



Kiefel-Geschäftsführer Thomas Halletz über Integration, Verständnis bei der Begegnung und „gewollte Isolierung“

“Begegnung heißt Verständnis“

Freilassing – Thomas Halletz und Rassismus? Das passt nicht zusammen. Er ist einer von drei Geschäftsführern bei Kiefel Technologies. „Wir sind ziemlich multikulturell“, sagt er. Für das international ausgerichtete Unternehmen, das am Standort rund 530 Leute beschäftigt, ist der Kontakt zu anderen Nationen gang und gäbe. Vorbehalte anderen gegenüber? Gibt es nicht. Halletz sagt, dass „Rassismus nicht möglich ist, wenn die Qualität in der Kommunikation stimmt.“ Ein Besuch an der Sudetenstraße 3.

Thomas Halletz steht das Lächeln ins Gesicht geschrieben. Das mag an seiner allgemein guten Laune liegen oder an der Tatsache, dass man im Unternehmen mal wieder Rekordzahlen geschrieben hat. Vielleicht ist der Grund aber auch die zunehmende Internationalisierung im Unternehmen. Sowohl auf globaler Ebene, als auch am Standort in Freilassing. Ob Korea, Japan, Nordafrika oder die Vereinigten Staaten von Amerika: „Unsere Kollegen und Kunden kommen aus allen Teilen dieser Welt“, sagt Halletz. In den Vereinigten Staaten arbeiten ein paar Dutzend, 110 in den Niederlanden, 30 in Indonesien, 130 in Pilsen in Tschechien.

Und auch am Standort in Freilassing ist Internationalisierung ein Thema. Bslang hinkt man aber noch hinterher. Neben 69 Österreichern arbeiten mehrere Spanier und Briten, Mazedonier, „kommendes Jahr bekommen wir eine Chinesin“, freut sich Thomas Halletz. Er sagt, dass das „Durchmischen der Kulturen die Leute dazu bringt, sich zu öffnen.“

Kiefel zählt zu den Weltmarktführern in der Konzeption und Herstellung von Maschinen für die Verarbeitung von Kunststofffolien und ist Spezialist in den Form- und Fügetechnologien. Bedeutet: Auf Kiefel-Maschinen werden nicht nur Joghurtbecher hergestellt, sondern auch Teile für NikeSportschuhe, Zahnpastatuben oder die Plastik-Einlagen für Toffifees.

Wer bei Kiefel angestellt ist, müsse offen sein, mit anderen Kulturen gemeinsam zu arbeiten“, sagt der Geschäftsführer. „Wir genießen es, mit so vielen unterschiedlichen Menschen zusammenzuarbeiten, Menschen verschiedener Nationen zu begegnen.“ Thomas Halletz hat in seiner Laufbahn selbst schon die gesamte Welt bereist, obwohl er anfangs immer davon ausging, nur „Wald- und Wieseningenieur zu werden“. Er hat mehrere Jahre mit seiner Familie in den USA gewohnt. Er weiß, wie es ist, in einem anderen Kulturkreis zu leben, kennt die Besonderheiten, „man lernt andere Menschen erst richtig kennen, wenn man auf sie trifft.“ Im Unternehmen selbst wird die Begegnung mit anderen Kulturen immer wieder thematisiert.

Vorurteile seien nicht willkommen, „ich erwarte mir einen Dialog untereinander“, sagt Halletz. Nur so würde man Gräben überwinden, bereit sein, über Kulturgrenzen hinaus zu denken und zu handeln. Hardliner seien ein „No-go“, bereits im Bewerbungsgespräch werde darauf geachtet, dass Menschen mit extremen Ansichten gar nicht erst zum Zug kämen. Hardliner schürten Rassismus, „sie tragen nicht dazu bei, dass Integration stattfindet.“

Dass Brasilianer meistens unpünktlich sind, sei nun mal so, sagt er. Damit habe man sich zu arrangieren, auch, dass man erst einmal zwei, drei Stunden „über Gott und die Welt redet, ehe man in Verhandlungen tritt.“ Thomas Halletz weiß, dass eine solche Vorphase der Kommunikation diene, „am Ende profitiert man davon.“

Rassismus innerhalb des Unternehmens? Für ihn ein Fremdwort: „Wenn man ein offener Mensch ist, hat man Freude an der Begegnung.“ An Nähe und freundlicher Lässigkeit. Selbst Halletz, der viel Zeit im Ausland verbracht hat, kann sich an keine Situation erinnern, in der er im Ausland mal ausgegrenzt wurde.

Vielmehr stand man ihm offen gegenüber. Da kann es schon mal sein, dass man auf eine Hochzeit eingeladen wird, obwohl man die Brautleute nur entfernt kennt. In Deutschland? Nicht vorstellbar.

Der Geschäftsführer plädiert dafür, mit offenen Augen auf andere zuzugehen, „die Eigenschaft sollte der gesunde Menschenverstand mitbringen.“ Das Elternhaus präge immens, „wer gewillt anderen begegnet und Offenheit im Verständnis zeigt“, habe mit anderen Kulturen sowieso kein Problem. Wenn es nach ihm ginge, arbeiteten deutlich mehr Nationen am Standort in Freilassing. „Das Problem ist, dass bei uns fast ausschließlich Facharbeiter am Werk sind.“ Industriemechaniker und elektroniker, Ingenieure, Mathe und Physik gehören hier zum Grundverständnis. Einfache Tätigkeiten, für die man keine Ausbildung braucht, gibt es bei Kiefel so gut wie keine. „Leider“, sagt er. Hinzu kommt, dass Englisch zum Standard gehört. „Natürlich auch Deutsch“, fügt Halletz an. Sprachbarrieren dürfe es nicht geben. Deshalb ist es dem Geschäftsführer auch besonders wichtig, dass Geflüchtete, also potenzielle Arbeitnehmer, als ersten Schritt die deutsche Sprache verinnerlichen.

„Das ist Teil der Integration.“ Ohne Sprachverständnis und das Kennenlernen der Kultur hätte auch er im Ausland keine Chance gehabt. Eine gewisse Vor- und Ausbildung ist also notwendig, um in der Freilassing Firma, die zur Brückner Gruppe gehört, Fuß zu fassen.

Dass es in Freilassing nur wenige Probleme mit Rassismus gibt, erachtet er als gute Grundlage für ein ruhiges Zusammenleben. Dennoch sieht er die Gefahr, dass sich in der Stadt „geschlossene Gesellschaften bilden, eine gewisse gewollte Isolierung stattfindet.“ Zwar finde man das auf der ganzen Welt, dass sich Menschen eines Kulturkreises zusammenfinden. Seiner Meinung nach könne aber nur nachhaltig integriert werden, „wenn man keine Siedlungen zulässt.“ Sorge bereitet ihm dennoch der sichtbare soziale Unterschied. „Das ist ein Pulverfass.“ Auch in Freilassing. Wenn auch bei Weitem nicht so schlimm. Man dürfe sich glücklich schätzen, dass die Abläufe in einer so bunten Stadt mit Dutzenden Nationen so gut funktioniere.

Kilian Pfeiffer



Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

STARTKLAR
Soziale Arbeit