

Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion



Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion

Berlin, 31. Mai 2008

Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion



Fragen

Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion



Bundesministerium für Forschung und Technologie



Forschungsverbund „Bürgernahe Gestaltung der sozialen Umwelt“



Forschungsverbund „Empirische Verbraucherforschung“



**Forschungsverbund „Probleme der Ausländerbeschäftigung“
1975-1979**



Leitinstitut Prof. Korte, Universität Bochum



Forschungsgruppe Dr. Esser, Universität Bochum



Forschungsgruppe Prof. Gaugler/Weber, Universität Mannheim



Forschungsgruppe Dipl.-Volkswirt Neumann, Sozialforschung Brög, München



Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion



Ziele



„Die vorliegende **Mischform zwischen Auftrags- und Grundlagenforschung** ist mit der Absicht gewählt worden, schon in der Konzeption des Projekts eine enge, für die Erfüllung des Auftrages konstitutive Wechselbeziehung zwischen wissenschaftlicher Forschung und verschiedenen Praxisbereichen anzulegen, indem konkrete soziale Problemfelder zum Ausgangspunkt für darauf bezogene, **theoretische** und **methodische** Arbeit genommen werden, die wiederum als Hintergrund für **empirische** Untersuchungen dienen; diese sollen dann **praxisrelevante**, umsetzbare und anwendbare Ergebnisse erbringen.“



Abschlussbericht des Forschungsverbundes, S.1



Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion



Ausgangsfragen



Theoretische Klärung:

- Wann spricht man von einer „gelungenen“ Integration?
- Speziell: Was ist eine gelungene betriebliche Integration?
- Gibt es verschiedene Formen betrieblicher Integration?



Deskriptive Fragen:

- Wie stark verbreitet sind Integrationsmaßnahmen?
- Wie ist das Ausmaß der „objektiven“ und „subjektiven“ betrieblichen Integration?



Erklärungsaufgaben:

Wie lässt sich das Integrationsgeschehen erklären (von Seiten der ausländischen und deutschen Kollegen, von Seiten des Unternehmensverhaltens)?



Methodische Fragen:

- Eignet sich die Multimoment-Verfahren zur Erfassung von Merkmalen der sozialen Interaktion?
- Erbringt die Mehrebenen-Analyse gravierend andere Ergebnisse als die „gewöhnliche“ Umfrageforschung?



Praktische Fragen:

- Welche Integrationsstrategien sind zu empfehlen?
- Wie lässt sich die Zusammenarbeit zwischen deutschen und ausländischen Kollegen verbessern?





Methoden

Materialien zur Arbeitsmigration und Ausländerbeschäftigung

Herausgegeben von
Heiko Körner
Hermann Korte
Wolfgang Weber

Band 12

Eduard Gaugler
Wolfgang Weber
(Hrsg.)

Methodische Probleme bei der Untersuchung von Arbeitnehmerverhalten

athenäum

Erfahrungen und Erprobungen

- Antwortverhalten in Unternehmensbefragungen
- **Teilnehmende Beobachtung**
- Antwortverhalten in Interviews
- Akquisitionsprobleme bei der Abteilungsbefragung
- Der Einsatz von Dolmetschern
- **Beobachtung nonverbaler Verhaltens**



Prof. Dr. Albert Martin

Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion



Teilnehmende Beobachtung - Protokollauszüge



Beispiel 1, Protokoll II:



Schwierigkeiten ergeben sich immer wieder durch die schlechten Sprachkenntnisse des italienischen Kollegen. Selbst die wenigen Worte, die er kennt, spricht er unverständlich aus; diese Schwierigkeiten löst sich meistens dadurch, dass die deutschen Kollegen erraten könne, was er meint.



Beispiel 2, Protokoll I:



In einer Pause habe ich Zeit, mit einer deutschen Frau über die Beschäftigung der ausländischen Arbeitnehmer in Deutschland zu reden. Sie ist eigentlich dafür, die Ausländer zurückzuschicken, Als ich aber genauer nachfrage, nimmt sie ihre Aussage wieder zurück: Es wäre ihrer Meinung nach besser gewesen, von vornherein die Anzahl ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland zu beschränken. Im Übrigen findet sie die Arbeit in der Arbeitsgruppe mit den Ausländerinnen sehr angenehm, mit der Italienerin scheint sie sogar näher befreundet zu sein.



Beispiel 3, Protokoll III:



Kurz vor Feierabend ergibt sich ein kurzes Gespräch, ausgelöst durch eine Bemerkung von mir gegenüber Emil, dass er türkisch lernen müsse, denn die Deutschen seien auf der Baustelle in der Minderheit.



Emil: Wenn ich in die Türkei zur Arbeit gehen würde, würde ich türkisch lernen, Gott sei Dank kann ich aber in Deutschland arbeiten.



Yussuf: In 10 Jahren wirst Du in der Türkei Arbeit suchen.

Mehmet: In 10 Jahren bist Du tot.

8

Emil: Und bei Dir ist der Kopf ab.

Beobachtungsschema – Nonverbale Interaktion

Mimik:

freundlich	----- -----	unfreundlich
feindselig	----- -----	zuwendend
aufmerksam	----- -----	unaufmerksam
gleichgültig	----- -----	anteilnehmend
ängstlich	----- -----	sicher
unterwürfig	----- -----	dominant
niedergeschlagen	----- -----	erfreut

Körperhaltung und Gestik:

Zuwendung	----- -----	Abwendung
locker	----- -----	verkrampft

Int.Nr.: Person:

Zeit: Entfernung:

Dauer:

33. Welche der folgenden Maßnahmen/Einrichtungen für ausländische Arbeitnehmer sind in diesem Betrieb z.Zt. vorhanden bzw. waren zu einem früheren Zeitpunkt vorhanden oder sind für die Zukunft geplant?

	War früher vorhanden, z.Zt. jedoch nicht mehr	Ist z.Zt. vorhanden	Ist z.Zt. nicht vorhanden, jedoch für die Zukunft geplant
Berater bzw. Betreuer für Ausländer in der Personalabteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprachkurse für ausländische Arbeitnehmer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dolmetscher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationsveranstaltungen für deutsche Vorgesetzte oder deutsche Kollegen von Ausländern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wohnheime für ausländische Arbeitnehmer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werkwohnungen für ausländische Arbeitnehmer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deutsche Paten für Ausländer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausländische Paten für Ausländer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anpassung der Verpflegung an die heimatlichen Gewohnheiten der ausländischen Arbeitnehmer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen in der jeweiligen Landessprache, und zwar in Form von:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Broschüren des Betriebs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Werkszeitschriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Vorträgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Anschlägen am schwarzen Brett	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige Maßnahmen, und zwar:			

Betriebserhebung

- Bsp.:
Fragen zu Integrationsmaßnahmen

28 Welche der folgenden Tätigkeiten beschreibt am ehesten Ihre Arbeit?
(Wenn Sie verschiedene Tätigkeiten ausführen, betrachten Sie bitte nur diejenige, die Sie am häufigsten machen!)

überwiegend handwerkliche Arbeit ()
 Arbeit an Maschinen ()
 Fließbandarbeit ()
 Überwachung von Vollautomaten ()
 Materialtransport ()
 Lagerhaltung ()

BITTE LASSEN SIE KEINE FRAGE AUS!

29 Seit wann arbeiten Sie in diesem Betrieb?
 seitJahr(en)

30 Seit wann arbeiten Sie an Ihrem jetzigen Arbeitsplatz?
 seitJahr(en)

31 Sind Sie Vorarbeiter?
 ja ()
 nein ()

32 Nach welcher Zeit wiederholt sich Ihre Arbeit?
(Wie lange dauert ein Arbeitsgang?)
(Wenn Sie verschiedene Tätigkeiten ausführen, betrachten Sie bitte nur diejenige, die Sie am häufigsten machen!)

weniger als 1 Minute ()
 weniger als 5 Minuten ()
 weniger als 15 Minuten ()
 weniger als 60 Minuten ()
 länger als 60 Minuten ()

33 Können Sie die Zeit je Arbeitsgang selbst festlegen, oder ist die Länge zeitlich vorbestimmt?
(durch Bandgeschwindigkeit; durch Maschinentakt durch Laufgeschwindigkeit der Maschinen)

ja, ich kann die Zeit selbst bestimmen ()
 nein, ich kann die Zeit nicht selbst bestimmen ()

34 Wenn Sie sich einen neuen Arbeitsplatz suchen würden, welche 3 Dinge sind Ihnen dann am wichtigsten? (Bitte kreuzen Sie genau 3 an!)

gute Beziehungen zu Kollegen ()
 gutes Verhältnis zum Vorgesetzten ()
 abwechslungsreiche Arbeit ()
 Selbständigkeit bei der Arbeit ()
 hoher Lohn ()
 Verantwortung bei der Arbeit ()
 weniger körperliche Belastung ()
 Arbeitsplatzsicherheit (Sicherheit vor Kündigung) ()

- 1146
- 1147 1148
- 1149 1150
- 1151
- 1152
- 1153
- 1154
- 1155
- 1156
- 1157
- 1158
- 1159
- 1160
- 1161

Abteilungsbefragung

- Bsp.:
 Fragen zur relativen
 Wichtigkeit von Aspekten
 der Arbeit



Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion



Theorie

Materialien zur Arbeitsmigration und Ausländerbeschäftigung

herausgegeben von

Heiko Körner
Hermann Korte
Wolfgang Weber

Band 4

Hartmut Esser
Eduard Gaugler
Karl-Heinz Neumann
u. a.

Arbeitsmigration und Integration

Sozialwissenschaftliche
Grundlagen

Hanstein

Theoretische Grundlagen des Forschungsverbundes

- Stufenmodelle
- Anspruchsniveautheorien
- Statustheorien
- Entscheidungstheorie
- Problemhandhabungstheorie
- Rollentheorie
- Investitionstheorie



Integration: ein schwieriger Begriff

➤ Integration ist keine Eigenschaft von Personen.

➤ Integration von Minderheiten ist prekär.

➤ Integration hat eine sozialstrukturelle und eine kulturelle Seite.

➤ Integration hat eine objektive und eine subjektive Seite.

Theorien der betrieblichen Integration?

-
- Phänomenologie des Gastarbeiterseins
- Makrosoziologische Integrationsansätze
 - Wanderungssoziologie
- Sozialpsychologie: Minderheiten, Interaktion, Diskriminierung
- **Handlungstheorien: Motivationen, Ressourcen, Restriktionen**
 - Theorien des Unternehmerverhaltens

Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

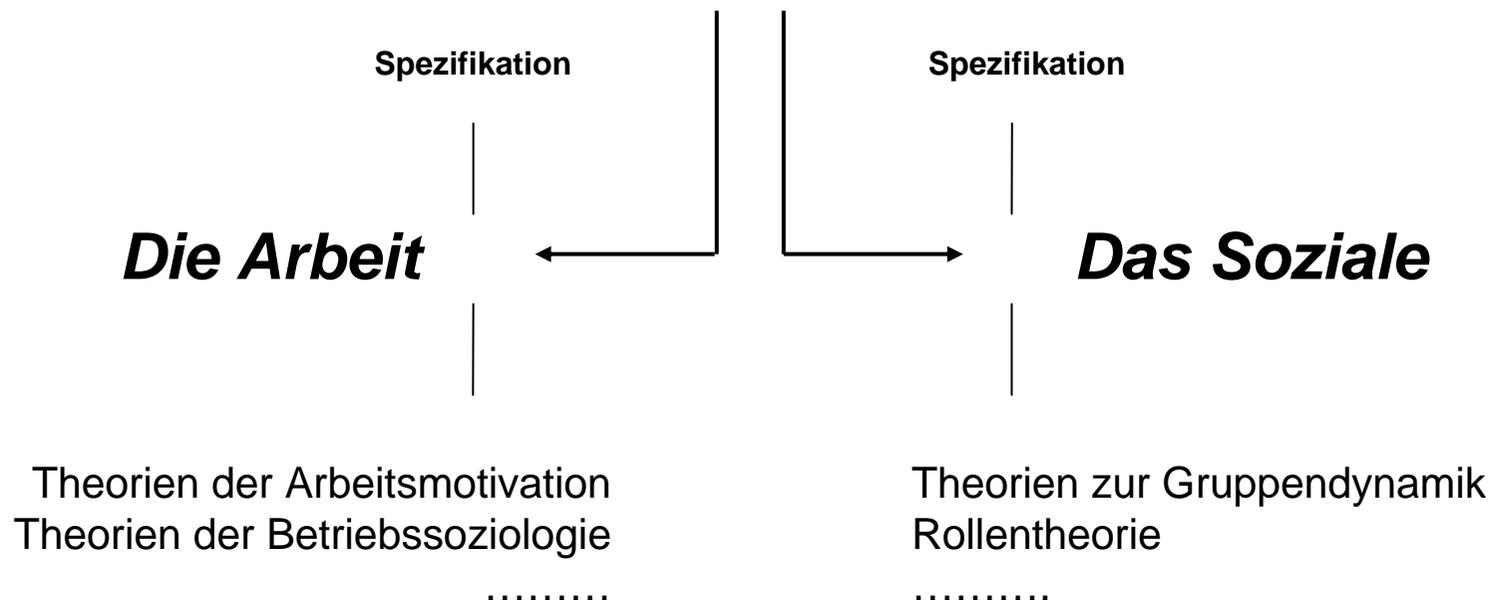
III. Theorie

IV. Empirie

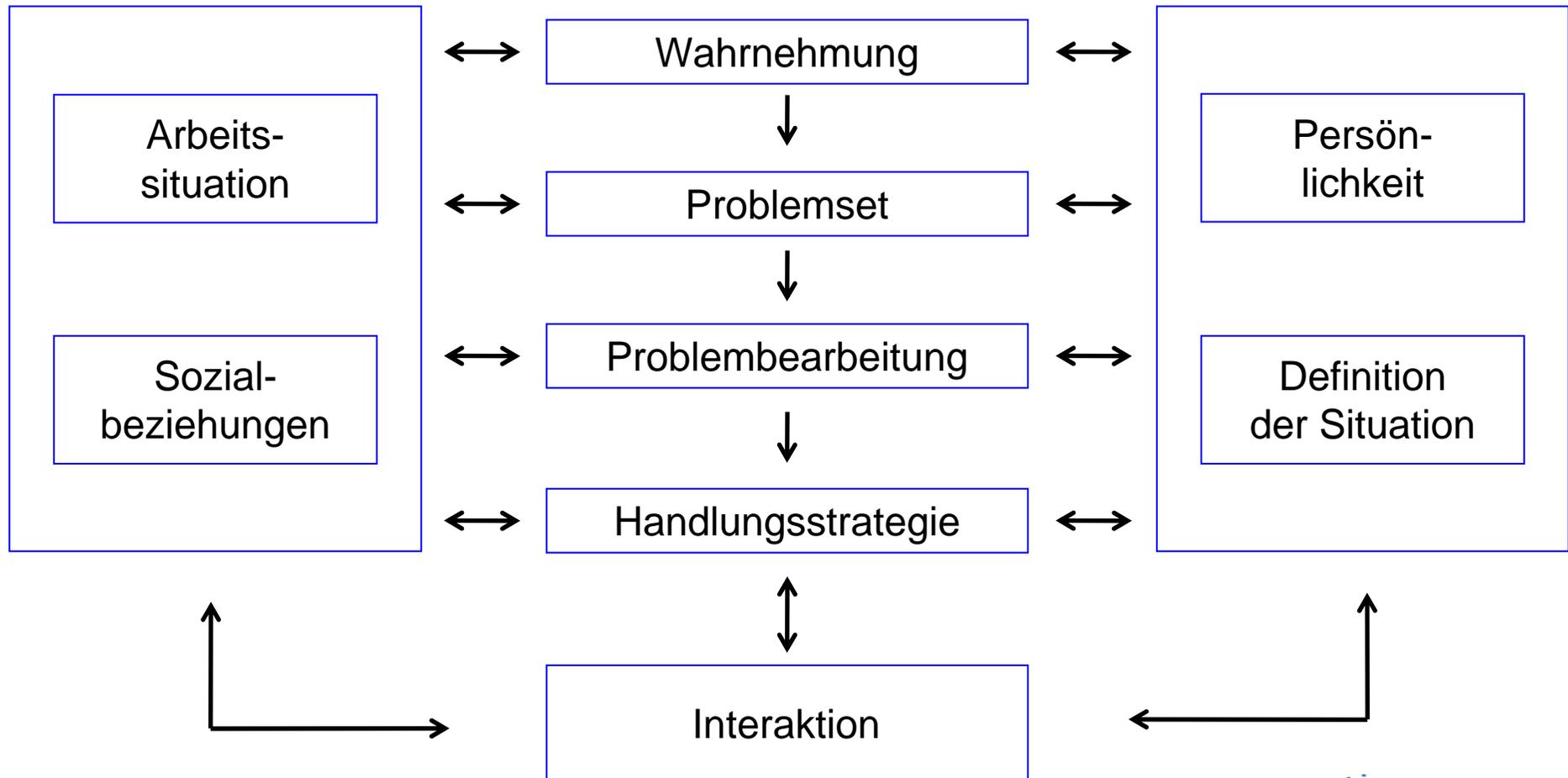
V. Reflektion



Allgemeine Handlungstheorie



Theorieansatz



Variablenansatz



Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion



Empirie

Materialien zur Arbeitsmigration und Ausländerbeschäftigung

herausgegeben von
Heiko Körner
Hermann Korte
Wolfgang Weber

Band 1

Eduard Gaugler
Wolfgang Weber u. a.

Ausländer in deutschen Industriebetrieben

Ergebnisse einer
empirischen
Untersuchung

Hanstein

Betriebserhebung 1976

1.696 Industriebetriebe,
Zufallsstichprobe aus den Unter-
nehmen im „Handbuch der Groß-
unternehmen“

Bruttofallzahl 2.907 Betriebe

→ Rücklaufquote von über 60%

Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. **Empirie**

V. Reflektion

Ausgewählte Ergebnisse



Deskriptive Ergebnisse

Zusammenhänge



Die Ausländerquoten sind z.T. erheblich

AQ ↑ bei Großserien und Massenfertigung



Nicht selten „Nationalitätenkonzentration“

Rationalisierungsaufschub eher nicht



Relativ wenige Integrationsmaßnahmen

Integrationsmaßnahmen = f (Größe, AQ)



Besondere Anlernung: jeder 2. Betrieb

Betreuung: kleine, Kurse: große Betriebe



Sehr wenige ausländische Auszubildende

Corr (ausl.) Azubis, Vorgesetzte, I.maßn.



Deutlich höhere Fluktuation ausl. AN

Corr AQ und Personalschwankungen



Deutliche höhere Unfallzahlen ausl. AN

Corr Ausländerunfälle, Deutschenunfälle



Keine Unterschiede in den Krankheitszahlen



Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. **Empirie**

V. Reflektion

Ausgewählte Ergebnisse

Maßnahmen

<input checked="" type="checkbox"/>	Werkwohnungen	21%	Werkzeitschriften (Landessprache)	3%
<input type="checkbox"/>	Schwarzes Brett (Landessprache)	18%	Vorträge (Landessprache)	2%
<input type="checkbox"/>	Wohnheime	14%	Sprachkurse	2%
<input type="checkbox"/>	Dolmetscher	13%	Ausländische Paten für Ausländer	1%
<input type="checkbox"/>	Betreuer in der Personalabteilung	13%	Deutsche Paten für Ausländer	1%
<input type="checkbox"/>	Broschüren (Landessprache)	8%	Information für Vorgesetzte	1%
<input type="checkbox"/>	Anpassung der Verpflegung	3%	Sonstige Maßnahmen	1%

Materialien zur Arbeitsmigration und Ausländerbeschäftigung

herausgegeben von

Heiko Körner
Hermann Korte
Wolfgang Weber

Band 6

Eduard Gaugler
Wolfgang Weber
Gerd Gille
Albert Martin

Ausländerintegration in deutschen Industriebetrieben

Hanstein

„Klassenzimmer-“
Befragungen 1979/1980

166 Abteilungen

118 Industriebetriebe

1.274 deutsche Arbeitnehmer

1.246 ausländische Arbeitnehmer

134 Meister

Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. **Empirie**

V. Reflektion

Ausgewählte Ergebnisse



Die Arbeit

Das Soziale

Primär extrinsische Motivation

Wenig Privates in der Arbeitswelt

Größere Unzufriedenheit der ausl. AN

Kommunikationsklima als Katalysator

Eher passive als aktive Haltung

Positive aber abwartende Strategien

Berufliche Ziele selten erreicht (D+A)

Vorurteile = f (Statusangst)

Aufstiegsmotivationales Matthäus-Prinzip

Ausländer haben strengere Normen

Wahrnehmung von Benachteiligung

Wahrnehmung von Bevorzugung

Keine Diskriminierung (Tarifgefüge)

Zur Stammebelegschaft dauert es lange

→ Ähnlichkeiten größer als Unterschiede

→ Distanzierte + abwartende Haltung

Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion

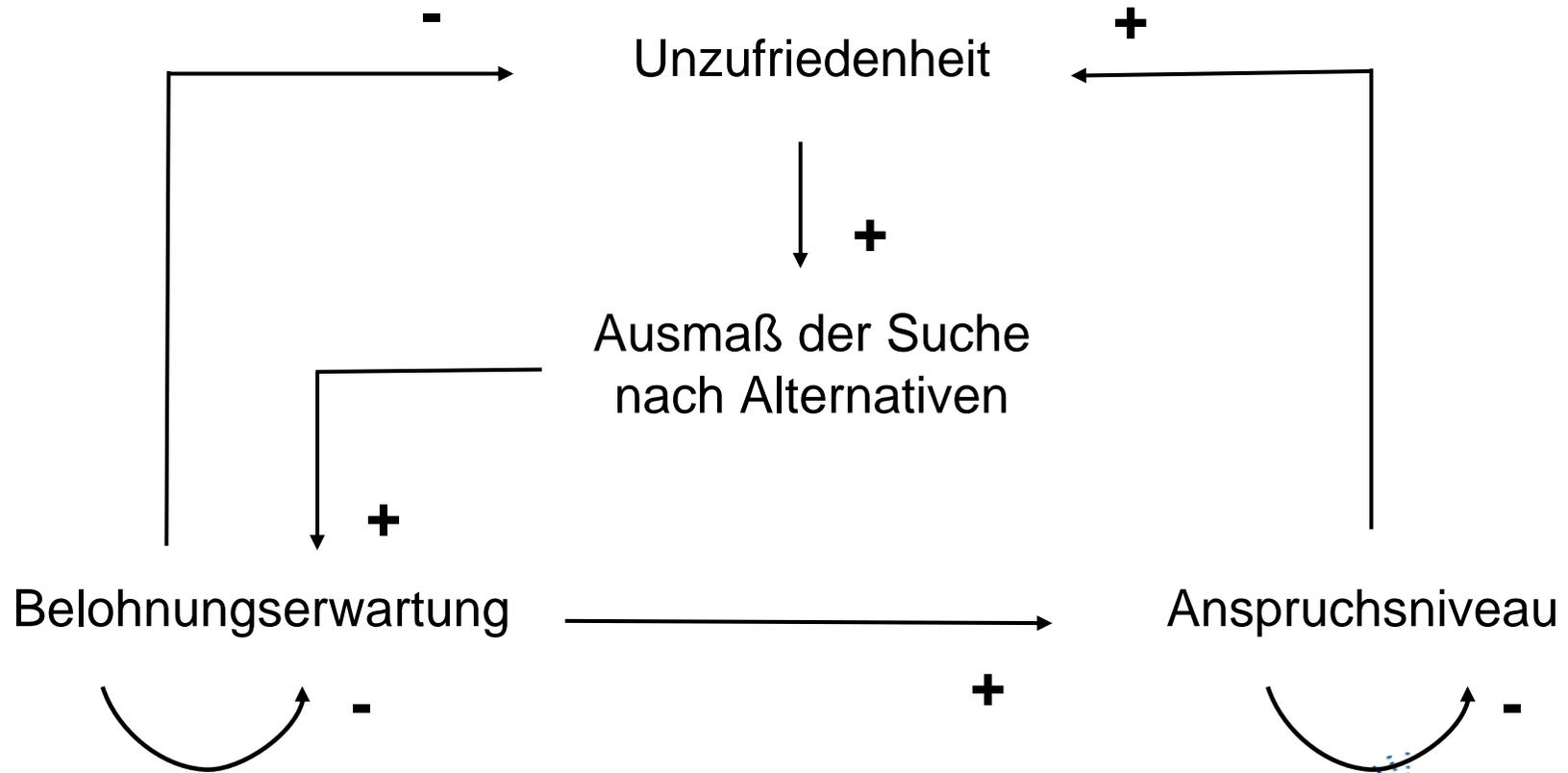
Die Bedeutsamkeit von Teilaspekten der Arbeit

Teilaspekt	Deutsche AN	Ausländische AN
Kollegen	71	78
Vorgesetzte	43	46
Arbeitsinhalt	36	14
Selbstbestimmung	40	13
Lohn	34	53
Beschäftigungssicherheit	44	59



Wichtigkeit: Auswahlfrage 3 aus 8

Das Modell motivierten Handelns von March/Simon



Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

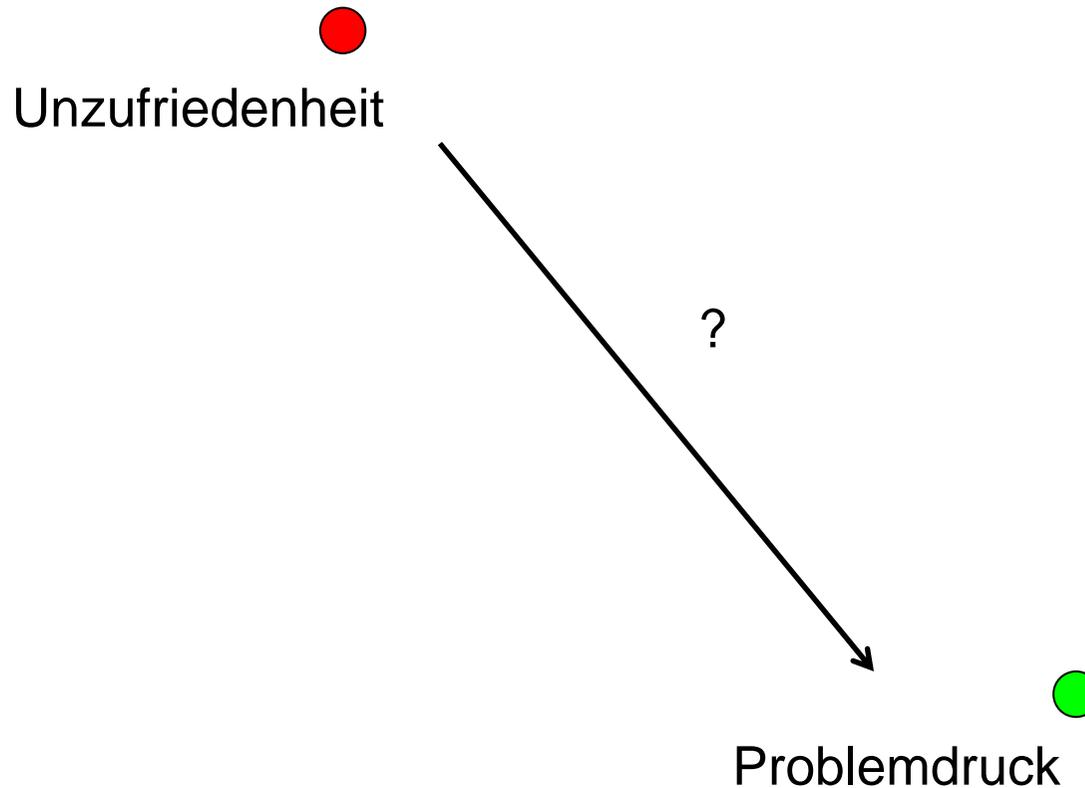
IV. Empirie

V. Reflektion



Empirisches Phänomen:

Ausländische Arbeitnehmer sind unzufriedener mit den Arbeitsinhalten,
empfinden aber einen geringeren Problemdruck



Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

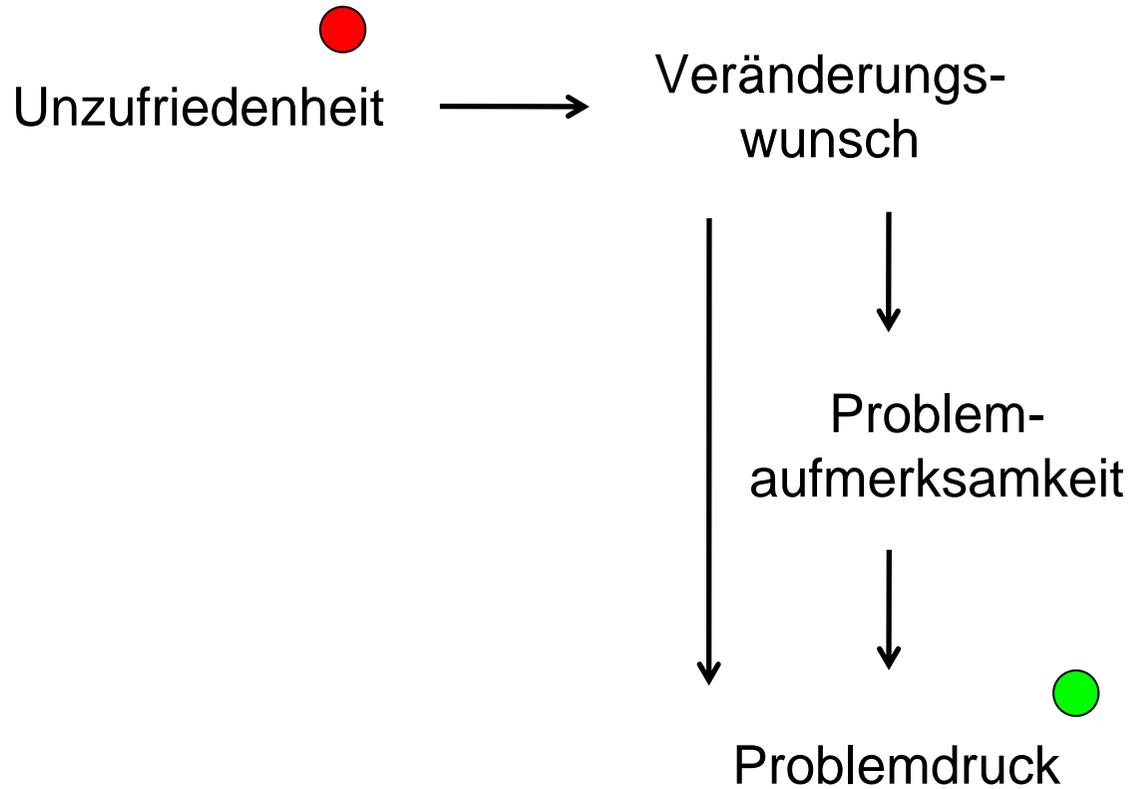
II. Methoden

III. Theorie

IV. **Empirie**

V. Reflektion

Erklärungsansatz



Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

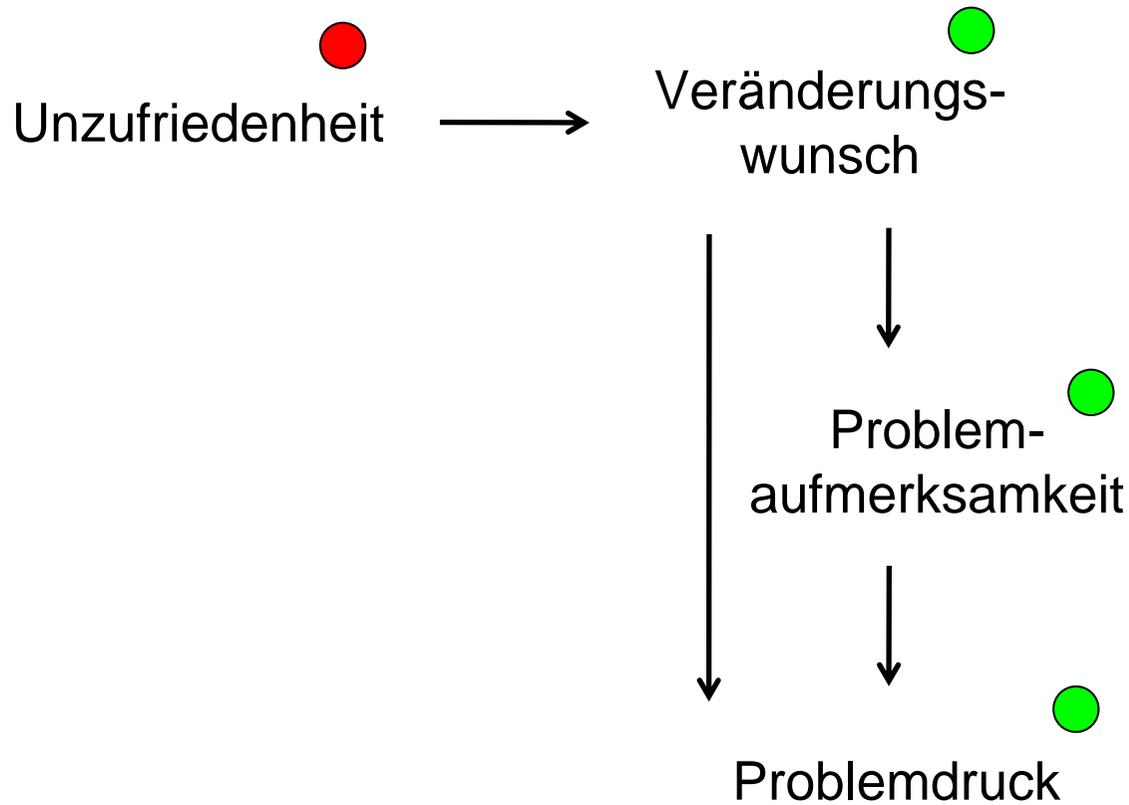
II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion

Erklärungsansatz



Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

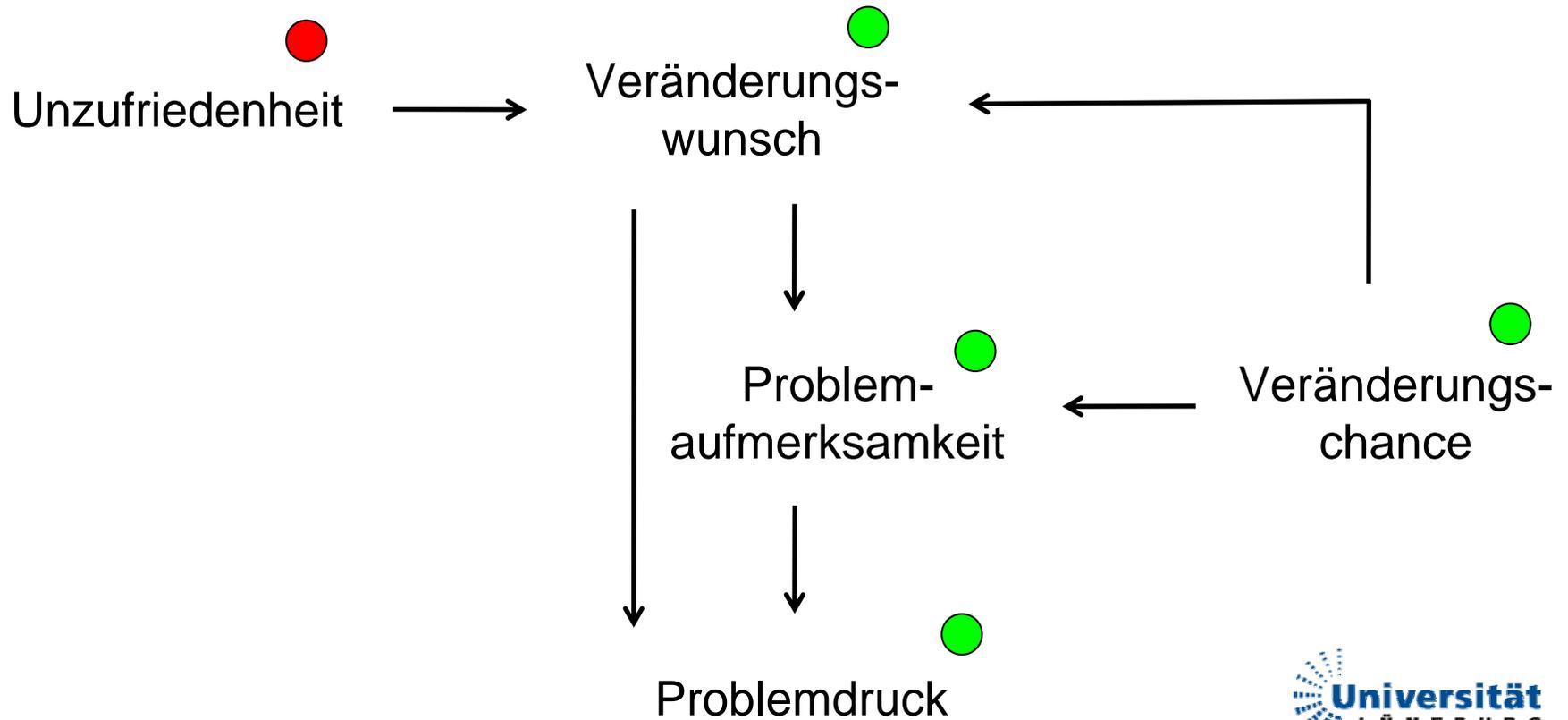
II. Methoden

III. Theorie

IV. **Empirie**

V. Reflektion

Erklärungsansatz



Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

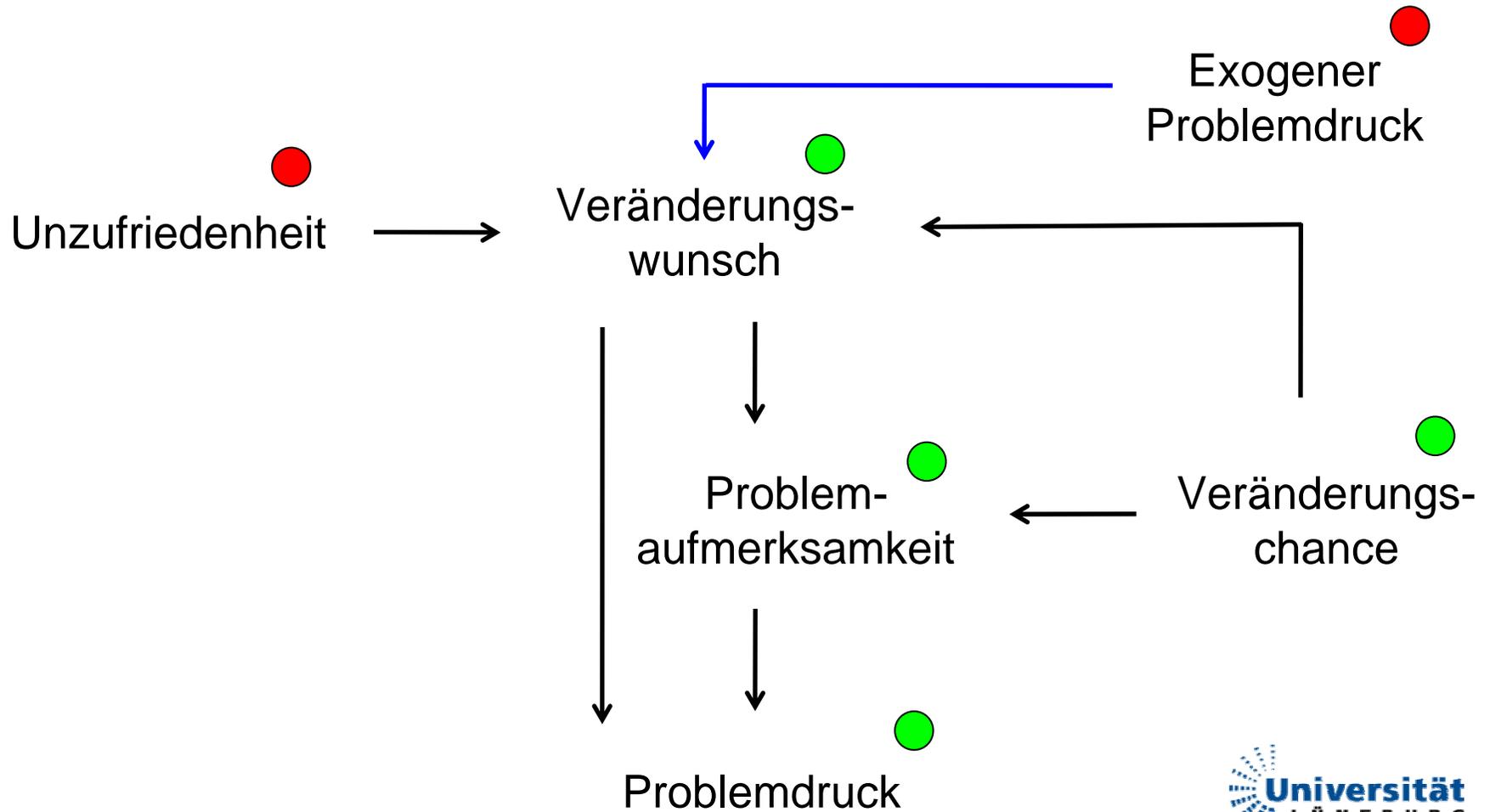
III. Theorie

IV. **Empirie**

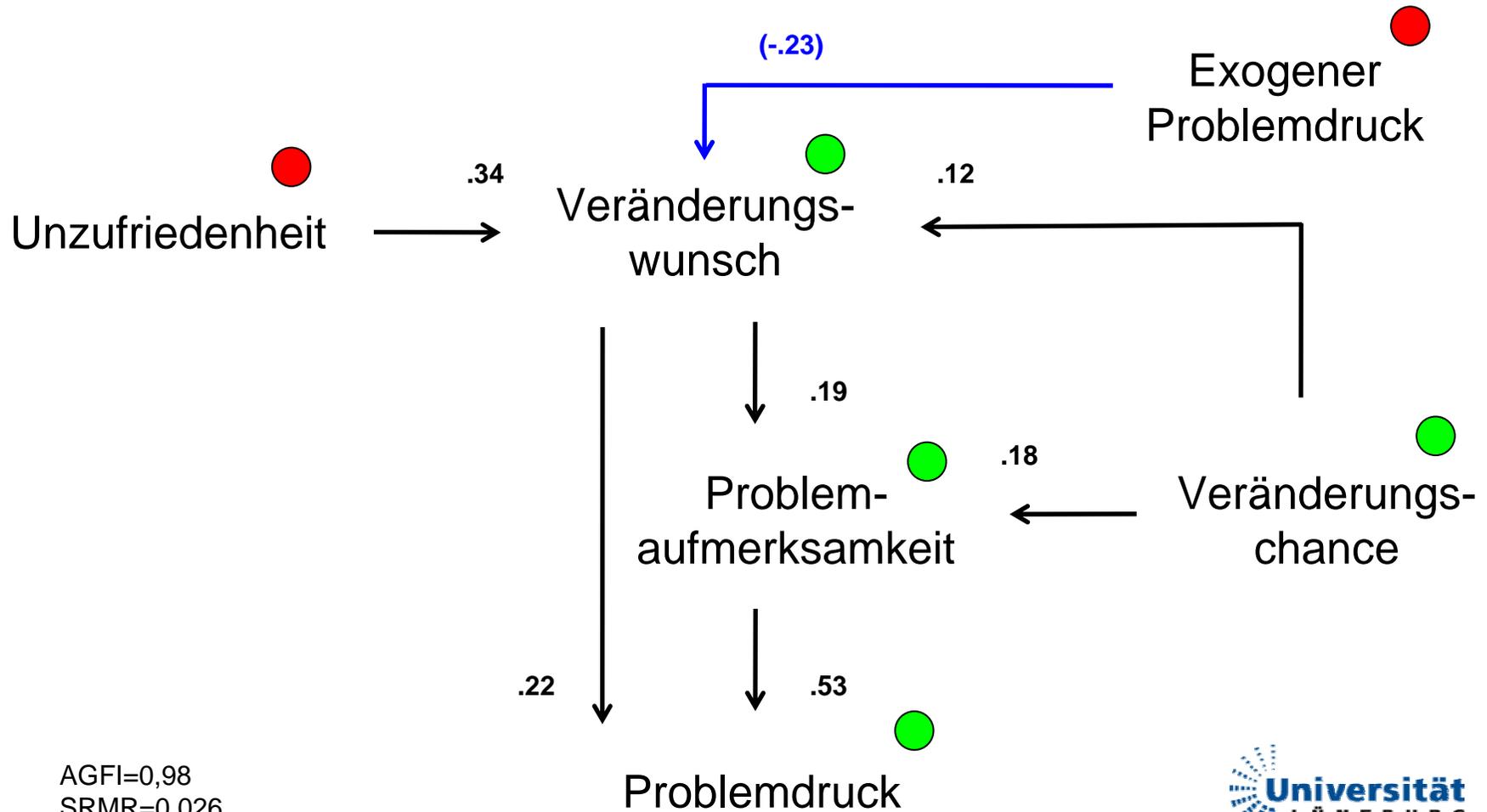
V. Reflektion

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Erklärungsansatz



Das empirische Modell der Abteilungserhebung



Albert Martin *

Statusabgrenzung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern

Arbeitszufriedenheit; Ausländische Arbeitnehmer; Einstellungen; Fluktuation; Organisationsdemographie; Sozialer Status



Die Studie beschäftigt sich mit einer bedeutsamen organisationsdemographischen Variablen: der Konzentration von Ausländern in Arbeitsgruppen/Abteilungen in der industriellen Produktion. Für fast jede funktionale Verknüpfung von Ausländeranteil und sozialen Verhaltenswirkungen lassen sich in der theoretischen und empirischen Literatur Begründungen und Belege finden. Für eine isolierte Bedeutung der Ausländerkonzentration gibt es allerdings wenig stichhaltige Argumente. Die eigene empirische Untersuchung konzentriert sich auf eine ausgewählte Variable, die in der Forschung nicht die ihr gebührende Aufmerksamkeit erhalten hat: auf den beruflichen Status. Da dieser nicht zuletzt als relationales Konzept Bedeutung besitzt, wird die Statusstruktur betrachtet. Es stellt sich heraus, daß unter bestimmten – in der betrieblichen Praxis häufig vorfindlichen – Bedingungen die Vorurteilsneigung gegenüber den ausländischen Kollegen wächst. Verantwortlich hierfür dürften vor allem statusbedingte Abgrenzungsängste der deutschen Arbeitnehmer sein.

* Privatdozent Dr. Albert Martin, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Universität (Gesamthochschule) Paderborn, Warburger Straße 100, 4790 Paderborn.

A. Fragestellung

Aufgrund von gesellschaftlichen Entwicklungen stellen sich immer wieder Probleme der betrieblichen Integration von Mitarbeitergruppen, die nicht zum traditionellen Kern der Belegschaften gehören (Aus- und Übersiedler, Asylanten, zunehmende Frauenbeschäftigung, Eingliederung von Rehabilitanten, Leiharbeitnehmern usw.). Man muß wohl davon ausgehen, daß in einem solchen Integrationsprozeß die Zusammenarbeit mit den Arbeitskollegen eine zentrale Rolle spielt. Der vorliegende Aufsatz beschäftigt sich mit einem Teilaspekt dieser Frage:

Wie beeinflusst die Gruppenzusammensetzung das Gruppenklima und in welcher Weise wird hierdurch eine Einbindung der Kollegen behindert?

Untersucht wird dieses Problem mit Hilfe einer Studie über ausländische Arbeitnehmer aus den typischen Gastarbeiterländern Südeuropas, bei einer Personengruppe also, die geradezu paradigmatisch mit Integrationsproblemen zu kämpfen hat. Zwar hat die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer seit Jahren ihren Höhepunkt überschritten, aber von einer gelungenen Integration kann noch immer keine Rede sein.

Erstaunlicherweise hat sich die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem »eigentlichen« Aktionsraum der Beziehungen zwischen deutschen und ausländischen Arbeitnehmern kaum beschäftigt: mit dem Arbeitsplatz und vor allem mit der Arbeitsgruppe, in der deutsche und ausländische Arbeitnehmer täglich zusammenkommen und -arbeiten. Die Menge der einschlägigen (theoretisch geleiteten) empirischen Studien läßt sich leicht überschauen[1]. Auch die Studien, die sich – weniger an-

Analyse von
72 Arbeitsgruppen

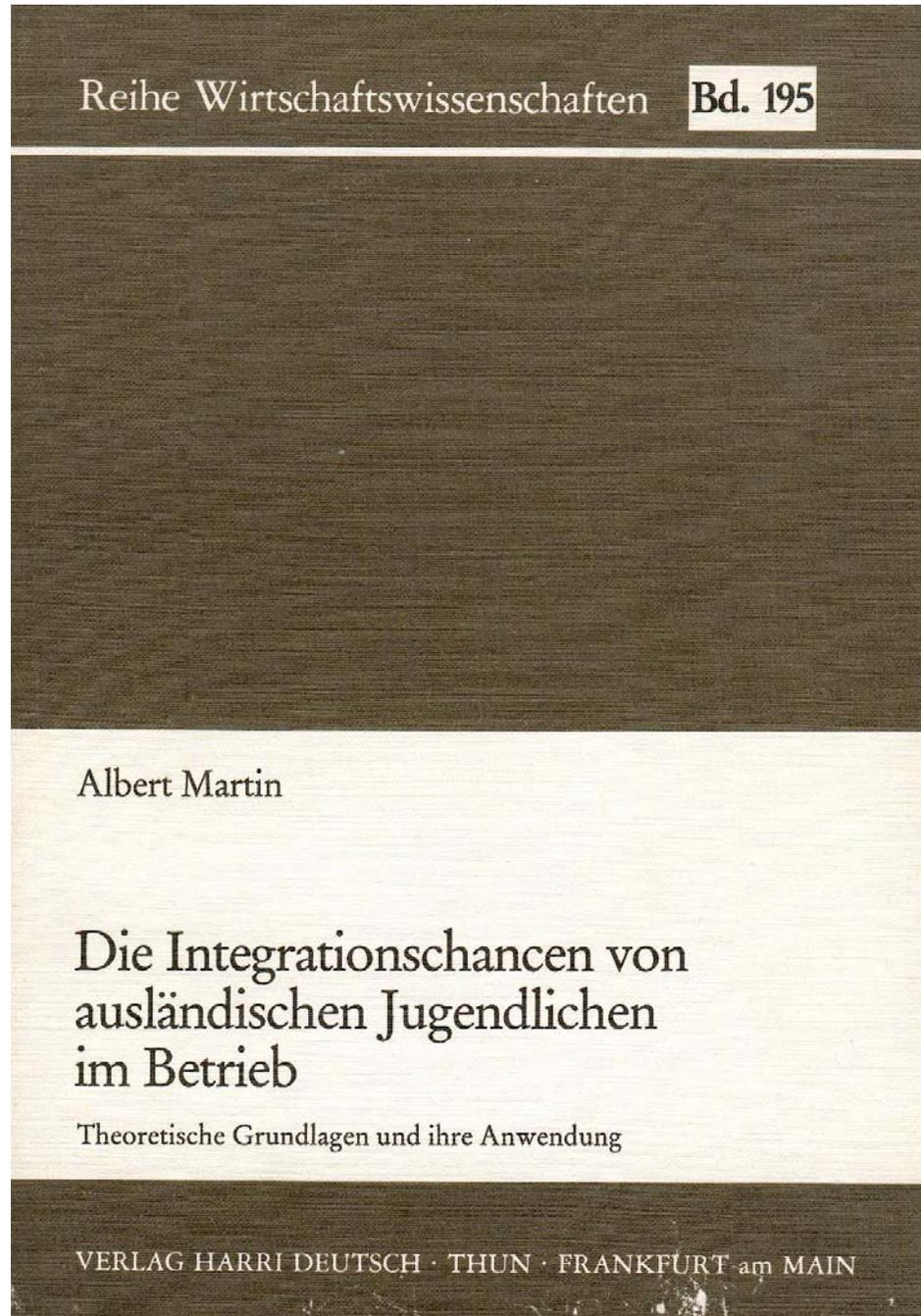
Strukturwirkungen von
Ausländeranteil
und Statusverteilung

Statushomogenität und Statusabgrenzung

Strukturvariable	Vorurteilsneigung
Hohe Ausländerquote	+ 0,13
Hohe Ausländerquote bei hoher Statusheterogenität	- 0,12
Hoher Berufsstatus bei hoher Statushomogenität und hoher Ausländerquote	+ 0,10

Interaktionseffekte von Strukturvariablen (Nonmet-Analyse)

- Heterogenität entfaltet ihre Wirkung nicht isoliert.
- Abgrenzungsbestreben steigt mit Statusnähe.



Problematik der Zukunftsgeneration

Empirische Einblicke
in die Berufsvoraussetzungen,
-orientierungen und Erfahrungen
der jugendlichen Ausländer

Gerd Gille

Führungseinflüsse auf die
Arbeitsorientierung
der Arbeitsgruppe
unter Berücksichtigung
personaler Kontextfaktoren
am Beispiel der Meisterei
im Industriebetrieb

Regressionsanalytische Untersuchung
deutscher Arbeiter als Teilgruppe
gemischtnationaler Meistereien
mit Hilfe von Pfadmodellen

Betriebswirtschaftliche Schriftenreihe Bd. 57

Lit

Analyse der Meisterrolle

Führungshandeln und
Arbeitsorientierung



Prof. Dr. Albert Martin

Reflektion

- Veränderung der Situation in der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer?
- Andere oder neue Handlungsempfehlungen?

Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion

Veränderung der Situation in der Beschäftigung
ausländischer Arbeitnehmer?

	Ausländische Wohnbevölkerung	Ausländische sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte
1977	3,95 Millionen	1,92 Millionen**)
2006	7,26 Millionen*)	1,78 Millionen***)

*) Davon 6,94 Millionen in den alten Bundesländern

***) Außerdem 106 T. Arbeitslose

****) Außerdem 644 T. Arbeitslose

Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion

Entwicklung der Einwohner mit ausländischer Nationalität (in Tausend)

Jahr	Ausländische Wohnbevölkerung
1961	686,2
1970	2.438,6
1987	4.145,6
1989	4.845,9
1990	5.241,8
1991	5.882,3
1995	7.173,9
1999	7.336,1
2000	7.267,6
2004	7.288,0

Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion

Veränderung der Situation in der Beschäftigung
ausländischer Arbeitnehmer?

Wohnbevölkerung der „Gastarbeiterländer“ (in Tausend)

Jahr	1976	2007
Türkei	1.120	1.713
Jugoslawien	630	556
Italien	571	528
Griechenland	329	294
Spanien	201	106
Portugal	113	117

Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

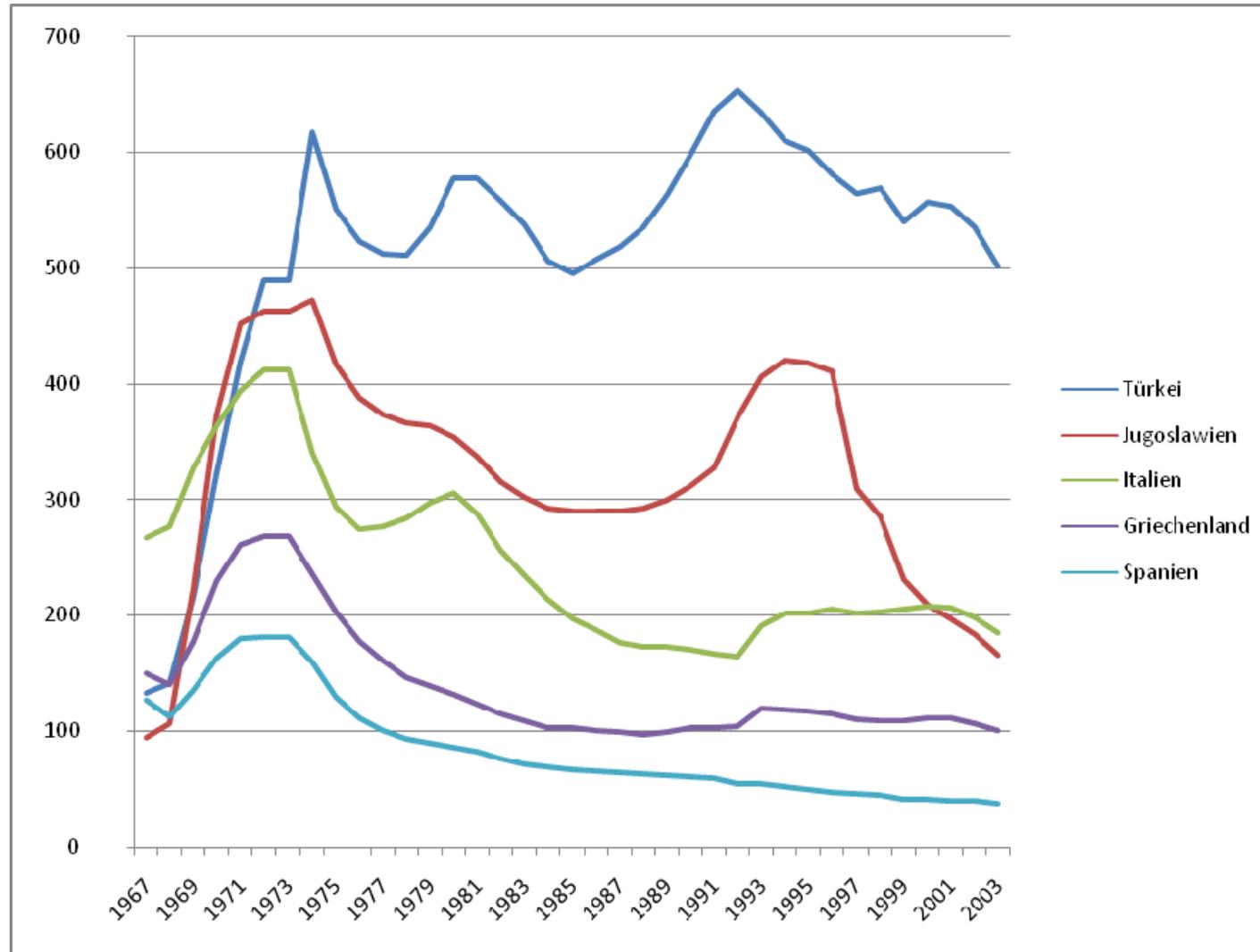
III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion



Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer - Herkunftsland



Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

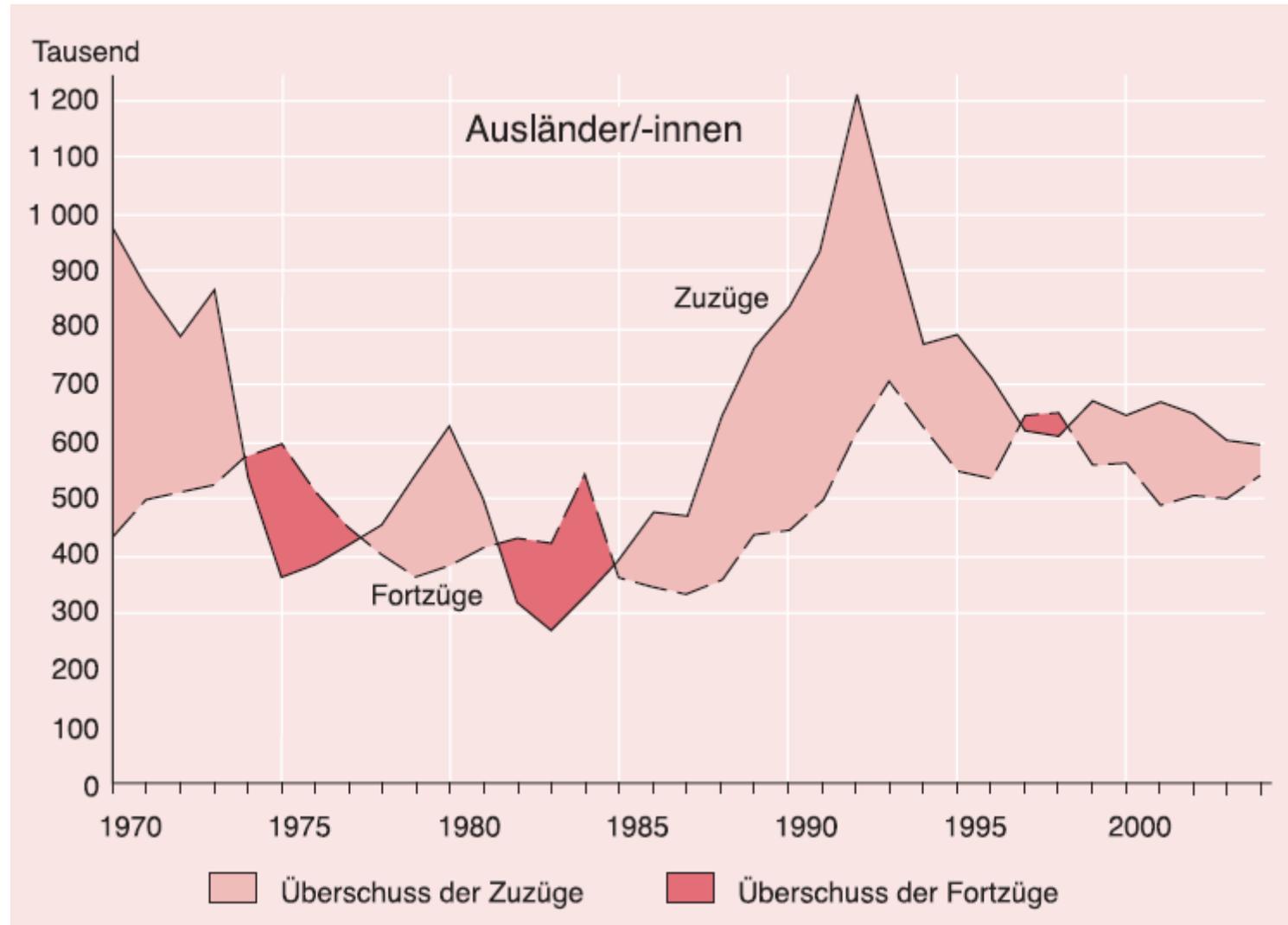
I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion



Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

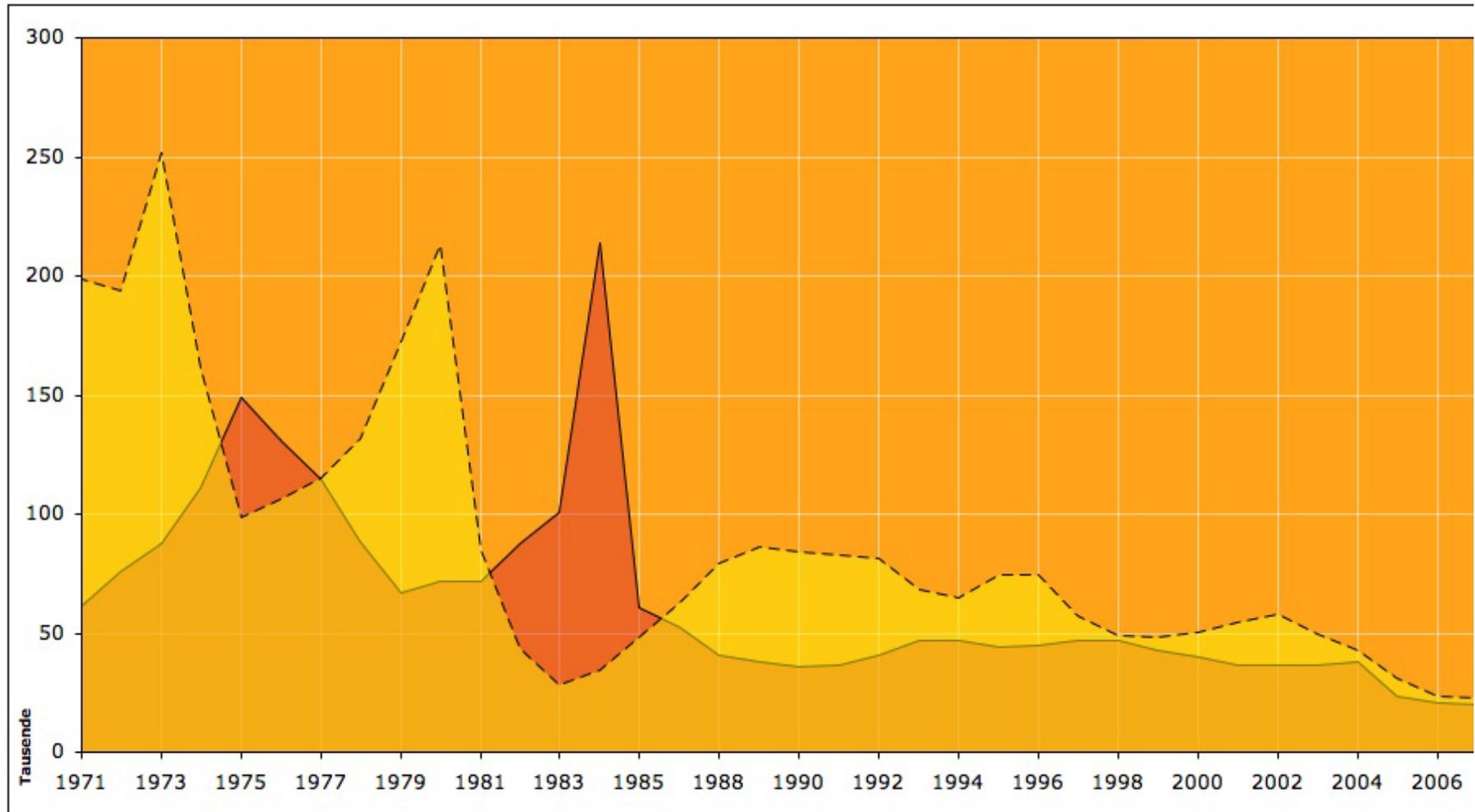
III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion



Zu- und Fortzüge, Personen mit türkischer Nationalität



----- Zuzüge — Fortzüge

Prof. Dr. Albert Martin

Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

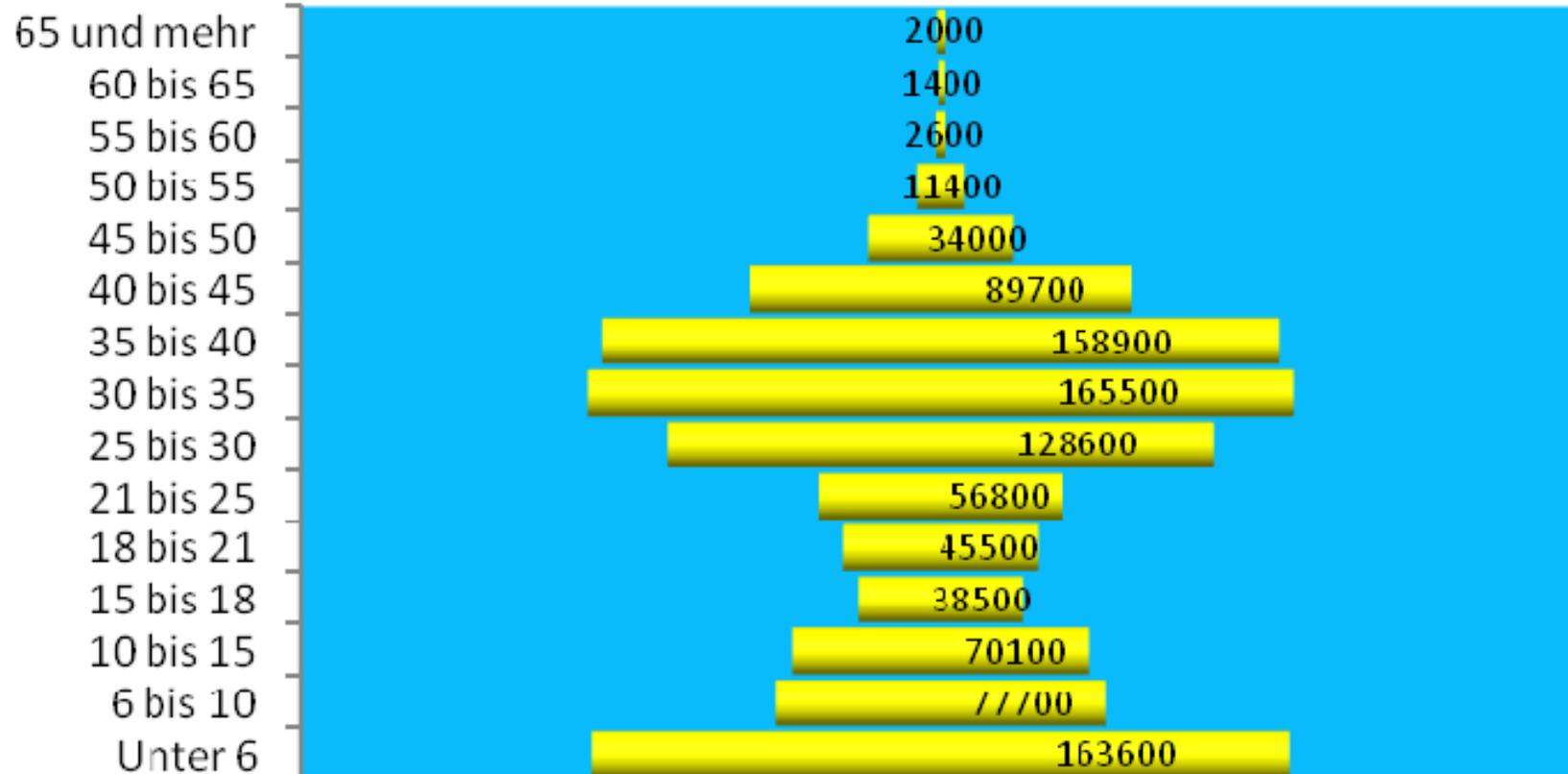
II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion

Altersverteilung 1976, Nationalität: Türkei



Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion

Altersverteilung 1986, Nationalität: Türkei



Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

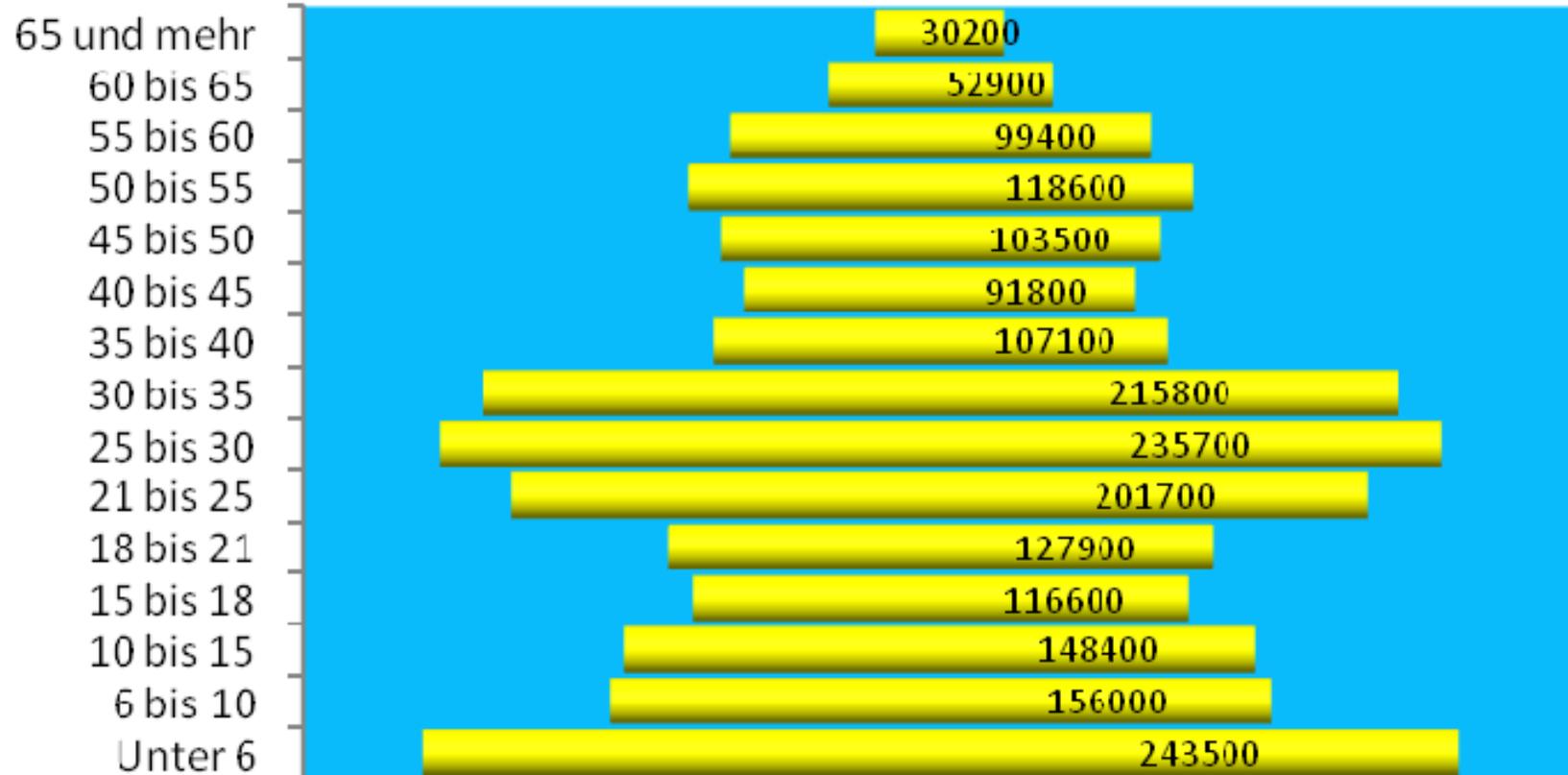
II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion

Altersverteilung 1996, Nationalität Türkei



Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

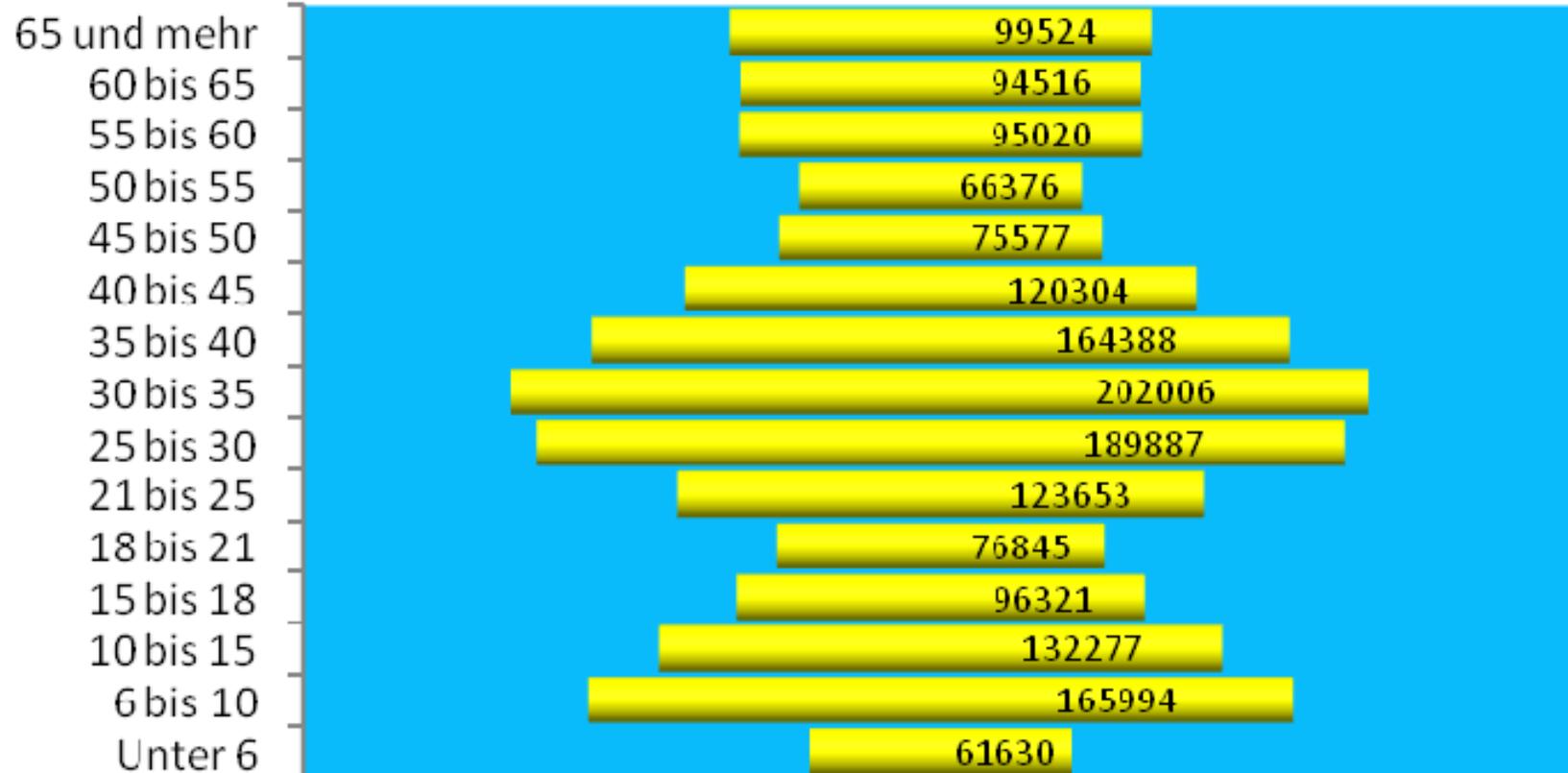
II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion

Altersverteilung 2004, Nationalität Türkei



Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

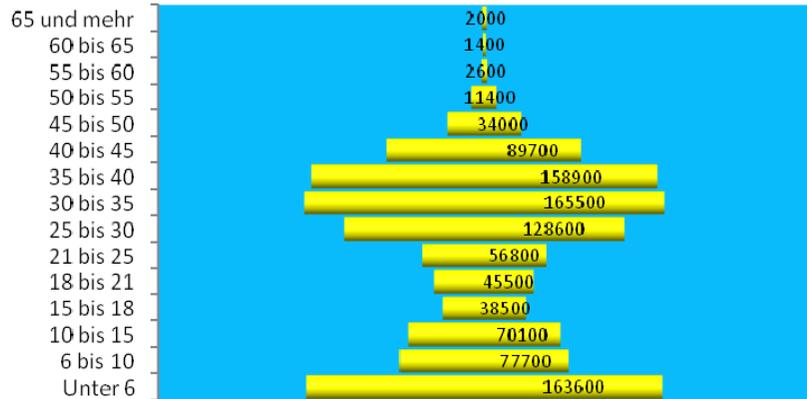
III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion



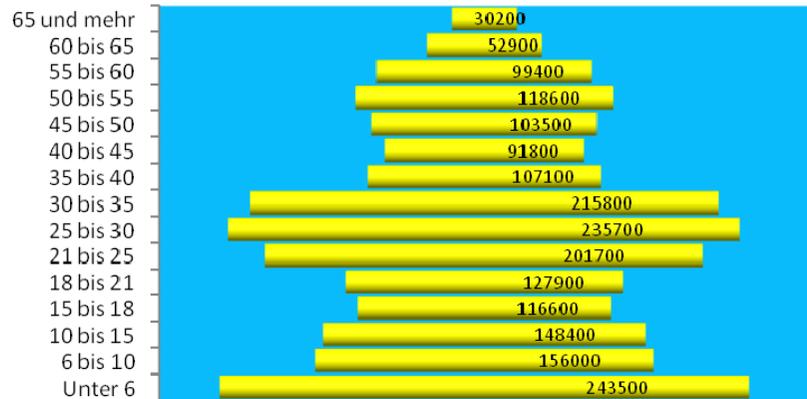
Altersverteilung 1976, Nationalität: Türkei



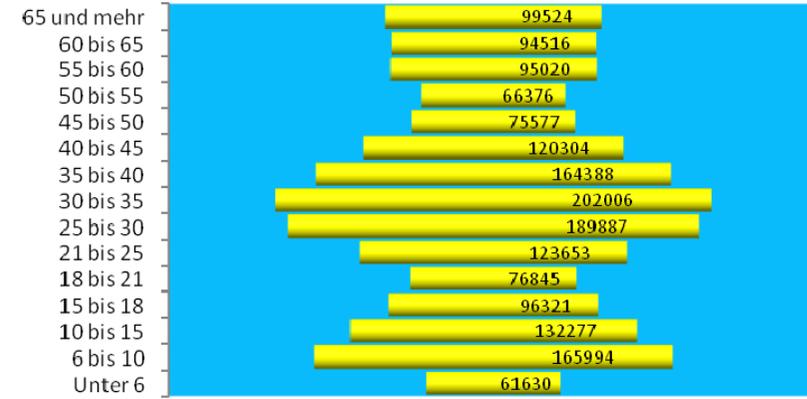
Altersverteilung 1986, Nationalität: Türkei



Altersverteilung 1996, Nationalität Türkei



Altersverteilung 2004, Nationalität Türkei



Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion

Veränderung der Situation in der Beschäftigung
ausländischer Arbeitnehmer?

- Ungelöstes Probleme: Qualifikationsstruktur der ausländischen Arbeitnehmer und Jugendlichen
- Ungelöstes Problem: hohe Arbeitslosigkeit der ausländischen Arbeitnehmer und Jugendlichen
 - Ungelöstes Problem: Soziale Distanz zwischen den Nationalitäten
 - Gesamtbewertung: Dramatik der Probleme?
- Gesamtbewertung: Nutzen der Ausländerbeschäftigung?

Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion

Andere oder neue Handlungsempfehlungen?

Handlungsempfehlungen der „Gastarbeiterstudie“

Training sozialer Fähigkeiten von Kollegen und Vorgesetzten

Pflege der sozialen Beziehungen in den Arbeitsgruppen

Einbeziehung ausländischer Arbeitnehmer in Weiterbildungsmaßnahmen

Förderung „begabter“ ausländischer Arbeitnehmer (Vorbildfunktion)

Beteiligung der ausländischen Arbeitnehmer in arbeitspolitischen Institutionen

Verlässliche Beschäftigung, umfassende Information über Unternehmenspolitik

Intensive Förderung der Jugendlichen

.....

Die betriebliche Integration von „Gastarbeitern“

I. Fragen

II. Methoden

III. Theorie

IV. Empirie

V. Reflektion



Vielen Dank
für die
Aufmerksamkeit!