



## NEWSLETTER 01/2012

# FORUM|MIGRATION



## Mehr Demokratie gewagt

### Die Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes schuf Wahlrecht für alle

Am 19. Januar 1972 – vor 40 Jahren also – trat die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes in Kraft. Eine entscheidende Neuerung damals war die Einführung des aktiven und passiven Wahlrechts für Ausländerinnen und Ausländer – genauer gesagt alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne deutschen Pass. Entsprechend einer Verordnung der damaligen EWG (heute EU) konnten Staatsangehörige der Mitgliedsländer schon damals im Betrieb wählen.

In der Gesellschaft war man damals weit davon entfernt über ein politisches Wahlrecht nachzudenken. Die Arbeitswelt unterschied sich davon deutlich. In den Betrieben legten Gewerkschaften und Interessenvertretungen großen Wert auf das Prinzip der Gleichbehandlung. Ein Beispiel: Als die Bundesregierung 1955 die Anwerbung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer plante stimmte der DGB nur unter der Bedingung zu, dass gleicher Lohn für gleiche Arbeit bezahlt wird. Gleichzeitig wurde eine weit gehende arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung vereinbart. Und es wurde vereinbart,

dass die damalige Bundesanstalt für Arbeit die Anwerbung durchführt und nicht die Betriebe selbst. Eine solche Vereinbarung entsprach durchaus auch dem Geist des Betriebsverfassungsgesetzes, das im Oktober 1952 in Kraft getreten war. Es bildete mit dem Mitbestimmungsgesetz und dem Montan-Mitbestimmungsgesetz einen Teil des sozialstaatlichen Rahmens, der Auswüchse kapitalistischen Wirtschafts verhindern soll.

Walter Arendt, Bundesarbeitsminister und vorher Chef der IG Bergbau setzte den legendären Satz aus der ersten Regierungserklärung Willy Brandts vom 28. Oktober 1969 „Wir wollen mehr Demokratie wagen“ für die Arbeitswelt um. Ein anderer Satz lautete: „Wir wollen eine Gesellschaft, die mehr Freiheit bietet und mehr Mitverantwortung fordert.“ Wer Mitverantwortung einfordert muss als Voraussetzung gleiche Rechte schaffen. Das ist mit der Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes geschehen. Und in den Betrieben haben ausländische Beschäftigte für ihre Kolleginnen und Kollegen Verantwortung übernommen – als Betriebsräte oder auch als Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten. Es hat sich für alle gelohnt mehr Demokratie zu wagen.

### INHALT 01/2012

<b>Mehr Demokratie gewagt</b>	1
<b>Gleichheit im betrieblichen Alltag</b>	2
<b>Übergangsregelung letzte Runde</b>	2
<b>Zuwanderung und Gewerkschaften</b>	3
<b>Freiwillig auf die Schulbank</b>	3
<b>Solidarität und gleiche Rechte als ...</b>	4
<b>Motoren der Integration – Kommentar von Ingrid Sehrbrock, stellvertretende Vorsitzende des DGB und Vorsitzende des DGB Bildungswerk</b>	



# Gleichheit im betrieblichen Alltag

## Das Wahlrecht als hohes Gut und Bestandteil von Integration

Sayhan Savas, Betriebsräatin bei ThyssenKrupp Steel, kann sich überhaupt nicht vorstellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne deutschen Pass nicht an Betriebsratswahlen teilnehmen dürfen. Sie hat es nicht anders kennen gelernt. Als 1972 das Betriebsverfassungsgesetz dahingehend geändert wurde, dass auch Ausländerinnen und Ausländer an den Wahlen zum Betriebsrat teilnehmen können, war sie noch gar nicht geboren. Dass Menschen ohne deutschen Pass sich in Betriebsräten für die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen einsetzen ist längst Alltag. Bei der IG Metall zum Beispiel haben 8,3 % der Betriebsräte keinen deutschen Pass. Das entspricht im Übrigen ziemlich genau dem Anteil an ausländischen Mitgliedern von 8,4 %. Bei der IG BCE liegt der Anteil der ausländischen Betriebsräte bei 4,4 %, der Anteil ausländischer Beschäftigter bei 8,5 %.

Für Sayhan Savas ist es ein Stück Normalität sich zu engagieren. Seit zehn Jahren ist sie im Betriebsrat. Sie hat aber auch die Chance dazu gehabt. Für ihren Be-



triebsratskollegen Peter Trube zeigt das Beispiel, wie Teilhabe zur Integration beiträgt. Das Gegenbeispiel für ihn ist das fehlende Kommunalwahlrecht für Drittstaatsangehörige. Das bestärkt das Gefühl, nicht dazugehören. Wahlrecht, so Peter Trube, ist ein hohes Gut – egal ob im Betrieb oder in der Kommune.

Dass das Wahlrecht nicht nur Gleichheit herstellt, sondern auch Grundlage dafür ist, Probleme zu lösen, zeigt ein Beispiel, auf das Sayhan Savas verweist. Nach dem 11. September 2001 gab es im Betrieb Bemerkungen oder auch versteckte Anfeindungen gegen Muslime. Die Stimmung drohte zu kippen.

Dies war Anlass, dagegen zu argumentieren und schließlich das Programm der Kulturmittler zu starten. Betriebsrat und Vertrauensleutekörper sind gemeinsam aktiv geworden – und konnten dies umso wirksamer, als potenziell Betroffene in beiden Gremien als gewählte Vertreterinnen und Vertreter saßen.

Das erweiterte nicht nur den Horizont für die Suche nach Handlungsmöglichkeiten, sondern machte auch in die Belegschaft hinein klar, dass es kein Wir und Sie gibt, sondern nur ein „wir“. So konnten die Probleme einfacher angegangen werden – und die waren so noch groß genug.

# Übergangsregelung letzte Runde

## Beschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit aus Rumänien und Bulgarien endet in zwei Jahren endgültig

Am 1. Januar 2007 sind Bulgarien und Rumänien der Europäischen Union beigetreten und haben die Zahl der Mitgliedstaaten damit auf 27 erhöht. Für die Umsetzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit gilt analog zur vorigen Erweiterung um zehn Staaten die 2 plus 3 plus 2-Regelung. Das heißt: die alten Mitgliedstaaten können unter bestimmten Bedingungen die volle Freizügigkeit um zwei Jahre aussetzen,

dann um drei und schließlich noch einmal um zwei Jahre. Mit dem 1. Januar 2012 beginnen die letzten möglichen zwei Jahre mit Begrenzung. Zehn Staaten haben die zweite Phase der Übergangsfrist genutzt: Belgien, Deutschland, Irland, Frankreich, Italien, Malta, Niederlande, Österreich, Luxemburg und das Vereinigte Königreich. Wer auch die dritte Phase nutzen will, musste bis zum 31. Dezember 2011 der Kommission gegenüber eine schwere Störung des Arbeitsmarktes nachweisen.

Spanien, das seinen Arbeitsmarkt geöffnet hatte, sah sich angesichts großer Schwierigkeiten auf seinem Arbeitsmarkt im Sommer 2011 genötigt, bei der Kommission Restriktionen gegenüber einer Arbeitszuwanderung aus Rumänien zu beantragen, was bis zum 31. Dezember 2012 genehmigt wurde.

Dem Bericht der Kommission zufolge hat die bisherige Mobilität aus Bulgarien und Rumänien zu einem Qualifikationsmix beigetragen und den Arbeitskräftemangel in bestimmten Wirtschaftszweigen ausgeglichen, z.B. im Baugewerbe, in Privathaushalten und im Hotel- und Gaststättengewerbe. Schätzungen zufolge soll das Bruttoinlandsprodukt durch die Mobilität für die EU-27 um 0,3 Prozent ansteigen.

Nennenswerte Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit gebe es nicht. Die Löhne einheimischer Arbeitskräfte in den EU-15-Ländern dürften den Berechnungen zufolge um 0,28 Prozent geringer ausfallen als ohne die Arbeitsmigration aus den EU-2.



## Größte Anteile rumänischer und bulgarischer Staatsangehöriger in EU-25-Staaten an der Wohnbevölkerung (Ende 2010).

**Absolute Zahl: 2,9 Millionen**

Zypern	4,1 %
Spanien	2,2 %
Italien	1,8 %
EU-25 insgesamt Durchschnitt	0,6 %

Daten: EU-Kommission

## Abwanderung der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter aus Rumänien und Bulgarien

**Anteile an der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter insgesamt.**

	2007–2010	2004–2010
Rumänien	3,1 %	6,6 %
Bulgarien	2,1 %	3,7 %

Daten: EU-Kommission

Die Daten zeigen, dass die Arbeitnehmermobilität aus Rumänien und Bulgarien bereits vor dem EU-Beitritt und der damit verbundenen (teilweise) Arbeitnehmerfreizügigkeit hoch war. Der Bericht der Kommission verweist in diesem Zusammenhang auf das hohe Wirtschaftswachstum zwischen 2004 und 2007, was den Abfluss von Arbeitskräften aus Rumänien und Bulgarien förderte. In den Jahren 2008 und vor allem 2009 gingen die Zahlen drastisch zurück. Gleichzeitig gab es auch Rückflüsse. Die rechtliche Rahmenbedingung der Arbeitnehmerfreizügigkeit scheint offensichtlich eine untergeordnete Rolle zu spielen.



# Zuwanderung und Gewerkschaften

## Zwei Bilanzen aus hautnahem Erleben

Das im Jahr 2011 50-jährige Jubiläum des Anwerbeabkommens mit der Türkei nahmen zwei prominente türkeistämmige Gewerkschafter zum Anlass, eine Bilanz der Zuwanderungspolitik und der Rolle der Gewerkschaften dabei zu ziehen. Zum einen ist das Yilmaz Karahasan, ehemaliges Mitglied im Geschäftsführenden Vorstand der IG Metall, zum anderen Safter Çınar, der viele Jahre beim DGB Berlin-Brandenburg gearbeitet hat und zeitweise auch Berliner GEW-Vorsitzender war.

Yilmaz Karahasan fasst seine Bilanz so zusammen: „Seit Beginn der Ausländerbeschäftigung bis etwa vor zehn Jahren, d.h. über 40 Jahre hinweg, wurde über Integration geredet, Assimilation erwartet und Ausgrenzung betrieben. In erster Linie waren es die Gewerkschaften, die sich vom Anfang an gegen eine solche Politik zur Wehr gesetzt haben.“

Auch Safer Çınar bewertet die Rolle der Gewerkschaften positiv und verweist auf „intensive Aktivitäten zur Organisierung und Betreuung der ausländischen ArbeitnehmerInnen“ seit den 1960er-Jahren. Dazu zählte auch, die Schaffung entsprechender Strukturen, etwa die Bildung einer „Abteilung Ausländische Arbeitnehmer“ beim DGB Bundesvorstand und die Beschäftigung muttersprachlicher Gewerkschaftssekreträre und die Herausgabe muttersprachlicher Informationen.

Daneben verweist Çınar aber auch auf eine zunächst ambivalente Haltung des DGB zur Frage Einwande-

rungsland. So hieß es in einer Stellungnahme des DGB Bundesvorstand 1971, dass Ausländerbeschäftigung „keine vorübergehende und nur zeitweilige Erscheinung“ sei und begrüßte, dass das Bundesarbeitsministerium von ausländischen Arbeitnehmern sprach und den Begriff „Gastarbeiter“ fallenließ als „klare Absage an die Ideologie des Provisoriums“. Dennoch sah der DGB Bundesvorstand in einem Beschluss vom September 1983 die BRD ausdrücklich nicht als Einwanderungsland. Gleichzeitig heißt es: „Tatsache ist, dass für viele der bei uns lebenden und arbeitenden Ausländer die Bundesrepublik Deutschland das Land geworden ist, in dem sie ihren Lebensmittelpunkt haben und ansässig wurden. Inzwischen sind die ausländischen Arbeitnehmer und ihre Familien zu einem Bestandteil unserer Gesellschaft geworden, indem sie in diese Gesellschaft hineinwuchsen.“

Beide Autoren verweisen auch auf die Positionierung der Gewerkschaften im politischen Raum. Spätestens seit Beginn der schwarz-gelben Koalition 1982 bezogen die Gewerkschaften in Fragen Zuwanderungspolitik oder Integration deutlich Position. Karahasan erinnert zum Beispiel an die „unsägliche Diskussion über angebliche ‚Asylantenflutwelle und -schwemme‘“, der die Gewerkschaften ebenso entgegengetreten sind wie der faktischen Abschaffung des Grundrechtes auf Asyl. Und auch die Forderung nach einem kommunalen Wahlrecht für Drittstaatsangehörige steht seit Mitte der 1980er-Jahre auf der politischen Agenda des DGB.

Die Novellierungen des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 und 2001 sehen die beiden Gewerkschafter

als Erfolg gewerkschaftlicher Arbeit im politischen Raum. Mit dem betrieblichen Wahlrecht für Ausländerinnen und Ausländer 1972 begann, so Karahasan, „in der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung in Deutschland eine neue Ära.“

Die Verpflichtung des Betriebsrats, gegen „rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen“ vorzugehen, die in der Novelle von 2001 festgeschrieben wurde, ist aus Sicht von Çınar auch auf die Aktivitäten des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zurückzuführen.

Die Texte von Safer Çınar und Yilmaz Karahasan können heruntergeladen werden unter:  
[www.migration-online.de/karahasan](http://www.migration-online.de/karahasan) und  
[www.migration-online.de/cinar](http://www.migration-online.de/cinar)

Der Beitrag von Yilmaz Karahasan ist eine Rede, die er anlässlich des 50. Jahrestags des Anwerbeabkommens mit der Türkei gehalten hat, der Text von Safer Çınar ist in einem Band von DOMiD (Dokumentationszentrum und Museum über die Migration in Deutschland) erschienen. DOMiD sammelt Dokumente und Materialien zur Geschichte der Migration und erschließt sie für die Nutzung. ([www.domid.org](http://www.domid.org))

Im Zusammenhang mit der Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung ist Migration auch ein Sammelgebiet des Archivs der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung  
[www.fes.de/archiv/adsd\\_neu/index.htm](http://www.fes.de/archiv/adsd_neu/index.htm))  
 Beide Archive bieten nicht nur unendlich Stoff zum Stöbern, sondern sind auch an Dokumenten interessiert.

Weitere historische Daten und Zeitzeugenberichte finden sich in einer Tagungsdokumentation, erschienen in der Schriftenreihe des DGB Bildungswerk:  
[www.migration-online.de/50jahre\\_integration](http://www.migration-online.de/50jahre_integration)

# Freiwillig auf die Schulbank

## Betriebsrätin regt Deutschkurse an und überzeugt alle Seiten

Zwei Mal in der Woche wird die Schulbank gedrückt, ein Termin ist samstags von acht bis zwölf Uhr – und das freiwillig. Es sind Beschäftigte von Blanco, einem Hersteller von Spülen und Armaturen für Küchen, die in ihrer Freizeit seit dem Herbst 2011 Deutsch lernen. Angeschoben hat die Kurse Margareth Lindenberg, die Betriebsräatin im Unternehmen ist. Wenn alle besser Deutsch können, haben alle etwas davon. Die Betroffenen können sich besser verstständigen und damit auch einbringen und natürlich profitiert auch das Unternehmen – so ihre Argumentation. Im Unternehmen haben rund 20 Prozent einen Migrationshintergrund, Margareth Lindenberg übrigens auch. Sie ist Brasilianerin und lebt seit 20 Jahren in Deutschland.

Margareth Lindenberg hat zunächst einmal mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge Kontakt aufgenommen, um zu prüfen, ob das BAMF die Kur-

se organisiert. Das klappte. Und auch die Geschäftsleitung war von der Idee begeistert und ernannte sie auch gleich zur ehrenamtlichen Integrationsbeauftragten.

Es wurde vereinbart, dass die Kurse in der Freizeit stattfinden. Die Räume stellt das Unternehmen. Es übernimmt auch den Eigenanteil der Kosten, die eigentlich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer tragen müssten.

Es mussten aber auch die Kolleginnen und Kollegen überzeugt werden, die Weiterbildung wahrzunehmen. Margareth Lindenberg präsentierte die Idee auf einer Betriebsversammlung und fand Zuspruch – dies aber eher auf einer abstrakten Ebene. Wer sich für einen Sprachkurs anmeldet – so eine Befürchtung – räumt damit ein, dass er einen solchen Kurs braucht. Sie musste insgesamt Überzeugungsarbeit leisten, berichtet Margareth Lindenberg. Als einige sich für den Kurs bereit erklärt hatten, hatten sie eine Art Eisbrecherfunktion übernommen. Den Kurs verpflich-

tend zu machen, lehnt Margareth Lindenberg ab, es müsse freiwillig sein.

Inzwischen lernen 30 Kolleginnen und Kollegen aus zwei der vier Werke des Unternehmens Deutsch. Insgesamt dauert der Kurs 985 Stunden.

Für das Unternehmen haben die Sprachkurse natürlich auch einen Vorteil. Eine Reihe von Beschäftigten mit Migrationshintergrund arbeitet schon sehr lange im Betrieb. Diese möchte man nicht verlieren. Gleichzeitig wachsen im Rahmen des technologischen Wandels die Anforderungen an die Kommunikation. Da passt ein Sprachkurs genau ins Bild.

Jetzt, wo der Sprachkurs angelaufen ist, geht Margareth Lindenberg eine weitere Aufgabe an. Sie möchte, dass auch die Leiharbeitnehmer die Chance haben, an den Sprachkursen teilzunehmen. Drei Interessierte haben sich bei ihr bereits gemeldet. Und die Unternehmensleitung hat signalisiert, dass das durchaus klappen könnte.



# Solidarität und gleiche Rechte als Motoren der Integration



## Kommentar von Ingrid Sehrbrock, stellvertretende Vorsitzende des DGB und Vorsitzende des DGB Bildungswerk

Wenn die Anwerbeabkommen runde Geburtstage feiern – wie im letzten Jahr das Anwerbeabkommen mit der Türkei, das 50 wurde –, hört man gerade von Gewerkschaftsmitgliedern aus der ersten und zweiten Zuwanderergeneration immer wieder das eine: Die Gewerkschaft war der erste Ort, an dem ich mich heimisch gefühlt habe. Dafür gibt es zwei zentrale Gründe.

Der erste: Die deutschen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, denen sie im Betrieb begegneten, verfügten keineswegs über interkulturelle Kompetenzen, die wie wir heute wissen, das Zusammenleben erleichtern. Da gab es sicher auch viele Missverständnisse oder Konflikte, deren Ursache in kulturellen Unterschieden lagen. Es gab aber eine Grundhaltung unter denen, die hier waren, die das Zueinanderkommen erleichterte. Das war das Bewusstsein, dass man als abhängig Beschäftigte zusammengehört und deshalb zusammenhalten muss. Im Ruhrgebiet wird das bisweilen auf den knappen

die Liste für die Kandidatur zu nehmen. Wenn niemand die Liste in Zweifel gezogen hat, konnte die Interessenvertretung gewählt werden.

Als dann vor 40 Jahren mit dem überarbeiteten Betriebsverfassungsgesetz ausländische Kolleginnen und Kollegen das aktive und passive Wahlrecht erhielten, war das wie ein Befreiungsschlag – für alle Seiten. Die Beschäftigten ohne deutschen Pass sahen, dass sie gleichberechtigt waren und übernahmen Verantwortung. Beides ist eine entscheidende Basis für Integration. Auf der anderen Seite wider spiegelte die Zusammensetzung der Betriebsräte zumindest einigermaßen die der Belegschaften. Für die Demokratie ist das von großer Bedeutung. Als das Bundesverfassungsgericht 1990 das kommunale Wahlrecht für Ausländer für verfassungswidrig erklärte und es von einer Grundgesetzänderung abhängig machte, verwies es gleichzeitig darauf, dass es für eine Demokratie problematisch sei, wenn die Wohnbevölkerung und die Wahlbevölkerung zu sehr auseinanderklaffen. Als 1992 das Grundgesetz geändert wurde, um Vorgaben der EU entsprechend das kommunale Wahlrecht für Unionsbürgerinnen und -bürger einzuführen, war die Diskrepanz nicht

pragmatischen Begriff gebracht: „Dat sind unsere.“ Dahinter steht nichts anderes als der bisweilen als verstaubt betrachtete gewerkschaftliche Grundwert der Solidarität.

Ein zweiter Grund: Diejenigen, die neu hinzugekommen waren, hatten gleiche Rechte – zumindest weit gehend. Mit dem ersten Anwerbeabkommen 1955 wurde das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit durchgesetzt, sie waren in die Sozialversicherungssysteme einbezogen. Eines, was fehlte, war das Recht, sich an den Wahlen zum Betriebsrat zu beteiligen und sich als Betriebsräte wählen zu lassen. So recht verstehen konnte das niemand, vor allem nicht die Kolleginnen und Kollegen ohne deutschen Pass, hatten sie doch gewerkschaftlich alle Recht, konnte zum Beispiel Vorsitzende des Vertrauensleutekörpers sein.

wirklich beseitigt. Und die Frage kommunales Wahlrecht für Drittstaatsangehörige beschäftigt uns bekanntlich bis heute. Hier kann die Situation in den Betrieben durchaus Vorbild für funktionierende Demokratie und gleichzeitig Integration sein.

In der Politik ist seit einiger Zeit zu beobachten, dass auf Landesebene Menschen mit Migrationshintergrund Minister- und Staatssekretärsämter bekleiden. Das ist auch ein wenig nachholende Korrektur dessen, was in den Betrieben auf der Basis des Betriebsverfassungsgesetzes erfolgreich praktiziert wird: gleiches Recht und damit Einbeziehung und Übernahme von Verantwortung.

Im Übrigen kann das Betriebsverfassungsgesetz auch in anderer Hinsicht Vorbild sein. Die Novellierung aus dem Jahr 2001 verpflichtet die Betriebsräte gegen Rassismus vorzugehen. Das ist kein Allheilmittel, um Rassismus zu verhindern, zumindest aber eine stete Erinnerung und Verpflichtung, die Augen offenzuhalten und gegebenenfalls zu handeln. Eine entsprechende Verankerung in anderen Gesetzen tätigt dieser Gesellschaft sicher gut.

## IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk BUND e.V.

Vorsitzende: Ingrid Sehrbrock

Geschäftsführerin: Claudia Meyer

Verantwortlich für den Inhalt: Leo Monz

Koordination: Michaela Dälken

Redaktion: Bernd Mansel, Medienbüro Arbeitswelt

Layout/Satz: ideeal, Essen

Titelfoto: photocase: kallejipp

Erscheinungsweise: Monatlich

DGB Bildungswerk BUND e.V.

Bereich Migration & Qualifizierung

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

Telefon 02 11/43 01-1 99

Telefax 02 11/43 01-1 34

migration@dgb-bildungswerk.de

[www.migration-online.de](http://www.migration-online.de)

## GEFÖRDERT DURCH

