

ZUWANDERBARES ÖSTERREICH

MULTIKULTI. Die Integration von Arbeitskräften mit „Migrationshintergrund“ ist durch islamistischen Terror und gestiegene Arbeitslosigkeit noch schwerer geworden. Gezieltes Diversity Management ist aber notwendig – wie vorbildliche Unternehmen täglich beweisen. Zu ihrem eigenen Vorteil.

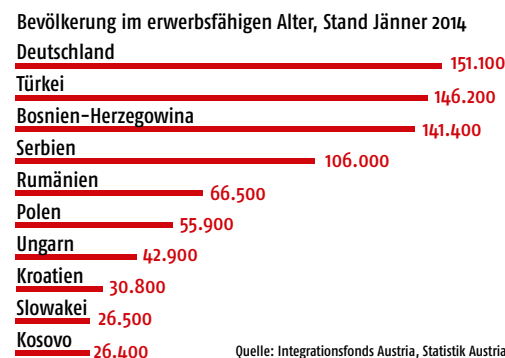
Von Othmar Pruckner

Emily Igogo ist eine hübsche junge Frau. Sie lacht und erzählt gerne und arbeitet, so hört man, hoch motiviert. Heute musste sie einen besonders aufregenden Auftrag erledigen: Sie hat für ihre zwanzig Arbeitskolleginnen und -kollegen einen „Brunch“ bereitet. Hat Makimo-Püree und dazu Rindfleischragout gekocht, Githeri und auch Chapati mitgebracht. Frau Igogo stammt, wie manche schon vermuten, aus Afrika, genauer: aus Kenia. Ihre Muttersprache ist Suaheli. Der „Multikulti-Brunch“ findet alle paar Monate bei einem anderen Mitarbeiter statt. Bei jeder dieser Gelegenheiten tischt der Gastgeber für die Kollegen Spezialitäten aus der alten Heimat auf.

Ihre Präsentation zum Thema Kenia und dort existierende logistische Besonderheiten hält die Emily Igogo gleich nach dem Mittagessen, auch dabei gibt es viel zu lachen. Einer der interessierten Zuhörer ist Davor Sertic. Er hat nicht nur diese Veranstaltung erfunden, sondern gleich das ganze Unternehmen, die Spedition UnitCargo, aufgebaut. Vor elf Jahren begann er im Keller seines Hauses bei null, heute macht sein Unternehmen mit 52 Mitarbeitern 27 Millionen Euro Umsatz. Herr Sertic referiert in Brüssel, konferiert in Paris und wurde soeben zum Wiener Spartenobmann der Kammersektion Transport und Handel gewählt.

Woher die Migranten kommen

Die größte Migranten-Community kommt aus Deutschland. Dass es hier aufgrund sprachlicher Nähe selten echte Probleme mit „Integration“ gibt, liegt auf der Hand. Nach den Deutschen rangieren Zuwanderer aus der Türkei an zweiter Stelle.



Der stolze Chef trinkt Çay aus dem Tulpenglas. „Schon mein erster Mitarbeiter war türkischer Abstammung. Ich habe gesehen, dass der türkische Markt boomt, und habe ihn gebraucht“, sagt er und zeigt er den Gebets-, Besinnungs- und Yogaraum, den er eingerichtet hat, damit der türkische Lehrling in Ruhe beten kann. Er erzählt von seiner Cargo Academy und davon, dass er mazedonische Albaner, Bulgaren, Engländer, Serbinnen, aber auch Österreicherinnen im Team hat. „Diversität“ ist sein erklärtes Unternehmensprinzip, und zwar, weil alle profitieren: Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Kunden in allen Teilen Europas und nicht zuletzt er selbst. Es ist nicht nur ein sentimentaler Hang zur Multi-Kulti-Exotik, der ihn anspricht: „Wir messen genau, was uns das punkto Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit bringt.“

Integration, ein weites Land. Aktuell wird viel von Integrationsverweigerern, von Migranten, die in den Heiligen Krieg flüchten, von Ghettobildung, Versäumnissen und Ängsten berichtet. Weniger hören wir von der täglich gelebten, praktizierten Integrationsarbeit, nicht zuletzt in heimischen Unternehmen. Die Wirtschaft braucht Zuwanderung, das steht außer Frage. Aber die Arbeitskraft, die nachgefragt wird, und die Arbeitsleistung, die Migranten überwiegend anbieten, passen nicht zusammen. Das ist das große Thema. Und es hat enorme Sprengkraft: Mehr als eine Million Menschen zählen zur „Risikogruppe“ der „erwerbsfähigen Bevölkerung ausländischer Herkunft“, sind also Migranten der ersten und zweiten Generation zwischen 15 und 64 Jahren.

Der Brennpunkt vieler Probleme liegt eindeutig in der Bundeshauptstadt. Hier haben derzeit rund 40 Prozent der arbeitsfähigen Bevölkerung Migrationshintergrund, das sind immerhin rund 480.000 Menschen. Auch unter dem Aspekt der steigenden Arbeitslosigkeit wird „Zuwanderung“ politisch immer heikler. Während für viele Bewohner (und die FPÖ) schon deutlich zu viele „Ausländer“ im Land sind, klagt die Wirtschaft über Facharbeitermangel und zu geringe Zuwanderung von Schlüsselkräften und fordert Erleichterungen bei Zuzug und Aufenthaltsrecht.

Integrationsarbeit beginnt im Elternhaus und Kindergarten, sie muss auf allen Ebenen stattfinden. Der Erwerb von Deutsch- >



Mittagessen im Multikulti-Büro. Spaß muss sein: Emily Igogo (2. v. r.) kocht ihren Chef Davor Sertic (Mitte) gerade ein. Der Boss der Spedition UnitCargo hat in elf Jahren einen Integrations-Musterbetrieb aufgebaut. Quasi zur Belohnung wurde er soeben zum Wiener Spartenobmann der Wirtschaftskammer gewählt.



Die Staplerfahrerin im Logistikzentrum. Funktionierende Verständigung zwischen Arbeitnehmern ist in allen Unternehmen essenziell und ein zentraler Sicherheitsfaktor. Die Drogeriekette dm in Wels organisiert für die Mitarbeiter Deutschkurse, aber auch Feste und „Kulturdialoge“.



Die Moderatorin im Kaffeehaus. Münire Inam arbeitet als Journalistin für den ORF. Sie glaubt, dass mehr Migrantinnen und Migranten in Medien arbeiten sollten, weil sie auf diese Weise eine neue Sicht auf den Alltag entwickeln.



Der Szenewirt am Naschmarkt. Akan Keskin ist ein klassischer Selfmade-Migrant. Er rät jungen und aktiven Zuwanderern wie auch Migranten der zweiten Generation zur Selbstständigkeit: „Da lernt man Österreich kennen.“

kenntnissen ist essenziell. Freilich kommen viele Migranten erst nach absolvierter Schulausbildung. Das weiß auch Susanne Rachlinger-Steinleithner, die Gruppenleiterin Beschaffungslogistik im Verteilzentrum der dm-Drogeriemarktkette in Wels. 550 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 22 Nationalitäten, babylonisches Sprachgewirr – das war die Ausgangslage für die Integrations-Koordinatorin des Unternehmens. „Wir hatten das Problem, dass Kollegen Anweisungen oft nicht richtig verstanden, das war auch ein Sicherheitsproblem“, erläutert sie. Nun aber finden im Haus Deutschkurse statt, „wobei da nicht Grammatik gepaukt wird. Wir wollen vor allem zum Sprechen animieren.“

Die Teilnahme ist nicht Pflicht, wird aber von den meisten Mitarbeitern dankend angenommen. 16 Sprachlernbegleiter wurden über ein EU-Projekt im Haus ausgebildet, sie suchen und fördern den Dialog – auf Deutsch. Ein „Kulturdialog“ findet statt, es gibt kleine Feste und alle paar Monate einen „Kulturbrunch“, wobei der letzte, erzählt Frau Rachlinger, ein „Bombenerfolg“ war.

Deutschkurse im Betrieb sind allerdings noch immer die Ausnahme; die Aufgabe der Sprachvermittlung bleibt vorwiegend den Schulen vorbehalten. Senta Baumgartner unterrichtet seit vielen Jahren Deutsch und Berufskunde an einer Wiener Polytechnischen Schule. Sie hat auch Lehrbücher für diese Schulform verfasst. Ihr Ziel ist es, Jahr für Jahr möglichst viel Schülerinnen und Schülern den Einstieg in einen Lehrberuf zu ermöglichen. „Es geht nicht nur darum, die Sprache zu unterrichten. Wir müssen die Brücke zwischen Schule und Unternehmen sein“, sagt die engagierte Pädagogin. Gemeinsam mit ihren Kolleginnen und Kollegen hilft sie den Schülern bei der Suche nach Praktikumsplätzen und Lehrstellen, betreut sie in „Berufspraktischen Wochen“ vor Ort in der Werkstatt oder im Geschäft. Vertreter von Unternehmen besuchen

die Schule und suchen in den Klassenzimmern nach Talenten. Ob Spar-Akademie, Wiener Netze oder kleine Spenglerei: Auch für Poly-Schüler eröffnen sich neue Tore zur Berufswelt.

Als hilfreich erweist sich auch das System des Jugendcoachings. Die Coaches nehmen schwächelnde Schulabgänger unter ihre Fittiche und begleiten sie beim Berufseinstieg. Sinnvolle Integrationshilfen gibt es also durchaus, werden allerdings oft nicht genutzt. Darüber hinaus mangelt es in allen Schultypen an Lehrpersonal mit Migrationshintergrund. Schülerinnen und Schüler aus Zuwandererfamilien bräuchten besonders dringend Vorbilder. Nachholbedarf ist hier eindeutig gegeben.

Fehlende Netzwerke. Selbst wenn man Matura oder ein Studium absolviert hat, ist der Einstieg in viele Berufe für Migranten mühsamer als für waschechte Österreicher. Mehr als ein Viertel der im Ausland geborenen Beschäftigten geben an, „nicht entsprechend ihrer Berufsausbildung“ beschäftigt zu sein: Sie fühlen sich überqualifiziert und unterbezahlt.

Münire Inam ist eine der wenigen Frauen mit türkischen Wurzeln, die es geschafft haben, ihren Berufstraum zu verwirklichen. Sie ist Journalistin und Moderatorin im ORF. Trotz aller Begeisterung für den Job lautet ihr ihr Befund: „Migrantinnen und Migranten haben es sicher schwerer. Es gibt Frauennetzwerke, aber kein Migrantennetzwerk. Es war echt schwierig für mich, so weit zu kommen.“ Print- wie auch elektronische Medien berichten gerne kritisch über den Mangel an funktionierender Integration, doch im eigenen Medienunternehmen findet diese häufig ebenfalls nicht statt. Dabei wäre das durchaus segensreich, glaubt Frau Inam: „Migrantinnen haben sicher eine andere Sicht auf die Dinge, einen anderen Zugang und andere Alltagserfahrungen, die in die Berichterstattung einfließen könnten.“

DM/PIRECHL, LUKAS TIGNER (2)

Sie wünscht sich, dass der ganz normale „Durchschnitts-Migrant“ bei Straßenbefragungen, Reportagen, in der „chronikalen“ Berichterstattung häufiger zu Wort kommt, und nicht nur bei einschlägigen Themen. „Es sollte in allen Sendungen die gesamte Gesellschaft abgebildet werden“, sagt sie. Ihr Traum: „Irgendwann einmal muss es aber völlig egal sein, woher man kommt und welchen Namen man trägt.“

Zuwanderer dringend gesucht. Christiane Zenkl hat andere Sorgen als jene, die man meist mit der „Migrationsproblematik“ verbindet. Sie leitet die Abteilung Human Resources des Kärntner Halbleiter-Produzenten Infineon und ist stets auf der Suche nach qualifiziertem Personal. Um Forscher, Techniker und Führungskräfte von der ganzen Welt dazu zu bewegen, in ein fernes, unbekanntes Kleinstädtchen namens Villach zu übersiedeln, bedarf es einiger Anstrengung. Mittlerweile hat es Zenkl geschafft, 59 Nationalitäten im 3000-Mitarbeiter-Unternehmen zu versammeln. Rund 400 davon haben eine andere Muttersprache als Deutsch;

Infineon ist ein „Melting Pot of Nations“ im kleinen Maßstab. Um diese Fachleute im sonnigen Kärnten (und im Unternehmen) zu halten, wird einiger Aufwand getrieben. „Welcome Breakfast“, Meetings aller „New Hires“, Hilfestellung bei Übersiedlung und Unterkunft sind Standard. Darüber hinaus sorgt sich das Unternehmen auch um den glücklichen Bestand der Zweierbeziehung und hilft, ein „Double Career Package“ zu schnüren. Wenn Kinder mit dabei sind, werden Kontakte zum International Day Care Centre und zur Internationalen Schule gelegt.

Der Besuch von Sprachkursen ist obligat. Sorgfältig ausgewählte „Paten“ begleiten die neu eingetretenen Mitarbeiter bei ihren ersten Schritten und folgen dabei einem genauen Einarbeitungsplan. Infineon betreibt den Aufwand natürlich nicht aus purem Gutmenschenstern; vielmehr ergibt sich eine klassische Win-win-Situation. Dem Unternehmen ist ebenso geholfen wie dem Neuankömmling. Es profitiert von rascher Einarbeitungszeit, höherer Arbeitsleistung und geringerer Fluktuation. Zenkl: „Diversität ist ein Wettbewerbsfaktor. Wir sind sicher, dass unsere Multikul- >

EMS KOMMT AUCH SAMSTAGS BIS 12 UHR BEI IHREM KUNDEN AN SAMSTAG-ZUSTELLUNG ÖSTERREICHWEIT

Ihre Sendung muss noch diese Woche in Österreich ankommen? Die Post hat dafür die richtige Lösung: Geben Sie Ihre EMS Sendung am Freitag auf, und auf Wunsch wird sie überall auch am Samstag bis spätestens 12 Uhr zugestellt.



www.post.at/ems



„Die Kreativität in internationalen Teams ist wichtig. Man muss die Andersartigkeit positiv erleben und sollte aufhören, darüber zu klagen.“

Georg Kraft-Kinz, stv. Generaldirektor RLB NÖ-Wien und Präsident von „Wirtschaft für Integration“



„Integration muss schon möglichst früh beginnen. Eine zweite Sprache und Kultur ist ein Wettbewerbsvorteil für jeden Einzelnen.“

Ali Rahimi, Rahimi & Rahimi GmbH, Co-Präsident von „Wirtschaft für Integration“

turalität für alle animierend ist, und sehen uns jedenfalls als Vorreiter.“

Das „Paten“-Programm wird in ähnlicher Form übrigens auch an etlichen anderen Orten praktiziert. Die Wirtschaftskammer sucht und bildet systematisch Personen aus, die über das Programm „Mentoring für MigrantInnen“ Jobsuchenden bei Bewerbung, Einstieg oder „Upgrading“ unterstützen. Bislang wurden 1200 Mentoringpartnerschaften gebildet. Sie dauern sechs Monate; der nächste Durchgang startet im Herbst dieses Jahres.

Werdet selbstständig! Auch Akan Keskin ist ein Vorreiter, auf seine Art. Er hat seine Integrationskarriere ganz unten gestartet: als Mechanikerlehrling. Später Markthelfer, dann Gemüsehändler, ist er jetzt „Szenewirt“, der selbst 25 Kellnerinnen und Köche beschäftigt. Sein Naschmarkt-Lokal heißt Orient-Okzident. Der Name ist Programm: Keskin, längst österreichischer Staatsbürger, bemüht sich mit all seinem Tun um Integration. „Ich bin mehr Weana als viele, die da geboren sind“, scherzt er. In seinem Lokal läuft kein Integrationsprogramm – es ist selbst eines. „Für mich ist das kein Thema mehr“, sagt er. Ist es aber doch, denn er hat zwei Anliegen. Sie lauten: Jeder, der hier lebt, soll sich als Österreicher begreifen. Und, zweitens: Integriert euch, indem ihr selbstständig werdet! „Da lernt man das meiste, da muss man sich mit dem Land, mit der Stadt identifizieren, da habe ich etwas, das mir gehört.“

Tatsächlich wird der Weg in die Selbstständigkeit von Migranten durchaus häufig gewählt. Von den rund 345.000 Einzelunternehmern haben mehr als ein Viertel Migrationshintergrund, wobei die meisten Einzelunternehmer erstaun-

licherweise aus der Slowakei stammen, gefolgt von rumänischen und österreichischen Staatsbürgern, die ihre Wurzeln in diversen Ländern Europas haben.

Trotzdem sind es aber große und mittlere Unternehmen, die als Arbeitgeber eine zentrale Integrationsrolle spielen – oder spielen könnten. Genau darum, um ein höheres Engagement der Betriebe beim Thema Integration, geht es zwei echten Freun-

den. Raiffeisen-Vorstand Georg Kraft-Kinz und Ali Rahimi, Teppichhändler und Netzwerker mit persischen Wurzeln, haben sich schon vor Jahren so ihre Sorgen gemacht. Haben „smallgetakt“ und dann beschlossen: „Wir motschkern nicht, wir tun was.“

Lebenssinn statt „Problemtrance“. Unterstützt von Bürgermeister Michael Häupl und dem ehemaligen Raiffeisen-Boss Christian Konrad gründeten sie den Verein „Wirtschaft für Integration“. Sie setzen auf Projekte, veranstalten den Integrationstag, kooperieren mit Medien und sind stolz auf ihr jüngstes Kind, den Redewettbewerb „Sag’s Multi“. 537 SchülerInnen aus 119 Schulen referieren dabei abwechselnd in Deutsch und 55 anderen Sprachen – von Kroatisch und Türkisch über Estnisch, Tibetisch bis hin zu Khmer und Oshivambo.

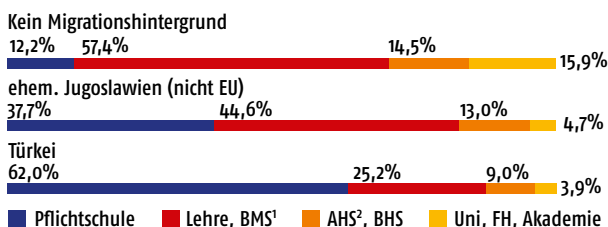
Mehrsprachigkeit könnte als wichtiges „Tool“ sinnstiftend eingesetzt werden. „Österreich sollte das Potenzial der zugewanderten Menschen erkennen“, sagt Kraft-Kinz, assistiert von Rahimi: „Es heißt immer, die Ausländer nutzen das Sozialsystem aus. Faktum ist, sie zahlen eine Milliarde Euro mehr ein, als sie herauskriegen.“

Die beiden werben rastlos für den Integrationsgedanken, wollen, wie Kraft-Kinz formuliert, „gegen den grassierenden Zynismus“ ankämpfen – schon allein deshalb, weil es nur miteinander gelingen kann, ein friktionsfreies, friedliches Klima im Land zu bewahren. Ihr Appell richtet sich ausnahmsweise nicht an die Politik, sondern die heimischen Firmenchefs und Vorstände: „Wir wollen mehr Unternehmer dazu motivieren, in ihrem Rahmen etwas zu tun.“ Es gehe auch darum, Sinn zu finden – abseits von rein ökonomischen Zielvorgaben. Das Ziel heißt: „Rauskommen aus der Problemtrance“, eine positive Integrationsdynamik, ein positiver Zugang zur sensiblen Aufgabenstellung.

Wie sagt der nimmermüde Ali Rahimi so schön? „Wir dürfen nicht nur in die Vergangenheit schauen, nicht nur Untersuchungsausschüsse abhalten. Wir müssen uns auch darauf konzentrieren, was auf uns zukommt. Wir müssen die Vielfalt als Chance, nicht als Risiko begreifen.“

Mehr Bildung: Wo Integration beginnt

Zugang zu Bildung ist ein Schlüsselfaktor für gelingende Integration. Mit Abstand die schlechtesten Bildungs-Werte hat die türkischstämmige Community. Offenheit von allen Beteiligten wäre Voraussetzung zur Lösung des Problems.



¹ berufsbildende mittlere Schule, ² Allgemeinbildende bzw. berufsbildende höhere Schule (Matura), ³ Fachhochschule; Quelle: Integrationsfonds Austria, Statistik Austria