

Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IG Metall – Gewerkschaften und Arbeitswelt als Wegbereiter für Integration

CHRISTIANE BENNER, FESSUM GHIRMAZION

„Die IG Metall ist für mich eine Drei-Generationen-Organisation. Mein Vater, mein Sohn und ich, wir sind alle organisiert. In unserer Firma arbeiten Menschen aus 147 Nationen. Diese Vielfalt haben wir auch in der IG Metall.“
(Ali Güzel, Betriebsrat bei ThyssenKrupp Steel Europe)

Im Zeitalter der Globalisierung ist Migration ein globales Massenphänomen. Immer mehr Menschen auf der ganzen Welt verlassen ihre Heimat. Gegenwärtig leben nach Schätzungen internationaler Organisationen mehr als 210 Mio. Menschen vorübergehend oder dauerhaft in anderen Ländern. Dies entspricht weit mehr als der doppelten Bevölkerungszahl der Bundesrepublik. Menschen verlassen ihre Heimat auf der Suche nach einem besseren Leben. Sie verlassen ihr Land, um ihr Leben zu retten, um ihre Existenz zu sichern oder Familienangehörigen zu folgen. Einige wollen nur für kurze Zeit in einem anderen Land bleiben, andere für mehrere Jahre oder gar den Rest ihres Lebens.

Auch die Geschichte Deutschlands ist von Zuwanderung geprägt – von den großen Wanderungsbewegungen in Folge der Neuordnung Europas nach dem Zweiten Weltkrieg, von der Anwerbung von Ausländern als sogenannte „Gastarbeiter“, durch den Familiennachzug ihrer Angehörigen oder durch die Zuwanderung aus der Europäischen Union (EU) im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Heute hat ein Fünftel der deutschen Bevölkerung einen Migrationshintergrund. Spätestens seit der Zuwanderung von über einer Million Flüchtlinge seit Herbst 2015 ist der Themenkomplex

Migration, Flucht, Integration und Teilhabe zu einem innenpolitischen Konfliktfeld geworden. Die IG Metall tritt für eine offene, tolerante, soziale und gerechte Gesellschaft ein. Sie vertritt den Standpunkt, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist und wirtschaftlich, sozial sowie kulturell von Zuwanderung profitiert. Gleichzeitig engagiert sich die IG Metall aktiv für Integration und Teilhabe. Sie lebt Solidarität in Betrieb und Gesellschaft praktisch vor und zeigt, dass durch Gleichbehandlung, durch politische Beteiligung sowie soziale und berufliche Förderung Integration gelingen kann.

Zielgruppenarbeit der IG Metall – Mitglieder mit Migrationshintergrund als „blinder Fleck“

Im Jahr 2016 ist es der IG Metall zum sechsten Mal in Folge gelungen, einen Mitgliederzuwachs zu verzeichnen. Ein zentraler Treiber der positiven Mitgliederentwicklung ist das Wachstum bei den sogenannten strategisch wichtigen Zielgruppen: bei Angestellten, Frauen, jungen Beschäftigten und Studierenden.¹ Die IG Metall hat den Anspruch, die Vielfalt in den Belegschaften in ihrer Mitgliederstruktur abzubilden. Die Herausforderung ist – trotz dieser Vielfalt in Betrieb und Gesellschaft – mit klaren Positionen und Forderungen profiliert und pointiert zu agieren.

Während die IG Metall über ihre Mitgliederstruktur bezogen auf die Merkmale Berufsgruppe, Alter und Geschlecht bis ins Detail aussagefähig ist, war sie bezogen auf das Merkmal „Mitglieder mit Migrationshintergrund“² bis-

- 1 Im Jahr 2016 konnte die IG Metall bei allen strategisch wichtigen Zielgruppen ein Mitgliederplus verzeichnen. Bei Angestellten um 1,5 %, bei Frauen um 0,4 %, bei Jugendlichen um 0,5 %, bei Studierenden um 20 % und bei Ingenieuren/technischen Experten um 1,5 %.
- 2 Definition Migrationshintergrund: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit

geboren ist.“ (Statistisches Bundesamt (2016): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2015, Wiesbaden, S. 20). Das Statistische Bundesamt verwendet das Merkmal „Migrationshintergrund“ seit 2005. An diesem Paradigmenwechsel (bis dahin wurde lediglich die Staatsbürgerschaft abgefragt) orientiert sich auch die IG Metall, um an zeitgenössische Analysen und Interpretationen anschließen zu können.

lang kaum auskunftsfähig.³ Es konnten keine Angaben zu Herkunftsländern, Beschäftigung, Ausbildung oder Bindung an die IG Metall gemacht werden. Ebenso gab es einen blinden Fleck hinsichtlich der Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund in den Betriebsrats- und Vertrauensleutegremien. Um diese Informationslücken zu schließen, hat die IG Metall das Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) der Humboldt-Universität zu Berlin (HU) beauftragt, eine repräsentative Befragung bei ihren Mitgliedern durchzuführen. Das Hauptziel der Befragung war, quantitative Erkenntnisse über ihre Mitglieder mit Migrationshintergrund zu gewinnen sowie herauszufinden, wie gut Migrantinnen und Migranten in die Arbeitswelt und in die Gewerkschaft integriert sind. Mit den Ergebnissen der Studie will die IG Metall einen Beitrag leisten, um die Effekte rechtlicher und verfasster Gleichstellung als Voraussetzung für Integration und Partizipation aufzuzeigen. Gute Arbeit ist die Voraussetzung für die Integration in die Gesellschaft. Gute Arbeit ist sinnstiftend, verleiht Selbstachtung und ist Quelle von Anerkennung.

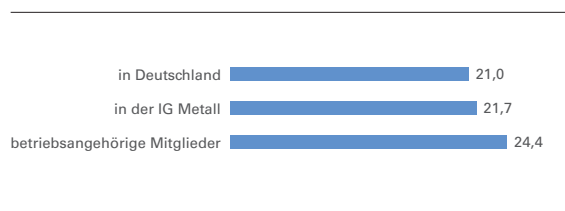
Gute Arbeit ist die Grundlage dafür, dass Menschen sich engagieren und die Gesellschaft mitgestalten wollen. Dabei sind das Betriebsverfassungsgesetz und die Satzung der IG Metall zwei konstitutive Elemente für demokratische Teilhabe im Betrieb und in der Gewerkschaft. Schon seit den 1970er Jahren genießen alle Beschäftigten – unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft – ein aktives und passives Wahlrecht in den Betrieben. Laut Satzung gehört es zu den zentralen Aufgaben und Zielen der IG Metall, die Gleichstellung von Männern und Frauen aktiv zu fördern, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung. Ob damit jedoch eine Repräsentanz von Mitgliedern mit Migrationshintergrund in betrieblichen und gewerkschaftlichen Strukturen ermöglicht wird, sollte ebenfalls untersucht werden.

Hinzu kommt ein weiterer wichtiger Aspekt, der die IG Metall bewegt hat, diese Studie zu beauftragen. In der Forschung und den wissenschaftlichen Fachdiskursen rund um das Thema Migration und Rassismus werden Gewerkschaften häufig pauschal als Organisationen beschrieben, die Migrantinnen und Migranten ausgrenzen oder sogar diskriminieren.⁴ Diese These wird in der Regel an der Vermutung festgemacht, dass Migrantinnen und Migranten

ABB. 1

Menschen mit Migrationshintergrund*

Angaben in Prozent



* Knapp 500 000 Mitglieder haben einen Migrationshintergrund.

Quelle: Karakayali et al. (2016) (Vgl. Fn. 7).

WSI Mitteilungen

gemessen an ihrem geschätzten Anteil an den Mitgliedern in wichtigen Funktionen unterrepräsentiert seien. Behrens, Brehmer und Zimmer⁵ machten jüngst deutlich, welches Informationsdefizit im Hinblick auf Gewerkschaftsmitglieder mit Migrationshintergrund vorherrscht. Auf Grundlage von Schätzungen kommen sie zu der Annahme, dass die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder mit Migrationshintergrund (nur) leicht unter den Mitgliedern ohne Migrationshintergrund liegt.

Studienergebnisse

Die Studie „Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IG Metall“⁶ kommt zu zahlreichen aufschlussreichen Ergebnissen, aus denen sich Handlungsbedarfe für die gewerkschaftliche Praxis ableiten lassen.

(1) *Die Mitgliederstruktur der IG Metall spiegelt die Bevölkerungsstruktur wider:* Laut den Zahlen des Statistischen Bundesamts hatten in Deutschland im Jahr 2016 21% der Menschen einen Migrationshintergrund. In den Branchen, in denen die IG Metall vertreten ist, sind es 20,2% der Beschäftigten. Die Befragung der IG Metall ergab, dass 21,7% der IG Metall-Mitglieder einen Migrationshintergrund haben. Bei den Mitgliedern im Betrieb liegt der Anteil mit 24,4% sogar höher (Abbildung 1). Das lässt drei Schlüsse zu: Erstens gelingt es der IG Metall erfolgreich, die Beschäftigten in den Betrieben, unabhängig von ihrer Herkunft, ►

3 Mitglieder ohne deutschen Pass werden erfasst. Deren Anzahl ist von 2015 auf 2016 um 0,7% auf 188.761 angestiegen.

4 Vgl. Matziari, R. (2014): Migrantinnen und Migranten in der Industriegewerkschaft Metall – eine Erfolgsgeschichte?, Duisburg; Treichler, A. (1994): Gewerkschaften, die politische Strategie der Nation und ihre Bedeutung für die Integration von Einwanderern, in: Kühne, P./Öztürk, N./West, K. W. (Hrsg.): Gewerkschaften und Einwanderung: eine kritische Zwischenbilanz, Köln, S. 76–92; Terkessidis, M. (2013): Interkultur, in: IG Migration, 23. Ausgabe, S. 7.

5 Behrens, M./Brehmer, W./Zimmer, B. (2017): Gewerkschaften und Migration, in: WSI-Mitteilungen 70 (2), S. 142–148, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_107519_107528.htm

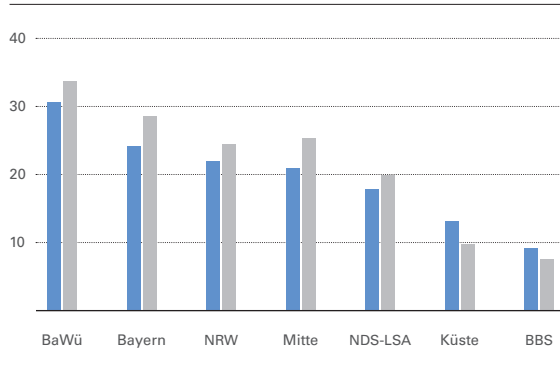
6 Zu einem Kurzbericht über die Studie „Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IG Metall“ vgl. <https://www.igmetall.de/integration-im-betrieb-24962.htm>. Wir danken Prof. Dr. Naika Foroutan, Prof. Dr. Johannes Giesecke, Dr. Serhat Karakayali und Dr. Markus Schrenker für die gute Zusammenarbeit und die wertvollen Anregungen.

ABB. 2

Einen Migrationshintergrund haben ...

Angaben in Prozent

■ aller Mitglieder ■ der Mitglieder in den Betrieben



BaWü = Baden-Württemberg; NRW = Nordrhein-Westfalen; Mitte = Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Thüringen; NDS-LSA = Niedersachsen, Sachsen-Anhalt; Küste = Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern; BBS = Berlin, Brandenburg, Sachsen.

Quelle: Karakayali et al. (2016) (Vgl.Fn.7).

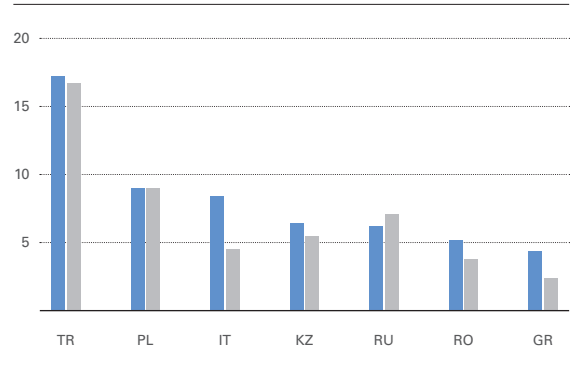
WSI Mitteilungen

ABB. 3

Die sieben wichtigsten Herkunftsländer*

Angaben in Prozent

■ IG Metall-Mitglieder ■ Deutschland



TR = Türkei, PL = Polen, IT = Italien, KZ = Kasachstan, RU = Russland, RO = Rumänien, GR = Griechenland.

* Die Hälfte der Einwanderer ist zwischen 1986 und 2000 gekommen – weit nach dem Anwerbeabkommen. Nur 11% leben kürzer als 15 Jahre hier.

Quelle: Karakayali et al. (2016) (Vgl.Fn.7).

WSI Mitteilungen

zu gewinnen; zweitens ist die IG Metall eine Gewerkschaft, die durch Einwanderer und Einwandererinnen und ihre Nachkommen stark geprägt wurde und bis heute geprägt wird. Und drittens ist die IG Metall mit knapp 500.000 Mitgliedern mit Migrationshintergrund die größte politische Organisation in Deutschland, in der Menschen mit Migrationshintergrund ihre Interessen vertreten und sich einbringen können. Das BIM konstatiert in seinem Projektbericht, „dass die IG Metall nach diesen Ergebnissen die erste [politische] Großorganisation ist, die sich in Bezug auf den Migrationshintergrund als ‚Spiegel der Gesellschaft‘ bezeichnen kann.“⁷

(2) Auch die regionalen Unterschiede beim Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in der Gesamtbevölkerung werden in der IG Metall abgebildet (Abbildung 2): Dieser variiert von Bundesland zu Bundesland erheblich. Dies ist gut erkennbar durch einen Vergleich der Bezirke Baden-Württemberg und Berlin-Brandenburg-Sachsen. In Baden-Württemberg haben 28 % der Bevölkerung einen Migrationshintergrund, während dies 33,7 % der IG Metall-Mitglieder in den Betrieben sind. Im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen liegt der Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund mit 9,2 % sehr viel niedriger.

(3) Die Mitglieder mit Migrationshintergrund repräsentieren die Migrationsbewegungen aus den unterschiedlichen Herkunftsländern (Abbildung 3): Bislang ging die Literatur davon aus, dass vor allem die Anwerbeabkommen der 1960er und 70er Jahre ursächlich für den Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund sind. Die Ergebnisse der Studie zeigen hingegen, dass auch jüngere Migrati-

onsbewegungen in der Mitgliederstruktur der IG Metall abgebildet werden. Der Anteil der Menschen aus der Türkei ist mit 17,2 % erwartungsgemäß hoch. Aber auch die Migrationsbewegungen der späten 1980er und frühen 90er Jahre sind in der Mitgliedschaft der IG Metall gut repräsentiert. Der hohe Anteil der Menschen, die aus den mittel- und osteuropäischen Staaten wie Polen und Rumänien kommen, macht dies deutlich. Hinzu kommen Russland und Kasachstan mit einem Anteil von 12,6 %. Das zeigt, dass die IG Metall für Menschen mit Migrationshintergrund anschlussfähig ist und bleibt. Schon Anfang der 1960er Jahre war die IG Metall eine der ersten Organisationen, die ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufnahm und sie bei der Integration in die Unternehmen sowie in die Gesellschaft unterstützte. Zahlreiche erfolgreiche Initiativen für Gleichberechtigung und gegen Rassismus wurden angestoßen (z. B. „Gelbe Hand“, „Respekt – Kein Platz für Rassismus“). Dazu kommen die diskriminierungsfreien Richtlinien und Regeln der Gewerkschaft, ihre Bildungsarbeit und das explizit antirassistische Selbstverständnis der haupt- und ehrenamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre, das sich aktuell auch in ihrem starken Engagement für Flüchtlinge widerspiegelt.

(4) Mitglieder mit Migrationshintergrund sind in der IG Metall gleichberechtigt: Zahlreiche Studien zur strukturellen Diskri-

7 Karakayali, S./Foroutan, N./Giesecke, J./Schrenker, M. (2016): Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IG Metall, S. 35. Der Projektbericht wurde im Auftrag der IG Metall vom BIM erstellt (im Erscheinen).

minierung zeigen die Benachteiligung von Migranten und Migrantinnen in der Arbeitswelt auf. So haben zum Beispiel Menschen mit einem türkischen Namen schlechtere Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.⁸ Die vorliegende Studie zeigt die positiven Effekte formaler Gleichbehandlung aller Menschen und Beschäftigten. Das Betriebsverfassungsgesetz und die Satzung der IG Metall gewährleisten eine grundlegende Gleichbehandlung aller. In der Studie wird der Frage nachgegangen, ob diese formelle Gleichbehandlung auch dazu führt, dass Mitglieder mit Migrationshintergrund angemessen in Wahlämtern repräsentiert sind oder ob es auch in Betriebsrats- und Vertrauensleutegremien eine Art „gläserne Decke“ gibt. Die Studie kommt zu einem gegenteiligen Ergebnis. Mitglieder mit Migrationshintergrund sind überproportional in Wahlämtern aktiv (Abbildung 4). Das gilt sowohl für betriebliche als auch für gewerkschaftliche Funktionen. 32% der Betriebsräte und 37% der Vertrauensleute haben einen Migrationshintergrund. Sie leisten damit einen großen Beitrag für gute und faire Arbeitsbedingungen. Aus Sicht des BIM ist schon die Mitgliedschaft in der IG Metall „als eine Form von Engagement und damit als Indikator für die Integration in die Arbeitswelt“⁹ zu bewerten. Dies gilt noch mehr, wenn die Kolleginnen und Kollegen bereit sind, Ämter und Funktionen zu übernehmen und sich einer demokratischen Wahl zu stellen. Die hohe Bereitschaft, sich einzubringen und Verantwortung zu übernehmen, ist ein Zeichen für die Fähigkeit der IG Metall, alle Beschäftigten – unabhängig von ihrer Herkunft – zu integrieren.

Ausblick und Handlungsbedarfe

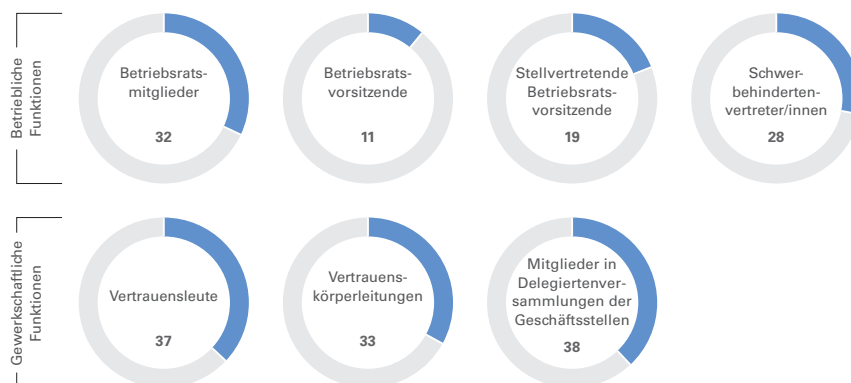
Die Ergebnisse der Befragung sind in erster Linie ein Handlungsauftrag für die IG Metall. Aufgrund der demografischen und technologischen Entwicklungen wird es zu Veränderungen in den Belegschaften kommen. Es werden mehr Frauen, mehr Menschen mit akademischer Ausbildung und mehr Menschen mit Migrationshintergrund in den Unternehmen tätig werden. Deshalb legt die IG Metall in ihren Aus- und Weiterbildungsangeboten für Haupt- und Ehrenamtliche einen Schwerpunkt auf die Weiterentwicklung von Vielfalts- und Beteiligungskompetenz. Bereits in der Trainee-Ausbildung wird die Ansprache unterschiedlicher Zielgruppen thematisiert und exemplarisch geübt. Bei der Einstellung von Trainees wird auf eine an Vielfalt (*diversity*) orientierte Personalrekrutierung geachtet. Vielfalt ist auch eine Herausforderung für Kommunikation und Vermittlung. Dialog und Beteiligung brauchen Zeit und Räume für Austausch. Das wiederum stellt hohe Ansprüche an die Prozesskompetenz und Kommunikationsfähigkeit von Funktionären und Funktionärinnen. Das Ziel ist, trotz unterschiedlicher Interessen und Biografien mit allen Beschäftigten zu einem gemeinsamen Handeln zu kommen, um Einkommen und Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Darüber hinaus zeigt die Studie, dass die Verankerung und die Beteiligungsmöglichkeiten im Betrieb eine Schlüs-

ABB. 4

Mitglieder mit Migrationshintergrund als Funktionsträger

Angaben in Prozent



Quelle: Karakayali et al. (2016) (Vgl. Fn. 7).

WSI Mitteilungen

selrolle für Integration und Teilhabe spielen. Durch die Möglichkeiten, die das deutsche Modell der Mitbestimmung eröffnet, können alle Beschäftigten die Arbeitswelt gleichermaßen mitgestalten. Ausbildung, Arbeit, Mitbestimmung und gewerkschaftliches Engagement waren und sind damit zentrale Erfolgsfaktoren für das Ankommen und die Emanzipation von Generationen von Eingewanderten in Deutschland.

Mit einem Anteil von fast einer halben Million an den Mitgliedern ist die IG Metall die größte politische Organisation in Deutschland, in der sich Menschen mit Migrationshintergrund engagieren. Damit ist die IG Metall eine kompetente Ansprechpartnerin für politische Entscheidungsträger bei Einwanderungs- und Integrationsfragen. Im Namen ihrer Mitglieder setzt sie sich offensiv für die Entwicklung eines zeitgemäßen, unbürokratischen und sozialen Einwanderungskonzeptes ein, das Einwanderern und ihren Familien eine langfristige Perspektive in Deutschland ermöglicht, einen unkomplizierten und zügigen Zugang in das Ausbildungssystem und den Arbeitsmarkt eröffnet und die Anerkennung ausländischer Berufs(bildungs)-Abschlüsse vereinfacht.

Gerade in einer Zeit, in der sich unsere Gesellschaft zunehmend polarisiert und in der vermeintlich einfache Lösungen und Feindbilder Konjunktur haben, sieht sich die IG Metall in der Pflicht, ihre Expertise bei Integrations-

8 Vgl.: Kaas L./Manger C. (2010): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment, in: IZA Discussion Paper (4741), Bonn.

9 Karakayali et al. (2016), S. 36 (vgl. Fn 7).

fragen in die politische Debatte einzubringen. So hat die IG Metall gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) zwei Modelle entwickelt, um Flüchtlinge in Ausbildung und Arbeit zu bekommen und ihnen dadurch die Integration zu erleichtern. Jetzt liegt es an den Arbeitgebern sowie den Betriebsräten, Jugend- und Ausbildungsvertretungen und Vertrauensleuten, die betriebliche Mitbestimmung in den Unternehmen dafür zu nutzen, dass das Integrationsjahr umgesetzt wird und Geflüchtete Chancen auf einen Arbeitsplatz bekommen.

Die Studie zeigt, dass betriebliche Funktionsträger und Funktionsträgerinnen und IG Metall-Beschäftigte über Vielfaltskompetenz verfügen. Das bedeutet, Themen so zu identifizieren und so zu bearbeiten, dass sie im Idealfall von allen Beschäftigten getragen werden. Die betriebliche Mitbestimmung bietet dabei einen wichtigen konstitutiven Rahmen, in dem die gleichberechtigte Aushandlung von vielfältigen Interessen und deren Durchsetzung möglich ist. Das heißt auch, gegen Diskriminierung in den Unternehmen vorgehen zu können. Die Auseinandersetzungen

um Themen und Interessen haben eine stark integrierende Wirkung. Das heißt, die IG Metall macht aus ihrer Vielfalt eine Stärke, um damit die Interessen aller durchzusetzen. Die Studienergebnisse zeigen, dass ein solidarisches und konstruktives Miteinander möglich ist. Das ist ermutigend, gerade in einer Zeit, in der Rechtspopulisten Menschen gegeneinander ausspielen und verunsichern. ■

AUTOREN

CHRISTIANE BENNER ist Zweite Vorsitzende der IG Metall.

@ christiane.benner@igmetall.de

FESSUM GHIRMAZION, Dr., ist Politischer Sekretär bei der IG Metall und dort im Ressort Migration und Teilhabe tätig.

@ fessum.ghirmazion@igmetall.de
