

Integration in der betrieblichen Alltagspraxis und der gewerkschaftlichen Arbeit

1. Einleitung	192
2. Ideen zu Migration und Integration	193
3. Vorstellungen von Integration und Kultur	194
4. Migration und soziokulturelle Vielfalt in der gewerkschaftlichen Praxis	197
5. Schlussfolgerungen	206

**Stefan
Kronister**

*Sekretär des öster-
reichischen Gewerk-
schaftsbundes,
Internationale
Fragen und Projekte*

Auszug aus WISO 2/2013

ISW

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@isw-linz.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Einleitung

soziale und betriebliche Realität im Kontext von Migration

„Wieso fremd? Wir arbeiten doch gemeinsam“ lautete die Titelschlagzeile der Mitgliederzeitschrift der Gewerkschaft vida im Dezember 2010.¹ Mit dieser Ausgabe wurde auf gewerkschaftlicher Ebene ein gesellschaftspolitisches Feld angeschnitten, das sich mit sozialen und betrieblichen Realitäten in Zusammenhang von Migration und Integration beschäftigt. Migrationserfahrungen als Thema gewerkschaftlicher Arbeit? Das klingt dem ersten Vernehmen nach wie ein Widerspruch.²

Dabei ist Einwanderung nach Österreich seit Jahrzehnten Realität. In Österreich und anderen europäischen Ländern wurde die Arbeitsmigration der letzten 40 Jahre unter wesentlicher Mitgestaltung der Gewerkschaften und im sozialpartnerschaftlichen Einvernehmen gestaltet. Allerdings dürften die ehemaligen „Gastarbeiter“ ebenso wenig wie deren Nachkommen und „Migrationsandere“³ als potentielle Zielgruppen, AktivistInnen, FunktionärInnen und schließlich hauptamtlich Beschäftigte von Gewerkschaften gesehen worden sein. Ob und inwiefern die Gewerkschaften in Österreich einen „Migrationshintergrund“ aufweisen, MigrantInnen in den gewerkschaftlichen Strukturen und Institutionen vertreten sind, soll der vorliegende Text ansatzweise versuchen zu klären.⁴

Pluralisierung der Arbeitswelt

Ziel ist es, die empirische Realität, den Ist-Zustand in Gewerkschaften dahingehend zu befragen, wie mit migrationsbedingter Pluralisierung der Arbeitswelt umgegangen wird und inwiefern sich diese Vielfalt in den Strukturen der Gewerkschaft widerspiegelt. Es geht also um gewerkschaftliche Perspektiven und Handlungsansätze im Migrationskontext, um die Sicht der Beschäftigten auf die eigene Organisation und die institutionellen Strukturen. Gewerkschaften als Arbeitgeber rücken in den Fokus und damit die Frage, was unter Integration im Gewerkschaftskontext verstanden wird.

Zunächst werden einige theoretische Überlegungen zu Migration, Integration und Kultur dargelegt, um im Anschluss daran Perspektiven und Aussagen von GewerkschafterInnen zu Integration und zum Umgang mit soziokultureller Vielfalt auf gewerkschaftlich-institutioneller Ebene zu erörtern.

2. Ideen zu Migration und Integration

Integration ist in aller Munde und entsprechend vieldeutig sind die Vorstellungen darüber. Im Migrationskontext kommen alltagsweltliche und politische Debatten ohne diesen Begriff, so scheint es, nicht aus. Dabei wird eines deutlich: Die Tatsache der Migration und damit einhergehende Phänomene (wie Ein- und Auswanderung, Sprachenvielfalt, sozioökonomische und sozio-kulturelle Differenzen etc.) beeinflussen das gesellschaftliche Miteinander, die Zusammenarbeit in Betrieben, das Lernen in der Schule, die öffentliche Verwaltung, kurz, die Gesellschaft und ihre Institutionen. Aber was wird unter Integration verstanden? Welche Vorstellungen von Kultur und Identität spielen eine Rolle? Und welche Annahmen über Migration werden gemacht?⁵

Migration beeinflusst das gesellschaftliche Miteinander

Bevor auf gewerkschaftliche Sichtweisen eingegangen wird, werden diese Fragen gestellt, weil der Integrationsbegriff im öffentlichen Diskurs trotz oder gerade wegen diffuser und vieldeutiger Auffassungen oft normativ besetzt und aufgeladen ist: Das heißt, er impliziert und fordert nicht selten Anpassung an eine Aufnahmegesellschaft, die vor allem kulturell homogen gedacht wird. Der Begriff stellt dabei Standards auf, die selbst von Teilen der Aufnahmegesellschaft oft nicht erreicht werden können oder wollen. Mit dieser Thematik setzt sich etwa Mark Terkessidis in seiner als Programmatik verstandenen Schrift „Interkultur“ auseinander.⁶ Darin rücken gesellschaftliche Institutionen und Organisationen und deren Umgang mit „Vielheit“ in den Fokus.

normativ besetzter Integrationsbegriff

Auch bei Paul Mecheril sind von der Migrationstatsache die Gesellschaft als Ganzes und die mit Homogenität rechnenden gesellschaftlichen Institutionen wie etwa das Bildungs- und Gesundheitswesen oder die öffentliche Verwaltung betroffen.⁷ Gleiches gilt, so meine These, für Gewerkschaften, die, als wesentliche gesellschaftliche Institutionen, soziokulturelle Vielfalt in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeit tendenziell nicht berücksichtigen. Kulturelle Einheitlichkeit, aber auch homogene Arbeitsformen – Stichwort: männerdominierte Normalarbeitsverhältnisse – werden als Norm gesehen. Migration und damit einhergehende Phänomene aber konstituieren Gesellschaft nicht nur, sondern fordern diese heraus. Sie problematisieren gesellschaftlich-nationalstaatliche Grundannahmen über symbolisch-

Institutionen gehen von gesellschaftlicher Homogenität aus

kulturelle Grenzziehungen der Zugehörigkeit, so Mecheril.⁸ Das heißt, im Kontext von Migration werden die Gesellschaft und ihre Institutionen mit der Frage konfrontiert, wie mit Unterschieden, Vielfalt und Ungleichheit umgegangen werden soll und welche Gruppen oder Individuen dazu gehören und welche nicht.

*Wer gilt als
zugehörig?*

Mit dem Problem der Zugehörigkeit ist auch die Frage verbunden, wer als MigrantIn gilt und wer nicht. Mecheril spricht hier von der „Konstruktion des Unterschieds zwischen MigrantIn und Nicht-MigrantIn“ als einem kulturellen Unterscheidungsschema, das gesellschaftlich deshalb so wirkungsmächtig ist, weil es für politische und kulturelle Ordnung sorgt.⁹ Auf institutioneller Ebene spielt die Differenzierung zwischen MigrantIn und Nicht-MigrantIn bis zum Zeitpunkt der Thematisierung der Zugehörigkeit oft nur eine geringe Rolle. Sobald nun die Zugehörigkeit zu ethnisch-kulturellen Gruppen durch PädagogInnen, Jugendliche oder Beschäftigte angesprochen wird, kann auf das zugrundeliegende gesellschaftlich-kulturelle Unterscheidungsmuster aufgebaut werden.¹⁰ In den Betrieben, den Betriebsratskörperschaften und Gewerkschaften verhält es sich, so meine Vermutung, ähnlich.

*Konstruktion des
„Fremden“ und
des „Wir“*

Für Maria do Mar Castro Varela ist die Bezeichnung „MigrantIn“ eine mehrdeutige Bezeichnung, „die von Diskursen um Identität, Fremdheit, ethnische und kulturelle Differenz hervorgebracht wird und in die unterschiedliche Unterscheidungsweisen eingehen“.¹¹ Das Sprechen über Migration und damit über MigrantInnen beinhaltet also mehrere Facetten, von denen die kulturelle Differenz eine ist. Castro Varela und Mecheril beziehen sich in der Frage, wer als MigrantIn gilt und wie Zugehörigkeit verstanden werden kann, auf Edward Saids Konzept des „Otherings“, demzufolge das Fremde als Gegenentwurf zum imaginierten gemeinschaftlichen „Wir“ konstruiert wird.¹² Sobald also im öffentlichen Diskurs über Migration und Integration und damit über MigrantInnen gesprochen wird, werden Subjekte zu Fremden gemacht, was zu einer scharfen Abgrenzung zu allem nicht Fremden führt und so ein „mir san mir“-Gefühl ermöglicht.

3. Vorstellungen von Integration und Kultur

Bis in die Mitte der 1970er-Jahre galten politisch gesehen die „Grenzen der Kulturen“ als unverrückbare und unbewegliche

Einheiten. Für MigrantInnen bedeutete dies einen Zwang sich zu assimilieren, indem sie von einer Kultur in die andere wechselten, sozusagen von einem aufnehmenden Behälter in einen anderen.¹³ Im Kontext von Einwanderung stellt sich also die Frage, von welchem Kulturverständnis implizit oder explizit ausgegangen wird. Integration im Sinne von Assimilation betont Kultur besonders stark, was damit zu tun hat, dass Gesellschaften bzw. Nationalstaaten als kulturell homogene Gebilde bzw. Einheiten verstanden werden.

*Assimilatio-
nismus betont
Kultur*

Für Joachim Renn waren Gesellschaften jedoch schon immer durch eine „Pluralität von milieuspezifischen und institutionalisierten kulturellen Horizonten“ geprägt.¹⁴ Dass diese gesellschaftliche Vielfalt als eine Differenzierung und Unterschichtung von Kulturen wahrgenommen wurde, begünstigte das Verständnis einer so genannten „Leitkultur“, die damit hegemonial auftreten und so gesellschaftliche Geschlossenheit und Verbindlichkeit vorgeben konnte. Nach Renn begründet sich diese Vorstellung einer einheitlichen Kultur vor allem durch die Idee der „kulturellen Einheit eines jeweiligen Volkes“, die wesentlich durch Johann Gottfried Herder angeregt wurde und bis heute besteht.¹⁵

Seit Herder ist Kultur im Besitz einer größeren Gemeinschaft bzw. wird sie als konkrete und erlebbare Eigenschaft von Völkern verstanden.¹⁶ Der deutsche Philosoph und Dichter war es auch, der die Idee von Kultur als „Kugelmodell“ beeinflusst hat. Die Annahmen dieses „holistischen Kulturverständnisses“ gehen dabei von einer in sich geschlossenen und einheitlichen kulturellen Lebensweise aus, die räumlich definierbar ist und anderen Kulturen gegenübersteht.¹⁷

*Kultur als
Kugelmodell*

Jürgen Straub zufolge legte der Romantiker Herder großen Wert auf die Differenz und die Unterscheidung menschlicher Lebensweisen, wobei er die Begriffe „Völker“, „Nationen“ und „Kultur“ oft synonym verwendete.¹⁸ Allerdings, so Straub, wäre die Erklärung, Herder als Wegbereiter für (Kultur-)Nationalismus und Eurozentrismus zu sehen, zu einseitig und vereinfachend. Auch wenn er versuchte, Europa und Deutschland im „Kampf um Selbstbehauptung, Macht und Herrschaft“ zu stärken bzw. zu schützen, so galt er dennoch als ein Vertreter, der den vielfältigen kulturellen Lebensformen eine kosmopolitische Wertschätzung

*Vordenker
des Multikulturalismus*

entgegenbrachte.¹⁹ In diesem Sinne könnte man Herder als einen Vordenker des Multikulturalismus verstehen. Für diese Strömung spielt Kultur und die darauf aufbauende Betonung von vermeintlichen oder tatsächlichen Unterschieden und damit Unterscheidung eine wichtige Rolle, auch wenn daraus andere Schlüsse gezogen werden als im Assimilationismus.

Vor dem Hintergrund eines theoretischen Vergleichs von kulturellen Praxen und deren Unterschieden bildete sich bei Herder das Verständnis heraus, dass Kulturen eine in sich geschlossene ganzheitliche Einheit bilden und dass diese miteinander verglichen werden können.²⁰ Straub ist des Weiteren der Auffassung, dass seit Herders Zeiten der Kulturbegriff zu einem modernen „Prozess- und Bewegungsbegriff“ wurde, der wesentlich mit anderen Begriffen wie „Geschichte“ und „Fortschritt“ in Zusammenhang steht.²¹ Dass seit dem 19. Jahrhundert die Begriffe „Kultur“ und „Zivilisation“ eine normative Bedeutungshöhe für das europäische Selbstverständnis entfalteten, spätestens aber seit Mitte des 20. Jahrhunderts eine zunehmend kritischere Haltung gegenüber der angeblichen europäischen Fortschrittlichkeit und damit auch der Kultur einsetzte, verdeutlicht außerdem die Mehr- und Zwiespältigkeit des Kulturbegriffs.²²

*Idee kultureller
Einheit*

Auch wenn das Verständnis von einander gegenüberstehenden Kulturen als abgeschlossene und statische Systeme mit klar definierten Rändern durch kritischere Sichtweisen auf nationalstaatliche und homogenisierende Diskurse relativiert wurde, so hat die Idee einer kulturellen Einheit dennoch Bestand. Gerade in der Auseinandersetzung um Migration und Integration verdeutlicht sich oftmals diese holistische Vorstellung und normative Aufwertung einer Kultur bei gleichzeitiger Abwertung einer anderen.

Neben totalitären, holistischen oder normativen Kulturbegriffen wurden aber auch vielfältigere Kulturansätze begründet, wie etwa differenzierungstheoretische oder sinn- und wissensorientierte.²³ Das Problem eines normativen Kulturverständnisses liegt nach Andreas Reckwitz darin, dass tendenziell Aspekte der bürgerlichen (Hoch-)Kultur verallgemeinert werden und in universalistischer Weise zur alleingültigen Form von Kultur erklärt werden.²⁴ Diese Auffassung von Kultur befindet sich zwangsläufig in einer doppelten Verteidigungshaltung: Einerseits ist sie nach außen hin

in Opposition zu allem, was nicht-westlich ist – die Kultur- und Zivilisationslosigkeit der „anderen“ bedroht die bürgerliche Hegemonie – andererseits wird diese ebenso von innen durch das Proletariat und die arbeitsteilige „Massengesellschaft“ gefährdet.²⁵

Für die Idee einer normativ imaginierten (bürgerlichen) Kultur verdichten sich im Kontext von Einwanderung – von vor allem Niedrigqualifizierten – somit die Risiken durch fremde Kulturen und nicht-bürgerliche Lebensweisen in der Person der Migrantin/ des Migranten. Erst durch Angleichung – also Assimilation – kann somit Integration stattfinden. In der öffentlichen Meinung und der Politik spielt daher das Kulturverständnis aus dem 19. und frühen 20. Jahrhundert nach wie vor eine wichtige Rolle und hat auf die Vorstellung, wie Integration funktionieren soll, einen entscheidenden Einfluss. Dieses kulturelle Verständnis findet seinen spezifischen Ausdruck dort, wo eine Angleichung und Anpassung an eine gedachte einheitliche Kultur gefordert wird. So wird ein „Wir“ und „Nicht-Wir“ konstruiert, wobei im Integrationskontext in erster Linie die vermeintlich fremde Kultur der anderen im Mittelpunkt steht, während die vielfältigen soziokulturellen und ökonomischen Unterschiede, Verwerfungen und Uneinheitlichkeiten, die eine Gesellschaft und ihre Institutionen auch kennzeichnen, bewusst oder unbewusst negiert werden.

im Migrationskontext spielt Kultur eine wichtige Rolle

4. Migration und soziokulturelle Vielfalt in der gewerkschaftlichen Praxis

Im Anschluss an die theoretischen Überlegungen zu Kultur im Kontext von Migration und Integration werden nun Perspektiven und Auffassungen von GewerkschafterInnen über soziokulturelle Vielfalt und Unterschiede sowie Handlungsansätze organisationaler Veränderungen dargelegt. Die gewerkschaftlich-institutionelle Realität wird danach befragt, wie sich die migrationsbedingte Pluralisierung des Arbeitsmarkts in den Strukturen widerspiegelt.²⁶ Als Grundlage der empirischen Untersuchung dienen sechs qualitative Interviews mit hauptamtlich beschäftigten SekretärInnen in Führungspositionen aus Fachgewerkschaften und dem ÖGB Oberösterreich bzw. Burgenland. Die Durchführung der Interviews erfolgte mit Hilfe eines Leitfadens, wie er beispielsweise bei problemzentrierten Interviews zum Einsatz kommt. Ein kleiner Auszug der Interviews wird hier wiedergegeben.

Perspektiven zu soziokultureller Vielfalt

*Zugehörigkeit,
Nicht-Zugehörig-
keit*

In der Wahrnehmung von Interviewpartner A stellt sich die gewerkschaftliche (von Betriebsräten) und gesellschaftliche Einstellung gegenüber MigrantInnen ähnlich dar, nämlich, dass es eine gewerkschaftliche wie gesellschaftliche Vorstellung von Unterschieden zwischen fremden und nicht-fremden ArbeitnehmerInnen gibt. Und dass damit ein Verständnis von Zugehörigkeit oder eben Nicht-Zugehörigkeit korrespondiert, sei es zur Gesellschaft, zur betrieblichen Organisation oder zur Gewerkschaft:

- A: „Die Frage der Gewerkschaften ist ähnlich: Es hat lang gedauert, bis bei den Betriebsräten, und zum Teil ist das bis heute nicht, ein Umdenken stattgefunden hat, dass es nicht Arbeitnehmer unterschiedlicher Kategorien gibt.“
- A: „Es hat sich da ein bisschen was verlagert. Was die Gastarbeiter waren, sind jetzt oft, auf diesem Status der Unterschiedlichkeiten in der Wertung, sind oft LeiharbeiterInnen. Betriebsräte fühlen sich da weniger dafür verantwortlich. Auch wenn die monatelang, jahrelang in ihrem Betrieb arbeiten, fühlen sie sich weniger zuständig. Fakt ist, dass ein Großteil der LeiharbeiterInnen Leute mit Migrationshintergrund sind.“

*MigrantInnen
sind unter-
repräsentiert*

Die Auswirkungen auf gewerkschaftliche Strukturen durch migrationsbedingte Pluralisierung sieht A nüchtern, verglichen mit den demografischen und gesellschaftlichen Veränderungen, die hier in Hinsicht auf die Unterscheidungskategorie „Personen mit Migrationshintergrund“ erwähnt werden: Migration hat die Gewerkschaften, was die Strukturen und die personelle Zusammensetzung betrifft, nicht sonderlich beeinflusst. MigrantInnen sind in den Gremien der Gewerkschaften unterrepräsentiert:

- A: „Wie weit das die Gewerkschaften beeinflusst hat? Ich sage einmal, kaum. Also bis in die Gewerkschaftsspitzen. Weil hätte es sie beeinflusst, hätten wir eine andere Zusammensetzung in den Gremien. Man kann bei uns Leute mit Migrationshintergrund in den Strukturen der Gewerkschaft mit der Lupe suchen. Das sind einzelne Feigenblätter oder Vorzeigexemplare, aber strukturell findet das keinen Niederschlag.“

Für B stellen sich die Entwicklung und die Auswirkungen der Arbeitskräftemigration auf die Strukturen der Gewerkschaften folgendermaßen dar:

- B: „In den 60er-, 70er-Jahren waren MigrantInnen sicherlich

keine relevante Zielgruppe für Gewerkschaften, so in dem Sinn, dass man sich besonders darum bemüht. Ich denke, wenn das eine oder andere Mitglied abgefallen ist, wird das wahrscheinlich auch positiv zur Kenntnis genommen worden sein. Aber es hat keine eigenen Strukturen, oder wie auch immer, gegeben.“

früher keine relevante Zielgruppe

Die Einschätzungen von A und B werden durch die Aussagen von F, der aus der Perspektive einer Fachgewerkschaft spricht, indirekt bestätigt:

- F: „Also gerade für uns, für die Gewerkschaft (...), wo wir ja einen großen Migrantenanteil haben, wird es immer relevanter. Das Problem ist das, dass wir tatsächlich nicht gerüstet sind, also wir sind eh schon weit zu spät dran, dass man sich genau um den Arbeitnehmerbereich kümmert. Das haben wir bis heute noch nicht. Es hat da und dort einmal leichte Versuche gegeben, mit gewissen Widerständen von Funktionären. (...). Und es gibt bis jetzt keine Ansätze, wo ich sage „wie kümmern wir uns um die?“

Der Grund, warum MigrantInnen nicht in den Gewerkschaften und dem ÖGB vertreten sind, liegt laut A darin, dass bisher zu wenige in die Betriebsratskörperschaften, die als Basis gewerkschaftlicher Strukturen und Arbeit gesehen werden, vorgedrungen sind:

- A: „Wir haben kaum Beschäftigte mit Migrationshintergrund, auch innerhalb des ÖGB, und wenn, dann meistens auf das unmittelbar zugewiesene Tätigkeitsfeld. Nämlich das unmittelbar in Zusammenhang mit Migration steht. (...) Salopp landläufig formuliert: Wenn wir schon „Ausländer“ beschäftigen im ÖGB, dann beschäftigen sich die auch mit „Ausländern“. (...) Das hat aber damit zu tun, und Gewerkschaften sind halt so aufgebaut; die Basis sind die Betriebsratskörperschaften bzw. die Belegschaften aus den Betrieben.“

wenig MigrantInnen im ÖGB beschäftigt

Für die Gewerkschaften, gemeint sind Fachgewerkschaften, bedeutet nach A die geringe Vertretung von MigrantInnen in Betriebsratskörperschaften:

- A: „Vor allem in den Bereichen, wo die Arbeitsbedingungen (...) nicht die besten sind, dort ist auch der Bedarf wahrscheinlich am größten, sich zu organisieren. Aber in den Gewerkschaften hat das noch kaum bis keinen Niederschlag gefunden. Mir ist jetzt aktuell nicht bekannt, ich glaub', dass wir uns da im einstelligen

Prozentverhältnis bewegen (...), was die Funktionen in einer Gewerkschaft anbelangt. Wenn man sich die Landesvorstände der Gewerkschaften anschaut – mir fallen jetzt ad hoc zwei Personen ein, die da vertreten sind in einer Gewerkschaft, in ganz Oberösterreich, in den Landesvorständen.“

Thema für Landesvorstände

Die Zusammensetzung und politische Arbeit eines Landesvorstandes einer Fachgewerkschaft beschreibt F folgendermaßen:

- F: (Der Landesvorstand ist) „das höchste Gremium im Land. (...) da sitzen die Sekretäre, aber ohne Stimmrecht, (...) und 40 Funktionäre von den ganz großen Betrieben und von den verschiedenen Bereichen, die wir haben. Und da hörst eben alles, darum sage ich von ganz links bis ganz rechts. (...) Darum ist die Frage, wer sich durchsetzt. Und ich bin überzeugt, wenn du immer wieder mit dem Thema kommst und sagst, ‚schaut her, da ist das passiert, das ist so eine große Gruppe, überlegt euch einmal, wie viel ihr in eurer Firma habt, ob das nicht gescheit wäre, wenn die hinter dem Betriebsrat stehen (...).‘ Mit ständigen Argumenten und Überzeugungsarbeit, ist meine Meinung, wird der Zeitpunkt kommen, wo ich sage okay, jetzt passt es, jetzt machen wir das.“

MigrantInnen in Betriebsratskörperschaften

In den Betriebsratskörperschaften liegt nach A also eine Ursache für die geringe Repräsentanz in gewerkschaftlichen Strukturen. Denn mit der Übernahme eines Betriebsratsmandates besteht die Möglichkeit, eine Funktion in einem Gewerkschaftsgremium zu übernehmen. Laut Interviewpartner A ist ein Betriebsratsmandat lange Zeit nicht als Ziel von MigrantInnen gesehen worden. Allerdings muss hier auch gesagt werden, dass für Drittstaatsangehörige von Gesetzes wegen ein Ausschluss von der passiven Teilnahme an Betriebsratswahlen bestand und dass nun die Repräsentanz in den Körperschaften zu steigen beginnt:

- A: „Da ist die Frage, wer wird Betriebsrat. Für viele (...) MigrantInnen ist es nicht, nicht einmal eine Denkmöglichkeit, dass sie auch geeignet wären, eine Betriebsratsfunktion zu übernehmen. Geschweige denn, dass die bestehenden Betriebsratskörperschaften daran denken könnten, dass das ja Sinn macht. Dass, wenn ich einen Anteil von 60% MigrantInnen im Betrieb habe, dass ich vielleicht auch wen in den Betriebsrat hereinhole. Das passiert mehr und mehr, das muss man schon sagen.“

Erst seit 2006 ermöglicht eine gesetzliche Änderung Drittstaatsangehörigen, also Nicht-EWR-Bürgern, zum Betriebsrat gewählt zu werden.²⁷ Noch 2005 wurde auf der Landeskonferenz des ÖGB Oberösterreich der sofortige und uneingeschränkte Zugang zum passiven Wahlrecht für Nicht-EWR-Bürger bei Betriebsratswahlen, den Arbeiterkammerwahlen und den ÖH-Wahlen gefordert.²⁸ Aus der Sicht von C bedeutet diese Änderung, dass es zukünftig vermehrt Betriebsräte mit Migrationshintergrund geben wird, die dann z.B. auch in gewerkschaftliche Weiterbildungskurse vordringen.

- C: „Gottseidank ist es jetzt möglich, dass die auch gewählt werden dürfen. Schön langsam merkt man das auch. Wir haben auch schon einige Betriebsratsvorsitzende mit Migrationshintergrund, etliche Betriebsratsmitglieder, die meisten sind, aber wirklich der überwiegende Teil, sind Ersatzmitglieder, was nicht so schlecht ist. Das heißt, sie kommen demnächst einmal nach vorne. Und das merkt man auch bei den Kursen positiv.“

*Ersatzmitglieder
mit Migrations-
hintergrund*

Für F stellt sich die Tatsache der niedrigen Repräsentanz von Migrationsanderen in gewerkschaftlichen Strukturen deshalb problematisch dar, weil es damit keine eigene Vertretung für diese Gruppe von Beschäftigten gibt. Angenommen wird allerdings, dass aufgrund der Herkunft (der „Mentalität“) unterschiedliche Interessen bestehen. Diese Schlussfolgerung kann aber leicht dazu führen, dass Unterschiede ethnisiert oder kulturalisiert werden. D.h. soziale Bedingungen werden aufgrund einer vermeintlich unterschiedlichen Kultur zu erklären versucht:

- F: „Wenn man jetzt ein Beispiel hernimmt ... bei einer großen Baufirma mit 2000, 2500 Leuten, und du hast da 300, 400 Migranten und die sind nicht vertreten, weil es nicht einmal einen Sprecher gibt von ihnen, dann kümmern wir uns nicht um sie. Also es nimmt sich niemand um ihre Probleme an. Weil die werden ja ganz andere haben, allein schon aus der Geschichte, Mentalität und, und, und. Also die werden viel anders sehen als wir. Und auch vielleicht andere Anliegen haben als wir, mit dem Heimfahren, Familie, was auch immer. Die brauchen in gewissen Bereichen Unterstützung. Und da bin ich der Meinung, gerade in solchen Firmen könnte man es sich locker leisten, dass es dort Sprecher gibt, der ihre Anliegen verbreitet oder kooptiert in den Betriebsrat, kooptiert in die Ortsgruppe, Landesvorstand, wie auch immer unsere Strukturen sind.“

*um Probleme
annehmen*

*Pluralität in
Organisations-
kultur*

Was die Veränderung in der Organisationskultur anbelangt, wird von A durchaus ein Wandel hin zu mehr Pluralität festgestellt, vor allem aber hinsichtlich der Durchsetzungsvorstellungen von Interessen. Von einer Betonung kultureller Hintergründe bzw. der ethnischen Herkunft hält A wenig, eher wird im gewerkschaftlichen Bereich an soziale Unterschiede erinnert und die Idee internationaler Solidarität hervorgehoben, selbst wenn es sich dabei um Ideen handelt, die historisch betrachtet eher selten einen politischen Niederschlag fanden. Auch die böhmischen Ziegelerbeiter dürften zu ihrer Zeit als MigrantInnen und Fremde wahrgenommen und dementsprechend diskriminiert worden sein. Die sozioökonomische Ungleichheit wird jedenfalls als relevanter erachtet als (tatsächliche oder vermeintliche) kulturelle Differenzen:

- A: „Die Kultur hat sich auch da, glaub ich, auch unterschiedlich verändert. Natürlich hat sich (...) eine Veränderung in Richtung Vielfältigkeit ergeben. Wobei ich bin da der Meinung, dass man das im gewerkschaftlichen Bereich, oder im gewerkschaftlichen Kontext, nicht unbedingt an der Herkunft festmachen soll. Da steh ich einfach so hinter dem internationalen Gedanken, der damals entstanden ist: Der böhmische Ziegelerbeiter steht mir näher, als wie der österreichische Unternehmer. Also ich würde das eher da festmachen (...) weil da erlebe ich oft weniger Unterschiede in der Kultur. Da gibt es zwar oft radikalere Interessendurchsetzungswünsche bei den MigrantInnen, als wir das gewohnt sind – Sozialpartnerschaft kennen viele nicht aus ihren Herkunftsländern. Das mag ab und zu verstörend sein, das tut uns aber durchaus gut.“

*Vielfalt in
Arbeitswelt*

Inwiefern generell Unterschiede und Unterscheidungen wie Migrationshintergrund/ohne Migrationshintergrund, oder auch Frau/Mann, Alt/Jung für das gewerkschaftliche Selbstverständnis von Relevanz sind, erklärt B vor dem Hintergrund einer sich verändernden, also pluralistischeren Arbeitswelt:

- B: „Ich glaube, dass es auf alle Fälle von Relevanz ist, weil du halt so breit wie möglich abdecken musst. Und zum einen Personen, die das abdecken, damit sich andere wieder zugehörig fühlen und so genannte *role models* haben oder sagen, okay der oder die ist in meiner Situation und weiß genau, um was es geht. Und das ist ja auch wichtig, weil es gibt nicht

mehr nur den männlichen Industriearbeiter, der seine Bude im Griff hat (lacht). Jetzt, gewerkschaftsfunktionärstechnisch, obwohl gewerkschaftsfunktionärstechnisch gibt es sie schon, aber in der realen Arbeitswelt gibt es sie halt nicht mehr.“

*männliche
Industriearbeiter*

Die Bedeutung, Unterschiede zu machen, also Differenzen in der gewerkschaftlichen Praxis zu betonen, beschreibt C im Zusammenhang von sprachlicher Diversität und der Werbung von Mitgliedern:

- C: „Das ist schon relevant, ja. Und zwar folgende Erfahrung bei der Mitgliederwerbung mit dem Bus: Die Jungen sind eher angefressen, wenn du ihnen was gibst in der Muttersprache, weil sie es einerseits eh nicht so gut können und weil andererseits, sie wollen Deutsch lernen. Die Älteren sind dankbar dafür. Also, es zahlt sich aus zu fragen, wie willst du es denn haben? Willst du es auf Bosnisch oder auf Deutsch haben? Die Jungen sind da eher fürs Deutsche. Die beleidigst du ,wenn du ihnen das andere gibst, oder sie können gar nichts anfangen damit, in 2. Generation, weil ihnen die Schule fehlt, die Grammatik. Das ist einmal so eine Erfahrung. Wir haben zwar Folder in Bosnisch, Serbisch, Kroatisch, Türkisch, Ungarisch, Englisch, unsere Standardfolder. Aber das ist eher für die Leute ..., wir sind halt ein Einwanderungsland, die Nachkommen, die älter sind, weil das hängt mit dem Sprache-Erlernen zusammen. Wenn man einmal älter ist, so ab 25, 30, tut man sich schwerer, und ab 40, 50 sowieso eine Sprache zu lernen, die sind dankbar, wenn sie in der Muttersprache was bekommen. Und auch angesprochen werden, alle anderen, die Jungen sind eher fürs Deutsche.“

Die nunmehrige Berücksichtigung und Betonung von Unterschieden, auch strukturell als Folge einer zunehmenden Pluralisierung der Arbeitswelt, ist für B aber nicht nur in Bezug auf MigrantInnen, sondern auch auf Frauen oder PensionistInnen relevant. Es geht um das Ansprechen konkreter Personengruppen, um die man sich in der Gewerkschaft vermehrt bemüht, wobei es lediglich als Zwischenschritt angesehen wird, dass Differenzen betont und gemacht werden. Ziel ist es, letztlich alle gewerkschaftlichen Strukturen zu erreichen und diese für Vielfalt zu sensibilisieren:

*strukturelle
Berücksichtigung
von Vielfalt in
Gewerkschaften*

- B: „Ja, also da gibt es teilweise schon Strukturen, die werden dann einfach betreut und gerade der Migrationsbereich auch

weiter aufgebaut. Wobei das auch nur so eine Zwischenstufe sein kann, weil in Wirklichkeit, was nicht passieren darf, dass eben die Themen, z.B. die Frauenthemen nur im Frauengremium behandelt werden, dann aber nicht im Gesamten, oder die Migrationsthemen nur im Kompetenzforum behandelt werden und dann nicht mehr. Aber für mich sind diese Gremien so vorbereitende für die Gesamtorganisation. Wo du dich abstimmt und einfach argumentationssattelfest machst und das dann in die Gesamtorganisation einbringen kannst.“

*Kompetenzforum
Migration im
ÖGB ÖÖ*

In der Geschäftsordnung des ÖGB, im Anhang der Statuten, werden Kompetenzforen definiert und wird festgelegt, was die Aufgaben sind.²⁹ So muss z.B. das Thema eines Kompetenzforums gewerkschaftspolitische, aber auch bundes- oder landespezifische Bedeutung aufweisen. Des Weiteren wird festgelegt, dass VertreterInnen in den Kompetenzforen zu wählen sind und dass diese in den Bundes- oder Landesvorständen stimmberechtigt sind.³⁰ Mit diesen strukturellen Änderungen und der darauf folgenden Gründung des Kompetenzforums Migration in Oberösterreich gibt es nun für MigrantInnen die Möglichkeit, in Gremien, wie dem Landesvorstand, teilzunehmen. Durch die formale Betonung einer Differenzlinie soll die soziokulturelle Vielfalt in der Institution Gewerkschaft verankert werden.

*Migrations-
gesellschaft*

Die Notwendigkeit, sich in einer Migrationsgesellschaft als Organisation mit soziokulturell bedingter Vielfalt und folglich mit Unterschieden positiv auseinanderzusetzen, erkennt auch A. Denn ohne eine Berücksichtigung besteht die Gefahr eines kulturellen Relativismus, also des Ausblendens unterschiedlicher kultureller Realitäten. Bisher scheint es allerdings so gewesen zu sein, dass die Organisationskultur geringe Freiräume und wenig Veränderung zugelassen hat. Unterschiedliche Erfahrungen und vielfältige Lebensformen bleiben daher eher draußen:

- A: „Und was man auch unterscheiden muss trotzdem, Migrant ist nicht Migrant. Also das Herkunftsland, die Kultur des Herkunftslandes und die Erfahrungen, die man dort gemacht hat, spielen ebenfalls eine Rolle. Und tragen sich sicher über zwei Generationen weiter. Natürlich vergisst man nicht zur Gänze, woher man kommt und welche Sozialisation man dort erlebt hat.“

- A: „Und das macht einen Unterschied. Und da sage ich, da sind wir auch noch hinten nach, weil wir nicht das Verständnis aufbringen. Da geht es nicht um anpassen an andere, andere Varianten. Sondern da geht es darum, einmal zu erkennen, aha, da gibt es eine andere Geschichte und da gibt es deswegen auch andere Sichtweisen. Das hat sich nicht durchgesetzt bei uns. Überhaupt noch nicht. Bei uns sind MigrantInnen, wenn überhaupt, in einer Spärlichkeit vorhanden, wenn sie systemkonform sind. Wo automatisch eine gewisse kulturelle Vielfalt verloren geht dadurch (Anm.: durch die Systemkonformität).“

Es wird deutlich, dass ohne Anpassung bzw. ohne Aneignung eines gewissen „systemkonformen“ Habitus, ein Eintritt oder ein Vorankommen schwer möglich ist und dass damit Gewerkschaften, was soziokulturelle Vielfalt anbelangt, eher homogen bleiben. Allerdings, so meine Annahme, dürfte die Voraussetzung einer gewissen Anpassung nicht nur für „Migrationsandere“, sondern generell für „Organisationsandere“ gelten.

Systemkonformität und Anpassung

- A: „Und das ist auch der Grund, warum es in der Gewerkschaft kaum kulturelle Veränderung durch Migration gibt.“

Als entscheidend sowohl für das Nicht-Vorankommen als auch für das Sichtbarmachen von MigrantInnen in den Gewerkschaften sieht A die „hierarchischen Strukturen“:

hierarchische Strukturen

- A: „Diese Herkunftsfrage, oder so. In den Gewerkschaften haben wir sehr ausgeprägte Hierarchien, so wie in den Betrieben auch, unterschiedliche. Aber bei uns kommt noch dazu, dass wir ausgeprägte Hierarchien haben, die aber nicht immer offen zeigen. Sondern die werden auch oft versteckt, weil wir ja eine demokratische Organisation sind. Und demokratische Organisationen tun sich oft mit hierarchischen Strukturen schwer (...). In der Hierarchie wird trotzdem sichtbar, wo wer ist. Wo sind bei uns in der Hierarchie die MigrantInnen? Und egal jetzt, ob auch auf der hauptamtlichen Ebene oder auf der Funktionärssebene: Dort, wo die MigrantInnen jetzt in der Hierarchie stehen und in welcher Anzahl, gibt genau darüber Auskunft, wie die Gewerkschaften und der ÖGB in dieser Frage aufgestellt sind. Es gibt aus meiner Sicht keine bessere Messlatte.“

5. Schlussfolgerungen

Die Aussagen machen deutlich, dass sich migrationsbedingte soziokulturelle Vielfalt und damit gesellschaftliche Realität bisher nur sehr gering in gewerkschaftlichen Strukturen widerspiegelt. MigrantInnen sind in den Gremien der Gewerkschaften unterrepräsentiert, so die subjektive Wahrnehmung der InterviewpartnerInnen. Als eine wesentliche Ursache wird das Nicht-Vorhandensein in den Betriebsratskörperschaften gesehen, die als Basis gewerkschaftlichen Arbeitens gelten. Die Gründe, warum MigrantInnen selten als BetriebsrätInnen in Erscheinung treten, mögen vielfältig sein. Tatsache ist aber, dass Drittstaatsangehörige zur passiven Teilnahme an Betriebsratswahlen erst seit dem Jahr 2006 berechtigt sind. Im Kontext von Migration und betriebsrätlicher Repräsentanz wurde bislang also durch die („richtige“) Staatsbürgerschaft eine entscheidende Grenz- bzw. Differenzlinie definiert. Mit dem Zugang zum passiven Wahlrecht ändert sich nun langsam die Zusammensetzung von Belegschaftsvertretungen. Wie die Aussagen der InterviewpartnerInnen zeigen, rücken MigrantInnen in Betriebsratskörperschaften vor. Damit besteht die Perspektive, dass zukünftig vermehrt MigrantInnen als FunktionärInnen und schließlich auch als hauptamtlich Beschäftigte in den Gewerkschaften in Erscheinung treten.

*MigrantInnen
rücken in ge-
werkschaftlichen
Strukturen vor*

Solche rechtlichen und damit auch symbolischen Grenzen der Ausschließung spielen nach Mecheril eine wichtige Rolle, da sie darüber bestimmen, wer zugehörig ist, wer also zum Beispiel an demokratischen Prozessen partizipieren darf und wer nicht.

Im gewerkschaftlichen Selbstverständnis sind Unterschiede bzw. das Betonen und Treffen von Unterscheidungen durchaus von zentraler Bedeutung, wie einige Aussagen schließen lassen. So ist für A das Unterscheidungskriterium ethnische Herkunft im Vergleich zu sozioökonomischen Unterschieden weniger wichtig. Es wird in der Folge auch ersichtlich, dass A eher von Differenzen ausgeht, die in allgemeiner Weise durch unterschiedliche Merkmale bestimmt sind, die also nicht allein aufgrund von Migration existieren. Unterschiede zu betonen, halten auch B und C für relevant: Vor dem Hintergrund einer sich verändernden und sich diversifizierenden Arbeitswelt macht es Sinn, so die Aussagen, Unterschiede strukturell zu betonen, aber nicht, um

diese zu verfestigen, sondern um den unterschiedlichen Realitäten gerechter zu werden und um organisationsintern auf diese Vielfalt aufmerksam zu machen. Gerade im Migrations- und Frauenbereich gibt es hier einige Ansätze.

*vielfältigen
Realitäten
gerecht werden*

Eine strukturelle Veränderung wurde, bisher einzigartig im ÖGB, mit der Gründung des Kompetenzforums „Migration“ in Oberösterreich geschaffen. Durch diese formale Berücksichtigung gibt es nun für MigrantInnen die Möglichkeit, in Gremien wie dem Landesvorstand teilzunehmen. Unabhängig von dieser organisationalen Veränderung sind aber auch hauptamtlich Beschäftigte mit Migrationsgeschichte im ÖGB Oberösterreich vertreten, etwa als Regionalsekretär.

*organisationalen
Veränderungen
im ÖGB OÖ*

Diese Vielfalt, aufgrund einer sich diversifizierenden Arbeitswelt, ist nicht alleine durch Migration bedingt. Die Zunahme von unterschiedlichen Arbeitsformen, die vom historischen und männerdominierten Normalarbeitsverhältnis abweichen und in denen vielfach Frauen, MigrantInnen, aber auch zusehends Männer arbeiten und die mit prekären Lebens- und Erwerbsbedingungen einhergehen, stellen Gewerkschaften vor Herausforderungen. Hierarchische Strukturen, wie sie die Gewerkschaften aufweisen, stellen so für „Migrationsandere“, aber auch für „Organisationsandere“ eine Hürde dar. Ohne Systemkonformität gibt es kein Vorankommen, was dazu führt, dass die Institution Gewerkschaft soziokulturell betrachtet homogen bleibt. Ansätze wie in Oberösterreich, die auf strukturelle Veränderungen zielen, verdeutlichen aber, wie mit einer zusehends vielfältigeren Arbeitswelt umgegangen werden könnte.

*Diversität, Mig-
ration und neue
Arbeitsformen*

Anmerkungen:

1. vida, Zeitschrift für Mitglieder der Gewerkschaft vida, Dezember/Jänner 2010/11.
2. Der nachfolgende Text basiert auf unveröffentlichten Arbeiten, die im Rahmen des Universitätslehrgangs „Migrationsmanagement“ 2009-2013 entstanden sind. Vgl. Einleitung aus Master-Thesis: „Migrationserfahrungen und Gewerkschaftspolitik. Beispiele undokumentierter Arbeitsmigration, prekärer Beschäftigung und gewerkschaftlicher Organisation in Spanien und Österreich.“, unveröffentlichter Text.
3. Mecheril, P./et. al.: Migrationspädagogik, Weinheim/Basel 2010, S. 17.
4. Vgl. Einleitung aus Projektarbeit: „Zur Relevanz von Migration und dem Umgang mit soziokultureller Vielfalt im gewerkschaftlichen Kontext“, unveröffentlichter Text.
5. Vgl. Facharbeit: „Zur Bedeutung von Kultur und Identität im Kontext von Migration und Integration“, unveröffentlichter Text. Siehe auch „Sinn und Unsinn der Integration“, in: Arbeit und Wirtschaft, 10/2011.

6. Terkessidis, M.: Interkultur, Berlin 2010, S. 40. Terkessidis sieht die Veränderung von Institutionen und deren Kultur als den „Königsweg zur Gestaltung der Vielheit“ (Terkessidis, 2010, S. 96). Es geht im Sinn von „Interkultur“ um eine „Politik, die Barrierefreiheit“ schafft, indem die charakteristischen Muster von Institutionen zum Ausgangspunkt von Veränderungen werden, da allein eine Veränderung des Bewusstseins unmöglich ist (ebd. S. 130 ff). „Interkultur“ ist dabei zu verstehen als „Kultur-im-Zwischen“, als „Struktur im Wandel“ (ebd.).
7. Mecheril, P.: Migration und Integration, in: Straub, J./Weidemann, A./Weidemann, D. (Hg.): Handbuch interkulturelle Kompetenz. Grundbegriffe – Theorien – Anwendungsfelder, Stuttgart/Weimar 2007, S. 469-480.
8. Mecheril, P., Anmerkung 7, a.a.O., S. 470.
9. Mecheril, P., Anmerkung 7, a.a.O., S. 470f.
10. Mecheril, P., Anmerkung 7, a.a.O., S. 470f.
11. Castro Varela, M./Mecheril, P.: Grenze und Bewegung. Migrationswissenschaftliche Klärungen, in: Mecheril, P. et al. (Hg.): Migrationspädagogik, Weinheim und Basel 2010, 23-53, S. 38.
12. Castro Varela, M./ Mecheril, P., Anmerkung 11, a.a.O., S. 42.
13. Otto, H.U./Schrödter, M.: Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Von der Assimilation zur Multikulturalität – und zurück? In: dies. (Hg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Multikulturalismus – Neo-Assimilationismus – Transnationalismus, Neue Praxis, Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik, Sonderheft 8, Lahnstein 2006, 1-18, S. 3.
14. Renn, J.: Multikulturelle Gesellschaft, in: Straub, J./Weidemann, A./Weidemann, D. (Hg.): Handbuch interkulturelle Kompetenz. Grundbegriffe – Theorien – Anwendungsfelder, Stuttgart/Weimar 2007, S. 462-469.
15. Renn, J., Anmerkung 14, a.a.O., S. 463.
16. Reckwitz, A.: Kultursoziologie, in: Straub, J./Weidemann, A./Weidemann, D. (Hg.): Handbuch interkulturelle Kompetenz. Grundbegriffe – Theorien – Anwendungsfelder, Stuttgart/Weimar 2007, S. 201-211.
17. Reckwitz, A., Anmerkung 16, a.a.O., S. 203.
18. Straub, J., Kultur, in: Straub, J./Weidemann, A./Weidemann, D. (Hg.): Handbuch interkulturelle Kompetenz. Grundbegriffe – Theorien – Anwendungsfelder, Stuttgart/ Weimar 2007, S. 7-24.
19. Straub, J., Anmerkung 18, a.a.O., S. 13.
20. Straub, J., Anmerkung 18, a.a.O., S. 13.
21. Straub, J., Anmerkung 18, a.a.O., S. 14.
22. Straub, J., Anmerkung 18, a.a.O., S. 14.
23. Reckwitz, A., Anmerkung 16, a.a.O., S. 202.
24. Reckwitz, A., Anmerkung 16, a.a.O., S. 203.
25. Reckwitz, A., Anmerkung 16, a.a.O., S. 203.
26. Grundlage sind sechs leitfadenbasierte Interviews mit GewerkschafterInnen in Führungspositionen aus Fachgewerkschaften und dem ÖGB Oberösterreich bzw. dem Burgenland, die im Rahmen der Arbeit „Zur Relevanz von Migration und dem Umgang mit soziokultureller Vielfalt im gewerkschaftlichen Kontext“ geführt wurden. Die nachfolgenden Interviewpassagen sind Auszüge aus dieser Arbeit.
27. Valchers, G.: Wahlrechte von NichtstaatsbürgerInnen in Österreich. In: Fassmann, H. (Hg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006, Klagenfurt 2007, S. 127-131.
28. O.V.: Europa braucht einen Politikwechsel. Leit Antrag Landeskonferenz des ÖGB Oberösterreich, o.O. 2005; URL: http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_Suche download am: 26.07.2011, S. 20.
29. Vgl., Ondraschek, R.: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Wien 2010, S. 56ff.
30. Ondraschek, R., Anmerkung 29, a.a.O., S. 59.