



Über 100 Stunden Training haben die Kulturmittler hinter sich. Jetzt wollen sie das Gelernte gezielt anwenden. Bild: Ulla Michels

Kulturmittler schauen genau hin

Und greifen ein, wenn Diskriminierungen am Arbeitsplatz geduldet werden

Von Gudrun Mattern

A: „Mein Chef nennt mich immer Ali, doch ich heiße Yildirim.“ B: „Ach, der meint's doch nicht böse.“ Der Dialog zeigt, dass Diskriminierungen im Arbeitsalltag als normal empfunden werden können. Kulturmittler lernen, darauf aufmerksam zu machen.

„Willst du, dass dein Chef dich immer Walter nennt?“, könnte die Gegenfrage lauten. „Man sieht jetzt vieles mit anderen Augen“, sagt Peter Bours, einer von 20 frisch gebackenen Kulturmittlern, die jetzt nach über 100 gemeinsamen Seminarstunden ein Zertifikat für die Teilnahme an dieser mittlerweile beliebten Qualifizierungsreihe in Empfang nahmen. Die eigene Identität, Kommunikation, Konfliktma-

nagement, der Umgang mit interkulturellen Konflikten, mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten – alle Themen wurden nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch erarbeitet. „Das Besondere an dieser Seminarreihe ist, dass Jung und Alt, Männer und Frauen, Arbeiter und Angestellte zusammenkommen“, so Annegret Finke, Vertrauenskörperleiterin der IG Metall bei der ThyssenKrupp Stahl AG. „Wir sind alle Vertrauensleute, alle Gewerkschaftsmitglieder“, nennt sie eine wichtige Gemeinsamkeit. Doch so harmonisch, wie es bei der Zertifikatsübergabe erschien, sei die Gruppe keineswegs von Beginn an gewesen, verrät Tamara Uh-Tückardt, eine der beiden Trainerinnen. Sie hat die Thyssen-Gruppe in die Berliner U-Bahn geschickt. Motto: Was tust du, wenn du erlebst, wie jemand

jemanden anpöbeln will? „Manchmal muss man kreativ sein“, erklärt Uh-Tückardt. „Was nützt es mir, wenn ich mich mit einer Kante von Mann anlege.“ So einer stand ihr gegenüber und forderte eine Türkin auf, ihren Platz frei zu machen. Die Bedrohung war spürbar. Tamara Uh-Tückardt setzte sich neben die Frau, tat, als wären sie schon lange Freundinnen, redete auf sie ein und schlug vor, einen Kaffee trinken zu gehen. Der Bedroher war perplex, hatte nicht damit gerechnet, dass er ignoriert werden würde. „Das Ziel ist noch nicht erreicht“, betont Ali Arslan, dass die Kulturmittler weiter arbeiten werden. „Wir versuchen jetzt, das Gelernte umzusetzen.“ So lange, bis irgendwann das erreicht ist, was Peter Trube sich wünscht: „Wir wollen Grenzen öffnen, doch am bes-

ten wäre es, die würden gar nicht erst hochgezogen.“ Dass die Seminarreihe, als Antwort auf die Auswirkungen des 11. September 2001 kreiert, viele Interessenten anspricht, zeigt, dass viele sich ein besseres Miteinander wünschen. „Wir wollen die Mauer der Beziehungslosigkeit einreißen“, sagt Annegret Finke. Hinter Diskriminierung stehe immer das gleiche Muster: Um die eigenen Defizite zu vertuschen, lege jemand ein unmögliches Benehmen an den Tag. Mit solchem Verhalten habe man durchaus auch in Seminaren zu tun. Finke: „Die Anerkennung der Gruppe hat schon eine erstaunlich positive Wirkung.“ Dass die Unternehmensleitung die Kulturmittler unterstützt, zeigt sich auch daran, dass ihr Anliegen in den Ausbildungsplan integriert wurde.