



Gib ma amoi a Semmeblech.

Geflüchtete in bayrischen Traditionsbetrieben

Leben Geflüchtete in Dörfern und auf dem Land, finden sie manchmal Arbeit in familiengeführten Handwerksbetrieben. Wie leben Geflüchtete und traditionsbewusste, bayrische Familienbetriebe zusammen? Wie sieht ihr Alltag aus? Welche Hürden müssen sie meistern, und was funktioniert gerade auf dem Land besonders gut? Ein Bericht von Isabel Burner-Fritsch.

Die Deutsche Bundesregierung hat 2015 die Verantwortung für die Unterbringung und Versorgung Geflüchteter auf die Kommunen übertragen. Im ländlichen Bereich bieten besonders lokale Betriebe Arbeitsstellen für Geflüchtete an. Oft sind solche Betriebe von einem Traditionsbewusstsein geprägt, wie etwa in Bayern, wo bayerisch gesprochen und eine handwerkliche Betriebskultur hochgehalten wird.

Ländliche Überzeugungstäter

In den beiden Dörfern Heimberg und Haselbach (Namen von der Autorin geändert) wird viel Wert auf Pflege von bayrischem Brauchtum gelegt: Dialekt ist die Umgangssprache, am Dorfplatz steht ein Maibaum und wöchentlich treffen sich Gebirgsschützen, Schuhplattler und der katholische Frauenbund. Der öffentliche Nahverkehr fährt selten. Lokale Handwerksbetriebe, etwa Bäckereien oder Schreinereien, werden meist seit mehreren Generationen geführt. Eine Metzgerei kann auf 350 Jahre Firmengeschichte zurückblicken, sie wird in der 14. Generation in Heimberg betrieben. In solchen Betrieben ist oft die ganze Familie in die Arbeit eingebunden. Diese Organisationsform erfordert von allen Beteiligten viel Einsatz und Engagement. Das Gehalt ist dabei nicht der Antrieb – die Betriebsleitungen beschreiben sich selbst als „Überzeugungstäter für Handwerk und Tradition“. Die Leitungen stehen als öffentliche Personen im Dorf unter Beobachtung. Vom wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes ist meist das Einkommen der gesamten Familie abhängig. Motivation und Leistungsbereitschaft prägen ihre Arbeitshaltung – und werden auch bei den Mitarbeiter*innen sehr geschätzt.

Wie se DE zwoa Burschen ohgstrengt hom

Einige dieser Familienbetriebe haben geflüchtete Menschen bei sich angestellt. Die klischeehafte Arbeitsmoral, pünktlich, sauber, ordentlich, mitmachen! mussten sie ihnen gar nicht erst beibringen. Vielmehr berichten die Betriebsleiter vom spürbaren Eifer und Willen der Geflüchteten. Ein Handwerksmeister, der sowohl im eigenen Betrieb als auch in der Berufsschule viele Erfahrungen mit Auszubildenden hat, beschreibt seine Erfahrungen mit zwei geflüchte-

ten Praktikanten folgendermaßen: „I war hellauf begeistert. Muaß ma echt sogn. I hob ja scho vui Lehrling ghobt. Aber so wia se DE zwoa Burschen do ohgstrengt hom, des war wirklich guad.“ (Hochdeutsch: „Ich war hellauf begeistert. Muss man echt sagen. Ich hatte ja schon viele Lehrlinge. Aber so wie sich DIE zwei Burschen angestrengt haben, das war wirklich gut.“) Auch seitens der Geflüchteten, mit denen ich gesprochen habe, wird eine leistungsbereite Arbeitshaltung durchgehend als Norm und an sie gestellte Anforderung geschildert.

Unterstützung der Betriebsleitungen bitter nötig

In den Dörfern gehen die Beziehungen zwischen Geflüchteten und Betriebsleitungen weit über ein gängiges Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis hinaus. Ein Angestellter mit Fluchthintergrund, den ich interviewt habe, lässt nichts auf seinen Chef kommen: „Ich finde mein Chef sind sehr sehr sehr nett. Ja. Mein Chef ist SEHR nett. Wenn ich Problem hab, dann er hat mir helfen, ja. Ja, gleich helfen. Das ist gut, ja. Er gefällt mir GANZ gut, mein Chef.“ Die Leiter, mit denen ich gesprochen

*I war hellauf
begeistert, muaß
ma echt sogn*

habe (allesamt männlich), fühlen sich für ihre geflüchteten Mitarbeiter*innen verantwortlich. Am Arbeitsplatz und darüber hinaus. So unterstützen sie sie beispielsweise bei der Wohnungssuche. Im touristischen Heimberg und Haselbach ist das bitter nötig. Der Wohnungsmarkt ist angespannt. Geflüchtete haben ohne die Unterstützung ihrer Arbeitgeber*innen kaum eine Chance. Noch bedeutender ist ihre Hilfe bei aufenthaltsrechtlichen Problemen. Hier engagieren sich die Betriebsleitungen sehr. Sie halten persönliche Fürsprache bei den Ausländerbehörden, um zum Beispiel dem Entzug der Arbeitserlaubnis entgegenzuwirken. Viele organisieren (und bezahlen!) Anwälte*innen, um eine Klage gegen den negativen Asylbescheid zu ermöglichen. Ein Betriebsleiter begründet sein Engagement für einen Praktikanten damit, dass dieser hier ohne Familie ganz auf sich alleine gestellt wäre und die Ausbildungsstelle mit Chef und Kolleg*innen einen viel wichtigeren Stellenwert in dessen Leben habe.



Manche mögen's heiß:
die Brezen werden aus den Ofen gezogen
(Beobachterperspektive von links)



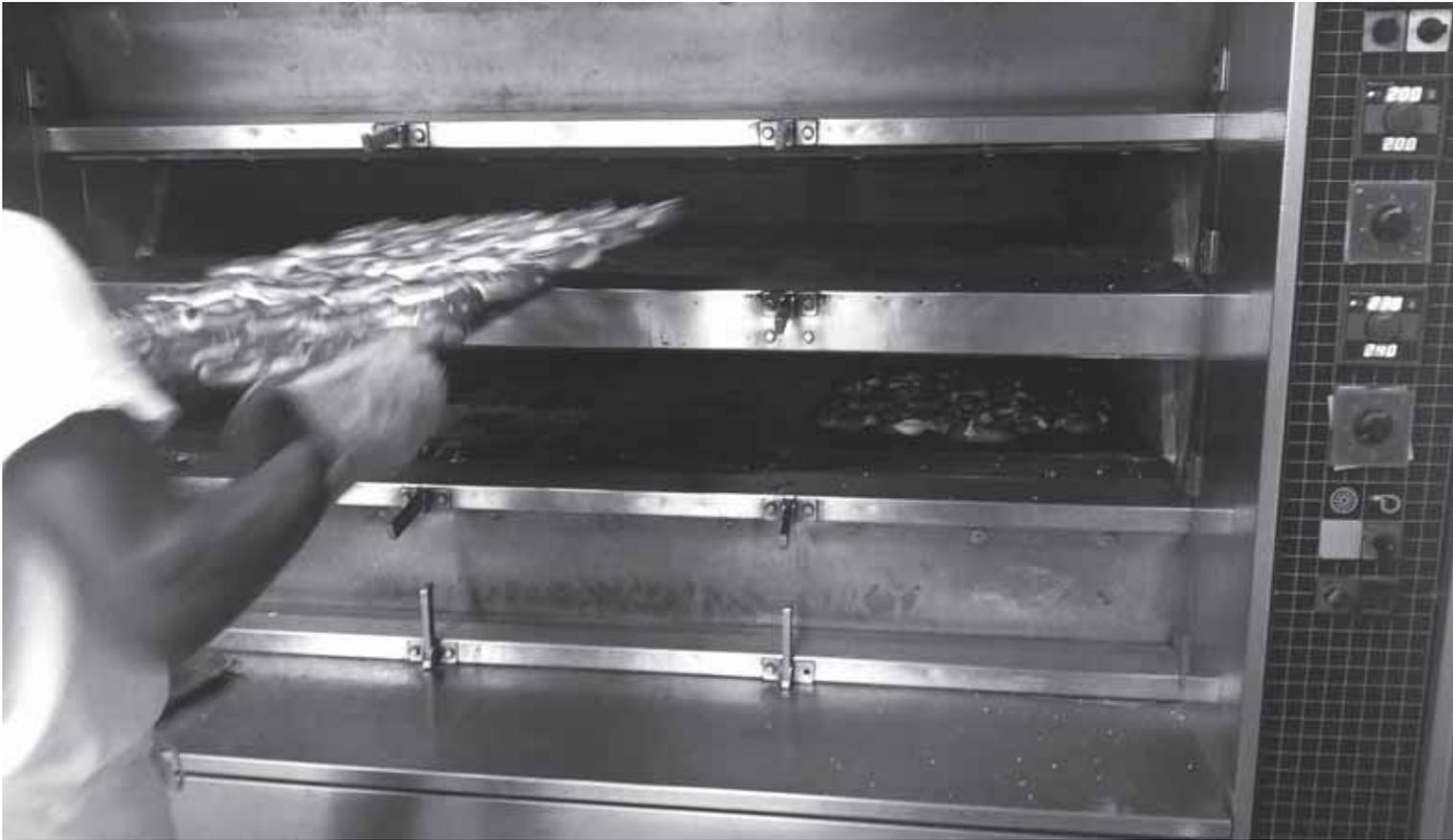
Brüchige Sicherheit im Betrieb: *Auch den in Betrieben gut Integrierten droht häufig die Abschiebung.*

Alltag und Alltagsrassismus in den Betrieben

Auf dem Dorf bedeutet der Arbeitsalltag in einem kleinen Handwerksbetrieb für Geflüchtete viel Kontakt zu den Kolleg*innen. Dieser bietet eine Chance auf regelmäßigen und normalisierten Umgang mit anderen Personen – etwas, das Geflüchteten auf dem Land außerhalb der Arbeitsstelle oft fehlt. Teils ist der Kontakt mit den Kolleg*innen jedoch auch von rassistischen Anfeindungen getrübt. Ramin beschreibt das im Interview so: „Ein oder zwei Männer mögen nicht gern Afrikaner. Als Flüchtling. Sie fragen: Warum du kommst nach Deutschland?“. Solche Situationen belasten die Arbeit der Geflüchteten. Die befragten Betriebsleiter versuchen, ein Auge auf das Verhältnis unter den Kolleg*innen zu haben und mischen sich bei Problemen möglichst schlichtend ein. So wirken sie einerseits auf die Mitarbeiter*innen ein, indem sie die Situation der geflüchteten Kolleg*innen erklären und an deren Kooperation appellieren. Auf der anderen Seite beobachtete ich aber auch, wie die Leitungen regelmäßig das Gespräch mit den geflüchteten Mitarbeitern suchten, um mit ihnen über das rassistisch geprägte Verhalten der Kolleg*innen zu sprechen. Dabei erklärten sie deren Anfeindungen zum Beispiel

mit dem bisher fehlenden Kontakt im Arbeitsalltag zu people of color. Auch vermittelten die Betriebsleiter oft bei Konflikten, die durch sprachliche Barrieren entstanden und warben um gegenseitiges Verständnis. Alle Beteiligten berichteten über eine zunehmende Verbesserung der Situation.

Herr Wimmer, ein Bäcker in Haselbach, beschreibt die in seinem Betrieb gelungene Zusammenarbeit seiner Mitarbeiter*innen mit den Geflüchteten: „Ja, des hod eigentlich guad klappt. ÜBERRASCHEND guad! Im Gegenteil, de hom earna no mehra ghoifn als wia vielleicht am andern. ABER A weils gseng hom, die san bereit! De WOIN! Des war des gegenseitige. Desweng hot des guad funktioniert.“ (Hochdeutsch: Ja, das hat eigentlich gut geklappt. ÜBERRASCHEND gut! Im Gegenteil, die haben ihnen noch mehr als anderen geholfen. ABER AUCH weil sie gesehen haben, die sind bereit! Die WOLLEN! Das war das Gegenseitige. Deswegen hat das gut funktioniert.“).



Man spricht Bayerisch

Die Umgangssprache in den Handwerksbetrieben in Heimberg und Haselbach ist der bayrische Dialekt. Die Geflüchteten, mit denen ich gesprochen habe, nehmen das Bayrische geradezu als andere Sprache wahr. Neben der Herausforderung, Deutsch zu lernen, erleben viele Geflüchtete im ländlichen Bayern beim Eintritt in die Erwerbstätigkeit, dass ihre neuen Sprachkenntnisse im Arbeitsalltag nicht ausreichen. Der Bäcker aus Haselbach berichtet, wie sich sein Praktikant Bijan mit dem bayrischen Dialekt im Betrieb rumschlagen muss. „Wenn I sog, gib ma amoi a Semmeblech“, na hod a zerst überlegt, wos isn des überhaupt, a Semmeblech. Ge, dass des dieses BACK-Blech is! Und wenn a’s wieder heart, dann woäß as scho. Wenn I so kurze, so bayrische knackige Ausdrücke sog, de lernat a dann mit der Erfahrung, des bringt die Praxis mit sich. Wei des steht a nirgends! Da gibts koa Sprochbuach dafür!“ (Hochdeutsch: Wenn ich sage, gib mir mal ein Semmelblech, dann hat er zuerst überlegt, was ist denn das überhaupt, ein Semmelblech. Gell, dass das dieses BACK-Blech ist! Und wenn er es wieder hört, dann weiß er es schon. Wenn ich so kurze, so bayrische knackige Ausdrücke

sage, die lernt er schon mit der Erfahrung, das bringt die Praxis mit sich. Weil das steht nirgends! Dafür gibt es kein Sprachbuch!). Es gibt kein Sprachbuch, keinen Bayrisch-Unterricht für Geflüchtete, der auf diesen Arbeitsalltag vorbereiten würde. Vielmehr stellt der bayrische Dialekt hier für Geflüchtete eine zusätzliche Hürde im Arbeitsalltag dar. Notgedrungen muss so ein Lernen in der Praxis stattfinden. Die Situation kann nur durch eine enorme Lernbereitschaft der Arbeitnehmer*innen gemeistert werden, die sich zusätzlich zum Erlernen der deutschen Sprache und dem (oft neuen) Berufsalltag noch den bayrischen Dialekt aneignen. Eine öffentliche Auseinandersetzung mit dieser Thematik fand bisher nur äußerst verkürzt statt – indem beispielsweise der Integrationsbeauftragte der Bayerischen Staatsregierung Anfang 2017 in Kooperation mit dem Förderverein Bairische Sprachen und Dialekte e.V. die Sprachtafel „I LERN BOARISCH“ herausgab.

Steiniger Weg ins sichere Arbeitsverhältnis

Für Geflüchtete und deren Arbeitgeber*innen auf dem Land ist der Weg in die Erwerbstätigkeit mit vielen Stolpersteinen gepflastert: Die Zusammenfindung von

Alle guten Dinge sind zwei: *Ein weiteres Blech kommt aus den Ofen (Beobachterperspektive von rechts)*

Isabel Burner-Fritsch *ist Soziologin und erforschte in den letzten zwei Jahren die Situation Geflüchteter in zwei oberbayrischen Dörfern. Dort begleitete sie Geflüchtete in ihrem Arbeitsalltag in lokalen Handwerksbetrieben und führte Interviews und Gespräche mit den Arbeitnehmern, den Betriebsleitern und Kolleg*innen.*

Betrieb und potenziellem*r Mitarbeiter*in, die Vorrangprüfung der potenziellen Stelle, die Arbeitserlaubnis bei laufendem Asylverfahren. Auch das streng geregelte Qualifikationsgefüge des deutschen Handwerks eröffnet Geflüchteten, die keine Lehre beginnen, meist nur eine Anstellung als Hilfsarbeiter*in. Und selbst wenn alle diese Hürden überwunden wurden, die Angestellten mit Fluchthintergrund sich in neue Arbeitsabläufe in einer neu erlernten Sprache eingearbeitet haben und die Betriebe viel Zeit in diese Einarbeitung gesteckt haben, droht nicht selten plötzlich Abschiebung. Auch die Handwerkskammer kritisiert die als „bayrische Linie“ in Verruf geratene rigide Vorgehensweise in Bayern und fordert das Engagement der Handwerksbetriebe für die Integration Geflüchteter zu honorieren, indem nicht mehr aus den Betrieben heraus abgeschoben wird.

Nicht alle Geflüchteten werden von ihren Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen so unterstützt, wie ich es in den Gesprächen mit den Leitungen und Angestellten erlebt habe. Unterstützung bekommen auf den Dörfern vor allem diejenigen, die einer leistungsbereiten Arbeitsnorm entsprechen (können). Die andere Seite dieser Medaille ist eine perspektivlose Situation für Geflüchtete, die etwa durch körperliche Einschränkungen, Traumata oder Schwierigkeiten beim Deutschlernen diese Norm nicht erfüllen. Frauen kommen als Mitarbeiterinnen in lokalen Handwerksbetrieben oft nicht in Frage. Ohne eine Arbeitsstelle fehlt dann die entscheidende Unterstützung der Arbeitgeber*innen. Auf den Dörfern, die ich untersuchte, herrschte noch dazu eine völlige Absenz staatlicher Unterstützungs- oder Beratungsangebote.

Janus Oberbayern

Das oberbayerische Land hat ein Janusgesicht. Geflüchtete, die als Angestellte in lokalen Handwerksbetrieben arbeiten, bekommen durch die Betriebsleitungen oft viel Unterstützung – auch außerhalb der Arbeitszeiten bei der Wohnungssuche oder bezüglich der Bleibeperspektive. Auf diese Form des Beistands müssen jedoch diejenigen verzichten, die keinen Zugang zu einer lokalen Arbeitsstelle finden. Hierbei scheint eine leistungsbereite Arbeitshaltung (Stichwort „Wille und Eifer“) eine große Rolle zu spielen. Fatal ist so eine Voraussetzung für Geflüchtete, die dieser Norm nicht entsprechen können. Ohne Unterstützung von Privatpersonen oder Arbeitgeber*innen sieht die Versorgungslage in Dörfern und Gemeinden ohne Beratungsangebote mies aus. Für die erwerbstätigen Geflüchteten bedeutet die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen im Betrieb oft die einzige Chance auf regelmäßigen und normalisierten Kontakt zu Personen ohne Fluchthintergrund. Doch gerade im ländlichen Raum ist der bayrische Dialekt in den Betrieben eine zusätzliche Hürde, die in den Debatten kaum eine Rolle spielt.<



STADT ODER LAND? ANONYMITÄT

- *Hast du schon gehört was mit der Birkner Susi gestern war?*
- *Ja, gestern Abend schon ...*
- *Irgendwie war das ja klar.*
- *Das ist doch eh so Eine, hab ich mir schon immer gedacht.*

