

# Solidarität und Migranten – Opfer der Globalisierung

von 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) Marktberichtigungen (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 Arbeitnehmer 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.

Der folgende Aufsatz geht auf die Migranten als Verlierer der globalen Restrukturierung ein, genauer, auf die Fragen, 1. wie Migranten 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 Migranten in der IG Metall zwischenbilanziert werden können und 4. welche Organisationsformen und Chancen für die zukünftige Partizipation der Migranten in den Betrieben und in der Gesellschaft erfolgsversprechend sind bzw. bestehen.

### 1. Auswirkungen der globalen Restrukturierung auf die Arbeitsmigranten

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 positive Folgen für die Arbeitnehmer, änderten sich die Verhältnisse im Zuge der globalen Umstrukturierung einseitig zu Lasten der Arbeitnehmer, insbesondere der Arbeitsmigranten. Stilllegungen und Teilstilllegungen von Produktionsbetrieben, Verlagerung von Produktionsstätten, teils um neue Märkte zu erschließen, teils um billiger zu produzieren, 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 Stammbeschaften zu ersetzen; neue Produktionskonzepte und Arbeitsmethoden, die sich als gigantische Rationalisierungsprogramme entpuppten – diese Strategien führten zum radikalen Abbau von Arbeitsplätzen. Am stärksten wurden die Arbeitsmigranten „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 Migranten und wenig qualifizierten Arbeitern, überwiegend von Frauen. Wesentlich desolater 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 Arbeitern den Unternehmen den Austausch der Belegschaft, in dem die wenig qualifizierten im kritischen Alter entlassen und höherqualifizierte junge Arbeitnehmer 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 Migranten wurden die geringe Sprachkompetenz und Minderqualifizierung als Begründung

dungen herangezogen. Gewiss kann der Wahrheitsgehalt dieser Begründung nicht objektiv bezweifelt werden. Dennoch muß hinterfragt werden, warum eine (Weiter-)Qualifizierung von un- und angelernten Migranten (und deutschen Arbeitern) nicht in Erwägung gezogen wurde. Migranten fragen, warum Arbeitgeber 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 haben. Der Verdacht, Minderqualifikation und mangelnde Sprachkompetenz seien Scheinargumente, um nach drei Jahrzehnten harter körperlicher Arbeit verschlissene Migranten lieber kurz vor Beginn des tariflichen Kündigungsschutzes in die Dauerarbeitslosigkeit zu entlassen als bis zur Rente weiterzubeschäftigen, wurde nur innerhalb der Migrantenpopulation öffentlich diskutiert. Eine Minderheit von kritischen Sozialwissenschaftlern und Gewerkschaftern hat diese Problematik permanent thematisiert, fand jedoch wenig Resonanz im gewerkschaftlichen Umfeld. Diese Aussonderung der Migranten betraf auch andere wenig qualifizierte Arbeitnehmer, 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 Migranten 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 Arbeitsmigranten eine qualifizierte, nachhaltige Berufsentwicklung faktisch verweigern?

Die gleichen kritischen Fragen müssen sich auch Betriebsräte stellen, weil sie mitbestimmen, wer zu welchen betrieblichen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen delegiert wird.

Die Auswirkungen der Umstrukturierungsprozesse für die Migranten sind folgenreich: Massive Zunahme der Dauerarbeitslosigkeit; Sinken der Erwerbsquote bei Migranten 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 Migranten 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 Migranten mittlerweile eine

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

	01.09.85	01.12.00	Veränderungen in %
Arbeitslose gesamt	2150897	2453615	14
darunter:			
– Deutsche	1906656	2028290	6,4
– AusländerInnen	244241	425325	74,1

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

**Tabelle 2: Arbeitslosenquote 2000 (Westdeutschland)**

GriechInnen	16,10 %
ItalienerInnen	15,20 %
TürkInnen	21,20 %
Durchschnitt Westdeutschland	8,00 %

Quelle: Bericht der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“, Berlin 2001, S. 219

**Tabelle 3: Einkommensverteilung von abhängig Beschäftigten nach Staatsbürgerschaft, 1995**

Monatliches Nettoeinkommen, DM	Abhängig Beschäftigte (in %)	
	Deutsche	AusländerInnen
bis unter 1.400	5,8	10
1.400 – 2.199	21,9	34
2.200 – 2.999	34,3	40
3.000 – 3.999	20	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	5,70 %	15,10 %
mit Hauptschulabschluss	20,90 %	40,00 %
mit Realschulabschluss	43,30 %	32,70 %
mit Fachhochschulreife / Fachabitur	1,10 %	1,30 %
mit allg. Hochschulreife / Abitur	29,00 %	10,90 %

Quelle: Bericht der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“, Berlin 2001, S. 215

neue ethnische Unterschicht in deutschen Zentren und industriellen Städten darstellen. So stieg die absolute Zahl der arbeitslosen Migranten in Westdeutschland von 1985 bis Ende 2000 um fast 75 %, während die Zahl der arbeitslosen Bundesbürger „lediglich“ um 6,4 % gestiegen ist (s. Tabelle 1). Besonders drastisch ist die Arbeitslosigkeit unter Migranten aus der Türkei, aus Griechenland und Italien (s. Tabelle 2) sowie unter den Spätaussiedlern (Russlanddeutsche). Die Erwerbsquote der Migranten beträgt nur 53 %, während 67 % aller Bundesbürger im erwerbsfähigen Alter eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben. Weitere Indikatoren für die tendenzielle Verarmung der Migranten sind ihr niedriges Nettoeinkommen (s. Tabelle 3) sowie ihre desolate Wohnungssituation und räumliche Segregation in Arbeiterwohnvierteln mit hohen sozialen Belastungen.

Der erste Teil der PISA-Studie bestätigt die These der ethnischen Unterschichtung auch im Hinblick der schulischen Leistungen von ausländischen Schülern, 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 Schülern 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 zementiert.

## 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.
- 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 behaupten, 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“ (Ulrich Beck) 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 Beschäftigten. 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 zurückzudrängen.
- Und schließlich: die (Re-)Produktion von radikalen Marktideologien, rechtspopulistische 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 Arbeitnehmern.

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“ Arbeitnehmern 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 Arbeitnehmergruppen-, betriebs- und branchenübergreifend mobilisieren und vertreten zu können. Andererseits sind die Ansprüche und Erwartungen der Arbeitnehmer – 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 betriebsspezifisch gerecht werden, müssen sie das Konzept des Flächentarifvertrages überdenken bzw. neu definieren und das Konzept einer solidarischen Tarifpolitik weiterentwickeln (vgl. Hassels 2001, S 8 ff).

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.

Zugespielt formuliert: Die bisherige, wirksame, dauerhafte, genuine gewerkschaftliche Solidarität war nur möglich, weil

- sich die Arbeits- und Lebensverhältnisse der Arbeitnehmer (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 Kasinokapitalismus und völkischem Populismus wird es eng um die betriebliche und gewerkschaftliche Solidarität.

Was bleibt, ist die instrumentalistische, utilitaristisch-kalkulative Solidarität 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. Zugespielt: 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 Migranten, 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 Migranten für politische Mitbestimmung durch ein Wahlrecht seitens der Mehrheit der gewerkschaftlich organisierten deutschen Arbeitnehmer. Ganz im Gegenteil, gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer scheinen nach heutigem Forschungsstand für fremdenfeindliche und rechtspopulistische Stimmungen besonders empfänglich zu sein.

### ***3. Erfolge und Grenzen der Organisation und Vertretung der Migranten in den Gewerkschaften und Stand der Diskussion***

Die Organisation und Vertretung von Migranten gehört zu den großen Erfolgen der IG Metall in der Nachkriegsgeschichte. 1961 zählte die IG Metall nur 11 657 Arbeitsmigranten als Mitglieder. Zwischen 1973 und 2000 konnte die Zahl der organisierten Migranten von 228 721 auf 277 133 erhöht werden, obwohl im gleichen Zeitraum die Zahl der im Organisationsbereich der IG Metall beschäftigten Migranten von 811.000 auf 513.200 zurückging. Somit konnte die IG Metall den Organisationsgrad der Migranten 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 7000 gewerkschaftliche Vertrauensleute und 3500 Betriebsratsmitglieder.

Diese Zahlen dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, daß sich die Organisation von MigrantInnen aus Mittelosteuropa sowie von Spätaussiedlern problematisch gestaltet und dass MigrantInnen in der IG Metall insgesamt besser organisiert, jedoch deutlich schlechter repräsentiert sind. Während gut zehn Prozent aller IG Metall-Mitglieder einen Migrationshintergrund haben, stellen Migranten nur 5 % der Betriebsräte, 4 % der Delegierten in Delegiertenversammlungen, 2,5 % der Ortsvorstandsmitglieder, 3,7 % der Delegierten zum letzten Gewerkschaftstag, 4,3 % der Beiratsmitglieder, 2 % der Mitglieder in Tarifrakommissionen und weniger als 2 % der Hauptamtlichen. Die Vertretung der Migranten in anderen DGB-Gewerkschaften sieht nicht besser aus (vgl. Öztürk 2002, S. 295 ff).

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. Migranten halten die Um-

setzung dieses Förderprogramms 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“ (Ullrich Beck). Die von kritischen Sozialforschern und Globalisierungskritikern 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“ kann (Beck 1997, S. 154).

An Stelle einer sachgerechten Diskussion über die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Migrationspolitik, in den Betrieben (Arbeit für und mit Migranten), 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 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 Migranten in der IG Metall kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Position der Migranten in den Gewerkschaften insgesamt massiv geschwächt wurde, weil es keine koordinierte Vertretung der Migranten seitens der Gewerkschaften gibt, da alle Gewerkschaften in Deutschland – mit Ausnahme der IG Metall – über keinerlei Strukturen zur Vertretung der Migranten 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 soll.

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

- deutsche Arbeitnehmer den Anteil der in Deutschland lebenden Migranten weit überschätzen,
- unter den Gewerkschaftsmitgliedern „Zuwanderungsgegner und Verfechter der ‘harten Linie’ ... zu finden“ sind,
- zwar die Arbeitnehmer „in hohem Maße“ ein Ansteigen des Rechtsextremismus erwarten, jedoch „in der Bekämpfung des Rechtsextremismus kein vordringliches gewerkschaftliches Handlungsfeld“ sehen.

Es ist zu befürchten, dass die inkonsequente Migrationspolitik der Gewerkschaften – die auch im Zukunftsreport zum Ausdruck kommt – und die mangelnde Vertretung der Migranten in Betriebsrats- und Gewerkschaftsgremien die latenten Entfremdungsercheinungen von Migranten 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, Interessenvertreter 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 Migranten in den Betrieben und in der Gesellschaft***

Migranten 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 Migranten 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 Migranten wird über die zukünftigen Lebenschancen entscheiden.

Zur Vertretung der Erwerbs- und beruflichen Interessen in den Gewerkschaften gibt es keine Alternative. Wichtig ist, dass Migranten ihre Lethargie und Frustration („Es ändert sich ja eh nichts“) überwinden und hartnäckig Quoten einfordern bei Ein-

stellungen, 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 Migranten ihren Organisationsgrad in den Gewerkschaften ausbauen, an den Entscheidungen in Betriebsrat und Gewerkschaft mitwirken. Jugendliche Migranten 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 Migranten als ethnische Minderheit und um die politische Partizipation. Zwar ist es unerlässlich, dass sich Migranten politisch in den Parteien organisieren und mitarbeiten. Jedoch ist es ebenso notwendig, dass sich Migranten verstärkt autonom organisieren und in organisierter Form gegenüber den politischen Parteien auftreten. Die Vereinzelung der parteipolitisch aktiven Migranten macht sie vom goodwill deutscher Mandatsträger abhängig. Das mentorenhaft, paternalistische Auftreten deutscher Parteifunktionäre schwächt die politische Ausgangsposition der Migranten, indem die selbstbewusste autonome und letztlich emanzipative Vertretung von organisierten Interessen erschwert wird.

Öffentliche Vertretung durch Selbstorganisation kann Migranten 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 dienen.

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

Die politische Antwort der Migranten 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.

#### Literatur:

- Kühne, Peter / Öztürk, Nihat / West, Klaus W. (Hg.) (1994): Gewerkschaften und Einwanderung. Köln.  
Hassels, Anke (2001): Solidarität in internationalen Märkten, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 1 / 2001.  
Öztürk, Nihat (2002): Partizipation von Migranten und Einwandern in Betrieben und den Gewerkschaften – Das Beispiel der IG Metall, in: Treichler, Andreas (Hrsg.): Wohlfahrtsstaat, Einwanderung und ethnische Minderheiten, Wiesbaden.  
Beck, Ulrich (1997): Was ist Globalisierung?, Frankfurt/M.

*Der Beitrag wurde erstmals veröffentlicht in „Kurswechsel“ 2 / 2002 und mit freundlicher Genehmigung des Autors ohne Fußnoten und mit leichten Veränderungen zum Abdruck zur Verfügung gestellt.*