

Arbeitspapier **179**

Heike Mauer

**Prekäre Beschäftigung
und Arbeitnehmende
mit Migrationshintergrund**

Bildungsangebote zur Förderung
der Gleichberechtigung im Betrieb

Arbeitspapier 179

Heike Mauer

**Prekäre Beschäftigung und Arbeitnehmende
mit Migrationshintergrund**

Bildungsangebote zur Förderung der Gleichberechtigung im Betrieb

Heike Mauer, M. A., studierte Politikwissenschaft, Ethnologie und Philosophie in Trier und Lund, Schweden. Sie arbeitete als Organisationssekretärin bei der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Seit März 2008 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei „Mach meinen Kumpel nicht an!“ Verein gegen Ausländerfeindlichkeit und Rassismus e.V. für die Durchführung des Projektes „GleichbeRECHTigt?!“ verantwortlich.

Zum Verein: „Mach meinen Kumpel nicht an!“ e.V. engagiert sich schon seit über zwanzig Jahren gegen Rassismus und tritt für die Gleichberechtigung von Migrantinnen und Migranten in der Arbeitswelt ein. Der Verein gibt u.a. den Newsletter „Aktiv+Gleichberechtigt“ heraus. Mit dem Wettbewerb „Die gelbe Hand“ zeichnet er jährlich vorbildliche Aktivitäten gegen Rassismus und Rechtsextremismus in der Arbeitswelt aus. www.gelbehand.de



Impressum

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon (02 11) 77 78-224
Fax (02 11) 77 78-4-224
E-Mail: manuela-maschke@boeckler.de
Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Referatsleiterin Mitbestimmungsförderung
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, August 2009

Vorwort

Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung und Minijobs sind Formen so genannter prekärer Beschäftigung. Arbeitsverhältnisse sind dann prekär, wenn der Lohn nicht die Existenz sichert, wenn soziale Absicherungen oder die Möglichkeit zur Integration in soziale Netze der Arbeitswelt fehlen. Überproportional häufig arbeiten Migrantinnen und Migranten unter solchen Bedingungen.

Es gibt viele gute Beispiele dafür, wie sich Gewerkschaften und Beschäftigte gegen Diskriminierung und für Chancengleichheit für alle im Betrieb einsetzen. Das Betriebsverfassungsgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geben dazu auch neue rechtliche Möglichkeiten. Ziel des Projektes GleichbeRECHTigt?! ist, das Engagement für Gleichberechtigung von Migrantinnen und Migranten in der Arbeitswelt zu unterstützen sowie die Bereitschaft zu fördern, aktiv für Minderheiten einzutreten. Es werden Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt, wie unterschiedliche Formen der Ungleichbehandlung thematisiert, abgebaut und Strategien der kulturellen Vielfalt in der Praxis entwickelt werden können. Dabei wird besonders auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen eingegangen.

Auf der Basis von Interviews mit Expertinnen und Experten im Betriebsrat, in der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder in den Gewerkschaften werden Potenziale für Antidiskriminierungsarbeit und die Förderung von Chancengleichheit eruiert. Mit den im Projekt entwickelten Seminarmodulen werden Anregungen geliefert, um betriebliche Akteure für ungleiche Zugangschancen zum Arbeitsmarkt und Diskriminierungen in der Arbeitswelt zu sensibilisieren und das eigene Wissen um entsprechende Handlungsoptionen zu erweitern.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
0 Einleitung	7
1 Prekäre Beschäftigung und Diskriminierung	10
1.1 Prekäre Beschäftigung	10
1.2 Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund	14
1.3 Handlungsmöglichkeiten betrieblicher Akteure	18
2 Erfahrungen aus der Arbeitswelt	20
2.1 Einleitende Bemerkungen	20
2.2 Prekäre Beschäftigung und Diskriminierung aus der Sicht betrieblicher und gewerkschaftlicher Akteure	21
2.3 Fazit	40
3. Seminarmodule für die Arbeitswelt	42
3.1 Einleitende Bemerkung	42
3.2 Überblick über die Bildungsmodule und Arbeitsmaterialien	43
3.3 Seminarmodule	45
3.4 Seminarbeispiele	94
4 Literaturverzeichnis	95
Über die Hans-Böckler-Stiftung	100

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Expertinnen und Experten nach Funktion und Migrations- hintergrund	20
Abbildung 2: Vorstellungsrunde	45
Abbildung 3: Seminarplan vorstellen und Erwartungen klären	45
Abbildung 4: Barometerspiel zu prekärer Beschäftigung	46
Abbildung 5: Prekäre Beschäftigung definieren.....	47
Abbildung 6: Den Wandel der Arbeitswelt begreifen	48
Abbildung 7: Schaubild: Definition von prekärer Beschäftigung	49
Abbildung 8: Pinwand-Vorlage: Den Wandel der Arbeitswelt begreifen (I)	57
Abbildung 9: Pinwand-Vorlage: Den Wandel der Arbeitswelt begreifen (II)	59
Abbildung 10: Pinwand-Vorlage: Handlungsempfehlungen der Prekaritäts- und Rechtsextremismusforschung	61
Abbildung 11: Pinwand-Vorlage: Im Betrieb aktiv werden	62
Abbildung 12: Einstieg: Ungleichbehandlung - richtig oder falsch?.....	64
Abbildung 13: Eine Definition von struktureller und alltäglicher Diskriminierung erarbeiten	65
Abbildung 14: Das AGG als Instrument von Antidiskriminierungsarbeit	65
Abbildung 15: Strukturelle Benachteiligungen im Betrieb aufdecken	66
Abbildung 16: Pinwand-Vorlage: strukturelle und alltägliche Diskriminierung	70
Abbildung 17: Den Stand der Antidiskriminierungsarbeit erfragen	85
Abbildung 18: Aktivitäten gegen prekäre Beschäftigung und Diskriminierung im Betrieb entwickeln.....	86
Abbildung 19: Argumente gegen diskriminierende Sprüche und Parolen entwickeln.....	86
Abbildung 20: Sensibilisierung für die eigene kulturelle Brille: Insel Albatros	87
Abbildung 21: Pinwand-Vorlage: Ausgangslage für Antidiskriminierungsarbeit im Betrieb	88

Abkürzungsverzeichnis

AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BR	Betriebsrat
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
NAV	Normalarbeitsverhältnis
NRW	Nordrhein-Westfalen
TN	Teilnehmende
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
WeGebAU	Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (Förderprogramm der Arbeitsagentur)

0 Einleitung

Die Diskussionen um Zuwanderung ist heute mehr denn je bestimmt von einem Diskurs des angeblichen „Scheiterns der multikulturellen Gesellschaft“ sowie einer vermeintlich „mangelhaften Integration von Menschen mit Migrationshintergrund“. In der Aufgeregtheit dieser – nicht selten sehr emotional geführten – Diskussion werden die vielen positiven Beispiele gelungener Integration oft übersehen. Dies gilt vor allem für die Arbeitswelt: Mehrere Studien haben ergeben, dass die Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten verschiedener Herkunft besser funktioniert als oft vermutet wird. Als besonderer Integrationsfaktor wirkt die Institution Betriebsrat.¹

Allerdings haben Menschen mit Migrationshintergrund weder die gleichen Zugangschancen zum Arbeitsmarkt, noch partizipieren sie an den Prozessen im betrieblichen Alltag (Qualifikationsniveau ihrer Tätigkeiten, Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen, Entlohnung) im gleichen Umfang wie ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen – selbst dann, wenn sie formal die gleichen Rechte genießen. Auch von der angespannten Situation am Ausbildungsmarkt sind Jugendliche mit Migrationshintergrund seit Jahren besonders stark betroffen. Eine tatsächliche Gleichstellung ist noch nicht erreicht.

Die Migrationshintergründe der Betroffenen sind sehr verschieden: Erhebliche Unterschiede bestehen in Bezug auf Herkunft, Staatsangehörigkeit, Rechtsstatus, Aufenthaltsdauer, Deutschkenntnisse, Bildungsstand und berufliche Integration. Die Bezeichnungen „Migrantinnen und Migranten“ und „Personen mit Migrationshintergrund“ benennen a) alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, b) alle in Deutschland geborenen Ausländer und c) alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.² „Ausländerinnen und Ausländer“ bezeichnet Menschen, die nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen.

Die zugewanderten Ausländerinnen und Ausländer stellen mit 5,6 Millionen (36 %) die größte Gruppe mit Migrationshintergrund, gefolgt von den 3,5 Millionen Eingebürgerten (23 %), während die in Deutschland geborenen Ausländerinnen und Ausländer lediglich 1,7 Millionen (11 %) umfassen. 1,8 Millionen (12 %) Spätaussiedler leben in Deutschland und 2,7 Millionen Deutsche (18 %) haben einen Elternteil, der zugewandert, eingebürgert oder ausländisch ist.³ Durchschnittlich beträgt die Aufenthaltsdauer aller Ausländerinnen und Ausländer 17,7 Jahre. 70 % leben bereits länger als 8 Jahre im Bundesgebiet und haben damit die notwendige Aufenthaltsdauer für eine Einbürgerung erreicht.⁴

¹ Schmidt 2006.

² Statistisches Bundesamt 2006, S. 74.

³ Statistisches Bundesamt 2006, S. 75.

⁴ Statistisches Bundesamt 2008.

Ein Problem stellt weiterhin die Datenerhebung dar. Viele Statistiken unterscheiden zwischen Deutschen und Ausländern, erfassen jedoch das Merkmal Migrationshintergrund nicht. Dies birgt die Gefahr, dass nicht alle Diskriminierungen sichtbar gemacht werden.

Neben strukturellen Benachteiligungen stellt Fremdenfeindlichkeit in der bundesdeutschen Bevölkerung einen weiteren Aspekt der Diskriminierung von Zuwanderern dar. Der Ansicht, dass die „Bundesrepublik durch die vielen Ausländer in gefährlichem Maß überfremdet“ sei, stimmen nahezu 40 % der Bevölkerung zu.⁵

Der Arbeitswelt mit ihren spezifischen Erfahrungsräumen kommt eine zentrale Rolle für die Antidiskriminierungsarbeit und die Integration von Migrantinnen und Migranten zu. Sie ist eine der wichtigsten Sphären, in der sich Integration in die Gesellschaft vollzieht. Sie ist Grundlage sozialer Beziehungen und gesellschaftlicher Anerkennung. Hier bieten sich Akteuren wie Betriebsräten sowie Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) vielerlei Chancen, sich für ein gleichberechtigtes Miteinander und ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz zu engagieren.

Kernelement zur Umsetzung dieser Ziele ist die betriebliche Mitbestimmung. Durch sie werden die Rechte aller Betriebsangehörigen - unabhängig von ihrer Herkunft oder Kultur - wahrgenommen und die Arbeitswelt gestaltet. Seit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) 2001 kann der Betriebsrat auf erweiterte Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten zurückgreifen. Darüber hinaus erhielten die betrieblichen Akteure mit dem 2006 verabschiedeten Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) ein zusätzliches Instrument für ihr Engagement gegen Diskriminierung.

Das Projekt GleichbeRECHTigt?!

Das Projekt GleichbeRECHTigt?! führte der Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“ e.V. im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung von April 2007 bis Mai 2009 durch. Ziel war es, die Gleichstellung von Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern. Mit der Ausbreitung prekärer und atypischer Arbeitsverhältnisse vollzieht sich ein tiefgreifender Wandel in der Arbeitswelt. Neue Spannungen und Konfliktlinien entstehen innerhalb von Belegschaften und Betrieben. Dies stellt das Engagement für Gleichstellung von Migrantinnen und Migranten vor neue Herausforderungen: Als Gruppe sind sie besonders von unsicheren Arbeitsverhältnissen betroffen. Gleichzeitig werden gerade in Zeiten der ökonomischen Krise Vorurteile und Ressentiments geschürt, die ausländische Arbeitskräfte als Verursacher von Arbeitslosigkeit und wachsender Beschäftigungsunsicherheit erscheinen lassen.

Im Rahmen des Projekts wurden Betriebsräte und gewerkschaftliche Akteure zu ihren Handlungsspielräumen im Umgang mit prekärer Beschäftigung und ihren Konzepten

⁵ Decker/Brähler 2006, S. 37.

zu betrieblicher Antidiskriminierungsarbeit befragt. Die Ergebnisse dieser Interviews sind in diesem Arbeitspapier dokumentiert. Sie bilden die Grundlage für die Konzeption von Seminarmodulen, die Betriebsräte, JAVen sowie aktive Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter zum Thema Gleichstellung von Menschen mit Migrationshintergrund sensibilisieren. Zudem können sie in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit eingesetzt werden.

Die Interviews zeigen, dass auf betrieblicher Ebene eine vielfältige, stark kontextgebundene Auseinandersetzung mit der Ausweitung atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse stattfindet. Auch das Thema Gleichstellung und Antidiskriminierung wird von den Akteuren als betriebliches Handlungsfeld benannt. Allerdings besteht insbesondere für die Wirkung von struktureller Diskriminierung Sensibilisierungs- und Schulungsbedarf. Die Seminarmodule, die im Rahmen des Projektes entwickelt und erprobt wurden, tragen dem Rechnung. Sie richten sich an betriebliche und gewerkschaftliche Akteure, die in ihren Betrieben atypische Beschäftigungsverhältnisse gestalten und die Gleichstellung von Menschen mit Migrationshintergrund fördern wollen, um Diskriminierungen zu vermeiden.

Das Arbeitspapier gliedert sich in drei Teile: Nach einer Einführung in die Themen Unsichere Arbeitsverhältnisse und Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund werden in einem zweiten Teil die Ergebnisse der Interviews mit betrieblichen und gewerkschaftlichen Akteuren dokumentiert. Im Anschluss daran werden die Bildungsmodule vorgestellt.

1 Prekäre Beschäftigung und Diskriminierung

1.1 Prekäre Beschäftigung

Einführung in die Begrifflichkeit

Der Begriff Prekarität erhielt durch eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung im Jahr 2006⁶ breiten Bekanntheitsgrad und Eingang in die Massenmedien sowie in die Politik. Besonders von prekärer Beschäftigung bedroht sind nach dem Armuts- und Reichtumsbericht der Landesregierung NRW⁷ Zuwandererfamilien. Die DGB-Jugend⁸ weist darauf hin, dass junge Beschäftigte – trotz ihrer durchschnittlich besseren Ausbildung – besonders häufig betroffen sind. Unsichere Beschäftigung wird deshalb seine Aktualität für Gewerkschaften und Betriebsräte so schnell nicht verlieren.

Beim Stichwort prekäre Beschäftigung denken viele Menschen zunächst an atypische Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, Minijobs und Befristungen. Die Bezeichnung „atypische Beschäftigung“ setzt die Existenz einer „typischen Beschäftigung“ voraus: das Normalarbeitsverhältnis (NAV). Darunter versteht man eine unbefristete Vollzeit-tätigkeit mit entsprechendem Einkommen, Integration der Beschäftigten in die sozialen Sicherheitssysteme, Weisungsgebundenheit und die räumliche Übereinstimmung von Arbeits- und Beschäftigungsort.⁹ Auch die Anwendung von Mitbestimmungsrechten und Kündigungsschutz sind Elemente des NAV.¹⁰ Hieran wird deutlich, dass Vorstellungen über das Normalarbeitsverhältnis eng mit der Realität männlicher Erwerbsbiographien im Zeitalter der industriellen Massenproduktion verbunden sind. Weder aus einer geschlechtersensiblen noch einer historischen Perspektive stellt das NAV eine tatsächliche gesellschaftliche Realität für alle Beschäftigten dar.¹¹ Deshalb wird die Ausweitung atypischer und prekärer Arbeitsverhältnisse auch unter dem Aspekt „Feminisierung der Arbeit“¹² diskutiert.

Im Jahr 2004 war bereits mehr als ein Drittel aller Arbeitsverhältnisse atypisch.¹³ Atypische Beschäftigungsformen breiten sich aufgrund der zunehmenden Flexibilisierung in der Arbeitswelt aus. Sie gelten im Zeitalter der Globalisierung als betriebliche Überlebensbedingung¹⁴ und als kostengünstiges Anpassungsinstrument in fragilen Konjunk-

6 Müller-Hilmer 2006.

7 NRW 2007, S. 320.

8 DGB-Jugend 2007, S. 7f.

9 Keller/Seifert 2006, S. 235.

10 Brinkmann u.a. 2006, S. 16.

11 Notz 2004.

12 Eckart 1998.

13 Keller/Seifert 2006, S. 236. Da die soziale Absicherung eng mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung verknüpft ist, bleibt das NAV weiterhin eine Norm und ist ein Grund für die geringe Akzeptanz atypischer Beschäftigungsformen (Dietz/Walwei 2006, S. 278).

14 Promberger 2006, S. 265.

turzyklen.¹⁵ Politisch wurde atypische Beschäftigung durch diverse Gesetze (Beschäftigungsförderungsgesetz, AÜG; TzBfG; Hartz-Gesetzgebung) durchgesetzt. Durch eine Flexibilisierung der Arbeitsmärkte sollten der Strukturwandel bewältigt und Betriebe zu mehr Neueinstellungen bewegt werden.¹⁶

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind für Betroffene nicht immer prekär, da neben dem Individualeinkommen auch das Familien- oder Haushaltseinkommen berücksichtigt werden muss.¹⁷ Dies ist aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive jedoch problematisch: Frauen sind – mit Ausnahme der Leiharbeit – in atypischen Beschäftigungsformen überdurchschnittlich vertreten, so dass ihnen vor allem im Alter mangelnde individuelle Absicherung droht.¹⁸

Prekäre Beschäftigung wird anhand verschiedener Kriterien von guter Arbeit abgegrenzt. Verschiedene Autoren legen jedoch unterschiedliche Kriterien fest.¹⁹ In Anlehnung an diese Literatur werden folgende Kriterien prekärer Beschäftigung vorgeschlagen:

- fehlendes existenzsicherndes Einkommen:
Niedriglohn (weniger als 9,50 Euro Bruttolohn pro Stunde oder weniger als 1637 Euro Bruttolohn bei einer Vollzeitstelle), fehlende soziale Sicherheitsgarantien wie z.B. Integration in die Sozial- und Rentenversicherung, Kündigungsschutz, Abfindungsansprüche, betriebliche Zusatzleistungen,
- fehlende Beteiligungsmöglichkeiten:
fehlende Mitbestimmungsmöglichkeiten und -rechte, eingeschränkter/fehlender Zugang zu Aus- und Weiterbildung, fehlende Integration in soziale und betriebliche Netze,
- Beschäftigungs- und Planungsunsicherheit

Prekäre Beschäftigungsformen sind in der Mitte der Arbeitswelt angekommen. Dies betrifft nicht allein ihre Verbreitung, sondern sie stellen auch eine Drohkulisse für Stammbeflegschaften dar. Viele prekär Beschäftigte stehen unter hohem Leistungsdruck, um den Sprung ins NAV zu schaffen. So verursacht Prekarität sowohl Konkurrenzdruck und Vereinzelung als auch Anpassungs- und Integrationsdruck.²⁰

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse nehmen in den letzten Jahren zu. Ein Ende dieses Trends ist nicht in Sicht. Im Folgenden wird das prekäre Potenzial der wichtigsten Formen atypischer Beschäftigung bezüglich der Migration aufgezeigt.²¹

15 DGB Projektgruppe 2007, S. 3.

16 Keller/Seifert 2006, S. 236.

17 ebd., S. 235.

18 Klammer/Leiber 2006, S. 287.

19 Z.B. Brinkmann u.a. 2006, S. 17; Keller/Seifert 2006, S. 237f.

20 Dörre 2005.

21 An dieser Stelle müsste aufgrund ihres hohen Verbreitungsgrades auch die Teilzeitarbeit thematisiert werden. Sie wurde in dieser Arbeit jedoch nicht berücksichtigt, da es sich bei ihr - zumindest teilweise - um gewünschte und geschützte Arbeitsverhältnisse handelt (Brinkmann u.a. 2006, S. 33).

Prekäre Elemente von Leiharbeit, befristeter und geringfügiger Beschäftigung

Leiharbeit, eine schmale aber stark wachsende Branche, droht schnell prekär zu werden: Die Einkommen fallen deutlich geringer aus als die der Festangestellten; im Entleihbetrieb, dem Arbeitsort, sind die Mitbestimmungsmöglichkeiten oft eingeschränkt. Aufgrund der kurzen Beschäftigungsdauer sind die betriebliche Integration und die soziale Absicherung mangelhaft.²² Die individuelle Planungssicherheit ist deutlich eingeschränkt.²³ Obwohl der Großteil der Leiharbeitenden mindestens über einen qualifizierten Schulabschluss und/oder eine Berufsausbildung verfügt, übt ein Drittel Hilfsarbeiten aus.²⁴

Vor allem Männer, Ausländer, junge Menschen und Geringqualifizierte arbeiten leihweise.²⁵ Im Juni 2008 betrug der Anteil ausländischer Leiharbeitskräfte 14,2 %, so dass sie verglichen mit ihrem Anteil an der erwerbstätigen Bevölkerung von 8,5 % überrepräsentiert sind.²⁶ Die Zahl der Leiharbeitenden mit Migrationshintergrund²⁷ ist nicht bekannt.

Zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten sowie zwischen Leiharbeitenden und Stammbeschaftung bestehen unterschiedliche Interessenlagen: Während Leiharbeitnehmende und befristet Beschäftigte eine unbefristete Stelle anstreben, will die Stammbeschaftung ihre Einkommens- und Arbeitsbedingungen verbessern. Eine unbefristete Übernahme ist vor allem durch Anpassung und individuelle Leistungssteigerung zu erreichen, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Zweifelsfall durch die Austragung eines Konfliktes mit dem Arbeitgeber.²⁸

Zur befristeten Beschäftigung zählen neben sachlich oder nichtsachlich befristeten Arbeitsverträgen ferner die Saison- und die Werkvertragsarbeit ausländischer Arbeitskräfte. Auch diese Beschäftigungsverhältnisse bergen ein prekäres Potenzial: Befristet Beschäftigte verdienen geringer; ihre betriebliche Integration und ihre soziale Absicherung sind aufgrund der kurzen Beschäftigungsdauer tendenziell dürftig. Planungssicherheit zu erlangen ist kaum möglich. Wegen ihrer kurzen Betriebszugehörigkeit sind ihre betrieblichen Beteiligungsmöglichkeiten zwar formal gegeben, faktisch jedoch eingeschränkt. Befristete verrichten oft Tätigkeiten mit geringen Anforderungen. Es besteht

22 Fast zwei Drittel der Arbeitsverhältnisse dauern weniger als drei Monate (Bundesagentur 2007b, S. 115). Ausländische Beschäftigte sind noch kürzer tätig (Antoni/Jahn 2006, S. 6).

23 Promberger 2006.

24 Fuchs 2006, S. 12f.

25 Antoni/Jahn 2006, S. 8.

26 Bundesagentur für Arbeit 2008

27 Hierzu fehlen meist die entsprechenden Statistiken. Der Mikrozensus 2005 berücksichtigt erstmals das Merkmal Migrationshintergrund. Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (Statistisches Bundesamt 2005).

28 Fuchs 2006, S. 30.

ein deutlicher Zusammenhang zwischen individuellem Qualifikationsniveau und Befristungsrisiko.²⁹ Das wirkt sich für Menschen mit Migrationshintergrund negativ aus, da sie durchschnittlich über einen schlechteren Bildungsabschluss verfügen als Menschen ohne Migrationshintergrund.

Frauen und Beschäftigte bis 30 Jahre sind vergleichsweise häufiger von Befristung betroffen.³⁰ Der Anteil der ausländischen Arbeitnehmenden in befristeter Beschäftigung ist nur schwer zu bestimmen, da die Forschung bislang die befristete Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern sowie die Saisonarbeit und die Arbeit nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) ausklammert.³¹ Die Befristung für Saisonarbeitskräfte ist auf drei Monate im Jahr begrenzt. Etwa 300.000 Saisonbeschäftigte arbeiten zu 90 % in der Land- und Forstwirtschaft.³² Ihr Stundenlohn liegt zwischen 4 und 6 Euro, wobei in der Praxis wie bei anderen ungeschützten Beschäftigungen für Ausländerinnen und Ausländer große Abzüge für Unterkunft, Verpflegung und Fahrtkosten vorgenommen werden.³³ Für 13 mittel- und osteuropäischen Staaten existieren Vereinbarungen zur Entsendung und Beschäftigung von Werkvertragsarbeitnehmenden.³⁴ Zwar existieren gemäß dem AEntG, das für die Baubranche und seit 2007 für die Gebäudereinigung gilt, allgemein verbindliche Tariflöhne (zwischen 6 und 12 Euro). Erfahrungsberichte zeigen jedoch, dass diese unterlaufen werden.

Auch Minijobs lassen sich den prekären Arbeitsverhältnissen zurechnen. Niedrige Stundenlöhne, keine sozialversicherungspflichtige Absicherung und betriebliche Strukturen, die oftmals ohne Betriebsrat auskommen machen Minijobs zu Arbeitsverhältnissen mit hoher Beschäftigungsunsicherheit. Auch geringfügig Beschäftigte sind nicht zwangsläufig gering- oder unterqualifiziert.³⁵

Im Jahr 2003 wurden die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse neu geregelt. Seither hat sich ihre Zahl stark erhöht. Mitte 2007 waren etwa 6.546.000 Personen geringfügig beschäftigt, größtenteils in Dienstleistungsbranchen wie z.B. im Reinigungs- und Gaststättengewerbe sowie im Gesundheitswesen.³⁶ Frauen, jüngere und ältere Arbeitnehmende sind überproportional vertreten.³⁷ Obwohl in den Branchen mit den meisten Minijobs auch viele Migrantinnen und Migranten arbeiten, werden diese zu 90 % von deutschen Beschäftigten ausgeübt. In den letzten vier Jahren war der Anstieg der Minijobs bei deutschen und ausländischen Arbeitskräften etwa gleich hoch.³⁸

29 Giesecke/Groß 2006, S. 250.

30 Giesecke/Groß 2006, S. 250; DGB Jugend 2007, S. 7.

31 Beese 2007, S. 4.

32 Bundesministerium des Innern 2008, S. 81f.

33 IG BAU 2007.

34 Bundesagentur für Arbeit 2007a, S. 51.

35 Bäcker 2006.

36 Deutsche Rentenversicherung 2007, S. 6-10.

37 Bäcker 2006, S. 256.

38 Deutsche Rentenversicherung 2007.

Wer in einem Leiharbeitsverhältnis steht, befristet oder nur geringfügig beschäftigt ist, ist stark von Prekarität und ihren negativen Konsequenzen bedroht: geringerem Einkommen, verminderter Integration in den Betrieb und in die sozialen Sicherungssysteme, Planungsunsicherheit. Die Situation der Menschen mit Migrationshintergrund kann aufgrund fehlender Daten nicht eindeutig erfasst werden. Allerdings sind ausländische Arbeitskräfte stärker von atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffen: Sie arbeiten überproportional in der Leiharbeit; gleichzeitig sind sie dort in der Regel kürzer beschäftigt. Bezüglich der Befristungen fällt ein Vergleich schwer, da für ausländische Arbeitnehmende in einigen Branchen und Ländern Entsendeabkommen mit europäischen Staaten geschlossen wurden. Diese bergen ein erhebliches prekäres Potenzial. Minijobs werden - anders als vermutet - nicht in erhöhtem Maße von ausländischen Arbeitnehmenden ausgeübt.

1.2 Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund

Strukturelle und direkte Diskriminierung

Diskriminierung (lat. *discriminare* = trennen, unterscheiden, aussondern) wird als Ungleichbehandlung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe ohne Rücksicht auf individuelle Charakteristika definiert. Ausgangspunkt ist die Unterscheidung und Bewertung von Menschen anhand gruppenspezifischer Merkmalen wie „Rasse“, Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung.³⁹ Von Diskriminierung betroffen sind Gruppen, die den dominanten gesellschaftlichen Normen nicht entsprechen. Nicht immer handelt es sich dabei um zahlenmäßige Minderheiten. Diskriminierungen kommen in allen gesellschaftlichen Bereichen vor, so auch in der Arbeitswelt.⁴⁰

Ein absichtliches, direkt diskriminierendes Verhalten setzt Vorurteile voraus. Vorurteile führen jedoch nicht automatisch zu diskriminierendem Handeln. Normen wie Gleichbehandlungsgebote und Diskriminierungsverbote können den Verzicht auf ausgrenzendes Verhalten fördern, insbesondere dann, wenn bei Missachtung mit Sanktionen zu rechnen ist. Dies stellt einen wichtigen Ansatzpunkt für Antidiskriminierungsarbeit dar.⁴¹

Nicht alle Diskriminierungen resultieren aus bewusstem Handeln aufgrund von Vorurteilen. Ungleichbehandlungen entstehen auch durch gesetzlich-administrative Regelungen oder sind Ergebnisse informeller Praktiken und Routinen in Organisationen. In diesen Fällen nimmt Diskriminierung eine strukturelle Form an.⁴² Auf der Entscheidungsebene sind strukturelle Diskriminierungen schwer nachweisbar, so dass stattdessen bestehende Ungleichheiten zwischen Gruppen statistisch gemessen werden. Fest-

39 Hieronymus 2007, S. 17.

40 IDA NRW 2005.

41 ebd.

42 Hieronymus 2007, S. 18.

stellbare Unterschiede zwischen Gruppen beweisen nicht zwingend eine Diskriminierung: Ungleichheiten, wie die Über- oder Unterrepräsentation bestimmter Gruppen in bestimmten Bereichen, können auch andere Ursachen haben - im Falle von Migrantinnen und Migranten z.B. spezifische Berufsstrukturen. Erst wenn sich bestimmte statistische Unterschiede über einen längeren Zeitraum nachweisen lassen, ist dies ein Hinweis auf bestehende Diskriminierungen.⁴³

Die schlechtere Stellung von Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit lässt sich in der Arbeitswelt statistisch belegen. Seit Jahren hält der Trend an, dass Ausländerinnen und Ausländer annähernd doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind.⁴⁴ Ursachen hierfür sind eingeschränkte Zugangsrechte durch den Vorrang von Deutschen und EU-Bürgern bei der Einstellung (Vorrangprinzip) sowie Hindernisse bei der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse.⁴⁵ Zwei weitere Faktoren sind von Bedeutung: ihre erhöhte Betroffenheit vom Strukturwandel, da sie oft im verarbeitenden Gewerbe tätig sind⁴⁶, und ihre berufliche Stellung als Un- oder Angelernte.⁴⁷ Die Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungsbereich zeigt, dass dort Arbeitsplätze mit qualitativ höherwertiger Beschäftigung für Deutsche entstanden sind. Ausländerinnen und Ausländer verrichten häufig einfache und potenziell risikobehaftete Tätigkeiten im Gastgewerbe, in Wäschereien und Reinigungsfirmen.⁴⁸ Der wirtschaftliche Auf- und Abschwung scheint sich auf nichtdeutsche und deutsche Arbeitnehmende gleichermaßen auszuwirken, so dass der Abstand zwischen beiden Gruppen weiterhin beträchtlich ist.

Laut BMBF⁴⁹ nehmen Menschen mit Migrationshintergrund in geringerem Umfang an beruflicher Weiterbildung teil (19 % im Vergleich zu 28 % der Deutschen ohne Migrationshintergrund; Ausländerinnen und Ausländer 13 %). Der Ausländeranteil an den Fördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit bei den abhängig Beschäftigten ist gering. Hier wird vermutet, dass die geringen Weiterbildungsquoten auf Diskriminierungen zurückzuführen sind.⁵⁰

Auch der Bildungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bleibt hinter dem der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund zurück. Dies zeigt ihre niedrigere Ausbildungsquote. Ein wichtiger Hinweis für Diskriminierungen ist die Tatsache, dass selbst

43 IDA NRW 2005.

44 Flam 2007, S. 115. Vgl. dazu auch die monatlichen Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit unter <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html>.

45 Flam 2007, S. 139ff. Bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse hinkt Deutschland im europäischen Vergleich hinterher: In den Niederlanden werden ausländische Abschlüsse zentral evaluiert (IDW 2007). In England und Frankreich existieren standardisierte Verfahren zur Zertifizierung von Erfahrungswissen (Colardyn/Bjørnåvold 2005).

46 Bundesagentur 2007a, S. 17f.

47 Statistisches Bundesamt 2007, S. 569.

48 Bundesbeauftragte 2005, S. 77.

49 BMBF 2005, S. 46.

50 Flam 2007, S. 151.

ausländische Jugendliche mit gleichem Schulabschluss erheblich schlechter einen Ausbildungsplatz finden als die deutsche Vergleichsgruppe.⁵¹

Boos-Nünning⁵² nennt drei Ursachen des geringeren Erfolgs von Migrantinnen und Migranten: 1) Interkulturelle Kompetenzen der Migrantinnen und Migranten wie z.B. Mehrsprachigkeit werden in der Arbeitswelt nicht positiv genug bewertet oder ignoriert. 2) Migrantinnen und Migranten werden durch das Ausbildungssystem benachteiligt. Ihnen sind aufgrund ihrer niedrigeren Bildungsabschlüsse nicht alle Berufsfelder zugänglich. 3) Personalverantwortliche haben noch immer Vorurteile gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund. Teilweise gehen Auswahlverfahren von bestimmten kulturellen Zugehörigkeiten aus, so dass Angehörige von Minderheiten indirekt benachteiligt werden.

Im Folgenden wird analytisch unterschieden zwischen a) politisch-rechtlicher Ungleichbehandlung b) der Produktion und Reproduktion sozioökonomischer Ungleichheiten (z.B. ungleiche Zugangschancen zum Ausbildungsmarkt, ausschließende Organisationsroutinen und kulturelle Vorurteile im Unternehmen) c) gruppenbezogenen Diskriminierungen, denen zufolge nach bestimmten Kriterien klassifizierte Individuen als andersartig und minderwertig abgewertet oder ausgegrenzt werden. Hieraus resultieren wiederum direkte Diskriminierungen wie Beleidigungen und Übergriffe aufgrund von Vorurteilen.⁵³

Politisch-rechtliche Ungleichbehandlung sowie die (Re-)Produktion sozioökonomischer Ungleichheiten sind Formen struktureller Diskriminierung. Abwertung und Ausgrenzung stellen Formen direkter Diskriminierung dar. Strukturelle und direkte Ebene stehen in einem Wechselverhältnis: Personen mit rechtlich unsicherem Status oder in niedriger ökonomischer Position werden leichter zur Zielscheibe für individuelle Angriffe. Auch existierende Vorurteile und Diskriminierungen erleichtern soziale und ökonomische Ausgrenzung.

Rassismusbegriff

Eine spezifische Form der Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten stellt Rassismus dar. Rassistisches Denken bildet Großgruppen nach körperlichen oder kulturellen Merkmalen und schreibt ihnen unterschiedliche Fähigkeiten, Fertigkeiten oder Charaktereigenschaften zu. Eine rassistische Haltung erklärt und rechtfertigt die Ungleichverteilung von Rechten und materiellen Ressourcen sowie die Existenz eigener Privilegien.⁵⁴ Individuell äußert sich eine rassistische Haltung durch Einstellungen und Vorurteile. Auf gesellschaftlicher Ebene lässt Rassismus soziale, politische oder wirt-

51 Ulrich/Granato 2006, S. 45.

52 Boos-Nünning 2006, S. 10-15.

53 Hormel 2007; S. 78ff.

54 Butterwegge 2002, S. 16.

schaftliche Benachteiligungen und Privilegien als natürlich und legitim erscheinen.⁵⁵ Rassismus betrifft nicht nur Ausländerinnen und Ausländer, sondern auch alle Menschen deutscher Staatsangehörigkeit, die den kulturellen und körperlichen Normen der Mehrheitsgesellschaft nicht entsprechen.⁵⁶

Aufschlüsse über rassistische Einstellungen geben verschiedene Studien aus der Rechtsextremismusforschung, die ein hohes Potenzial an entsprechenden Vorurteilen quer durch alle Schichten und Altersgruppen nachweisen: Nach einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung teilen mehr als 39 % der Befragten die Ansicht, dass „die Bundesrepublik durch die vielen Ausländer in gefährlichem Maß überfremdet ist“⁵⁷.

Neueste Forschungen zeigen, dass die Umbrüche in der Arbeitswelt eine entscheidende Rolle bei der Erklärung von diskriminierenden Denkmustern und Handlungen spielen.⁵⁸ Betriebliche Rationalisierung und zunehmende Flexibilisierung verunsichern auch Beschäftigte in gesicherten Arbeitsverhältnissen. Sie scheinen durch Beschäftigte ersetzbar zu sein, die zu wesentlich schlechteren Bedingungen arbeiten.⁵⁹ In einem Klima von permanent drohender Arbeitslosigkeit, Beschäftigungsunsicherheit und Angst vor dem sozialen Abstieg werden Migrantinnen und Migranten leicht als unliebsame Konkurrenz um Arbeitsplätze wahrgenommen. Dies gilt nicht nur für Un- und Angelernte. Auch mittlere Angestellte fühlen sich von sozialer Deklassierung bedroht. Mitglieder von Gewerkschaften stellen nicht automatisch eine Ausnahme dar.⁶⁰ Untersuchungen der Arbeitsforschung bestätigen, dass prekäre Erwerbsformen in der Arbeitswelt zu Unsicherheit und verstärkter Konkurrenz führen und gleichzeitig den Normierungsdruck erhöhen. Hierin besteht die Schnittstelle zwischen prekären Arbeitsbedingungen und Diskriminierung.

Rassismus erfüllt auch im betrieblichen Kontext die Funktion, ungleiche Zugänge zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu legitimieren. Die individuelle und die Strukturebene greifen dabei ineinander: „[Die] Akzeptanz von Alltagsdiskriminierungen (durch rassistische, verbale Abwertungen, Zuteilung minderwertiger Arbeiten etc.) legt nahe, dass sie dazu eingesetzt werden, um bestehende betriebsinterne Hierarchien der Arbeitsteilung zwischen Migrantinnen und Migranten und Nicht-Migrantinnen und -Migranten zu befestigen resp. zu legitimieren, privilegierte Positionen zu verteidigen oder Konkurrenz am Arbeitsplatz auszutragen“⁶¹. Ausgrenzende Organisationsroutinen, die zu einem schlechteren sozioökonomischen Status führen, und Vorurteile verstärken sich gegenseitig.

55 Hall 1989, S. 913.

56 Butterwegge 2002, S. 12ff.

57 Decker/Brähler 2006, S. 37. Diese hohen Zahlen werden auch für Jugendliche bestätigt (Pfeiffer u.a. 2009, S. 115).

58 Vgl. hierzu exemplarisch: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt 2004; Dörre u.a. 2004; Brinkmann u.a. 2006; Butterwegge/Hentges 2008.

59 Fuchs 2006, S. 6.

60 Zeuner u.a. 2007.

61 Manolakos/Sohler 2005, S. 115.

Zugleich haben mehrere Studien ergeben, dass die Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten verschiedener Herkunft besser funktioniert als vermutet wird.⁶² Eine stark integrative Funktion erfüllt der Betriebsrat durch seine Mitbestimmungsfunktion. Als allgemein gewählte und anerkannte Interessenvertretung kann er eine an der Herkunft oder kulturellen Zugehörigkeit ausgerichtete Artikulation von Gruppeninteressen im Betrieb verhindern.⁶³

Diese sich scheinbar widersprechenden Tendenzen lassen den Schluss zu, dass Unsicherheitserfahrung, Bedrohtheitsgefühl und verstärkte Konkurrenz lediglich den Ausgangspunkt für politische Deutungen bilden. Auf die jeweiligen Situationen können Belegschaften und Betriebsräte auf höchst unterschiedliche Art und Weise reagieren. An dieser Stelle müssen die Gestaltung unsicherer Beschäftigung, betriebliche Antidiskriminierungsarbeit und antirassistische politische Bildungsarbeit ansetzen.

1.3 Handlungsmöglichkeiten betrieblicher Akteure

Dörre⁶⁴ empfiehlt den Gewerkschaften, zur Eindämmung prekärer Beschäftigungsverhältnisse zunächst deren Existenz anzuerkennen. Die Kritik an diesen unsicheren Beschäftigungsformen müsse aufrechterhalten werden. Ziel gewerkschaftlicher Strategien sollte die Selbstorganisation der prekär Beschäftigten sein, so dass diese verstärkt kollektive Handlungsstrategien ergreifen.⁶⁵ Neben einem Mindestlohn stellt die Definition von „Guter Arbeit“⁶⁶ einen wichtigen Bestandteil für eine Entprekarisierungsstrategie dar. Längerfristig muss das NAV umgestaltet werden, damit Frauen sowie Migrantinnen und Migranten gleichberechtigt am Erwerbsleben teilhaben können. Dies setzt Arbeitsumverteilung und Arbeitszeitverkürzung voraus und kann durch den Ausbau des qualifizierten sozialen Dienstleistungssektors erreicht werden.⁶⁷

Auf betrieblicher Ebene können Betriebsvereinbarungen die negativen Auswirkungen von atypischer Beschäftigung eindämmen. Als Umsetzungshilfe und Handlungsempfehlung existiert bereits eine Analyse bestehender Vereinbarungen zu Leiharbeit und befristeter Beschäftigung.⁶⁸

Bereits das BetrVG formuliert als Aufgabe von Betriebsrat und Arbeitgeber, rassistische Diskriminierungen von Betriebsangehörigen zu verhindern. Mit dem AGG wurde diese Vorgabe nochmals bekräftigt und um den Gedanken der Prävention ergänzt. Die Handlungsspielräume für Betriebsräte haben sich mit diesem Gesetz erweitert. Das AGG soll Diskriminierungen in der Arbeitswelt verhindern und ihnen vorbeugen. Die Arbeitgeber

62 Bednarz-Braun/Bischoff 2006.

63 Schmidt 2006.

64 Dörre 2005, S. 256.

65 Eine Möglichkeit stellt Organizing dar. Vgl. Bremme/Fürniß/Meinecke 2007; Brinkmann u.a. 2006.

66 DGB-Index „Gute Arbeit“ 2008.

67 Brinkmann u.a. 2006, S. 90f.

68 Zumbeck 2009.

müssen präventive Maßnahmen gegen Diskriminierungen ergreifen und deren Folgen beseitigen. Hierzu eignen sich a) die Einrichtung von Beschwerdestellen, b) Schulungen der Personalverantwortlichen, c) die Aufklärung der Belegschaft d) Betriebsvereinbarungen⁶⁹ und d) die Überprüfung von betriebsinternen Routinen⁷⁰, Organisationsabläufen und der Organisationsentwicklung hinsichtlich struktureller Benachteiligungen.⁷¹

Die vorläufige Bilanz des AGG muss jedoch zurückhaltend ausfallen: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes registrierte im ersten Jahr ihres Bestehens 2000 Anfragen. Nur 40 % davon kamen von Betroffenen und ein noch geringerer Teil bezog sich auf Diskriminierungen von Migrantinnen und Migranten.⁷² Auch bei den Arbeitsgerichten machen AGG-Fälle nur einen geringen Teil aus (in Baden-Württemberg ergab die Erhebung des Landesarbeitsgerichts eine Quote von 0,3 %). Nur 18 % der abgeschlossenen Fälle endeten mit einem Urteil. Die meisten Fälle betrafen Altersdiskriminierung (36 %), gefolgt von Geschlechterdiskriminierung (28 %) und Behinderung (18 %). Die Quote für Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft lag bei 11 %.⁷³ Die meisten Fälle betrafen das Bewerbungsverfahren.⁷⁴

Dies zeigt, dass es bis jetzt nur ansatzweise gelang, das AGG mit Leben zu füllen⁷⁵ und dass kritisch zu erörtern ist, wie das AGG stärker ins Bewusstsein von potenziell Benachteiligten und betrieblichen Akteuren gebracht werden kann. Die Interviews gewähren einen ersten Einblick in die betriebliche Praxis und die Konzepte betrieblicher Antidiskriminierungsarbeit der Akteure.

69 Betriebsvereinbarungen stellen schon länger ein Mittel dar, die Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft zu fördern (vgl. Akin u.a. 2004 und Kecskes u.a. 2006).

70 Das DGB-Bildungswerk 2007 empfiehlt Betriebsräten, eine innerbetriebliche Bestandsaufnahme über die Beschäftigungsstruktur und alle Regelungen durchzuführen, um einen Überblick über potenzielle Benachteiligungen von Beschäftigtengruppen zu erhalten.

71 vgl. zu den Regelungsinhalten DGB Bundesvorstand 2006.

72 Moehl 2007, S. 9.

73 DGB-Rechtsschutz 2007, S. 4.

74 Einige Urteile sind dokumentiert auf <http://www.rechtsrat.ws/agg/urteile.htm>.

75 RoBocha 2007, S. 16.

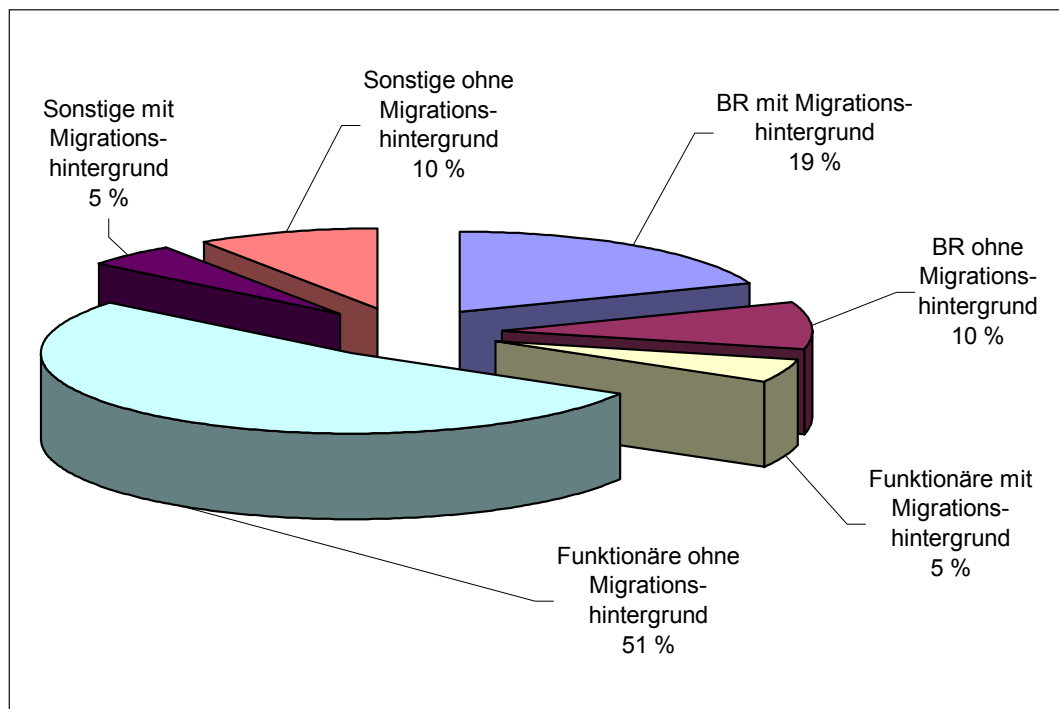
2 Erfahrungen aus der Arbeitswelt

2.1 Einleitende Bemerkungen

Das folgende Kapitel dokumentiert, welche Strategien gewerkschaftliche und betriebliche Akteure bei der Bekämpfung von Diskriminierung und prekären Arbeitsverhältnissen verfolgen und welche Relevanz sie diesen Themen einräumen. Dazu wurden im Jahr 2007 21 Interviews mit betrieblichen und gewerkschaftlichen Akteuren geführt. Ergänzend wurden zwei Betroffene und ein Personalleiter befragt.

In der Regel sind die Befragten Betriebsratsmitglieder (6 Befragte) oder gewerkschaftliche Funktionsträgerinnen und -träger (12 Befragte). Damit verfügen sie als Akteure innerhalb des Untersuchungsfeldes über spezifisches Handlungs-, Erfahrungs- und Organisationswissen. Gleichzeitig besitzen sie Einfluss- und Beteiligungsmöglichkeiten, die der Gleichstellung von Migrantinnen und Migranten dienen können. Bei der Wahl der Gesprächspartner wurden die Verbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse und die Zahl der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund im jeweiligen Betrieb berücksichtigt. Die Interviewten kommen aus dem Baugewerbe, dem Gaststättengewerbe, der Nahrungsmittelindustrie, dem Dienstleistungsbereich und der Stahlindustrie. Nur drei Interviewte waren Frauen; sechs Interviewte – mehrheitlich Betriebsräte – hatten selbst einen Migrationshintergrund.

Abbildung 1: Expertinnen und Experten nach Funktion und Migrationshintergrund



Quelle: Eigene Darstellung

Problematisch gestaltete sich im Vorfeld der Befragung die Ansprache möglicher Interviewpartnerinnen und -partner. Viele befürchteten, man unterstelle ihnen, ihrem Betrieb oder ihrer Gewerkschaft diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen. Solche Vorbehalte konnten nicht immer ausgeräumt werden, obwohl erläutert wurde, dass die Interviews nicht dazu dienen, betriebliche oder gewerkschaftliche Akteure des Rassismus zu „überführen“. Dennoch erklärten sich letztendlich 21 Personen dazu bereit, ihre Erfahrungen mitzuteilen.

Die Interviews wurden anhand eines Gesprächsleitfadens geführt und durch eine qualitative Inhaltsanalyse ausgewertet. Den Interviewten wurden vor allem Einschätzungsfragen gestellt, um ein Bild ihrer Erfahrungshintergründe und Beurteilungsmuster zu prekärer Beschäftigung, Diskriminierung und möglichen Gegenstrategien zu gewinnen. Anhand der Interviews lassen sich keine repräsentativen Aussagen über die gesamte Arbeitswelt formulieren. Sie gewähren einen ersten Einblick in die betriebliche Praxis und stellen eine Grundlage für die Entwicklung von Seminarmodulen dar.

Für die Auswertung der Interviews wurde ein Analyseraster entwickelt, mit dessen Hilfe die Aussagen systematisiert und interpretiert wurden. Ziel war es, die Einschätzungen der Befragten wiederzugeben über a) die Verbreitung und Elemente von Prekarität, b) die Dimensionen und Ursachen von Diskriminierung, c) die von ihnen selbst favorisierten und praktizierten Maßnahmen in ihrem Arbeitsumfeld.

2.2 Prekäre Beschäftigung und Diskriminierung aus der Sicht betrieblicher und gewerkschaftlicher Akteure

Die Ausbreitung prekärer Beschäftigung wird von allen Befragten problematisiert. Dies betrifft sowohl die Baubranche, die stark von saisonalen Beschäftigungszyklen abhängig ist (Interview G17 A9)⁷⁶ als auch Standorte der Stahlindustrie im Ruhrgebiet, wo nach Aussage eines Interviewten nur noch 5 % der Neueinstellungen einem NAV entsprechen (Interview G20 A13). Auch Leiharbeit, konzerninterne Verleihung, Befristung und Minijobs werden von den Interviewten problematisiert.

Prekär Beschäftigte verrichten in erster Linie ungelernete Tätigkeiten als Spül- und Reinigungskräfte, Stapelfahrer, Lagerarbeiter oder Kurierinnen (Interviews BR13 A9, BR14 A4). Auch in der Praxis wird deutlich, dass prekäre Beschäftigung nicht immer mit einer ungenügenden (Berufs-) Ausbildung einhergeht.

„Interessanterweise hat sich gezeigt, dass nur ein ganz geringer Anteil der Beschäftigten Un- und Angelernte sind. [...] Tatsächlich ist es so, dass viele Leute

⁷⁶ Die Interviews werden gemäß dem Datenschutz anonymisiert. Die Interviews selbst sowie jeder Absatz (A) innerhalb des Textes sind durch Nummern ausgewiesen. Ebenfalls gekennzeichnet sind die Funktionen der Interviewten: BR = Betriebsrat; G = gewerkschaftlicher Funktionsträger; B = Betroffene/r; P = Personalverwaltung.

mit abgeschlossener Berufsausbildung dort arbeiten. Zum Beispiel im Einzelhandel und bei Friseuren ist das der Fall, im Weiterbildungsbereich, bei Übersetzern auch, die haben in vielen Fällen eine Hochschulausbildung hinter sich. Insgesamt verfügen im Niedriglohnbereich drei Viertel aller Leute über eine abgeschlossene Berufs- oder Hochschulausbildung.“ (Interview BR15 A18)

Dies wirft die Frage auf, wie Weiterbildung und Qualifizierung im Bereich prekärer Beschäftigung ergänzt werden muss, wenn eine höhere Qualifikation keine Garantie für einen gesicherten Arbeitsplatz darstellt. Eine Möglichkeit wäre die erleichterte Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse. Andere Interviewpartner kritisieren die mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Betriebe (Interview G1 A26) und das enge Spektrum der Berufswahl auf das Menschen mit Migrationshintergrund festgelegt sind (Interview G1 A56-57).

Dimensionen prekärer Beschäftigung

Fehlendes existenzsicherndes Einkommen

Die Interviewten definieren prekäre Beschäftigung eindeutig durch die niedrigen Einkommen und Löhne der Betroffenen (Interviews BR1 A17, BR3 A37, BR13 A18, BR14 A4, G20 A14, G21 A14). Immer wieder beschreiben sie, dass Menschen arm trotz Arbeit bzw. auf mehrere Jobs angewiesen seien oder lohnergänzende Sozialleistungen beziehen müssten (Interviews BR1 A59, BR3 A38, G7 A21, BR12 A11, G18 A16).

Viele Interviewpartner beschreiben die Senkung des Lohnniveaus als systematische Unternehmenspolitik (Interview G20 A39). Während in der Baubranche und der Metallindustrie konkrete Finanzierungsengpässe und Bankrotts von Unternehmen drohen und Druck auf das Lohnniveau ausüben (Interview BR2 A27, BR8 A7, G17 A10), erzielen andere Branchen – z. B. private Sicherheitsdienste – gerade aufgrund des Lohndumpings durch prekäre Arbeitsverhältnisse sehr hohe Gewinne (Interview G21 A3).

Neben der Leiharbeit wird die Ausgliederung bestimmter Abteilungen problematisiert (Interview BR13 A18, G20 A55).

„Heute ist die neue Strategie, die Leute in billigere Tarife abzudrängen, die nichts mit dem Stahlgeschäft zu tun haben. So fing das mit der Kantine an. Tarifverträge im Kantinenbereich liegen im Schnitt bei 18 % unter Metallverträgen. Das macht dann natürlich Sinn, so einen ganzen Bereich auszugliedern. Man spart auf einen Schlag fast ein Viertel der Personalkosten.“ (Interview G20 A55)

Zur Senkung der Löhne verlassen Arbeitgeber teilweise den legalen Rahmen. Beschäftigte werden gezwungen, Überstunden zu leisten, die nicht vergütet werden (Interview G1 A84, BR13 A18, G17 A10).

„Also, die lassen die auf dem Papier 4 Stunden arbeiten, tatsächlich arbeiten die aber 6 Stunden. Das sieht mit 7,78 Euro gut aus, aber wenn man das umrechnet haben die weniger in der Tasche.“ (Interview BR13 A18)

„Hier [...] gibt es einen Fall, da haben die Kollegen 15 Stunden am Tag gearbeitet. Auf dem Papier stehen 8 Stunden, da ist alles korrekt. Und die bekommen den Mindestlohn für ihre 40 Stunden die Woche. Wenn man das aber umrechnet auf die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, dann kommt man auf einen Lohn von 5 bis 6 Euro. Wenn der Zoll dann kommt und kontrolliert, ist alles wunderschön.“ (Interview G1 A84)

Die Interviewten sehen darin keine Ausnahme, sondern eine systematische Strategie der Unternehmen, um Kosten zu sparen. Von solchen illegalen Formen prekärer Arbeit seien zudem in erhöhtem Maße ausländische Arbeitskräfte mit unsicherem Beschäftigungs- und Aufenthaltsstatus betroffen (Interview G11 A35, BR12 A39-40). Dies ist ein Hinweis darauf, dass der Rückgriff auf illegale und extrem ausbeuterische Vereinbarungen ein wichtiges Element in der Praxis des Lohndumpings und der prekären Beschäftigung darstellt. Im prekären Bereich verlaufen die Übergänge zwischen erlaubten und illegalen Methoden des Lohndumpings fließend.

„Bei Konzernverleih haben wir folgenden Punkt: In einem Konzern können Arbeitnehmende von einer Firma zur anderen verliehen werden, so steht das im AÜG. [...] Die bleiben beim anderen Unternehmen beschäftigt und kriegen auch von dort das Geld. Dazu gibt es zwei Einschränkungen: Das Unternehmen muss zum Konzern gehören. [...] Die zweite Einschränkung ist [...]: Es dürfen nur Konzernangehörige verliehen werden und nicht Leihleute von Fremdfirmen. [...] Und wenn das passiert, dann ist das illegale Leiharbeit.“ (Interview G20 A75-78)

Diese Form illegaler Leiharbeit kann durch aktive Betriebsratsarbeit im Entleihbetrieb unterbunden werden. Dies setzt jedoch voraus, dass der Betriebsrat des Entleihers die Leiharbeitsverhältnisse im Einzelfall überprüft, um die gesetzlichen Bestimmungen des AÜG durchzusetzen. Eine solche Vorgehensweise wird konkret nur von einem Interviewpartner beschrieben. Seiner Auffassung nach stellt dies eine wirksame Strategie gegen die mit Leiharbeit einhergehenden Niedriglöhne dar (Interview G20 A93).

Neben dem Niedriglohn thematisieren die Befragten ebenso Befristungen als Ursache fehlender sozialer Sicherheitsgarantien. Auch Leiharbeitsfirmen befristeten Verträge immer wieder auf drei Monate und zögern die Entscheidung zur Übernahme möglichst lange hinaus (Interview B4 A12).

„Und klar, es gibt auch Minijobs und Befristungen. Zum Beispiel bei einer Fast-Food-Kette ist es üblich, einem Mitarbeiter viermal einen Halbjahresvertrag

mit einem Stundenlohn von 6,50 Euro zu geben und ihn dann nach Hause zu schicken.“ (Interview G7 A30)

Fehlende betriebliche Partizipationschancen

Die Interviewten problematisieren die fehlenden oder schlecht funktionierenden Partizipationschancen der atypisch Beschäftigten. Betriebe der Bauwirtschaft (Interview G1 A10), die Fast-Food-Branche (Interview G7 A57, G18 A3) und das Sicherheitsgewerbe sind davon betroffen (Interview G21 A60). Die Betriebe nutzen atypische Beschäftigung gezielt, um eine effektive Interessenvertretung der Beschäftigten zu unterbinden.

„Und damit haben wir dann auch Betriebsräte bei einer Fast-Food-Kette reinbekommen, die sie nachher dann nicht zu gemacht haben. Die haben damals versucht, dann die Befristungen nicht zu verlängern und all den Heckmeck, wenn sie sich gewerkschaftlich organisieren wollten.“ (Interview G18 A11)

Mitbestimmung

Betroffene berichten, dass sie sich nicht durch ihren Betriebs- bzw. im konkreten Fall ihren Personalrat vertreten fühlen.

„Ja gut, du darfst [den Personalrat] offiziell mitwählen. Ich hatte jedoch die Erfahrung, dass ich wegen irgendeines Problems beim Personalrat war und die im Prinzip gesagt haben, wir können nichts für Sie machen, wir sind nicht für Sie zuständig. [...] Ja, von sich aus habe ich den Eindruck, dass er überhaupt nicht in die Pötte kommt.“ (Interview B4 A51f.)

Eine gut funktionierende Personalrats- bzw. Betriebsratsarbeit zielt darauf ab, Leiharbeitsverhältnisse zurückzudrängen. Dies kann durch die Leiharbeitnehmenden vor Ort negativ wahrgenommen werden. Ihnen erscheint der Personal- oder Betriebsrat mitverantwortlich dafür, dass sie von Stellenausschreibungen für Stammarbeitsplätze systematisch ausgeschlossen werden.

„[...] dass Ausschreibungen jetzt sind, die natürlich über den Personalrat laufen müssen. Wo ich als AÜG-Kraft gar nicht daran teilnehmen kann, weil ich eine externe Kraft bin. Ich werde überhaupt nicht vorgelassen. [...] Ich komme überhaupt nicht in den Auswahlkreis als externe Kraft. Und das liegt meines Erachtens auch viel am Personalrat, weil die natürlich ihre eigenen Mitarbeiter schützen wollen.“ (Interview B4 A70)

Dadurch entsteht ein erhöhtes Konfliktpotenzial zwischen Stammschicht und Leiharbeitskräften. Mit Auswirkungen auf das Betriebsklima: Leiharbeitnehmende fühlen sich von der Schicht ausgegrenzt und ausgenutzt.

„Hier sitzen welche in sicheren Positionen und legen die Füße hoch und ich mach' als AÜG-Kraft auch noch die Arbeit für die. Das sind solche unerschwelligeren Sachen.“ (Interview B4 A66)

Diese Konkurrenz existiert nicht nur zwischen Leih- und Stammarbeitkräften. Auch im Bereich der geringfügig Beschäftigten entstehen Konflikte darum, wer wie viel Arbeit leisten darf. Denn je niedriger die Bezahlung, desto größer ist der Bedarf nach einem hohen Stundenkontingent (Interview P5 A62).

Weiterbildung

Bezüglich des Zugangs für prekär Beschäftigte zu Weiterbildungsangeboten sind große Unterschiede feststellbar. Im Baugewerbe existieren kaum Angebote seitens der Arbeitgeber (Interview G1 A62); in einem Pflegebetrieb können Mitarbeitende mit Minijobs zumindest an internen Fortbildungen teilnehmen (Interview P5 A141).

Für viele Betriebsräte ist die Weiterbildung ein Thema und sie versuchen gering Qualifizierte, Migrantinnen und Migranten zu fördern. In einem Unternehmen der Getränkeindustrie setzte der Betriebsrat durch, dass allen Beschäftigten eine Weiterbildung zusteht (Interview BR12 A84). Ein weiterer Betriebsrat vereinbarte mit dem Arbeitgeber, Migrantinnen und Migranten durch Profiling gezielt zu fördern und erhielt hierfür Unterstützung im Rahmen der WeGebAU-Förderung der Arbeitsagentur (Interview BR3 A75, G18 A64). In einem Betrieb der Metallverarbeitung wurde eine Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung abgeschlossen, die anhand eines Bildungsplans alle Kolleginnen und Kollegen systematisch fördert.

„Wir wollen nach Möglichkeit mit einer breiten Palette alle Kollegen erreichen. [...] Die Betriebsleiter erstellen für das kommende Jahr einen Bildungsplan. [...] Qualifizierung kann ja in zwei Richtungen laufen. Einmal eine bedarfsorientierte Qualifizierung, das wird zum größten Teil bei den Betriebsleitern initiiert. [...] Darüber hinaus gibt es noch die Eigeninitiative. [...] Das wird auch unterstützt.“ (Interview BR2 A60-61)

Mitunter kommt es jedoch auch zu negative Folgen von Weiterbildung im prekären Bereich. Durch sie wird die Konkurrenz zwischen den einzelnen Leiharbeitenden angefacht.

„Was die Firmen in der Tat machen - Stichwort Qualifikation - ist, sich die besten rauszupicken. [...] Das hat man ja bei euch gesehen, bei eurem Tarifvertrag über den Einsatz an den Sägen. [...] Ein Unternehmen testet die natürlich. Die wollen Leute, die da schnell und präzise sägen. Dafür braucht man aber ein gewisses Handling. Und alle anderen werden gnadenlos ausgesucht. Das ist genau die Erfahrung, die wir gemacht haben, mit der Leiharbeit noch mal unter den Mitarbeitern einen Konkurrenzkampf anzufachen, den es früher nicht gab, weil

man konnte sich die Leute früher nicht aussuchen. Und da wird dann so lange sortiert, bis man einen hat, der an den Arbeitsplätzen, der da sozusagen Spitzenleistung bringt. So lange wird ausgesucht. Und das ist natürlich ein weiterer Nachteil für Leute, die Arbeit suchen, weil jeder jetzt versucht, sein Bestes zu leisten.“ (Interview G20 A42-43)

Damit beschreibt der Interviewte die qualitative Veränderung, mit der Betriebsräte und Gewerkschaften durch die Ausweitung der Leiharbeit in den Betrieben konfrontiert sind. Leiharbeit beschneidet die Möglichkeiten der betrieblichen Selbstorganisation und der Kontrolle der Arbeitnehmenden über ihren Arbeitsrhythmus. Auch der Solidaritätsgedanke droht unterhöhlt zu werden, da Konkurrenzverhältnisse zunehmen und an Intensität gewinnen. Dies gilt insbesondere für Branchen, in denen Leiharbeit fester Bestandteil ist und den Berufseinstieg strukturiert. Leiharbeitende werden schnell eingestellt und schnell entlassen, wenn ihre Leistungen nicht den Wünschen der Unternehmen entsprechen. Dies bedeutet jedoch nicht nur stärkere Konkurrenz zwischen den Leiharbeitnehmenden – auch der Druck auf die Stammebelegschaft, schneller und präziser zu arbeiten, wird damit erhöht.

„Und damit ist ein Solidaritätsgrundsatz bei der [Leih-]Arbeit [...] jetzt weg. Man kennt das ja von früher, den Ausdruck ‚Kameradenschwein‘: Das war früher der, der übermäßig gearbeitet hat, der die Leistung kaputt gemacht hat. [...] Dabei ist aber ein Schutzraum weg, nämlich als Gruppe die Arbeitsgeschwindigkeit beeinflussen zu können. Jetzt kann man sich auf den Kollegen nicht mehr verlassen. Die Arbeitgeber wissen das natürlich auch und das bringt eine enorme Leistungssteigerung und insofern spielt Qualifikation eine große Rolle. [...] Aber an so einer Stelle bringt uns das als Arbeitnehmende nicht weiter. Ganz im Gegenteil. Da werden alle Arbeitnehmenden kaputt gemacht und das spielt bei Leiharbeit eine ganz große Rolle. Weil der Einzelne möchte sich natürlich durchsetzen und jeder versucht händeringend einen Job zu finden und auch gut zu sein – in der Summe tut das aber dann weh.“ (Interview G20 A43-44)

Räumliche Trennung

Die fehlende Integration in betriebliche und soziale Netze resultiert oft aus einer räumlichen Trennung von Stammebelegschaft und prekär Beschäftigten (Interview BR3 A6). Handelt es sich bei Letzteren um Migrantinnen und Migranten, wird die Trennung noch begünstigt (Interview BR8 A11). Diese Abschottung von Stammebelegschaft und Leiharbeitenden bzw. von Deutschen und Ausländern wird als gezielte Strategie der Arbeitgeber interpretiert, eine Solidarisierung zwischen Beschäftigten zu unterbinden (Interview G11 A85). Nicht immer gelingt es der Gewerkschaft, diese Kluft zu überwinden.

„Nicht nur wegen der Sprache, das ist ja auch ein wenig unsere Schuld, sondern auch, weil die Beschäftigten hermetisch untergebracht waren und sind. [...]

Das Problem war, dass wir zwar auf derselben Baustelle gearbeitet haben, aber nicht auf denselben Abschnitten. Man war fast nie zusammen und musste erst einmal ziemliche Barrieren überwinden, um miteinander in Kontakt zu kommen. Die Gewerkschaft hat nichts getan, um die zu überwinden, und wir an der Basis eigentlich auch nicht. Im Prinzip gab es so unsichtbare Mauern auf den Baustellen.“ (Interview BR8 A11)

Beschäftigungsunsicherheit

Beschäftigungsunsicherheit spielt für die Befragten in ihrer Auseinandersetzung mit prekären Arbeitsverhältnissen eine geringere Rolle. Beschäftigungs- und Planungsunsicherheit wird eher beiläufig und vor allem bezüglich der Existenzsicherung erwähnt. Dass Entleihfirmen keine Auskunft darüber geben, wie lange eine Leiharbeitskraft noch benötigt wird, wird nur von Betroffenen thematisiert (Interview B4 A45).

Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund

Ob Menschen mit Migrationshintergrund von besonderen Diskriminierungen betroffen sind, schätzen die Interviewten unterschiedlich ein. Für einige ist klar, dass sich die Zunahme atypischer Beschäftigung bedeutend negativer für Migranten auswirkt.

„[...] und insgesamt kannst Du sagen: Die ausländischen Kollegen haben die schlechtesten und härtesten Arbeitsbedingungen. Immer noch.“ (Interview G18 A11)

„In der Regel ist der doppelte Anteil an Leiharbeitnehmenden Migranten, im Vergleich zu den Stammarbeitsplätzen, in Ausnahmen bis zum Vierfachen. So, das ist die strukturelle Verschiebung [...]. Aber es ist auch notwendig, sich insgesamt gegen die Prekarisierung der Arbeitswelt zu wenden, weil es eigentlich alle trifft. Aber Migranten sind noch mal deutlich stärker von der Entwicklung getroffen, das zeigen die Zahlen die wir vor Ort haben.“ (Interview G20 A19)

Andere Befragte sehen keinen Unterschied zwischen prekär Beschäftigten mit oder ohne Migrationshintergrund. Mögliche strukturelle Diskriminierungen, die häufiger zu einer prekären Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten führen, werden von diesen Interviewten eher ausgeblendet.

„Nein, [... der Migrationshintergrund] spielt keine Rolle. Bei uns sind alle gleich von prekärer Beschäftigung betroffen.“ (Interview G7 A49)

„Und ich bin mir auch nicht sicher, dass man bei prekärer Beschäftigung einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Migranten hätte. Es sei denn, es liegt daran, dass auch die Wirtschaftsbereiche sehr stark von Migranten besetzt sind, wie z. B. Reinigungsgewerbe. Es gibt im Reinigungsbereich viele Minijobber, es gibt einen hohen Anteil von Migranten, die im Reinigungsgewerbe

tätig sind, insofern ist es natürlich logisch, dass dort ein hoher Anteil der Minijobs von Migranten gemacht wird. Aber Diskriminierung wäre es nur dann, wenn die Deutschen die Vollzeitjobs hätten und die Migranten die Minijobs. Ob das so ist, kann ich aber tatsächlich nicht sagen.“ (Interview G6 A4)

Strukturelle Diskriminierung

Die Interviewten problematisieren vor allem die arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Einschränkungen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen ohne deutschen Pass erschweren.

„Um eine Aufenthaltserlaubnis zu bekommen brauchen die eine Arbeitserlaubnis, um eine Arbeitserlaubnis zu bekommen, brauchen sie eine Aufenthaltserlaubnis.“ (Interview G18 A3)

„Prekäre Beschäftigung ist Gang und Gebe [...]. Und als Migrant ist es noch schwieriger. Es kommt ja auch auf den Status an. Zum Beispiel auch die neue Bleiberechtsregelung: Die Leute mit einer Duldung brauchen dringend einen Job, um überhaupt einen Aufenthaltsstatus zu bekommen.“ (Interview B19 A39)

Durch wirtschaftliche Not und/oder politische Verfolgung entsteht der Zwang, in Deutschland den Lebensunterhalt zu finanzieren – trotz möglicherweise fehlender Arbeitserlaubnis oder schlechterem Zugang zum Arbeitsmarkt. Dies verstärkt den Druck, prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu ertragen und die eigenen Rechte nur eingeschränkt durchzusetzen (Interview G11 A25, G18 A73).

Nicht immer werden rechtliche Einschränkungen, denen ausländische Arbeitskräfte in Deutschland unterliegen, jedoch als Diskriminierung interpretiert.

„Die Arbeit ist erst einmal für Deutsche, dann für EU-Ausländer und dann für andere Ausländer, Türken, Marokkaner usw. Das kann man als Rassismus bezeichnen, aber das wäre zu einfach. Ein Hauch von latenter Ausländerfeindlichkeit ist schon da in dieser Gesetzgebung, aber das als Rassismus zu bezeichnen, wäre zu billig. Die EU kann man nicht in Deutschland lösen. Dass man als Binnenmacht sich schützt, ist etwas anderes. Aber man muss das schon kritisieren. Weil wenn der Staat so etwas schon macht, dann kann man dem Arbeitgeber nicht vorwerfen, dass er das auch macht.“ (Interview BR1 A 38-39)

Diese Aussage (von einem Gesprächspartner mit Migrationshintergrund) zeigt, dass strukturelle Diskriminierung leichter gerechtfertigt scheint, wenn sie durch geltende Gesetze entsteht oder sie als Folge von Strukturen wie der EU wahrgenommen wird.

Die schlechtere berufliche Stellung von Migrantinnen und Migranten und ihr hoher Anteil in prekären Arbeitsverhältnissen führen einige auf die immer noch existieren-

de sprachliche Barriere zurück (Interview G1 A34, BR3 A56, BR8 A11, BR13 A34). Hierfür werden sowohl die Migrantinnen und Migranten selbst als auch Behörden verantwortlich gemacht, die zu wenig bei der Vermittlung von Sprachkompetenz unterstützen.

„Man sagt jetzt: Die, die hierherkommen, sollen erstmal in ihrer Heimat Deutsch lernen. Das ist ganz schwierig. Viele haben weder die finanziellen Möglichkeiten dazu noch die schulische Ausbildung. Die haben keine Chance. Die werden alleine gelassen, auch von den Ausländerämtern.“ (Interview BR3 A74)

In der Baubranche arbeiten viele Migranten auf den unteren Hierarchieebenen, während deutsche Kollegen Stellen als Vorarbeiter innehaben (Interview G1 A10). Auch dies wird nicht zwangsläufig als diskriminierende Betriebsstruktur interpretiert.

„Aber ich könnte nicht sagen, dass die Arbeitgeber bewusst Rassismus betreiben. Das habe ich in meiner 30-jährigen Beschäftigungszeit nicht erlebt. Ich war ja 10 Jahre auf dem Bau und danach bei der Gewerkschaft. Ich könnte nicht sagen, dass die Betriebe die Ausländer benachteiligt haben.“ (Interview G1 A11)

Bei der Wahrnehmung von Diskriminierung spielt es eine Rolle, wie die Ursachen für die niedrige Qualifikation der Migranten beurteilt wird.

„Ja, das ist so [dass Ausländer die schlechteren Jobs haben]. Ob es jetzt die Glas- und Gebäudereinigung ist, die ich betreue, das Abbruchgewerbe oder das Bauhauptgewerbe. Natürlich triffst du jedes Mal viele ausländische Kollegen, ob die jetzt aus der Türkei oder dem ehemaligen Jugoslawien kommen. Aber das sind Kumpels oder Kollegen, die keine Ausbildung gemacht haben. Das hat nichts damit zu tun, dass die Türken oder Portugiesen sind, nein. Die sind einfach nicht qualifiziert, so ist das.“ (Interview G1 A15)

Damit rücken die Interviewten davon ab, in der Arbeitswelt nach den Mechanismen zu suchen, die eine schlechtere Stellung von Migrantinnen und Migranten verfestigen. Mangelnde Ausbildung steht als Ursache von Diskriminierung eingeschränkt im Fokus.

„Also die Diskriminierung fängt im Grunde schon bei den fehlenden Abschlüssen an. Die Zahl der Hauptschulabgänger mit Migrationshintergrund oder der ohne Abschluss ist nach wie vor mehr als doppelt so hoch wie bei den Deutschen. Bei den Menschen, die keinen Berufsabschluss machen, ist es fast dreifach so hoch. Das führt natürlich im weiteren Lebensverlauf zu einer stärkeren Bedrohung durch prekäre Beschäftigung. [...] Ob man das als Diskriminierung bezeichnen kann, musst du wissen. Aber Diskriminierung in meiner Sicht wäre es immer nur, weil er Ausländer ist, er gegenüber Deutschen

schlechter behandelt wird, also einem vergleichbaren Deutschen. Ob dem aber so ist, weiß ich nicht. Die Deutschen, die keine Berufsausbildung oder keinen Hauptschulabschluss haben, sind natürlich auch von prekärer Beschäftigung stärker bedroht.“ (Interview G6 A8)

Der Befragte beschreibt in diesem Abschnitt etwas scheinbar Widersprüchliches: Einerseits kennt er die Fakten, die zu einer Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund führen. Andererseits erkennt er strukturelle Diskriminierung grundsätzlich nicht an. Die Mechanismen, die für ein häufigeres Scheitern von Menschen mit Migrationshintergrund in der Schule verantwortlich sind, bleiben unsichtbar. Migrantinnen und Migranten selbst erscheinen allein für ihr niedrigeres Qualifikationsniveau zuständig. Dass sie auch bei gleichem Ausbildungsniveau schwerer Zugang zu Jobs und Ausbildungsplätzen haben, wird ignoriert. Ungleiche Zugänge zu beruflicher Weiterbildung werden ebenso wenig thematisiert wie die mangelnden Anerkennungsmöglichkeiten von im Ausland erworbenen Qualifikationen. An dieser Stelle setzen Seminarmodule an, um für strukturelle Diskriminierung zu sensibilisieren.

Direkte Diskriminierung

Viele Interviewte berichten von rassistischen Vorfällen wie z. B. Beleidigungen im Betrieb. Der Konflikt betrifft zumeist Beschäftigte untereinander und nicht den Arbeitgeber (Interview G1 A11 und A 44, BR3 A69, G11 A77, BR12 A56, G21 A41). Allerdings können Betriebsräte nur eingeschränkt mit dem Arbeitgeber (etwa durch Personalgespräche) in der Antidiskriminierungsarbeit kooperieren. Unternehmensreaktionen auf rassistische Bedrohungen und Übergriffe durch Mitarbeiter im Sicherheitsgewerbe erscheinen lediglich als symbolische Politik.

„Und die [Unternehmen] sehen, dass das marketingmäßig nicht gut kommt. Von daher gibt es einen von oben verordneten Antirassismus. Die sagen, dass wollen wir nicht. Wenn ihr so was macht, dann im Privaten, aber nicht über unser Unternehmen. [...] Die Reaktionen sind immer die gleichen: ‚Das sind Einzelfälle!‘ - das Unternehmen zeigt sich schockiert. Wir sind ein multinationales Unternehmen. Die ganze Nummer wird abgezogen, es gibt aber keine Trainings. Das sind Hochglanzsätze, die vor der Presse gemacht werden. Die Verantwortlichen werden, wenn es sie gibt, medienwirksam entlassen und an den Strukturen ändert sich nichts.“ (Interview G21 A44-48)

Die Aussage legt nahe, dass es bei betrieblicher Antidiskriminierungsarbeit darauf ankommt, sie langfristig im Unternehmen zu verankern. Dieser Gesprächspartner geht davon aus, dass rassistische Äußerungen durch diskriminierende Betriebsstrukturen begünstigt werden. Der Zusammenhang zwischen struktureller und direkter Diskriminierung muss in der Bildungsarbeit einbezogen werden und wird mit den Seminarmodulen verfolgt. Direkte Diskriminierung durch den Arbeitgeber scheint eher subtil abzulaufen.

„Das passiert auch bei uns, dass Deutsche nicht so angeschrien werden wie eine Migrantin klein gemacht wird. Und wenn die zu uns kommen und wir dann da hingehen, sagt man uns ‚Nein, so war das nicht gemeint.‘ Das ist eher schwierig. [...] Aber so etwas Konkretes wie ‚Du Türkenschwein‘, das kommt vielleicht einmal in zehn Jahren vor. Aber es ist nicht so, dass wir ständig damit bombardiert werden. Es geht viel subtiler ab. Da werden die Migrantinnen und Migranten anders behandelt, z. B. ‚Wenn Ihnen die Arbeitssituation nicht gefällt, dann müssen sie schauen, dass sie in einem anderen Land etwas finden.‘ So etwas gibt es schon öfter.“ (Interview BR13 A38-42)

Nicht immer verlaufen innerbetriebliche Konfliktlinien zwischen Deutschen und Ausländern.

„Im Nahrungsmittelbereich läuft Diskriminierung nicht entlang der Linie Deutsche-Migranten, sondern vielmehr entlang verschiedener ethnisch konnotierter Kollektive. Zum Beispiel arbeiteten in einer Fast-Food-Filiale Schwarzafrikaner, Deutsche und Tamilen. Da wurden die Tamilen immer beschimpft. Da sind wir rein und haben die gefragt, ob sie noch alle haben.“ (Interview G7 A52)

Auch einzelne Gewerkschaftsmitglieder fallen teilweise in einen rassistischen Tenor.

„Man hat sich in Berlin sogar letztlich an Angriffen beteiligt auf die ausländischen Kollegen unter ‚Ausländer raus!‘-Rufen – vereinzelt. Das war schon ziemlich beschämend für eine Gewerkschaft.“ (Interview BR8 A19)

Andere Interviewte schätzen rassistische Diskriminierung auf betrieblicher Ebene als schwach ein, da sie kaum wahrnehmbar sei (Interview G17 A14).

„Ich kenn’ natürlich strukturelle Rassismen, die man beschreiben kann, z. B. die Teilnahme von Migrantinnen und Migranten an der Weiterbildung etc. Ich kenne auch die Untersuchungen mit Gruppeninterviews mit Betriebsräten, wo eine ganze Menge Rassismen erkennbar sind. Aber es gibt keine rassistisch gelebte Praxis auf betrieblicher Ebene, das ist mit nicht bekannt.“ (Interview G10 A21)

Die Grenzen zwischen tatsächlicher Abwesenheit von Diskriminierung, einer ignorierenden Haltung gegenüber Rassismus und einer Verharmlosung rassistischer Vorfälle werden im Einzelfall jedoch fließend überschritten.

„Ja gut, da gibt es mal ’ne Ausschreitung, aber das ist es denn. Aber, es ist ja nicht das. Dann müsste es ja an vielen Ecken brutzeln. Es gibt doch mehr Selbstmordattentäter im Irak als hier Attacken gegen Ausländer. Sonst würden die Medien darüber berichten. Und das tagtäglich. Man hört’s aber nicht. Also

findet's nicht statt. Und mal einen Spruch loszuwerden, weil ich erbost bin... ja gut. Da ist auch wieder Prävention wichtig.“ (Interview G11 A81)

Diese Aussage legt nahe, dass eine zweifache Sensibilisierung innerhalb der Betriebe notwendig ist: zum einen die vom Befragten selbst erwähnte Prävention, die Kolleginnen und Kollegen dazu ermutigt, gegen rassistische Sprüche und Stammtischparolen Einspruch zu erheben und dadurch zu einem veränderten Betriebsklima beizutragen. Zum anderen schildert der Gesprächspartner selbst einen rassistischen Übergriff in einer verharmlosenden Weise, so dass auch hier ein Sensibilisierungsbedarf deutlich wird. Diesen Notwendigkeiten tragen die Seminarmodule Rechnung.

Einige Interviewte sehen einen Zusammenhang zwischen der Verbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse und rassistischen Einstellungen. Die Ausbreitung prekärer Arbeit unter deutschen Beschäftigten wird besonders problematisiert (Interview BR3 A52). Dabei wird ein Bezug gesehen zwischen steigender Arbeitslosigkeit und der Häufigkeit verbaler Diskriminierungen und rassistischer Bemerkungen.

„Es gibt Verdrängungseffekte von Deutschen durch Ausländer, das löst Unmut aus. Es hilft nicht, das zu ignorieren oder weg zu lügen. Man muss aber darauf hinweisen, dass davon deutsche und ausländische Firmen profitieren.“ (Interview G17 A14)

„In 2006 haben die Jungs immer auf die Polen geschimpft und auf die Osis aus den neuen Bundesländern, dass die an der Arbeitslosigkeit Schuld haben und so. Aber 2007 auf keiner einzigen Baustelle. Es werden jetzt überall Leute gesucht, es werden Leute eingestellt. In dem Moment, wo die Marktstrukturen auf Vollbeschäftigung gehen, da sind die Leute anders eingestellt. [...] Das erlebe ich auch auf der Baustelle. Da sagt man ganz offen: ‚Du nimmst einem Deutschen einen Job weg‘. Das ist oft so. Das ist für mich kein Rassismus, das ist eine Dummheit von den Kollegen. Er denkt, ‚Wenn der Ali abhaut...‘ Na ja und so... Aber 2007, auf einmal, wo die Menschen tatsächlich Arbeit haben, ist diese Ausländerfeindlichkeit zurückgegangen.“ (Interview G1 A52)

Diese Aussagen bestätigen die bedeutende Rolle der Desintegrationsprozesse, die die Ausweitung prekärer Beschäftigung begleiten. Die Interviewten interpretieren rassistische Diskriminierungen als Begleiterscheinung negativer wirtschaftlicher Entwicklungen. Allerdings nehmen sie die Beziehung sehr starr wahr. Es entsteht der Eindruck, dass verstärkte Konkurrenz und die Angst vor Entlassungen automatisch in ausgrenzender und diskriminierender Form verarbeitet werden.

Es findet sich auch eine umgekehrte Argumentation, durch die Ausländerfeindlichkeit klein geredet wird: Trotz schlechter Konjunktur gebe es nur wenige rassistische Vorfälle (Interview G11 A77).

In der zweiten zitierten Interviewpassage (G1 A52) findet sich eine weitere Deutung für Rassismus: Unwissenheit oder „Dummheit“ der Kollegen. Rassismus entstehe oftmals als Folge „kleinerer Reibereien“ und eines unentspannten Umgangs unter Betriebsangehörigen. Auch Verständigungsprobleme zwischen Beschäftigten werden als Ursache gesehen (Interview BR3 A5).

Diese Interpretation legt nahe, dass sich der Einsatz von Sprach- oder Kulturmittlern oder ein interkulturelles Training als gemeinsame Weiterbildungsmaßnahme einer Belegschaft positiv auswirken könnte. Auf diese Weise böte sich die Gelegenheit, für unterschiedliche Wahrnehmungen und Einschätzungen von betrieblichen Situationen oder Konflikten zu sensibilisieren. Ein Gewerkschaftsfunktionär bestätigt diese Vermutung: Laut seinen Aussagen erleichtere die Kenntnis der kulturellen Hintergründe die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund (Interview G18 A46).

Handlungsmöglichkeiten gegen Prekarität und Diskriminierung

Prekäre Beschäftigung

Ein wirksames Mittel, um gegen prekäre Beschäftigung vorzugehen, stellt die Betriebsratsarbeit dar. Im Bereich der prekären Beschäftigung fehlen oft funktionierende Mitbestimmungsstrukturen. Dies führt zu geringerer Durchsetzungsfähigkeit etwa in der Fast-Food-Branche oder im Sicherheitsgewerbe, wo Befristungen und Minijobs dominieren (Interview G21 A5).

„In unserem Bezirk gibt es 2000 Betriebe, davon haben 20 einen Betriebsrat. Das sind 1 %. Von insgesamt 8000 Beschäftigten sind gerade einmal 12,5 % Mitglieder. Die sind hauptsächlich in den großen Betrieben.“ (Interview G7 A57)

In Branchen mit kleinen Belegschaften und niedrigem gewerkschaftlichen Organisationsgrad ist schon bei der Gründung von Betriebsräten mit Schwierigkeiten zu rechnen.

„Wir haben im zweitgrößten Unternehmen einen Betriebsrat gegründet im Rahmen der Kampagne [im Sicherheitsgewerbe]. Die haben versucht uns von vorne bis hinten zu verarschen. Sie haben eine richtige Mob-Veranstaltung gemacht, inklusive Zerreißen von Gewerkschaftsmitgliedschaften.“ (Interview G21 A60)

„Ein weiteres Problem ist die Betriebsgröße. Bei zwei bis drei Beschäftigten im Gaststättengewerbe, die nicht Familienangehörige sind, hat man große Schwierigkeiten, überhaupt gewerkschaftlich zu organisieren und dann noch

irgendwie aktiv zu werden. Für Antidiskriminierungsarbeit gibt es da wenige Möglichkeiten.“ (Interview G7 A89)

Kolleginnen und Kollegen mit befristeten Verträgen, die einen Betriebsrat gründen wollen, sind oft von der Nichtverlängerung ihrer Verträge bedroht.

Organisatorische Hindernisse wie Schichtdienst und unregelmäßige Arbeitszeiten erschweren es Gewerkschaften, die prekär Beschäftigten zu erreichen (Interview G18 A82). Auch finden sich viele Betroffene schnell mit prekären Verhältnisse ab (Interview G20 A42, G21 A30), nehmen ihre Situation nicht als negativ wahr (Interview G6 A17) oder verlieren das Vertrauen, ihre Situation positiv verändern zu können (Interview G21 A35). Diesen hinderlichen Faktoren muss begegnet werden, um Beschäftigte im prekären Bereich zu solidarisch-kollektivem Handeln zu motivieren.

Im Sicherheitsgewerbe wurden trotz schwachem Organisationsgrad und prekären Beschäftigungsverhältnissen gute Erfahrungen mit Organizing gemacht. Es gelang im Rahmen einer Kampagne, Beschäftigte für die Gewerkschaft zu gewinnen und für sie konkrete tarifliche Verbesserungen zu erreichen (Interview G21 A10). Organizing bettet betriebliche und arbeitsrechtliche Arbeit in öffentlichkeitswirksame Aktionen und gesellschaftlichen Druck ein (Interview G21 A60-61).

Existiert ein Betriebsrat, so ist Voraussetzung für seine erfolgreiche Arbeit, dass er sich für die Belange der prekär Beschäftigten einsetzt - was nicht immer der Fall ist. Die fehlenden Betriebsratsmandate für die Leiharbeitnehmenden und die damit verbundene Kapazitätseinschränkung thematisieren die betrieblichen Akteure überraschenderweise nicht.⁷⁷ Ein Gewerkschaftsfunktionär geht auf die unterschiedlichen Interessen von Stammebelegschaft und Leiharbeitenden ein und fordert für Letztere eine eigene Vertretung (Interview G6 A30). Um Leiharbeitskräfte anzusprechen, muss die Gewerkschaft spezifische Materialien und Angebote entwickeln (Interview 6 A14). Betriebsräte verhalten sich teilweise ambivalent: Leiharbeitende stellen (da sie zuerst von Entlassungen bedroht sind) zwar einen Puffer gegenüber der Stammebelegschaft, jedoch auch deren Bedrohung dar (Interview G6 A24). Auch die Stammebelegschaft muss der Betriebsrat aufklären. Sie ist oft wenig sensibilisiert für die Situation der prekär Beschäftigten oder für drohende negative Konsequenzen für ihre eigenen Arbeitsverhältnisse (Interview BR12 A31, BR14 A16, G20 A39). Dem Arbeitgeber andererseits muss der Betriebsrat vermitteln, dass er eine Verantwortung für die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten (auch Leiharbeitende und Arbeitskräfte von Fremdfirmen) auf seinem Gelände hat (Interview BR12 A15).

Ziel der Gestaltung von Leiharbeit bleibt es, die Leiharbeitskräfte in die Stammebelegschaft einzugliedern (Interview BR2 A26, BR3 A43, BR12 A19). Ein Betriebsrat berichtet von guten Übernahme-Erfahrungen mit einer nicht gewinnorientierten Leiharbeits-

77 Leiharbeitende dürfen Betriebsräte im Entleihbetrieb zwar mitwählen, zählen bei der Berechnung der Mandate jedoch nicht mit (Wassermann/Rudolph 2007).

firma: Dort müssen für bestehende Leiharbeitsverhältnisse und Befristungen durch Betriebsvereinbarungen Equal Treatment vereinbart (Interview BR2 A26) und die Integration der Leiharbeitenden in den Betrieb durchgesetzt werden (Interview BR14 A15).

Im Rahmen der Mitbestimmung kommt dem Betriebsrat eine Kontrollfunktion zu. In einem Betrieb wurde eine Rahmenvereinbarung abgeschlossen, die Ausgliederungen verhindert (Interview BR3 A20). Bei Einstellungen muss er gegebenenfalls die Zustimmung verweigern, wenn nicht tarifgebundenes Personal herangezogen werden soll (Interview G20 A70). Auch den Konzernverleih muss der Betriebsrat beleuchten (Interview G20 A77) und die Einhaltung von Arbeitsplatzbeschreibungen und Stellenbesetzungsplänen einfordern.

„Arbeitsplatzbeschreibung brauchen wir. Wenn man eine Arbeitsplatzbeschreibung hat, dann kann man die da nicht die ganze Zeit sitzen lassen. [... Ein] Stellenbesetzungsplan [...], das ist auch eine Kernaufgabe des BR: zu sagen, ich muss meine Stellenbesetzungspläne immer besetzt haben.“ (Interview G20 A84)

„Ich möchte noch einmal an dieser Stelle die Erfolge festhalten. Der erste war: Nichteinstellung eines z-Mitarbeiters, weil die nicht tariflich gebunden waren. Der zweite war: Korrektur von Mitarbeiterereinsatz im Rahmen des Konzernverleihs. Das halte ich für wichtig, dass man sieht: Wenn man die rechtlichen Rahmenbedingungen kennt und man sich kümmert, dann kann man diese Entwicklung zurückdrängen.“ (Interview G20 A92-93)

Der Interviewte legt dar, dass betriebliche Arbeit gegen prekäre Beschäftigung (z.B. zur Durchsetzung von Equal Pay) im metallverarbeitenden Gewerbe zukünftig an Gewicht gewinnen werde, während die klassische Tarifpolitik an Bedeutung verliere (Interview G20 A70). Ein Betriebsrat aus der Getränkeindustrie kommt zu einer ganz anderen Einschätzung: Durch Betriebsvereinbarungen könnten Betriebsräte zwar Leiharbeit und Werkverträge begrenzen und in ihrer Ausgestaltung beeinflussen (Interview BR3 A25). Auf Dauer müsse das Thema jedoch durch die Tarifparteien bearbeitet werden.

Wichtig sei eine kontinuierliche Gestaltung prekärer Beschäftigung. Betriebsvereinbarungen erfüllten nur dann ihre Wirkung, wenn sie im Betrieb angewandt werden (Interview BR3 A51).

Betriebliche Arbeit muss nach Ansicht der Interviewten durch gesetzliche Neuregelungen flankiert werden. Dies betrifft die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns und die Durchsetzung des Equal Pay. Der geringe Organisationsgrad unter Leiharbeitnehmenden macht das Eingreifen des Gesetzgebers notwendig (Interview G6 A24). Langfristig sollen Minijobs und 1-Euro-Jobs durch öffentlich geförderte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ersetzt werden (Interview G6 A11). Der Wille des Gesetzgebers bzw. die eigene politische Durchsetzungskraft werden jedoch

teilweise angezweifelt (Interview G11 A94). Gleichzeitig bleibt die Aufgabe bestehen, die derzeitigen rechtlichen Möglichkeiten konsequent auszunutzen.

„Die rechtliche Situation ist besser, als wir denken. Wir müssen selbstkritisch als Gewerkschaft und als Betriebsräte sagen: Wir machen zu wenig aus der rechtlichen Situation. Die rechtliche Situation ist eigentlich gar nicht so schlecht.“ (Interview G20 A33)

Neben politischen Forderungen nach einem gesetzlichen Mindestlohn, dem Ausbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im öffentlichen Dienstleistungssektor und der Rücknahme gesetzlicher Flexibilisierungsmöglichkeiten bleibt der Betrieb ein wichtiges Handlungsfeld, um prekäre Beschäftigung unter Einbeziehung der Betroffenen so solidarisch wie möglich zu gestalten.

Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund

Gleichstellungsarbeit gegen die Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten umfasst auch den Einsatz gegen prekäre Beschäftigung.

„Und ich sag mal so: Mindestlohn ist Gleichstellungsarbeit. Das ist die Arbeit, die wir machen müssen.“ (Interview G21 A69)

Einige Interviewte machen deutlich, dass sie Wege finden möchten, nicht gegen Betroffene arbeitsrechtliche Verstöße aufzudecken, sondern die Solidarität zwischen verschiedenen Beschäftigungsgruppen zu fördern.

„Damals war es ja auch schon so, dass die meisten Verstöße nur aufzudecken waren mit Hilfe der Leute. Die Informationen zu bekommen, wie wird beschäftigt, wie wird gedumpt, das war kaum möglich ohne die Leute. Und es wurde von Seiten der Gewerkschaft anfangs nichts dafür getan.“ (Interview BR8 A19)

Eine besondere Herausforderung stellt die sensible ausländerrechtliche Situation einiger prekär Beschäftigten dar. Ein Interviewter kritisiert das Vorgehen seiner Gewerkschaft.

„Das Argument [‚Nicht die Migrantinnen und Migranten, die Arbeitgeber profitieren von illegaler Beschäftigung‘] passte. Gelebt worden ist jedoch die Kampagne ‚Ohne Regeln geht es nicht‘ [...]. Der Hilferuf an den Staat und der gleichzeitige Appell an den staatlichen Repressionsapparat, das kam an. Die Tatsache aber, dass man dann de facto auch dabei ist, wenn der ausländischen Kollege abgeschoben wurde und nicht der Unternehmer bestraft wurde, wurde einfach weggeleugnet. Gewerkschaftliche Aufgabe wäre es eigentlich, die Betriebe so dicht organisiert zu halten, dass alle Leute den entsprechenden Lohn bekommen.“ (Interview G9 A26)

In einem Fall gelang es, für eine illegalisierte Person den Lohn einzuklagen:

„Und zwar war Anna S. als Au-pair-Mädchen bei einer reichen Familie in Hamburg und ist danach noch geblieben. [...] Sie hat also 1 Euro pro Tag bekommen. Und wir sind vor's Arbeitsgericht gegangen. [...] Die Frau wurde jedoch bei der Ausländerbehörde angeschwärzt, weil sie illegal hier war. Und bei Gericht hatte sie eine Erscheinungspflicht. Das war ein Problem, denn wir wollten auf keinen Fall, dass sie abgeschoben wird. Und das haben wir geschafft.“ (Interview G21 A76).

Die Beurteilung der neuen Handlungsmöglichkeiten gegen die Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten durch das AGG fällt ambivalent aus. Bei vielen Befragten herrscht eine generelle Skepsis gegenüber dem neuen Gesetz, es wird vor allem als Symbol wahrgenommen (Interview G1 A105, B4 A137, G17 A21, G18 A59-60, B19 A57). Handlungsbedarf scheint dahingehend zu bestehen, die neuen Regelungen des Gesetzes in betriebliche Praxis umzusetzen.

„Ich glaube nicht, dass das Gesetz [das AGG] langfristig etwas bewirkt. Es ist vielleicht eine Krücke, mit der man gehen kann. Aber um in den Gehirnen der Menschen etwas zu ändern nutzt das beste Gesetz nichts. Ich habe bei vielen BR-Sitzungen das Thema angesprochen, aber da kommt dann nur ‚Ich komme mit Ayshe gut zurecht‘ oder ‚Ich komme mit Jochen gut zurecht‘. Es gibt eine latente Ausländerfeindlichkeit von beiden Seiten. Für die Türken sind die Deutschen Heiden und für die Deutschen sind die Türken nur Moslems. Da muss man die Einstellungen ändern.“ (Interview G1 A109)

Aus dieser Interviewpassage lässt sich herauslesen, dass Handlungsbedarf gegen die latente Ausländerfeindlichkeit besteht. Daraus folgt, dass sich Seminare nicht allein auf die Vermittlung der rechtlichen Regelungen konzentrieren dürfen. Vielmehr müssen sie auch berücksichtigen, wie sich Diskriminierungen in der Arbeitswelt äußern bzw. welche Mechanismen existieren, um sie zu bagatellisieren.

Schon bei der Einstellung werden Diskriminierungen gegenüber Migrantinnen und Migranten beobachtet. Allerdings sind sie schwer nachweisbar und die Regelungen des AGG den Betroffenen oft unbekannt (Interview G17 A13 und A20). Hier ist ein aktiver Betriebsrat gefordert, diskriminierende Strukturen bereits im Vorfeld von Ausschreibungen aufzudecken und zu beheben.

„Aber viele ausländische Jugendliche hätten dann trotzdem Probleme. Nicht nur weil sie Ausländer sind, sondern weil sie die Sprache nicht beherrschen. Selbst die Baufirmen machen solche komischen Tests: ‚Was ist schwerer: ein Kilo Eisen oder ein Kilo Wolle?‘ Oder: ‚Wie alt ist Jesus Christus?‘ Das ist eigentlich eine dumme Frage. Das sind auch Lockfragen. Aber wenn die Ju-

gendlichen sich nicht artikulieren können, sagen die Firmen ‚Den stellen wir nicht ein‘.“ (Interview G1 A34)

An dieser Stelle kann Betriebsratsarbeit mit dem AGG ansetzen, indem Einstellungsverfahren überprüft werden. Dazu ist eine stärkere Sensibilisierung der Betriebsräte für ihre aus dem AGG abgeleiteten neuen Aufgaben nötig. Die Umsetzung des AGG erfolgt nicht einheitlich: In größeren Betrieben sind Beschwerdestellen bereits eingerichtet (teilweise jedoch in der Personalabteilung). Beschwerden lagen zum Interviewzeitpunkt entweder nicht vor oder Angaben darüber fehlten (Interview BR2 A88, P5 A92, G11 A134).

Auch Seminare und Schulungen hatten teilweise schon statt gefunden (Interview G1 A100, BR2 A83, BR12 A73, BR13 A59). Positiv bewertet wird der neue Anreiz für Arbeitgeber, zum Thema Antidiskriminierung Seminare anzubieten (Interview G9 A55). Seminare und Schulungsangebote für den ganzen Betrieb werden aber auch skeptisch beurteilt.

„So etwas [Seminare und Schulungen gegen Diskriminierung] wird nicht funktionieren. Wir gehen da eher mit unseren gewerkschaftlichen Geschichten rein und versuchen das über normale Geschichten hinzubekommen, also im Rahmen der Interessenvertretung.“ (Interview G7 A99)

Angeregt wird, „aktive Beschäftigte“ im Betrieb zu schulen und als Multiplikatoren einzusetzen, die das Thema an die Belegschaft herantragen. Uneinigkeit besteht darin, ob die Schulungen von externen Fachkräften durchgeführt werden sollen. Während eine Gesprächspartnerin (Interview 15 A27) diese Möglichkeit ausdrücklich begrüßt, ist ein weiterer Befragter skeptisch.

„Ich weiß nicht, ob wir da weiterkommen, wenn Fremde in Betriebe reingehen. Selbst wenn sie eingeladen werden vom Betriebsrat. [...] Ich habe meine Zweifel. Ich denke mal, wenn wir mit Multiplikatoren arbeiten, wenn wir diejenigen schulen, die aktiv sind, und das sind auch schon Jugendliche, wenn wir die in den Berufsschulen nicht belabern, sondern wirklich überzeugen können; wenn wir diese Frage stellen: ‚Unter welchen Bedingungen arbeiten die Leute, die hier herkommen? Warum kommen die her? Warum gehen Ostdeutsche in die Schweiz?‘ und so weiter - damit bekommen wir es eher in den Griff. Ich habe Zweifel, ob wir das in den Betrieben mit Fremden hinkriegen.“ (Interview BR8 A31)

Ein Funktionär nutzte das AGG bereits um gegen direkte Diskriminierung vorzugehen.

„Einer Kollegin – einer Putzfrau – wurde gekündigt. Sie war eigentlich total sauber, sie hatte nur einen Fehler, sie hatte ein Kopftuch. Die Chefsekretärin hat mir gesagt, der Arbeitgeber wolle die Frau nicht mehr haben. [...] Da habe

ich ihr gesagt, sie müsse die Kündigung sofort zurücknehmen sonst würde ich an die Öffentlichkeit gehen. Wenn die Frau ihre Arbeit ordentlich macht, kann sie nicht wegen dem Kopftuch gekündigt werden. Die Firma hat die Frau wieder eingestellt. [...] In dem Fall konnte ich drohen, mit dem neuen Gesetz zu klagen.“ (Interview G1 A100-101)

Für das Baugewerbe existieren Musterbetriebsvereinbarungen (Interview G11 A132). Der Interviewte wusste jedoch nicht, ob sie in den Betrieben tatsächlich verabschiedet werden. Auch in diesem Punkt muss der Betriebsrat sensibilisiert und unterstützt werden (Interview G11 A137). Den Erfolg von verabschiedeten Betriebsvereinbarungen bewertet ein Sekretär skeptisch.

„Wir haben jetzt eine Broschüre zum Landtag gemacht und uns überlegt, welche betrieblichen Ansätze wir da abbilden können. Und da landet man immer bei der gleichen Firma und das ist ja schon ein bisschen frustrierend. Da gibt es dann auch die 37 Betriebe oder wie viele es auch immer sein mögen, die eine Betriebsvereinbarung dazu abgeschlossen haben. Aber ich bin mir auch nicht sicher, ob das immer die zentrale Handlungsebene ist, wenn es um Rassismus und Rechtsextremismus geht.“ (Interview G10 A34)

Ein Betriebsrat arbeitet bereits erfolgreich mit der Personalabteilung zusammen. Beispielsweise fanden gemeinsame Personalgespräche wegen verbaler Übergriffe statt, in denen arbeitsrechtliche Konsequenzen angedroht wurden und ein befristeter Vertrag nicht verlängert wurde (Interview BR2 A69-70). Verbale Diskriminierungen werden thematisiert, eine offene Diskussion über Rassismus im Betrieb findet jedoch nicht statt (Interview BR12 A60). Teilweise kümmert sich der Betriebsrat auch um Diskriminierungen ausländischer Leiharbeitskräfte (Interview BR14 A14).

Schwierigkeiten ergeben sich bei strukturellen Diskriminierungen. Eine Überprüfung betrieblicher Organisationsabläufe (Personalrekrutierung, Personalmanagement, Weiterbildungskonzept) auf versteckte strukturelle Diskriminierungen findet bei den Befragten bislang nicht statt. Auch präventive Strategien werden nicht verfolgt, hierüber existieren auch Vorbehalte (Interview BR2 A78, P5 A 121). Interviewte befürchten, dass das AGG und andere Gleichstellungsmaßnahmen von Migrantinnen und Migranten zu einer Ethnisierung sozialer Konflikte im Betrieb führt (Interview G10 A27, B19 A69).

Anstatt vorzubeugen, werden Vorfälle konkret angesprochen und Rassismus bei direkten Aktionen wie Streiks thematisiert (Interview BR8 A31, G18 A24, G20 A48). Dies birgt jedoch die Gefahr, dass strukturelle Diskriminierungen außer Acht gelassen werden, da sich diese unsichtbar vollziehen und nicht an konkreten Vorfällen aufzeigen lassen. So drohen Ausgrenzung und Benachteiligungen durch festgefahrene Strukturen bestehen zu bleiben. Ein weiterer Nachteil dieser Herangehensweise ist, dass Antidiskriminierungsarbeit nur punktuell stattfindet und kaum strategisch planbar ist.

Es ist auffallend, dass die Befragten nicht von Diversity Management-Konzepten berichten. Auf Nachfrage wird teilweise vermutet, der Arbeitgeber verfolge ein solches Konzept, ohne dass es Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung sei.

2.3 Fazit

Aus den Interviews wurden Ansätze für Betriebsratsseminare entwickelt. Diese sind modular aufgebaut, um mit verschiedenen Kombinationsmöglichkeiten auf die jeweiligen Bedürfnisse der Teilnehmenden einzugehen. Grundsätzlich wurde dort, wo bereits erprobte und bewährte Seminaransätze vorhanden sind, auf diese zurückgegriffen und sie wurden mit einbezogen.

Für alle Interviewten hat die Auseinandersetzung mit prekärer Beschäftigung in den letzten Jahren zugenommen. Mit ihrer Ausbreitung erhöht sich der Druck auf alle Beschäftigten. Die Befragten bestätigen, dass die Ausweitung prekärer Beschäftigung auch Arbeitskräfte in Normalarbeitsverhältnissen zunehmend unter Druck setzt. Für die prekär Beschäftigten ist aus Sicht der Interviewten vor allem die fehlende Existenzsicherung relevant. Größtenteils bereitet die mit ihr verbundene geringe Entlohnung in der Praxis Sorge. Betroffene können trotz Vollzeittätigkeit von ihrer Arbeit kaum noch leben. Thematisiert werden aber auch die schlechteren Beteiligungsmöglichkeiten.

Prekäre Beschäftigung lässt sich durch Betriebsratsarbeit gestalten. Hier sehen die Befragten Handlungsbedarf und Potenziale. In prekären Bereichen existieren mitunter kaum organisierte Betriebe. Hier ist es notwendig, Organisierungskonzepte zu entwickeln, die auf die Situation der Betroffenen eingehen und sie zu einem solidarischen und kollektiven Handeln bewegen. Dort, wo etwa wie im Bereich der Leiharbeit funktionierende Mitbestimmungsgremien existieren, entfalten Betriebsräte vielschichtige Strategien gegen Prekarität: Sie wird durch Begrenzung zurückgedrängt, Betroffene werden wieder eingegliedert; man setzt auf Betriebsvereinbarungen, um auf betrieblicher Ebene Equal Pay durchzusetzen und für die Kolleginnen und Kollegen Verbesserungen zu erreichen.

Durch die Seminarmodule sollen die betrieblichen Akteure für das Thema Prekarität und dessen Nähe zu diskriminierendem Verhalten sensibilisiert werden. Die Veränderungen innerhalb der Arbeitswelt und der erhöhte Konkurrenzdruck werden sichtbar gemacht, solidarische Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt. Dies kann z.B. durch die Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung zu gleichen Arbeitsbedingungen praktisch umgesetzt werden.

Bezüglich struktureller Diskriminierung wird die erhöhte Zahl von Migrantinnen und Migranten in prekären Beschäftigungsverhältnissen wahrgenommen. Zurückgeführt wird dies hauptsächlich auf rechtliche Restriktionen für ausländische Beschäftigte. Dies zeigt sich daran, dass viele Befragte von „Ausländern“ oder bestimmten Nationalitäten

sprechen. Die Ursachen für die schlechtere Stellung der Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund werden oft ausgeblendet, etwa wenn die Interviewten hauptsächlich auf deren mangelnde Qualifikation verweisen. Ungleiche Ausgangslagen aufgrund der schlechteren Bildungsabschlüssen oder der Qualifikationsprofile von Stellen werden kaum als Diskriminierung wahrgenommen. Strukturen, die zu diesen Ungleichheiten führen, werden nicht zwingend als Ursache für Diskriminierungen wahrgenommen. Hier bestätigt sich die grundsätzliche Schwierigkeit, strukturelle Diskriminierung als solche wahrzunehmen: Ihr Vorhandensein scheint weniger offensichtlich und sie ist auf Entscheidungsebene schwer nachweisbar. Somit droht die Gefahr, ihre Existenz komplett zu leugnen. Direkte Diskriminierung wird von den Interviewten wahrgenommen und problematisiert. Sie wird als stark von den wirtschaftlichen Verhältnissen abhängige Variable interpretiert. Es wird deutlich, dass teilweise auch Gewerkschaften nicht frei von rassistischen Denkmustern sind.

Hier offenbart sich ein erhebliches Sensibilisierungspotenzial. Mit dem AGG sollen strukturelle Diskriminierungen stärker thematisiert und vor allem zurückgedrängt werden. Die Seminarmodule sollen deshalb ein Verständnis von struktureller und direkter Diskriminierung vermitteln. Strukturelle Diskriminierung soll im Betrieb als solche benennbar gemacht und zu alltäglichen Diskriminierungen und Vorurteilen in Bezug gesetzt werden. Neben rechtlichen Regelungen, die ausländischen Arbeitskräften den Zugang zu Beschäftigung erschweren, werden die Mechanismen im Bildungs- und Ausbildungssystem thematisiert, die die schlechtere Stellung von Menschen mit Migrationshintergrund mitverursachen. Zugleich stehen betriebliche Handlungsmöglichkeiten im Fokus: Die Akteure werden für die Notwendigkeit, betriebliche Strukturen auf versteckte Diskriminierung (Einstellungspraxis, Weiterbildungskonzept, Personalentwicklung) zu überprüfen, sensibilisiert und in die Lage versetzt, Antidiskriminierungsarbeit strukturell im Betrieb zu verankern.

Hinsichtlich direkter Diskriminierung lehren die Seminare, rassistische Haltungen oder Diskriminierung nicht allein als Empfindlichkeit, Kommunikationsproblem, mangelnde Sensibilität oder Unwissenheit zu deuten. Sie werben für interkulturelle Trainings und den Einsatz von Kultur- und Sprachmittlern, die den Verständigungsgedanken in den Mittelpunkt stellen und für unterschiedliche Wahrnehmungen sensibilisieren.

Im Folgenden werden Seminarmodule vorgestellt, die bei der Sensibilisierung für die Gleichstellung von Migrantinnen und Migranten im Bereich prekärer Beschäftigung eingesetzt werden können.

3. Seminarmodule für die Arbeitswelt

3.1 Einleitende Bemerkung

Im Folgenden werden Module und Seminarmaterialien vorgestellt, anhand deren Bildungsveranstaltungen zum Thema Diskriminierung und Prekäre Beschäftigung konkret geplant und umgesetzt werden können.

Die Module gliedern sich in die drei Bereiche Prekäre Beschäftigung, Diskriminierung und Betriebliche Aktivitäten. Sie sind bereits als Z.I.M.T.-Papier (Ziel, Inhalt, Methode, Time) verfasst, so dass sie im Seminar durch die Seminarleitung direkt eingesetzt werden können. An die Module zu jedem Thema schließt sich ein Teil mit Seminarmaterialien an. Hier werden Methoden genauer vorgestellt, zudem finden sich Stichpunkte und Präsentationsvorlagen für die inhaltlichen Inputs und Vorschläge zur Visualisierung der Ergebnisse. Weiterführend werden zu jedem Thema Literatur und zusätzliche Materialien, die im Seminar eingesetzt werden können, vorgestellt. Der praktische Teil enthält abschließend zwei Vorschläge für die Durchführung einer Tagesschulung und eines zweitägigen Seminars.

3.2 Überblick über die Bildungsmodule und Arbeitsmaterialien

Module zum Seminareinstieg	45
■ Vorstellungsrunde	45
■ Seminarplan vorstellen und Erwartungen klären	45
Module zu prekärer Beschäftigung	46
■ Barometerspiel zu prekärer Beschäftigung	46
■ Prekäre Beschäftigung definieren	47
■ Den Wandel der Arbeitswelt begreifen	48
Seminarmaterialien zu prekärer Beschäftigung	49
■ Schaubild: Definition von prekärer Beschäftigung	49
■ Arbeitsblatt: „Zitate zu prekärer Beschäftigung“	50
■ Lösungsblatt: „Zitate zu prekärer Beschäftigung“	52
■ Stichpunkte zum Wandel der Arbeitswelt	54
■ Stichpunkte zu rechtspopulistischen Deutungen des Wandels in der Arbeitswelt	58
■ Handlungsempfehlungen gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse und rechtspopulistische Deutungen prekärer Arbeitsverhältnisse	60
Materialien und Literaturhinweise zu prekärer Beschäftigung	63
Module zu Diskriminierung	64
■ Einstieg: Ungleichbehandlung: Richtig oder Falsch	64
■ Eine Definition von struktureller und alltäglicher Diskriminierung erarbeiten ...	65
■ Das AGG als Instrument von Antidiskriminierungsarbeit	65
■ Strukturelle Benachteiligungen im Betrieb aufdecken	66
Seminarmaterialien zu Diskriminierung	67
■ Ungleichbehandlung: Richtig oder Falsch? Gruppe 1	67
■ Ungleichbehandlung: Richtig oder Falsch? Gruppe 2	68
■ Stichpunkte zu Struktureller und alltäglicher Diskriminierung	69
■ PowerPoint-Vorlage zur Benachteiligung von Menschen mit Migrations- hintergrund	70
■ Beschäftigtenstruktur im Betrieb	83
Materialien und Literatur zu Diskriminierung	84
Module zu Aktivitäten gegen Diskriminierung im Betrieb	85
■ Den Stand der Antidiskriminierungsarbeit erfragen	85

■ Aktivitäten gegen prekäre Beschäftigung und Diskriminierung im Betrieb entwickeln	86
■ Argumente gegen diskriminierende Sprüche und Parolen entwickeln	86
■ Sensibilisierung für die eigene kulturelle Brille: Insel Albatros	87
Seminarunterlagen zu Aktivitäten gegen Diskriminierung im Betrieb	89
■ Zitate betrieblicher Akteure zu Diskriminierung im Betrieb:	89
■ Hintergrund zum Spiel Albatros	91
Materialien und Literatur zu Aktivitäten gegen Diskriminierung im Betrieb.....	93
Seminarbeispiele	94

3.3 Seminarmodule

Module zum Seminareinstieg

Abbildung 2: Vorstellungsrunde

Ziel	Inhalt	Methoden und Materialien	Zeit
Seminarteilnehmende und -leitung lernen sich kennen. Alle sind gut im Seminar angekommen.	Die Teilnehmenden (TN) stellen sich im Plenum nacheinander vor (Name, Betriebszugehörigkeit, gewerkschaftliche und betriebliche Funktionen). Zur Vertiefung und Auflockerung kann sich im Anschluss eine weitere Vorstellungsrunde anschließen, in der die TN durch den Raum gehen und sich auf ein Zeichen in kleinen Grüppchen zusammenfinden und sich über folgende mögliche Fragen austauschen: Wie war die Anreise? Wo wäre ich jetzt gerne, wenn kein Seminar wäre? Welche Erfahrungen bestehen zum Seminarthema?	Vorstellungsrunde Marktplatz	20-30 Min. 10 Min.

Abbildung 3: Seminarplan vorstellen und Erwartungen klären

Ziel	Inhalt	Methoden und Materialien	Zeit
Ziele und Inhalte des Seminars werden deutlich. Seminarleitung weiß, was TN vom Seminar erwarten.	Die TN werden gebeten, folgende Sätze, die auf je einer Pinwand hängen, in Stichpunkten auf Metaplankarten zu ergänzen: „Vom Seminar erwarte ich mir...“, „Das soll hier nicht passieren...“ Die Beiträge „Vom Seminar erwarte ich mir...“ werden gesammelt, nach Gruppen sortiert an die Pinwand gehängt und mit dem Seminarplan abgeglichen, den die Seminarleitung im Anschluss vorstellt. Gleiches Vorgehen mit den Beiträgen „Das soll hier nicht passieren...“; Grundlage für das Erstellen der Seminarregeln.	Kartenabfrage Metaplankarten und Pinwände	45 Min.

Module zu prekärer Beschäftigung

Abbildung 4: Barometerspiel zu prekärer Beschäftigung

Ziel	Inhalt	Methoden und Materialien	Zeit
<p>Einstieg ins Thema finden und erste Diskussionen anregen.</p>	<p>TN werden gebeten, sich zu Aussagen (s. u.) zum Thema Prekäre Beschäftigung anhand einer Skala (volle Zustimmung, unentschieden, volle Ablehnung) zu positionieren. Nach jeder Aussage werden die TN zu den Gründen ihrer Positionierung befragt. Es besteht die Möglichkeit, die eigene Positionierung noch einmal zu ändern.</p> <p>Aussagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leiharbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse sind für den Berufseinstieg normal. - Prekäre Beschäftigung wird weiter zunehmen. - Durch Leiharbeit und befristete Beschäftigung werden viele Arbeitsplätze geschaffen. - Ziel von Betriebsratsarbeit ist es, Leiharbeit aus dem Betrieb herauszuhalten. - Von prekärer Beschäftigung fühle ich mich persönlich bedroht. - Prekäre Beschäftigte untergraben tarifliche Standards. - Wenn prekäre Beschäftigung zunimmt, wächst das fremdenfeindliche Klima. - In meinem Betrieb ist prekäre Beschäftigung kein Thema. - Für gleiche Arbeit muss gleiches Geld bezahlt werden. - Von prekärer Beschäftigung sind hauptsächlich Migrantinnen und Migranten betroffen. 	<p>Barometerspiel</p>	<p>30 Min.</p>

Abbildung 5: Prekäre Beschäftigung definieren

Ziel	Inhalt	Methoden und Materialien	Zeit
<p>Eine Arbeitsdefinition von prekärer Beschäftigung wird entwickelt.</p>	<p>Durch Zurufabfrage werden zunächst Stichpunkte zum Thema Prekäre Beschäftigung auf einem Flipchart gesammelt. Mögliche Einstiegsfrage an die Gruppe: „Woran denkt ihr, wenn ihr das Stichwort ‚Prekäre Beschäftigung‘ hört?“ Die Seminarleitung sollte darauf achten, die Stichworte bereits zu clustern, so dass sich aus den Zurufen der TN bereits erste Ansätze für das Schaubild „Definition von prekärer Beschäftigung“ (s. u.) ergeben.</p> <p>Von den TN nicht genannte Elemente werden ergänzt, die Definition von prekärer Beschäftigung wird erläutert. Erfahrungsgemäß nennen die TN v. a. Formen atypischer Beschäftigung. Diese stellen einen wichtigen Anknüpfungspunkt für die Seminarleitung dar; zugleich machen sie eine Erläuterung von prekärer Beschäftigung notwendig.</p> <p>Zur Vertiefung finden sich die TN in Kleingruppen zusammen und erhalten das Arbeitsblatt „Zitate zu prekärer Beschäftigung“. Schritt 1: Aussagen werden diskutiert und einzelnen Elementen prekärer Beschäftigung zugeordnet. Schritt 2: TN reflektieren die Situation des eigenen Betriebes.</p> <p>TN kommen wieder im Plenum zusammen. Die Gruppen pinnen die Metaplankarten mit ihren betrieblichen Erfahrungen auf eine MindMap, die während des gesamten Seminars an der Wand hängt. Sie macht für alle sichtbar, welche Elemente von prekärer Beschäftigung für die Gruppe in ihrer betrieblichen Arbeit von Bedeutung sind.</p>	<p>Zurufabfrage, Input und Kleingruppenarbeit</p> <p>Vorlage für das Schaubild „Definition von prekärer Beschäftigung“</p> <p>Kopiervorlage für das Arbeitsblatt „Zitate zu prekärer Beschäftigung“</p>	<p>30 Min.</p> <p>60 Min.</p>

Abbildung 6: Den Wandel der Arbeitswelt begreifen

Ziel	Inhalt	Methoden und Materialien	Zeit
<p>Verdeutlichung, dass die Ausbreitung prekärer Arbeitsverhältnisse alle Beschäftigten betrifft.</p> <p>Verarbeitungsformen von prekärer Beschäftigung und mögliche ausgrenzende und rechtspopulistische Deutungen werden vermittelt.</p>	<p>Teil 1: Input mit Pinwänden oder PowerPoint zum Thema Wandel der Arbeitswelt.</p> <p>Teil 2: Input mit Pinwänden oder PowerPoint, um ausgrenzende Deutungsmöglichkeiten prekärer Beschäftigungsverhältnisse aufzuzeigen. Anhand der Handlungsempfehlungen neuerer Studien zu Rechtsextremismus und Entprekarisierungsstrategien werden Handlungsbezüge zwischen Antidiskriminierungsarbeit und gewerkschaftlicher Arbeit gegen prekäre Beschäftigung deutlich.</p> <p>Nach jedem Input schließt eine Zwischenbilanz an: Nachfragen der TN werden geklärt; TN stellen kurz dar, ob solche Entwicklungen auch in ihrem Betrieb beobachtbar sind. Die Ergebnisse der Zwischenbilanzen werden von der Seminarleitung auf Flipcharts visualisiert.</p> <p>Fragen für Zwischenbilanzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beobachtet ihr solche Konkurrenzverhältnisse in euren Betrieben? - Wie nehmt ihr diese wahr? - Beobachtet ihr solche ausgrenzenden Deutungen in euren Betrieben? - Wie reagiert ihr und eure Kolleginnen und Kollegen darauf? - Welche Aktivitäten ergreift ihr in eurem Betrieb a) gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse? b) gegen Diskriminierung und Rechtspopulismus? c) für betriebliche Demokratie? <p>Tipp für die Seminarleitung: Es empfiehlt sich, den abstrakteren Handlungsempfehlungen die Aktivitäten der TN gegenüberzustellen. Dadurch kann noch einmal deutlich gemacht werden, dass einige Vorschläge von den TN bereits in die betriebliche Praxis „übersetzt“ wurden. So besteht außerdem die Möglichkeit, einzelne Aktivitäten als Teil einer längerfristigeren Strategie zur Entprekarisierung und gegen Diskriminierung zu begreifen.</p>	<p>Input und Diskussion</p> <p>Vorlage „Stichpunkte zum Wandel der Arbeitswelt“</p> <p>Vorlage „Stichpunkte zu rechtspopulistischen Deutungen des Wandels in der Arbeitswelt“</p> <p>Vorlage Handlungsempfehlungen gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse und ausgrenzende Deutungen“</p>	<p>120 Min.</p>

Seminarunterlagen zu prekärer Beschäftigung

Abbildung 7: Schaubild: Definition von prekärer Beschäftigung

Was ist prekäre Beschäftigung?	Was ist atypische Beschäftigung?
<ul style="list-style-type: none"> • fehlendes existenzsicherndes Einkommen: <ul style="list-style-type: none"> • Niedriglohn • < 9,50 € pro Std. • < 1637,-€ pro Monat (Vollzeit) • fehlende soziale Sicherheitsgarantien wie z. B. <ul style="list-style-type: none"> • Sozial- und Rentenversicherung • Kündigungsschutz • Abfindungsansprüche • betriebliche Zusatzleistungen 	<p>Formen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leiharbeit • Befristung • Minijobs • Teilzeit • Arbeit auf Honorarbasis • (Schein-)Selbstständigkeit • 1-Euro-Jobs
<ul style="list-style-type: none"> • fehlende/eingeschränkte betriebliche Beteiligungsmöglichkeiten <ul style="list-style-type: none"> • Mitbestimmung • Betriebszugehörigkeit • Organisierung • Aus- und Weiterbildung • Integration in soziale und betriebliche Netze • räumliche Trennung 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>Atypische Beschäftigung ist nicht zwangsläufig prekär. Es kommt auf das Haushaltseinkommen an. Insbesondere Frauen sind im Alter wegen ihrer schlechten individuellen Absicherung von Armut bedroht.</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • keine unbefristete Vollzeitfähigkeit • fehlende Weisungsgebundenheit • keine vollständige Integration in die sozialen Sicherungssysteme
<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigungs- und Planungsunsicherheit 	

Arbeitsblatt: „Zitate zu prekärer Beschäftigung“

1. Lest die folgenden Aussagen von Betriebs- und PersonalrätInnen, GewerkschaftssekretärInnen und Betroffenen. Überlegt, welches Element prekärer Beschäftigung jeweils beschrieben wird.

2. Reflektiert die Lage in euren Betrieben. Schreibt zu den Aussagen, die auf eure Betriebe zutreffen, ein Stichwort auf ein Metaplankärtchen.

a) „Diesen prekären Bereich haben wir bei uns auch. Da sind überwiegend ausländische Kräfte aus der Türkei, auch ein paar Italiener sind so weit ich weiß drin. Die arbeiten nicht mit uns. Die haben ihren eigenen Raum, wo sie ihre Tätigkeiten ausüben und dann gehen.“

b) „Ich habe im Prinzip die Aufgaben, die auch ein Festangestellter hier in einer bestimmten Gehaltsgruppe hat. Da bin ich im Prinzip gleichgestellt, werde aber über die Leiharbeitsfirma wesentlich schlechter bezahlt.“

c) „Und klar, es gibt auch Minijobs und Befristungen: z. B. im Fast-Food-Bereich, da ist es üblich, einem Mitarbeiter viermal einen Halbjahresvertrag – mit einem Stundenlohn von 6,50 Euro – zu geben und ihn dann nach Hause zu schicken.“

d) „...also: Urlaub. Deutlich weniger. Normalerweise 24 Tage. Mit zunehmendem Alter und Betriebszugehörigkeit kann man bis 30 [Tage] kriegen. Solche Sozialsachen gehören auch dazu, was man hier als Stammbesellschaft kriegt und bei der Zeitarbeitsfirma nicht. Oder Altersvorsorge. Das hat man alles nicht.“

e) „Unser Stundeneingang war 6,10 Euro und man muss schon 240 Stunden im Monat arbeiten, um von so einem Stundenlohn hier leben zu können. Es ist keine Seltenheit, dass Leute 300 Stunden und mehr arbeiten.“

f) „Ja gut, du darfst offiziell mitwählen. Ich hatte jedoch die Erfahrung, dass ich wegen irgendeines Problems beim Personalrat war und die im Prinzip gesagt haben 'Wir können nichts für Sie machen, wir sind nicht für Sie zuständig'.“

g) „Eine Folge für die Betroffenen ist eine massive Unsicherheit in ihrer Lebensplanung, wenn man nicht weiß, wo man landet, wenn junge Leute keine Familien planen können. Eine Folge ist also die massive Unsicherheit für die Betroffenen.“

h) „Und die Leute werden in die Tochtergesellschaft eingestellt, aber immer nur mit Verträgen, die auf 6 Monate befristet sind. Diese Kräfte werden zum Teil 30 % weniger bezahlt. Und dann werden die ausgetauscht, dann kommen ganz neue. Ich habe noch wenige Fälle erlebt, die länger als ein Jahr gearbeitet haben.“

i) „Das Problem ist ja, dass wir als Personalvertretung des Universitätsklinikums bei der Tochterfirma nichts zu sagen haben. [...] Die Betriebsräte dort sind auch schwach und

verfügen nicht über die langjährige Erfahrung eines Personalrates, der gewachsen ist. Da kann man wenig daran machen. Wir versuchen die Leute in den Gewerkschaften zu organisieren, um dann sagen zu können ‚Wir sind die zuständige Gewerkschaft!‘. Das ist aber ganz, ganz schwer, wenn die Leute Angst haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Bei befristeten Verträgen ist das ganz schwierig.“

j) „In unserem Bezirk gibt es 2000 Betriebe, davon haben 20 einen Betriebsrat. Das sind 1 %. Von insgesamt 8.000 Beschäftigten sind gerade einmal 12,5 % Mitglieder. Die sind hauptsächlich in den großen Betrieben.“

k) „Also, die lassen die auf dem Papier 4 Stunden arbeiten, tatsächlich arbeiten die aber 6 Stunden. Das sieht mit 7,78 Euro gut aus, aber wenn man das umrechnet haben die weniger in der Tasche.“

Lösungsblatt: „Zitate zu prekärer Beschäftigung“

a) „Diesen prekären Bereich haben wir bei uns auch. Das sind überwiegend ausländische Kräfte aus der Türkei, auch ein paar Italiener sind so weit ich weiß drin. Die arbeiten nicht mit uns. Die haben ihren eigenen Raum, wo sie ihre Tätigkeiten ausüben und dann gehen.“

- fehlende Beteiligungsmöglichkeiten (Integration in betriebliche Netze)
- strukturelle Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten (Reproduktion sozioökonomischer Ungleichheit)

b) „Ich habe im Prinzip die Aufgaben, die auch ein Festangestellter hier in einer bestimmten Gehaltsgruppe hat. Da bin ich im Prinzip gleichgestellt, werde aber über die Leiharbeitsfirma wesentlich schlechter bezahlt.“

- fehlendes existenzsicherndes Einkommen (Niedriglohn)

c) „Und klar, es gibt auch Minijobs und Befristungen: z. B. im Fast-Food-Bereich, da ist es üblich, einem Mitarbeiter viermal einen Halbjahresvertrag – mit einem Stundenlohn von 6,50 Euro – zu geben und ihn dann nach Hause zu schicken.“

- fehlende Planungssicherheit
- fehlendes existenzsicherndes Einkommen

d) „...also: Urlaub. Deutlich weniger. Normalerweise 24 Tage. Mit zunehmendem Alter und Betriebszugehörigkeit kann man bis 30 [Tage] kriegen. Solche Sozialsachen gehören auch dazu, was man hier als Stammbesellschaft kriegt und bei der Zeitarbeitsfirma nicht. Oder Altersvorsorge. Das hat man alles nicht.“

- fehlendes existenzsicherndes Einkommen (keine sozialen Sicherheitsgarantien)

e) „Unser Stundeneingang war 6,10 Euro und man muss schon 240 Stunden im Monat arbeiten, um von so einem Stundenlohn hier leben zu können. Es ist keine Seltenheit, dass Leute 300 Stunden und mehr arbeiten.“

- fehlendes existenzsicherndes Einkommen

f) „Ja gut, du darfst offiziell mitwählen. Ich hatte jedoch die Erfahrung, dass ich wegen irgendeines Problems beim Personalrat war und die im Prinzip gesagt haben ‚Wir können nichts für Sie machen, wir sind nicht für Sie zuständig‘.“

- fehlende Beteiligungsmöglichkeiten (Mitbestimmung)

g) „Eine Folge für die Betroffenen ist eine massive Unsicherheit in ihrer Lebensplanung, wenn man nicht weiß, wo man landet, wenn junge Leute keine Familien planen können. Eine Folge ist also die massive Unsicherheit für die Betroffenen.“

■ fehlende Planungssicherheit

h) „Und die Leute werden in die Tochtergesellschaft eingestellt, aber immer nur mit Verträgen, die auf 6 Monate befristet sind. Diese Kräfte werden zum Teil 30 % weniger bezahlt. Und dann werden die ausgetauscht, dann kommen ganz neue. Ich habe noch wenige Fälle erlebt, die länger als ein Jahr gearbeitet haben.“

■ fehlende Planungssicherheit

i) „Das Problem ist ja, dass wir als Personalvertretung des Universitätsklinikums bei der Tochterfirma nichts zu sagen haben. [...] Die Betriebsräte dort sind auch schwach und verfügen nicht über die langjährige Erfahrung eines Personalrates, der gewachsen ist. Da kann man wenig daran machen. Wir versuchen die Leute in den Gewerkschaften zu organisieren, um dann sagen zu können ‚Wir sind die zuständige Gewerkschaft!‘. Das ist aber ganz, ganz schwer wenn die Leute Angst haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Bei befristeten Verträgen ist das ganz schwierig.“

■ fehlende Beteiligungsmöglichkeiten (Mitbestimmung)

j) „In unserem Bezirk gibt es 2000 Betriebe, davon haben 20 einen Betriebsrat. Das sind 1 %. Von insgesamt 8.000 Beschäftigten sind gerade einmal 12,5 % Mitglieder. Die sind hauptsächlich in den großen Betrieben.“

■ fehlende Beteiligungsmöglichkeiten (Mitbestimmung)

k) „Also, die lassen die auf dem Papier 4 Stunden arbeiten, tatsächlich arbeiten die aber 6 Stunden. Das sieht mit 7,78 Euro gut aus, aber wenn man das umrechnet, haben die weniger in der Tasche.“

■ fehlendes existenzsicherndes Einkommen

Stichpunkte zum Wandel der Arbeitswelt

Die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse verändert die Arbeitswelt. Viele Menschen sind davon betroffen oder empfinden die Ausweitung unsicherer Verhältnisse als Bedrohung – selbst wenn sie unbefristet beschäftigt sind. Bei der Verarbeitung dieses gesellschaftlichen Wandels spielen Diskriminierungen, Rassismus und rechtspopulistische Deutungen eine Rolle. Deshalb zunächst ein kurzer Überblick über den Wandel der Arbeitswelt und die Anschlussfähigkeit ausgrenzender Verarbeitungsformen.

1. Flexibilisierung

Seit den 1970er Jahren: Flexibilisierung

- Ausweitung der atypischen Beschäftigung
- Folge: prekäre Arbeitsverhältnisse nehmen zu

Flexibilisierung:

Intern:

- Anpassung der Arbeitszeit
- Anpassung der Einkommen
- Qualifikation
- Neuordnung der Arbeitsorganisation

Extern:

- Anpassung der Beschäftigtenzahlen:
 - Entlassungen/Einstellungen
 - Befristungen
 - Leiharbeit
 - Aushilfen
 - Unteraufträge

Interne Flexibilisierung soll die Arbeitnehmenden eines Betriebes vor externer Flexibilisierung schützen!

Dennoch breiten sich atypische Beschäftigungsverhältnisse aus.
Heute sind bereits ein Drittel aller Arbeitsverhältnisse atypisch.

Folge: Herstellung und Verteilung von Waren und Dienstleistungen können flexibler gestaltet werden.

Erhoffte Funktionen der Flexibilisierung:

- für Unternehmen:
 - Senkung von Arbeitskosten
 - Anpassung der Produktion an fragile Konjunkturzyklen
- für politische Entscheidungsträger:
 - Bewältigung des Strukturwandels

- Abbau der Arbeitslosigkeit
- Anreize bei Unternehmen für Einstellungen schaffen:
 - Beschäftigungsförderungsgesetz
 - Teilzeit- und Befristungsgesetz
 - Hartz-Gesetzgebung
- für Arbeitnehmende:
 - Zusatzverdienst
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Integration in den Arbeitsmarkt schaffen

Allerdings zeigte sich, dass viele dieser Funktionen durch atypische Arbeitsverhältnisse nur unzureichend erfüllt werden, z. B. Abbau der Arbeitslosigkeit Integration in ersten Arbeitsmarkt

2. Drei-Zonen-Modell der Arbeitswelt

Durch Flexibilisierung und die Ausbreitung prekärer Beschäftigung wandelt sich die Arbeitswelt. Modellhaft kann man nun drei Zonen der Erwerbsarbeit unterteilen:

- Zone der Integration
 - gesicherte NAV
 - Typ 1: „Gesicherte“ in klassischen NAV
 - Typ 2: „Unkonventionelle“ – hohe Arbeitsidentifikation, guter Verdienst, Freiräume beim Zeitmanagement
 - Typ 3: „Verunsicherte“ – positives Arbeitserleben mit Einflussmöglichkeiten bei stark belastender Beschäftigungsunsicherheit
 - Typ 4: „Abstiegsbedrohte“ – Abstiegsängste trotz unbefristeter Beschäftigung
- Zone der Prekarität
 - unsichere Lebens- und Arbeitsbedingungen
 - schlechte Entlohnung
 - Typ 5: „Hoffende“ – Prekarität als Sprungbrett ins NAV
 - Typ 6: „Zufriedene“ – Orientierung an anderen Rollen („Zuverdienerin“)
 - Typ 7: „Realistische“ – Einrichten in prekären Verhältnissen
- Zone der Entkoppelung
 - gesellschaftliche Integration durch Arbeit gelingt nur scheinbar und/oder repressiv durch Maßnahmen der Arbeitsagenturen
 - dauerhafter Ausschluss vom Erwerbsleben
 - subjektiv Orientierung an Sphären jenseits der Erwerbsarbeit
 - Typ 8: „Veränderungswillige“
 - Typ 9: „Abgehängte“
- Zonen überlappen sich, dies wird anhand der 9 Bewältigungsstrategien deutlich
- prekäre Beschäftigung rückt nach diesem Modell in die Mitte der Arbeitswelt
- prekär Beschäftigte setzen Beschäftigte in der Zone der Integration unter Druck
 - Disziplinierung
 - Konkurrenz
 - Verunsicherung

- Ersetzbarkeit durch billigere und flexiblere Kräfte wird beständig vor Augen geführt
- NAV in der Zone der Integration bleibt das Ziel der prekär Beschäftigten
 - vermehrte Anstrengung
 - Leistungsdruck
 - „rastlose Betriebsamkeit“
 - Inkaufnahme schlechter Bedingungen

Die Befragungen des Projektes GleichbeRECHTigt?! bestätigen diese Erkenntnisse. Die Betriebsräte wissen um die verstärkte Konkurrenz, die durch die Ausweitung unsicherer Arbeitsverhältnisse bedingt ist. Ein Gewerkschaftsfunktionär berichtet: „Was die Firmen in der Tat machen – Stichwort Qualifikation – ist, sich die Besten rauszupicken. Das ist genau die Erfahrung, die wir gemacht haben, mit der Leiharbeit: Noch mal unter den Mitarbeitern einen Konkurrenzkampf anzufachen, den es früher nicht gab, weil man sich die Leute früher nicht aussuchen konnte. Und da wird dann so lange sortiert, bis man einen hat, der an dem Arbeitsplatz, der da sozusagen Spitzenleistung bringt. So lange wird ausgesucht. Und das ist natürlich ein weiterer Nachteil für Leute, die Arbeit suchen, weil jeder jetzt versucht, sein Bestes zu leisten. Und damit ist ein Solidaritätsgrundsatz bei der Arbeit jetzt weg. Man kennt das ja von früher, den Ausdruck ‚Kameradenschwein‘: Das war früher der, der übermäßig gearbeitet hat, der die Leistung kaputt gemacht hat. Das wissen aber auch die Arbeitgeber, weil die Abteilungsleiter, die haben ja auch Vorgaben und deshalb suchen sie natürlich nach Leuten, die schnell und präzise arbeiten. Dabei ist aber ein Schutzraum weg, nämlich als Gruppe die Arbeitsgeschwindigkeit beeinflussen zu können. Jetzt kann man sich auf den Kollegen nicht mehr verlassen.“

Abbildung 8: Pinwand-Vorlage: Den Wandel der Arbeitswelt begreifen (I)



Stichpunkte zu rechtspopulistischen Deutungen des Wandels in der Arbeitswelt

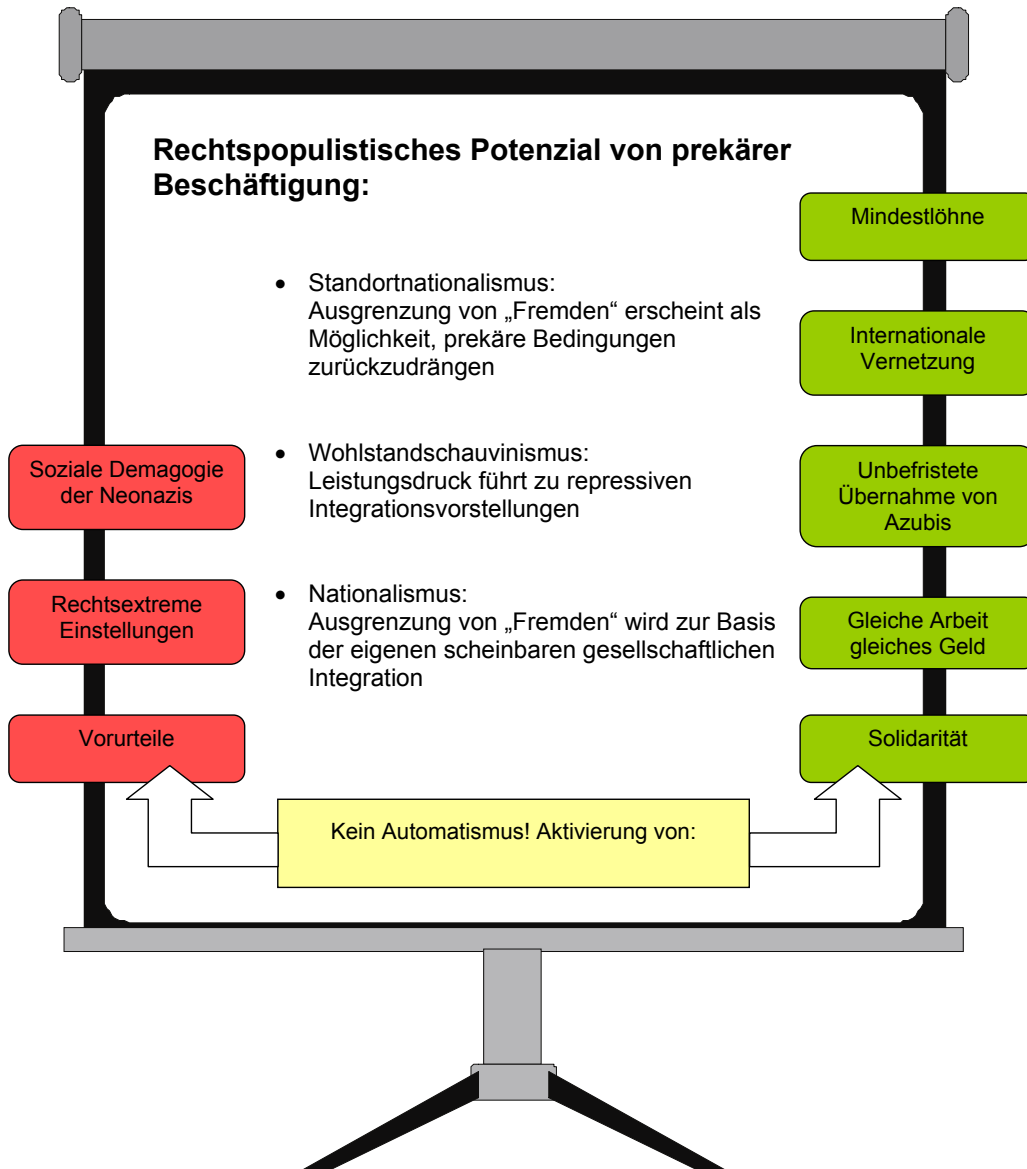
Prekäre Beschäftigungsverhältnisse wirken sich auf die ganze Arbeitswelt aus. Sie stellen auch für gesichert Beschäftigte ein Bedrohungsszenario dar, sie entfachen verstärkt Konkurrenz und Normierungen. Dadurch werden ausgrenzende, fremdenfeindliche und rassistische Deutungen anschlussfähig, da sie scheinbare „Lösungen“ gegen prekäre Beschäftigung anbieten.

Wichtig: In allen Bevölkerungsgruppen lassen sich rassistische und fremdenfeindliche Deutungsmuster finden. Sie sind NICHT auf die Gruppe der prekär Beschäftigten beschränkt. Allerdings existieren bestimmte Varianten. Und: Ausgrenzende Deutungen ergeben sich nicht automatisch durch die Erfahrung von Konkurrenzdruck, Unsicherheit oder Abstiegsängsten. Ausgrenzende und spezielle rassistische oder rechtsextreme Einstellungen und Haltungen lassen sich nicht unmittelbar aus den Erfahrungen in der Arbeitswelt herleiten. Die politischen Einstellungen sind bereits vorher vorhanden und werden durch bestimmte Prekaritätserfahrungen und Verunsicherungen „aktiviert“.

Drei Ausprägungen rechtspopulistischer Deutungen sind unterscheidbar:

- Ausgrenzung von Fremden täuscht eine Integration vor. Die Zugehörigkeit zur nationalen Gruppe „der Deutschen“ überdeckt die Ausgrenzung in der Arbeitswelt. (Abgehängte)
- Ausgrenzung von Fremden erscheint als Möglichkeit, die Integration in die Arbeitswelt zu schaffen – Stichwort: „Die Ausländer nehmen uns die Arbeitsplätze weg.“
- Mit der „nationalistischen Karte“ versucht massiv die NPD die soziale Frage zu nationalisieren, z. B. durch die Kampagne „Sozial geht nur National“. (Prekäre)
- Der eigene beständig hohe Leistungsdruck verlangt, dass auch alle anderen sich an die „Normalität“ anpassen. Integration als Assimilation. (Gesicherte)

Abbildung 9: Pinwand-Vorlage: Den Wandel der Arbeitswelt begreifen (II)



Handlungsempfehlungen gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse und rechtspopulistische Deutungen prekärer Arbeitsverhältnisse (eigene Zusammenstellung verschiedener Studienergebnisse)

- Abstiegs- und Existenzängste ernst nehmen
- rechtsextremen Deutungen im Alltag widersprechen und inhumanen „Lösungsvorschlägen“ bei Krisenanzeichen entgegentreten
- um die Deutungsmacht von gesellschaftlichen Krisenanzeichen streiten
- Kritik an prekärer Beschäftigung aufrechterhalten
 - solidarische und kollektive Lösungen auf betrieblicher Ebene gestalten
 - Mindestlöhne
- Vorstellungen von Ungleichwertigkeit bekämpfen
- Migrantinnen und Migranten fördern
- strukturellen und institutionellen Rassismus beseitigen
- für Differenzen sensibilisieren, z. B. durch interkulturelle Schulungen
- Demokratie stärken und erfahrbar machen (Demokratie ist mehr als Wohlstand und Wahlrecht: Meinungsfreiheit und soziale Rechte)
 - mehr demokratische Beteiligung im Betrieb, Mitbestimmung ausweiten
 - Chancengleichheit (Bildung/Schule, aber auch betriebliche Weiterbildung) fördern
 - betriebliche und gewerkschaftliche Basis stärker in Diskussions- und Entscheidungsprozesse einbinden
- Bildungsarbeit
 - eigene Urteilskraft und Kritikfähigkeit stärken – individuelle Autonomie
 - demokratische Teilhabe erfahrbar machen und ermöglichen
 - Solidarität und Empathie als Werte vermitteln
- Gewerkschaften als „Wertegemeinschaften“ stärken
- Erinnerungskultur und Gedenkstättenarbeit – den nationalsozialistischen Terror in Erinnerung behalten, den Opfern gedenken
- zivilgesellschaftliche Bündnisse gegen Rechts

Abbildung 10: Pinwand-Vorlage: Handlungsempfehlungen der Prekaritäts- und Rechtsextremismusforschung

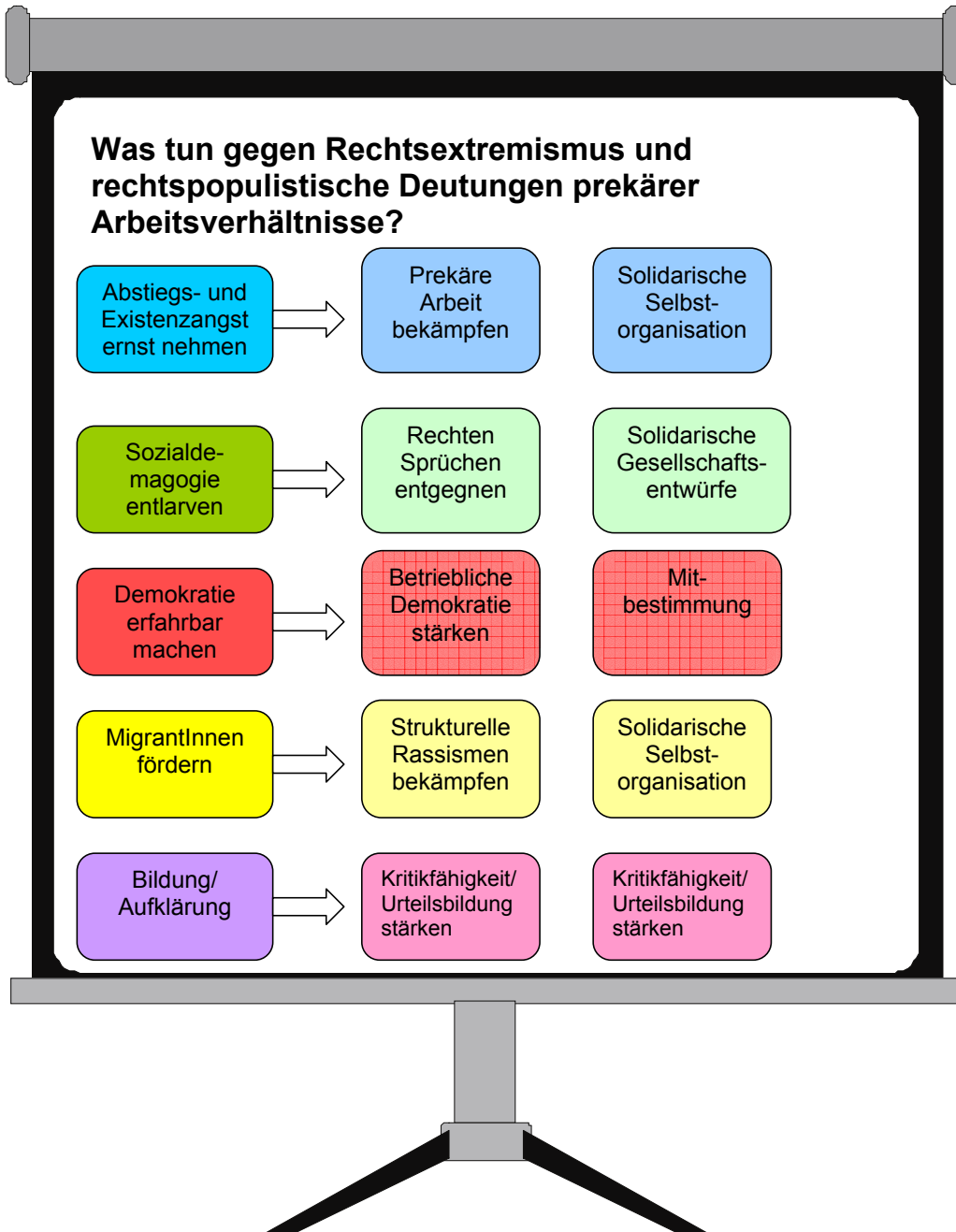
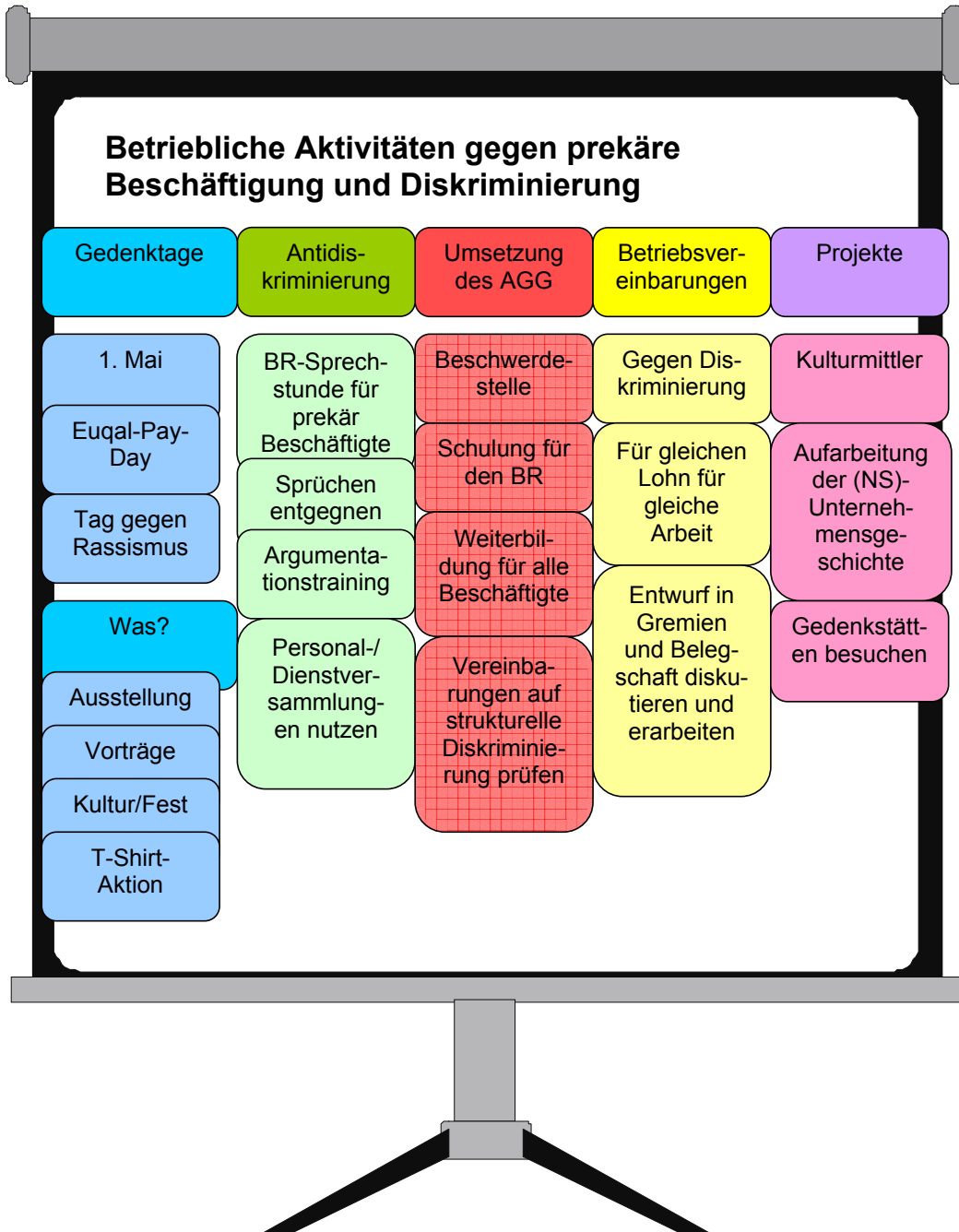


Abbildung 11: Pinwand-Vorlage: Im Betrieb aktiv werden



Materialien und Literatur zu prekärer Beschäftigung

Prekäre Beschäftigung definieren

Leichter Einstieg ins Thema prekäre Beschäftigung, zur Besprechung im Seminar geeignet:

- Soli-Extra – Newsletter der DGB-Jugend: Jung und prekär, 2007.
http://www.dgb-jugend.de/dgb_jugend/newsletter_soli/soli_extra/data/Soli-extra-jung-prekaer.pdf

Zur Vertiefung und Vorbereitung des Inputs:

- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 5/2006, S. 235-240.
http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2006_05_Keller.pdf

Den Wandel der Arbeitswelt begreifen

Zum Drei-Zonen-Modell der Arbeitswelt:

- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke/Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic: Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn, 2006, Kapitel 5-6.
<http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf>

Zu Handlungsempfehlungen gegen prekäre Beschäftigung und Diskriminierung:

- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke/Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic: Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn, 2006, Kapitel 7.
<http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf>
- Decker, Oliver/Brähler, Elmar: Vom Rand zur Mitte. Rechtsextreme Einstellungen und ihre Einflussfaktoren in Deutschland, Berlin, 2006.
- Dörre, Klaus: Prekarisierung der Arbeit. Fördert sie einen neuen Autoritarismus?, in: Butterwegge, Christoph/Hentges, Gudrun (Hg.) (2008): Rechtspopulismus, Arbeitswelt und Armut. Befunde aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, Opladen, 2008, S. 241-253.
- Held, Josef/Bibouche, Seddik/Dinger, Gerhard/Merkle, Gudrun/Schork, Carolin/Wilms, Laura: Rechtsextremismus und sein Umfeld. Eine Regionalstudie, Hamburg, 2008.
- Zeuner, Bodo/Gester, Jochen/Fichter, Michael/Kreis, Joachim/Stöss, Richard: Gewerkschaften und Rechtsextremismus, Münster, 2007.

Module zu Diskriminierung

Abbildung 12: Einstieg: Ungleichbehandlung - richtig oder falsch?

Ziel	Inhalt	Methode und Materialien	Zeit
<p>TN setzen sich mit Gleich- und Ungleichbehandlung auseinander. Sie lernen, dass es von den Umständen abhängt, ob Gleich- oder Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist.</p>	<p>TN sammeln in zwei Gruppen Beispiele für gerechtfertigte und nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung. Im Plenum werden die Beispiele vorgestellt und die Gründe für die (Nicht-)Rechtfertigung zusammengetragen. In der anschließenden Diskussion werden Konsens und Dissens in der Gruppe von der Seminarleitung festgehalten.</p> <p>Dieses Modul entstammt dem „Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit“ des DGB-Bildungswerkes Thüringen“.</p>	<p>Arbeit in 2 Gruppen Ergebnispräsentation und Diskussion im Plenum</p> <p>2 Kopiervorlagen „Ungleichbehandlung - richtig oder falsch?“ Metaplankarten Wandzeitung</p>	<p>60 Min.</p>

Abbildung 13: Eine Definition von struktureller und alltäglicher Diskriminierung erarbeiten

Ziel	Inhalt	Methode und Materialien	Zeit
Die Definition von struktureller und alltäglicher Diskriminierung wird erarbeitet und auf die betriebliche Praxis übertragen. Der Fokus auf die Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund wird hergestellt.	Die TN sammeln Beispiele, die für sie eine Diskriminierung darstellen. Die Seminarleitung strukturiert die Beispiele und gibt Diskussions-Inputs, so dass die Unterschiede zwischen struktureller und alltäglicher Diskriminierung erkenntlich werden. Daran schließt sich die Frage an, welche Gruppen häufig von Diskriminierung betroffen sind. Die TN diskutieren, wo sie in der Arbeitswelt Diskriminierungen wahrnehmen oder vermuten. Die Beispiele werden auf einer Wandzeitung visualisiert und strukturiert. Es folgt eine PowerPoint-Präsentation zur Situation von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt. Hinweis für die Seminarleitung: Schnell führt eine Diskussion über Diskriminierung zu vermeintlich oder tatsächlich mangelnden Sprachkenntnissen als Hauptursache einer Benachteiligung von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Hier ist es wichtig, für bestehende Diskriminierungen im Schulsystem (Stichwort Pisa-Studie), für das lange fehlende Integrationskonzept und fehlenden Angebote für Sprachkurse (erst mit dem Zuwanderungsgesetz 2005 eingeführt) zu sensibilisieren. Im Umkehrschluss würde die Argumentation bedeuten, dass gute Deutschkenntnisse komplett vor Diskriminierung schützen.	Zurufabfrage und Diskussion im Plenum Vorlage für das Input: „Strukturelle und alltägliche Diskriminierung“ PowerPoint Präsentation: „Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund“	90 Min.

Abbildung 14: Das AGG als Instrument von Antidiskriminierungsarbeit

Ziel	Inhalt	Methode und Materialien	Zeit
Betriebliche Umsetzung des AGG und dessen Ziele werden deutlich.	Die TN lernen Inhalte und Umsetzung des AGG in der betrieblichen Praxis kennen. Anhand des Vortrags werden die Ziele und Schutzbereich des Gesetzes, sowie die Gestaltungsmöglichkeiten des Betriebsrates bei der Umsetzung des AGG deutlich.	Input und Diskussion	60 Min.

Abbildung 15: Strukturelle Benachteiligungen im Betrieb aufdecken

Ziel	Inhalt	Methode und Materialien	Zeit
<p>Die TN gewinnen einen Überblick über möglicherweise vorhandene strukturelle Diskriminierungen in ihrem Betrieb.</p>	<p>Anhand des Fragebogens zur Beschäftigtenstruktur analysieren die Kleingruppen ihren eigenen Betrieb/ihre Abteilung/ihre Niederlassung hinsichtlich versteckter Diskriminierungen. Anschließend stellen die Gruppen ihre Ergebnisse vor, anhand deren eine Diskussion geführt und die Ergebnisse bewertet werden sollen. Mögliche Fragen zur Strukturierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Überraschen euch die Ergebnisse? - Wo seht ihr konkreten Handlungsbedarf? <p>Hinweis für die Seminarleitung: Dieses Modul eignet sich vor allem für Betriebsräte und JAVen, die Zugang zu den Personaldaten haben (nicht immer liegen zu allen Fragen Statistiken vor). Es muss im Vorfeld mit den TN abgesprochen werden, denn nicht immer sind alle Daten verfügbar.</p>	<p>Kleingruppenarbeit und Diskussion im Plenum</p> <p>Fragebogen „Beschäftigtenstruktur im Betrieb“</p>	<p>60 Min.</p>

Seminarmaterialien zu Diskriminierung

Ungleichbehandlung – richtig oder falsch? (Gruppe 1)

Menschen werden oft ungleich behandelt. In welchen Fällen ist Ungleichbehandlung eurer Meinung nach gerechtfertigt?

Beispiel: Für Kinder und Jugendliche gelten zusätzlich zum allgemeinen Arbeitsrecht auch noch die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Sammelt Fälle und einigt euch auf 5 Beispiele, die ihr auf Zetteln notiert und im Plenum vorstellt.

Ungleichbehandlung – richtig oder falsch? (Gruppe 2)

Menschen werden oft ungleich behandelt. In welchen Fällen ist Ungleichbehandlung eurer Meinung nach nicht gerechtfertigt?

Beispiel: Frauen werden im Durchschnitt schlechter bezahlt als Männer.

Sammelt Fälle und einigt euch auf 5 Beispiele, die ihr auf Zetteln notiert und im Plenum vorstellt.

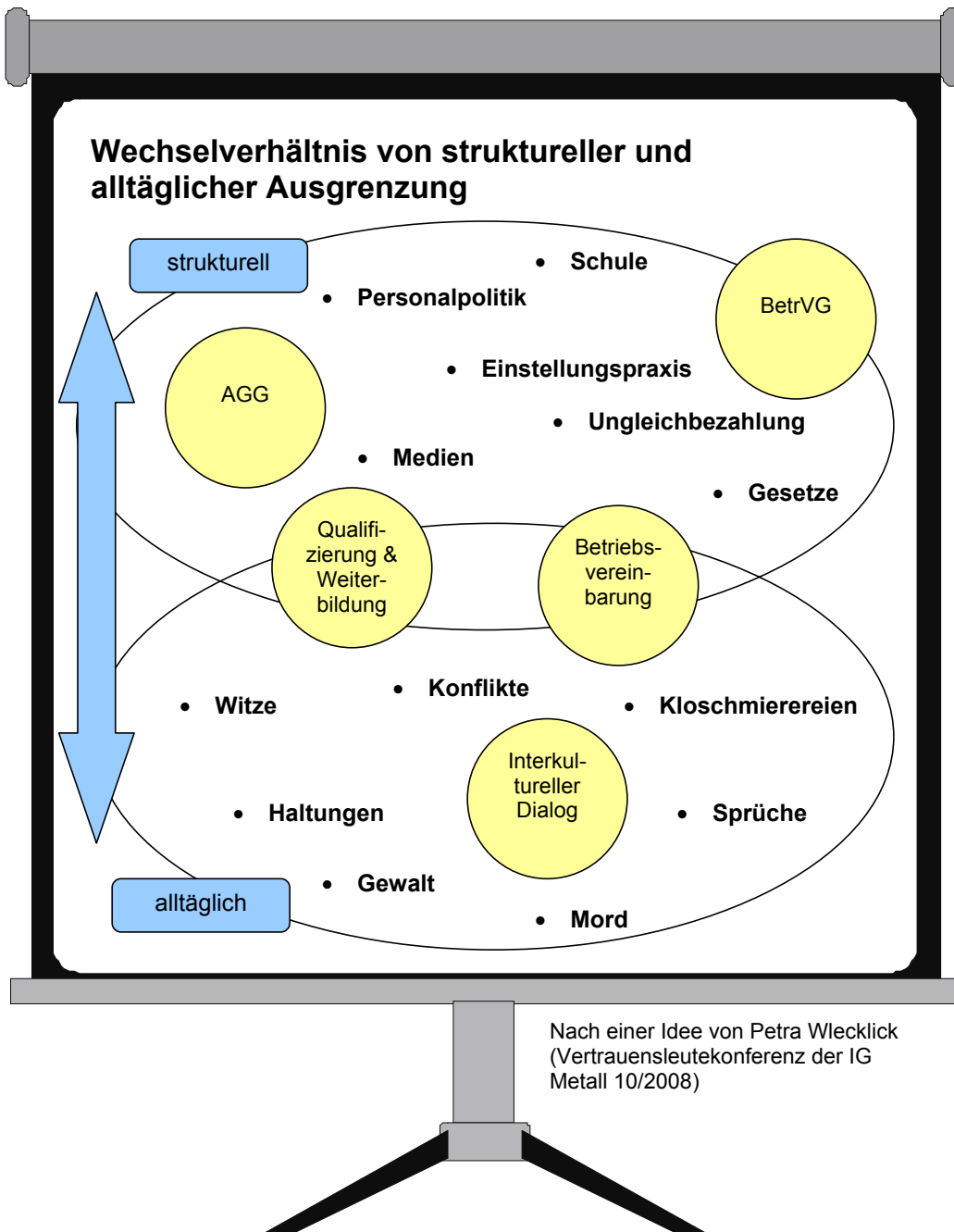
Stichpunkte zu struktureller und alltäglicher Diskriminierung

Diskriminierung ist die Ungleichbehandlung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe. Menschen werden anhand von vermeintlichen oder tatsächlichen gruppenspezifischen Merkmalen wie „Rasse“, Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung ungleich behandelt.

- Direkte Diskriminierung setzt Vorurteile voraus. Sie geschieht intentional (z. B. verbale Abwertung, Ausgrenzung, Bedrohung, Gewalt).
 - Ursache: Vorurteile
- Strukturelle Diskriminierung resultiert aus gesetzlich-administrativen Regelungen oder ist Ergebnis informeller Praktiken und Routinen in Organisationen. Auf der Entscheidungsebene sind strukturelle Diskriminierungen schwer nachweisbar, so dass stattdessen mit Statistiken bestehende Ungleichheiten zwischen Gruppen gemessen werden. Erst wenn sich bestimmte statistische Unterschiede über einen längeren Zeitraum nachweisen lassen, ist dies ein Hinweis auf bestehende Diskriminierungen.
 - Ursachen: politisch-rechtliche Ungleichbehandlung (z. B. aufgrund von Staatsbürgerschaft), (Re-)Produktion von sozioökonomischer Ungleichheit durch ungleiche Zugangschancen zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Organisationsroutinen, ausschließende Unternehmenskultur

Strukturelle und direkte Diskriminierung können sich gegenseitig verstärken, indem sie Rechtfertigungen und Legitimation für Ungleichbehandlungen darstellen: Menschen mit eingeschränkten staatsbürgerlichen Rechten oder in einer niedrigen ökonomischen Position werden leichter Zielscheibe für individuelle Angriffe. Auch Vorurteile und Diskriminierungen erleichtern soziale und ökonomische Ausgrenzung.

Abbildung 16: Pinwand-Vorlage: strukturelle und alltägliche Diskriminierung





Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund

Projekt GleichbeRECHTigt?!

Ein Projekt der Hans-Böckler-Stiftung

„Mach meinen Kumpel nicht an!“ e.V.

„Mach meinen Kumpel nicht an!“ e.V.



„Mach meinen Kumpel nicht an!“ e. V.

Menschen mit Migrationshintergrund...

- ...sind alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der BRD Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.
- Das sind ca. 15,3 Mio. Menschen.

GleichbeRECHTigt?! – Ein Projekt der Hans-Böckler-Stiftung

2



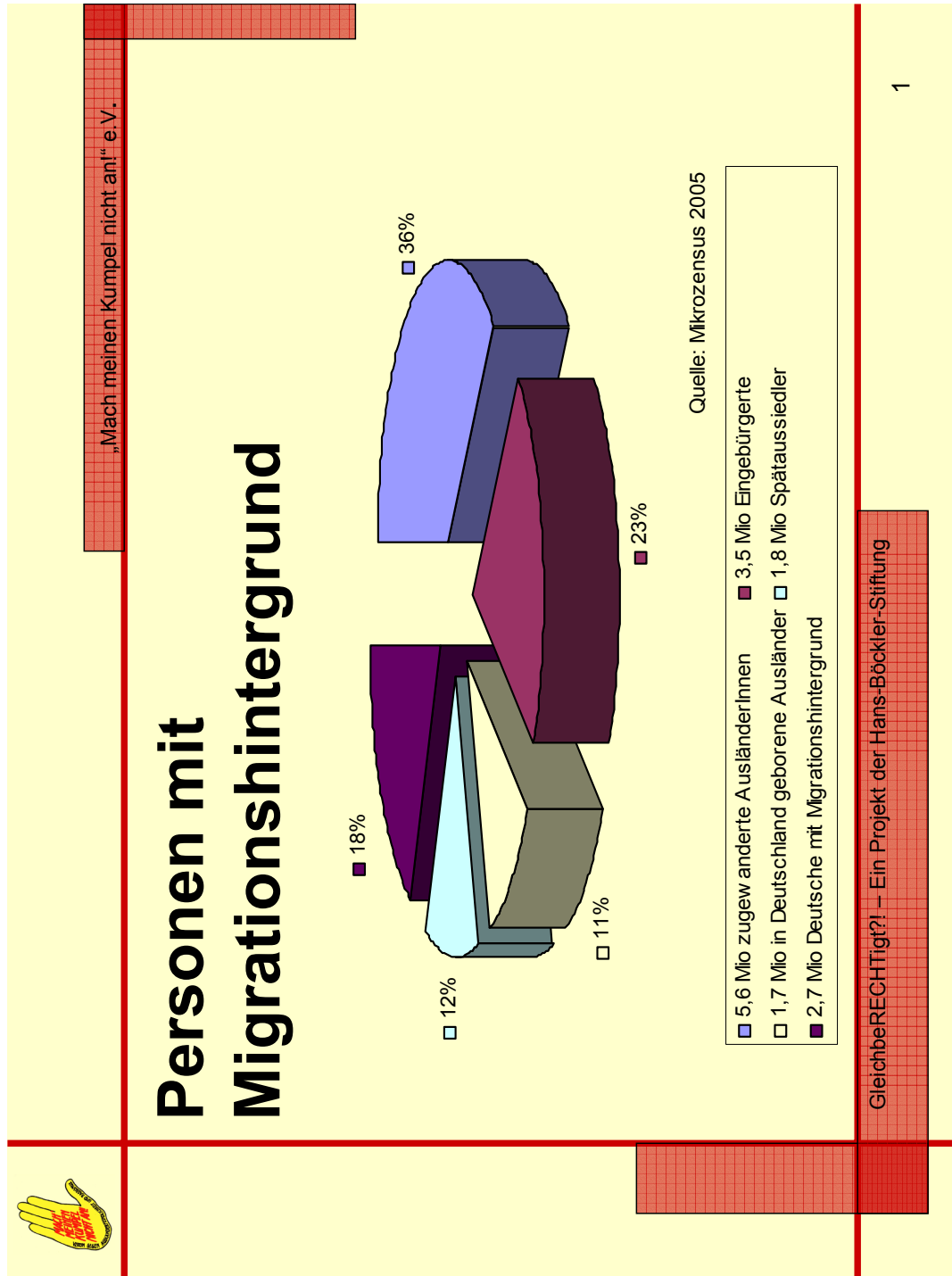
„Mach meinen Kumpel nicht an!“ e. V.

Ausländerinnen und Ausländer....

- ...sind Menschen, die nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen.
- Ca. 6,7 Mio. Menschen haben in Deutschland ausschließlich eine ausländische Staatsangehörigkeit
- 80 % von ihnen kommen aus Europa
- Wichtige Herkunftsländer: Türkei (25 %), Italien (8%), Polen (6%)
- Durchschnittliche Aufenthaltsdauer: 17,7 Jahre

GleichbeRECHTigt?! – Ein Projekt der Hans-Böckler-Stiftung

3






„Mach meinen Kumpel nicht an!“ e. V.

Diskriminierung I Definition

- Bewertung von Menschen anhand von ihnen zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen
 - Ethnische Zugehörigkeit
 - Herkunft
 - Geschlecht
 - Religion oder Weltanschauung
 - Behinderung
 - Alter
 - Sexuelle Orientierung

GleichbeRECHTigt?! – Ein Projekt der Hans-Böckler-Stiftung

5



„Mach meinen Kumpel nicht an!“ e. V.

Diskriminierung II

Formen

- bewusste und unbewusste Diskriminierung
- direkte und indirekte Diskriminierung
- **alltägliche und strukturelle Diskriminierung**
- individuelle und institutionelle Diskriminierung
- unmittelbare und mittelbare Diskriminierung

GleichbeRECHTigt?! – Ein Projekt der Hans-Böckler-Stiftung

6



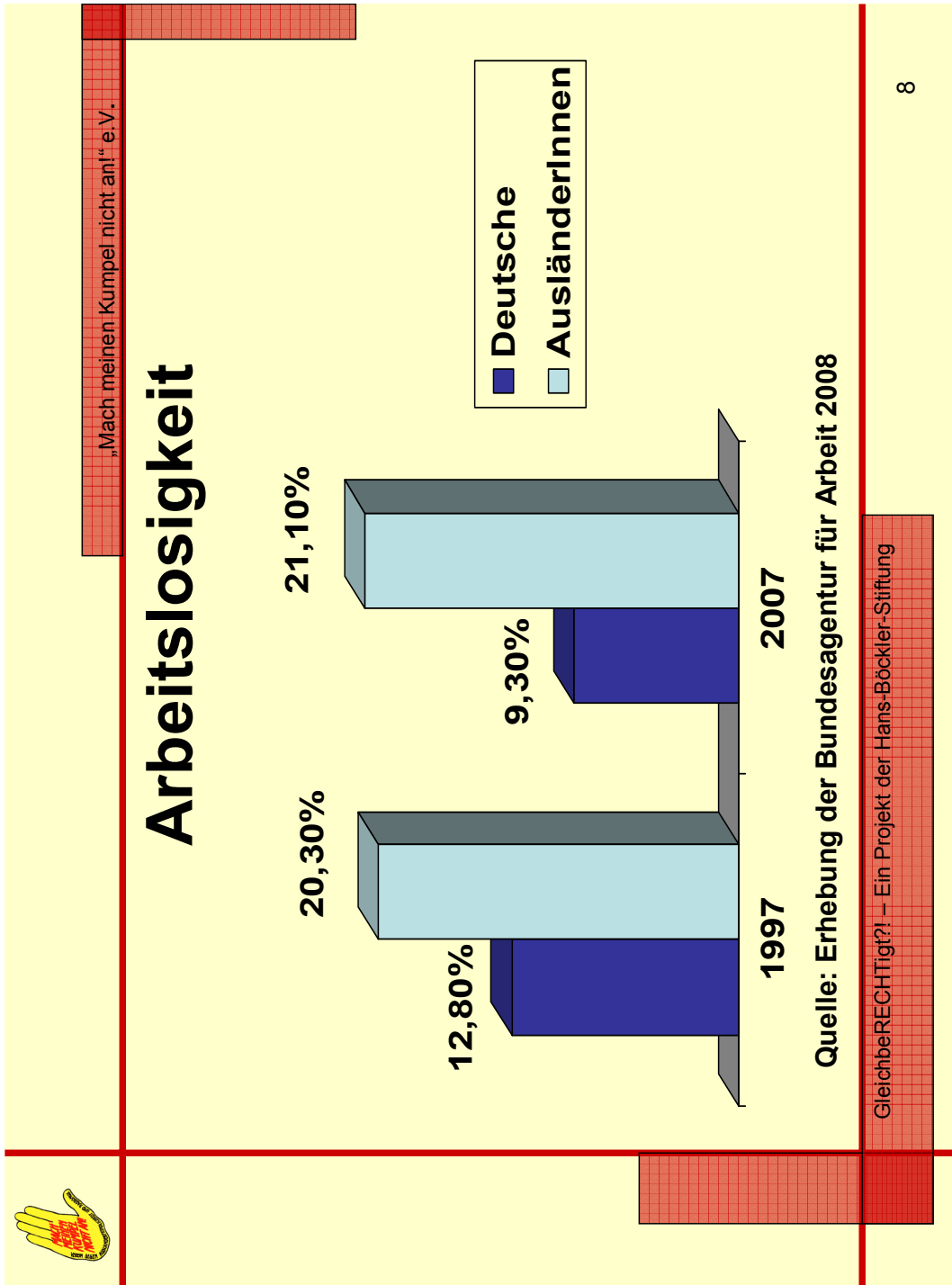
„Mach, meinen Kumpel nicht an!“ e. V.

Diskriminierung III Strukturelle Diskriminierung nachweisen

- auf Entscheidungsebene schwer nachweisbar
- Statistik als Indikator für bestehende Ungleichheiten
- Ungleichheit muss über einen längeren Zeitraum messbar sein

GleichbeRECHTigt?! – Ein Projekt der Hans-Böckler-Stiftung

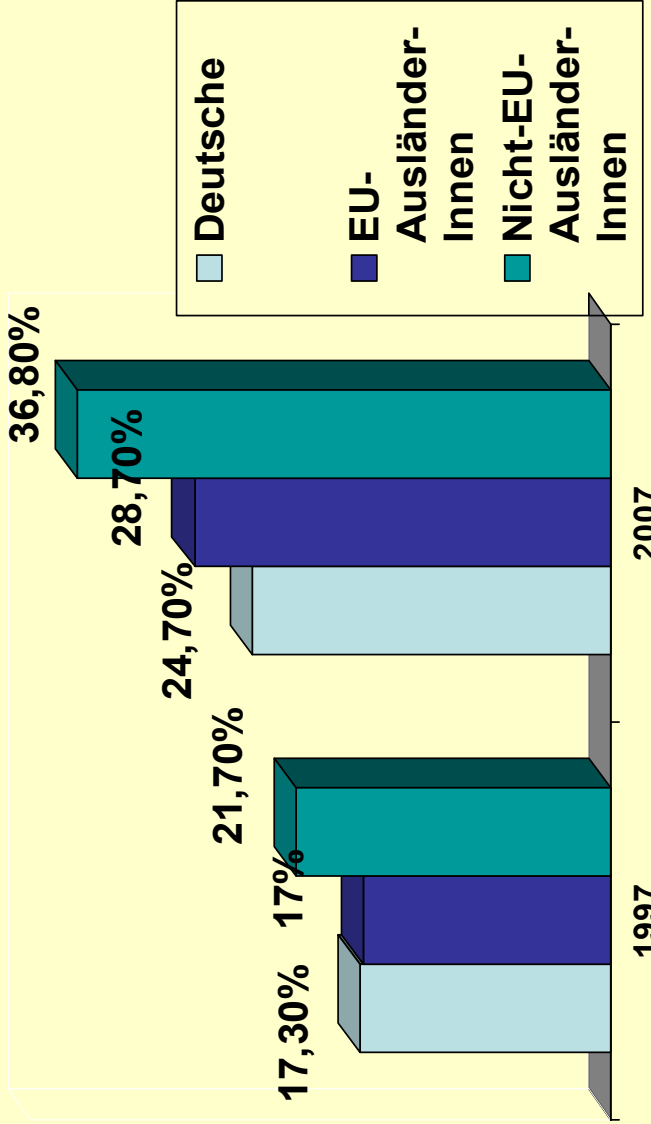
7





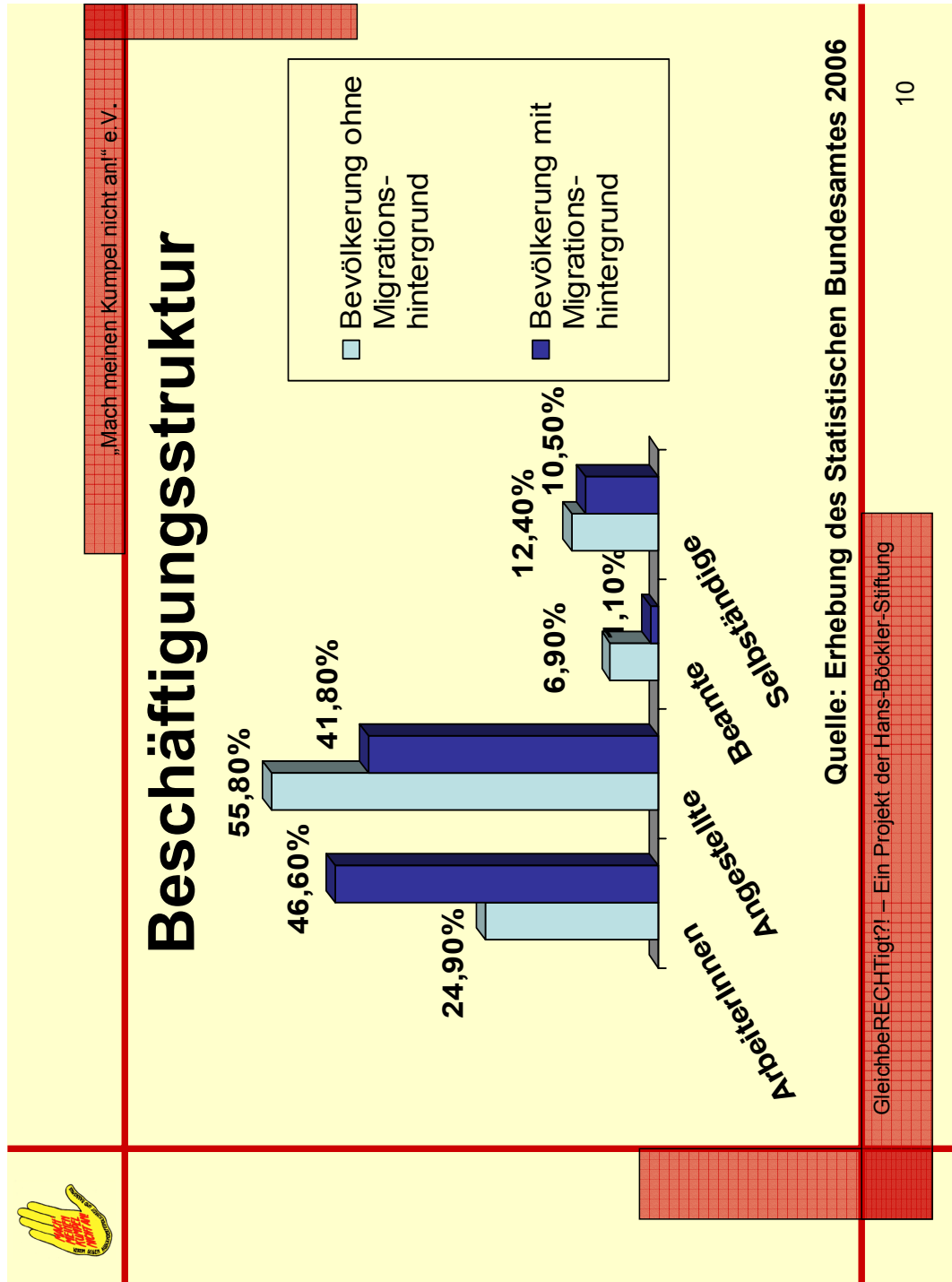
„Mach meinen Kumpel nicht an!“ e. V.

Atypische Beschäftigung



Quelle: Erhebung des Statistischen Bundesamtes 2007

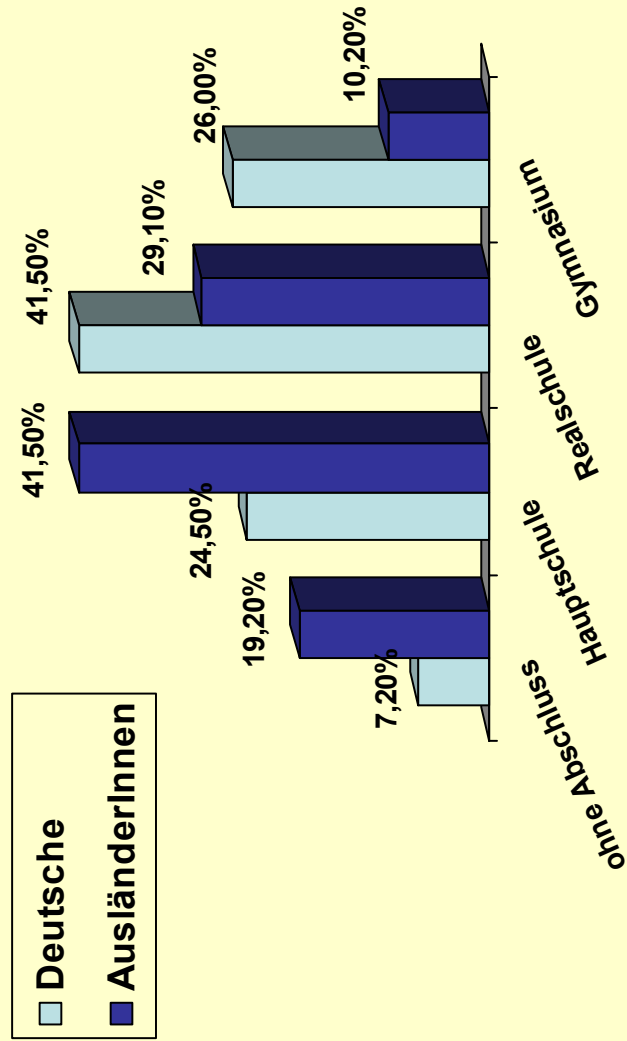
GleichbeRECHTigt?! – Ein Projekt der Hans-Böckler-Stiftung





„Mach meinen Kumpel nicht an!“ e. V.

Bildungsabschlüsse



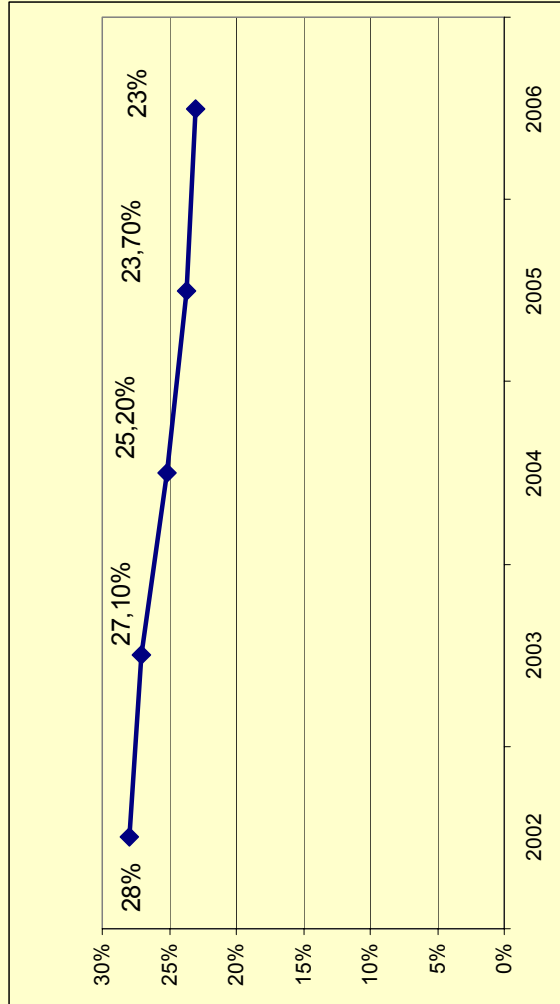
Quelle: Erhebung der Bundesbeauftragten für Migration und Flüchtlinge 2005

GleichbeRECHTigt?! – Ein Projekt der Hans-Böckler-Stiftung



„Mach meinen Kumpel nicht an!“ e. V.

Ausbildungsquote ausländischer Jugendlicher



Quelle: Berufsbildungsbericht 2007

GleichbeRECHTigt?! – Ein Projekt der Hans-Böckler-Stiftung

Beschäftigtenstruktur im Betrieb

	Gesamt %	Männer %	Frauen %	Deutsche/r %	Migrant/in %
Beschäftigte					
Auszubildende					
FacharbeiterInnen					
Un-/Angelernte					
Angestellte					
MeisterInnen/ GruppenleiterInnen					
AbteilungsleiterInnen					
Einstellungen (letzte 3 Jahre)					
Entlassungen (letzte 3 Jahre)					
Höhergruppierungen					
Versetzung mit Lohnsteigerung/ höhere Position					
Versetzung mit Lohnsenkung/ niedrigere Position					
Teilnahme an Qualifizierung mit anspruchsvollen Inhalten					
Teilnahme an Qualifizierung mit weniger anspruchsvollen Inhalten					
Betriebsrat					
JAV					
Vertrauensleute					
Krankenstand					
Unfallhäufigkeit					

Zusammengefasst und erstellt in Anlehnung an:
DGB-Thüringen (2005): Baustein zur nicht rassistischen Bildungsarbeit
DGB-Bildungswerk (2007): Gleichbehandlung in der Praxis

Materialien und Literatur zu Diskriminierung

Einstieg: Ungleichbehandlung – richtig oder falsch?

Ausführliche Beschreibung der Übung:

- <http://baustein.dgb-bwt.de/PDF/C10-Ungleichbehandlung.pdf>

Eine Definition von struktureller und alltäglicher Diskriminierung erarbeiten

PowerPoint-Präsentation zu empirischen Beispielen für die Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund:

- www.gelbehand.de/Module

Leichter Einstieg ins Thema, Artikel eignen sich auch als Textgrundlage im Seminar:

- Soli-Extra – Newsletter der DGB-Jugend: Antirassismus, 2003.
http://www.dgb-jugend.de/dgb_jugend/newsletter_soli/soli_extra/data/soli-extra-antirassismus.pdf

Zur Vertiefung:

- Hormel, Ulrike: Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft. Begründungsprobleme pädagogischer Strategien und Konzepte, Wiesbaden, 2007.

Das AGG als Instrument von Antidiskriminierungsarbeit

- DGB Bundesvorstand (Hrsg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Überblick über die Neuregelungen mit praktischen Erläuterungen, Berlin, 2006.
- DGB-Bildungswerk (Hrsg.): Gleichbehandlung in der Praxis Teil 2. Gleichbehandlung von Migrantinnen und Migranten im Arbeitsleben. Praktische und rechtliche Tipps für Arbeitnehmervertretungen, Düsseldorf, 2007.

Unter anderem PowerPoint-Vortrag mit den wichtigsten Inhalten des Gesetzes:

- DGB-Bildungswerk (Hrsg.): Strategien gegen Diskriminierung, Düsseldorf, 2008b.
www.migration-online.de/hr_strategien

Module zu Aktivitäten gegen Diskriminierung im Betrieb

Abbildung 17: Den Stand der Antidiskriminierungsarbeit erfragen

Ziel	Inhalt	Methode und Materialien	Zeit
<p>Anhand von Zitaten betrieblicher Akteure wird der Stand der Antidiskriminierungsarbeit in den Betrieben der TN deutlich.</p> <p>Erste Fragen zu Strategien und Handlungsmöglichkeiten der Antidiskriminierungsarbeit werden angesprochen.</p>	<p>Eine Auswahl an Zitaten betrieblicher Akteure wird groß kopiert und im Raum aufgehängt. Alle haben die Möglichkeit, die Aussagen zu lesen. Der Arbeitsauftrag lautet: Lies die Aussagen und stelle dich zu dem Plakat, das den Stand der Antidiskriminierungsarbeit in deinem Betrieb am meisten widerspiegelt (bei größeren Seminargruppen werden Punkte geklebt).</p> <p>Es besteht für die TN die Möglichkeit, ihre Position zu kommentieren (erfahrungsgemäß finden nicht alle TN ein passendes Statement). Am Ende haben alle eine Vorstellung davon, wie der Stand der betrieblichen Gleichstellungsarbeit eingeschätzt wird.</p> <p>Die Seminarleitung weist auf die in den Statements angedeuteten Strategien und Ansatzpunkte gegen Diskriminierung und die verschiedenen Dimensionen hin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorbeugung und Verhinderung von Diskriminierung? - Anspruch und Realität in der gelebten betrieblichen Praxis? - Mainstreaming - Verhältnis von Betrieb und Gesellschaft in Bezug auf Ansätze gegen Diskriminierung - strukturelle Diskriminierung und alltägliche Ausgrenzung - strukturelle Hemmnisse der Antidiskriminierungsarbeit werden deutlich - Erfahrungszentrierung 	<p>Stellproben mit anschließender Diskussion</p> <p>Vorlage „Zitate betrieblicher Akteure zu Diskriminierung im Betrieb“</p> <p>Input mit Stellwand zu Strategien und Fragen der betrieblichen Antidiskriminierungsarbeit</p>	<p>30 Min.</p>

Abbildung 18: Aktivitäten gegen prekäre Beschäftigung und Diskriminierung im Betrieb entwickeln

Ziel	Inhalt	Methoden und Materialien	Zeit
TN motivieren, im Alltag selbst gegen prekäre Beschäftigung aktiv zu werden.	<p>In Kleingruppen werden anhand gewerkschaftlicher Materialien mögliche betriebliche Aktivitäten gegen prekäre Beschäftigung entwickelt und in ihrer Umsetzung geplant.</p> <p>Die Auswahl des Materials hängt stark von der Seminargruppe und ihren Bedürfnissen ab. Bei sehr heterogenen Gruppen können einzelne Kleingruppen auch unterschiedliche Materialien bearbeiten (siehe Materialvorschläge). Anschließend werden die Ideen im Plenum vorgetragen (auch als kleines Theatersstück denkbar) und auf einer Wandzeitung präsentiert.</p> <p>Aus der Präsentation sollten folgende Aspekte deutlich werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was ist eure Ausgangssituation und wohin soll sie verändert werden? - Welche Akteure können euch in eurem Vorhaben unterstützen? - Welche Akteure stehen eurem Anliegen entgegen? 	<p>Kleingruppenarbeit mit anschließender Präsentation</p> <p>Auswahl der Materialien je nach Seminargruppe</p>	120 Min.

Abbildung 19: Argumente gegen diskriminierende Sprüche und Parolen entwickeln

Ziel	Inhalt	Methode und Materialien	Zeit
Diese Übung ermöglicht es den TN, diskriminierenden Sprüchen und Parolen im Betrieb zu widersprechen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Suche nach Argumenten.	<p>Durch eine Kartenabfrage sammeln die TN im Plenum Sprüche, mit denen sie im betrieblichen Alltag konfrontiert sind. Dies muss sich nicht auf rassistische Parolen beschränken, sondern kann weiter gefasst sein, so dass unterschiedliche Diskriminierungen berücksichtigt werden können.</p> <p>Es werden Arbeitsgruppen gebildet, die zu den einzelnen Sprüchen Gegenargumente finden sollen.</p> <p>Die Gruppen präsentieren ihre Ergebnisse dem Plenum und alle dürfen Ergänzungen machen.</p> <p>Im Anschluss findet eine kurze Reflexion darüber statt, was an der Aufgabe leicht und was schwer zu bewältigen war.</p> <p>Hinweis für die Seminarleitung: Soll im Seminar das Argumentieren in Rollenspielen geübt werden, bieten sich, je nach Zeit, die Methoden „Die Nein-SagerInnen“ und „Widersprechen, aber wie?“ aus dem „Baustein zur nicht-rassistischen Bildung“ an.</p>	<p>Kartenabfrage und Kleingruppenarbeit</p> <p>Wandzeitung für die Präsentationen der Kleingruppen im Plenum</p>	90 Min.

Abbildung 20: Sensibilisierung für die eigene kulturelle Brille: Insel Albatros

Ziel	Inhalt	Methode und Materialien	Zeit
<p>Diese Übung sensibilisiert für die eigenen kulturellen Vorstellungen, die uns in Interpretationen und Interaktionen prägen.</p>	<p>Das Team stellt eine Szene der Kultur der Insel Albatros nach. In der anschließenden Diskussion werden den TN die kulturellen Einflüsse auf ihre Wahrnehmung deutlich. Diese Übung (leicht abgewandelte Form) stammt aus der Publikation „Strategien gegen Diskriminierung entwickeln“ des DGB-Bildungswerks.</p>	<p>Theaterszene durch ein geschlechtergemischtes Team</p> <p>Teilnehmende Beobachtung</p> <p>Plenumsdiskussion mit Input durch das Team</p> <p>Arbeitsblatt „Hintergrund zum Spiel Albatros“</p>	<p>45 Min.</p>

Abbildung 21: Pinwand-Vorlage: Ausgangslage für Antidiskriminierungsarbeit im Betrieb



Seminarmaterialien zu Aktivitäten gegen Diskriminierung im Betrieb

Zitate betrieblicher Akteure zu Diskriminierung im Betrieb

„Ich sehe keinen Bedarf, präventiv gegen Rassismus tätig zu werden. Wie gesagt, wir gehen der Sache immer nach, wenn uns Hinweise gegeben werden!“ (Betriebsrat)

„Ich habe bei vielen Betriebsratssitzungen das Thema Diskriminierung angesprochen, aber da kommt immer nur ‚Ich komme mit Ayshe gut zurecht‘ oder ‚Ich komme mit Jochen gut zurecht‘. [...] Es gibt eine latente Ausländerfeindlichkeit von beiden Seiten. Da muss man die Einstellungen ändern.“ (Gewerkschaftssekretär)

„Es sind viele Mitarbeiter zum Thema AGG geschult worden und nach bestandener Prüfung bekam man auch ein Zertifikat. Das ist vielen Mitarbeitern zugänglich. Alle Führungskräfte sind geschult worden. Bei uns wurde eine Beschwerdestelle eingerichtet, in allen Werken gibt es einen Verantwortlichen.“ (Betriebsrat)

„Antirassismus und Antifaschismus sind meiner Meinung nach so Sonntagsthemen. Solange sie nichts kosten, nimmt man die gerne. Aber in dem Moment, wo man Einsatz zeigen müsste, wo es wehtun würde, da hört der Spaß ziemlich schnell auf.“ (Gewerkschaftssekretär)

„Ich finde die Arbeitswelt einen wichtigen Bereich für Integration, weil das der Bereich ist, in dem Migranten und Nichtmigranten aufeinander treffen und zusammen was machen und sich kennen lernen können.“ (aktiver Gewerkschafter)

„Bei 2-3 Beschäftigten hat man große Schwierigkeiten, überhaupt gewerkschaftlich zu organisieren und dann noch irgendwie aktiv zu werden. Für Antidiskriminierungsarbeit gibt es da wenige Möglichkeiten.“ (Gewerkschaftssekretär)

„Ich kenne natürlich strukturelle Rassismen, z. B. die geringe Teilnahme von Migrantinnen und Migranten an Weiterbildung. Ich kenne auch die Gruppeninterviews mit Betriebsräten, wo eine ganze Menge Rassismen erkennbar sind. Aber es gibt keine rassistische gelebte Praxis auf betrieblicher Ebene, das ist mit nicht bekannt.“ (Gewerkschaftssekretär)

„Wir haben ja auch andere Betriebsvereinbarungen, aber der Arbeitgeber hält sich nicht dran. Man kann viel auf dem Papier gegen Rassismus festlegen, was am Ende dann nicht umgesetzt wird.“ (Betriebsrätin)

„Ich bin mir auch nicht sicher, ob der Betrieb immer die zentrale Handlungsebene ist, wenn es um Rassismus und Rechtsextremismus geht.“ (Gewerkschaftssekretär)

„Seminare und Schulungen gegen Diskriminierung werden nicht funktionieren. Wir gehen da eher mit unseren gewerkschaftlichen Geschichten rein und versuchen das über

normale Geschichten hinzubekommen, also im Rahmen der Interessenvertretung!“ (Gewerkschaftssekretär)

„In unserem Betrieb gab es eher Fortschritte, wenn es Streit gab. Und nicht, wenn irgendwer kam und einen Vortrag gehalten hat. Man streitet sich ja nicht, weil jemand in der Bude aufsteht und einen Vortrag hält, sondern weil gerade gekündigt werden soll und einer aufspringt und sagt ‚Scheiß Ausländer‘.“ (Betriebsrat)

„Ja gut, da gibt es mal 'ne Ausschreitung, aber das ist es dann. [...] Es gibt doch mehr Selbstmordattentäter im Irak als hier Attacken gegen Ausländer. Sonst würden die Medien darüber berichten. Und das tagtäglich. Man hört's aber nicht. Also findet's nicht statt. Und mal einen Spruch loszuwerden, weil ich erbost bin... ja gut. Da ist auch wieder Prävention wichtig.“ (Betriebsrat)

Hintergrund zum Spiel Albatros

Spielvorbereitungen:

Den TN wird erläutert, dass sie sich nun auf der Insel Albatros befinden. Sie nehmen am Leben der Inselbewohner teil und sollen beobachten, was sie erleben.

So viele Stühle, wie Männer in der Gruppe sind, stehen in einem weiten Halbkreis. Ein weiterer Stuhl steht vorne, eine Schale mit Erdnüssen steht darunter. Das Leitungsteam (ein Mann und eine Frau) betritt den Raum. Sie spielen einen Mann und eine Frau, die auf der Insel Albatros wohnen. Damit beginnt das Rollenspiel.

Spielablauf:

1. Phase: Begrüßung

Der Mann geht mit Schuhen voraus. Die Frau folgt ihm barfuss. Durch Summlaute (Zustimmung) und Zischlaute (Ablehnung) besteht die Aufgabe des Mannes darin, die männlichen TN auf den Stühlen zu platzieren. Die Füße sollen den Boden berühren. Genauso fordert die Frau die weiblichen TN auf, sich auf den Boden zu knien. Schließlich nimmt der Mann auf dem freien Stuhl Platz, die Frau kniet neben ihm.

2. Phase: Essen

Die Frau reicht dem Mann eine Schüssel mit Erdnüssen. Nachdem der Mann eine Erdnuss gegessen hat, bedient sich die Frau.

3. Phase: Verabschiedung

Der Mann geht voraus, die Frau folgt. Zusammen schreiten sie den TN-Kreis ab. Der Mann verabschiedet sich nur von den Männern. Die Frau verabschiedet sich von allen TN.

Reflexion:

Die TN sollen erzählen, was sie gesehen haben. Die Diskussionsleitung muss während der gesamten Diskussion den Unterschied zwischen Beobachtung und Interpretation deutlich machen. Es kann gezielt nach den Riten und dem unterschiedlichen Verhalten von Mann und Frau gefragt werden.

Zur Überleitung in die zweite Diskussionsphase bieten sich folgende Fragen an:

- Wie kommt ihr zu eurer Interpretation des Geschehens?
- Könnte alles auch ganz anders sein?

Stellen die TN ihre erste Interpretation (Männer sind privilegiert, Frauen werden diskriminiert) nicht selbst in Frage, erläutert das Team nach und nach die Gesellschaft der Insel Albatros. Schließlich werden folgende Fragen diskutiert:

- Warum sind Missverständnisse aufgetreten?
- Ist euch dies schon einmal passiert?
- Was kann getan werden, um solche Missverständnisse zu vermeiden oder sie aufzuklären?

Die Albatros-Kultur:

Die Menschen auf Albatros verehren die Erdgöttin. Sie suchen deshalb den Kontakt zur Erde. Aus diesem Grund ist die Erdnuss kulturelle Lieblingsspeise. Frauen haben ein sehr hohes Ansehen auf der Insel Albatros. Deshalb ist es ihnen erlaubt, direkt auf dem Boden zu knien, während Männer auf Stühlen sitzen müssen. Um die Frauen zu schützen, gehen die Männer vorweg. Männer dürfen Frauen ohne deren ausdrückliche Einwilligung nicht berühren. Männer müssen Speisen zunächst verkosten, bevor die Frauen sie essen.

Hinweis für das Team: Es ist wichtig, zu vermitteln, dass Kulturen offen, dynamisch und flexibel sind und sich ständig in einem Veränderungsprozess befinden. Kultur ist nicht in sich geschlossen und einheitlich. Dennoch prägt Kultur unsere Wertvorstellungen und stellt den Rahmen oder die „Brille“ bereit, durch die unsere Interpretationen und Interaktionen mit anderen gefiltert werden.

Materialien und Literatur zu Aktivitäten gegen Diskriminierung im Betrieb

Argumente gegen diskriminierende Sprüche und Parolen entwickeln

- Gloel, Rolf/Gützlaff, Katrin: Gegen Rechts argumentieren lernen, Hamburg, 2005.
- Hufer, Klaus-Peter: Argumentationstraining gegen Stammtischparolen. Materialien und Anleitungen für Bildungsarbeit und Selbstlernen, Schwalbach, 2000.

Ca. 15-minütige Übung zum Widersprechen:

- <http://baustein.dgb-bwt.de/PDF/B4-NeinSager.pdf>

Ca. 90-minütige Übung zur subversiven Argumentation:

- <http://baustein.dgb-bwt.de/PDF/B4-Widersprechen.pdf>

Aktivitäten gegen prekäre Beschäftigung im Betrieb entwickeln

- Akin, Semiha/Dälken, Michaela/Monz, Leo: Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) Frankfurt/Main, 2004.
- Zumbeck, Christine: Leiharbeit und befristete Beschäftigung, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Frankfurt/Main, 2009.

Online-Datenbank mit anonymisierten Textauszügen:

- Archiv Betriebliche Vereinbarungen: www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Informationsangebot des DGB-Bildungswerks

- www.migration-online.de/betriebsvereinbarungen

Planspiel zur Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung:

- <http://baustein.dgb-bwt.de/PDF/C10-Vereinbarung.pdf>

Thesen zum Organizing:

- http://www.verdi.de/aktive/organizing_-_gewerkschaft_als_soziale_bewegung/organizing_-_chancen_fuer_ver.di

Argumentationshilfe zur Leiharbeit der IG Metall:

- http://gute-arbeit-weltweit.de/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=110&Itemid=112

Aktivitäten zum Thema Mindestlohn:

- <http://www.mindestlohn.de/argument/>

3.4 Seminarbeispiele

Beispiel für einen Tageskurs „Aktiv werden für Gleichbehandlung im Betrieb“

Zum Einstieg: ca. 1 Stunde

Vorstellungsrunde (ohne Marktplatz)
Seminarplan vorstellen und Erwartungen klären

Prekäre Beschäftigung: ca. 2,5 Stunden

Prekäre Beschäftigung definieren (ohne Vertiefung)
Den Wandel der Arbeitswelt begreifen

Diskriminierung: ca. 2,5 Stunden

Eine Definition von struktureller und alltäglicher Diskriminierung erarbeiten
Das AGG als Instrument von Antidiskriminierungsarbeit

Aktivitäten entwickeln: ca. 2,5 Stunden

Den Stand der Antidiskriminierungsarbeit erfragen
Aktivitäten gegen prekäre Beschäftigung und Diskriminierung im Betrieb entwickeln

Beispiel für ein zweitägiges Seminar „Aktiv werden für Gleichbehandlung im Betrieb“

Zum Einstieg: ca. 1,5 Stunden

Vorstellungsrunde
Seminarplan vorstellen und Erwartungen klären

Prekäre Beschäftigung: ca. 4 Stunden

Barometerspiel zu prekärer Beschäftigung
Prekäre Beschäftigung definieren
Den Wandel der Arbeitswelt begreifen

Diskriminierung: ca. 5,5 Stunden

Sensibilisierung: Insel Albatros
Strukturelle Diskriminierung im Betrieb aufdecken
Eine Definition von struktureller und alltäglicher Diskriminierung erarbeiten
Das AGG als Instrument von Antidiskriminierungsarbeit
Ungleichbehandlung – richtig oder falsch?

Aktivitäten entwickeln: ca. 4 Stunden

Den Stand der Antidiskriminierungsarbeit erfragen
Argumente gegen diskriminierende Sprüche und Parolen entwickeln
Aktivitäten gegen prekäre Beschäftigung und Diskriminierung im Betrieb entwickeln

4 Literaturverzeichnis

Akin, Semiha/Dälken, Michaela/Monz, Leo: Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt/Main, 2004.

Antoni, Manfred/Jahn, Elke: Boomende Branche mit hoher Fluktuation, IAB Kurzbericht, Nr. 14, 2006.

Bäcker, Gerhard: Was heißt hier „geringfügig“? Minijobs als wachsendes Segment prekärer Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 5, 2006, S. 255-262.

Bednarz-Braun, Iris/Bischoff, Ursula: Interkulturalität unter Auszubildenden im Betrieb. Eine Handreichung für die betriebliche Praxis, München, 2006.

Beese, Birgit: Mehrfachbenachteiligungen von Frauen. Diskussionspapier für den FES Workshop „Chancengleichheit in Betrieb und Verwaltung – Empirische Befunde und strategische Optionen“, 2007. Unter: <http://www.fes.de> [27.5.2008].

Boos-Nünning, Ursula: Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten. Ein vernachlässigtes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft. In: Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund, Bonn, 2006, S. 6-29.

Bremme, Peter/Fürniß, Ulrike/Meinecke, Ulrich (Hrsg.): Never work alone. Organizing. Ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften, Hamburg, 2007.

Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke/Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic: Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsfornen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn, 2006.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Zeitarbeit. Branchen und Berufe in Deutschland 1997-2007, Nürnberg, 2008.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Analytikreport. Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer, Nürnberg, 2007a.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt 2006, Nürnberg, 2007b.

Bundesbeauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration: Bericht über die Lage der Ausländer und Ausländerinnen in Deutschland, Berlin, 2005.

Bundesministerium des Innern: Migrationsbericht 2007, Berlin, 2008.

Bundesministerium für Bildung und Forschung Berichtssystem Weiterbildung, Berlin, 2005.

Butterwegge, Christoph: Rechtsextremismus, Freiburg im Breisgau, 2002.

Butterwegge, Christoph/Hentges, Gudrun (Hrsg.): Rechtspopulismus, Arbeitswelt und Armut. Befunde aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, Opladen, 2008.

Colardyn, Danielle/Bjørnåvold, Jens: The learning continuity. European inventory on validating non-formal and informal learning. National policies and practices in validating non-formal and informal learning, Cedefop Panorama series, 117/2005.

Decker, Oliver/Brähler, Elmar: Vom Rand zur Mitte. Rechtsextreme Einstellungen und ihre Einflussfaktoren in Deutschland, Berlin, 2006.

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See: IV. Quartal 2007. Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, Essen, 2007.

DGB-Bildungswerk (Hrsg.): Gleichbehandlung in der Praxis Teil 2. Gleichbehandlung von Migrantinnen und Migranten im Arbeitsleben. Praktische und rechtliche Tipps für Arbeitnehmervertretungen, Düsseldorf, 2007.

DGB-Bildungswerk (Hrsg.): Module für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung, Düsseldorf, 2008a.

DGB-Bildungswerk (Hrsg.): Strategien gegen Diskriminierung, Düsseldorf, 2008b.

DGB-Bildungswerk (Hrsg.): Kommunikation und Motivation. Menschen mit Migrationshintergrund aktiv einbeziehen, Düsseldorf, 2008c.

DGB Bundesvorstand (Hrsg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Überblick über die Neuregelungen mit praktischen Erläuterungen, Berlin, 2006.

DGB-Index Gute Arbeit GmbH: DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2008. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen, Berlin, 2008.

DGB Jugend: Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Beschäftigten. Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2007, Stadtbergen, 2007.

DGB Projektgruppe: Prekäre Beschäftigung. Herausforderung für die Gewerkschaften, Berlin, 2007.

DGB-Rechtsschutz (Hrsg.): Kompliziertes Regelwerk. In: Recht so, Nr. 5, 2007, S. 4.

Dietz, Martin/Walwei, Ulrich: Beschäftigungswirkungen des Wandels der Erwerbsformen. In: WSI-Mitteilungen Nr. 5, 2006, S. 278-286.

Dörre, Klaus/Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic: Marktsteuerung und Prekarisierung von Arbeit. Nährboden für rechtspopulistische Orientierungen?. In: Bischoff, Joachim u.a. (Hrsg.): Moderner Rechtspopulismus. Ursachen, Wirkungen, Gegenstrategien, Hamburg, 2004, S.77-118.

Dörre, Klaus: Prekarität. Eine arbeitspolitische Herausforderung. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 5, 2005, S. 250-258.

Eckart, Christel: Keine Angst vor der Feminisierung der Arbeit, es kommt darauf an, was wir daraus machen! In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 6+7, 1998, S. 341-345.

Flam, Helena: Migranten in Deutschland. Statistiken, Fakten, Diskurse, Konstanz, 2007.

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (Hrsg.): Socio-Economic Change. Individual Reactions and the Appeal of the Extreme Right (SIREN), Wien, 2004.

Fuchs, Tatjana: Arbeit und Prekariat. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse, Düsseldorf, 2006.

Giesecke, Johannes/Groß, Martin: Befristete Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 5, 2006, S. 247-254.

Hall, Stuart: Rassismus als ideologischer Diskurs. In: Das Argument, Nr. 178, 1989, S. 913-921.

Hieronimus, Andreas: Diskriminierung erkennen und handeln! Ein Handbuch für Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), Hamburg, 2007.

Hohendanner, Christian/Bellmann, Lutz: Interne und externe Flexibilität. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 5, 2006, S. 241-246.

Hormel, Ulrike: Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft. Begründungsprobleme pädagogischer Strategien und Konzepte, Wiesbaden, 2007.

IDA NRW (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismus): Was bedeutet Diskriminierung?, 2005. Unter: www.ida-nrw.de [17.03.2009].

IDW Evaluation of foreign credentials, 2007. Unter: <http://www.idw.nl> [21.1.2009].

IG BAU: Mindestlohn für die Landwirtschaft erforderlich. Saisonarbeiter bevorzugen Irland und Großbritannien, 2007. Unter: www.igbau.de [27.5.2008].

Kecskes, Robert/Dälken, Michaela/Monz, Leo: Integration und partnerschaftliches Verhalten, Fallstudien, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Frankfurt/Main, 2006.

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut: Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 5, 2006, S. 235-240.

Klammer, Ute/Leiber, Simone: Atypische Beschäftigung und soziale Sicherung. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 5, 2006, S. 287-292.

Kraus, Rudolf: Der dritte Migrationsbericht der Bundesregierung. In: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, Nr. 2, 2005, S.41-47.

Landesregierung Nordrhein-Westfalen Sozialbericht NRW 2007. Armuts- und Reichtumsbericht, 2007. Unter: www.mags.nrw.de/ [20. Februar 2009].

Manolakos, Theodora/Sohler, Karin: Gleiche Chancen im Betrieb? Diskriminierung von MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt, 2005. Unter: www.gleiche-chancen.at/ [26.5. 2008].

Manske, Alexandra/Heil, Vanessa: Wenn Arbeit arm macht. In: Blätter für deutsche und internationale Politik, Nr. 8, 2007, S. 995-1002.

Moehl, Karl: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes In: Forum gegen Rassismus. Arbeitsgruppe Gleichbehandlung (Hrsg.): Infobrief 9. Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Diskriminierungsmerkmal „Rasse“/ethnische Herkunft, 2007, S. 8-10.

Müller-Hilmer, Rita: Gesellschaft im Reformprozess, 2006. Unter: www.fes.de [27.5.2008]

Notz, Gisela: Hauptsache Arbeit? Arbeit, Geschlecht und Politik. In: Hertzfeldt, Hella/Schäffgen, Katrin/Veth, Silke (Hrsg.): GeschlechterVerhältnisse. Analysen aus Wissenschaft, Politik und Praxis, Berlin, 2004, S. 113-123.

Pfeiffer, Christian/Baier, Dirk/Simonson, Julia/Rabold, Susann: Jugendliche in Deutschland als Opfer und Täter von Gewalt, Hannover, 2009.

Promberger, Markus: Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 5, 2006, S. 263-269.

Roßocha, Volker: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Ein Baustein für Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf. In: Forum gegen Rassismus. Arbeitsgruppe Gleichbehandlung, Infobrief 8. Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien, 2007, S. 15-19.

Schmidt, Werner: Kollegialität trotz Differenz. Betriebliche Arbeits- und Sozialbeziehungen bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft, Berlin, 2006.

Statistik der Bundesagentur: Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung, Nürnberg, 2008.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Datenreport 2006. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik, Bonn, 2007.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Leben in Deutschland. Haushalte, Familien und Gesundheit. Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Wiesbaden, 2006.

Statistisches Bundesamt: Ausländerzahl in Deutschland geringfügig zurückgegangen, 2008. Unter: www.destatis.de [25.5.2008]

Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1 Reihe 2.2, 2005. Unter: www.destatis.de [4.3.2009]

Ulrich, Joachim Gerd/Granato, Mona: „Also, was soll ich machen, damit die mich nehmen?“ Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Ausbildungschancen. In: Friedrich-Ebert-Stiftung und des Bundesinstituts für Berufsbildung (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund, Dokumentation einer Fachkonferenz, Bonn, S. 30-50.

Wassermann, Wolfram/Rudolph, Wolfgang: Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung, Düsseldorf, 2007.

Zeuner, Bodo/Gester, Jochen/Fichter, Michael/Kreis, Joachim/Stöss, Richard: Gewerkschaften und Rechtsextremismus, Münster, 2007.

Zumbeck, Christine: Leiharbeit und befristete Beschäftigung, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt/Main, 2009.

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225



www.boeckler.de

Hans **Böckler**
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.