

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/324794646>

Zur Lage der Ausländerbeschäftigung in Berlin/West [The State of Migrant Employment in West Berlin]

Chapter · January 1989

CITATIONS

0

READS

4

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](#)

Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis

Bd. 4

Herausgegeben von Rolf Busch

ABSTRACT

The State of Foreigners' Employment in West Berlin

This article summarizes the employment situation of labor migrants using West Berlin as an example. After a brief discussion of the structural aspects of (un)employment, origins and types of ethnic and national discrimination are analyzed. The next chapter analyzes patterns of upward mobility of labor migrants through vocational training and promotion. Various types of mobility and disadvantage are identified. Finally future scenarios and remedies to improve the employment of foreigners is sketched.

Berlin 2000

ZUKUNFTSORIENTIERTE PLANUNG.
PROBLEME — CHANCEN — RISIKEN

Dokumentation der 3. Kooperationstagung

der Freien Universität Berlin
in Zusammenarbeit mit dem
Deutschen Gewerkschaftsbund, Landesbezirk Berlin,
am 12. und 13. April 1989

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

Referat für
Aus- und Weiterbildung /
Kooperationsstelle FU—DGB

Berlin, Oktober 1989

ISBN-Nr. 3 - 927474 - 09 - 6

Druck: Zentrale Universitätsdruckerei,

Kelchstraße 31, 1000 Berlin 41

Der Band ist zu beziehen zum Preis von DM 15.- über:

Freie Universität Berlin
Referat für Aus- und Weiterbildung /
Kooperationsstelle FU-DGB
Rüdesheimer Straße 1, 1000 Berlin 33
Tel (030) 822 08 05 / 11 / 26

	Seite
INHALTSVERZEICHNIS	
Vorwort	7
 <i>Rolf Busch:</i> Zur Eröffnung	8
Begrüßung der Tagungsteilnehmer/innen durch die Senatorin für Wissenschaft und Forschung <i>Barbara Riedmüller-Seel</i>	12
und die stellvertretende Vorsitzende des DGB-Landesbezirks Berlin <i>Christiane Bretz</i>	16
I. Wirtschaftliche Entwicklung und staatliches Handeln	
 <i>Klaus-Peter Kisker:</i> Perspektiven für die 90er Jahre Eröffnungsreferat	18
 <i>Thomas Gelshorn, Stefan Michallik:</i> Auswirkungen staatlicher Innovationsförderung auf die Innovationsorientierung mittelständischer Unternehmer	29
 <i>Markus Herzig, Jeanette Hofmann:</i> Technologietransfer als Instrument der Berliner Wirtschaftsförderung	59
 <i>Beate Mücke, Stefan Tregel:</i> Strukturwandel im Handwerk. Generationswechsel in der Betriebsleitung und seine Folgen	72
 <i>Jürgen Wituschek:</i> Bestandsaufnahme und Handlungsmöglichkeiten regionaler Wirtschaftspolitik	83

<i>Christoph Landerer, Kurt Lange:</i>	Seite	III. Umweltgefährdungen und Gefährdungen im Betrieb	Seite
Sozialstaatliche Steuerung der Berliner Eigenbetriebe - ein Zukunftskonzept	96	<i>Martin Jänicke:</i> Ökologische und ökonomische Langzeitperspektiven für Berlin	197
<i>Florian Schramm:</i> "Wertewandel" und die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten	104	<i>Heinz-Jörn Moriske:</i> Luft und Luftverschmutzung in Berlin: Das Auto als Umweltverschmutzer? Umweltbelastung durch Kraftfahrzeuge in städtischen Ballungsräumen	208
II. Arbeitsmarkt und berufliche Qualifizierung			
<i>Bernd Reißert</i> Arbeitsmarkt und berufliche Bildung in Berlin	121	<i>Thomas Ranneberg:</i> Umweltverträglichkeitsprüfung - Umweltverträglichkeitsstudien	216
<i>Martin Friedrich Freksa:</i> Jugenderwerbslosigkeit und Qualifizierungsmaßnahmen	130	<i>Angela Brockmann, Peter N. Hammermann, Lothar Semsch:</i> Naturschutz in Berlin (West) - Möglichkeiten und Grenzen	218
<i>Peter W. Karg:</i> Qualifikationsbedarf und Weiterbildungsangebot in Berlin	139	<i>Eberhard Göbel, Beate Guthke, Barbara-Maria Köhler:</i> Europa 1992: Wer kriegt was auf dem Binnenmarkt?	230
<i>Sabine J. Kryszon:</i> Wissenschaftstransfer in die Praxis der Aus- und Weiterbildung	143	<i>Reiner W. Gensch:</i> Der gefahrstoffreie Betrieb: Wie kommen wir diesem Ziel näher?	236
<i>Helmut Gillmeister, Hermann Kurthen:</i> Zur Lage der Ausländerbeschäftigung in Berlin/West	150	IV. Neue Techniken in Betrieb und Gesellschaft	
<i>Arno Hager, Maria Kurbjuhn, Ludger Loop:</i> Betriebliche Angestelltenarbeit	162		
<i>Karin Tondorf-Spieß:</i> Moderne Formen der Entgeltpolitik	174	<i>Christoph Landerer:</i> Erfahrungen und Perspektiven einer arbeitnehmerorientierten Technologieberatung	242
<i>Winfried Schmähl:</i> Neugestaltung des Übergangs in den "Ruhestand" - Aufgaben, Chancen und Probleme in einer sich wandelnden Arbeitswelt -	182	<i>Klaus Burmeister:</i> Sozialverträgliche Technikgestaltung: Technologiepolitik in Nordrhein-Westfalen	250

Reinhard Bechmann:

Vernetzungsstrategien in Unternehmen und Verwaltungen und Anforderungen an die betriebliche Interessenvertretung

Angela Fiedler, Ulla Regenhard:

Vernetzungsstrategien in der Industrie am Beispiel rechnerintegrierter Produktionssysteme und Anforderungen an die betriebliche Interessenvertretung

Birgit Ganz, Christoph Landerer:

Neuer Qualifizierungsbedarf bei Einführung neuer Techniken

ANHANG

Tagungsprogramm

Seite

261

Presseecho

276

Rolf Busch

Acht Jahre Kooperationsstelle FU-DGB

296

Die Autoren dieses Bandes

302

Veröffentlichungen des Referates für

309

Aus- und Weiterbildung/Kooperationsstelle FU -DGB

320

324

Vorwort

"BERLIN 2000" war sicher ein anspruchsvoller Titel für die 3. Kooperationstagung der Freien Universität Berlin, die im Rahmen des 1983 zwischen dem DGB-Landesbezirk Berlin und der FU Berlin abgeschlossenen Kooperationsvertrages am 12. und 13. April 1989 stattfand. Der Anspruch mag noch dadurch gewachsen sein, daß sich durch das Ergebnis der Abgeordnetenhauswahlen vom 29. Januar 1989 die politischen Rahmenbedingungen für die im Untertitel der Tagung genannte "zukunftsorientierte Planung" in einer bei der Planung der Tagung nicht vorhergesehenen Weise geändert hatten.

In jedem Fall sollte die Tagung nicht allein der Forschungspräsentation dienen, obgleich der Aspekt der Darstellung von Ergebnissen wissenschaftlicher Arbeit, bei der Probleme von Arbeitnehmer/innen im besonderen Maße berücksichtigt werden, durchaus im Mittelpunkt stand.

Ob die Tagung diesen Ansprüchen in bescheidenem Maße genügen konnte, müssen die Teilnehmer/innen entscheiden.

Die Leser/innen der Dokumentation der Tagungsbeiträge haben nun die Möglichkeit, die "Probleme, Chancen und Risiken" der Entwicklung unserer Stadt auf einigen ausgewählten Gebieten besser abschätzen zu können.

Bei den annähernd 40 Wissenschaftler/innen, überwiegend aus der Freien Universität, aber auch aus anderen Forschungseinrichtungen und den Gewerkschaften, die zu diesem Band einen Beitrag geleistet haben, möchte ich mich sehr herzlich für die Mühe bedanken, die sie auf die schriftliche Abfassung ihrer Beiträge verwandt haben.

Ich wünsche den Beiträgen, die ein breites Themenspektrum abdecken, die Aufmerksamkeit, die sie verdienen, und bin davon überzeugt, daß die Leser/innen sie mit Gewinn annehmen werden.

Rolf Busch, im September 1989

Helmut Gillmeister, Hermann Kurthen:

Zur Lage der Ausländerbeschäftigung in Berlin/West

Die Bundesrepublik Deutschland und Berlin/West sind - obwohl das in Worten noch bestritten wird - für die seit 1955 angeworbenen ausländischen Arbeitnehmer zu einem Einwanderungsland geworden. Die Multikulturalität im Alltagsleben wie in der Wirtschaft ist eine Tatsache. Das Zusammenleben zwischen In- und Ausländern verläuft jedoch nicht immer harmonisch. Eine wachsende Zahl von wissenschaftlichen Studien und journalistischen Veröffentlichungen belegt, daß in verschiedenen Lebensbereichen, auch in der Arbeitswelt, nichtdeutsche Staatsangehörige oft wegen ihrer ethnisch-nationalen Herkunft oder kulturellen Andersartigkeit benachteiligt werden, obwohl dies die Verfassung verbietet. Unsere Befragung von Personalverantwortlichen und Betriebsräten in 79 Berliner Industriebetrieben verschiedener Branchen zwischen 1986 und 1988 versucht, mehr Licht in die Praktiken betrieblicher Personalpolitik zu bringen. Das Hauptresultat kann man zusammenfassen in dem Satz: Ausländer nehmen den Inländern keine Arbeitsplätze weg, sie nehmen ihnen vielmehr immer noch die unattraktive Arbeit ab und sie werden immer noch häufig wegen ihres Ausländerstatus diskriminiert.

Ausländerbeschäftigung und -arbeitslosigkeit in Berlin/West

In Westberlin sind gegenwärtig 12% (90 Tausend) von ca. 740 Tausend sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausländischer Herkunft. Ihre absolute Zahl und ihr relativer Anteil blieb seit dem sogenannten Anwerbestopp 1974 bis zum Jahre 1987 gleich. Die Hälfte aller Ausländer sind türkischer Nationalität, gefolgt von Jugoslawen (16%) und anderen sog. Gastarbeiternationalitäten (7%). Die restlichen 27% stammen aus West- und Osteuropa und dem nicht-europäischen Ausland. Der Anteil dieser Ausländer hat in den letzten 14 Jahren deutlich zugenommen.

Im Verarbeitenden Gewerbe arbeiten ca. 38 Tausend Ausländer. Auch hier blieb ihr Anteil konstant bei ca. 20%, trotz des starken Beschäftigungsrückgangs in den letzten 15 Jahren um 69 Tausend Beschäftigte, davon 14 Tausend Ausländer. In der Industrie sind 60% aller ausländischen Arbeiter türkischer

Nationalität, 18% Jugoslawen, 13% stammen aus West- und Osteuropa und dem nichteuropäischen Ausland.

Kennzeichen der Ausländerbeschäftigung ist immer noch die Konzentration in "unattraktiven" Betrieben und Branchen. In Wirtschaftszweigen mit einem hohen Anteil von qualifizierten technischen, kaufmännischen und Dienstleistungsberufen, hohen Sprach- und Qualifikationsanforderungen bzw. hoher Entlohnung ist der Ausländeranteil unterdurchschnittlich (Druck und Chemie). Dagegen ist in Branchen mit Massenfertigung und oft belastenden und unqualifizierten Arbeitsplätzen der Ausländeranteil überdurchschnittlich, z.B. in der Elektrotechnik, bei Kunststoff/Gummi/Asbest und besonders in der Textilverarbeitung (Ausländeranteil an allen Beschäftigten 62%).

Auch das Risiko der Ausländer ihren Arbeitsplatz durch Rationalisierungsmaßnahmen und konjunkturbedingte Entlassungen zu verlieren ist überdurchschnittlich, was sich daran zeigt, daß Ausländer rd. 15% der 91 Tausend Berliner Arbeitslosen (1987) stellen bei einem Anteil von rd. 12% an den Beschäftigten.

Insbesondere jugendliche Ausländer ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind dabei überdurchschnittlich betroffen.

Trotz Jahrzehntelangen Aufenthalts und trotz Bemühungen um ihre sprachliche und berufliche Integration hat sich die Stellung ausländischer Arbeiter in der Arbeitswelt nicht wesentlich verbessert. Dabei gibt es Abstufungen nach Geschlecht, Qualifikation, Gesundheitszustand bzw. Alter, Deutschkenntnissen und nach Nationalität. Am meisten sind Personen benachteiligt, bei denen mehrere nachteilige Merkmale zusammentreffen, z.B. ältere Ausländerinnen und Türkinnen.

Vergleichsweise günstiger sieht die Lage jüngerer und qualifizierterer ausländischer Männer aus. Sie sind inzwischen häufiger als früher in die "Stammbelegschaft" integriert. Sie haben günstigere Ausbildungs- und Einstellungschancen und eher Gelegenheit zum innerbetrieblichen Aufstieg in besserbezahlte und qualifiziertere Tätigkeiten oder zum Vorarbeiter, sofern sie besondere Anpassungsbereitschaft signalisieren. Eine Chancengleichheit ist damit aber noch nicht gegeben.

1) Die Gesamtergebnisse der hier vorgestellten Untersuchung werden im Herbst 1989 im Berliner Sigma Verlag veröffentlicht.

Die Bedeutung ethno-nationaler Zugehörigkeit für die Beschäftigungschancen

In unserer Befragung wurde deutlich, daß auch die Personalverantwortlichen nicht frei sind von Vorbehalten und Vorurteilen gegenüber Ausländern: Für die Hälfte aller befragten Personalverantwortlichen hat die ethno-nationale Zugehörigkeit von Arbeitnehmern - mit unterschiedlicher Gewichtung und Begründung - eine Bedeutung bei der Zuweisung von Beschäftigungschancen und -risiken. Nationalität und Herkunft hat häufig eine negative Signalwirkung mit der Folge, daß Inländer den Ausländern vorgezogen werden. Ausländern werden häufig verallgemeinernd Negativmerkmale zugeschrieben, ohne daß eine Überprüfung am Einzelfall stattfindet.

Stereotype Auffassungen über "die Ausländer" kann man in zwei Hauptgruppen aufteilen:

- Generelle Zweifel an fachlichem Können, Deutschkenntnissen; Unterstellung von Flexibilitäts- und Motivationsdefiziten, Krankfeiermentalität usw.
- Behauptung sozialer, normativer und kultureller Defizite, etwa starke Gruppen- aber schwache Betriebsidentifikation, hohe Aggressions- und Konfliktbereitschaft bei geringer Anpassungsbereitschaft; Kulturfremdheit und Unberechenbarkeit; Führungsprobleme usw.

Die Ausländer andererseits beklagen sich über Arroganz ("Herrenmentalität"), Vorurteile, Zurücksetzungen und diskriminierendes Verhalten ihrer deutschen Vorgesetzten und Kollegen. Aus der Überlegenheitsattitüde heraus glauben viele Inländer ein Recht zu haben, Ausländer auszubeuten und auf schlechte Arbeitsplätze abdrängen zu können.

Andererseits gibt es auch positive Stereotype über Ausländer, mit denen Vorteile der Ausländerbeschäftigung begründet werden, etwa geringere Ansprüche, eine überdurchschnittliche Arbeits- und Leistungsmoral und Überstundenbereitschaft, seltener Alkoholabhängigkeit usw.

Insgesamt gibt es eine Vielzahl von Generalisierungen und Zuschreibungen, die zeigen, wie unterschiedlich ein und dasselbe Verhalten interpretiert werden kann und wie stark Vorurteile das betriebliche Handeln beeinflussen.

Ein Drittel der von uns befragten Personalleiter vertrat die Auffassung, der Betrieb sei bestrebt den Ausländeranteil vor allem auch aus Gründen sozial-kultureller Homogenität und deutscher Vorherrschaft möglichst klein zu halten, da dies sonst dem Betriebsfrieden oder dem "sozial-kulturellen Gleichgewicht", abträglich sei. Jeder zehnte Betrieb nimmt eine Quotierung des Ausländer-

anteils vor, wobei die Höhe eines als "gesund" empfundenen Ausländeranteils willkürlich ist. Für den einen ist das "Maß des Erträglichen" schon bei 5% Ausländeranteil, für den anderen erst bei 60% erreicht. Betriebe, die eine Quotierung befürworteten oder nur unterdurchschnittlich Ausländer beschäftigten, sahen dies nicht als Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot an, sondern rechtfertigten dies i.d.R. mit dem Hinweis auf ihre "besonderen betrieblichen Bedingungen".

Dabei werden oft Gründe angeführt, die für einen Außenstehenden oft nur schwer als gezielte Diskriminierung erkannt werden können. Beispielsweise wird verwiesen auf "betriebliche Sachzwänge" wie die

- Erhöhung der Sicherheits-, Sprach- und Qualifikationsanforderungen infolge technologischer und organisatorischer Innovationen
- Personalstrukturelle Umschichtungen und Umsetzungen
- Senioritätsverpflichtungen (Last In - First Out)
- eine geringe Zahl ausländischer Arbeitsplatzbewerber
- schlechtes Abschneiden von Ausländern bei Auswahlverfahren, Tests.

Nur die Hälfte aller Betriebe, die sich für eine Inländerbevorzugung aussprechen (also ein Viertel aller befragten Betriebe), können dies auch tatsächlich umsetzen. Es gibt zu wenig Inländer, die die Arbeit der Ausländer verrichten wollen. Die Nachteile, die der Ausländerbeschäftigung zugeschrieben werden verblassen im Vergleich mit den Mängeln vergleichbarer an- und ungelernter inländischer Stellenbewerber. Dies ist auch einer der Gründe, weshalb bisher Versuche von Unternehmerverbänden, Arbeitsverwaltung und Politikern gescheitert sind, grundsätzlich inländischen Arbeitslosen einen Vorrang bei Einstellungen zuzuweisen. Inländer entsprachen oft nicht den in sie gesetzten Erwartungen oder die Betriebe konnten bzw. wollten sich nicht von ihren ausländischen Stammbelegschaftsmitgliedern bzw. der eingespielten Personalstruktur trennen. Deshalb werden "Nachteile" der Ausländerbeschäftigung in Kauf genommen. Diese Arbeitsmarktzwang und nicht ihre humanistische Toleranzbereitschaft oder Gleichbehandlungsabsicht haben bisher auf dem Berliner Arbeitsmarkt dazu geführt, daß die Beschäftigungschancen der Ausländer vergleichsweise stabil waren.

Vorschläge für Gleichstellungsbemühungen werden von den Personalverantwortlichen mehrheitlich abgelehnt und als konfliktzerzeugende bzw. kostenverursachende "staatliche Eingriffe" in die Unternehmensautonomie

kritisiert. Verbesserungen werden zwar in Einzelfällen als berechtigt eingesehen, aber aktive Maßnahmen im eigenen Betrieb oft nicht für notwendig erachtet.

Bei deutschen Betriebsräten und Kollegen verbirgt sich hinter der Unkenntnis oder Abwehr von Gleichstellungsmaßnahmen häufig die Angst, Vorteile und Privilegien zugeben und ihre Überlegenheitsattitüde aufgeben zu müssen. Vielfach gibt es Tendenzen zur Kollegendiskriminierung und erhebliche Meinungsverschiedenheiten zwischen in- und ausländischen Betriebsräten, die sich z.T. daran entzünden, daß sich die Ausländer kämpferisch für ihre Interessen einsetzen und eine Gleichbehandlung durchsetzen wollen.

Im Umgang mit Ausländerfeindlichkeit im Betrieb, ebenso wie im Hinblick auf die Wahrnehmung offener oder versteckter Benachteiligung aufgrund ethno-nationaler Zugehörigkeit, herrscht zu häufig noch bei den Verantwortlichen Unkenntnis, Unsicherheit und Abwiegelei. Im Umgang mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen sind die wenigsten Personalverantwortlichen ausreichend informiert, geschult oder sensibilisiert.

Zwar tritt die Ausländer- oder genauer: Türkenfeindlichkeit in den Betrieben momentan noch selten gewalttätig auf, aber sie beginnt schon bei - in spaßige Formen verkleideten - bösartigen Witzeleien und Beleidigungen, und sie wächst in einem Umfeld, in dem Unzufriedenheit über schlechte Arbeitsbedingungen und Mängel der Personalführung vorherrschen und wo Konflikte bzw. Spannungen nicht offen ausgesprochen und ausgetragen werden bzw. dort, wo die Kenntnisse und die richtigen Argumente fehlen.

Struktur und Entwicklung der Ausbildung

Ein Indiz, ob sich die Arbeitsmarktchancen für Ausländer der 2. und 3. Generation verbessert haben, ist die Ausbildungssituation. Die von uns ausgewerteten statistischen Angaben und die Betriebsbefragung ergab, daß hier noch ein erheblicher Aufholbedarf besteht. Im Ausbildungsbereich ist die Berliner "Qualifikationsoffensive" - wenn überhaupt - keine Erfolgsbilanz. Seit 1984 stagniert die Zahl der Auszubildenden bei 42 Tausend, davon waren 8% oder 3400 ausländischer Nationalität. Auf 100 ausländische Beschäftigte kommen bisher nur 4 ausländische Azubis, während es im Durchschnitt sechs Auszubildende sind. Besonders auffällig ist die niedrige Ausländerausbildungsquote in der Industrie (Durchschnitt 5%, Ausländer 1,5%) und in den kaufmännischen und von Frauen dominierten Berufen.

Wenn ausländische Jugendliche Ausbildungsplätze besetzen, dann häufig als "Lückenbüßer". Während sich die inländischen Jugendlichen um Berufe wie

Elektroniker und KfZ-Mechaniker drängeln, werden die Ausländer auf weniger beliebte und bezahlte Berufe abgedrängt wie Friseure und Damenschneider.

Wie bei der Einstellung von ausländischen Arbeitnehmern, ergeben sich bei einer Reihe von Betrieben Hindernisse für ausländische Lehrstellenbewerber nicht in erster Linie wegen deren schlechteren Bildungsvoraussetzungen, sondern weil Firmen meinen, das betriebliche "soziale und personalstrukturelle Gleichgewicht" könne durch die Hereinnahme ausländischer Jugendlicher in die Ausbildung gefährdet werden. Es gibt aber auch Ausbildungshindernisse, etwa für türkische Mädchen, die zurückzuführen sind auf das

- Akkulturationsproblem zwischen zwei Kulturen
- ein ungünstiges Lernumfeld (beengte Wohnverhältnisse
- Kontaktschwierigkeiten/Isolation und
- sonstige kulturelle Barrieren (mangelnde Förderung durch die Eltern wegen familiärer Versorgungsansprüche, Bildungsfremdheit etc.).

Hier sind sowohl die Betriebe als auch die Schule, die Medien und die Ausländer selbst aufgefordert durch Information, Aufklärung und Ausbildungsplatzangebote Barrieren und Vorbehalte abzubauen.

Chancen und Risiken innerbetrieblicher Weiterbildung von Ausländern

Risiken und Nachteile für die Beschäftigungschancen und die innerbetriebliche Stellung ausländischer Arbeitnehmer beruhen z.T. auf ausgesprochener Diskriminierung in den Betrieben.

Zum anderen aber gehen sie auf Veränderungen im Personal- und Qualifikationsbedarf aufgrund technischer Veränderungen zurück. Bei Rationalisierungsmaßnahmen und Erhöhung der Qualifikationsanforderungen sind Un- und Angelernte, darunter überdurchschnittlich viele ausländische Arbeitnehmer, besonders stark betroffen.

Folgende Tabelle belegt die Nachteile für Ausländer bei steigenden Qualifikationsanforderungen:

Künftige Beschäftigungschancen für Ausländer	Qualifikationsanforderungen	
	steigend (N=41)	gleich/unterschiedl./sinkend (N=38)
gut alle Generationen	38%	62%
gut 2./3. Generation	46%	54%
schlecht alle Generat.	70%	30%

Wir können folgende Risikokonstellationen unterscheiden:

- Personalabbau im Un- und Angelerntenbereich durch Änderungen der Produkt- und Produktionstechnologie, wie sie sich sehr deutlich in einigen Betrieben der Elektroindustrie vollziehen. Solche Entwicklungen - bisweilen mit dem Schlagwort »mikroelektronische Revolution« gekennzeichnet - führen dazu, daß der Anteil an Angestellten - insbesondere auch der technischen Angestellten - steigt und die Zahl der Un- und Angelernten sinkt. Die Arbeitsplätze der letzteren entfallen durch zunehmende Automatisierung bei gleichbleibender und steigender Produktivität.

In der Berliner Elektroindustrie sind gerade solche Arbeitsplätze traditionell von Ausländern und besonders ausländischen Frauen besetzt.

- Erhöhung von Anforderungen an Un- und Angelernte, etwa in Form
 - a) von mehr Arbeitsflexibilität (oft verbunden mit Mehrstellenarbeit und erhöhter Arbeitsintensität oder Arbeitsplatz-einsatzflexibilität ohne Anlern- und Einarbeitungsmaßnahmen) oder
 - b) erhöhter Zeitflexibilität (Einsatz im Dreischichtwechsel mit Nachschicht). Davon sind besonders ältere ausländische Frauen betroffen, während jüngere ausländische Männer und z.T. auch jüngere ausländische Frauen mit höherer Belastbarkeit und besseren Deutschkenntnissen auf solchen Arbeitsplätzen bessere Chancen haben.
- Bevorzugung von Facharbeitern bei Einstellungen. Dies mindert insbesondere die Chancen ausländischer Männer ohne Facharbeiterbrief in männerdominierten Metallbetrieben im Fahrzeug-, Maschinen- und Anlagenbau.

Begründet wird ein Facharbeitervorrang entweder durch

- a) einen Zusatz- oder Ersatzbedarf an unverzichtbaren Fachqualifikationen
- b) Aufbau einer betrieblichen Qualifikationsreserve, obwohl prinzipiell auch Personen mit einer betriebsspezifischen Anlernqualifikation für solche Tätigkeiten in Frage kämen. Oft werden zunächst auch im Betrieb ausgebildete Facharbeiter für eine Übergangsphase auf solchen Arbeitsplätzen eingesetzt, da

man ihnen eine höhere Arbeitsplatzflexibilität und eher die Fähigkeit zutraut, bei steigenden zukünftigen Anforderungen und Weiterbildungssmaßnahmen mithalten zu können.

c) die Optimierung der Personalressourcen durch Ausnutzung der Arbeitsmarktattraktivität eines Betriebes. Die Abschöpfung der jahrgangsbesten Facharbeiter - teilweise auch für Tätigkeiten, die nicht dem Qualifikationsprofil des Bewerbers entsprechen - gelingt vor allem größeren Betrieben mit attraktiven Entlohnungs-, Arbeits- und Aufstiegsbedingungen in Zeiten, in denen auch die Arbeitsmarktrisiken von Facharbeitern gestiegen sind.

Neben den Nachteilen bieten sich Ausländern jedoch auch neue Beschäftigungschancen:

- produktionstechnische Modernisierung und Automatisierung führt nicht nur zur Vernichtung von Arbeitsplätzen für An- und Ungelernte, sondern es entstehen entweder neue Un- und Angelerntentätigkeiten oder es bleiben unqualifizierte Tätigkeiten vorherrschend, etwa in der Nahrungsmittel- und Textilindustrie. Ausländer sind dort als An- und Ungelernte weiterhin unverzichtbar. Teilweise steigt ihr Anteil sogar, weil auf dem Arbeitsmarkt für diese Arbeitsplätze bei geringer Entlohnung, Schichtarbeit, hohem Arbeitstempo und Akkordarbeit nicht ausreichend inländische Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

- Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen können auch mittels innerbetrieblicher Weiterbildung oder durch Anlernprozesse am Arbeitsplatz bewältigt werden. Hier bieten sich Chancen für geringer qualifizierte Ausländer, weil sie aufgrund längerer Betriebszugehörigkeit meistens über ein betriebliches Know-How verfügen, das sich neueingestellte Facharbeiter nicht in kurzer Zeit aneignen können. D.h. die Nutzung vorhandener und angesammelter betriebsspezifischer Qualifikationen kann für einen Betrieb betriebswirtschaftlich rationaler sein als die Einstellung von betriebsfremden Facharbeitern, zumal die Erfahrung zeigt, daß auch nichtzertifizierte Facharbeiter oder nicht-IHK-geprüfte Meister zum Vorgesetzten oder Meister befähigt sind. Entgegen den Vorurteilen von einer angeblichen Qualifizierungs- bzw. Führungsschwäche von Ausländern gibt es innerbetriebliche Einsatz- und Aufstiegsschancen langjähriger ausländischer Arbeitnehmer, sofern die Betriebe dieses Potential erkennen.

Unsere Befragung zeigt, daß innerbetriebliche Weiterbildungschancen von Ausländern dann häufig gegeben sind, wenn folgende Konstellationen vorherrschen: Qualifikationsbedarf in größeren Betrieben bei Vorhandensein einer qualitativen Personalplanung und entsprechenden Aktivitäten des Betriebsrats im Rahmen einer vom Betriebsrat und Geschäftsleitung getragenen

internen Rekrutierungs- und Stammpersonalstabilisierungspolitik. Dies trifft besonders dann zu, wenn ausländische Arbeitnehmer zum Stammpersonal zählen und betrieblich gut integriert sind.

Die folgende Tabelle bestätigt die o.a. Konstellationen:

Indikatoren orhanden	Qualifikationsmaßnahmen			V
	Vorhanden für AL+IL (N=18)	Vorhanden (N=7)	nicht nur Inländer (N=32)	
Ausländer v.a. Gewerblichen	46,8%	14,2%	48,0%	
Frauen v.a. Gewerblichen	28,3%	26,5%	38,3%	
Ausländerinnen v.a. Ausländern	30,0%	6,5%	41,2%	
Facharbeiterquote	37,5%	22,4%	27,1%	
Ausländer Facharbeiterparität	50,2%	7,9%	30,9%	
Ausländer Betriebsratsparität	83,5%	89,1%	67,7%	
Quotendiff. AL Frauenquote 1980-87	-5,2%	-14,3%	-1,9%	
Quotendiff. Ausländerquote 1980-87	0,7%	-7,6%	4,6%	
Durchschn. Zahl Mitarbeiter/Betrieb	914	608	425	

Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen sowohl für In- als auch für Ausländer zeichnen sich durch eine höheres Gleichstellungs- und Integrationsniveau von Ausländern aus hinsichtlich der Aufstiegsmöglichkeiten für

a) Ungelernte in Angelerntenpositionen

b) ungelernte Ausländer in qualifizierteren Tätigkeiten/ höhere Lohngruppen

c) Ausländer in Facharbeiter-, Vorarbeiter- und Meisterpositionen

hinsichtlich der Konzentration und Segregation in Abteilungen und Arbeitsgruppen. In sozialräumlicher Hinsicht sind Ausländer in den »Qualifizierungsbetrieben« in geringerem Maße separiert.

im Hinblick auf eine längere Betriebszugehörigkeit

und schließlich hinsichtlich ihrer Beteiligung im Betriebsrat und der Vertretung ausländerspezifischer Interessen gegenüber der Betriebsleitung.

Mit solchen günstigeren Einsatzbedingungen verbinden sich in solchen Betrieben aber auch höhere Ansprüche an un- und angelernte Arbeitnehmer und speziell Ausländer:

- die Auswahlkriterien bei Einstellungen sind i.d.R. anspruchsvoller. Häufig werden von Ungelernten einschlägige tätigkeitsbezogene Vorerfahrungen verlangt. Von ausländischen Arbeitnehmern werden Deutschkenntnisse erwartet, die Lese- und in gewissem Maße auch Schreibfertigkeit umfassen.

Anforderungen dieser Art haben sich in den »Qualifizierungsbetrieben« in den letzten Jahren häufiger erhöht.

- Ausländische Frauen haben in »Qualifizierungsbetrieben« einen Beschäftigungsnachteil. Der Anteil der Ausländerinnen von allen Ausländern ist niedrig und ihr Anteil ging zwischen 1980 und 1987 deutlich zurück.

Aber auch für ausländische ungelernte Frauen gibt es in einigen Betrieben Weiterbildungsangebote, die zwar nicht den Aufstieg in den Facharbeiterbereich, jedoch immerhin das Einrücken in die Stammbelegschaft ermöglichen und das Freisetzungsrisko verringern können. An solchen Fällen wird deutlich, daß auch diese - gemäß gängigen Vorurteilen - am wenigsten qualifizierungsfähige und -willige Arbeitnehmergruppe durch betriebliche Maßnahmen aus ihrer Randständigkeit herausgeführt werden kann.

Ausblick auf die Zukunft der Ausländerbeschäftigung

Sofern keine grundsätzlichen Veränderungen der Bevölkerungs- und Wirtschaftsentwicklung eintreten, rechnen wir bis zum Jahre 2000 mit einem fortbestehenden Bedarf an ausländischen Arbeitskräften für die Berliner Wirtschaft.

- Die vergleichsweise niedrige Qualifikationsstruktur der Berliner Industrie mit einem hohen Anteil von Betrieben mit Massenserienfertigung wird sich nur langsam verändern. Zugleich werden - auch bei fortschreitender Automatisierung und Rationalisierung - wieder neue Un- und Angelerntearbeitsplätze entstehen. Auch in anderen Wirtschaftsabteilungen, etwa im expandierenden Dienstleistungssektor, wird ein Bedarf geschaffen, der durch inländische Arbeitskräfte nicht abgedeckt werden kann. Auch die Zahl der Arbeitsplätze in der wachsenden ethnischen Eigenökonomie wird ansteigen.

- Die erste Ausländergeneration wird aus gesundheitlichen bzw. Altersgründen, durch Entlassungen, Abfindungsaktionen, Heimtrückkehr etc. Zug um Zug aus dem Beschäftigungssystem ausscheiden und ihren (Enkel-)Kindern Platz machen. Die Ausbildungs- und Beschäftigungschancen der 2. und 3. Ausländergeneration dürften sich aller Voraussicht nach weiter leicht verbessern, schon wegen ihrer besseren Deutschkenntnisse und Schulabschlüsse. Unsere Befragung bestätigt die optimistischere Beurteilung der Chancen der jüngeren Ausländergenerationen, besonders in Branchen, die jetzt schon stark auf Ausländer angewiesen sind (Textil- und Bekleidung).

- Die betriebliche Stellung ausländischer Arbeitnehmer wird jedoch weiterhin prekar bleiben. Zum einen weil vor dem Jahre 2000 kaum mit einem deutlichen Abbau der Arbeitslosigkeit zu rechnen ist und daher Konkurrenz und

ethnonationale Diskriminierung nicht verschwinden werden. Viele Ausländer werden nur Beschäftigungsschancen haben, wenn sie weiterhin überdurchschnittlich unattraktive Tätigkeiten akzeptieren, obwohl damit zu rechnen ist, daß zumindest ein Teil relativ problemlos integriert und mit den Inländern im Hinblick auf Beschäftigungssicherheit, Qualifizierung und innerbetrieblicher Aufstieg, Ausbildung, Interessenvertretung gleichziehen kann.

- Die Beschäftigungssituation der Ausländer ist eng gekoppelt an die allgemeine Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung und Maßnahmen zur Erhöhung der Berliner Qualifikationsstruktur. Arbeitsplätze werden nicht allein durch wirtschaftspolitische Maßnahmen und Anreize für Unternehmensgründungen oder -erweiterungen geschaffen. Die Attraktivität des Standortes Berlin wird auch erhöht durch die das Angebot und die Nutzung des bisher brachliegenden Qualifikationspotentials in den unteren Qualifikationsgruppen. Investitionen in "Humankapital" durch Qualifikationsmaßnahmen inner- und außerbetriebliche Träger sind mittelfristig eine bessere Anlage als die Inkaufnahme der finanziellen, sozialen, moralischen und politischen Kosten von Arbeitslosigkeit, einer vertieften Segmentierung des Arbeitsmarkts, die Entstehung von "Randgruppen" und das Aufbrechen ethnisch-nationaler Konflikte.

- Die Integration und Gleichstellung der Ausländer in der Arbeitswelt kommt auch und gerade Berlin zugute. Vorausgesetzt sind jedoch klare politische Entscheidungen zur Verbesserung des "Integrationsklimas". Dazu zählen

- a) die Verbesserung des politisch-rechtlichen Ausländerstatus einschließlich des Staatsangehörigkeitserwerbs und des kommunalen Wahlrechts
- b) die Verhinderung tiefgreifender Deregulierung der Arbeitsmarktbedingungen und des Sozialsystems
- c) eine überschaubare und kontrollierte Regelung des Zustroms neuer Zuwanderer zur Vermeidung einer Überlastung der Berliner Infrastruktur und eine Unterhöhlung der Tarifverträge
- d) deutliche Zurückweisung der Fremden- und Ausländerfeindlichkeit
- e) ein klares Bekenntnis zu einem vereinigten Europa mit sozialer Gerechtigkeit, Solidarität der Völker, Gleichheit der Kulturen, Freiheit des Ausdrucks und der Freizügigkeit;
- f) Bekämpfung der Arbeitslosigkeit unter Zurückweisung nationalselektiver Umverteilungsmodelle vorhandener Arbeit auf Kosten der Ausländer und anderer Minderheiten. Entwicklung übergreifender Lösungen (Arbeitszeitverkürzung, Investitionen im Dienstleistungs-, Energieeinspar- und Umweltschutzbereich)

Eine zukunftsweisende Ausländerintegrationspolitik verspricht Erfolg, weil sie sich auf eine wachsende Integrations- und Bildungsbereitschaft der Ausländer stützen kann. Für viele Ausländer sind die Ansprüche und Werte dieser Gesellschaft auch zum eigenen Maßstab geworden. Ihr Wunsch nach demokratischer Gleichheit sollte als ein Zeichen ihrer Integrationsbereitschaft und -fähigkeit aufgefaßt werden. Die Erwartungen, Ansprüche und Hoffnungen, die viele jüngere, hier eingebürgerte und aufgewachsene Ausländer an uns Deutsche haben, sollten als Chance aufgefaßt werden und nicht leichtfertig vertan werden.