

http://www.arbeitnehmerkammer.de/politikthemen/reihe-integration/20110516_integration_iii.html

Integration - im Betrieb längst Alltag

16. Mai 2011

von Nathalie Sander (Leiterin Öffentlichkeitsarbeit)

›Draußen ist die Welt noch anders‹, sagt Tarkan Tas und nickt dabei bestätigend mit dem Kopf. Mit ›draußen‹ meint er jenseits des Betriebsgeländes von ArcelorMittal, dort wo sich die Menschen erst nach und nach daran zu gewöhnen scheinen, dass unsere Gesellschaft bunter und vielfältiger geworden und Deutschland durchaus ein Einwanderungsland ist. Betriebe wie ArcelorMittal oder der öffentliche Dienst dagegen wissen: Mitarbeiter oder Bürger sind längst nicht mehr nur ›deutsch, weiß und männlich‹.

Tarkan Tas ist jetzt 40 und hat einen Abschluss als technischer Betriebswirt. Als Schichtmeister ist er bei ArcelorMittal für mehr als 70 Kollegen in der Rohstoffversorgung des Werks verantwortlich. Dass ihm der Stahlproduzent diese Aufgaben zutraut, ist für ihn nichts Besonderes. ›Ich bin unterstützt worden, mir hat niemand Steine in den Weg gelegt‹, sagt er. Von den fast 4.000 Beschäftigten am Bremer Arcelor-Standort hat ein Großteil ausländische Wurzeln, so wie Tarkan Tas auch. ›Schon mein Vater hat hier auf der Hütte gearbeitet‹, sagt er.

Inzwischen ist der Vater in Rente und lebt wieder in der Türkei, dort wo auch Tarkan Tas die ersten sechs Lebensjahre aufgewachsen ist. Für ihn, die zweite Generation, stellt sich die Frage des ›Zurückgehens‹ nicht - er hat sein Leben hier gestaltet, Freunde und Familie sind hier in Bremen, die Türkei dagegen mehr Urlaubs- als Heimatland. ›Da unterscheide ich mich kaum von den deutschen Kollegen‹, lacht Tas.

Seinem Betriebsratskollegen Mehmet Tokmak geht es ganz ähnlich: Er ist hier aufgewachsen und über den Vater, der 35 Jahre bei den Stahlwerken gearbeitet hat, in die Ausbildung zu den Stahlwerken gekommen. Auch er fährt vor allem in den Sommermonaten in die Türkei, sein Lebensmittelpunkt aber ist Bremen, ›das ist meine Heimat, warum sollte ich woanders leben?‹, reagiert er amüsiert auf die typischen deutschen Fragen nach der eigentlichen Heimat oder dem Wunsch des ›Wieder-nach-Hause-Gehens‹.

Diese typischen Fragen kennt auch Hilke Wiezoreck-Abeke vom Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) in Bremen. Das AFZ bildet für das Land Bremen den Nachwuchs für den öffentlichen Dienst aus und ist auch am Projekt ›Interkulturelle Öffnung der bremischen Verwaltung‹ beteiligt, kurz ›ikö‹. ›Im Grunde geht es darum, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst interkulturelle Kompetenzen aneignen - und das ist natürlich schon in der Ausbildung wichtig‹, sagt Wiezoreck-Abeke. Sie selbst lässt sich deshalb im Rahmen des Projekts als interkulturelle Trainerin ausbilden, um ihr

Wissen an die jungen Leute weiterzugeben. ›Dazu gehört zum Beispiel auch, dass sich ein in Deutschland geborener oder aufgewachsener Türke als Deutscher fühlen kann und er nicht immer wieder danach gefragt werden will, woher er eigentlich kommt!‹

Doch nicht nur im Umgang mit den Kunden, also den Bürgern, sei Sensibilität und Respekt in Bezug auf die Kultur wichtig. Auch innerhalb des öffentlichen Dienstes spiele das Thema eine zentrale Rolle. ›Allein bei uns in der Verwaltungsschule haben Migrantinnen und Migranten einen Anteil von rund einem Drittel im Ausbildungsberuf zur/zum Verwaltungsfachangestellten‹, betont Wiezoreck-Abeke. Künftig wird das Personal in den Ämtern und Behörden Bremens deutlich multikultureller - von der Polizei über die Jobcenter bis hin zur Sozial- oder Finanzbehörde. Über das ikö-Projekt, das in Kooperation mit der Wirtschafts- und Sozialakademie mit Mitteln der Senatorin für Finanzen und ESF-Mitteln sollen die zukünftigen Multiplikatoren und Multiplikatorinnen, darunter auch Ausbilder, lernen, wie sie beim dienstlichen Nachwuchs bzw. Kolleginnen und Kollegen eine Sensibilität für die kulturellen Unterschiede und Gemeinsamkeiten wecken. Und dabei geht es nicht nur um den deutschen Nachwuchs, der den Umgang mit anderen Kulturen lernen muss - ›auch die Migranten selbst sind nicht davor geschützt, Migranten aus anderen Herkunftsländern mit Vorurteilen zu begegnen‹.

Auch bei ArcelorMittal Bremen arbeiten inzwischen Mitarbeiter rund 30 verschiedener Nationalitäten, die größte Gruppe stellen Kollegen mit türkischen Wurzeln. Das hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass die Kinder der ersten Migranten-Generation auf der Hütte eine Ausbildung abgeschlossen haben. Mittlerweile gibt es die bis Ende der 1990er Jahre (inoffiziell) geltende Quote von 20 Prozent eines Ausbildungsjahrgangs zwar nicht mehr, wohl aber die Zusage für den Mitarbeiter-Nachwuchs, auf jeden Fall am Bewerbungsverfahren teilnehmen zu können.

Doch während früher viele junge Auszubildende einen türkischen Hintergrund hatten, und damit wie Tokmak und Tas einen guten Berufsstart hinlegen konnten, sind es von den derzeit rund 250 Azubis nicht mal mehr ein halbes Dutzend ›eine Entwicklung, die uns Sorgen macht‹, sagt Betriebsrat Mehmet Tokmak. Die Gründe dafür müsse man untersuchen und gegebenenfalls gezielt gegensteuern.

Schwierigkeiten beim beruflichen Aufstieg haben Mitarbeiter mit Migrationshintergrund vor allem dann, wenn sie sprachlich nicht so fit sind wie ihre deutschen Kollegen. In einigen Werksabteilungen will ArcelorMittal deshalb deutschen Sprachunterricht anbieten, was gerade für die Generation 40 und 50 plus wichtig ist. ›Bei den laufenden Optimierungsprojekten spielt Kommunikation eine große Rolle‹, so Daniel Tech, Referent des Betriebsrats, ›dafür brauchen alle Kollegen gute Sprachkenntnisse‹.

Gute Sprachkenntnisse sind auch bei der Ausbildung im öffentlichen Dienst wichtig. ›Wenn wir Defizite feststellen, bieten wir Sprachförderung an, weil es sonst einfach schwierig wird im Berufsalltag‹, weiß Wiezoreck-Abeke. Allerdings, sagt sie, seien es nicht nur die Migranten, die Unterstützung in der Sprachkompetenz bräuchten. ›Es gibt auch deutsche Azubis, die einen Sprachkurs gut gebrauchen können.‹ Das Gleiche gibt Daniel Tech zu bedenken:

›Berichte und Konzepte schreiben oder fehlerfrei über die moderne Technik zu kommunizieren, fällt nicht nur ausländischen Kollegen schwer.«

Um Konflikten im Alltag zu begegnen, haben die damaligen Stahlwerke 2005 eine Betriebsvereinbarung mit dem Titel ›Respektvolle Zusammenarbeit« geschlossen. Schon in der Präambel heißt es, dass Diskriminierung nach Herkunft, Hautfarbe oder Religion Verstöße gegen die Menschenwürde darstellen und ein ›belastendes Arbeits- und Lernklima« schaffen. Das Bremer Werk verpflichtet sich darin unter anderem, alle Fälle von Diskriminierung zu unterbinden. ›Und auch bei uns gibt es diese Fälle, selbst wenn sie eher selten vorkommen«, sagt Daniel Tech.

Das jüngste Beispiel, mit dem sich der Betriebsrat auseinandersetzen musste, waren rassistische Schmierereien in den Toiletten. ›Nur da ist es natürlich schwierig herauszufinden, wer dahintersteckt«, gesteht Daniel Tech. Unter den Teppich gekehrt werden solche Fälle aber nicht, sagt er, sondern offen gegenüber den Kollegen aus dem betroffenen Bereich angesprochen. ›Und auch wir machen als Betriebsrat ganz klar deutlich, dass wir das nicht so hinnehmen.«

Bei ArcelorMittal hat sich für Kollegen mit Migrationshintergrund dennoch viel getan - vor allem der Umgang miteinander sei besser geworden und es gebe ein Bewusstsein dafür, dass der Arbeitsalltag ohne gegenseitigen Respekt nicht funktioniert. ›Als mein Vater hier angefangen hat, waren die Schichtleiter natürlich deutsch und die türkischen Kollegen hatten eher in der Regel die körperlich anstrengenden Jobs«, berichtet Betriebsrat Tokmak. In den 1970er und 1980er Jahren habe es sogar rein deutsche oder rein türkische Schichten gegeben - ›aber das ist endgültig vorbei. Bei den vielen unterschiedlichen Nationalitäten wäre das auch kaum noch denkbar«, sagt Daniel Tech.

Hilke Wiezoreck-Abeke vom AFZ pflichtet ihm bei: ›Wir müssen alle lernen, in gemischten Teams zusammenzuarbeiten - ich empfinde das aber als Bereicherung, nicht als Drohung.«