
Peter Kühne

Den Dialog organisieren!

Zum Verhältnis ausländischer und deutscher
Arbeitnehmer in den Gewerkschaften

Prof. Dr. Peter Kühne, geb. 1935 in Essen, Studium der Philosophie, Theologie und Sozialwissenschaften in Bonn, München und Bochum, lehrt seit 1975 Soziologie an der Sozialakademie Dortmund. Von 1986 bis 1989 war er Leiter des Projekts „Bildungsarbeit mit ausländischen und deutschen Arbeitnehmerinnen“ des DGB-Bildungswerks.

Die gewerkschaftliche Organisation ausländischer Arbeitnehmer hat seit Beginn der siebziger Jahre kontinuierlich Fortschritte gemacht. Mit etwa 600 000 Mitgliedern liegt ihr Organisationsgrad über dem aller deutschen Arbeitnehmer und reicht an denjenigen deutscher Arbeiter heran. 1987 gab es unter den ausländischen Arbeitnehmern mehr als 7 000 gewählte Betriebsräte - Zahlen, die sich durchaus sehen lassen können. Die IG Metall, die allein rund 300 000 ausländische Arbeitnehmer organisiert, hat ihren ausländischen Mitgliedern den formellen Status einer Personengruppe zuerkannt. Selbstverständnis, Selbstbewußtsein und „gesammelte Kraft“ dieser Personengruppe wurden anlässlich der ersten und zweiten Bundesausländerkonferenz der IG Metall 1986 und 1989 eindrucksvoll demonstriert. Derartige Fortschritte dürfen allerdings nicht übersehen lassen, daß es noch nicht gelungen ist, das innerorganisatorische „Segment“ der Migranten mit der Gesamtheit gewerkschaftlicher Organisationsstrukturen, Aufgaben und Politik zu verknüpfen.

Organisationsstrukturelle Defizite

Welcher Nachholbedarf hier besteht, läßt sich am Beispiel der sieben Zukunftskongresse der IG Metall 1988/89 erkennen. Auf keinem dieser Kongresse wurde dem Thema „Arbeitsmigration“ auch nur ein einziges Referat gewidmet. Es war die Rede von Frauen, von Jugendlichen und Angestellten als herausgehobenen Personengruppen. Es war die Rede von Europa, nicht aber von den aus Europa Eingewanderten. Oberflächlich betrachtet ließe sich daraus schließen, daß Arbeitnehmer ausländischer Herkunft von der IG Metall als nicht zukunftsrelevant betrachtet werden. Daß dem nicht so ist, wurde nur wenige Wochen nach Ablauf jener Kongreßfolge, anlässlich der zweiten Bundesausländerkonferenz der IG Metall, deutlich. Diese Konferenz war begleitet von einer Großkundgebung auf dem Opernplatz in Frankfurt/M. am 8. Mai 1989. Sowohl bei der Kundgebung wie auch in der Konferenz selbst hielt der erste Vorsitzende der IG Metall stark beachtete Reden. Die Organisation brachte auf diese Weise ihre besondere Wertschätzung der ausländischen Kolleginnen und Kollegen und ihre Unterstützung bei deren Kampf um Gleichberechtigung und Gleichachtung zum Ausdruck.

Der Gesamtvorgang läßt allerdings erkennen, daß die Gefahr einer „Versäulung“ gewerkschaftlicher Ausländerpolitik besteht: Zwar konnte sich die Personengruppe sogenannter Ausländer *neben* anderen Personengruppen und Aufgabenfeldern etablieren und profilieren, das bedeutet aber noch nicht, daß sie schon voll in den Gesamtzusammenhang gewerkschaftlicher Politik integriert wäre. Es wird ihr eher eine Randposition zugewiesen.¹ Um das zu ändern müssen zunächst organisationsstrukturelle Defizite abgebaut werden: Es fehlt an gewerkschaftlichen Basisstrukturen, die den Dialog zwischen Eingewanderten und Deutschen ermöglichen und ihm Kontinuität

¹ Um jedes Mißverständnis auszuschließen: Mit dem festgestellten Defizit soll keineswegs einer organisatorischen Strategie das Wort geredet werden, die von vornherein auf die gesonderte Organisation ausländischer Mitglieder als Personengruppe verzichtet. Die gesonderte Organisation ist notwendig. Sie ermöglicht es den „Ausländern“ überhaupt erst, im Gesamtkonzert gewerkschaftlicher Politik als Dialogpartner aufzutreten.

verleihen; es fehlt an ausländischen betriebs- und unternehmensbezogenen Mitbestimmungsträgern in herausgehobener Position und mit politischem Gewicht; es fehlt an „geförderten“ Beteiligungsmöglichkeiten der ausländischen Minderheit in den beschlußfassenden und Leitungsgremien der Gewerkschaften; es fehlt - nicht zuletzt - an politischen Sekretären ausländischer Herkunft, die ständig initiativ werden und ihre spezifische Kompetenz einbringen könnten. Ihre Zahl stagniert seit Jahren DGB-weit bei etwa 50 Personen.

Zur Verdeutlichung der Situation sei noch ein weiteres Beispiel genannt: Wie kaum eine andere Beschäftigten-Gruppe haben Ausländer zu dem Teilerfolg der großen Tarifeinwanderung 1984 beigetragen. Gleichzeitig bemerkten aufmerksame Beobachter, daß Ausländer als Streikposten und Helfer in den Registrierstellen reichlich auffindbar waren, an den strategisch wichtigen Stellen, in den Streikleitungen, dagegen mit der Lupe gesucht werden mußten.² Das lag daran, daß die betrieblichen, örtlichen und bezirklichen Streikleitungen mit den jeweiligen gewerkschaftlichen Leitungsgremien identisch sind, „Ausländer“ hier aber nur im Ausnahmefall anzutreffen sind - wenn überhaupt, dann in den Vertrauenskörperleitungen.

Der politische Stellenwert des Dialogs und ihn stützender organisatorischer Vorkehrungen und Strukturen wird durch Ergebnisse der sozialwissenschaftlichen Vorurteils- und Minderheitenforschung und durch die dort entwickelte „Kontakthypothese“ unterstützt. Der unmittelbare Kontakt zwischen „Inländern“ und „Ausländern“, Angehörigen der Mehrheit und der Minderheit, ist danach von großer Bedeutung. Er kann dann zum Abbau wechselseitiger Entfremdung führen, wenn es um die Verwirklichung gemeinsamer Ziele geht: „Einzig jene Art von Kontakt, die die Leute dazu bringt, gemeinsam etwas zu tun, scheint eine Chance zur Änderung von Einstellungen zu haben“.³ Die Erfolgchancen erhöhen sich, wenn es um solche Ziele geht, die von keiner der beiden Gruppen ohne Mitwirkung der anderen erreicht werden können. Von Bedeutung ist außerdem, daß es sich nicht um einzelne Episoden einer Zusammenarbeit handelt, sondern um einen möglichst auf Dauer angelegten Kooperationszusammenhang. Mit sämtlichen drei Merkmalen wird ein Typus von Kontaktsituationen beschrieben, der durchaus auch auf gewerkschaftliche Arbeitszusammenhänge zutrifft.

Im betrieblichen und gewerkschaftlichen Alltag vollzieht sich Kooperation dennoch nicht durchgängig und im Selbstlauf. Oft genug bedarf es als Voraussetzung des Einfühlungsvermögens von einzelnen und Gruppen und eines gezielten und couragierten Aufeinander-Zugehens. Es bedarf sodann der organisatorischen Phantasie, die in der Lage ist, überkommene Formen der Gewerkschaftsarbeit zu überdenken und gegebenenfalls zu verändern. So

² Vgl. Y. Karahasan, Erfahrungen aus den Tarifbewegungen 1984 und 1987, in: P. Kühne/N. Öztürk/H. Ziegler-Schultes (Hrsg.), „Wir sind nicht nur zum Arbeiten hier . . .“. Ausländische Arbeiterinnen und Arbeiter in Betrieb und Gewerkschaft, Hamburg 1988, S. 152 ff.

³ G. W. Allport, Die Natur des Vorurteils, Köln 1971, S. 281.

zeigt die Erfahrung, daß Gemeinsamkeiten sich häufig entwickeln, wo gewerkschaftliche Organisationsstrukturen insoweit verändert oder ergänzt werden, daß sie auf Kontaktwünsche eingehen können und Anlässe schaffen, die den Dialog herausfordern und ihm Kontinuität verleihen. Zu nennen sind hier zum Beispiel:

- Regelmäßige Aussprachen der Ausländerausschüsse beziehungsweise -arbeitskreise auf allen Ebenen der Organisationen mit anderen Personen- gruppen- und Funktionsträgerausschüssen: zum Beispiel Jugend, Frauen, Vertrauensleute.
- Regelmäßige Konferenzen ausländischer und deutscher Mitglieder und Funktionäre auf örtlicher oder regionaler Ebene.
- Die gezielte Erweiterung örtlicher Referentenarbeitskreise um ausländische Kolleginnen und Kollegen und der Lehrkörper von Gewerkschaftsschulen um ausländische Lehrer.
- Das gemeinsame Auftreten von „Ausländern“ und „Inländern“ als Referenten in Mitglieder- und Funktionärskonferenzen.
- Die Ergänzung örtlicher Ausländerausschüsse durch deutsch-ausländische Arbeitskreise. Hier insbesondere haben Eingewanderte und Deutsche die Möglichkeit, in einen kontinuierlichen Arbeitszusammenhang einzutreten, gemeinsame Problemlösungsstrategien zu entwickeln und als Multiplikatoren tätig zu werden in Betrieben, aber auch in den - meist getrennten - außerbetrieblichen Sozialmilieus. Dies wiederum ermöglicht es, gemeinsam Einfluß zu nehmen auf Behördenhandeln und kommunale Politik sowie ein Netzwerk weiterer Multiplikatoren und Helfer aufzubauen.

Chancen der Bildungsarbeit

Einen besonderen Stellenwert hat in diesem Zusammenhang die gewerkschaftliche Bildungsarbeit. Mehr als andere Formen der Gewerkschaftsarbeit ist sie geeignet, dialogfreundliche örtliche und zeitliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Hier können orts- und betriebsnahe Ansätze gewerkschaftlicher Politik vorbereitet beziehungsweise Erfahrungen der Alltagspraxis einer ständigen Reflexion unterzogen werden. Dies gilt verstärkt für Seminare, an denen Eingewanderte und Deutsche gleichzeitig beteiligt sind. Gerade solche Seminare stellen aber bisher die Ausnahme dar. Zwar stehen ausländischen Arbeitnehmern die regulären Bildungsangebote von DGB und Gewerkschaften offen. Unvermeidlicherweise bleiben sie dabei aber in einer Minderheitenposition. Die Probleme, die sich aus der Konfrontation am Arbeitsplatz, in und mit den betrieblichen Interessenvertretungen sowie in der Gewerkschaft ergeben, können nur am Rande, jedenfalls nicht systematisch erörtert und aufgearbeitet werden. Das Verhältnis von deutschen und ausländischen Arbeitnehmern muß deshalb eigens thematisiert und mit einem angemessenen Zeitbudget ausgestattet werden. Dies setzt zum einen voraus, daß „Ausländer“ gleichgewichtig und damit artikulationsfähiger in den Seminaren anwesend sind und zum anderen, daß deutsche Arbeitnehmer mit Multiplikatorfunktion gezielt in den Diskussions- und Konsensbildungsprozeß einbe-

zogen werden. Nur mit ihnen zusammen, also in einer gemeinsamen Anstrengung, wird es möglich sein, strukturelle Benachteiligungen im betrieblichen und gewerkschaftlichen Alltag erfolgreich abzubauen.

Derartige Seminare zu konzipieren und zu erproben war Aufgabe des Projekts „Bildungsarbeit mit ausländischen und deutschen Arbeitnehmern“ (BALD) des DGB-Bildungswerks, das in einem Kooperationsverbund mit der IG Chemie-Papier-Keramik, der IG Metall und der Sozialakademie Dortmund in insgesamt 18 DGB-Kreisen und gewerkschaftlichen Verwaltungsstellen durchgeführt wurde. Als gedrucktes Ergebnis der Projektarbeit wurde ein Print-Medien-Paket vorgelegt: zehn Modellseminarkonzeptionen zu verschiedenen, ausländische wie deutsche Arbeitnehmer gleichermaßen interessierenden Themenkreisen und ein übergreifendes Lern- und Arbeitsbuch für gewerkschaftliche Referenten.⁴

Erfahrungen der Projektgruppe BALD

Überall wo eine entsprechende organisationspolitische Bereitschaft bestand, wo die notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung gestellt und ein Seminarangebot entwickelt wurden, fanden sich auch Teilnehmergruppen zu den Seminaren ein. In der Mehrzahl der Fälle waren ehrenamtliche Referentinnen und Referenten bereit, die Seminare zu leiten und sich im Team auf diese Aufgabe vorzubereiten. Erstmals konnte eine größere Zahl von Referenten auch aus dem Kreis der ausländischen Arbeitnehmer gewonnen und in zentralen Seminaren für Aufgaben gewerkschaftlicher Bildung qualifiziert werden.

Von den insgesamt 575 Teilnehmern waren 342 Migranten und 233 Deutsche. Wie zu erwarten, waren unter den ausländischen Sprachgruppen die Arbeitnehmer aus der Türkei mit 242 Teilnehmern am stärksten vertreten. Gleichzeitig wurde deutlich: Auch deutsche Betriebsfunktionäre, bei denen befürchtet werden mußte, daß ihre Kontaktwünsche weniger ausgeprägt sind, fanden sich in hinreichend großer Zahl zu den Seminaren ein.

Der Anteil von 136 Frauen ist auf den ersten Blick nicht ungünstig. Er entspricht einem knappen Viertel der Gesamtteilnehmerzahl und damit geläufigen Standards in der gewerkschaftlichen Bildung. An der Zahl von insgesamt nur 49 ausländischen Frauen wird allerdings deutlich, daß sie eine geringe Chance hatten, von den Seminarangeboten erreicht zu werden. Daß der Frauenanteil insgesamt nicht niedriger lag, ist vor allem der Tatsache zu verdanken, daß zwei Seminare als Frauen- und drei weitere als Familienseminare mit Kinderbetreuung organisiert waren.

Die ermittelten Daten zur Altersstruktur, zu den Bildungsvoraussetzungen und zur Zahl der Wahlmandate bedürfen in doppelter Hinsicht der Interpreta-

⁴ Vgl. DGB-Bildungswerk e. V. (Hrsg.), Modellseminar-Konzeptionen BALD. 10 Einzelhefte, Düsseldorf 1989 sowie P. Kühne/N. Öztürk/H. Schäfer/R. Schmieder, „Wie wir das Schweigen brechen können ...“ Bildungsarbeit mit ausländischen und deutschen Arbeitnehmerinnen. Das Konzept BALD, Köln 1989.

tion: Zum einen wurde der Kreis betrieblicher und örtlicher Multiplikatoren tatsächlich erreicht. Mehr als zwei Drittel der Teilnehmer waren Betriebsräte und Vertrauensleute. Viele von ihnen nehmen zusätzlich Aufgaben im Rahmen örtlicher/regionaler Gewerkschaftsarbeit oder auch der Kommunalpolitik wahr. Dem entsprach der hohe Anteil derjenigen, die bereits über gewerkschaftliche Bildungserfahrungen verfügten. Neben diesem Hauptaspekt der Interpretation läßt sich ein zweiter, zunächst nicht zu erwartender Aspekt ausmachen: Für 85 jüngere Arbeiter, vor allem aus der Türkei, war das BALD-Seminar das erste Seminar ihres Lebens. Sie verfügten zwar über Kontakte zu vorrangig ausländischen Betriebsräten und Mitgliedern von Ausländerausschüssen, brachten nun aber die Bereitschaft ein, sich auch mit deutschen Kollegen auseinanderzusetzen und - nicht zuletzt - mit den Erfahreneren und „Etablierten“ unter ihnen den Dialog auch in kritischer Form aufzunehmen. Das zeigt: Gemeinsame Seminare ausländischer und deutscher Arbeitnehmer auf örtlicher/regionaler Ebene haben nicht nur die Funktion, ausländische und deutsche gewerkschaftliche Multiplikatoren in den Dialog eintreten zu lassen. Sie haben darüber hinaus eine *Brückenfunktion* für solche jüngeren ausländischen Kollegen, die noch am Anfang ihrer gewerkschaftlichen Aktivierung stehen und den Anschluß an das gesamte Spektrum gewerkschaftlicher Handlungsmöglichkeiten „vor Ort“ suchen.

Aus dem Spektrum der diskutierten Themenkreise lassen sich sechs Problemfelder herauskristallisieren, die als besonders brisant empfunden wurden:

Symptome wachsender Ausländerfeindlichkeit: Ausländische Arbeitnehmer waren durchweg der Meinung, daß die Ablehnung im Alltag während der letzten Jahre zugenommen habe. „Ausländerfeindlichkeit“ wird mit der Beschäftigungskrise seit Mitte der siebziger Jahre und erneut seit dem Beginn der achtziger Jahre verknüpft. Die Zeit der Anwerbung und Vollbeschäftigung zuvor erscheint in geradezu idealem Licht. Die neuerliche Zuwanderung von Aussiedlern aus Osteuropa wird als zusätzliche Bedrohung der eigenen Existenz empfunden. Häufig bedurfte es längerer Dialoge, um das Deutungsmuster einer früher nicht vorhandenen und nun verstärkten Ausländerfeindlichkeit als Wunschvorstellung aufzuklären: Die verklärende Rede von der Vergangenheit spiegelt den Wunsch wider, gleichberechtigt und gleichgeachtet in der Bundesrepublik leben zu können.

Einschränkungen durch das geltende (und geplante) Ausländerrecht: Das Thema „Ausländerrecht“ hat für ausländische Teilnehmer nach wie vor eine existenzielle Bedeutung. Gleichzeitig stellt sich heraus, daß sie noch nicht über eine Reihe der vermittelten Informationen verfügen - etwa zu Voraussetzungen und Handlungsschritten bei Beantragungsverfahren für eine Aufenthaltsberechtigung. Bei inländischen Teilnehmern löste das Thema eine starke emotionale Betroffenheit aus und eine Identifikation mit denjenigen, die mit repressiven ausländerrechtlichen Praktiken der Ausländerbehörden konfrontiert sind. Ein auf den ersten Blick nur Ausländer betreffendes Thema erwies sich somit als wichtiges Bindeglied der Verständigung zwischen Eingewanderten

und Deutschen. Nicht zuletzt deutsche Betriebsräte mit starkem Ausländeranteil unter den von ihnen Vertretenen entwickelten das Bedürfnis, hier als eine erste Beratungsinstanz kompetent und tätig werden zu können.

Die Vertretungspraxis der Betriebsräte bezogen auf Belange ausländischer Arbeitnehmer: Im Mittelpunkt erregter Diskussionen stand die Vertretungspraxis der Betriebsräte gegenüber ausländischen Arbeitnehmern. Die Debatte konzentrierte sich vorrangig auf die Einstellungs- beziehungsweise Qualifizierungschancen von Migranten und dabei nach Ansicht von Teilnehmern nicht oder nicht zureichend wahrgenommene Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Ein immer wieder durchscheinender Kritikpunkt war die Informationspraxis der Betriebsräte gegenüber ihren ausländischen Kollegen. Einige Seminare fanden im Vorfeld oder unter dem unmittelbaren Eindruck der Betriebsratswahlen 1987 statt. Sehr schnell rückte hier die Diskussion über eine stärkere Beteiligung an den betrieblichen Vertretungen und über konkrete Wahlchancen ausländischer Kandidaten in den Mittelpunkt der Diskussion.

Rückkehr - eine Alternative für Arbeitsmigranten?: Viertes, mit besonderer Intensität diskutiertes Thema war die Frage, ob Rückkehr für ausländische Arbeitnehmer eine realistische Alternative sein kann. In einigen Fällen fragten deutsche Teilnehmer nach der aktuellen Lebensplanung der ausländischen Teilnehmer und signalisierten so ein besonderes Interesse an dieser Fragestellung. In den Familienseminaren wurde die Rückkehrproblematik auf die Situation hier geborener beziehungsweise aufgewachsener Kinder und Jugendlicher zugespitzt.

Kommunales Wahlrecht: Erheblicher Diskussionsbedarf verband sich mit dem Thema „Kommunales Wahlrecht für Ausländer“, das Gegenstand gleichzeitiger Kampagnen von DGB und IG Metall war. Die Chance, daß sich mit dem kommunalen Wahlrecht politisch viel bewegen ließe, wurde von einem Teil ausländischer Arbeitnehmer als eher gering eingeschätzt. Es herrschte die Meinung vor, daß das Kommunalwahlrecht nur ein erster Schritt sein könne.

Situation der erwerbstätigen Frauen: In Frauen- und Familienseminaren, aber auch in anderen Seminaren, an denen Frauen teilnahmen, überlagerten immer wieder Frauenthemen die Diskussion zwischen Ausländern und Einheimischen. Ausländische und deutsche Frauen trugen gemeinsam und selbstbewußt spezifische Problemlagen der erwerbstätigen Frauen vor, die sich aus ihrer Doppelrolle und -belastung zwischen Erwerbstätigkeit und Familie ergeben.

Perspektiven gewerkschaftlicher Ausländerarbeit

Aufgabe der BALD-Seminare war es, den Dialog zwischen „Ausländern“ und „Inländern“ in Gang zu bringen, gegenseitige Vorbehalte abzubauen, Verständnis für spezifische, wechselseitige Probleme und Verhaltensweisen zu

wecken, Kollegialität und Freundschaft zu begründen. Welche Schlußfolgerungen für den Gewerkschaftsalltag wurden daraus abgeleitet?

Auf der Ebene *betrieblicher* Gewerkschaftsarbeit erwarten ausländische Arbeitnehmer

- die stärkere Berücksichtigung ausländischer Stellenbewerber in den Unternehmen,
- die Abwehr auf Ausländer gerichteter betrieblicher Abfindungsaktionen,
- die Abwehr ungeschützter Arbeitsverhältnisse, die insbesondere ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer treffen,
- die Einführung von Quotierungen bei der Ausbildung und Übernahme ausländischer Jugendlicher in solchen Betrieben, die schon einen erheblichen Belegschaftsanteil ausländischer Arbeitnehmer verzeichnen,
- die Einbeziehung ausländischer Arbeitnehmer in Maßnahmen der berufsbezogenen Weiterbildung, wobei die besonderen Voraussetzungen und vorhandenen Sprachdefizite Berücksichtigung finden sollten,
- die Beachtung von Sprach- und Verständigungsproblemen in Abteilungs- und Betriebsversammlungen und
- die proportionale Berücksichtigung ausländischer Kandidaten bei den Wahlen zu den Vertrauenskörpern und Betriebsräten.

Was die *örtliche* Gewerkschaftsarbeit angeht, standen im Vordergrund

- eine stärkere Gewichtung der Ausländerausschüsse beziehungsweise -arbeitskreise im Gesamtspektrum gewerkschaftlicher Ausschüsse und Arbeitskreise vor Ort und
- eine stärkere Beteiligung ausländischer Kollegen an den überbetrieblichen beschlußfassenden und Leitungsgremien von Gewerkschaften und DGB. Dies wiederum würde positive Auswirkungen auf die Gestaltung der örtlichen Öffentlichkeits-, Jugend-, Frauen- und Kulturarbeit haben.

Erhöhte Aufmerksamkeit müssen DGB und die Gewerkschaften der Ausländerfrage auch in der Bildungsarbeit einräumen. Dazu gehört neben der Konzeption neuer Seminarreihen und einem verstärkten Angebot dieser Seminare auch die Gewinnung und Qualifizierung ehrenamtlicher ausländischer Teamer und Referenten.⁵ Ziel aller Anstrengungen muß es sein, die gewerkschaftliche Diskussion zu Fragen des Verhältnisses „Ausländer“ - „Inländer“ über den Kreis der Funktionsträger und bereits Aktivierte hinaus in breiteste Kreise der Arbeitnehmerschaft hineinzutragen.

⁵ Hierzu wurde inzwischen ein neuer Schwerpunkt in der DGB-Bundesschule Springe eingerichtet.