

„Du bist hier nicht zu Hause“

Im Rahmen des Forschungsprojekts *Willkommenskultur und Demokratie in Deutschland* haben wir mit Geflüchteten, Behörden und Beratungsstellen über den Prozess der Arbeitsmarktintegration gesprochen. Dabei wurde deutlich, dass Geflüchtete in einigen Betrieben rassistischer Ausgrenzung und Diskriminierung ausgesetzt sind. Von Nikolai Huke und Doreen Bormann.

In Betrieben sind Geflüchtete beim Berufseinstieg in einigen Fällen aggressiver rassistischer Diskriminierung und Ausgrenzung durch Kund*innen oder Kolleg*innen ausgesetzt. Eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt wird dadurch teilweise deutlich erschwert oder sogar verunmöglicht. „Es ist ein raues Klima im Handwerk“, stellt eine Beratungsstellenmitarbeiterin aus Baden-Württemberg fest, „gerade als Schwarzer Mensch muss man schon ein dickes Fell haben. Als Azubi sowieso und dann noch als Schwarzer, da bist du ganz unten in der Hierarchie.“

Alltagsrassismus ist dabei nicht immer klar von Ausbeutung und Diskriminierung aufgrund (formeller oder informeller) betrieblicher Hierarchien zu unterscheiden, erklärt der Mitarbeiter einer Beratungsstelle in Sachsen: „Alltagsrassismus ist oft ziemlich implizit. Ich habe hier keine Geschichten, wo ein Mitarbeiter ‚Affe‘ genannt wurde oder sowas. Eher, dass man das Gefühl hat, man wird ein bisschen ausgegrenzt: Man wird nicht in die Gespräche der anderen Mitarbeiter so richtig mit inkludiert. Man wird vielleicht extra viel an der Spüle eingesetzt. Es wird erwartet, dass du weiterarbeitest, wenn die anderen eine Pause machen. Dass man Überstunden macht. Man wird ein bisschen abfällig behandelt, ohne dass explizit rassistische Kommentare kommen.“

Es sei daher im Einzelfall schwer zu sagen, ob es sich um Rassismus handle oder einfach nur um Ausbeutung. Geflüchtete, stellt ein Mitarbeiter einer Hamburger Berufsschule uns gegenüber fest, müssten in

Ausbildungsbetrieben teilweise „auf gut deutsch gesagt die Drecksarbeit leisten“ und das sei auch diskriminierend.

Geduldete Schikane

Es gebe in Betrieben jedoch auch Fälle offen rassistischer Diskriminierung, erzählt uns ein Mitarbeiter einer anderen sächsischen Beratungsstelle. Er berichtet uns von einem Fall von rassistischem Mobbing aus Ostsachsen: „Das ist so richtige Schikane, dass dann der Schrank zugeklebt wird und Aufkleber drangemacht werden. ‚Du bist hier nicht zu Hause‘. Also diese typischen AfD-Aufkleber.“

Von Vorgesetzten wird Rassismus in einigen Fällen toleriert oder geduldet, erzählt uns die Mitarbeiterin der Beratungsstelle in Baden-Württemberg. „Ich betreue gerade einen Jugendlichen, der hat eine Einstiegsqualifizierung gemacht, Maler und Lackierer, und macht jetzt im selben Betrieb die Ausbildung und da habe ich das mitverfolgt, wie dieser Rassismus in den Betrieben ist: unglaublich! Dass die Leute geschützt werden vom Chef“, stellt sie fest. „Der macht sicherlich Sachen falsch, wie jeder Auszubildende, der ist ja da, um Sachen zu lernen. Und dann ist er aber Schwarz und wenn Menschen Schwarz sind, dann wird doppelt hingeguckt und dann heißt es, ‚der Afrikaner‘ kann halt nichts. Und das ist bei ihm auch passiert, dass ein Kollege dann gesagt hat: ‚mit dem Depp, mit dem Neger will ich nicht mehr zusammenarbeiten. Das ist ein Hampelmann, der kann nichts‘.“

The image features a dark, irregularly shaped area, possibly a shadow or a hand-drawn outline, set against a light, textured background. Inside this dark shape, the German phrase "MACH MEINEN KUMPEL NICHT AN!" is written in bold, black, uppercase letters. The text is arranged in four lines: "MACH", "MEINEN", "KUMPEL", and "NICHT AN!". The overall style is raw and expressive, with visible brushstrokes and a grainy texture.

**MACH
MEINEN
KUMPEL
NICHT
AN!**

Und dann hat das wie so ein Feuer um sich gegriffen, dann haben immer mehr Leute gesagt, mit dem wollen sie nicht mehr arbeiten. Und die Chefs, die decken dann ihre langjährigen Mitarbeiter. Ist ja nicht so, dass die sagen: ‚Das ist Rassismus, das will ich hier nicht haben.‘“

Rassismus und Ratlosigkeit

Andere Betriebe nehmen offenen Rassismus von Teilen der Belegschaft hingegen durchaus als Problem wahr, auch da sie aufgrund von Bewerbermangel für Lehrstellen auf Beschäftigte mit Fluchthintergrund angewiesen sind. Sie sind jedoch ratlos, wie sie mit rassistischen Vorfällen umgehen sollen, berichtet die Mitarbeiterin einer Hamburger Beratungsstelle. Es habe Fälle gegeben, in denen Jugendliche Praxismaßnahmen im Betrieb gemacht haben, die Arbeitgeber*innen von ihnen begeistert gewesen seien und sie gerne halten wollten. Ein Arbeitgeber habe daraufhin angerufen und gesagt: „Das kann ich nicht machen, wir haben hier eine ganz große Baustelle im Betrieb, die mir vorher nicht bewusst gewesen ist, aber zwei Mitarbeiter äußern sich dermaßen rassistisch gegenüber dem Praktikanten, das kann ich dem nicht antun, dass der bei mir in die Ausbildung geht. Ich kann ja auch nicht Mitarbeiter für einen Praktikanten entlassen.“ Dadurch habe sich ein ganz neues Themenfeld für den Arbeitgeber aufgetan, „zu sagen: ‚Ich habe doch auch den Wunsch an Haltung und an Umgang miteinander, weil sich auch Belegschaft verändern wird.‘“

Nikolai Huke und Doreen Bormann arbeiten im durch das BMBF geförderten Projekt Willkommenkultur und Demokratie in Deutschland

In Extremfällen stehen Arbeitgeber*innen rassistischen Belegschaften vollkommen hilflos gegenüber, berichtet uns ein Beratungsstellenmitarbeiter aus Sachsen: „Wir beobachten, dass es sinnvoll wäre, die Einstellung von Geflüchteten mit der Belegschaft zu besprechen. Als Geschäftsführer machst du dir da im Vorhinein nicht so einen großen Kopf, erst wenn du vor die Herausforderung gestellt bist, weil deine Belegschaft in irgendeiner Weise reagiert, die du nicht erwartet hast. Das ist zum Teil ein Problem, dass ein Geflüchteter super arbeitet, gute Arbeitszeugnisse bekommt, pünktlich ist, was auch immer. Die Leitungsebene ist zufrieden, aber im zwischenmenschlichen Bereich funktioniert es unter den Kolleginnen und Kollegen nicht. Gerade bei etwas kleineren Betrieben. Wir hatten zwei Fälle, wo die Belegschaft geschlossen auf

den Geschäftsführer zugegangen ist und gesagt hat: ‚Hör mal, wir wollen das nicht‘. Und die Entscheidung ist, wenn du halt acht, neun Mann hast ... Der saß weinend und sich erklärend uns gegenüber. Aber der sagte: ‚Du, das ist mein Leben, das ist meine Firma. Ich kann nicht einen beschäftigen und neun rauswerfen.‘“

Manche Betriebe zeigen Haltung

Dass Betriebe in Konfliktfällen aber auch konsequent Haltung gegen Rassismus zeigen können, verdeutlicht ein anderes Beispiel, von dem uns die Beratungsstellenmitarbeiterin aus Hamburg berichtet: „Der junge Mann saß damals in Abschiebehaft. Der Betrieb kannte den jungen Menschen gar nicht, sondern nur vom Hörensagen und hat ihm den Ausbildungsplatz ungesehen angeboten, was ein Glücksgriff war, für den einen wie für den anderen.“ Die kleine Glaserei in einem kleinen Stadtteil, die den Geflüchteten als Auszubildenden einstellte, bringt unter anderem Spiegel in Badezimmern an. Eine Frau habe daraufhin den Betrieb angerufen: „Sie kommen dann ja zum Spiegel anbringen, aber ich möchte nicht, dass sie den Schwarzen da mitbringen. Der kommt mir nicht in die Wohnung.“

Der Betrieb habe diese rassistische Ausgrenzung jedoch nicht akzeptiert, sondern dem Geflüchteten den Rücken gestärkt: „Dann muss Frau Müller-Meier-Schmidt sich halt eine andere Glaserei suchen. Das ist

Rassistische Übergriffe untergraben im Betrieb die Solidarität zwischen Beschäftigten

mein Mitarbeiter und wenn sie meinen Mitarbeiter nicht im Hause haben will, dann geht das nicht. Das ist der Mitarbeiter, der das alleine kann und der geht da hin und hängt den Spiegel auf. Wenn ihr das nicht passt, geht's halt nicht.“ Das mache aber natürlich nicht jeder Betrieb, was auch nachvollziehbar sei, „gerade wenn es kleine Familienbetriebe sind mit nur einem Mitarbeiter oder nur dem Inhaber und einem Auszubildenden, wenn sie Angst haben überhaupt Aufträge zu bekommen.“

Willkommenslots*innen und Integrationsmoderator*innen?

Für die Geflüchteten kann Rassismus beim Berufseinstieg und im betrieblichen Alltag jenseits der unmittelbaren Folgen für ihre Arbeitsmarktintegration (wie beispielsweise Ablehnungen oder Entlassungen) mit schwerwiegenden psychischen Konsequenzen wie Depressionen, Zwangserkrankungen, Suchterkrankungen und anderen gesundheitlichen Beschwerden einhergehen.

Die Fallbeispiele zeigen daher erstens, dass ein flächendeckendes Netz an Opferberatungsstellen gegen Diskriminierung sowie rechter und rassistischer Gewalt notwendig ist, um Betroffene gegebenenfalls begleiten und unterstützen zu können. Zweitens verweisen sie auf den Beratungsbedarf von Betrieben, die Geflüchtete beschäftigen. Willkommenslots*innen und Integrationsmoderator*innen begleiten daher Betriebe im Prozess der Arbeitsmarktintegration aktiv, wobei sie teilweise auch Belegschaften in Entscheidungsprozesse mit einbinden. Drittens wird deutlich, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände Antirassismus und die präventive Durchsetzung eines interkulturellen Universalismus auf betrieblicher Ebene als Querschnittsaufgabe ihrer politischen (Bildungs-) Arbeit begreifen sollten.

Für Gewerkschaften untergraben rassistische Übergriffe im Betrieb die eigene Arbeitsgrundlage: die Solidarität zwischen Beschäftigten. Für Betriebe haben sie zur Folge, dass ihnen qualifizierte und motivierte Beschäftigte verlorengehen. Es sei bisher schwierig gewesen, eine Lernortkooperation mit den Betrieben zu etablieren, erzählt uns der Mitarbeiter der Hamburger Berufsschule, „um sie ein bisschen sensibler zu machen für Diskriminierung. Was ich mir wünsche ist, eine Fortbildung für die Betriebe anbieten zu können, wie gehen wir eigentlich im Betrieb mit den Geflüchteten um, um diskriminierungssensibel zu werden, um nochmal auf die sprachlichen Schwierigkeiten zu gucken, um Unterstützungsmöglichkeiten zu eruieren.“<