrieb und gewerkschaftliche Politik, Berlin / Freiburg: INFIS 2000
ISBN 3-935578-01-6

Copyright © INFIS 2000
Gestaltung: BILD&SATZ&MEHR, Endingen

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, auch die der Vervielfältigung, des Nachdrucks, der Übersetzung, Mikroverfilmung und der Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen ist vorbehalten.

Printed in Germany

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier.

Vorwort

Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz sind eine ernst zu nehmende Herausforderung für unsere Gesellschaft und Demokratie. Die zunehmende Zahl von rassistisch motivierten Gewalttaten erfordert ein unterschiedenes Handeln in Politik und Gesellschaft.

Da Betriebe, Unternehmen und Verwaltungen ein Teil der Gesellschaft sind, tragen auch sie Verantwortung, Rassismus und Diskriminierung zu verhindern und sich für die Gleichbehandlung aller Beschäftigten gleich welcher Herkunft, Nationalität und Hautfarbe einzusetzen.

Es waren gewerkschaftliche Aktivitäten, die dazu geführt haben, dass sowohl im arbeits- als auch im sozialrechtlichen Bereich die rechtliche Gleichstellung formal erreicht wurde.

Trotz dieser rechtlichen Gleichstellung in der Arbeitswelt und vielfältiger Initiativen von Betriebs- und Personalräten, von Vertrauensleuten und Gewerkschaften ist in den Betrieben und Verwaltungen eine tatsächliche Gleichbehandlung aber noch nicht erreicht.

Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte haben erkannt, dass Vorurteile gegenüber MigrantInnen und fremdenfeindliche Einstellungen nicht nur vor den Werkstoren zu finden sind. Daher ist die nun vorliegende Veröffentlichung als ein Baustein zu verstehen, der Formen und Umfang alltäglicher und struktureller Diskriminierung aufzeigt und damit zum Verstehen beitragen kann.

Mit der Broschüre ist die Diskussion über das Thema Fremdenfeindlichkeit nicht abgeschlossen. Der DGB und seine Mitgliedsge- werkschaften wollen und werden die Auseinandersetzung mit der Thematik gemeinsam weiterführen.

Der Erfolg von Handlungsperspektiven gegen Fremdenfeindlichkeit wird letztlich davon abhängen, inwieweit es gelingt, in unserer Gesellschaft ein Klima für mehr Demo-

kratie und Toleranz zu erzeugen. Dazu gehört auch, dass denjenigen entschieden entgegengetreten wird, die soziale Fragen wie z.B. die der Arbeitslosigkeit benutzen, um auf Kosten von Menschen anderer Herkunft, anderen Aussehens oder einer anderen Religionszugehörigkeit Stimmung für ihre Interessen machen. Dabei sind wir alle gefordert – Tag für Tag.

Walter Haas
Vorsitzender
DGB-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Inhalt

	Einführung	6
1	Strukturelle Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt	8
2	Diskriminierung im betrieblichen Alltag	14
2.1	Betriebliche Beschäftigtenstruktur: Beispiel eines Großbetriebes der Chemie	14
2.2	Ungleichbehandlung als Normalität	18
2.3	Diskriminierung als Arrangement	21
2.4	Leistungsprinzip als Legitimation von Ungleichheit	22
2.5	Betriebliche Sozialstrukturen sind zäh	26
2.6	Konfliktvermeidung gehört zum Betriebsalltag	29
3	Gewerkschaften stehen vor schwierigen Aufgaben	32
3.1	Veränderungsstrategien entfalten: zum Beispiel Betriebsvereinbarungen abschließen	35
3.2	Betriebliche Personalpolitik zum Thema machen: zum Beispiel Daten sammeln	38
3.3	Zum Beispiel: einen jährlichen Gleichstellungsbericht veröffentlichen	40
3.4	Zum Beispiel: Beschwerdebuch auslegen und einen ständigen Platz in der Betriebszeitung reservieren	42
3.5	Gewerkschaftspolitik und innerbetriebliche Interessenvertretungspolitik spiegeln die Situation im Betrieb wider	44
4	Zusammenfassung	46

Einführung

Unvollständige Chronik einer Woche Ende 2000: auf zwei jüdischen Friedhöfen in Rheinland-Pfalz besprühten Unbekannte 14 Grabsteine mit Hakenkreuzen und SS-Runen, Heil-Hitler-Gruß in der S-Bahn in Berlin, in Gera fielen drei junge Männer in einer Gaststätte über zwei Pakistani her, 29 Männer und Frauen beschimpften in der S-Bahn von Essen nach Düsseldorf ausländische Mitfahrer.

Meldungen, die kaum einer noch liest, niemanden mehr besonders aufregt. Was muss da alles dahinter stecken an stillschweigender Akzeptanz?

Nach Solingen, Mölln und Rostock waren die Straßen noch voll, der Protest laut und das Mitgefühl öffentlich. Rostock füllte noch Seiten, heute genügen fünf Zeilen für einen halb tot geschlagenen Afrikaner.

Wir haben uns schnell – zu schnell – an solche Meldungen gewöhnt. Und auch bei Erklärungen geben wir uns mehr oder minder mit einfachen Antworten zufrieden: Da sind „Unbelehrbare“, „Ewiggestrige“, da sind „Glatzen“ am Werk. Rassismus? Wenn überhaupt, dann ist das ein Betriebsunfall, das Werk einzelner. Das entlastet.

Kann man wirklich von Betriebsunfall sprechen? Nein, die ausländerfeindlichen Ausschreitungen der letzten Jahre waren und sind kein Betriebsunfall. Sie sind vielmehr die Spitze eines Eisbergs latenter Fremdenfeindlichkeit. Erst latente Fremdenfeindlichkeit macht die Ausschreitungen möglich.

Und was heißt latente Fremdenfeindlichkeit? Latente Fremdenfeindlichkeit meint den Mangel der Gesellschaft, Diskriminierungen, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus auch in ihren Anfängen, ihren alltäglichen Formen zu erkennen und auch gegen scheinbar harmlose Erscheinungen anzutreten.

Um ein mögliches Missverständnis gleich gar nicht aufkommen zu lassen: Wenn von latenter Fremdenfeindlichkeit, von alltäglichem Rassismus gesprochen wird, dann wird keineswegs der Gesellschaft als ganzer oder allen Menschen die explizite Absicht ethnischer Ausgrenzung unterstellt. Im privaten, politischen und Arbeitsalltag zeigt sich Rassismus viel unschuldiger. Das aber nehmen wir offenbar überhaupt nicht oder zu spät wahr. Die Effekte unschuldiger Gedankenlosigkeit und Praxis fallen jedoch vielfach ganz ähnlich aus wie die bewusster, aktiver fremdenfeindlicher Ausgrenzung.

Die europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit stellt eine Zunahme von schleichendem Rassismus, von versteckten Formen von Diskriminierung fest, die oft gerade durch Gleichgültigkeit und Banalisierung durch die Bevölkerung und die Institutionen erst möglich gemacht werden. Wenn die Schwelle der öffentlichen Sensibilität für Rassismus und Fremdenfeindlichkeit erst bei brennenden Häusern erreicht wird, dann wird man sich fragen müssen, wie viel an alltäglichen Haltungen, Wahrnehmungen, Bewusstseinsformen und Deutungen, wie viel an „heimlichem“ Rassismus, an „geduldeter, üblicher“ Diskriminierung gesellschaftlich toleriert bzw. gar nicht bemerkt werden.

Neben dem offenen Rassismus, den unübersehbaren fremdenfeindlichen Aktivitäten, gibt es den anderen Rassismus, den sanfteren, den leiseren, den „unschuldigeren“. Das ist der alltägliche, der „normale“ Rassismus, das ist die alltägliche Fremdenfeindlichkeit, die kaum jemand wahrnimmt, gegen die kaum jemand protestiert. Aber genau da liegt das Problem: Denn die scheinbar banalen, alltäglichen Formen von Fremdenfeindlichkeit sind der Nährstoff, auf dem erst

manifeste rassistische Positionen und Aktionen möglich werden. Das heißt: Erst dann, wenn die eher unspektakulären und alltäglichen Formen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit bekämpft werden, kann der Widerstand gegen manifesten, offenen Rassismus erfolgreich sein. Oder umgekehrt: Um manifesten Rassismus zu bekämpfen, muss dort angesetzt werden, wo er beginnt: In seinen eher unscheinbaren Formen im Alltag.

Damit ist das Ziel dieser Broschüre angesprochen: Sie soll helfen, den Blick zu schärfen für Ungleichbehandlung, für Diskriminierungen, für Fremdenfeindlichkeit. Sie will dazu beitragen, die alltäglichen Formen von Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit ernst zu nehmen, gerade weil diese Alltäglichkeiten eine der Voraussetzungen für manifeste ethnisch begründete Ausschreitungen sind wie beispielsweise Mölln oder Solingen. Sie will sensibilisieren, Gewohnheiten in Frage stellen, sie richtet sich gegen das Wegsehen. In dieser Broschüre stehen deshalb nicht die spektakulären, bewusst rassistischen Aktionen im Vordergrund, die rechtsextremen, fremdenverachtenden, antisemitischen Aktivitäten. Vielmehr geht es um die alltäglichen Diskriminierungen, um die sozialen Resultate „unschuldiger Gedankenlosigkeit“, und um Möglichkeiten, dagegen anzukämpfen.

Die Broschüre beschäftigt sich mit einem zentralen Ausschnitt des sozialen Lebens, der Arbeit, dem Betrieb. Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit in der Arbeit aufzuzeigen, deutlich zu machen, ist ein schwieriger Prozess, nicht nur weil die Erscheinungsformen und Strukturen von Fremdenfeindlichkeit kompliziert und vielschichtig sind, sondern besonders solange sie auch im Arbeitsalltag als ganz normal akzeptiert sind.

Ziel ist, eine breite Diskussion darüber anzuregen, was Beschäftigte, ihre betriebliche und

gewerkschaftliche Interessenvertretungen tun können, um alltägliche Formen von Fremdenfeindlichkeit in der Arbeit und auf dem Arbeitsmarkt sichtbar und konfliktfähig zu machen, um Sensibilisierung für Gleichbehandlungsstrategien herzustellen, kurz, um konkrete Veränderungen herbeizuführen. Gewiss, die gewerkschaftliche Beschlusslage ist umfassend und eindeutig, aber sie kommt viel zu wenig in den Betrieben an. Auch das Betriebsverfassungsgesetz fordert im §75 Arbeitgeber und Betriebsräte auf, darüber zu wachen, „dass alle im Betrieb tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer ... Nationalität ... unterbleibt.“ Es geht um die Umsetzung der Beschlüsse, es geht um die Realisierung des Gleichbehandlungsgebotes, es geht um das Hinsehen in den Betrieben, um die breite Debatte im eigenen Betrieb und der eigenen Gewerkschaft. Aber:

«Über Diskriminierung gegen ausländische Kollegen zu reden, ist eine Zumutung für deutsche Kollegen.»¹

Schlussbemerkung: In Ermangelung angemessener Terminologie und um deutlich zu machen, wer jeweils gemeint ist, wird im folgenden von „Deutschen“ und von „Ausländern“ gesprochen. Begrifflich ist dies unsauber. Aber von Migranten oder Ausländern mit deutschem Pass, von Deutschen ausländischer Herkunft etc zu sprechen, macht die Sache nicht besser: Welcher in der dritten Generation hier lebende Mensch ist noch als Migrant zu bezeichnen?

Schließlich: Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus werden umgangssprachlich (im Sinne einer Steigerung) verwendet.

¹Alle wörtlichen Zitate und betrieblichen Daten/Beispiele stammen aus dem Antidiskriminierungsprojekt „Alltägliche Fremdenfeindlichkeit im Betrieb und gewerkschaftliche Politik“, gefördert durch das Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. Die Untersuchung fand zwischen 1997 und 1999 in NRW statt, in Metall- und Chemiebetrieben, im Bereich Nahrungsmittelproduktion, Transport, im Bausektor und im Bereich des Öffentlichen Dienstes.

1 Strukturelle Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

Ausländische Arbeitnehmer wurden in den 50er und 60er Jahren als eine Art industrielle Reservearmee angeworben, um Arbeitslücken vor allem im verarbeitenden Gewerbe zu schließen, die insbesondere durch die Abwanderung bzw. den Aufstieg deutscher Beschäftigter in den tertiären Sektor entstanden waren.

Sie wurden geworben als Aushilfskräfte – und sie sind geblieben. Heute, rund 40 Jahre nach den großangelegten Anwerbeaktionen zur Gewinnung von „Gastarbeitern“ haben sich die Arbeits- und Lebensbedingungen der aus dem Ausland kommenden Beschäftigten zweifellos kontinuierlich und deutlich verbessert. Dennoch zeigt sich auf dem Arbeitsmarkt auch heute noch eine durchaus strukturell zu nennende Diskriminierung von Menschen, die heute in der 2., 3., gar schon 4. Generation hier leben:

- Ausländer sind deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Deutsche.

Die Ausländerbeauftragte der Bundesregierung verweist im „Bericht zur Lage der Ausländer“ vom Februar 2000 auf den unveränderten Zustand einer gegenüber den Deutschen etwa doppelt so hohen Arbeitslosigkeit von Ausländern (die Ausländerarbeitslosigkeit lag 1998 bei etwa 20%). Folgende Gründe werden dafür herangezogen, Gründe, die selbst schon Beleg von Diskriminierung sind:

- Die Ausbildungsquote bei ausländischen Jugendlichen ist immer noch niedriger als bei Deutschen; in jüngster Zeit ist sie gar abgesunken.

- Ausländer verrichten in höherem Umfang wenig qualifizierte Arbeiten, Arbeiten, die eher Rationalisierungen und Betriebsumstrukturierungen zum Opfer fallen.

- Ausländer arbeiten häufiger als Deutsche in Bereichen starker saisonaler und konjunktureller Abhängigkeit und häufiger in befristeten, sogenannten prekären Arbeitsverhältnissen.

Und die Situation in NRW?

Was auf Bundesebene zu beobachten ist, zeigt sich in Nordrhein-Westfalen in vergleichbarer Art und Weise (vgl. Sozialbericht 1998 und Ausländerinnen und Ausländer in NRW 1997 - Zahlenspiegel):

1997 waren insgesamt 5 763 170 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. 515 655 davon waren Ausländer, d.h. 8,9% der Beschäftigten in NRW sind ausländischer Herkunft. Hervorzuheben ist:

- Die Arbeitslosenquote der Ausländer ist auch in NRW doppelt so hoch wie die der Deutschen (1998: 11,1 % zu 21,5%).

- Deutsche sind systematisch höher qualifiziert als Ausländer:

1) Mehr als die Hälfte der ausländischen Beschäftigten sind Arbeiter ohne Ausbildung. Bei den deutschen Arbeitern dagegen sind nur 20% ohne Ausbildung.

2) Bezogen auf alle Beschäftigten: nicht ganz 2/3 der Ausländer verfügen über keine Berufsausbildung, bei den deutschen Beschäftigten sind dies nur knapp 1/3.

3) Nur 15% der Ausländer fallen unter die Gruppe „Angestellte mit Ausbildung“, bei den Deutschen sind dies 45%.

- Die durchschnittlich belastenderen, körperlich anstrengenderen, dreckigeren Arbeiten werden in systematisch höherem Maße von Beschäftigten ausländischer Herkunft geleistet:

1) Die Hälfte der ausländischen Beschäftigten arbeiten im verarbeitenden Gewerbe und im Baubereich. Von den Deutschen arbeiten dort nicht einmal ein Viertel.

2) 56% der Deutschen arbeiten als Angestellte, unter den Ausländern ist der Ausländeranteil nur 20%.

3) Insgesamt sind nur 3,5% der Angestellten ausländischer Herkunft.

Für ausländische Beschäftigte gilt noch immer:

- Ausländer arbeiten im wesentlichen in der Industrie und dort weit mehr als Deutsche als angelernte Arbeiter.
- Sie sind unterproportional vertreten in den Bereichen Handel, Kreditwesen, Versicherungswirtschaft sowie im staatlichen Sektor.
- Innerhalb des verarbeitenden Gewerbes sind sie vor allem an Arbeitsplätzen beschäftigt, die mit schwerer körperlicher Arbeit, Dreck und Lärm verbunden sind, in Bereichen der Grundstoffindustrien und im Fahrzeugbau.
- Bei den Dienstleistungen sind Ausländer vor allem in Gaststätten, Reinigungsunternehmen und bei der Eisenbahn, im Strassenunterhalt und bei der Müllabfuhr beschäftigt.

- Ausländische Frauen arbeiten schwerpunktmäßig in den Bereichen Elektrotechnik, Eisen-, Blech- und Metallwaren.

- In technologisch hoch entwickelten Sektoren, beispielsweise in der Datenverarbeitung, in dem – welche Ironie – inzwischen Ausländer gesucht werden, sind überproportional mehr deutsche Arbeitnehmer zu finden.

- In höherrangigen Dienstleistungsberufen und solchen mit engem Kundenkontakt oder gar im Staatsdienst sind Ausländer am wenigsten zu finden.

- Auch gibt es keine Gleichstellung beim Zugang zu bestimmten Beschäftigungsbereichen und (Ehren-)Ämtern:

- wer Beamter werden will, braucht einen deutschen Pass,

- wer Mitglied des Meisterprüfungsausschusses werden will, muss laut Handwerksordnung Deutscher sein.

Trotz partieller Einbürgerung und (proklamierter) Integration, trotz besserer Sprachkenntnisse und höherer Qualifikation der zweiten und dritten Generation, trotz erkennbar verbesserter Wohnungssituation, gestiegenem Einkommen usw. gibt es also noch immer eine deutliche „Schieflage“ in der Verteilung von Arbeit, von sozialer Stellung in der Gesellschaft. Ausländer werden auf dem Arbeitsmarkt – bewusst oder unbewusst – noch immer diskriminiert. Sie haben auch vierzig Jahre nach der Anwerbung von „Gastarbeitern“ keine gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt:

Der Arbeitsmarkt zeigt sich tendenziell gespalten in einen für Deutsche und einen für Ausländer. Zumindest lässt die Struktur des Arbeitsmarktes eine erhebliche „Schieflage“ in der Verteilung der Arbeit zwischen Deutschen und Ausländern erkennen. Von Chancengleichheit kann nicht die Rede sein. Im Gegenteil, Ausländern bleiben systematisch bestimmte Beschäftigungsfelder verschlossen.

Nun gibt es eine Reihe von Erklärungen für diese Schieflage, historische, kulturelle, sprachliche, qualifikatorische. Wenn aber nach Jahrzehnten – trotz aller feststellbaren Veränderungen, Verbesserungen – nach wie vor eine systematisch zu nennende Ungleichbehandlung vorliegt, dann kann dies nicht allein am Verhalten der Gruppe von mittlerweile 7 Millionen ausländischen Beschäftigten liegen. Weshalb beispielsweise verließen von den ausländischen Schülern, obwohl sich die Bildungsbeteiligung und der Schulerfolg ausländischer Schüler zunehmend verbessert haben, 1994 20,3% die Schule ohne Abschluss, gegenüber einer Quote von nur 7,8% bei deutschen Schülern. Weshalb waren 6,4% der ausländischen Schüler in Sonderschulen, gegenüber 4% der deutschen. Weshalb

haben nur knapp die Hälfte der 16 bis unter 19 Jahre alten ausländischen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz? Weshalb geht diese Quote aktuell sogar zurück?

Nein, von Rassismus, von Fremdenfeindlichkeit kann man in diesem Zusammenhang nicht sprechen. Aber es ist eindeutig Ungleichbehandlung, es ist Ungleichheit zu konstatieren, es ist objektiv ein diskriminierender Zustand. Und diese Ungleichheit existiert seit 30, 40, nahezu 50 Jahren. Es ist zu fragen, weshalb die Mitglieder der dritten und vierten Generation, die die Sprache sprechen, die das Schulsystem durchlaufen haben, immer noch schlechtere Chancen haben als die deutschen Jugendlichen. Sagt ein deutscher Betriebsrat:

«Ich kenne viele ausländische Kollegen, die eine qualifizierte Ausbildung als Elektriker, Schlosser, usw. haben. Aber sie sind an Arbeitsplätzen eingesetzt, wo sie hauptsächlich körperlich schwere Arbeit leisten müssen. Auf der anderen Seite gibt es deutsche Kollegen, die weniger qualifiziert sind, aber attraktive Arbeitsplätze haben. ... Ausländische Arbeitnehmer aus der dritten Generation sind fast alle qualifiziert, aber sie werden meistens als Hilfs- oder Akkordarbeiter beschäftigt. »

Der gesplittete Arbeitsmarkt, die ungleichen Chancen sind keineswegs Ergebnis von bewusst fremdenfeindlichem Handeln der Mehrheitsgesellschaft. Aber um die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt hat sich die Mehrheitsgesellschaft nie besonders gekümmert. Trotz aller Initiativen und Programme

fehlt(e) es an (umfassender und wirksamer) Aktivität, diese Schieflage auszugleichen. Vielmehr hat sich die Gesellschaft an diese Schieflage gewöhnt – übrigens, wenn auch in unterschiedlichem Maße, beide Gruppen, die Deutschen und die Ausländer. Die Situation wird zur Kenntnis genommen, sie ist wie sie ist: Es gibt eben bestimmte Schwerpunkte der Beschäftigung für Ausländer, die Entlohnung ist eben unterschiedlich, die Qualifikationen auch, die Deutschen haben die besseren Arbeitsplätze, die weniger dreckigen, die höher bezahlten, die, die einen höheren sozialen Status widerspiegeln.

Die Konkurrenz um Arbeitsplätze ist offenbar entschieden. Diese Schieflage wird unwidersprochen als Normalität hingenommen. Weshalb soll sie auch angezweifelt werden, wo in unserer Gesellschaft die Regeln des Konkurrenzprinzips nicht nur die sozialen Verhältnisse bestimmen, sondern sie vor allem auch legitimieren? Ungleichheit wird legitim!

Die Verfestigung dieser schiefen Arbeitsmarktstruktur führt zu zwei problematischen Konsequenzen. Erstens: Objektiv profitieren die Deutschen von dieser Schieflage. Weshalb sich also darum kümmern, weshalb daran etwas verändern? Und zweitens: Unterstützt nicht die Struktur des Arbeitsmarktes die Entwicklung von Vorstellungen, dass die Deutschen nun einmal die Besseren und die Ausländer nun einmal die weniger Begabten sind? Trägt die Konkurrenz um Arbeitsplätze nicht auch zur Orientierung bei, Ausländer seien eine „Manövriermasse“ für deutsche Interessen? Wieso sind 31% der Befragten in den alten Bundesländern und 56% in den neuen Bundesländern der Meinung, die „Ausländer nehmen uns Arbeitsplätze weg“? Wieso halten es 24% (alte Bundesländer) und 40% (neue Bundesländer) für richtig, in Krisenzeiten zuerst die Ausländer zu entlassen bzw. in ihre Herkunftsländer zurückzuschicken (41% (Ost) und 25% (West))?

Die Schieflage auf dem Arbeitsmarkt, der Mangel an Chancengleichheit von Ausländern wird von der Gesellschaft nicht als Diskriminierung erkannt, sondern als Normalität begriffen. Damit wird die Diskriminierung zu einer strukturellen.

Gewiss, niemand wird daran gehindert bestimmte Berufswege einzuschlagen. Dennoch finden sich auch zahlreiche Beispiele dafür, diese Schieflage aktiv aufrecht zu erhalten, aus welchen Motiven auch immer.

Was ist davon zu halten, wenn ein Sachbearbeiter eines Arbeitsamtes aus eigener Initiative Betriebe anruft, um mitzuteilen, dass Arbeitserlaubnisse für Ausländer nur unter der Bedingung erteilt werden, dass zugleich vier Deutsche eingestellt werden? Oder was ist davon zu halten, wenn durch interne Anweisung („Sonderaufgabe für Ausländer“) von den Vermittlern der Arbeitsämter erwartet wird, bei Schreiben an Ausländer den härtesten Ton anzuschlagen, insbesondere bei Serben, Kroaten und Menschen aus arabischen Staaten?

Was ist davon zu halten, wenn ein Betrieb an die „Lieben Mitarbeiter“ anlässlich einer Massenentlassung schreibt: „Im übrigen sind von der Maßnahme nur 20 Deutsche betroffen. Dies ist unser Beitrag zum Betriebsfrieden“?

Was ist schließlich davon zu halten, wenn im Vorfeld von Einstellungen die Bewerbungen systematisch nach ethnischen Kriterien gesiebt werden? So untersuchte beispielsweise die International Labour Organisation,

Genf (ILO) die Diskriminierungspraxis bei Personaleinstellungen. Da wurden jeweils gleiche Biographien und Qualifikationsnachweise, also gleiche Bewerbungsunterlagen an die Personalabteilungen von Firmen geschickt, die sich nur im Namen der Bewerber unterschieden, einem deutschen und einem ausländischen. Das Ergebnis zeigt eine „Diskriminierungsrate“ im Bankgewerbe von über 50%, im Außendienst eine von etwa 40%, 8% bzw. 6% im Baubereich bzw. der Gastronomie.

Die Befunde werfen ein Schlaglicht auf die normale Praxis von Diskriminierung, wenn nicht gar Fremdenfeindlichkeit: Die Gründe jeweiliger Entscheidungen bleiben uns verborgen, ihre Ergebnisse zeigen aber, Diskriminierung findet statt, die Segmentierung des Arbeitsmarktes wird aktiv „gesichert“, der Zugang zur Arbeit systematisch „kanalisiert“. Wenn ausländische Arbeitnehmer schlechter behandelt werden als Einheimische, trotz gleicher Ausbildung und Qualifizierung, dann ist dies nicht mehr nur als „unschuldige Gedankenlosigkeit“ zu interpretieren, sondern als aktiver Beitrag zu ethnischer Diskriminierung. Die Studie zeigt darüber hinaus, dass Diskriminierung stattfindet, ohne dass die Öffentlichkeit empört ist.

Wir kommen zu einer beklemmenden Schlussfolgerung:

Die seit 40 Jahren in ihren Grundmustern nur geringfügig veränderte Struktur des Arbeitsmarktes legt die Schlussfolgerung nahe, dass die Gesellschaft stillschweigend einen

Zustand akzeptiert, der, von seinen Effekten her betrachtet, faktisch fremdenfeindlich ist: Ausländer werden ausgegrenzt und die Mehrheitsgesellschaft anerkennt diesen Zustand als richtig, sie profitiert davon. Wenn jahrzehntelang ein Ungleichheitszustand stillschweigend akzeptiert wird, wenn sich kaum jemand um die ungleichen Chancen beim Zugang zu Arbeit, in der Einstellungspraxis kümmert, dann ist eine strukturelle Schlussfolgerung berechtigt, die da lautet: In unserer Gesellschaft herrscht eine stillschweigende Anerkennung ungleicher Chancen und ungleicher Bedingungen vor. Ungleichheit dominiert als akzeptiertes gesellschaftliches Prinzip über Vorstellungen praktischer Solidarität, denn jegliche Ungleichheit geht auf Kosten einer Gruppe, während die andere profitiert.

Zwar liefern auch diese Überlegungen noch keinen hinreichenden Grund um verbreiteter Fremdenfeindlichkeit oder von Rassismus in der Arbeit zu sprechen. Solange aber dieser Ungleichheitszustand in der Gesellschaft als „normal“ wahrgenommen wird, und es offenbar ein gesellschaftlich gültiges Arrangement gibt, das diesen Zustand akzeptierend zur Kenntnis nimmt und faktisch die Gruppe der Ausländer zum Verlierer erklärt, solange müssen wir vom Tatbestand latenter Fremdenfeindlichkeit, struktureller Diskriminierung ausgehen.

Strukturelle Diskriminierung, latente Fremdenfeindlichkeit? Was sich in den Arbeitsmarktzahlen niederschlägt, was die ILO-Untersuchung zeigt, das ist für ausländische Beschäftigte nichts Neues:

«Ausländer sind immer noch Menschen 2.Klasse, ob sie einen deutschen Pass haben oder nicht, spielt keine Rolle.»

Wir kommen zu einem vorläufigen Zwischenfazit:

Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sind in unserer Gesellschaft alltägliche, unauffällige Einstellungen und Verhaltensweisen, die als ganz normal akzeptiert sind. Sie bewegen sich in einer Grauzone von Gewöhnung und Alltagsnormalität, in der Öffentlichkeit, den Medien, in der Arbeit. Insbesondere die Erfahrung und Akzeptanz von Ungleichbehandlung im Arbeitsleben trägt wesentlich zu ihrer „Normalisierung“ bei.

2 Diskriminierung im betrieblichen Alltag

Im folgenden greifen wir die strukturelle Diskriminierung von Ausländern auf dem Arbeitsmarkt auf und sehen uns an einem Bei-

spiel an, wie sich diese Schiefelage auf der betrieblichen Ebene präsentiert.

2.1 Betriebliche Beschäftigtenstruktur : Beispiel eines Großbetriebes der Chemie

Die Verteilung über die Beschäftigten-gruppen (sie sagt sehr viel über die betriebliche Hierarchieverteilung aus), die Verteilung der Leitungspositionen, aber auch die Verteilung innerhalb der Entgeltgruppen und die Verteilung innerhalb der Arbeitsbereiche, die mit Akkordarbeit verbunden sind, sind hier betrachtete Indikatoren (Quelle: Eigen-erhebung):

Beschäftigtengruppenverteilung: Etwa 45 % der Beschäftigten in diesem Betrieb sind ausländischer Herkunft. Ca. 99 % von ihnen sind Arbeiter/innen und nur 1 % Angestellte. Bei den deutschen Beschäftigten ist das Verhältnis umgekehrt (43 % sind Angestellte und nur 57 % sind Arbeiter). Folgende Tabelle zeigt die Beschäftigtengruppenverteilung in der Übersicht:

Verteilung der Beschäftigtengruppen sowie Hierarchieverteilung:

	Gesamt	Anteil Ausländer	Verteilung Deutsche / Ausländer		Hierarchie-verteilung insgesamt	Hierarchieverteilung Deutsche / Ausländer	
			Deutsche	Ausländer		Deutsche	Ausländer
Arbeiter	1500	65,00%	525	975	68,18%	43,21%	98,98%
Angestellte	700	1,43%	690	10	31,82%	56,79%	1,02%
Gesamt	2000	44,77%	1215	985	100%	100%	100%

Leitungspositionen:

Von den 120 Abteilungsleitern und Meistern dieses Betriebes ist kein einziger ausländischer Herkunft wie folgende Darstellung zeigt. Die Hierarchieverteilung bezieht sich auf die Gesamtbelegschaft:

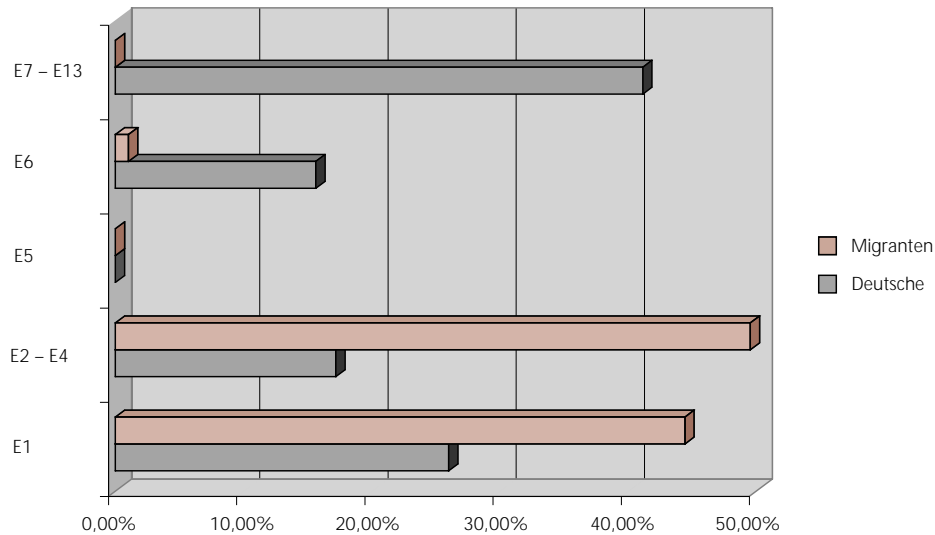
	Gesamt	Anteil Ausländer	Verteilung Deutsche / Ausländer		Hierarchieverteilung Deutsche / Ausländer		Hierarchie-verteilung insgesamt
			Deutsche	Ausländer	Deutsche	Ausländer	
Abteilungs-leiter	20	0,00%	20	0	1,65%	0,00%	0,91%
Meister	100	0,00%	100	0	8,23%	0,00%	4,55%
Vorarbeiter	50	20,00%	40	10	4,12%	1,02%	2,27%

Entgeltgruppenverteilung im gewerblichen Bereich:

Entsprechend ihrer betrieblichen Stellung befinden sich Ausländer/innen in den niedrigeren Entgeltgruppen (E1 bis E4):

Entgelt-Gruppen	Deutsche	Ausländer	Anteil Deutsche	Anteil Ausländer	Anteil Deutsche insgesamt	Anteil Ausländer insgesamt
E1	316	487	39,35%	60,65	26,01%	44,44%
E2 – E4	209	488	29,99%	70,01%	17,20%	49,54%
E5	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
E6	190	10	95,00%	5,00%	15,64%	1,02%
E7 – E13	500	0	100%	0,00%	41,15%	0,00%
Summen	1215	985	55,23%	44,77%	100%	100%

In der Grafik wird die „Schiefelage“ der Verteilung von Deutschen und Ausländern in die einzelnen Entgeltgruppen sehr viel deutlicher:



Im gewerblichen Bereich, wo nahezu alle Ausländer beschäftigt sind, ist der Lohnunterschied zwischen den Entgeltgruppen geringfügig. Beispielsweise beträgt der Stundenlohn bei E1 DM 20,60 und bei E3 DM 23,50. Dagegen im Angestelltenbereich (E6-E13) – hier allerdings sind ausländische Beschäftigte erheblich unterrepräsentiert – sind größere Lohnunterschiede zu verzeichnen. Der höhere Lohnbereich wird von den deutschen Beschäftigten „belegt“, hier konkurrieren sie gewissermaßen untereinander.

Ausländer sind also überwiegend in Arbeitspositionen beschäftigt. Ihre Entlohnung bewegt sich insofern im unteren Bereich der Lohngruppen. Die Stellung in der Hierarchie und damit die Entlohnung ist im großen und ganzen als zweigeteilt zu beschreiben. Ein Aufstieg von Ausländer von der Lohngruppe

1 und 2 in die Lohngruppe 4 und 5 ist kaum erwartbar. Anders: Die Zahlen zeigen, dass die Aufstiegsmöglichkeiten ausländischer Beschäftigte systematisch eingengt sind.

Akkordarbeit:

Im gewerblichen Bereich leisten ausländische Beschäftigte schmutzigere, körperlich belastendere und gesundheitsschädigendere Arbeiten. Charakteristisch sind folgende Daten von vier Abteilungen, in denen überwiegend Akkordarbeit geleistet wird: Rund 90% aller Akkordarbeiter in den betroffenen Abteilungen sind Ausländer:

Verteilung von Akkordarbeit:

	Gesamt	Deutsche	Ausländer
Abteilung I	90	3	87
Abteilung II	40	10	30
Abteilung III	110	15	95
Abteilung IV	70	5	65
Summen	310	33	277

	Anteil Deutsche	Anteil Ausländer
Abteilung I	3,33%	96,67%
Abteilung II	25,00%	75,00%
Abteilung III	13,64%	86,36%
Abteilung IV	7,14%	82,86%
Summen	10,65%	89,35%

Von Betrieb zu Betrieb, von Branche zu Branche werden sich unterschiedliche Befunde ergeben. Strukturell aber ist die Schiefelage jedoch überall nachweisbar, auch wenn sich dafür jeweils immer mehr oder minder verständliche Gründe angeben lassen. Und vor allem: Zieht man die betrieblichen Personal-daten der weiter zurückliegenden Jahre zusätzlich in Betracht, dann wird deutlich, dass sich an der Struktur der Ungleichbehandlung auch über die Zeit grundsätzlich kaum etwas verändert hat, anders: Die Momentaufnahme beschreibt Typisches.

Wichtig an diesem Beispiel aus der chemischen Großindustrie ist der Nachweis, dass die betriebliche Personalpolitik der entscheidende Hebel ist, Diskriminierung aufzubauen, zu stabilisieren, aber auch abzubauen. Denn die betrieblichen Daten spiegeln nichts anderes wider als die Effekte ganz konkreter personalpolitischer Maßnahmen.

Wir verlassen die Ebene der Daten, um uns der subjektiven Seite zuzuwenden. Wie nehmen Menschen Ungleichheit, Ungleichbehandlung in der Arbeit wahr, wie sehen sie den betrieblichen Arbeitsalltag? Wie präsentiert sich Diskriminierung und alltägliche Fremdenfeindlichkeit in der Arbeit? Gibt es überhaupt so etwas wie Fremdenfeindlichkeit in der Arbeit?

2.2 Ungleichbehandlung als Normalität

Spricht man mit Betriebsräten und Betriebsleitungen, dann ist unisono die Meinung zu hören:

«Wir haben ein gutes Betriebsklima. Fremdenfeindlichkeit gibt es bei uns nicht, vielleicht draußen, in der Gesellschaft, aber nicht bei uns.»

In der Tat, manifeste Ausländerfeindlichkeit in Betrieben ist nur in wenigen Fällen nachweisbar oder nach außen gedrungen. Aber Betriebe sind kein gesellschaftsfreier Raum, hinter dessen Toren die Welt in Ordnung ist. Im Gegenteil, Arbeit als zentraler Bereich des gesellschaftlichen Lebens ist Teil und Spiegel der Lebenswelt. So sagt ein ausländischer Beschäftigter:

«Ein Betrieb ist ein kleiner Ausschnitt von der ganzen Gesellschaft. Die Beschäftigten, ihr Verhalten und ihre Vorurteile sind nicht wesentlich anders als die Bevölkerung. (...) 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.»

Aber Diskriminierung, Ungleichbehandlung in der Arbeit, im Betrieb wird von Ausländern

und Deutschen durchgehend unterschiedlich wahrgenommen:

Deutsche Beschäftigte bestreiten weitgehend die Existenz von Ungleichbehandlung im betrieblichen Alltag. Oft wird zwar eingeräumt, dass es einige „Unbelehrbare“ gibt, aber die werden als „Einzelfälle“ angesehen. Ein deutscher Betriebsrat:

«Schwerwiegende Probleme gab es bei uns nie. Abgesehen von einigen Einzelfällen herrscht bei uns eine gute Stimmung.»

Systematische Benachteiligung z.B. in der Personalpolitik wird nicht als Problem wahrgenommen. Es wird eher sachlich berichtet, dass ausländische Beschäftigte die schlechteren, die unsicheren Arbeitsplätze haben, dass sie häufiger von Arbeitsunfällen betroffen sind, dass sie eher zu den Rationalisierungsverlierern gehören, etc. Über diese Realität herrscht Konsens, ein Konsens, über den man nicht zu diskutieren braucht; die Lage gilt als selbstverständlich. Ein deutscher Betriebsrat:

«Es gibt Arbeiten, die sind bei Deutschen unbeliebt. Dort arbeiten meistens Ausländer.»

Ausländische Beschäftigte sehen sich dagegen eher als benachteiligt an. Dazu Aussagen von drei ausländischen Beschäftigten:

«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.»

«Man erlebt selten, dass die Beschäftigten gleich behandelt werden.»

«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?»

Wenn Ausländer von ihren betrieblichen Erfahrungen sprechen, wird dreierlei deutlich. Erstens nehmen sie Diskriminierungsprozesse in ganz anderem Maße wahr als die Deutschen:

«Vieles kann man den deutschen Kollegen nicht klar machen. Sie begreifen die Diskriminierungen nicht, zum Beispiel: verachtende Blicke, Gefühle. Man muss ein Ausländer sein, um sie zu spüren.»

Zweitens: Ausländer tendieren dazu, Risiken und Konflikte zu vermeiden. Sie arrangieren sich sehr viel mehr mit den wahrgenommenen Ungleichbehandlungen als im vergleichbaren Falle Deutsche. Das Gefühl, ein Recht auf bestimmte Dinge zu haben, es einzuklagen zu können, ist bei Deutschen weitaus stärker ausgeprägt als bei Ausländern. Dadurch aber wird ein weiteres mal mehr Ungleichbehandlung legitimiert: Solange niemand Forderungen stellt, ist der gegebene Zustand „in Ordnung“. Und Widerspruch anzumelden einer Situation gegenüber, die gemeinhin als normal angesehen wird, übersteigt die Kraft, denn die „Nachweispflicht“ liegt dann beim Opfer von Diskriminierung selbst. Sagt ein ausländischer Beschäftigter:

«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.»

Drittens schließlich: Die jahrelangen Erfahrungen von Ungleichbehandlung lassen abstumpfen, die Erfahrungen relativer Ohnmacht resignieren, der Zustand wird nach und nach als „normal“ begriffen.

Es gibt offenbar sehr unterschiedliche Begriffe von „Normalität“, hinter der sich weitgehend anerkannte Muster von Ungleichbehandlung, ungleichen Chancen, von Diskriminierung verbergen. Es ist wie ein Arrangement, in dem die Elemente genau zusammenpassen: Die einen halten die Verhältnisse für „normal“, weil sie keine Ungleichbehandlung erkennen (wollen), die anderen erkennen Ungleichbehandlung, halten sie aber (noch) nicht für veränderbar, sondern eher für „normal“. Diese Konstellation behindert Veränderung, befördert eher ein Darüber-Hinwegsehen.

2.3 Diskriminierung als Arrangement

Im betrieblichen Alltag zeigt sich eine vergleichbare Struktur von Diskriminierung und Ungleichheit wie auf dem Arbeitsmarkt: Es gibt Gewinner und Verlierer, beide haben sich an diesen Zustand gewöhnt.

Jede Antidiskriminierungspolitik hat sich mit Alltagsnormalität, mit Gedankenlosigkeit auseinander zu setzen. Sie muss allzu eingängige Gewohnheiten aufknacken, die sich im betrieblichen Alltag herausgebildet haben. Sie muss dieses Arrangement in Frage stellen.

Was ist das, dieses „Betriebliche Arrangement“?

Wir haben oben eigentlich nur die sozialen Resultate dieses Arrangements beschrieben, nämlich: Auf dem Arbeitsmarkt und im betrieblichen Alltag geschieht Diskriminierung, wird Ungleichheit praktiziert; Deutsche und Ausländer haben davon unterschiedliche Wahrnehmungen; beide Gruppen begreifen jedoch die Situation als – weitgehend – normal. Wie aber funktioniert dies? Dieses Arrangement entspricht ja keiner schriftlich fixierten Vereinbarung!

Zur Beantwortung müssen wir für einen kleinen Moment etwas theoretisch werden: In jedem Betrieb gibt es eine Reihe von formellen Regeln, schriftlichen Arbeitsanweisungen, die das Arbeitshandeln, die Organisationsformen, die Zuständigkeiten etc fixieren. Allerdings werden diese schriftlichen Regeln in den Betrieben von anderen, informellen, nirgendwo aufgeschriebenen Üblichkeiten und Gewohnheiten ergänzt, die oft für das betriebliche Funktionieren viel entscheidender sind als die aufgeschriebenen Anordnungen. Diese informellen Regeln sind sozusagen das „heimliche Gesetzbuch“, wie man sich im Betrieb verhält: „Wir machen das bei uns so“,

„Wir vom Daimler“, „Wir Kruppianer“! Und diese Regeln lernen die „Neuen“ sehr schnell, und die „Alten“ kontrollieren. In diesem „heimlichen Gesetzbuch“ sind nicht nur Regeln der Kooperation in der Arbeit, der Kollegialität etc enthalten. Es ist vielmehr eine durchaus stabile Mischung von gesellschaftlichen Normen, Üblichkeiten und betriebsspezifischen Verhaltensweisen, Anforderungen, Kontroll- und Beurteilungsmechanismen, Normen sowie individuellen Einstellungen, Haltungen und Gewohnheiten, vom Umgangston untereinander bis zum Politikstil des Betriebsrats.

Das betriebliche Arrangement, das Diskriminierung zulässt, Ungleichheit legitimiert und sie als normal erscheinen lässt, ist äußerst stabil. Diese Stabilität liegt einerseits in seiner Bedeutung als informeller sozialer Kodex des betrieblichen Zusammenlebens, der den Beschäftigten Verhaltenssicherheit im betrieblichen Alltag bietet. Andererseits liegt seine Stabilität darin, dass es sich auf die legitimierende Funktion der Grundprinzipien Leistung und Konkurrenz beruft.

Was dieses „Gesetzbuch“ auszeichnet ist seine soziale Macht über Denken, Wahrnehmen und Verhalten der Menschen im Betrieb: Es prägt Meinungsbildung und Erwartungen. Es reicht von Anrede- und Grußformen über das Pausenverhalten bis zur Verteilung der Arbeit, der Gruppenbildung und den Aufstiegswegen.

2.4 Leistungsprinzip als Legitimation von Ungleichheit

Die Regeln und die Legitimation des Arrangements gründen mit all ihren individuellen und betrieblichen Eigenheiten letztlich auf einer zentralen gesellschaftlichen Regel, dem Leistungsprinzip. Entlohnung unterliegt Beurteilungs- und Bewertungskriterien, die sich auf Leistungsnormen beziehen, Aufstieg, Beschäftigungssicherheit, selbst der zugeordnete Arbeitsplatz, die Weiterbildungs genehmigung, alles unterliegt Kriterien von Leistung, scheinbar messbaren, objektiven Kriterien. Mit dem Leistungsprinzip lassen sich soziale Ungleichheiten in Betrieb und Gesellschaft objektiv und neutral begründen, sie werden legitim. Ausländische Beschäftigte leisten ihre Arbeit in den unteren Lohngruppen, weil sie eben über weniger sprachliche Fähigkeiten, fachliche Qualifikationen, usw. verfügen; weil die Eltern in niedrigen Beschäftigungssektoren arbeiten, erwerben ihre Kinder selten qualifizierte Schulabschlüsse, erhalten sie wenig qualifizierte Ausbildungsplätze, landen sie in den schlechten Arbeitsplätzen oder in Arbeitslosigkeit: Ein Kreis, der sich unter Leistungsaspekten immer wieder bestätigt und legiti-

In diesem durchaus umfassenden betrieblichen Arrangement eingewoben ist eine Wahrnehmungs- und Verhaltensnorm, die die betrieblichen Verhältnisse als „unproblematisch“ begreifen lässt, die Diskriminierung kaum erkennen kann und die erlittene Diskriminierung eher als normal erklärt.

miert – zumindest solange nicht nachgefragt wird, weshalb dies so ist.

Das Leistungsprinzip als Rechtfertigung sozialer Ungleichheit und Ungleichbehandlung kann Diskriminierung „ohne Problem“ sachlich begründen und zugleich das Gleichheitsprinzip verteidigen: jedem werden schließlich die gleichen Chancen zuerkannt, wer sie nicht realisiert, ist selber Schuld. Gleichheitsprinzip und strukturelle Ungleichheiten passen unter dem dominanten Leistungsprinzip durchaus zusammen, denn Ungleichheit ist durch Leistung legitimiert. Wenn ausländische Beschäftigte nicht die gleichen Qualifikationen und Mentalitäten mitbringen wie die inländischen, ist ihre niedrigere Positionierung in der Betriebshierarchie gerechtfertigt, denn es gilt das Leistungsprinzip; von Vorurteilen, Diskriminierungen usw. ist nicht die Rede, im Gegenteil, Chancengleichheit als abstraktes Prinzip verdeckt und zementiert ungleiche Bedingungen.

Kriterien der Leistungsgesellschaft sind anzuerkennen, solange sie Solidarität mit den Schwachen unterstützen, solange aktive Gleichstellungspolitik damit verbunden ist. In der betrieblichen Realität können jedoch die Prinzipien der Leistung eine Grauzone eröffnen, hinter der sich Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit verbergen kann.

Leistungsprinzip oder Diskriminierung? Ist ein Ausländer nicht hinreichend qualifiziert, kann er sich nur nicht „richtig“ einordnen, oder soll der Arbeitsplatz für einen Deutschen freigemacht werden bzw. mit einem Deutschen besetzt werden? Diskriminierung ist nicht nur schwer nachweisbar, sie wird durchaus auch als „gerecht“ angesehen, wenn sie sich auf das Leistungsprinzip beruft. Damit ist sie keine Diskriminierung mehr. Ein Beispiel eines ausländischen Betriebsrates:

«Jeder hat eine eigene Definition von Rassismus und Ausländerfeindlichkeit. Vieles wird als Ausländerfeindlichkeit nicht wahrgenommen. In der Regel sind Diskriminierungen sehr schwer nachweisbar. Zum Beispiel: der Meister versetzt einen ausländischen Kollegen, und du bist ganz sicher, dass dieses einen ausländerfeindlichen Hintergrund hat –

wenn man jahrelang im Betrieb arbeitet, bekommt man ein Gespür für so etwas – aber der Meister kann die Versetzung auch ganz anders begründen.»

Niemand kann von der Hand weisen, dass es immer legitime organisatorisch-technische Begründungen für Versetzungen gibt. Aber es fragt sich, weshalb ausländische Beschäftigte (dies gilt u.a. auch oft für ältere Arbeitnehmer) öfter von Versetzungen betroffen sind als andere. Niemand wird bestreiten, dass Qualifikation ein Differenzierungsmerkmal ist, das Position und Einkommen mitbestimmt. Wie aber Diskriminierung erkennen, wenn sie sachlich begründet kaschiert werden kann: „Aber der Meister kann die Versetzung auch ganz anders begründen“? Dazu ein ausländischer Vertrauensmann:

«Vorgesetzte sind in der Lage, Migrantinnen und Migranten bei Versetzungen, Eingruppierungen, Urlaubsregelungen, Entlassungen, Einstellungen, usw. zu diskriminieren. In solchen Fällen geben sie natürlich nicht zu, dass sie ausländerfeindliche Vorurteile haben, sondern sie versuchen, ihre Entscheidung sachlich zu begründen.»

Die betriebliche Arbeitsorganisation und Personalpolitik wird weitgehend von den Regeln des Leistungsprinzips bestimmt. Allerdings eröffnen die Regeln des Leistungsprinzips einer bewussten Diskriminierungspraxis Tür und Tor, weil Ungleichbehandlung sachlich legitimiert werden kann, Diskriminierung gewissermaßen unsichtbar gemacht wird.

Nicht nur bei der Einstellung, auch bei der Umstrukturierung von Arbeitsprozessen, z.B. bei der Einführung neuer Produktions- und Organisationskonzepte gelten sachlogische Argumente wie Qualifikationsniveau, Sprachkenntnisse oder soziale Kompetenz als Kriterium für die Teilnahme an diesen Umstrukturierungen. Das Prinzip lautet: jeder hat die gleichen Chancen, aber wer diese Chancen nicht wahrnehmen kann, wer keine entsprechende Leistung erbringt, bleibt in der leistungsgeregelten Hierarchie unten, so z.B. in der Gruppenarbeit: Studien über Rationalisierungsstrategien und personalpolitische Praxis zeigen, dass häufige Versetzungen und Umsetzungen gerade bei solchen Arbeitskarrieren typisch sind, die dann am Rande des Betriebes enden, Karrieren, die als Prozess des langsam-aus-dem-

Betrieb-gedrängt-Werdens zu beschreiben sind.

Wie will ein ausländischer Beschäftigter Diskriminierung nachweisen, wenn er feststellt, dass „ausländische Arbeitnehmer ... entweder von Anfang an ausgegrenzt oder im Laufe der Zeit aus der Gruppe genommen (werden)“?

Wie will ein anderer Diskriminierung nachweisen, wenn drei hochqualifizierte ausländische Beschäftigte, die in eine Gruppe versetzt wurden, wo bis zu diesem Zeitpunkt nur Deutsche gearbeitet haben, nach kurzer Zeit mit „sachlichen Argumenten“ wieder zurück versetzt wurden?

«Nach ein paar Monaten sagte der Vorgesetzte dieser Gruppe, dass die Kollegen nicht „integrationsfähig“ sind und sich nicht gut anpassen. Daraufhin wurden sie wieder versetzt. (Tatsächlich wollten) die deutschen Kollegen ... sie nicht unter sich haben, sie haben sie isoliert, man wollte die Gruppe „sauber“ halten.»

Kann man Diskriminierungsabsicht unterstellen in folgender Beschreibung? Oder sagt diese Beschreibung nicht schon sehr viel mehr über die „Normalität“ von Diskriminierung aus?

«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- und angelernten Arbeiten eingesetzt.»

Auch wenn hinter diesen kurzen Zitaten durchaus handfeste fremdenfeindliche Aktivitäten zu ahnen sind, wie kann man Fremdenfeindlichkeit als Motiv deutlich machen, wie kann man es gar begründen? Dennoch, es gibt auch Beispiele aktiver Diskriminierung, die bewusst den Status quo der „Schiefelage“ aufrecht erhalten wollen, die durch konkrete und gezielte Maßnahmen die Aufstiegswege für Ausländer verstopfen:

«Deutsche lehnen einen ausländischen Vorarbeiter ab, ohne seine Arbeit ausprobiert zu haben, ohne zu wissen, ob sie tatsächlich mit ihm klarkommen oder nicht. Nur in einer Abteilung gibt es von Seiten der Deutschen weniger Widerstand, wenn ein Ausländer Meister werden soll, da in dieser Abteilung Dreckarbeit gemacht wird und etwa 60% der Beschäftigten Ausländer sind.»

Und wie sagte ein deutscher Betriebsrat?

«Wenn ein Meister etwas gegen ausländische Kollegen hat, kann er auf eine passende Gelegenheit warten, und jeder macht irgendwann einen Fehler.»

Die innerbetrieblichen Aufstiegsmuster von Deutschen und von Ausländern unterscheiden sich deutlich. Gerade aber weil diese Aufstiegsmuster erkennbar unterschiedlich sind, ergibt sich ein weiterer problematischer Kreislauf zur Urteils-/Vorurteilsbildung:

«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 da auf ihn verlassen?»

Von Ausländern wird im Grunde mehr verlangt als von Deutschen. Erfüllen sie diese Anforderung nicht oder wird ihnen verwehrt, ihre Kompetenz zu zeigen, aufzusteigen, stabilisieren sich die (latenten) Vorurteile, beweist sich doch ein weiteres mal mehr die Berechtigung der Schiefelage in der Arbeitsverteilung.

Beispiele wie die beiden folgenden sind sicher nicht verallgemeinerbar, sie zeigen aber, wohin Vorurteilsstrukturen führen: Ein türkischer Facharbeiter erinnerte sich an ein für ihn unbegreifliches Ereignis:

«Eines Tages fragte mich ein Meister, ob ich mit dem Telefon umgehen kann...»

Und ein Facharbeiter eines Automobilherstellers erzählte:

«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 zwei Elektriker!“ »

2.5 Betriebliche Sozialstrukturen sind zäh

Festzuhalten ist: Das soziale Arrangement im Betrieb lässt eindeutige, erkennbare und auch weiche Formen von Diskriminierung zu. Allerdings werden sie – beurteilt und legitimiert mit Kriterien des Leistungs- und Konkurrenzprinzips – kaum mehr als Diskriminierung erkennbar. Im Gegenteil: Diskriminierung wird zur Normalität des betrieblichen Alltags. Und weshalb sollte Normalität in Frage gestellt werden? Weshalb sollte etwa das „normale“, selbstverständliche Verhalten von Deutschen und Ausländern (ob in oder außerhalb der Arbeit) in Frage gestellt werden?

Die sozialen Regeln des Arrangements gehen weit über die rein personalpolitische Ebene hinaus, sie greifen bis tief in das soziale Mit- bzw. Nebeneinander jenseits der Arbeit ein, in das Sozialverhalten.

Oder am Beispiel Witze, ein ausländischer Vertrauensmann:

«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 freundschaftliche Atmosphäre nicht kaputt geht. Aber innerlich hast du ein schlechtes Gefühl.»

«Wenn du die Witze ernst nimmst, stößt du auf ein allgemeines Unverständnis. Deutsche Kollegen sagen: „Er ist blöd, das ist doch nur ein Witz.“ »

Die Bedeutung des betrieblichen Arrangements für das soziale Leben und für den betrieblichen Ablauf ist erheblich:

Die Mischung aus Meinungen, Zuschreibungen, Beurteilungen, Erwartungen, aus fak-

«Wir arbeiten nebeneinander, nicht miteinander. Am Arbeitsplatz müssen wir zusammenarbeiten, aber sobald die Arbeit zu Ende ist, in den Pausen oder am Feierabend haben wir miteinander nichts zu tun.»

tischer Situation im Betrieb – „Bei uns im Betrieb ist das eben so.“ – trägt entscheidend dazu bei, dass der Alltag im Betrieb jenseits der formalisierten Regelungen relativ konfliktfrei abläuft. Diese betrieblichen Gewohnheiten, diese Normalitäten geben den Beschäftigten, den Ausländern wie den Deutschen, und auch der Betriebsleitung weitgehende Sicherheiten, auch mit ihren Ungleichheiten. Denn wenn die Verhaltensweisen, die Gewohnheiten, die Stärken und Schwächen, die tatsächlichen oder zugeschriebenen Eigenheiten der Beschäftigten untereinander bekannt sind, sich zumindest zu einer auf „Normalität“ basierenden Meinung verdichtet haben, werden die Arbeit, die Kooperation und gegenseitige Abhängigkeiten für die einzelnen kalkulierbar, wird Unsicherheit im Verhalten und in den Reaktionen reduziert. Wer sich im Rahmen des betrieblichen Arrangements bewegt, steht sozusagen auf der sicheren Seite, wer sich außerhalb bewegt, eckt an. Es hat zwei Seiten dieses Arrangement: Es ist durchaus ein Zwangsverhältnis, aber zugleich bietet es Verhaltenssicherheit, Überschaubarkeit, es verhindert Konflikte. Es stabilisiert dadurch aber auch Ungleichbehandlung, Diskriminierung. Dies gilt für alle im Betrieb, für Arbeitnehmer, für Arbeitgeber und auch für Betriebsräte. Das bedeutet aber auch, dass die betriebsüblichen Gewohnheiten von Diskriminierung als Bestandteil des sozialen Arrangements „normale“ Geltung gewonnen haben, und sie nur noch in krassen Fällen als Diskriminierung erkannt und behandelt werden. Allenfalls wird individuell gelitten, man arrangiert sich eben.

Dieses Arrangement und die darin enthaltenen informellen Regeln sichert das Funkzionieren der Arbeit und es routinisiert und erleichtert den Umgang miteinander. Es hat allerdings eine zweite, problematische Seite: die schwere Veränderbarkeit. Nichts ist schwerer als die Veränderung eingeübter und positiv

sanktionierter sozialer Regeln und Gewohnheiten.

Dieses Arrangement sichert einerseits den Betriebsfrieden, das betriebliche Funktionieren. Andererseits enthält es direkte wie weiche Formen von Diskriminierung, aber es „verwandelt“ Ungleichbehandlung und Diskriminierung in normale und darüber hinaus legitime Alltagserscheinungen. Damit erschwert dieses Arrangement Diskriminierung zu erkennen. Betriebsfrieden contra Gleichstellung?

Anders: Veränderungen schaffen Unsicherheit, das gilt für einzelne Menschen und Gruppen ebenso wie für Institutionen/Betriebe. Die Bekämpfung von üblicher Ungleichbehandlung ist deshalb so schwierig, weil sie betriebliche Regeln und Gewohnheiten, also das soziale Arrangement in Frage stellt, Unordnung und Konflikt schafft. Solche Art von Veränderung, dazu noch konfliktthafte, ist in diesem System des betrieblichen Friedens nicht angelegt. Das auf Stabilität und Erhalt zielende informelle System (das formelle Regelsystem ebenso) sanktioniert Infragestellung, Veränderung

eher negativ. Das bedeutet nicht, dass dieses informelle Arrangement sich nicht verändern kann. Es ändert, verschiebt sich durchaus, äußerst langsam, fast unbemerkt und vor allem innerhalb seiner Regeln: nicht konflikthaft.

2.6 Konfliktvermeidung gehört zum Betriebsalltag

«Betriebsräte versuchen, soweit es geht, Konflikte zu vermeiden. Aber wenn man die Diskriminierungen und Vorurteile bekämpfen will, die tief in der Praxis und den Köpfen verwurzelt sind, geht es nicht ohne Konflikte.»

Wer verändern will, wird eher kritisiert als unterstützt. Es ist bequemer, alles beim Gewohnten zu belassen, erworbene Standards und Arrangements nicht zu hinterfragen, sondern zu verteidigen.

Gegen die Zähigkeit und Normalität des Gewohnten zu kämpfen, ist schwer, auch für betriebliche Interessenvertreter. Die Regeln des Arrangements zeigen auf fast allen Ebenen betrieblichen Lebens, in der Betriebsratsarbeit, in der Arbeitsverteilung, im Umgang untereinander ihre Macht, ihre Macht nicht am gewohnten, eingeübten Zustand zu rühren. Drei Beispiele:

«Wenn du aggressiv und energisch gegen Diskriminierung protestierst, wenn du ehrlich bist, wirst du selbst von Gewerkschaften und vom Betriebsrat blockiert. Es werden überall Mauern aufgebaut, und du kommst nicht durch.»

«Wenn ein Meister alle Arbeitnehmer gleich behandeln will,... kommt es manchmal vor, dass deutsche Kollegen dagegen protestieren und zum Meister sagen: „Du bist ein Deutscher und bevor-

zugst Ausländer und lässt uns die Drecksarbeit machen.“ Solche Vorwürfe kann kein Meister ertragen, deshalb bevorzugen sie deutsche Kollegen.»

«Wenn ich versuche, einen türkischen Kollegen gleichberechtigt zu behandeln, gehe ich hart mit ihm um und sage ihm ganz offen meine Meinung und kritisiere ihn manchmal. Aber mein Benehmen wird sehr schnell als ausländerfeindlich angesehen. Dann würde 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 betriebliche Arrangement zeigt seine Macht, es tendiert zum Erhalt des Zustands, es tendiert zu Konfliktvermeidung. Nur, die Ruhe ist trügerisch: Dies wird immer dann deutlich, wenn das Arrangement beispielsweise durch äußere Eingriffe verunsichert wird, etwa durch tiefgreifende Umstrukturierungen oder massenhafte Entlassungen, oder wenn die sozialen Standards insgesamt abgesenkt werden.

Was passiert, wenn gewohnte Arbeitsplatzsicherheiten, auch mit ihren Ungleichheiten, in Gefahr geraten, wenn Verteilungskonflikte um Arbeitsplätze, um den Zugang zum Arbeitsmarkt schärfer werden? Nicht selten drohen dann die Interessenkonflikte in

ethnische umgedeutet zu werden, dann „nehmen Ausländer unsere Arbeitsplätze weg“.

In Krisensituationen stößt die gesellschaftlich und betrieblich akzeptierte Regel, die ausländischen Beschäftigten arbeiten zu Recht auf geringer bezahlten Arbeitsplätzen, weil sie mindere Qualifikationen, Sprachkenntnisse, Leistungen, usw. mitbringen, inländische Beschäftigte dagegen haben wegen ihrer höheren Qualifikation, Leistung, usw. die besseren Arbeits- und Einkommensmöglichkeiten, an einen kritischen Punkt.

Erst die Bedrohung von Gewohnheiten, Üblichkeiten, normalen Privilegien macht deutlich, wie viel an latenter Fremdenfeindlichkeit unter der Decke des alltäglichen Arrangements von Konfliktvermeidung verborgen ist. Der Verlust an gewohnten Privilegien kippt dann leicht um in aktive Fremdenfeindlichkeit: Was bisher „normale“ Ungleichheit war, wird nun lautstark eingefordert: „Arbeitsplätze zuerst für Deutsche“. Verteilungskonflikte werden offen ethnisiert, Ausländer zu Sündenböcken für die gefähr-

dete Lage bisher Privilegierter gemacht. Aus verdeckter Fremdenfeindlichkeit wird offene.

Die politisch ökonomischen Debatten um den Standort Deutschland, um die europäische wie globale Konkurrenzfähigkeit Deutschlands tragen zusätzlich dazu bei, Ängste und Abwehrhaltungen gegen Ausländer zu schüren, Legitimation für Ungleichbehandlung zu finden.

Es sitzt schon sehr tief, das Gefühl, dass die Interessen der Ausländer denen der Deutschen nachrangig sind, dass dies normal ist und dass all dies alles andere als diskriminierend, als ausländerfeindlich ist:

«Deutsche Arbeitnehmer trennen immer wieder deutsche Beschäftigte von ausländischen Beschäftigten. Diese Ausgrenzung ist für sie eine Tatsache, ein Fakt. Es ist für sie eine Tatsache, dass Ausländer unsere Arbeitsplätze wegnehmen. Wenn wir darüber sprechen, ist es keine Ausländerfeindlichkeit sondern eine Tatsache. Deshalb ist es nur gerecht, wenn wir wollen, dass Ausländer und nicht Deutsche entlassen werden.»

Wenn Gewerkschaften und Betriebsräte etwas gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit unternehmen wollen, dann bewegen sie sich nicht in einem Feld, in dem es darum geht, gegen offenkundige Exzesse anzu-

kämpfen, in dem Rechte einzuklagen, Paragraphen des Betriebsverfassungsgesetzes zu nutzen sind. Betriebsräte und Gewerkschaften befinden sich dann auf dem komplizierten Weg, Argumente für praktische, alltägliche Gleichstellung verständlich zu machen und hierin Meinungsführerschaft zu gewinnen.

3 Gewerkschaften stehen vor schwierigen Aufgaben

Die Veränderungen am Arbeitsmarkt und an den Arbeitsplätzen setzen Gewerkschaften, Betriebsräte und Beschäftigte zunehmend unter Druck: Wie kann bei Verschärfung der Arbeitsplatzkonkurrenz und der Auseinandersetzungen um die Arbeitsplatzgestaltung Chancengleichheit hergestellt werden, wie latente, normale Diskriminierung vermieden werden. Wie können Interessenkonflikte im Betrieb ausgetragen, nicht unter den Teppich gekehrt werden? Wie können die Beteiligten lernen, mit Konflikten umzugehen, gerade weil es oft keine eindeutigen Lösungen gibt?

Eindeutige Antworten auf diese Fragen gibt es nicht, wohl aber Schritte zur Herstellung von Chancengleichheit, zu Sensibilisierung und Information über Ungleichbehandlung. Die hier vorgeschlagenen Schritte sind auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt. Gemeinsam ist ihnen, die alltägliche Praxis auf ihre diskriminierenden Elemente hin zu durchleuchten, Veränderungen zu wollen.

Die wichtige Frage ist, wie kann Erkenntnis und Konfliktfähigkeit über „normale“ Diskriminierung hergestellt werden, gerade wenn sie sachlogisch legitimiert und gewohnheitsmäßig praktiziert wird? Wie kann gegen Diskriminierung vorgegangen werden, wenn deren Effekte zugleich auch mit „klammerheimlicher“ Freude über den gesicherten Arbeitsplatz verbunden sind? Wie kann Diskriminierung transparent gemacht werden jenseits einer Diskussion, die mit der Keule des Rassismusvorwurfs an alle oder einzelne arbeitet? Wie können alle Beteiligten (Beschäftigte, ihre Interessenvertretung, die Betriebslei-

tung) das normale Verhalten im Betrieb (und das reicht auch in den außerbetrieblichen Alltag hinein) erkennen, hinterfragen, betriebsöffentlich und konfliktfähig machen? Wie können Ängste und Verunsicherung angesichts faktischer Ungleichheiten ein Stück weit abgebaut werden? Wie kann man für das Problem sensibilisieren – mit dem Ziel der Veränderung?

Vor einer Antwort fassen wir zunächst einmal die zentralen Anforderungen und Schwierigkeiten gewerkschaftlicher Praxis gegen Diskriminierung zusammen:

Wenn latente Fremdenfeindlichkeit eine der Voraussetzungen für manifesten Rassismus ist, dann wird Gleichstellungspolitik, Menschenrechtspolitik viel früher und gerade dort ansetzen müssen, wo diese latente Fremdenfeindlichkeit ihr eher verborgenes Leben führt. Antidiskriminierungspolitik steht dann vor der Aufgabe, „übliche“, alltägliche Diskriminierung zu erkennen und konfliktfähig zu machen.

Konfliktfähigkeit aber muss gelernt werden, braucht Zeit und auch Courage. Sie verlangt, alltägliche Diskriminierung nicht mehr als normal anzuerkennen, sie muss Ungleichbehandlung öffentlich machen. Sie braucht einen solidarischen, gemeinsamen, interkulturellen Lernprozess, um latente Fremdenfeindlichkeit bis zu offenem Rassismus differenziert zu bekämpfen. Dies gilt insbesondere für den Betrieb, in dem diese Latenz ihr normales, übliches und zugleich verdrängtes Leben führt. Ein wesentliches Merkmal von Normalität ist es aber gerade, dass man nicht über sie nachdenkt, dass man sie nicht in Frage stellt.

Die Bekämpfung von Diskriminierung in der Arbeit steht vor der Aufgabe und Schwierigkeit, die Grauzone von Gewöhnung und Normalität von alltäglicher Diskriminierung aufzubrechen und zum Gegenstand von Politik zu machen.

Kampf gegen Diskriminierung heißt vor allem Veränderung. Das betriebliche Arrangement aber steht gegen Veränderung: Es sanktioniert Infragestellung eher negativ – es verhindert Veränderung. Dazu kommt: Wenn Ungleichheiten innerhalb des betrieblichen Arrangements als normal gelten, dann muss der Kampf gegen Diskriminierung diese betrieblichen Regeln in Frage stellen, mit ihnen kritisch umgehen.

Der Kampf gegen Diskriminierung muss das soziale Arrangement in Frage stellen, d.h. er muss die etablierten betrieblichen (Wahrnehmungs- und Verhaltens-) Regeln, die Diskriminierung verharmlosen, offensiv durch eine neue Sichtweise ersetzen.

Antidiskriminierungspolitik, die auf Bewusstmachen, Diskussion und Beseitigung eines objektiv diskriminierenden, aber als „normal“ angesehenen Prozesses abzielt, steht deshalb auch vor der Aufgabe, das eigene Verhalten, die eigenen Wahrnehmungen und Orientierungen, das sozial „übliche“ selbstkritisch, reflexiv zu hinterfragen.

Für Betriebsräte und Gewerkschaften stellen sich weitere Herausforderungen, die mit ihrer Geschichte und besonders mit ihren Erfolgen zusammenhängen:

Wenn es richtig ist, dass Fremdenfeindlichkeit auch aus einem Gefühl des Verlustes von Sicherheiten herrührt, werden diese Sicherheiten zur Debatte stehen müssen, auf seiten der Beschäftigten, der Gewerkschaften und der Betriebsräte: Eine anspruchsvolle, eine schwierige Aufgabe.

Denn: Die nicht zuletzt von den Gewerkschaften erkämpften und durchgesetzten materiellen und sozialen Sicherheiten und Standards (soziale Sicherungssysteme, Arbeitsplatzsicherheit, Bausparverträge, Haus, PKW, Urlaub etc.) haben im Laufe der Zeit relativ festgefügte Vorstellungen von gesellschaftlicher „Selbstverständlichkeit“ mit sich gebracht. Der jahrzehntelange Gewöhnungsprozess an solche sozialen, materiellen und kulturellen Standards haben das Denken und Verhalten, die Erwartungen und Wahrnehmungen der Menschen geprägt. Diese selbstverständlichen Standards geraten offenbar zunehmend in „Unordnung“, sind für immer mehr Menschen nicht mehr selbstverständlich. 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 objektiv alle betrifft, Deutsche und Nicht-Deutsche.

Die Mitglieder der Gewerkschaften erwarten von den Organisationen Schutz vor existenziellen Verunsicherungen und verlangen materielle und soziale Sicherheit, Sicherung der erreichten Standards, des Gewohnten. Sie drohen mit Austritt bzw. praktizieren diesen, wenn sie ihre bisherigen Sicherheiten gefährdet sehen. Eine solche Gefährdung sehen manche Mitglieder auch in einer ausländerfreundlichen Gewerkschaftspolitik.

Gewerkschafter, Betriebsräte müssen sich entscheiden:

Wessen Interessen verteidigen sie? Die der Deutschen, der Ausländer oder die aller beider?

Welche strategischen Optionen wählen sie? Den „komfortablen“ Weg der Konfliktvermeidung oder den „steinigen“ einer aktiven Politik für Gleichbehandlung?

Für Betriebsräte ist der Kampf gegen Diskriminierung eine Gratwanderung zwischen den unterschiedlichen Interessen im innerbetrieblichen Konkurrenzkampf um Arbeitsplätze; und es ist für sie eine Gratwanderung zwischen Interessen an nationaler Standort-sicherung und dem (gewerkschaftlich proklamierten) Prinzip internationaler Solidarität.

Schließlich: Gewerkschaften und Betriebsräte bewegen sich zwischen den Polen eines tendenziell auf Diskriminierung basierenden Betriebsfriedens und aktiver Infragestellung eines solchen Betriebsfriedens durch Abschied von den traditionellen Regeln der Konfliktvermeidung, des Wegsehens.

3.1 Veränderungsstrategien entfalten: zum Beispiel Betriebsvereinbarungen abschließen

Die zentrale Bedeutung der Personalpolitik für faktische Diskriminierung, aber auch für den Kampf gegen Diskriminierung ist offenkundig. Die IG Metall hat bereits 1996 eine Muster-Betriebsvereinbarung für die Bekämpfung und Beseitigung der Diskriminierung ausländischer Arbeitnehmer und zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz vorgelegt. Sie nutzt personalpolitische Mittel, um Gleichstellungsziele durchzusetzen.

Im Zentrum dieses Vorschlages steht die Gründung einer betrieblichen „paritätischen Kommission“, bestehend aus Vertretern der Unternehmensleitung und des (Gesamt)-Betriebsrates. „Durch diese Kommission werden die Fortschritte, die bei der Umsetzung der zur Chancengleichheit festgelegten Ziele zu verzeichnen sind, überwacht und die bestehenden Defizite festgestellt. (...) Auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse über noch vorhandene Diskriminierungen, schlägt die Kommission die notwendigen Maßnahmen zur Verbesserung der Situation dem Arbeitgeber zur verbindlichen Erledigung vor. Die Ergebnisse der Maßnahmen zur Chancengleichheit sind den Arbeitnehmervertretern sowie der Belegschaft bekannt zu geben.“ Schwerpunkte der Musterbetriebsvereinbarung sind dann Regelungen bei

- Versetzungen von Personal (Gleichbehandlung bei Arbeitsverteilungen, beruflicher Beförderung, Vergütungsaufstieg, bei Veränderungen der Arbeitsorganisation).
- Aus-, Weiter- und Fortbildung (Nichtdiskriminierung bei der Auswahl von Auszubildenden, Chancengleichheit für Berufspraktikaplätze und Fortbildungsmaßnahmen).
- Informationspolitik (betriebsöffentliche Information in den entsprechenden Sprachen, Sprachbildungsangebote).

Bei der Thyssen Stahl AG wurde am 01. Juli 1996 die „Betriebsvereinbarung zur Förderung der Gleichbehandlung aller ausländischen und deutschen Belegschaftsmitglieder“ vom Vorstand der Thyssen Stahl AG und dem Gesamtbetriebsrat unterzeichnet. In ihren Inhalten und Zielen bezieht sie sich auf den Vorschlag der o.g. Musterbetriebsvereinbarung. Besonders hervorzuheben sind die folgenden Punkte:

„Vor allem die personalverantwortlichen Führungskräfte sind bei personellen Einzelmaßnahmen (Einstellungen, Versetzungen, Lohn / Gehaltsfestsetzungen, Beförderungen, Austritte, Qualifizierungen etc) gehalten, die Gleichbehandlung der Belegschaftsmitglieder nach einheitlichen Kriterien zu beachten. Entscheidend dabei sind die fachliche Qualifikation und die persönliche Eignung auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes.“

- Einstellung von Personal (Stellenausschreibung in den Hauptsprachen, nichtdiskriminierende Auswahlkriterien und Auswahltests).

„Gleichbehandlung und das Bemühen zur Integration sind schon im Rahmen der Berufsausbildung zu beachten, um den Auszubildenden ein entsprechendes Werteverständnis frühzeitig zu vermitteln.“

„Die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern für die Einstellung in Ausbildungsverhältnisse hat für alle Ausbildungsberufe nach einheitlichen Eignungskriterien und ohne Quoten- bzw. Schwerpunktbildung nach Nationalitäten in bestimmten Ausbildungsberufen zu erfolgen.“

„Die betrieblichen Ausbildungspläne sind für alle Auszubildenden des jeweiligen Ausbildungsberufes gleich. In besonderen Fällen werden ausbildungsbegleitende Hilfen angeboten.“

„Das Weiterbildungsangebot des Unternehmens im Anschluss an die Berufsausbildung und damit verbundene Personalentwicklungsmaßnahmen stehen allen Belegschaftsmitgliedern offen. 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.“

Gleichbehandlung wird so ausdrücklich in der „Betriebsverfassung“ verankert, um die diskriminierenden Auswirkungen der Sachlogik des Leistungsprinzips durch aktive „Hilfe zur Gleichstellung“ ein Stück weit aufzubre-

chen. Die Betriebsvereinbarung zielt auf die Förderung von Gleichbehandlung gerade durch Gewährung besonderer Hilfen für bestimmte Zielgruppen und Einzelpersonen. Zugleich wird erwartet, dass Personalentscheidungen kontrollierbarer und „Sachargumente“ nachvollziehbarer, Diskriminierung letztlich transparenter werden.

Wenn beispielsweise die Resultate der für alle gleichen Eignungstests ergeben, dass Beschäftigung für ausländische Arbeitnehmer nur an den unteren Rändern der betrieblichen Hierarchie möglich ist, dann kann auf der Basis dieser Betriebsvereinbarung nunmehr zusätzliche Hilfestellung angeboten werden, um ganz bewusst diskriminierende Effekte „sachlogischer“ Entscheidungen zumindest abzumildern.

Ähnliche Betriebsvereinbarungen sind bisher (erst !) in sieben weiteren Betrieben unterzeichnet worden.

Über Akzeptanz, Erfolg oder Misserfolg, also die Wirkungen der Betriebsvereinbarung für den Betrieb insgesamt und für einzelne Gruppen, auch für die Arbeit des Betriebsrates, ist noch kaum etwas zu sagen. Dazu liegen bislang noch zu wenig Erfahrungen über ihre Umsetzung und ihre Auswirkungen vor. Deutlich ist: Der Abschluss der Betriebsvereinbarung hat bei ausländischen Beschäftig-

ten Zufriedenheit ausgelöst. Manche deutsche Beschäftigte aber haben mit Angst reagiert, Angst und Sorge um die eigenen Aufstiegsmöglichkeiten, um die bisherigen faktischen Privilegien, wenn Gleichbehandlung tatsächlich und aktiv betrieben wird. Die Reaktionen sind vielsagend, belegen sie doch gerade das oben beschriebene Geflecht von selbstverständlichen Vorteilen und alltäglicher, struktureller Diskriminierung.

Betriebsvereinbarung zu Gleichstellung eröffnen neue Konfliktlinien, aber ihre Chancen überwiegen. Das „normale“ Verhältnis von Verlierern und Gewinnern wird öffentlich, auch die darin verborgenen Privilegien und Leiden. Gleichstellungspolitik muss diesen Konflikt aushalten, es muss darüber geredet werden.

Betriebsvereinbarungen als geschriebene Übereinkünfte sind das eine, ihre Umsetzung, Anwendung im Betriebsalltag das andere. Auf jeden Fall bieten sie Beschäftigten und ihren Interessenvertretern einen vereinbarten Aktionsrahmen, den es auszufüllen gilt.

3.2 Betriebliche Personalpolitik zum Thema machen: zum Beispiel Daten sammeln

Einer der wichtigsten Schritte im Kampf gegen Diskriminierung ist es, sie sichtbar zu machen, sie erkennbar zu machen, Bedingungen zu schaffen, dass man über sie reden kann. Solange sich nämlich die Fakten von Ungleichbehandlung in der Normalität des betrieblichen Alltags verbergen, solange Diskriminierung eher eine „Glaubensfrage“ ist, eine subjektive Meinung, solange wird man nicht über ihre Existenz, Abschaffung oder Abmilderung streiten können. Wie also verschaffen sich Betriebsräte und/oder Vertrauensleute eine durch Fakten gesicherte sachliche Basis, die Diskriminierung unabweisbar belegt?

Die weiter oben präsentierten Statistiken der betrieblichen Beschäftigtenstruktur am Beispiel eines Großbetriebes der Chemie (vgl. Kap. 2.1) wurden eines Erhebungsbogens erfasst (siehe Abbildung rechts).

Mit Hilfe dieses Instruments kann jeder Betriebsrat in seinem Betrieb Ausmaß und Form von Diskriminierung erheben. Der Erhebungsbogen wird sicherlich an die jeweiligen betrieblichen Bedingungen angepasst werden müssen. Allerdings stellt die Arbeit mit diesem Instrument keine besonderen Anforderungen, außer der, die Zeit und das Interesse haben zu wollen, damit zu arbeiten. Mit relativ geringem Aufwand können Betriebsräte also – wenn sie es denn wollen und wenn sie neben all ihren sonstigen Arbeiten der Datenerhebung politische Priorität beimessen – die personalpolitische Situation im je eigenen Betrieb erfassen und öffentlich machen. Denn die Daten stehen Betriebsräten zur Ver-

fügung, zumal gerade personalpolitische Entscheidungen: Einstellungen, Entlassungen, Versetzungen, Weiterbildungsgenehmigungen etc über die Schreibtische der Betriebsräte laufen. Personalpolitik ist zudem ein betriebliches Aktions- und Entscheidungsfeld, das relativ formalisiert ist, das relativ kontrollierbar ist. Vorliegende Personaldaten werden in den einzelnen Betrieben zwar – wenn überhaupt – sehr unterschiedlich ausgewertet, erscheinen in unterschiedlichsten Aggregationsformen, für verschiedene Zeiträume, sind zu unterschiedlichen Kategorien zusammengestellt. Aber Daten über Personalpolitik sind vorhanden. Man muss sie nur in wenigen Fällen neu sammeln. Man muss sie lediglich neu gruppieren.

Gerade weil Antidiskriminierungspolitik im Betrieb meistens eine schwierige Gratwanderung ist zwischen Partialinteressen und Solidarität, zwischen Wegsehen und Anecken, brauchen Betriebsräte Daten, Fakten zur betrieblichen Personalpolitik, um aus der Falle von Zuschreibungen und Unterstellungen herauszukommen. Das Instrument Erhebungsbogen liefert auf relativ einfache Weise die Zusammenstellung von Daten und Fakten, die die Diskriminierungspraxis aus ihrem „verborgenen Leben“ in die betriebliche Öffentlichkeit bringen kann.

So bekommt heimliche Diskriminierung eine Sprache, die Sprache der Fakten! Mit diesen Daten können Betriebsräte eine Diskussion um Diskriminierung, gegen Fremdenfeindlichkeit, für Gleichstellung eröffnen! Durch die Daten ergibt sich die Möglichkeit,

PERSONALPOLITIK - ERHEBUNGSBOGEN	Deutsche	Ausländer
Gesamtbeschäftigtenzahl		
Einstellungen		
Entlassungen		
Lohngruppenverteilung		
Gruppe 1		
Gruppe 2		
etc (anpassen an die betrieblichen Bedingungen !)		
Stellung in der betrieblichen Hierarchie		
Abteilungsleiter		
Meister		
Gruppenleiter		
Vorarbeiter		
etc (anpassen an die betrieblichen Bedingungen!)		
Versetzungen im Zeitraum		
mit Lohnsteigerungen / höherer Position		
mit Lohnsenkung / niedrigerer Position		
Umgruppierungen		
mit Lohnsteigerungen / höherer Position		
mit Lohnsenkung / niedrigerer Position		
Weiterbildungsgenehmigungen		
mit anspruchsvollen Inhalten		
mit weniger anspruchsvollen Inhalten		
Krankenstand (in Prozent)		
Unfallhäufigkeit (in Prozent)		

sachlich(er) und weniger emotionell aufgeladen die nachweislichen Erscheinungen und Formen der realen Diskriminierungspraxis im je eigenen Betrieb zum Gegenstand von Auseinandersetzung, Konflikt und Strategie werden zu lassen. Daten sind neutral, sie belegen

Ungleichbehandlung, zumindest eine personalpolitische Schiefelage, sie motivieren zur Nachfrage, zur Erklärung, zur Debatte.

3.3 Zum Beispiel: einen jährlichen Gleichstellungsbericht veröffentlichen

Mit Hilfe des Erhebungsbogens der betrieblichen Personalpolitik kann jeder Betriebsrat also einen ersten Datenüberblick über die Situation im Betrieb gewinnen; er verfügt damit über eine Argumentationsgrundlage gegen die nahezu durchgängig vorherrschende Auffassung: „Diskriminierung? Bei uns doch nicht!“ Er kann zeigen, welche Grundmuster von Ungleichbehandlung im Personaleinsatz und in der betrieblichen Personalpolitik (statistisch) erkennbar werden.

Er kann die so gewonnenen und aufbereiteten Informationen als Grundlage für eine Diskussion auf der nächsten Betriebsversammlung oder Vertrauensleuteversammlung machen; er kann die Befunde in der Betriebszeitung veröffentlichen, ggf. mit lokalen Medien arbeiten und regionalen Initiativen; er kann das Problem Diskriminierung auf lokalen Gewerkschaftsversammlungen ansprechen, die Informationen Ausländerbeiräten zur Verfügung stellen etc etc.

In welcher Form diese Sachinformationen auch immer politisch eingesetzt werden, sie sind nicht als Unterstellung und Privatmeinung abweisbar, sie sind Fakt, sie sind geeignet, zur

weit wichtigeren Frage weiterleiten zu können, welche Diskriminierungserfahrungen einzelne machen, welche Schritte und Strategien dagegen einzuschlagen sind, wie Gleichstellung erreicht wird, welche Bündnisse dabei einzugehen sind etc etc.

Die gewonnenen Daten sind aber zu viel mehr noch geeignet als „nur“ zum Ankurbeln einer betrieblichen und ggf. außerbetrieblichen Debatte: Nach der einmaligen Erhebung von Daten zur betrieblichen Personalpolitik liegt es auf der Hand, die betriebliche Entwicklung über längere Zeiträume hinweg zu verfolgen: War der erhobene Zustand schon immer so? Zeichnen sich Verbesserungen, Verschlechterungen ab? Welche typischen Entwicklungstendenzen sind erkennbar? Wo liegen also die Hauptprobleme?

Wir regen hier ausdrücklich die Verpflichtung der Betriebe zur Veröffentlichung eines jährlich erscheinenden „Betrieblichen Gleichstellungsberichtes“ durch die Geschäftsleitung und den Betriebsrat an.

Wie viele auf gesetzlicher oder freiwilliger Basis erstellte Berichte erscheinen in den Betrieben jährlich oder zumindest im Mehrjahresturnus? Geschäftsbericht, Umweltbericht, Sozialbericht etc. etc. Ein Bericht aber über das zentrale Verfassungsgebot, die Gleichstellung, erscheint bisher nicht.

Die Verpflichtung zur Herausgabe eines jährlichen Gleichstellungsberichtes durch die Geschäftsleitung, gemeinsam mit dem Betriebsrat, erfüllt mehrere Funktionen:

- Geschäftsleitung und Betriebsrat dokumentieren allein schon durch die gemeinsame Herausgabe des Berichtes (ähnlich wie bei der Unterzeichnung von Betriebsvereinbarungen),
 - dass die Parteien die Existenz von Diskriminierung in der Arbeit anerkennen, deren Normalität in Frage stellen und
 - dass beide Parteien eine gemeinsame Verantwortung für das Ziel von Gleichstellung haben.
- Die Zusammenstellung von Daten schafft Transparenz für „betriebliche Schieflagen“; sie organisiert damit Druck, Gleichbe-

handlung zu erreichen. Zumindest müssen Antworten gegeben werden, wie sich welche Schieflagen begründen; Diskussion ist möglich.

- Der Druck zur Entwicklung betrieblicher und überbetrieblicher gemeinsamer Strategien gegen Diskriminierung und Ungleichbehandlung wird größer, weil die Fortschreibung der Berichte Überprüfung von betrieblichen Veränderungen möglich macht und überbetriebliche Vergleiche zulässt.

Gleichstellungsberichte sind Instrumente gegen Wegsehen und Schweigen. Sie werden sicherlich polarisieren. Das aber ist richtig. Denn über Diskriminierung nicht zu sprechen, die strukturelle Diskriminierung unter den Teppich zu kehren, ist keine Alternative. Die Suche nach Ansatzpunkte und Argumenten kann organisiert werden. Und sie hat nicht nur eine betriebliche, sie hat eine überbetriebliche Funktion.

3.4 Zum Beispiel: Beschwerdebuch auslegen und einen ständigen Platz in der Betriebszeitung reservieren

Betriebsvereinbarungen, Datensammlungen, Gleichstellungsberichte sind nur einige, aber zentrale Schritte auf dem Wege gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit zu kämpfen. Dies aber ist nicht alles, was getan werden kann. Es gibt einen ganzen Strauß weiterer Ansatzpunkte. Die Frage ist allerdings, womit kann angefangen werden? Wie kann erreicht werden, Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit, gar Rassismus aus der Grauzone von Gewöhnung und Alltäglichkeit – wenigstens ein Stückweit – herauszuholen.

Nur, es gibt keinen Königsweg beim Kampf gegen Diskriminierung. Es gibt nur die jeweils besten Schritte, und die hängen von den jeweiligen betrieblichen Bedingungen ab, die müssen von den Aktiven selbst entschieden werden. Eines ist jedoch wichtig:

Niemand darf erwarten, dass der Kampf gegen Diskriminierung sich in einer Handvoll Regeln zusammenfassen lässt. Er ist eine Querschnittsaufgabe, die sich in allen Feldern der Alltagsarbeit von Betriebsräten und Gewerkschaftern wiederfindet – ein

Zuständiger für Gleichstellung, oder eine Abteilung Antidiskriminierung müssen erfolglos bleiben. Es gibt nur ein Rezept, Ansätze zur Gleichbehandlung auf allen Aktivitätsebenen zu suchen und Ungleichbehandlung selbst dort wahrzunehmen, wo wir es nicht gewohnt sind, sie zu finden.

Wir können also keine umfassende Liste von Strategieelementen aufführen, aber zumindest an einigen wenigen Beispielen verdeutlichen, dass sich nahezu überall Handlungsansätze finden.

Wie ist das mit der Ausbildung? Die Forderung, Diskriminierung zum Thema der Ausbildung zu machen, mit dem Ziel der Sensibilisierung – und letztlich Veränderung ist schon älter, selbst Erfahrungen liegen vor. Aber trotz aller Forderungen, jüngst wiederholt, ist interkulturelle Kompetenz noch längst nicht normaler Bestandteil der Berufsausbildung.

Wie ist das mit den scheinbar so nebensächlichen „Kleinigkeiten“, mit den Klosprü-

chen, mit den Witzen in den Pausen? Was ist mit den Urlaubsregelungen – ein Mitbestimmungsfeld für Betriebsräte?

«Nach dem BetrVG muss bei der Urlaubsregelung auf die Bedürfnisse beider Seiten Rücksicht genommen werden. Aber in der Realität bleiben viele ausländische Kollegen auf der Strecke, ihre Bedürfnisse werden einfach nicht berücksichtigt.»

Was ist mit der Fort- und Weiterbildung? Sie sollten gezielter, gruppenspezifischer gefördert werden. Im Sinne aktiver Gleichbehandlungspolitik bedarf es gezielter Förderung. Nur allzu oft werden Bildungsinteressen ausländischer Arbeitnehmer unter Verweis auf mangelndes Interesse „übersehen“:

«Ausländische Arbeitnehmer sind nicht engagiert und informiert genug, den Bildungsurlaub zu nutzen. Sie strengen sich nicht ausreichend an, sich zu informieren. Viele von ihnen kennen den Inhalt der Bildungsseminare nicht und wissen nicht, wie lehrreich sie sein können.»

Dieses mangelnde Interesse freilich hat seinen Grund, der nur durch aktive Aufklärung und Information durch Betriebsräte und Vertrauensleute aufgehoben werden kann:

«Viele ausländische Kollegen wissen nicht, dass die Vorgesetzten nur zweimal eine Forderung nach Bildungsurlaub ablehnen dürfen. Aber wenn die Forderung eines ausländischen Kollegen einmal abgelehnt ist, hat er keine Lust, sich noch einmal zu melden.»

Was ist mit den Einstellungstests? Diese müssen weniger aus alleiniger deutscher Sicht formuliert werden, sie sollten sprachlich, in ihrer Organisation und ihrem Ablauf mehr Rücksicht auf andere Lebensläufe und Einstellungen nehmen.

«Der Einstellungstest ist zum Nachteil ausländischer Kollegen entworfen. Die Prüfungszeit ist für alle gleich, aber Ausländer brauchen mehr Zeit, um die Bedeutung der Fragen zu verstehen und sie zu beantworten, weil man bei einer Fremdsprache automatisch langsamer ist als bei 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.»

In diesen sensiblen Bereichen, die kaum durch Zahlen zu beschreiben sind, kann immer wieder „nur“ gefragt werden: wird darüber im

Betrieb geredet oder eher nicht? Wichtig ist, das Thema Ungleichbehandlung, Diskriminierung zum Querschnittsthema der Betriebsratsarbeit zu machen. Das erfordert Willen und Phantasie, die Bereitschaft der Betriebsräte.

Gerade wenn Diskriminierung ein Querschnittsthema ist, wenn in allen Poren des betrieblichen Alltags, nicht nur in den „großen“ Linien der Personalpolitik der Gleichbehandlungsgrundsatz Geltung bekommen muss, dann ist beispielsweise eine außerordentlich erfolgreiche Erfahrung eines Betriebes übertragbar: Die Einführung eines anonymen Beschwerdebuches.

In einem Großbetrieb hat der Betriebsrat für alle Beschäftigten ein Beschwerdebuch ausgesetzt. Die dort eingetragenen Beschwerden wur-

den von ein oder zwei Betriebsräten für die Betriebsratssitzungen ausgewertet, vorgestellt und es wurden Lösungsmöglichkeiten diskutiert.

Ein Beschwerdebuch hat nur Sinn, wenn es ernst genommen wird. So wurden in einem anderen Betrieb über die gewöhnlichen Sitzungen des Betriebsrates hinaus regelmäßige Treffen der ausländischen BR-Mitglieder organisiert, weil in diesem Kreis ihre Probleme mit weniger Angst und mit mehr Verständnis diskutiert werden können, Beschwerden mehr Verständnis auslösen, ernster genommen werden und Lösungsvorschläge für die Betriebsratssitzungen besser vorbereitet werden. Dies führt zu einem letzten Punkt: Was ist mit der Vertretung der Ausländer in den Betriebsräten?

3.5 Gewerkschaftspolitik und innerbetriebliche Interessenvertretungspolitik spiegeln die Situation im Betrieb wider

Allgemein gilt für die Arbeit der Betriebsräte und Vertrauensleute: Ausländer sind unterrepräsentiert. Und auch in diesen Organisationen zeichnet sich das Bild ab, das wir im Betrieb und in der Gesellschaft finden: je höher die Hierarchiestufe, der Einfluss, umso weniger sind dort ausländische Beschäftigte zu finden. Meinungen:

«Normalerweise brauchen ausländische Betriebsräte mehr Zeit, um in die Betriebsratsarbeit einzusteigen und einen Überblick zu bekommen.»

Mehrarbeit, Überforderung wegen angeblicher Unkenntnis der rechtlichen, gewerkschaftlichen und betrieblichen Bedingungen und mangelnde Sprachkenntnisse sind ein häufiges (sachliches, wohlmeinendes deutsches) Argument gegen die Kandidatur zum Betriebsrat. Unter frei gestellten Betriebsräten sind Ausländer sehr selten zu finden.

«Der Betriebsrat ist ein Spiegelbild der Belegschaft. Schwierigkeiten, die es im Betrieb gibt, gibt es auch im Betriebsrat. So haben viele ausländische Beschäftigte das Gefühl, dass der Betriebsrat sie im Stich lässt.»

Strukturell ähnlich im Vertrauensleutekorper: Aus Sicht von Ausländern gilt vielfach, sich nicht zu engagieren, weil es ja keinen Sinn habe:

«In den allgemeinen Sitzungen der Vertrauensleute wird 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.»

Auch die Angst, aufzufallen, anzuecken wird als Begründung mangelnder Aktivität herangezogen:

«In einigen Bereichen gibt es keine ausländischen Vertrauensleute. Manche Kollegen haben Angst vor Vorgesetzten und möchten diese Funktion lieber nicht übernehmen. Sie fürchten, dass sie durch ihre Tätigkeit als Vertrauensmann benachteiligt werden.»

Die Situation innerhalb der Gewerkschaften sieht ähnlich aus, ebenso die Wahrnehmungen und Einschätzungen:

«Viele ausländische Kolleginnen und Kollegen sind der Meinung, dass die Gewerkschaften in erster Linie Interessenvertretungsorgane ihrer deutschen Mitglieder sind und sich nicht für die Gleichberechtigung der Ausländer engagieren.»

Wenn Gewerkschaften und Betriebsräte Gleichstellung und den Kampf gegen Diskriminierung ernst nehmen, dann müssen sie die Gründe relativer Abstinenz von Ausländern in den Betriebsräten und bei den Vertrauensleuten ernst nehmen: Dann müssen Betriebsräte und Gewerkschaften ähnliche Analysen über ihre Zusammensetzung vornehmen wie die, die in den Betrieben zur Beschäftigtenstruktur erhoben werden und sich auch fragen: Warum? Was kann man dagegen unternehmen?

Auch in Betriebsräten und Gewerkschaften muss über strukturelle Schief lagen diskutiert werden mit dem Ziel der aktiven Gleichbehandlung von Ausländern. Ohne aktive Auseinandersetzung und Förderung wird es hier genauso wenig Veränderung geben wie in den Betrieben. Auch hier ist Konfliktfähigkeit, Debatte um gewohnte Privilegien und Zukunftsperspektiven notwendig.

4 Zusammenfassung

Im betrieblichen Alltag sind Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung kaum ein Thema. Soziale Ungleichheiten im Betrieb sind für viele Menschen normal, der Betriebsfrieden – auf wessen Kosten und zu wessen Gunsten auch immer – ist oberstes Ziel.

Faktische Ungleichbehandlung wird legitimiert mit unterschiedlicher Leistung und formaler Chancengleichheit.

Gewerkschaften haben viele Beschlüsse gegen Diskriminierung verabschiedet, betriebliche Interessenvertretungen haben zahlreiche Initiativen gestartet – aber dennoch fällt die Auseinandersetzung mit der normalen, alltäglichen Diskriminierung im Betrieb so schwer, wird sie lieber heruntergespielt oder übersehen. Dieser Status quo, dieses Arrangieren bietet einigen Vorteile, andere haben sich resigniert damit abgefunden: ein funktionierendes Arrangement.

Es ist schwierig, das Arrangement zu verändern. Aber dieses Arrangement funktioniert nur solange, solange niemand daran rüttelt. Veränderungen im Betrieb stellen dieses Arrangement immer wieder auf den Prüfstand. Sie können reichen von der Änderung der Arbeitsorganisation, Neueinstellung oder Entlassung bis zu fremdenfeindlichen Aggressionen einzelner, auf jeden Fall stören sie den betrieblichen Alltag und verlangen Reaktion.

Der Umgang mit Veränderung, das Nachdenken über die eigenen Vorstellungen von Normalität wollen ebenso gelernt sein wie die Auseinandersetzung mit Konflikten. Es ist ein Konflikt, wenn Betriebsräte einerseits erkämpfte Sicherheiten verteidigen, den Betriebsfrieden erhalten sollen und andererseits laut BetrVG (§80) die Aufgabe haben, die

„Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verhältnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern.“

Wie können sie den Spagat zwischen faktischer Ungleichheit und Gleichbehandlungsauftrag gestalten? Einfache, unmittelbar Erfolg garantierende Lösungen gibt es nicht, zumal dies kein allein betrieblicher sondern ein gesamtgesellschaftlicher Widerspruch ist, aber es gibt erste Schritte. Diese beziehen sich vor allem auf die Sensibilisierung für das Problem, auf das Nachdenken, Hinterfragen des Alltags, der eigenen Gewohnheiten und Urteile, und zwar in beiden Gruppen, auf Seiten der Deutschen und der Ausländer. Das macht Arbeit, das tut weh. Wichtige Schritte:

- Ein jährlicher Gleichstellungsbericht zur betrieblichen Personalpolitik,
- eine Betriebsvereinbarung und deren Auswertung zur betrieblichen Gleichbehandlung,
- ein anonymes Beschwerdebuch,
- Platz in der Betriebszeitung zum Thema Diskriminierung,
- Zeit nehmen und das Thema in Betriebsratssitzungen behandeln ...

Dies sind Möglichkeiten, das Thema, die Tatsache von Diskriminierung öffentlich und konfliktfähig zu machen, die vorhandenen Forderungen und Erklärungen mit Leben zu füllen.

Die Vernetzung zwischen Betrieben, in Quartieren, mit außerbetrieblichen Aktivitäten sind weitere notwendige Schritte, denn die

absehbaren Umstrukturierungen in den Betrieben, auf den nationalen und internationalen Arbeitsmärkten tendieren eher zu verschärften Spaltungen und Konkurrenzen als zu Angleichungen. Sie enthalten soziale Sprengstoffe inner- und außerbetrieblich, die vom gewohnten Arrangement im Betrieb wahrscheinlich nicht zu bewältigen sind. Wegsehen und Hoffen auf bessere Zeiten sind keine Lösung.

„Wir müssen die Wirklichkeit zur Kenntnis nehmen, wenn wir sie erfolgreich gestalten wollen – ohne Angst und Träumereien. Gelungene Integration ist in unserem eigenen, vitalen Interesse. Sie mobilisiert Kräfte, die wir für eine gute Zukunft brauchen.“ (Rau, Mai 2000)

Im Kampf gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit, für gleiche Chancen und Gleichbehandlung muss der „leisen“, der strukturellen Diskriminierung im betrieblichen Alltag, dem normalen Arrangement mit Ungleichheit unsere größte Aufmerksamkeit gelten. Gerade weil diese Diskriminierungsform leise ist, ist das Angehen dagegen so schwierig.

Es kann dabei nicht primär um individuelle oder kollektive Schuldzuweisungen gehen, um Täter und Opfer – auch das gibt es –, sondern es muss in erster Linie darum gehen, die Strukturen aufzuzeigen und zu verändern, die die alltägliche, normale, leise Form von Diskriminierung unterstützen: Es geht darum, Gewohnheiten, eingefahrene Denk- und Verhaltensweisen zu verändern.

Für Betriebsräte und Vertrauensleute, für Gewerkschafter ist es ungewohnt, jenseits der traditionellen Bahnen betriebsverfassungsrechtlicher Rechte zu agieren, sich sozusagen im „Sumpf“ des betrieblichen Alltags zu bewegen und zu akzeptieren, dass sich in diesem Alltag Diskriminierung abspielt, mit seiner Unterstützung, deshalb, weil er nichts dagegen unternimmt. Auch Betriebsräte, Ver-

trauensleute, Gewerkschafter müssen umlernen, sensibler werden. Ansonsten verhält er sich bei Betriebsschließungen bzw. Entlassungen, so wie es das „betriebliche Arrangement“ erwartet: Ausländer werden zuerst entlassen. Keiner hat sich daran aktiv beteiligt, aber jeder es akzeptiert, Folge: nichts hat sich verändert.

Fazit: Es geht zunächst um einen ersten Schritt, um das Aufzeigen und das Verstehen von Formen und Umfang struktureller und alltäglicher Diskriminierung, um Öffentlichkeit. Noch ist der Weg das Ziel, und dazu ist langer Atem nötig. Dann erst danach ist der zweite Schritt machbar, erkannte Diskriminierung abzubauen.