



**ARBEIT
UND
LEBEN**

Betriebliche Beteiligungsprozesse als Beitrag zur Beschäftigungsförderung von ZuwandererInnen



Betriebliche Beteiligungsprozesse als Beitrag zur Beschäftigungsförderung von ZuwandererInnen

Gliederung

- A) **Vorwort des DGB als strategischem Projektpartner (Helga Ziegert)**
Einleitung: Zur Entstehung und Zielsetzung des Projektes
ProjektmitarbeiterInnen, Impressum

- B) **Das Curriculum „Minderheitenschutz und Integration als Handlungsfeld für betriebliche InteressenvertreterInnen: betriebliche Beteiligungsprozesse als Beitrag zur Beschäftigungsförderung von ZuwandererInnen“**
Zum Gebrauch des Curriculums
 - I) **Begründungszusammenhang und Relevanz des Themas**
Vorbemerkung
Bausteine
 - II) **Situationsanalyse u. Erfahrungen**
Vorbemerkung
Bausteine
 - III) **Betriebsrats - Strategien und Handlungsmöglichkeiten im Themenfeld**
Vorbemerkung
Bausteine
 - IV) **Praktische Interventions- und Mitbestimmungsmöglichkeiten**
Vorbemerkung
Bausteine

- C) **Folien 1 bis 13**

- D) **Texte 0 bis 22**

- E) **Glossar**

Vorwort

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Einzelgewerkschaften treten entschieden allen Diskriminierungs- und Abschottungstendenzen in unserer Gesellschaft entgegen. Deswegen beteiligt sich der DGB Bezirk Land Bremen als strategischer Partner an der Umsetzung der Europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL in Bremen und hat sich gemeinsam mit der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Bremen in dem Projekt ‚Betriebliche Beteiligungsprozesse als Beitrag zur Beschäftigungsförderung von ZuwandererInnen‘ für die Stärkung der Chancengleichheit von MigrantInnen in der Arbeitswelt engagiert.

In der aktuellen politischen Diskussion in der Bundesrepublik bestehen derzeit Meinungsverschiedenheiten über die Öffnung Deutschlands und die Erweiterung Europas. Unsicherheit und Ängste in der Bevölkerung vor Arbeitslosigkeit und sozialem Abstieg werden von einigen politischen Parteien und Gruppierungen genutzt, um eine Zuwanderung nach Deutschland zu stoppen und die Integration von MigrantInnen, die Teil unserer Gesellschaft sind, zu verhindern. Dabei sprechen wirtschaftliche und sozialpolitische Gründe für eine Zuwanderung in den kommenden Jahrzehnten. Unterschiedliche Einschätzungen gibt es über den zu definierenden gesetzlichen Rahmen, Quantitäten und Anforderungen an Zuwanderung. Gleichzeitig steht nicht nur Deutschland sondern auch die gesamte Europäische Union vor der Aufgabe, einen Paradigmenwechsel von einer Politik der Abschottung von Zuwanderung hin zu einer vorsichtigen Öffnung für Einwanderung zu kommen, um die demographische Entwicklung und umfassende Globalisierung ökonomisch und sozial abzufedern.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Einzelgewerkschaften haben sich immer dafür eingesetzt, dass dies von den Sozialpartnern und den Belegschaften in den Betrieben mitgetragen wird. Dabei ist es unser Ziel, durch aktive Interessenvertretungspolitik dafür zu sorgen, dass die erreichten sozialen Standards gehalten werden.

Ein solcher Ansatz erfordert auch eine stärkere Beteiligung von MigrantInnen an betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung und damit, wie im Projekt von Arbeit und Leben Bremen angelegt, eine Förderung der interkulturellen und kommunikativen Kompetenz der betrieblichen AkteurInnen.

Die mit dieser Veröffentlichung als ein Ergebnis der Projektarbeit vorgelegten Fortbildungsmaterialien bieten dafür eine gute Basis und leisten einen notwendigen und guten Beitrag zur Qualifizierung unserer Bildungsarbeit mit InteressenvertreterInnen und ArbeitnehmerInnen im Lande Bremen.

gez.

Helga Ziegert

1. Vorsitzende DGB Land Bremen



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Arbeit



Freie Hansestadt Bremen

Der Senator für Arbeit,
Frauen, Gesundheit,
Jugend und Soziales



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Einleitung

Zu Entstehung und Zielsetzung des Projektes

Die in 2001 angelaufene EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL setzt den Schwerpunkt auf die Aufhebung der Benachteiligung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union.

Bis zum Sommer 2003 war die Bundesrepublik Deutschland aufgefordert, die Richtlinien der europäischen Union zur Bekämpfung von Diskriminierung in deutsches Recht umzusetzen. Dies ist auch bis heute nicht geschehen; der in 2005 vorgelegte Gesetzentwurf scheiterte im Bundesrat und wird aufgrund der vorgezogenen Neuwahlen auch in diesem Jahr wohl nicht mehr novelliert und verabschiedet.

Die Beschäftigung von ZuwandererInnen in gesicherten und qualifizierten Arbeitsverhältnissen bleibt weit hinter ihrem Anteil an der erwerbsfähigen Bevölkerung in der Bundesrepublik und auch im Land Bremen zurück. Im Gegensatz dazu ist ihre Arbeitslosenquote z.T. (je nach Region, Erwerbszweigen, Herkunftsland und Aufenthaltsstatus) mehr als doppelt so hoch.

Neben notwendigen Programmen zur Sprachförderung, der schulischen und beruflichen Qualifizierung von MigrantInnen als Voraussetzung für die Eröffnung einer gleichberechtigten Berufs- und Lebensperspektive in der Bundesrepublik, erscheint es uns daher ebenso wichtig, an den Strukturen von Betriebsverfassung und Arbeitsorganisation anzusetzen, um bestehende ethnische Barrieren des Zugangs zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt abzubauen.

Die von den Gewerkschaften maßgeblich mitentwickelte bundesdeutsche Betriebsverfassung räumt den Interessenvertretungsgremien Mitbestimmungsrechte in wichtigen Feldern wie Einstellungen, Entlassungen und Auswahlverfahren bei betrieblicher Qualifizierung und Weiterbildung ein. Festzustellen ist eine vergleichsweise geringe Repräsentanz von MigrantInnen in Betriebs- und Personalräten sowie den gewerkschaftlichen Interessenvertretungen in den Betrieben. Inwieweit diese Tatsache in der betrieblichen Praxis Auswirkungen auf Einstellungen und Entlassungen, Ausgestaltung von Arbeitsverträgen, Arbeitsbedingungen und innerbetriebliche Aufstiegschancen durch Qualifizierung hat, kann nur vermutet werden, da in diesem ‚tabuisierten‘ Feld keine gesicherten Untersuchungen vorliegen. Statistische Daten zu Arbeitslosigkeit, Qualifizierung und betrieblichen Fortkommen von MigrantInnen sowohl für die gesamte Bundesrepublik als auch für das Land Bremen deuten jedoch auf einen Wirkungszusammenhang von Migration und Diskriminierung hin.

Unser Projekt setzte an offensichtlich vorhandenen Tendenzen ethnischer Abschottung an. Wir wollten in ausgewählten Betrieben und Verwaltungen des Landes Bremen Strukturen entwickeln, die zur Bekämpfung von Diskriminierung von ZuwandererInnen bei Einstellung, betrieblicher Umstrukturierung und Fortbildung

beitragen. Dazu bieten Betriebsverfassungsgesetz und Bremisches Personalvertretungsgesetz bereits heute einen rechtlichen Rahmen, der aber meist aufgrund fehlender Problemsicht und mangelnder Kompetenzen auch von betrieblichen Interessenvertretungen nicht genutzt wird.

Das Arbeitsmarktgeschehen in der Bundesrepublik wird nicht zuletzt durch die Sozialpartner entscheidend beeinflusst. Dem freien Spiel der Kräfte zwischen Arbeitsangebot und Nachfrage haben Gesetzgeber und gesellschaftspolitische Entwicklung in der Bundesrepublik die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung zwischengeschaltet.

Betriebliche Mitbestimmung und die Entwicklung der Tarifpolitik können ein wichtiges Regulativ bei der Bekämpfung ethnischer Diskriminierung im Zugang zur Arbeitswelt und im betrieblichen Alltag werden, in dem bereits ZuwandererInnen und Deutsche zusammenarbeiten.

Dazu müssen offensichtliche oder versteckte Benachteiligungen, bewusste oder unbewusste Vorurteile aufgedeckt und bekämpft werden. Die AkteurInnen in den Betrieben müssen für diesen Problembereich sensibilisiert werden, um gemeinsam Lösungsansätze entwickeln zu können. Dieser Prozess sollte durch die Projektarbeit gefördert und begleitet werden. Betriebliche Interessenvertretung kann bezogen auf eine gleichberechtigte Integration von MigrantInnen optimiert und die Arbeitsorganisation auf die je unterschiedlichen Interessen abgestimmt werden. Verbesserung der Arbeitszufriedenheit auf Seiten der ArbeitnehmerInnen stärkt erfahrungsgemäß Motivation und Produktivität.

Zielsetzung unseres Projektes war es, rechtliches Wissen für InteressenvertreterInnen zu vermitteln, den Erfahrungsaustausch zwischen betrieblichen AkteurInnen (Betriebs-/Personalratsmitglieder, ArbeitgebervertreterInnen, AusbilderInnen und Beschäftigten) zu organisieren sowie durch Trainings die interkulturelle und kommunikative Kompetenz der Mitglieder betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretungen zu stärken.

Das vorliegende Curriculum ist ein Ergebnis unserer Arbeit mit betrieblichen und gewerkschaftlichen InteressenvertreterInnen, ArbeitnehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund sowie Expertinnen aus dem Bereich Weiterbildung, Forschung und Arbeitsrecht. Als ein Projektergebnis trägt es dazu bei, unsere Bildungsangebote insbesondere im Bereich der Fortbildung von betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen zu qualifizieren und die Querschnittsaufgabe interkulturelles Lernen bei der Bildungsvereinigung und ihren Kooperationspartnern zu stärken.

AutorInnen

Derbogen, Willi, Dipl. Soz. Wiss., pädagogischer Mitarbeiter Arbeit und Leben Bremen, Arbeitsschwerpunkte: Jugendbildungsarbeit, internationale Bildungsarbeit, nationale, europäische Projekte

Glaß, Christian, Dr. phil., Dipl.Oec., M.A.; Sozialwissenschaftler, Hochschullehrer i.R., Arbeitsschwerpunkte (in Forschung und Lehre): Arbeitsmarktpolitik/Arbeitslosigkeit; Biographieforschung; jugendsoziologische Fragestellungen (Gewalt, Rechtsextremismus, Politische Bildung)

Meng, Frank, Dr. phil., Politikwissenschaftler, wissenschaftl. Mitarbeiter der Akademie für Arbeit und Politik/Universität Bremen. Arbeitsschwerpunkte: ökonomische und kulturelle Aspekte der Integration von MigrantInnen, Gewalt, Rechtsextremismus, politische Erwachsenenbildung

Piontek, Regina, Fachleiterin Landesinstitut für Schule, Arbeitsschwerpunkte: Methoden und Ansätze interkulturellen Lernens, Deutsch als Zweitsprache, Interkulturelle Trainings von LehrerInnen und MitarbeiterInnen in der Weiterbildung, Politische Bildung

Scholz, Gerhard, Dipl. Soz. Päd, ehem. Leiter Arbeit und Leben Bremen, Arbeitsschwerpunkte: gewerkschaftliche Bildungsarbeit, internationale Projekte

Impressum

Bildungsvereinigung
Arbeit und Leben Bremen
Bahnhofplatz 22 – 28
28195 Bremen
Tel: 0421 96089 10
Fax: 0421 96089 20
E-Mail: info@aulbremen.de
www.aulbremen.de

Redaktion: Willi Derbogen / Gerhard Scholz



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Arbeit



Freie Hansestadt Bremen

Der Senator für Arbeit,
Frauen, Gesundheit,
Jugend und Soziales



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Zum Gebrauch des Curriculums

Das vorliegende Curriculum verstehen wir als Handreichung für TeamerInnen in Seminaren für betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungen. Minderheitenschutz und Integration von ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund im Betrieb wird dabei als Handlungsfeld von Interessenvertretung im Betrieb in verschiedenen Dimensionen beleuchtet. Neben dem gesetzlichen Handlungsrahmen in seinen europäischen und nationalen Bezügen wird immer auch die ökonomische und gesellschaftliche Relevanz des Themas bearbeitet.

Ansatzpunkt sind dabei die konkreten Erfahrungen der TeilnehmerInnen aus den Betrieben, die Reflexion der subjektiven Einschätzungen und der tatsächlichen Situation am Arbeitsplatz, im Unternehmen. Auf diesem Hintergrund sollen Strategien und Handlungsmöglichkeiten zum Minderheitenschutz im Betrieb erarbeitet und diskutiert, praktische Interventionsmöglichkeiten entsprechend der vorhandenen Mitbestimmungsmöglichkeiten entwickelt werden.

Das Curriculum gliedert sich in vier Module, in denen thematische Bezüge und Lernziele und mögliche methodische Ansätze von Materialien für TeamerInnen und TeilnehmerInnen begleitet werden.

Es kann als themenspezifisches Konzept in Wochenseminaren für betriebliche Akteure (Betriebsräte, Vertrauensleute, gewerkschaftliche Betriebsgruppen) eingesetzt werden. Einzelne Bausteine oder Teile daraus können auch als Bestandteil von Grundseminaren für gesetzliche oder gewerkschaftliche Interessenvertretungen eingefügt werden. Darüber hinaus sollte dieses Curriculum auch Bestandteil von Fortbildung für TeamerInnen sein.

Die hier entwickelten methodischen Ansätze und angefügten Folien und Texte erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir verstehen sie als thematisches und methodisch-didaktisches Grundgerüst, das je nach inhaltlicher Zielsetzung des Seminars, den Fähigkeiten und Kenntnissen der TeamerInnen sowie den Interessen und Rahmenbedingungen der jeweiligen Zielgruppen angepasst und um Aspekte der je aktuellen gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung ergänzt werden können.

Die anhängenden Folien und Texte sind in Materialien für TeamerInnen und TeilnehmerInnen gegliedert und im Curriculum den einzelnen Bausteinen und Arbeitsschritten zugeordnet. Sie können in dem Ordner anhand der vorgegebenen Gliederung leicht aufgefunden werden. Sie stehen als Kopiervorlagen zur Verfügung und können unter Angabe der Quelle vervielfältigt und zu Weiterbildungszwecken genutzt werden.

Das beigefügte Glossar gibt Erläuterungen zu einigen Schlüsselbegriffen in der gesellschaftlichen Diskussion um Minderheitenschutz und Integration. Die ebenfalls aufgeführte Liste nützlicher Links gibt den NutzerInnen des Curriculums die Gelegenheit zu eigenen themenbezogenen Recherchen im Internet und ggf. zur Ausweitung und Aktualisierung der hierin enthaltenen Informationen und Materialien.

I. Begründungszusammenhang und Relevanz des Themas

„Ethnischer Minderheitenschutz und Integration als Handlungsfeld für betriebliche InteressenvertreterInnen“

Vorbemerkung

Im Diskursspektrum der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung sind Antirassismus und die Integration (siehe Glossar) ethnischer Minderheiten in Deutschland bislang randständige Themen. Dabei ist die Entwicklung von wirkungsvollen Strategien für diese Handlungsfelder aus verschiedenen Gründen eine wichtige Herausforderung auch für die Arbeitnehmervvertretungen.

1. Die auch in den Betrieben bereits vorhandene ethnische Vielfalt wird mit Blick auf den demographischen Wandel zukünftig weiter zunehmen und zunehmen müssen.
2. Es besteht ein komplexer Dualismus aus einer volkswirtschaftlich und sozialstaatlich notwendig fortgesetzten Zuwanderung einerseits und einer sozioökonomischen Ausgrenzung vieler hier lebender Migranten andererseits. Beides zeigt Integrationsbedarf an.
3. Die Verbreitung rechtsradikaler und ausländerfeindlicher Einstellungen und die Benachteiligung ethnischer Gruppen macht natürlich auch vor den Betriebstoren nicht halt. Bei der sozialen Schlüsselkategorie Arbeit kommt diesen Phänomenen aber ein besonderer Stellenwert zu.
4. Durch Richtlinien der Europäischen Union, die bisher erst teilweise über das neue Betriebsverfassungsgesetz in deutsches Recht überführt wurden, wurde eine aktive Antidiskriminierungspolitik als Aufgabenfeld auch für betriebliche Interessenvertretungen gestärkt.

Grundlage für eine professionelle Antidiskriminierungs- und Integrationspraxis ist die Entwicklung eines Verständnisses dafür, dass es hier um ein mehr und mehr natürliches Handlungsfeld betrieblicher Interessenvertretungen geht. Der erste Abschnitt der Fortbildung widmet sich genau der Sensibilisierung für diesen Tatbestand und versucht zugleich einen umfassenden Einblick in dieses hochkomplexe Thema zu vermitteln.



Inhalte	Lernziele	Methoden	Material für TeilnehmerInnen	Ergänzendes Material für TeamerInnen
<p>3. Hinweise zur Situation u. Diskriminierung von Migranten am Bremer Arbeitsmarkt</p> <ul style="list-style-type: none"> – Zugangsbarrieren am Ausbildungsmarkt (trotz relativer Bildungsintegration relative Desintegration im Ausbildungssektor) – Zugangsbarrieren am Arbeitsmarkt (trotz gestiegener Qualifikationen verstärkte Zuweisung zum schwindenden Ungelerntensegment) – Die Gründe für Diskriminierung sind vielschichtig und basieren nicht notwendig auf rassistischen Dispositionen. <p>4. Rechtsradikale Einstellungen bei Gewerkschaftsmitgliedern (Wahlverhalten 1998)</p> <p>5. Diskriminierung in den Gewerkschaften</p> <p>5.1. Aktueller Stand</p> <p>5.2. Gegenstrategien und Handlungsbeispiele</p>	<p>Einsicht schaffen für</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbedarf im Ausbildungsbereich • Integrationsbedarf am Arbeitsmarkt <p>Sensibilisierung für die</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskriminierung (gesamtwirtschaftlich) <p>Auseinandersetzung mit Ursachen für Diskriminierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorurteile (eigene u. antizipierte) - Einstellungen (eigene u. antizipierte) - strukturelle Rahmenbedingungen <p>Sensibilisierung und Erkennen,</p> <ul style="list-style-type: none"> • dass fremdenfeindliche Diskurse bis hin zu alltäglichem Rassismus auch in der Arbeitswelt Realität sind; • dass die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft rechtsradikale Einstellungen nicht ausschließt. <p>Sensibilisierung und Entwicklung von Problembewusstsein für</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskriminierende Einstellungen und Praktiken im Gewerkschaftsalltag • Faktische Diskriminierung in der gewerkschaftlichen Personalpolitik 	<p>Input und Diskussion</p> <p>Textarbeit u. Diskussion</p> <p>Input und Diskussion</p> <p>Input und Diskussion</p>	<p>Text 1: Arbeitsmarktorientierte Zuwanderung bei fünf Millionen Arbeitslosen? - Gesamtwirtschaftliche Argumente mit Blick auf Beschäftigung und Einkommen – Blatt a – f</p> <p>Folie 7: Deutsche und ausländische Absolventen nach Abschlussarten in % aller deutschen und ausländischen Absolventen (Land Bremen)</p> <p>Folie 8: Ausländeranteile unter (a) Schulabsolventen allgemein bildender Schulen und (b) Auszubildenden im dualen System seit 1980 am Beispiel Bremen (Land)</p> <p>Folien 9A und B: Grundtypen ausländerbezogener betrieblicher Personalpolitik</p> <p>Folien 10 A - C: Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt</p> <p>Text 3: Rechtsradikale Einstellungen bei Gewerkschaftsmitgliedern (demonstriert am Wahlverhalten 1998)</p> <p>Text 5: Diskriminierung und Rassismus in den Gewerkschaften – der Stand</p>	<p>Text 2: H. Gillmeister u. H. Kurthen, Diskriminierung oder Farbenblindheit - Über den Umgang von Unternehmern mit der Ausländerbeschäftigung</p> <p>Text 4: DGB-Mitgliedschaft: Keine Barriere gegen Rechts, Analyse des rechtsextremen Wählerpotentials unter Gewerkschaftsmitgliedern und ihres Wahlverhaltens bei der Bundestagswahl 1998</p> <p>Text 6 Diskriminierung und Rassismus in den Gewerkschaften - Interkulturelles Selbstverständnis und Gleichstellung - wie ist der Stand?</p>

Inhalte	Lernziele	Methoden	Material für TeilnehmerInnen	Ergänzendes Material für TeamerInnen
<p>6. Rechtslage als Handlungsverpflichtung für Unternehmen und Betriebsrat</p> <ul style="list-style-type: none"> – EU-Richtlinie (Arbeitswelt maßgeblich, indirekte Diskriminierung als Rechtsverstoß, sozialer Dialog, statistische Beweisführung) – BetrVG (Gleichbehandlung, Integrationsauftrag, Betriebsvereinbarungen...) 	<p>Motivation und Einsicht schaffen für</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Notwendigkeit, Wissen über rechtliche Grundlagen zu erlangen / zu vermitteln • die Notwendigkeit der Unternehmen, Gleichbehandlung sicherzustellen • die Handlungsverpflichtung der Unternehmen zur Integration • die Handlungsverpflichtung und Möglichkeiten der BR zu Aktivitäten für Antidiskriminierung und Integration 		<p>Text 7: Gegenstrategien und Handlungsbeispiele: Gleichstellungsbericht zur Personalpolitik</p> <p>Text 9: Die Verhinderung von Ausländerdiskriminierung und Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz — Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats</p> <p>Text 10: Musterbetriebsvereinbarung</p> <p>Text 11: EU - Antidiskriminierungsrichtlinien, Möglichkeiten betrieblicher Mitbestimmung bis zur Umsetzung in Deutschland</p>	<p>Text 8 Gegenstrategien und Handlungsbeispiele - Interkulturelle Gleichstellungspolitik (IGP)</p> <p>Text 12 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29.6.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft</p>

II. Situationsanalyse und Erfahrungen

Vorbemerkung

Auf dem Hintergrund der Informationen des vorangegangenen Abschnitts geht es im vorliegenden Schwerpunkt darum, Voraussetzungen zu schaffen für eine Analyse der Situation im eigenen Betrieb und einen Austausch zu ermöglichen.

Der Fragebogen regt dazu an, gezielt der Frage nachzugehen, welche Positionen und Rollen MigrantInnen im eigenen Betrieb einnehmen. Ausgehend von dieser Analyse kann über die Ursachen nachgedacht werden. Damit kommen mögliche systemische Faktoren von Benachteiligung ins Blickfeld.

Der Teil II bietet die Möglichkeit, sich mit bisherigen betrieblichen Praktiken zur Integration auseinander zu setzen. Dies kann und soll sowohl zu einer kritischen Reflexion als auch zu einem Austausch von Beispielen guter Praxis führen.

Die Sicht auf subjektive Erklärungszusammenhänge für ethnische Unterschichtung (siehe Glossar) erfordert das Formulieren der eigenen Werte und Annahmen, möglicherweise auch der jeweiligen Stereotypen und bietet damit die Chance - indem diese „veröffentlicht“ werden -, sie auch kritisch zu hinterfragen. Gleichzeitig können mögliche Qualifikationsrückstände thematisiert und entsprechender Bedarf formuliert werden.

Inhalte	Lernziele	Methoden	Material für TeilnehmerInnen	Ergänzendes Material für TeamerInnen
<p>II) Situationsanalyse und Erfahrungen</p> <p>0. Vorbemerkung</p> <p>1. Wie sind die MigrantInnen in den betrieblichen Hierarchien der TeilnehmerInnen positioniert? – Bestandsaufnahme – Diskussion der Ursachen</p> <p>2. Was wurde bislang von Geschäftsführung und Betriebsrat für Integration und gegen Diskriminierung getan?</p> <p>3. Warum ist die gegenwärtige Situation wie sie ist?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für das Thema im eigenen Betrieb • Verständnis für unterschiedliche Personalpolitiken im Bezug auf MigrantInnen <ul style="list-style-type: none"> • Sammlung bestehender Aktivitäten • wechselseitige Anregungen <ul style="list-style-type: none"> • Sicht auf subjektive Erklärungszusammenhänge für ethnische Unterschichtung 	<p>Gruppenarbeit (Ergebnisvorstellung)</p> <p>Gruppenarbeit (Ergebnisvorstellung)</p> <p>Gruppenarbeit (Ergebnisvorstellung)</p>	<p>Text 13: Fragebogen zur Personalstruktur, -entwicklung und -politik</p>	<p>Siehe auch Text 5: Diskriminierung und Rassismus in den Gewerkschaften – der Stand</p>

III. BR-Strategien und Handlungsmöglichkeiten im Themenfeld

Vorbemerkung

Die Gewerkschaften befinden sich auf den unterschiedlichsten Ebenen in ausgesprochen defensiver Lage, auch in der Bildungsarbeit. Es geht daher in der Praxis gewerkschaftlicher politischer Bildungsarbeit vor allem um die Wiederentdeckung und Bekundung originär gewerkschaftlicher Positionen und Ziele (Gegenmacht statt angepasster Partner), nicht um die gefügige Anpassung an gegebene Machtverhältnisse. Gewerkschaftsnahe Bildungspolitik muss sich deshalb immer wieder fragen, inwieweit sie sich an einer den arbeitenden Menschen dienlichen Planung der Wiederherstellung und Bewahrung von selbstverständlichen Rechten (z.B. menschenwürdiges Leben in Arbeit, Gleichberechtigung) orientiert.

Gewerkschaftspolitik ist heute herausgefordert, sich auch im Rahmen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft zu positionieren und mit Fragen struktureller Benachteiligung, Unterdrückung und Rassismus auseinander zu setzen. Dabei ist die Frage nach dem Umgang mit Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung und Rassismus als Verhalten von Einzelnen ein Aspekt, die Frage nach systemischer Benachteiligung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe (z.B. als Mitarbeiter mit Migrationshintergrund) ein anderer. Gewerkschaftliche Bildungspolitik muss deshalb auch sensibilisieren für strukturelle Benachteiligung und Lösungswege für gleichberechtigte Partizipation suchen und einfordern.

In diesem Teil des Curriculums geht es sowohl um individuelle als auch um strukturelle Aspekte. Sich der eigenen Zielvorstellungen und Werte bewusst zu werden, sich mit Stereotypen (eigenen und fremden) auseinander zu setzen, sich möglicher Interessensgegensätze in der eigenen Belegschaft bewusst zu werden und als Betriebsrat zur Bestimmung von gemeinsamen Handlungsfeldern und gemeinsamen Zielvorstellungen zu kommen, ist ein wesentlicher Baustein dieses Schwerpunkts. Dazu gehört auch, sich mit strukturellen Fragen von Partizipation und Benachteiligung zu befassen.

Sowohl in der internationalen Diskussion um Gleichberechtigung (z.B. der Geschlechter, von Behinderten etc.) als auch in der Diskussion um die Gestaltung von Einwanderungsgesellschaften (unter dem Blickwinkel von Gleichberechtigung und Zugang zu Macht) wurden von unterschiedlicher Seite Konzepte und Strategien entwickelt, die auch für Betriebsräte von Interesse sein können (z.B. Anti - Diskriminierungsstrategien, Gleichstellungsbeauftragte, Quotenregelungen).

In diesem Zusammenhang ist es sinnvoll, auch von der Kapitalseite besetzte Standpunkte und Strategien zur Kenntnis zu nehmen und zu überprüfen, ob sie durch gewerkschaftliche Bildungsarbeit aufgenommen und genutzt werden können. Deshalb tauchen in diesem Abschnitt Konzepte auf, die ursprünglich von Seiten der Arbeitgeber entwickelt wurden (z.B. Managing Diversity) und vorrangig deren

Absichten (reibungsloser Ablauf betrieblicher Prozesse zum Zwecke der Kapitalverwertung / Profitmaximierung) einlösen sollen. In der gesellschaftlichen Auseinandersetzung um die Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft wurden diese Konzepte inzwischen in vielfältigen Zusammenhängen diskutiert und werden den jeweiligen Interessen entsprechend angepasst und auch schon gehandhabt.

Sich mit eindeutig managementorientierten Überlegungen und Vorschlägen für Bildungsarbeit zu befassen, heißt für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit, sich kritisch mit diesen auseinander zu setzen und die Möglichkeiten herauszufinden, die bei der schrittweisen Aufhebung struktureller Benachteiligung dienlich sein können.

Inhalte	Lernziele	Methoden	Material für TeilnehmerInnen	Ergänzendes Material für TeamerInnen
<p>III) Betriebsrats - Strategien und Handlungsmöglichkeiten im Themenfeld</p> <p>0. Vorbemerkung</p> <p>1. Welches sind die Ziel- und Wertvorstellungen für Integration seitens:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Arbeitnehmer • des Betriebsrates • der Geschäftsleitung • der Gewerkschaft <p>2. Festlegung der Zielvorstellungen des Betriebsrates</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung und Bewusstwerden der jeweiligen Wertvorstellungen • Bewusstwerden von möglichen Konflikten auf der Seite der Arbeitnehmer • Auseinandersetzung über Ziele und Wertvorstellungen der Arbeit des Betriebsrates • Hierarchisierung von Zielvorstellungen und Bestimmung von Aktionsfeldern • Konsensbildung bezogen auf betriebsrätliches Handeln 	<p>Gruppenarbeit (Ergebnisvorstellung)</p> <p>Übung (Ergebnisvorstellung)</p>		<p>Text 14: Rolle und Selbstverständnis des Betriebsrates, ergänzende methodische Hinweise</p> <p>Text 15: Standpunkte - eine Übung zur Stellungnahme und Reflexion</p> <p>Text 16: Umgang mit Vielfalt – Welche Ziele verfolgt der Betriebsrat? Eine Übung zur Zielbestimmung und Konsensfindung</p> <p>Siehe auch:</p> <p>Text 8 Gegenstrategien und Handlungsbeispiele, Interkulturelle Gleichstellungspolitik (IGP)</p> <p>Text 9 Die Verhinderung von Ausländerdiskriminierung und Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz — Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats</p> <p>Text 10 Musterbetriebsvereinbarung</p> <p>Text 11 EU - Antidiskriminierungsrichtlinien, Möglichkeiten betrieblicher Mitbestimmung bis zur Umsetzung in Deutschland</p>

Inhalte	Lernziele	Methoden	Material für TeilnehmerInnen	Ergänzendes Material für TeamerInnen
3. Welche Modelle und Strategien können die Realisierung der Ziele unterstützen?	Kennen lernen und Auseinandersetzung mit Konzepten und Strategien: <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungspolitik • Anti-Diskriminierungs-Politik • Musterbetriebsvereinbarungen • Managing - Diversity - Konzepte 	Input mit Folien Gruppenarbeit mit Beispielen guter Praxis	Folie 11: Managing Diversity Folie 12: Managing Diversity als Instrument zur Gleichberechtigung Folie 13: Managing Diversity: Instrumente	Text 12 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29.6.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft Text 17: Interkulturelle Handlungskompetenz – Gemeinsames Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern?

IV) Praktische Interventions- und Mitbestimmungsmöglichkeiten

Vorbemerkung

In diesem Seminarteil sollen die bisher vermittelten und erarbeiteten Informationen und Zusammenhänge auf die Möglichkeiten der Umsetzung in praktische Interessenvertretungspolitik hin untersucht werden.

Dabei geht es darum, rechtliche Handlungsmöglichkeiten eingebettet zu sehen in das Ganze betrieblicher Interessensvertretungspolitik.

Aspekte der betrieblichen Kommunikationskultur, des Konfliktverhaltens, die Nutzung von Bündnis- bzw. Kooperationspartnern sollen in ihrer Bedeutung für die Herstellung einer Integrationspolitik als alltägliche Querschnittsaufgabe untersucht und exemplarisch angewendet werden, um das Gelernte einzuüben und anwenden zu können.



Inhalte	Lernziele	Methoden	Material für TeilnehmerInnen	Ergänzendes Material für TeamerInnen
<p>IV) Praktische Interventions- und Mitbestimmungsmöglichkeiten</p> <p>0. Vorbemerkung</p> <p>1.Rechtlich verankerte Interventionsmöglichkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interventionsmöglichkeiten bei rassistischen Vorfällen und Ungleichbehandlung • Aktive Mitbestimmung als Integrationsbeitrag bei Einstellungen, Entlassungen, Sozialplänen, Weiterbildung, Erstausbildung • Intervention gegen indirekte Formen der Diskriminierung • Initiierung von Maßnahmen für die Vermittlung interkultureller Kompetenz <p>2. Kooperationspartner</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Vorstellungen und Ziele können sich mit denen der Geschäftsleitung decken? • Für welche Ziele müssen andere Bündnispartner gesucht werden? 	<ul style="list-style-type: none"> • Kennen lernen von rechtlichen Handlungsmöglichkeiten des BR • Erarbeitung und exemplarische Erprobung von Handlungsmöglichkeiten 	<p>Input: Arbeit mit Fallbeispiel, Gruppenarbeit, Ergebnisvorstellung im Plenum</p> <p>Gruppenarbeit in betriebsbezogenen Gruppen</p> <p>Erhebungen</p> <p>Bestandsaufnahme</p>	<p>Text 18: Fallbeispiel</p> <p>Text 19: Beispielliste rechtlicher Ansatzpunkte nach dem Betriebsverfassungsgesetz</p> <p>Text 20: Migrationsbeauftragte/r</p> <p>Text 21: Möglichkeiten der Informationsarbeit</p> <p>Text 22: Liste hilfreicher Links und möglicher Kooperationspartner</p>	

Inhalte	Lernziele	Methoden	Material für TeilnehmerInnen	Ergänzendes Material für TeamerInnen
<p>3. Exemplarisches Vorgehen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Argumentationsstrategien in der Auseinandersetzung mit der Geschäftsleitung • Kennen lernen von und Auseinandersetzung mit möglichen Bündnispartnern • Erproben von Zielbestimmung und Strategieplanung • Exemplarisches Anwenden der erworbenen rechtlichen Kenntnisse 			

Folien

- Folie 1: Entwicklung der Migrantenbevölkerung 1980-2003 nach Zuwanderungsgruppen
- Folie 2: Bevölkerungsentwicklung lt. Prognose des Statistischen Bundesamtes
- Folie 3: Ausländeranteile an Bevölkerung und Arbeitslosenquoten nach Bundesländern
- Folie 4: Großstädtevergleich nach Ausländeranteilen und Arbeitslosenquoten 2003
- Folie 5: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter der 15-65jährigen Bevölkerung für Deutsche und Ausländer in Deutschland, 1980-2003
- Folie 6: Arbeitslosenquoten insgesamt und für Ausländer 1980 bis 2004 in Deutschland West*
- Folie 7: Deutsche und ausländische Absolventen nach Abschlussarten in % aller deutschen und ausländischen Absolventen (Land Bremen)
- Folie 8: Ausländeranteile unter (a) Schulabsolventen allgemeinbildender Schulen und (b) Auszubildenden im dualen System seit 1980 am Beispiel Bremen (Land)
- Folie 9 A Grundtypen ausländerbezogener betrieblicher Personalpolitik - Diskriminierung oder Farbenblindheit – über den Umgang von Unternehmern mit der Ausländerbeschäftigung
- Folie 9 B Grundtypen ausländerbezogener betrieblicher Personalpolitik
- Folie 10 A Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt
- Folie 10 B Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt
- Folie 10 C Beschäftigungs- und Einsatznachteilen ausländischer Arbeitnehmer kann entgegengewirkt werden, wenn es personalpolitisch gewollt ist:
- Folie 11 Managing Diversity
- Folie 12 Managing Diversity als Instrument zur Gleichberechtigung
- Folie 13 Managing Diversity: Instrumente

Texte

- Text 0 Hinweise zur Kommunikation im Seminar
- Text 1 Arbeitsmarktorientierte Zuwanderung bei fünf Millionen Arbeitslosen? (a – f)
- Text 2 Diskriminierung oder Farbenblindheit – über den Umgang von Unternehmern mit der Ausländerbeschäftigung
- Text 3 Rechtsradikale Einstellungen bei Gewerkschaftsmitgliedern (demonstriert am Wahlverhalten 1998)
- Text 4 Claudia Dammann: DGB-Mitgliedschaft: Keine Barriere gegen Rechts. Analyse des rechtsextremen Wählerpotentials unter Gewerkschaftsmitgliedern und ihres Wahlverhaltens bei der Bundestagswahl 1998
- Text 5 Diskriminierung und Rassismus in den Gewerkschaften - der Stand (Zusammenfassung)
- Text 6 Diskriminierung und Rassismus in den Gewerkschaften: Interkulturelles Selbstverständnis und Gleichstellung - wie ist der Stand?
- Text 7 Gegenstrategien und Handlungsbeispiele: Gleichstellungsbericht zur Personalpolitik
- Text 8 Gegenstrategien und Handlungsbeispiele: Interkulturelle Gleichstellungspolitik (IGP)
- Text 9 Die Verhinderung von Ausländerdiskriminierung und Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz — Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats
- Text 10 Muster – Betriebsvereinbarung für die Bekämpfung und Beseitigung der Diskriminierung ausländischer Arbeitnehmer und zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz
- Text 11 EU- Antidiskriminierungsrichtlinien - Möglichkeiten betrieblicher Mitbestimmung bis zur Umsetzung in Deutschland
- Text 12 RICHTLINIE 2000/43/EG DES RATES vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft
- Text 13 Fragebogen zur Personalstruktur, -entwicklung und -politik
- Text 14 Rolle und Selbstverständnis des Betriebsrates, ergänzende methodische Vorschläge
- Text 15 Standpunkte, Eine Übung zur Stellungnahme und Reflexion
- Text 16 Umgang mit Vielfalt – Welche Ziele verfolgt der Betriebsrat? Eine Übung zur Zielbestimmung und Konsensfindung
- Text 17 Interkulturelle Handlungskompetenz – Gemeinsames Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern?
- Text 18 Fallbeispiel Meister
- Text 19 Beispielliste rechtlicher Ansatzpunkte nach dem Betriebsverfassungsgesetz
- Text 20 Migrationsbeauftragte/r
- Text 21 Möglichkeiten der Informationsarbeit
- Text 22 Liste hilfreicher Links und möglicher Kooperationspartner
- Glossar

Glossar

Vorbemerkung:

Es gibt zu den meisten der hier verfassten Definitionen eine breite wissenschaftliche Diskussion, die wir in diesem Zusammenhang nicht wiedergeben können und wollen. Unser Anliegen ist es, die jeweiligen Begriffe eher im alltagssprachlichen Sinne zu erläutern und eine Orientierung zu geben.

Ethnische Unterschichtung

Der Begriff ethnische Unterschichtung wurde in den 1970er Jahren zur Beschreibung der Positionierung von „Gastarbeitern“ in der sozialen Hierarchie eingeführt. Vornehmlich für ungelernete Tätigkeiten im industriellen Sektor angeworben, wurden sie dem Sockel der Beschäftigungshierarchie zugewiesen (und machten damit die Aufwärtsmobilität deutscher Arbeiterkinder erst möglich). Aufgrund ihrer aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Beschränkungen und ihrer faktischen Lebensbedingungen erweiterte sich die soziale Hierarchie aus Sicht vieler Wissenschaftler nach unten, was mit dem Begriff der Unterschichtung beschrieben werden soll.

Gender Mainstreaming

Der Begriff „Gender“ kommt aus dem Englischen und bezeichnet die Geschlechterrollen (im Gegensatz zum biologischen Geschlecht), die gesellschaftlich geprägt sind.

Gender Mainstreaming (deutsch: „Hauptstrom“ im Sinne von „zur Hauptsache machen“) ist ein ursprünglich in den USA entwickeltes Managementkonzept. Es bedeutet, dass die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern in allen Politikbereichen und gesellschaftlichen Vorhaben von vorneherein und ständig zu berücksichtigen sind. Es geht also immer darum, die geschlechterbezogene Sichtweise zu berücksichtigen.

Übergeordnetes Ziel ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Dieses Konzept ist als Leitbild im EU-Vertrag von Amsterdam 1998 festgeschrieben worden und gilt für die Gemeinschaft und alle Mitgliedsstaaten.

Integration (soziale)

Der Ausdruck ist sprachlich nicht festgelegt und wird deshalb in verschiedenen Bedeutungen verwendet. Dem Wortsinn nach bedeutet er ursprünglich (lateinisch) „Wiederherstellung, Erneuerung“; gegenwärtig wird er meistens im Sinne von Eingliederung, Angleichung oder gar Anpassung gebraucht. Wo er auftaucht, muss deshalb jeweils seine besondere Bedeutung ermittelt werden.

Interkulturelle Kompetenz

Wir verstehen unter dem Begriff die Fähigkeit, in kulturellen Überschneidungssituationen selbstgesteuert und angemessen handeln zu können, um die eigenen Kommunikations- und Begegnungsziele zu verwirklichen. Kulturelle

Überschneidungssituationen sind Situationen, in denen Angehörige unterschiedlicher Kulturen (das können soziale, religiöse, ethnische, geschlechtliche Kulturen sein), aufeinander treffen.

Interkulturelle Kompetenz umfasst viele Teilfähigkeiten: z.B. die Fähigkeit, eine andere Sichtweise annehmen zu können, die Fähigkeit, eine widersprüchliche Situation aushalten zu können, Akzeptanzgrenzen erkennen zu können, sich in eine andere Person oder Situation einfühlen zu können, offen zu sein für andere Werte und Perspektiven, Respekt und Toleranz anderen Sichtweisen gegenüber aufbringen zu können.

Managing Diversity

Managing Diversity ist ein Konzept eines Unternehmensmanagements oder der Leitung einer Organisation, das erreichen will, dass die vorhandene Vielfalt von menschlichen Unterschieden (z.B. Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung, soziale Zugehörigkeit) in dem entsprechenden Zusammenhang wahrgenommen und wertgeschätzt wird. Ziel ist es, die mit der Vielfalt verbundenen Ressourcen im Sinne der Unternehmenspolitik oder der Zielvorhaben der Organisation voll zu nutzen, mögliche Konfliktpotenziale zu verringern, um die potenziellen Vorteile der kulturellen Diversität zu entwickeln und im Sinne von Synergieeffekten zu fördern.

Hinter dem Begriff verbergen sich Konzepte mit unterschiedlichen Zielvorstellungen. Managing-Diversity-Konzepte können manchmal auch genutzt werden, um innerhalb von Betrieben und Organisationen zu mehr Gerechtigkeit und Gleichberechtigung zu führen.

Politische Bildung

Es handelt sich gewissermaßen um einen Sammelbegriff, unter den verschiedene Bildungsbemühungen, -formen und -absichten subsumierbar sind, die außerdem auch noch einem ständigen historischen Wandel unterliegen. Grob zusammengefasst lassen sich drei Bedeutungsbereiche für den Begriff benennen:

- Politische Bildung als Umschreibung bewusst initiiertes und geplanter Lernprozesse, um zu einem bestimmten (politischen) Verhalten zu gelangen (dieses Verständnis liegt dem vorliegenden Seminarmaterial zugrunde).
- Politische Bildung als Ergebnis und Erklärung für eine bestimmte empirisch vorfindbare politische Einstellung, und
- politische Bildung als Bezeichnung für einen politischen Sozialisationsprozess.

Pullfaktor

Setzt sich aus den spezifischen Eigenarten und konkreten Bedingungen einer Volkswirtschaft zusammen, die diese für auswanderungswillige Menschen in anderen Ländern attraktiv machen (und damit diese zu einem Einwanderungsland).

Schlüsselkompetenz

bezeichnet ganz allgemein die Fähigkeit, unterschiedlichen Anforderungen in verschiedenen Kontexten – privat, beruflich, sozial, politisch usw.-- zivilisiert gerecht werden zu können. Dazu bedarf es der **Schlüsselqualifikationen** als ebenfalls allgemeine Fähigkeiten, Einstellungen und Strategien, die bei Problemlösungen und Kompetenzerwerb in den verschiedensten Inhaltsbereichen nützlich sein können. Im beruflichen Leben handelt es sich dabei z.B. um Qualifikationen wie Kreativität,

Methodenkompetenzen (wie selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren), Kooperations- und Kommunikationsvermögen.

Stille Reserve

Bezeichnet jenen Personenkreis in einer kapitalistischen Volkswirtschaft, der über die registrierten Arbeitslosen hinaus vorhanden ist, sich aber nicht als arbeitslos meldet, weil er z.B. es als aussichtslos ansieht, durch das Arbeitsamt einen Arbeitsplatz vermittelt zu bekommen und außerdem keinen Anspruch auf (Arbeitslosen-) Unterstützung hat.

Win-Win-Situation

Unter Win-Win-Situationen werden Konfliktlösungen bei unterschiedlichen Interessenslagen verstanden, in denen sich die jeweiligen Partner oder Kontrahenten in der konkreten Situation auf eine Lösungsstrategie einigen, die für alle Beteiligten einen Gewinn darstellt.