



ILLUSTRATION: STEFAN DOMITROW

Ausgegrenzt

Elf Jahre wird Musa Kamara von Firma zu Firma geschickt. Niemand will ihn fest anstellen.

Manche Kollegen zeigen deutlich, was sie über schwarze Menschen denken.

Wie Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz eine berufliche Zukunft lahmlegen können

VON HELENA OTT

Als Musa Kamara 2003 Sierra Leone und seine Familie verlässt, ist er voller Hoffnung. Er sucht eine neue Heimat. Sein Sehnsuchtsort ist ein Land, in dem Frieden herrscht und in dem er eine Arbeit findet, von der er gut leben kann, besser als in Sierra Leone. Nach einer langen Reise kommt er in Stuttgart an. Zumindest glaubt er damals angekommen zu sein. Aber es dauert noch Jahre, bis er wirklich in Deutschland Fuß fasst und so etwas empfindet wie Heimatgefühl. Leicht wird es nicht, aber das weiß Kamara damals noch nicht. Am Anfang läuft es gut. Kamara macht eine Ausbildung zum Logistiker. Er lernt, Güter zum richtigen Zeitpunkt, in der richtigen Menge und im richtigen Zustand an den richtigen Ort zu bringen.

Kamara hofft auf einen festen Platz in der Ordnung der deutschen Wirtschaft. Aber bis dahin wird es noch elf Jahre dauern. Er fängt bei einer Leiharbeitsfirma an, muss zusehen, wie seine Kollegen – Bulgaren, Polen, Italiener und Deutsche – übernommen werden, einige schon nach dem ersten Arbeitseinsatz in der Firma, die sie ausgieblich hat. Nur für Kamara gibt es keinen festen Job. Er wird weitergeschickt. Alle zwei bis sechs Monate neue Arbeitszeiten, neue Kollegen, andere Tätigkeiten. Elf Jahre, 20 Mittelständler, obwohl seine Vorgesetzten nichts auszusetzen haben an seiner Arbeit. „Ich war nie krank.“ Die Ablehnung könne „definitiv nur mit meiner Hautfarbe zu tun haben.“ Kamara sitzt in seiner Wohnung in Stuttgart, wo er mit seiner Frau Sabine, sie ist Erzieherin, und den beiden Söhnen, elf und 13 Jahre, lebt. Drei Zimmer, Bad, Küche, kleiner Balkon.

Der 52-Jährige ist fast 1,90 Meter groß. Er trägt ein blau kariertes Hemd und sitzt vor einem großen Holzschreibtisch im Wohnzimmer. Sein richtiger Name soll nicht in der Zeitung stehen. Kamara hat Angst, seinen Job zu verlieren. Es ist eine alte Angst. Er lacht breit und herzhaf. Aber wenn er von seiner Odyssee durch den Stuttgarter Mittelstand erzählt, wirken seine Augenbrauen wie dunkle Gewitterwolken. Es ist der gleiche Mittelstand, der über den Mangel an Fachkräften klagt und sich gern als weltweit geriert. Viele Firmen leben vom Export. Aber Menschen, die sie als fremd empfinden, wollen viele nicht in ihren Fabriken. Oft hört Kamara den Satz: „Tut mir leid, wir haben keine Stelle für Sie.“ Kollegen hänseln ihn. „Ey Kamara, mach die Maschine nicht kaputt, das funktioniert hier nicht wie in Afrika, wo ihr mit den Affen spielt.“ Solche Worte zehren an Kamaras Nerven. „Die denken, du bist dummd und unzuverlässig.“

Er ist nicht allein. Ähnliche Erfahrungen am Arbeitsplatz machen viele der rund eine Million schwarze Menschen in Deutschland, bestätigt eine Umfrage der Job- und Recruiting-Plattform Glassdoor. Mehr als ein Drittel der deutschen Befragten gaben an, am Arbeitsplatz Diskriminierung erfahren oder beobachtet zu haben. Der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Bernhard Franke, sagt

„Viele wussten nicht einmal, dass Afrika kein Land ist.“

am Telefon, dass rassistische Vorfälle ein Drittel der Anfragen ausmachen. Wie viele sie sich gegen Schwarze richten, kann er nicht sagen, aber er kennt viele Beispiele. In einem Dax-Konzern nannte ein Vorgesetzter einen Afrodeutschen hinter dessen Rücken „King Kong“. Eine Altenpflegerin verlor ihren Job, weil Heimbewohner nicht von einer schwarzen Frau gepflegt werden wollten. Eine afrodeutsche Praktikantin in einem Landesministerium redete in der Mittagspause mit Kollegen über Waschmittel aus einem afrikanischen Land, das angeblich sehr gut bleicht. Daraufhin „bemerkte“ der Abteilungsleiter, „dann haben Afrikaner auch mal die Möglichkeit, weiße Hände zu bekommen“. Franke und seine Mitarbeiter können nur beraten und vermitteln. Vor Gericht müssen Betroffene ihr Recht allein erstreiten.

Der Arbeitsplatz ist ein Ort, an dem man mit Menschen auskommen muss, die man sich nicht ausgesucht hat. Menschen verschiedener Alters, verschiedener Nationen, unterschiedlichen Charakters und politischer Haltung arbeiten zusammen. In der Industrie arbeiten manchmal mehr als zehn Nationen in einer Schicht.

Kamara hat das elf Jahre durchgemacht. Er hatte das Gefühl, als Afrikaner am Ende der Hierarchie zu stehen: nicht respektiert, nicht gefördert, ausgegrenzt. „Die Türken und Bulgaren konnten sich wenigstens gegenseitig helfen, weil sie nicht allein waren.“ Es gab Menschen mit gleicher Herkunft im Team. Im Vergleich zu Europäern mit Zuwanderungsgeschichte seien „der schwarze Mann, die schwarze Frau“ den Menschen in Deutschland immer noch sehr fremd, sagt die Diversity-Trainerin Samira Nakhaeizadeh aus Ulm. Die 47-Jährige stammt aus Teheran. Deutschland sei ein Einwanderungsland, aber es gibt Menschen, die stemmen sich stur gegen die Veränderung. Schwarze Menschen seien sehr sichtbare Boten dieser Veränderung. Aus Mangel an persönlicher Erfahrung verknüpfen viele Menschen unbewusst stereotype Bilder mit Afrikanern mit Zuschreibungen wie Armut, geringer Bildung und Drogenabhängigkeit.

Kamara war meist der einzige Schwarze. In der Mittagspause blieb der Stuhl neben ihm oft leer. Aus seiner Heimat kennt er das anders, „da machen wir alles in Gemeinschaft, die Arbeit, das Essen und den Sport.“

In Kambia, seiner Heimatstadt, hat er Leichtathletik und Fußball gespielt, sein Lieblingsteam ist Liverpool. In Deutschland fand er sich irgendwann damit ab, gemieden zu werden. „Für mich ist das okay, solange mich niemand beleidigt“, sagt er. Oft hätten ihn Kollegen gefragt, ob es stimmt, dass Afrikaner keine festen Toiletten benutzen, andere wollten mit ihm während der Arbeitszeit über Kriege auf seinem Heimatkontinent reden. Er habe gebeten, das nicht am Arbeitsplatz zu fragen. Aufgehört hat es nie. Mit jedem neuen Job ging die Schmach von vorne los. „Viele wussten nicht einmal, dass Afrika kein Land ist.“ Kamara kennt das deutsche Grundgesetz. Schon bevor er 2014 eingebürgert wurde, hat er sich damit befasst. Er sitzt in seinem Wohnzimmer und zitiert jetzt aus Artikel 1 und 3. „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.“ Er habe viel über die deutsche und europäische Geschichte gelesen, sagt Kamara. Viele Kollegen, die ihn abwertend behandelten, wussten weder etwas über die ehemaligen deutschen Kolonien noch von der Abhängigkeit der Industrienationen von Rohstoffen aus Afrika.

Kamara ist auch ein stolzer Mann. In seinem Freundeskreis gäbe es viele Afrikaner, die nicht mehr zur Arbeit wollten, „weil sie so gemobbt werden“, sagt er. Er hat sich bei Vorgesetzten über Kollegen beschwert, passiert sei wenig. Im Gegenteil: Die Chefs hätten ihm geraten, er solle nicht so sensibel und aggressiv reagieren. Es sei doch nur Spaß, habe er oft von Kollegen zu hören bekommen. Für Kamara war und ist es kein Spaß. „Es verletzt mein Herz“, sagt er. Und das Gefühl, nicht dazuzugehören, hört nicht am Werkstopf auf. Es ist überall.

Kamara holt sein Handy aus der Hosentasche. Ein Foto zeigt ihn in der U-Bahn. Die blauen Sitze neben ihm sind leer, obwohl noch viele Leute im Gang stehen. Trotz abgeschlossener Ausbildung weist ihm die

Leiharbeitsfirma immer wieder Jobs als Reinigungskraft oder im Versandhandel zu, sagt Kamara. „Weiße Europäer haben die gute Arbeit bei Bosch, Daimler und Porsche bekommen. Bei mir waren es schmutzige Jobs, beim Müll, körperlich schwere oder total stupide Arbeiten.“ Seine Lage ändert sich erst im März 2018. Da passiert etwas, das Musa Kamara nicht mehr für möglich gehalten hat. Er hat einen Termin beim Arbeitsamt. Am Schreibtisch sitzt seine neue Sachbearbeiterin. Eine Frau zwischen dreißig und Mitte dreißig, schätzt Kamara. Sie habe ihn gefragt, was da mit seinem Lebenslauf los sei, warum er alle paar Monate den Betrieb wechsle. Kamara erzählt seine Geschichte. Und die Sachbearbeiterin hört zu. Ein paar Tage später schickt sie seine Bewerbung an Bosch. Er solle nur bitte nicht gleich am ersten Tag sagen, dass er noch nie Elektroswagen gefahren sei, das habe nämlich in den Bewerbungsunterlagen gestanden, empfiehlt die Frau. Kamara bekommt den Job und darf endlich bleiben. Inzwischen hat er einen unbefristeten Vertrag. Er habe viele nette Kollegen, manche hätten ihm „auch privat schon sehr geholfen“, sagt Kamara.

Was läuft anders in Unternehmen wie Bosch? Müssen Mitarbeiter vor dem Einstieg einen Antidiskriminierungstest machen? Nein, zumindest ist davon nicht die Rede beim Besuch der Zentrale in Stuttgart. Anja Hornmann ist einer der Diversity-Beauftragten des Unternehmens. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schreibt vor, dass jede Firma, mag sie auch noch so klein sein, eine Beschwerdestelle oder eine Ansprechperson für Diskriminierung haben muss. Ghislain Mouil Sil, 38, ist Elektroingenieur und arbeitet als Abteilungsleiter im Marketing. Er stammt aus Kamerun und hat vor mehr als zehn Jahren das Netzwerk „Afric @ Bosch“ gegründet. Aus einer Handvoll wurden 250 Mitglieder,

über alle Bosch-Standorte verteilt, auch die im Ausland. Seit mehr als zehn Jahren gibt es auch das Projektteam „Diversity“. Dessen Ziel sei es, Führungskräften und Mitarbeitern bewusst zu machen, dass diverse Teams kreativer arbeiten, vielfältigere Perspektiven und damit mehr Lösungsstrategien haben. Dafür habe Bosch an jedem seiner mehr als 300 Standorte Diversity-Beauftragte, sagt Anja Hornmann. Zudem können alle Mitarbeiter, egal ob aus der Fertigung, Verwaltung oder Führungsetage ein Antidiskriminierungstraining machen. In Rollenspielen und Gedankenexperimenten versuchen die Trainer, unbewusste Stereotype der Teilnehmer aufzudecken. „Es ist faszinierend zu sehen, was passiert, wenn jemand bei einem Rollenspiel das erste Mal spürt, wie es ist, Außenstehender zu sein“, sagt Hornmann. Die Trainings sollen helfen, Empathie mit Kollegen und Mitarbeitern zu entwickeln, deren Lebensrealität man sonst nicht kennt, Menschen wie Kamara.

Seit er bei Bosch arbeitet, klinkelt Kamaras Wecker um kurz vor sechs Uhr morgens. „Kein Platz für Rassismus“ steht über dem Schild am Eingang zum Werksgelände. „Wir dürfen nicht so naiv sein zu glauben, dass es bei uns kein rassistisches Verhalten geben kann, wir sind ja auch ein Spiegel der Gesellschaft“, sagt die Diversity-Beauftragte Hornmann. Das erlebte auch Musa Kamara, als er mit dem Elektrowagen ein Paket mit Kabeln in eine Abteilung fuhr. Er übergab es einem älteren Mitarbeiter und bat ihn, den Empfang zu quittieren. Der 62-Jährige lehnte ab, er wollte den Scanner nicht anfassen. Kamara wusste schnell warum, es waren seine schwarzen Hände, die das Gerät zu vor gehalten hatten. Das passierte mehrmals mit denselben Kollegen.

Kamara zögerte erst, zu seinem Abteilungsleiter zu gehen. Er hatte nur negative Erfahrungen gemacht, wenn er sich beklagte. Am Ende sei hängen geblieben, das vermutet er zumindest: Mit Kamara gibt es Stress, der versteht sich nicht mit den anderen Mitarbeitern. Kamara ging dann doch zu seinem Chef, um die Sache mit der verweigerten Unterschrift zu erzählen. Ein paar Tage später bekam er eine Rückmeldung: Der Kollege habe eine „starke Abmahnung“ bekommen, sagt Kamara. Was genau darin stand, weiß er nicht. Jedenfalls klappt die Zusammenarbeit jetzt störungsfrei. „Der Kollege grüßt mich jetzt

und manchmal fragt er sogar, wie es mir geht“, erzählt Kamara. Bei Bosch könne man Beschwerden auch an eine Vertrauensperson am jeweiligen Standort, Betriebsräte und die Diversity-Beauftragten richten oder sie in ein anonymes Onlineformular eintragen, sagt die Diversitätsbeauftragte. Diesen Umgang mit Beschwerden hätten international tätige Unternehmen kleineren Betrieben voraus, sagt Beraterin Samira Nakhaeizadeh. „Ich habe persönlicher erlebt, die waren, was das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz betrifft, völlig blank.“ Sie besucht viele mittelständische Unternehmen in der Region. Es seien zwar alle verpflichtet, das Gesetz umzusetzen, aber sie habe oft erlebt, dass Beschwerdestellen für Diskriminierung, auf Unterschriften im Intranet versteckt“ würden. „Die Global Player brauchen so viele Fachkräfte“, sie könnten sich den Ruf eines schlechten Betriebsklimas nicht mehr leisten.

Arbeitnehmern, die beleidigt, ausgegrenzt oder benachteiligt werden, empfiehlt sie, sich „kleinere Vorfälle“ in einer Art Tagebuch zu notieren. Gesammelt könnte man diese Notizen beim Gespräch mit dem Vorgesetzten oder der Beschwerdestelle melden. Bei akuten Verletzungen der eigenen Grenzen solle man aber sofort handeln. „Führungskräfte rät Nakhaeizadeh, Vorbild zu sein und regelmäßig zu wiederholen, dass man jegliche Form der Ausgrenzung oder diskriminierendes Verhalten nicht toleriere. Teamleiter sollten ein „geschultes Auge“ für rassistisches Verhalten entwickeln. Grundlegend sei, sich dazu eigener unbewusster Denkmuster und Vorurteile bewusst zu werden. „Sie sollten sich auch die Mühe machen, jeden Einzelnen persönlich kennenzulernen“, sagt die Trainerin. Es gehe nicht darum, mit jedem befreundet zu sein. Vielmehr so nahbar zu werden, dass Mitarbeiter einschätzen könnten, „okay, das ist jemand, der Recht von Unrecht unterscheid-

den kann, ihm kann ich mich anvertrauen“, sagt Nakhaeizadeh. Kürzlich hat Musa Kamara zu seiner Frau Sabine gesagt: „Wenn ich bei Bosch bleibe bis zur Rente, ist es gut“, erzählt die Erzieherin. Wenn das Rentenalter nicht erhöht wird, also die nächsten 13 Jahre. Aber was, wenn ihre Söhne nach dem Gymnasium einen Arbeitsplatz suchen? Kamara hat erlebt, wie hartnäckig sich negative Zuschreibungen für Menschen mit schwarzer Haut halten. Aber dieses Frühjahr hat Kamara Mut geschöpft. Nach dem gewaltsamen Tod des US-Amerikaners George Floyd durch einen Polizisten in Minneapolis demonstrierten Menschen auf dem Canstattener Wasen, wo einmal im Jahr das große Volksfest stattfindet. Sie trugen Transparente mit der Aufschrift „Black Lives Matter“, schwarze Leben zählen. Kamara war auch dort, neben Afrodeutschen standen auch viele junge weiße Menschen auf dem Platz. Er hat die Reden gehört und mit Teilnehmern gesprochen: „Die haben auch gesagt, dass sie keinen Bock mehr auf Rassismus haben.“ Kamara wünscht sich nichts schmerzlicher.

„Die haben gesagt, dass sie keinen Bock mehr auf Rassismus haben.“



Ghislain Mouil Sil hat das Netzwerk „Afric @ Bosch“ gegründet. FOTO: BRENNAN DUNCAN



Samira Nakhaeizadeh konfrontiert Menschen mit deren Vorurteilen. FOTO: OÜ