



Ausländische Arbeitnehmer: Eine Herausforderung auch für die Gewerkschaften – Das Beispiel der Gewerkschaft Textil-Bekleidung

Um sich über die Bedeutung der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmer in der Textil- und Bekleidungsindustrie und damit über den Stellenwert, den diese Arbeitnehmergruppe insgesamt in der Gewerkschaft Textil-Bekleidung hat, klar zu werden, ist es erforderlich, daß man sich zunächst einige Zahlen vor Augen hält. Am 30. Juni 1981 waren in der Textilindustrie 59780 und in der Bekleidungsindustrie 29078 ausländische Arbeitnehmer beschäftigt. Ihr Anteil in der Textilindustrie betrug 19,4%, in der Bekleidungsindustrie 10,2% der Gesamtbeschäftigten. Dieser Anteil ist seit Jahren beinahe unverändert.

Die größte Gruppe unter den ausländischen Arbeitnehmern in der Textil- und Bekleidungsindustrie stellen

die Türken	mit 41,4%
es folgen die Italiener	mit 18,1%
die Jugoslawen	mit 13,1%
die Portugiesen	mit 7,6%
die Griechen	mit 7,0%
die Spanier	mit 3,9%.

Die restlichen 8,9% verteilen sich auf Grenzgänger und Arbeitnehmer, die nicht aus den „Anwerbeländern“ kommen.

In der Gewerkschaft Textil-Bekleidung waren am 31. Dezember 1981 von den 88858 ausländischen Arbeitnehmern 43332 Mitglied. Das entspricht einem Organisationsgrad von 48,4%.

Diese Daten zeigen, daß auf die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in der Textil- und Bekleidungsindustrie nicht verzichtet werden kann. Sie vermitteln aber auch, daß das Vorurteil „ausländische Arbeitnehmer sind schwerer zu organisieren und zu solidarischem Handeln nicht fähig“, so nicht aufrecht erhalten werden kann.

Wie weit der Bogen beim Anteil der ausländischen Arbeitnehmer in der Textil- und Bekleidungsindustrie gespannt ist, sollen zwei Zahlen verdeutlichen: Während er in Berlin 39,2% beträgt, beläuft er sich in Nordbayern „nur“ auf 10,7%.

Arbeitslosigkeit und ausländische Arbeitnehmer

Wenn heute über die Problematik, welche die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik mit sich bringt, in der Öffentlichkeit verstärkt diskutiert wird, so ist dies sicherlich in erster Linie auf die bedrückende Situation auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen. Darin liegt aber sicherlich nicht der einzige Grund. Latent vorhandenes Unbehagen artikuliert sich heute nur freier. Es wäre unredlich, und der Sache wenig dienlich zu behaupten, die Gewerkschaft Textil-Bekleidung wäre von solchen Diskussionen vollkommen unberührt. Im Gegenteil, gerade die spezielle Situation der Textil- und Bekleidungsindustrie hat solche Diskussionen besonders gefördert. Immerhin sind in diesen beiden Industriezweigen im Jahre 1981 beinahe 47000 Arbeitsplätze durch Entlassungen und Betriebsstillegungen verloren gegangen. In den letzten 10 Jahren waren es rund 322500. Daß bei solch enormen Arbeitsplatzverlusten die Frage nach dem Sinn der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer hin und wieder aus dem Kreis der Betroffenen gestellt wird, ist eine verständliche Tatsache. Richtig ist aber auch, daß von diesen Arbeitsplatzverlusten deutsche und ausländische Arbeitnehmer gleichermaßen betroffen waren und sich auch gemeinsam zur Wehr gesetzt haben.

Der Betrieb - Arbeitsfeld für die „Ausländerpolitik der GTB“

Aufkommenden Vorbehalten gegen die ausländischen Kolleginnen und Kollegen tritt man am besten dort entgegen, wo sie entstehen können. Für eine Gewerkschaft ist es dabei selbstverständlich, daß sie in ihrem „klassischen Aktionsfeld“, dem Betrieb, besonders aktiv wird.

Natürlich muß die Hauptarbeit von den Funktionären „vor Ort“ bewältigt werden. Da dies aber nicht immer genügt, beschäftigt die GTB für die beiden großen Gruppen unter den ausländischen Arbeitnehmern zwei türkische Gewerkschaftssekretäre, und einen italienischen Gewerkschaftssekretär. Ihre Aufgabe besteht in erster Linie darin, die Verwaltungsstellen bei der Bewältigung der Probleme zu unterstützen und die Betriebsräte und Vertrauensleute zu beraten. Diese Sekretäre haben in der Textil- und Bekleidungsindustrie gearbeitet und wurden durch die GTB genauso ausgebildet wie alle übrigen Gewerkschaftssekretäre.

Bedingt durch den hohen Anteil der ausländischen Arbeitnehmer, z. B. in der Verwaltungsstelle Berlin, ist es keine Seltenheit, daß in manchen Betrieben der Betriebsrat fast ausschließlich aus ausländischen Kollegen, in der Mehrzahl Türken, besteht.

In solchen Bereichen ist der türkische Gewerkschaftssekretär naturgemäß der „ideale Berater“ des Betriebsrates. Sehr gute Erfahrungen wurden mit der Praxis gemacht, Betriebsversammlungen getrennt nach Nationalitäten durchzuführen. Dabei kann sichergestellt werden, daß auf die Fragen, welche den einzelnen Arbeitnehmer berühren, besonders eingegangen werden kann - denn nach wie vor stellt die Sprachbarriere ein besonderes Hindernis dar. Bei der genannten Form der Betriebsversammlung ist dieses Hindernis weggeräumt und damit die Voraussetzung dafür geschaffen, daß die auftretenden Probleme auch angesprochen werden können.

Schwierigkeiten treten immer wieder auf, wenn es um die Schulung von Funktionsträgern im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes geht. Unbestreitbar ist, daß ausländische Betriebsräte ein besonderes Informationsbedürfnis haben, das in der Schulungsarbeit berücksichtigt werden muß. In der Vergangenheit wurde diesem Umstand im Rahmen des Lehrgangsprogramms auf den zentralen Schulen Rechnung getragen. Inzwischen ist die GTB allerdings dazu übergegangen, für diesen Personenkreis auf örtlicher Ebene durch ihre ausländischen Sekretäre Schulungen nach § 37 Abs. 7 Betr. VG anzubieten.

Diese Lehrgänge, die vielfach in der Heimatsprache durchgeführt werden, können allerdings nur als Vorstufe für das „normale“ Lehrgangsprogramm gesehen werden. Es ist dem Gedanken der Integration wenig förderlich, wenn ausländische und deutsche Betriebsräte getrennt geschult werden. Trotz aller Bemühungen muß selbstkritisch festgestellt werden, daß es, von Ausnahmen abgesehen, bisher nicht gelungen ist, den angesprochenen Personenkreis auf den gleichen Wissens- und Bewußtseinsstand zu heben, wie das bei den deutschen Kolleginnen und Kollegen der Fall ist. Die ausländischen Betriebsräte und Vertrauensleute verstehen sich nach wie vor weniger als Vertrauensleute der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, sondern vielmehr als Vertrauensleute ihrer Landsleute gegenüber der GTB. Daraus ergeben sich manchmal Schwierigkeiten, von Vertrauensleutkörpern oder Betriebsräten gefaßte Beschlüsse gegenüber den ausländischen Mitgliedern zu vertreten. Dies führt dann auch zu gelegentlichen Spannungen innerhalb der Betriebsräte und der Vertrauensleutgruppen.

Trotz zahlreicher Bemühungen ist es bisher nur unbefriedigend gelungen, eine angemessene Vertretung der ausländischen Arbeitnehmer in den Betriebsräten sicherzustellen. Die Ursachen dafür liegen in erster Linie darin, daß sich die verschiedenen Gruppen oft gegenseitig blockieren. Besonders ausgeprägt ist dieses Verhalten unter den Türken zu beobachten, wobei hier politische Spannungen sicher eine Rolle spielen. Auch ist der Wechsel bei den ausländischen Betriebsräten besonders hoch. Dies ist vor allem dadurch bedingt, daß an die Arbeit dieser Kolleginnen und Kollegen von ihren Wählern besonders hohe Erwartungen geknüpft werden, die diese nur schwer erfüllen können. Diese mangelnde Kontinuität in der Betriebsratsarbeit stellt ein zusätzliches Problem dar und verschärft natürlich die oben genannten Schwierigkeiten bezüglich der Schulung und Information.

Gerade die politischen Auseinandersetzungen bei den türkischen Arbeitnehmern führen zunehmend auch zu Schwierigkeiten für die Gewerkschaft Textil-Bekleidung. Politischer Druck und Einschüchterungsversuche, z. B. durch die „Grauen Wölfe“, sind vereinzelt feststellbar. So werden zum Teil innenpolitische Auseinandersetzungen im Heimatland auf dem Rücken der Gewerkschaft ausgetra-

gen. Hier muß von Anfang an energisch und entschlossen gegengesteuert werden. Dies ist eine Aufgabe, die von deutschen Gewerkschaftssekretären so gut wie überhaupt nicht bewältigt werden kann. Um sich einen richtigen Überblick verschaffen zu können, bedarf es der Kenntnis der jeweiligen Landessprache.

Trotz der geschilderten Schwierigkeiten soll und darf nicht der Eindruck entstehen, daß es in den Betrieben für die GTB nur Probleme bezüglich der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer gibt. Es gibt zahllose gute Beispiele für ein reibungsloses Nebeneinander in den Betrieben. Auch ist es oft gelungen über den Kreis der ausländischen Arbeitnehmer hinaus in Betrieben organisatorisch Fuß zu fassen, in denen vorher die Worte „Betriebsrat“ und „Gewerkschaft“ Fremdwörter waren.

Ausländische Arbeitnehmer in der Gesellschaft

In der Satzung der GTB sind die ausländischen Arbeitnehmer als Personengruppe definiert, in der Praxis sieht es allerdings so aus, daß es kaum „Arbeitskreise für ausländische Arbeitnehmer“ auf örtlicher Ebene gibt. Eine Vertretung auf überregionaler oder zentraler Ebene besteht nicht. Auch in den Vorständen der Verwaltungsstellen ist der ausländische Kollege die Ausnahme, nicht die Regel. Dies zeigt, daß die Integration der ausländischen Kolleginnen und Kollegen in die Organisation bisher nicht befriedigend gelungen ist. Es soll hier nicht nach den Ursachen dafür geforscht werden, sicher ist, daß Integration voraussetzt, daß beide Seiten dazu bereit sind. Dazu kommt, daß z. B. gute Kenntnisse der deutschen Sprache eine unverzichtbare Voraussetzung für die Mitarbeit ist. Dort, wo die ausländischen Kolleginnen und Kollegen in den Organen der GTB mitarbeiten, haben wir bisher nur positive Erfahrungen gemacht.

Das eigentliche Spannungsfeld ist eben nicht der Betrieb oder die Gewerkschaft, sondern stellt sich in anderen Lebensbereichen: Schule, Wohnung, Kindergärten, politische Betätigung, illegale Beschäftigung, sind nur wenige (unvollständige) Stichworte dazu.

Die GTB ist eine kleine Gewerkschaft und es hieße ihre Möglichkeiten zu überschätzen, wollte man von ihr verlangen, daß sie auf den genannten Feldern eigene Initiativen und Aktivitäten entfalte. Da es sich dabei auch ihrer Natur nach um Probleme handelt, die den Metallarbeiter genauso berühren wie die Textilarbeiterin, ist die GTB der Auffassung, daß die Lösung dieser Fragen am besten durch den Deutschen Gewerkschaftsbund in die Wege geleitet wird. Die GTB steht hinter dem Positionspapier des DGB zur Ausländerpolitik. Wir verkennen aber nicht, daß dieses Papier nach veränderter Beschlußlage in einzelnen Gewerkschaften überarbeitet werden muß.

Wenn das Ziel, die Integration der in der Bundesrepublik Deutschland lebenden ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen, erreicht werden soll, ist es unerlässlich, daß der Zustrom weiterer Ausländer in die Bundesrepublik gebremst wird. Die GTB begrüßt daher den Beschluß der Bundesregierung vom 2. Dezember 1981 zur sozialverantwortlichen Steuerung des Familiennachzugs von Ausländern. Sie könnte auch noch weitergehende Regelungen mittragen.

BERICHTE

Ganz entgegen ihrer sonstigen Gewohnheiten verhält sich eine gesellschaftliche Gruppe in dieser Frage merkwürdig still. Die Arbeitgeber, als die eigentlich Hauptverantwortlichen für die Beschäftigung und die daraus entstandenen Probleme für die ausländischen Arbeitnehmer, tun so, als ginge sie das alles überhaupt nichts an. Waren es nicht die Werbetrupps der Arbeitgeber, die in die Anwerbeländer gefahren sind, und die ausländischen Arbeitnehmer in die Bundesrepublik geholt haben? Sind es nicht heute noch einzelne Arbeitgeberverbände, die eine Lockerung des Anwerbestopps fordern? Selten haben die Arbeitgeber und ihre Verbände so deutlich bewiesen, wie wenig sie bereit sind, sich auch für die Folgen ihrer Politik verantwortlich zu fühlen. Die Unternehmer dürfen aus dieser Verpflichtung nicht entlassen werden, und es muß ihnen klar gemacht werden, daß sie sich hier nicht aus ihrer Verantwortung stehlen können. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten muß man von den Betrieben verlangen, daß sie ihren Beitrag zu den Integrationsbemühungen leisten.

Für die Gewerkschaft Textil-Bekleidung gilt unverändert der Satz von Max Frisch: „Wir haben Arbeitskräfte geholt - und Menschen sind gekommen“. Diese Menschen sind unsere Kollegen und haben einen Anspruch auf unsere Solidarität.

Wolfgang Rose,
Gewerkschaftssekretär beim
Hauptvorstand der Gewerkschaft
Textil-Bekleidung, Düsseldorf