

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/324794640>

Diskriminierung oder Farbenblindheit: Über den Umgang von Unternehmen mit der Ausländerbeschäftigung" [Discrimination or Color-Blindness: How Companies Treat Migrant Labor]

Chapter · January 1990

CITATIONS

0

READS

17

2 authors, including:



[Hermann Kurthen](#)

Grand Valley State University

59 PUBLICATIONS 308 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Is Studying Abroad Still a Privilege? Exploring Access and Inequalities in the U.S. Midwest [View project](#)

ABSTRACT

Discrimination or Color-Blindness: How Companies Treat Foreign Labour

This article analyzes the results of over 120 in-depth interviews with human resource managers in West Berlin companies about their behavior and attitudes toward labor migrants. Six types of personnel policy types are identified ranging from "color-blindness" to exclusion and discrimination. These results are interpreted in light of specific company policies and the wider economic, social, legal, organizational, and political framework in which management decisions are made.

Beiträge zur Sozialökonomik der Arbeit
Herausgegeben von
Prof. Dr. Michael Bolle und Prof. Dr. Burkhard Strümpel

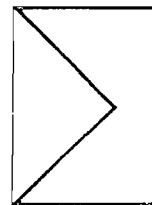
22

Transnationale Migranten in der Arbeitswelt

Studien zur Ausländerbeschäftigung
in der Bundesrepublik und zum
internationalen Vergleich

Jürgen Fijalkowski (Hg.)

edition sigma



Beiträge zur Sozialökonomik der Arbeit

Band 22

Herausgegeben von
Michael Bolle und
Burkhard Strümpel

Transnationale Migranten in der Arbeitswelt

Studien zur Ausländerbeschäftigung
in der Bundesrepublik und zum
internationalen Vergleich

Jürgen Fijalkowski (Hg.)



INHALTSVERZEICHNIS

CIP-Titelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Transnationale Migranten in der Arbeitswelt : Studien zur
Ausländerbeschäftigung in der Bundesrepublik und zum
internationalen Vergleich / Jürgen Fijalkowski (Hrsg.). – Berlin:
Ed. Sigma Bohn, 1990
(Beiträge zur Sozialökonomik der Arbeit ; Bd. 22)
ISBN 3-89404-603-1
NF: Fijalkowski, Jürgen [Hrsg.]; GT

Copyright 1990 by edition sigma rainer bohn verlag, Berlin.
Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheber-
rechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheber-
rechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar.
Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und
die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Druck: WZB

Printed in Germany

Einleitung

Jürgen Fijalkowski

Seite 7

TEIL I:

Determinanten der innerbetrieblichen Stellung ausländischer Arbeitnehmer
in der deutschen Industrie

Employment Patterns among German and
Foreign Workers at Shop Floor Level
- Convergences and Divergences.
Findings of a Case Study

Martin Biller

Seite 15

Foreign Workers - From the Necessary Evil
to the Backbone of the Industry?
The Case of the West-German Automobile Industry

Christoph Köhler, Hans Grüner

Seite 33

Diskriminierung oder Farbenblindheit
- Über den Umgang von Unternehmern
mit der Ausländerbeschäftigung

Helmuth Gillmeister, Hermann Kurthen

Seite 59

Arbeitsbedingungen und betriebliche
Interessenvertretung der Arbeiterinnen aus
der Türkei in der Bundesrepublik Deutschland

Gülray Toksöz

Seite 77

TEIL II:

Perspektiven der Beschäftigung und Qualifizierung nichtdeutscher Arbeitnehmer
am Übergang in die 90er Jahre

Informationen über Situation und
Perspektiven der Ausländerbeschäftigung und
Bevölkerungsentwicklung in Berlin

Jürgen Bogdahn

Seite 97

Die berufliche Situation ausländischer
Arbeitnehmer/innen in der Bundesrepublik Deutschland
- Ergebnisse der Repräsentativuntersuchung '85
der Friedrich-Ebert-Stiftung

Günther Schultze

Seite 123

Rahmenbedingungen und Modelle beruflicher
Weiterbildung für ausländische Arbeitnehmer

Peter Kühne

Seite 133

TEIL III:
Ethnic Minorities and New Immigrants on Labour Markets in International Comparison

The Position of Ethnic Minorities on the
Dutch Labour Market, with Special Reference
to Employees in the Private and Public Sector

Philip J. Muus

Seite 159

Beobachtungen aus der französischen
Automobilindustrie

Jürgen Fijalkowski

Seite 177

Ethnic Concentrations and Ethnic Inequality
in Toronto Labour Markets:
A Comparison of seven Minority Groups

Jeffrey G. Reitz

Seite 187

New Entrants into the Los Angeles Economy

Rebecca Morales, Paul Ong, Chris Payne

Seite 223

EINLEITUNG

Jürgen Fijalkowski

Die Beiträge dieses Sammelbandes gehen auf einen Workshop zurück, der im Dezember 1988 in der Forschungsstelle »Arbeitsmigration, Flüchtlingsbewegungen und Minderheitenpolitik« abgehalten worden ist. Die Forschungsstelle ist eine Einrichtung des Fachbereiches Politische Wissenschaft der Freien Universität Berlin, in der seit 1986 thematisch einschlägige Arbeiten der Drittmittelforschung und von Doktoranden konzentriert werden. Sie wird für den Schwerpunkt »Arbeitsmigration und Minderheitenpolitik« mit europazentrierter Orientierung von Prof. Dr. J. Fijalkowski, für den Schwerpunkt »Flüchtlingsbewegungen und Minderheitenpolitik« mit globaler Orientierung von Prof. Dr. A. Ashkenasi geleitet. Der Workshop im Dezember 1988 wurde zum Zeitpunkt des Abschlusses einer von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Studie veranstaltet, die der Analyse von Strategien betrieblicher Personalpolitik in der Ausländerbeschäftigung gewidmet war und im Oktober 1989 erschienen ist.¹⁾

Der Workshop vom Dezember 1988 trug den Titel: »Handlungsspielräume betrieblicher Personalpolitik und Ausländerintegration in der Arbeitswelt«. Er wurde zweisprachig in Deutsch und Englisch abgehalten und verfolgte eine dreifache Zielsetzung:

- Erstens sollte der Stand des empirischen Wissens vergegenwärtigt werden, das über die betriebliche und branchenspezifische Lage der Ausländer in der Arbeitswelt der Bundesrepublik vorliegt.

- Zweitens sollten Forschungsergebnisse der obengenannten Studie über betriebliche Personalpolitik und ihre Bedeutung für die Ausländerintegration einem internen Fachpublikum vorgestellt werden.

- Drittens sollte die internationale wissenschaftliche Kommunikation auf diesem Forschungsfeld vertieft werden, um weiteren Forschungs- und Policy-Bedarf besser erkennbar machen zu helfen.

1) GILLMEISTER, H., KURTHEN, H., FIJALKOWSKI, J. (1989): Ausländerbeschäftigung in der Krise? Die Beschäftigungschancen und -risiken ausländischer Arbeitnehmer am Beispiel der West-Berliner Industrie, Berlin, edition sigma

DISKRIMINIERUNG ODER FARBENBLINDHEIT - ÜBER DEN UMGANG VON UNTERNEHMERN MIT DER AUSLÄNDERBESCHÄFTIGUNG

Helmut Gillmeister, Hermann Kurthen

1. BESTIMMUNGSGRÜNDE BETRIEBLICHER PERSONALPOLITIK

Ausgangspunkt unserer Berliner Studie in 79 mittleren und größeren Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes war die Tatsache, daß eine Mehrheit der Ausländer im Bundesgebiet und in Berlin, die in den 60er und frühen 70er Jahren als »Gastarbeiter« angeworben worden sind, sich hier inzwischen dauerhaft niedergelassen hat und nicht in ihre Heimatländer bzw. in die ihrer Eltern zurückkehren wird und daß mit dem Familiennachzug und dem Heranwachsen einer dritten Generation faktisch eine Einwanderung stattgefunden hat.

Angesichts dieser Tatsachen kann eine Ausländerausgrenzungs- oder Rückführungspolitik aus menschenrechtlichen, europapolitischen und auch aus wirtschaftlichen Gründen keine ernsthafte Perspektive sein im Umgang mit den neuen ethnischen Minderheiten. Mittel- und langfristiges Ziel kann nur die Integration der hier seßhaft Gewordenen Ausländer sein. Dafür ist die Erlangung gleicher Chancen und Rechte auch in der Arbeitswelt eine existenzielle Bedingung.

Aber gerade in der Arbeitswelt erscheinen die Integrationsperspektiven problematisch. Vieles spricht dafür, daß sich angesichts wirtschaftlichen Strukturwandels und fortschreitender technologischer Rationalisierung mit verändertem Personal- und Qualifikationsbedarf die Beschäftigungschancen ausländischer Arbeitnehmer verengen, zumal angesichts einer anhaltend hohen Zahl von Arbeitslosen die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt Ausländerdiskriminierung begünstigt.

Unsere Untersuchung hatte sich zum Ziel gesetzt, die Beschäftigungschancen und die Einsatzstruktur ausländischer Arbeitnehmer zu beleuchten, wobei auch der Rolle der betrieblichen Personalpolitik und der Betriebsräte, ihren Handlungsspielräumen und Gestaltungsalternativen nachgegangen wurde.

Wir begnügen uns nicht mit der Feststellung, daß Ausländer als mehrheitlich Unqualifizierte strukturell gesehen stärkere Einsatz- und Beschäftigungsnachteile haben, sondern fragen, wie Einstellungen, Entlassungen, Personaleinsatz, Qualifizierungsprozesse und Aufstiegschancen über betriebliche Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse vermittelt sind; welche Selektionskriterien die Zuweisung von Chancen und Risiken im Einzelfall bestimmen und ob auf betrieblicher Ebene typische ausländerbezogene Personalpolitiken existieren.

Die rechtliche und politische Regulierung der Ausländerbeschäftigung ist auf gesamtgesellschaftlicher Ebene eine Tatsache, während weitgehend ungewiß ist, welche besonderen ausländerpolitischen Überlegungen auf betrieblicher Ebene existieren und welchen Einfluß sie auf den Einsatz ausländischer Arbeitnehmer nehmen.

Hinsichtlich der Zielsetzungen betrieblicher Personalpolitik sind wir von der Überlegung ausgegangen, daß zum einen eine »Farbenblindheit« - d.h. Nationenindifferenz - bei personellen Selektionsprozessen zum Tragen kommt, d.h. Individuenbezogenheit von Entscheidungen, Affektneutralität und betriebswirtschaftliche Funktions- bzw. Zweckrationalität, weil dies dem Hauptziel der Leistungs- und Profitmaximierung am besten entspricht. So war es für die Anwerbephase kennzeichnend, daß der Bedarf der Wirtschaft an Arbeitskräften ungeachtet der Nationalität und Herkunft im Vordergrund stand. Es auch in der jetzigen Phase eines Arbeitskräfteüberhangs nicht selbstverständlich, daß Nationalität und Herkunft zu einem maßgeblichen Kriterium wird, das Chancen und Risiken von Arbeitnehmern bestimmt. Dies zeigt auch der Widerstand von einigen Wirtschaftsverbänden gegen eine allzu restriktive Ausländerpolitik und gegen eine integrationshemmende Reform des Ausländerrechts. Eine Politik der Halbierung der Ausländerzahlen, wie sie am Beginn der 80er Jahre von der konservativ-liberalen Regierungskoalition anvisiert wurde, liegt nicht im Interesse vieler Betriebe, die sich dadurch in ihrer Bewegungs- und Handlungsfähigkeit bei Auswahlprozessen auf dem Arbeitsmarkt eingeschränkt sehen.

Zum anderen gibt es nichtsdestoweniger Tendenzen zu einer nationaleselektiven Zuweisung von Beschäftigungsrisiken an ausländische Arbeitnehmer. Dies haben verschiedene Betriebsuntersuchungen seit Mitte der 70er Jahre bekräftigt. Die Rationalität personalpolitischen Handelns darf nicht ökonomistisch verengt begriffen werden, da die ökonomische Zweckrationalität von einer sozialregulativen »Herrschaftsrationalität« überlagert oder begleitet werden kann, in die auch gesellschafts-, sozial- und ausländerpolitische Ziele eingeflochten sein können. In dieser Hinsicht kann dann die Berücksichtigung von ethnonatio-

nen Kriterien personalpolitisch folgerichtig und rational sein, selbst wenn sie zu einer faktischen Diskriminierung führt.

Auf Ausschließung und Diskriminierung aus herrschaftsrationalen bzw. sozialregulativen Gründen wird im Rahmen der sog. Labor-Process-Control-Debatte in der Industriesozilogie hingewiesen und die Stabilisierungsfunktion partikularistischer Verteilungsregeln auf betrieblicher wie gesamtwirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ebene wird neben dem Leistungsprinzip thematisiert.

Benachteiligung wird verstärkt, wenn strukturelle Ungleichheiten existieren und z.B. die benachteiligte Gruppe über mindere Rechte verfügt. DOHSE ¹⁾ hat etwa auf die Rolle der durch die andere Staatsangehörigkeit bedingte schwächere rechtliche Situation der Ausländer hingewiesen. Sie kann von den Inländern als - wenn auch noch so minimale - »Machtressource« verwendet werden, um Ausländern Beschäftigungsnachteile zuzuweisen. Die Unternehmensleitung kann sie zum Anlaß nehmen zur Rechtfertigung von Ungleichheit und zur Abschwächung innerbetrieblicher Verteilungskonflikte zugunsten der inländischen Belegschaftsmehrheit.

Weitergehend ist die Überlegung, daß Betriebe einen Beitrag zur Erhaltung der Loyalität der deutschen Arbeitnehmer nicht nur gegenüber dem Unternehmen, sondern auch gegenüber dem wirtschaftlichen und politischen System leisten können im Sinne der Übernahme einer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung für Inländer durch Gewährung besserer Chancen für deutsche Staatsangehörige, selbst wenn das u.U. kurzfristig einer Optimierung der Arbeitsleistung zuwiderläuft.

In diesem Sinne sprach sich bei unseren Betriebsumfeldinterviews ein Arbeitgeberverbandsvertreter in leitender Funktion aus - unter Berufung auf einen Grundkonsens bzw. formelle Beschlüsse zwischen Kapital, Arbeit und Staat bzw. Arbeitsverwaltung - wobei seine Ansicht allerdings nicht als repräsentativ für Unternehmereinstellungen gelten kann:

Er führt aus, daß aufgrund sozialpolitischer Gründe Ausländer soweit wie möglich vom hiesigen Arbeitsmarkt verdrängt werden sollten und kritisiert die Bequemlichkeit von vielen Unternehmen, die oft den einfacheren Weg beschritten und gedankenlos Ausländer einstellen. Vielmehr sollten deutsche Arbeitnehmer und

1) DOHSE, K. (1981): Ausländische Arbeiter und bürgerlicher Staat, Königstein/Ts. Ausführliche Literaturhinweise finden sich in unserer in der Einleitung dieses Bandes genannten Publikation »Ausländerbeschäftigung in der Krise?« (GILLMEISTER/KURTHEN/FJALKOWSKI 1989)

insbesondere auch deutsche unqualifizierte Arbeitslose unbedingte Priorität bei der Arbeitsvermittlung genießen, selbst wenn sie beträchtliche Leistungsdefizite aufweisen. Sie sollten in Qualifizierungs- und Motivierungsmaßnahmen auf die Übernahme von Angelerntentätigkeiten vorbereitet werden, »und wenn man hinter jeden für sechs Monate einen Sozialarbeiter stellen müßte«.

Ein türkischer Gewerkschaftsvertreter äußert sich in ähnlicher Richtung, wenn er sarkastisch bemerkt, die Arbeitgeber hätten offenbar »ihre Liebe zu den deutschen Arbeitnehmern wiederentdeckt«.

Für die Alltagspraxis der Betriebe haben derartige Empfehlungen von Arbeitgeberverbänden i.d.R. nur informellen Charakter. Betriebe, denen eine Verbandsempfehlung in das Personalkonzept paßt, fühlen sich dadurch ermutigt oder bestätigt. Andere hingegen fühlen sich nur indirekt gebunden und lassen sich in ihrer Handlungsfreiheit nicht beeinträchtigen, zumal es wenig Sanktionsmöglichkeiten der Verbände gibt. Der Personalleiter eines Elektrobetriebes drückt sich knapp aus:

Ihm sei es »schlicht egal, was die da oben sagen«, und verbandsseitig geforderten Qualifizierungs- und Motivierungsmaßnahmen vor allem für inländische Arbeitslose hält er entgegen, es könne »sicherlich nicht die Aufgabe der Industrie sein, charakterliche und Sozialisierungsdefizite auszugleichen«.

2. PERSONALPOLITIKTYPEN GEGENÜBER AUSLÄNDERN

Personalentscheidungen auf betrieblicher Ebene bzw. Personalpolitiken bearbeiten Folgeprobleme unternehmerischer Entscheidungen. Es ist in letzter Instanz das betriebswirtschaftliche Primat der Mengen-, Leistungs- und Qualitätsoptimierung, der Kostensenkung und der Profiterwirtschaftung, das das Handeln von Personalverantwortlichen auch im Hinblick auf den Ausländereinsatz diktiert und das die Handlungsspielräume des Betriebsrats beeinflußt.

Gestaltungsalternativen sind begrenzt etwa durch angewandte produktspezifische Technologie und die dazu notwendigen personellen bzw. qualifikatorischen Anforderungen, die Lage eines Unternehmens auf den verschiedenen Märkten einschließlich eines gegebenen Arbeitsmarktumfelds, die tariflichen Rahmenbedingungen usw.

Dennoch existieren erhebliche personalpolitische Handlungsspielräume, da für die Erreichung der Unternehmensziele unterschiedliche Instrumente anwendbar oder weggelassen sind. Die Erreichung der sachlich-ökonomischen Betriebsziele läßt Raum für unterschiedliche arbeitsorganisatorische, personalstrukturelle und -politische Lösungen. In solche Umsetzungsprozesse fließen neben der rein betriebswirtschaftlich-ökonomischen Kostendimension andere Gesichtspunkte ein, wie organisationskulturelle, personalstrukturpolitische, sozial- und gesellschaftspolitische und normativ-moralische. Diese können in bestimmten Situationen bzw. Bedingungskonstellationen starke Bedeutung erlangen.

Viele Effekte von Personalentscheidungen können nicht ex ante oder überhaupt nicht in quantitativen bzw. betriebswirtschaftlich eindeutigen Kosten-Nutzen-Rechnungen ausgedrückt werden. Daher ist der Rückgriff auf subjektive Einschätzungen, persönliche Erfahrungswerte, askriptive Verallgemeinerungen, politische und moralische Wertentscheidungen bzw. auf einen Vorrat an professions-, branchen- und betriebsspezifischen Deutungsmustern erforderlich.

Auch bei der Auswahl und Beurteilung von Personen im Hinblick auf deren berufliche Leistungsfähigkeit werden fast zwangsläufig askriptive - von Einzelpersonen unabhängige - Verallgemeinerungen relevant, da solche Entscheidungs- und Auswahlprozesse eine Komplexitätsreduktion zur Minimierung von Such-, Auswahl- und Kontrollaufwand erforderlich machen. Dies ist der Hintergrund, vor dem auch ethnonational akzentuierte Auswahlkriterien und eine daraus u.U. resultierende personalpolitische Diskriminierung als rational interpretiert werden können.

Nachteile für Ausländer können sich also nicht nur aus Gründen einer herrschaftsrational bzw. sozialregulativ motivierten Diskriminierung ergeben, sondern auch aus »askriptiver« Verallgemeinerung, bei der die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Nationalität als Signal für arbeitsprozeßbezogene Leistungsnachteile interpretiert wird.

Der aus der angloamerikanischen Diskussion stammende Begriff des »screening« bezeichnet damit Auswahlverfahren und -kriterien, die Chancenzuweisungen nach gruppenbezogenen Etikettierungen hinsichtlich erwartbarer Nutzungsprofile strukturieren.

Wie ein bestimmtes »Naturmerkmal« interpretiert wird und »geladen« ist, unterliegt subjektiven, zeitlichen und räumlichen Schwankungen. Ethnische Zugehörigkeit - d.h. hier im wesentlichen: Zugehörigkeit zu einer der ehemaligen Gastarbeiternationalitäten - kann etwa zum einen im personalpolitisch »positiven« Sinne »Schichtarbeits- und

Überstundenbereitschaft«, »größere Disziplinierbarkeit«, »Akzeptanz monotoner, belastender und gering entlohnter Arbeit«, »Konfliktaustragungsschwäche« und »Unterordnungsbereitschaft« signalisieren, andererseits aber auch im nachteiligen Sinne »geringe Deutschkenntnisse und Qualifikationen«, »geringe Flexibilität und Qualifizierungsmotivation«, »Separierung und informelle Gruppenbildung«, »Arbeitnehmerinstrumentalismus«, »hohe Fehlzeiten und Krankenstände«, »kulturelle Distanz«, »hohe Heimatrückkehrwahrscheinlichkeit« usw., ohne daß das im Einzelfall auf die konkrete Person, die von einer solchen Etikettierung betroffen ist, zutrifft.

Mit der Abwägung von Vor- und Nachteilen beim Einsatz verschiedener Arbeitnehmergruppen in sachlicher und sozialer Hinsicht und den darauf beruhenden personellen Entscheidungen sind Personalverantwortliche - und in vielen Fällen auch Betriebsräte - maßgeblich an der Gestaltung von Betriebskulturen bzw. betrieblichen Sozialmilieus beteiligt. Sie können Strukturen etablieren, die für die Beschäftigung von Ausländern eher günstig oder ungünstig sind. Es können Klimata erzeugt werden, die von der Tendenz her (nicht für jeden Einzelfall) sogar zu einer Bevorzugung oder »positiven Diskriminierung« von Ausländern (Ausländerpräferenz) führen oder auf dem Gegenpol zu deren gezielter Begrenzung und Ausschließung im Betrieb oder in bestimmten Abteilungen. Dabei werden die Ausländer selbst wiederum nach Nationalität und Herkunft, Geschlecht und Alter usw. unterschiedlich behandelt. Ein jüngerer Jugoslawe oder Italiener wird beispielsweise einer älteren Türkin oder Griechin vorgezogen. Z. T. wurden von unseren Gesprächspartnern regelrechte Rangreihen genannt, die für ausländische Arbeitnehmer nationalitätspezifisch abgestufte Zugangs- und auch Qualifizierungschancen bzw. -risiken konstituieren.

In unserer Untersuchung haben wir zwei Grundtypen ausländerbezogener betrieblicher Personalpolitik unterschieden: Inländerprimat (Typ 3-6) versus kein Inländerprimat (Typ 1 und 2). Unterhalb dieser Differenzierung wurde nochmals in sechs Untertypen gegliedert. Maßstab bei der Zuordnung zu einem Typus ist die Bedeutung ethno-nationaler Zugehörigkeit als Auswahlkriterium bei personellen Entscheidungen, insbesondere bei Einstellungen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß wir uns auf Betriebsangaben und Interviews stützen, die nur einen begrenzten Zeitraum und Betriebsexpertenkreis abdecken.

Folgende Personalpolitiktypen wurden von uns gebildet:

1. Ausländerpräferenz
2. Nationenindifferenz/»Farbenblindheit«
3. Ambivalenz, d.h. situative Indifferenz oder Inländerpräferenz
4. Personalwirtschaftliches Kalkül mit Ausländerbegrenzungsabsicht
5. Personalstrukturelles Kalkül mit Ausländerbegrenzungsabsicht
6. Personalstrukturelles Kalkül mit Ausländerbegrenzungsabsicht und Quotenregelung

Tabelle 1: QUOTENWERTE PERSONALPOLITIKTYP, INLÄNDERPRÄFERENZ

1	Typus
2	Anzahl der Betriebe
3	relative Häufigkeit der Betriebe in %
4	Ausländerquote v.a. Gewerblichen
5	Türkenquote v.a. Gewerblichen
6	Türkinnenquote v.a. Ausländerinnen
7	Quotendifferenz Ausländerquote v.a. Gew. 1980-1986/7
8	Quotendifferenz Ausländerinnenquote v.a. Ausländern 1980-1986/7
9	Beschäftigungsentwicklung insgesamt 1980-1986/7 (1980=100)
10	Beschäftigungsentwicklung Ausländer 1980-1986/7 (1980=100)
11	Beschäftigungsentwicklung Türken 1980-1986/7 (1980=100)
12	Facharbeiterquote v.a. Gewerblichen
13	Ausländerparität Facharbeiter v.a. Gewerblichen
14	Ausländerparität Auszubildende v.a. Gewerblichen
15	Arbeiteranteil in 2- oder 3-Schichtarbeit
16	Durchschnittl. Bruttostundenverdienst v. Un- und Angelernten in DM
17	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Arbeiter
18	Ausländer Betriebsratsparität
19	Durchschnittliche Beschäftigtenzahl pro Betrieb

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Personalpolitiktyp: 1=ALPRÄFERENZ, 2=INDIFFERENZ, 3=AMBIVALENZ, 4=PERSWIRTSCH.KALKÜL, 5=PERSTRUKT.KALKÜL, 6=PERSTRUKT.KALKÜL M. QUOT																		
1	4	5	78	66	99	-0,6	-0,4	143	144	156	17	41	70	69	14,0	31	97	193
2	26	33	37	27	67	+2,2	-4,9	101	123	132	36	66	33	33	13,7	54	68	709
3	10	13	44	30	68	-4,2	-3,6	111	112	108	32	67	4	50	14,2	59	95	630
4	14	18	35	23	50	-11	+1,5	106	74	81	36	63	87	40	15,0	48	72	1133
5	19	24	30	19	52	+0,5	-5,7	108	108	117	38	45	97	60	14,6	60	40	750
6	6	8	22	12	60	+3,2	-6,1	104	145	146	42	36	0	48	15,5	66	44	333
Inländerpräferenz: + = realisiert, - = nicht real., 0 = Rest																		
	+ 23	29	23	15	52	-8,0	-0,9	99	83	90	38	65	99	38	15,5	59	68	835
	- 19	24	50	34	68	-0,8	-4,4	101	99	102	31	44	57	63	13,5	58	67	717
	0	37	47	39	28	61	+2,5	-4,9	115	136	143	36	60	23	42	14,1	49	62
DURCHSCHNITT ALLER BETRIEBE																		
	79	100	37	26	61	-1,5	-3,6	107	111	117	35	57	56	46	14,4	55	65	729
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

Alle 49 Betriebe des Grundtyps »Inländerprimat« (Typ 3 bis 6) bevorzugen bei Einstellungen im Zweifelsfall bei gleichen sonstigen Voraussetzungen Inländer. Auffällig ist, daß sie häufiger - aber durchaus nicht immer, s.u. - zu den attraktiven Betrieben zählen mit unterdurchschnittlichem Schichtarbeitanteil und überdurchschnittlichen Verdiensten.

Auch beim »Ausländerpräferenztyp« zählt die nationale Zugehörigkeit, allerdings eher umgekehrt aufgrund der Unattraktivität dieser Betriebe für inländische Arbeitsplatzbewerber. Dieser Betriebstyp hat sich mit der Nichtverfügbarkeit von Inländern und einem hohen Türken- bzw. Ausländeranteil personalpolitisch abgefunden und versucht den Ausländereinsatz betriebswirtschaftlich zu optimieren. Vorteile der Ausländerbeschäftigung (Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit, Überstundenfreudigkeit, Gruppenzusammenhalt etc.) werden ausgeschöpft, wobei Ausländern z.T. auch attraktive Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten angeboten werden. Im Unterschied zu den anderen Typen, insbesondere Typ 5 und 6, wird die Ausländerdominanz oder die Dominanz einer Nationalität sogar gefördert. Die Betriebsführung versucht, sich auf die besondere Mentalität der Ausländer einzustellen und das, was in vielen anderen Betrieben als ausländerspezifische soziale Problematik gilt, in den Dienst zu nehmen.

Der Betriebsleiter eines Textilbetriebes gibt zu Protokoll:

»Ich bin wahrscheinlich jemand, der die Ausländer immer sehr lobt. Wir in der Firma haben Nachteile überhaupt keine. Vorteile sind, daß eben die Deutschen im textilen Sektor nicht bereit sind, Dreischicht zu arbeiten und der Ausländer, der arbeitet gerne Schicht. Das ist der eine Vorteil. Der zweite ist, daß er eben auch bereit ist, bei Situationen, wo es nötig ist, mal Überstunden zu fahren ohne groß zu palavern, und gerne Überstunden macht, weil er eben Geld verdienen will, während der Deutsche sagt, meine Freizeit ist mir lieber.« Und was die sozialen, betriebsklimatischen Vorteile betrifft heißt es: »Dieser Neid ist nicht da, die Kameradschaft ist besser, weil sie eben aufeinander angewiesen sind« und weil sie in den Bezirken zusammen wohnen. Sie hätten noch einen Familiensinn. »Sie sind bereit, wenn jemand in einer Notlage ist, zu helfen«. All dies sei ein »großer Vorteil«, sei vielleicht früher bei den Deutschen auch so gewesen, fehle aber heute in unserer Luxusgesellschaft. Das Zusammenhalten wirke sich im Arbeitsprozeß überwiegend positiv aus, auch wenn es andererseits mit einer größeren Geschlossenheit in Streitfragen mit der Geschäftsleitung verbunden sei.

Die Betriebe des »Indifferenztyps« kommen dem Idealtyp einer nach »universalistischen« Regeln, d.h. vornehmlich an Qualifikation, Eignung und Leistung des einzelnen Arbeitnehmers orientierten - Personalauswahl am nächsten. Diese Betriebe sind entweder auf ausländische Arbeitnehmer angewiesen und haben eine z.T. dennoch vorhandene prinzipielle Inländerpräferenz zurückgestellt zugunsten eines personalpolitischen Handelns, das sich an den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes orientiert, oder sie sehen - selbst bei Verfügbarkeit von inländischen Arbeitskräften - keinen Grund, geeignet erscheinende ausländische Arbeitnehmer bei Einstellungen oder innerbetrieblichen Einsatz- und Aufstiegsentscheidungen zu benachteiligen. Teilweise liegt auch eine »offensive Indifferenz« in dem Sinne vor, daß Betriebe bzw. Personalleitungen und Betriebsräte selbst gegen innerbetriebliche Widerstände bei inländischen Belegschaftsmitgliedern bzw. unteren Vorgesetzten eine stärkere Gleichbehandlung von Ausländern durchzusetzen bzw. durchzuhalten versuchen.

Der Personalleiter eines Metallbetriebes äußert:

»Wissen sie, die Nationalität ist uns Wurst, solange die Leute sich hier integrieren, solange sie die Arbeitsleistung erbringen, (...) Das sind eigentlich die Grundkriterien. Der Betriebsablauf ist uns wichtig, und wer da nun die Schraube eindrehet in den Klappenstutzen ist uns wirklich schnuppe, ob das nun ein Grieche macht oder ein Türke oder ein Jugoslawe...«. Der Befragte berichtet von der Zeit vor 10 Jahren, als er noch für die Einstellungen im gewerblichen Bereich zuständig war. Er habe seine persönliche Überzeugung von der Wichtigkeit der Qualifikation und der Unwichtigkeit der Nationalität damals auch in den Fachabteilungen umsetzen können.

In einem anderen Fall nehmen die Personalverantwortlichen gegen ausländerfeindliche Bestrebungen in Teilen der Belegschaft Stellung, die auf die Arbeitsmarktkonkurrenz zurückgehen:

Manche seien der Meinung, das Arbeitslosenproblem sollte durch Ausländerverdrängung gelöst werden. Seitens der Geschäftsleitung wie des Betriebsrats werde aber in der Betriebsöffentlichkeit immer wieder auf die Grundlage der offiziellen Personalpolitik hinzuweisen - das Prinzip der Gleichbehandlung. »Für uns ist entscheidend: Können wir den Mann bei uns einsetzen - ja oder nein. Ob der nun schwarz oder weiß ist oder irgendeiner Religionsgruppe angehört, die wir noch nicht kennen, spielt also keine Rolle hier«.

Die »offensive Nationenindifferenz« betrifft in manchen Fällen auch Aufstiegsmöglichkeiten und den Einsatz ausländischer Facharbeiter bzw. die Ausbildung ausländischer Jugendlichen. Trotz der Konzentration der Ausländer in Ungelernten-Akkordbereichen vollzieht sich in einigen Betrieben eine allmähliche und sich verstärkende vertikale Integration, gefördert durch eine paritätische Kommission von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, die die Auswahlrichtlinien bei innerbetrieblichen Stellenbesetzungen und auch bei der Auswahl von Auszubildenden dahingehend kontrolliert, daß Ausländer angemessen berücksichtigt werden.

Nationenindifferenz bedeutet jedoch nicht, daß es keine Risiken und Nachteile für ausländische Arbeitnehmer gibt. So gibt es auch in Indifferenzbetrieben z.T. einen massiven Abbaudruck auf ausländische Frauen, der aber keine ausländerspezifische Gründe hat, sondern leistungspolitische: Ausländische Männer ersetzen ausländische Frauen wegen höherer Belastbarkeit und zunehmender Dreischichtarbeit.

Der »Ambivalenztyp« neigt dazu, Inländern bei Einstellungen einen Vorrang einzuräumen und bestimmte Aspekte der Ausländerbeschäftigung zu problematisieren, kann sich aber angesichts von betriebswirtschaftlichen Vorteilen des Ausländereinsatzes zu keiner eindeutigen personalpolitischen Leitlinie für oder gegen Ausländer entschließen. Der Personalleiter eines Nahrungsmittelbetriebs erklärt:

»Man hat immer 2 Seelen in seiner Brust. Man kann nicht sagen, man gibt dem Deutschen den Vorzug, es gibt vielfach, wenn ein Deutscher eingestellt wird, eine höhere Fluktuation, als wenn ein türkischer Arbeitnehmer eingestellt wird. Die Deutschen werden krank oder bleiben nicht. Aber wenn eine zu hohe Anzahl von Türken in einer Abteilung ist, passiert es leicht, daß sie eine Türkenmafia bilden. Von daher ist dann auch eher die Neigung da, lieber einen Deutschen einzustellen.«

In Typ 4 mit »Personalwirtschaftlichem Kalkül« gehen Ausländerbegrenzungsabsichten im wesentlichen darauf zurück, daß die ethno-nationale Zugehörigkeit als personal- und betriebswirtschaftlich zweckrationales Signal für Merkmale wie Leistungsbereitschaft, Flexibilität, Qualifikation und Qualifizierungsmotivation, Absentismus, Sprachkenntnisse usw. interpretiert wird, während in den Typen 5 und 6 das personalstrukturelle bzw. -regulative Ziel eines »richtigen« oder »gesunden« Ausländeranteils oder ethno-nationalen Personalmixes stärker im Vordergrund der Argumentation von Personalverantwortlichen

steht. Kurz: In Typ 4 gibt es eher sachliche, in den Typen 5 und 6 eher soziale Vorbehalte gegen die Ausländerbeschäftigung.

In den Betrieben mit personalstrukturell begründeten Ausländerbegrenzungsabsichten kann man wiederum zwei Hauptargumentationslinien und Problemsichten der Personalverantwortlichen unterscheiden.

Sie beziehen sich zum einen auf vielfältig wahrgenommene oder z.T. auch nur vom Hörensagen bekannte und vermutete sozialkommunikative oder -integrative Nachteile der Ausländerbeschäftigung. Es werden soziale und kulturelle Differenzen zwischen In- und Ausländern betont, etwa Kommunikationsprobleme, mangelnde Anpassungsbereitschaft der Ausländer an hiesige Verhaltensstandards bzw. an extrafunktionale betriebliche Normen, die Herausbildung ethnisch akzentuierter informeller Machtgefüge (»Mafia«) und Dominanzkonflikte, mangelnde Betriebsidentifikation, die übergebührliche Nutzung von Arbeitnehmerrechten und des sozialen Netzes durch Ausländer, ihr hoher Grad an gewerkschaftlicher Solidarität und Mobilisierbarkeit, die Entstehung von Folgeproblemen wie veränderten Urlaubsregelungen, Rücksichtnahme auf andere hygienische Bedürfnisse, andere religiöse Gebräuche von Muslimen, einen Zusatzbedarf von Dolmetschern, die Gefahr der Entstehung von ethnischen Konflikten bzw. einer Verschärfung der Ausländerfeindlichkeit durch die Anwesenheit von Ausländern im Betrieb usw.

Der Personalleiter eines lohnattraktiven Zigarettenbetriebes mit einer nahezu völligen Zugangssperre gegen Ausländer problematisiert vor allem die Türkenbeschäftigung:

»Ich weiß nicht, ob man den Begriff Ausländer in dieser Totalität noch gebrauchen kann. Ich will das mal ein bißchen abgrenzen. Es gibt ja Ausländer, die uns sehr ähnlich sind, eine starke Affinität aufweisen zu unserer Mentalität - ich sage Mitteleuropa, EG-Bereich, grob gesagt, obwohl bei den südlichen Ländern es schon wieder etwas anfängt problematisch zu werden, weil sie ihr eigenes Denken haben über Arbeit, was möglicherweise nicht in Kongruenz steht mit unserem Denken und mit unserer Auffassung. Wo es ganz schlimm wird - und da stehen natürlich vornehmlich die Türken an 1. Stelle, vielleicht auch gefolgt von den Griechen, wobei Jugoslawen auch nicht ganz unberührt davon sind - ist die uns sehr fremde Mentalität: Ich sage mal Orient. (...) Da fangen dann die Schwierigkeiten an, ob das jetzt mit der Kantinenversorgung ist etc.(...) Oder sie haben wie in anderen Beispielen hier in der Textilbranche einen rein türkischen Betriebsrat. Das wäre sicherlich einer, mit dem ich nicht gerne zusammenarbeiten würde - von mir persönlich aus ge-

dacht, was immer Sie davon halten mögen. Dann gehört zu dieser Mentalität auch mitunter - womit wir Schwierigkeiten haben - dieses Herrenbewußtsein gerade auch bei den Türken gegenüber den Frauen. Das sind also Mentalitätsunterschiede. Ich bin nun kein Kulturforscher, um Ihnen da etwas mehr sagen zu können, und meine Erfahrung gerade in diesem Punkt ist auch gering, bloß es ist meine Pflicht und es ist meine persönliche Überzeugung: Wenn ich Ärger vermeiden kann im Vorfeld, dann tu ich es auch. Ich müßte ja bescheuert sein, mir antizipierbaren Ärger hier reinzuladen.«

Zum anderen wird in den Vordergrund gestellt, daß Vorteils- und Dominanzerwartungen der deutschen Arbeitnehmer berücksichtigt werden müßten und darauf hingewiesen, daß das angestammte Mehrheitsrecht der Inländer sich in einer zahlenmäßig deutlichen Überlegenheit und/oder in entsprechenden Vorrechten - etwa einer besseren innerbetrieblichen Platzierung - manifestieren müsse. Dazu der Personalleiter eines Metallbetriebs:

»Wir sind doch ein deutscher Betrieb in Deutschland (...) Die Zusammenarbeit zwischen Deutschen und Ausländern funktioniert, aber nur solange, wie die Deutschen das Gefühl behalten, Herr im Hause zu sein«.

Oft resultieren solche Argumente nicht nur aus den unmittelbaren Erfahrungen betrieblicher Entscheidungsträger mit dem Ausländereinsatz, sondern sind abgeleitet aus allgemeinen politischen Einstellungen und übernommenen Deutungsmustern. Einerseits werden nämlich diese Gründe auch in Betrieben vorgebracht, die nur einen geringen Ausländeranteil, keine Kontrollprobleme und keinen Grund zur »Klage« haben, während andererseits solche Probleme nicht oder kaum thematisiert werden von Ausländerpräferenz- oder Indifferenzbetrieben mit einem überdurchschnittlichen Ausländeranteil.

Allein schon die Tatsache, daß in den Betrieben mit Quotenregelung die »richtige« Ausländerquote in zwei Fällen bei rd. 5%, in drei Fällen bei 30-35% angesetzt wird, zeigt, wie stark solche Urteile und die daraus gezogenen Konsequenzen subjektiv gefärbt sind und mit welchen Ermessensspielräumen personalstrukturelle Kalküle einhergehen. Mit anderen Worten: Die vorgängige Definition einer Situation beeinflußt stark deren Wahrnehmung und - das personalpolitische Handeln. Sie erzeugt oder verstärkt möglicherweise erst Kontrollprobleme, die sie zu lösen vorgibt.

Probleme des sozialen und kulturellen Zusammenlebens verschiedener Nationalitäten im Betrieb sind - das ist der Denkfehler - eben nicht in erster Linie Probleme der absoluten Höhe des Ausländeranteils. Konflikte mit Arbeitnehmern bzw. mit Ausländern entstehen -

ungeachtet des Ausländeranteils - auffälligerweise dort, wo Ausländer sich beispielsweise ungleich behandelt fühlen, wo Führungsmängel oder -schwierigkeiten des Managements oder der Vorgesetzten der unteren Ebene existieren, wo schon ein »Diskriminierungsklima« herrscht. Allein durch quantitative Begrenzungsabsichten sind tieferliegende qualitative Konflikte selten lösbar. Im Gegenteil: eine Durchmischungs- politik kann genau das Gegenteil bewirken und Spannungen und Rivalitäten zwischen In- und Ausländern oder verschiedenen Ausländernationalitäten erst erzeugen oder verstärken. Eine Ausländerbegrenzungs- oder -verringeringspolitik wird von den ausländischen Beschäftigten natürlich registriert und kann auf ihrer Seite Konfliktbereitschaften oder Rivalitäten verschärfen und die Leistungs- oder Einsatzbereitschaft untergraben.

Nur in wenigen Fällen wurden neben leistungs- und sozialregulativen Begründungen auch deutliche Diskriminierungsabsichten aufgrund von rassistischen oder nationalistischen Vorstellungen seitens der von uns befragten Personalverantwortlichen geäußert. Aber auch dort, wo Ausländerbegrenzungsabsichten ausgewogener und weniger politisch-ideologisch zugespitzt artikuliert wurden, zeigte sich oft eine Verbindung der Einstellung zur Ausländerbeschäftigung im Betrieb zu generelleren ausländerbezogenen gesellschaftspolitischen Einstellungen. Betriebliche Erfahrungen mit ausländischen Arbeitnehmern werden dabei im Lichte vorgängiger politischer Haltungen negativ interpretiert, wie sich im übrigen auch häufig betriebliche und gesellschaftspolitische Offenheit gegenüber Ausländern verbinden. In negativen Stellungnahmen treffen z.T. rigide Ansichten zur Ausländerpolitik, Repatriierungsüberlegungen und Verständnis für ausländerfeindliche Schlagworte und Parolen in der Belegschaft zusammen. Teilweise werden solche Stimmungen deutscher Mitarbeiter zum Anlaß genommen, sich selbst für Ausländerbegrenzung oder -ausschluß auszusprechen oder es wird die Gefahr an die Wand gemalt, daß die »Ausländer sich plötzlich zusammenrotten und den Betrieb lahmlegen«. Betriebliche Konflikte, das unbenutzte Ausnutzen sozialstaatlicher Leistungen und selbst die Ausländerfeindlichkeit wird dann den Ausländern angelastet. Hauptsündenbock sind Ausländer türkischer Nationalität. Sie werden als »Problem« oder »Problemgruppe« bezeichnet. Stark negativ interpretiert werden in solchen Zusammenhängen Begriffe wie »Multikulturalität«, »Einwanderungsland«, »Kommunales Wahlrecht«, »Ghettoisierungstendenzen«, »Islamische Tendenzen«. Die Betonung des »unteilbaren deutschen Wesens und unserer Kultur« geht einher mit einer »Herrenattitüde«, die von Nichtdeutschen, die dauerhaft in Deutschland leben wollen, vollständige politische und kulturelle Assimilation oder - als einzige Alternative - deren Rückkehr verlangt.

In den wenigen Betrieben mit sozialstrukturellem Ausländerbegrenzungskalkül und deutlich formulierter Quotenregelung kommen die unterschiedlichen Haltungen und Problemansichten gut zum Ausdruck:

- In einem Fall liegt handelt es sich um vollständigen Ausschluß von Ausländern »aus Rücksicht auf die deutschen Mitarbeiter«, deren ausländerfeindliche Haltung bei dem Personalverantwortlichen mit ausgeprägt nationalkonservativen politischen Ansichten auf großes Verständnis stößt.

- In einem Fall mit einer bei 5% Ausländerquote sehr niedrig gesetzten Schwelle wird jenseits dessen kollektive Verselbständigung der Ausländer und Kontrollverlust (»Zusammenrotten«) befürchtet.

- In einem weiteren Fall mit einer Quote von ebenfalls 5% wird behauptet, nur diese Quote gewährleiste eine »echte« Integration von Ausländern.

Diese drei Betriebe können auf die Ausländerbeschäftigung weitgehend oder gänzlich verzichten aufgrund attraktiver Lohnbedingungen, guten Rekrutierungsmöglichkeiten von deutschen Arbeitnehmern oder geringem Personalzusatzbedarf.

- In den anderen Betrieben wird die Ausländerquote bei etwa einem Drittel der Arbeitnehmer angesetzt. Es soll damit ein quasi naturwüchsiges Ansteigen des Ausländeranteils verhindert werden, da deutsche Bewerber schwieriger zu rekrutieren sind als Ausländer. Man wartet deshalb so lange mit Einstellungen, bis sich geeignete Inländer bewerben oder wählt aus der Bewerberschlange die Inländer bevorzugt aus. Der Personalleiter eines Metallbetriebes begründet das schlicht und einfach mit dem Mehrheitsprinzip:

»Wir sind natürlich darauf bedacht, daß wir die Grenze von 30% nach Möglichkeit nicht überschreiten, denn man kann so langsam den Eindruck gewinnen, wenn man diese Gruppe vergrößert, daß nicht mehr wir diejenigen sind, die den Betrieb leiten«. Außerdem entspreche dies dem statistischen Ausländeranteil an den Gewerbliehen im verarbeitenden Gewerbe, und der Betrieb habe damit gewissermaßen seine beschäftigungspolitische Pflicht erfüllt.

Von allen Betrieben mit Inländerpräferenz konnte im Un- und Angelerntenbereich nur knapp die Hälfte den Inländervorrang auch im beabsichtigten Ausmaß durchhalten. Bei

der anderen Hälfte genügten die eingestellten Inländer entweder nicht den Anforderungen (Leistung, Zuverlässigkeit etc.) oder es gab keine deutschen Bewerber für »Ausländerarbeitsplätze«. Der Personalleiter eines Betriebs der Metallindustrie - der in geradezu exemplarischer Weise das ganze Spektrum ausländerbezogener Probleme im Betrieb anspricht - berichtet:

Deutsche Ungelernte haben »keine Lust morgens aufzustehen und pünktlich um fünf vor 6 vorm Fließband zu stehen, die haben keine Lust, sich vom Meister anmeckern zu lassen, weil sie eben mal wieder 5 mal zu spät gekommen sind im letzten Monat. Die haben auch keine Lust, jeden Tag zu kommen. Sagen lassen sich die Leute auch relativ wenig. Also wir haben eher das Gefühl, die sind ohne jegliche Motivation, arbeiten zu wollen.... Die sind einfach weg, die Jungs, die fehlen unentschuldigt und sind weg, dann fliegen sie fristlos raus... Die kommen, und - zack - sind sie weg«. Er betont weiterhin, daß die Existenz und der ökonomische Erfolg des Betriebes am Berliner Standort ohne Ausländerbeschäftigung in erheblichem Umfang nicht gewährleistet wäre.

Ein Personalleiter in einem anderen Betrieb will mit ähnlichen Stellungnahmen auch begründen, weshalb er von der verbandsseitig und von der Geschäftsleitung geforderten Ausländerbegrenzungspolitik bzw. dem Inländerprimat abrücken muß. Er verweist auf die Lage auf dem Arbeitsmarkt und kommentiert Rekrutierungsvorgaben vom »grünen Tisch« mit dem sarkastischen Hinweis an die Adresse der Vorgesetzten: »Gucken Sie doch mal zum Fenster raus, wenn Sie keinen Kopf haben (....) Die (Geschäftsleitung) hat keine Idee, aber wir sollen sie durchführen«.

Speziell in den Betrieben mit sozialregulativ begründeten Ausländerbegrenzungsabsichten fällt auf, daß eine Ausländerverdrängung aufs Ganze gesehen nicht stattgefunden hat. Trotz entsprechender personalpolitischer Bestrebungen gelingt eine Verdrängung dann nicht, wenn unattraktive Arbeits- und Entlohnungsbedingungen die Rekrutierung von Inländern erschweren. In den 11 Betrieben der Typen 5 und 6 mit unterdurchschnittlicher Entlohnung im Un- und Angelerntenbereich ist die Ausländerquote zwischen 1980 und 1986/87 im Mittel noch um 5,8 Prozentpunkte gestiegen.

Zusammenfassend läßt sich folgendes festhalten:

Insgesamt betrachtet überwiegen in den Aussagen unserer Gesprächspartner Ausschlussgründe von Ausländern, die sozialregulative und/oder leistungsmäßige Nachteile der Ausländerbeschäftigung zum Gegenstand haben. Übergeordnete außerbetriebliche politische oder auch stark subjektiv gefärbte Vorurteile treten selten als alleiniges Ausgrenzungsmotiv auf, sondern werden meistens in Verbindung mit anderen Nachteilszuschreibungen geäußert. Aber selbst intendierte Diskriminierung führt nicht immer zum gewünschten Ergebnis einer Ausländerverdrängung, da Ausländer immer noch Tätigkeiten verrichten, für die selbst in Zeiten hoher Arbeitslosenzahlen auf Dauer keine Inländer zu gewinnen sind. Sofern in den Betrieben mit sozialregulativ begründeter Begrenzungspolitik deutliche Beschäftigungsnachteile für Ausländer existieren, bestehen diese vor allem in einer Zugangsbegrenzung auf unterschiedlichen Niveaus des Ausländeranteils. Die unterdurchschnittlichen mittleren Ausländeranteile in den Typen 5 und 6 gehen im wesentlichen auf eine Reihe von Betrieben zurück, die bei attraktiven Arbeits- und Entlohnungsbedingungen auf Inländer zurückgreifen können und einen Ausländeranteil an den Lohnempfängern von 15 % und weniger aufweisen. Die Zugangsgrenzen in diesen Betrieben tragen dazu bei, daß Ausländern das Einrücken in attraktive Beschäftigungsfelder erschwert wird, ohne daß hier Qualifikationsgründe eine Barriere gegen den Ausländerreinsatz bilden.

Dagegen führt die Wegrationalisierung oder der Abbau von unattraktiven typischen »Ausländerarbeitsplätzen« und die Erhöhung des Qualifikationsniveaus und der Einstellbedingungen auf Facharbeiterniveau, z.B. im Zuge von Qualifikationshortungsstrategien, zu einem deutlichen Abbau des Ausländeranteils. In den Betrieben des Typs 4 mit vorwiegend qualifikationsbedingten Beschäftigungsnachteilen für Ausländer gibt es neben der Zutrittsbarriere auch einen Freisetzungsdruck, der Ausländer überproportional betrifft. Hier findet eine deutliche Ausländerverdrängung statt, die Betriebe dieses Typs leisten den eigentlichen Beitrag zum Ausländerabbau, was in der zwischen 1980 und 1986/87 um im Mittel 10,7 Prozentpunkte gesunkenen Ausländerquote zum Ausdruck kommt. Der Ausländerabbau ist auch in absoluten Zahlen beträchtlich: Bei einem Rückgang der Gesamtzahl der Lohnempfänger um 822 Personen sank die Zahl der Ausländer um 1575, während die Zahl der Inländer um 753 erhöht wurde. Dies zeigt die Gefahr, daß die Ausländer, insbesondere die sogenannte erste Generation und die Ausländerinnen, zu den »Rationalisierungsverlierern« gehören, wenn in Zukunft die Politik der Höherqualifizierung des Standorts Berlin nicht verknüpft wird mit einer »Qualifizierungsoffensive« auch im An- und Ungelerntensegment.

Chancen für Ausländer ergeben sich dort, wo sich die Personalpolitik bei Einstellungen nicht an der ethnonationalen Zugehörigkeit, sondern an individuenbezogenen Arbeitskräftenutzungserwartungen orientiert oder wo »askriptiv« eher noch Ausländern aus der betrieblichen Erfahrung heraus die bessere Eignung attestiert wird. Hervorzuheben sind hier Betriebe, deren personalpolitische Maßnahmen darauf zielen, über die Gewährung von gleichen Einstellungschancen hinaus die strukturellen Ungleichheiten ein Stück weit aufzulösen, indem eine adäquate Einbeziehung von Ausländern in Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung oder ihre stärkere Einbeziehung in betriebliche Anlernketten und damit vertikale Mobilität gefördert wird. Solche Betriebe machen deutlich, daß Beschäftigungs- und Einsatznachteilen ausländischer Arbeitnehmer entgegengewirkt werden kann, wenn es personalpolitisch gewollt ist.