

Ausländische Arbeiter und betriebliche Personalpolitik

Dr. Knuth Dohse, geb. 1948 in Tolk/Schleswig, studierte Politische Wissenschaft, Soziologie und Geschichte in Berlin, Warwick (GB) und Stanford (USA). Seit 1977 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Internationalen Institut für Vergleichende Gesellschaftsforschung im Wissenschaftszentrum Berlin. Veröffentlichungen über Ausländerpolitik, ältere Arbeitnehmer und industrielle Beziehungen.

„Im Betrieb sind ausländische Arbeiter noch am ehesten integriert. Jeder einzelne - ob Deutscher oder Ausländer - wird hier nach seinen Leistungen beurteilt. Benachteiligungen von Ausländern gibt es dabei nicht.“ Solche oder

ähnliche Äußerungen hört man nicht nur aus dem Arbeitgeberlager, sondern vielfach auch von Gewerkschaftsseite. Fangen die Probleme der Ausländerintegration und der Ausländerdiskriminierung also erst jenseits der Fabrikmauern an? Ausländische Arbeiter selbst scheinen diese These zu bestreiten. Sie fühlen sich auch im Betrieb deutlich benachteiligt: Das zeigte sich schlaglichtartig, als ausländische Arbeiter im Rahmen der breit angelegten „Repräsentativuntersuchung 1980“ nach ihrer Einschätzung der Tätigkeit von Betriebsräten befragt wurden. Nur gut ein Drittel (34,8%) sah sich durch den Betriebsrat ausreichend vertreten, während etwa 40% keine ausreichende Interessenvertretung konstatierten. Von denjenigen, die sich unzureichend vertreten sahen, gab etwa ein Drittel die Begründung, die Betriebsräte würden nur die Interessen der Arbeitgeber vertreten, während ein Viertel als Grund anführte, daß die Betriebsräte die besonderen Probleme der Ausländer nicht kennen.¹ Die Gewerkschaften kamen in diesen Einschätzungen etwas, aber nicht viel besser weg. Ganz offensichtlich ist aus der Sicht der ausländischen Kollegen ihre Betriebswelt auch nicht halbwegs so „in Ordnung“, wie von deutscher Seite oftmals angenommen wird. Nun konnte die Repräsentativbefragung den recht allgemeinen Begründungen nicht im einzelnen nachgehen. Wir sind daher auf andere, durchaus bruchstückhafte Materialien angewiesen, die sich aber zu einem Gesamtbild zusammensetzen lassen, das an dieser Stelle notwendig grob bleiben muß.

Ausländerrekrutierung und Unterschichtung des Arbeitsmarktes

Nicht als die Arbeitsmärkte schon leergefegt waren, sondern als es noch Massenarbeitslosigkeit gab, begann in der Bundesrepublik die Diskussion über die Zulassung ausländischer Arbeiter.² Das erste Anwerbeabkommen mit Italien wurde im Jahre 1955 geschlossen, als es im Jahresdurchschnitt noch 1 Million Arbeitslose gab. Auf diese Weise sollten lange vor Beseitigung der Arbeitslosigkeit die Probleme, die für die Unternehmen mit der Vollbeschäftigung verbunden sind, abgepuffert werden. Wie aus den damaligen Äußerungen von Vertretern von Unternehmensverbänden hervorgeht, war die Vollbeschäftigung für die Unternehmen nicht in erster Linie ein erstrebenswertes soziales Ziel, sondern durchaus eine Vision mit düsteren Zügen: Die Konkurrenz der Betriebe um knappe Arbeitskräfte würde nicht nur allgemein die Löhne über das Tarifniveau in die Höhe treiben, auch die Fluktuation der Arbeitskräfte und die damit verbundenen Kosten würden zunehmen. Darüber hinaus würde sich gerade die Besetzung belastender und inhaltsarmer Arbeitsplätze

1 Ursula Mehrländer. Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland — Repräsentativuntersuchung '80 —. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. Bonn. Juli 1981. S. 190 ff.

2 Vgl. Knuth Dohse. Ausländische Arbeiter und bürgerlicher Staat. Königstein/Ts. 1981. S. 145 ff.

erschweren oder aber dadurch verteuern, daß ein finanzieller Ausgleich gezahlt werden müßte. Die Öffnung des Arbeitsmarktes, die dann Anfang der 60er Jahre durch die Abkommen mit den übrigen Anwerbestaaten abgesichert wurde, erlaubte den Unternehmen, einen Teil dieser Probleme zu umgehen. Durch die Möglichkeit der Ausländerrekrutierung wurde eine Situation der „Nie-ganz-Vollbeschäftigung“ geschaffen. Denn aufgrund der unterschiedlichen Entwicklungs- und Einkommensgefälle standen allein im Mittelmeerraum stets Millionen Arbeitskräfte bereit, auf deutschem Lohnniveau zu den Arbeitsbedingungen Arbeit aufzunehmen. Für die Unternehmen bestand auf der Basis von sozialen Mindestnormen³ (Einhaltung der Tarifverträge, Bereitstellung einfacher Unterkünfte) - deren Notwendigkeit ein Blick auf die illegale Ausländerbeschäftigung sofort verdeutlicht - die Rekrutierungsfreiheit, wenn das örtliche Arbeitsamt zu den angebotenen Arbeitsbedingungen keine deutschen Arbeitskräfte vermitteln konnte. Diese Rekrutierungsfreiheit hatte die folgenden Konsequenzen:

- Die Unternehmen konnten ausländische Arbeiter problemlos anwerben, anstatt das relativ gering ausgeschöpfte Frauenerwerbspotential zu nutzen, etwa durch verbesserte Arbeitszeitregelungen, betrieblich organisierte Kinderbetreuung oder verbesserte Löhne. Aus diesem Grund blieb die Frauenerwerbsquote der Bundesrepublik unterdurchschnittlich entwickelt.⁴
- Die Unternehmen brauchten ihre Standorte nicht in Richtung auf die durchaus vorhandenen Arbeitskräftereserven im ländlichen- Raum zu verlagern. Statt dessen konnten die mobilen Ausländer in die industriellen Ballungszentren angeworben werden. In der Konsequenz wurden dadurch die regionalen Disparitäten verstärkt.
- Die Unternehmen konnten unattraktive Arbeitsplätze ohne weiteres besetzen und - wie sich an Nacht- und Schichtarbeit zeigt - sogar ausweiten.⁵ Dadurch wurde das Segment belastender und inhaltsarmer Arbeitsplätze weitgehend stabilisiert.
- Innerbetrieblich konnte der Druck der betrieblichen Interessenvertretung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zum Teil abgelenkt werden.⁶
- Diese Wirkung auf die Arbeitsbedingungen wurde durch die anfänglich hohe Ausprägung der Rückkehrorientierung und das damit verbundene starke Geldmotiv auf Seiten der Ausländer noch verstärkt. Denn ausländische Arbeiter drängten sich um Überstunden und nahmen bei finanzieller Kompensation auch die schlechtesten Arbeitsbedingungen in Kauf, weil sie diese Lage als

³ Heinz Richter. DGB und Ausländerbeschäftigung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte. H. 1, 1974. S. 35 ff.

⁴ Vgl. Dohse, a.a.O., S. 156.

⁵ Anhand von betrieblichen Fallstudien belegt bei: Sozialforschung Brög. Ausländische Arbeitnehmer und Investitions- und Standortverhalten von Betrieben. München 1974, S. 55.

⁶ Anhand von Ford: Siegfried Braun u. a.. Ablauf und soziale Folgen von technischen Umstellungen in der mechanischen Fertigung und der Endmontage eines Automobilwerkes (Forschungsbericht an das RKW. Materialbericht 1(1. Fahrzeugbau. Teil C) Göttingen April 1968. S. 152.

durchaus vorübergehend und nur als ein Durchgangsstadium auf dem Weg zu Kleingewerbetreibenden in der Heimat begriffen.⁷ Überdies brachen sie aus dem gleichen Grund anfänglich auch vielfach Akkorde und gaben damit den ersten Anstoß in den Betrieben für die Entwicklung von Skepsis gegenüber ausländischen Arbeitern.

- Beschäftigte deutsche Arbeitskräfte konnten vielfach in bessere Positionen aufrücken. In der Literatur wird dieser Prozeß der Aufwärtsmobilität von deutschen bei nachrückenden ausländischen Arbeitern als Unterschichtung bezeichnet.⁸

Alles in allem verschärften sich im Verlauf der Ausländerrekrutierung die Segmentierungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt, sowohl in regionaler Hinsicht als auch bezüglich der Qualität der Arbeitsplätze.

Blockierter Aufstieg

Durch die Zusammenhänge der Ausländerrekrutierung läßt sich mithin erklären, warum ausländische Arbeiter auf besonders belastende, inhaltsarme und instabile Arbeitsplätze in das Beschäftigungssystem der Bundesrepublik eingestiegen sind. Ein anderer Ansatz ist jedoch notwendig, wenn man statt des Einstiegs den Verbleib auf solchen Arbeitsplätzen erklären will. Darauf, daß Ausländer zu einem erheblichen Teil auf den so charakterisierten Arbeitsplätzen verblieben, deuten wenigstens eine Reihe von Untersuchungen hin: Nach der bereits erwähnten „Repräsentativuntersuchung 1980“ haben ca. 57% der ausländischen Arbeitnehmer keinerlei beruflichen Aufstieg erfahren. Klammert man die - relativ rasch erreichbare - Positionsveränderung vom ungelernten zum angelernten Arbeiter aus, so läßt sich nur für 14% der Ausländer ein relevanter beruflicher Aufstieg belegen. Bemerkenswert ist, daß die größte Ausländergruppe, die türkischen Arbeitnehmer, die geringste Aufwärtsmobilität aufweist. Bis 1980 haben es nur knapp 7% der Türken zu einer Position gebracht, die sie selbst als Facharbeiterposition einstufen.⁹ Durch parallele Abstiegsprozesse wurden die Statusverbesserungen dieser Nationalitätengruppen offenbar wieder wettgemacht.¹⁰ Denn der Facharbeiteranteil der Türken blieb zwischen 1968 und 1980 konstant (16,0 bzw. 16,7%).n Diese Ergebnisse können durch einige betriebliche Fallbeispiele erhärtet werden. Nach einer Untersuchung von Dombois in der Volkswagen AG sind Ausländer

7 Als allgemeines Charakteristikum der Anfangsphase von Arbeitermigration belegt bei: Michael J. Piore. *Birds of Passage. Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge (USA) 1979. S. 50 ff.

8 Vgl. Günther Schmid, *Strukturierte Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik*, Königstein/Ts. 1980. S. 151.

9 Mehrländer a.a.O., S. 119, 167.

10 Zu den Abstiegsprozessen vgl. Knuth Dohse, *Ausländerpolitik und betriebliche Ausländerdiskriminierung*, in: *Leviathan*.H. 3/4. 1981. S. 513.

11 Mehrländer, a.a.O., S. 121.

„ebenso wie die Frauen faktisch vom Zugang zu vielen Arbeitszusammenhängen (etwa den meisten Zeitlohtätigkeiten) und zu qualifizierten Tätigkeiten (etwa den Einrichtertätigkeiten) ausgeschlossen". Er stellt fest, daß „Ausländer länger an Einstiegsarbeitsplätzen verbleiben oder sich in Abschnitten mit den unangenehmeren belastenden und/oder niedriger entlohnten Arbeitsplätzen konzentrieren." So bleiben Ausländer unter den Akkordlöhnern, der „Manövriermasse der Beschäftigungspolitik", konzentriert und weitgehend aus dem stetigeren Zeitlohnbereich ausgesperrt.¹²

Diese Einschätzungen werden durch eine neuere Studie des Instituts für Produktionstechnik und Automation unterstützt, in deren Rahmen bei VW unter anderem Arbeitnehmerbefragungen durchgeführt wurden. Die italienischen Arbeiter sahen sich dabei in der innerbetrieblichen Arbeitsplatzzuweisung deutlich benachteiligt. Mit einer Ausnahme berichteten sämtliche befragten Italiener, daß sie allein nach dem Belieben des Betriebes umgesetzt werden, daß ihre Wünsche dabei überhaupt nicht berücksichtigt werden. Dagegen vermeldeten immerhin 30% der insgesamt Befragten wenigstens ein partielles Eingehen auf ihre Arbeitsplatzpräferenz.¹³

Eine betriebliche Fallstudie in der Reifenherstellung aus den Jahren 1979/80 ergab ebenfalls, daß Ausländer geringere Chancen als ihre deutschen Kollegen haben, aus dem hochbelastenden Bereich der Reifenwickerei an besser qualifizierte oder weniger belastende Arbeitsplätze versetzt zu werden. Die befragten Ausländer berichteten darüber hinaus, daß sie häufiger als ihre deutschen Kollegen unfreiwillig umgesetzt und daß ihnen eher solche Maschinen zugeteilt werden, an denen in höherem Maße Materialfehler und Maschinenstörungen auftreten.¹⁴

Braczyk u. a. berichten schließlich für die Jahre 1977 bis 1979 aus einem Gießereibetrieb, daß die Ausländer weitgehend aus Arbeitsbereichen mit eigenständigem Gestaltungsspielraum im Arbeitsvollzug herausgehalten wurden und im Bereich restriktiver und zugleich körperlich hoch belastender Arbeit konzentriert blieben. Erst mit der Auflösung der genannten Gestaltungsspielräume im Verlauf technischer Umstellungen drangen Ausländer auch in die ihnen vorher vorenthaltenen Arbeitsbereiche ein.¹⁵

12 Rainer Dombois. Arbeitsplatz Volkswagenwerk, unv. Man., Bremen 1980.

13 unveröffentl. Material. Stuttgart 1981.

14 Horst Kern/Gerd Weiberg. Altersadäquate Arbeitsanforderungen für PKW- und LKW-Reifen-Konfektionsplätze. Endbericht über die sozialwissenschaftliche Bedeiforschung zu dem Vorhaben der XY-Reifen-Werke-AG. Universität Hannover o.J. (1980/81), S. 150 ff., 174.

15 Hans-Joachim Braczyk u.a.. Soziologische Begleitforschung zur XY-Gießerei. Sozialforschungsstelle Dortmund. Mai 1980.

Aus diesen Materialstücken läßt sich meines Erachtens das folgende Bild zeichnen: Es finden sich zweifellos auch Aufstiegsprozesse unter Ausländern, und es gibt auch ausländische Vorarbeiter und Meister, vor allem dort, wo viele ausländische Arbeiter tätig sind. Das dominante Bild aber sieht - in Grobzeichnung - anders aus: In den Großbetrieben - in denen die ausländischen Arbeiter überproportional tätig sind - hat sich ein sekundärer Arbeitsmarkt¹⁶ entwickelt, in dem zwar nicht ausschließlich Ausländer arbeiten, in dem wohl aber ein Großteil der ausländischen Arbeiter beschäftigt ist. Dieser Bereich ist für die Ausländer weitgehend gegen den primären Arbeitsmarkt abgeschottet; er ist nach oben relativ undurchlässig. In diesen Bereich fallen die fertigungsnahen, restriktiven und belastenden Arbeitsplätze, die zugleich auch gegen Produktionsschwankungen sehr instabil sind.

Selektiver Personalabbau

Mit dieser Fixierung auf den sekundären Arbeitsmarkt ist auch eine erhöhte Arbeitsplatzunsicherheit für die ausländischen Arbeiter verbunden. Das zeigte sich besonders deutlich in der ökonomischen Krise von 1974 ff. Von 1974 bis 1977 wurden gesamtwirtschaftlich rund 935000 Arbeitsplätze abgebaut. Im gleichen Zeitraum verringerte sich die Ausländerbeschäftigung um rund 443000. Am Abbau des gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsvolumens waren die Ausländer also mit rund 47% beteiligt, obwohl im Jahre 1974 nur ca. 11% aller Arbeitsplätze mit Ausländern besetzt waren.¹⁷ Stellt man darüber hinaus in Rechnung, daß ausländische Arbeiter in größerem Maße als deutsche Überstunden leisten und weniger in Teilzeitarbeit tätig sind, dann dürfte über die Hälfte der gesamtwirtschaftlichen Verringerung des Arbeitszeitvolumens durch Ausländer getragen worden sein. Ähnliche Prozesse lassen sich beim Personalabbau in der Phase 1980/81 beobachten: Obwohl im „verarbeitenden Gewerbe“, d. h. im wesentlichen in der industriellen Fertigung, die Ausländerquote der Arbeiter nur 18,3% betrug, lag der Anteil der ausländischen Arbeiter am Rückgang der Arbeiterbeschäftigung in diesem Bereich zwischen März 1980 und März 1981 bei 38,3%.¹⁸

Daß ausländische Arbeiter relativ häufig Abfindungszahlen annehmen, sollte nicht vorschnell dazu verleiten auf die Freiwilligkeit der Abgänge aus den Betrieben zu schließen. Denn, wie u.a. Dombois gezeigt hat, sind die Abfindungsaktionen durch begrenzte Kündigungen und durch personalpolitische

¹⁶ Zur zugrundeliegenden Arbeitsmarkttheorie vgl. Dieter Freiburghaus/Günther Schmid. Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten, in: Leviathan, Nr. 3, 1975, S. 417 ff.

¹⁷ Differenzierter bei Dohse, a.a.O. (Ausländerdiskriminierung), S. 509 f.

¹⁸ Eigene Berechnungen aufgrund der Daten des Statistischen Bundesamtes zu sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern.

Maßnahmen im Vorfeld (Umsetzungen etc.) zumindest teilweise gesteuert.¹⁹ In die Annahme von Abfindungsgeldern geht somit auch immer das Moment der Vorwegnahme von Maßnahmen des Managements ein.²⁰

Daß ausländischen Arbeitern gerade in der Situation des Personalabbaus häufiger als deutschen Arbeitern gekündigt wird, haben Gaugler/Weber in einer breiten Betriebsbefragung belegt. Die Autoren errechnen für das Jahr 1975 bei ausländischen Arbeitern dabei eine Entlassungsquote, die mehr als das doppelte derjenigen der deutschen Arbeiter beträgt.²¹ Auch die Max-Planck-Studie zum Kündigungsschutz ergab, daß im Jahre 1978 Ausländern überproportional häufig gekündigt wurde. Nach den Angaben der befragten Betriebe wurde ein Fünftel sowohl der ordentlichen als auch der außerordentlichen Kündigungen gegen Ausländer ausgesprochen bei einer Ausländerquote der Belegschaften von lediglich 10 %. In Klein- und Mittelbetrieben lag der Kündigungsanteil von Ausländern sogar um das drei- bis fünffache über der jeweiligen Ausländerquote.²² Aus der Analyse von Arbeitsgerichtsakten ergab sich darüberhinaus der Hinweis, daß Betriebsräte Kündigungen von Ausländern noch in deutlich höherem Maße als es ohnehin schon üblich ist, zustimmen.²³

Ohne Zweifel tragen auch Deutsche die Last der Arbeitslosigkeit: Bei Betriebsstillegungen etwa verlieren alle Arbeitnehmer den Arbeitsplatz. Auch für deutsche Jugendliche ist der Einstieg in das Beschäftigungssystem vielfach blockiert, während noch immer rund 2 Millionen Ausländer beschäftigt sind. Alles in allem aber ergibt sich deutlich, daß ausländische Arbeiter immer noch ein hohes Flexibilitätspotential für die betriebliche Personalpolitik darstellen. Sie erfüllen zum einen die Funktion der innerbetrieblichen Manövriermasse zur flexiblen Anpassung des Personaleinsatzes an wechselnde Produktionsanforderungen. Sie erfüllen zum anderen die Funktion der Flexibilisierung des Personalbestandes bei schwankenden Produktionsauslastungen. Als Teil der Randbelegschaft puffern ausländische Arbeiter dabei die hauptsächlich männliche deutsche Kernbelegschaft im mittleren Lebensalter gegen erhebliche Beschäftigungsrisiken ab.

19 Rainer Dombois. Massenentlassungen bei VW: Individualisierung der Krise, in: *Leviathan*, H. 4, 1976, S. 432 ff.

20 Vgl. auch Knuth Dohse. Ausländerentlassungen beim Volkswagenwerk, in: *Leviathan*: H. 4, 1976, S. 485 ff.

21 Eduard Gaualer/Wolfgang Weber u.a.. Ausländer in deutschen Industriebetrieben. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. Königstein/Ts. 1978, S. 126.

22 Josef Falke u. a.. Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, Forschungsberichte des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. Nr. 47. Bonn 1981, S. 84.

23 ebenda, S. 744. Verzerrungen sind dadurch möglich, daß ausländische Arbeiter eher als deutsche Kündigungen vor dem Arbeitsgericht anfechten.

Diskriminierende Personalpolitik

Man macht es sich zu einfach, wenn man die Gründe für die Fixierung eines Großteils der ausländischen Arbeiter auf die Position einer Randbelegschaft in den Merkmalen dieser Arbeitnehmergruppe selbst sucht: Meines Erachtens reichen weder die unterentwickelten Sprachkenntnisse, die hohe Fluktuationsquote oder das geringere Qualifikationsniveau der Ausländer als Erklärungsfaktoren aus. Neuere Forschungsergebnisse deuten daraufhin, daß die Aneignung von Sprachkenntnissen keineswegs von entscheidender Bedeutung für den betrieblichen Aufstieg ist.²⁴ Auch Beispiele aus dem westlichen Ausland, wo Minoritäten zum Teil perfekte Sprachkenntnisse haben und dennoch in den Randbelegschaften verbleiben, stimmen gegenüber dem Sprachargument skeptisch. Eine hohe Fluktuationsquote ist ihrerseits immer auch bereits als Folge blockierter Perspektiven zu beurteilen. Nach Gaugler/Weber sinken die Fluktuationsquoten schon in dem Maße, wie die Betriebe ausländerspezifische Betreuungsmaßnahmen einsetzen.²⁵ Das Qualifikationsargument hat Erklärungskraft nur für diejenigen Tätigkeiten, deren Ausübung in jedem Fall eine berufliche Ausbildung voraussetzt. Es läßt die Frage offen, warum ausländische Arbeiter in dem Maße, wie es der Fall zu sein scheint, auch von den relevanten, über Anlernketten organisierten Aufstiegsprozessen ausgenommen sind.

Jeder Erklärungsansatz muß meines Erachtens notwendig um eine Diskriminierungstheorie betrieblicher Personalpolitik ergänzt werden. Die These, daß Betriebe gruppenbezogene Diskriminierungen betreiben, mag diejenigen überraschen, die von der Kapitallogik her denken und erwarten, daß für die einzelnen Kapitale die Nationalität, Kultur oder Rasse ihrer Arbeitskräfte zweitrangig ist, daß vorrangig die Verwertbarkeit des individuellen Arbeitsvermögens zählt, daß die Kapitale mithin - um eine Anleihe aus dem amerikanischen Kontext der Diskriminierung farbiger Rassen zu nehmen - „farbenblind“ sind. Meines Erachtens ist dies jedoch eine verengte Sichtweise; denn die Kapitalverwertung ist zugleich abhängig von der Sicherung der betrieblichen Herrschaftsbeziehungen. Diese Voraussetzung der Funktionsfähigkeit des betrieblichen Produktionsprozesses wirkt der eben angesprochenen „Farbenblindheit“ der betrieblichen Personalpolitik entgegen.²⁶ Denn die Fixierung von Minoritätsgruppen als Randbelegschaften erfüllt nicht nur wichtige Flexibilitätsfunktionen für den betrieblichen Personaleinsatz. Sie ist zugleich

24 Vgl. Forschungsverbund „Probleme der Ausländerbeschäftigung“. integrierter Endbericht. o.O., Juli 1979. S. 122.

25 Gaugler/Weber, a.a.O. S. 127.

26 Vgl. für die USA: Samuel Bowles/Herbert Gintis. The Marxian Theory of Value and Heterogeneous Labor: A Critique and Reformulation. in: Cambridge Journal of Economics, Bd. 1, 1977. S. 173 ff.

eine Maßnahme zur Loyalitätssicherung bei den übrigen Belegschaftsteilen, denen Aufstiegswege, wie immer sie auch begrenzt sein mögen, in qualitativ bessere und stabilere Arbeitsplätze geöffnet werden.

Sicherlich ist diese gruppenbezogene Diskriminierung nicht das einzig durchschlagende Prinzip der betrieblichen Personalpolitik. Es ist vermischt mit anderen Prinzipien, etwa der Personalselektion nach Leistungskriterien, welches der Benachteiligung von ausländischen Arbeitern sogar entgegenzustehen vermag. Das Mischungsverhältnis dieser Prinzipien kann zwischen den Betrieben durchaus variieren. Ganz sicher ist es unterschiedlich strukturiert in den Personalpolitikbereichen der Arbeitsplatzzuweisung und des Personalabbaus auf der einen und der Personalrekrutierung auf der anderen Seite. Denn je nachdem, ob von den Maßnahmen Arbeitnehmer betroffen sind, die im Beschäftigungsbetrieb arbeiten, oder aber Arbeitnehmer, die außerhalb des Betriebes stehen, erhält die Funktion der Herrschafts- und Loyalitätssicherung ein unterschiedliches Gewicht. Prinzipiell gilt, daß die Loyalitätssicherung der Betriebe auf die beschäftigte Kernbelegschaft orientiert ist. Aus diesem Grund auch fallen die Selektionskriterien des „Heuerns“ und die des „Feuerns“ durchaus auseinander. Ältere Arbeitnehmer unterhalb des Rentenalters mit hoher Betriebszugehörigkeit etwa tragen ein vergleichsweise geringes Entlassungsrisiko. Aus der Sicht der Arbeitsmarktforschung haben sie ein relativ geringes „Zugangsrisiko“ in die Arbeitslosigkeit.²⁷ Selbst bei Leistungsminderungen werden sie eher gehalten, um den „Betriebsfrieden“ zu wahren. Arbeitslose ältere Arbeitnehmer werden hingegen kaum rekrutiert. Hier werden leistungsstärkere - auch ausländische - Arbeiter bevorzugt. Das Prinzip der Selektion nach Leistungskriterien ist entscheidend. Daher haben auch ältere Arbeitnehmer ein erhöhtes „Verbleibrisiko“ in der Arbeitslosigkeit. Für ausländische Arbeitnehmer sind umgekehrte Phänomene zu beobachten: Sie haben ein höheres Entlassungsrisiko. Ihre Benachteiligung zielt auf die Sicherung der Loyalität der Stammbeslegschaft. Als Arbeitslose haben sie jedoch ein relativ geringes „Verbleibrisiko“.²⁸ Sie werden als relativ leistungsfähige, junge und arbeitserfahrene Arbeitnehmer vielfach älteren Arbeitnehmern oder industrieunerfahrenen Jugendlichen vorgezogen.

Selektive Interessenvertretung

Daß die diskriminierende Politik der Arbeitsplatzzuteilung und der Entlassung entgegen dem Anspruch der Einheitsgewerkschaft auf vereinheitlichte

²⁷ Vgl. Werner Karr/Gertraud Apfelthaler. Zur Dauer der Arbeitslosigkeit, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 4, 1981, S. 384 ff.

²⁸ ebenda, S. 385. Das gilt nicht für industrieunerfahrene ausländische Jugendliche. Vgl. Dohse, a.a.O. (Ausländerdiskriminierung), S. 501 ff. 521.

Interessenvertretung aller Arbeitnehmer doch relativ reibungslos vonstatten geht, hängt weitgehend damit zusammen, daß sich die Segmentierung des Arbeitsmarktes in eine entsprechende Selektivität der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung verlängert hat.²⁹ Als Karl-Heinz Goebels, damals Sekretär in der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer beim DGB, auf die Unterrepräsentation von Ausländern unter den Betriebsräten angesprochen wurde, traf er in der Antwort den Kern des Problems: „Wenn man ... - was ich aus persönlicher Erfahrung bestätigen kann - in Betracht zieht, daß Betriebsräte sich in der Regel aus dem Facharbeiterstamm rekrutieren, dann sehen die Zahlen für die ausländischen Betriebsräte anders aus. Das hängt eben auch damit zusammen, daß, wer fachlich akzeptiert ist, auch gewerkschaftlich akzeptiert ist, und die Gewerkschaften schon seit eh und je eine Bewegung der Facharbeiter sind.“³⁰

Es läßt sich zeigen, daß diese Verankerung der Betriebsräte in einem Segment der Belegschaft, die ihre Fortsetzung findet in den Besetzungen wichtiger gewerkschaftlicher Entscheidungsgremien, zu einer selektiven Interessenvertretung geführt hat.³¹ Das wird etwa sichtbar in der nahezu vollständigen politischen Ausblendung der Probleme der Arbeitsplatzzuweisung und der Umsetzung im Bereich un- und angelernter Arbeitskräfte. Wenn bei VW fast 60 % der Arbeitnehmer in diesem Bereich angeben, daß es von den Beziehungen zum Vorgesetzten, vom „Vitamin B“ und vom „Radfahren und Kriechen“ abhängt, ob jemand einen besseren Arbeitsplatz erhält,³² so zeigt sich hier eine Regelungslücke, welche die gesamten Machtverhältnisse zugunsten der Managementseite beeinflußt. Es bleibt damit auch die Voraussetzung dafür gesichert, daß das untere Management zur Sicherung der Loyalität der Arbeitnehmer in den jeweiligen Arbeitsbereichen eine diskriminierende Personalpolitik in dem oben genannten Sinne betreibt.

Besonders deutlich wird die selektive Interessenvertretung in der Situation des Personalabbaus. Heinz Richter, ehemaliger Leiter der Abteilung ausländische Arbeitnehmer beim DGB, hat nur die Haltung vieler Betriebsräte und deutscher Kollegen überpointiert ausgesprochen, als er im Oktober 1975 formulierte: „Diejenigen, die glauben, daß die deutschen Gewerkschaften oder die Bundesrepublik Deutschland eine Politik machen würden, die zuliebe, daß es Millionen deutsche Arbeitslose gibt, während die Ausländer in Arbeit sind,

29 Vgl.: Rolf G. Heinze u. a., Einheitsprobleme der Einheitsgewerkschaft. Arbeitsmarktmacht und organisationspolitische Vertretungschancen verschiedener Kategorien von Arbeitnehmern, in: Soziale Welt, H. 1, 1981, S. 19ff.

30 Das Ausländerproblem und der DGB. Interview mit Heinz Richter und Karl-Heinz Goebels, in: Beiträge zum wissenschaftlichen Sozialismus, H. 29, Mai 1980, S. 113.

31 Vgl. für Frauen, Jugendliche und Arbeitslose insbesondere Heinze, a.a.O.

32 Unveröffentl. Forschungsbericht des Instituts für Produktionstechnik und Automation, Stuttgart 1981.

irren, das kann man von uns auch nicht erwarten, das wäre eine Illusion."³³ Es gibt eine Reihe von Anzeichen dafür, daß diese Position des Vorranges deutscher Arbeitskräfte sich in der Situation des Personalabbaus auch in den betrieblichen Interessenvertretungen wiederfindet. Bosch und Lichte berichten etwa, daß der Betriebsrat - während der Phase der drohenden Schließung eines Röhrenwerkes - einer Aktion zugestimmt hat, in der 50 ausländische Kollegen von einem Tag auf den anderen in einen anderen Betrieb „abgeschoben“ wurden. Unter den deutschen Arbeitern wurde diese Maßnahme mit sichtbarer Erleichterung registriert.³⁴ Auch in unseren eigenen Interviews, die allerdings nicht speziell auf die Ausländerproblematik ausgerichtet waren, wurde deutlich, daß die Betriebsräte vielfach den vorrangigen Abbau ausländischer Arbeiter begrüßten. Abfindungsaktionen wurden z.T. gerade deswegen willkommen geheißen, weil man sich dadurch vor allem eine Reduktion der Ausländerbeschäftigung versprach. Daß diese „Freiwilligkeit“ nicht ohne Druck im Vorfeld stattfand, wurde dabei weitgehend zugestanden.³⁵

Soziale Kosten: Polarisierung

Die selektive Interessenvertretung ist durchaus begrenzt erfolgreich: Wo keine einschneidenden Struktureinbrüche stattfanden, konnten Schutzpositionen für die Stammebelegschaft gehalten werden. Gleichwohl ist auf erhebliche soziale Kosten zu verweisen, von denen ich nur den wichtigsten Punkt aufnehmen will. Unter den deutschen Kollegen verbreitern sich die Einschätzungen, daß Beschäftigungsrisiken auf einzelne Bevölkerungsgruppen abgewälzt werden können. Die Möglichkeit der Verschiebung von Entlassungsrisiken etwa auf Ausländer hat schon derzeit den Druck zur Entwicklung anderer Anpassungsformen, etwa durch allgemeine Arbeitszeitverkürzungen, entschärft. Bezeichnenderweise hat die gewerkschaftliche Arbeitszeitdebatte mit dem Schwerpunkt auf einer Vorverlegung der Altersrente derzeit besonders dort Profil, wo es ebenfalls um eine gruppenbezogene Lösung des Personalabbaus geht.³⁶

Der Verzicht auf solidarische gewerkschaftliche Perspektiven der Krisenbewältigung hat seinen Teil beigetragen zu einer verbreiteten Orientierungslosigkeit unter der deutschen Arbeiterschaft gegenüber der ökonomischen Krise. Nach jahrelanger „Entideologisierung“ der Basis scheinen sich vielfältige,

33 Evangelische Akademie Rheinland/Westfalen (Hrsg.). Protokoll der Tagung: Wer vertritt die Interessen der ausländischen Arbeitnehmer, 18./19. Oktober 1975. Tagungsprotokoll Nr. 385. S. 51.

34 Gerhard Bosch/Rainer Lichte. Die Funktionsweise informeller Senioritätsrechte am Beispiel einer betrieblichen Fallstudie, in: Knuth Dohse/Ulrich Jürgens/Harald Russig (Hrsg.), Stattsicherung im Industriebetrieb. Frankfurt/New York 1982. S. 223.

35 Projektmaterialien zum Projekt „Ältere Arbeitnehmer“ am IIVG.

36 Die Problematik dieses Ansatzpunktes wird diskutiert in: Knuth Dohse, Ulrich Jürgens, Harald Russig (Hrsg.). Ältere Arbeitnehmer zwischen Unternehmensinteressen und Sozialpolitik. Frankfurt/New York 1982.

dem gewerkschaftlichen solidarischen Anspruch gegenläufige Deutungsmuster der Krise ausgebildet zu haben. Nicht nur vereinzelt stoßen Sozialwissenschaftler bei Arbeitern auf die Einschätzung, daß Ausländer an der Misere schuld seien.³⁷ Die Bremer Werftstudie von Schumann u.a. schätzt dabei das autoritär-nationale Potential auf ca. ein Drittel aller befragten Werftarbeiter.³⁸ Aus solchen Einschätzungen, daß nämlich das Arbeitslosenproblem in der Bundesrepublik gelöst werden könnte, wenn Ausländer verdrängt würden, zieht die wachsende Ausländerfeindlichkeit derzeit ihre Kraft.

Insgesamt reicht es nicht aus, die Ausländerfeindlichkeit als Gefahr für die gewerkschaftliche Solidarität verbal zu kritisieren, gleichzeitig aber zur Illusion der Rückkehr ausländischer Arbeiter in der deutschen Bevölkerung beizutragen.³⁹ Wichtiger ist eine Politik, die andere Formen der Lösung des Arbeitslosenproblems aufnimmt und zu einer Perspektive entwickelt. Eine „Anti-Segmentations-Politik“⁴⁰ verbunden mit der konsequenten Politik der Arbeitszeitverkürzung ist m.E. ein bedeutenderer Faktor gegen Ausländerfeindlichkeit als alle Aufklärungskampagnen. Diese Politik muß sich der Erkenntnis öffnen, daß die „Gastarbeiter-Ära“ vorbei ist und daß sich in der Bundesrepublik - so, wie es in anderen westlichen Ländern bereits geschehen ist - eine ethnische Minoritätenbevölkerung entwickelt. Ohne eine solche Wende sind zwischen Deutschen und Ausländern - zumal bei dem erwartbaren Anstieg der Arbeitslosigkeit in den kommenden Jahren - Polarisierungen zu erwarten, die nicht ohne Rückwirkungen auf die gewerkschaftliche Organisationsstruktur bleiben dürften. Denn auch auf seiten der ausländischen Arbeiter verändern sich die politischen Orientierungen. Schon 1980 vertraten fast 20% der ausländischen Arbeiter die Position, daß die deutschen Gewerkschaften nur im Interesse der Deutschen arbeiten.⁴¹

37 Vgl. etwa Rainer Zoll (Hrsg.). Arbeiterbewußtsein in der Wirtschaftskrise — erster Bericht: Krisenbetroffenheit und Krisenwahrnehmungen. Köln 1981; sowie Michael Schumann u.a.. Rationalisierung. Krise. Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft. Frankfurt a.M. 1982.

38 Schumann a.a.O.. S. 514^{ff}.

39 Zur Problematik der Ausländerpolitik des DGB in den 70er Jahren, vgl. Dohse. a.a.O. (Ausländische Arbeiter) S. 299 f., 347.

40 Vgl. für weiterführende Überlegungen Heinze u.a.. S. 35.

41 Mehrländer, a.a.O.. S. 219.