

---

Burkhard Hergesell

---

## Sie sind „faul“, „schwul“ und „dumm“: Zum Alltagsrassismus im Betrieb

---

Burkhard Hergesell, geb. 1953 in Burscheid, Dreherlehre und Tätigkeit als Dreher, Studium der Maschinentechnik und Tätigkeit als Ingenieur, Studium der Soziologie und Völkerkunde in Marburg und Tübingen, arbeitet an einer Promotion im Bereich Empirische Kulturwissenschaft.

„Die Ausländer sind immer rudelweise zusammen. Wenn ein Ausländer eine Diskussion mit einem Meister hatte, spricht sich das immer sehr schnell unter denen herum, und die halten dann sehr stark zusammen: Einigkeit macht stark!“ Mit diesen Worten beantwortet ein Produktionsarbeiter bei Daimler-Benz die Frage, in welcher Beziehung Ausländer möglicherweise „anders“ als Deutsche seien beziehungsweise in welcher Hinsicht sie ihm sympathisch oder unsympathisch sind: Wie paßt diese ambivalente Bewertung zusammen? „Der Ausländer“ ist einerseits derjenige, der sich „rudelweise zusammenschließt“ und damit etwas Bedrohliches darstellt. Er ist gleichzeitig derjenige, der durch Einigkeit Stärke gegenüber Vorgesetzten demonstriert. Die Vorstellungen, die sich deutsche und ausländische männliche Produktionsarbeiter von sich selbst und von den jeweils anderen machen, sind Gegenstand dieses Beitrags. Genauer gesagt geht es um rassistische Vorstellungen, die im Betrieb unter Produktionsarbeitern auftreten können.

### Gewerkschaftliche Kulturarbeit

Ausgangspunkt soll eine These sein, die besagt, daß die Kulturarbeit im Gewerkschaftsalltag (hinzugefügt: im Alltag von Betriebsräten und Vertrauensleuten) „ein bisher unausgeschöpftes Mittel zur Ausweitung gewerkschaftlicher Handlungsmöglichkeiten“ sei.<sup>1</sup> Sie wird gestützt von den Ergebnissen einer Wissenschaftlergruppe, die kürzlich in einem Gutachten zur gewerkschaftlichen Zukunftsdiskussion feststellte, daß die „Öffentlichkeits- und Kulturarbeit zu einem immer wichtigeren gewerkschaftlichen Politikfeld werden“.<sup>2</sup> Gewerkschaftliche Kulturarbeit richtet sich auf „die Befreiung des Menschen von jeglicher Fessel, von Unterdrückung ebenso wie von Unwissenheit und Unbildung.“<sup>3</sup> Konkret und weniger pathetisch bedeutet das, daß Kulturarbeit ein Mittel sein soll, die eigene Abhängigkeits- und Unterdrückteinsituation zu erkennen sowie Möglichkeiten der Emanzipation aufzeigen und einen Beitrag dazu leisten soll.

Kultur kann hier definiert werden als „die Art und Weise, wie Menschen ihr Leben einrichten, wie sie ihre Freizeit (und Arbeitszeit: B. H.) verbringen, wie sie die gesellschaftlichen Bedingungen ihrer Lebenswelt erfahren (verändern oder nicht verändern: B. H.) und in Kunst, Religion, Literatur (Bewußtsein, Weltanschauung: B. H.) und Wissenschaft deuten.“<sup>4</sup>

Schon eine oberflächliche Durchsicht der letzten Jahrgänge der „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ sowie der Zeitschriften „Mitbestimmung“ und „Metall“ bestätigen die anfangs zitierte These: Kultur ist nur ein peripheres Thema in diesen Publikationen.<sup>5</sup> Bisher werden die Möglichkeiten, durch Kul-

---

1 Kurt Johannson/Franz-Josef Jelich, Thesen zur gewerkschaftlichen Kulturarbeit In Die Mitbestimmung 9/1987, S 573-575

2 Jürgen Hoffmann u a (Hg.) Jenseits der Beschlußlage Gewerkschaften als Zukunftswerkstatt, Köln 1990, S 183

3 Johannson/Jelich, Thesen, S 573

4 Ebda

5 Ingeborg Wähle Homann konstatiert für die Kulturarbeit der Gewerkschaften ein „Rand Dasein innerhalb der gewerkschaftlichen Handlungsfelder“ bis Anfang der achtziger Jahre (Gewerkschaft - Schnittpunkt von Lebenszusammenhang<sup>2</sup> Fiktive Bilanz gewerkschaftlicher Kulturarbeit im Jahre 2000 In WSI-Mitteilungen 8/1987, S 484)

turarbeit die eigenen Handlungsmöglichkeiten zu erweitern, nicht ausgeschöpft: So werden etwa zum Thema Alltagsrassismus kaum Initiativen praktischer Gegenreaktionen ergriffen. Voraussetzung dafür wäre, daß Rassismus als Problem erkannt werden müßte. Zwar gab es angesichts der gefährlichen Dynamik des zunehmenden Rassismus inzwischen einige Veröffentlichungen in Gewerkschaftsorganen,<sup>6</sup> aber es fehlt beispielsweise innerhalb der Einzelgewerkschaften an ernstzunehmenden Ansätzen, Rassismus und Ausgrenzungspraxen in den Betrieben und Gewerkschaften wirksam zu bekämpfen.

### Betriebliche Arbeiterkultur und Hegemonie

Die Kultur der Arbeiterschaft, und zu ihr gehören die Vorstellungen, die sich Arbeiter und Arbeiterinnen über sich und fremdethnische Kollegen machen, ist ein wichtiges Feld hegemonialer Auseinandersetzung. Bei den Überlegungen, wie die Gewerkschaftsbewegung aus ihrer schwierigen Situation, ihrer Defensivposition,<sup>7</sup> herauszuführen sei,<sup>8</sup> ist sie von entscheidender Bedeutung. In den Werten, Normen, Vorstellungen, Bedürfnissen und so weiter von Arbeitern und Arbeiterinnen ist erkennbar, welche Ideologien vorherrschen und welche gesellschaftlichen Interessen sich zu einem spezifischen historischen Zeitpunkt durchsetzen. Im Mikrokosmos Betrieb ist beispielsweise sichtbar, ob Internationalismus und Solidarität konkret praktiziert werden oder in den interethnischen Beziehungen Entsohdarisierung und Egoismus vorherrschen. Für die Überwindung der eigenen Schwäche sind Fragen der Arbeiterkultur von großer Bedeutung. Sie zu stellen und zu klären, ist Voraussetzung für strategische Überlegungen zur gewerkschaftlichen Kulturarbeit.

Wenn auch die Kultur der Lohnabhängigen im Betrieb nicht kohärent ist, sondern unzusammenhängend, fragmentarisch und widersprüchlich, wenn Hegemonie keine einfache Einheitlichkeit bedeutet, „sondern... ein(en) Einigungsprozeß ... gegründet auf strategische Allianzen“<sup>9</sup> voraussetzt, wenn es keine automatischen Identitäten gibt und Ideologie hier ansetzt, um Hegemonie herzustellen, dann sind nicht nur betriebliche Intellektuelle und Funktionsträger wie Betriebsräte und Betriebsrätinnen, Gewerkschaftsfunktionäre, Intellektuelle der Betriebsleitung und der verschiedenen Managementebenen Agenten einer Hegemome, sondern es kann jeder Arbeiter und jede Arbeiterin sich zum Agenten von Integration oder Ein- und Ausgrenzung, von kultureller Hegemonie machen und in diesen Prozeß aktiv emgreifen.

6 Vgl Gewerkschaftliche Monatshefte (GMH) 2/92 12/91, 11/89 9/89 7/89, Die Mitbestimmung 8 9/1992

7 So Heinz Bierbaum/Michael Wendl, Abschied von der Einheitsgewerkschaft' GMH 8/1990, S 537

8 Diese schwierige Situation ist verursacht durch die Konsens am Offensive infolge der Verschlechterung der

Kapitalverwertungsbedingungen seit Mitte der siebziger Jahre Diese Offensive zielt auf die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse den Abbau der sozialen Sicherheiten der Lohnabhängigen und der relativen Macht Position der Gewerkschaften. Wenn auch die These, und dann folge ich der Argumentation von Frank Deppe (Ende oder Zukunft der Arbeiterbewegung Köln 1984 63) von der 'Krise' der Gewerkschaften nicht haltbar ist, so wurden doch im Widerstand gegen diese Offensiven nur noch Teilerfolge erzielt und diese scheinen — wie die Arbeitszeitverkürzung — auch nicht auf Dauer gesichert zu sein

9 Stuart Hall, Ausgewählte Schriften 1989 S 88

### Fremd- und Selbstbilder

Vorraussetzung für jeden Rassismus sind Vorstellungen vom Selbst und vom Anderen, ist die ideologische Konstruktion des Eigenen und des Fremden, der soziale Prozeß der Grenzziehung zwischen ‚Uns‘ und ‚Ihnen‘, sowie der Ein- und Ausschluß von Menschen und Gruppen gemäß ihrer sozialen Zugehörigkeit. Der Definition von sozialen Grenzen (ethnische, geschlechtsspezifische, soziale, kulturelle, die Bildung betreffende und so weiter) und der Festlegung derer, die den unterschiedlichen Gruppen zugeordnet werden, können Hierarchisierungen dieser Gruppen und Personen und Dominanzverhältnissen folgen.<sup>10</sup> ‚Sie‘ können dann zum Beispiel als jene konstruiert werden, die „immer rudelweise zusammen sind“. Dementsprechend wird das ‚Wir‘ zum ‚Sie‘ als gegensätzlich konstruiert.

In Firmen mit multiethnischer Belegschaft ist die Frage nach dem „Wo kommst du her?“ alltäglich. Sie stellt eine wichtige Voraussetzung zur Grenzziehung zwischen Personen dar. Erst wenn man weiß, wer zu ‚Uns‘ oder zu ‚Ihnen‘ gehört, können Personen auch von bestimmten Ressourcen ausgeschlossen werden. Wer nicht dazu gehört, dem kann zum Beispiel betriebliche Weiterbildung oder Zugang zu bestimmten Positionen und Einkommen vorenthalten werden. Hiermit verknüpfen sich die Dimensionen Ausgrenzungspraxis und Ideologie. Die Ideologie kann Rechtfertigungen für bestimmte Praktiken liefern, sie dient den jeweils eigenen Interessen.

Vorstellungen vom Selbst und von Fremden sind Teilkonzepte von umfassenderen Vorstellungen und Bedeutungskonstruktionen, mittels derer sich Individuen die Welt erklären, sich ihr Funktionieren verständlich machen und ihren Lebensentwürfen Sinn vermitteln und diese strukturieren. Es gibt dabei zwei Ebenen: eine individuelle und eine gesellschaftliche. Bilder haben einen Bezug zu den subjektiven Bedürfnissen, es sind aber auch Bedürfnisse einer bestimmten sozialen Situation und Position. Beides ist in Fremd- wie Selbstvorstellungen und Rassismen erkennbar.

Wenn man von der Hypothese ausgeht, daß es sich bei Fremd- und Selbstbildern um soziale Konstruktionen handelt, sind die kulturellen Differenzen *nicht* konstituierend. Nicht eine bestimmte kulturelle Ausstattung von Menschen führt zu ihrer Ausgrenzung. Vielmehr sind es soziale Prozesse, die zu Grenzziehungen führen, unabhängig davon, ob reale kulturelle Unterschiede bestehen. Es können deshalb solch ambivalente Vorstellungen entstehen, wie sie eingangs sichtbar geworden sind, weil einzelne kulturelle Momente beliebig zur Bedeutungskonstruktion benutzt werden können. An eine Person oder eine Gruppe der eigenen oder fremden Ethnizität können je nach Situation und sozialem Interesse sowohl jeweils positive wie auch negative Bedeutungen geknüpft werden. Analysen zeigen, daß der Kulturdifferenzthese ein

---

<sup>10</sup> Für Birgit Rommelspacher bedeutet Dominanzkultur die Hierarchisierung gesellschaftlicher Gruppe als Lösungsstrategie in Konfliktsituationen Birgit Rommelspacher, Rechtsextremismus und Dominanzkultur, in Andreas Foitzik u a (Hg ), „Ein Herrenvolk von Untertanen“ Rassismus-Nationalismus-Sexismus, Duisburg 1992, S 81-94

Ethnozentrismus zugrundeliegt, hinter dem sich in einer konkreten historischen Situation der kapitalistischen Gesellschaft bestimmte soziale Interessen verbergen.<sup>11</sup> Diese heben vorhandene oder konstruierte Differenzen hervor und funktionalisieren sie im politischen Zusammenhang.

### Rassismus und Neorassismus

Selbst- und Fremdvorstellungen müssen also im jeweiligen sozialen Kontext analysiert werden, da eine Objekt-Subjekt-Beziehung besteht, die besagt, daß es für diese Beziehung bestimmte konstituierende Bestandteile gibt. Folgende Elemente konkretisieren die antagonistischen Klassenstrukturen im Kapitalismus: die objektive gesellschaftliche Lage der lohnabhängig Beschäftigten; das Verhältnis des betrieblichen und gesellschaftlichen Austausches von Tätigkeiten; die Polarisierung der Industriearbeit; die innerbetriebliche Arbeitsteilung mit ihrer hierarchischen Befehlspyramide; die Hierarchisierung von Arbeitern und Angestellten (von Männern und Frauen, Aus- und Inländern; B. H.); die Verteilungsverhältnisse insbesondere die Distribution von Gütern für Konsum und Produktion.<sup>12</sup> Die in einem Kapitalistischen Industriebetrieb bestehenden Lebens- und Arbeitsbedingungen, die für Personen und Gruppen unterschiedlicher Ethnizität verschieden sein können, lassen auch spezifische Formen von Rassismen erwarten.

Denen, die den Rassismusbegriff auf ideologische Phänomene beschränken und nicht auf Ausgrenzungspraktiken ausgedehnt wissen wollen, ist zuzustimmen, da Ausgrenzung auch ohne Rassismus praktiziert werden kann. Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein, damit der Tatbestand des „Rassismus“ erfüllt ist: „Dieser (ideologische: B.H.) Gehalt nun liegt erstens in seiner Bedeutungskonstruktion einer oder mehrerer biologischer Merkmale als Kriterium für die Bezeichnung einer Kollektivgruppe in der Weise, daß ihr ein naturgebener, unwandelbarer Ursprung und Status und von daher eine ihr innewohnende Differenz anderer Gruppen gegenüber zugeschrieben wird. Es muß, mit anderen Worten, ein Prozeß der Rassenkonstruktion stattfinden. Zweitens müssen der so bezeichneten Gruppe zusätzliche, negativ gewertete Merkmale zugeschrieben werden, und/oder sie muß so dargestellt werden, daß sie negative Konsequenzen für irgendeine andere Gruppe verursacht. Die Merkmale können biologischer oder kultureller Provenienz sein.“<sup>13</sup>

Dieser Rassismusbegriff definiert seine allgemeinen ideologischen Grundzüge und verändert sich je nach der historischen Situation. Die so zu unterscheidenden Rassismen haben spezifische historische oder situative Formen.

In der jüngeren Rassismuskonstruktion, die mit den Namen Etienne Balibar, Philip Cohen, Stuard Hall, Wolfgang Fritz Haug, Annita Kalpaka, Robert Miles, Ute Osterkamp, Nora Räthzel, John Solomos, Immanuel Wallerstein

11 Wolf-Dietrich Bukow/Roberto Ilaryora, Mitbürger aus der Fremde Soziogenese ethnischer Minoritäten, Opladen 1988

12 Ich folge hier Frank Deppe, Das Bewußtsein der Arbeiter, Köln 1971, S 118-120

13 Robert Miles, Rassismus Einführung in die Geschichte und Theorie eines Begriffs. Hamburg 1991, S 105

verbunden ist, wird zwischen genetischem und kulturellem Rassismus unterschieden. Der Begriff des genetischen Rassismus ist wissenschaftlich aufgegeben worden, da es keine ‚Rassen‘ in diesem Sinne gibt. Die Aufgabe des Begriffes ‚Rasse‘ bedeutet aber nicht die Aufgabe ihrer ideologischen Form, vielmehr ist damit ihre Transformation zu beobachten. Dabei wird der Kultur immer mehr die Aufgabe zugewiesen, unveränderbare Differenzen und kulturell bedingte Hierarchien zu konstruieren.<sup>14</sup>

In der jüngsten Rassismuskonversation ist darauf hingewiesen worden, daß der Neorassismus nicht mehr eine Bewertungshierarchie zwischen ethnischen Gruppen herstelle, sondern daß innerhalb aller ethnischen Gruppen und ‚Rassen‘ einzelne Personen als ‚minderwertig‘ bewertet werden. Es wird „Auslese schlechthin herrschen... mit der Tendenz, keine Reservate zu dulden und quer durch alle Ethnien und Lebensformen zu wirken“.<sup>15</sup>

### Formen von Rassismus im Betrieb

Im folgenden werden einige konkrete Formen von Rassismus vorgestellt, wie sie in Interviews mit männlichen Produktionsarbeitern im Rahmen eines Forschungsprojekts in einem Betrieb eines Automobilzulieferkonzerns der Metallindustrie sichtbar wurden.

1. Produktionsarbeiter machen sich je nach ihren Arbeitsbedingungen spezifische Vorstellungen vom Eigenen und Fremden. Aus den Arbeitsbedingungen leitet sich ein bestimmtes „Ensemble von Arbeitstugenden und verinnerlichter Persönlichkeitsmerkmale“ ab.<sup>16</sup> Sie entstehen im Spannungsfeld von Arbeitsintensivierung/Überanstrengung und kollektiver Gegenwehr/Solidarität. Wenn einzelne Kollegen diese Balance nicht herstellen können und zum Beispiel den Anforderungen der Produktionsgruppe nach Kooperation und Gegenwehr zuwider handeln oder sie nicht erfüllen können oder wollen, können negative Images zugewiesen werden. Als eine Art Gegenreaktion gegen nicht geleistete Solidarität und Gegenwehr von einzelnen Personen gegen betrieblicherseits geforderte Leistungsverdichtung kann das Bild vom „Polen, der sich nicht einmal traut, einen roten Kopf zu kriegen“ gedeutet werden. Dieses Bild hat für die Person, die es produziert, eine ganz bestimmte subjektive Bedeutung. In diesem Fall meint es eine Kritik an Personen einer anderen ethnischen Gruppe, die aus der Perspektive des Sprechers keinen Mut besitzen, sich gegen Leistungsverdichtungen zu wehren und solidarisch zu sein. Gehören die Personen oder Gruppen einer anderen Ethnizität an, können

---

14 Etienne Balibar. Gibt es einen „Neo-Rassismus“? In: Ders./Immanuel Wallerstein, Rasse, Klasse, Nation, Ambivalente Identitäten, Hamburg/Berlin 1990, S. 23-38; Colette Guillaumin. Zur Bedeutung des Begriffes „Rasse“; in: Institut für Migrations- und Rassismuskonversation (Hg.). Rassismus und Migration in Europa, Hamburg/Berlin 1992, S. 77-87.

15 Wolfgang Fritz Haug. Zur Dialektik des Anti-Rassismus. Erkundungen auf einem Feld voller Fallstricke, In: Rassismus und Migration in Europa, Institut für Migrations- und Rassismuskonversation (Hg.), Hamburg/Berlin 1992: 407-430. Vgl. auch: Etienne Balibar. Gibt es einen „Neo-Rassismus“? Wie FN 14: 23-38.

16 Henning Melber/Gerhard Hauck, Kolonialer Blick und Rationalität der Aufklärung, in: Peripherie Nr. 37, 1989, S. 6-20.

rassistische Vorstellungen als eine Art Gegenreaktion zur verweigerten Kooperation entwickelt werden. Alltäglich sind in der Produktion in Betrieben Bemerkungen über die „faulen Polen“ beziehungsweise „Pollaken“, „die faulen Türken“ oder „die Deutschen, die du nie am Band zum Arbeiten kriegst“ zu hören. Mit dieser Form des Rassismus weisen diejenigen Personen, die Kooperation für die eigene Produktionsgruppe fordern, jenen Schuld zu, die diese Kooperation tatsächlich oder angeblich nicht erbringen. Entsprechend der binären Kodierung erscheint das Eigene in den entgegengesetzten positiven symbolischen Begriffen als „fleißig“ oder in einem positiven Image. Dadurch entsteht eine Grenzziehung zwischen „Sie“ und „Wir“.

2. In strukturellen Konflikten um knappe betriebliche Ressourcen wie zum Beispiel qualifizierte Positionen kann auf rassistische Vorstellungen zurückgegriffen werden, um den Zugang zu diesen Ressourcen im eigenen Interesse oder dem der eigenen ethnischen Gruppe zu sichern. In diesem Fall kann man von strukturellem Rassismus sprechen. Dafür soll ein Beispiel gegeben werden.

Unter Migranten werden rassistische Auffassungen etwa von den „faulen“ oder den „materieller eingestellten“ Deutschen reproduziert. Diese Konstruktionen resultieren aus der Erfahrung der Migranten, im industriellen Alltag systematisch von qualifizierten Positionen ausgeschlossen zu werden. Solche stereotypen Formen sind hier geeigneter, rassistische Einstellungen zu zeigen als ambivalente Vorstellungen vom „Anderen“, die eher der immer widersprüchlichen Realität entsprechen können. Rassismen sind in diesem Fall als Gegenreaktion auf den Ausschluß von qualifizierten Positionen zu interpretieren.<sup>17</sup> Dieser systematische Ausschluß aus betrieblichen Qualifikationen trägt auch dazu bei, daß die Migranten sich als ethnische Gruppe betonen, er provoziert auf deren Seite reaktive „Wir“-„Sie“-Abgrenzungen, so daß man von einem Zwang sprechen könnte, „sich als eine Gemeinschaft wahrzunehmen.“<sup>18</sup> Die Bedeutungskonstruktion und Bewertung, „faul“ zu sein, wird jener ethnischen Gruppe zugewiesen, die eine oben geschilderte differenzierte Form verweigerter Kooperation praktiziert und die gleichzeitig Berufsaufstiegschancen verweigert.<sup>19</sup> Diese Form ist eine rassistische Reaktion gegenüber inländischen Produktionsarbeitern, die die Macht besitzen, den Zugang in ihrem Interesse zu steuern.

17 Der Anteil von Migranten an der Gesamtbelegschaft von 6 000 Arbeitern/innen und Angestellten des untersuchten Betriebes beträgt 35 %. Sie sind zum weitaus größten Teil als Arbeiter und Arbeiterinnen beschäftigt. Bei diesen liegt der Ausländeranteil häufig bei 50%—75%. Die qualifizierten Positionen sind von den Inländern monopolisiert. Der Ausländeranteil bei den Meistern beträgt 0 %. bei den Meisterstellvertretern 0,5 % (keine Frau ist Meister), bei den Emstellern 5,3 % und bei den Facharbeitern/innen 3,8 %.

18 Balibar, Neo-Rassismus, S. 24.

19 Die Sozialstruktur in Industriebetrieben ist beherrscht von Klientelbeziehungen. Das heißt, es werden knappe Ressourcen durch Personen mit „gate-keeper“-Funktionen entsprechend dem eigenen Interesse vermittelt - zum Beispiel durch Führungspersonen oder Personen mit Managementaufgaben. Gleichzeitig stellt sich bei den bevorzugt Vermittelten eine Loyalität gegenüber den ersteren ein. Bei einer Monopolisierung der „gate-keeper“-Positionen durch eine ethnische Gruppe — in unserem Fall die Inländer — entsteht in diesem sozialen Kontext ein feines Geflecht von sozialer Praxis (Ein- und Ausschluß), Loyalitätsstruktur (unter den Inländern) und rassistischem betrieblichen Diskurs.

3. Personen, die Entscheidungen über die Besetzung von qualifizierten betrieblichen Positionen treffen, insbesondere Führungspersonen, entwickeln unter Umständen rassistische Vorstellungen, um ihre Entscheidungen zu „rationalisieren“.

In einem Beispiel unterscheidet ein Vorgesetzter „die Türken“ in solche, die vom Bildungsniveau „an gebildete Deutsche heranreichen“ und jene „Ungebildete aus Anatolien“. Die Bildung ist hier das Element, mit dem eine bestimmte Bedeutungskonstruktion entwickelt wird. Die Personen, die er als „Anatolier“ bezeichnet, sind für ihn für Qualifikation und Weiterbildung ungeeignet, während diejenigen, die an „unsere“ Bildung heranreichen, durchaus dafür vorgesehen werden können. Dementsprechend werden auch die deutschen Arbeiter von ihm in gebildete und ungebildete eingeteilt. In diesem Fall werden also Personen in neorassistischer Form innerhalb der ethnischen Gruppen hierarchisiert, es werden Bildungsdifferenzen als starr und unveränderbar definiert und darüber Personen ein- und ausgeschlossen. Die „Wir“-„Sie“-Grenze wird unterschwellig zu einer symbolischen Qualifizierungsgrenze zwischen den so definierten Personengruppen. Indem in Konfliktsituationen ausländische Konfliktpartner dieses Vorgesetzten von ihm als „steinzeitlich“, „halbirre“ und „schwul“ diffamiert werden, wird ein offener rassistischer Diskurs zum Verschwinden gebracht. Da er diese Begriffe aber nur auf Migranten anwendet, besteht ein institutioneller Rassismus fort.<sup>20</sup>

4. Es ist darauf hingewiesen worden, daß Fremde uns mit alternativen Lebensmöglichkeiten konfrontieren,<sup>21</sup> die verdrängte Seiten von uns aufzeigen können. Wenn, wie oben dargestellt, ausländische Arbeiter deutschen Arbeitern und Arbeiterinnen als eine alternative Verhaltensweise die kollektive Auseinandersetzung mit Vorgesetzten vorleben, werden dadurch womöglich verloren geglaubte Erfahrungen wieder hervorgebracht. Diese sind auch deshalb verdrängt worden und gerieten in Vergessenheit, weil sie mit Angst besetzt sind. Zwar macht Einigkeit stark, aber der Erfolg ist vor der betriebspolitischen Handlung durchaus nicht sicher. Hinzu kommt, daß Repressionen alltägliche Betriebserfahrungen sind. In der Arbeiterklasse können in dem Moment rassistische Vorstellungen entstehen, wo „die Präsenz von Einwanderern oder ethnischen Minderheiten jene ideologischen Strukturen bloßzulegen droht, die die Arbeiterschaft errichtet hat, um sich selbst vor der Einsicht in die wirklichen Bedingungen ihrer Unterordnung zu schützen.“<sup>22</sup> Als Schutz vor der Einsicht in die bestehenden Herrschaftsverhältnisse und den daraus für das eigene Handeln erwachsenden Konsequenzen und ihren Unsicherheitspotentialen wird aus dem „Einigkeit macht stark“ ein „rudelhaftes Zusammensein“.

---

20 Robert Miles möchte diesen Begriff auf Verhältnisse angewendet wissen, „in denen Ausgrenzungspraktiken aus einem rassistischen Diskurs entstehen“ und „auf Verhältnisse, in denen ein explizit rassistischer Diskurs dergestalt abgewandelt wird, daß der direkt rassistische Inhalt verschwindet“, Miles, Rassismus, S. 113.

21 Vgl. Rommelspacher, Rechtsextremismus, S. 91.

22 Philip Cohen, Gefährliche Erbschaften: Studien zur Entstehung einer multirassistischen Kultur in Großbritannien, in: Annita Kalpaka/Nora Räthzel (Hg.), Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein, Berlin<sup>2</sup> 1990, S. 81-144.



5. Unter „positivem“ Rassismus wird die Konstruktion der fremdethnischen Kollegen und Kolleginnen ausschließlich mit positiven Stereotypen verstanden. In einem Fall konstruiert ein deutscher Arbeiter Selbst- und Fremdbilder, indem er bestimmte von ihm positiv oder negativ bewertete Einstellungen und Verhaltensweisen als kulturspezifisch interpretiert und den jeweiligen ethnischen Gruppen dadurch dieselben Bewertungen zuweist. „Die Deutschen“ werden als die materieller eingestellten, als diejenigen mit geringerem Zusammenhalt untereinander, als grundsätzlich nationalistisch und Vorgesetzten gegenüber unterwürfig beschrieben. Im Gegensatz dazu werden Griechen als ideeller eingestellt aufgefaßt („Der Grieche arbeitet nur, weil er Geld braucht. Der Deutsche tat ohne Arbeit verrecken.“), mit größerem Zusammenhalt und auch Vorgesetzten gegenüber mit offener Meinung und Kritik. Seine tatsächlichen Erfahrungen sind sehr viel widersprüchlicher, sie tauchen aber in seinen Vorstellungen von der eigenen und fremden ethnischen Gruppe nicht auf. Zu fragen ist, was dem Erkennen der Widersprüche zwischen Wirklichkeit und Fremd- und Selbstkonstruktion im Wege steht?

Die Projektionen haben in diesem Beispiel eine entlastende Funktion. Der Arbeiter reproduziert Vorstellungen, in denen „den Deutschen“ schuldhaftes Verhalten für den geringen Zusammenhalt unter den Arbeitern dieses Betriebes zugeschrieben werden kann. Durch ihre materielle Haltung verhindern sie Kooperation und Solidarität. Indem er sich selber von ihnen distanziert und sich in der Pause von ihnen absondert, muß er sich seine eigene Verantwortung nicht eingestehen, die auch für die soziale Situation in seiner Abteilung gilt. Seine Konstruktionen entlasten ihn vor dieser Verantwortung. Er muß sich infolgedessen nicht um eine Veränderung und Überwindung der Situation bemühen und zum Agenten von Integration machen.

#### Rassismus als Blockade innerbetrieblicher Solidarität

Fremd- und Selbstbilder können mit Bedeutungen verknüpft sein, deren Kode subjektiv ist und sich im sozialen Kontext Produktionsarbeit im kapitalistischen Unternehmen erschließen läßt. Die formalen Bedeutungsmuster können ethnisch spezifisch sein (der „faule“ Deutsche, der „rudelhaft zusammenhängende“ Grieche kann von allen Ausländern oder Inländern genannt werden). Die Bedeutung dieser Muster ist möglicherweise subjektiv verschieden oder gar gegensätzlich.

Zur Bedeutungskonstruktion können tatsächliche oder vorgestellte kulturelle Unterschiede sowohl für positive wie für negative Bewertungen benutzt werden. Stereotype und dichotome Konstruktionen sind Idealisierungen des Eigenen und/oder des Fremden. Sie bergen die Gefahr der Romantisierung und des Rassismus und damit der Kulturalisierung und Verdeckung von Interessenübereinstimmungen und -gegensätzen.

Indem auf einen Subjekt-Objekt-Zusammenhang von Vorstellungen, Bewußtsein, speziell Rassismen und sozialem Kontext spezifischer einge-

schränkter Lebensbedingungen im Betrieb hingewiesen wurde, sollte angedeutet werden, daß nicht die rassistischen Einstellungen von Produktionsarbeitern, ihre subjektiven Bedeutungskonstruktionen gegenüber fremdethnischen Arbeitern und Arbeiterinnen als Ursache für Rassismus und Diskriminierung interpretiert werden. Vielmehr ist nach dem Nutzen und den Funktionen von rassistischen Vorstellungen für die jeweiligen Personen in konkreten Bedingungsbeziehungen zu fragen. Struktureller betrieblicher Rassismus verweist auf einen bestimmten Produktions- und Herrschaftstyp (tayloristisch-fordistisch) mit knappen Ressourcen und eingeschränkten Handlungsmöglichkeiten von Produktionsarbeitern. Alle rassistischen Formen sind verknüpft mit der Herrschaftsabsicherung durch die Integration eines Teils der Lohnabhängigen in dieses Herrschaftsmodell. Das bedeutet nicht, daß die Arbeiter und Arbeiterinnen den Strukturen unterworfen wären und für Rassismus keine Verantwortung tragen. Es geht vielmehr darum zu erkennen, daß Rassismus nur im Zusammenhang mit der Veränderung der eigenen Lebensbedingungen überwunden werden kann.<sup>23</sup>

Rassistische betriebliche Formen können die Funktion der Abwehr von Angst haben. Es kann die Angst vor der Einsicht in die tatsächlichen Herrschaftsverhältnisse sein; Angst aber auch vor der Verantwortung, die darin liegt, sich stets aktiv für eine Integration einzusetzen.

---

<sup>23</sup> Ute Osterkamp, Alternativen zum hilflosen Antirassismus, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 12/1991, S. 1459-1469.