

Von Türken lernen!

Von E. Noldus.

Am 18. März berichtete das Online-Portal der Bild-Zeitung, im BMW-Zweigwerk Garching bei München sei den türkischen Mitarbeitern untersagt worden, während der Arbeitszeit, aber auch in den Pausenzeiten, miteinander Türkisch zu sprechen.

Diese Meldung wurde von den Medien umgehend aufgegriffen. Unter Berufung auf „Bild“ meldete die „Passauer Neue Presse“ am 19. März, ein Vorarbeiter habe 20 Türken in eine Schicht eingeteilt. Auslöser für das Verbot waren angeblich Lästereien auf Türkisch über Kollegen.

Konzernsprecher Jochen Frey äußerte sich wie folgt: „Den Mitarbeitern der BMW Group wird und wurde in keiner Weise vorgeschrieben, in welcher Sprache sie private Unterhaltungen führen sollen.“ Es sei lediglich in einer Besprechung darum gebeten worden, Deutsch zu sprechen, wenn es um die Arbeit geht, sodass dann auch alle Mitarbeiter folgen können, sagte Frey dem Sender weiter.

Die Entrüstung über die Diskriminierung türkischer („türkischstämmiger“, „türkeistämmiger“, „deutsch-türkischer“, „Deutscher mit türkischen Wurzeln“ ?!) Mitarbeiter war groß, so daß auf merkur.de am 22. März zu lesen war: „BMW zahlt Mega-Prämie an Mitarbeiter – und wehrt sich gegen Anschuldigungen.“ In einer Zwischenüberschrift ist von „Türkisch-Verbot-Anschuldigungen“ die Rede. Interessantes Detail am Rande: In Garching arbeiten 100 Mitarbeiter; davon sind 20 Türken.

Vorab zur Bezeichnung „Türke“: Türken nennen sich in der Regel nur dann „Deutsche“, wenn sie ihre Staatsbürgerschaft meinen (vorausgesetzt natürlich, sie besitzen einen deutschen Paß). Im normalen Alltagsgespräch bezeichnen sie sich als Türken, sobald sie ihre kulturelle Identität meinen. Also wollen wir hier diesen Begriff in gleicher Weise benutzen.

In puncto Nationalgefühl sehen Türken auf Deutsche etwas mitleidig herab, weil sie selbst sich ohne weiteres mit Stolz zu ihrer Identität bekennen. Das deutsche Gegenstück „ich bin stolz, ein Deutscher zu sein“ ist nicht einfach eine Übersetzung, sondern eine politische Aussage, die den Betroffenen parteipolitisch bei der NPD verortet.

Als deutscher Lagerarbeiter hat man in einem Betrieb mit 80prozentigem Ausländeranteil (man möge über diese sprachliche, politisch inkorrekte Vereinfachung hinwegsehen) interessante Möglichkeiten, fremde Mentalitäten zu studieren.

- Was passiert, wenn man einen russischen Vorarbeiter hat? Dann haben die Russen auf der Schicht die relativ besten Arbeiten!
- Was passiert, wenn man einen türkischen Vorarbeiter hat? Dann haben die Türken auf der Schicht die relativ besten Arbeiten!
- Was passiert, wenn man einen deutschen Vorarbeiter hat? Dann bekommt man als Deutscher doppelte Tritte in den Hintern, damit niemand auf die Idee kommt, der deutsche Vorarbeiter habe etwas gegen Ausländer.

Diese Erfahrungen finden eine Variante in der Konstellation, daß man mit dem Vorarbeiter über ein Problem bei der Zusammenarbeit mit einem türkischen Kollegen sprechen möchte. Absolut zwecklos, da der (deutsche) Vorarbeiter automatisch den türkischen Kollegen verteidigt! Ein russischer

Vorarbeiter würde sich in einer vergleichbaren Situation um die Klärung des Sachverhaltes bemühen.

Diese kurzen Schlaglichter auf die deutsche Mentalität mögen genügen, um den allgemein nicht beachteten Kernpunkt zu betrachten: Warum ist in einem BMW-Zweigwerk jeder fünfte Mitarbeiter ein Türke (20 von 100; siehe oben)?

Laut amtlichen bayrischen Statistiken waren am 31. 12. 2012 (neuere Zahlen waren nicht aufzufinden) 17,2% der ausländischen Staatsbürger in Bayern türkische Staatsangehörige. Der Ausländeranteil betrug in Bayern 9,6%, im Stadtkreis München 23,5%.

Nehmen wir an, der höhere Anteil gilt auch für Garching; dann stellen die Türken ($0,172 \times 0,235 = 0,0399$) 4,0% der Gesamtbevölkerung. Auf das BMW-Zweigwerk umgerechnet bedeutet das, daß 20% der Stellen für 4% der Bevölkerung reserviert sind und 80% für 96%.

Aus $20:4=5$ und $80:96=0,83$ folgt unmittelbar $0,83 \text{ mal } 6 \text{ gleich } 5$; oder: **Die Wahrscheinlichkeit, daß ein Türke eine Stelle bei BMW bekommt, ist sechsmal höher als für andere (Nichttürken insgesamt!).**

Wenn man sämtliche Ausländerstatistiken nicht vollkommen verwerfen will, bleibt nur der Schluß, daß die Türken ihre Interessen ausgezeichnet vertreten. Überwiegend als Industriearbeiter angeworben und gewerkschaftlich stark organisiert, daher in diesem Milieu traditionell der SPD nahestehend, gibt es genügend Beispiele für erfolgreiche Lobbyarbeit. Der starke innere Zusammenhalt trifft auf deutsche Gewerkschafter, die dem nichts Vergleichbares entgegenzusetzen haben bzw. es auch nicht wollen. Das Resultat ist eine starke Stellung türkischer Betriebsräte mit konkreten Folgen für die Einstellungspraxis.

Laut In-online vom 19. März hat BMW-Sprecher Frey auch betont, bei BMW arbeiteten Menschen aus 120 Nationen und auch deshalb toleriere man keine Diskriminierung. Das ist eine für den „Vorarbeiter“ gefährliche Wendung, die diesem den Kopf kosten kann. Lästereien auf Türkisch sind schon sprachlich nicht nachzuvollziehen, da Türken ein hohes Maß an Zusammenhalt aufweisen. Und selbst wenn sie bekannt werden, bleiben sie erfahrungsgemäß folgenlos.

Dem „Vorarbeiter“ in Garching kann man nur Glück wünschen, daß er ungeschoren aus der Sache herauskommt. Lästereien über Kollegen sind dann gefährlich, wenn der eine ein Deutscher (mit deutschen Wurzeln) und der andere ein Nichtdeutscher ist. Ganz leicht werden aus harmlosen Bemerkungen Gründe für eine fristlose Entlassung konstruiert. Der Verfasser erinnert sich, vor Jahren als Neuling in einem Industriewerk einem Kollegen zugeteilt worden zu sein, um „mitzulaufen“ und die Arbeit kennenzulernen. „Ich hab‘ en Hund!“ war sein Standardspruch, wenn wir zusammen irgendwo auftauchten. Hart, aber herzlich, Uwe!

In einem Dortmunder Industriebetrieb – die Geschichte ging durch die Zeitungen – hatte jemand einen Auszubildenden mit Migrationshintergrund (ist das so korrekt ausgedrückt?) mit „Heute bist Du mein Neger!“ in Empfang genommen. Am Ende stand die fristlose Entlassung, obwohl Kollegen des Arbeitsbereiches dem Beschuldigten stets einwandfreies Verhalten bescheinigt hatten.

Im Garchinger Fall kann man dem Betreffenden eine Störung des Betriebsfriedens unterstellen und ihm ein „Angebot“ unterbreiten, mit dem er aus dem laufenden Arbeitsvertrag aussteigen kann. Sicher ist aber, daß der Mann intern seine Stellung dauerhaft unterminiert hat. Von dem Verbot ist, soweit das Thema überhaupt noch einmal aufgegriffen worden ist, keine Rede mehr gewesen.

Wie sollte man sich also in einem vergleichbaren Fall verhalten? Ganz den Mund halten und seine Arbeit machen! Oder – als zweite Variante – ein für wiederkehrende Arbeitssituationen elementares Türkisch lernen. Das stärkt das Sozialprestige bei den Türken und läßt sie zugleich vorsichtiger in ihren Meinungsäußerungen (auch auf Türkisch) werden!

Aber am wichtigsten ist es, von den Türken zu lernen und sich dort zu engagieren, wo man deutsche Interessen vertritt – bei der AfD!