

Das Dokument

Die deutschen Gewerkschaften und die ausländischen Arbeitnehmer (vom Bundesvorstand des DGB verabschiedet am 2. 11.1971) — Auszug

Leitsätze und Forderungen

Der DGB begrüßt und unterstützt ... die vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und von der Bundesanstalt für Arbeit angekündigten zusätzlichen sozialen Schutzvorschriften und Maßnahmen, die gegen die Ausnutzung der ausländischen Arbeitnehmer gerichtet sind. Er fordert im Interesse der Chancengleichheit für die ausländischen Arbeitnehmer den Bund, die Länder, die Gemeinden und die sich damit befassenden Institutionen und Organisationen auf, durch geeignete Maßnahmen und koordinierte Schritte die beschleunigte soziale Integration der ausländischen Arbeitnehmer nach Kräften materiell und ideell zu fördern.

Insbesondere sind folgende Vorschläge zu realisieren:

Menschenwürdige Wohnverhältnisse sind die Grundvoraussetzung für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer. Verstärkter Wohnungsbau ist das Mittel, den notwendigen zusätzlichen Wohnraum zu schaffen und Ghettoisierung zu verhindern.

Gegen den Mietwucher sind wirksame Maßnahmen zu treffen. Nicht nur die öffentlichen Körperschaften, sondern vor allem auch die Betriebe, die eine steigende Zahl ausländischer Arbeitnehmer beschäftigen, müssen zum verstärkten Abbau dieser besonderen Wohnungsmisere beitragen. Die Familienzusammenführung bei ausländischen Arbeitnehmern muß aus menschlichen Gründen erleichtert werden. Voraussetzung ist der Nachweis von ausreichendem menschenwürdigem Wohnraum.

Die Eingliederung der Kinder ausländischer Arbeitnehmer in das deutsche Schulsystem ist einheitlich und umsichtig voranzutreiben. Entgegen den Bestrebungen mancher ausländischer Stellen sollen keine gesonderten Schulen für die Kinder ausländischer Arbeitnehmer errichtet werden. Zugunsten einer notwendigen zusätzlichen Förderung der Muttersprache der Kinder darf nicht darauf verzichtet werden, sie in den gemeinsamen Unterricht in deutschen Schulklassen einzubeziehen. Die ausländischen Lehrkräfte müssen Angestellte der Schulen sein und unterliegen der deutschen Schulaufsicht.

Die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer ohne Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis, eventuell auch als Leiharbeiter ist moderne Sklavenhaltung. Es ist höchste Zeit, diese Praxis durch gesetzliche Maßnahmen zu unterbinden. Die Entscheidungen der Bundesanstalt für Arbeit, die Geldbußen gegen Unternehmer in diesen Fällen wesentlich zu erhöhen, werden vom DGB nachdrücklich unterstützt. Ebenso die jetzt vorgesehene gesetzliche Androhung einer Freiheitsstrafe bei Rück-

fälligkeit. Darüber hinaus sollen an solche rückfälligen Unternehmer keine ausländischen Arbeitnehmer mehr vermittelt werden.

Die gesetzliche Stellung der Bundesanstalt für Arbeit darf in Fragen der Anwerbung und Vermittlung der ausländischen Arbeitnehmer nicht ausgehöhlt werden, da nur so ein Mißbrauch verhindert werden kann.

Bei den deutschen Anwerbekommissionen und den anderen Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit im Ausland sind wirksame Möglichkeiten der Vorinformation zu schaffen, damit die neu angeworbenen ausländischen Arbeitnehmer bei ihrer Einreise einen Überblick über die deutschen Arbeits- und Lebensverhältnisse haben. Dazu gehört insbesondere eine bessere Information über ihre rechtliche Situation in der Bundesrepublik.

In den deutschen Anwerbekommissionen und den gemischten Kommissionen müssen zur Sicherung der unterschiedlichen sozialen Interessen auch Vertreter der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände beteiligt werden.

Dringend erforderlich ist, die bisherige öffentlich geförderte spezielle Tätigkeit der karitativen und seelsorgerischen Stellen und der Verbände der freien Wohlfahrtspflege durch besondere Beratungsstellen der Gewerkschaften für Fragen des Arbeits- und Sozialrechts zu ergänzen. Die gewerkschaftlichen Initiativen zur Hilfe durch Selbsthilfe sind nachdrücklich zu fördern.

Im allseitigen Interesse ist die Erlernung der deutschen Sprache den ausländischen Arbeitnehmern zu erleichtern. Durch entsprechende Anreize sollte verdeutlicht werden, daß deutsche Sprachkenntnisse dem ausländischen Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, dem Druck der Isolierung unmittelbar entgegenzuwirken und daß sie ihm bessere Voraussetzungen für eine berufliche Fortbildung öffnen.

Der DGB hat zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes gefordert, die noch bestehenden Einschränkungen für ausländische Arbeitnehmer zu beseitigen. Diese Forderung wurde bei der Verabschiedung des neuen Betriebsverfassungsgesetzes erfüllt. Somit ist der Grundsatz der EWG-Verordnung Nr. 1612/68, wonach Arbeitnehmer aus den EWG-Staaten unter den gleichen Voraussetzungen wie deutsche Arbeitnehmer in die Betriebsvertretungen wählbar sind, auf alle ausländischen Arbeitnehmer ausgedehnt worden. Diese Grundsätze müssen sich aber auch auf den öffentlichen Dienst und die dort zu bildenden Personalvertretungen beziehen. Außerdem sind die gesetzlichen Voraussetzungen zu schaffen, daß ausländische Arbeitnehmer in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherungen tätig sein können.

Fremdsprachige Gewerkschaftsarbeit

Ein wichtiges Anliegen des DGB ist es, den ausländischen Arbeitnehmern durch Wort und Schrift ihre Situation als Arbeitnehmer in der Bundesrepublik verständlich zu machen. Insbesondere ihr Verständnis dafür zu wecken, daß sie nur gemeinsam mit den deutschen Arbeitskollegen die vorhandenen Probleme lösen können.

Um mit den ausländischen Arbeitnehmern direkt sprechen zu können — was notwendigerweise zunächst in der Landessprache erfolgen muß — darf sich die Gewerkschaft nicht der Mitteldienste von außergewerkschaftlichen Dolmetschern oder Betriebsdolmetschern bedienen. Dies ist vor allem deshalb erforderlich, weil in der Regel die ausländischen Arbeitnehmer in Betriebsdolmetschern den verlängerten Arm des Arbeitgebers sehen. Es ist darum notwendig, unter den interessierten ausländischen Kollegen eigene Vertrauensleute auszubilden, die als Verbindungsleute zwischen den Gruppen der ausländischen Arbeitnehmer und ihren deutschen Kollegen in den Betrieben und

Orten die Brücke zur gewerkschaftlichen Organisation herstellen. Die weiterführende Schulung dieser Vertrauensleute für eine aktive und erfolgreiche Wahrnehmung ihrer Funktion ist zu verstärken.

Das gewerkschaftliche Wirken unter den ausländischen Arbeitnehmern stößt in der täglichen Auseinandersetzung auf Kräfte, die Vormundschaftsrechte über „ihre“ ausländischen Arbeitnehmer beanspruchen. Auf betrieblicher Ebene war es in der Anfangszeit oft vordringlich, gegen Erscheinungen aufzutreten, die dem Inhalt oder der Form nach Übergriffe darstellten. Meistens handelte es sich dabei um sture bürokratische Bevormundung der ausländischen Arbeitnehmer durch entsprechende Beauftragte „mit Erfahrung“ oder durch selbstherrliche Dolmetscher.

Das ständige Bedauern der „armen Gastarbeiter“ und ihrer elenden Lage durch sogenannte „Betreuer“ wirkte sich schädlich aus. Hierdurch wird eine Grundstimmung erhalten, die zur Passivität anleitet. Der Ideologie der berufsmäßigen „Betreuung“ tritt die fremdsprachige Gewerkschaftsarbeit entschieden entgegen. Durch eine aktive Mitarbeit in den deutschen Gewerkschaften lernen die Vertrauensleute der ausländischen Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinteressen wirksam zu vertreten. Der gewerkschaftliche Grundsatz der solidarischen Selbsthilfe wird dadurch verwirklicht.

Das zunehmende Interesse der ausländischen Arbeitnehmer an den Gewerkschaften und die wachsende Zusammenarbeit mit den deutschen Kollegen ist der wirksamste Beitrag gegen Isolierung und Selbstisolierung.

Umgekehrt gehen die Anstrengungen der verschiedenen Kräfte, den gewerkschaftlichen Einfluß auf die ausländischen Arbeitnehmer zu bekämpfen, in die Richtung größerer nationaler Absonderung und Isolierung. Mit dem Appell etwa an die Heimatliebe, mit Lobsprüchen auf die

im Ausland hochzuhaltenden „ewigen Werte der eigenen Nation“ wird von einen Teil der in der Bundesrepublik wirkenden offiziellen und halboffiziellen Stellen der Heimatländer alles unternommen, um nationalistische Stimmungen unter den „eigenen“ Arbeitnehmern anzuhetzen. So zum Beispiel versuchen die sogenannten „Griechischen Kommissionen“ nachweislich, u. a. politisch-polizeiliche Kontrollapparate aufzubauen und Material gegen aktive gewerkschaftliche Vertrauensleute zu sammeln. Andere sind dabei, „nationale Arbeiterverbände“ als Kampforganisationen und Stoßtrupps aufzubauen und als Gewerkschaftersatz anzupreisen.

Zusammenarbeit mit ausländischen Gewerkschaften

Der DGB und die in ihm vereinigten Gewerkschaften sind bemüht, durch Absprachen und Vereinbarungen zu dem Problem ausländischer Arbeitnehmer mit den Gewerkschaften aus anderen Ländern eine positive Zusammenarbeit zu erreichen. Im Rahmen des Europäischen Bundes Freier Gewerkschaften soll durch eine Koodinierung bewirkt werden, daß im gemeinsamen Interesse die Schritte und Regelungen zur Sicherung der sozialen Rechtsstellung der ausländischen Arbeitnehmer eine einheitliche gewerkschaftliche Orientierung erfahren. Dazu gehört, daß durch entsprechende Abkommen die gegenseitige Anerkennung der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft geregelt werden soll. Ein gewerkschaftlicher Erfahrungsaustausch ist auf diesem Gebiet besonders erforderlich.

Gewerkschaftliche Aufgaben

In der Anfangszeit der gewerkschaftlichen Arbeit unter den ausländischen Arbeitnehmern konnte noch mit gutem Recht die Frage nach dem Sinn dieser Arbeit gestellt werden. Aus den verschiedensten Gründen schien die übernommene Aufgabe so schwierig zu sein, daß bei einer nüchternen Einschätzung die

Überlegung aufkommen konnte, letztlich werde sie sich als utopisch erweisen. Damals wurde die Auffassung vertreten, daß zwischen der Verhaltensweise von Arbeitern aus wirtschaftlich rückständigen Gebieten und der Haltung einer mit modernen Mitteln arbeitenden gewerkschaftlichen Organisation ein zu großer Abstand besteht.

Wie sollte erreicht werden, daß selbst die aufgeschlossensten ausländischen Kollegen aus eigener Überzeugung lernen, die hiesigen gewerkschaftlichen Positionen, Begriffe und Arbeitsformen zu übernehmen?

Nachträglich ist bestätigt, daß diese grundlegende gewerkschaftspolitische Fragestellung nur deswegen in einer verhältnismäßig kurzen Zeit positiv zu beantworten war, weil von aktiven ausländischen und deutschen Kollegen und durch die Unterstützung ihrer Gewerkschaft die zahlreichen Schwierigkeiten beseitigt werden konnten. An diesem Entwicklungsprozeß, der vom anfänglichen Kennenlernen zur gleichberechtigten Integration fortschreitet, haben die Ausstrahlungen der neuen gesellschaftlichen Umgebung einen nicht unbedeutenden Anteil. Nach wie vor gilt aber, daß die größten Hemmnisse für eine Weiterentwicklung des gewerkschaftlichen Wirkens dadurch gegeben sind, daß

a) mit dem ständigen Nachrücken neuer ausländischer Arbeitergruppen sich auch die vielfältigen gesellschaftlichen und psychologischen Ausstrahlungen aus dem Ursprungsland hier ständig neu reproduzieren,

b) mit der formell gegebenen Ausgangssituation eines geregelten und zeitlich fixierten Arbeitsverhältnisses hier tatsächlich vielen ausländischen Arbeitnehmern, zumindest während der ersten Zeit, die Fragen ihrer weiteren Arbeits- und Lebensbedingungen als untergeordnet erscheinen, oder höchstens als Requisiten eines „zeitweiligen Lebens“.

Mit diesen Hemmnissen hat sich die Gewerkschaftsarbeit auseinanderzusetzen. Es sind die Schwierigkeiten, die sich auch heute noch bei der gewerkschaftlichen Eingliederung der arbeitenden Frauen ergeben. Bei einem Teil der weiblichen Arbeitnehmer mag ihr zeitlich abgestecktes Vorhaben, „im Betrieb zu arbeiten“, vor allem durch Erziehungsnormen oder familiäre Überlegungen bestimmt sein. Durch die zeitliche Beschränkung des Arbeitsverhältnisses wird, wie bei vielen Frauen, die Mentalität von „provisorischen Arbeitern“ gefördert.

Mit jedem weiteren Jahr wächst aber die Zahl der ausländischen Kolleginnen und Kollegen, die sich im Betrieb „eingelebt“ haben. Das ist Ausdruck für den Entwicklungsprozeß, der vorwiegend unter den ausländischen Arbeitnehmern Wiederhall findet, die sich nicht isoliert oder diskriminiert sehen. Sie haben durch Qualifizierung den Anschluß an allgemeine Verbesserungen erreicht. In den Betrieben sind solche „ständigen“ ausländischen Kollegen inzwischen zu einem „beständigen“ Teil der Belegschaft geworden. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute unter den ausländischen Arbeitnehmern sind der aktive und führende Teil dieser Kollegen und sind so zu den Sprechern der ausländischen Arbeitnehmer im Betrieb geworden.

Betriebsbezogene Gewerkschaftsarbeit

Die gewerkschaftlichen Fortschritte unter den ausländischen Arbeitnehmern hängen davon ab, ob und inwieweit im Betrieb durch die Zusammenarbeit der ausländischen und deutschen Vertrauensleute gewerkschaftliches Bewußtsein entwickelt wird. Es kommt darauf an, wie aktiv sie gemeinsam für die fortschreitende Verwirklichung des anerkannten Grundsatzes der Gleichberechtigung aller Arbeitnehmer im Betrieb und am Arbeitsplatz eintreten. Auch für das gewerkschaftliche Wirken unter den ausländischen Arbeitnehmern gilt, daß die betriebsbezogene

Arbeit für die Fortschritte und den Erfolg der Organisation entscheidend bleiben.

Die mehr als zehnjährigen Erfahrungen der Ausländerbeschäftigung unter den neuen Bedingungen der rechtlichen Gleichstellung haben den Beweis erbracht, daß auch fortschrittliche Bestimmungen nur einen Rahmen abgeben, der ausgefüllt werden muß. Es gilt, in der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit zwischen den deutschen und ausländischen Kolleginnen und Kollegen Impulse und Kräfte zu wecken, die dann durch den aktiven Einsatz dem Buchstaben des Rechts zum Leben verhelfen.

Der Weg, den die deutschen Gewerkschaften zur Einbeziehung der aufgeschlossenen und aktivsten Teile der ausländischen Arbeitnehmer in die gewerkschaftliche Mitarbeit eingeschlagen haben, war vor allem in den ersten Jahren wegen der Sprachmauer und der unterschiedlichen Verhaltensweise sehr schwierig. Mit jedem weiteren Jahr und mit der aus gemeinsamer Erfahrung und Zusammenarbeit geschaffenen Vertrauensbasis gibt es heute einen vorgezeichneten Weg, der nicht erst in jedem Betrieb oder jeder Verwaltungsstelle neu erarbeitet und erprobt werden muß.

Organisatorische Aufgaben

1. In allen Betrieben, in denen ausländische Arbeitnehmer beschäftigt werden, sind durch gemeinsame Bemühungen die ausländischen Arbeitnehmer gewerkschaftlich zu organisieren.

2. Unter den gewerkschaftlich organisierten ausländischen Arbeitnehmern sind Vertrauensleute auszuwählen. Wo auf Grund der schwierigen Anfangsbedingungen im Betrieb jeweils nur ein einziger oder einzelne ausländische Kollegen als Vertrauensleute tätig waren, muß durch gemeinsame Bemühungen erreicht werden, die Anzahl der Vertrauensleute entsprechend zu erweitern.

3. Die Vertrauensleute der ausländischen Arbeitnehmer sind ein Teil des ge-

werkschaftlichen Vertrauenskörpers im Betrieb. Sie können nur gemeinsam mit ihren deutschen Kolleginnen und Kollegen erfolgreich wirken.

4. Um entsprechend dem Betriebsverfassungsgesetz die ausländischen Arbeitnehmer am Betriebsgeschehen zu beteiligen, sind für sie Teilbetriebsversammlungen als Parallelversammlungen durchzuführen.

5. In Betrieben, in denen eine große Anzahl ausländischer Arbeitnehmer beschäftigt sind, müssen für diese besondere Sprechstunden im Betriebsrat durchgeführt werden. Geeignete gewerkschaftliche Vertrauensleute sind hinzuzuziehen.

6. In solchen Betrieben sollte der Betriebsrat die gewerkschaftlichen Vertrauensleute unter den ausländischen Arbeitnehmern zu seiner Arbeit als sachverständige Mitarbeiter heranziehen. Das ist zugleich die notwendige und praktische Schulung, um auf diesem Wege geeignete Kandidaten für die Mitarbeit im Betriebsrat heranzubilden.

7. Ausländische Vertrauensleute sind in den Abteilungen der Betriebe, in denen sie aktiv sind, mit allen gewerkschaftlichen Aufgaben zu betrauen. Auch als Unterkassierer und in anderen gewerkschaftlichen Funktionen sollen sie zur gewerkschaftlichen Mitarbeit herangezogen werden. Das ist der Weg, damit auch die aktiven ausländischen Kollegen — ausgehend vom Betrieb — zunehmender in den gewerkschaftlichen Organen vertreten sind.

8. Der Schulung ausländischer Vertrauensleute ist durch die Gewerkschaften besondere Aufmerksamkeit zuzuwenden. Nur geschulte Vertrauensleute können unter den ausländischen Arbeitnehmern als Multiplikatoren wirken und eine erfolgreiche Mitgliederwerbung durchführen.

9. Durch die Schaffung von örtlichen Arbeitskreisen ausländischer Vertrauensleute — aus möglichst allen Sprachgruppen und aus den verschiedensten Industrie-

gewerkschaften —, die in Verbindung mit ihren deutschen Kollegen wirken, sollen auf allen Organisationsebenen für die gewerkschaftliche Arbeit des DGB ein wirksames Beratungsorgan zu den Fragen der ausländischen Arbeitnehmer herausgebildet werden.

10. Von den Organen des DGB, den Industriegewerkschaften und Gewerkschaften sollen geeignete Kolleginnen und Kollegen unter den ausländischen Arbeitnehmern, vor allem auf örtlicher Ebene, zur verantwortlichen Mitarbeit herangezogen werden.

Gesellschaftspolitische Aufgaben

Der DGB stellt sich die folgenden Aufgaben:

1. Der Grundsatz der Gleichbehandlung von deutschen und ausländischen Arbeitnehmern ist weiter auszubauen.
2. Die geltenden Mindestnormen für die Unterbringung der ausländischen Arbeitnehmer müssen dem heutigen Entwicklungsstand angepaßt werden. Die Bundesanstalt für Arbeit wird aufgefordert, von ihrem Kontrollrecht, betreffend der Unterbringung ausländischer Arbeitnehmer, vor der Vermittlung ausländischer Arbeitnehmer an die Betriebe, nachdrücklich Gebrauch zu machen. Bund, Länder und Gemeinden sind aufzufordern, dafür Sorge zu tragen, daß für die ausländischen Arbeitnehmer menschenwürdige Wohnräume bei tragbaren Mieten geschaffen werden. Die erweiterte Bereitstellung von Wohnungen ist dringend erforderlich. Seitens der Betriebe, die an der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern interessiert sind, ist entsprechend dem unterschiedlichen Grad ihrer Ausländerbeschäftigung ein anteilmäßiger Beitrag zu deren besserer Unterbringung zu erreichen.
3. Die Unfallhäufigkeit ist bei den ausländischen Arbeitnehmern besonders groß. Es muß dafür Sorge getragen werden, daß der Arbeitsschutz und die ausländischen Informationen darüber weiter verbessert werden. Das ist besonders auch

deshalb dringend notwendig, weil ein Teil der ausländischen Arbeitnehmer als Analphabeten entsandt werden.

4. Aus der Beschäftigung illegaler ausländischer Arbeitnehmer entstehen so große menschliche und soziale Schwierigkeiten, daß dringend gesetzliche Maßnahmen gegen diesen Mißstand getroffen werden müssen. Vor allem sind die Strafbestimmungen erheblich zu verschärfen.

5. Im Zusammenhang mit der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer wird die strikte Einhaltung des Verbots von Kinderarbeit besonders aktuell. Das Verbot gilt auch für die Kinder ausländischer Arbeitnehmer.

6. Die Anwerbung ausländischer Arbeitnehmer muß im Rahmen der bilateralen Abkommen durch die vorgesehenen Institutionen erfolgen.

7. Die ausländischen Arbeitnehmer sind nach Möglichkeit bereits in ihrem Heimatland auf ihre Tätigkeit in der Bundesrepublik vorzubereiten. Dazu gehört auch eine Vorinformation in deutscher Sprache.

8. Der DGB und die in ihm vereinigten Gewerkschaften fordern, daß sie an den gemischten Kommissionen, die auf Grund der Anwerbeverträge gebildet worden sind, beteiligt werden.

9. Die Wanderung der Arbeitnehmer macht die Bildung eines europäischen Arbeitsamtes dringend notwendig.

10. Das Ausländerrecht ist im Sinne einer freiheitlichen demokratischen Ordnung zu reformieren. Dabei ist besonders zu berücksichtigen, daß im Arbeitsleben bereits eine weitgehende Gleichstellung und Integration in das deutsche Recht erfolgt ist. Die rechtliche Position des ausländischen Arbeitnehmers ist in einem zu reformierenden Ausländerrechts entsprechend zu verankern.

11. Schaffung von Arbeitskreisen ausländischer Arbeitnehmer beim DGB und den in ihm vereinigten Gewerkschaften

unter aktiver Mitarbeit von Vertrauensleuten der ausländischen Arbeitnehmer aus den verschiedenen Sprachgruppen. Der DGB und die Gewerkschaften sollten, wie sie das auf Bundesebene bereits getan haben, initiativ werden, um Koordinierungskreise für ausländische Arbeitnehmer auch in den Ländern und in den Gemeinden zu schaffen.

12. Allen Erscheinungsformen der Isolierung und Selbstisolierung der ausländischen Arbeitnehmer, nationalen Vorurteilen in der Öffentlichkeit, Benachteiligungen und Diskriminierungen muß entgegen gewirkt werden.

13. Die Bemühungen zur einheitlichen Lösung der Schulprobleme der Kinder ausländischer Arbeitnehmer müssen verstärkt werden. Dabei sind sie in allen bildungspolitischen Maßnahmen den deutschen Kindern gleichzustellen, einschließlich dem Bildungsförderungsgesetz. Die gleichen Bemühungen müssen für die berufliche Ausbildung der Kinder ausländischer Arbeitnehmer gelten.

14. Einrichtung von zentralen Beratungsbüros beim DGB-Bundesvorstand unter deutscher Leitung für die verschiedenen Sprachgruppen der ausländischen Arbeitnehmer.

15. Herausgabe von Mitteilungsblättern und von Informationsmaterial in der jeweiligen Landessprache für die ausländischen Arbeitnehmer durch den DGB. Diese Veröffentlichungen und Informationen sollen durch die Gewerkschaften entsprechend ergänzt werden.

16. Einrichtung von öffentlichen Beratungstellen für die ausländischen Arbeitnehmer durch den DGB und die Gewerkschaften unter besonderer Berücksichtigung der großen Ballungszentren.

17. Durchführung von Arbeitstagungen und -Schulungen zu sozialen und gewerkschaftlichen Themen, auch in Zusammenarbeit mit öffentlichen Einrichtungen der Bundesrepublik.

18. Durchführung von Kulturveranstaltungen auch in Verbindung mit Institutionen aus der Bundesrepublik oder dem Ausland.

19. Die fremdsprachigen Informationen über Rundfunk und Fernsehen müssen ausgebaut werden. Dabei sollte das Schwergewicht vor allem auf arbeits- und sozialrechtlichem Gebiet liegen und Fragen aus der Bundesrepublik Deutschland behandeln. Dagegen tragen die Folkloresendungen aus dem Heimatland, an denen die jeweiligen ausländischen Stellen interessiert sind, nur in geringem Maße dazu bei, den ausländischen Arbeitnehmern als Orientierung, als Lebenshilfe oder auch nur als kulturelle Anregung zu dienen.

20. Die zwischenstaatlichen Abkommen der Bundesregierung mit den interessierten Regierungen der verschiedenen Ursprungsländer müssen auf Grund der bisherigen Erfahrungen verbindliche Klarstellungen enthalten, daß die demokratischen Grundrechte und das Recht auf gewerkschaftliche Betätigung auch für die ausländischen Arbeitnehmer gelten, und daß die ausländischen Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Grundgesetzes in diesem Zusammenhang gegen spätere Verfolgungen durch Regierungen ihres Ursprungslandes geschützt sind. Diese ausdrückliche Klarstellung war in den bilateralen Abkommen bislang nur hinsichtlich des Schutzes der religiösen Betätigung klar formuliert.

Forderungen des DGB zur Reform des Ausländerrechts (vom Bundesvorstand des DGB verabschiedet am 6.2.1973)

I.

Das geltende Ausländerrecht beruht in seiner historischen Ableitung auf dem Prinzip bloßer Duldung. Hierbei steht im Vordergrund das ausländerbehördliche Ermessen. Geist und Anwendung

des Ausländergesetzes haben insbesondere hinsichtlich der Aufenthaltserlaubnis, der Auflagenerteilung und der Ausweisung für die ausländischen Arbeitnehmer zu einer nicht länger hinnehmbaren tatsächlichen und rechtlichen Verunsicherung sowie zu erheblichen Nachteilen, auch unter Berücksichtigung deutscher Interessen, geführt.

In einer Zeit zunehmender internationaler politischer und wirtschaftlicher Verflechtung, Kooperation und Liberalisierung ist das Ausländerrecht mit überkommenen obrigkeitstaatlichen Grundsätzen und engen nationalstaatlichen Vorbehalten anachronistisch. Das Ausländergesetz geht an der Tatsache vorbei, daß die ausländischen Arbeitnehmer in der Regel durch deutsche Stellen zur Arbeitsaufnahme vermittelt werden, und ihre Einreise in die Bundesrepublik durch deutsche Stellen gefördert wird.

Während die Gewerkschaften und andere maßgebliche Kräfte nachdrücklich für die gesellschaftspolitische Integration der ausländischen Arbeitnehmer eintreten und auch die derzeitige Bundesregierung sich dieser Notwendigkeit — vor allem aus arbeitsmarktpolitischen Gründen — nicht länger verschließt, gefährdet das Festhalten an überholten Vorschriften des Ausländergesetzes den Integrationsprozeß. Ein wachsender Teil der ausländischen Arbeitnehmer gelangt im Laufe der Jahre in der Bundesrepublik zu Selbsthaftigkeit und Eingliederung. Im Zuge des universellen Industrialisierungsprozesses ist die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer zu einer Dauererscheinung geworden. Gleichwohl gehen die Bestimmungen des Ausländergesetzes nach wie vor von der Vorstellung eines nur provisorischen und wechselhaften Aufenthaltes aus.

Im Arbeits- und Sozialrecht sind heute schon den ausländischen Arbeitnehmern weitgehend gleiche Rechte eingeräumt wie inländischen Arbeitnehmern. Es bedeutet eine widerspruchsvolle Doppelgleisigkeit, dem Ausländer als Arbeitnehmer in diesen Bereichen Rechtspositionen und rechtliche Gleichstellung mit deutschen Arbeit-

nehmern einzuräumen, ihn im Ausländerrecht dagegen weitgehend rechtlos zu halten und von behördlichem Ermessen abhängig zu machen.

Schließlich besteht die Gefahr, daß die notwendige arbeitsmarktpolitische Steuerung durch die Arbeitsbehörden durch die Priorität ausländerpolizeilicher Zuständigkeit unterlaufen wird.

Aus diesen Gründen ist das Ausländerrecht im Sinne einer freiheitlichen, rechtsstaatlichen und demokratischen Ordnung zu reformieren. In der praktischen Anwendung ist es mit der Arbeitsmarktpolitik und mit Gesichtspunkten der Entwicklungspolitik abzustimmen. Hierbei ist sicherzustellen, daß — unbeschadet der Freizügigkeit innerhalb der EWG — die Anwerbung ausländischer Arbeitnehmer ausschließlich durch die Bundesanstalt für Arbeit erfolgt, die Anwerbung sich nicht nur an den arbeitsmarktpolitischen Gegebenheiten orientiert, sondern daß auch die Voraussetzungen für eine soziale Integration gegeben sind.

II.

Auf der Grundlage der vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes vom 2. November 1971 verabschiedeten Leitsätze „Die deutschen Gewerkschaften und die ausländischen Arbeitnehmer“ fordert der DGB eine Reform des Ausländergesetzes für ausländische Arbeitnehmer in folgenden Punkten:

1. Die Ermessungs- und Generalklausel des § 2, Abs. 1, Satz 2, des Ausländergesetzes, wonach die Aufenthaltserlaubnis nur erteilt werden darf, wenn die Anwesenheit des Ausländers Belange der Bundesrepublik Deutschland nicht beeinträchtigt, ist durch eine klare und eindeutige Abgrenzung gesetzlicher Tatbestände zu ersetzen. Für ausländische Arbeitnehmer ist ein Rechtsanspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis dann zu gewähren, wenn die Arbeitserlaubnis von der Arbeitsbehörde erteilt ist und die sonstigen Einreise-Voraussetzungen erfüllt sind. Dem soll sich ein System stufenweise zu-

nehmender Berechtigung (Nr. 2—6) anschließen.

2. Der ausländische Arbeitnehmer erhält nach Ablauf des ersten Jahres seiner Tätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland einen Rechtsanspruch auf erstmalige Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis um ein weiteres Jahr, wenn im ersten Jahr kein Ausweisungstatbestand in seiner Person entstanden ist.

3. Nach Ablauf des zweiten Jahres seiner ununterbrochenen Tätigkeit in der Bundesrepublik erhält der ausländische Arbeitnehmer Rechtsanspruch auf Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis um wiederum ein weiteres Jahr, wenn kein Ausweisungstatbestand in der Zwischenzeit eingetreten ist.

4. Nach ununterbrochener dreijähriger Tätigkeit entsteht Rechtsanspruch auf Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis um weitere zwei Jahre, wenn ein Ausweisungstatbestand nicht vorliegt.

5. Wenn der ausländische Arbeitnehmer ununterbrochen fünf Jahre in der Bundesrepublik tätig ist, hat er Rechtsanspruch auf unbefristete Erteilung der Aufenthaltserlaubnis.

6. Nach zehnjähriger ununterbrochener Tätigkeit in der Bundesrepublik soll der ausländische Arbeitnehmer nicht mehr ausgewiesen werden können.

7. Das Recht der Ausländerbehörde, die Aufenthaltserlaubnis mit Auflagen zu versehen (§ 7 des Ausländergesetzes), ist dahin zu beschränken, daß ausländische Arbeitnehmer nicht an einen bestimmten Betrieb oder Arbeitsplatz gebunden werden dürfen. Im übrigen genügt die Berücksichtigung der Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes und der Arbeitsverlaubnisverordnung.

8. Im Sinne einer Angleichung an § 10 des Aufenthaltsgesetzes für EWG-Staatsangehörige soll im Ausländergesetz klar gestellt werden, daß die Aufenthaltserlaubnis erlischt, wenn sich der Ausländer seit mehr als 6 Monaten nicht mehr im Geltungsbereich dieses Gesetzes aufgehalten

hat. Beim automatischen Erlöschen der Aufenthaltserlaubnis wegen einer nicht vorübergehenden Abwesenheit des Ausländers von der Bundesrepublik sind Härtefälle zu berücksichtigen. Insbesondere gilt das in Fällen, in denen durch höhere Gewalt — so in Fällen zeitweiligen Paßentzuges und ähnlicher Behinderungen aus politischen Gründen und in Fällen der Einziehung zum Militärdienst — das Einhalten der Abwesenheitsfrist nachweislich erschwert worden ist.

9. Das Recht auf politische Betätigung und Meinungsäußerung ist nach Maßgabe unserer Verfassung für ausländische Arbeitnehmer zu gewährleisten. In § 6, Abs. 2, des Ausländergesetzes ist die Generalklausel, wonach die politische Betätigung von Ausländern eingeschränkt oder untersagt werden kann, wenn „sonstige erhebliche Belange der Bundesrepublik Deutschland es erfordern“, ersatzlos zu streichen.

10. Mit dem geltenden Ausländergesetz ist davon auszugehen, daß dagegen ein politisches Wirken von Ausländern, das sich gegen die demokratische Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland richtet, durch das Recht zur politischen Betätigung nicht gedeckt ist und zur Ausweisung führen kann. Das gilt insbesondere für die Tätigkeit solcher Apparate, die mit Hilfe von ausländischen Stellen oder vom Ausland her innerhalb der Bundesrepublik ihren eigenen und separat operierenden politischen Tätigkeitsbereich einrichten wollen.

11. Die gesetzlichen Tatbestände der Ausweisung (§ 10 des Ausländergesetzes) sind klar und eindeutig abzugrenzen und auf solche Tatbestände zurückzuführen, die als Ergebnis einer gebotenen Abwägung des öffentlichen Interesses und des Privatinteresses des Ausländers schwerwiegend sind.

Ausweisungsgründe sollen danach nur noch sein:

a) Gefährdung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung oder der Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland;

b) rechtskräftige Verurteilung wegen eines Verbrechens oder Vergehens, welches im Geltungsbereich des Ausländergesetzes begangen wurde, mit einer Freiheitsstrafe von mehr als einem Jahr oder wegen wiederholten Verbrechens oder Vergehens;

c) Anordnung einer mit Freiheitsentziehung verbundenen Maßregel der Sicherung und Besserung, Unterbringung in einer Arbeitseinrichtung oder Heil- und Pflegeanstalt;

d) Gefährdung der öffentlichen Gesundheit, wenn die Gefährdung anderer nicht im Einzelfall durch besondere Schutzmaßnahmen ausgeschlossen ist;

e) Nichtbereitschaft oder Unvermögen, den Lebensunterhalt einschließlich der in der Bundesrepublik Deutschland wohnenden unterhaltsberechtigten Angehörigen aus eigenen Mitteln zu bestreiten;

f) Fehlen eines gültigen Passes oder Paßersatzes.

12. Bei einer Entscheidung über eine Ausweisung sind in jedem Fall auch die persönlichen und familiären Verhältnisse des Ausländers abzuwägen, insbesondere aus der Sicht seiner Eingliederung im wirtschaftlichen und sozialen Leben in der Bun-

desrepublik. In solchen und ähnlichen Fällen ist jeweils von der örtlichen Ausländerbehörde eine Stellungnahme des zuständigen Betriebsrates einzuholen. In Ballungszentren soll — parallel mit der örtlichen Ausländerbehörde — ein Ausschuß mit beratender Funktion einberufen werden, der aus Vertretern von Betriebsräten, Gewerkschaften, Kirchen und Wohlfahrtsverbänden besteht und der den betroffenen ausländischen Arbeitnehmer anhört. Die Einlegung des Widerspruchs gegen eine Ausweisungsverfügung soll stets aufschiebbare Wirkung haben.

13. Der ausländische Arbeitnehmer erhält Rechtsanspruch auf Erteilung eines Fremdenpasses, wenn der Heimatstaat aus Gründen politischer Nötigung den Paß oder den Paßersatz nicht erteilt oder entzieht.

14. Abschiebehaft (§16 des Ausländergesetzes) darf nur auf Grund richterlicher Anordnung mit einer Höchstdauer von drei Monaten verhängt werden.

15. Das Recht auf Asyl, das nach dem Grundgesetz den politischen Verfolgten gewährt wird, muß auch weiterhin als ein tragender Grundsatz der Menschenrechte für die Praxis des Ausländerrechts verankert bleiben.