

HANS STIRN
Professor Dr.

**DIE GESELLSCHAFTSPOLITISCHE ZUKUNFT
DER AUSLÄNDISCHEN ARBEITNEIMER
IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND:
ZWISCHEN INTEGRATION UND SONDERSTATUS**

1. AUSLÄNDERBESCHÄFTIGUNG - EINE VIELSCHICHTIGE UND KOMPLEXE PROBLEMATIK

Objektiv gesehen sind Ausländerbeschäftigung und Bevölkerungswanderung — beide müssen im Zusammenhang gesehen werden — überaus schwergewichtige, das wirtschaftliche, soziale und politische Leben in Europa mitbestimmende und verändernde Vorgänge. Immerhin haben wir in Europa etwa 13 Millionen Wanderarbeiter (mit Familienangehörigen). Dazu kommt, dass die Vorgänge so komplex und vielschichtig und damit schwer zu analysieren sind, dass wir noch immer nicht in der Lage sind, zu wichtigen Problemen wissenschaftlich eindeutig Stellung zu nehmen. Z.B. ist noch längst nicht das letzte Wort über den volkswirtschaftlichen Nutzen der Ausländerbeschäftigung in *längerfristiger Sicht* gesprochen, und zwar den Nutzen sowohl für unsere Volkswirtschaft als auch die Volkswirtschaften der Herkunftsländer. Erst jetzt wieder wird in einer Studie festgestellt, dass die Abwanderung von gelernten Arbeitern Löcher in den heimatischen Arbeitsmarkt reißt, Ausgaben für Ersatzleute verursacht und letzten Endes zu weiteren Auswanderungen führt. (B ö h n i n g 1975).

Das Thema ist in der Lage, Emotionen und Illusionen zu wecken: Die einen sehen in den ausländischen Arbeitern eine "industrielle Reservearmee" im Sinne von Karl Marx (Nikolinakos 1973), also ein für die Aufrechterhaltung des spätkapitalistischen Systems unbedingt notwendiges Element. Die deutschen Arbeiter werden politisch korrumpiert, indem sie erleben, dass nicht mehr sie, sondern andere jetzt die unteren Plätze in der gesellschaftlichen Hierarchie einnehmen: dies lässt sie "vergessen", dass sie weiterhin, genau so wie ihre ausländischen Kollegen, ausgebeutet werden.

Andere legen mehr Gewicht auf die soziale Lage der Ausländer als einer benachteiligten Minderheit — die Art der Arbeitsplätze, die Behandlung durch Vorgesetzte, Kollegen, Nachbarn, Vermieter, die Beschaffenheit der Wohnungen und die Höhe der Mieten, die rechtliche Diskriminierung nach dem Ausländergesetz, die mangelhafte Schulausbildung der Kinder ausländischer Arbeitnehmer — und sehen in der Ausländerbeschäftigung der BRD einen Skandal. Sie sprechen damit unüberhörbar das wichtige Kapitel der sozialen Vorurteile an.

Wieder andere sind der Ansicht, dass die Gastarbeiter keinen Grund zum Klagen haben und dass eher zu viel denn zu wenig für sie getan wird. Sie finden hier gute Verdienstmöglichkeiten auf Arbeitsplätzen, die Deutsche durch Fleiss, Sparen und Investieren geschaffen haben. Sie haben Gelegenheit, den Umgang mit der Technik zu erlernen, und die Heimatländer können allmählich mit Hilfe der zurückgekehrten Arbeiter eigene Industrien aufbauen. Manchmal schwingt allerdings die Furcht mit, diese Industrien könnten derjenigen der BRD einmal wirtschaftlich Konkurrenz machen.

Nicht wenige nähren die Illusion, die Ausländerbeschäftigung würde fast zwangsläufig die Industrialisierung in den Mittelmeerländern stark fördern. Eine mittlere Linie, die ich persönlich vertrete, erkennt an, dass die Situation der ausländischen Arbeiter in der BRD höchst unbefriedigend ist, wenn wir einen sittlichen Massstab anlegen oder wenn wir sie mit dem vergleichen, was möglich und notwendig wäre aufgrund z.B. des Wissensstandes der empirischen Sozialforschung und der politischen Soziologie. Es darf nicht übersehen werden, dass wir mit der Ausländerbeschäftigung neben Wohlstand und Chancen auch Ungleichgewichtigkeit, Dissonanzen, Antinomien bei uns und den Mittelmeerländern "produzieren". Bei einem geschichtlichen Rückblick allerdings muss festgestellt werden, dass es positive Entwicklungen gibt. Der Ausländer wird von seinen deutschen Kollegen nicht mehr als Lohndrucker angesehen, in den Betrieben ist er arbeits- und sozialversicherungsrechtlich den Deutschen gleichgestellt, viele Deutsche haben die Sache der ausländischen Arbeiter zu ihrer eigenen gemacht. Im Verlaufe der wirtschaftlichen Rezession 1974/75 haben sich jedoch die Beziehungen zwischen Deutschen und ausländischen Arbeitnehmern als Folge der verschärften Konkurrenz um die knapp gewordenen Arbeitsplätze leider verschlechtert.

2. STATISTISCHE ANGABEN ZUR AUSLÄNDERBESCHÄFTIGUNG IN DER BRD

2.1 Wohnbevölkerung, Erwerbstätige, Arbeitnehmer, Arbeitslose im Durchschnitt der Jahre 1970, 1974 und 1975 (geschätzt)

	1970	1974	1975
Wohnbevölkerung	60.651.000	62.000.000	61.900.000
Erwerbstätige	26.582.000	26.120.000	25.630.000
Arbeitnehmer	22.160.000	22.032.000	21.607.000
davon Ausländer	1.807.000	2.437.000	2.186.000
Arbeitslose	148.800	582.500	813.000
davon Ausländer	5.000	70.000	150.000

Seit 1972 gab es in der BRD Bevölkerungswachstum nur noch durch Zuwanderung. Das Geburtendefizit betrug 1974 rd. 100.000; das Defizit der deutschen Bevölkerung allein lag bei 200.000. Die Geburtenhäufigkeit korreliert mit der Zahl der Eheschliessungen, die seit einigen Jahren niedrig liegt, weil die schwächer besetzten Nachkriegsjahrgänge ins Heiratsalter nachgerückt sind. Spätestens ab 1980 dürfte die Zahl der Eheschliessungen und der Geburten wegen der dann ins Heiratsalter kommenden starken Jahrgänge wieder steigen.

2.2 Ausländische Arbeitnehmer nach Nationalitäten am 30.9.1974:

Beschäftigte Ausländer	2.350.000
darunter: Italiener	370.000
Griechen	225.000
Spanier	165.000
Türken	590.000
Jugoslawen	470.000
Portugiesen	85.000

Bis zum Sommer 1975 hat sich die Zahl der ausländischen Arbeitnehmer in der BRD (Beschäftigte und Arbeitslose) auf etwa 2 Mio verringert. Wegen einer organisatorischen Umstellung bei der Bundesanstalt für Arbeit sind genaue Zahlen nicht vorhanden.

3. PROBLEMÜBERSICHT

Es hat verhältnismässig lange gedauert, bis sich die wesentlichen Fragenkomplexe herausgebildet haben. Gewiss, die Frage nach dem volkswirtschaftlichen Nutzen der Ausländerbeschäftigung wurde schon bald gestellt, z. B. von H i s s, F ö h l, G n e h m und R ü s t o w, aber die Öffentlichkeit ging darüber hinweg, weil der Nutzen evident zu sein schien. Die Wirkungen in den Heimatländern werden erst seit wenigen Jahren gründlich registriert und analysiert — mit Recht, zumal Rückwirkungen bei uns zu erwarten sind. (L o h r m a n n und M a n f r a s s).

Ich möchte die heute im Vordergrund stehenden Problemgruppen folgendermassen umreissen:

1. Wie wird, wie soll sich das Bruttosozialprodukt in der BRD und in den Heimatländern in den nächsten zehn Jahren entwickeln? Starkes durchschnittliches wirtschaftliches Wachstum von real mehr als 4 Prozent, wie es die meisten Planungen vorsehen, oder geringeres Wachstum?
2. Wie wird, wie soll sich die Zahl der Erwerbstätigen und der Wohn-

bevölkerung entwickeln? Die BRD als Einwanderungsland oder Zuzugsbeschränkung und Zwangsrotation? Die Mittelmeerländer weiterhin als Auswanderungsländer?

3. In welchen Regionen wird bzw. soll die wirtschaftliche Entwicklung vor sich gehen, weiterhin in den Ballungsräumen oder unter Einbeziehung anderer Gebiete? Infrastrukturüberlastungen auf der einen, Verdünnungen bis zur Entvölkerung ganzer Landschaften auf der anderen Seite. Auch diese Problemgruppe bezieht die Mittelmeerländer mit ein, da es dort ebenfalls Verdichtungen und Entvölkerungen in verschiedenen Regionen gibt.

4. Die Lage der ausländischen Arbeiter in den Betrieben. Wie weit sind Gleichstellung und Gleichbehandlung mit den Deutschen in der täglichen Praxis realisiert? Wer wird bei Arbeitsmangel zuerst entlassen? Wie sind die zwischenmenschlichen Beziehungen zu den deutschen Vorgesetzten und Kollegen? Welche beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten gibt es?

5. Ausländische Kinder und Jugendliche in den deutschen Schulen und in der beruflichen Ausbildung. Wird die Schulpflicht, auch die Berufsschulpflicht, eingehalten? Erhalten die Kinder eine der Begabung und dem Alter angemessene schulische Förderung, wie sie unser Schulwesen vorsieht? Ist die Eingliederung in das deutsche Schulsystem wirklich der Weisheit letzter Schluss? Wird eine berufliche Ausbildung nach Schulabschluss, z.B. durch Lehre in einem Betrieb, gefördert oder gehemmt?

6. Ausländische Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen im politischen System der BRD. Hier geht es um die Interessenvertretung der Ausländer in den Gemeinden und ihre Betätigung in politischen Parteien des Gastlandes.

Wird das geltende Ausländerrecht den Anforderungen gerecht? Ist das Ausländerrecht praktisch eine "Disziplinarordnung für die Minderheit", wie *Heldmann* behauptet? Oder haben wir ein liberales Ausländerrecht, wie Herr *Heuer* vom Bundesministerium des Innern verkündet hat?

7. Ausländische Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen im sozialen Kommunikationsnetz. Hier geht es um die interpersonellen Beziehungen von Deutschen und Ausländern. Wie weit sind diese von Vorurteilen, Ängsten, Illusionen und Hemmungen bestimmt? Wie sieht es aus mit der Partizipation der ausländischen Arbeiter am sozialen Leben in den Gemeinden, z.B. an Bildungs- und Freizeiteinrichtungen und am Gesundheitswesen? Haben wir eine Integration höheren Grades

oder, soziologisch gesehen, eine "Unterschichtung" unserer unteren Schichten? Wohin geht die Entwicklung?

Ich will versuchen, zu einigen dieser Problemkomplexe Aussagen zu machen.

4. INTEGRATION ODER ZWANGSROTATION?

Die Existenz der ausländischen Arbeitnehmer kann als eine gesellschaftspolitische Herausforderung unserer Zeit betrachtet werden. Je nachdem, wie wir uns dieser Herausforderung stellen, nützen wir Möglichkeiten und Chancen für gesellschaftliche Fortentwicklung in Europa oder schlagen sie aus.

Es geht dabei um sehr Konkretes, nämlich die Stellung des ausländischen Arbeitnehmers in unserer Gesellschaft, also im wesentlichen um

— seinen Status in der gesellschaftlichen Hierarchie, vor allem nach den Merkmalen Beruf, Bildung, Einkommen und Wohnen

— die Möglichkeiten, seinen Status und den seiner Kinder zu verbessern

— seine Pflichten, z.B. Arbeiten und sonstige Dienstleistungen, Steuern und soziale Abgaben zahlen, Gesetze und Vorschriften nicht übertreten

— seine Rechte, z.B. Freizügigkeit, freie Meinungsäußerung und andere Grundrechte, Recht auf Unterstützung in Notlagen, generell der Grad der gesellschaftlichen Partizipation.

Theoretisch lassen sich die Möglichkeiten für die Eingliederung von Ausländern in ein soziales System in einem Raster darstellen:

An dem einen Ende haben wir Integration der Ausländer lediglich in den Arbeitsprozess, und das auch nur so lange, wie man sie braucht, in den übrigen Lebensbereichen dagegen ein Nebeneinander, was praktisch oft gleichbedeutend ist mit Isolierung. Die Ausländer leben in den Gemeinden als eigene Gruppen, meist sogar noch getrennt nach Nationalitäten, so dass mehrere Minderheiten entstehen. Im Laufe der Zeit kann es zu Verbindungen mit im Gastland bestehenden Randgruppen kommen.

Am anderen Ende des Rasters steht die Integration nicht nur im Betrieb, sondern in allen Bereichen des sozialen Lebens. Die ausländischen Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen nehmen als vollwertige Bürger teil am Bildungswesen und all dem, was die Infrastruktur anzubieten hat. Sie haben — mit wenigen Ausnahmen — dieselben politischen Pflichten und Rechte wie die Einheimischen.

Dies kann als Vorstufe von Einbürgerung und Assimilation aufgefasst werden. Die Integration im Betrieb ist hier auf höherer Stufe erfolgt: die Ausländer sind auch auf Arbeitsplätzen der mittleren und höheren Ränge zu finden. Im Idealfall sind Ausländer auf allen Rängen der gesellschaftlichen Hierarchie entsprechend ihrem prozentualen Anteil an der Bevölkerung angesiedelt. Die sozialen Positionen werden Einheimischen und Ausländern entsprechend dem zahlenmässigen Verhältnis zugeteilt.

Die Wirklichkeit und auch das, was politisch anzustreben ist, dürfte irgendwo zwischen diesen beiden Extremen liegen. Zu berücksichtigen ist bei solchen Überlegungen noch, dass es sich bei den ausländischen Arbeitnehmern keineswegs um eine amorphe Masse handelt, sondern um sehr differenzierte grosse und kleine Gruppen.

In die Diskussion um die Ausländerbeschäftigung einbezogen wurde das Extrem "Integration nur in den Betrieb, sonst Isolierung". Es gibt ein sehr einfaches Mittel, um dieses Ziel zu erreichen, nämlich die Zwangsrotation. Ich halte sowohl Ziel als Methode für falsch, ja politisch gefährlich und letztlich unmenschlich, wird doch augenfällig die Herabwürdigung des Menschen zur blossen Arbeitskraft, der man sich entledigt, wenn man sie nicht mehr braucht. Dieses Vorgehen würde über kurz oder lang gegen uns Vorwürfe hervorrufen, wie sie ähnlich gegen die Kolonialländer erhoben wurden (Stirn 1974).

Dabei handelt es sich, das kann nicht bestritten werden, um eine spezielle Form der Integration. Integration bedeutet das Einfügen von Elementen in ein schon bestehendes soziales System, sei es durch ein Überordnen, Unterordnen oder ein Nebeneinander. Integration liegt vor, wenn das System nach dem Einfügen (nicht blossen Anfügen) noch funktioniert.

Selbstverständlich ist das soziale System nach der Integration ein anderes als vorher. In diesem Zusammenhang sei angemerkt, dass die Methode, Minderheiten oder neu aufkommenden Schichten immer nur so viel Partizipation zusätzlich zu gewähren wie gerade notwendig ist, um das soziale System einschliesslich der vorhandenen Herrschaftsverhältnisse zu erhalten, in der Geschichte häufig angewendet wurde. Nicht wenige soziale Systeme sind gerade deshalb zerbrochen, weil zu wenig oder zu spät Partizipation angeboten wurde.

Die wichtigsten Argumente gegen das Extrem "Integration im Betrieb, im übrigen Isolation" sind folgende:

— Zwangsrotation stört durch den häufigen Personenwechsel den Betriebsablauf; die Zahl der Arbeitsunfälle steigt.

— Zwangsrotation mindert die Zufriedenheit der Arbeitnehmer weil die zwischenmenschlichen Beziehungen in den Arbeitsgruppen und informellen Gruppen immer wieder auseinandergerissen werden.

— Das Potential an Fähigkeiten unter den Ausländern wird nicht ausgeschöpft.

Die Ausländer werden in die Randzonen der Gesellschaft abgedrängt, etwas, was die Sozialpolitiker vermeiden wollen, weil Desorganisation der Minderheitengruppen mit Slumbildung und Kriminalität auftreten kann.

Diesen Nachteilen stehen als Vorteile gegenüber

— eine gewisse Entlastung der Infrastruktur in den Ballungsgebieten, die aber meist überschätzt wird, und

— die etwas schlechteren Bedingungen für die Entwicklung von Randpersönlichkeiten (marginal man), Menschen, die zwischen der Kultur ihres Heimatlandes und derjenigen des Beschäftigungslandes stehen und eigentlich gar nicht wissen, wohin sie gehören.

Zwangsrotation aus der Sicht geschichtlicher Erfahrungen im Deutschen Reich

Unsere geschichtlichen Erfahrungen sollten uns vor dem Weg "Integration im Betrieb, sonst Isolation" bewahren.

Um 1900 gab es im Deutschen Reich etwa 10 Prozent Ausländer und Reichsdeutsche mit fremder, meist polnischer, Muttersprache. Es war der Höhepunkt der Ost-West-Wanderung.

Die polnischen Fremdstämmigen wurden in Preussen wie missliebige Ausländer behandelt. Die Politiker, auch Bismarck, sahen in dem starken polnischen Element eine Gefahr für den Staat. Um die Zahl der polnischen Landarbeiter zu verringern, wurden 1885/86 Massenausweisungen durchgeführt. Dazu Bismarck: "Wir wollen die fremden Polen los sein, weil wir an unseren eigenen genug haben". Es gab auch eine Art von Zwangsrotation indem verfügt wurde, dass die polnischen Landarbeiter aus Russland und Österreich im Januar jeden Jahres ausserhalb des Landes sein mussten. Andere diskriminierende Massnahmen waren Berufsverbote und Beschäftigungsbeschränkungen, Einführung einer speziellen Legitimationskarte für Polen, Verbot der polnischen Sprache im Ruhrgebiet bei Versammlungen.

Durch diese Massnahmen konnte die Einwanderung der Polen aus dem Ausland und die Binnenwanderung von Ost nach West nicht verhindert werden. Die wirtschaftlichen Verhältnisse waren stärker, man brauchte die Polen in der Landwirtschaft und in der Schwerindustrie des Ruhrgebietes. Ohne die vielen Menschen polnischer Abstammung

hätte die Industrie im Ruhrgebiet nicht so schnell aufgebaut werden können. Für die schwere und gefährliche Arbeit unter Tage waren deutsche Arbeitskräfte in ausreichender Zahl nicht zu finden. So gab es damals viele Zechen mit einem Anteil von weit mehr als 50 Prozent Polen, das waren die sog. "Polenzechen".

Der Aussendruck auf die Menschen polnischer Abstammung führte zu einer straffen Selbstorganisation der polnischen Minderheit unter, wie nicht anders zu erwarten, antideutschen Vorzeichen. Die im Westen des Reiches lebenden Polen wurden zu einer Abwehrfront gegen die neuen "Kreuzritter" zusammengeschweisst. Und viele Polen trugen den Hass zurück in die Heimat, andere nahmen ihn mit nach Übersee.

Eine Desorganisation der polnischen Minderheit, das wäre die andere Möglichkeit gewesen, ist damals nicht eingetreten. Der Teil der Polen, die in Deutschland geblieben sind, ist im Laufe der Jahrzehnte assimiliert worden.

Ich bedaure, dass unsere geschichtlichen Erfahrungen mit der Ausländerbeschäftigung heute so wenig genutzt werden, dass die Forschungen von Brepohl, Neubach, Stirn, Wehler und anderen weder diskutiert noch berücksichtigt werden.

5. KONJUNKTUR, BRUTTOSOZIALPRODUKT, ERWERBSTÄTIGE, WOHNBEVÖLKERUNG, RAUMORDNUNG

5.1 Die augenblickliche wirtschaftliche Lage ist für die BRD etwas völlig Neues

Wir haben die schwerste Rezession seit 1949, eine Rezession, die Merkmale der gefürchteten Stagflation zeigt, nämlich steigende Preise trotz eines Rückganges der Produktion von Sachgütern und Dienstleistungen. Die Zahl der Arbeitslosen liegt sogar im Sommer (1975) bei einer Million, die Zahl der ausländischen Arbeitnehmer noch immer bei zwei Millionen. Die Rezession ist weltweit aufgetreten, so dass der Export der BRD rückläufig ist.

Die weltwirtschaftlichen Störungen sind auf viele Ursachen zurückzuführen, u. a.

— Kostensteigerungen bei der einzuführenden Energie, dadurch kurzfristig eine Verschlechterung der Wettbewerbsfähigkeit, vor allem aber Anpassungsschwierigkeiten so lange, bis die "Öl-Milliarden" der Rohöl exportierenden Länder als Nachfrage nach Gütern und Kapital voll in Erscheinung treten;

zeitliches Zusammenfallen von Rezessionen in den wichtigsten Industrieländern, dadurch Verstärkungseffekt;

— die Ungleichgewichtigkeiten und Verzerrungen in den Volkswirtschaften waren in dem vorangegangenen jahrelangen Boom sehr gross geworden, so dass der Anpassungsprozess dieses Mal tiefergreifend ist.

Als eine besonders schwerwiegende Ungleichgewichtigkeit sind die grossen Zahlungsbilanzüberschüsse der BRD anzusehen, auf die viele Leute hierzulande so stolz sind, die in Wirklichkeit aber einen empfindlichen Störfaktor für die weltwirtschaftlichen Beziehungen darstellen. An der Entstehung dieser Überschüsse haben die ausländischen Arbeitnehmer tatkräftig mitgewirkt, einmal durch ihre Arbeitsleistungen, so dann durch den Geldtransfer in die Heimat. Das nach Hause gesandte Geld ist zum Teil wieder als Nachfrage nach deutschen Exportgütern aufgetreten.

Ob wir am Anfang einer langwierigen Strukturkrise als Folge über-sättigter Teilmärkte und dem Fehlen einer neuen Investitionswelle stehen, lässt sich zur Zeit weder nachweisen noch ausschliessen.

Die Lage auf dem Baumarkt der BRD, wo es zur Zeit etwa 300.000 neu fertiggestellte aber unverkäufliche Wohnungen gibt, erzwingt strukturelle Änderungen. Viele mittlere und kleine und einige grosse Bauunternehmungen und Bauträgergesellschaften haben aufgeben müssen. Das bedeutet, dass gerade in einem Sektor, der traditionell einen hohen Prozentsatz ausländischer Arbeiter beschäftigt, die Zahl der Arbeitsplätze reduziert worden ist. Die Automobilindustrie hat die Zahl ihrer Beschäftigten ebenfalls verringern müssen. Die Investitionen der Industrie, ein für die Beschäftigungslage besonders wichtiger Faktor, sind seit 1972 prozentual zurückgegangen.

Der Schluss daraus, die BRD müsse in den nächsten Jahren mit einer strukturellen Arbeitslosigkeit in der Grössenordnung zwischen 2 und 4 v.H. rechnen, erscheint mir zumindest voreilig zu sein. Die deutsche Wirtschaft hat in der Vergangenheit mehrere Millionen in der Landwirtschaft Freigesetzte aufnehmen können, sie hat Millionen aus dem Osnet Zugewanderten Arbeit bieten können. Allerdings wird viel davon abhängen, wie schnell die "Öl-Milliarden" der Ölexportierenden Länder als Nachfrage auftreten und die Nachfrage auch befriedigt werden kann, was u. a. die Lösung schwieriger technischer Transportprobleme voraussetzt.

Die Bedingungen für einen Wirtschaftsaufschwung in der BRD ab 1976 mit einem Wirtschaftswachstum in den Jahren 1977, 1978 und 1979 von real über 4 v.H. sind m.E. günstig. Moderne Anlagen sind zur

Zeit nicht ausgelastet (etwa um 10 v.H. schwächer als Mitte 1973), ihre volle Auslastung bringt also mehr Güter ohne Stückkostensteigerung; die Gewerkschaften betreiben eine zurückhaltende Lohnpolitik, der Staat finanziert seine Ausgaben in grossem Umfang mit Krediten (im Jahre 1975: Neuverschuldung der Gebietskörperschaften in Höhe von 55 Mrd. DM bei einem Bruttosozialprodukt von etwa 1.100 Mrd.), so dass mit einer Verbesserung der Erlös-Kosten-Relation, des Exportgeschäfts, überhaupt der Rentabilität des Kapitals, zu rechnen ist; die Sparquote der letzten beiden Jahre ist so gross wie niemals zuvor, so dass die Finanzierung grosser Investitionen ohne Preisauftrieb möglich ist.

Arbeitslosigkeit verbreitet stets Angst und Unsicherheit unter den Arbeitnehmern. Es wird mehr gespart, um einen Notgroschen zu haben, Ratengeschäfte werden nicht abgeschlossen, das "Konsumklima", verschlechtert sich, wodurch die Rezession verstärkt wird.

Für viele ausländische Arbeiter ist der psychische Druck, der sich aus der Angst um den Arbeitsplatz ergibt, besonders stark, weil sie die Schwächsten in der betrieblichen Hierarchie sind und weil für sie oft die Aufenthaltsgenehmigung auf dem Spiel steht. Die Ausländerbehörden neigen dazu, Aufenthaltsgenehmigungen nicht zu verlängern, wenn es sich um Arbeitslose aus Nicht-EG-Ländern handelt. Die Lage der Griechen und Türken ist am schlechtesten.

Die Sorge um den Arbeitsplatz führt zu konformen Verhaltensweisen im Betrieb beim Umgang mit Vorgesetzten und Kollegen. Man passt sich an, erfüllt möglichst genau alle Anforderungen, entspricht den Erwartungen der anderen.

Allerdings gibt es auch selektive Vorgänge. Ein gewisser Prozentsatz von Ausländern kehrt freiwillig in die Heimat zurück. Es sind diejenigen, deren Stolz sie die grössere Abhängigkeit nicht ertragen lässt.

Bei anstehenden Entlassungen kommt es zu Konflikten und Rollenkonflikten in den Betriebsräten und Belegschaften, wenn zu entscheiden ist, ob ein Deutscher oder ein Ausländer zu entlassen ist. Und schliesslich entwickeln sich auf dem Nährboden der Angst falsche Beurteilungen und Vorurteile. So glauben nach den Ergebnissen einer jüngst veröffentlichten Umfrage mehr als 50 Prozent der Befragten, dass die Arbeitslosigkeit auf die grosse Zahl von Gastarbeitern zurückzuführen sei. Hier wird übersehen, dass die ausländischen Arbeiter auch Nachfrage nach Gütern bedeuten und somit Arbeitsplätze erhalten. Aus solchen falschen Überzeugungen kann Fremdenhass entstehen, wenn die Bevölkerung nicht über die wirklichen Zusammenhänge informiert wird.

5.2 Wie wird, wie sollte sich die Zahl der Erwerbstätigen und der Wohnbevölkerung in der BRD entwickeln?

Folge der schlechten Konjunktur, aber auch solcher Überlegungen, wie sie der Club of Rome eingeleitet hat, sind pessimistische Prognosen bezüglich des wirtschaftlichen Wachstums und der Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen und der beschäftigten Ausländer. Klauder, Kühlewind, Schnur und Thon stellen in einer Modellrechnung 4 Alternativen vor: Das Bruttoinlandsprodukt wächst von 1972 bis 1980 durchschnittlich um 4,7 v.H., 4,0 v.H., 2,5 v.H. oder 1,0 v.H. Das würde folgende Entwicklungen der Zahl der Erwerbstätigen (Bedarf) bis 1980 nach sich ziehen:

A)	bei 4,7 v.H.	+	750.000 Personen	(1972 = 26,4 Mio Erwerbs-
B)	» 4,0 »	+	320.000 »	tätige bei einem Potential
C)	» 2,5 »	./.	700.000 »	an deutschen Erwerbsper-
D)	» 1,0 »	./.	1.800.000 »	sonen von 24,44 Mio)

(Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1, 1974).

Durch Arbeitszeitverkürzungen und andere Veränderungen der Bedingungen würden sich diese Zahlen vergrößern oder verringern. Es ist anzunehmen, dass die Gewerkschaften eine Politik der energischen Arbeitszeitverkürzung betreiben, sobald sich zeigen sollte, dass es zu wenig Arbeitsplätze gibt.

Noch wird der Vorschlag des Hamburger Senators für Arbeit und Soziales, bei Arbeitslosigkeit zeitweilig eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung "zur Streckung der insgesamt vorhandenen menschlichen Produktivität" durchzuführen, von der deutschen Öffentlichkeit mit Verwunderung aufgenommen, zum Teil sogar verlacht. Es ist aber durchaus möglich, dass solche an sich sinnvollen Überlegungen sich in wenigen Jahren durchsetzen und versucht wird die damit verbundenen sehr schwierigen sozialpsychologischen und organisatorischen Probleme zu lösen.

Die Alternative B erscheint mir — mit einigen Abstrichen — am realistischsten. Ich rechne für diesen Zeitraum mit einem durchschnittlichen Wirtschaftswachstum in der BRD von knapp 4 v.H.

Gewiss befinden wir uns in einer Übergangsphase, in der das wirtschaftliche Wachstum sich verringert. Aber diese sogar wünschenswerte Umstellung auf geringere Wachstumsraten von zunächst zwischen 3 und 3,5 Prozent real dürfte sich erst allmählich, vielleicht innerhalb eines Jahrzehnts, vollziehen. Nach dieser weltweiten Rezession ist ein weltweiter Aufschwung, der sehr wahrscheinlich wieder in einen Boom mit

grossen Inflationsraten mündet, zu erwarten. Die Öl-Milliarden der Öl exportierenden Länder, die eine gewaltige Nachfrage nach Investitions- und Konsumgütern darstellen, werden dafür sorgen, dass auch die jetzt schwachen Branchen wieder Auftrieb bekommen. Daraus folgere ich, dass wir auch in den nächsten Jahren eine Ausländerbeschäftigung von etwa 2 Mio. haben werden. Denn das Potential an deutschen Erwerbspersonen liegt bis 1978 unverändert bei 24,4 Mio. und wird sich erst ab 1978 bis 1990 um etwa 600.000 auf 25 Mio vergrössern.

Der Wirtschaftliche Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft hat am 15./16.3.1974 eine "Verhinderung des Zustroms zusätzlicher ausländischer Arbeitskräfte" für die BRD empfohlen. Damals waren 2,5 Mio. ausländische Arbeiter (mit Angehörigen etwa 4 Mio) in der BRD.

R ü s t o w weist mit Nachdruck darauf hin, dass es falsch ist, bei solchen Überlegungen von einem anzustrebenden Wirtschaftswachstum auszugehen. Vielmehr kommt es auf die Verbesserung der Bedürfnisbefriedigung der Menschen an. Aus dieser Sicht ist es nicht mehr sinnvoll, ein wirtschaftliches Wachstum durch Vergrösserung der Zahl der Arbeitsplätze anzustreben. Wenn ein neuer Arbeitsplatz nach R ü s t o w im Durchschnitt betriebliche Investitionen in Höhe von DM 130.000,— erfordert, dazu noch DM 70.000,— bis DM 120.000,— Infrastrukturinvestitionen kommen, so hat ein Arbeitnehmer auf einem neuen Arbeitsplatz erst nach 10- 15 Jahren das investierte Kapital erwirtschaftet. Das bedeutet für die Volkswirtschaft in den ersten 10 - 15 Jahren eine Belastung in Form von freiwilligem oder erzwungenem Sparen.

Auch aus diesen Überlegungen folgere ich, dass die Zahl der ausländischen Arbeitnehmer in der BRD, wenn sie auf die vorhandenen Arbeitsplätze abgestimmt wird, mittelfristig bei 2 Mio liegen wird und liegen sollte.

Die deutsche Wohnbevölkerung, die 1970 bei 58,2 Mio lag, wird bis 1985 nach Schätzungen bei konstanter Geburtenhäufigkeit auf 56,7 Mio und bis 1995 auf 55,8 Mio sinken.

Sollte sich der Geburtenrückgang vergrössern, würde sich die deutsche Wohnbevölkerung stärker verringern. Nun, die Geburtenhäufigkeit schwankt, und es ist anzunehmen, dass sie im Laufe der nächsten Jahre wieder etwas steigen wird., um sich dann auf einem niedrigeren Niveau als 1960 einzupendeln.

Die Bundesregierung geht bei ihren Erwartungen für 1985 bezüglich der Gesamtbevölkerung wegen der Unsicherheit jeglicher Prognose von einer Bandbreite zwischen 59 und 62 Mio aus. (Raumordnungsprogramm 1974).

Hier stellt sich die Frage nach den Auswirkungen einer als möglich erscheinenden Verringerung der Wohnbevölkerung.

Es spricht viel dafür, dass sich daraus zusätzliche Schwierigkeiten wirtschaftlicher und sozialer Art ergeben würden. Die Wohnbevölkerung der BRD kann aber ohne weiteres auf etwa dem jetzigen Stand gehalten werden, wenn die Zahl der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen sich nicht verringert oder sogar leicht ansteigt. In einem Selektionsprozess, den man durchaus nicht völlig sich selbst zu überlassen bräuchte, würden diejenigen Ausländer ermittelt, die immer in der BRD bleiben wollen und im Lauf der Zeit eingebürgert werden. Die Zahlen der in den nächsten 20 bis 25 Jahren einzubürgernden Ausländer sind relativ gesehen so gering, dass ich die Gefahr einer Überfremdung unserer Kultur und Lebensbedingungen nicht zu sehen vermag. Die Menschen aus den Mittelmeerländern bedeuten eine hochwertige Ergänzung unseres Potentials an Fähigkeiten, Begabungen und Fertigkeiten. Solche Überlegungen stossen bei Politikern der Mittelmeerländer auf Widerstand. Sie sehen in den Emigranten einen Verlust der Besten ihrer Bürger. Sie geben sich der Illusion hin, in wenigen Jahren schon könnten genügend Arbeitsplätze für die jetzt noch im Ausland arbeitenden Menschen in der Heimat geschaffen werden. Die Wirklichkeit sieht leider so aus, dass diese Länder, mit Ausnahme von Italien, noch Jahrzehnte mehr Arbeitswillige als Arbeitsplätze haben werden. Das gilt besonders für die Türkei und Jugoslawien. Die Mittelmeerländer sind vorerst und unter den gegebenen politischen Verhältnissen auf die Abwanderung von Menschen angewiesen. Andernfalls wären politische Unruhen zu befürchten. Ein Vergleich mit der Lage in Deutschland vor 1870 ist naheliegend. Nur dass wir damals die "überzähligen" Menschen an Übersee verloren haben.

5.3 Massnahmen in der BRD zur Beschränkung und Lenkung der Ausländerbeschäftigung

Nach dem deutschen Ausländergesetz muss jeder Ausländer, der sich in der BRD zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit aufhält, eine Aufenthaltserlaubnis haben. Einige Ausnahmen von dieser Regelung sind für die weitere Darstellung nicht interessant. Für Arbeitnehmer aus EG-Staaten gibt es Erleichterungen; sie benötigen in den ersten drei Monaten keine Aufenthaltserlaubnis; auf Antrag erhalten sie die Aufenthaltserlaubnis, wenn sie in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Die Aufenthaltserlaubnis muss vor Einreise in die BRD bei der

zuständigen deutschen diplomatischen oder konsularischen Vertretung im Ausland in Form eines Sichtvermerks beschafft werden. Der Sichtvermerk kann erst erteilt werden, wenn die für den Aufenthaltsort zuständige deutsche Kommunalbehörde zugestimmt hat. Letztere erteilt die Zustimmung in der Regel nur, wenn das örtliche Arbeitsamt die Erteilung der *Arbeitserlaubnis* in Aussicht gestellt hat (Inhaber einer sog. Legitimationskarte, die von der Bundesanstalt für Arbeit ausgestellt wird, benötigen den Sichtvermerk nicht).

Nach § 19 Arbeitsförderungsgesetz benötigen alle nichtdeutschen Arbeitnehmer mit Ausnahme der Angehörigen der EG-Staaten die *Arbeitserlaubnis* der Bundesanstalt für Arbeit zur Ausübung einer Beschäftigung (Arbeitsförderungsgesetz; *Arbeitserlaubnisverordnung* vom 2.3.1971 in der Fassung der Verordnung vom 8.1.1973 und 22.2.1974). Je nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes kann eine allgemeine *Arbeitserlaubnis* erteilt werden entweder für eine bestimmte berufliche Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb oder ohne Beschränkung auf eine bestimmte berufliche Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb. Die besondere *Arbeitserlaubnis* ist unabhängig von der Lage des Arbeitsmarktes und ohne die beruflichen und betrieblichen Einschränkungen zu erteilen, wenn der ausländische Arbeitnehmer

— in den letzten fünf Jahren eine unselbständige Tätigkeit im Bundesgebiet ausgeübt hat oder

— mit einem Deutschen verheiratet ist.

Am 23.11.1973 wurde von der Bundesanstalt für Arbeit die Einstellung der Vermittlung von ausländischen Arbeitnehmern aus Nicht-EG-Ländern verfügt. Seit diesem Zeitpunkt sind Arbeitnehmer aus den genannten Staaten praktisch nicht mehr neu zugezogen.

Arbeitgeber, die vorsätzlich oder fahrlässig ausländische Arbeitnehmer ohne die erforderliche *Arbeitserlaubnis* illegal beschäftigen, werden mit Geldbussen bis zu DM 50.000,— belegt. Wenn die illegale Beschäftigung zu Arbeitsbedingungen erfolgt, die in einem krassen Missverhältnis zu denen anderer vergleichbarer Beschäftigter stehen, können sogar Freiheitsstrafen verhängt werden.

Mit Erlass vom 13.11.1974 hat die Bundesanstalt für Arbeit den Vorrang deutscher Arbeitnehmer vor Ausländern besonders herausgestellt. Darin heisst es u.a.:

— Eine *Arbeitserlaubnis* wird grundsätzlich nur dann erneuert, wenn geeignete deutsche oder ihnen gleichgestellte ausländische Arbeitnehmer nicht verfügbar sind. Den Unternehmen soll zugemutet werden, auch schwer vermittelbar Arbeitskräfte einzustellen.

Die Priorität deutscher und ihnen gleichgestellter ausländischer Arbeitnehmer gilt auch dann, wenn über einen Antrag zur Erneuerung der Arbeitserlaubnis zum Zweck der Fortsetzung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses zu entscheiden ist.

— Eine Arbeitserlaubnis ist grundsätzlich zu versagen, wenn ausländische Arbeitnehmer aus Nicht-EG-Staaten erstmalig eine Beschäftigung in der BRD aufnehmen wollen.

— Arbeitslose Ausländer aus Nicht-EG-Staaten können unter den gesetzlichen Voraussetzungen ihre erworbenen Ansprüche auf Arbeitslosengeld ausschöpfen. In dieser Zeit gelten sie als auf dem Arbeitsmarkt verfügbar. Danach werden sie als nicht mehr vermittelbar angesehen. Ab diesem Zeitpunkt besteht die Gefahr, dass die Aufenthaltsgenehmigung nicht mehr verlängert wird. Der arbeitslose Ausländer aus einem Nicht-EG-Staat mit allgemeiner Arbeitserlaubnis erhält, um es noch einmal zu sagen, zwar Arbeitslosengeld für die ihm zustehende Zeit, nicht aber die den anderen Arbeitnehmern zustehende Arbeitslosenhilfe, die nach Beendigung der Zahlung des Arbeitslosengeldes einsetzt. Der Ausländer wird in der Regel auf Sozialhilfe nach dem Bundessozialhilfegesetz angewiesen sein; damit aber sind Bedingungen erreicht, die zu einer Beendigung des Aufenthalts in der BRD führen können. Denn: Ausländer, die nicht nur vorübergehend auf Sozialhilfe angewiesen sind, können abgeschoben werden.

In Ballungsgebieten mit überdurchschnittlich hohem Ausländeranteil (ab 12 v.H.) können ab 1.4.1975 Zuzugsbeschränkungen für ausländische Arbeitnehmer verfügt werden. Damit soll einer Überlastung der Infrastruktur in Ballungsräumen entgegengewirkt werden.

Nicht als Massnahme zur Beschränkung des Zuzugs von Ausländern aus Nicht-EG-Staaten, wohl aber zur Senkung von Ausgaben ist die neue Kindergeldregelung ab 1.1.1975 zu betrachten. Danach erhalten ausländische Arbeitnehmer aus diesen Ländern für jedes Kind, das nicht in der BRD lebt, einen wesentlich geringeren Betrag als ihre Kollegen. Begründet wurde diese gesetzliche Änderung mit den in den Heimatländern niedrigeren Lebenshaltungskosten.

5.4 Raumordnung

Echte Gefahren sowohl für die BRD als auch die Mittelmeerländer kommen aus anderer Richtung. Die ausländischen Arbeitnehmer haben die seit Jahren sich zeigende Tendenz der Verdichtung der Bevölkerung in wenigen Ballungsräumen verstärkt. Dieser Verdichtung steht eine

Verdünnung in den übrigen Regionen und insbesondere den Randzonen gegenüber. Fast die Hälfte unserer gesamten Wohnbevölkerung ist auf nur 6 Prozent der Fläche konzentriert; die Hälfte der ausländischen Arbeitnehmer lebt sogar auf nicht ganz 4 Prozent der Fläche der BRD.

Daraus resultieren gesellschaftspolitisch überaus ungünstige und volkswirtschaftlich kostspielige Konsequenzen, z. B.:

— Die Infrastruktur ist in den Ballungsräumen überfordert; die auf Grund des Ausländerzuzugs in den Grossstädten anstehenden Infrastrukturinvestitionen können nach dem Urteil aller Sachverständigen nicht aufgebracht werden. (Allerdings kann man den Verdacht hegen, dass die Ausländer von den Stadtverwaltungen auch als Vorwand benutzt werden, um unterlassene Investitionen in die Infrastruktur zu entschuldigen).

— Die Entwicklung in den Ballungsgebieten erfolgt unmittelbar auf Kosten der Randzonen, deren Bevölkerungsstrukturen sich durch Abwanderung von jüngeren Menschen in die Gebiete mit höherem Lohnniveau und besserem Freizeitangebot ständig verschlechtern. Dadurch werden sie für wirtschaftliche Unternehmungen immer weniger attraktiv und der Prozess der Aushöhlung schreitet weiter voran.

— In den Ballungsräumen ist die Ansiedlung und Vergrösserung von Unternehmungen zwar einzelwirtschaftlich rational weil rentabel. Aber die Mehrkosten, die beispielsweise dadurch entstehen, dass immer höher gebaut werden muss, die Aufwendungen für den innerstädtischen Verkehr immer grösser werden, etwa durch den Bau von U-Bahnen, tragen die Steuerzahler und die Verbraucher über die Preise.

Im letzten Raumordnungsbericht der Bundesregierung wird erneut auf die negativen Auswirkungen der regionalen Ungleichgewichte hingewiesen (Raumordnungsbericht 1974, Bundestagsdrucksache 7/3582 und Bundesraumordnungsprogramm, Bundestagsdrucksache 7/3584). Auf längere Sicht gesehen, kann die Verdünnung der östlichen Randzonen einer Landaufgabe gleichkommen.

Die Entwicklung bei uns hat ihre Parallelen in den Mittelmeerländern. Auch dort werden einige Regionen wirtschaftlich bevorzugt entwickelt. Sie sind das Ziel der Abwanderung von Menschen aus anderen Regionen, die zum Teil wirtschaftlich veröden und entvölkert werden. Ein Teil der aus dem Ausland Zurückkehrenden benutzt die Ersparnisse, um in der Stadt eine neue Existenz zu gründen. Der Weg vom Land in die Stadt ist über den Umweg der Arbeit in der BRD erfolgt.

Wir haben nicht nur die Wanderung über die Grenzen, wobei sich die Menschenströme jeweils in bestimmte Länder ergiessen, die Türken

z.B. in die BRD, die Spanier nach Frankreich, sondern auch in den Mittelmeerländern Binnenwanderungen. Südtaliener suchen Arbeit in Nord-Italien, Griechen in den Städten. Ausserdem beschäftigen einige Mittelmeerländer ihrerseits Ausländer auf Arbeitsplätzen, die von den eigenen Staatsangehörigen abgelehnt werden. Mit einem gewissen Recht kann man von einer "Hackordnung der Arbeitsplätze" sprechen, die sich in Europa herausgebildet hat.

6. AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMER UND IHRE FAMILIENANGEHÖRIGEN IM SOZIALEN KOMMUNIKATIONSNETZ

6.1 Betrieb

Die Zahl der *deutschen* Erwerbstätigen ist von 1960 bis 1972 um rd. 2,3 Mio zurückgegangen, was zurückzuführen ist auf Verkürzungen der täglichen, wöchentlichen und jährlichen Arbeitszeit sowie der Lebensarbeitszeit und die spezielle Altersstruktur der Bevölkerung durch die Kriegsverluste.

Trotzdem hat sich die Zahl der Arbeitsplätze und der Erwerbstätigen bis 1974 nicht verringert. Die Zahl der Arbeitsplätze blieb konstant. Der Stand der Arbeitsplätze ergibt sich jeweils aus dem Saldo der stillgelegten und der neugeschaffenen Arbeitsplätze. Nach R ü s t o w (Süddeutsche Zeitung vom 5.5.1975) wurden im Durchschnitt der letzten Jahre vor 1974 jährlich etwa eine Million Arbeitsplätze stillgelegt.

Es wurden demzufolge jährlich ungefähr eine Million neuer Arbeitsplätze geschaffen, was möglich war wegen der hohen Investitionsquoten. Ausländische Arbeiter haben die Arbeitsplätze besetzt, für die deutsche nicht mehr vorhanden waren.

Daneben vollzog sich noch eine andere Bewegung: Die Ausländer sind auf Arbeitsplätze in der Industrie und im Handwerk nachgerückt, die von Deutschen aufgegeben wurden. Die Deutschen zog es hin zu den qualifizierteren Arbeitsplätzen im tertiären Sektor, der sich von 1960 bis 1972 um rd. 1,7 Mio Arbeitsplätze vergrässerte.

Nur etwa 18% der ausländischen Arbeiter waren 1972 als Facharbeiter tätig, 47% waren angelernte und der Rest ungelernte Arbeiter. Die 18% - Zahl gibt allerdings ein zu günstiges Bild, weil in ihr zu Buch schlägt, dass die Gruppe der Jugoslawen zu 32% als Facharbeiter beschäftigt wird. Griechische Facharbeiter gab es nur etwa 5% der Gesamtzahl der Griechen. Für alle Arbeiter im Bundesgebiet beträgt der Facharbeitenanteil etwa 41%. Interessant ist, dass von denjenigen ausländ-

ischen Arbeitern, die sehr gut deutsch sprechen, ebenfalls etwa 40 % Facharbeiter sind.

Schon aus den relativ niedrigen Positionen, die die Ausländer in den Betrieben einnehmen, können wir auf Diskriminierungen schliessen. Solche Diskriminierungen können sein: Einstufung in eine niedrigere Lohngruppe als der Arbeitsbewertung entspricht; Zuweisung von schweren, schmutzigen oder sonstwie unangenehmen oder sozial niedrig eingestuften Arbeiten, die von deutschen Arbeitern nicht mehr ausgeführt werden; Missachtung im täglichen Umgang durch Vorgesetzte und Arbeitskollegen sowie ungerechtfertigte Anschuldigungen und Drohung mit der Kündigung. Aus der Gastarbeiterstudie des Frankfurter Instituts für Gemeinwohl ist zu ersehen, dass sich nur knapp 30 % der Italiener selten oder nie als diskriminierend behandelt betrachtet. Von den befragten Jugoslawen, die aufgrund besserer Ausbildung auch besseren Positionen einnehmen, betrachten sich 72 % als selten oder nie diskriminiert.

Die Ausländer haben, als sprachunkundige und industrieunerfahrene Neulinge, zunächst die unteren Positionen in der betrieblichen Hierarchie besetzt. Dadurch wurden die unteren Schichten der deutschen Arbeiter angehoben. Wir sprechen von einer "Unterschichtung". Wie Hoffmann - Nowotny (1973) in einer ganz ausgezeichneten Studie empirisch nachweisen konnte, haben sich die "Mobilitätschancen grosser Teile der einheimischen Bevölkerung" erhöht. Einheimische der Unterschicht werden durch den Druck von unten sozial nach oben geschoben.

Ein Nebeneffekt dieser Entwicklung ist die Verringerung der sozialen Distanz zwischen den oberen und mittleren Arbeiterschichten und zwischen oberen Arbeiter- und unteren Angestelltenschichten. Obere Arbeiter- und untere Angestelltenschichten sehen ihren sozialen Status bedroht und richten ihr Verhalten auf betonte Abhebung von den anderen ein.

Angesiedelt sind die Ausländer vor allem in den Ballungsräumen. Nur in 11 Arbeitsamtsbezirken werden gut 1/3 aller ausländischer Arbeitnehmer geführt. Das sind: Darmstadt, Düsseldorf, Frankfurt, Göppingen, Hamburg, Köln, Ludwigsburg, München, Nürnberg, Solingen und Stuttgart.

Grossstadt und Industriebetrieb sind also die Stätten des Lebens und Wirkens der ausländischen Arbeiter, die selber meist vom Lande kommen. Das bedeutet für sie eine völlige Veränderung der Lebensumstände. Mit den grossen Umstellungsproblemen werden sie wahrscheinlich nicht zuletzt deshalb fertig, weil es sich überwiegend um jüngere Menschen

handelt. Nur etwa 11% der Männer und 8% der Frauen sind 45 und älter. (Bei den Deutschen: 34 bzw. 32%).

Im März 1972, dem Zeitpunkt der Repräsentativuntersuchung der Bundesanstalt für Arbeit, haben mehr als 2/3 der ausländischen männlichen Arbeiter Überstunden geleistet, 36% sogar 200 und mehr Stunden. Wegen der vielen Überstunden kamen damals 2/3 der ausländischen Arbeiter auf einen Monatsverdienst von DM 1.200,— und mehr. 2/3 der Männer verdienten in der Stunde DM 6,— und mehr, 80% der Frauen hatten einen Stundenlohn von DM 4,— und mehr.

BVG, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Personalführungsgrundsätze regeln die zwischenmenschlichen Beziehungen im Betrieb

Die zwischenmenschlichen Beziehungen in den Betrieben werden geregelt durch das Betriebsverfassungsgesetz (BVG), durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und durch Personalführungsgrundsätze.

Hierbei handelt es sich um Normen für Entscheidungen, Massnahmen und Verhaltensweisen, die natürlich keineswegs immer und überall eingehalten werden und die zum Teil sich sogar widersprechen, zumindest konfliktgeladen sind.

Dem BVG kommt die grösste Bedeutung zu. Bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Betriebsrat sind alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, auch die ausländischen, wahlberechtigt. Seit 1972 sind ausländische Arbeitnehmer in den Betriebsrat wählbar (§ 8). Das galt vorher nur für Ausländer aus den EWG-Staaten. § 75 des BVG verbietet "jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer... Nationalität", § 80 (7) verpflichtet den Betriebsrat, "die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern". Ausländische Arbeitnehmer diskriminierende Richtlinien sind in den Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen nicht zu finden.

Die Grundsätze einer modernen Personalführung im Betrieb berücksichtigen — beeinflusst von Maslow und Herzberg — die Bedürfnisse der Arbeitnehmer, die durch kooperativen Führungsstil, leistungsgerechte Bezahlung, Information, Arbeitsplatzgestaltung nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und soziale Betreuung *motiviert* werden sollen zu guten Leistungen. Der interessierte, engagierte, mitdenkende Mitarbeiter, der sich weitgehend mit den Zielen seiner Arbeitsgruppe indentifiziert, ist das Ziel vieler Massnahmen der unternehmerischen Personalpolitik. Es versteht sich von selbst, dass eine

vernachlässigte Gruppe von Mitarbeitern, wie es die ausländischen Arbeitnehmer leicht werden können, nicht in das Bild passt. Einschränkend ist allerdings zu sagen, dass sich die modernen Personalführungsgrundsätze hauptsächlich in den grossen Industrieunternehmen durchgesetzt haben, also da, wo sie entwickelt werden.

Spezielle Probleme in den Industriebetrieben Disziplin, Pünktlichkeit

Die Arbeitsdisziplin, wie sie in unseren Industriebetrieben herrscht, ist den meisten neu ins Land kommenden Ausländern etwas völlig Neues. Im heimatlichen Dorf kennt man nicht die "Diktatur der Uhr", der wir uns bewusst oder unbewusst unterworfen haben. Zeit spielt nicht die Rolle wie bei uns. Viele waren arbeitslos oder nur zeitweise beschäftigt. Nun heisst es, pünktlich im Betrieb sein, den Schichtplan einhalten, wenn man das Glück hat, als Schichtarbeiter eingeteilt zu sein (Glück wegen der Schichtzulage), die Anweisungen des Meisters genau befolgen. Knapp und unpersönlich ausgesprochene Anweisungen wirken auf die Ausländer zunächst befremdlich, wenn nicht sogar verletzend. Die korrekt arbeitende Verwaltung erscheint ihnen als ein "kaltes", "seelenloses" System. Was soll ein ausländischer Arbeiter z.B. mit einer komplizierten Lohnabrechnung anfangen, die ihm nach einigen Tagen in die Hand gedrückt wird und die er nicht durchschauen kann? Da kann allzu leicht Misstrauen aufkommen.

Im allgemeinen haben sich die ausländischen Arbeiter an unsere nüchterne Betriebsatmosphäre angepasst. Sie hatten auch keine andere Wahl. Fragen in diesem Zusammenhang sind erstens, ob der Anpassungsprozess nicht vielfach hätte humaner vor sich gehen können und zweitens, ob unsere Fabrikdisziplin wirklich in allen Punkten so streng sein muss, wie sie ist.

U r l a u b

Reibungen gibt es bei der Urlauberegulung.

Die wichtigsten Ursachen sind folgende:

1. Der normale Urlaub von etwa vier Wochen ist für viele zu kurz, weil die Hin- und Rückfahrt mehrere Tage in Anspruch nimmt und weil natürlich zu Hause viele Dinge liegengeblieben sind, die Deutsche während des ganzen Jahres erledigen können.
2. Die Familie ruft einen Angehörigen zurück, um wichtige Probleme mit ihm zu beraten.
3. Italiener sind gern Weihnachten, Griechen gern Ostern zu Hause.

Es können, falls der Betrieb durcharbeitet, nur einige zu diesen Feiertagen Urlaub erhalten.

Fehlzeiten / Unfälle

Auch die Fehlzeiten wegen Krankheit machen vielen Betrieben nicht wenig zu schaffen. Das eigentliche Bummeln, z.B. als Blaumachen am Montag, finden wir nur noch ganz selten bei Deutschen und noch weniger bei den Ausländern, die, was Alkoholgenuss angeht, meist sehr diszipliniert leben. Aber das Sich-krank-Melden ist ja sehr einfach geworden, und man kann sich auch im Urlaub krank schreiben lassen und dadurch länger bei der Familie bleiben. Es liegt nahe, dass die sensiblen, gefühlsbetonten Menschen aus dem Süden in dieser Hinsicht ein recht unterschiedliches Verhalten zeigen. In manchen Betrieben haben die Ausländer höhere Fehlzeiten, in anderen niedrigere als die Deutschen. Ich habe über Jahre den Krankenstand griechischer Arbeiter verfolgt. Er lag etwa 20% niedriger als der der deutschen Arbeiter. Da die Ausländer körperlich durchweg in guter Verfassung sind und sich altersmässig in den besten Lebensjahren befinden, liegt der Schluss nahe, dass es sich bei ihren Krankheiten vorwiegend um psychosomatische Störungen handelt. Der Magen ist in der Tat häufig das "Erfolgsorgan", ebenfalls der Kreislauf. Der Krankenstand der ausländischen Arbeiter erhält so seinen besonderen Aussagewert (Stirn 1963). Er zeigt an, in welchem Grade die soziale Integration gelungen oder misslungen ist. Darüber hinaus spiegelt er die Lebenssituation wieder. W. Kellner hat z.B. festgestellt, dass Türkinnen, deren Kinder sich fern von ihnen in der Heimat befinden, häufiger krank sind als Türkinnen, deren Kinder sich bei ihnen befinden. Ebenfalls häufiger krank sind nach seinen Feststellungen Türkinnen, die hier ohne Verwandte leben.

Eine besondere Art der Fehlzeiten sind diejenigen, die auf Arbeitsunfälle zurückzuführen sind. Man kann in der Industrie mit einem Anteil von etwa 20% der unfallbedingten Fehlzeiten an den Fehlzeiten insgesamt rechnen.

Die Unfallhäufigkeit (angezeigte Arbeitsunfälle) der Ausländer liegt wesentlich höher als die der Deutschen. (1970: 219 je 1000 Versicherte, bei den Deutschen: 87). Das liegt in erster Linie daran, dass die Ausländer überwiegend an Arbeitsplätzen mit grösserem Unfallrisiko stehen. Wenn man die Unfallhäufigkeit der deutschen und ausländischen Arbeiter auf vergleichbaren Arbeitsplätzen vergleicht, stellt man bereits eine Annäherung der Zahlen fest. Es fällt bei Betriebsvergleichen auch der grosse Unterschied von Betrieb zu Betrieb auf. Es gibt Betriebe, in

denen die Ausländer mit Unfällen wesentlich höher liegen, andere, in denen sie gleich hoch liegen wie die deutschen Arbeitskollegen. Das letztere trifft zu für Betriebe mit allgemein niedriger Unfallhäufigkeit, die sich ja nicht von allein einstellt, sondern das Ergebnis intensiver Unfallverhütungsmassnahmen ist.

Die Häufigkeit der tödlichen Arbeitsunfälle lag 1971 etwa so hoch wie bei den deutschen Arbeitnehmern: 1,3 je 10.000 Versicherte (bei den Deutschen: 1,1).

Bei den Wegeunfällen liegen die Ausländer mit 11,2 je 1.000 Versicherte günstiger als die Deutschen mit 12,3 (1970).

Alles in allem komme ich zu dem Ergebnis, dass das Unfallverhalten der ausländischen Arbeiter in den Industriebetrieben sich nicht auffällig von dem der deutschen Arbeiter unterscheidet. Bei einem Vergleich muss unbedingt berücksichtigt werden

1. die Art der Tätigkeit und
2. die Zeit der Betriebszugehörigkeit bzw. Industrieerfahrung.

Neulinge sind im Betrieb ganz allgemein unfallgefährdeter. Die ausländischen Arbeiter sind in grosser Zahl Neulinge. Wir können eine Annäherung der Zahlen der angezeigten Arbeitsunfälle von Deutschen und Ausländern erwarten. (Vgl. Unfallverhütungsbericht der Bundesregierung für 1971 vom 16.2.1973).

Nur in einem Punkt rechne ich vorerst mit einer weiterhin unterschiedlichen Entwicklung. Die ausländischen Arbeiter sind öfter in *leichte* Arbeitsunfälle verwickelt als ihre deutschen Arbeitskollegen.

Für 1970 und 1971 konnten einige Berufsgenossenschaften feststellen, dass die Zahl der erstmals entschädigten Arbeitsunfälle bei den Ausländern nur halb so hoch war wie bei den Deutschen. Die besondere psychische Situation der Ausländer dürfte die Ursache dafür sein.

Ausländische Frauen im deutschen Industriebetrieb

Eine Sonderstellung nehmen die ausländischen Frauen ein, weil die Erziehung der jungen Mädchen in den Mittelmeerländern traditionell auf Familie und häusliche Wirtschaft und nicht auf einen Beruf ausgerichtet ist. Die Emanzipation der Frau in beruflicher Hinsicht befindet sich in den südeuropäischen Ländern (mit Ausnahme von Jugoslawien) und in der Türkei noch in den Anfängen. Die Arbeit von Tausenden von Frauen im Ausland hat in diesen Ländern eine Revolutionierung der Anschauungen und Sitten eingeleitet.

Durch ausserhäusliche berufliche Arbeit kann eine Frau zwar Geld

verdienen, aber ob sie ihr soziales Prestige dadurch anheben kann, ist fraglich. Im Einzelfall ist sogar möglich, dass sich die Heiratschancen eines jungen Mädchen verschlechtern, weil die in einem Beruf arbeitende Frau so gar nicht der männlichen Vorstellung von einer Frau entspricht.

Die Schulausbildung der Frauen ist im Durchschnitt etwas geringer als die der Männer. Die wichtigen Dinge lernt das junge Mädchen, so glaubt man, nicht in der Schule, sondern zu Hause von der Mutter. So ergeben sich für die Ausländerin zusätzliche Schwierigkeiten beim Begreifen von technischen Vorgängen und beim Erlernen der deutschen Sprache. Mit Intelligenz hat das natürlich nichts zu tun.

Die Erziehung ist auch nicht gerade förderlich einer Leistungsmotivation. Und schliesslich sei noch angeführt, dass die Frauen aus den Mittelmeerländern im Durchschnitt kleiner sind, oft auch zierlicher, als deutsche Frauen. Die körperliche Belastbarkeit, insbesondere wenn es sich um Dauerbeanspruchung handelt, ist geringer. Auch sind unsere Arbeitsplätze auf die körperlichen Durchschnittsmasse der deutschen Frauen abgestimmt, so dass die kleineren ausländischen Frauen oft unter Bedingungen arbeiten müssen, die nicht ihrem physiologischen Habitus entsprechen.

Die ausländischen Frauen haben es, zumindest anfangs, schwerer als die Männer. Deshalb stellen sich bei ihnen auch öfter als Reaktion gesundheitliche Beschwerden wie Magenschmerzen, Herz- und Kreislaufstörungen und Kopfschmerzen ein. Ist die Anpassung einigermaßen gelungen, folgt meist eine Zeit guter Arbeitsleistungen und geringer Krankheitsfehlzeiten. Es kommt dann sogar vor, dass sie durch sehr gute Leistungen den Ärger ihrer deutschen Arbeitskolleginnen hervorrufen, die daraufhin einigen Druck auf die Ausländerinnen ausüben, um diese zu "normalen" Arbeitsleistungen zu bewegen.

Massnahmen mit dem Ziel der Integration in den Betrieb und die Arbeitsgruppen

Voraussetzung für den Erfolg ist die gleiche Behandlung von Einheimischen und Ausländern. *Gleichbehandlung* bedeutet weder Schlechter- noch Besserstellung der Ausländer. Nicht zu empfehlen ist die Zubereitung eines besonderen Essens in der Kantine. Für das Wohnen im firmeneigenen Wohnheim sollte der Ausländer einen Preis zahlen, der auch von Deutschen verlangt wird oder werden würde. Am besten bringt man in den Wohnheimen Ausländer und Deutsche unter einem Dach unter. Wenn den ausländischen Mitarbeitern nicht ohne weiteres einsehbare Vergünstigungen gewährt werden, kommt es mit Sicherheit zu

Spannungen mit der deutschen Belegschaft. Wer, und sei es in bester Absicht, die ausländischen Arbeiter bevorzugt, erweist ihnen und dem Betriebsbrieten einen schlechten Dienst.

Die Gleichbehandlung muss sich vor allem am Arbeitsplatz beweisen: gleicher Lohn für gleiche Arbeit; gleichmässige Verteilung der unangenehmen Arbeiten auf Deutsche und Ausländer; eingehende Arbeitsunterweisungen und Unfallbelehrungen; höfliche Umgangsformen.

Gleich Behandlung bedeutet nicht schematische Gleichbehandlung. Die Urlaubsreglung sollte m.E. vorsehen, dass die ausländischen Arbeiter zusätzlich zum Tarifurlaub noch wenigsten eine Woche *unbezahlten* Urlaub erhalten.

Auch lässt sich darüber reden, ab man den Urlaub nicht von Fall zu Fall für 1,5 Jahre zusammenlaufen lässt und nicht jährlich zuteilt, wie es den Tarifvereinbarungen entspricht. Dadurch kann man den zusammenhängenden Urlaub noch mal etwas verlängern. Hilfen bei der Familienzusammenführung, z.B. durch die Beschaffung einer einfachen und nicht zu teuren Wohnung, sollten eine Selbstverständlichkeit sein. Ebenfalls Hilfen bei den vielen Behördenangelegenheiten, vor denen sie meist etwas ratlos stehen. Natürlich finden sie auch ohne Betrieb Hilfen, aber nur gegen Bezahlung.

Ein zuverlässiger *Dolmetscher* ist unbedingt erforderlich. Gewiss lernen die Ausländer recht schnell, Anweisungen zu verstehen und sich verständlich zu machen. Aber sobald die Routine aufhört, hören auch die Verständigungsmöglichkeiten auf. Dann muss der Dolmetscher her um Konflikte zu vermeiden.

In den *Wohnheimen* sollte eine Art von Selbstverwaltung eingeführt werden. Zu empfehlen ist auch, dass die Ausländer im Betrieb ihre Vertrauensleute haben, mit denen von Fall zu Fall, bestimmt mehrere Male im Jahr, die Probleme durchgesprochen werden. Einige dieser Vertrauensleute qualifizieren sich schon auf diesem Weg für bessere Positionen. Bei diesen Veranstaltungen dürfen Vertreter des Betriebsrates und auch betriebliche Vorgesetzte nicht fehlen.

Gute Erfahrungen sind mit *Feiern für ausländische Arbeiter* bei besonderen Anlässen gemacht worden. Dabei muss man sehr behutsam vorgehen, um nicht den Neid der Deutschen hervorzurufen. Günstig ist, wenn offiziell eine der Hilfsorganisationen als Veranstalter auftritt und die Firma gemeinsam mit ihr die Feier organisiert. Selbstverständlich müssen dazu auch der Betriebsrat, deutsche Vorgesetzte und Arbeitskollegen eingeladen werden. Bei solchen Gelegenheiten kann man die ausländischen Mitarbeiter fühlen lassen, dass sie geachtet und geschätzt

sind; aber auch die deutschen Teilnehmer lernen etwas von der fremdländischen Mentalität.

Wichtig ist die *Information* aller Mitarbeiter. Hier kommt es vor allem darauf an, den betrieblichen Vorgesetzten und dem Betriebsrat, aber auch den deutschen Arbeitskollegen die Mentalität der ausländischen Mitarbeiter verständlich zu machen. Das geschieht auf Weiterbildungsveranstaltungen für Vorgesetzte, auf Versammlungen der Vertrauensleute, sofern es diese Institution im Betrieb gibt und auf Betriebsversammlungen.

Eine wichtige Zielgruppe solcher Bemühungen sind die Vorarbeiter. Diese sind im eigentlichen Sinne nicht Vorgesetzte, spielen aber in den Arbeitsgruppen meist eine besondere Rolle wegen ihrer Erfahrungen und der häufig langen Zeit der Betriebszugehörigkeit. Merkwürdigerweise sind sie in vielen Betrieben eine wenig beachtete Gruppe, man ist zuverlässiges Arbeiten gewöhnt und nimmt es als selbstverständlich hin. Wenn man die Vorarbeiter in die Weiterbildungsmassnahmen für Führungskräfte und Fachleute einbezieht, hat man ein lernwilliges und dankbares Publikum.

Die ausländischen Arbeiter wollen persönlich angesprochen werden. Der personenorientierte — nicht der sachorientierte — Vorgesetzte ist für sie der richtige.

Durch Schulungsprogramme kann man das Führungsverhalten beeinflussen allerdings nicht allzuviel. Hand in Hand gehen müssen damit Entscheidungen der Betriebsleitung, die keinen Zweifel daran aufkommen lassen darf, dass sie die Gleichbehandlung auch am Arbeitsplatz erwartet.

Zusätzliche Massnahmen technischer und organisatorischer Art sind auf dem Gebiet der Unfallverhütung angebracht. Gründliche Belehrungen sind genau so wichtig wie die Anweisung, dass der neueingestellte Ausländer nicht gleich an die Maschine gestellt werden darf.

Innerbetriebliche Informationen für das Schwarze Brett sollen grundsätzlich in den im Betrieb vertretenen Sprachen herausgebracht werden.

Wir wissen, dass vorerst die *Aufstiegchancen* der ausländischen Arbeitnehmer recht beschränkt sind. Als Gründe dafür werden angeführt: fehlende oder mangelhafte Kenntnisse der deutschen Sprache, fehlende Aufstiegsmotivation, weil die meisten Ausländer zunächst davon ausgehen, nach einigen Jahren, wenn sie genug Geld verdient haben, wieder in die Heimat (dann aber in die Stadt) zurückzukehren. Den Aufstieg realisiert finden wir beim Dolmetscher, der im Angestelltenverhältnis geführt wird, ferner bei gelernten und angelernten Facharbeitern und in einigen akademischen Berufen wie Arzt, Chemiker, Lehrer.

Die Betriebsleitungen sollten dafür sorgen, dass die wenigen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten ausgebaut werden, dass z.B. ausländische Arbeiter Vormann, Vorarbeiter und Meister werden und dann auch deutsche Arbeiter anführen. Vom Wissen und Können her sind sie durchaus befähigt, Vorgesetztenpositionen oder Aufgaben mit grösserer Verantwortung zu übernehmen, ebenfalls vom Verhalten. Es gilt, die Vorurteile abzubauen. (In einem Betrieb waren die zahlreich dort arbeitenden Ausländer in den oberen Lohngruppen überhaupt nicht vertreten. Es hiess, man könne sie auf so verantwortungsvolle Posten nicht einsetzen. Aber dann kam heraus, dass sie an Sonn- und Feiertagen durchaus in der Lage waren, eine Anlage selbständig zu fahren. Die Deutschen hatten sich gegen die Höhergruppierungen gewehrt und die Ausländer nur an bestimmten Tagen an die entsprechenden Tätigkeiten herangelassen, nämlich dann, wenn sie selbst nicht kommen wollten. Nachdem der Sachverhalt geklärt war, war es nicht mehr schwer, die Einstufungen zu korrigieren).

In manchen Unternehmungen gibt es Betriebe, die nur von Ausländern, meist derselben Nationalität, gefahren werden. Das hat u.a. den Vorteil, dass die Aufstiegchancen der ausländischen Arbeiter grösser werden. Die Ausländergruppe fühlt sich dann auch bei ihrem Stolz gepackt, und man kann mit sehr positiver Motivation und guten Leistungen rechnen.

Allerdings sind die Beziehungen zwischen dem ausländischen Vorgesetzten und seinen Landsleuten manchmal von anderer Art als wir sie uns wünschen. Das Verhältnis wird u. U. belastet durch die sehr grossen Bildungs- und Einkommensunterschiede in den Herkunftsländern. Die Arbeiter dort haben weit weniger Rechte als bei uns. Bestenfalls sorgt der Unternehmer für seine Arbeiter fürsorglich wie ein Vater, der freiwillig etwas tut und entsprechende Dankbarkeit erwartet. Im allgemeinen geht der Arbeitgeber nicht gerade zimperlich mit seinen Leuten um. Wir finden in der Oberschicht der Mittelmeerländer, mit Ausnahme Jugoslawiens, manchmal noch eine Art von Verachtung für Menschen, die mit der Hände Arbeit ihren Lebensunterhalt verdienen müssen.

Das grösste Hindernis für eine vielseitige Beschäftigung der ausländischen Arbeiter und für deren beruflichen Aufstieg sind die mangelhaften Kenntnisse der deutschen Sprache. Allgemein wird geklagt über das geringe Interesse an Sprachkursen. Sie behelfen sich im Betrieb mit den wenigen Brocken deutsch, und in der Freizeit leben sie ja meist unter sich.

Man muss Sprachkurse schon sehr interessant für sie machen, wenn

man sie als ständige Teilnehmer gewinnen will. Das geschieht z.B. dadurch, dass man die Hälfte der Zeit entweder in die Arbeitszeit legt oder wie Arbeitszeit zusätzlich bezahlt. Günstig ist es, wenn der Sprachkursus zunächst von den technischen Arbeitsvorgängen ausgeht und ein betrieblicher Vorgesetzter sich dafür zur Verfügung stellt. Neben dem Sprachlehrer sorgt er dafür, dass immer wieder Begriffe und Sätze um die Arbeitsvorgänge herum geübt werden. Dann ist es auch möglich den Sprachkursus mit einer Prüfung abzuschliessen und Zeugnisse auszustellen.

6.2 Gemeinde

Die Unterschichtung der deutschen Arbeiter in den Betrieben wirkt sich natürlich auch in den Kommunen aus. Die ausserbetrieblichen Kontakte zu Deutschen sind relativ selten. Das wiederum fördert die Kontakte der Ausländer untereinander, die ohnehin von der Mentalität her weit stärker als wir auf interpersonale Beziehungen über die Kernfamilie hinaus eingestellt sind.

Ein Teil der Ausländer wohnt in Betriebsunterkünften. Zieris hat den oft mangelhaften Zustand der Unterkünfte beschrieben. Noch schlimmer als räumliche Enge, fehlende Installationen usw. sind Hausordnungen, die die Bewegungsfreiheit der Bewohner offensichtlich oft weit über das Notwendige hinaus einschränken. Man wird fast erinnert an den "Grubenmilitarismus" im Ruhrkohlenbergbau um 1900, den Goetz Briefs beschrieben hat.

Diejenigen, die in Privatwohnungen leben, haben es in dieser Hinsicht besser. Sie bezahlen die grössere Freiheit oft mit überhöhten Mieten. Allerdings sind die Vorstellungen vieler Ausländer über das, was man in der BRD für eine Wohnung auszugeben hat, von den heimatlichen Verhältnissen geprägt. Man will so viel wie möglich sparen und ist mit einer in unseren Augen primitiven Wohnung zufrieden. Die Zufriedenheit wird noch gesteigert, wenn sie in der Nähe des Betriebes liegt, so dass keine Fahrtkosten anfallen. Das alles sollte berücksichtigt werden bei den Kriterien, die an die Wohnungen von ausländischen Arbeitnehmern gelegt werden.

Viele Ausländer sind in Altbauwohnungen in den Stadtzentren gezogen, die von Deutschen geräumt wurden, weil sie selbst einfachen Wohnansprüchen nicht mehr genügen. Sie lassen sich von den Eigentümern für relativ hohe Mieten an Ausländer vermieten. Nikolinskos weist mit Recht darauf hin, dass die Ausländer insofern Infrastrukturaufwendungen hinausgezögert haben. Die ausländischen Arbeitnehmer "räu-

men" ganze Bezirke in den Stadtkernen, d.h. sorgen dafür, dass nach und nach die deutschen Bewohner dort wegziehen, und machen sie reif für eine oft recht fragwürdige Sanierung.

H o f f m a n n - N o w o t n y hat in der schon erwähnten Studie diese Verhältnisse in einen grösseren Zusammenhang gestellt. Die ausländischen Arbeiter haben ihre individuelle Lage in der Regel durch die Auswanderung ganz wesentlich verbessert. Denn sie verdienen ja nicht schlecht, wie in der Repräsentativuntersuchung 72 der Bundesanstalt für Arbeit nachzulesen ist. Aber ihre Stellung in der gesellschaftlichen Hierarchie haben die meisten nicht verändern können. Sie gehörten der sozialen Herkunft nach in den Heimatländern zu den unteren Schichten, stammen oft aus wirtschaftlich wenig entwickelten Regionen und gehören im Beschäftigungsland ebenfalls zu den unteren Schichten. H o f f m a n n - N o w o t n y spricht in diesem Zusammenhang von einer "neofeudalen Anpassung", weil sich nachweisen lässt, dass die meisten ihren Status unten durchaus anerkennen, dass sie den Einheimischen auf verschiedenen Gebieten Überlegenheit zuschreiben und dann das Gefühl für Diskriminierung verlieren.

Dieser soziale Mechanismus vollzieht sich nur bei einem Teil, vor allem bei denen, die längere Zeit im Beschäftigungsland leben. Damit lässt sich erklären, warum die ausländischen Arbeiter kein revolutionäres Potential darstellen. Sie sind im Gegenteil eine Minderheit, die auf konformes Verhalten bedacht ist. Politisch könnten sie eines Tages die auf Erhaltung des Status-quo gerichteten Kräfte in der BRD verstärken, sofern es gelingt, sie politisch zu aktivieren.

6.3 Die Situation der ausländischen Kinder in den Schulen / Die berufliche Ausbildung der jugendlichen Ausländer

Ein Teil der schulpflichtigen ausländischen Kinder wächst ohne regelmässigen Schulbesuch heran. Nach Schätzungen von Ursula M e h r l ä n d e r entzieht ein Fünftel der Eltern ihre Kinder der Schulpflicht in der BRD. Die wichtigsten Gründe dafür sind:

- die Unsicherheit über die Aufenthaltsdauer in der BRD;
- schulpflichtige Kinder beaufsichtigen ihre jüngeren Geschwister, damit die Mutter Geld verdienen kann;
- die Schulbildung wird gering eingeschätzt aus Unwissenheit über die Bedeutung der Schulbildung für die berufliche Existenzgründung in der modernen Gesellschaft; andere Werte als Schulwissen nehmen höhere Ränge im Wertesystem ein;

- es wird befürchtet, dass das kulturelle Erbe in der deutschen Schule zu Schaden kommt; damit, so wird nicht ganz grundlos angenommen, kann sich die Beziehung zwischen Eltern und Kindern verschlechtern.

Nur ein sehr geringer prozentualer Anteil besucht weiterführende Schulen. Der Übergang zur weiterführenden Schule wird besonders dadurch erschwert, dass diese Kinder schon in der 5. Klasse die für sie zweite Fremdsprache erlernen müssen; für die deutschen Schüler ist es die erste.

Viele ausländische Kinder werden zurückgestuft in Schulklassen, die weder ihrem Alter noch ihrer Intelligenz entsprechen. Einem Bericht der Stadtverwaltung Mainz ist zu entnehmen, dass ein Viertel aller Schüler in "integrierten Klassen" allein schon wegen des Alters keinen Abschluss mehr erreichen kann.

Die Situation der Lehrer in den Grund- und Hauptschulen der Altstadtzentren ist wenig beneidenswert. Sie haben meist einen hohen Anteil ausländischer Kinder mehrerer Nationalitäten in noch immer grossen Klassen. Die Hauptschule trägt die Hauptlast, weil in ihren Klassen viele Schüler sind, die nur geringe Deutschkenntnisse haben, weil sie noch nicht lange genug in der BRD leben.

Die Berufsschulen, ohnehin das schwächste Glied im deutschen Schulwesen, sind mit den Problemen offensichtlich am wenigsten fertig geworden. Vielfach werden die berufsschulpflichtigen ausländischen Jugendlichen wegen mangelnder Deutschkenntnisse einfach vom Schulbesuch befreit.

Angesichts dieser Verhältnisse erscheinen mir Zweifel an der deutschen Schulpolitik, die eine Eingliederung der Kinder ausländischer Arbeitnehmer in das deutsche Schulsystem vorsieht, gerechtfertigt. Bildung in der Muttersprache können unsere Schulen nur sehr unzureichend vermitteln. Durch den Sonderunterricht in der Muttersprache verlieren die Schüler entweder Stunden in der Klasse oder werden überfordert durch die grössere stundenmässige Belastung. Bildung in der Muttersprache hat aus meiner Sicht fast schon den Rang eines menschlichen Grundrechts. Zumindest in den Ballungsräumen dürfte es organisatorisch möglich sein, "nationale" Schulen oder Schulklassen als Teilsysteme der deutschen Schulen einzurichten.

In diesem Zusammenhang sei auf den Widerspruch hingewiesen, der darin liegt, dass die offizielle deutsche Ausländerpolitik noch immer davon ausgeht, dass die BRD kein Einwanderungsland ist, dass aber über die Eingliederung der ausländischen Kinder in die deutschen Klassen

gerade Bedingungen für den Prozess der Assimilierung geschaffen werden.

Leider ist die berufliche Ausbildung der Jugendlichen auch nicht zufriedenstellend. Nur ein geringer Prozentsatz der Schulentlassenen absolviert eine Lehre in der Industrie oder im Handwerk. Und die wenigen, die sich für eine Lehre entscheiden, laufen Gefahr, vom Arbeitsamt zugunsten deutscher Jugendlicher zurückgestellt zu werden, weil Lehrstellen knapp geworden sind.

Der Präsident der Bundesanstalt für Arbeit, Stिंगl, begründet diese und andere Anordnungen zugunsten deutscher Arbeitnehmer und zu Lasten ausländischer Arbeiter mit seinem Eid, der ihn verpflichtet, zum Wohle der BRD zu arbeiten. In einer Zeit wie dieser, in der es in so grossem Masse auf den wirtschaftlichen, sozialen und politischen Ausgleich zwischen den Völkern Europas ankommt, kann nicht ausgeschlossen werden, dass solche Entscheidungen zu kurz greifen. Auch die Ostpolitiker im Deutschen Reich vor dem Ersten Weltkrieg glaubten, durch ihre Politik der Germanisierung des Ostens und der Zurückdrängung des polnischen Elements im Westen das Beste für ihr Vaterland zu leisten. In Wirklichkeit schädeten sie dem deutschen Volke.

Ähnlichen Schritten zu verhindern muss Ziel unserer Gesellschaftspolitik sein. Wenn wir, wie vorausszusehen ist, auch in Zukunft mit Menschen aus dem Mittelmeerraum zusammenleben — wir sogar auf sie angewiesen sind — darf die Politik der Integration nicht halbherzig betrieben werden. Selbstverständlich müssen dabei die berechtigten Belange der Mittelmeerländer berücksichtigt werden. Auch wir sind z.B. daran interessiert, dass die meisten Italiener, Griechen, Türken, Jugoslawen und Spanier eines Tages in ihre Heimatländer zurückkehren, bereichert um positive menschliche Erfahrungen im Gastland.

7. LITERATUR (AUSWAHL)

Ansay, T. u. V. Gessner (Hg.), Gastarbeiter in Gesellschaft und Recht. München 1974.

Bingemer, Meistermann-Seeger, Neubert, Leben als Gastarbeiter. Geglückte und missglückte Integration. Köln u. Opladen 1970.

Böhning, W. R., Some thoughts on emigration from the Mediterranean basin. International Labour Review 3, 1975.

Brepohl, W., Industrievolk im Wandel von der agraren zur industriellen Daseinsform, dargestellt am Ruhrgebiet. Tübingen 1957.

Bundesanstalt für Arbeit, Repräsentativuntersuchung 72. Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer. November 1973.

Delgado, M., Die Gastarbeiter in der Presse. Opladen 1972.

Föhl, C., Stabilisierung und Wachstum bei Einsatz von Gastarbeitern. *Kyklos* 20, 1967.

Gaitanidis, J., Griechenland - Heimkehr in die Demokratie. Beilage zu Das Parlament vom 17.5.1975.

Gnehm, A. H., Ausländische Arbeitskräfte - Vor- und Nachteile für die Volkswirtschaft. Bern und Stuttgart 1966.

Heldmann, H. H., Ausländerrecht - Disziplinarordnung für die Minderheit. Darmstadt und Neuwied 1974.

Hiss, D., Ausländische Arbeitskräfte - "Belastung" oder Voraussetzung für das Gedeihen der deutschen Wirtschaft? Beihefte der Konjunkturpolitik, Band 11, 1965.

Hoffmann-Nowotny, H. - U., Migration. Ein Beitrag zu einer soziologischen Erklärung. Stuttgart 1970.

Hoffmann-Nowotny, Soziologie des Fremdarbeiterproblems. Stuttgart 1973.

Institut für Gemeinwohl, Studie zur sozialen und beruflichen Situation der ausländischen Arbeitnehmer. Frankfurt 1973.

Kellner, W., Motivation und Verhalten türkischer Gastarbeiterinnen. Arbeit und Leistung 6, 1974.

Kevenhörster, P., Ausländische Arbeitnehmer im politischen System der BRD. Opladen 1974.

Klauder, Kühlewind, Schnur, Thon, Zur Arbeitsmarktentwicklung bis 1980 — Modellanalysen unter Berücksichtigung der "Energiekrise". Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1,74.

Klee, E. (Hg.), Gastarbeiter, Analysen und Berichte. Frankfurt 1973.

Koch, H. R., Gastarbeiterkinder in deutschen Schulen. Königswinter 1971.

Lohrmann, R. und Manfrass (Hg.), Ausländerbeschäftigung und internationale Politik. München und Wien 1974.

Mehrländer, U., Soziale Aspekte der Ausländerbeschäftigung. Bonn-Bad Godesberg 1974.

Mühlmann, W. E. und R. I. Llaryora, Klientschaft, Kliental mit Klientensystem in einer sizilianischen Agrar-Stadt. Tübingen 1968.

Müller, H. (Hg.), Ausländerkinder in deutschen Schulen. Stuttgart 1974.

Neubach, H., Die Ausweisungen von Polen und Juden aus Preussen 1885/86. Wiesbaden 1969.

Nikolinakos, M., Politische Ökonomie der Gastarbeiterfrage. Migration und Kapitalismus. Reinbek 1973.

Peters, A., Die BRD als Beschäftigungsland für ausländische Arbeitnehmer. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4, 1972.

Pfeffer, K. H. und Schaafhausen, Griechenland. Grenzen wirtschaftlicher Hilfe für den Entwicklungserfolg. Hamburg 1959 (Schriften des Hamburgischen Weltwirtschafts-Archivs Nr. 9).

Rüstow, H. - J., Gastarbeiter - Gewinn oder Belastung für unsere Volkswirtschaft? Beihefte der Konjunkturpolitik 13, 1966.

Savramis, D., Die Stellung der Frau in der griechischen Gesellschaft. Hellenika II / III, 1972.

Stirn, H., Ausländer-Beschäftigung in Deutschland in den letzten 100 Jahren. In: Stirn (Hg.), Ausländische Arbeiter im Betrieb. Frechen 1964.

Stirn, H., Ausländische Arbeitnehmer in der BRD. Ursachen, Wirkungen, Rückwirkungen, Problematik. Opladen 1974.

Stirn, H. (Hg.), Der Aussagewert des Krankenstandes. Frechen 1963.

Zieris, E., So wahren unsere ausländischen Mitbürger. Bericht zur Wohnungssituation ausländischer Arbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf 1971, 3. Auflage 1972.

Zieris, E., Betriebsunterkünfte für ausländische Mitbürger. Düsseldorf 1972.