

Beschäftigte mit Migrationshintergrund integrieren – Beispiele guter Praxis

Michaela Dälken

Inhalt

Vorwort	3
Einleitung	3
1 Integration durch Ausbildung	6
2 Integration durch Beschäftigung	15
3 Integration durch Weiterbildung	30
4 Handlungsempfehlungen	37
5 Aussicht	40
6 Auswahl für Ansatzpunkte zur Mitbestimmung entsprechend Betriebsverfassungsgesetz	41
Weiterführende Literatur.	46
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung.	48

Beschäftigte mit Migrationshintergrund integrieren – Beispiele guter Praxis

Michaela Dälken

Öffentlichkeitsreferentin, Leitung Kompetenzzentrum Globale Mobilität und soziale Sicherheit beim
DGB Bildungswerk Bund.

Copyright 2015 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf
Kontakt: 0211/7778-167, betriebsvereinbarung@boeckler.de
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Stand: Juli 2015

Online-Publikation, download unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISSN: 1869-3032

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle
Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Vorwort

Zuwanderung und Integration – kaum ein Thema wird in Deutschland häufiger und intensiver diskutiert. Nicht immer geht es um Fakten, sondern häufig um Ängste und Vorurteile, befeuert durch Stammtischparolen. Umso wichtiger ist es, konstruktiv mit der Thematik umzugehen. In Unternehmen und Verwaltungen ist der Umgang mit Zuwanderinnen und Zuwanderern seit langer Zeit Realität, aber unterschiedlich intensiv gestaltet.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat die Aufgabe, die Integration von Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit zu unterstützen. Betriebsräte können in diesem Rahmen freiwillige Betriebsvereinbarungen vorschlagen. In der Praxis wird dieses Mittel eher selten genutzt. Wenn, dann wird zumeist auf Vereinbarungen gegen Rassismus verwiesen. Diese wurden ab den 1990er Jahren unter dem Eindruck der rassistisch motivierten Anschläge in Deutschland geschlossen. Sie werden in erster Linie als Absichtserklärung nach innen und nach außen verstanden, um ein Zeichen gegen Rassismus zu setzen.

Vereinbarungen mit dem direkten Ziel, die Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu fördern, gibt es kaum. Die vorliegende Studie fragt gezielt nach Wirkungsweisen von Betriebsvereinbarungen, die Aus- und Weiterbildung thematisieren, um Integration aktiv voranzutreiben. Die Umsetzung wird auf der Grundlage von Interviews mit betrieblichen Experten beschrieben. Darüber hinaus werden einzelne Handlungsansätze aus der Praxis auf der Basis einer Literaturrecherche dargestellt.

Wir danken allen Gesprächspartnern sehr herzlich für ihre Mitarbeit und Unterstützung. Weitere Hinweise finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Einleitung

Zuwanderung und Integration – kaum ein Thema wird in Deutschland häufiger und intensiver diskutiert. Nicht immer geht es um Fakten, häufig um Ängste und Vorurteile, befeuert durch Stammtischparolen von Politikern – umso wichtiger ist es, konstruktiv mit der Thematik umzugehen.

In Betrieben und Verwaltungen ist der Umgang mit Zuwanderinnen und Zuwanderern seit Langem Realität. Über 16 Millionen Menschen in Deutschland, davon 8 Millionen Beschäftigte, werden mit der Bezeichnung „mit Migrationshintergrund“ versehen.¹ Zuwanderung ist und bleibt eine Konstante in der Bundesrepublik. Waren es nach dem Zweiten Weltkrieg zunächst Flüchtlinge und Vertriebene, wurden in Zeiten des Arbeitskräftemangels ab Mitte der 1950er Jahre gezielt Beschäftigte für an- und ungelernte Tätigkeiten in der industriellen Massenfertigung, der Schwerindustrie und im Bergbau angeworben. Offiziell wurde die Anwerbung 1973 beendet, aber zahlreiche Ausnahmeregelungen ermöglichten Zuwanderung weiterhin.

Auch in die DDR war Zuwanderung möglich, wenngleich in weit geringerem Maße. Ab 1966 wurden rund 500.000 Arbeitskräfte aus Vietnam, Polen, Mosambik sowie anderen Staaten

¹ Dieses Wortungetüm ist notwendig, da die Unterscheidung in ausländische und deutsche Staatsangehörige in Deutschland keinen Hinweis darauf gibt, ob jemand eingewandert ist oder nicht. So haben Spätaussiedlerinnen und -aussiedler die deutsche Staatsangehörigkeit, darüber hinaus gibt es viele eingebürgerte Migrantinnen und Migranten. Um mögliche Ungleichheiten für Zuwanderinnen, Zuwanderer und deren Nachkommen sichtbar zu machen, wurde daher das Konstrukt „mit Migrationshintergrund“ entwickelt. Um valide Aussagen treffen zu können wird die Klassifizierung seit 2005 im Mikrozensus genutzt, seit 2012 in der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Nichtsdestotrotz ist der Begriff umstritten. So gibt es verschiedene Definitionen, was als Migrationshintergrund verstanden wird. Ein Vergleich verschiedener Statistiken ist nicht ohne Weiteres möglich. Darüber hinaus kann der Begriff stigmatisierend wirken, da es sich um eine Zuschreibung von außen handelt.

angeworben und konsequent von der Bevölkerung abgeschottet. Darüber hinaus erhielten bis Mitte der 1970er Jahre einige Tausend Flüchtlinge vor allem aus Chile, Spanien und Griechenland Asyl. Mit dem Ende der DDR mussten die Zuwanderer Anfang der 1990er größtenteils in ihre Herkunftsländer zurückkehren.

Die Bundesrepublik sah sich derweil einer veränderten Zuwanderung gegenüber: Nach dem Zusammenbruch der UdSSR stieg die Zahl der Aussiedlerinnen und Aussiedler; Kriege in Jugoslawien und anderen Ländern führten zu einem Anstieg der Flüchtlinge und Asylsuchenden. Angeheizt durch eine polemisch geführte Debatte um Zuwanderung brannten Anfang der 1990er Jahre Häuser und Asylbewerberheime, Ausländerhass trat offen zu Tage. Kurz darauf wurden das Ausländergesetz, das Asylgesetz und das Bundesvertriebenengesetz geändert. In der Folge wurde die Zuwanderung stark eingeschränkt, Asylsuchende haben bis heute durch den damals vereinbarten Asylkompromiss kaum Möglichkeiten, in Deutschland Asyl zu erhalten. Auch die weitere Zuwanderungspolitik blieb auf Abwehr ausgerichtet. Erst Anfang 2000 bekannte sich die Bundesrepublik dazu, ein Einwanderungsland zu sein. Damit einhergehend sollte die Zuwanderungsgesetzgebung aktiv neu gestaltet werden. Mit dem überarbeiteten Zuwanderungsgesetz wurde 2005 erstmals Integration als wichtige Aufgabe des Bundes gesetzlich verankert. Bestehen blieb aber weiterhin der Flickenteppich an Ausnahmeregelungen und Abwehrmaßnahmen. Mit der „Green-Card-Initiative“ wurde der Anwerbestopp außer Kraft gesetzt, Deutschland sollte von hochqualifizierten Zuwanderern profitieren. Die Anforderungen an Zuwanderer waren jedoch viel zu hoch gesetzt, gleichzeitig erwies sich Deutschland als Zuwanderungsland wenig attraktiv, sodass die Erwartungen weit unterschritten wurden.

Die Anwerbung von Hochqualifizierten ist auch heute ein wichtiges Thema. Vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs bemüht sich derzeit die Bundesregierung um qualifizierte Fachkräfte. Allerdings ist die Zuwanderungsrate bislang vergleichsweise gering. Viele Zuwanderer bleiben kürzer als geplant, auch weil ihre Erfahrungen in Deutschland oft wenig positiv sind. So wird zwar in bestimmten Branchen ein Fachkräftebedarf postuliert, tatsächlich sind jedoch nur wenige Betriebe bereit, Zuwanderinnen und Zuwanderer aus EU-Ländern zu gleichen Bedingungen anzuwerben. Dies zeigt sich auch in der Akzeptanz von im Ausland erworbenen Qualifikationen, selbst wenn sie als gleichwertig anerkannt sind. In einigen Branchen wie beispielsweise dem Baugewerbe, der Gebäudereinigung, der Schlachtindustrie, in den Pflegeberufen und im Hotel- und Gaststättengewerbe werden vielfach im Rahmen von Entsendung Arbeitskräfte aus den neuen EU-Ländern eingesetzt. Immer wieder wird in diesem Zusammenhang von Ausbeutung bis hin zu sklavenähnlichen Verhältnissen berichtet. Faktische Löhne von drei bis fünf Euro die Stunde sind keine Seltenheit.

Betrachtet man die lange Geschichte der Zuwanderung nach Deutschland, wird deutlich, wie heterogen die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland ist: unter ihnen sind Neuzuwanderer aus den unterschiedlichsten Ländern mit verschiedensten Migrationsmotivationen; erste, zweite, dritte und vierte Generationen; sozial Starke und sozial Schwache, hoch und niedrig Qualifizierte usw. Die Aufgaben künftiger Migrationspolitik liegen in der politischen Gestaltung von Zuwanderung und von Integration. Denn bis heute wirkt nach, dass diese lange vernachlässigt wurde. Noch immer sind – verglichen mit deutschen Arbeitskräften – doppelt so viele Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ohne Arbeit. Hintergrund ist unter anderem, dass in den letzten Jahren Arbeitsplätze für an- und ungelernte Tätigkeiten wegfielen, ausländische Qualifikationen nicht anerkannt werden und bewusste und unbewusste Diskriminierungen stattfinden.

Zur vorliegenden Auswertung

In Betrieben wird der Umgang mit Beschäftigten mit Migrationshintergrund unterschiedlich intensiv gestaltet. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat die Aufgabe, die Integration von Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit zu unterstützen. Be-

etriebsräte können in diesem Rahmen freiwillige Betriebsvereinbarungen vorschlagen. In der Praxis wird dieses Mittel allerdings selten genutzt. Geht es um Beschäftigte mit Migrationshintergrund, wird zumeist auf Vereinbarungen gegen Rassismus verwiesen. Diese wurden ab den 1990er Jahren unter dem Eindruck der rassistisch motivierten Anschläge in Deutschland geschlossen. Sie werden in erster Linie als Absichtserklärung nach innen und nach außen verstanden, indem mit ihnen ein Zeichen gegen Rassismus gesetzt wird. Nicht immer sind konkrete Maßnahmen damit verbunden, oftmals geht es darum, allgemein gegen Rassismus Farbe zu bekennen.

Vereinbarungen mit dem direkten Ziel, die Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu fördern, gibt es dagegen kaum. Während im Bereich der Frauengleichstellung eine Vielzahl von Regelungen existiert, führen Vereinbarung zur Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund ein Schattendasein. Häufig werden Integration und Migration mit Aktivitäten gegen Rassismus gleichgesetzt; oder man thematisiert einen speziellen Förderbedarf wie zum Beispiel Deutschkurse. Maßnahmen und Regelungen, die den Umgang mit strukturellen Ungleichbehandlungen im Blick haben, sind dagegen selten.

Untersuchungsansatz

Die vorliegende Untersuchung erfolgt daher auf zwei Ebenen: Zum einen werden Wirkungsweisen von Betriebsvereinbarungen untersucht und sich daraus ergebende Umsetzungsbeispiele auf Grundlage von Interviews beschrieben. Zum anderen werden Handlungsansätze aus der Praxis auf Basis einer Literaturrecherche dargestellt.

Für die Auswertung der Fallbeispiele der Betriebsvereinbarungen wurden in sieben Unternehmen mit insgesamt zwölf Personen halbstandardisierte Interviews geführt, die aufgezeichnet und anschließend verschriftlicht wurden. Die Interviewpartnerinnen und -partner erhielten auf Wunsch vorab den Fragebogen. Die Interviews wurden mit den Betriebsräten und in einigen Fällen mit der Personalleitung geführt, außerdem wurde die zuständige Gewerkschaft angefragt. Den befragten Unternehmen war freigestellt, anonymisiert oder namentlich im Bericht erwähnt zu werden. In der vorliegenden Fallstudie wurden fünf Praxisaktivitäten als beispielhaft ausgewählt; sie werden im Folgenden detailliert vorgestellt. Dazu gehören Vereinbarungen aus der Stahlbranche, dem Dienstleistungsbereich und der Automobilbranche. Um eine möglichst große Bandbreite an Handlungsoptionen aufzeigen zu können, wurde außerdem eine Literaturrecherche durchgeführt. Auf deren Basis werden weitere Ansätze präsentiert, die mögliche Handlungsoptionen in Betrieben und Verwaltungen bieten.

Tabelle: Übersicht über die für die Fallstudien ausgewählten Betriebe

Unternehmen	Branche	Gesprächspartner ²	Themen der BV	Datum der Betriebsvereinbarung
Deutsche Post AG, Niederlassung Brief, Frankfurt am Main	Dienstleistung	Betriebsrat, Vorsitzender des internationalen Arbeitskreises Betriebsrätin, stellvertretende Vorsitzende des internationalen Arbeitskreises	Gleichbehandlung und Partnerschaft	1.4.1998
Hütten Krupp Werke Mannesmann (HKM)	Stahl	Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender Leiter Personalservice	Ausschuss Migration, Integration, Gleichstellung	8.10.2010
Rheinbahn AG	Dienstleistung	Betriebsratsvorsitzender Personalverantwortlicher	Partnerschaftliches Verhalten	18.10.2004
ThyssenKrupp AG	Stahl	Betriebsrätin, Interkulturelle Mittlerin Betriebsrat und Interkultureller Mittler Betriebsrat und Interkultureller Mittler	Gleichbehandlung der ausländischen und deutschen Belegschaftsmitglieder	1.7.1996

Aufbau der Auswertung

Für die zentralen Ansatzpunkte Ausbildung, Beschäftigung und Weiterbildung wird zunächst in einer Situationsbeschreibung die Ausgangslage ausführlich dargestellt. Es wird erörtert: Welche Problemlagen existieren? Welche Handlungsmöglichkeiten eröffnen sich daraus? Anschließend werden Handlungsansätze vorgestellt und anhand von Praxisbeispielen verdeutlicht.²

In den Fallbeispielen wird zunächst der Betrieb an sich, das heißt die Branche beschrieben. Dabei wird auf die Anzahl und die Zusammensetzung der Beschäftigten und auf die derzeitige wirtschaftliche Situation eingegangen. Anschließend werden zentrale Regelungen der Vereinbarung und Gründe zu deren Entwicklung vorgestellt. Daraufaufgehend wird ein Beispiel aus der Betriebspraxis, das sich auf Basis der Vereinbarung ergeben hat, vorgestellt. Anschließend werden Handlungsempfehlungen der Interviewten zu der untersuchten Betriebsvereinbarung und zum beschriebenen Handlungsansatz vorgestellt.

1 Integration durch Ausbildung

1.1 Situationsbeschreibung

Der Ausbildungsmarkt für Auszubildende ist seit vielen Jahren angespannt, nur noch 21,7 Prozent aller Betriebe in Deutschland bilden aus. Die Zahl der Ausbildungsverträge sank 2013 auf den niedrigsten Wert seit 1977. Umso größer wird die Konkurrenz um die vorhandenen Plätze. Insbesondere für Jugendliche mit Haupt- und Realschulabschluss ist der Wechsel in die Ausbildung schwieriger geworden. In der Folge landet fast jeder Dritte dieser Jugendlichen zunächst in einer Warteschleife des Übergangssystems, die nicht zu einer voll qualifizierenden Ausbildung führt. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben dabei deutlich schlechtere

² Funktion zum Zeitpunkt des Interviews

Chancen auf einen Ausbildungsplatz als andere Jugendliche. Die Ausbildungsanfängerquote bei jungen Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist seit Jahren nur etwa halb so hoch wie bei jungen Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Einmündung der Bewerber/-innen in betriebliche bzw. betriebliche/außerbetriebliche Berufsausbildung nach Migrationshintergrund und Schulabschluss (Anteil je Personengruppe in Prozent)		
Einmündung in	ohne Migrationshintergrund	mit Migrationshintergrund
betriebliche Ausbildung		
bei maximal Hauptschulabschluss	34	26
bei mittlerem Schulabschluss	48	29
bei (Fach-)Hochschulreife	49	35
<i>Insgesamt</i>	44	29
betriebliche / außerbetriebliche Ausbildung		
bei maximal Hauptschulabschluss	44	37
bei mittlerem Schulabschluss	51	33
bei (Fach-)Hochschulreife	51	37
<i>Insgesamt</i>	49	35

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012, gewichtete Ergebnisse, Datenreport Berufsbildungsbericht 2014, S. 83, http://passthrough.fw-notify.net/download/697110/http://datenreport.bibb.de/media2014/BIBB_Datenreport_2014_Vorversion.pdf [9.7.2015]

Der Zugang zu betrieblicher Ausbildung ist für Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund deutlich schwieriger als für diejenigen ohne Migrationshintergrund. Das liegt nicht allein an deren oft schlechterer schulischer Qualifikation; selbst bei gleichen Bedingungen sind ihre Einmündungschancen geringer. Bereits 1995 stellte die International Labour Organisation (ILO) im Zuge einer Untersuchung der betrieblichen Einstellungspraxis Diskriminierungen aufgrund des Namens und der Herkunft fest. Ein ähnliches Ergebnis zeigen neuere Untersuchungen, wie zuletzt eine Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) bestätigte. Danach haben Schüler mit einem türkischen Namen bei einer Bewerbung auf einen Ausbildungsplatz deutlich schlechtere Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, als Schüler mit deutschem Namen. Für die Studie wurden jeweils zwei Bewerbungen von gleich gut qualifizierten männlichen Bewerbern (einem mit türkischem und einem mit deutschem Namen) für die Ausbildungsberufe Kfz-Mechatroniker und Bürokaufmann bundesweit an rund 1.800 Unternehmen verschickt. Die Auswertung der Rückläufe ergab: Die Kandidaten mit deutschem Namen mussten durchschnittlich fünf Bewerbungen schreiben, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden; die Bewerber mit türkischem Namen hingegen sieben. Nach Auswertungen der Forscher ist dabei die Diskriminierungsrate bei kleinen Firmen mit weniger als sechs Beschäftigten deutlich höher als bei mittleren und großen Unternehmen.³

³ Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hg.) (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven, Berlin, http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/11/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf [9.7.2015].



Hintergrund ist nicht immer eine bewusste Entscheidung für oder gegen Menschen einer bestimmten Staatsangehörigkeit. Dennoch ist festzustellen, dass bei eng beieinanderliegenden Qualifikationsprofilen subjektive Bevorzugungen die Regel sind. Dabei geht es weniger darum, bestimmte Personen auszuschließen, als vielmehr darum, die vertrauter oder risiko-loser erscheinenden Bewerberinnen und Bewerber zu bevorzugen. Ansätze zur Verbesserung der Situation für Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt liefern daher unter anderem

- anonymisierte Bewerbungen
- die gezielte Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund
- Einstellungs-Zielvorgaben für Jugendliche mit Hauptschulabschluss.

Im Folgenden werden einige Praxisbeispiele vorgestellt.

1.2 Handlungsansatz: Anonymisierte Bewerbungsverfahren, Beispiel Stadt Celle

Anonymisierte Bewerbungsverfahren sind bereits in vielen europäischen Staaten sowie im amerikanischen und asiatischen Raum etabliert. Dabei werden die Bewerbungsunterlagen bereinigt: um das Foto, den Namen, die Adresse, um Hinweise auf Alter sowie auf das Geschlecht. Das Verfahren stützt sich auf die Hypothese, dass es vor allem in der ersten Phase der Bewerbung zu Diskriminierungen kommt. Bestehende Vorbehalte und Vorurteile wirken sich in und nach einem persönlichen Gespräch weniger stark aus als bei einer Entscheidung, die allein auf der Grundlage von schriftlichen Bewerbungsunterlagen getroffen wird. Diese Annahme wird durch Hinweise gestützt, wonach Diskriminierung in der ersten Stufe des Bewerbungsverfahrens – das heißt bei der Entscheidung über eine Einladung zum Gespräch – am Höchsten ist.⁴

Deutschland steht erst am Beginn der Diskussion über anonymisierte Verfahren. Die deutliche Zurückhaltung beruht unter anderem auf diversen Ängsten: vor einem hohen bürokratischen Aufwand des Verfahrens; vor der Möglichkeit, dass durch die Anonymisierung Kriterien, die

⁴ E. Cediey/F. Foroni (2008): Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin in France, A National Survey of Discrimination Based on the Testing Methodology of the International Labour Office, ILO.

überwiegend angesichts des persönlichen Werdegangs von Bewerberinnen und Bewerbern zu ermitteln wären, nicht berücksichtigt werden können; davor, dass bestimmte Zielgruppen nicht mehr gesondert gefördert werden können.⁵

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes startete 2010 das bundesweit erste Pilotprojekt zu anonymisierten Bewerbungsverfahren. Daran beteiligten sich fünf Unternehmen und drei öffentliche Arbeitgeber. In dem Verfahren wurden 246 Stellen besetzt, mehr als 8.550 Bewerberinnen und Bewerber bewarben sich anonymisiert. Es wurde deutlich: Insbesondere Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund profitieren von dem Verfahren.⁶ Ein positiver Effekt ergab sich unter anderem dadurch, dass die mögliche Einführung eines solchen Verfahrens die bisherige Praxis – zum Beispiel bezogen auf die Ausschreibungstexte und die Art der Ansprache der Bewerberinnen und Bewerber – auf den Prüfstand stellt und kritisch hinterfragt.

Verfahren in der Stadt Celle

Die Stadt Celle beteiligte sich an dem Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle. Nach Abschluss der Projektphase wurde die Arbeitsweise als Regelverfahren übernommen. Die anonymisierte Bewerbung läuft über ein EDV-gestütztes Verfahren. Bewerberinnen und Bewerber geben in einem Online-Formular ihre Schul- und Berufsausbildung an; auf die Eingabe von Jahreszahlen wird verzichtet, stattdessen wird die Zeitdauer in Monaten abgefragt. Auch die Auswertung einiger persönlicher Informationen wie etwa der E-Mail-Adresse wird vermieden, da hieraus Name und Geschlecht hervorgehen könnten. Da die Stadt auf ehrenamtliches Engagement Wert legt, wird auch dieser Aspekt geprüft. Nach einem ersten Durchlauf von Bewerbungen wurde das Verfahren zudem um ein Feld ergänzt, mit dem besondere Kompetenzen zum Anforderungsprofil abfragt werden können.⁷

Die in dem Formular erfassten Daten werden von Personalentscheidern ausgewertet. In einem zweiten Schritt werden die ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber aufgefordert, die üblichen Bewerbungsunterlagen für das Vorstellungsgespräch zuzusenden. Diese sollen die üblichen Unterlagen enthalten, das heißt alle Zeugnisse und gegebenenfalls auch ein Foto. Anschließend werden die Angaben im Formular mit denen in der schriftlichen Bewerbung auf Übereinstimmung verglichen. Für das Vorstellungsgespräch liegen den Entscheiderinnen und Entscheidern damit die notwendigen ausführlichen Unterlagen vor.

Die Stadt Celle bewertet das Verfahren als positiv. Als Vorteil wird unter anderem gesehen, dass die ersten Schritte des Verfahrens internetbasiert sind und dadurch der Aufwand gering gehalten wird, da Bewerbungsunterlagen nicht aufwendig zurück geschickt werden müssen. Auf Basis des anonymisierten Bewerbungsverfahrens wurden inzwischen diverse Stellen besetzt, unter anderem die Stelle des Geschäftsführers der Stadtwerke. Gleichzeitig kann auf einer neutralisierten Basis eine Auswahl für Bewerbungsgespräche getroffen werden. Betont wird auch, dass die Stadt mit dem Verfahren eine Vorbildfunktion einnimmt und ein klares integrationspolitisches Statement abgibt.

⁵ DGB Bildungswerk (Hg.) (2014): Recht auf Arbeit. Den Arbeitsmarkt gemeinsam mit der Kommune für alle öffnen, Düsseldorf.

⁶ Zu der Untersuchung und den Ergebnissen vgl. <http://www.antidiskriminierungsstelle.de>.

⁷ DGB Bildungswerk (Hg.) (2014), Recht auf Arbeit. Den Arbeitsmarkt gemeinsam mit der Kommune für alle öffnen, Düsseldorf.

1.3 Handlungsansatz: Gezielte Ansprache, Beispiel Kampagne „Berlin braucht dich!“

„Diese Ausschreibung wendet sich ausdrücklich auch an Menschen mit Migrationshintergrund.“ Dieser Hinweis findet sich in vielen Stellenausschreibungen von Kommunen und Ministerien. Im öffentlichen Dienst ist der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund gemessen an ihrem Anteil an den Erwerbstätigen in Deutschland sehr gering, er liegt oft bei nicht einmal drei bis vier Prozent. Viele Kommunen achten deswegen inzwischen insbesondere bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen darauf, dass in den Ausschreibungen Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders angesprochen werden.

Gleichzeitig arbeiten viele Betriebe und der öffentliche Dienst mit Schulen zusammen, um über Praktika Schülerinnen und Schülern die Gelegenheit zu geben, die Arbeitswelt kennen zu lernen. Die wohl bekannteste Kampagne dieser Art ist die Initiative des Landes Berlin „Berlin braucht dich!“. Die Kampagne hat zwei Stoßrichtungen: Zum einen sollen Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund motiviert werden, sich für einen Ausbildungsplatz zu interessieren; zum anderen erhalten Betriebe Unterstützung zur interkulturellen Öffnung. Begleitet wird die Kampagne durch eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit mit Plakaten, Webseite und Flyer.

Schülerinnen und Schüler werden durch ein vierstufiges System von Betriebsbegegnungen ab der siebten bis zur zehnten Klasse an die Arbeitswelt herangeführt. Die Betriebe bieten Praktikumsplätze an, an denen die Schülerinnen und Schüler entsprechend ihrer Interessen teilnehmen können. Dazu müssen sie sich für eine von vier Berufsfeldgruppen (Neigungsgruppen) entscheiden. In der Folge finden unter anderem Betriebsbesichtigungen, Schnupperpraktika und dreiwöchige Betriebspraktika statt, in denen die Jugendlichen auf die spezifischen Berufsfelder eines Betriebes vorbereitet werden. Die Betriebe werden ihrerseits mit Diversity-Trainings unterstützt. Ziel ist es, die Beschäftigten zu sensibilisieren und Vorbehalte im Umgang mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund abzubauen.⁸

Entwickelt wurde die Kampagne 2006 vor dem Hintergrund, dass in Berlin 40 Prozent der unter Sechzehnjährigen einen Migrationshintergrund haben. In der Verwaltung spiegelte sich dies jedoch nicht wider. In der Folge sollten Schülerinnen und Schüler für eine betriebliche Berufsausbildung im öffentlichen Dienst und bei Betrieben mit Landesbeteiligung gewonnen werden. Zunächst verlief die Kampagne relativ schleppend. Nur 58 der 668 neuen Auszubildenden, die im Startjahr 2006 eingestellt wurden, hatten Migrationshintergrund. Seitdem ist der Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund stetig gestiegen, die Zielmarke liegt bei 25 Prozent. 2013 betrug der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst Berlins und seinen Landesbetrieben 20 Prozent.⁹

2013 wurde mit Unterstützung der IG Metall und dem Verband der Metall- und Elektroindustrie begonnen, die Initiative auf die Metall- und Elektroindustrie zu übertragen.¹⁰ Das Verfahren wurde zunächst in 10 Betrieben erprobt (Siemens, OSRAM, BMW, ABB, KST Kraftwerks- und Spezialteile, MAN Diesel & Turbo, PUK-Werke, ZF-Lenkssysteme sowie Mercedes Benz Marienfelde und Ludwigsfelde). Während dieser Pilotphase im Schuljahr 2013/14 erhielten 620 Jugendliche mit Migrationshintergrund Einblicke in die Praxis gewerblich-technischer Ausbildungsberufe.¹¹

8 Im Spannungsfeld von Ausweitung und Erfolgssicherung. Jahresbericht des Konsortiums Berlin braucht dich! 2013, Berlin 2014, http://www.bqn-berlin.de/Jahresbericht_2013.pdf [9.7.2015].

9 Pressemitteilung vom 14.5.2014, <http://www.berlin.de/sen/aif/ueber-uns/presse/2014/pressemittteilung.156082.php> [9.7.2015].

10 Im Spannungsfeld von Ausweitung und Erfolgssicherung. Jahresbericht des Konsortiums Berlin braucht dich! 2013, Berlin 2014, http://www.bqn-berlin.de/Jahresbericht_2013.pdf [9.7.2015].

11 <http://www.berlin-braucht-dich.de/ueber-bbd/bbd-medien/pressemittellungen/> [9.7.2015].

1.4 Fallbeispiel Betriebsvereinbarung: Sensibilisierung gegen Rassismus für Auszubildende – Rheinbahn AG

Interkulturelle Arbeit und Antirassismuserbeit leiden häufig daran, dass sie unter der Vielzahl der notwendigen Aufgaben zurückstehen müssen. Die Auseinandersetzung mit dem Thema wird auf später verschoben, bis sie schließlich ganz unter den Tisch fällt. Um dem entgegenzuwirken, wird insbesondere die Antirassismuserbeit in einigen Unternehmen als Teil der Arbeit mit den Auszubildenden gesehen. Es werden Gedenkstättenfahrten angeboten oder Antirassismustrainings durchgeführt. Dagegen fällt die Beschäftigung mit Interkulturalität oder Antirassismus für die weitere Belegschaft nicht ins Gewicht. Einen positiven Ansatz, wie die Fragestellung als selbstverständliche Aufgabe im Unternehmen gesehen werden kann, zeigt die Rheinbahn AG. Hier entwickeln die Auszubildenden regelmäßig eigenständig ein Projekt zur Antirassismuserbeit. Gleichzeitig führt ein interkultureller Stammtisch Vorträge und Informationsveranstaltungen wie zum Beispiel Besuche in Moscheen oder Kirchen durch, um das interkulturelle Verständnis zu fördern.

Daten und Fakten zum Unternehmen

Die Rheinbahn AG ist nach eigenen Angaben das größte Verkehrsunternehmen im Verkehrsverbund Rhein-Ruhr. Das Unternehmen gehört zu 5 Prozent der Stadt Düsseldorf, 95 Prozent gehören der Holding der Landeshauptstadt Düsseldorf GmbH. Ein großer Teil der Beschäftigten ist als Bus- oder Straßenbahnfahrer im Betrieb beschäftigt.

Personal Rheinbahn AG	Beschäftigte
Gesamt	2.875
Betrieb	1.668
Technik	693
Verwaltung	400
Auszubildende	114

Quelle: Rheinbahn AG (Hg.), Personal- und Sozialbericht 2013

In dem Unternehmen beträgt der Anteil der nicht deutschen Staatsangehörigen 12,59 Prozent (Stand: 2013). Zudem nutzen mehr als 40 Millionen Fahrgäste ausländischer Herkunft die Dienstleistungen der Rheinbahn. Das Unternehmen schreibt dazu in einer Broschüre zu den interkulturellen Aktivitäten des Unternehmens: „Aus diesen beiden Aspekten heraus hat die Rheinbahn die Integration von Migrantinnen und Migranten auch als Chance für die Unternehmensentwicklung frühzeitig erkannt. Das Zusammenleben und -arbeiten in einer Gesellschaft, die Migranten zu integrieren hat und gleichzeitig von deren speziellen Fähigkeiten profitieren kann, muss auch in den Unternehmen weiter gefördert werden.“¹²

¹² Rheinbahn AG (Hg.) (2012): Interkulturelle Aktivitäten. Vielfalt gewinnt, Düsseldorf, S. 1.

Beschäftigte bei der Rheinbahn mit ausländischer Staatsangehörigkeit	
Anteil in Prozent	12,59
Türkisch	140
Italienisch	34
Serbisch	33
Griechisch	32
Mazedonisch	23
Marokkanisch	19
Bosnisch-Herzegowinisch	17
Kroatisch	13
Spanisch	7
Polnisch	5
Britisch	5
Österreichisch	3
Niederländisch	3
Slowenisch	3
Kosovarisch	3
Sonstige	3
Gesamt	362

Quelle: Rheinbahn AG (Hg.), Personal- und Sozialbericht 2013

Der Betriebsrat und die Personalabteilung gehen von einem Organisationsgrad von 80 Prozent der Beschäftigten aus (ver.di).

Zentrale Regelungen der Vereinbarung

Die Betriebsvereinbarung wurde 2004 abgeschlossen. Schwerpunkt der Vereinbarung ist die Regelung von Konfliktlösungen bei Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung. Vorstand und Betriebsrat betonen in der Vereinbarung den Schutz und die Förderung der freien Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb Beschäftigten.

Treten Konflikte wie Mobbing oder Diskriminierung auf, ist ein Verfahrensablauf zur Lösung festgelegt. Außerdem sollen in das berufliche Fort- und Weiterbildungsprogramm die Themen Umgang mit sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung, Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtung der Vorgesetzten aufgenommen werden.

Anlass und Gründe für den Abschluss der Vereinbarung

Bereits 1994 wurden in der Rheinbahn „Grundsätze zur Zusammenarbeit und Führung“ entwickelt. Darin wird das Verhältnis der Beschäftigten untereinander geregelt. Von 2002 bis 2004 wurden dann in Zusammenarbeit mit dem DGB Bildungswerk Bund 15 Beschäftigte zu „Beraterinnen und Beratern für interkulturelle Kompetenz und Konfliktmanagement“ ausgebildet. In diesem Zusammenhang griff die damalige Gleichstellungsbeauftragte, die gleichzeitig Mitglied im Betriebsrat war, die Idee einer Betriebsvereinbarung auf.

Bedeutung der Vereinbarung im betrieblichen Alltag

Die Vereinbarung selbst hat vor allem appellatorischen Charakter. Sie diene zum Zeitpunkt ihres Abschlusses als Signal gegen Rassismus nach innen und außen. Konkrete Fälle von Diskriminierung, die entsprechend der Vereinbarung verfolgt werden, sind nach Angaben des

Betriebsratsvorsitzenden und des Leiters der Personalentwicklung nicht bekannt. In der Regel würden Konflikte im Vorfeld geregelt, ohne dass tatsächlich ein Bezug zur Vereinbarung hergestellt wird. Die in der Vereinbarung vorgesehenen Schulungen zum Thema Mobbing und zum Umgang mit Konflikten wurden angeboten. Allerdings war nach Angaben des Leiters Personalentwicklung die Nachfrage gering.

Sensibilisierung von Auszubildenden gegen Rassismus

Viele Betriebe setzen in ihrer Arbeit mit Auszubildenden darauf, gegen Rassismus zu sensibilisieren. Bei der Rheinbahn AG ist die Beschäftigung mit dem Thema Antirassismus und die Anerkennung verschiedener Kulturen Teil der Ausbildung, sie gehört seit Jahren zum Ausbildungsplan für das erste Lehrjahr. „Ausbilder sind wichtige Zukunftsbegleiter für die ihnen anvertrauten jungen Menschen“, heißt es im Personalbericht 2013. In diesem Sinne soll es in der Ausbildung nicht allein um arbeitsbezogene Fähigkeiten gehen, sondern sollen die Jugendlichen auch in ihrer Lebensentwicklung begleitet werden.

Zu Beginn des ersten Ausbildungsjahres nehmen die Jugendlichen drei Tage an den sogenannten Sozialpädagogischen Tagen teil. Diese werden außerhalb des Ausbildungsortes durchgeführt, in der Regel in Winterberg. Die Zeit dient vorrangig dem gegenseitigen Kennenlernen von Auszubildenden und Ausbildern und dazu, Informationen über das Unternehmen und das Leitbild zu vermitteln. Darüber hinaus sollen sich die Auszubildenden auch mit dem Thema Anerkennung verschiedener Kulturen auseinander setzen. Dazu wird zunächst als Einführung in das Thema Respekt gegenüber anderen Kulturen der Kurzfilm „Schwarzfahrer“¹³ vorgeführt und diskutiert. Anschließend erhalten die Auszubildenden die Aufgabe, in Kleingruppen selbst ein Projekt zum Thema Antirassismus mit Bezug zum Ausbildungsplatz zu entwickeln. Hintergrund ist die Idee, dass die Jugendlichen sich intensiver mit der Thematik auseinandersetzen, wenn sie ein eigenes Projekt entwickeln. Die entstandenen Ideen werden der Gruppe vorgestellt und diskutiert. Anschließend werden zwei oder drei Projektideen zusammengebunden, andere Ideen, die schwerer umsetzbar sind, werden fallengelassen. Wenn die Auszubildenden zurück in ihrer Ausbildungsstätte in Düsseldorf sind, wird ihnen Zeit eingeräumt, um die Ideen weiter zu vertiefen und als Projekt auszuformulieren. Die Treffen müssen die Auszubildenden selbst organisieren.

Inzwischen haben sich daraus zahlreiche Aktivitäten ergeben: So wurde zum Beispiel ein Lauf gegen Rechts entwickelt, der am Tag der offenen Tür durchgeführt wurde. Dafür wurden T-Shirts für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an dem Lauf entworfen. Außerdem wurde die Bemalung für eine Straßenbahn entworfen, um auf das Thema Antirassismus aufmerksam zu machen. Die Auszubildenden entwickelten Slogans, zum Beispiel: „Verspätung ist verzeihlich, Rassismus nicht.“ Besonders bemerkenswert ist es, dass es nicht bei den Entwürfen bleibt, sondern dass tatsächlich eine Bahn nach den Entwürfen umgestaltet und eingesetzt wird.

Mit den entwickelten Aktivitäten nehmen die Auszubildenden regelmäßig am Wettbewerb „Die gelbe Hand“ des Vereins „Mach meinen Kumpel nicht an!“ teil. Inzwischen wurden die Aktionen mehrfach ausgezeichnet.

Weitere Aktivitäten bei der Rheinbahn: interkultureller Stammtisch, lokale Netzwerkarbeit und Beteiligung an einer Ansprache-Kampagne

Die Projektarbeit der Auszubildenden ist Teil eines Gesamtansatzes zur interkulturellen Öffnung der Rheinbahn AG. Im Personalbericht heißt es dazu: „Die Rheinbahn ist also ein in jeder Hinsicht multikulturelles Unternehmen. [...] Die Förderung von Teilhabe, Antirassis-

13 Der Film erzählt, wie ein junger Schwarzer in einer Berliner Straßenbahn von einer älteren Frau wegen seiner Hautfarbe beschimpft wird. Als ein Fahrkartenkontrolleur auftaucht, nimmt der junge Mann ihr den Fahrschein weg und isst ihn auf.
Ausleihe: http://migration-online.de/biblio_aWQ9NTMmYW1wO25ld19zZWYyY2hfcGlkPTE3_.html

mus, interkultureller Verständigung und partnerschaftlichem Verhalten im Arbeitsleben und darüber hinaus ist uns seit vielen Jahren eine selbstverständliche Verpflichtung.“¹⁴

Interkultureller Stammtisch

Aus der Fortbildung „Beraterinnen und Berater für interkulturelle Kompetenz und Konfliktmanagement“, die über zwei Jahre bei der Rheinbahn durchgeführt wurde, entwickelte sich ein interkultureller Stammtisch, der sich alle zwei Monate trifft. Der Stammtisch ist offen für Beschäftigte aus allen Unternehmensbereichen, es gibt keine festen Mitglieder. Die Einladung erfolgt über Aushänge im Unternehmen, per Mail und als Ankündigung im Mitarbeiterportal. Ziel der Treffen ist die Weiterbildung und Sensibilisierung hinsichtlich der Themen Integration und Interkulturalität. Der Stammtisch organisiert Informationsveranstaltungen mit Führungen und Besichtigungen, beispielsweise einen Besuch des Düsseldorfer Rathauses mit einem Informationsgespräch beim Ausländerbeirat, eine Stadtführung „mit türkischen Augen“, Besichtigungen der Central Moschee Duisburg und der Griechisch-Orthodoxen Kirche in Düsseldorf sowie verschiedene Podiumsdiskussionen.

Lokale Netzwerkarbeit

Die Rheinbahn beteiligt sich an den Aktivitäten des Programms „Respekt und Mut“ des Netzwerks „Düsseldorfer Appell – Mut gegen Rassismus“, einer Initiative von über 50 Kooperationspartnern. Ziel des Programms ist die Förderung eines Dialogs innerhalb der Stadt Düsseldorf zum Thema Antirassismus. Als Produkt dieser Netzwerkarbeit gibt der Düsseldorf Appell seit 2001 die „Düsseldorfer Beiträge zur interkulturellen Verständigung – Respekt und Mut“ heraus, an denen sich die Rheinbahn regelmäßig beteiligt. 2011 wurde in diesem Rahmen in einer Straßenbahn für eine „Kultur der Anerkennung“ geworben und auf die Veranstaltungsreihe „Respekt und Mut“ hingewiesen. Die Rheinbahn bringt eigene Veranstaltungen in die Reihe ein, etwa die Gedenkstättenfahrten mit den Auszubildenden des ersten Lehrjahres.

Initiative „Mehr Migrantinnen und Migranten in den öffentlichen Dienst“

Die Initiative „Mehr Migrantinnen und Migranten in den öffentlichen Dienst“ wurde von der Landesregierung Nordrhein-Westfalen ins Leben gerufen. Anfang 2013 unterschrieb die Rheinbahn AG eine Partnerschaftvereinbarung mit dem nordrhein-westfälischen Ministerium für Integration. Die bisherigen Ansätze – interkultureller Stammtisch, Weiterbildung der Auszubildenden zu Antirassismus auf den Sozialpädagogischen Tagen, Beteiligung an den Wettbewerben des Vereins „Mach meinen Kumpel nicht an!“ und eine Informationsfahrt zum Haus der Geschichte in Bonn für die Auszubildenden – sollen mit der Vereinbarung verstetigt werden. Außerdem fördert die Landesregierung den Austausch der beteiligten Betriebe und Verwaltungen untereinander.

Weiteres

Um den Bedürfnissen von gläubigen muslimischen Beschäftigten nachzukommen, wurden in verschiedenen Betriebshöfen Gebetsräume bzw. Gebetsecken eingerichtet. Probleme tauchen vor allem im Ramadan auf, da einige der Fahrer in der Zeit auf Essen und Trinken verzichten und die Sicherheit der Fahrgäste gefährdet sein könnte. Hier wurden Gespräche geführt und versucht, mit Hilfe von Urlaubsregelungen zu reagieren.

¹⁴ Rheinbahn AG (Hg.), Personal- und Sozialbericht 2013, S. 13.

Bewertung durch die Befragten

„Wir haben es geschafft, eine Normalität in die Abläufe zu bringen. Ob das bei den Azubis oder ob das bei dem interkulturellen Stammtisch ist“, bilanziert der Personalverantwortliche der Rheinbahn. Vielfalt würde als selbstverständlicher Teil des Unternehmens aufgefasst. Sowohl Personalverantwortlicher als auch Betriebsrat sehen es als positiv, die Aufgabe regelmäßig auf die Tagesordnung zu nehmen, wie es mit der Weiterbildung der Auszubildenden geschieht und auch mit den Angeboten an die Beschäftigten. Die Teilnahme an dem Wettbewerb des Vereins „Mach meinen Kumpel nicht an!“ wirkt sich positiv auf die Motivation aus und bietet einen Ansporn, sich intensiv mit der Thematik auseinanderzusetzen.

Wichtig war sowohl Betriebsrat als auch Personalverantwortlichem, dass gemeinsam an einer interkulturellen, offenen Unternehmenskultur gearbeitet wird. „Ich würde als Handlungshilfe ansetzen zu sagen: ‚Kümmert euch mal nicht darum, dass ihr in viel mühevoller Kleinarbeit eine Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber aushandelt, um Fälle zu regeln, die da sind, sondern kümmert euch darum, dass ihr eine gemeinsame Unternehmenskultur mit Integration, Gleichberechtigung und Gleichbehandlung der Geschlechter unterstützt.‘ „Dann schreibt man so eine Betriebsvereinbarung leichter“, so der Betriebsratsvorsitzende.

Sowohl Betriebsratsvorsitzender als auch Personalverantwortlicher betonten, dass es ihnen um umfangreiches Gleichstellungskonzept geht. Dabei soll nicht allein Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Blick genommen werden, sondern weitere Vielfaltsmerkmale wie die Gleichbehandlung der Geschlechter oder die Inklusion von Schwerbehinderten.

2 Integration durch Beschäftigung

2.1 Situationsbeschreibung

Ähnlich wie bei der Ausbildung zeigt sich im Beschäftigungsbereich ein signifikanter Unterschied zwischen der Beteiligung von deutschen und ausländischen Staatsangehörigen. Die Quote von Erwerbstätigen ohne deutschen Pass liegt mit 68,7 Prozent deutlich unter der von Erwerbstätigen mit deutscher Staatsangehörigkeit (77,9 Prozent).¹⁵ Dabei ist allerdings die Erwerbsquote von Männern mit ausländischem Pass mit 79,4 Prozent annähernd so hoch wie von Männern mit deutscher Staatsangehörigkeit (82,4 Prozent). Bei den Frauen sind dagegen deutliche Unterschiede feststellbar: Die Quote ausländischer Staatsangehöriger liegt bei 57,8 Prozent gegenüber 73,3 Prozent bei den deutschen Frauen.

Ausländische Staatsangehörige sind öfter und länger von Arbeitslosigkeit betroffen als deutsche Staatsangehörige. Sie müssen doppelt so häufig ohne Arbeitseinkommen leben wie Deutsche und sind fast doppelt so häufig einem Armutsrisiko ausgesetzt. Verschärft wird die Situation dadurch, dass Menschen mit Migrationshintergrund häufiger in prekären und schlecht bezahlten Beschäftigungen zu finden sind. Eine Studie der Otto-Brenner-Stiftung zeigt, dass sich ungünstige Voraussetzungen bei der Leiharbeit bei Migrantinnen und Migranten weit aus deutlicher auswirken. So nutzen einige Verleiher einen unsicheren Aufenthaltsstatus und Unkenntnisse über die eigenen Rechte, um die Beschäftigten noch stärker auszubeuten. Dazu gehören zum Beispiel vorenthaltene Lohnzahlungen bis hin zu finanziellen Forderungen zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit, die eigentlich der Arbeitgeber tragen müsste.¹⁶ Dazu kommen Ausbeutungsstrukturen, insbesondere bei der Entsendung von Beschäftigten aus anderen europäischen Ländern.

¹⁵ Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer, S. 7, <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Statistische-Analysen/Analytikereports/Zentrale-Analytikereports/Monatliche-Analytikereports/Generische-Publikationen/Analyse-Arbeitsmarkt-Auslaender/Analyse-Arbeitsmarkt-Auslaender-201404.pdf> [9.7.2015].

¹⁶ Sandra Siebenhüter (2011): Integrationshemmnis Leiharbeit. Auswirkungen von Leiharbeit auf Menschen mit Migrationshintergrund, Studie der Otto-Brenner-Stiftung (Hg.), Frankfurt a. M.

Die Ursachen für die schlechtere Verankerung von Menschen mit Migrationshintergrund im Arbeitsmarkt sind vielfältig. Unter anderem werden die Auswirkungen der sozialen Herkunft auf Bildungschancen und daran anschließend auf Chancen der Integration in den Arbeitsmarkt diskutiert.¹⁷ Gleichzeitig änderte sich in den letzten Jahrzehnten die Beschäftigungsstruktur erheblich: Arbeitsplätze, für die ein niedriger oder kein Schulabschluss ausreichen, nehmen immer weiter ab; in vielen Bereichen steigt die Bedeutung guter Allgemeinbildung, eines möglichst hohen Schulabschlusses und einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Verstärkend kommt hinzu, dass mit dem Aufenthaltsstatus ein eingeschränktes Arbeitsrecht verbunden sein kann. Insbesondere Zuwanderer und Zuwanderinnen aus Drittstaaten außerhalb der EU haben nur begrenzten Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland. Dazu kommen Diskriminierungen bei der Stellensuche, wie einleitend beschrieben.

Fachkräftebedarf begegnen

Nach einer Umfrage der Deutschen Industrie- und Handelskammer klagt fast jedes dritte Unternehmen über Fachkräftemangel.¹⁸ Dies äußert sich in Engpässen bei der Anwerbung von Personal, unpassenden Profilen von Stellenbewerbern und mangelnden Qualifikationen von Bewerbern, die sich um Ausbildungsplätze bemühen. Gleichzeitig stehen diesem Szenario arbeitslose Fachkräfte gegenüber. Wissenschaftliche Studien und Prognosen zum künftigen Fachkräftebedarf sehen derzeit keinen flächendeckenden allgemeinen Fachkräftemangel in Deutschland. Allerdings können in einigen Regionen und in bestimmten Qualifikationsbereichen offene Stellen nicht mehr so leicht besetzt werden wie früher. Dies gilt derzeit insbesondere für Ingenieurberufe, Ärzte und Pflegekräfte, gebietsweise auch für primäre Dienstleistungstätigkeiten (einfache Tätigkeiten in Verkauf und Büro, Reinigung, Bewirtung und Transport).¹⁹

Gegensteuern können Unternehmen, indem sie ihre Anwerbungsstrukturen überdenken, Qualifikationspotenziale der Beschäftigten ins Visier nehmen und gezielt Weiterbildung fördern. Hinsichtlich der Themen Migration und Integration sind aus betriebspolitischer Sicht beispielsweise folgende Handlungsansätze möglich:

- Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen
- gleichwertige Integration von Neuzuwanderern (insbesondere Vermeidung von Lohndumping und Ausbeutung).

Nachstehend werden einige Handlungsansätze vorgestellt. Anschließend folgt das Fallbeispiel einer Betriebsvereinbarung.

2.2 Handlungsansatz: Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen

Entgegen dem gängigen Bild haben sich in den vergangenen Jahren die Einwanderungsstruktur und vor allem die Qualifikation von Einwanderern verändert. Während sich hartnäckig die Vorstellung hält, Zuwanderer stammten überwiegend aus gering qualifizierten Bevölkerungsgruppen, sieht die Realität anders aus. Neuzuwanderer haben einer Studie zufolge vielfach ein sehr hohes Bildungs- und Qualifikationsniveau. 43 Prozent der zuwandernden 15- bis 65-Jährigen verfügen über einen Meistertitel oder einen Hochschul- bzw. Technike-

¹⁷ OECD (Hg.) (2005): Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland, Paris, <http://www.oecd.org/berlin/35796774.pdf> [9.7.2015].

¹⁸ Deutsche Industrie- und Handelskammer (Hg.) (2010): Mitarbeiter dringend gesucht! Fachkräftesicherung – Herausforderung für die Zukunft, Berlin, www.dihk.de/ressourcen/downloads/ub_fachkraefte.pdf [9.7.2015].

¹⁹ Winfried Heidemann (2012): Zukünftiger Qualifikations- und Fachkräftebedarf. Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Download unter http://www.boeckler.de/pdf/mbf_pb_fachkraeftemangel_heidemann.pdf [9.7.2015].

rabschluss. Bei den Deutschen ohne Migrationshintergrund liegt der Anteil dagegen in der gleichen Altersgruppe lediglich bei 26 Prozent. Insgesamt leben in Deutschland Schätzungen zufolge drei Millionen Menschen mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation.²⁰ Seit 2012 haben Zugewanderte unabhängig von ihrer Herkunft Anspruch darauf, dass ihre Qualifikationen innerhalb von drei Monaten auf Gleichwertigkeit mit deutschen Qualifikationen geprüft werden. Dabei wird zunächst ein Referenzberuf bestimmt, für den geprüft wird, ob die Abschlüsse gleichwertig sind. Wird keine vollständige Gleichwertigkeit festgestellt, können Teilanerkennungen ausgesprochen werden. Betroffene können dann durch Anpassungsqualifizierungen vollwertige Abschlüsse erhalten. Anträge können bei den für die jeweilige Berufsgruppe zuständigen Kammern oder Behörden gestellt werden. Die Ablehnungsquote liegt derzeit bei nur etwa 4 Prozent.

Infobox: Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen

Wer seine Qualifikation anerkennen lassen möchte, kann hier erste Informationen darüber erhalten, wer zuständig ist und wie das Verfahren abläuft:

<http://www.anerkennung-in-deutschland.de>
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“
+49 (0)30 - 1815 - 1111
Mo - Fr, 9 - 15 Uhr

Als das Gesetz eingeführt wurde, ging die Bundesregierung davon aus, dass etwa 300.000 in Deutschland lebende Personen von diesem Gesetz profitieren und ihren Abschluss als gleichwertig anerkennen lassen könnten. Allerdings gingen im ersten Jahr nach Inkrafttreten nur rund 30.000 Anträge bei den Kammern ein. Rund 90 Prozent der Migrantinnen und Migranten nutzten die Möglichkeit demnach nicht. Dabei schätzen einer Umfrage zufolge fast alle Zugewanderten die Anerkennung ihres Abschlusses als wichtig oder sehr wichtig ein. Denn mit der Anerkennung des Abschlusses können die Arbeitsmarktchancen deutlich verbessert werden. Viele Migrantinnen und Migranten verfügen über höhere Qualifikationen als in ihren derzeitigen Beschäftigungen notwendig sind – sie sind überqualifiziert. Dass trotzdem nur so wenige Menschen sich um die Anerkennung des Abschlusses kümmern, liegt unter anderem an dem aufwendigen Verfahren, bei dem hohe Kosten entstehen können.²¹ Gleichzeitig ist das Verfahren an sich unübersichtlich, da über 600 unterschiedliche Stellen mit der Anerkennung beschäftigt sind.

Selbst wenn die Anerkennung erfolgreich durchlaufen ist, heißt dies nicht automatisch, dass Betriebe bereit sind, diese zu akzeptieren. In der Praxis zeigt sich, dass trotz bestehender Gleichwertigkeitsbescheinigung im Ausland erworbene Qualifikationen eine geringere Wertschätzung erhalten. Dazu kommt, dass Betroffene zwar in manchen Fällen für Tätigkeiten entsprechend ihres Abschlusses eingesetzt werden, die Entlohnung aber nicht dem Gehalt derjenigen Beschäftigten entspricht, die ihren Abschluss in Deutschland gemacht haben. Gerade bei Beschäftigten im un- und angelernten Segment besteht die Möglichkeit für den Betrieb, die Eingruppierung nach eigenem Entscheiden festzulegen. Mit der Gleichwertigkeitsbescheinigung haben die Betriebs- und Personalräte ein Mittel in der Hand, das ihnen die Möglichkeit bietet, sich für die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen, die im Ausland erworbene Qualifikationen mitbringen, einzusetzen.

²⁰ Herbert Brückner (2013): Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik, Bertelsmann-Stiftung (Hg.), http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_37927__2.pdf [9.7.2015].

²¹ Die durchschnittlichen Kosten belaufen sich Schätzungen zufolge auf 100 € bis 600 €. Kosten entstehen durch Übersetzungen und Gebühren für notwendige Nachweise sowie für die Anerkennung selbst.

Anerkennungskultur im Betrieb schaffen

Vor diesem Hintergrund hat das DGB Bildungswerk ein Projekt ins Leben gerufen, mit dem einerseits Menschen mit ausländischem Berufsabschluss bei dessen Anerkennung unterstützt werden sollen. Auf der anderen Seite soll eine betriebliche Anerkennungskultur geschaffen werden. Dazu wird eine Ausbildung zur betrieblichen Fachkraft entwickelt. In diesem Rahmen sollen betriebliche Akteure (vor allem Betriebs-/Personalräte, Vertrauensleute) zu Ansprechpartnern ausgebildet werden: für alle Themen rund um die Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Abschlüssen, damit sie die Betroffenen ansprechen und begleiten. Um insgesamt ein Verständnis für das Thema zu schaffen, werden außerdem Fachgespräche und Workshops durchgeführt.

2.3 Handlungsansatz: Ausbeutung verhindern

2013 gab es die höchste Zuwanderung nach Deutschland seit 20 Jahren. Insgesamt zogen rund 1,2 Millionen Menschen nach Deutschland, im Vergleich zum Vorjahr betrug die Steigerung 13 Prozent. Gleichzeitig zogen 77.000 mehr Menschen aus Deutschland weg als im Vorjahr. Bei der Bilanzierung der Zu- und Fortzüge ergibt sich für 2013 ein Wanderungsüberschuss von 437.000 Personen; dies ist ebenfalls der höchste Wert seit 1993. Dabei entfielen knapp vier Fünftel der Zuwanderung ausländischer Personen auf insgesamt nur sechs Bundesländer: Der Wanderungsüberschuss war besonders hoch in Bayern (mit 91.000 Personen) sowie in Nordrhein-Westfalen (mit 84.000 Personen), in Baden-Württemberg (76.000), Hessen (42.000), Berlin und Niedersachsen (je 34.000).

Gründe für den starken Anstieg der Zuwanderung sind unter anderem Massenarbeitslosigkeit, Krieg und Verfolgung, aber auch Perspektivlosigkeit im eigenen Land sowie die internationale Finanz- und Wirtschaftskrise. Diese zwingt nicht nur viele Menschen, ihr Herkunftsland zu verlassen, sondern führt auch zu einer veränderten Zuwanderungsrichtung. So waren vor der Krise Spanien und Italien die wichtigsten Zuwanderungsländer in der Europäischen Union, gefolgt von Großbritannien und Irland. Auch Griechenland hat, relativ zur Bevölkerung, deutlich mehr Zuwanderer als etwa Deutschland aufgenommen. Die Verschlechterung der wirtschaftlichen Bedingungen führt dazu, dass die Zuwanderung in diese Länder abnimmt.²² Gleichzeitig hoffen viele Menschen auf gute Beschäftigungs- und Lebensperspektiven in Deutschland, das eine stabile Konjunktur verbunden mit niedrigen Arbeitslosenzahlen bietet. Unterstützt wird dies durch Anwerbekampagnen, in denen die Bundesregierung mit sicheren Arbeitsplätzen und hohen Löhnen um Fachkräfte wirbt.

Anwerbung aus der Europäischen Union

Arbeitskräfte aus der EU können ohne Arbeitserlaubnis in Deutschland arbeiten, für sie gilt Arbeitnehmerfreizügigkeit. Einschränkungen zur Arbeitsmarktzulassung bestehen derzeit nur für Zuwanderer aus Kroatien. Sie müssen vor Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland eine Arbeitsgenehmigung bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen. Gleichzeitig laufen gezielt Anwerbungen in EU-Ländern. Mit dem Sonderprogramm „The job of my life“²³ will die Bundesregierung junge Auszubildende und qualifizierte Fachkräfte aus Europa für eine Beschäftigung oder Ausbildung in Deutschland anwerben.²⁴ Wer im Rahmen der verschiedenen staatlichen Programme nach Deutschland kommt, erhält Sprachkurse und Integ-

22 Brücker, Herbert (2014): Profitiert Deutschland von der Arbeitsmigration der EU? Daten, Fakten und Analysen, Dossier der Böll-Stiftung (Hg.), <http://heimatkunde.boell.de/2014/05/06/profitiert-deutschland-von-der-arbeitsmigration-der-eu-daten-fakten-und-analysen> [9.7.2015].

23 <http://www.thejobofmylife.de/de> [9.7.2015].

24 Als Basis gilt die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Ihr zufolge besteht Fachkräftebedarf in technischen Berufen wie z. B. im Ingenieurwesen, im Maschinenbau- sowie in der Metall- und Elektrotechnik, im Bereich Ver- und Entsorgung, in der Klempnerei, in den Bereichen Sanitär, Heizung und Klimatechnik, in IT-Berufen, in den technischen Berufen im Bereich des Eisenbahnverkehrs sowie in Gesundheits- und Pflegeberufen. Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Fachkräfte-Engpassanalyse Juni 2014, <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2014-06.pdf> [9.7.2015].

rationshilfen. Der Europäische Sozialfonds und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales fördern außerdem Projekte wie „AliSchwa“²⁵: Junge Erwachsene, die in ihrem Heimatland arbeitslos gemeldet sind, kommen für mehrere Monate für ein Praktikum nach Deutschland, häufig im Pflegebereich.

Über das Programm MobiPro-EU soll jungen Menschen zwischen 18 und 35 Jahren – insbesondere aus Griechenland, Spanien und Portugal – eine Ausbildung in Deutschland ermöglicht werden. Sie erhalten Förderungen z. B. für Deutschkurse, Umzugskosten oder Reisen zum Bewerbungsgespräch. 2014 waren die bereitgestellten Mittel bereits in den ersten vier Monaten erschöpft; das Programm wird bis 2015 gestoppt.²⁶ Gewerkschaften kritisieren, dass mit dem Programm Subventionen für Ausbildungsstellen bestimmten Betrieben zugute kämen.²⁷

Fachkräfte aus Drittstaaten

Neben der Anwerbung aus EU-Staaten wird bereits seit einigen Jahren die Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten erleichtert. Seit 2011 können Fachkräfte aus Drittstaaten eingestellt werden, ohne dass die Unternehmen nachweisen müssen, dass im Inland kein geeigneter Bewerber zu finden war. Seit August 2012 erleichtert die „Blaue Karte EU“ Akademikerinnen und Akademikern aus Drittstaaten, nach Deutschland einzuwandern. Voraussetzung ist der Nachweis eines Hochschulabschlusses und eines Arbeitsvertrags mit einem Brutto-Jahresgehalt von mindestens 46.400 Euro; in einigen Berufen genügt ein Mindestgehalt von 36.200 Euro brutto im Jahr. Akademiker, die keine europäische Staatsangehörigkeit besitzen, ihren Abschluss aber an einer deutschen Hochschule erworben haben und in Deutschland im studierten Beruf arbeiten möchten, können ebenfalls einen Aufenthaltstitel bekommen.

Grenzen der Anwerbung

Insgesamt bemängeln Gewerkschaften und Beratungsstellen,²⁸ dass die Stellenausschreibungen nicht transparent sind. In der Regel sind Personalvermittler zwischengeschaltet, selten suchen Arbeitgeber direkt. Derzeit erhalten die Beratungsstellen immer mehr Anfragen aus den südlichen EU-Ländern. In einigen Fällen gibt es Berichte etwa von Ingenieuren, die in geringeren Gehaltsklassen als ihre Kollegen eingestuft werden. Im Pflegebereich gibt es Hinweise, dass in Spanien angeworbene Pflegekräfte Arbeitsvertragsklauseln unterschreiben mussten, die sie zur Zahlung von mehreren Tausend Euro verpflichten, sollten sie den Arbeitsplatz innerhalb eines festgelegten Zeitraumes kündigen. Der Arbeitgeber begründet dies mit der Freistellung der Beschäftigten für Sprachkurse. Außerdem berichten Pflegekräfte über Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz: eine im Vergleich zu anderen Kolleginnen und Kollegen schlechtere Bezahlung, fehlende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen.

Deutliches Missbrauchspotenzial zeigt sich insbesondere bei Beschäftigungen über Entsendung in Leiharbeit und über Werkvertrag sowie bei (Schein-)Selbstständigkeit. Betroffen sind inzwischen fast alle Branchen, insbesondere das Bau- und Reinigungsgewerbe, der Pflegebereich, die Fleischindustrie, das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Transport- und Logistikbranche sowie industrienaher Dienstleistungen.

25 <http://www.alischwa.eu/> [9.7.2015].

26 Seit Programmstart hatten rund 9.100 Personen Förderanträge gestellt. Davon waren rund 6.400 im Ausbildungssegment und 2.700 im Fachkräftesegment. Sachstand MobiPro-EU, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.), 6. Juni 2014, <http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Meldungen/mobipro-eu-juli-14.html> [9.7.2015].

27 Berufliche Ausbildung in Deutschland – ein Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa? DGB-Position zum Programm MobiProEU unter <http://www.dgb.de/themen/++co++99f04650-dfed-11e2-9e52-525400808b5c> [9.7.2015].

28 Zum Beispiel die Beratungsstellen Faire Mobilität des Deutschen Gewerkschaftsbundes www.faire-mobilitaet.de [9.7.2015]; Faktensheet ver.di zu den Bedingungen in einem Pflegeunternehmen vom Juli 2014.

Infobox: Beratungsstellen Faire Mobilität

Beratungsstellen des DGB in Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg, München, Stuttgart und Dortmund in Fällen von Ausbeutung: <http://www.faire-mobilitaet.de>

Beratungsstellen des bundesweiten Koordinierungskreises gegen Menschenhandel (Arbeitsausbeutung gehört strafrechtlich zum Thema Menschenhandel): <http://www.kok-gegen-menschenhandel.de/>

Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte des DGB-Bezirks Berlin-Brandenburg: <http://berlin-brandenburg.dgb.de/beratung/eb>

Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen: <http://www.emwu.org/index.php/de/>

Verschiedene Beratungsstellen für Menschen ohne gesicherten Aufenthalt:
<http://migrar-ffm.de>

2.4 Handlungsansatz: Tarifvertrag für Werkvertragsbeschäftigte, Beispiel Meyer Werft

Nachdem eine Lohnuntergrenze in der Leiharbeit eingeführt wurde, weichen viele Betriebe auf den Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten aus. Diese werden in der Regel über Subunternehmerketten beschäftigt und/oder sind (schein-)selbstständig. Dies zeigt sich insbesondere in der Werftindustrie, in der prekäre Beschäftigung stetig zunimmt. Der Anteil unsicherer Beschäftigung beträgt inzwischen fast 40 Prozent, während der Anteil der Stammbeschäftigung auf fast 60 Prozent gesunken ist.²⁹

Tod rumänischer Arbeiter

Im Sommer 2013 starben in Papenburg bei einem Feuer in einem Wohnhaus zwei rumänische Staatsangehörige. Diese waren über einen Subunternehmer als Schweißer auf der Meyer Werft tätig. Nach ihrem Tod wurden ihre Arbeits- und Lebensbedingungen bekannt, was zu einem starken öffentlichen Druck führte. In der Folge kam es auf Initiative des Betriebsrates der Meyer Werft und der IG Metall zu einem Treffen mit der Geschäftsführung und dem niedersächsischen Wirtschaftsminister Olaf Lies. Dabei wurden sowohl eine Sozialcharta als auch der zeitnahe Abschluss eines Tarifvertrages sowie die Gründung einer Arbeitsgruppe – einer sogenannten Task Force – vereinbart. Diese Task Force untersuchte die aktuellen Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitnehmern mit Werkvertrag in 21 Werkvertragsfirmen. Das Ergebnis:

- Beschäftigte waren oft das ganze Wochenende im Einsatz.
- Arbeitszeiten von mehr als 10 Stunden waren typisch, im Einzelfall wurden Anwesenheitszeiten von fast bis zu 24 Stunden festgestellt.
- War nicht genug Arbeit vorhanden, wurden die Beschäftigten nach Hause geschickt und erhielten keinen Lohn.
- Die Stundenlöhne betrugen in der Regel zwischen 6 Euro und 8,50 Euro.
- Offizielle Verträge, die die Beschäftigten im Heimatland unterschrieben hatten, wurden häufig nicht eingehalten.

²⁹ „Dramatischer Trend in Krisenzeiten“, IG Metall (Hg.), <http://www.igmetall.de/SID-39EBCB31-864E1825/zunahme-von-werkvertraegen-in-der-werftenindustrie-12376.htm> [9.7.2015].

- Lohnauszahlungen erfolgen zum Teil in bar, ohne Abrechnung und Beleg.
- In einigen Fällen wurden Lohnquittungen von Arbeitnehmern zwar unterschrieben, aber diese waren mit einem Papier abgedeckt, sodass sie nicht sehen konnten, was sie unterschrieben.
- Um Probleme mit deutschen Behörden zu vermeiden, mussten einige Werkvertragsarbeitnehmer pro forma neue Verträge unterzeichnen und den Arbeitgeber wechseln.
- Einige Beschäftigte berichten über Androhung körperlicher Gewalt.³⁰

Verschärft wurde die Situation bei der Meyer Werft, aber auch bei vielen anderen Unternehmen mit einer ähnlichen Problematik dadurch, dass die Mitarbeiter der Werkvertragsunternehmen häufig im geschlossenen System arbeiten. Es gibt nur sehr wenige Kontakte zwischen den Stammbeschafteten und den vorwiegend osteuropäischen Werkvertragsarbeitern. Gründe hierfür liegen zum einen in der Sprache, aber auch in der Angst vor Repressalien durch Arbeitgeber. Da es sich bei Arbeitgeber und Vermieter häufig um die gleiche Person handelt, sind die Beschäftigten in besonderer Weise abhängig.

Haustarifvertrag geschlossen

In der Folge der Ereignisse wurde in der Meyer Werft ein Haustarifvertrag abgeschlossen, in dem erstmals überhaupt in Deutschland soziale Mindeststandards und die Regelung der Arbeitsbedingungen für Werkvertragsbeschäftigte festgeschrieben wurden:

- Arbeitszeiten müssen mindestens den nationalen gesetzlichen Vorgaben entsprechen.
- Nationale Standards beim Arbeits- und Gesundheitsschutz müssen eingehalten werden.
- Beschäftigte mit Werkvertrag erhalten in der Herkunftssprache Informationen über Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen, über die Beratungsmöglichkeit und das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.
- Subunternehmen müssen sich verpflichten, mindestens den Mindestlohn von 8,50 Euro zu zahlen.
- Der Mindestlohn wird regelmäßig von den Betriebsparteien auf Verhältnismäßigkeit überprüft (insbesondere in Hinblick auf Facharbeitertätigkeiten).
- Die Werkvertragsbeschäftigten erhalten ungehinderten Zugang zu den Sozialräumen in der Werft (Kantine, Umkleieräume, Waschräume).
- Der Betriebsrat erhält erstmals Informations- und Mitwirkungsrechte im Bereich der Werkvertragsbeschäftigten. So werden ihm Einsichtsrecht in die Verträge gewährt unter Angabe der Firma, Laufzeit, Einsatzzeit, Umfang und Art der Arbeiten, Aufgabengebiet, Einsatzort, Einsatzzeiten und über die auftragsbezogene Entlohnung.
- Die Einhaltung der Vorschriften wird eine ständige Arbeitsgruppe kontrollieren, die vom Betriebsrat und der Geschäftsführung eingesetzt wird. Bei Verstößen kann das Kontrollgre-

³⁰ Bericht der Arbeitsgruppe/Task Force Meyer Werft, November 2013, nicht veröffentlicht.

mium Konsequenzen und gegebenenfalls eine Auflösung des Vertrages mit dem Werkvertragsunternehmen beschließen.³¹

Der Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten mit Werkvertrag, die nicht nur vorübergehend, sondern länger als einen Monat auf der Werft tätig sind. Die Laufzeit des Haustarifvertrages begann im Oktober 2013 und endet mit dem Februar 2015.

Mitbestimmungsrecht gefordert

Der Tarifvertrag stellt einen möglichen Schritt für die Beschäftigten dar. Sinnvoll ist in diesem Rahmen die Festlegung von Mindestlöhnen sowie Regelungen zur Überprüfung der Arbeitsbedingungen. Gewerkschaften fordern in diesem Zusammenhang seit Langem ein echtes Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte bei Werkverträgen, denn bisher bieten sich nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten. Dennoch können Betriebsräte sich gemäß Betriebsverfassungsgesetz über den Arbeits- und Gesundheitsschutz einschalten, der für das gesamte Firmengelände und somit auch für die Werkvertragsarbeitnehmer gilt. Außerdem können sie unter anderem von ihrem Informationsrecht Gebrauch machen. Demnach können sie vom Arbeitgeber umfassende Auskünfte über Personen verlangen, die als Fremdpersonal im Betrieb eingesetzt werden.³² Um Missbrauch und die Vergabe von Kernarbeiten an Subunternehmerketten zu verhindern, reichen die bisherigen Regelungen jedoch nicht aus. Daher fordern Gewerkschaften eine bundesweite Regelung, mit der auch bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern auf Werkvertragsgrundlage ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates festgelegt wird.³³

2.5 Fallbeispiel Betriebsvereinbarung: Gleichstellungsbericht – Hüttenwerke Krupp Mannesmann (HKM)

Ein zentraler Schlüssel zur Gleichbehandlung in der Arbeitswelt liegt in der Ausgestaltung der betrieblichen Personalpolitik. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat ein Informationsrecht, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Betriebsrat die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Allerdings konkretisiert das Betriebsverfassungsgesetz nicht, wie der Bericht erfolgen muss oder welche Daten darin enthalten sein sollten. In der Folge wird in der Praxis die Erfassung und Auswertung von Daten zur Gleichbehandlung nur eingeschränkt genutzt. Gleichzeitig spielt die Gleichstellungsfrage keine übergeordnete Rolle bei der Betriebsratsarbeit. Eine Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung bei Betriebsräten ergab, dass bei 25 unterschiedlichen betrieblichen Problembereichen die Gleichstellungsfrage am Ende der Prioritätenskala liegt.

In der betrieblichen Praxis gibt es daher kaum systematische Auswertungen betrieblicher Personaldaten. Während in einigen Betrieben zumindest nach Männern und Frauen ausgewertet wird, werden Daten von Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den seltensten Fällen erhoben. Als Grund wird zumeist mangelnde Information über die Staatsangehörigkeit der Beschäftigten angeführt. In betrieblichen Personaldatenbanken ist jedoch in der Regel ein Statusvermerk erfasst (deutsche oder ausländische Staatsangehörigkeit). In nahezu keinem Betrieb wird vom Arbeitgeber der Migrationshintergrund erfasst. Hintergrund sind datenschutzrechtliche Bedenken, da es sich bei diesen Auskünften um schutzwürdige personenbezogene Daten handelt. Diese sensiblen Daten sind in Hinblick auf ihre Erhebung, Ver-

31 Meyer Werft, Haustarifvertrag in Ergänzung der getroffenen Bündnisvereinbarungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen bei der Vergabe von Aufträgen an Werkvertragsunternehmen, 12. September 2013.

32 Praxisbeispiele aus der Stahlindustrie zum Umgang mit Werkvertragsbeschäftigten: Hans-Böckler-Stiftung/IG Metall (Hg.) (2014): Werkvertragsarbeit fair gestalten. Gute Praxis in der Stahlindustrie, Düsseldorf/Frankfurt.

33 Eine Übersicht mit Checkliste über die Möglichkeiten des Betriebsrates: Grenzenlose Ausbeutung oder Faire Mobilität? Bildungsmodule zur europäischen Arbeitsmigration, Berlin 2013, S. 67 ff., <http://www.faire-mobilitaet.de/informationen/bildungsbausteine> [9.7.2015].

arbeitung und Nutzung beschränkt. Dennoch bestehen Möglichkeiten, die Daten zu erfassen, etwa wenn der Auswertung der Daten von den Betroffenen zugestimmt wird.

Vor dem Hintergrund der mangelnden Datenlage können strukturelle Ungleichbehandlungen in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund kaum entdeckt werden. Die Feststellung, ob die Gleichstellung im Betrieb gewährleistet werden kann, bedarf einer tragfähigen Grundlage. Auf dieser Basis könnten dann gegebenenfalls Gegenmaßnahmen angestoßen werden. Menschen mit Migrationshintergrund sind – gemessen an ihrer Präsenz in der Bevölkerung – insbesondere in leitenden Positionen unterrepräsentiert. Auf betrieblicher Ebene haben die Hüttenwerke Krupp Mannesmann (HKM) eine Vorreiterrolle übernommen, indem sie einen detaillierten Gleichstellungsbericht erstellt haben. Grundlage für die Erstellung des Berichts bietet die Umsetzung einer Betriebsvereinbarung, die im Folgenden vorgestellt wird.

Daten und Fakten zum Unternehmen

Die Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH mit Sitz in Duisburg sind auf die Produktion von Stahl und Vorprodukten für die verarbeitende Industrie spezialisiert. Die Erzeugnisse werden ausschließlich an die Gesellschafter ThyssenKrupp Steel Europe AG, Salzgitter Mannesmann GmbH und Vallourec & Mannesmann Tubes S.A.S geliefert, die daraus Fertigprodukte jeglicher Art herstellen. In der Folge ist die wirtschaftliche Entwicklung an die der Gesellschafter gekoppelt, deren konjunkturelle Probleme schlagen zurück auf HKM. Der Betrieb lief zum Zeitpunkt des Gesprächs unter Vollauslastung, das heißt das Hüttenwerk ist 24 Stunden am Tag und 7 Tage die Woche in Betrieb.

Der Betrieb ist tarifgebunden, der Organisationsgrad liegt bei 90 Prozent. Zum Zeitpunkt des Gesprächs arbeiteten 3.100 Menschen in dem Betrieb. 2013 wurden 50 Auszubildende ausgebildet. In der Belegschaft ist der Frauenanteil traditionell gering. Die Zufriedenheit der Beschäftigten in dem Betrieb ist hoch, die Fluktuationsrate niedrig. Auf der Homepage wird als Prämisse für Zusammenarbeit angegeben: „Wir arbeiten in unserem Hüttenwerk auf Basis einer verwurzelten und gelebten Mitbestimmungskultur zusammen.“³⁴

Zentrale Regelungen der Betriebsvereinbarung

Ziel der Betriebsvereinbarung, die 2010 von den Hüttenwerken Krupp Mannesmann abgeschlossen wurde, war die Einrichtung eines Ausschusses Migration, Integration, Gleichstellung. Der Ausschuss soll die Chancengleichheit und die Integration von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund fördern sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern, Schwerbehinderten und älteren Belegschaftsmitgliedern. Einberufen wird der Ausschuss, so die Regelung der Vereinbarung, maximal viermal jährlich. Der Ausschuss wird paritätisch geführt, Geschäftsführung und Betriebsrat beauftragen als ihre Vertreter je vier Mitglieder. Geführt wird der Ausschuss vom Bereichsleiter Personalführung und Arbeitswirtschaft. Beschlussgebende Funktion hat der Ausschuss nicht.

Anlass und Gründe für den Abschluss der Vereinbarung

Bei HKM existieren verschiedene paritätisch besetzte Ausschüsse: zum Beispiel ein Bildungsausschuss, ein Personalausschuss oder ein Personaleinsatzausschuss. Beim Betriebsrat bestand das Interesse, einen Migrationsausschuss zu gründen, die Geschäftsführung unterstützte das Vorhaben. Insbesondere ging es um die Initiierung eines detaillierten Gleichstellungsberichts, mit dem die Personalstruktur bei HKM überprüft werden sollte.

³⁴ <http://www.hkm.de/unternehmen> [9.7.2015].

Bedeutung der Vereinbarung im betrieblichen Alltag

Entwicklung eines Gleichstellungsberichts

Auf Basis der Betriebsvereinbarung wurde ein paritätisch besetzter Ausschuss eingerichtet. Er kommt alle drei Monate zusammen, berät zu den Themen Migration, Integration und Gleichstellung und erarbeitet Empfehlungen. Eine der wesentlichen Aufgaben, die sich der Ausschuss gestellt hat, war die Entwicklung eines Gleichstellungsberichts. „Wenn gelegentlich sehr leise und harmlos die Unterstellung mitschwingt, dass wir zu wenig Migranten in Führungspositionen haben, brauchen wir dazu Fakten“, so der befragte Personalverantwortliche zu den Motiven, warum er die Erstellung des Berichts unterstütze.

Um einen verlässlichen Datenbericht zu schaffen, arbeitete der Betriebsrat mit einem wissenschaftlichen Institut zusammen: dem Institut für integrative Studien (infis). Dieses begleitete HKM und weitere Unternehmen bei der Erstellung eines Berichts. Dieser sollte nicht auf das Thema Migrationshintergrund beschränkt sein, sondern auch weitere Vielfaltsmerkmale wie Geschlecht, Alter und Schwerbehinderung einbeziehen. Die Auswertung soll die Entgeltverteilung und betriebliche Hierarchie widerspiegeln.

Bis dahin waren Daten aufgrund der in der Personaldatenbank verzeichneten Staatsangehörigkeit erhoben worden. Für den Gleichstellungsbericht sollte darüber hinaus der Migrationshintergrund (das heißt selbst eingewandert oder 2. Generation) einbezogen werden. Dazu wurde die Personaldatenbank nach Namen, Geschlecht und Geburtsort gefiltert. Das Ergebnis wurde vom Betriebsrat nachgearbeitet, nicht eindeutige Fälle wurden im Einzelnen durch persönliches Nachfragen oder aufgrund persönlicher Bekanntschaft zugeordnet. In der Personaldatenbank wurde die Datenkategorie „Migrationsgeschichte“ eingerichtet.

Anteil in Führungspositionen gering

Ein Ergebnis des Gleichstellungsberichtes war, dass deutlich mehr Beschäftigte als zunächst erwartet über einen Migrationshintergrund verfügen. Der Anteil der ausländischen Staatsangehörigen betrug 10 Prozent, der Anteil derjenigen mit Migrationshintergrund 20 Prozent. Der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist in den Führungspositionen und in den höheren Lohngruppen sehr gering. Zwar sind in den Führungspositionen im Produktionsbereich bereits Beschäftigte mit Migrationshintergrund zu finden, die als Vorarbeiter, Meister oder Techniker arbeiten. In anderen Bereichen wie bei der Feuerwehr, bei den Pförtnerinnen oder in der Personalabteilung sind sie dagegen unterrepräsentiert. Von den 50 Auszubildenden, die 2012 eingestellt wurden, hatten 24 einen Migrationshintergrund.

Die Ergebnisse des Berichtes wurden auf verschiedenen Wegen kommuniziert: Der Betriebsrat berichtete auf einer Belegschaftsversammlung; außerdem wurde in der HKM-Zeitschrift, in weiteren Ausschüssen für Personal, Personaleinsatz und im Bildungsausschuss über die Ergebnisse informiert. Ziel war es, in den entscheidenden Gremien eine Sensibilisierung zu erreichen.

Überprüfung der Auswahlrichtlinien

In der Folge des Gleichstellungsberichts empfahl der Ausschuss die Prüfung von Personalfragebögen und Auswahlrichtlinien hinsichtlich Diskriminierung, der Förderung und Stärkung der Motivation zur weiteren Qualifikation sowie hinsichtlich der gezielten Schaffung von betriebsinternen Aufstiegsmöglichkeiten. Maßnahmen wurden insbesondere mit Blick auf die Integration von Frauen beschlossen. So werden für technische Berufe gezielt Frauen zur Bewerbung aufgefordert. Außerdem wurde eine Betriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie abgeschlossen.

Um den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den höheren Entgeltgruppen zu erhöhen, werden Eigeninitiativen für den Aufstieg gefördert. Jugendlichen mit Migrationshintergrund wird über ein Berufsvorbereitungsjahr der Einstieg in die Ausbildung erleichtert. Zudem wurden Kooperationen beschlossen mit Schulen, die über einen hohen Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund verfügen. Darüber hinaus wurden begleitende Maßnahmen durchgeführt, beispielsweise eine Veranstaltung zum 50. Jahrestag des Anwerbeabkommens mit der Türkei.

Für Ende 2014 wurde eine weitere Auswertung beschlossen, so dass die Entwicklung seit dem letzten Bericht nachgezeichnet werden kann und gegebenenfalls weitere Maßnahmen eingesetzt werden können.

Weitere Ansätze

Neben der Arbeit zum Gleichstellungsbericht gibt es weitere Aktivitäten bei HKM zum Thema Migration, Integration und Antirassismusbearbeitung. Im Mittelpunkt der Aktivitäten steht die Sensibilisierung. Die Auszubildenden werden regelmäßig zu den Themen Antidiskriminierung und Antirassismus geschult (z. B. Fahrt in die Niederlande mit Besuch des Anne-Frank-Hauses). HKM beteiligt sich außerdem an der IG-Metall-Kampagne „Respekt!“ (vgl. www.respekt.tv) gegen Rassismus. Um den Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund zu erhöhen, hat der Betriebsrat in einer Hauptschule im Duisburger Süden über die Arbeit bei HKM sowie über Bewerbungs- und Praktikumsmöglichkeiten informiert.

Darüber hinaus wird darauf geachtet, dass Schichten vielfältig zusammengesetzt sind hinsichtlich Herkunft, Alter etc. Es soll keine Schichten nur für bestimmte Nationalitäten geben, etwa Schichten, in denen nur Kolleginnen und Kollegen mit türkischem Migrationshintergrund arbeiten. Außerdem fördert der Betriebsrat die Einstellung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund.

Bewertung durch die Befragten

Die Umsetzung der Betriebsvereinbarung wird sowohl vom Betriebsrat als auch vom Personalverantwortlichen als Erfolg gewertet. Der Gleichstellungsbericht wird als ein wichtiges Instrument in der Personalentwicklung eingestuft.

Als Erfolgsfaktor für die Initiierung und Umsetzung der Vereinbarung bewerteten Betriebsrat und Personalverantwortlicher, dass ein beiderseitiges inhaltliches Interesse bestand. Beiden war wichtig, das Thema sozialpartnerschaftlich anzugehen. Dies erleichterte die Entwicklung und Umsetzung der Vereinbarung und des Berichts erheblich. Zentral war außerdem, dass nicht allein die Bedarfe von Migrantinnen und Migranten anvisiert, sondern Migration, Integration und Gleichstellung betriebsweit und abteilungsübergreifend thematisiert werden. Damit lassen sich unterschiedliche Vielfaltsmerkmale berücksichtigen und miteinander koppeln, beispielsweise Frauen mit Migrationshintergrund in Führungspositionen.

Ein weiterer wichtiger Faktor ist es, vorab Akzeptanz in der Belegschaft zu schaffen, um eventuell auftretenden Ängsten entgegenzutreten. Entscheidend ist auch, dass der gesamte Betriebsrat über Hintergrundwissen verfügt und das Thema nicht einigen wenigen Mitgliedern überlassen wird. Der Personalverantwortliche sah darüber hinaus einen wichtigen Aspekt in der Bereitschaft der Entscheidungsebene, das Anliegen zu unterstützen. Da der Ausschuss nur Empfehlungen aussprechen kann, gilt es insbesondere, die anderen Ausschüsse und Gremien zu sensibilisieren.

2.6 Fallbeispiel Betriebsvereinbarung: Internationaler Arbeitskreis Deutsche Post AG, Niederlassung Produktion Brief, Frankfurt

Damit ein Anliegen nicht unter der Vielzahl der täglichen Aufgaben verschwindet, wird idealerweise strukturell dafür gesorgt, dass das Thema beständig auf der Agenda bleibt. Auf betrieblicher Ebene existieren verschiedene Ansätze: In einigen Unternehmen werden Ansprechpartner für Interkulturelles, Antirassismus oder Gleichstellung benannt; es gibt Stellen für Mobbing, Integration oder partnerschaftliches Verhalten. Dahinter stehen vielfältige Themenfelder mit den unterschiedlichsten Aufgaben. Ebenso verschieden ist die Ansiedlung dieser Stellen. In Großkonzernen ist eine Person dafür zuständig, innerhalb des Betriebsrates zu Gleichstellungsthemen zu arbeiten. Daneben gibt es paritätisch besetzte Gremien und insbesondere in Großbetrieben und Konzernen werden Beauftragte benannt, die in ihrer Funktion der Geschäftsführung oder der Personalabteilung unterstellt sind. Bei der Deutschen Post AG in Frankfurt wurde auf Basis einer Betriebsvereinbarung ein Arbeitskreis eingerichtet, der die Belange Beschäftigter mit Migrationshintergrund ins Visier nimmt.

Daten und Fakten zum Unternehmen

Die Deutsche Post erwirtschaftete 2012 im Unternehmensbereich Brief rund 14 Milliarden Euro Umsatz. Der Bereich Brief beschäftigt rund 175.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Briefzentrum in Frankfurt, dessen Vereinbarung zu partnerschaftlichem Verhalten für die vorliegende Fallstudie untersucht wurde, wurde nach Abschluss der Vereinbarung mit dem Briefzentrum in Offenbach zusammengelegt. Darüber hinaus wurde die Niederlassung Paket eingegliedert. In der Folge ist der räumliche Betreuungsbereich des Betriebsrates recht groß und reicht von Frankfurt über Bad Homburg, Bad Nauheim bis hin nach Rodgau. In der Niederlassung arbeiten 5.000 Beschäftigte und 30 Auszubildende. Das Briefzentrum und das Paketzentrum haben nach Einschätzung des Betriebsrats fast 50 Prozent Beschäftigte mit Migrationshintergrund, die Zustellung ca. 30 bis 35 Prozent. Im ländlichen Bereich sind weniger Beschäftigte mit Migrationsbereich im Einsatz als in der Stadt.

Das Unternehmen ist tarifgebunden, etwa 70 Prozent der Beschäftigten der Niederlassung sind bei ver.di organisiert. Das Unternehmen konnte zuletzt einen Gesamtgewinn von 2,7 Milliarden Euro ausweisen. Zum Zeitpunkt des Interviews liefen Verhandlungen über eine Lohnerhöhung.

Beim Konzernbetriebsrat angesiedelt ist eine Beauftragte für Diversity/Kommunikation. Sie achtet darauf, dass das Thema Vielfalt in der Betriebsratsarbeit berücksichtigt wird. Es finden regelmäßige Treffen mit dem Bereich Corporate Culture statt. Die Beauftragte überprüft wiederkehrend die Gesetzgebung zum Thema Vielfalt und hält den Betriebsrat auf dem Laufenden.

Die Deutsche Post AG hat ein konzernweites Statement zu Vielfalt und Inklusion entwickelt. Darin heißt es: „Unsere Organisation vereint Menschen aus einer Vielzahl von Kulturkreisen und kulturellen Hintergründen – mit den verschiedensten Fähigkeiten, Erfahrungen und Sichtweisen. [...] Unser Verständnis von Vielfalt reicht damit über Geschlecht, nationale oder ethnische Herkunft, Religion, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung oder weitere durch Gesetze geschützte Merkmale hinaus. Wir fördern Inklusion im Arbeitsalltag. Unsere Zusammenarbeit ist geprägt von gegenseitigem Respekt, Offenheit, Aufrichtigkeit und dem gemeinsamen Verständnis einer vertrauensvollen Zusammenarbeit – mit dem Ziel, ein Höchstmaß an Produktivität, Kreativität und Effizienz zu erreichen.“³⁵ Bei der Entwicklung des Statements wurde der Konzernbetriebsrat nicht einbezogen. Auch wenn es sich lediglich um eine Absichtserklärung handelt, betont die beim Konzernbetriebsrat angesiedelte Referentin Diversity/Kommunikation, dass sich im Zweifel dennoch alle Beschäftigten darauf berufen

³⁵ Vgl. <https://www.dpdhl.com/content/dam/dpdhl/dpdhl/verantwortung/mitarbeiter/diversity/dpdhl-konzern-diversity-inklusion-statement.pdf> [9.7.2015].

können. Darüber hinaus hat das Unternehmen einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) entworfen, nach dem Diskriminierungen nicht geduldet werden. Bei entsprechenden Vorfällen würden diese laut Kodex regional betreut, gelöst und dokumentiert. Ob es tatsächlich zu Diskriminierungen kommt, ist nicht dokumentiert. Auf der Internetseite heißt es dazu: „In einigen Ländern ist eine zentrale Erfassung dieser Vorfälle aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich und eine Darstellung in diesem Bericht daher nicht enthalten.“³⁶

Auf der Internetseite des Unternehmens wird unter dem Aspekt Diversity Management vorrangig auf die Gleichstellung von Frauen eingegangen sowie auf Schwerbehinderte. Beschäftigte mit Migrationshintergrund werden nicht thematisiert.

Für Personalverantwortliche führt die Deutsche Post AG interkulturelle Trainings durch in Form von Web- und Präsenztrainings. Darin geht es allerdings vorrangig darum, dass Führungskräfte Verhandlungen im Ausland führen können, beispielsweise in Asien. Im Rahmen von Veröffentlichungen wird regelmäßig über internationale Feste oder Feiertage wie zum Beispiel die Zeit des Ramadan informiert.

Die Deutsche Post AG nahm als Konzern an der Pilotstudie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu anonymisierten Bewerbungsverfahren teil. Nach Ende der Projektlaufzeit wurde das anonymisierte Bewerbungsverfahren wieder aufgegeben. Begründung war, dass das Verfahren kein zusätzliches Bewerberpotenzial erschlossen habe.

Zentrale Regelungen der Vereinbarung

Geschlossen wurde die Vereinbarung „Für Gleichbehandlung und Partnerschaft“ der Niederlassung Briefpost in Frankfurt am Main 1998. Sie gilt nur für die Niederlassung, nicht für den Gesamtkonzern. Die in der Vereinbarung erklärten Prinzipien umfassen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung, der Förderung der Chancengleichheit und das Auftreten gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Demnach sollen die Interessen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in angemessener Weise berücksichtigt und entsprechende personelle, bildungsbezogene, soziale und organisatorische Maßnahmen umgesetzt werden: zum Beispiel Auswahltests und Leistungsbeurteilungen, die nach einheitlichen Kriterien erfolgen und sich nur aus dem Profil der ausgeschriebenen Stellen ergeben. Unter dem Punkt Bildungsmaßnahmen wird unter anderem die Möglichkeit festgeschrieben, an fachbezogenen Sprachbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Ebenso festgeschrieben werden Fortbildungsmöglichkeiten, „die dem besseren Verständnis der Belange und Probleme Beschäftigter ausländischer Herkunft dienen“. Unter dem Aspekt Soziale Maßnahmen wird geregelt, dass bei der Urlaubsplanung die Interessen der ausländischen und inländischen Beschäftigten angemessen auszugleichen sind.

Als wesentlicher Punkt der Vereinbarung wurde der Arbeitskreis Inländer/Ausländer eingerichtet. Er unterstützt Beschäftigte ausländischer Herkunft auf Wunsch bei allen, insbesondere jedoch bei personellen und sozialen Angelegenheiten, und soll „zur wirksamen Erledigung von Beschwerden“ beitragen. Darüber hinaus enthielten verschiedene Konzernbetriebsvereinbarungen einen Passus zur Chancengleichheit. Dieser zielte darauf ab, Benachteiligungen aufgrund Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität auszuschließen. Mit Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes 2006 wurde der Passus jedoch nicht mehr explizit aufgeführt.

Anlass und Gründe für den Abschluss der Vereinbarung

In der Vereinbarung selbst wird ausgeführt, dass sie der allgemeinen Pflicht von Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Verwirklichung von „Gleichbehandlung und Integration ausländischer Beschäftigter“ dienen und ein Zeichen zum Europäischen Jahr gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit 1997 setzen soll. Bereits 1993, also fünf Jahre vor Entstehung der

³⁶ Vgl. http://www.dpdhl.com/de/verantwortung/unsere_mitarbeiter/diversity_management.html [9.7.2015].

Vereinbarung, war der „Arbeitskreis Inländer/Ausländer“ eingerichtet worden. Hintergrund waren die rechtsextremistischen und rassistischen Anschläge in Mölln und Solingen. Ein Beschäftigter trat in dieser Zeit in den Hungerstreik, um das Einlegen einer Schweigeminute für die Toten zu erreichen. Daraufhin schlug der damalige Amtsvorsteher vor, einen Arbeitskreis zu gründen. Dieser Arbeitskreis setzte sich zunächst aus acht Mitgliedern deutscher Staatsangehörigkeit und acht Mitgliedern ausländischer Staatsangehörigkeit zusammen. Die Mitglieder sollten von der Niederlassungsleitung und vom Betriebsrat vorgeschlagen werden. Etwa zur gleichen Zeit enthielt eine gewerkschaftliche Zeitschrift den Hinweis auf eine Musterbetriebsvereinbarung zu partnerschaftlichem Verhalten. Diese wurde als Basis für eine eigene Vereinbarung genutzt.

Bedeutung der Vereinbarung im betrieblichen Alltag

Die Vereinbarung wurde 1998 mit der Unterstützung der Niederlassungsleitung entwickelt. In der Zwischenzeit hat die Leitung mehrfach gewechselt, was einen wiederholten Wechsel in der Bewertung der Vereinbarung nach sich zog, so der Eindruck der befragten Betriebsräte.

Internationaler Arbeitskreis

Der Arbeitskreis besteht seit 1993. Ende der 1990er Jahre wurde er umbenannt von „Arbeitskreis Inländer/Ausländer“ in „Internationaler Arbeitskreis“. Damit sollte nicht mehr das Trennende, sondern das Gemeinsame des Arbeitskreises betont werden, so der Betriebsrat. „Inländer/Ausländer“, das klingt ja schon so: Das sind die Ausländer – das sind die Deutschen. Es sollte aber wie etwas Gemeinsames heißen. Deswegen war der Vorschlag, den Arbeitskreis umzubenennen in ‚Internationaler Arbeitskreis‘, weil da keine Gruppierung getrennt wird“, erklärte eine Betriebsrätin im Gespräch.

Zum Zeitpunkt des Interviews für die vorliegende Fallstudie (April 2013) engagierten sich insgesamt zwölf Mitglieder im Arbeitskreis, davon sieben mit Migrationshintergrund. Der Arbeitskreis tagt einmal im Monat. Darüber hinaus wird zweimal im Jahr eine dreitägige Weiterbildung durchgeführt. Diese Weiterbildung steht unter einem thematischen Schwerpunkt, der zuvor im Arbeitskreis festgelegt wurde. In den letzten Jahren wurden Themen Frauenrechte und Geschichte des Nationalsozialismus angesprochen. Für die Weiterbildungsseminare wird ein externer Referent bzw. eine Referentin eingeladen, der/die das Thema vorstellt. Die behandelten Fragen werden nicht mit dem Arbeitgeber abgestimmt.

Für das laufende Jahr war eine dreitägige Klausurtagung geplant, auf der über die Struktur und die Ziele des Arbeitskreises diskutiert werden sollte. Einige der bisherigen Mitglieder möchten bzw. können sich nicht mehr im Arbeitskreis engagieren; andere möchten neu einsteigen. Begleitet wird dies von einer Diskussion im Betriebsrat und von Arbeitgeberseite, ob der Internationale Arbeitskreis weiter benötigt wird oder ob die Aufgaben nicht schon generell vom Betriebsrat und/oder der Gewerkschaft übernommen werden. Die befragten Betriebsratsmitglieder sahen dagegen die unbedingte Notwendigkeit des Arbeitskreises: Ohne seine Arbeit würde das Thema als eines unter vielen laufen; wichtige Anliegen wie Rassismus und Diskriminierung würden nicht stark genug problematisiert, da sie unbequem seien.

Als neuralgisch wurde von den Mitgliedern des Arbeitskreises bewertet, dass die Arbeit für den Arbeitskreis in der Freizeit erfolgen muss. Dadurch stocke die Arbeit und sei für die Mitglieder sehr unbefriedigend, so die befragten Betriebsräte. Die Vereinbarung enthält keine Regelung über die Freistellung der Mitglieder des Arbeitskreises für Tagungen und Seminare. Dies führte in der Vergangenheit wiederholt dazu, dass nach mehrfachem Wechsel des jeweiligen Abteilungs- bzw. Niederlassungsleiters die Freistellung in Frage gestellt wurde. Derzeit stellt der Arbeitgeber die Mitglieder des Arbeitskreises von der Arbeit frei. Mitglieder des Arbeitskreises, die nicht im Betriebsrat sind, erhalten Sonderurlaub. Die Kosten für die Seminare werden von ver.di übernommen.

Ein weiterer schwieriger Punkt ist die Beteiligung am Arbeitskreis. Die zum Zeitpunkt der Interviews am Arbeitskreis beteiligten Mitglieder waren überwiegend in der Niederlassung Frankfurt beschäftigt. Beschäftigte aus kleineren Orten waren im Arbeitskreis nicht vertreten, da sie nach Frankfurt anreisen müssten, wo der Arbeitskreis tagt. Erschwerend für die Durchführung von gemeinsamen Sitzungsterminen kommt hinzu, dass in Wechselschichten gearbeitet wird und ein Teil der Arbeitskreismitglieder in Teilzeit beschäftigt ist. Eine Terminfindung gestaltet sich unter diesen Umständen als sehr schwierig.

Weitere Ansatzpunkte

Den Betriebsrat erreichen immer wieder Fragen zu den Themen Aufenthalt und Weiterbeschäftigung. Ein Fall in der Vergangenheit war beispielsweise, dass ein Kollege mit befristeter Aufenthaltserlaubnis einen festen Vertrag erhalten sollte. Dies war aufgrund der befristeten Aufenthaltserlaubnis jedoch nicht möglich. Gleichzeitig war die Befristung der Aufenthaltserlaubnis an den Vertrag gebunden. Hier konnte der Betriebsrat vermittelnd eingreifen. Ähnliche Fälle träten in Abständen immer wieder auf, so die Betriebsräte.

Zu offenen Diskriminierungen innerhalb der Belegschaft kommt es laut den befragten Betriebsratsmitgliedern eher selten. Sie sehen das Problem eher in unterschwelligem Rassismus, der sich in Bemerkungen oder auch in rassistischen Tätowierungen oder Kleidung äußert. Das Thema Versteckter Rassismus wurde vom Arbeitskreis zweimal im Rahmen eines Seminars behandelt. Vor einiger Zeit sprach sich ein Beschäftigter in der Tagespresse für die NPD aus und demonstrierte für die Partei. Der Betriebsrat führte daraufhin ein Gespräch mit Besagtem, der jedoch nicht bereit war, seine Aussagen zurückzuziehen. Ihm wurde daraufhin gekündigt.

Im Briefzentrum wurde den Beschäftigten in der Vergangenheit Deutschkurse angeboten. Die Durchführung erwies sich jedoch als schwierig, da die Kurse außerhalb des Dienstes stattfanden und die Beschäftigten in unregelmäßigen Wechselschichten arbeiten. Zum Zeitpunkt des Gesprächs startet gerade das Projekt „Basisbildung für Arbeit, soziale Integration und Chancen“ des Ministeriums für Bildung und Forschung gemeinsam mit der Volkshochschule. Mit dem Projekt soll die Grundbildung in Schreiben, Lesen und Rechnen gefördert werden.

Bewertung durch die Befragten

Grundsätzlich sind beide befragte Betriebsräte mit der Vereinbarung zufrieden. Als positiv empfinden sie, dass die des Internationalen Arbeitskreises monatlich stattfindet. Durch den regelmäßigen Austausch könne die Materie immer wieder thematisiert werden. Gerade da an vielen unterschiedlichen Standorten gearbeitet wird, schätzten die Befragten den regelmäßigen Austausch als sehr wichtig ein.

Kritisch beurteilen sie, dass in der Vereinbarung weder Freistellungen noch die Übernahme der Kosten für die Treffen und Seminare geregelt sind. Bei Entstehen der Vereinbarung wurde lediglich eine mündliche Regelung getroffen. Nach dem Wechsel der Vorgesetzten stand diese mündliche Vereinbarung immer wieder auf dem Prüfstand und musste mehrfach neu verhandelt werden. Der Betriebsrat empfiehlt, bei der Entwicklung einer entsprechenden Betriebsvereinbarung die Übernahme der Kosten für die Seminare und gegebenenfalls auch für die Anreise zur Teilnahme an den Sitzungen des Arbeitskreises mit aufzunehmen. Auch die Häufigkeit der Treffen sollte geregelt werden.

3 Integration durch Weiterbildung

3.1 Situationsbeschreibung

Aufgrund sich ständig wandelnder Anforderungen am Arbeitsplatz entwickelte sich lebenslanges Lernen zum wichtigen Aspekt der Arbeitsplatzsicherung. Dabei geht es für das Unternehmen um zukünftige Fachkräftesicherung und für den Einzelnen um die Entwicklung von beruflichen Chancen und Perspektiven. Trotzdem stagniert die Teilnahme an Weiterbildungen seit Jahren. Gleichzeitig wirken sich einige Bedingungen negativ aus: So zeigt sich, dass Menschen mit geringerer Ausbildung weniger an beruflicher Weiterbildung teilnehmen als gut Qualifizierte. Da ausländische Staatsangehörige sehr viel häufiger eine geringere Ausbildung aufweisen als deutsche, ist ihr Anteil an der Weiterbildung deutlich geringer. Nach dem Trendbericht Adult Educational Survey (AES) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung beteiligten sich im Jahr 2012 am häufigsten Deutsche ohne Migrationshintergrund an Weiterbildung (52 Prozent). Mit Abstand folgen ausländische Staatsangehörige (34 Prozent) und Deutsche mit Migrationshintergrund (33 Prozent). Ein ähnliches Ergebnis hatte sich bereits im Jahr 2007 gezeigt, eine Trendwende ist derzeit nicht abzusehen. Deutliche Beteiligungszuwächse weist ausschließlich die Gruppe der Deutschen ohne Migrationshintergrund auf.³⁷

Bei der betrieblichen Weiterbildung beteiligen sich Deutsche mit Migrationshintergrund mit 22 Prozent etwas häufiger als ausländische Staatsangehörige (17 Prozent). Hier verfügen erneut Deutsche ohne Migrationshintergrund mit immerhin 38 Prozent über einen großen Vorsprung gegenüber den anderen Gruppen.

Hintergrund für die geringe Beteiligung von Deutschen mit Migrationshintergrund sind fehlende Kenntnisse des Schriftdeutschen oder von Fachbegriffen. Ebenso wirkt sich der Umstand aus, dass Weiterbildung nicht auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnitten ist. Zu berücksichtigen ist auch, dass Deutsche mit Migrationshintergrund im Vergleich zu denjenigen ohne Migrationshintergrund häufig in gering qualifizierter Tätigkeit arbeiten und eher über niedrige Bildungsabschlüsse verfügen. Diese beiden Aspekte bilden jedoch neben anderen die Hauptgründe für die niedrigen Teilnahmequoten bei Weiterbildung insgesamt.

Betrachtet man dagegen das Weiterbildungsvolumen, zeigt sich ein anderes Bild: Deutsche mit Migrationshintergrund verbringen pro Kopf durchschnittlich 38 Stunden pro Jahr in Weiterbildung und damit exakt die gleiche Stundenzahl wie Deutsche ohne Migrationshintergrund. Ausländische Staatsangehörige weisen dagegen mit 46 Stunden pro Kopf einen deutlichen höheren Wert aus. Ein Grund kann darin liegen, dass Menschen mit Migrationshintergrund Weiterbildung für Sprachkurse nutzen, die relativ zeitintensiv sind.³⁸

Weiterbildung wird auf verschiedene Weise gefördert. Unter anderem werden Bildungsgutscheine (BGS) an Arbeitslose verteilt sowie an Menschen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Kritiker bemängeln, dass bei der Vergabe besser Qualifizierte eher einen Bildungsgutschein erhalten, Bildungsträger eher die Besseren selektieren und es dem höher Qualifizierten eher gelingt, einen BGS auch einzulösen.³⁹

37 Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Resultate des Adult Education Survey (AES) 2012 Trendbericht, Berlin, S. 89 ff., <http://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf> [9.7.2015].

38 Ebd., S. 92.

39 Wilhelm Adamy (2014): Fortbildungsprämie für Arbeitslose – Weiterbildung muss sich lohnen, <http://www.dgb.de/themen/++co++8e53f506-cf95-11e3-946e-52540023ef1a> [9.7.2015].

Infobox: Förderung von Weiterbildung

Bildungsgutscheine

Die Agentur für Arbeit fördert Weiterbildung: durch Bildungsgutscheine (BGS). Diese können nicht nur von Arbeitslosen, sondern auch von Beschäftigten beantragt werden, wenn sie eine konkret drohende Arbeitslosigkeit abwenden möchten oder wenn die Notwendigkeit einer Weiterbildung wegen fehlenden Berufsabschlusses anerkannt ist. Mehr: <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Weiterbildung/Foerdermoeglichkeiten/Bildungsgutschein/index.htm>

http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk1/~edisp/16019022dstbai378487.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI378490

Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)

Das Programm richtet sich an ungelernte Beschäftigte und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Weiterbildung/Foerdermoeglichkeiten/Beschaefigtenfoerderung/index.htm>

Berufsbezogene Sprachkurse (ESF-BAMF Kurse)

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) fördert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) berufsbezogene Sprachkurse in Betrieben.

<http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/deutschberuf-node.html>

3.2 Handlungsansatz: Deutschkurse, Beispiel Borbet Solingen GmbH

Einige Betriebe haben die Fördermöglichkeiten für Deutschkurse genutzt, um ihren Beschäftigten eine Weiterbildung zu ermöglichen. Ein Beispiel dafür ist die Borbet Solingen GmbH, Erzeuger von Leichtmetallfelgen. Deren Herstellung erforderte lange Zeit schwere Handarbeit: Gießen, Schleifen und Lackieren. Deutschkenntnisse waren von untergeordneter Bedeutung. Dementsprechend spielte es keine Rolle, ob die Beschäftigten Deutsch schreiben oder lesen können. Insgesamt verfügen rund 80 Prozent der insgesamt 550 Beschäftigten in der Produktion über einen Migrationshintergrund. 2005 wurde die Fertigung automatisiert. Während früher in einer Linie am Band gearbeitet wurde, wurden nun zunehmend sogenannte Inselarbeitsplätze eingerichtet. Diese erfordern, dass regelmäßig im eigenen Bereich und auch zwischen den Abteilungen kommuniziert wird. In der Folge stiegen die Anforderungen an die Belegschaft. Beispielsweise müssen auf Deutsch Listen geführt, Protokolle geschrieben und Störungen beschrieben werden können.⁴⁰

Um die Arbeitsabläufe reibungsloser zu gestalten und Konflikte aufgrund von Missverständnissen zu vermeiden, beantragte der Personalleiter zusammen mit einem Bildungsträger berufsbezogene Deutschkurse. Das Unternehmen stellte die Beschäftigten für die Zeit der Weiterbildung frei; der Bildungsträger führte die Kurse durch und rechnet diese mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge ab. Um das Angebot bekanntzumachen, berichteten Personalleitung, Betriebsrat und Bildungsträger auf Betriebsversammlungen, durch schriftliche Informationen und in Einzelgesprächen. 26 Mitarbeiter aus dem Bereich Produktion, wo ausschließlich Männer arbeiten, meldeten sich zur Teilnahme an dem Kurs. In einem ersten Schritt wurde der Sprachstand mithilfe eines schriftlichen Tests erhoben. Da die schriftliche Sprachkompetenz meist von der mündlichen abweicht, wurden alle Interessierten zudem mündlich eingestuft. Erwartungsgemäß unterschieden sich ihre Kenntnisse deutlich. Da sich genügend Interessierte gemeldet hatten, konnten zwei Gruppen mit unterschiedlichen Sprachniveaus (A1 und A2) gebildet werden.

Da in vollkontinuierlichen Wechselschichten gearbeitet wird (zwei Frühschichten, zwei Spätschichten, zwei Nachtschichten, zwei Tage frei), mussten die Kurszeiten dem Schichtrhyth-

⁴⁰ Hier und im Folgenden: Kurse für Mitarbeiter in der Produktion (ESF-BAMF-gefördert): <http://deutsch-am-arbeitsplatz.net/354.html> [9.7.2015] sowie Deutschkurse bei Borbet in Solingen, IGMigration, IG Metall (Hg.), Juni 2014, S. 8. <http://www.igmetall.de/igmigration-gesellschaft-politik-und-betriebe-862.htm> [9.7.2015].

mus angepasst werden. Der Unterricht fand nach der Frühschicht oder vor der Spätschicht statt. Im Durchschnitt fand wöchentlich eine Einheit von vier Unterrichtsstunden statt. Die Weiterbildung selbst orientierte sich stark an der Arbeitspraxis der Teilnehmer. Einerseits wurden Sprachkenntnisse für den Alltag vermittelt; andererseits integrierten die Lehrkräfte den berufssprachlichen Wortschatz. Dazu informierten sie sich vorab bei einer Betriebsbe-sichtigung über die einzelnen Fertigungsabläufe. Sie ermittelten, welcher Wortschatz an den jeweiligen Arbeitsplätzen benötigt wurde und welche grammatikalischen Schwächen auftra-ten. Der Kurs selbst gestaltete sich sehr praxisorientiert. Die Teilnehmer bearbeiteten viele der Aufgaben am Computer: Sie füllten Formulare aus, schrieben kurze E-Mails, formulierten Mitteilungen oder machten sich Notizen. Darüber hinaus beschrieben sie Werkzeuge, Ma-schinen und Materialien, lasen betriebsübliche Arbeitsanweisungen und erhielten Informati-onen, beispielsweise über ihre Rechte am Arbeitsplatz. So konnten sie sowohl ihr sprachliches Wissen als auch ihre Kenntnisse über Betriebsabläufe erweitern und Anforderungen an jeden einzelnen Arbeitsschritt besser verstehen.

Nach einem Jahr schlossen 22 Mitarbeiter den Kurs ab und erhielten eine Teilnahmebeschei-nigung, 8 Mitarbeiter bestanden mit Zertifikat. „Viele Teilnehmer sind im Laufe des Kurses selbstbewusster geworden und wagen sich jetzt auch an den schriftlichen Informationsaus-tausch. Motivationsfördernd war die Erfahrung der Kursteilnehmer, die neu gewonnenen Sprachkenntnisse unmittelbar im Arbeitsalltag umsetzen zu können – dies ist der wesentliche Unterschied zu berufsorientierenden Deutschkursen“, so das Fazit des Bildungsträgers.⁴¹

Aber wie ist zu vorgehen, wenn jemand nicht genügend schreiben und lesen kann, um an einem solchen Kurs teilzunehmen? Das Projekt MENTO, das im Folgenden vorgestellt wird, versucht dieses Problem zu lösen.

3.3 Handlungsansatz: Alphabetisierung fördern durch Mentorennetz

Lesen und Schreiben stellen Fähigkeiten dar, die im Alltag und Beruf selbstverständlich vor-ausgesetzt werden: bei Verkehrsschildern, Formularen vom Amt, bei Warnhinweisen und Ar-beitsanweisungen. Aber in Deutschland können mehr als 7,5 Millionen Menschen zwischen 18 und 64 Jahren nur eingeschränkt lesen und schreiben. Das heißt nicht unbedingt, dass sie eine der Fertigkeiten gar nicht beherrschen, also gar nicht lesen oder schreiben können. Viele von ihnen sind funktionale Analphabeten, das heißt, sie können selbst kurzen Texten beim Lesen keinen Sinn entnehmen oder keine kürzeren Mitteilungen schreiben. 2,3 Millionen von ihnen schaffen es nicht, einen einzelnen Satz schriftlich zu formulieren. Bezogen auf 51 Milli-onen Erwachsene in Deutschland sind das 14,5 Prozent der Bevölkerung.⁴²

Etwa 60 Prozent der funktionalen Analphabeten sind erwerbstätig. Von den arbeitenden Be-troffenen sind mehr als die Hälfte Arbeiter und Arbeiterinnen. Bei rund 37 Prozent handelt es sich um Un- und Angelernte, die überwiegend bei kleineren Betrieben unter 50 Beschäftigten arbeiten, meist in den Branchen Logistik, Bau, Metall, Hotel- und Gastgewerbe. Funktionale Analphabeten kommen jedoch durchaus auch für Hilfstätigkeiten in Büros zum Einsatz. In der Regel sind Ausbildungsberufe weniger stark betroffen als Anlern-tätigkeiten, da Erstere aufgrund der Beteiligung von Berufsschulen kommunikative Fähigkeiten erfordern. Im un-gelernten Bereich ist etwa jeder Dritte betroffen, in den Ausbildungsberufen Garten- und Landschaftsbau, Koch, Maler und Lackierer etwa jeder Vierte. Dagegen sind in der Pflege deutlich weniger funktionale Analphabeten anzutreffen, vermutlich weil hier die ohnehin durchschnittlich besser alphabetisierten Frauen überrepräsentiert sind und weil diese Arbeit eine höhere Schreibkompetenz erfordert.⁴³

41 Kurse für Mitarbeiter in der Produktion (ESF-BAMF-gefördert), <http://deutsch-am-arbeitsplatz.net/354.html> [9.7.2015].

42 Anke Grotlüschen/Wibke Riekmann (Hg.) (2012): Funktionaler Analphabetismus in Deutschland. Ergebnisse der ersten leo. – Level-One Studie, Münster.

43 DGB Bildungswerk (Hg.) (2014): Alphabetisierung und Grundbildung. Ein Thema für Betriebsräte, Düsseldorf.

Abhängig ist funktionaler Analphabetismus unter anderem von Alter, Geschlecht und Erstsprache. Männer sind mit 60,3 Prozent häufiger vom funktionalen Analphabetismus betroffen als Frauen (39,7 Prozent), ältere eher als jüngere. In Bezug auf Zuwanderungsgeschichte ist funktionaler Analphabetismus nicht allein ein Problem von Menschen mit Migrationshintergrund, denn die Mehrheit (58 Prozent) der funktionalen Analphabeten sind deutsche Muttersprachler. Aber immerhin 42 Prozent haben zuerst eine andere Sprache gelernt. Ausschlaggebend ist vor allem, in welchem Alter eine Person zugezogen ist. Je älter sie war, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, nicht ausreichend Deutsch lesen und schreiben zu können. Dazu kommt die Frage: Wie lange konnte sie im Herkunftsland eine Schule besuchen und den Umgang mit der Schriftsprache erlernen? Möglicherweise kann eine zugezogene Person zwar ihre Herkunftssprache durchaus ausreichend lesen und schreiben, erlernte die Fremdsprache Deutsch aber nur durch Hören und Sprechen, ohne die Schriftsprache erworben zu haben.

Unterstützer im Betrieb

Beschäftigte, die nur wenig lesen und schreiben können, weichen dem Problem im Alltag möglichst aus. Oftmals haben sie Helfer, die ihnen Arbeiten abnehmen und sie unterstützen. Für die Betroffenen wird es insbesondere dann problematisch, wenn ihre Helfer nicht mehr für sie da sind, weil sie beispielsweise versetzt werden, kündigen oder im Urlaub sind. Gleiches gilt, wenn sich bekannte Abläufe ändern und neue Anforderungen entstehen. Aus Angst vor einem Arbeitsplatzverlust versuchen viele Betroffene, einen Ausweg zu finden und das Problem zu lösen, ohne zuzugeben, nicht ausreichend lesen und schreiben zu können.⁴⁴

Mentoren als Begleiter

Das DGB Bildungswerk Bund bildet daher in Zusammenarbeit mit regionalen Trägern Mentorinnen und Mentoren aus, die Betroffene in Betrieben und Verwaltungen ansprechen und sie dabei unterstützen, vorhandene Lernerfordernisse und -bedürfnisse zu identifizieren. Bei den Mentorinnen und Mentoren handelt es sich nicht um externe Berater, sondern um Kolleginnen und Kollegen, Vertrauensleute oder Betriebsratsmitglieder. Sie geben Auskünfte bei Fragen und unterstützen die Betroffenen bei ihrem Vorhaben, ihre Schreib- und Lesefähigkeit zu verbessern. Dabei ist es wichtig, dass sie niemandem ihre Unterstützung aufdrängen, sondern zunächst lediglich Gesprächsbereitschaft signalisieren. Der bzw. die Betroffene entscheidet selbst, ob er/sie die Unterstützung in Anspruch nehmen möchte oder nicht. Als Basis erhalten die Mentorinnen und Mentoren zunächst eine mehrtägige Ausbildung. Darin wird zunächst in die Thematik Alphabetisierung und Grundbildung⁴⁵ eingeführt. Anschließend wird erarbeitet, wie ein Grundbildungsbedarf bei Betroffenen erkannt werden kann und wie Letztere anzusprechen sind.

Infobox: Alphabetisierung

Webseite des DGB Bildungswerks mit Angeboten zur Weiterbildung zum Lernmentorin bzw. -mentor und Lernberaterin/-berater: <http://www.dgb-mento.de/>

Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung mit Informationen rund um das Thema: <http://www.alphabetisierung.de>

Darüber hinaus werden Lernberaterinnen und Lernberater ausgebildet. Sie zeigen unterschiedliche Lern- und Qualifizierungsmöglichkeiten auf und bilden die Kontaktstelle zu Wei-

⁴⁴ Ebd.

⁴⁵ „Grundbildung“ ist der Oberbegriff für grundlegende Kulturtechniken, die für weiteren Wissenserwerb vorauszusetzen sind. Dazu gehören nicht nur die Fertigkeiten Lesen, Schreiben und Rechnen, sondern darüber hinaus auch ein gewisses Maß an Allgemeinbildung, das heutzutage notwendig sind, um an der Gesellschaft teilnehmen zu können: beispielsweise grundlegende Fähigkeiten im Umgang mit technischen Geräten bis hin zur Computernutzung.

terbildungseinrichtungen außerhalb der Betriebe und Verwaltungen. Auch sie werden durch eine Ausbildung auf ihre Aufgabe vorbereitet. Darin erhalten sie Hintergrundwissen zum Thema und erarbeiten, wie sie Betroffene bei der Weiterbildung begleiten können.

Unter den bisher ausgebildeten Lernberatern und Lernmentoren (50 Personen im Jahr 2013) waren Betriebsräte, Personalräte, Vertrauensleute, Schwerbehindertenvertreter und Kulturmittler. Die Ausgebildeten kamen aus unterschiedlichen Berufsgruppen, darunter zum Beispiel Kraftfahrer, Hauswirtschaftlerinnen, Industriemeister, Altenpflegerinnen oder Stahlarbeiter. Unter anderem haben Vertrauensleute, Betriebsräte und weitere Beschäftigte bei ThyssenKrupp Steel in Duisburg an der Mentorenausbildung teilgenommen. Dabei konnte die Ausbildung der Mentorinnen und Mentoren an die Arbeit der seit Jahren im Betrieb tätigen Kulturmittler anknüpfen. Diese stehen als Ansprechpartnerinnen und -partner bei interkulturellen Konflikten zur Verfügung. Die Basis für die Ausbildung der Kulturmittler wurde bereits 1996 mit einer der ersten Betriebsvereinbarungen zur Förderung der Gleichbehandlung von Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund geschaffen, die im Folgenden beschrieben wird.

3.4 Fallbeispiel Betriebsvereinbarung: Ausbildung von Kulturmittlern bei der ThyssenKrupp Steel

Deutschkurse sind nur ein Beispiel, wie Weiterbildung genutzt werden kann, um Integration im Betrieb zu fördern. Dabei sollten nicht nur Beschäftigte mit Migrationshintergrund als Zielgruppe anvisiert werden, sondern alle im Betrieb Beschäftigten, unter anderem auch Personalverantwortliche. Mit interkulturellen Trainings und Informationen zum Thema Gleichstellung können Hintergrundinformationen vermittelt werden, die zukünftige Weichenstellungen im Betrieb beeinflussen. Bei ThyssenKrupp Steel besteht seit Jahren eine Fortbildung zum Kulturmittler/zur Kulturmittlerin. Ausgangsbasis für diese Ausbildung war eine Betriebsvereinbarung, die im Folgenden beschrieben wird.

Daten und Fakten zum Unternehmen

Die ThyssenKrupp Steel AG stellt hochwertigen Flachstahl her. Kern ist die Stahlerzeugung, die Herstellung von Flachprodukten aus Stahl und Dienstleistungen im Stahlbereich. Neben dem Sitz in Duisburg gibt es Standorte in Bochum, Dortmund und in Andernach. Das Unternehmen ist unter anderem an den Hüttenwerken Krupp Mannesmann (HKM) in Duisburg beteiligt.

Die wirtschaftliche Lage des Konzerns war zum Zeitpunkt des Gesprächs (Juli 2013) angespannt, die Anlagen nur zu ca. 85 Prozent ausgelastet. Es gab Überlegungen, die Arbeitszeit auf 31 Stunden zu reduzieren. Der Konzern ist in einer schwierigen Situation, da Stahlwerke in Brasilien und den USA hohe Verluste verursachen; außerdem musste das Unternehmen Bußgelder wegen Kartellverstößen zahlen. Das Geschäftsjahr 2012/2013 (30.9.2013) wurde mit einem Minus von 1,5 Milliarden Euro abgeschlossen.

Am untersuchten Standort in Duisburg-Hamborn arbeiten 13.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der größte Teil dieser Beschäftigten sind traditionell Männer, der Frauenanteil liegt bei 8,5 Prozent. Das Unternehmen ist mit seinem Standort in Duisburg-Hamborn in einer sehr stark migrationsgeprägten Gegend angesiedelt. Dementsprechend haben nach Schätzungen des Betriebsrats etwa 10 Prozent der Beschäftigten eine ausländische Staatsangehörigkeit. Die Ausbildungsquote liegt bei 7 Prozent, der Organisationsgrad bei 80 bis 85 Prozent (IG Metall), wobei Akademiker und die Trainees relativ gering organisiert sind.

Zur Förderung der Gleichbehandlung von Frauen gibt es einen Lenkungskreis Frauenförderung. Nach einer Zielvereinbarung soll der Anteil der Frauen in Führungspositionen in den nächsten zwei Jahren auf 15 Prozent erhöht werden. Begleitend greifen verschiedene Maßnahmen, beispielsweise ein Programm für Auszubildende, speziell zur Förderung weiblicher

Azubis. In diesem Zusammenhang wird derzeit erwogen, wie deren Übergang von der Ausbildung zum Beruf zu verbessern ist: Beispielsweise sollen separate Duschzellen eingerichtet werden, damit überhaupt Waschgelegenheiten für Frauen vorhanden sind.

Zentrale Regelungen der Betriebsvereinbarung

Als einer der ersten Betriebe in Deutschland schloss die Thyssen Stahl AG 1996 eine Vereinbarung zur Förderung der Gleichbehandlung aller ausländischen und deutschen Belegschaftsmitglieder. Darin wird festgeschrieben, dass kein Belegschaftsmitglied wegen des Geschlechts, der Abstammung, der „Rasse“, der Sprache, der Heimat, der Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauung benachteiligt oder bevorzugt wird. Die Eingliederung von Belegschaftsmitgliedern ausländischer Staatsangehörigkeit und das Verständnis zwischen ihnen und der deutschen Belegschaft soll gefördert werden. „Es besteht zwischen den vertragsabschließenden Parteien Einvernehmen, dass bei der Thyssen Stahl AG für Diskriminierungen jeglicher Art kein Raum ist und sein darf.“

Um ein konfliktfreies Miteinander zu fördern, sind Rechte und Pflichten zur Gleichbehandlung festgelegt. Dazu gehören personelle und soziale Angelegenheiten ebenso wie die Berufsbildung. Danach sind insbesondere personalverantwortliche Führungskräfte gehalten, die Gleichbehandlung der Belegschaftsmitglieder nach einheitlichen Kriterien zu beachten. Entscheidend sind die fachliche Qualifikation und die persönliche Eignung hinsichtlich der Anforderungen des Arbeitsplatzes. Im Rahmen der sozialen Angelegenheiten wurde festgehalten, dass auf freiwillige betriebliche Sozialleistungen des Unternehmens deutsche und ausländische Belegschaftsmitglieder gleichermaßen Anspruch haben. Zudem gilt es, Gleichbehandlung und das Bemühen um Integration schon im Rahmen der Ausbildung zu beachten und den Auszubildenden ein entsprechendes Werteverständnis zu vermitteln. Zur Förderung der Integration sollen unter anderem interkulturelle Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden.

In einer weiteren Vereinbarung von 2007 wurden die Grundsätze der sozialen Verantwortung in den Arbeitsbeziehungen im ThyssenKrupp Konzern beschrieben. Dazu gehört auch das Themengebiet Chancengleichheit. Danach bekennen sich die Parteien „zum Grundsatz der Chancengleichheit und zur Vielfalt der Menschen und Kulturen an den unterschiedlichen Standorten des Konzerns“.

Anlass und Gründe für den Abschluss der Betriebsvereinbarung

Die Vereinbarung wurde 1996 unter dem Eindruck des rechtsextremen Anschlags in Solingen entwickelt. Gleichzeitig forderte der damalige Ausländerarbeitskreis der IG Metall eine Quote für ausländische Betriebsratsmitglieder. Der damalige Arbeitsdirektor unterstützte die Entwicklung der Betriebsvereinbarung maßgeblich. Ziel war es, einen Rahmen für das gleichberechtigte Miteinander zu schaffen.

Bedeutung der Vereinbarung für die betriebliche Praxis

Ausbildung von Kulturmittlern

Nach den Anschlägen vom 11. September 2001 änderte sich nach dem Eindruck des Betriebsrats die Stimmung im Betrieb. Vorbehalte und Auseinandersetzungen zwischen den Belegschaftsmitgliedern nahmen zu. Um die Betriebsvereinbarung besser aktiv leben zu können, wurde überlegt, Ansprechpartner auszubilden, die im Betrieb die Beschäftigten präventiv begleiten und bei Konflikten vermittelnd wirken. Daraus entwickelte sich im Rahmen eines Projektes die Ausbildung zum Kulturmittler, die zunächst von 2001 bis 2004 mit der IG Me-

tall durchgeführt wurde. Anschließend führten verschiedene Träger die Ausbildung bis heute weiter. Um unabhängig vom Unternehmen agieren zu können, gründeten die Kulturmittler 2007 einen eigenen Verein.

Die ausgebildeten Kulturmittler stehen im Betrieb als Ansprechpartner zur Verfügung. Sie vermitteln bei Konflikten und sind beratend tätig. Dazu gehört zum Beispiel, interkulturelle Informationen zu vermitteln, etwa zu Fragen wie: Was bedeutet Ramadan? Warum beten einige Kollegen in der Mittagspause? Konflikte sollen möglichst schon im Vorfeld bereinigt werden. Auch wird hinterfragt, ob es sich tatsächlich um einen interkulturellen Konflikt handelt, oder ob für einen Konflikt ein anderes Problem ursächlich ist. Darüber hinaus vermitteln sie zum Teil bei auftretenden Sprachproblemen und haben stets das Thema Antirassismus im Blick.

Unterstützt wurde die Ausbildung von Kulturmittlern 2001 vom damaligen Arbeitsdirektor, der sich direkt auf die Betriebsvereinbarung berief. Er konnte erreichen, dass bis heute die Beschäftigten für die Ausbildung freigestellt werden, soweit es betrieblich möglich ist. Als Fortschritt gegenüber der bis dahin üblichen Praxis werten die befragten Betriebsräte, dass sich die Kulturmittlerausbildung thematisch nicht nur an die ausländischen Kolleginnen und Kollegen wendet, sondern generell auf Kultur und Vielfalt ausgerichtet ist. Während bis zur Einführung der Kulturmittler der Ausländerarbeitskreis der IG Metall allein von Migrantinnen und Migranten geführt wurde, setzt die Ausbildung der Kulturmittler auf die Einbindung aller Beschäftigten, unabhängig von Staatsangehörigkeit oder Migrationshintergrund.

Vielfalt der Kulturmittler

2002 starteten die ersten Ausbildungsstaffeln. Zunächst wurden 30 Kulturmittler ausgebildet, die unter den Vertrauensleuten der einzelnen Unternehmensbereiche ausgewählt wurden. Bis heute besteht die Ausbildung weiter fort, insgesamt konnten nach Schätzungen des Betriebsrats 150 bis 190 Personen ausgebildet werden. Zum Zeitpunkt des Interviews waren davon ungefähr 120 Kulturmittler aktiv.

Die Ausbildung selbst ist derzeit auf zwei Wochen angelegt. In der ersten Woche stehen die eigene Identität, Kulturdimensionen und Stereotype im Mittelpunkt. In der zweiten Woche wird der Umgang mit Konflikten eingeübt sowie die Entwicklung von Lösungsstrategien. Dazwischen liegen zwei Tage Implementierung (Training mit betrieblichen Beispielen) und am Ende eine Supervision (betriebliche Umsetzung, praktische Beispiele). Insgesamt dauert die Ausbildung 120 Stunden. Es wird großer Wert darauf gelegt, dass die Ausbildungsgruppe interkulturell zusammengestellt ist (jung/alt; deutsche/nichtdeutsche Staatsangehörigkeit, männlich/weiblich). Die Kulturmittlerinnen und Kulturmittler kommen aus verschiedenen Betrieben und Abteilungen, die meisten von ihnen aus dem gewerblich-technischen Bereich. Häufig fungieren sie bereits als Vertrauensmann/-frau oder als Betriebsrat. Es gibt eine Warteliste, das heißt das Interesse bei den Beschäftigten an der Ausbildung ist groß.

Begleitend zur Ausbildung wird ein jährliches Bildungsprogramm erstellt. Darin enthalten sind Informationsveranstaltungen und themenspezifische Workshops, etwa zu der Frage „Was tun gegen Stammtischparolen“ oder zu Methoden der Diskussionsführung. Darüber hinaus werden begleitende Veranstaltungen organisiert, zum Beispiel der Besuch einer Moschee, eines Hindu-Tempels oder einer Synagoge.

Einmal im Monat beim Schichtwechsel oder in der Mittagszeit treffen sich die Kulturmittler. ThyssenKrupp stellt dafür auf dem Werksgelände Räumlichkeiten zur Verfügung. Bei diesem Treffen tauschen sich die Kulturmittler aus und geben einander Feedback: Wo treten Probleme auf? Wer kann helfen? Wie wird weiter vorgegangen?

Weitere Ansätze

Das Unternehmen bietet außerhalb der Arbeitszeit Sprachkurse an (Deutsch für Türken und Türkisch für Deutsche). Allerdings ist die Nachfrage nach diesen Kursen nach Auskunft der Betriebsräte sehr gering. Zudem wird im Unternehmen die IG-Metall-Kampagne „Respekt!“ (vgl. www.respekt.tv) unterstützt, die von den Betriebsräten auch kritisch gesehen wird: Es genüge nicht allein, nur ein „Respekt“-Schild vor die Tür zu hängen. Wichtig sei insbesondere, Aktivitäten damit zu verbinden, wie sie die Kulturmittler bieten.

Bewertung durch die Befragten

Die Arbeit der Kulturmittler wird als sehr wichtige Aufgabe wahrgenommen. Sie stehen ständig als Ansprechpartner zur Verfügung und können Konflikte entschärfen, bevor sie entstehen. Die Betriebsräte möchten die Ausbildung zum Kulturmittler weiterführen. Um unabhängig agieren zu können, haben sie einen eigenen Verein gegründet, in dem die Ausbildungen laufen. Als besonders positiv bewerten die Betriebsräte, dass durch die Ausbildung und die spätere Tätigkeit ein starker Zusammenhalt gefördert wird. Dabei ist es den Befragten besonders wichtig, dass an der Ausbildung nicht nur Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund teilnehmen. Es ginge darum, eine Gemeinschaft zu fördern und Integration als Aufgabe von allen zu verstehen. Deswegen werde sehr darauf geachtet, dass die Ausbildung für alle offen ist und die Teilnehmersauswahl entsprechend gestaltet wird. Dazu gehört auch, bei der Auswahl der Teilnehmenden darauf zu achten, dass Migrationshintergrund nicht mit einer Nationalität gleichgesetzt, sondern auch hier Vielfalt erreicht wird. Eine weitere große Aufgabe besteht immer wieder darin, die finanzielle Förderung für weitere Ausbildungsgänge zu sichern. Dafür arbeitet der Verein mit unterschiedlichen Trägern zusammen. Die Ausbildung selbst wurde gut aufbereitet und immer wieder überarbeitet. Dies sorgt zum einen für gleichbleibende Qualität und ermöglicht zum anderen die notwendige Weiterentwicklung. Die Betriebsvereinbarung werten die Betriebsräte als wichtigen Ausgangspunkt für verschiedene Aktivitäten. Diese sollen in Zukunft stärker an dem Aspekt Diversity bzw. Vielfalt ausgerichtet sein. Es soll nicht mehr unterschieden werden zwischen der Arbeit für Frauen oder für Migrantinnen und Migranten. Vielmehr sei ein gemeinsames Vorgehen erstrebenswert. Die Betriebsräte empfehlen, Vielfalt als übergeordnetes Ziel anzustreben. Konkrete Ansätze könnten laut einer Betriebsrätin über Lenkungskreise organisiert werden. Darüber hinaus könnte ein/e „Beauftragte/r Diversity“ implementiert werden, die bzw. der direkt beim Vorstand angesiedelt ist. Wichtig sei, dass sich der Vorstand verpflichte, Maßnahmen zu ergreifen und diese auch zu kontrollieren.

Als gute Basis für die zukünftige Arbeit benennen die Betriebsräte einen detaillierten Gleichstellungsbericht. Man überlegt, einen ähnlich detaillierten Gleichstellungsbericht zu erstellen, wie er bei HKM genutzt wird. Damit könnten nach Einschätzung der Betriebsräte das subjektive Empfinden der ungerechten Behandlung anhand einer soliden Datenbasis überprüft und Steuerungselemente entwickelt werden.

4 Handlungsempfehlungen

Die Untersuchung vermittelt einen Eindruck, wie vielfältig Handlungsansätze zur betrieblichen Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund gestaltet und entsprechende Betriebsvereinbarungen in die Praxis umgesetzt werden. Deutlich wird, dass jeder Betrieb ein auf seine besonderen Bedürfnisse und Möglichkeiten abgestimmtes Vorgehen gewählt hat. Darüber hinaus gibt es weitere Strategien zur Integration, die im Betrieb realisiert werden können. Auf der Basis der Auswertung haben sich folgende Handlungsempfehlungen ergeben:

Stellenbesetzungsverfahren überdenken

Spätestens, wenn in Unternehmen über Fachkräftemangel geklagt wird, sollte das bisherige Stellenbesetzungsverfahren überdacht werden. Anonymisierte Bewerbungen können eine Möglichkeit bieten, um weitere Bewerberkreise anzuziehen. Gleichzeitig kann dies als ernstzunehmende Umsetzung eines Gleichbehandlungsansatzes gewertet werden. Nicht zu unterschätzen ist der positive Effekt nach außen, wenn signalisiert wird, das Thema ernsthaft angehen zu wollen. Darüber hinaus kann ein anonymisiertes Verfahren Bürokratie abbauen, wenn die Verfahren computergestützt vereinfacht werden.

Ansprechekonzept ausweiten und Kontakte ermöglichen

In den letzten Jahrzehnten erhöhten Unternehmen zunächst schleichend, dann immer massiver die Anforderungen an den Schulabschluss von Auszubildenden. Früher fanden Schulabgänger aus der Hauptschule meist den Weg ins Handwerk; die Realschule bildete für Bürodienste aus; das Gymnasium mit dem Abitur für das Studium. Inzwischen setzen Unternehmen fast ausschließlich auf höhere Schulung, Hauptschüler werden mehr und mehr „abgehängt“. Trotz Klagen über sinkende Bewerberzahlen sind viele Unternehmen nicht bereit, Hauptschüler als Bewerber in Betracht zu ziehen. Einige Unternehmen arbeiten dagegen sehr erfolgreich mit umliegenden Hauptschulen zusammen und bauen über Praktika beiderseitige Vorbehalte ab. Hilfreich ist es, wenn Zielmarken zum Anteil der Auszubildenden aus Hauptschulen vereinbart werden. Im Gegensatz zu starren Quoten ist das oft einfacher zu verhandeln: Die Zielmarken geben die Richtung an, in die man sich bewegen will, sind aber nicht starr. Auch die gezielte Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund hat sich als effektiv erwiesen.

Ausländische Qualifikationen gleichwertig anerkennen

Jahrzehntelang wurde ein klassisches Denkmuster bedient: Zuwanderer aus dem Ausland verfügen über schlechte Qualifikationen. Erst langsam wird klar, wie viele Potenziale in den letzten Jahrzehnten verschwendet wurden, indem die mitgebrachten Qualifikationen nicht genutzt wurden. Gleichzeitig steigt die Zahl der gut bis sehr gut ausgebildeten Zuwanderer in den letzten Jahren deutlich an. Viele Unternehmen unterliegen jedoch noch dem klassischen Denkmuster. In einigen Betriebsvereinbarungen ist zwar festgehalten, dass ausländische Qualifikationen anerkannt werden. Konkrete Überlegungen dazu finden jedoch nicht statt. Dies führt dazu, dass auf der einen Seite Kompetenzen brachliegen, auf der anderen Seite Fachkräfte gesucht werden. Möglichkeiten bestehen darin, Kolleginnen und Kollegen auf die Option der Anerkennung aufmerksam zu machen und sie gegebenenfalls zu unterstützen.

Ausbeutung verhindern

In vielen Betrieben sinkt die Anzahl der Stammbeschäftigten beständig. Viele Tätigkeiten werden an Subunternehmen übergeben. Seit Einführung der Lohnuntergrenze bei der Leiharbeit weichen Unternehmen zunehmend auf die Vergabe von Werkverträgen an Subunternehmer aus. Diese Werkverträge werden häufig grenzüberschreitend über Entsendung vergeben, womit deutlich geringere Lohnniveaus zum Tragen kommen. Die Folge ist ein enormer Druck auf die Stammbeslegschaft. Gleichzeitig lassen sich Ausbeutung und sklavenähnliche Verhältnisse bei den zugewanderten Beschäftigten beobachten. Rechtlich sind die Möglichkeiten eingeschränkt, bei Werkverträgen einzugreifen. Doch insbesondere die Schutzpflicht ermöglicht es Betriebsräten und Arbeitgebern und verpflichtet sie nahezu dazu, die Arbeitsbedingungen zu überprüfen. Man sollte nicht vergessen: Werden die Missstände bekannt, kann dies zu einer erheblich negativen Wahrnehmung des Betriebes in der Öffentlichkeit führen. Deswegen sollte es auch im Interesse des Unternehmens liegen, zu handeln, bevor Missstände auftreten.

Sich Klarheit über Beschäftigtenstruktur verschaffen

Jeder Betrieb ist unterschiedlich: Einige liegen in Stadtteilen, in denen 40 Prozent der Bevölkerung Migrationshintergrund haben, andere in einer ländlichen Kommune mit nur 5 Prozent Menschen mit Migrationshintergrund. In einigen Betrieben besteht eine lange Tradition der Beschäftigung von ausländischen Staatsangehörigen; andere Arbeitgeber haben noch nie nichtdeutsche Bewerber eingestellt. Einige Betriebe haben Nachwuchsschwierigkeiten und können Ausbildungsplätze nicht besetzen; andere planen den Abbau von Arbeitsplätzen insbesondere im an- und ungelernten Bereich. Kurz: Jeder Betrieb ist anders, arbeitet unter unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedingungen. Integration und Gleichstellung kann nur dann erfolgreich sein, wenn sie auf diese Bedingungen Rücksicht nimmt. Dazu gehört, die Beschäftigtenstruktur im Unternehmen zu kennen. Zu oft herrschen diffuse Ängste, die Aussagen wie „Als Migrant kann man hier nicht aufsteigen“ gegenüber stehen. Nur in wenigen Fällen existiert aber eine verlässliche Datenbasis, um die Aussagen zu verifizieren. Dabei ist im Betriebsverfassungsgesetz mit dem Informationsrecht eine gute Basis geschaffen worden, um sich über die Gegebenheiten klar zu werden. Möglich wäre ein Gleichstellungsbericht, der zumindest die Staatsangehörigkeit als Auswertungsmerkmal einbezieht. Begleitend können Umfragen erste Hinweise geben auf mögliche unentdeckte Probleme oder auch auf Zufriedenheiten. Diese Datenbasis kann die Grundlage für weitere Maßnahmen darstellen.

Strukturelle Voraussetzungen schaffen

Ob Management Diversity, Charta der Vielfalt oder interkulturelle Öffnung: Viele Betriebe schmücken sich damit, Integration und Vielfalt zu fördern. Allerdings bleibt es meist bei Lippenbekenntnissen und öffentlichkeitswirksamen Parolen – obwohl viele verschiedene Handlungsmöglichkeiten bestünden. Bewegung kommt insbesondere dann in das Thema, wenn Verantwortlichkeiten festgelegt werden und ein Gremium das Thema immer wieder auf die Tagesordnung bringt. Bei dem Gremium kann es sich um einen Lenkungskreis handeln, um einen interkulturellen Arbeitskreis oder Ähnliches, je nachdem, wie es im Betrieb angebunden werden kann. Wird ein Gremium oder eine Arbeitsgruppe vereinbart, sollte verhandelt und verbindlich festgehalten werden, welche Funktionen das Gremium hat und wie seine Arbeit begleitet wird. Dazu gehört auch, die Häufigkeit und das Ziel der Treffen zu beschreiben. Ebenso sollte der Finanzrahmen geklärt, die Freistellung geregelt und die Frage geklärt werden, ob eine Kostenübernahme für Weiterbildungen inklusive der eventuell anfallenden Reisekosten erfolgt.

Förderangebote nutzen

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, um betriebliche Weiterbildungen zu fördern. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass sie aber nur wenig genutzt werden. Dabei sollen damit insbesondere Beschäftigte unterstützt werden, die durch die Entwicklungen des Arbeitsmarktes Gefahr laufen, arbeitslos zu werden. Viele Beschäftigte haben über Jahre ein enormes Erfahrungswissen aufgebaut. Ändern sich die Anforderungen, ist es sinnvoll, diesen Beschäftigten über Weiterbildungen langfristig eine Beschäftigungsperspektive zu ermöglichen.

Ansprechpartner bieten

Ob ungenügende Deutschkenntnisse, Fragen zur Alphabetisierung oder Diskriminierungserfahrungen: Viele Probleme existieren häufig im Verborgenen. Sie werden meist erst dann öffentlich, wenn es für die meisten Gegenmaßnahmen zu spät ist. Ausgebildete Ansprechpartner, die als solche gekennzeichnet und bekannt sind und denen die Beschäftigten vor Ort vertrauen, können hier Abhilfe schaffen. Weiterbildungen zur Beratung, Mentoring oder Coaching können unterstützend wirken, so dass Hilfe kompetent angeboten werden kann.

Diese Beraterstruktur sollte möglichst von Anfang an und langfristig ausgelegt werden. Denn Eintagsfliegen benötigen viel Kapazität, ihre Wirkung verpufft jedoch schnell.

Weiterbildungsansprache hinterfragen

Wer nimmt betriebliche Weiterbildungsangebote wahr? Haben alle die gleiche Chance darauf? Betriebsräte haben über das Betriebsverfassungsgesetz weitreichende Möglichkeiten, Weiterbildungsstrukturen zu hinterfragen und zu verändern. Gerade Beschäftigte in un- und angelernten Tätigkeiten sind häufig von den Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen ausgeschlossen, obwohl gerade sie davon profitieren könnten. Ein genauer Blick in die Weiterbildungsangebote und die Ansprache potenzieller Teilnehmender lohnt sich!

Erfahrungen aus anderen Bereichen nutzen und daran anknüpfen

In einigen Betrieben gehen die Überlegungen dahin, ein Gesamtkonzept für Diversity zu erarbeiten und die Betriebsvereinbarung entsprechend weiterzuentwickeln. Das bedeutet, dass beispielsweise die Gendergleichstellung und die Gleichstellung von Schwerbehinderten und Menschen mit Migrationshintergrund in ein Konzept eingebunden werden. Dadurch lassen sich einerseits Synergien nutzen; auf der anderen Seite besteht die Gefahr, dass dadurch nicht mehr zielgenau gearbeitet werden kann und die besonderen Belange aller nicht ausreichend berücksichtigt werden. Nichtsdestotrotz sollte in die Entwicklung einer Vereinbarung einbezogen werden, welche Ansätze aus anderen Bereichen sich als hilfreich erwiesen haben und ob es sinnvoll ist, diese auf die Frage der Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu übertragen.

Konkrete Maßnahmen festlegen

Vereinbarungen erweisen sich dann am wirksamsten, wenn sie konkrete Maßnahmen festschreiben, wie etwa Weiterbildungsangebote oder die Einrichtung von regelmäßigen Arbeitsreffen. Hin und wieder wurden Maßnahmen festgeschrieben, ihre Umsetzung aber nicht nachverfolgt. Deswegen erscheint es sinnvoll, die Nachverfolgung bei der Entwicklung einer Vereinbarung verbindlich zu regeln.

Sensibilisierung für das Thema

Warum brauchen wir überhaupt eine Vereinbarung für Menschen mit Migrationshintergrund? Diese Frage ist oft zu hören, wenn eine Vereinbarung zu dem Thema Integration diskutiert wird. Das Anliegen sollte ernst genommen werden, denn es ist wichtig, im Vorfeld eine Akzeptanz für die Thematik zu erreichen und bestehendes Wissen mit Fakten zu unterfüttern. In diesem Zusammenhang kann klargestellt werden, dass es nicht um Sondermaßnahmen für einige wenige geht, sondern dass es alle Beschäftigten betrifft. Fast ein Viertel aller Menschen in Deutschland hat Migrationshintergrund. Dazu kommt: In manchen Betrieben arbeiten zu 80 oder mehr Prozent Menschen mit Migrationshintergrund. Das sollte durchaus ein Grund sein, sich mit der Frage fachlich intensiv auseinanderzusetzen. Dazu gehört, dass auch der Betriebsrat sich inhaltlich kundig macht und entsprechend die eigene Weiterbildung plant.

5 Aussicht

Über 25 Prozent der deutschen Bevölkerung haben Migrationshintergrund. Dennoch fristet die Frage „Wie können Beschäftigte mit Migrationshintergrund besser in den Betrieb integriert werden?“ ein Nischendasein – zugunsten scheinbar drängenderer Probleme. Dabei wer-

den uns der Umgang mit Migration und die Möglichkeiten einer gleichwertigen Integration noch viele Jahre erhalten bleiben.

Derzeit – 40 Jahre nach dem Anwerbestopp – wird wieder im Ausland für Tätigkeiten in Deutschland geworben. Es besteht die Befürchtung, dass Neuzuwanderer zum Spielball in einem umkämpften Markt werden, mit dem je nach Bedarf verfahren wird. Jüngste Erfahrungen zeigen: Zuwanderung wird vielfach dazu genutzt, bestehende Arbeitsrechte und Entlohnungssysteme zu unterlaufen. Dabei geht es nicht nur um die Probleme mit Werkvertragsnehmenden und Leiharbeitsbeschäftigten, die aus dem Ausland für Tätigkeiten im Niedriglohnsektor angeworben werden und viel zu häufig mit Ausbeutung konfrontiert sind. Auch bei Hochqualifizierten zeigen sich besorgniserregende Entwicklungen: etwa dann, wenn ausländische Fachkräfte für ein geringeres Entgelt eingestellt werden, obwohl sie der gleichen Tätigkeit nachgehen wie inländische Fachkräfte.

Menschen mit Migrationshintergrund werden auf dem Ausbildungs- und dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Selbst bei gleichen Qualifikationen werden sie seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Demonstrative Bekenntnisse zur Nichtdiskriminierung helfen wenig, um hier etwas zu ändern. Das tägliche Miteinander klappt in den Augen vieler reibungslos. Zwar werden Diskriminierungen offen geäußert, aber gleichzeitig als Einzelfall oder als „da steckt schon ein wahrer Kern drin“ gewertet. Studien belegen, dass insbesondere am Arbeitsplatz Diskriminierungen alltäglich sind. Es genügt nicht, auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz zu verweisen sowie darauf, dass man Vorurteilen entgegenzutreten. Vielmehr gilt es, eine Sensibilität für die Problematik an sich zu schaffen. Dazu gehört auch, die eigene betriebliche Rekrutierungs- und Einstellungspraxis kritisch zu überprüfen. Diese ist mitbestimmungspflichtig. Betriebsräte sollten sich daher der Verantwortung bewusst sein, die sie damit übernehmen. Es müssen nicht unbedingt gesonderte Vereinbarungen zu Menschen mit Migrationshintergrund getroffen werden – wichtig ist es, deren Bedürfnisse in allen Regelungen mitzudenken und Maßnahmen zu ergreifen, die einen diskriminierungsfreien Umgang ermöglichen und Integration unterstützen. Dazu gehören Fragen der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern, der Anerkennung von ausländischen Qualifikationsnachweisen oder der Eingruppierung. Eines sollte klar sein: Migration und Integration sind keine Sonderthemen, sondern sollten selbstverständlicher Teil der Betriebsratsaktivitäten sein.

6 Auswahl für Ansatzpunkte zur Mitbestimmung entsprechend Betriebsverfassungsgesetz

§ 75 BetrVG Grundsätze der Behandlung der Betriebsangehörigen⁴⁶

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

- ➔ Umfasst auch Personen, die nicht generell zu der vom Betriebsrat vertretenen Belegschaft gehören, das heißt auch Beschäftigte von Fremdfirmen.

⁴⁶ Alle Zitate aus Gesetzen: <http://www.gesetze-im-internet.de/betrvg> [9.7.2015].

§ 80 BetrVG Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. [...]

7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen.

- ➔ Überwachungspflicht ist eine grundlegende Aufgabe.
- ➔ Die Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe hängt nicht vom Bestehen des Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechts ab:
 - dazu zählen u. a. auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz und die meisten arbeitsrechtlichen Gesetze, insbesondere Schutzvorschriften (Arbeitszeit, Arbeitsschutz)
- ➔ Bei Verstößen besteht das Recht, diese zu beanstanden und auf Abhilfe zu drängen.

§ 80 BetrVG Allgemeine Aufgaben (Informationsrecht)

[...]

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.

Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen.

Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.

- ➔ Der Betriebsrat hat ein Informationsrecht, um seine allgemeinen Aufgaben umsetzen zu können.
- ➔ Die Auskunftspflicht erstreckt sich auch auf Personen, die zwar im Betrieb tätig sind, aber nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen (das heißt auch auf Leiharbeit und Werkverträge).
- ➔ Vorlage der Werk- und Dienstverträge bei Leiharbeit und Werkverträgen (nicht der Arbeitsverträge)
- ➔ Erklärung des Verleihers über die Erlaubnis der Arbeitnehmerüberlassung
- ➔ Unterrichtung des Betriebsrats über die Qualifikation der Leiharbeitskraft, Einstellungs-termin, Einsatzdauer, vorgesehener Arbeitsplatz, Auswirkungen auf die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden
- ➔ Gleichstellungsbericht

§ 88 BetrVG Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Durch Betriebsvereinbarung können insbesondere geregelt werden

1. zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen;
 - 1a. Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes;
2. die Errichtung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
3. Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung;

4. Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb.

➔ Der Betriebsrat kann auf Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung drängen, in der zum Beispiel das Einrichten eines Gremiums festgeschrieben wird.

§ 92 BetrVG Personalplanung

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

(2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.

➔ Vorschlagsrecht nutzen

§ 92a BetrVG Beschäftigungssicherung

(1) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.

(2) Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen

➔ Der Betriebsrat kann Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung unterbreiten.

➔ Dazu können auch Vorschläge zur Durchführung außerbetrieblicher Bildungsmaßnahmen gehören (zum Beispiel Deutschkurse, Alphabetisierungskurse).

§ 96 BetrVG Förderung der Berufsbildung

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen.

➔ Der Betriebsrat kann eine Bedarfsanalyse einfordern, die auf sein Verlangen hin erstellt werden muss.

§ 97 BetrVG Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

(1) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.

(2) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

- ➔ Beratungs- und Beteiligungsrechte des Betriebsrats nutzen
- ➔ Mitbestimmungsrecht bei Veränderungen der Tätigkeit einfordern

§ 98 BetrVG Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

(1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

(2) Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.

(3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.

- ➔ Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen zur betrieblichen Berufsbildung
- ➔ Die Veranstaltung kann nur durchgeführt werden, wenn Einigung mit dem Betriebsrat erzielt wurde.
- ➔ Vorschlagsrecht nutzen

§ 99 BetrVG Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

(1) [...] Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. Die Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren; § 79 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn

1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde,
2. die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde,
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist; als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten, [...].

- ➔ Ungleichbehandlung bei anerkannten ausländischen Qualifikationen vermeiden, ggf. mit Bezug auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Weiterführende Literatur

Anbuhl, Matthias (2013): Die Zwei-Klassen-Gesellschaft, DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung, Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.), Berlin
www.migration-online.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben, Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Brilling, Julia/Gregull, Elisabeth (2013): Internetdossier – Internationale Solidarität Revisited., Gewerkschaften im Spiegel globaler Migrationsprozesse, Heinrich Böll-Stiftung (Hg.)
<http://heimatkunde.boell.de/categories/arbeit>

Brilling, Julia/Gregull, Elisabeth (2014): „Welcome to Germany I“ – Fachkräftemigration und Willkommenskultur, Heinrich Böll-Stiftung (Hg.)
<http://www.boell.de>

Brüggemann, Beate/Riehle, Rainer (2012): Betrieblicher Gleichstellungsbericht. Annäherung an ein Verfahren zur Gleichstellung in der Arbeit. Anregungen für die betriebliche Praxis, Institut für integrative Studien (infis), Berlin/Freiburg
<http://gleichstellungspraxis.de>

Brussig, Martin/Mill, Ulrich/Zink, Lina (2013): Wege zur Anerkennung – Wege zur Integration? Inanspruchnahme und Ergebnisse von Beratung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen, IAQ-Report, Universität Duisburg-Essen (Hg.), Duisburg
www.iaq.uni-due.de

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2014): Migrationsbericht 2012, Nürnberg
www.bamf.de

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Resultate des Adult Education Survey (AES) 2012 Trendbericht, Berlin

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2014): Berufsbildungsbericht 2014, Berlin
www.bmbf.de/pub/bbb_2014.pdf

Dälken, Michaela (2012): Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten, Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.), Berlin

Dälken, Michaela (2012): Diversity Management, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt a. M.
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Dälken, Michaela (2013): Grenzenlose Ausbeutung oder faire Mobilität? Bildungsmodule zur europäischen Arbeitsmigration, Berlin
<http://www.faire-mobilitaet.de/informationen/bildungsbausteine>

DGB Bildungswerk (2014): Alphabetisierung und Grundbildung. Ein Thema für Betriebsräte, Düsseldorf www.migration-online.de

Grotlüschen, Anke/Riekmann, Wibke (2012): Funktionaler Analphabetismus in Deutschland – Ergebnisse der ersten leo. – Level-One Studie, Münster

Hans-Böckler-Stiftung/IG Metall (Hg.) (2014): Werkvertragsarbeit fair gestalten. Gute Praxis in der Stahlindustrie, Düsseldorf/Frankfurt
<http://www.boeckler.de>

Heidemann, Winfried (2012): Zukünftiger Qualifikations- und Fachkräftebedarf. Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Download unter www.boeckler.de

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hg.) (2014): Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland. Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer, Berlin
<http://www.svr-migration.de>

Scherr, Albert (2014): Betriebliche Diskriminierung. Warum und wie werden migrantische Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungs- und Arbeitsplätze benachteiligt?, WISO direkt, Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.), Berlin
<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10470.pdf>

Seifert, Wolfgang: Geschichte der Zuwanderung nach Deutschland nach 1950, Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.)

<http://www.bpb.de>

Siebenhüter, Sandra (2011): Integrationshemmnis Leiharbeit. Auswirkungen von Leiharbeit auf Menschen mit Migrationshintergrund, Studie der Otto-Brenner-Stiftung (Hg.), Frankfurt a. M.

Webseiten zum Weiterlesen

Betriebsvereinbarungen gestalten

Sammlung der Hans-Böckler-Stiftung von über 16.000 Betriebsvereinbarungen mit Analysen, Trendbeschreibungen und Gestaltungshilfen: www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Migration und Integration

Internetseite des DGB Bildungswerk zum Thema Migration und Integration in der Arbeitswelt mit Seminaren und Informationen: www.migration-online.de

Zum Thema Alphabetisierung

Webseite des DGB Bildungswerks mit Angeboten zur Weiterbildung zum Lernmentor und zum Lernberater: <http://www.dgb-mento.de/>

Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung mit Informationen rund um das Thema: www.alphabetisierung.de

Beratungsstellen bei Ausbeutung

Beratungsstellen des DGB in Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg, München, Stuttgart und Dortmund: www.faire-mobilitaet.de

Beratungsstellen des bundesweiten Koordinierungskreises gegen Menschenhandel (Arbeitsausbeutung gehört strafrechtlich zum Thema Menschenhandel): <http://www.kok-gegen-menschenhandel.de/>

Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte des DGB Bezirk Berlin-Brandenburg: <http://berlin-brandenburg.dgb.de/beratung/eb>

Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen: <http://www.emwu.org/index.php/de>
Verschiedene Beratungsstellen für Menschen ohne gesicherten Aufenthalt: <http://migrar-ffm.de>

Förderung von Weiterbildung

Informationen zu den Möglichkeiten eines Bildungsgutscheins:

www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Weiterbildung/Foerdermoeglichkeiten/Bildungsgutschein/index.htm

WeGebAU-Programm für ungelernte Beschäftigte und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen: www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Weiterbildung/Foerdermoeglichkeiten/Beschaeftigtenfoerderung/index.htm

Berufsbezogene Sprachkurse (ESF-BAMF Kurse):

<http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/deutschberuf-node.html>

Kulturmittler

Verein der Kulturmittler mit Informationen zur Ausbildung und Ansprechpartnern: <http://www.kulturmittler-duisburg.de>

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 16.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben. Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen in der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an betriebsvereinbarung@boeckler.de oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Angela Siebertz

0211-7778-288, E-Mail: Angela-Siebertz@boeckler.de

Nils Werner

0211-7778-167, E-Mail: Nils-Werner@boeckler.de