

Sieben Positionen zur Arbeitsmigration im ÖPNV

1. Arbeitsmigration ist schon heute eine Selbstverständlichkeit für die Bundesrepublik Deutschland. Zuerst ist Arbeitnehmerfreizügigkeit eine Kernidee der Europäischen Union und wird in deren Rahmen seit 1953 gefördert. Zusätzlich hat die Bundesregierung seit 1955 durch – auch mit außereuropäischen Staaten geschlossenen - Anwerbeabkommen die Migration in den hiesigen Arbeitsmarkt gezielt gefördert. In der DDR gab es vergleichbare Entwicklungen in kleinerem Maßstab. Diese Entwicklungen haben maßgeblich dazu beigetragen, dass heute - nach den Maßstäben des statistischen Bundesamtes - jeder vierte Mensch in diesem Land einen Migrationshintergrund hat. Doch noch bis in die neunziger Jahre gab es kaum Integrationsangebote und Sprachkurse für eingewanderte Beschäftigte. Deutschland hat sich viel zu lange gegen die Realität gestemmt, ein Einwanderungsland zu sein. Gleichzeitig haben aber betrieblich Aktive auf Basis der Mitbestimmungsrechte maßgeblich dazu beigetragen, dass sich deutsche und eingewanderte Beschäftigte auf gleicher Augenhöhe begegnen.

Arbeitsmigration ist für Deutschland selbstverständliche Realität.

2. Durch demographische Entwicklungen gerät der Arbeitsmarkt hierzulande unter Druck. Derzeit scheiden jährlich ca. 400.000 Menschen mehr (altersbedingt) aus dem Arbeitsmarkt aus, als Schulabgänger*innen hinzukommen. Tendenz: steigend. Digitalisierungsanstrengungen und das Nutzen bestehender Arbeitskräftepotentiale (u.a. Erwerbstätigkeit von Frauen, junge Erwachsene ohne Berufsausbildung oder Beschäftigte in unfreiwilliger Teilzeit) sind zwingende und unstrittig vorrangige Maßnahmen. Sie werden aber allein auch mittelfristig nicht genügen, um den sich heute schon beispielsweise in der Pflege, im Handwerk oder im Verkehrsbereich abzeichnenden oder bestehenden Arbeitskräftemangel zu beheben. Ohne Einwanderung und eingewanderte Beschäftigte würde die Daseinsvorsorge nicht länger funktionieren und der Lebensstandard aller hier lebenden Menschen sinken. Da Arbeitsmigration für die Länder, aus denen sie erfolgt, und für die Menschen, die sie vornehmen, gleichfalls eine Belastung und Bedrohung der dortigen Lebensqualität sind, ist das Nutzen hiesiger Arbeitskräftepotentiale unbedingt vorrangig.

Der Bestand unserer Lebensqualität macht Migration notwendig. Das Nutzen bestehender Arbeitskräftepotentiale hat aber Vorrang.

3. Tatsächlich ist die Förderung von Arbeitsmigration schon heute in vielen Unternehmen des ÖPNV Bestandteil der Personalarbeit. Bislang stand dabei die Anwerbung von Arbeitskräften aus dem EU-Ausland im Focus. Neuerdings werden aber, basierend auf Erfahrungen z.B. aus dem Luftverkehr, Wege zur Anwerbung aus dem Nicht-EU-Ausland diskutiert und gesucht. Und auch in Unternehmen, die von beiden Themen bisher gänzlich unberührt geblieben sind, besteht ein großer oder wachsender Anteil der Beschäftigten aus einheimischen Arbeitsmarktteilnehmer*innen mit Migrationshintergrund. Die in diesen Kontexten bisher gesammelten Erfahrungen müssen in die Diskussion zur Arbeitsmigration einbezogen werden.

Arbeitsmigration und ÖPNV passen zusammen – wenn die Voraussetzungen stimmen.

4. Da die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Nahverkehrs 2023 auf Grund von Arbeits- und Fachkräftemangel in nahezu allen Berufen der Branche schon das zweite Jahr in Folge objektiv hinter den Stand vor der Pandemie zurückfällt, müssen sich Politik und Unternehmen intensiv mit den Herausforderungen der Arbeitsmigration auseinandersetzen. Drei besondere Eigenschaften des ÖPNV bedingen dabei besondere Berücksichtigung:

- Die unmittelbare Verantwortung für die Sicherheit im Straßenverkehr und damit für Leib und Leben der Fahrgäste und anderer Verkehrsteilnehmer;
- die Notwendigkeit der Verlässlichkeit des Angebotes als Bestandteil der Daseinsvorsorge und damit als Voraussetzung nicht nur für gleichberechtigte Teilhabe, sondern auch für die Funktionsfähigkeit des gesamten Verkehrssystems und maßgeblicher gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Prozesse;
- die Unverzichtbarkeit reibungsloser Abläufe eben zur Erfüllung dieser Anforderungen und daraus sich ergebend die Notwendigkeit hoher Reaktionsfähigkeit, um Störungen entweder kurzfristig zu vermeiden oder im Fall ihres Auftretens schnellstmöglich zu beenden.

Auf der Grundlage der Erfahrungen, die im ÖPNV seit Langen und verstärkt in den letzten Jahren mit Arbeitsmigration gesammelt wurden, ergibt sich, dass zur Sicherstellung dieser Eigenschaften zwingende Voraussetzung (um die Verständigung der Beschäftigten untereinander sowie, in Notfällen, auch mit Fahrgästen, Behörden und Dritten sicherzustellen) die Beherrschung der deutschen Sprache durch alle Beschäftigten im ÖPNV ist. Dazu kommt, dass die Möglichkeit der Verständigung mit Kund*innen und Fahrgästen auch im Alltag ein Qualitätsmerkmal des ÖPNV ist, das seine Attraktivität erheblich erhöht und den Beschäftigten mehr Sicherheit und Akzeptanz gibt. Sprache ist somit ein Hauptintegrationsfaktor.

Die Beherrschung der deutschen Sprache ist für eine Beschäftigung im ÖPNV unverzichtbar.

5. Wer aus seinem Heimatland weggeht, um im Ausland zu arbeiten, kann wählen. Überall in Nord- und Westeuropa werden Arbeitskräfte gesucht – und vielerorts sind Lohn und Arbeitsbedingungen besser als im hiesigen ÖPNV. Und wer doch hier landet, wird schnell feststellen, dass man in Deutschland selbst mit geringer Qualifikation besser bezahlte oder weniger belastende Tätigkeiten findet als im Nahverkehr. Solange das unverändert bleibt, werden auch eigens im Ausland geworbene Arbeitskräfte nicht lange in der Branche bleiben.

Arbeitsmigration wird das Problem, dass Löhne und Arbeitsbedingungen im ÖPNV am hiesigen Arbeitsmarkt derzeit nicht konkurrenzfähig sind, nicht lösen.

6. Arbeitsmigration bedeutet, dass Menschen aus anderen Ländern und mit anderen Erfahrungen von Staat und Gesellschaft nach Deutschland kommen. Viele von ihnen möchten dauerhaft in Deutschland bleiben und nicht zwischen verschiedenen Ländern pendeln. Sie müssen das gleiche Recht haben, mit ihren Familien hier zu leben. Damit aus unterschiedlichen Weltanschauungen keine Konflikte entstehen, damit nicht der Eindruck entsteht, Mensch zweiter Klasse zu sein, und Belegschaften nicht in Fremde und Einheimische gespalten werden – auch nicht durch Verlustängste, brauchen wir von Beginn an mehr interkulturelle Begleitung und Integrationsangebote als bisher üblich. Sie beginnt bei der Bereitstellung von angemessenem Wohnraum und geht über den Spracherwerb bis zur sozialen Integration. Die Verantwortung hierfür allein auf die Kommunen abzuwälzen, wäre unredlich und erfolgshindernd. Es gibt keinen geeigneteren Ort zur Integration als den Arbeitsplatz. Die Rolle der Unternehmen geht dabei weit über das Organisieren von Betriebssport hinaus. Neuen Mitarbeitenden müssen besondere Zeiten zur Verfügung stehen, damit sie Angebote wahrnehmen können, die helfen, die gestellten Erwartungen an die Sprachkenntnisse und die gesellschaftliche Integration erfüllen zu können. Dafür können besondere Arbeitszeitmodelle notwendig sein. Die Einrichtung von betrieblichen Integrationsbeauftragten ist ein wichtiger Schritt, um Worten Taten folgen zu lassen.

Unternehmen, die um Arbeitsmigrant*innen werben, tragen auch umfassende Verantwortung für deren Integration.

Neben konkreten Maßnahmen am Arbeitsplatz gehören dazu die Unterstützung bei der Wohnungssuche und die Vermittlung von notwendigen, bei der Einstellung aber nicht vorhandenen Deutschkenntnissen vor dem ersten Einsatztag.

7. Eine besondere Rolle bei der Integration von Arbeitsmigrant*innen kommt der Belegschaft zu, die zugleich zuerst von Entlastung durch neue Beschäftigte profitiert. Die betrieblichen Herausforderungen können nur durch Verbesserungen der Rahmenbedingungen der Mitbestimmung gemeistert werden. Betriebs- und Personalräte haben die besondere Möglichkeit, den gewerkschaftlichen Grundgedanken der Solidarität aller Beschäftigten zu fördern und ihn im Alltag umzusetzen. Sie sind ebenso wie gewerkschaftliche Vertrauensleute in der Pflicht, die Akzeptanz von Vielfalt zu fördern. Jenseits betrieblicher Grenzen müssen wir uns noch stärker und strategischer für ein gesellschaftliches Klima einsetzen, das jede Art von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit ächtet und eine echte Willkommenskultur ermöglicht.

Zum Selbstverständnis aller gewerkschaftlichen Akteur*innen innerhalb und außerhalb der Unternehmen muss das vorurteilsfreie Eintreten für gegenseitigen Respekt, demokratischen Konsens und eine erfolgreiche Integration gehören.

Magdeburg, Juni 2024