



FRIEDRICH-ALEXANDER
UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG

PHILOSOPHISCHE FAKULTÄT
UND FACHBEREICH THEOLOGIE



Ergebnisse und Empfehlungen des IR-MultiLing Projekts

Industrielle Beziehungen in multilingualen
Arbeitskontexten



IR - MultiLing 
Industrial relations in multilingual environments at work



IR-MultiLing ein EU gefördertes Forschungsprojekt

IR-Multiling, das zwei Jahre lang vom EU Kommissariat für Beschäftigung, Soziales und Integration gefördert wurde, untersuchte sprachliche Vielfalt in der Arbeit und die Auswirkungen davon auf die Industriellen Beziehungen in sechs EU-Mitgliedsländern: Frankreich, Deutschland, Ungarn, Italien, Spanien und Großbritannien.

In fast jedem EU Land müssen Arbeitgeber und Gewerkschaften mit einer wachsenden Zahl von Mitarbeitern umgehen, die die jeweilige Amtssprache weder flüssig sprechen noch schreiben können und die es oftmals vorziehen, untereinander in ihrer Herkunftssprache zu kommunizieren.

Gleichzeitig wird Englisch zu einer universellen Sprache der europäischen Eliten. Dies führt zu einer latenten Entwertung von national oder regional verankerten Herkunftssprachen in professionellen Kontexten und es entstehen berufliche Nachteile, wenn der Zugang zu englischen Sprachkompetenzen erschwert ist.

Die Europäische Kommission unterstützt das Recht auf Verwendung von Minderheitensprachen, denn mobile Arbeitskräfte stellen einen Wettbewerbsvorteil der europäischen Wirtschaft dar. Insofern sind alle EU Bürger aufgefordert mehrere Sprachen zu lernen, wobei weiterhin Informationen über europäische Verordnungen in allen Mitgliedssprachen vorliegen.



IR-MultiLing untersuchte die Auswirkungen, die sprachliche Vielfalt auf den Arbeitsalltag und die Arbeitnehmerrechte hat. Das Projekt erforschte auch, wie die Sozialpartner mit diesem Thema umgehen. Die Ergebnisse basieren auf 18 Fallstudien, die in sechs Ländern durchgeführt wurden. Insgesamt wurden etwa 180 Interviews mit Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Gewerkschaftsvertretern und Experten geführt.

Unterstützt wurden die Teams von Expertengruppen, in Form von Beiräten (National Advisory Board), um in diesem wenig erforschten Feld der Industriellen Beziehungen neue Erkenntnisse zu gewinnen. Diese finden sich zusammengefasst in den Empfehlungen für Entscheidungsträger und den Trainingsvideos, welche die Mitbestimmungsarbeit unterstützen sollen.

Forschungsergebnisse



Die IR-MultiLing Forschungsergebnisse bestätigen große Varianz im Umgang mit Vielsprachigkeit, je nach Unternehmenstyp und Land.

Sprachfragen variieren in jedem untersuchten Land, was mit den spezifischen Migrationsmustern zusammenhängt. Soziale Ungleichheit im Zusammenhang mit Sprache bzw. sprachlichen Kompetenzen fand sich aber in allen Fällen, vor allem in Bezug auf Zugang zu Beschäftigung und sozialer Mobilität.

Während unserer Feldforschung hat sich herausgestellt, dass nur sehr wenige Unternehmen über Richtlinien zum Umgang mit Sprache verfügen. Gewohnheit und Praxis prägten in den meisten Fällen die Bezüge zu Sprache(n). Jedoch gab es in keinem der untersuchten Unternehmen eine explizite 'Einsprachenkultur' und überall gab es Beschäftigtengruppen, die in anderen als der Mehrheitssprache kommunizierten.

Auf der Ebene von Fach- und Führungskräften stellt häufig Englisch die Verkehrssprache dar. Im gewerblichen Bereich kommunizieren Beschäftigte eher in ihrer Herkunftssprache und der des Aufnahmelandes.

Bei multinationalen Unternehmen war dieser Unterschied besonders deutlich. Jüngere Arbeitnehmer verfügen eher über bessere Englischkenntnisse, was auch auf ein Generationenproblem hinweist. Darüber hinaus achten immer mehr Unternehmen in ihren Einstellungsprozessen auf Englisch- und nationalsprachliche Kenntnisse bei Bewerbern.

Um das Verständnis für das Feld zu vertiefen, wurde im Projekt ein konzeptioneller Rahmen erarbeitet. Dieser unterscheidet zwischen drei Typen des Umgangs mit sprachlicher Vielfalt in Unternehmen:

Der assimilative Typ zeichnet sich durch einen voluntaristischen Umgang mit sprachlichen Richtlinien aus und wenig Toleranz für informelle Praktiken. Der Gebrauch einer dominanten Sprache wird vom Arbeitgeber eingefordert. Die Verwendung der Muttersprache durch migrantische Beschäftigte wird ignoriert oder gar verboten..

Der kohabitative Typ zeichnet sich durch eine *laissez faire* Haltung oder die explizite Unterstützung von sprachlicher Diversität aus. Verschiedene Beschäftigtengruppen benutzen ihre jeweiligen Herkunftssprachen, allerdings gibt es zwischen diesen wenig Austausch.

Im dritten Typ, dem integrativen oder auch ‚Bottom-Up-Typus‘ findet sich ein pragmatischer Umgang mit sprachlicher Vielfalt, der interkulturelle Kommunikation als Bezugsgröße hat. In diesen Fällen ist der Partizipationsgrad von Beschäftigten relativ hoch und auch die Anpassung an wechselnde und vielfältige Sprachkulturen.

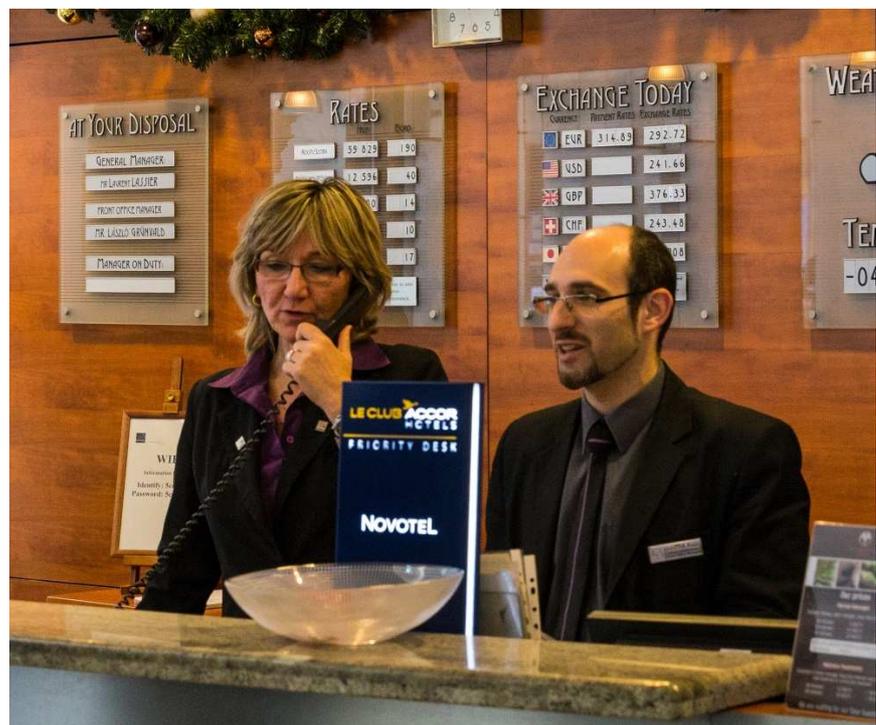
In unseren Fallstudien haben wir festgestellt, dass assimilative Strategien v.a. von Arbeitgebern unterstützt werden, was branchenunabhängig bedeutet, dass sprachliche Vielfalt ignoriert oder sogar unterdrückt wird. Diese Regelungen unterscheiden sich konkret je nach Organisation und den Arbeitsformen. Flankierend wird in manchen Fällen versucht sicherzustellen, dass die Beschäftigten zumindest in der Lage sind die Arbeitsschutz- und Sicherheitsvorschriften zu verstehen, und ein Minimum an Integration zu gewährleisten. Zu diesem Zweck wird Sprachunterricht angeboten oder werden Events mit einem multikulturellen Fokus organisiert. In anderen Fällen gibt es keinerlei Bemühungen in dieser Hinsicht und die befragten Beschäftigten äußerten durchaus ein Diskriminierungsbewusstsein aufgrund der sprachlichen Barrieren.

Allerdings hat sich auch gezeigt, dass in den meisten assimilativen Unternehmen in der Arbeitspraxis durchaus unterschiedliche Herkunftssprachen verwandt werden. Der Widerspruch wurde in einer deutschen Gießerei am deutlichsten, wo türkische ‚Ghettos‘ selbst vom Betriebsrat missbilligt wurden, aber zugleich untere Vorgesetzte in der Produktion ein Minimum an Türkisch lernten, um eine effiziente Kommunikation sicherzustellen.

Es fanden sich lediglich zwei Fälle, die dem kohabitativen Typ zuzurechnen sind, und ein einziger integrativer Fall. Alle drei Fälle betrafen internationale Unternehmenszentralen in Spanien und Ungarn. Sprachliche Vielfalt wurde in den beiden kohabitativen Fällen instrumentalisiert, d.h. hochqualifizierte Arbeitskräfte wurden gerade wegen ihrer Sprachkompetenzen eingestellt, es wurden jedoch keine Bemühungen unternommen, sie in die Belegschaft zu integrieren. Im Fall der integrativen Regelungen entstanden diese direkt aus der Belegschaft einer kleinen, jungen Firma, in welcher die Beschäftigten direkt eingebunden waren in Prozesse der Arbeitsorganisation.

Bemühungen von Gewerkschaften zur Integration von migrantischen Beschäftigten fanden sich in allen untersuchten Ländern. Beispielsweise wurden in Großbritannien und Italien spezielle Anlaufstellen geschaffen. In Deutschland wurde das Projekt ‚Faire Mobilität‘ ins Leben gerufen, getragen vom Deutschen Gewerkschaftsbund und gefördert vom Europäischen Sozialfond und der Bundesregierung. In sechs Beratungsstellen finden Arbeitsmigranten Unterstützung und Hilfestellungen. In Frankreich betreibt die Confédération Générale du Travail (CGT) Kliniken für illegale migrantische Beschäftigte.

Im Grunde ist aber in keinem untersuchten Land Vielsprachigkeit ein eigenständiges Thema gewerkschaftlicher Politik, außer wenn es um Gesundheits- und Sicherheitsfragen geht. Sprachfragen finden sich auch kaum in den Abschnitten von Tarifverträgen, die sich mit Diversität und Diskriminierung befassen.



Empfehlungen aus dem IR-MultiLing Projekt

Zur direkten und indirekten Diskriminierung am Arbeitsplatz und zur Arbeitssicherheit

Problembezug	Empfehlung	Akteure
Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von Sprachkompetenz und -verwendung; es entstehen Probleme bei der Stellensuche, Aufgabenerledigung und Beförderungen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sprache als Feld direkter Diskriminierung wahrnehmen 2. Gesetzgebung und positive Anreize zur Entwicklung geeigneter Sprachrichtlinien heranziehen 3. Interne Evaluationen zum Zusammenhang von Sprache und Karriere 4. Code of conduct 5. Leitlinien zur Sprachverwendung auf Basis der Wertschätzung von sprachlicher Vielfalt 6. Tätigkeitsspezifische Sprachniveaus ausarbeiten 	EU, Mitgliedstaaten Arbeitgeber
EU-Richtlinien und nationale Gleichstellungsgesetze verkennen den Zusammenhang zwischen sprachlicher Vielfalt und Beschäftigungsnachteilen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Erstellen eines Zusatzes zur EU-Diversitäts-Charta mit Fokus auf Sprache am Arbeitsplatz 2. Nationale Gleichstellungsinstrumente sollten explizit auf Sprache Bezug nehmen 	EU Regierungen
Begrenztes Wissen über und ausschließlicher Gebrauch von Amtssprachen erzeugt Probleme im Arbeitsablauf und beeinträchtigt die Arbeitssicherheit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ermutigung zur kollegialen Unterstützung und lokalen Sprachkursen 2. Koordination mit lokalen Bildungsträgern 3. Lernpläne zur Vertiefung der Sprachkompetenzen 	Arbeitgeber Betriebliche Mitbestimmung Bildungsträger

Steigerung des Bewusstseins für die Bedeutung von Sprache für Arbeit

Problembezug	Empfehlung	Akteure
Mangelnde Aufmerksamkeit für kulturelle Vielfalt in Unternehmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktionen zur kulturellen Vielfalt und interkulturelles Training 2. Erfassung der gesprochenen Sprachen 	Arbeitgeber Gewerkschaften
Diversität erfährt zu wenig positive Aufmerksamkeit von Unternehmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Good Practice Beispiele und ihre Wirkungen öffentlich machen 2. Interkulturelles Training anbieten, das wechselseitiges Verständnis fördert 	EU, Forschung zu Diversity Management Gewerkschaften

Unterstützung von Stakeholdern zur Förderung von progressiver Praxis am Arbeitsplatz

Problembezug	Empfehlung	Akteure
Wenig gewerkschaftliche Aufmerksamkeit bei Sprachthemen bedingt niedriges gewerkschaftliches Engagement von migrantischen Beschäftigten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilisierung für Gewerkschaften 2. Migrantische Beschäftigte in die Vertretungsarbeit integrieren 3. Beratungsnetzwerke etablieren 	Gewerkschaften Verwaltungen, Weiterbildungsabteilungen EU
Sprachunterschiede können konflikthaft werden und Solidarität unter Beschäftigten aushöhlen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktionen (wie über Forum Theater) 2. Beteiligung von Beschäftigten mit unterschiedlichem sprachlichem Hintergrund am Verhandlungstisch 	Gewerkschaften Arbeitgeber Arbeitsverwaltungen

Sechs Trainingsvideos verfügbar für Beschäftigte und Gewerkschaften

Das Projekt war verpflichtet Trainingsvideos zu produzieren zum Einsatz bei europäischen Gewerkschaften, aber auch anderen Stakeholdern, die sich mit sprachlicher Vielfalt beschäftigen.

Didaktisch wurde auf ein Konzept der brasilianischen Pädagogen Paolo Freire und des Regisseurs Augusto Boal zurückgegriffen. Wichtig ist hier die Annahme, dass üblicherweise die Artikulationsfähigkeit durch eine dominante Kultur ausgebremst oder auch still gestellt wird. Bildung ist in diesem Zusammenhang ein emanzipatorisches und befreiendes Unterfangen.

Im Anschluss an Freire entwickelte Boal ein Spielsystem, welches systematisch die Zuschauer in die Aufführung einbezieht. Zuschauer können zu jeder Zeit der Aufführung eingreifen, mitspielen oder Lösungsvorschläge machen. Dies hat einen kathartischen Effekt und führt den Beteiligten ihre Handlungsfähigkeit vor Augen.

Die IR-MultiLing Videos und entsprechende Handbücher sind in den sechs Sprachen des Projekts verfügbar:
(see: <https://goo.gl/LGcW6l>)

1. Actimel: Reinigungskräfte sollen ein neues Arbeitsmittel verwenden. Weil sie die Sicherheitsinformationen nicht richtig verstehen können, werden sie einem Gesundheitsrisiko ausgesetzt.



2. Schatz: Eine neue Mitarbeiterin wird von ihrem Vorgesetzten nicht mit ihrem Namen angesprochen und fühlt sich herabgesetzt.



3. Packen: Es gibt Spannungen wegen des Arbeitstempos zwischen einem neuen migrantischen Mitarbeiter und einem Einheimischen. Der Betriebsrat versucht zu vermitteln.



4. Zahnbürste: Ein Missverständnis zwischen einem Hotelgast und einem Zimmermädchen führt dazu, dass dieses entlassen wird.

5. Mitglied werden: Beschäftigte diskutieren, ob und warum sie einer Gewerkschaft beitreten sollten.



6. Die Gewerkschaftsklinik: Migrantische Gewerkschaftsmitglieder bitten eine Vertrauensperson um Hilfe. Als dieser sich an einen hauptamtlichen Sekretär wendet, wird deutlich, dass das Anliegen wenige Chancen hat.

Besuchen Sie die IR-MultiLing Website:

www.irmultiling.com

In Deutschland sind die Mitglieder des Teams:

- Ingrid Artus - Friedrich-Alexander-Universität
- Ronald Staples - Friedrich-Alexander-Universität
- Rainer Trinczek – Friedrich-Alexander-Universität
- Michael Whittall - Friedrich-Alexander-Universität

Mitglieder des National Advisory Board:

- Hans-Joachim Gergs – AUDI
- Robert Hinke – ver.di
- Matthias Klemm – Hochschule Fulda
- Wolfgang Niclas – DGB
- Rudi Schmidt – Universität Jena
- Sandra Siebenhüter – IG Metall
- Petra Wlecklik – IG Metall

IR - MultiLing 
Industrial relations in multilingual environments at work

