

Deutschlandradio
www.d-radio.de
8.12.2003

Campus & Karriere ● Magazin für Hochschule und Karriere

Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Können türkischstämmige Studierende Karriere machen?

Von Folkert Lenz



Vom Studium zum Spitzenjob: Für türkische Studierende ein schwieriger Weg (Foto: AP)

Wir werden irgend wie immer benachteiligt, weil hier die Ausländer irgendwie nicht so richtig angesehen sind." - "Ich denke, jeder sollte die gleichen Chancen bekommen. Ob das jetzt Ausländer oder Deutsche sind, das dürfte da eigentlich keinen Ausschlag geben." - "Das merkt man schon bei ganz normalen Arbeiten. Wenn man sich irgend wo bewerben will, für Praktika. Dann merkt man schon, dass das einigermassen problematisch ist.

Auch wenn sie die Türkei fast nur aus den Ferien kennen, einen deutschen Pass besitzen und in Gelsenkirchen, Stuttgart oder Passau aufgewachsen sind: Viele Studierende mit türkischer Abstammung fühlen sich immer noch als Ausländer - und glauben nicht, dass sie die gleichen Berufschancen haben wie ihre deutschen Kommilitonen. Auf sie wartet eine Karriere zwischen den Kulturen.

"Kann Mustafa Chef bei Ihnen werden?" - so lautete die provokante Frage, die in Bremen an die Vertreter aus den Personalabteilungen mehrerer deutscher Großunternehmen gestellt wurde. Ralf Steuer von der *Lufthansa* antwortete klar und deutlich.

Die Chancen sind hervorragend: Die Karrierewege sind identisch. Jeder hat die gleichen Auswahlverfahren, die gleichen Leistungen im Profil zu erbringen. Deshalb gibt es da keine Ausnahmen. Darum ist diese Frage mit einem klaren Ja zu beantworten.

Soweit die Theorie. In der Praxis sieht es bei dem Luftfahrtunternehmen jedoch anders aus. Gerade sechs Prozent der Lufthansa-Manager sind nicht-deutscher Herkunft, ist auf Nachfrage zu erfahren - obwohl die Airline alle fünf Kontinente anfliegt.

Ähnlich ist die Lage bei *Kraft Foods*. Das weltweit tätige Lebensmittelunternehmen zählt mit Marken wie Nestle unstrittig zu den Global Playern. In Deutschland hat *Kraft Foods* 3.600 Mitarbeiter. Hätte hier ein türkischer Hochschulabsolvent gute Chancen? Corinna Schmidt-Wallouch aus der Personalabteilung gibt sich kleinklaut:

Der Anteil der ausländischen Mitarbeiter liegt bei acht Prozent. Das, denke ich, ist nicht sehr hoch. In der Verwaltung sogar noch deutlich darunter. Türkische Mitarbeiter haben wir in der Verwaltung, sage ich ganz offen und selbst kritisch, nicht einen! Aber sie können sich dann eher vorstellen: An den Produktionsstandorten sind sehr wohl Mitarbeiter türkischer Herkunft.

Mit dem Chefsessel wird es also für Mustafa wohl erst mal nichts. Ali oder Birgen sind nämlich in der Regel eher am Fließband zu finden als im Manager-Büro. Die Lufthansa gibt sich dagegen gern einen multikulturellen Anstrich. Vor allem in der Flugzeugkabine - wo die Passagiere ein Hauch von Internationalität umschmeichelt. In den Vorstandsetagen bleiben die Deutschen aber nahezu unter sich.

Das ist auch bei der Bremer Logistics Group *BLG* so. Türken im Management? - Fehlanzeige! Obwohl der Containerspezialist und seine Tochtergesellschaften Häfen in aller Welt unterhalten. Dieter Schumacher von der *BLG* gibt den Stich an die Studierenden zurück:

Das liegt eindeutig an der Bewerberlage auch für bestimmte Positionen. Wir haben eine ganze Reihe qualifizierter Positionen auch mit ausländischen Mitarbeitern besetzt. Aber der Anteil der türkischen Studenten an den gesamten Studenten entspricht ja auch noch nicht ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung. Und von daher ist da sicher noch eine Entwicklung zu erwarten in den nächsten Jahren.

Wie viele andere global tätige Konzerne haben die drei Firmen so genannte Diversity-Programme, mit denen der Anteil ausländischer Mitarbeiter erhöht werden soll. Die Bremer Wirtschaftsstudenten nicht-deutscher Herkunft glauben, dass sie eigentlich besonders qualifiziert für die Arbeit in internationalen Firmen sind.

Ein Vorteil ist es immer, wenn man in zwei Kulturen lebt, also beide kennen lernt und dann auch über zwei Sprachen verfügt." - "Kommt darauf an, welche Sprachen man spricht. Also Türkisch ist ja nicht so gefragt wie Englisch zum Beispiel." - "Man lebt zwischen zwei Kulturen. Man lernt das unterschiedliche Leben, die unterschiedliche Lebensweise der anderen. Und das ist schon ein Vorteil. Doch die Betriebe wissen das offenbar noch nicht zu schätzen. Trägt eine junge Türkin dazu noch - als Ausdruck ihrer Religiosität - ein Kopftuch, kann sie den Traum vom Managerposten gleich begraben. Corinna Schmidt-Wallouch von Kraft-Foods:

Es gibt einen gewissen Dresscode. Und wenn man in ein Unternehmen eintritt, dann ist das augenscheinlich, dass es da einen Dresscode gibt. Also lasse ich mich freiwillig und selbst bestimmt darauf ein. Und es ist dann, so denke ich, auch aus Unternehmenssicht legitim, gewisse Erwartungen zu formulieren.

Ganz jenseits der Kopftuchdebatte: Ein Multikulti-Hintergrund wird von den Unternehmen heute noch lange nicht als Zusatzqualifikation begriffen. Und viele junge

Türken haben außerdem bei der Debatte verstanden: Ausländer ist nicht gleich Ausländer.

Zum anderen muss man auch sagen, dass man auch noch mal differenzieren muss zwischen "Kann Mustafa Vorstandsvorsitzender werden" - oder Joaquin oder Josef. Weil die Kultur eine sehr große Rolle spielt. In der Schule meinte eine Lehrerin zu mir: Portugiesen, Spanier, Italiener, also die weltlichen Kulturen, sieht man nicht unbedingt als Ausländer an.