

Solidarität und MigrantInnen – Opfer der Globalisierung

Nihat Öztürk

Einleitung

In Deutschland ist die Umstrukturierung von Unternehmen permanenter Gegenstand der Berichterstattung im Wirtschaftsteil von Tageszeitungen und Zeitschriften. Neue Produktions- und Managementkonzepte, Out- und Insourcing, Unternehmensaufspaltungen und Fusionen werden jedoch vornehmlich unter dem Diktat der (notwendigen) Marktbereinigungen (Portfolio-Entscheidungen) in Zeiten der globalen Konkurrenz diskutiert. Vorherrschend ist die Sichtweise, dass sich der Standort und seine mehr oder weniger aktiv beteiligten Akteure fit zu machen haben, um überleben zu können. Der Staat müsse für die Unternehmen die Steuern und Sozialabgaben senken, den Arbeitsmarkt deregulieren, das Arbeitsrecht flexibilisieren, die Energiekosten und Umweltauflagen abbauen, die Infrastruktur modernisieren etc., um die Wettbewerbsbedingungen zu verbessern. Die Gewerkschaften müssten den Flächentarifvertrag und das Günstigkeitsprinzip aufgeben, auf Tarifnormen als Mindestleistungen verzichten, der Absenkung von Entgelten und Arbeitsbedingungen zustimmen und schließlich mehrjährige Tarifverträge unterhalb der Produktivitätsentwicklung abschließen. Die ArbeitnehmerInnen müssten sich als nationale »Kampfgemeinschaft« im Dienste des Standortes begreifen, sprich flexibler, mobiler, billiger, gefügiger und produktiver werden, um mit der internationalen Konkurrenz mithalten zu können. Dabei wird die Ideologie des Sozialdarwinismus im globalen Raubtierkapitalismus, die Spaltung des Standortes in Führer und Geführte, Verführer und Verführte, Sieger und Besiegte, Gewinner und Verlierer nicht ausgesprochen, da die Apologeten der Globalisierung den BürgerInnen die »Schicksalhaftigkeit der nationalen Kampfgemeinschaft« in der Arena des globalen Wettbewerbs einreden wollen.

Der folgende Aufsatz geht auf die MigrantInnen als Verlierer der globalen Restrukturierung ein, genauer, auf die Fragen, 1. wie MigrantInnen von der Globalisierung und der globalen Restrukturierung betroffen sind, 2. in welcher Weise sich die Formen der Solidarisierung im Betrieb im Verlaufe des Globalisierungsprozesses verändert haben, 3. welche Erfolge und Grenzen der Organisierung und Vertretung von MigrantInnen in der IG Metall zwischenbilanziert werden können und 4. welche Organisationsformen und Chancen für die zukünftige Partizipation der MigrantInnen in den Betrieben und in der Gesellschaft erfolgversprechend sind bzw. bestehen.

1. Auswirkungen der globalen Restrukturierung auf die ArbeitsmigrantInnen

Mit dem Ende des Fordismus setzte eine Umstrukturierung der Arbeitsprozesse, der Unternehmen und der sozialen Arbeitsbeziehungen Anfang der 90er Jahre mit voller Wucht ein. Flankiert wurde sie von einer programmatisch angelegten Sozialabbaukampagne einerseits und einer repressiven Ausgrenzungspolitik andererseits. Hatten fordistische Produktions- und Verteilungsmechanismen durchaus positiven Folgen für die ArbeitnehmerInnen¹, änderten sich die Verhältnisse im Zuge der globalen Umstrukturierung einseitig zu Lasten der ArbeitnehmerInnen, insbesondere der ArbeitsmigrantInnen. Stilllegungen und Teilstilllegungen von Produktionsbetrieben², Verlagerung von Produktionsstätten, teils um neue Märkte zu erschließen, teils um billiger zu produzieren³, Outsourcing von Unternehmensfunktionen und Abteilungen, mit dem Ziel, Personal abzubauen und Tarifverträge zu umgehen; verstärkte Fremdfirmeneinsätze und vermehrte Leiharbeit, um tariflich bezahlte und sozial geschützte Stammebelegschaften zu ersetzen; neue Produktionskonzepte und Arbeitsmethoden, die sich als gigantische Rationalisierungsprogramme entpuppten – diese Strategien führten zum radikalen Abbau von Arbeitsplätzen. Am stärksten wurden die ArbeitsmigrantInnen »freigesetzt«, da sie häufig in der direkten Produktion als eine Art moderner Reservearmee der Industrie eingesetzt wurden.

Insbesondere die neuen Produktionskonzepte wie Gruppenarbeit wurden weniger dazu eingeführt, die Autonomie in der Arbeit zu fördern und die repetitive Arbeit des Taylorismus zu ersetzen, sondern durch die exorbitant steigende Produktivität Arbeitsplätze abzubauen – vor allem die Arbeitsplätze von MigrantInnen und wenig qualifizierten ArbeiterInnen, wobei Frauen ganz besonders betroffen waren und sind⁴. Besonders desolat ist die berufliche und soziale Situation ausländischer Frauen, welche die untersten Positionen auf dem Arbeitsmarkt einnehmen, wenn sie überhaupt in den »Genuss« einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit kommen.

Darüber hinaus ermöglichte der steigende Bedarf an qualifizierten ArbeiterInnen den Unternehmen den Austausch der Belegschaft, in dem die wenig qualifizierten im kritischen Alter entlassen und höherqualifizierte junge ArbeitnehmerInnen eingestellt wurden. Die letzteren waren aufgrund ihres jungen Alters, trotz Höherqualifikation, für die Arbeitgeber billiger, da der Schutzmechanismus der Tarifverträge parallel zum Alter und zur Betriebszugehörigkeit ansteigt (Senioritätsprinzip) und weil erfahrungsgemäß Höhergruppierungen in Zeiten der Massenarbeitslosigkeit und vermehrter Konkurrenz um Arbeitsplätze schwieriger durchzusetzen sind.

Für den überproportionalen Abbau der Arbeitsplätze von MigrantInnen wurden die geringe Sprachkompetenz und Minderqualifizierung als Begründungen herangezogen. Gewiss kann der Wahrheitsgehalt dieser Begründung nicht objektiv bezweifelt werden. Dennoch muss hinterfragt werden, warum eine (Weiter-)Qualifizierung von un- und angelernten MigrantInnen (und deutschen ArbeiterInnen) nicht in Erwägung gezogen wurde. MigrantInnen fragen, warum ArbeitgeberInnen über drei Jahrzehnte nicht nach Sprachkompetenz und Qualifikation fragten, keinerlei Weiterbildungsmaßnahmen eingerichtet haben, keine

Angebote und Möglichkeiten zur Vertiefung beruflicher und sprachlicher Kenntnisse zur Verfügung gestellt haben⁵. Der Verdacht, Minderqualifikation und mangelnde Sprachkompetenz seien Scheinargumente, um nach drei Jahrzehnten harter körperlicher Arbeit verschlissene MigrantInnen lieber kurz vor Beginn des tariflichen Kündigungsschutzes in die Dauerarbeitslosigkeit zu entlassen als bis zur Rente weiterzubeschäftigen, wurde nur innerhalb der MigrantInnenpopulation öffentlich diskutiert. Eine Minderheit von kritischen SozialwissenschaftlerInnen und GewerkschaftlerInnen hat diese Problematik permanent thematisiert, fand jedoch wenig Resonanz im gewerkschaftlichen Umfeld.⁶ Diese Aussonderung der MigrantInnen betraf auch andere wenig qualifizierte ArbeitnehmerInnen, insbesondere Frauen in der Serienmontage, deren Arbeitsplätze ebenfalls kurz vor Beginn des Kündigungsschutzes wegrationalisiert wurden. Hier drängen sich förmlich Fragen an die Unternehmen auf: In welchem Umfang partizipieren MigrantInnen von den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen? In welcher Form gibt es zusätzliche unterstützende Trainingsmaßnahmen, um erfolgreich sprachliche wie soziale Barrieren oder Hemmnisse zu überwinden? Wie glaubwürdig ist die Politik deutscher Konzerne, die auf internationale Zusammenarbeit setzen, ihre internationale Weltoffenheit in der Werbung unterstreichen, jedoch den ArbeitsmigrantInnen eine qualifizierte, nachhaltige Berufsentwicklung faktisch verweigern? Die gleichen kritischen Fragen müssen sich auch BetriebsrätInnen stellen, weil sie mitbestimmen, wer zu welchen betrieblichen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen delegiert wird.

Die Auswirkungen der Umstrukturierungsprozesse für die MigrantInnen sind folgenreich: Massive Zunahme der Dauerarbeitslosigkeit; Sinken der Erwerbsquote bei MigrantInnen auf ein historisches Tief; dramatischer Anstieg sozialer Armut innerhalb der Zuwandererfamilien; Verfestigung ethnischer Kolonien als Fortsetzung der betrieblichen Unterschichtung und insbesondere der ethnischen Ausgrenzung und Diskriminierung durch staatliches Handeln und institutionelle Praxis.

Mit anderen Worten: Die objektive Benachteiligung von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt, die räumliche Segregation durch schichtspezifische ökonomische Mechanismen des Wohnungsmarktes, die rassistisch gefärbte Ethnisierung der Politik seit Anfang der 80er Jahre und die reflexhafte Selbstethnisierung führten dazu, dass MigrantInnen mittlerweile eine neue ethnische Unterschicht in deutschen Zentren und industriellen Städten darstellen. So stieg die absolute Zahl der arbeitslosen MigrantInnen in Westdeutschland von 1985 bis Ende 2000 um fast 75 %, während die Zahl der arbeitslosen BundesbürgerInnen »lediglich« um 6,4 % gestiegen ist (s. Tabelle 1). Besonders drastisch ist die Arbeitslosigkeit unter MigrantInnen aus der Türkei, aus Griechenland und Italien (s. Tabelle 2) sowie unter den SpätaussiedlerInnen (Russlanddeutsche). Die Erwerbsquote der MigrantInnen beträgt nur 53 %, während 67 aller BundesbürgerInnen im erwerbsfähigen Alter eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben. Weitere Indikatoren für die tendenzielle Verarmung der MigrantInnen sind ihr niedriges Nettocommen (s. Tabelle 3) sowie ihre desolate Wohnungssituation und räumliche Segregation in Arbeiterwohnvierteln mit hohen sozialen Belastungen.⁷

Der kürzlich erschienene erste Teil der PISA-Studie⁸ bestätigt die These der ethnischen Unterschichtung auch im Hinblick der schulischen Leistungen von

ausländischen SchülerInnen, die bereits in der dritten und vierten Generation in Deutschland leben (s. Tabelle 4). Allerdings macht die Studie auch deutlich, dass die ethnische Unterschichtung ein Spiegelbild der dramatischen sozialen Ungleichheit ist. Nach der Studie gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen ausländischen SchülerInnen und deutschen Kindern, deren Eltern ebenfalls zur sozial benachteiligten Unterschicht gehören. Damit wird deutlich, dass die Zugehörigkeit zu einem sozialen Milieu, Klasse oder Schicht nach wie vor eine entscheidende Determinante bei der Verteilung von Zukunftschancen ist. Die Politik in Deutschland hat die Chancengleichheit nicht hergestellt, sondern die soziale Ungleichheit weiter zementiert⁹.

Zur Zeit scheinen politische Parteien nicht gewillt zu sein, soziale Antworten auf die kapitalistisch-sozialdarwinistische Globalisierung zu finden bzw. die soziale und ethnische Ausgrenzung von MigrantInnen, Arbeitslosen und Armen einzudämmen. Dies legen die plakativen Konzepte der etablierten politischen Parteien nahe. Diese Konzepte sind fatal (FDP/CDU: »Wir senken die Steuern und machen Schluß mit Sozialmißbrauch«), banal (SPD und Grüne: »Wir versöhnen Arbeit und Kapital konsensual«) oder brutal (CSU und Rechtspopulisten: »Wir werfen Ausländer raus«).¹⁰

Tabelle 1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Westdeutschland von September 1985 bis Dezember 2000

	September 1985	Dezember 2000	Veränderung in %
Arbeitslose gesamt	2.150.897	2.453.615	+ 14,0
<i>darunter:</i>			
Deutsche	1.906.656	2.028.290	+ 6,4
AusländerInnen	244.241	425.325	+ 74,1

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Referat IIIa4, 12/2000, eigene Berechnungen.

Tabelle 2: Arbeitslosenquote 2000 (Westdeutschland)

GriechInnen	16,1 %
ItalienerInnen	15,2 %
TürkInnen	21,2 %
Ø West-Deutschland	~ 8,0 %

Quelle: Bericht der Unabhängigen Kommission »Zuwanderung«, Berlin 2001, S. 219

Tabelle 3: Einkommensverteilung von abhängig Beschäftigten nach Staatsbürgerschaft, 1995

Monatliches Nettoeinkommen in DM	Abhängig Beschäftigte (in %)	
	Deutsche	AusländerInnen
bis unter 1.400	5,8	10,0
1.400 – 2.199	21,9	34,0
2.200 – 2.999	34,3	40,0
3.000 – 3.999	20,0	13,5
4.000 – 4.999	8,9	1,6
5.000 – 5.999	4,5	0,4
6.000 und mehr	4,6	0,5

Quelle: Bericht der Unabhängigen Kommission »Zuwanderung«, Berlin 2001, S. 226

Tabelle 4: Schulische Situation 1999

	Deutsche	AusländerInnen
ohne Hauptschulabschluss	5,7 %	15,1 %
mit Hauptschulabschluss	20,9 %	40,0 %
mit Realschulabschluss	43,3 %	32,7 %
mit Fachhochschulreife/Fachabitur	1,1 %	1,3 %
mit allg. Hochschulreife/Abitur	29,0 %	10,9 %

Quelle: Bericht der Unabhängigen Kommission »Zuwanderung«, Berlin 2001, S. 215

2. Solidarität im Betrieb in Zeiten der Globalisierung

Das ökonomisch-strukturelle und sozial-kulturelle Fundament, auf dem gewerkschaftliche und betriebliche Solidarität entstehen und gebaut werden kann, hat Risse bekommen:

- Aufgrund von Unternehmensaufspaltungen und Outsourcing verlieren die Großbetriebe an Bedeutung, es entstehen immer mehr Klein- und Mittelbetriebe, in denen der Aufbau gewerkschaftlich-solidarischer Strukturen schwieriger ist. Fusionen und zunehmende Monopolisierung von Unternehmen lassen zwar große Unternehmenseinheiten entstehen, die jedoch nach Sparten, Produkten, Dienstleistungen und Projekten in kleine Einheiten als selbstständige GmbHs und Profit-Center zergliedert werden.

- Die zunehmende Differenzierung von Wirtschaftskraft und Ertragslage zwischen den Branchen der Metallwirtschaft, zwischen den Betrieben und Unternehmen in einer Branche, bis hin zu einzelnen Produkten, Standorten und sogar Marken eines Unternehmens, erschweren eine vereinheitlichende Interessenpolitik der Gewerkschaften und erfordern differenzierte Lösungen in den Feldern der Betriebs- und Tarifarbeit. Denn ArbeitnehmerInnen sind schwer mobilisierbar für einheitliche Forderungen und Konzepte, wenn manche Unternehmen eine exorbitante Auftrags- und Ertragslage vorweisen, während die anderen um das Überleben kämpfen oder bestenfalls sich über Wasser halten können. Mit anderen Worten: Anknüpfungspunkt für die Vereinheitlichung der ArbeitnehmerInneninteressen durch den Flächentarifvertrag ist nach wie vor die Branche bzw. die Zusammenfassung mehrerer Branchen in einem Wirtschaftssektor (z.B. Metall- und Elektroindustrie; Eisen- und Stahlindustrie). Nun bewirkt die o.a. Differenzierung eine Stärkung der Bedeutung der einzelnen Betriebe und Bedeutungsverlust der Branchen aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen und besonders der BetriebsrätInnen. Da jedoch die Branchenentwicklung einen zentralen Bezugsrahmen für die betriebsübergreifende solidarische Tarifpolitik darstellt, wird die Mobilisierungs- und Kampagnenfähigkeit der Gewerkschaften in der Fläche und somit die Herstellung von solidarischem Handeln in einer Branche immer schwieriger.
- Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses hat die herkömmliche Spaltung der Beschäftigten in (qualifizierte) Stammebelegschaft und (weniger qualifizierte) Randbelegschaften weiter vertieft und potenziert. Mittels der neuen kapitalistischen »Dreifaltigkeit« Deregulierung, Flexibilisierung und Liberalisierung sind verstärkt befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeitnehmerüberlassung und Leiharbeit, Fremdfirmeneinsatz, geringfügige Beschäftigung, externe Vergabe von Aufträgen und Outsourcing, Telearbeit und Selbstständigkeit hinzugekommen. Ein beachtlicher Teil dieser Beschäftigten unterliegt nicht der betrieblichen Interessensvertretung und dem Schutz des Tarifvertrages. Folge dieser Differenzierung ist nicht ein Zuwachs an individueller Freiheit, wie es manche behaupten¹¹, sondern eine Individualisierung der sozialen Risiken und das Ausgeliefertsein unter die »Diktatur des Profits« (Viviane Forrester).
- Die Flexibilisierung und Zerstückelung der Arbeit »in ihrer räumlichen, zeitlichen und vertraglichen Dimension«¹² und die verschärfte Konkurrenz um reguläre Arbeitsplätze lassen solidarisches Handeln in den Betrieben schwinden. Verschärfter Druck auf die Beschäftigten, maßlos steigende Anforderungen, teilautonome Gruppenarbeit beschleunigen die Konkurrenzverhältnisse der Beschäftigten¹³. Dies führt zu Spaltungen und Rissen und letztlich zu Ausgrenzungen von Arbeitnehmergruppen mit schwachen Machtpositionen aufgrund beruflicher Qualifikation und äußerer Merkmale.
- Die Erosion der Solidarität wird von Politikern – auch der SPD und den Grünen – zum willkommenen Anlass genommen zu begründen, weshalb sie kein offensives Projekt in der Sozial- und Gesellschaftspolitik umsetzen. Andererseits werden solidarische Systeme der sozialen Sicherung als »kollektive Zwangssysteme« diffamiert und durch sukzessive Privatisierung sozialer Risiken der Marktlogik unterworfen. Damit ist der Kreislauf perfekt. Durch staatliche Gesetzgebung wird praktizierte Solidarität untergraben, anschließend wird das

Schwinden der Solidarität zum Argument herangezogen, um gelebte gesellschaftliche Solidarität wieder zurückzudrängen¹⁴.

- Und schließlich: die (Re-)Produktion von radikalen Marktideologien, rechts-populistische Diskurse, Ethnisierung sozialer Probleme in der Mitte der Gesellschaft und militanter Fremdenhass in den Rändern lassen Herkunft, Hautfarbe, Religionszugehörigkeit und Sprache als Unterscheidungskriterium relevant scheinen. Diese Zuschreibung von »Fremdheit« dient der Spaltung und Entsolidarisierung von deutschen und eingewanderten Arbeitnehmern¹⁵.

Ein Resultat dieser Umstrukturierungen und des sozialen Wandels sind gruppenspezifische Sonderinteressen entlang der Linien Beruf, Status, Beschäftigungsverhältnis, Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft und Betriebsgröße. Allerdings sind diese Trennungslinien nicht absolut, da – beispielsweise – Frauen und Migranten mit einem regulären Arbeitsverhältnis in einem gewerkschaftlich gut organisierten Großbetrieb durchaus zu den »privilegierten« ArbeitnehmerInnen zugezählt werden können. Auch innerhalb der einzelnen Gruppen gibt es deutliche Unterschiede und ein äußerst diffuses kulturelles Potential. Damit liegt es auf der Hand, dass individuelle und politische Gruppensolidarität schwindet. Weil bei sozial- und tarifpolitischen und betrieblichen Aktionen nicht alle gleichermaßen betroffen sind, nimmt die Mobilisierungs- und Kampagnenfähigkeit der Gewerkschaften ab.

Die Schwierigkeit tritt besonders bei der Verfolgung des Kernstücks gewerkschaftlichen Handelns, der solidarischen Tarifpolitik, deutlich auf. Einerseits müssen Gewerkschaften an dem Ziel der solidarischen Tarifpolitik festhalten, um die ArbeitnehmerInnen gruppen-, betriebs- und branchenübergreifend mobilisieren und vertreten zu können. Andererseits sind die Ansprüche und Erwartungen der ArbeitnehmerInnen – nach Branchen, Betrieben und Status – im Hinblick auf Entlohnung, Arbeitszeitregime, Arbeits- und Leistungsbedingungen und insbesondere Beschäftigungssicherung äußerst heterogen. Wollen die Gewerkschaften diesen differenzierten Bedürfnissen gruppen- und betriebspezifisch gerecht werden, müssen sie das Konzept des Flächentarifvertrages überdenken bzw. neu definieren¹⁶.

Kurzum: Die ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer sind als abhängig Beschäftigte – je nach individueller Situation – privilegiert oder benachteiligt, in durchsetzungsstarken Gruppen aufgehoben oder individualisiert, solidarisch oder egoistisch, distanziert oder engagiert. Die traditionelle Gewerkschaftsarbeit (»Gemeinsam sind wir stark«) wird dieser Differenzierung nicht mehr gerecht. Jedoch: Auch die sogenannten/selbsternannten Modernisten in den Gewerkschaften haben bislang keine Lösung anzubieten.

Zugespitzt formuliert: Die bisherige, wirksame, dauerhafte, genuine gewerkschaftliche Solidarität war nur möglich, weil¹⁷

- sich die Arbeits- und Lebensverhältnisse der ArbeitnehmerInnen (und ihrer Familien) ähnelten,
- gegenseitige Abhängigkeiten bestanden,
- gemeinsame Überzeugungen und Werte geteilt wurden,
- der oder die gemeinsamen Gegner definiert werden konnten,
- das gemeinsame Gerechtigkeitsempfinden berührt wurde,
- und schließlich Solidarität organisiert wurde.

Aufgrund der o.a. sozialen Ausdifferenzierung der Arbeitnehmergruppen, des wirtschaftlichen Strukturwandels im Zuge der Globalisierung, Heterogenität von Interessen und Individualisierung und nicht zuletzt einer Politik, die sich bewegt zwischen technokratischer Arroganz, demagogischer Kapitulation vor dem globalen Kasino-kapitalismus und völkischem Populismus¹⁸, wird es eng um die betriebliche und gewerkschaftliche Solidarität.

Was bleibt, ist die instrumentalistische, utilitaristisch-kalkulative Solidarität¹⁹ in zwei Fällen. Solidarität als gemeinsames Handeln kommt in gut organisierten Betrieben zustande, wenn es darum geht, in einer Tarifrunde eine lineare Lohnerhöhung für alle durchzusetzen, oder wenn alle Beschäftigten von der kompletten Schließung eines Betriebes betroffen sind und der Abwehrkampf für den Erhalt des Standortes organisiert wird. Zugespitzt: Solidarität ist nur noch zweckbezogen und wird praktiziert, wenn sie sich »lohnt«.

Dagegen ist die Herstellung von solidarischem Handeln für spezifische Interessen einer Gruppe fast unmöglich - zum Beispiel für MigrantInnen, die dringend ein betriebliches und überbetriebliches Qualifizierungsprogramm bräuchten, um die nächste Rationalisierungs- und Entlassungswelle zu überstehen oder die Chancen für Ersatzarbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vergrößern. Völlig ausgeschlossen scheint zur Zeit die Unterstützung eines Kampfes der MigrantInnen für politische Mitbestimmung durch ein Wahlrecht seitens der Mehrheit der gewerkschaftlich organisierten deutschen ArbeitnehmerInnen. Ganz im Gegenteil, gewerkschaftlich organisierte ArbeitnehmerInnen schienen nach heutigem Forschungsstand für fremdenfeindliche und rechtspopulistische Stimmungen besonders empfänglich zu sein²⁰.

3. Erfolge und Grenzen der Organisierung und Vertretung der MigrantInnen in den Gewerkschaften und Stand der Diskussion

Die Organisierung und Vertretung von MigrantInnen gehört zu den großen Erfolgen der IG Metall in der Nachkriegsgeschichte. 1961 zählte die IG Metall nur 11.657 ArbeitsmigrantInnen als Mitglieder. Zwischen 1973 und 2000 konnte die Zahl der organisierten MigrantInnen von 228.721 auf 277.133 erhöht werden, obwohl im gleichen Zeitraum die Zahl der im Organisationsbereich der IG Metall beschäftigten MigrantInnen von 811.000 auf 513.200 zurückging. Somit konnte die IG Metall den Organisationsgrad der MigrantInnen von ursprünglich 28,2% (1973) auf 54,0% verdoppeln. Darüber hinaus verfügt die IG Metall über eine beachtliche Anzahl von nichtdeutschen Multiplikatoren in den eigenen Reihen, darunter rund 7.000 gewerkschaftliche Vertrauensleute und 3.500 Betriebsratsmitglieder.

Diese Zahlen dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass MigrantInnen in der IG Metall besser organisiert, jedoch deutlich schlechter repräsentiert sind. Während gut zehn Prozent aller IG Metall-Mitglieder einen Migrationshintergrund haben, stellen MigrantInnen nur 5 % der BetriebsrätInnen, 4 % der Delegierten in Delegiertenversammlungen, 2,5 % der Ortsvorstandsmitglieder, 3,7% der Delegierten zum letzten Gewerkschaftstag, 4,3% der Beiratsmitglieder, 2% der Mitglieder in Tarifkommissionen und weniger als 2% der Hauptamtlichen²¹.

Es mangelt also an einem multiethnischen bzw. interkulturellen Selbstverständnis

sowie an konkreten Gleichstellungs- und Förderprogrammen der deutschen Gewerkschaften für eine angemessene Vertretung der Migration. Zwar existiert in der IG Metall ein Ausländerförderprogramm bereits seit Anfang der 90er Jahre, doch bis heute wurde dieses Programm nicht umgesetzt. MigrantInnen halten die Umsetzung dieses Förderprogrammes für dringend erforderlich, weil sie in der IG Metall chronisch unterrepräsentiert sind.

Die Unzulänglichkeit gewerkschaftlicher Integrationskonzepte ist längst erkannt, jedoch kein Gegenstand der gewerkschaftlichen Zukunftsdebatte. Das Fehlen eines interkulturellen bzw. multiethnischen Integrationskonzeptes ist Ausdruck des nationalstaatlichen Denkens in Kategorien eines homogenen »Containers« bzw. »nationalen Gartenzauns« (Ulrich Beck). Die von kritischen SozialforscherInnen und GlobalisierungskritikerInnen diskutierte Antwort auf die Globalisierung – interkulturelle und internationale Politik schon in den eigenen Handlungsfeldern –, ist in der politischen Zukunfts-Debatte der Gewerkschaften nicht angekommen, auch nicht bei Parteien, Verbänden und Migrantenorganisationen. Im Trend liegt der »kosmopolitische Fassadenbau«, bei gleichzeitiger Diffamierung einer multikulturellen Gesellschaft als »ideologischer Kampfbegriff« bzw. »Sozialromantik«, statt die multikulturelle Gesellschaft endlich als Realität zu akzeptieren, die man gut oder schlecht finden darf, jedoch »weder wählen noch abwählen« kann²².

An Stelle einer sachgerechten Diskussion über die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Migrationspolitik, in den Betrieben (Arbeit für und mit MigrantInnen), in der Gesellschaft (Vertretung gegenüber Staat und Parteien) und nicht zuletzt in den Gewerkschaften selbst, wurde Anfang der 90er Jahre im Rahmen des Projektes zur Organisationsentwicklung über Straffung von Themen, Strukturen und Gremien diskutiert. In dieser Diskussion standen sich zwei Fronten gegenüber. Auf der einen Seite die Mehrheit der deutschen Spitzenfunktionäre, welche die Gewerkschaftsarbeit auf drei politische Kernfelder konzentrieren wollten, nämlich Betriebsarbeit, Tarifpolitik sowie Regionale Wirtschafts- und Strukturpolitik. Alle anderen Aufgabenbereiche sollten in diesen drei Kernfeldern integriert oder als Ballast abgeworfen werden. Auf der anderen Seite Funktionäre mit Migrationshintergrund, welche sich in einem Abwehrkampf zur Rettung bestehender Arbeitsstrukturen begeben und sich strukturkonservativ verbarrikadiert haben.

Der Streit wurde von den Delegierten des 5. außerordentlichen Gewerkschaftstages vom 29.11.–02.12.1998 in Mannheim entschieden. Die Gruppe der ausländischen Arbeitnehmer bleibt als Personengruppe in der IG Metall erhalten. Damit können weiterhin in den 180 Verwaltungsstellen der IG Metall Ausländerausschüsse eingerichtet werden. Ferner werden bezirkliche Ausschüsse gebildet, die je einen Vertreter in den Bundesausländerausschuss beim Vorstand der IG Metall entsenden. Dieser scheinbare Sieg der MigrantInnen in der IG Metall kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Position der MigrantInnen in den Gewerkschaften insgesamt massiv geschwächt wurde, weil es keine koordinierte Vertretung der MigrantInnen seitens der Gewerkschaften gibt, da alle Gewerkschaften in Deutschland – mit Ausnahme der IG Metall – über keinerlei Strukturen zur Vertretung der MigrantInnen verfügen. Beim DGB-Bundesvorstand gibt es einen einzigen Sachbearbeiter für Fragen von Migration und interkulturelle Angelegenheiten, der allein die über 600.000 nichtdeutschen Mitglieder nach außen vertreten und die Migrationsarbeit der Einzelgewerkschaften koordinieren soll²³.

In der seit 2000 eingeleiteten Zukunftsdebatte der IG Metall – welche auf dem 20. ordentlichen Gewerkschaftstag im Jahr 2003 in Hannover abgeschlossen werden soll – spielen MigrantInnen bislang eine untergeordnete Rolle. In bezug auf Zuwanderung und Rechtsextremismus enthält der Zukunftsreport der IG Metall, nur die Feststellung, dass

- deutsche ArbeitnehmerInnen den Anteil der in Deutschland lebenden MigrantInnen weit überschätzen,
- unter den Gewerkschaftsmitgliedern »Zuwanderungsgegner und Verfechter der ›harten Linie‹ zu finden« sind,
- zwar die ArbeitnehmerInnen »in hohem Maße« ein Ansteigen des Rechtsextremismus erwarten, jedoch »in der Bekämpfung des Rechtsextremismus kein vordringliches gewerkschaftliches Handlungsfeld« sehen²⁴.

Es ist zu befürchten, dass die inkonsequente Migrationspolitik der Gewerkschaften – die im Zukunftsreport zum Ausdruck kommt – und die mangelnde Vertretung der MigrantInnen in Betriebsrats- und Gewerkschaftsgremien die latenten Entfremdungserscheinungen von MigrantInnen zu ihren Gewerkschaften eher vergrößern könnten. Dies zeigen die ersten Zwischenergebnisse der Betriebsratswahlen: nämlich die Zunahme von Kandidaturen zum Betriebsrat außerhalb der Gewerkschaftslisten.

Die Gewerkschaften müssen ihren politischen Anspruch, Interessensvertreter für alle abhängig Beschäftigten zu sein, in der Praxis einlösen und größere Identifikation stiften, statt sich auf die Klientel »männliche deutsche Facharbeiter« bzw. »Betriebsratsvorsitzende von Großunternehmen« zu konzentrieren. Vor allem müssen sie sich davor hüten, »potemkinsche Fassaden« zu bauen, indem sie die besten Programme verabschieden, diesen aber keine Taten folgen lassen.

4. Ausblick: Organisationsformen und Partizipationschancen der MigrantInnen in den Betrieben und in der Gesellschaft

MigrantInnen müssen zukünftig an zwei Fronten kämpfen, um nicht als »underclass« die Gesellschaft dauerhaft unterschichten zu müssen. Zum einen geht es um die materielle Teilhabe und Partizipation an Zukunftschancen. Hierbei müssen MigrantInnen in den Betrieben und in den Gewerkschaften für gerechte Entlohnung und humane Arbeitsbedingungen, aber auch und vor allem für Beschäftigungssicherung und Qualifizierung eintreten. Sie müssen sich mehr anstrengen und mehr Anstrengungen einfordern für weiterqualifizierende Regularien, die zielgruppenspezifisch auf neue berufliche Anforderungen vorbereiten.

Vor allem die Verbesserung der schulischen und beruflichen Sozialisation junger MigrantInnen wird über die zukünftigen Lebenschancen entscheiden.

Zur Vertretung der Erwerbs- und beruflichen Interessen in den Gewerkschaften gibt es keine Alternative. Wichtig ist, dass MigrantInnen ihre Lethargie und Frustration (»Es ändert sich ja eh nichts«) überwinden und hartnäckig Quoten einfordern bei Einstellungen, Ausbildungsplätzen, Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch in Betriebsrats- und Gewerkschaftsgremien. Sie müssen selbstbewusst das paternalistische Stellvertreterprinzip in Frage stellen. Die Bundesrepublik ist eine Gesellschaft, die nach dem Prinzip organisierter Interessen funktioniert. Aus diesem Grund ist es unumgänglich, dass MigrantInnen ihren Organisationsgrad in

den Gewerkschaften ausbauen, an den Entscheidungen in Betriebsrat und Gewerkschaft mitwirken. Jugendliche MigrantInnen in die Gewerkschaftsarbeit miteinzubeziehen ist besonders wichtig, da sie gegenüber Gewerkschaften, Parteien und Verbänden genauso reserviert sind wie ihre deutschen Gleichaltrigen.

Zum anderen geht es um die Anerkennung der MigrantInnen als ethnische Minderheit und um die politische Partizipation. Zwar ist es unclässlich, dass sich MigrantInnen politisch in den Parteien organisieren und mitarbeiten. Jedoch ist es ebenso notwendig, dass sich MigrantInnen verstärkt autonom organisieren und in organisierter Form gegenüber den politischen Parteien auftreten. Die Vereinzelung der parteipolitisch aktiven MigrantInnen macht sie vom goodwill deutscher Mandatsträger abhängig. Das mentorenhafte, paternalistische Auftreten deutscher Parteifunktionäre schwächt die politische Ausgangsposition der MigrantInnen, indem die selbstbewusste autonome und letztlich emanzipative Vertretung von organisierten Interessen erschwert wird.

Öffentliche Vertretung durch Selbstorganisation kann MigrantInnen aus der Rolle befreien, mal eine beliebige Manövriermasse politischer Parteien zu sein, auf deren Rücken Wahlkämpfe mit rechtspopulistischen Parolen ausgetragen werden, mal als eine Gruppe bemitleidenswerter Opfer des militanten Rassismus zu dienen²⁵.

Ohne ethnisch-soziale Netzwerke haben MigrantInnen keinerlei Chancen, eine Wende der bundesdeutschen Ausländerpolitik zu bewirken. Solche Netzwerke müssen das Gewicht von Wahlstimmen der MigrantInnen in die Waagschale werfen, die in vielen Metropolen und Industriestädten durchaus wahlentscheidend oder zumindest wahlbeeinflussend sein können.

Aufrufe zur Wahl von Parteien, welche die Belange der MigrantInnen angemessen vertreten; Boykott von Parteien, die mit Populismus MigrantInnen ausgrenzen wollen; Aufstellen einer Verbindungsliste mit anderen Bürger- und Menschenrechtsgruppen bei Kommunalwahlen, um unter Beweis zu stellen, dass MigrantInnen durchaus in der Lage sind, sich selbst zu vertreten, und um zu dokumentieren, dass sich Ignoranz der etablierten Parteien nicht auszahlt – dieses wirksame Instrument setzt autonome Organisationsstrukturen voraus.

Ist es aber nicht absurd, im Zeitalter der Globalisierung, in der Arbeitslosigkeit, Armut, Ausbeutung, ökologische Zerstörung und Marginalisierung ganzer Bevölkerungsgruppen und Regionen vorherrscht, auf autonome ethnisch-soziale Selbstorganisation der MigrantInnen zu setzen, statt die geschwächte Sozialdemokratie und die Grünen zu unterstützen? Empirische Untersuchungen belegen signifikant, dass soziale Ungerechtigkeit, ökonomische Ungleichheit, Armut und Ausgrenzung sich auch an ethnischen Merkmalen festmachen. Politische Ausgrenzung, gesellschaftliche Diskriminierung und ökonomisch-soziale Unterprivilegierung der MigrantInnen sind die zwei Seiten einer Medaille und bedingen sich gegenseitig.

Deswegen ist eine Sub-Politik ethnisch-sozialer Netzwerke sogar eine Stärkung globalisierungskritischer Sozialdemokraten und Grünen, sie kann höchstens eine Schwächung für solche Sozialdemokraten und Grüne bedeuten, die sich nicht aus der Rolle der Geisel der technokratischen Arroganz befreien und sich nicht der Kapitulation unter den anonymen globalen Markt widersetzen, mit einem Wort, sich ohnehin nicht für die Belange der 7,3 Mio. MigrantInnen einsetzen – und »deren Politik tatsächlich anti-sozial ist«²⁶.

Die politische Antwort der MigrantInnen auf die herrschende Politik in Zeiten der Globalisierung heißt nicht Vereinheitlichung durch Assimilation und auch nicht Rückzug, Passivität und räumliche Segregation, sondern eine dialektische Doppelstrategie: Gemeinsame Vertretung der Erwerbs- und beruflichen Interessen in den Gewerkschaften als gemeinsamer Verband und autonomer, politischer Kampf um kulturelle Anerkennung durch eigene ethnisch-soziale Netzwerke, die sich als Teil der globalisierungskritischen Bewegung verstehen. Es geht nicht um »Integration« oder Differenz, sondern es geht um Partizipation *und* Differenz.

Anmerkungen

- 1 Die Rationalisierungswelle bewirkte als weitere Stufe des technischen Fortschritts hohe Produktivität und somit Abbau von Arbeitsplätzen. Jedoch konnten die Gewerkschaften in Form von steigenden Entgelten, verkürzter Arbeitszeit und verlängertem Tarifurlaub dafür sorgen, dass auch die Arbeitnehmer an dem Produktivitätsfortschritt beteiligt werden.
- 2 Auch moderne und technisch völlig intakte Produktionsanlagen wurden stillgelegt, da der Abbau von Produktionskapazitäten in der kapitalistischen Logik der Betriebswirtschaft manchmal mehr Rentabilität verspricht als Weiterführung und Modernisierung der Produktion. Vgl. hierzu Robert Kurz, *Der letzte macht das Licht aus. Zur Krise von Demokratie und Marktwirtschaft*, Berlin 1993, S. 17.
- 3 Ulrich Beck trifft den Punkt, wenn er die Strategie der Unternehmer plastisch beschreibt, nämlich dort zu produzieren, wo die Löhne und Steuern am niedrigsten sind und dort leben zu wollen, wo es am schönsten ist. Vgl. Ulrich Beck, *Was ist Globalisierung?*, Frankfurt am Main 1997, S. 17 ff.
- 4 Vgl. Klaus Lang und Kai Ohl, *Lean Production. Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten*, Köln 1993; vgl. auch Michael Stahlmann, *Lean Production und ausländische Beschäftigte*, in: Peter Kühne/Nihat Öztürk/Klaus W. West (Hrsg.), *Gewerkschaften und Einwanderung*, Köln 1994, S. 247 ff.
- 5 Auch die Bundesregierung hat im Jahr 2001 lediglich 94 Mio. Mark für Integrationsmaßnahmen, davon 57 Mio. Mark für Projektförderung, Koordinierungs- und Sondermaßnahmen *und* Sprachkurse für 7,3 Mio. Ausländer ausgegeben. Vgl. Bericht der Unabhängigen Kommission »Zuwanderung«, Berlin 2001, S. 206. Betriebliche und überbetriebliche Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote für Hilfs- und angelernte Arbeiter sind in Deutschland nach wie vor eine Ausnahme.
- 6 Vgl. Peter Kühne/Nihat Öztürk/Klaus W. West (Hrsg.), *Gewerkschaften und Einwanderung*, a.a.O.; Gazi Caglar/Peyman Jahaver-Haghighi (Hrsg.), *Rassismus und Diskriminierung im Betrieb*, Hamburg 1998.
- 7 Vgl. zu den Zahlen: Bericht der Unabhängigen Kommission »Zuwanderung«, a.a.O., S. 226. Zum Konzept der städtischen Unterschicht (»urban underclass«) und dessen Anwendung auf die MigrantInnenpopulation in Deutschland s. Peter Bremer und Norbert Gesting, *Urban Underclass – Neue Formen der Ausgrenzung in deutschen Städten ?*, in: *Prokla*, Heft 106, 1997, S. 55 ff.
- 8 Vgl. Deutsche PISA-Konsortium (Hrsg.), *PISA 2000. Basiskomponenten von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich*, Opladen 2001.
- 9 Vgl. Dieter Wunder, *Wie das Schulsystem die sozial Schwachen behandelt, ist ein Skandal*, in: *Frankfurter Rundschau*, v. 20.12.2001.
- 10 Vgl. Michael Zürn, *Schwarz-Rot-Grün-Braun: Reaktionsweisen auf Denationalisierung*, in: Ulrich Beck (Hrsg.), *Politik der Globalisierung*, Frankfurt am Main 1998, S. 297 ff.
- 11 Nicht wenige verwechseln Individualisierung mit individueller Freiheit und machen aus der Not eine Tugend. Für diese Haltung stehen die hauptamtlichen Jugendfunktionäre der Gewerkschaft ÖTV (jetzt ver.di), die sich als »89er«, »junge Wilde« oder »Netzwerker« definieren. Sie haben Nachahmer unter jungen Abgeordneten der SPD gefunden, die nicht mehr wissen (wollen?), was Sozialdemokratie ist und scheinbar keinerlei historisch-kritisches Bewusstsein haben.
- 12 Ulrich Beck, *Arbeit ist ein bewegliches Ziel*, in: *Die Zeit*, Nr. 7, v. 7.2.2002, S. 7.

- 13 Die teilautonomen Gruppen sind für ein Projekt oder einen Arbeitsvorgang verantwortlich, werden aber permanent mit anderen Gruppen im Betrieb/Unternehmen verglichen. Es wird vom Management erwartet, dass die Gruppen mehr leisten und profitabler werden. Damit findet eine permanente Konkurrenz statt: in den einzelnen Gruppen, zwischen den Gruppen, zwischen Standorten eines Unternehmens und zwischen den Unternehmen. Vgl. Wilfried Glibmann und Klaus Peters, *Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen*, Hamburg 2001.
- 14 Vgl. Ulrich Beck, *Was ist Globalisierung?*, a.a.O., S. 197, der die Irrtümer des Globalismus kritisiert und die Unterwerfung unter die Marktlogik als »Weltmarktmetaphysik« bezeichnet.
- 15 Vgl. Elmar Altvater, *Der Preis des Wohlstandes oder Umweltpfändung und neue Welt(un)ordnung*, Münster 1992, S. 221: »Ausländer werden als Ausländer erst definiert, um sie gesondert behandeln zu können.«
- 16 Vgl. Anke Hassels, *Solidarität in internationalen Märkten*, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 1/2001, S. 8ff.
- 17 Vgl. die nüchterne und interessante Analyse von Karl Otto Hondrich und Claudia Koch-Arzberger, *Solidarität in der modernen Gesellschaft*, Frankfurt am Main 1992.
- 18 Vgl. hierzu Pierre Bourdieu u.a., *Das Elend der Welt*, Konstanz 1997, S. 823 ff.
- 19 Vgl. Wilhelm Heitmeyer, *Eine gewerkschaftliche Politik gegen den Rechtsextremismus findet nicht statt*, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 10/1992, S. 620 ff.
- 20 Vgl. die aktuelle Debatte über Rechtsextremismus und Gewerkschaften in den »Gewerkschaftlichen Monatsheften«. An dieser Debatte beteiligten sich Ralf Ptak und Fabian Virchow, die das Wegschauen und Bagatellisieren sowie das Fehlen einer langfristigen, strategischen Ausrichtung der Gewerkschaften kritisieren (Heft 6/2001, S. 366 ff.); Christoph Butterwegge, der das hohe Maß an Zentralismus, Bürokratismus und Standortnationalismus in den Gewerkschaften für Rechtsextremisten anziehend findet (Heft 11-12/2001, S. 726 ff.) sowie Richard Stöss, der die mangelnde Konkretisierung und Festigung des gewerkschaftlichen, antifaschistischen Wertekanon beklagt (Heft 1/2002, S. 55 ff.).
- 21 Die Vertretung der Migranten in anderen DGB-Gewerkschaften sieht nicht besser aus, sondern deutlich schlechter. Vgl. Nihat Öztürk, *Partizipation von Migranten und Einwanderern in Betrieben und den Gewerkschaften – Das Beispiel der IG Metall*, in: Andreas Treichler (Hrsg.), *Wohlfahrtsstaat, Einwanderung und ethnische Minderheiten*, Wiesbaden 2002, S. 295 ff.
- 22 Ulrich Beck, *Was ist Globalisierung?*, a.a.O., S. 154.
- 23 An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass der Sachbearbeiter nichts koordinieren kann, wenn es nichts zu koordinieren gibt, da alle anderen Gewerkschaften nicht einmal zuverlässige Statistiken über ihre ausländischen Mitglieder haben, geschweige Vertretungsstrukturen.
- 24 IG Metall, *Zukunftsreport. Ergebnisse im Überblick. Zuspitzungen und Diskussionsanreize*, Frankfurt am Main 2001, S. 90 f.
- 25 Wir müssen festhalten, dass die öffentliche Empörung der Politiker über rassistisch motivierte Anschläge oder NPD-Aufmärsche eine Halbwertzeit von sieben Tagen bis maximal zwei Wochen hat. Viel zu oft betreiben die gleichen Politiker Hetze mit populistischen Parolen. Paradebeispiel in Deutschland hierfür ist der Bundesinnenminister Otto Schily und sein bayrischer Kollege Beckstein.
- 26 Pierre Bourdieu, *Die antisoziale Politik der sozialdemokratischen Regierungen*, in: *Frankfurter Rundschau* v. 11.02.2002; vgl. auch Ulrich Beck, *Was ist Globalisierung?*, a.a.O., S. 89 ff. und 127 ff.

WAS REICHTUM UND VERMÖGEN

Die Frage, was Reichtum sei, ist so alt und umkämpft wie die Bewertung von Armut. Jemand kann arm an Gefühlen aber reich an Geist sein, ein anderer mag arm an intellektuellen Begabungen sein aber dennoch reich in Bezug auf die Zuneigung, die er empfängt. Von innerem Reichtum lässt sich ebenso sprechen wie von einer reichen Gesellschaft, deren

moralischer Zustand dennoch einem Armutszeugnis gleicht. Reichtum hat aber mehr Gesichter als Geld und Vermögen. Ein Land kann Reichtümer im Bereich der öffentlichen Güter bzw. öffentlichen Leistungen haben: Vom Wissen und Können der Menschen bis hin zu hohen Sozialstandards. Ein gutes Qualifikationsniveau der Bevölkerung ist eine wichtige Voraussetzung für Wohlstand. Ein gutes Gesundheitssystem und die solidarische Absicherung von Arbeitslosigkeit oder Alter zählen zum Reichtum einer Gesellschaft.

Das Soziale selbst hat eine hohe ökonomische Effizienz. Staaten mit ausgebauten Sozialversicherungssystemen sind weltweit die konkurrenzfähigsten Volkswirtschaften. So wie Armut mit »sozialer Ausgrenzung« genauer beschrieben werden kann, so

DIE ARMUTSKONFERENZ
ATTAC | BEIGEWUM

WAS REICHTÜMER VERMÖGEN

Gewinner und VerliererInnen in europäischen Wohlfahrtsstaaten



Mandelbaum

geht es bei Reichtum nicht in erster Linie um das ausgegebene Geld. Es geht um den Möglichkeitsraum, den Reichtum für die betreffenden Personen erschließt. Reichtum schafft sich seine Bedingungen. Reichtum definiert sich durch seine »kapitalen« Möglichkeiten!

DIE ARMUTSKONFERENZ, ATTAC, BEIGEWUM (Hg.)

WAS REICHTÜMER VERMÖGEN

Gebunden, 272 Seiten, Euro 13,90 | sfr 24,80
ISBN 3-85476-059-0, Mandelbaum Verlag