

WISO

Diskurs

Expertisen und Dokumentationen
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

Rechte Orientierungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Gesprächskreis Migration und Integration



Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekts „Gewerkschaften und Rechtsextremismus“³



Richard Stöss (Foto)

in Zusammenarbeit mit
Michael Fichter und Bodo Zeuner

Rechtsextreme Einstellungen sind unter Gewerkschaftsmitgliedern in der Bundesrepublik genauso weit verbreitet wie unter Nicht-Mitgliedern. Das ist seit langem bekannt und wird auch durch unsere Untersuchung bestätigt: 19 Prozent der gewerkschaftlich Organisierten und 20 Prozent der Unorganisierten sind rechtsextrem eingestellt. Bei getrennter Betrachtung von Westdeutschland und Ostdeutschland macht sich allerdings ein deutlicher *West-Ost-Unterschied* bemerkbar. Rechts-extreme Orientierungen finden sich im Osten im

Schnitt anderthalb Mal so häufig wie im Westen (27% zu 18%). Während dabei in Westdeutschland kein Unterschied zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern besteht, sind Gewerkschaftsmitglieder in Ostdeutschland allerdings wesentlich resistenter gegen Rechtsextremismus als Nicht-Mitglieder (Tabelle 1).

Auch in sozialstruktureller Hinsicht machen sich Unterschiede zwischen Organisierten und Unorganisierten bemerkbar, wenn die Verbreitung von rechtsextremen Neigungen betrachtet

Tabelle 1

Rechtsextreme Einstellungen bei Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern nach Gebiet 2003 (%)

[Skala REXL]	Mitglieder	Nicht-Mitglieder	Alle Befragten
West	18,4	17,8	18,1
Ost	22,5	28,1	27,1
BRD	19,1	20,0	19,9

³ Das Projekt (Laufzeit 2003/04) wurde von der Hans-Böckler-Stiftung und der Otto-Brenner-Stiftung gefördert. Mitarbeiter waren Michael Fichter, Joachim Kreis, Günter Pollach, Richard Stöss und Bodo Zeuner (Sprecher). Die hier mitgeteilten Daten sind dem umfangreichen Abschlussbericht entnommen und beruhen auf vier disproportional geschichteten Stichproben (je rund 1000 Gewerkschaftsmitglieder in Westdeutschland und Ostdeutschland sowie je rund 1000 Nicht-Mitglieder in beiden Landesteilen). Befragt wurden insgesamt 4008 Personen. Ergänzend wurde im Frühjahr 2004 eine qualitative Studie in Form von 10 Gruppendiskussionen mit 58 Funktionsträger/innen von DGB-Gewerkschaften durchgeführt.

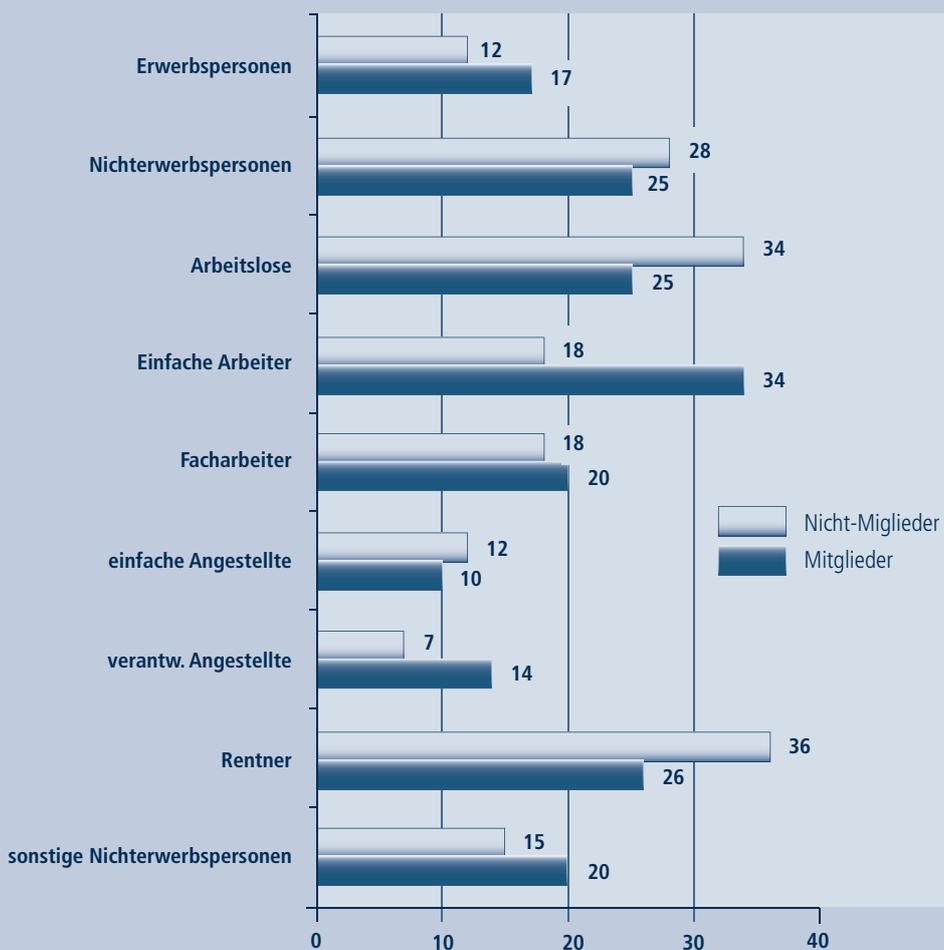
wird (Grafik 1). Besonders auffällig ist, dass *einfache Arbeiter (ohne abgeschlossene Berufsausbildung)*, wenn sie einer Gewerkschaft angehören, doppelt so häufig rechtsextrem eingestellt sind wie unorganisierte Arbeiter der gleichen Kategorie. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass es sich bei den einfachen Arbeitern um eine kleine Gruppe handelt, der nur 10 Prozent aller Gewerkschaftsmitglieder angehören. Auch die gewerkschaftlich organisierten *Angestellten in Verantwortungspositionen* sind doppelt so häufig rechtsextrem eingestellt wie die gleiche Angestelltengruppe ohne Gewerkschaftsbindung. Diese Gruppe macht immerhin 14 Prozent aller Gewerkschaftsmitglieder aus. Organisierte *Facharbeiter* neigen zwar nur ge-

ringfügig stärker zum Rechtsextremismus als unorganisierte Facharbeiter. Bei den Facharbeitern handelt es sich aber um eine relativ große Mitgliedergruppe (25%). Sie stellen mithin einen erheblichen Anteil der gewerkschaftlich organisierten Rechtsextremisten.

Es gibt Mitgliedergruppen, die seltener rechtsextrem eingestellt sind als Unorganisierte: Rentner, Arbeitslose und einfache Angestellte. Wenn zudem die Unterschiede zwischen Menschen aus Ostdeutschland und Westdeutschland betrachtet werden, dann stellen sich die Verhältnisse noch differenzierter dar. In unseren Analysen haben wir zusätzlich zu den Erwerbsgruppen noch weitere Merkmale einbezogen, die charakteristisch

Grafik 1:

Rechtsextreme Einstellungen bei Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern nach Erwerbsgruppen 2003 (%)



Ohne Selbständige und Beamte wegen geringer Fallzahlen.

für den sozio-ökonomischen Status der Befragten sind. Dies soll hier nicht im Einzelnen dargestellt werden. Entscheidend ist, dass dadurch das Bild noch komplexer wird.

Halten wir also fest: Die Aussage, dass sich Gewerkschaftsmitglieder und Nicht-Mitglieder bezüglich ihrer Anfälligkeit für rechtsextreme Angebote nicht unterscheiden, trifft zwar insgesamt für die Bevölkerung der Bundesrepublik zu. Unsere Untersuchung zeigt jedoch, dass bei genauerem Hinsehen gravierende Unterschiede zwischen Organisierten und Unorganisierten bestehen. Ein zentrales Anliegen des Forschungsprojekts bestand darin, diese Differenzen genauer zu analysieren und der Frage nachzugehen, worin das Besondere des Rechtsextremismus bei Gewerkschaftsmitgliedern besteht.

Um die wesentlichen Unterschiede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern herauszuarbeiten, haben wir die Befragten entsprechend ihrem Einkommen und ihrer Bildung in drei Gruppen eingeteilt: Unterschicht (44% aller Befragten), Mittelschicht (32% aller Befragten) und Oberschicht (24% aller Befragten). Dieses Verfahren bezeichnen wir als *objektive Schichtzuordnung*.

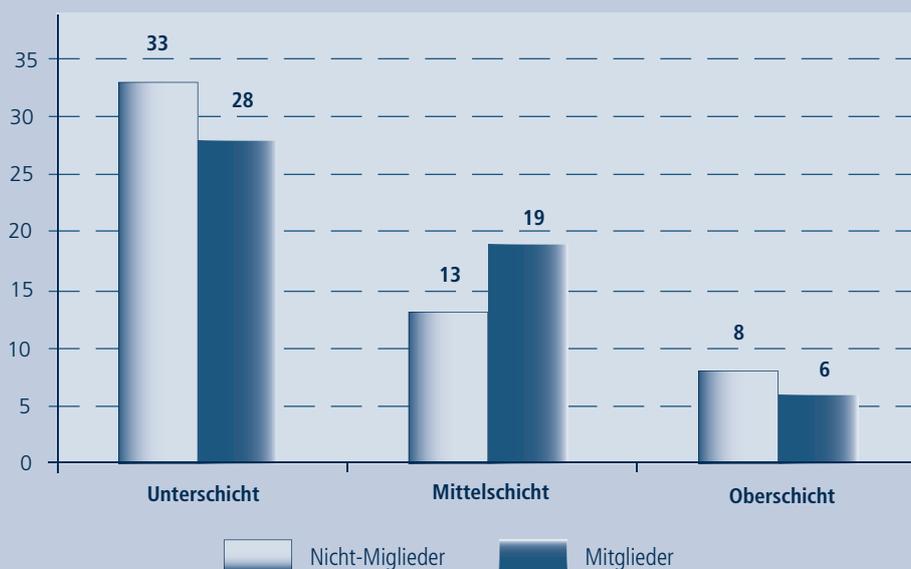
- Zur **Unterschicht**: Sie ist vergleichsweise schwach gewerkschaftlich organisiert. Ihr gehören rund ein Drittel aller Gewerkschaftsmitglieder an. Charakteristisch für die Unterschicht sind Arbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Arbeitslose und Rentner.
- Zur **Mittelschicht**: Sie ist besonders stark gewerkschaftlich organisiert. Fast die Hälfte aller Gewerkschaftsmitglieder ist dieser Schicht zuzuordnen. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist offenbar für Angehörige der Mittelschicht besonders attraktiv. Charakteristisch für die Mittelschicht sind Facharbeiter und Angestellte in Verantwortungspositionen.
- Zur **Oberschicht**: Sie ist gewerkschaftlich „durchschnittlich“ organisiert. Etwas über ein Fünftel der Organisierten gehört dieser Schicht an. Charakteristisch für die Oberschicht sind Angestellte in Verantwortungspositionen und Beamte.

Diese Einteilung in drei Schichten ist analytisch fruchtbar, weil Bildung und Einkommen zwei Merkmale darstellen, die maßgeblich für den sozialen Status in unseren Gesellschaften sind.

Das Ergebnis der Komplexitätsreduktion durch Schichtzuordnung ist in Grafik 2 abgebildet.

Grafik 2:

Rechtsextreme Einstellungen bei Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern nach objektiver Schichtzuordnung 2003 (%)



Lesebeispiel: Von den Gewerkschaftsmitgliedern, die der Unterschicht angehören, sind 28 Prozent rechtsextrem eingestellt, bei den Nicht-Mitgliedern sind es 33 Prozent. Von den Mitgliedern, die der Mittelschicht angehören, sind 19 Prozent rechtsextrem eingestellt, dagegen sind es nur 13 Prozent bei den Nicht-Mitgliedern der Mittelschicht. Von den Mitgliedern, die der Oberschicht angehören, sind nur sechs Prozent rechtsextrem eingestellt.

- Die Grafik enthält folgende Informationen:
- Befragte, die der Unterschicht zuzuordnen sind, erweisen sich generell als weitaus anfälliger für Rechtsextremismus als Angehörige der Mittelschicht und erst recht als Angehörige der Oberschicht. Das gilt gleichermaßen für Gewerkschaftsmitglieder und Nicht-Mitglieder.
 - Gewerkschaftsmitglieder aus der Unterschicht neigen weniger zum Rechtsextremismus als Nicht-Mitglieder aus der Unterschicht. Der Abstand fällt freilich nicht besonders groß aus, und daher wird man nicht von einem bedeutsamen Unterschied zwischen Organisierten und Unorganisierten sprechen wollen.
 - Auch Gewerkschaftsmitglieder aus der Oberschicht neigen seltener zum Rechtsextremismus als Nicht-Mitglieder aus der Oberschicht. Die Differenz ist zwar größer als bei der Unterschicht, bewegt sich allerdings auf einem sehr niedrigen Niveau und fällt aufs Ganze gesehen auch weniger ins Gewicht, weil nur ein vergleichsweise kleiner Teil der Gewerkschaftsmitglieder aus der Oberschicht stammt.
 - Dagegen sind Gewerkschaftsmitglieder aus der *Mittelschicht*, die die Hälfte aller Mitglieder ausmachen, anderthalb Mal so häufig rechtsextrem eingestellt wie Nicht-Mitglieder aus dieser Schicht. Hier liegt mithin der *herausragende Unterschied zwischen Organisierten und Unorganisierten*.

Dieser Befund ist überraschend, weil er nicht der herrschenden Meinung in der Literatur entspricht.

Gewerkschaftsmitglieder unterscheiden sich von den Nicht-Mitgliedern also vor allem darin, dass bei ihnen die Mittelschicht überproportional rechtsextrem orientiert ist. Bei der Mittelschicht handelt es sich zumeist um Facharbeiter und qualifizierte Angestellte, die über ein relativ gutes Einkommen und über eine vergleichsweise gute Bildung verfügen und daher eigentlich nicht zu den Verlierern der Modernisierungs- und Globalisierungsprozesse zählen. Dieses Mitgliedersegment hat innerhalb der Gewerkschaften nicht nur wegen seiner Größe eine herausragende Bedeutung, ihm gehören auch 43 Prozent der Funktionäre an. Die maßgeblichen Trägergruppen der Gewerkschaften sind also besonders wenig im-

mun gegen rechtsextreme Ideen; aus ihren Reihen stammt die Hälfte der Gewerkschaftsmitglieder mit rechtsextremen Einstellungen.

Damit kein falscher Eindruck entsteht, sei auf die Größenordnungen hingewiesen, um die es hier geht: 20 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder haben rechtsextreme Einstellungen. Davon gehört die Hälfte – also zehn Prozent aller Mitglieder – der Mittelschicht an. Die andere Hälfte der rechtsextrem eingestellten Gewerkschaftsmitglieder verteilt sich auf die Unter- und auf die Oberschicht. Diese zweite Hälfte ist für die Beantwortung der Frage nach den Besonderheiten des Rechtsextremismus bei Gewerkschaftsmitgliedern allerdings unbedeutend, weil sie sich bezüglich ihrer Anfälligkeit für Rechtsextremismus kaum von den Nicht-Mitgliedern unterscheidet. Einschlägig für unsere Analysen sind die Mittelschicht-Gewerkschafter, weil sie im Vergleich zu den Unorganisierten besonders (nämlich anderthalb Mal so) häufig rechtsextrem eingestellt sind (Grafik 2). Daher stellt sich die Frage, warum ausgerechnet die gewerkschaftlich organisierte Mittelschicht vergleichsweise anfällig für Rechtsextremismus ist.

Wir haben uns in dem Projekt extensiv mit der *Ursachenforschung* befasst und sind dabei unter Einsatz eines breiten statistischen Repertoires (von Korrelations- über Entscheidungsbaum- und Regressions- bis hin zu Pfadanalysen) nahezu allen in der sozialwissenschaftlichen Literatur vorfindlichen Thesen nachgegangen. Diese Thesen wurden nicht nur für Gewerkschaftsmitglieder und Nicht-Mitglieder überprüft, sondern auch für diverse Subgruppen, wie beispielsweise Gewerkschaftsfunktionäre, aktive und passive Gewerkschaftsmitglieder sowie für Nicht-Mitglieder, die mit den Gewerkschaften sympathisieren, oder für Nicht-Mitglieder, die ihnen sehr distanziert gegenüberstehen. Dabei wurde immer auch die Schichtzugehörigkeit berücksichtigt. Die Ergebnisse der Einzelanalysen füllen den größten Teil des über 600 Seiten starken Endberichts. Hier können nur einige wesentliche Befunde wiedergegeben werden.

Im Laufe der Forschungsarbeiten hat es sich als nützlich erwiesen, die Fülle von einzelnen Erklärungsfaktoren in zwei Komplexen zu bündeln:

- Der **sozio-ökonomische Status** umfasst Faktoren wie zum Beispiel Bildung, Einkommen, Schichtzugehörigkeit, Modernität des Arbeitsplatzes oder Prekarität des Beschäftigungsverhältnisses. Generell gilt, dass rechtsextreme Einstellungen mit der Gefährdung des sozialen Status zunehmen.
- **Sozio-politische Orientierungen** beziehen sich auf Persönlichkeitseigenschaften (z. B. Autoritarismus, Selbstbewusstsein), auf Wertorientierungen und auf Einstellungen zu den politischen und zu den wirtschaftlichen bzw. sozialen Verhältnissen in der Bundesrepublik. Dabei ist zwischen zwei gegensätzlichen Mustern zu unterscheiden:
 - **Demokratische Überzeugungen** stellen eine Kombination von politischem Selbstbewusstsein, freiheitlichen („libertären“) Werten und demokratischen Einstellungen dar. Je stärker demokratische Überzeugungen ausgeprägt sind, desto geringer ist die Anfälligkeit für Rechtsextremismus. Sie nimmt noch mehr ab, wenn demokratische Überzeugungen eine Verbindung eingehen mit einem eher linken Selbstverständnis sowie mit dem starken Bedürfnis nach gewerkschaftlicher Interessenvertretung. In diesem Fall sprechen wir von *partizipatorischen Orientierungen*.
 - Bei **autoritären Überzeugungen** verbinden sich autoritäre Persönlichkeitsmerkmale, autoritäre Werte und restriktive Demokratievorstellungen. Je stärker die autoritären Überzeugungen sind, desto größer ist die Anfälligkeit für Rechtsextremismus. Der Effekt wird noch verstärkt, wenn sich autoritäre Überzeugungen mit wirtschaftlich-sozialer und/oder politischer Unzufriedenheit zu *kritischen Orientierungen* gegenüber dem politischen oder ökonomischen System („systemkritisch“) addieren.

Bei der Ursachenanalyse ist also zwischen Faktoren zu unterscheiden, die der Ausbreitung des Rechtsextremismus eher *Vorschub leisten*, und zwischen solchen, die Rechtsextremismus eher *abwehren*. Eindimensionale bzw. einfaktorielle Aussagen („Arbeitslosigkeit begünstigt Rechtsextremismus“) werden der Realität kaum gerecht.

Zur Verdeutlichung ein Beispiel:

Je moderner Arbeitsplätze ausgestaltet sind, umso geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Arbeitsplatzinhaber über rechtsextreme Einstellungen verfügen. Umgekehrt: Je unmoderner die Arbeitsplätze, desto größer die Wahrscheinlichkeit des Rechtsextremismus. Dabei handelt es sich um die viel zitierte **Modernisierungsverliererthese**, die insoweit auch mit unseren Daten bestätigt wird. Das Ausmaß des Rechtsextremismus hängt allerdings nicht nur vom Modernisierungsgrad, sondern auch von den sozio-politischen Orientierungen ab. Wenn ein Arbeitnehmer eine Tätigkeit ausübt, bei der er *nicht* mit modernen Technologien in Berührung kommt, aber über besonders ausgeprägte demokratische Überzeugungen verfügt, wird er kaum zum Rechtsextremismus neigen. Dagegen wird der Inhaber eines unmodernen Arbeitsplatzes dann extrem anfällig für rechtsextreme Angebote sein, wenn er nur schwache demokratische Überzeugungen, dafür aber starke autoritäre Überzeugungen hat.

Und so ist es eben auch möglich, dass Arbeitnehmer mit hoch modernen Tätigkeiten empfänglich für Rechtsextremismus sind (*Modernisierungsgewinnerthese*), dann nämlich, wenn sie stark autoritär disponiert oder sogar besonders systemkritisch eingestellt sind. Rechtsextremisten gibt es nicht nur unter Modernisierungsverlierern, sondern auch unter Modernisierungsgewinnern! Die Modernisierungsgewinnerthese wird in der Literatur fälschlicherweise zumeist alternativ zur Modernisierungsverliererthese diskutiert. Zutreffend ist, dass sich beide Thesen empirisch bestätigen lassen, dass beide aber nicht zum Kern der Ursachen des Rechtsextremismus vorstoßen. *Denn Rechtsextremismus gründet sich auf einen komplizierten Wirkungszusammenhang vieler Faktoren, die sich gegenseitig verstärken, neutralisieren oder auch abschwächen können.* Wenn jeder einzelne Faktor für sich genommen mit einer Rechtsextremismuskala in Beziehung gesetzt wird, ergibt sich zumeist ein hochsignifikanter (mehr oder weniger starker) Zusammenhang. Untersuchungen, die nur ein begrenztes Repertoire von Erklärungsfaktoren berücksichtigen, laufen daher Gefahr, einzelne Ursachen für Rechtsextremismus zu überschätzen, vor allem dann, wenn Erklärungsfak-

toren unberücksichtigt bleiben, die Rechtsextremismus eher eindämmen.

Unsere Untersuchung stützt sich auf eine sehr breite Palette von möglichen Ursachen für Rechtsextremismus. Dabei korrelieren Erklärungsfaktoren aus dem Bereich des sozio-ökonomischen Status durchgängig schwächer mit Rechtsextremismus als sozio-politische Orientierungen. *Die Bedeutung eines problematischen sozialen Status wird in der Literatur also zumeist erheblich überschätzt.* Das bedeutet nicht, dass derartige Faktoren überhaupt keinen Beitrag zur Erklärung von Rechtsextremismus leisten, aber ihre Erklärungskraft ist vergleichsweise gering. Die Aussage „je unmoderner die Arbeitsplätze, desto größer die Wahrscheinlichkeit des Rechtsextremismus“ ist zwar richtig, aber sie beschreibt eine Tendenz, die abweichende Fälle einschließt – beispielsweise Modernisierungsgewinner mit rechtsextremen Einstellungen.

Dies gilt entsprechend für die derzeit in der Industriesoziologie favorisierte These, dass Rechtsextremismus bei Arbeitnehmern vor allem durch die *Prekarisierung* der Beschäftigungsverhältnisse verursacht sei. Zwar liefern unsere Daten viel empirische Evidenz für die *Prekarisierungsthese*, aber auch hier gilt, was wir im Zusammenhang mit der Modernisierungsverliererthese ausgeführt haben: Ob und wie stark Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen zum Rechtsextremismus neigen, hängt von ihren sozio-politischen Orientierungen ab: Ein prekär beschäftigter Arbeitnehmer mit starken demokratischen Überzeugungen wehrt Rechtsextremismus eher ab. Wenn Prekarität aber mit autoritären Überzeugungen oder sogar mit systemkritischen Orientierungen verbunden ist, dann sind mit hoher Wahrscheinlichkeit starke rechtsextreme Neigungen vorhanden.

Kurzum: Die Anfälligkeit der Individuen für Rechtsextremismus hängt weniger davon ab, wie problematisch ihr sozialer Status ist, sondern vor allem davon, wie sie die aus ihrem sozialen Status resultierenden Probleme subjektiv verarbeiten. Unsere Befragungsergebnisse verweisen auf zwei unterschiedliche Verarbeitungsformen: selbstbewusstes und nachhaltiges demokratisches Engagement (in Gewerkschaften) oder Überantwortung

des eigenen Schicksals an autoritäre Instanzen, die Macht und Stärke, Sicherheit und Ordnung verheißen.

Rechtsextremismus ist daher mit antidemokratischem Denken und Handeln, das die Eigengruppe (Rasse, Ethnie, Nation) bevorzugt oder für höherwertig erklärt und zugleich Fremdgruppen abwertet, diskriminiert oder ausgrenzt, nur unzureichend beschrieben. Zur Begriffsbestimmung gehört darüber hinaus, dass er für Ich-schwache, ängstliche, unsichere Individuen eine hohe Funktionalität bei der Bewältigung von Problemen hat, weil er Orientierungshilfe, Sinnstiftung, persönliche Anerkennung und Aufwertung, Schutz, Risikobewältigung und Privilegiensicherung verspricht.

Nach diesen grundsätzlichen Anmerkungen zur Ursachenanalyse widmen wir uns nun wieder dem Unterschied zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern und gehen der Frage nach, warum Gewerkschafter aus der Mittelschicht anfälliger für Rechtsextremismus sind als Nicht-Mitglieder aus der Mittelschicht.

Zunächst gilt, *dass sich Organisierte und Unorganisierte nicht prinzipiell hinsichtlich der Ursachen für rechtsextreme Einstellungen unterscheiden.* Die Ausbreitung des Rechtsextremismus wird bei Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern durch dieselben Faktoren begünstigt. Und auch für die Immunisierung gegen Rechtsextremismus sind bei Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern dieselben Faktoren verantwortlich. Insofern handelt es sich bei Gewerkschaftsmitgliedern um ganz normale Menschen, bei denen die Anfälligkeit davon abhängt, wie sie ihre Statusprobleme subjektiv bewältigen.

Um die Unterschiede zwischen Organisierten und Unorganisierten zu ermitteln, müssen wir eine Schicht tiefer graben. Wir haben oben dargelegt, dass Rechtsextremismus aus einem komplizierten Wirkungsgeflecht von Faktoren erwächst, die sich gegenseitig verstärken, neutralisieren oder auch abschwächen können. Unsere Untersuchungen haben ergeben, dass für die rechtsextremen Einstellungen der verschiedenen Mitgliedergruppen spezifische Faktorenkonstellationen verantwortlich sind. Eine Eigenschaft haben allerdings alle Mitgliedergruppen, und darin unterscheiden sie sich eindeutig von den

Unorganisierten: Sie sind – teilweise sogar wesentlich – stärker partizipatorisch orientiert als Nicht-Mitglieder (Grafik 3). *Partizipatorische Orientierungen stellen geradezu ein Alleinstellungsmerkmal von Gewerkschaftsmitgliedern dar.* Dabei handelt es sich – wie erwähnt – um die Verknüpfung von demokratischen Überzeugungen, einem eher linken Selbstverständnis und der Betonung nachhaltiger Interessenvertretung.

Da partizipatorische Orientierungen Rechtsextremismus stark eindämmen, müssten Gewerkschaftsmitglieder eigentlich vergleichsweise resistent gegen rechtsextreme Einflüsse sein. Das sind sie aber nur teilweise, weil eben noch andere Einflussfaktoren im Spiel sind, zum Beispiel „systemkritische“ Orientierungen (Grafik 4) oder eben auch Statusprobleme (Tabelle 2). Im Folgenden werden diese Faktoren gemeinsam für die drei Schichten betrachtet:

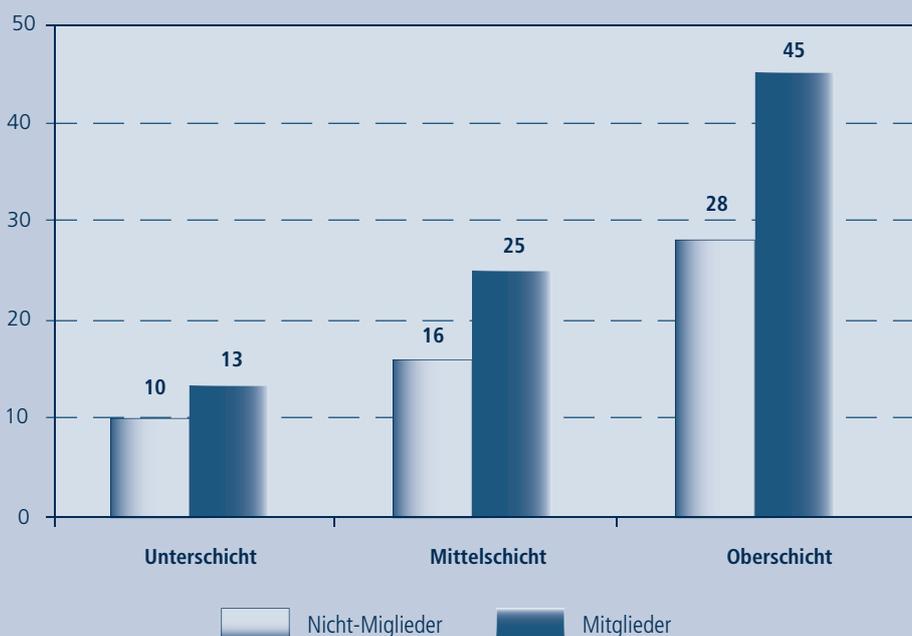
- Wie bereits dargestellt, neigen Angehörige der *Unterschicht* häufiger zu rechtsextremen Einstellungen als die Mittel- und die Oberschicht (Grafik 2). Sie verfügt nämlich über geringe partizipatorische, dafür aber über starke systemkritische Orientierungen, und ihr sozialer

Status ist besonders problematisch. Dass Gewerkschaftsmitglieder in diesem sozialen Segment etwas weniger anfällig für Rechtsextremismus sind als Nicht-Mitglieder, liegt daran, dass sie stärker partizipatorisch orientiert sind und ihr sozialer Status etwas weniger gefährdet erscheint. Hinsichtlich der systemkritischen Orientierungen unterscheiden sich Organisierte und Unorganisierte nicht.

- In der *Oberschicht* findet Rechtsextremismus vergleichsweise wenig Zuspruch (Grafik 2). Sie stellt in Bezug auf die hier behandelten Erklärungsfaktoren das Gegenteil der Unterschicht dar: starke partizipatorische und geringe systemkritische Orientierungen sowie ein eher unproblematischer sozialer Status. Dass Gewerkschaftsmitglieder aus dieser Schicht noch etwas seltener rechtsextrem eingestellt sind als Nicht-Mitglieder, dürfte an ihrem überragenden partizipatorischen Impetus liegen, der ihre – im Vergleich zu den Unorganisierten – beträchtlichen systemkritischen Orientierungen und die wohl etwas stärkere Gefährdung ihres sozialen Status neutralisiert.

Grafik 3:

Starke partizipatorische Orientierungen bei Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern nach objektiver Schichtzuordnung 2003 (%)



Grafik 4:

Starke systemkritische Orientierungen bei Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern nach objektiver Schichtzuordnung 2003 (%)

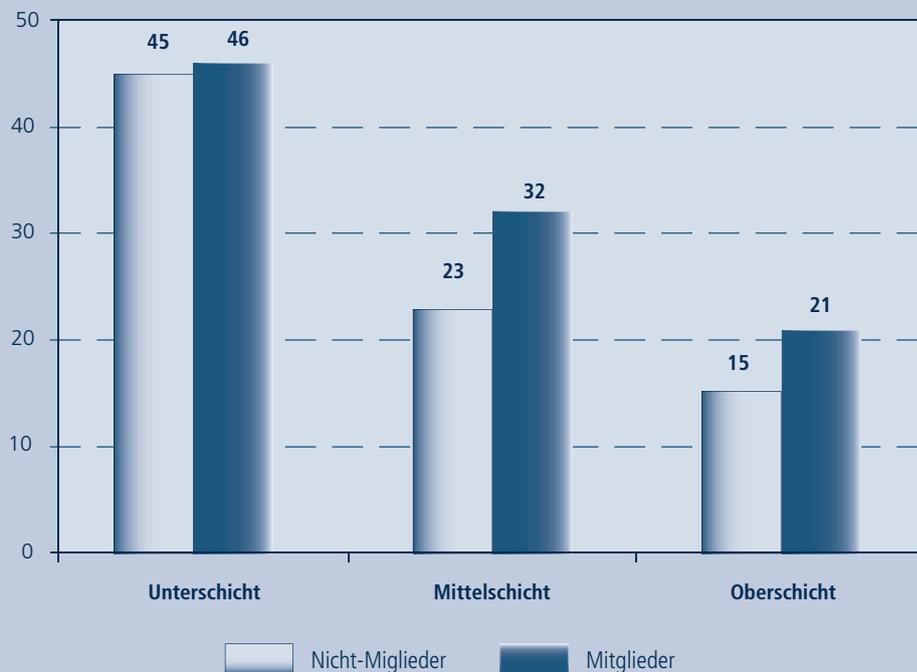


Tabelle 2

Problematischer sozialer Status bei Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern nach objektiver Schichtzuordnung 2003 (%)

	Geringe Modernität des Arbeitsplatzes	Starke Prekarität des Beschäftigungsverhältnisses
Unterschicht		
Mitglieder	36	55
Nicht-Mitglieder	46	57
Mittelschicht		
Mitglieder	22	27
Nicht-Mitglieder	25	36
Oberschicht		
Mitglieder	11	16
Nicht-Mitglieder	6	18

Lesebeispiel: 36 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder und 46 Prozent der Nicht-Mitglieder aus der Unterschicht verfügen über einen durch geringe Modernität gekennzeichneten Arbeitsplatz.

- Abschließend betrachten wir die *Mittelschicht*, das soziale Segment also, in dem die Gewerkschaftsmitglieder anderthalb Mal so häufig rechtsextrem eingestellt sind wie die Nicht-Mitglieder. Ursächlich dafür ist nicht der soziale Status, denn der ist bei den Organisierten weniger bedroht als bei den Unorganisierten. Insbesondere die Beschäftigungsverhältnisse der Gewerkschaftsmitglieder sind deutlich weniger prekär als die der Nicht-Mitglieder. Ursächlich dafür sind auch nicht die partizipatorischen Orientierungen, denn sie sind bei den Mitgliedern stärker ausgeprägt als bei den Nicht-Mitgliedern. *Die Lösung des Problems ist im Bereich der systemkritischen Orientierungen zu finden:* Gewerkschaftsmitglieder sind fast anderthalb Mal so stark systemkritisch eingestellt wie Nicht-Mitglieder. Dieser Befund erklärt die vergleichsweise große Anfälligkeit der Mittelschicht-Gewerkschafter allerdings nur teilweise. Wir müssen noch eine Schicht tiefer graben und das Orientierungsmuster „systemkritische Orientierungen“, das sich aus vielen einzelnen Erklärungsfaktoren zusammensetzt, genauer unter die Lupe nehmen. Dann zeigt sich, dass Gewerkschaftsmitglieder aus der Mittelschicht teilweise extrem unzufrieden mit den wirtschaftlich-sozialen und politischen Verhältnissen sind und dann zu heftiger Systemkritik, zu Fundamentalopposition und eben auch überproportional zum Rechtsextremismus neigen.

Dass gerade unter den Gewerkschaftern aus der Mittelschicht, vor allem unter organisierten Facharbeitern und verantwortlichen Angestellten, so große Frustration herrscht, lässt sich, wie auch die Ergebnisse der qualitativen Befragung zeigen, mit ihrer veränderten Rolle in den industriellen Beziehungen erklären:

Sie konnten sich lange Zeit als Träger (Funktionäre, Betriebsräte) und als Gewinner einer erfolgreichen Tarif- und Arbeitspolitik und als Nutznießer der wirtschaftlichen Prosperität begreifen. Diese herausgehobene Stellung scheint nun in Folge von Globalisierung, Modernisierung, Deregulierung und Unterbietungskonkurrenz ernsthaft gefährdet zu sein. Ihnen droht nicht nur erheblicher Status- und wohl auch Privilegienver-

lust (z. B. Abbau übertariflicher Leistungen); sie müssen auch mit ansehen, wie die früheren Erfolge der gewerkschaftlichen Politik, also ihre eigenen Erfolge, nun Stück für Stück demontiert werden, wie die Macht der Gewerkschaften Schritt für Schritt zurückgedrängt wird. In den Gruppendiskussionen wurde als Erklärung für die Neigung der Kolleginnen und Kollegen zum Rechtsextremismus besonders häufig die „Existenzangst“ auch der derzeit von Verschlechterungen (noch) gar nicht betroffenen Kerngruppen der Beschäftigten genannt. Zugleich wurde vehement ein Verlust an Solidarität unter den Kolleg/innen beklagt.

Diese Verluste und Niederlagen äußern sich bei Teilen der organisierten Mittelschicht darin, dass sie ihre Schutzbedürfnisse nur durch eine nationalistische und ethnozentrische Politik gewährleistet sehen. Dass die Gewerkschaften heute weniger resistent gegen Rechtsextremismus sind, als sie es (offenbar) früher einmal waren, könnte daran liegen, dass die Anfälligkeit vor allem ihrer Mittelschicht-Mitglieder in den vergangenen 15 bis 20 Jahren zugenommen hat. Gerade die Angehörigen der Mittelschicht sind nicht nur in ökonomischer und sozialer Hinsicht, sondern auch als maßgebliche Akteure der Gewerkschaftspolitik von den umbruchartigen ökonomischen Veränderungen besonders betroffen.

Das Besondere an der gewerkschaftlich organisierten Mittelschicht besteht darin, dass sie in doppelter Hinsicht massive Ängste entwickelt, die sich gegenseitig noch verstärken dürften: *Als Arbeitnehmern droht ihnen das Schicksal von sozialen Verlierern, als Gewerkschaftsmitgliedern droht ihnen das Schicksal von politischen Verlierern.*

Darin unterscheiden sie sich von den beiden anderen Schichten: Angehörige der organisierten *Unterschicht* zählen zwar auch zu den Verlierern dieser Entwicklung. Aber sie verfügte schon immer über einen problematischen sozialen Status, und daher ist ihre „Fallhöhe“ nicht so groß wie die ihrer Mittelschicht-Kollegen. Außerdem zählen die Gewerkschafter aus der *Unterschicht* zumeist zu den passiven Mitgliedern. Der Beitrag der *Oberschicht* zur Erfolgsgeschichte der Gewerkschaften dürfte zwar kaum geringer sein als der der Mittelschicht. Aus der Mittel- und aus der

Oberschicht stammen immerhin 80 Prozent der Gewerkschaftsfunktionäre. Aber die Oberschicht-Gewerkschafter zählen nur zu den politischen, nicht aber zu den sozialen Verlierern. Denn ihr sozialer Status ist im Vergleich zu den übrigen Mitgliedergruppen kaum bedroht.

Welche Schlussfolgerungen können daraus gezogen werden?

Die Gewerkschaften haben nach 1945 in vorderster Front gegen die Nachwirkungen und gegen das Wiederaufleben des Faschismus in der Bundesrepublik gekämpft. Sie haben bereits bei der Einrichtung der DGB-Kommission Rechtsextremismus (1999–2000) erkannt, dass es sich dabei nicht mehr nur um ein externes Phänomen handelt. Nationalistisches und ethnozentrisches Denken hat mittlerweile auch Teile ihrer eigenen Mitgliederschaft erfasst. Sie sind also *nicht mehr nur Akteur, sondern eben auch Adressat* der Auseinandersetzung mit dem Rechtsextremismus.

Rechtsextreme Einstellungen unter Gewerkschaftsmitgliedern sind Ausdruck von tief greifenden politischen und wirtschaftlichen Veränderungen sowie von der Krise, in der sich die Gewerkschaften gegenwärtig befinden. Offensichtlich erreichen gewerkschaftliche Erklärungsmuster viele Mitglieder nicht. Rechtsextreme Gruppierungen besetzen solche Themenfelder, während gewerkschaftliche Positionen und Argumente bei vielen Mitgliedern offensichtlich nicht bekannt sind oder nicht angenommen werden. Wenn gewerkschaftliche Positionen nicht wahrgenommen werden und Mitglieder stattdessen betriebsbezogene, konkurrenzbedingte „Sachzwänge“ akzeptieren oder gar rechtsextreme und fremdenfeindliche Parolen aufnehmen, geht die Chance einer solidarischen und demokratischen Verarbeitung der Probleme und Konflikte verloren.

Die Verluste und Niederlagen sind real, die Frustrationen und Ängste mithin verständlich. Da Rechtsextremismus funktional für die subjektive Verarbeitung von problematischen Lebenslagen sein kann, wird es kaum ausreichen, ihn allein mit dem moralischen Verweis auf den Na-

tionalsozialismus („Wehret den Anfängen!“) zu bekämpfen. Vielmehr besteht die Herausforderung darin, eine gewerkschaftliche Praxis und Politik zu konzipieren, die an der Verarbeitung und Deutung von Erfahrungen und Ängsten ansetzt, vor allem wenn es um Probleme wie Arbeitslosigkeit, Outsourcing und Unterbietungskonkurrenz geht. Diese Praxis und Politik muss auf verschiedenen Ebenen, von der betrieblichen Interessenvertretung über die Bildungsarbeit, die Tarifpolitik, die gesellschaftliche Bündnispolitik und die Lobbyarbeit gegenüber Parlamenten und Regierungen, wirksam werden.

Der DGB und seine Gewerkschaften haben in den letzten Jahren eine Vielzahl neuer Initiativen – Aktionen, Kampagnen, Bildungsprojekte und Betriebsvereinbarungen – gegen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus entwickelt. Wie diese Ansätze und unsere Ergebnisse zeigen, muss eine nur betrieblich ausgerichtete oder gar als Beiwerk angelegte Behandlung des Themas an den sozio-ökonomischen und sozio-politischen Realitäten rechtsextremer Einstellungen scheitern. Projekte und Bildungsansätze der Gewerkschaften, in denen Arbeitnehmer lernen, sich gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus einzusetzen oder Toleranz, Gleichbehandlung, Zivilcourage und interkulturelles Lernen zu fördern, können ihre erhoffte Wirkung nicht erzielen, wenn rechtsextreme Einstellungen im Kontext von Handlungsperspektiven der gewerkschaftlichen Interessenvertretung nicht offen angegangen werden. Wie gesellschaftliche und sozio-ökonomische Konflikte wie Globalisierung, Outsourcing, Unterbietungskonkurrenz und Standortverlagerungen von Gewerkschaftsmitgliedern verstanden und verarbeitet werden und welchen Einfluss gewerkschaftliche Analysen und Handlungsperspektiven haben, ist nach unseren Erkenntnissen entscheidend dafür, ob sich rechtsextreme Einstellungen entwickeln und wie verbreitet sie in der Mitgliederschaft sind. Nach den Befunden unserer Untersuchung sind folgende Erkenntnisse für das Handeln der Gewerkschaften in dieser Frage wichtig:

- Gewerkschaften können nur dann gegen Rechtsextremismus wirksam sein, wenn sie sich *deutlich als Wertegemeinschaft* – und nicht

nur als Arbeitsmarktkartell oder gar als Dienstleistungsunternehmen zur individuellen Förderung ihrer Kunden/Mitglieder – verstehen und dies auch in der Binnen- und in der Außenkommunikation deutlich machen. Dazu gehört insbesondere das Eintreten für die Verbindung der Werte „soziale Gerechtigkeit“ und „Demokratie“ als Grundlage gewerkschaftlichen Handelns.

- Inhaltlich verknüpft mit der Ausrichtung der Gewerkschaften als Wertegemeinschaften ist die Aktivierung und Ermöglichung von Partizipation. *Eigenaktivität bzw. die Förderung einer partizipatorischen Orientierung*, die sich in unserer Untersuchung als besonders starkes Bollwerk gegen rechtsextreme Einstellungen erwiesen hat, kann nicht nur durch Bildungsarbeit gestärkt werden. Wenn es richtig ist, dass die Arbeitnehmer und die Gewerkschaftsmitglieder nichts besser von rechtsextremen Deutungsangeboten und Versuchungen fernhält als die Erfahrung, durch eigene Tätigkeit und Mitbestimmung in Betrieb, Gewerkschaft oder Politik etwas bewirken, erreichen, verändern zu können, dann steht diese Erkenntnis quer zur von den meisten Funktionären beklagten und von vielen als unabänderbar angesehenen Praxis des *Stellvertreterhandelns* für passive und nur an individueller Nutzenmaximierung interessierte Mitglieder. Leitbild könnte *das starke, solidaritätsfähige Individuum* sein. (Ein Parolenvorschlag: „Nur starke Individuen sind solidaritätsfähig. Nur solidarische Individuen sind stark.“)
- Als strategische Zukunftsaufgabe gehört das Thema „Anfälligkeit für Rechtsextremismus“ *offensiv* in den „mainstream“ der gewerkschaftspolitischen Analysen, Bildungs- und Handlungsansätze. Ein Vorgehen als Beiprogramm mit Sonderstatus bleibt wirkungslos.
- Eine durchgehende Erkenntnis sowohl der quantitativen als auch der qualitativen Untersuchungen unseres Projekts ist der Zusammenhang zwischen autoritären Persönlichkeitsstrukturen, verbunden mit Rigiditäten im Denken, und rechtsextremen Einstellungen. Zur Rigidität gehört die Bereitschaft, „einfache“ Lösungen für komplexe Probleme und Veränderungen der Lebenslage zu suchen. Rigidität wird gefördert durch ein Denken in Sachzwängen und „Alternativlosigkeiten“ – ob auf der betrieblichen oder der gesamtgesellschaftlichen Ebene. Gewerkschaften hätten dem entgegenzutreten: In der Politik durch ein Bestehen auf Alternativkonzepten und in der Bildungsarbeit und Bildungspolitik durch Förderung der Fähigkeit zu differenzierter Analyse und selbständiger Urteilsbildung.
- Gerade im Hinblick auf die Europäisierung der Märkte und die Notwendigkeit ihrer politischen Regulierung wird die grenzüberschreitende Zusammenarbeit an Bedeutung für die Behandlung von herausfordernden Themen wie Rechtsextremismus gewinnen. Vergleichende Daten verschiedener EU-Länder zeigen deutlich, dass Rechtspopulismus und rechtsextreme Einstellungen europaweite Phänomene sind, deren Bekämpfung einer ebenso breiten Perspektive bedarf.

Das Ziel von Gegenmaßnahmen sollte vor allem darin bestehen, die rechtsextreme Reaktion als hilflose und perspektivlose Flucht vor der Freiheit, der Verantwortung und der Selbsttätigkeit zu entlarven und als Alternative das kollektive, solidarische und demokratische Engagement zu stärken. Gewerkschaftsmitglieder sollten für diese Argumentation empfänglich sein, weil ihre Mentalität – anders als die der Nicht-Mitglieder – besonders stark demokratisch-partizipatorisch geprägt ist.

Betriebliche Arbeitsbeziehungen: Zwischen Kollegialität und Differenzen



Werner Schmidt

1. Vorbemerkungen

Nachfolgend werden zentrale Ergebnisse eines etwa zweijährigen, im Sommer 2005 abgeschlossenen Forschungsprojektes mit dem Titel „Arbeitnehmerherkunft und betriebliche Arbeitsbeziehungen – Interessenvertretung bei Beschäftigten unterschiedlicher nationaler bzw. ethnischer Herkunft“ beschrieben. Das Projekt wurde am Tübinger Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur an der Universität Tübingen durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung finanziell gefördert. Es widmete sich dem Verhältnis von Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft⁶ sowie der diesbezüglichen Relevanz der betrieblichen Arbeitsbeziehungen am Beispiel dreier Industriebetriebe.

Die Studie gliederte sich in drei Untersuchungsdimensionen: In der ersten Untersuchungsdimension wurde die betriebliche Sozialstruktur thematisiert. Erhoben wurde, welche Tätigkeiten Beschäftigte deutscher und ausländischer Herkunft jeweils verrichten und welche Positionen die Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft in-

nerhalb der betrieblichen Sozialstruktur einnehmen. In einer zweiten Untersuchungsdimension wurde nach den Alltagsbeziehungen zwischen Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft und dem Charakter der betrieblichen Sozialbeziehungen gefragt. Drittens wurde ermittelt, wie sich aus einer Herkunftsperspektive die betrieblichen Arbeitsbeziehungen gestalten, wie die Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft im Betrieb ihre Interessen artikulieren und welche Bedeutung hierbei der institutionalisierten Form der Interessenvertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz zukommt.⁷ Da die Untersuchung sowohl die sozialen Alltagsbeziehungen von Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft, damit Fragen von wechselseitiger Anerkennung und Identitätszuschreibungen, als auch die Dimension der Interessenvertretung thematisieren sollte, wurde ein theoretischer Zugang benötigt, der es erlaubt, sowohl Anerkennungs- und Identitätsfragen als auch Interessenfragen zu thematisieren und aufeinander zu beziehen. Gewählt wurde eine duale Perspektive auf Interesse und Anerkennung, wie sie im Anschluss an die Arbeiten Nancy Fra-

6 Unter Beschäftigten „ausländischer Herkunft“ werden hier auch Zuwanderer oder deren Nachkommen verstanden, die die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Um stark assimilierte Beschäftigte, die sich selbst als Deutsche oder etwa Europäer verstehen könnten, nicht aus der Betrachtung auszugrenzen und eine ethnisierende Perspektive zu vermeiden, wurde weder nach einer Selbst- noch einer Fremdzuschreibung von ethnischer Zugehörigkeit differenziert, sondern ausschließlich die eigene Zuwanderung oder die der Eltern zum Unterscheidungsmerkmal erhoben. Auch die deutsche Volkszugehörigkeit wurde dabei nicht zum Differenzierungsmerkmal. In unserer standardisierten Erhebung zählt sich ca. ein Fünftel der Befragten ausländischer Herkunft zur Gruppe der Aussiedler.

7 Der Bericht des Forschungsprojekts wird Ende 2006 erscheinen (Schmidt 2006a).

sers entwickelt wurde. Soziale Anerkennung und Interessenverfolgung werden dabei als eigenständige Dimensionen sozialen Handelns verstanden, die nicht aufeinander reduziert werden können, sondern vielmehr einander bedingen, partiell jedoch auch ineinander übersetzt werden können (vgl. hierzu Schmidt 2005; Fraser 2000 und Fraser/Honneth 2003).

Im Mittelpunkt dieses Beitrags stehen die betrieblichen Sozialbeziehungen sowie deren Zusammenhang mit den betrieblichen Arbeitsbeziehungen. Insbesondere wird erörtert, welchen Stellenwert Konflikte, Diskriminierung, Vorbehalte und Ressentiments in Beziehungen zwischen den Beschäftigten einnehmen. Auf die anderen Ergebnisse der Studie wird nur insoweit eingegangen, wie ihnen in dieser Hinsicht Relevanz für die Erklärung der Befunde zukommt.

2. Zur empirischen Erhebung

In den drei untersuchten Industriebetrieben arbeiten zum Untersuchungszeitpunkt 500 (Betrieb A), 700 (Betrieb B) und 1.700 Beschäftigte (Betrieb C). Die beiden kleineren Betriebe sind beide in der Halbleiterfertigung tätig und zählen sektoral zur Metall- und Elektroindustrie und gewerkschaftlich zum Organisationsbereich der IG Metall, der größere Betrieb fertigt Kraftfahrzeugreifen und wird zur chemischen Industrie und zum Organisationsbereich der IG Bergbau, Chemie, Energie gezählt. Alle drei Betriebe befinden sich im Eigentum international tätiger ausländischer Konzerne.

Die empirische Erhebung in den Untersuchungsbetrieben bestand aus drei Komponenten, der Auswertung betrieblicher Datenbestände, Gesprächen und einer standardisierten schriftlichen Erhebung. Während die Auswertung betrieblicher Daten im Wesentlichen nur für die

Ermittlung der betrieblichen Sozialstrukturen und der Positionen von Beschäftigten mit unterschiedlicher Herkunft bedeutsam war, so wurden etwa Lohn- und Gehaltsstatistiken ausgewertet, kam den beiden anderen Erhebungsmethoden Bedeutung für jede der Untersuchungsdimensionen zu.

Der qualitative Teil der Erhebung in den Betrieben umfasste erstens Interviews mit Vertretern relevanter betrieblicher Institutionen, d.h. für Personalfragen zuständigen Managern sowie Betriebsräten, und zweitens Einzelinterviews und Gruppendiskussionen mit Beschäftigten, auch Vorgesetzten, sowohl deutscher als auch ausländischer Herkunft.⁸ Insgesamt wurden in den Betrieben 47 Gespräche geführt und mit 93 Personen gesprochen.

Vor dem Hintergrund anfänglicher Skepsis gegenüber dem realisierbaren Umfang der betrieblich ermöglichten Erhebung und dem zu erwartenden Rücklauf bei einer schriftlichen Befragung der Beschäftigten zum hier behandelten Thema, war die standardisierte Erhebung lediglich als Ergänzung zu den Interviews konzipiert. Den Gesprächen sollte eindeutig die größere Bedeutung beigemessen werden. Da es in den Betrieben jedoch möglich war, an insgesamt nahezu 44% der Beschäftigten Fragebogen auszugeben und von diesen wiederum ein ähnlich hoher Prozentsatz ausgefüllt zurückkam (Rücklaufquote 43,7%), standen schließlich jedoch mehr als 550 auswertbare Fragebogen zur Verfügung, d.h. von etwa einem Fünftel aller Beschäftigten (Grundgesamtheit) der drei untersuchten Betriebe (vgl. Tabelle 1).⁹ Da sich zwischen den qualitativ und den quantitativ erhobenen Daten eine hohe Übereinstimmung ergab, konnten deshalb in stärkerem Maße als erwartet auch zentrale Aspekte für die Untersuchungsbetriebe quantifiziert werden. Gleichwohl gründet sich die Interpretation der Befunde primär auf die mit den Beschäftigten geführten Gespräche.

8 Gruppendiskussionen wurden dabei in unterschiedlichen Konstellationen geführt, manche mit Beschäftigten entweder deutscher oder ausländischer Herkunft, manche Gruppen setzten sich gemischt aus Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft zusammen. Sowohl die Gruppendiskussionen als auch die Einzelinterviews wurden durch den Interviewer nur gering strukturiert, um Gruppeninteraktionen und längere Erzählsequenzen zu ermöglichen.

9 Die Angaben der standardisierten Befragung wurden entsprechend der Firmenstatistik nach Arbeitern und Angestellten, deutscher und ausländischer Staatsbürgerschaft (ungleich Herkunft im hier gemeinten Sinne) sowie Geschlecht gewichtet.

Tabelle 1:

Rücklauf der schriftlichen Arbeitnehmerbefragung

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

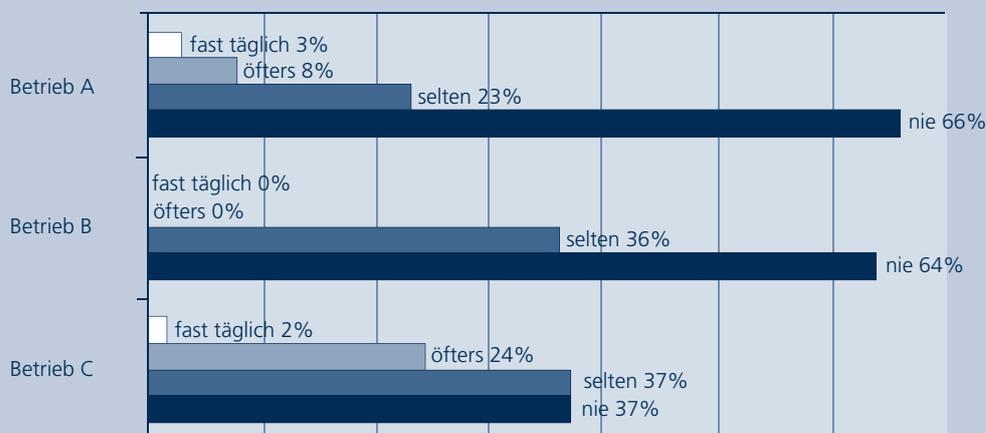
3. Diskriminierung und Ressentiments

Eine Möglichkeit, um das Vorkommen von Ressentiments und diskriminierendem Verhalten bei den Beschäftigten deutscher Herkunft zu ermitteln, besteht darin, die Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu fragen, inwieweit sie sich im Betrieb zurückgesetzt, diskriminiert und benachteiligt fühlen. Sowohl in den Interviews und Gruppendiskussionen als auch in mehreren Fragen der schriftlichen Erhebung wurde danach gefragt. Beide Erhebungswege erbrachten den übereinstimmenden und relativ erfreulichen Befund, dass herkunftsbezogene Benachteiligung oder

Diskriminierung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in deren Sicht relativ selten ist. Auf die Frage etwa, ob es vorkomme, „dass Kollegen, Mitarbeiter oder Vorgesetzte dumme oder negative Bemerkungen machen“, die etwas mit der Herkunft zu tun haben, gaben im Durchschnitt der Betriebe mehr als die Hälfte an, dies sei „nie“ der Fall, ein weiteres Drittel, dies komme lediglich „selten“ vor. Nur 14% sagten, dass dies „öfters“ und lediglich 2%, dies sei „fast täglich“ der Fall. In den beiden kleineren Betrieben A und B fallen die Befunde allerdings besser aus als im dritten, größeren Betrieb (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Dumme oder negative Bemerkungen

Kommt es vor, dass Kollegen, Mitarbeiter oder Vorgesetzte dumme oder negative Bemerkungen machen, die etwas mit Ihrer Herkunft zu tun haben?



Befragte ausländischer Herkunft

Quelle: F.A.T.K.-Erhebung 2004

Zwar wird in den Gesprächen mitunter durchaus von Beschäftigten ausländischer Herkunft – und bisweilen auch von Befragten deutscher Herkunft – der eine oder andere Fall von Diskriminierung berichtet, meist liegen solche Vorfälle jedoch bereits längere Zeit, nicht selten mehrere Jahre zurück. Soweit von solchen Vorfällen erzählt wird, wird zumeist deren singulärer Charakter hervorgehoben. Sowohl Diskriminierung durch Vorgesetzte als auch durch Arbeitskollegen kommt zwar offenbar mitunter vor, solche Vorkommnisse bleiben demnach jedoch die Ausnahme und sind keineswegs die Regel. Ergänzend sei angefügt, dass sich auch keine Hinweise auf eine systematisch diskriminierende Einstellungs- und Personalpolitik der untersuchten Betriebe finden lassen (vgl. die Angaben zur Berufsausbildung bei Beschäftigten auf Stellen für angelernte Arbeiter und Arbeiterinnen und für Facharbeiter in Tabelle 2), wobei allerdings die schulischen Qualifikationen der Beschäftigten mit Migrationshintergrund keine vergleichbare Verwertung als die ihrer Kollegen deutscher Herkunft finden (vgl. die Angaben zum Schulabschluss in Tabelle 2; vgl. zu dieser Frage auch Boos-Nünning 2006).

Allerdings wissen etliche Gesprächspartner jeder Herkunft davon zu berichten, dass es man-

che Kollegen deutscher Herkunft gebe, die „gegen Ausländer eingestellt“ seien. Meist werden solche Beschäftigte als eine Minderheit unter den Beschäftigten deutscher Herkunft verstanden, etwa ist davon die Rede, dass es sich dabei um einige „Spezialfälle“ handle, diese somit nicht charakteristisch für die Haltung der deutschen Beschäftigten gegenüber den Kollegen ausländischer Herkunft seien.

Ein etwas anderer Eindruck entsteht allerdings, wenn wir unseren Blick nicht primär auf die im Betrieb gegenüber Beschäftigten anderer Herkunft offen geäußerten Haltungen oder die manifesten Verhaltensweisen im Umgang mit diesen richten, sondern nach nicht spezifisch auf den Betrieb bezogenen Orientierungen und eher unverbindlichen Meinungen fragen (vgl. Abbildung 2). Immerhin 80% aller Beschäftigten deutscher Herkunft stimmen dem Statement „Viele Ausländer passen sich in Deutschland zu wenig an“ „völlig“ oder „eher“ zu, nur 8% lehnen dieses ab (lediglich 3% signalisieren vollständige Ablehnung). Statements, die deutlichere Distanz zum Ausdruck bringen, finden zwar geringere Zustimmung, doch immerhin 37% der befragten Beschäftigten deutscher Herkunft stimmen der Aussage „So viele Ausländer machen mir Angst“ zu. Lediglich 28% lehnen diese „eher“ oder „völlig“

Tabelle 2:

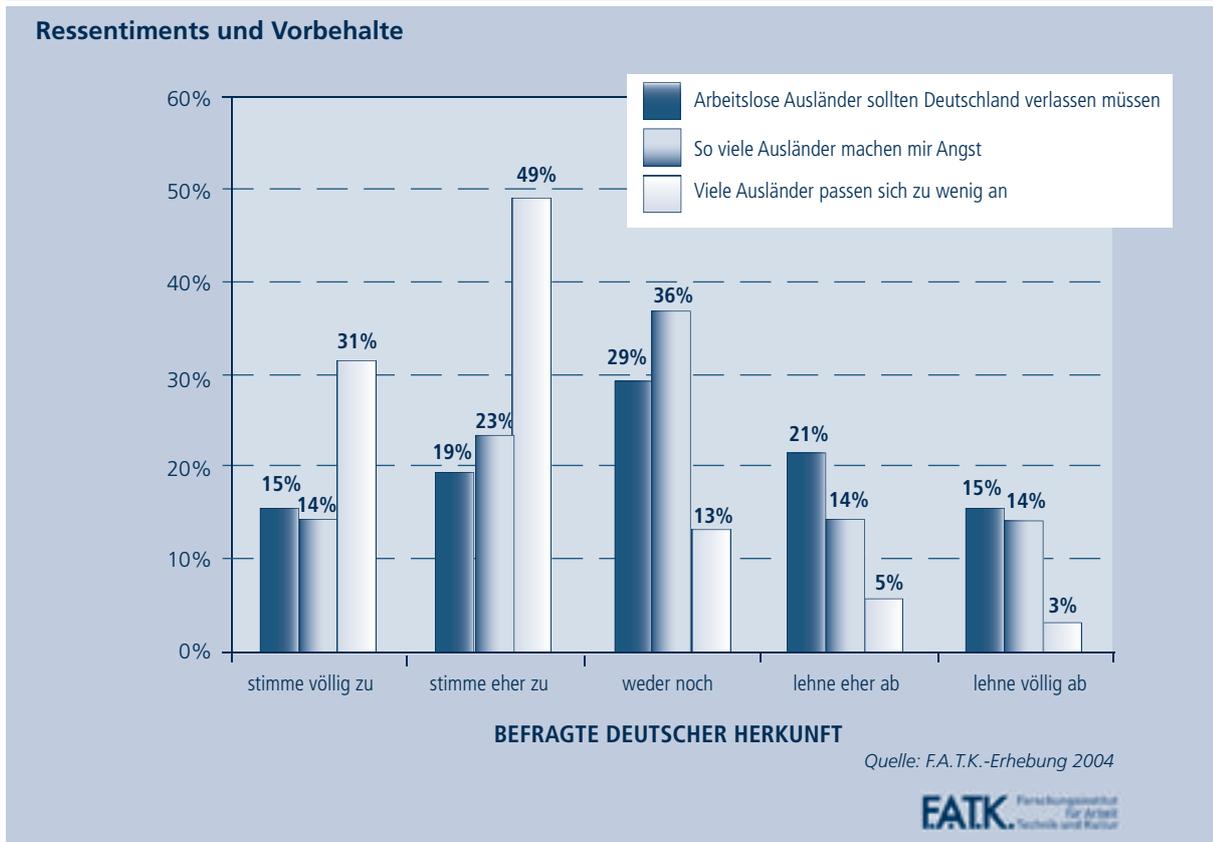
Berufliche und schulische Ausbildung (Betriebe zusammen)

Berufsausbildung	Angelernte				Facharbeiter				
	dt		ausl		dt		ausl		
	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.

Quelle: F.A.T.K.-Erhebung 2004

Abbildung 2:



ab. Der Forderung, dass „arbeitslose Ausländer Deutschland verlassen müssen“ stimmt etwa ein Drittel der Beschäftigten deutscher Herkunft zu, immerhin ein gutes Drittel lehnt diese Forderung allerdings auch mehr oder weniger entschieden ab. Da angenommen werden darf, dass sich bei Befragten, die sich bei solchen Fragen nicht festlegen wollen, noch ein gewisses, darüber hinausgehendes Potenzial für Ressentiments und Ablehnung findet, muss festgehalten werden, dass trotz der positiven Befunde zum eher seltenen Vorkommen von Diskriminierung keineswegs auf eine lediglich randständige Bedeutung von Ressentiments und Vorbehalten geschlossen werden darf. Diesbezüglich unterscheiden sich die Ergebnisse unserer Studie somit nicht gravierend von den Befunden außerbetrieblicher Erhebungen (vgl. etwa Thalhammer et al. 2001, Heitmeyer 2005).

4. Pragmatische Zusammenarbeit

Die Gleichzeitigkeit von schwacher Diskriminierungswahrnehmung bei Beschäftigten ausländischer Herkunft einerseits und das Vorkommen von Ressentiments und Vorbehalten seitens der Beschäftigten deutscher Herkunft andererseits mag zunächst als eine Widersprüchlichkeit der Befunde erscheinen, die sich bei einer alternativen Formulierung der standardisierten Fragen hätte eventuell auflösen lassen, doch eine vergleichbare Widersprüchlichkeit ergibt auch die Auswertung der mit den Beschäftigten geführten Gespräche. Das Vorkommen von mit Ressentiments und Vorbehalten durchsetzten Meinungen bei Beschäftigten deutscher Herkunft ändert nichts daran, dass die alltägliche Praxis der betrieblichen Sozialbeziehungen überwiegend frei

von Konflikten und Diskriminierung ist. Nahezu 88% der Beschäftigten deutscher Herkunft und mehr als 88% der Beschäftigten ausländischer Herkunft geben an, sich „mit allen“ oder „mit den meisten“ ihrer direkten Kollegen „gut“ zu verstehen.¹⁰ Kollegiales Verhalten beschränkt sich dabei nicht nur auf den unmittelbaren Arbeitsprozess. Auch in Arbeitspausen, so geben die Beschäftigten sowohl deutscher als auch ausländischer Herkunft nahezu übereinstimmend zu jeweils knapp zwei Dritteln an, ist nicht die Herkunft, sondern primär die Zusammenarbeit innerhalb derselben Gruppe oder Schicht entscheidend dafür, wer mit wem zusammensitzt.¹¹

Da die betrieblichen Sozialbeziehungen einerseits überwiegend kollegial sind, es andererseits gleichwohl Ressentiments und Vorbehalte gibt, bezeichnen wir das vorherrschende Verhältnis zwischen den Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft als „pragmatische Zusammenarbeit.“ Mit „pragmatische Zusammenarbeit“ ist eine Form der Kooperation zwischen den Beschäftigten bezeichnet, die das durch betriebliche Vorgaben und Kontrolle erzwingbare oder durch technische und organisatorische Anforderungen des Arbeitsprozesses erforderliche Minimum übersteigt. Gleichwohl wird dabei die Schwelle zu einer Form der Gemeinschaftlichkeit nicht überschritten, in der sich auf Herkunft oder kulturelle Unterschiede berufende Differenzen (Barth 1969) so weitgehend bedeutungslos geworden wären, dass diese nicht unter anderen Voraussetzungen auch als handlungsrelevante Faktoren rasch wieder reaktiviert und für Konflikte relevant werden könnten.

Die Beziehungsform der „pragmatischen Zusammenarbeit“ speist sich dabei sowohl aus den im Betrieb etablierten normativen Anforderungen als auch aus der praktischen Notwendigkeit der Zusammenarbeit im Arbeitsalltag, lässt sich jedoch nicht auf eine bloß normativ und technisch erzwungene Verhaltensanpassung reduzieren. Sie ist auch ein *by-product* der alltäglichen Interaktionspraxis selbst, denn die alltägliche Praxis der Zusammenarbeit bleibt nicht ohne Folgen für die beteiligten Personen. Kommunikation und Kooperation, so sie gelingen sollen, bedürfen der emotionalen Beteiligung und können bei regelmäßiger Wiederkehr nur unter großen Anstrengungen über längere Zeiträume in einem gravierenden Widerspruch zum Empfinden der Beteiligten stehen. Im Anschluss an Hochschild (1990) kann hier von einem Effekt des „Tiefenhandelns“ oder *deep acting* gesprochen werden. Etwas zugespitzt formuliert: Auch das Heucheln von Kollegialität lässt sich nicht ganz ohne kollegiale Gefühle praktizieren. Zumindest bis zu einem gewissen Grad macht eine sich wiederholende Praxis des kollegialen Umgangs aus den Beteiligten tatsächlich auch Kollegen (vgl. ausführlicher hierzu: Schmidt 2006b). Wechselseitige Anerkennung, so kann zumindest für den Regelfall formuliert werden, „is something that frequently enough happens to people while they are making other plans“ (Alba/Nee 2003: 282).¹²

Zwar stünden ohne die Anforderungen des Arbeitsprozesses und den Druck betrieblicher und kollegialer Verhaltenserwartungen die Etablierung und der Fortbestand der Beziehungsform „pragmatische Zusammenarbeit“ in Zweifel, doch viele

10 28% der Beschäftigten deutscher Herkunft verstehen sich demnach „mit allen“, 59% „mit den meisten“ gut, bei den Beschäftigten ausländischer Herkunft machen diese Angaben 33% bzw. 56%. Betrachten wir lediglich die Angaben der Arbeiter und Arbeiterinnen, in deren Bereichen die Herkunftsheterogenität bei weitem am stärksten ausgeprägt ist, so verringern sich die Angaben etwas, ohne sich jedoch drastisch zu verändern. Arbeiter und Arbeiterinnen deutscher Herkunft verstehen sich zu 22% „mit allen“ und zu 60% „mit den meisten gut“, für ihre Kolleginnen und Kollegen ausländischer Herkunft lauten die Werte 31% bzw. 60%.

11 Allerdings beobachtet ein Teil der Beschäftigten auch, dass „manche Deutsche“ (21% der Arbeiter und Arbeiterinnen deutscher und 25% ausländischer Herkunft beobachten dies) und „manche Ausländer“ (42% der Arbeiter und Arbeiterinnen deutscher und 30% ausländischer Herkunft geben dies an) „lieber unter sich“ bleiben. Diese Angaben differieren deutlich zwischen den untersuchten Betrieben. Die Beobachtung, dass manche Deutsche „lieber unter sich“ bleiben, machen im Betrieb A 6% der Arbeiter und Arbeiterinnen deutscher und 5% ausländischer Herkunft, im Betrieb B lauten die Zahlen 0% bzw. 17% und im Betrieb C 26% bzw. 38%. 27% der Arbeiter und Arbeiterinnen deutscher und 9% ausländischer Herkunft beobachten im Betrieb A, dass manche Ausländer „lieber unter sich“ bleiben, im Betrieb B lauten die Vergleichswerte 12% bzw. 23% und im Betrieb C 48% bzw. 43%.

12 Alba/Nee (2003) treffen diese Aussage für einen Prozess, den sie als *Assimilation* bezeichnen, den sie jedoch ebenfalls als einen Prozess wechselseitiger Annäherung bestimmen.

Beschäftigte ausländischer und deutscher Herkunft bemühen sich trotz der vorhandenen und keineswegs seltenen Ressentiments durchaus aktiv darum, den kollegialen Charakter der betrieblichen Sozialbeziehungen aufrecht zu erhalten. Um Kollegialität bemüht ist dabei nicht nur die beachtenswerte Gruppe von Beschäftigten, die es nach eigener Angabe „sehr gut“ findet, „dass im Betrieb Leute aus vielen verschiedenen Ländern arbeiten“,¹³ sondern auch die meisten anderen Beschäftigten wirken dabei mit.

Obgleich Vorgaben und im Arbeitsalltag generierte Anerkennungsprozesse bedeutsam sind und Kollegialität damit nicht auf ein Resultat utilitaristischer Interessenkalkulation reduziert werden darf, spielt doch auch Interessenverfolgung eine wesentliche Rolle beim Zustandekommen „pragmatischer Zusammenarbeit“. Bevor wir auf die Bedeutung der Interessen zurückkommen, sollen jedoch die Begrenzungen der „pragmatischen Zusammenarbeit“ noch etwas detaillierter betrachtet werden.

5. Externalisierung und Deutungsmuster

Die aufgezeigte Differenz zwischen den persönlichen Orientierungen und Meinungen, in denen Ressentiments und Vorbehalte keineswegs marginal sind, einerseits und einer kollegialen Alltagspraxis andererseits, bezieht ihre relative Stabilität nicht zuletzt dadurch, dass sie entlang einer Unterscheidung zwischen „Betrieblichem“ und „Privatem“ organisiert wird, die sowohl von den meisten Beschäftigten als auch von den Entschei-

dungsträgern in den Betrieben akzeptiert und mehr oder weniger offensiv vertreten wird. Die Trennung zwischen betrieblichen und privaten Angelegenheiten schließt an die gesellschaftlich institutionalisierte Sphärendifferenzierung an und ist weder eine Kreation der untersuchten Betriebe oder der dort beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen noch kommt ihr Relevanz lediglich für das Verhältnis zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft zu. Zwar werden die Sphärgrenzen weder vom Management noch von den Beschäftigten stets konsequent eingehalten, doch in der Tendenz gilt alles als Privatangelegenheit, was innerhalb der Betriebe als dysfunktional oder auch nur als funktionslos erscheint. Als „Privatsache“ gelten nicht zuletzt auch kulturelle und politische Differenzen. Ausländerfeindliche Ressentiments oder Rechtsextremismus haben deshalb nach vorherrschender Auffassung im Betrieb ebenso wenig etwas zu suchen, wie die kulturellen Besonderheiten von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Abweichungen beeinträchtigen demnach potenziell die betrieblichen Kooperationsprozesse und sei es nur, weil sich andere daran stören könnten. Zwar existiert durchaus ein gewisser Spielraum der kulturellen Toleranz,¹⁴ doch „Politik“, für viele Beschäftigte ein Negativbegriff nicht nur dann, wenn es um eine rechte oder fundamentalistische Ausrichtung geht, wird relativ durchgängig als Störfaktor begriffen. Die Externalisierung von kulturellen und politischen Differenzen in die Privatsphäre oder zumindest in den Bereich der Hintergedanken¹⁵ entlastet dabei nicht nur den Betrieb, sondern auch die Beziehungen unter den Kollegen.

13 9% der Beschäftigten deutscher Herkunft wählen bei der Frage „Wie finden Sie es, dass im Betrieb Leute aus vielen verschiedenen Ländern arbeiten?“ auf einer vorgegebenen fünfstufigen Skala von „sehr gut“ bis „sehr schlecht“ die Antwortmöglichkeit „sehr gut“, weitere 37% „eher gut“. 11% finden den Umstand „schlecht“ oder „sehr schlecht“ (2%), 43% wählen die Mittelkategorie „weder gut noch schlecht“. Bezogen auf den Betrieb ist die Distanz gegenüber den Kolleginnen und Kollegen ausländischer Herkunft offenbar erheblich geringer. Die Beschäftigten ausländischer Herkunft selbst sind mit der Herkunftsheterogenität der Belegschaften zwar erwartungsgemäß zufriedener (25% finden diese „sehr gut“, weitere 54% „eher gut“), doch ca. ein Fünftel zögert auch unter diesen (20% „weder gut noch schlecht“, 1% „schlecht“).

14 In allen Untersuchungsbetrieben wird in der Kantine schweinefleischfreies Essen angeboten, Beten „hinter der Maschine“ wird toleriert etc. Kopftuchtragen ist teilweise jedoch untersagt.

15 25% der Beschäftigten deutscher und 21% ausländischer Herkunft gehen dezidiert davon aus, dass es eine unausgesprochene, „heimliche Ablehnung zwischen deutschen und ausländischen Kollegen“ nicht gebe. Von den Beschäftigten ausländischer Herkunft nehmen 11% an, dass es eine solche Ablehnung bei vielen und ein Drittel, dass diese bei wenigen deutschen Kollegen vorkomme. Ein weiteres Drittel gibt an, dies nicht zu wissen. Die Beschäftigten deutscher Herkunft bestätigen diese Angaben weitgehend (31% geben an, dass bei manchen und 6%, dass bei vielen Kollegen deutscher Herkunft heimliche Ablehnung vorliege, 30% geben an, darüber nicht Bescheid zu wissen).

Die Kollegialität hat somit ihre Grenzen und vielen Beschäftigten deutscher Herkunft darf gegenüber ihren Kollegen anderer Herkunft eine Haltung zugeschrieben werden, die als „kollegial begrenzte Akzeptanz“ bezeichnet werden kann. Hier im Betrieb komme man schon miteinander klar, so einer der Befragten nahezu wörtlich, aber außerhalb würde einem so manches bei Ausländern nicht gefallen. Während das Insistieren auf der Sphäregrenze, die in den Betrieben A und B deutlicher ausgeprägt ist als im Betrieb C, auf der einen Seite die Betriebe entlastet, so besteht deren Kehrseite darin, dass auch eine gezielte Aufarbeitung von kulturellen und politischen Differenzen unterbleibt. Auf „interkulturelles Lernen“ wird damit ebenso weitgehend verzichtet wie auf einen gezielten Abbau von Ressentiments. Der „pragmatischen Zusammenarbeit“ der Beschäftigten entspricht somit eine Art „betrieblicher Pragmatismus“ auch der Entscheidungsträger im Umgang mit politischen und kulturellen Differenzen. Potenziell störende Differenzen und Konflikte werden auch von diesen nicht aufgegriffen und bearbeitet, sondern prophylaktisch zu externalisieren versucht.

Außeralltägliche Ereignisse, etwa ein Konflikt um eine Stellenbesetzung oder die Gespräche über die Ereignisse vom 11. September 2001, in denen ausgeblendete Differenzen dann doch relevant werden, können dann jedoch hin und wieder zu einem plötzlichen Zusammenbruch der „pragmatischen Zusammenarbeit“ unter den Beschäftigten führen. Es ist – so einer der Befragten – als ob ein Schalter umgelegt würde. Treten ernsthafte Unstimmigkeiten auf, dann fällt die Mauer der Sphärendifferenzierung, die Grenze erweist sich als prekäre soziale Konstruktion.

Gerät die „pragmatische Zusammenarbeit“ einmal in die Krise, dann wirft dies auch auf vergangene Ereignisse ein neues Licht. Negative oder zweifelhafte Erlebnisse mit Kollegen anderer Herkunft werden dann nicht mehr als Einzelergebnisse betrachtet, sondern als Symptome gravierender Unterschiede. Während im Arbeitsalltag bei den meisten Beschäftigten sowohl deut-

licher als auch ausländischer Herkunft ein „singularisierendes Deutungsmuster“¹⁶ dominiert, d.h. negative oder irritierende Erlebnisse als Einzelergebnisse verstanden und auch in den Interviews mit Formulierungen wie „Jeder Mensch ist anders“ oder „Das war aber eine einmalige Erfahrung“ kommentiert werden, steht den meisten Beschäftigten auch ein anderes Muster der Ereignisdeutung zur Verfügung. Wir bezeichnen dieses Muster zur Erklärung von Ereignissen, dass nur bei wenigen Beschäftigten dauerhaft dominiert, über das jedoch viele latent ebenfalls verfügen, als „symptomatisierendes Deutungsmuster“.

Ein kurzer Exkurs soll das Muster symptomatisierender Deutung an einem Beispiel aus einem der untersuchten Betriebe verdeutlichen.

Einer der Interviewten deutscher Herkunft berichtet davon, dass er einmal, damals als Vorarbeiter tätig, „Theater“ mit einer ausländischen Kollegin gehabt habe. Nachdem er dargelegt hat, dass der Fall bis zum Betriebsrat kam und er sich über die Parteinahme des Betriebsrats geärgert habe, erläutert er, dass es ihm jedoch gelungen sei, glaubwürdig zu vermitteln, dass er „gegen die Frau überhaupt nichts habe“. In der Folge, so fährt er fort, seien am nächsten Tag in der Fertigung alle Ausländer dieser Herkunftsgruppe „stinkfreudlich“ zu ihm gewesen, „von heute auf morgen. Faszinierend.“

Ein Missverständnis offenbar, so könnte man meinen, das sich erfreulicherweise geklärt habe, doch – von Zwischenbemerkungen anderer Gesprächsteilnehmer unterbrochen – fährt er fort:

„Das Gespräch war freitags (...) Und montags haben da hinten alle (Angehörige der Herkunftsgruppe) mich begrüßt.“ „Alle, von jeder Abteilung, überall. Es muss ein Lauffeuer...“ „...das Wochenende irgendwie, von einem zum anderen gelaufen sein...“ „...und montags, ‚Guten Morgen!‘ und ‚Wie geht’s?‘ Ich bin da gestanden, ich hab gesagt, ja, das glaubt man nicht. Und das ist das, was (...) halt alle, ich sag mal, wir Deutsche schon merken, dass die untereinander; (es) ist ein Geflecht.“ „Auch in der Firma halt, die wo zusammen arbeiten, ein Geflecht, dass die schlagar-

16 Zum Konzept der Deutungsmuster vgl. Neuendorff /Sabel (1978).

tig alles wissen. Und sich danach auch verhalten. Das ist ganz klar. Und zwar eindeutig.“ (Arbeiter deutscher Herkunft)

Selbst die positive Reaktion ausländischer Kollegen und Kolleginnen nach seiner Beteuerung, nichts „gegen die Frau“, d.h. offenbar in der Wahrnehmung der Beschäftigten ausländischer Herkunft soviel wie: „gegen die Frau als Ausländerin“, zu haben, führt zu keinem versöhnlichen Schluss, sondern signalisiert hier ein bedrohliches oder zumindest bedenkliches „Geflecht“. Es wird angenommen, dass das wahre Ausmaß des Problems nicht sichtbar sei, man allenfalls die Spitze des Eisbergs zu sehen bekomme. Solchen Ereignissen wird dann, obwohl oder auch gerade weil sie selten sind (das erzählte Ereignis liegt bereits mehrere Jahre zurück), ein außerordentlich großer Erklärungswert zugesprochen.

Bei Bedarf, d.h. wenn eine singularisierende Deutung nicht mehr hinreichend funktional für die Verteidigung von Interessen, für die Aufrechterhaltung von sozialer Anerkennung in der eigenen oder einer anderen Herkunftsgruppe oder auch nur für das Verstehen fremd erscheinender Verhaltensweisen erscheint, kann das symptomatisierende Muster rasch aktiviert werden. Deshalb können einzelne Negativereignisse einen Zusammenbruch der „pragmatischen Zusammenarbeit“ auslösen. Solche Vorkommnisse sind nicht ungefährlich, jedoch in den untersuchten Betrieben bisher ausgesprochen selten. Auch muss hinzugefügt werden, dass sich symptomatisierende Deutung nicht nur bei Beschäftigten deutscher Herkunft findet.

6. Interessenartikulation, Identität und Sozialintegration

Sowohl die Manager als auch die Betriebsräte der untersuchten Betriebe legen Wert darauf, dass für alle Beschäftigten, d.h. nicht nach Herkunft unterschieden, dieselben Verhaltensregeln gelten.

Dies gilt ihnen als rationale Praxis im Sinne produktiver Arbeitsverhältnisse und auch als ethische Selbstverständlichkeit. Im Vergleich zu den Betriebsräten begründen die befragten Manager Gleichbehandlung und Diskriminierungsverzicht allerdings stärker mit den Notwendigkeiten reibungsloser Produktionsprozesse, während bei den Betriebsräten der ethischen Argumentation ein größeres Gewicht zukommt. Der erwähnte „betriebliche Pragmatismus“ ist diesbezüglich somit beim Management stärker ausgeprägt. Doch selbst wenn manche der Befragten dieser Überzeugung sind, wäre es doch zu optimistisch, anzunehmen, dass sich diskriminierungsarme Arbeitsverhältnisse allein auf ökonomische oder technisch-organisatorische Notwendigkeiten gründen ließen. Ohne Mühe lassen sich historisch oder im Ländervergleich Beispiele finden, die zeigen, dass sich Produktionsverhältnisse auch unter marktwirtschaftlichen Bedingungen durchaus auch bei Herkunftsdiskriminierung ertragreich gestalten lassen, soweit die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen dies zulassen (Tilly/Tilly 1998).

Davon abgesehen, dass die Gültigkeit derselben Regeln für alle zumindest partiell durchaus ungleiche Folgen hat (alle Beschäftigte erhalten zu Weihnachten frei, egal welchem Glauben sie anhängen) und durchaus auch ein diskriminierendes Moment einschließen kann,¹⁷ erscheint auch die herkunftsunabhängige Anwendung gleicher Regeln nur deshalb als Selbstverständlichkeit, weil sie in einem Umfeld stattfindet, in dem gleiche Regeln für alle institutionalisiert sind. Die Regulierung zentraler Merkmale des Arbeitsverhältnisses durch eine Arbeitsgesetzgebung und Tarifverträge, die nicht zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft unterscheiden, und einem Betriebsverfassungsgesetz, das mit dem Betriebsrat eine Institution mit Mitbestimmungsrechten ausgestattet hat, die allen Beschäftigten eine reelle Chance zur Vertretung ihrer Interessen als Arbeitnehmer bietet, schaffen wesentliche Voraussetzungen dafür, dass Gleichbehandlung als weitgehend selbstverständlich gilt. Ein Umfeld insti-

17 Selbst die Unterscheidung zwischen betrieblicher und privater Sphäre ist, wie beispielsweise Fragen des Kopftuchtragens oder des Betens während der Arbeitszeit zeigen, kulturell alles andere als neutral.

tionalisierter, nach universalistischen Prinzipien verfasster Regeln ist jedoch nicht nur für das Handeln der Entscheidungsträger relevant, in dem es dazu anhält, auf betrieblicher Ebene auf diskriminierende Regeln zu verzichten, es prägt auch die Legitimitätswahrnehmung und beeinflusst die Haltungen und das Handeln sowohl der Vorgesetzten als auch der anderen Beschäftigten.

Zu diesem institutionell begründeten Einfluss auf Legitimitätsvorstellungen und dem skizzierten alltäglichen Mechanismus der wechselseitigen Anerkennung im Arbeitsprozess tritt hinzu, dass die Chancen der Beschäftigten, insbesondere im Arbeiterbereich, eigene Interessen erfolgreich zu vertreten, dann am größten sind, wenn sie sich auf die gesetzlich privilegierte Form der Mitbestimmung und die einheitliche Interessenvertretung durch die Betriebsräte stützen. Andere Formen und Wege der Artikulation und Vertretung von Beschäftigteninteressen, etwa eine entlang von Herkunftsgrenzen oder politischen Vorstellungen segregierte Interessenformierung, versprechen vergleichsweise geringen Erfolg. Institutionalisierte, erfolgversprechende Wege der Interessendurchsetzung prägen auch die Konstitution interessenpolitisch relevanter Gruppen unter den Beschäftigten. Die für die untersuchten Betriebe wirksamen institutionellen Vorgaben begünstigen dabei eine Interessenkonstitution als Arbeitnehmer und nicht als Beschäftigter etwa deutscher oder türkischer Herkunft. Dies bleibt auf das Selbstverständnis der Personen nicht ohne Einfluss. Als „Deutscher“ oder „Türke“ mag man sich in vielerlei Hinsicht verstehen, im Betrieb begreift man sich meist primär als Kollege und Kollegin.

Eine herkunftgruppenübergreifende Interessenformierung ist allein durch die Gemeinsamkeit des Arbeitnehmerstatus keineswegs garantiert. Verspräche eine kompetitive Interessenartikulation entlang von Herkunftsdifferenzen, die zudem an bestehende, außerbetriebliche gene-

rierte Gruppenidentitäten anknüpfen könnte, ähnliche Erfolgchancen, so wäre auch ein größeres Gewicht ethnisierter Interessenartikulation und damit ethnischer Gruppenbildung innerhalb der Betriebe wahrscheinlich.¹⁸ Institutionelles Umfeld, betriebliche Institutionen, Interessenkonstitution sowie Gruppenidentitäten stehen somit in einem wechselseitigen Wirkungszusammenhang, bei dem die Veränderung einzelner Elemente eine Störung des Gesamtmechanismus nach sich ziehen kann.

7. Gefährdungen der betrieblichen Sozialintegration

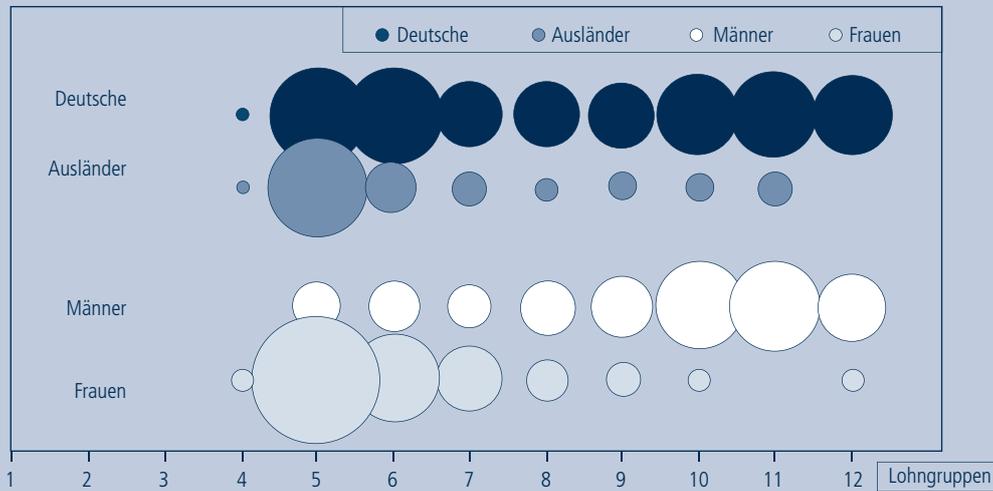
Während positiv zu konstatieren ist, dass, bei allen dargelegten Begrenzungen, durch den skizzierten Wirkungszusammenhang weithin gelingende betriebliche Sozialbeziehungen begünstigt werden, haben die genannten Integrationsmechanismen jedoch bestenfalls geringfügige Effekte auf die betriebliche Sozialstruktur. An der in den untersuchten Betrieben bestehenden Konzentration einer deutlichen Mehrheit der Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf den Stellen für angelernte Arbeiter, d.h. einer Situation der „ethnischen Unterschichtung“ (Abbildung 3 zeigt exemplarisch am Beispiel des Betriebs B die Lohngruppenpositionen¹⁹), ändert selbst eine einigermaßen gelingende betriebliche Sozialintegration nichts. Anders als einige der befragten Manager und Betriebsräte annehmen, kann unter diesen Voraussetzungen Integration dann nicht als abgeschlossenes Projekt betrachtet werden, wenn das Ziel der Aufhebung von ethnischer Unterschichtung nicht aufgegeben wird. Allerdings begünstigt gerade das hinlängliche Gelingen der betrieblichen Sozialintegration die Illusion vollendeter Integration.

Zumindest solange ethnische Unterschichtung fortbesteht, bleibt jedoch auch die betrieb-

18 Mitunter treten – wenn auch nicht in den hier untersuchten Betrieben – bei Betriebsratswahlen herkunftsbezogene Listen an (vgl. Birsal et al. 1999: 91f). In der Regel sei dies dann der Fall, so wird von gewerkschaftlichen Experten erläutert, wenn die dominante deutsche Mehrheit Kollegen ausländischer Herkunft nicht in angemessener Weise bei der Kandidatenaufstellung berücksichtigt.

19 Da sich diese Auswertung auf die Daten der Firmenstatistik bezieht, wird in diesem Fall mit der Differenzierung deutsch/ausländisch abweichend von unserer sonstigen Betrachtung nicht nach Herkunft, sondern nach Staatsbürgerschaft unterschieden.

Abbildung 3:

Lohngruppenstruktur nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht im Untersuchungsbetrieb B

Quelle: Firmenstatistik: die Kreisflächen stellen jeweils proportional die Anzahl der Beschäftigten einer Gruppe und Eingruppierung dar, jeweils ein Gruppenpaar umfasst die Gesamtzahl der beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen oder 100%.

liche Sozialintegration latent gefährdet und prekär. Hierfür existieren mehrere Gründe. Zunächst könnten in einem veränderten institutionellen Umfeld, wie es etwa in der Bauwirtschaft im Kontext des Subunternehmensystems zumindest partiell besteht, Arbeitgeber in Versuchung oder unter Druck geraten, im Kontext von Kostensenkungsmaßnahmen unterschiedliche Arbeitsbedingungen zu etablieren und Diskriminierungsgewinne einzustreichen. Darüber hinaus besteht trotz der Sphärendifferenzierung die Gefahr des Eindringens extern hervorgebrachter rechter, ethnisierte oder fundamentalistischer Ideologien in die Betriebe fort. Soweit sich Herkunftsunterschiede auch weiterhin mit spezifischen Schichten der betrieblichen Sozialstruktur näherungsweise decken und sich damit in der Herkunft und der sozialen Lage begründete Interessen- und Anerkennungsverhältnisse überlagern, bleiben die Voraussetzungen für ein Überschwappen populistischer und rechter ideologischer Diskurse unerfreulich günstig. Da Statusungleichheit Belastungen mit sich führt, die sich nicht auf die unmittelbaren materiellen Folgen ungleicher Ressourcenzuteilung beschränken, sondern für Personen mit geringem Status

auch sozialen Stress einschließen (vgl. Wilkinson 2005), birgt jede Zunahme von sozialer Ungleichheit (oder Prekarität, vgl. Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006) sowohl bei Beschäftigten deutscher als auch ausländischer Herkunft die Gefahr gruppenbezogenen Konkurrenzverhaltens. Zum Repertoire solcher Gruppenkonkurrenzen zählen neben dem Kampf um die soziale Aufwertung der eigenen Gruppe bekanntlich auch Versuche zur Abwertung anderer Gruppen.

Eine massive Gefährdung der Mechanismen der betrieblichen Sozialintegration wäre dann zu befürchten, wenn verbindliche tarifvertragliche Regelungen weiter an Bedeutung verlieren würden und die Einheitlichkeit der Interessenvertretung ihren Konkurrenzvorteil gegenüber der Vertretung von ethnischen und ethno-zentrischen Partialinteressen verlöre. Ein Verlust an Macht und Einfluss der Betriebsräte wird in den Gesprächen von etlichen Beschäftigten bereits heute beklagt. Auch manche der befragten Betriebsräte sehen vor dem Hintergrund von konzernweiten Kostensenkungsvorgaben, drohender oder zumindest angedrohter Standortverlagerungen und einem mitunter fehlenden, mit ernsthaften Verhand-

lungs- und Entscheidungskompetenzen ausgestatteten Gegenüber im örtlichen Management ihre Handlungsspielräume eingeschränkt.

Das Funktionieren der in den untersuchten Betrieben beobachteten Mechanismen der betrieblichen Sozialintegration ist in grundlegender Weise mit dem deutschen System der industriellen Beziehungen verbunden (vgl. auch Hinken 2001). Eine Gefährdung des letzteren setzt auch die Sozialintegration in herkunftsheterogenen Belegschaften aufs Spiel. Diesen Zusammenhang sollten sich nicht zuletzt auch politische Entscheidungsträger vergegenwärtigen, die einerseits die Entstehung von „Parallelgesellschaften“ an die Wand zeichnen und andererseits immer wieder verschiedene Einschränkungen der Arbeitnehmermitbestimmung und Abweichungen von tarifvertraglichen Standards fordern. Das deutsche System der industriellen Beziehungen trägt nicht nur, wie eine im internationalen Vergleich geringe Zahl an Streikausfalltagen zeigt, zum sozialen Frieden zwischen Kapital und Arbeit bei, sondern fördert auch die soziale Kohäsion zwischen Beschäftigten mit heterogenem Herkunftshintergrund.

Da die Externalisierung von politischen und kulturellen Differenzen jedoch ebenfalls als ein wichtiges Element betrachtet werden muss, das zur Stabilität der Sozialintegration in den untersuchten Betrieben beiträgt, bergen allerdings auch alle Veränderungen, die der relativen Entkopplung der betrieblichen Sphäre mit dem Ziel einer Aufwertung von Diversität (Diversity-Management etc.) bzw. der Aufarbeitung von extern generierten oder konstruierten Ressentiments und Differenzen entgegenwirken wollen, zumindest kurzfristig ihre eigenen Risiken.²⁰ Mittel- und langfristig könnte sich jedoch gerade der Versuch des pragmatischen Festhaltens an einer betrieblich begrenzten Form von Integration ohne Aufhebung der bestehenden Unterschichtungsverhältnisse als das eigentliche Gefährdungspotenzial – auch der betrieblichen Sozialintegration – erweisen.

8. Abschließende Bemerkungen

Fassen wir die zentralen Befunde der Studie zusammen, so kann etwas verkürzt und zugespitzt konstatiert werden, dass der primäre Entstehungsort von Ressentiments und Diskriminierung sowie von rechten Orientierungen nicht im Betrieb zu finden ist. Industriebetriebe gehören zu einer von der Gesamtgesellschaft bis zu einem gewissen Grad separierten, jedoch zum Teil mit universalistischen Institutionen ausgestatteten Sphäre, die relativ eigenständige Formen sozialer Beziehungen hervorbringt, aus denen in der Gesellschaft vorkommende politische und kulturelle Unterschiede und Konflikte im Alltag weitgehend ausgeschlossen bleiben. Gleichwohl sind Betriebe keine Inseln, die von Ressentiments und Ethnozentrismus vollkommen verschont bleiben. Insbesondere außeralltägliche Vorkommnisse können auch die betriebliche Sozialintegration in erheblichem Maße gefährden.

Die Institutionen des deutschen Systems der industriellen Beziehungen begünstigen eine nicht-ethnisierende Interessenkonstitution und sind der betrieblichen Sozialintegration förderlich. Dies gilt jedoch nur solange, wie die Institutionen der Interessenvertretung nicht nur über formale, sondern auch über faktische Handlungsspielräume zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen verfügen. Doch bereits jetzt existiert eine Reihe von Begrenzungen der Integration. Deren wichtigste dürfte sein, dass ein Fortbestehen der faktisch bestehenden ethnischen Unterschichtung auch durch die industriellen Beziehungen keineswegs per se verhindert wird. Um einer solchen Unterschichtung zu begegnen, bedarf es einer Förderpolitik, die Beschäftigten mit Migrationshintergrund zugute kommt. Eine besondere Förderung von Beschäftigten ausländischer Herkunft birgt in sich jedoch die Gefahr, selbst zu ethnischer Segmentierung beizutragen und ist damit aus Sicht des betrieblichen Managements und auch der Betriebsräte wenig wünschenswert. Eine be-

20 Sollte die mitunter behauptete Tendenz einer Erosion der klaren Trennung zwischen Arbeitswelt und Freizeit zutreffend sein, wie sie mit Stichworten wie „Entgrenzung der Arbeit“ oder „Subjektivierung der Arbeit“ zum Ausdruck gebracht werden soll (vgl. hierzu etwa Kleemann/Matuschek/Voß 2002), dann dürfte die Ausgrenzung von kulturellen und politischen Differenzen aus den Betrieben allerdings ohnehin eine Destabilisierung erfahren.

sondere Förderpolitik für Beschäftigte ausländischer Herkunft wird deshalb in den Betrieben, zumindest soweit sie über Angebote der Sprachförderung oder der beruflichen Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund hinausgehen soll, kaum Träger in den Betrieben finden.

Um zu vermeiden, dass eine Förderpolitik selbst zu ethnischen Konflikten beiträgt und um betriebliche Träger für eine solche Politik zu finden, ist unseres Erachtens – soweit sachlich sinnvoll und möglich – eine herkunftsunabhängige Förderung aller Beschäftigten mit niederem Status und geringer Qualifikation gegenüber einer speziellen Förderpolitik für Beschäftigte mit Migrationshintergrund vorzuziehen. Ein Ausweg aus dem Dilemma, dass ein Verzicht auf Förderung die bestehende ethnische Unterschichtung perpetuiert, während besondere Fördermaßnahmen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund bei Beschäftigten deutscher Herkunft auf Unmut stoßen, insbesondere soweit diese selbst zu unteren Statusgruppen gerechnet werden müssen, die sich ebenfalls benachteiligt wännen, lässt sich nur in der generellen Förderung statusniederer Beschäftigter finden. Ein Mehr an sozialer Gleichheit käme aufgrund der unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen den Beschäftigten ausländischer Herkunft relativ häufiger zugute, würde jedoch von deren Kollegen deutscher Herkunft, mit de-

nen sie unter Umständen denselben Arbeitsplatz teilen, nicht als umgekehrte Diskriminierung verstanden und böte wenig Anlass für ein Anwachsen von Ressentiments. Betriebsräten fällt das Einbringen einer herkunftsunabhängigen Förderpolitik im Betrieb zweifelsfrei mit Rücksicht auf ihre Wählerbasis leichter und wäre mit breiterem Rückhalt in der Belegschaft vermutlich auch leichter gegenüber dem Management durchzusetzen.

Eine bewusste Auseinandersetzung mit Fragen der Integration und der ethnischen Unterschichtung ist jedoch auch dann angebracht, wenn keine speziell auf Beschäftigte ausländischer Herkunft zugeschnittenen Fördermaßnahmen stattfinden. Einerseits, weil eine kontinuierliche Beobachtung nötig ist, um zu ermitteln, ob betriebliche Maßnahmen der ethnischen Unterschichtung tatsächlich entgegenwirken, andererseits, um Beschäftigte den Umgang mit kulturellen Differenzen zu lehren und Ressentiments und rechten Orientierungen diskursiv entgegenwirken zu können. Eine vorausschauende Beschäftigung mit politischen und kulturellen Differenzen und latenten Konflikten wäre, im Wissen um den Umstand der Externalisierung und die lediglich relative Autonomie auch der betrieblichen Sphäre, auch im Eigeninteresse solcher Betriebe angebracht, in denen manifeste Diskriminierung und Konflikte eher selten vorkommen.

Literatur

- Alba, Richard/Nee, Victor (2003): *Remaking the American Mainstream. Assimilation and Contemporary Immigration*, Cambridge, Mass./London.
- Barth, Fredrik (Hg.) (1969): *Ethnic Groups and Boundaries. The Social Organization of Culture Difference*, Oslo/London (Reprint 1970).
- Birsl, Ursula/Ottens, Svenja/Sturhan, Katrin (unter Mitarbeit von Joachim Bons) (1999): *Männlich – Weiblich, Türkisch – Deutsch. Lebensverhältnisse und Orientierungen von Industriebeschäftigten*, Opladen.
- Boos-Nünning, Ursula (2006): Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten. Ein vernachlässigtes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft, in: *Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik* (Hg.): *Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen*, Bonn.

- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke (gemeinsam mit Klaus Kraemer und Frederic Speidel) (2006): *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Gutachten*, hrsg. vom Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Bonn.
- Fraser, Nancy (2000): *Rethinking Recognition*, in: *New Left Review*, 3/2000: 107-120.
- Fraser, Nancy/Honneth, Axel (2003): *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse*, Frankfurt a.M.
- Heitmeyer, Wilhelm (Hg.) (2005): *Deutsche Zustände, Folge 3*, Frankfurt a.M.
- Hinken, Günter (2001): *Die betriebliche Integration von Arbeitsmigranten in Deutschland. Institutionelle und programmatische Inklusionsofferten innerhalb des „deutschen Modells“*, in: Hunger, Uwe/Meendermann, Karin/Santel, Bernhard/Woyke, Wichard (Hg.): *Migration in erklärten und ‚unerklärten‘ Einwanderungsländern. Analyse und Vergleich*, Münster/Hamburg/London.
- Hochschild, Arlie Russell (1990): *Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle*, Frankfurt/New York.
- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter (2002): *Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der Diskussion*, in: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*, München/Mering.
- Neuendorff, Hartmut/Sabel, Charles (1978): *Zur relativen Autonomie der Deutungsmuster*, in: Bolte, K. M. (Hg.): *Materialien aus der soziologischen Forschung*, Darmstadt/Neuwied: 842-863.
- Schmidt, Werner (2005): *Industrielle Beziehungen, Interesse und Anerkennung. Plädoyer für eine duale Perspektive*, in: *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 12. Jg., 1/2005: 51-73.
- Schmidt, Werner (2006a): *Kollegialität trotz Differenz. Betriebliche Arbeits- und Sozialbeziehungen bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft*, Berlin.
- Schmidt, Werner (2006b): *Pragmatische Zusammenarbeit. Kollegialität und Differenz in Industriebetrieben mit Belegschaften heterogener nationaler/ethnischer Herkunft*.
- Thalhammer, Eva/Zucha, Vlasta /Enzenhofer, Edith/Salfinger, Brigitte/Ogris, Günther (2001): *Attitudes towards minority groups in the European Union. A special analysis of the Eurobarometer 2000 survey on behalf of the European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia*, Vienna.
- Tilly, Chris/Tilly, Charles (1998): *Work under Capitalism*, Boulder, Colo./Oxford.
- Wilkinson, Richard (2005): *The Impact of Inequality. How to Make Sick Societies Healthier*, New York/London.