

Migrant/inn/en im Betrieb

Migration und betriebliche Arbeits- und Sozialbeziehungen

Werner Schmidt

Personalmanagement: Interkulturell & Alternsgerecht
PIA Abschluss-Workshop
Tübingen 31. Mai 2010



Vier Leitfragen

- 1) **Betriebliche Sozialstruktur:**
Bedeutung der Herkunft für die Position im Betrieb?
- 2) **Betriebliche Sozialbeziehungen:**
Bedeutung der Herkunft für die Beziehungen unter den Beschäftigten?
- 3) **Betriebliche Arbeitsbeziehungen:**
Verhältnis von Herkunft und Interessenvertretung?
- 4) **Integrationsfunktion und Integrationsmaßnahmen:**
Erfüllen Betriebe eine integrative Funktion?

Empirische Erhebung

Fallstudien in drei Industriebetrieben:

- 2 Betriebe Metall- u. Elektroindustrie:
ca. 500 und 700 Beschäftigte
- 1 Betrieb chemische Industrie: ca. 1.700 Beschäftigte

1) **Auswertung betrieblicher Daten:**

- Entgeltstatistik usw.

2) **Qualitative Erhebung:**

- Gespräche mit Managern und Betriebsräten
- Interviews mit Beschäftigten
- Gruppendiskussionen

insgesamt 47 Gespräche mit 93 Personen

3) **Quantitative Erhebung:**

- schriftliche Befragung von Beschäftigten

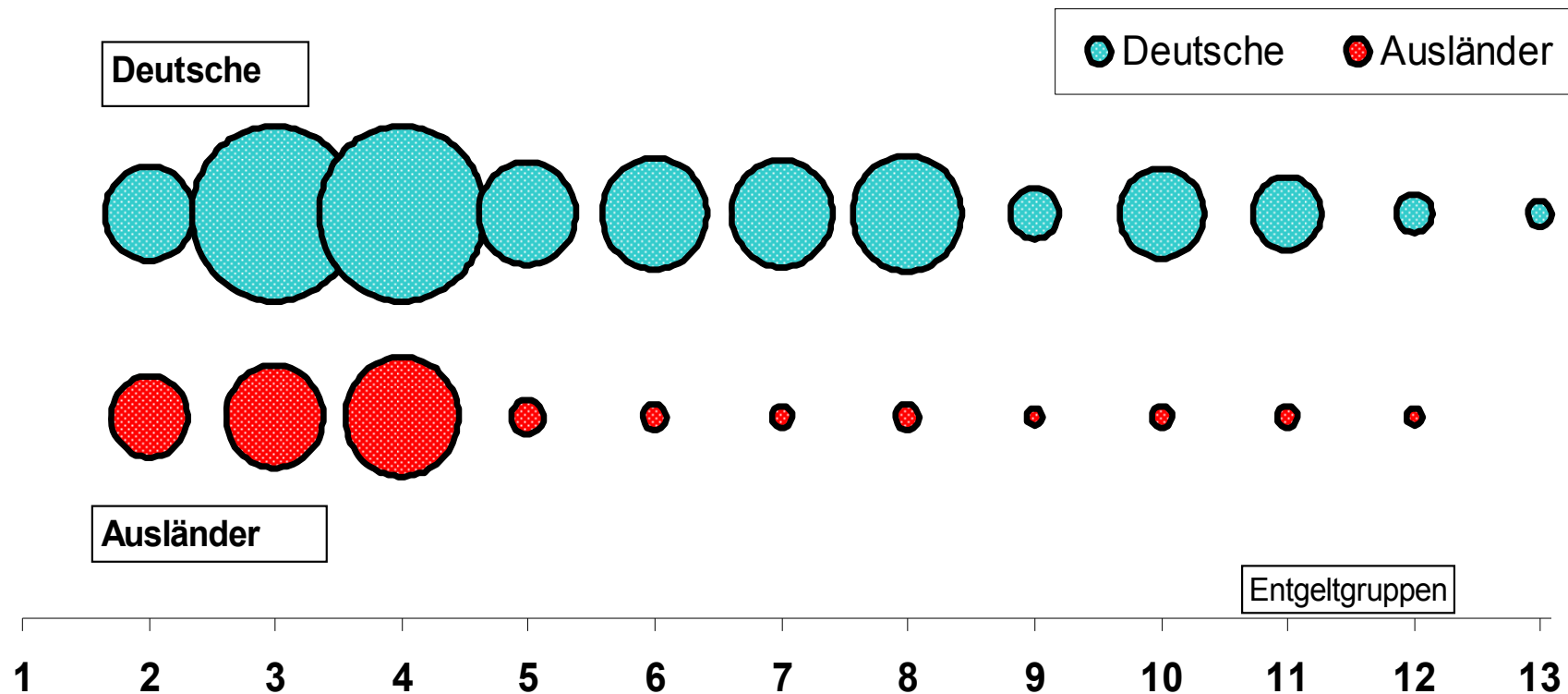
Schriftliche Befragung

Rücklauf der schriftlichen Arbeitnehmerbefragung

	Betrieb A	Betrieb B	Betrieb C	zus.
Belegschaftsstärke, ca.	500	700	1.700	2.900
Ausgabe Fragebogen im Betrieb	345	320	600	1.265
verwertbare Fragebogen	125	128	300	553
Rücklaufquote	36,2%	40%	50%	43,7%
Ausgabe an Grundgesamtheit	69%	45,7%	35,3%	43,6%
Rücklauf an Grundgesamtheit	25%	18,3%	17,6%	19,1%

Betriebliche Sozialstruktur:

Entgeltgruppenverteilung im Reifenwerk: deutsche und ausländische Beschäftigte (Fläche = Anzahl)



Quelle: Firmenstatistik: die Kreisflächen stellen jeweils proportional die Anzahl der Beschäftigten einer Gruppe und Eingruppierung dar, alle Kreisflächen zusammen umfassen die Gesamtzahl der tariflich Beschäftigten oder 100%.

Betriebliche Sozialstruktur:

Berufliche und schulische Ausbildung bei Arbeitern

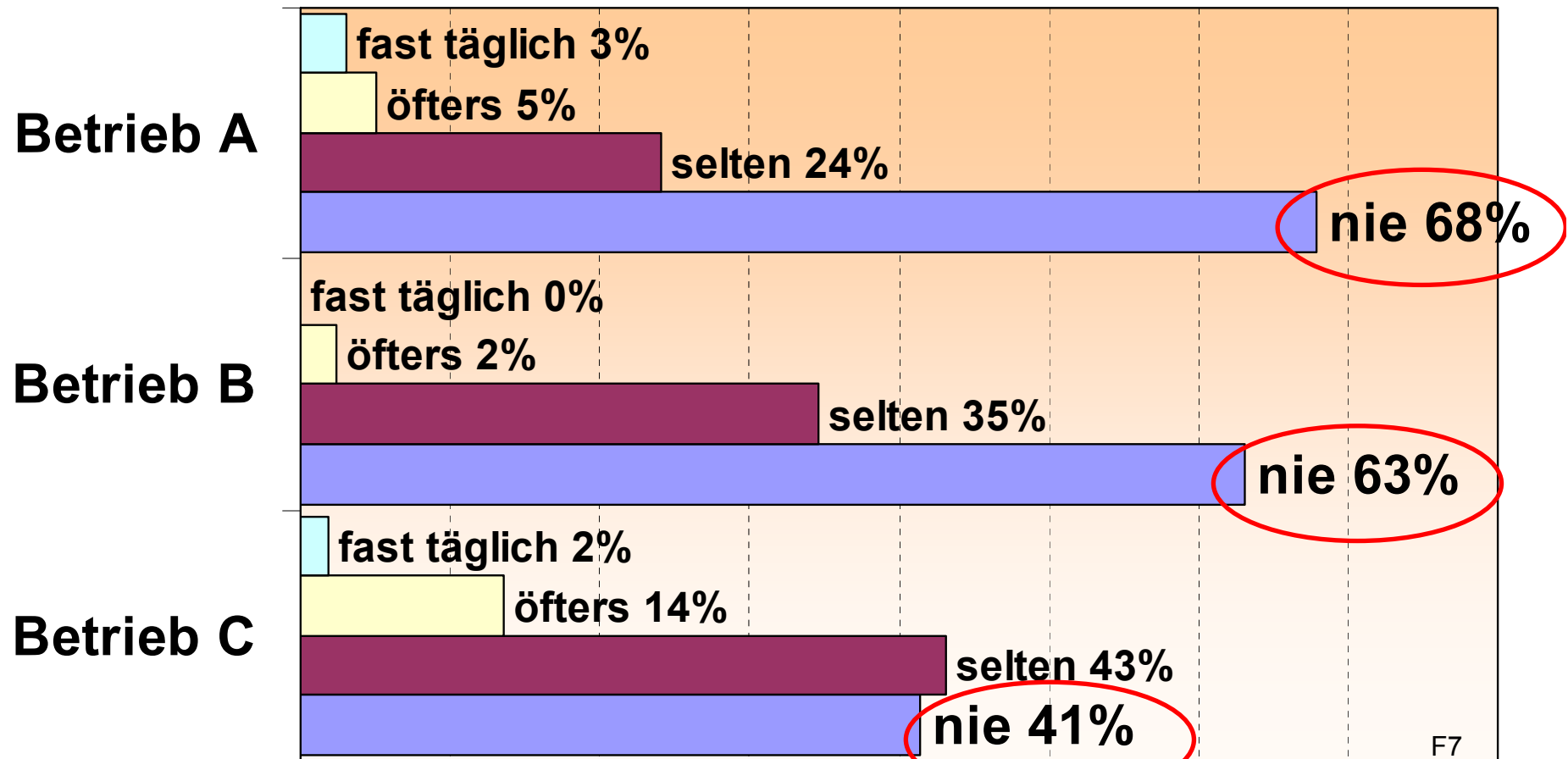
(Betriebe zusammen)

Berufsausbildung					Schulabschluss				
	Angelernte		Facharbeiter			Angelernte		Facharbeiter	
	dt	ausl	dt	ausl		dt	ausl	dt	ausl
keine	15%	39%	0%	11%	keinen	0%	10%	1%	2%
Lehre o.ä.	84%	59%	98%	90%	Hauptschule	78%	50%	70%	38%
Studium	1%	2%	2%	0%	Realschule	20%	28%	22%	44%
					Gymnasium	2%	11%	7%	13%

Angelernte = Beschäftigte auf Stellen, auf denen üblicherweise un- oder angelernte Arbeiter arbeiten; *Facharbeiter* = Beschäftigte auf Stellen, auf denen üblicherweise Facharbeiter arbeiten

Betriebliche Sozialbeziehungen:

Haben Sie das Gefühl, dass Sie hier im Betrieb schon wegen Ihrer Herkunft benachteiligt worden sind?



Befragte ausländischer Herkunft

F7

Betriebliche Sozialbeziehungen:

Pragmatische Zusammenarbeit

- 1) Die Beziehungen sind überwiegend kollegial, Diskriminierung ist „selten“, doch Ressentiments kommen vor:
➡ **„pragmatische Zusammenarbeit“**
- 2) Anerkennungsnotwendigkeiten in der Alltagspraxis, gemeinsamer Wille bei vielen Beschäftigten und normative Vorgaben begünstigen die Kollegialität
➡ *„deep acting“*

Betriebliche Sozialbeziehungen:

Externalisierung und Deutung

- 1) Differenz zwischen Meinung und Verhalten
- 2) Unterscheidung „Betrieblich“ und „Privat“
➔ **auf den Betrieb begrenzte Kollegialität**
- 3) Zwei Grundmuster der Deutung von Ereignissen:
➔ „singularisierende Deutung“
➔ „symptomatisierende Deutung“
- 4) Insb. außeralltägliche Ereignisse können einen raschen Wechsel zur „symptomatisierenden Deutung“ auslösen und die „pragmatische Zusammenarbeit“ gefährden

Betriebliche Arbeitsbeziehungen:

Interessenartikulation, Identität und Sozialintegration

- 1) Einheitliche Interessenvertretung und „**betrieblicher Universalismus**“ fördern „pragmatische Zusammenarbeit“ und betriebliche Sozialintegration
- 2) Ein institutionelles Umfeld mit herkunftsunabhängigen Regeln für alle Arbeitnehmer (Tarifverträge, BetrVG, Arbeitsgesetzgebung) ist wichtig
- 3) Ethnische Interessenartikulation verspricht vergleichsweise geringen Erfolg und bleibt unattraktiv
- 4) Identität als Arbeitnehmer ist im Betrieb dominant

Integrationsfunktion und Maßnahmen:

Integrationsfunktion der Betriebe?

- 1) Sozialbeziehungen: Ressentiments und Diskriminierung entstehen primär nicht im Betrieb, „**pragmatische Zusammenarbeit**“ dominiert
- 2) Arbeitsbeziehungen: Gemeinsame Interessenvertretung begünstigt nicht-ethnisierende Interessenartikulation u. **Identität als Arbeitnehmer**

aber:

- 3) - Labilität: Gefahr des Zusammenbruchs der „pragmatischen Zusammenarbeit“
- Sozialstruktur: „**Ethnische Unterschichtung**“ wird nicht aufgebrochen

Integrationsfunktion und Maßnahmen:

Schlüsse für die Praxis

- Aufklärung und **interkulturelles Verstehen** fördern
 - ➔ Gefahr: Überbetonung kultureller Unterschiede
- Herausbildung **gerechter Regeln** (nicht nur gleiche Anwendung)
- **Fördermaßnahmen** gegen ethnische Unterschichtung
 - ➔ Gefahr der aktiven und reaktiven Ethnisierung
 - ➔ bei universalistischen Maßnahmen weniger
- **Nutzung ungenutzter Kompetenzen:**
 - ➔ Kompetenz-Screening / Arbeitsorganisation
- **Qualifizierung für Angelernte** fördern

Betriebliche Politik gegen Benachteiligung ist nicht zuletzt eine Frage der **Qualifizierungs- und der Arbeitspolitik!**