
Sara-Marie Demiriz

Vom „Gastarbeiter“ zum Mitbürger

Integration durch Bildung in Nordrhein-Westfalen
am Beispiel der Revierarbeitsgemeinschaft
für kulturelle Bergmannsbetreuung im Ruhrgebiet

1. Einleitung: Integration durch Bildung

Zwischen den 1950er und den 1970er Jahren warben westeuropäische Industriestaaten in einem bis dahin unbekanntem Ausmaß ausländische Arbeitskräfte an. Die Bundesrepublik schloss vor allem Anwerbeverträge mit Staaten des Mittelmeerraumes, um den wirtschaftlichen Boom der Nachkriegszeit aufrechterhalten und Krisen auf dem Arbeitsmarkt verhindern zu können. Die Anwerbung war von hoher Fluktuation und Abwanderung bestimmt, von ca. 14 Millionen angeworbenen Arbeitskräften verstetigten schließlich rund drei Millionen Menschen ihren Aufenthalt.¹ Sie ließen sich in der Bundesrepublik nieder und holten ihre Familien in die „neue Heimat“ nach. Die „Gastarbeiter“ und ihre Familien wurden Teil der deutschen Gesellschaft. „Erstaufnahmestelle“ dieser Menschen waren zum einen die anwerbenden Unternehmen und zum anderen Städte und Regionen, die stark industriell geprägt waren.

Deutschlands Status als „Einwanderungsland“ wurde für lange Zeit offiziell verneint bzw. auf die Einwanderung konzeptionell-politisch nicht geantwortet (bis in die 1990er Jahre). Bereits in den 1960er Jahren allerdings nahmen sich, so die übergeordnete und zu überprüfende Arbeitsthese, Unternehmen, Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbände und Städte der gesellschaftlichen Herausforderungen an, die die Arbeitsmigration hervorgebracht hatte. Herausforderungen

¹ Vgl. Rainer Geißler, Migration und Integration, in: Bundeszentrale für politische Bildung <<https://www.bpb.de/izpb/198020/migration-und-integration?p=all>> (25.5.2018).

wurden dort angenommen, wo sie als erstes sichtbar wurden und teilweise zu Konflikten führten; dementsprechend wurde mehr auf regionaler und kommunaler als auf nationaler Ebene gehandelt.

Ausgehend von dieser Grundannahme konzentriert sich dieser Beitrag auf die Arbeitsmigration im Ruhrgebiet nach dem Zweiten Weltkrieg. Erkenntnisleitend ist die Frage, inwieweit Bildung – Ausbildung, Weiterbildung, aber auch die kulturelle Bildung im Arbeitsumfeld – als Schlüssel gesellschaftlicher Integration verstanden und genutzt wurde. Hierbei gilt es zu untersuchen, wie in der ehemaligen von Schwerindustrie geprägten Region speziell über Bildung und Wissen die Zukunft der „Gastarbeiter“ verhandelt wurde bzw. inwieweit hierüber Chancengleichheit, soziale Gerechtigkeit und gesellschaftliche Teilhabe hergestellt werden sollten. Kurzum: inwiefern wurde Bildung – kulturelle Bildung sowie Weiterbildung – zum Motor von Integrationsstrategien?

Dies wird am Beispiel der Revierarbeitsgemeinschaft für kulturelle Bergmannsbetreuung (REVAG) als zentrale kulturfördernde Einrichtung des Steinkohlenbergbaus und als gemeinsames Projekt des Landes Nordrhein-Westfalen, der Ruhrkohle AG und der Industriegewerkschaft Bergbau im Ruhrgebiet untersucht. Das Ruhrgebiet wird hier beispielhaft für andere von Arbeitsmigration und gesellschaftlichem Wandel geprägte Regionen betrachtet, die in Zeiten wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Krise der 1960er und 1970er Jahre Antworten auf diese Herausforderungen suchen und neue Inklusionsinstrumente finden mussten. Es wird als Raum verstanden, der zum Experimentierfeld erster „ausländerorientierter Bildungspolitik“ und des durch Migration beeinflussten gesellschaftlichen Aushandlungsprozesses wurde. Denn als Region des Kohlenbergbaus „hatte und hat es eine besondere Tendenz, sowohl das natürliche als auch das soziale Umfeld seiner Standorte neu zu gestalten und durch die Suche nach einer Belegschaft, die den Bedürfnissen des Betreibers gerecht wird, die ethnische und soziale Zusammensetzung der Bergbau-Gemeinden viele Male neu zu mischen“.²

Sowohl der Unternehmensverband Ruhrbergbau (UVR) als auch die später gegründete Ruhrkohle Aktiengesellschaft (RAG) stellten dabei die zuvor beschriebenen „Erstaufnahmeorte“ für die Arbeitsmigranten dar. Hier trafen die „Gastarbeiter“ als erstes ein, hier verbrachten sie ihre Arbeits- und zunächst auch ihre Freizeit. Der UVR sowie die RAG betrieben eine weitreichende Sozial- und Fürsorgepolitik und handelten nicht nur betrieblich, sondern auch

2 Ad Knotter, *Migration and Ethnicity in Coalfield History. Global Perspectives*, in: *International Review of Social History* 60 (2015), Special Issue, S. 13–39, S. 39.

mit Blick auf die gesamtgesellschaftliche Entwicklung. Aufgrund seiner großen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedeutung kann der Steinkohlenbergbau im Sinne von Jochen Oltmer als „Migrationsregime“ verstanden werden.³ Regime bezeichnet in diesem Sinne einen Raum, in dem bestimmte Spielregeln bestehen, gesetzt und verhandelt werden – dies kann jedoch sowohl von oben als auch von unten geschehen. Das „Migrationsregime Steinkohlenbergbau“ in Nordrhein-Westfalen ist in diesem Sinne die Arena eines Aushandlungsprozesses um gesellschaftliche In- und Exklusion.

2. Die REVAG in der Nachkriegszeit: Re-Education durch kulturelle Betreuung

Die Arbeit der Revierarbeitsgemeinschaft für kulturelle Bergmannsbetreuung (REVAG) begann bereits in den 1940er Jahren als eine Art der Hilfe zur „Integration“ – sowohl im Sinne einer betrieblichen als auch einer gesamtgesellschaftlichen Integration –, also bereits vor der Anwerbung der sogenannten Gastarbeiter. Anstoß zur Arbeit der REVAG war eine Anweisung des nordrhein-westfälischen Kultusministeriums (KUMI NRW) im Jahr 1947 an die Volkshochschulen (VHS) im Land, „die Erwachsenenbildung auf die Betreuung der Bergarbeiter auszudehnen“.⁴ Diese führte dazu, dass die VHS gemeinsam mit der Kommission für soziale Aufgaben bei der Deutschen Steinkohlenbergbau-Leitung (DKBL) den Leiter der VHS Bottrop/Oberhausen, Dr. Steigleder im März 1948 damit beauftragte, eine Fachstelle für die kulturelle Betreuung der Bergarbeiter ins Leben zu rufen. Die Fachstelle wurde dem Landesverband der VHS angegliedert und durch die DKBL, die Industriegewerkschaft Bergbau, später Industriegewerkschaft Bergbau und Energie (IGBE), das KUMI NW und den Landesverband der VHS NRW gefördert. Die DKBL und das KUMI teilten sich die Kosten. Die IGBE unterstützte die Unternehmung ideell. Nach einer kurzen Übergangsphase und vielen Diskussionen über den zukünftigen Rechts-

3 Siehe Jochen Oltmer, *Migration vom 19. bis zum 21. Jahrhundert*, Berlin/Boston 2016, S. 76–79; ders., Einleitung. Migrationsregime vor Ort und lokales Aushandeln von Migration, in: ders. (Hg.), *Migrationsregime vor Ort und lokales Aushandeln von Migration*, Berlin/Heidelberg 2018, S. 1–12. Jochen Oltmer, Einführung. Migrationsverhältnisse und Migrationsregime nach dem Zweiten Weltkrieg, in: ders./Axel Kreienbrink/Carlos Sans Diaz (Hg.), *Das „Gastarbeiter“-System. Arbeitsmigration und ihre Folgen in der Bundesrepublik Deutschland und Westeuropa*, München 2012, S. 9–21.

4 Bergbau-Archiv (BBA) 216/33 – REVAG, 1948–1998, 50 Jahre Miteinander, S. 9.

status und mögliche institutionelle Anbindungen der Fachstelle wurde diese im Juni 1951 schließlich zur „Revierarbeitsgemeinschaft für kulturelle Bergmannsbetreuung“ umbenannt. Die REVAG war damit institutionell ein Joint Venture des Kultusministeriums des Landes Nordrhein-Westfalen, der Kommission für soziale Aufgaben bei der Deutschen Steinkohlenbergbau-Leitung in Essen und der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie. Das Kürzel der Revierarbeitsgemeinschaft war zunächst RAG. Mit Gründung der Ruhrkohle AG (RAG) 1968 wurde dann die Abkürzung REVAG eingeführt.⁵

Nachdem die Fachstelle als REVAG-Vorläuferin im November 1948 ihre Arbeit aufgenommen hatte, zielte sie zunächst darauf ab, die wahrgenommene Not und Lebenssituation der Neubergleute, die nach dem Zweiten Weltkrieg ins Ruhrgebiet kamen, zu bessern und den Menschen eine neue Lebensperspektive zu geben. Die Männer kamen aus „den verschiedensten Teilen des Vaterlandes, belastet mit den grausigsten Erfahrungen eines wahnsinnigen Krieges und eines noch grauenhafteren Zusammenbruches, heimatlos, elternlos, lieblos, ohne Hoffnung“⁶ – gelockt durch Lohn und zusätzliche Care-Pakete. Sie bewohnten ehemalige Tanzsäle und Kegelbahnen, sogenannte Nissenhütten oder lebten in Baracken der ehemaligen Kriegsgefangenenlager. Die neu organisierte Betreuungsarbeit sollte diese – deutschen – Männer aus der sozialen Isolation befreien und Orientierung bieten. Ebenso wollte die REVAG mit ihrer Arbeit Konflikte innerhalb der Männergruppen verhindern bzw. diesen vorbeugen. Die Männer sollten in ihrer Freizeit nicht auf „dumme Gedanken“ kommen und sich nicht dem „Triebhaften“⁷ zuwenden. Dies konnte jedoch nach Meinung der zuständigen Stellen in den Bergbaugesellschaften nicht allein mit einer materiellen Verbesserung der Lebensumstände erreicht werden. Vielmehr galt es auch, die Neigungen und Interessen der Männer zu erforschen und so die Stimmung „von innen her“ zu verbessern, indem man ihnen etwas „bot“.⁸

5 Vgl. ebd., S. 9–12.

6 Ebd., S. 9.

7 BBA, Akten der DKBL 12/455, Steigleder an Kost, zitiert nach: Anke Asfur, Die Revierarbeitsgemeinschaft für kulturelle Bergmannsbetreuung im Kontext der gesellschaftlichen Entwicklung des Ruhrgebiets von den Anfängen bis in die Mitte der sechziger Jahre, schriftliche Hausarbeit zur Erlangung des Grades einer Magistra Artium, Bochum 2000, S. 14.

8 BBA 216/34 – REVAG, Revierarbeitsgemeinschaft für kulturelle Bergmannsbetreuung im Landesverband der Volkshochschulen von Nordrhein-Westfalen, Situations- und Tätigkeitsberichte Protokolle „Kronenberg“ 1973, aus dem Vorwort.

Die Bergbauunternehmen sahen in der Betreuungsarbeit – neben sozialen Notwendigkeiten – auch einen wirtschaftlichen Nutzen. Denn die Unternehmen hatten ebenso wie die Gewerkschaften, wie auch Dagmar Kift und Anke Asfur feststellen, Interesse an einer stabilen Stammebelegschaft.⁹ Die jungen Männer, die mit Mühe angeworben und dann für die Arbeit auf den Zechen neu angelehrt worden waren, sollten möglichst im Betrieb gehalten werden. Die Zufriedenheit in der Freizeit wurde als ein ausschlaggebender Faktor für eine langfristige Arbeit im Betrieb, aber auch für die Produktions- und Leistungsfähigkeit der Arbeitskräfte gewertet. Die „Zustände, die den Arbeitsfrieden auf den Zechen und damit die Produktion der damals so begehrten Kohle gefährdeten“,¹⁰ sollten durch die Angebote der REVAG verbessert, verändert und gänzlich umgekehrt werden.¹¹

Die REVAG-Kurse waren im Sinne einer Demokratie-Erziehung hin zum mündigen Bürger der Bundesrepublik gestaltet. Die jungen Männer sollten einerseits ganz im Sinne der *Re-Education Policy* der Alliierten wieder in die deutsche Gesellschaft integriert werden, andererseits über die Freizeitgestaltung der REVAG auch eine betriebliche Integration erfahren.¹² Insbesondere die Volkshochschulen verstanden die Arbeit der REVAG als Chance, „Militarismus, aggressiven Nationalsozialismus und andere autoritäre Tendenzen, die man in der deutschen Bildungstradition festmachte“¹³, auszuschalten. Als „ideeller Förderer“ unterstützte die IGBE diese Zielsetzung durch die Bereitstellung von verschiedenen Referenten. Ebenso unterstützte sie die REVAG in der Weiterbildung ihrer Dozenten. Die REVAG schulte und unterhielt die Neubergleute und Berglehrlinge durch ein breit aufgestelltes Programm. Es reichte von Vorträgen, Dia- und Filmabenden bis hin zu verschiedensten sportlichen Aktivitäten.

9 Vgl.: Dagmar Kift, Migration, Integration, Partizipation. Kulturelles Handeln und Identität im Ruhrgebiet nach dem Zweiten Weltkrieg, in: Kulturelles Handeln im transkulturellen Raum, Hildesheim/Zürich/New York 2014, S. 61–87, hier S. 71.

10 BBA 216/7 – REVAG, Fachaufsatz von Dagmar Schmitz, wahrscheinlich Mitte bis Ende der 1980er Jahre verfasst.

11 Asfur, Die Revierarbeitsgemeinschaft (wie Anm. 7), S. 91.

12 Vgl. ebd.

13 Asfur, Die Revierarbeitsgemeinschaft (wie Anm. 7), S. 92.

3. Die Betreuung der „Gastarbeiter“

Trotz der Bemühungen der REVAG, die Männer in den Zechenanlagen zu halten, muss für die Jahre zwischen 1945 und 1954 weiter von einer hohen Fluktuation im Bergbau gesprochen werden: „Von den rund 800 000 Bergleuten, die eingestellt und ausgebildet wurden, blieben 192 600 mit dem Bergbau verbunden.“¹⁴ Das Wirtschaftswunder und der damit verbundene Boom zogen viele Bergleute in andere Branchen mit geringerer körperlicher Belastung. Ein Versuch, die nun offenen Stellen zu besetzen und der Fluktuation Herr zu werden, war die Anwerbung der sogenannten Gastarbeiter. Sie sollten eine wirtschaftliche bzw. unternehmerische Krise verhindern, die Produktion aufrechterhalten und einen Ausgleich für die nicht stabile Belegschaft darstellen. Die REVAG, die mit dem Abgang zahlreicher Neubergleute und auch durch die Abwanderung aus den Wohnheimen einen großen Teil ihrer Zielgruppe verlor, fand in den angeworbenen „Gastarbeitern“ schnell eine neue Betreuungsgruppe. So war die REVAG in insgesamt 162 Heimen vertreten – unter diesen 66 Wohnheime, 15 Knappenheime, 24 Pestalozzi- und Jugenddörfer sowie 44 Lehrlingsheime sowie sechs Werksfürsorgeheime und sieben Bergberufsschulen. Zu diesem Zeitpunkt erreichte die REVAG etwa 17.000 deutsche Bergleute und bereits 6.000 noch als Fremdarbeiter bezeichnete ausländische Mitarbeiter. Waren zunächst die Griechen (34 Prozent) die größte Gruppe, wurden es bald die Türken (30 Prozent). Darüber hinaus lebten Menschen aus Spanien (14 Prozent), Italien (14 Prozent) und, mit deutlichem Abstand, Menschen aus den afrikanischen Staaten (5 Prozent) in den Wohnheimen, in denen die REVAG tätig war.¹⁵

Nach anfänglichen Schwierigkeiten konnte die Revierarbeitsgemeinschaft Vorträge und die sogenannten Aussprachen sogar in der Landessprache der betreffenden Nation anbieten und durch einen Dolmetscher übersetzen lassen.¹⁶ Von den im Bergbau insgesamt tätigen Türken betreute die RAG 68 Prozent, der Anteil der Griechen lag bei 62 Prozent, der der Italiener und Spanier bei 43 bzw. 42 Prozent.¹⁷

14 Kift, Migration (wie Anm. 9), S. 61–87, hier S. 71.

15 BBA 216/34 – REVAG, Tätigkeitsbericht der Revierarbeitsgemeinschaft für kulturelle Bergmannsbetreuung 1963 von Dr. Louis, Geschäftsführer der REVAG.

16 Ob dies wirklich für alle genannten Gruppen galt oder nur für die größeren, ist nicht bekannt.

17 Vgl.: BBA 216/34 – REVAG, Tätigkeitsbericht der Revierarbeitsgemeinschaft für kulturelle Bergmannsbetreuung 1963 von Dr. Louis, Geschäftsführer der REVAG.

Die REVAG organisierte 6.000 Veranstaltungen mit ca. 205.000 Teilnehmern. Allerdings berechnete die REVAG jeden wöchentlichen Kursbesucher als neuen Teilnehmer. Besuchte beispielsweise ein Mitarbeiter einen zwölf Mal stattfindenden Kurs insgesamt sechs Mal, wurden dafür 6 Teilnehmer in die Statistik aufgenommen. Die Zahl der tatsächlichen Kursteilnehmer ist daher deutlich niedriger gewesen, als die Zahlen auf den ersten Blick vermuten lassen.

Die Betreuung der in Wohn- und Knappenheimen lebenden Männer wurde durch acht hauptamtliche und 170 nebenberufliche Dozenten und Mitarbeiter vorgenommen. Die Dozenten hatten durch ihre Tätigkeit tiefe Einblicke in die Lebenssituation ihrer „Schützlinge“ und wurden für viele Männer zu wichtigen Bezugspersonen. Mit ihrer Arbeit betraten sie „Neuland“ und waren daher angehalten, Kursinhalte stets an der praktischen Umsetzung zu messen. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, musste der große Kreis der Betreuer geschult und organisiert werden. Dies erfolgte sowohl auf den Kronenburger Tagungen, eine Weiterbildungsstätte des Landes NRW, als auch durch die Recklinghäuser Tagungen, die von der IGBE organisiert wurden.

Die Schwerpunkte der kulturellen Bildungsarbeit veränderten sich mit den „Gastarbeitern“ – sieht man von den angebotenen Sprachkursen ab – zunächst nicht. Weiterhin bestimmten Sportangebote, aber auch Vorträge, später Filmvorführungen und sogenannte Arbeitsgemeinschaften die Betreuung der „Gastarbeiter“, so wie zuvor die Betreuung der Neubergleute, die nach dem Krieg ins Ruhegebiet gekommen waren. Politische Bildung und Demokratisierung blieben im Bildungsauftrag enthalten bzw. wurden auf die „Gastarbeiter“ übertragen. So wurden Themen wie „Der junge Mensch im Staat“, „Die Aufgabe der Parteien“, „Freie Wirtschaft, freier Mensch“, „EWG, Grundpfeiler der europäischen Demokratie“, „Das Bonner Grundgesetz“, „Die Stellung der Gewerkschaften im demokratischen Staat“¹⁸ in Vorträgen bearbeitet. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Vermittlung von deutscher Alltagskultur, Regeln und Gebräuchen, weshalb unter anderem folgende Kurse angeboten wurden: „Die neue Heimat“, „Das Ruhrgebiet“, „Was man von Deutschland wissen muß“, „Verkehrsfragen in Deutschland“, „Die deutsche Polizei“ oder „Wie mache ich einen Moped-Führerschein“,¹⁹ um nur einige zu nennen.

Für das Jahr 1964 wurde die Ausländerbetreuung von der REVAG selbst als „recht gut“ befunden. Der Tätigkeitsbericht hielt fest, Interesse an der Arbeit sei fast überall stark vorhanden. Man könne allgemein feststellen, dass die Ar-

18 Ebd..

19 Ebd.

beit anerkannt würde und Verständnis für die Bemühungen um die in Isoliert-heit lebenden Ausländer aufgebracht werde. Das „Sich-Einleben“²⁰ würde damit, so konstatierte der Bericht aus dem Jahr 1965, wesentlich erleichtert werden. Gleichzeitig gelinge es, in zunehmendem Maße Verständnis für die innerdeutschen Probleme, aber auch für die Lage des getrennten Deutschlands zu wecken. Außerdem trage die Arbeit der Betreuer wesentlich dazu bei, „die allgemein menschlichen Beziehungen, sowohl in Hinsicht auf Verträglichkeit und Toleranz im eigenen Heim, wie auch im Umgang mit der einheimischen Bevölkerung, im guten Sinne zu beeinflussen“.²¹ Das „recht gut“ bezog sich hier vor allem auf Konfliktpotenziale und das reibungslose Miteinander. Es ging zunächst darum, gegenseitige kulturelle Hürden, aber eben auch Vorurteile abzubauen.

Wenngleich zu diesem Zeitpunkt noch nicht zwangsläufig von einer gesellschaftlichen Integration gesprochen werden kann, zielten die REVAG-Maßnahmen auf eine betriebliche Integration der „Gastarbeiter“ ab. Eine angemessene Unterbringung, das Einrichten von Gemeinschaftsräumen, aber auch die Förderung des Verständnisses für die „neuen Kollegen“ seitens der deutschen Belegschaft und Hilfestellung bei Lohnabrechnungen, Beschaffung von ausländischen Zeitschriften usw. wurden als integrative Maßnahmen verstanden. Die REVAG versuchte Hilfe zur Selbsthilfe und eine erste Orientierung zu bieten, um das Gefühl der Fremde zu nehmen.

Die Betreuung der „Gastarbeiter“ brachte jedoch, wie Hunn darlegt, insbesondere in den 1960er Jahren noch erhebliche Herausforderungen mit sich. Die REVAG reflektierte selbstkritisch: Es mangelte „an kompetente[m] und motivierte[m] Personal in den Wohnheimen“ und an „Verständnis für die Mentalität ihrer Bewohner“.²² Die Unterbringung in den Wohnheimen wurde gleichzeitig als (Lern-)Barriere ausgemacht. So war der Zustand der Wohnheime für die „Gastarbeiter“ desolat: Teilweise gab es nur eine Dusche für 150 Personen, ein Kochgerät für 40 Personen und enge 4-Bett-Zimmer. Die Aufenthaltsräume waren schlecht ausgestattet, Regeln für das Zusammenleben wurden als streng und die Behandlung durch den Heimleiter als schlecht empfunden.

20 BBA 216/34 – REVAG, Bericht über die Betreuung ausländischer Arbeitnehmer (a.A.) durch die Revierarbeitsgemeinschaft für kulturelle Bergmannsbetreuung (RAG) im Jahre 1965, von Dr. Louis, Geschäftsführer der RAG.

21 Ebd.

22 Karin Hunn, Nächstes Jahr kehren wir zurück. Die Geschichte der türkischen „Gastarbeiter“ in der Bundesrepublik, Göttingen 2005, S. 230.

Insbesondere die Vermittlung der deutschen Sprache und der Sprachunterricht waren das Hauptproblem Nummer eins und Gegenstand von Diskussionen. Die Oberste Bergbehörde schrieb zum Erlernen der Sprache einen mindestens sechswöchigen Sprachkurs vor.²³ Die Kurse wurden von fachkundigen Sprachlehrern gegeben und orientierten sich am Arbeitsalltag eines Bergmannes. Die Sprachförderung hatte vor allem sicherheitstechnische Gründe, denn ohne Sprachkenntnisse waren die Arbeiter eine Gefahr für sich selbst und die Kollegen – aber auch für den reibungslosen Produktionsablauf. Besondere sprachliche Schwierigkeiten ergaben sich in der Praxis zudem dadurch, dass für den selben „bergmännischen Begriff häufig verschiedene Bezeichnungen verwandt“²⁴ wurden. So wurden für das Wort Schaufel beispielsweise „Blindschacht-Stapel, Schippe-Panne-Schaufel“²⁵ gelehrt. Die vier bzw. auch die von der RAG zusätzlichen zwei Stunden Unterricht über einen Zeitraum von weiteren vier Wochen waren nicht ausreichend, um wirkliche Sprachqualifikationen zu erlangen. Die REVAG forderte daher bereits in den 1960er Jahren, dass mehr als nur Betriebsdeutsch gelehrt wurde. Ziel war es, den „ausländischen Mitarbeiter zur Stammbegleitschaft zu gewinnen“.²⁶ Dies sei allerdings „naturgemäß eine Frage der Sprache und des Verstehens. Solange der Ausländer am Geschehen um ihn herum nicht echt teilnehmen kann, wird er trotz aller Mühe nicht den Weg zur Gemeinschaft finden. Er wird lange Zeit ein Außenseiter bleiben“,²⁷ prognostizierte die REVAG. Sprachkurse wurden darüber hinaus häufig abgebrochen, „weil der Teilnehmer Angst hat sich zu blamieren“.²⁸ Das Zusammenleben mit Deutschen wurde hingegen als motivierend und förderlich für den Spracherwerb gedeutet.

Die Auswanderungsmotivation, nämlich in kurzer Zeit möglichst viel Geld zu verdienen, und die geplante anschließende Rückkehr in die Heimat, aber auch das Anwerbeverhalten der Unternehmen – „es können ja jederzeit Neue angeworben werden“ –, wurden von der REVAG als weiteres und doppeltes Hindernis zur Aneignung der Sprache betrachtet: Zum einen wolle der ausländi-

23 Siehe David Skrabania, Ausländerbeschäftigung und -ausbildung im Ruhrbergbau. Maßnahmen der zuständigen Institutionen als Reaktion auf sich verändernde Bedingungen der Nachwuchswerbung 1956–1989, in: *Der Anschnitt* 67 (2015), H. 2/3, S. 93–104.

24 Ebd.

25 Ebd.

26 BBA 216/34 – REVAG, Situations- und Tätigkeitsbericht 1975.

27 Ebd.

28 BBA 138 – 128 ZA KG, Protokoll der Sondertagung „Probleme der fremdsprachigen Mitarbeiter“, am 9./10. November 1973 in Villigst.

sche Mitarbeiter keine Zeit mit Sprachkursen verschwenden. Zum anderen nehme das anwerbende Unternehmen die kurzzeitige Aufenthaltsdauer zum Anlass, sich nicht weiter um die Sprachausbildung der Mitarbeiter zu bemühen. Spätestens mit dem Anwerbestopp waren jedoch sowohl die Rückkehr als auch die Neuanwerbung zum Problem geworden.

Die fehlende Sprache verhinderte einerseits, dass die ausländischen Mitarbeiter ihre Rechte wahrnehmen konnten, und förderte andererseits, dass sowohl Kollegen als auch Arbeitgeber ihre Sprach-Macht ausnutzen konnten. So wussten manche der türkischen Arbeitnehmer lange Zeit nichts von der gewerkschaftlichen Organisation der Belegschaft. Andere berichteten davon, dass sie ihre Arbeitsverträge vom Arbeitgeber nicht ausgehändigt bekamen.²⁹ Zur Überwindung dieses Problems wurden zunächst Dolmetscher eingestellt. Sie sollten zum einen dabei helfen die Arbeitsabläufe zu koordinieren und sicherzustellen. Zum anderen sollten sie die „fremdsprachigen Mitarbeiter“³⁰ im privaten Leben unterstützen und ihnen Hilfestellungen bieten – auch in Zusammenarbeit mit REVAG-Mitarbeitern. Die Einstellung von türkischen Dolmetschern führte jedoch zu neuen Schwierigkeiten, denn diese nutzten ihre Stellung teilweise aus, erhoben sich über die anderen Türken oder bereicherten sich sogar finanziell an ihren Landsmännern.³¹ Die Sprachförderung des Einzelnen wurde daher von der REVAG als Schlüssel der Integration, des selbstständigen Handelns und der Kontaktfähigkeit ausgemacht und immer wieder thematisiert. So wurden die Sprachkurse innerhalb der REVAG-Maßnahmen stets erweitert. Unterstützung fand sie dabei im Deutschen Sprachverband.

4. Ziel Integration: Die Kronenburger Tagungen in den 1970er Jahren

Eine elementare Einrichtung zur Koordination und Weiterentwicklung der Betreuungsarbeit sowie der Vernetzung und Schulung der REVAG-Dozenten waren die Kronenburger Tagungen. Diese fanden in der Bildungsstätte des Landes NRW in Kronenburg statt und dienten der internen Weiterbildung. Die Dozenten der REVAG sollten hier Raum zum Austausch finden und befähigt werden, mit den neuen kulturellen und gesellschaftlichen Herausforderungen umzuge-

29 Vgl. Hunn, Nächstes Jahr (wie Anm. 20), S. 225.

30 BBA 138 – 128 ZA KG, Protokoll der Sondertagung „Probleme der fremdsprachigen Mitarbeiter“, am 9./10. November 1973 in Villigst.

31 Vgl. Hunn, Nächstes Jahr (wie Anm. 20), S. 224.

hen. Auch galten sie dem Erfahrungsaustausch der Dozenten sowie der Aufdeckung von Problemen und Barrieren in der kulturellen Bildungs- und Betreuungsarbeit. Die Kronenburger Tagungen verweisen darauf, dass nun auch die Zukunft der „Gastarbeiter“ bedacht wurde und dass die Frage nach der Integrationsmöglichkeit der ausländischen Mitbürger in den 1970er Jahren eine immer größere Bedeutung bekam. Man sprach nun auch in der „Betreuungsarbeit“ vom Mitbürger und nicht mehr vom „Gastarbeiter“. Allerdings war auch der REVAG klar, dass der Wegfall der Bezeichnung „Gastarbeiter“ und die Verwendung des Terminus „Mitbürger“ nicht ausreichen würde, um die aus dem Ausland angeworbenen Menschen zu integrieren.

Zu dem geladenen Teilnehmerkreis der Tagungen gehörten neben den Dozenten und nebenberuflichen Mitarbeitern auch Bildungssekretäre der Bezirksleitungen der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie sowie Mitarbeiter aus dem Ruhrkohlenbergbau, die sich unmittelbar mit den Problemen der Ausländer und ihrer Eingliederung in deutsche Wohn- und Lebensgewohnheiten auseinanderzusetzen hatten. Referenten waren Persönlichkeiten aus Bundes- und Landesministerien, Botschaften, Hochschulen, dem Bergbau und nicht zuletzt aus der Industriegewerkschaft Bergbau. Der eingeladene Personenkreis war abhängig vom jeweiligen Oberthema der Tagung.

Damit brachten die Tagungen verschiedene Akteure des Ruhrgebiets, des Landes, aber auch des Bundes an „einen Tisch“. Die Impulse für die Integrationsaufgabe kamen aus dem Ruhrgebiet, aus dem Bergbau, wurden aber nicht nur für diesen speziellen und regional eingegrenzten Bereich verhandelt. Darauf verwies auch Heinz Richter (Abteilungsleiter, Bundesvorstand DGB, Referat Ausländische Mitarbeiter) in seinem Vortrag. So betonte er, dass die Herausforderungen der Integration ausländischer Arbeitnehmer weder eine alleinige Frage für die Unternehmer noch eine alleinige Frage für die Gewerkschaften oder die Kirchen oder andere gesellschaftlich wichtige Organisationen sein könnten, sondern dass diese eine Aufgabe und eine Frage für die gesamte deutsche Gesellschaft sein müssten. „Nur alle zusammen können das Problem meistern, sonst werden wir an diesem Problem und nach außen in unserem Ansehen scheitern.“³² Dass solche Äußerungen wiederum neue Stigmatisierungen hervorriefen und den „Gastarbeiter“ rein sprachlich zum „Problem“ machten, wurde zunächst nicht thematisiert. Wie genau Integration vollzogen und mit

32 BBA 216/34 – REVAG, 40. Kronenburger Tagung 1975, Heinz Richter, Abteilungsleiter, Bundesvorstand DGB, Referat Ausländische Mitarbeiter, Thema: „Der Deutsche Gewerkschaftsbund zur Frage der ausländischen Arbeitnehmer“.

welchen Konzepten diese eingeleitet werden konnte, galt es auf den Tagungen zu diskutieren. Die Ruhrkohle AG im Revier erschien Richter dabei als mögliches Modell für andere von Migration herausgeforderte Unternehmen und Regionen der Bundesrepublik. Eine große Gesellschaft wie die RAG konnte seiner Meinung nach auch für andere Wirtschaftsbereiche, vielleicht sogar für Städte und Kommunen und die gesamte Gesellschaft in der Bundesrepublik als Beispiel fungieren.³³

Auch die Titel der Impulsreferate zeigen, wie intensiv um die Integration und eine allgemeine Hilfestellung für die ausländischen Mitbürger gerungen wurde – unabhängig davon, ob für dieses Handeln nun soziale, gesellschaftliche oder wirtschaftliche Gründe ausschlaggebend waren. Ebenso belegen die Referate, dass – ganz im Sinne Richters – nicht nur lokal agiert, sondern der Versuch gemacht wurde, allgemeingültige Konzepte zu entwickeln. Die Arbeit sollte professionalisiert und sozialpädagogisch untermauert werden. Dies belegen beispielsweise Vorträge, die während der Kronenburger Tagung 1975 unter dem Motto „Vielschichtige Probleme der ausländischen Mitbürger innerhalb des Ruhrbergbaus“ gehalten wurden. So hielt Dr. Degen, Präsident des Landesarbeitsamtes NRW, beispielsweise ein Referat zum Thema „Der ausländische Arbeitnehmer – eine arbeitspolitische Notwendigkeit“ und Heinz Richter eines über „Der Deutsche Gewerkschaftsbund zur Frage der ausländischen Arbeitnehmer“. Heinz Kegel, Bergwerksdirektor und Vorstandsmitglied der Ruhrkohle AG, widmete sich der „Belegschaftspolitik im Deutschen Steinkohlenbergbau“. Ernst Zieris, Regierungsrat und Dipl. Volkswirt Staatskanzlei – Landeszentrale für politische Bildung, stellte die „Problematik der Hausordnungen in Gemeinschaftsunterkünften für ausländische Arbeitnehmer“ vor. Ebenso wurden Experten aus Pädagogik und Medizin eingeladen. So richtete Dr. Klaus Senzky, Volkshochschuldirektor und Lehrbeauftragter an der Päd. Hochschule Rheinland, in seinem Referat den Blick auf die „Wege der Erwachsenenbildung in der Aufgabenstellung zum ausländischen Mitbürger“. Dr. med. Schauwecker, Medizinaldirektor und Leiter des Versorgeheims Schloss Schönberg, betrachtete die „Psychoziale Grundbedürfnisse des Menschen“. Eine andere Perspektive bot Ekmel Onbulak, Dipl. Volkswirt und ehemaliger Arbeitsattaché der Türkischen

Botschaft, dann Vertreter des türkischen Gewerkschaftsbundes für Westeuropa und für den DGB, mit seinem Referat zum Thema „Probleme der Eingewöhnung türkischer Arbeiter und ihrer Familien in der Bundesrepublik“.³⁴

Insbesondere der Vortrag von Dr. Degen, Präsident des Landesarbeitsamtes NRW, verdeutlicht, dass sich regional und lokal agierende Instanzen den Herausforderungen der Migration offensiv stellten. Der Anwerbestopp vom 23. November 1973 wurde von ihm nicht als Endpunkt der Migration und schon gar nicht als Schlusspunkt möglicher Integrationsbemühungen verstanden. Im Gegenteil machte er deutlich, dass der Anwerbestopp nur eine Atempause für alle verantwortlichen Instanzen darstelle und dazu genutzt werden müsse, konzentriert darüber nachzudenken, was besser gemacht werden könne, denn „die Anwesenheit von mehr als 4 Mio. Menschen, die wir ja aufnehmen, integrieren müssen, sie sind ja da“.³⁵ An dieser Stelle bestätigt sich deutlich die eingangs aufgestellte übergeordnete These: Dort, wo die Migrantinnen und Migranten lebten, wo Herausforderungen sichtbar waren, gab es Menschen und Institutionen, die sich den Aufgaben stellten und die Integration der Zugewanderten bereits früh (hier 1970er Jahre) als erklärtes Ziel ansahen.

Dass Arbeit und Freizeit, kulturelle Bildung und Weiterbildung als Element moderner Belegschaftspolitik verstanden wurden, machte insbesondere Bergwerksdirektor Heinz Kegel, Vorstandsmitglied der RAG, in seinem Referat deutlich. Arbeit und Freizeit sah Kegel als zwei Seiten einer Medaille, die sich gegenseitig beeinflussten und aufeinander wirkten:³⁶ Das Betriebsklima musste laut Kegels Vorstellungen so gut sein, dass die Mitarbeiter sich auch außerhalb der Arbeit für das Freizeitangebot des Arbeitgebers entschieden. Allerdings müs-

34 Vgl. für alle Referatsangaben: BBA 216/34 – REVAG, 40. Kronenburger Tagung, 1975, Liste der Referenten.

35 BBA 216/34 – REVAG, 40. Kronenburger Tagung, 1975, Referat Dr. Degen, Präsident des Landesarbeitsamtes NRW, Düsseldorf, zur Frage „der ausländischen Arbeitnehmer“.

36 BBA 216/34 – REVAG, 40. Kronenburger Tagung, 1975, Heinz Kegel, Bergwerksdirektor, Vorstandsmitglied der Ruhrkohle AG, Vortrag: „Belegschaftspolitik im Deutschen Steinkohlenbergbau“: „Denn niemand kann wohl ernsthaft annehmen, daß ein Mensch für entspannte Unterhaltung und anspruchsvolle Beschäftigung in der Freizeit aufgeschlossen sein wird, wenn er in seinem Betreib an jeglicher Persönlichkeitsentfaltung gehindert wird oder gar ständigen Demütigungen ausgesetzt ist. Er wird am Fabriktor nicht einfach abstreifen können, was ein überholtes und falsches Hierarchieverständnis bei ihm an seelischem Schaden angerichtet hat. Wenn unsere Arbeit im Freizeitraum nicht Stückwerk bleiben soll, wenn sie zur persönlichen Lebensbereicherung beitragen soll, dann darf dieser eminent wichtige Ansatzpunkt nicht übersehen werden!“

se – dies machte Kegel unmissverständlich klar – „gute Betreuungsarbeit der Versuchung widersteh[en], in gleichsam totaler Erfassung jeden nur Verfügbaren betreuen zu wollen“.³⁷ Sie könne und dürfe seiner Meinung nach nur auf der Grundlage der freiwilligen Beteiligung geschehen.

Trotzdem, Freizeit war de facto keine reine Privatsache – Freizeit gehörte zum Einflussgebiet des Betriebes. Man wollte ja, dass die Männer die Betreuung annahmen, hier einer im Sinne des Betriebes nützlichen kulturellen Förderung und Weiterbildung „ausgesetzt“ waren und dadurch wiederum ein besseres Betriebsklima herrschte. Die RAG trat hier als „Staatskonzern“ mit paternalistischen Zügen auf. Das Unternehmen fühlte sich für seine Mitarbeiter verantwortlich, lief damit aber auch Gefahr, Mitarbeiter zu bevormunden – den Mahnungen Kegels zum Trotz. Denn immerhin war die RAG offenkundig der Meinung, dass die Menschen Hilfestellungen benötigten, um ihre Freizeit richtig gestalten zu können. Auch durch den Inhalt und die Art des Angebotes – Verkehrserziehung, Musikabende, Fußballturniere – wurde darüber bestimmt, wie gute und „richtige“ Freizeitgestaltung auszusehen hatte. Allerdings änderte sich das Kursangebot im Laufe der Betreuungsarbeit, bezog die Kursteilnehmer in der Gestaltung mit ein und versuchte ein starkes Miteinander zu fördern.³⁸

Wirtschaftlichkeit und Sozialleistung, so zeigt das Beispiel weiter, liefen Hand in Hand und mussten nicht als sich gegenseitig ausschließende unternehmerische Ziele betrachtet werden. Wirtschaftlichkeit durch Sozialleistung und soziale Leistungen durch ein wirtschaftlich stabiles Unternehmen waren Teil der RAG-Unternehmenspolitik. „Die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer“ wurde zum „integrierten Bestandteil der Belegschaftspolitik im Steinkohlenbergbau“.³⁹ Die Stellung der türkischen Bergarbeiterfamilien „im Produktionsprozess und das wachsende Interesse der Unternehmen an der Beschäftigung qualifizierter türkischer Arbeitnehmer“ wirkten sich „mittelfristig günstig auf ihre betriebliche und soziale Lage“⁴⁰ aus. Theo Köster, in den 1990er Jahren Geschäftsführer der REVAG, konstatiert dies auch in Bezug auf die Ausbildungs-

37 Ebd.

38 Vgl. auch: Stefan Przigoda und Stefan Goch, Wiederaufbau, „Wirtschaftswunder“, „Gastarbeiter“, in: Wisotzky, Klaus und Wölk, Ingrid (Hg.), Fremd(e) im Revier!? Zuwanderung und Fremdsein im Ruhrgebiet, Essen 2010, S: 248–249, hier: S. 249.

39 Ebd.

40 Hunn, Nächstes Jahr (wie Anm. 20), S. 237.

möglichkeit „ausländischer Jugendlicher“ (Mitte der 1970er Jahre). Zwar Bestand eine betriebliche Notwendigkeit die jungen Männer einzustellen, „soziale Aspekte spielten [jedoch] auch immer eine Rolle“.⁴¹

Neben der kulturellen Bildung wurde immer wieder auch über die Weiterbildung als Chance für Aufstieg und Integration diskutiert – ebenso wurden aber auch Grenzen und Probleme der Maßnahmen aufgezeigt. So wurde kritisiert und angemahnt, dass in der Bundesrepublik nicht nur der Einsatz, sondern weitgehend auch die Weiterbildung ausländischer Arbeitnehmer arbeitsmarkt-orientiert gesehen werde. Weiterbildung bzw. die Erwachsenenbildung müsse jedoch nicht allein als „konjunktureller Puffer“, sondern als Wertbegriff verstanden werden und bräuchte daher eine persönliche Motivation. Diese liege vor allem in der Lernerfahrung der Menschen begründet: In der Praxis zeige sich daher oft, dass diejenigen, die bereits in Kindes- und Jugendjahren Bildung erfahren haben, auch bei der Weiterbildung präsent sind. Unterprivilegierte Bevölkerungsschichten seien in der Weiterbildung hingegen unterrepräsentiert.⁴² Als eine große Herausforderung für den Erfolg der Maßnahmen wurde somit bereits das Erscheinen zum Sprachkurs oder zum Gesprächskreis angesehen. Ausgehend von den Erfahrungen in der traditionellen Bildungspraxis mit deutschen Arbeitern ging Klaus Senzky, Direktor der Volkshochschule Duisburg, davon aus, dass „hauptsächlich die Überzeugung, beruflich oder sozial aufsteigen zu können, darüber entscheidet, ob Arbeiter an weiterbildenden Veranstaltungen teilnehmen oder nicht“.⁴³ Referate wie das von Senzky machen deutlich: Die Weiterbildungs- und Betreuungsarbeit wurde auch einer nicht schönenden Selbstkritik unterzogen. Diese sollten nicht demotivieren, sondern bestehende Probleme benennen und zu Veränderungen führen. Senzky mahnte daher an, dass vielen ausländischen Arbeitern diese Perspektive fehle: Nicht nur, weil sie

41 „Der Betrieb hat relativ viele von denen genommen [gemeint sind die ausländischen Jugendlichen, Anm. d. Verf.], jetzt nicht nur aus reiner sozialer Absicht, sondern weil er im Prinzip aufgrund des Bedarfs auch die Notwendigkeit sah [...]. Aber auch der soziale Aspekt spielte immer eine Rolle.“ (Interview mit Hans Theo Köster, geführt am 18. Juli 2017 im Rahmen des Projektes „Digitaler Gedächtnisspeicher – Menschen im Bergbau“ (das vollständige Interview ist einsehbar im Archiv im Haus der Geschichte des Ruhrgebiets, in Teilen abrufbar unter www.menschen-im-Bergbau.de).

42 BBA 216/34 – REVAG, 40. Kronenburger Tagung, 1975, Dr. Klaus Senzky, Direktor der Volkshochschule Duisburg, Lehrbeauftragter an der Pädagogischen Hochschule Rheinland, Vortrag: „Wege der Erwachsenenbildung in der Aufgabenstellung zum ausländischen Mitbürger“.

43 Ebd.

bereits im Heimatland weniger Bildung erfahren hatten oder weil sie gar ohne Aufstiegshoffnung nach Deutschland gekommen seien, sondern vielmehr deshalb, weil die Bundesrepublik diesen Aufstieg nicht fördere und den Migranten klar werden müsse, dass ihre Aufstiegschancen, von wenigen Ausnahmen abgesehen, gering waren.⁴⁴ Damit offenbarte Senzky erhebliche Defizite im Bildungsprozess (des Weiterbildungssektors) für die Zugewanderten und dies, obwohl von 233 befragten Volkshochschulen mehr als 80 Prozent angaben, bereits vor 1973 spezifische Veranstaltungen für Migranten angeboten zu haben.⁴⁵

Die Lösung der hier beschriebenen Herausforderungen konnte somit nur in einer veränderten Zukunftsperspektive liegen – diese wollte die RAG unter anderem über die Arbeit der REVAG schaffen. Erfreut stellte die REVAG daher 1973 fest, „dass weitblickende Vorstände und Wirtschaftsberater erkannt hätten, dass sich finanzielle Hilfen für eine echte und menschliche Betreuung auszahlen und sich durch bessere Arbeitsmoral und Arbeitsleistung gut verzinsen“⁴⁶ würden. Der Blick der Arbeit fiele – trotz aller Belegschaftspolitik und aller wirtschaftlichen Überlegungen – immer wieder auf die Menschen. So musste klar sein, dass „ausländische Arbeitnehmer, gleichgültig an welchem Arbeitsplatz sie stünden, in welcher Umgebung sie lebten, Menschen seien und nicht Arbeitskräfte, die man willkürlich wie Maschinen im Rahmen der Konjunktur auf- und abbauen, anlegen und entlassen könne“.⁴⁷

Mit der neuen Zukunftsperspektive gingen auch veränderte pädagogische Methoden und Programme einher. Gefordert wurden menschliche Hilfe, Verständnis für die Situation der Menschen und Toleranz ihnen gegenüber. Die Arbeit der REVAG fokussierte daher nicht nur die Entwicklung konkreter Maßnahmen oder das Ausstellen von Weiterbildungszertifikaten, sondern die Schaffung von Rahmenbedingungen, die „Weiterbildungs-Wollen“ und ein „Weiterbilden-Können“ ermöglichen sollten. Mit Blick auf das „Wollen“ und „Können“

44 Auszug aus Senzkys Referat, ebd.: „Die Erfahrungen der traditionellen Bildungspraxis mit deutschen Arbeitern haben gezeigt, daß hauptsächlich die Überzeugung, beruflich oder sozial aufsteigen zu können, darüber entscheidet, ob Arbeiter an weiterbildenden Veranstaltungen teilnehme oder nicht. Auf unseren Fall bezogen kann dies bedeuten – in seinem Heimatland mag ein ausländischer Arbeiter Aufstiegshoffnungen gehegt haben, in der Bundesrepublik muß ihm dagegen zunehmend bewußt werden, daß er beruflich wie gesellschaftlich, von Ausnahmen abgesehen, in untergeordneten, ja sogar untersten Positionen zu verharren hat.“

45 Vgl. für die Befragung der 233 Volkshochschulen: ebd.

46 BBA 216/34 – REVAG, Vorwort zum Situations- und Tätigkeitsbericht 1973.

47 BBA 216/34 – REVAG, 40. Kronenburger Tagung, 1975, aus dem Vorwort des Protokolls.

wurden unter Mitwirkung der REVAG Heime entsprechend eingerichtet und ausgestattet, angelerntes pädagogisches Personal ebenso bereitgestellt wie Menschen mit entsprechenden Sprachkenntnissen. Denn nur so war es nach Ansicht der REVAG möglich, auch nach der Arbeit noch die Kraft für weiteres Lernen aufzubringen.

Bereits Anfang der 1970er Jahre bekräftigte die REVAG, dass Integration erklärtes Ziel der Bemühungen sein müsse. So wurde im Jahresbericht von 1973 festgehalten, dass „die Revierarbeitsgemeinschaft beabsichtigt, mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln dazu beizutragen, daß der ausländische Mitarbeiter sich auch außerhalb seiner neuen Arbeitswelt Zufriedenheit und ein ‚Zuhause-Gefühl‘ schafft.“⁴⁸ Als richtungsweisend für diese Arbeit wurden dabei die Gedanken des Schweizer Pädagogen Johann Heinrich Pestalozzi angeführt:

„Der Mensch muß für sein Herz
notwendig so etwas wie einen
Feuerherd haben, an dem es
für ihn immer warm ist, und
das ist ihm die Wohnstube,
in dieser muß er sich erholen,
erfrischen
erwärmen
und ausruhen;
von ihr erquickt geht er dann wieder in Holz
und Feld und an jede Arbeit,
die sein Beruf ist.“⁴⁹

Dies bedeutete für die REVAG-Arbeit, dass das bloße Bereitstellen von äußerem Raum eben nicht genügte, um ein „Stück Zuhause“, ein wenig Heimat zu vermitteln. Dazu brauchte die REVAG Menschen, die „lenken und leiten und nicht verwalten und herrschen“⁵⁰ – wenngleich auch diese Lenker und Leiter vor allem Teil der betrieblichen bzw. deutschen Gesellschaft waren. Die „Gastarbeiter“ selbst wurden (noch) nicht als solche Lenker und Denker in die Betreuungsar-

48 BBA 216/34 – REVAG, Revierarbeitsgemeinschaft für kulturelle Bergmannsbetreuung im Landesverband der Volkshochschulen von Nordrhein-Westfalen, Situations- und Tätigkeitsberichte Protokolle „Kronenberg“ 1973, aus dem Vorwort.

49 Ebd.

50 Ebd.

beit involviert. Immer noch schwangen in der Betreuungsarbeit der REVAG paternalistisches Denken und die Vorstellung der „Umerziehung“ der Menschen mit.

5. Weiterbildung in der Kultur der gegenseitigen Anerkennung

Aufbauend auf den Grundüberzeugungen, dass der Betrieb Hilfestellungen bieten müsse, dass vor allem die Chance des sozialen und wirtschaftlichen Aufstiegs verdeutlicht werden müsse, wurden die Arbeitsfelder der REVAG in den 1970er Jahren stets weiter ausgebaut. Unter Integration verstand die REVAG nun die „kritische Auseinandersetzung [der Migranten] mit der fremden Kultur und eine reflektierte Übernahme, ohne die Tradition, Werte und Normen des Heimatlandes aufzugeben“⁵¹. Dies bedeutete, dass die Arbeit nun nicht mehr als bloße Betreuungsarbeit und „Erziehung“ hin zum „Deutschen“ verstanden wurde: Integration bei Bewahrung der verschiedenen Kulturen, lautete das neu ausgerichtete Ziel. Die Menschen sollten von Anfang an als „Partner betrachtet werden“.⁵² Das Kursangebot wurde inhaltlich verändert und den neuen Gegebenheiten angepasst. So wurde durch den Familiennachzug das Kursangebot auf Frauen und Kinder erweitert, durch die veränderte Wohnsituation nach neuen Kontakt- und Verteilungsmöglichkeiten gesucht. Ebenso wurde die REVAG-Arbeit um die sozialpädagogische Betreuung arbeitsloser Jugendlicher und die Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche erweitert.⁵³ Auch der „Strukturwandel“ veränderte die Arbeit: Das Schrumpfen und Abwandern der Zechen sowie die Zentralisierung der RAG-Strukturen führten zu veränderten Strukturen innerhalb der REVAG. Die ehemals elf Betreuungsbezirke der 1950er Jahre⁵⁴ wurden in den 1970er Jahren zunächst in drei, in den 1990er Jahren in zwei Betreuungs-

51 BBA 216/33 – REVAG, 1948–1998, 50 Jahre Miteinander, S. 25.

52 Ebd.

53 Siehe: BBA 216/8, REVAG-Aufgaben nach dem KJHG, ohne Datum, wahrscheinlich aber Mitte der 1990er Jahre.

54 Vgl.: BBA 216/55, Die Geschichte der REVAG. Für 1952 werden hier folgende Bezirke aufgeführt: März 1952: Die Arbeit der RAG verteilt sich inzwischen auf folgende 11 Bezirke: 1. Linker Niederrhein, 2. Rechter Niederrhein, 3. Mühlheim/Oberhausen, 4. Essen, 5. Oberhausen, Bottrop, Gladbeck, Dorsten, 6. Recklinghausen-Land, 7. Recklinghausen, Castrop-Rauxel, 8. Gelsenkirchen, Wattenscheid, Wanne-Eickel, 9. Bochum, Herne, 10. Dortmund, Lünen und 11. Unna, Hamm.

bezirke überführt.⁵⁵ Durch die Frühverrentung innerhalb des Steinkohlenbergbaus gab es zudem eine stetig wachsende Gruppe „junger Senioren“, um die sich die REVAG nun ebenfalls kümmerte. Um gleich zwei „Probleme“ zu lösen, versuchte die REVAG die „jungen Senioren“ als Mitarbeiter für die Betreuungsarbeit zu gewinnen. Die Senioren wurden damit in den Strukturen des Bergbaus gehalten und „aufgefangen“; für die REVAG war es ein Gewinn an ehrenamtlichen Helfern, die nah an der Lebenssituation der noch aktiven Bergarbeiter standen. Ebenso wurden aber Seminare angeboten, die rechtliche und soziale Fragestellungen der Frühverrentungen aufgriffen.⁵⁶

Nicht erst seit dem Anwerbestopp wurde die Arbeit der REVAG auch auf die Familien der angeworbenen Männer ausgeweitet – doch intensivierte der Anwerbestopp diese Familien-Arbeit. Schon früh bemühte man sich auch um die Förderung von Jugendlichen der zweiten Generation, aber auch von Frauen und Kindern. So wurden Alphabetisierungskurse für türkische Frauen organisiert, die als Hilfe zum Einleben dienen und zur ersten Verständigung in Deutschland befähigen sollten. Für die Kinder ausländischer Bergbaumitarbeiter wurden Schularbeitshilfen angeboten. Die REVAG verstand jedoch auch, dass Schulhilfe alleine nicht ausreichen würde, um den Jugendlichen den erfolgreichen Übergang zur Ausbildung zu ermöglichen. So wurden Schulhilfen bis 1988 nur noch als Übergangsangebot durchgeführt und durch die sogenannten „Stützkurse“ ergänzt. Sie stellten ein Kombi-Angebot aus den Fächern Deutsch und Mathematik sowie Gesprächskreisen dar. „Oberstes Ziel“ war es, „den Jugendlichen gezielte Hilfen zur Berufswahl zu geben und ihnen zu helfen, die Hürde der Eignungstests zu meistern“.⁵⁷

Auf den Kronenburger Tagungen wurden dementsprechend ab Mitte der 1970er Jahre Probleme und Herausforderungen in Bezug auf die Ausbildung und Zukunft der Jugendlichen, Kinder und Frauen ebenfalls verstärkt disku-

55 Vgl.: BBA 216/5: Beiratssitzung der REVAG vom 28.01.1992. Aus dem Protokoll geht hervor, dass die REVAG den der Strukturen der RAG entsprechend – Ruhrkohle Niederrhein AG und Ruhrkohle Westfalen AG – auch nur noch in einem „Zwei-Bezirke-System“, nämlich Niederrhein und Westfalen, aufgeteilt werden soll. Der Bezirk Lippe fiel weg. Allerdings blieb die dritte Dozentenstelle bestehen, damit dieser bezirksübergreifend arbeiten konnte.

56 Vgl.: Interview mit Hans Theo Köster, geführt am 18. Juli 2017 im Rahmen des Projektes „Digitaler Gedächtnisspeicher – Menschen im Bergbau“ (das vollständige Interview ist einsehbar im Archiv im Haus der Geschichte des Ruhrgebiets, in Teilen abrufbar unter www.menschen-im-Bergbau.de).

57 BBA 216/31 – REVAG, Bilgi 3/04, 1987, Beitrag über die REVAG und Kursleiter Paul Haasch.

tiert. 1976 fand die Tagung unter der Überschrift „Der ausländische Arbeitnehmer – Mittel und Wege zur Betreuung und Integration“⁵⁸ statt. Weiterbildungsprogramme für ausländische Frauen und Mädchen, Themen wie Familie und Religion, aber auch die Frage „Wie stellen sich die aktuellen Probleme der Ausländerpolitik dar – welche Alternativen bleiben für eine zukunftsorientierte Ausländerpolitik?“⁵⁹ hielten in den 1980er Jahren Einzug in die Tagungsdiskussionen.

Die Arbeit vollzog sich ab den 1980er Jahren in vier Bereichen mit unterschiedlichen „Maßnahmen“: Politische Bildung, Familienbildung, kulturelle Bildung und dezentrale Bildungsarbeit. Die „Politische Bildung“ zielte beispielsweise „auf das Erlangen von Wahrnehmungs-, Beurteilungs- und Handlungsfähigkeit“ und die „Teilnahme an der Ausgestaltung der demokratischen Ordnung“ ab.⁶⁰ Als Maßnahmen dienten hier Vorträge, Gesprächskreise und Seminare. Unter die „Familienbildung“ fasste die REVAG „Sprachförderung, die Überbrückung von Kommunikationshemmnissen und die Befähigung zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen“.⁶¹ Hierzu zählten die bereits benannten Stütz-, Sprach- und Alphabetisierungskurse. Die „kulturelle Bildung“, mit der die Arbeit der REVAG Ende der 1940er Jahre begann, wurde auch in den 1980er Jahren als eine wesentliche Säule der REVAG-Programme betrachtet. Dabei ging es zum einen um die Stärkung des Selbstbewusstseins, um das Erlernen nützlicher Fähigkeiten und die Schaffung von Erfolgserlebnissen, zum anderen schlichtweg darum, zur aktiven Teilnahme am gesellschaftlichen Leben zu ermutigen.⁶² Sport, Bildungsfahrten, Kunst, Fotografie, Film, Tanz und Theater sowie viele andere Freizeitaktivitäten wurden dafür als zielführende Mittel verstanden. Die Bildungsarbeit der REVAG richtete sich insbesondere an „bildungsferne Schichten“, die die konventionellen Angebote kaum wahrnahmen, die noch weitgehend an zentralen Punkten der Innenstädte⁶³ stattfanden. Die „Dezentrale Bildungsarbeit“ sollte der Hilfe zur Lebensbewältigung, Kontakt-

58 BBA 216/34 – REVAG, Situations- und Tätigkeitsbericht 1975.

59 BBA 216/22 – REVAG, Karl-Heinz Goebels, Deutscher Gewerkschaftsbund, Abt. Ausländische Arbeitnehmer: „Wie stellen sich die aktuellen Probleme der Ausländerpolitik dar – welche Alternativen bleiben für eine zukunftsorientierte Ausländerpolitik“, Aussprache.

60 BBA 216/7 – REVAG – Schaubild REVAG-Integration.

61 Ebd.

62 Vgl.: ebd.

63 BBA 216/31 – REVAG, Bilgi 3/04, 1987, Beitrag über die REVAG und Kursleiter Paul Haasch.

pflge und Aufklärung dienen.⁶⁴ Daher entwickelte die REVAG neue Strategien, die Menschen dort aufzusuchen, wo diese wohnten, und förderte eine Stadtteilkulturarbeit. Ein hilfreiches Mittel zur Kontaktaufnahme wurde in der Einrichtung der sogenannten Info-Busse gesehen. Diese sollten die Kontaktaufnahme in den verschiedenen Stadtteilen und das „Hingehen“ zu den betroffenen Menschen erleichtern. Hier konnten erste Informationen, Beratung und der für die Arbeit so wichtige erste Kontakt hergestellt werden. Auf diese Weise erreichte die REVAG allein im Betreuungsjahr 1989 in 280 Info-Bus-Einsätzen ca. 20.000 Menschen.⁶⁵

Dass kulturelle Unterschiede bisweilen allerdings als Teilnahmebarriere wirken konnten, wurde zunehmend gesehen. Den daraus entstehenden Problematiken versuchte man entgegenzuwirken. So stellte sich beispielsweise in Bezug auf das Unterrichten der Frauen bereits die Unterrichtssituation als erste Herausforderung heraus. Die REVAG bemühte sich daher, den Frauen den Weg zum Kurs zu ebnen, indem sie den Unterricht in einem lockeren und familiären Rahmen gestaltete bzw. die Gesprächskurse als Nähkurse verpackte. Denn reine Gesprächskurse – Sprachkurse ohne handwerkliche Tätigkeit – durften von jungen türkischen Mädchen nicht besucht werden. Es galt somit, die Angst vor der neuen Situation zu nehmen, die familiäre Erlaubnis für die Teilnahme am Unterricht zu erwirken und bei den Frauen „nach und nach die Fähigkeit zum Lernen zu entwickeln“.⁶⁶ Ebenso entwickelte die REVAG ein vereinfachtes Lehr- und Lernmaterial, da sich bereits zur Verfügung stehende Bücher des Sprachverbandes – damals Sprachverband Deutsch für ausländische Arbeitnehmer e.V., Mainz – für diese Grundlagenarbeit als ungeeignet herausgestellt hatten.

Das Konzept der REVAG lautete „Vertrauen und Lebensnähe“. So stellte sie in einem Bericht über „Beratungs- und Betreuungsmaßnahmen für türkische Einwohner unter besonderer Bezugnahme auf die 2. Generation der Revierarbeitsgemeinschaft für kulturelle Bergmannsbetreuung“⁶⁷ fest, dass, „obwohl die Alphabetisierungs- und Deutschkurse Vergleiche mit schulischen Maßnahmen fast herausfordern, dieser Vergleich für REVAG-Maßnahmen nicht mög-

64 Vgl.: ebd.

65 BBA 216/7 – REVAG, Schaubild Info-Bus. Wie sich die Zahl von 20.000 Menschen zusammensetzt, ob der Kontakt eines Besuchers nur einmal oder bei jedem weiteren Besuch erneut gezählt, also eine Mehrfachzählung vorgenommen wurde, ist unklar.

66 BBA 216/31 – REVAG, Beratungs- und Betreuungsmaßnahmen für türkische Einwohner unter besonderer Bezugnahme auf die 2. Generation der Revierarbeitsgemeinschaft für kulturelle Bergmannsbetreuung, S. 4.

67 Ebd.

lich“⁶⁸ sei. Es ginge „nicht um die Vermittlung fachlicher Kenntnisse, sondern um die Bewältigung von Alltagsproblemen“.⁶⁹ Man wolle vor allem „Ängste abbauen und über die Aneignung grundlegender einfacher Sprachfähigkeiten eine Grundlage für den Aufbau eines gesteigerten Selbstwertgefühls“⁷⁰ legen. Die REVAG-Arbeit blieb somit auch in den 1980er Jahren zumindest in ihrer Grundkonzeption eine „weiche Bildungsmaßnahme“, ging aber in ihrer Reichweite weit über die Grenzen des Betriebes hinaus und schaffte – so ist zu vermuten – wesentliche Grundlage und Vorbedingungen für die Weiterbildungsprogramme anderer Institution.

Die besondere Verantwortung für die Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten ausländischer Kinder und Jugendlicher betonte beispielsweise auch Paul Schmidt, Geschäftsführer der REVAG. Er stellte heraus, dass „eine Eingliederung in die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland bei gleichzeitiger Anerkennung und Förderung kultureller Eigenständigkeit“⁷¹ und unter Mitwirkung aller Bereiche des gesellschaftlichen Lebens stattfinden müsse. Er wies auf die doppelte Sprachlosigkeit der ausländischen Kinder und Jugendlichen hin, sprach sich für weitere Veränderung in der ausländerensiblen Lehramtsausbildung aus, sah die große Chance im frühzeitigen gemeinsamen Unterricht von ausländischen und deutschen Kindern und forderte eine Lösung des wachsenden Problems, einen geeigneten Islamunterricht anzubieten. Dass die „Doppelpolitik“ – einerseits Vorbereitung auf ein Leben in Deutschland, andererseits Beirhalten für eine Rückkehr in die Heimat – auch immer mit Unsicherheit und Schwierigkeiten für Kinder und Eltern verbunden war, wurde ebenfalls angemerkt und diskutiert. Schmidt betrachtete es nicht nur als notwendig,

„Bildungs- und Ausbildungsangebote für ausländische Kinder und Jugendliche bereitzustellen, sondern auch im Rahmen der kommunalen Kulturarbeit alle ausländischen Mitbürger mit einzubeziehen. [...] Stärkere Spannungen im täglichen Umgang [...] könnten z.B. durch eine integrative Beteiligung von Ausländern in vielfachen Bereichen unserer Gesellschaft, so auch in der kommunalen Kulturarbeit, abgebaut werden.“⁷²

68 Ebd.

69 Ebd.

70 Ebd.

71 BBA 216/55 – REVAG, Paul Schmidt: Ausländische Kinder und Jugendliche in Bildung und Ausbildung – Möglichkeiten Gemeinsamer Kulturarbeit, S. 1.

72 Ebd., S. 4–5.

Von Integration in eine Leitkultur war hier keine Rede – vielmehr ging es um Integration als Anerkennung der Unterschiede bei gleichzeitiger Hilfestellung, um ausländischen Kindern und Jugendlichen Sprache zu vermitteln und den Schulabschluss zu ermöglichen. Die Einbindung in das gesellschaftliche Leben, Partizipation und Mitbestimmung galten als Schlüsselemente erfolgreicher Bildungs- und damit auch Integrationsarbeit. Dies zeigt sich auch in der Beschäftigung von türkischen Mitarbeitern an allen REVAG-Standorten. Diese mussten nicht nur gut Deutsch können, sondern brauchten auch eine Vorbildung. Darüber hinaus musste eine Vertrauensbasis da sein. Eine eigene – nicht kontrollier- und sichtbare – Kommunikation zwischen türkischen Mitarbeitern und Eltern sollte nicht entstehen. Die türkischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halfen den deutschen Kolleginnen und Kollegen dabei, sprachliche und auch kulturelle Barrieren abzubauen; nicht nur zwischen den Betreuern und den Jugendlichen, sondern zwischen Betreuern und den Eltern.⁷³ Erweitert wurde die gemeinsame Arbeit beispielsweise durch die Einstellung von Cengiz Camci als erstem hauptberuflichen türkischen Dozenten der REVAG (1979) oder durch die Beschäftigung von Frauen wie Sengül Telker, die als REVAG-Kursleiterin die Frauen- und Mädchenförderung unterstützte.⁷⁴ Für Camci stand fest:

„Bildungsarbeit mit ausländischen Mitbürgern muß mit Sozialarbeit beginnen: Vorträge, Gesprächskreise, Einzelberatungen. Das Erwerben von Vertrauen, und darauf läßt sich gemeinsame Freizeittätigkeit aufbauen. Die wiederum führt endlich zur persönlichen Weiterbildung und zu Alphabetisierungskursen oder zum Erlangen des deutschen Volksschulabschlusses.“⁷⁵

73 Vgl.: Interview mit Hans Theo Köster, geführt am 18. Juli 2017 im Rahmen des Projektes „Digitaler Gedächtnisspeicher – Menschen im Bergbau“ (das vollständige Interview ist einsehbar im Archiv im Haus der Geschichte des Ruhrgebiets, in Teilen abrufbar unter www.menschen-im-Bergbau.de).

74 Vgl. BBA 216/33 – REVAG, 1948–1998, 50 Jahre Miteinander, S. 41 und BBA 216/31 – REVAG, Bilgi 3/04, 1987, Beitrag über die REVAG und Kursleiter Paul Haasch.

75 BBA 216/33 – REVAG, 1948–1998, 50 Jahre Miteinander, S. 23.

6. Kooperationspartner der REVAG

Waren Beginn und Zuschnitt der Kulturarbeit zunächst auf die ausländischen Bergmänner fokussiert, ging die Reichweite der REVAG-Arbeit bald über das Unternehmen RAG hinaus.⁷⁶ Die REVAG blickte auf gesamtgesellschaftliche Entwicklungen und versuchte, bildungspolitische Handlungsorientierung für die Region zu bieten. Darauf verweisen auch die Kooperationspartner der REVAG, denn es gab eine Vielzahl von Institutionen, mit denen die REVAG zusammenarbeitete. So leisteten die drei Förderer der REVAG – das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, die RAG und die IGBE – zum einen gemeinsam mit der bzw. über die REVAG Kultur- und Integrationsarbeit, zum anderen brachten sie jedoch auch eigene Projekte voran.⁷⁷ Zumindest theoretisch wurde damit die Arbeit „Integration durch Bildung“ auf mehrere Schultern verteilt, und es wurden verschiedene lokale als auch inhaltliche Schwerpunkte im Ruhrgebiet und in Nordrhein-Westfalen gelegt. Für Paul Haasch stand fest, „daß es in Nordrhein-Westfalen keine andere Weiterbildungseinrichtung gibt, die solch eine vorbildliche Bildungsarbeit mit ausländischen Mitbürgern“⁷⁸ leistet. Der Schlüssel dieses Erfolges lag für ihn in der „vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen dem Land NRW, der Ruhrkohle AG und der IG Bergbau und Energie“.⁷⁹ Die betriebliche Integration und die Wichtigkeit, die diesem Thema beigemessen wurde, lassen sich beispielhaft auch am Personenkreis ablesen, der bei den verschiedenen Tagungen eingebunden wurde: Personal-Direktoren, die Sozialabteilung der RAG, REVAG-Dozenten, REVAG-Maßnahmenleiter, IGBE-Sekretäre, Mitarbeiter der Westfälischen Berggewerkschaftskasse (Verbesserung der Bergmännischen Ausbildung), Sozialarbeiter der RAG und Mitarbeiter des Jugendheimstättenwerks.

Darüber hinaus gab es Kooperationen und Schnittmengen mit weiteren Trägern, Bildungspartnern und Institutionen, die sich wie die REVAG bzw. gemeinsam mit ihr um die sozialen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedürfnis-

76 BBA 216/55 – REVAG, Paul Schmidt: Ausländische Kinder und Jugendliche in Bildung und Ausbildung – Möglichkeiten Gemeinsamer Kulturarbeit.

77 Siehe für die Integrationspolitik der IGBE Hans-Christoph Seidel, Die Bergbaugewerkschaft und die „Gastarbeiter“. Ausländerpolitik im Ruhrgebiet vom Ende der 1950er Jahre bis in die 1960er Jahre, in: Vierteljahresshefte für Zeitgeschichte (2014), H. 1, S. 35–68.

78 BBA 216/31 – REVAG, Bilgi 3/04, 1987, Beitrag über die REVAG und Kursleiter Paul Haasch.

79 Ebd.

se der Migrantinnen und Migranten kümmerten und Bildung und Schulung als Chancen der Integration sahen. Zu diesen Partnern zählten insbesondere die Arbeiterwohlfahrt (AWO), aber auch die Caritas, die Innere Mission, das Jugendsozialwerk, verschiedene Knappenvereine, das christliche Jugendwerk, Sportvereine, die Regionalen Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien und Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA), die Gemeinsame Sozialarbeit der Kirchen im Bergbau (GSA), aber auch türkische Vereine und Bildungseinrichtungen. Ebenso gab es diverse Kooperationen bzw. fachlichen Austausch mit verschiedenen wissenschaftlichen Einrichtungen wie den Revier-Universitäten oder dem Institut für Ausländerfragen (IfA) – das ebenfalls eine von Bergbau und IGBE geförderte Einrichtung war. „Ausländerarbeit“ und ausländerorientierte Bildungsarbeit wurden, so lassen die dargestellten Kooperationspartner und Bildungsinstitutionen vermuten, kommunal, regional und auf Landesebene auf unterschiedlichste Art und Weise vorangetrieben und, so scheint es, über bergbauliche Strukturen und Institutionen, auch über die REVAG-Arbeit, miteinander verbunden. Verschiedene Organigramme der REVAG verdeutlichen, dass im Ruhrgebiet ein hoher Vernetzungsgrad zwischen den verschiedensten Institutionen vorherrschte.⁸⁰

Besonders die AWO, die IGBE („Arbeitskreis ausländischer Arbeitnehmer“/ Recklinghäuser Tagung)⁸¹ und die GSA arbeiteten eng mit der REVAG bzw. den Institutionen des Bergbaus zusammen. Die GSA als eine vom Bergbau ins Leben gerufene Sozialarbeit unterstützte die betriebliche Integration von Migrantinnen und Migranten insbesondere durch ihr Tagungsangebot. Hier wurde vor allem der Austausch zwischen ausländischen und deutschen Mitarbeitern als Schlüsselement für Integration und gute Zusammenarbeit angesehen. Kernerkennntnis war, dass Probleme nur gemeinsam gelöst, ja sogar nur im Gespräch miteinander erkannt werden konnten. So organisierte die GSA beispielsweise für die Zechengesellschaften der RAG Tagungen mit dem Titel „Fremdsprachige Mitarbeiter im Bergbau“. Eingeladen wurden deutsche und ausländische, vor

80 Vgl.: BBA 216/8 – REVAG.

81 Siehe: Interview mit Hans Theo Köster, geführt am 18. Juli 2017 im Rahmen des Projektes „Digitaler Gedächtnisspeicher – Menschen im Bergbau“ (das vollständige Interview ist einsehbar im Archiv im Haus der Geschichte des Ruhrgebiets, in Teilen abrufbar unter www.menschen-im-Bergbau.de).

allem jedoch türkische Mitarbeiter, die bisweilen die größte „Ausländergruppe“ darstellten. Es sollte nicht mehr bevormundend über die Migrantinnen und Migranten und ihre Zukunft verhandelt werden, sondern gemeinsam mit ihnen.

7. Fazit: Vom „Gastarbeiter“ zum Mitbürger

Am Beispiel der Revierarbeitsgemeinschaft für kulturelle Bergmannsbetreuung konnte gezeigt werden, dass Bildung bereits früh als Mittel der Integration verstanden und auf betrieblich-lokaler Ebene Integration stets mitgedacht und verhandelt wurde. Lange bevor die Bundespolitik auf diesem Handlungsfeld aktiv wurde, befasste sich die REVAG unterstützt durch das Land NRW und die Industriegewerkschaft Bergbau und Energie mit der Zukunft der Migrantinnen und Migranten. Früher als auf Bundesebene wurden Maßnahmen für eine dauerhafte, zumindest mittelfristige Integration auf regionaler, kommunaler und lokaler Ebene ausgerichtet an der Arbeitswelt ergriffen. Die Betreuungsarbeit der REVAG leistete somit Pionierarbeit – dies stellte auch Bergwerksdirektor Heinz Kegel, Vorstandsmitglied der RAG, schon im Jahre 1973 während der Kronenburger Tagung fest:

„Die Revierarbeitsgemeinschaft für kulturelle Bergmannsbetreuung hat m.E. in den Jahrzehnten ihres Bestehens auf dem Gebiet des Angebots von Freizeithilfen wertvolle Pionierarbeit geleistet; und zwar hat sie damit bereits begonnen, ehe sich die öffentliche Diskussion mit diesem jetzt als gesamtgesellschaftlich empfundenen Problem beschäftigte. Sie wird diese Arbeit fortsetzen und damit die Funktion beibehalten, die sie in der bergbaulichen Belegschaftspolitik schon seit langem innehat.“⁸²

Integrationsarbeit über Bildung, die hier in aller Kürze am Beispiel der REVAG als einer der Bildungsträger im Ruhrgebiet aufgezeigt wurde, war nicht nur breit aufgestellt, sondern auch intensiv und wurde bereits früh sehr offen angegangen. Diese frühe Ausrichtung auf die „Gastarbeiter“ und ein schnelles Handeln seitens der REVAG muss im engen Zusammenhang mit ihrer Gründungsarbeit zwischen 1949 und 1961 betrachtet werden. Die REVAG übertrug

82 BBA 216/34 – REVAG, 40. Kronenburger Tagung, 1975, Heinz Kegel, Bergwerksdirektor, Vorstandsmitglied der Ruhrkohle AG, Vortrag: „Belegschaftspolitik im Deutschen Steinkohlenbergbau“.

Betreuungs-Erfahrungen der direkten Nachkriegszeit auf die sogenannten Gastarbeiter. Bereits bestehende Strukturen halfen dabei, die Betreuung der „Gastarbeiter“ in kurzer Zeit breit zu organisieren, führten jedoch auch dazu, dass es zu einer gewissen Bevormundung und der Vorstellung kam, man könne „den Ausländer“ formen und durch Erziehung an den Betrieb und die Gegebenheiten in Deutschland „anpassen“. Die Arbeit der REVAG zwischen 1949 und den 1980er Jahren kann als stetiger Lernprozess beschrieben werden. Nicht jede Maßnahme hatte den erwünschten Erfolg, nicht jedes Programm kam gut an oder konnte Lösungen liefern, ohne neue Herausforderungen beispielsweise durch eine „Defizitpolitik“ und neue Stigmatisierung zu schaffen. Durch Selbstkritik und Reflexion, aber auch durch die frühe „Vision“ der Integration, das „Handreichen“ und das Ziel, Chancengleichheit und Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten, handelte die REVAG zumindest für einen Teil der im nordrhein-westfälischen Ruhrgebiet arbeitenden und lebenden Migrantinnen und Migranten als „Integrationshelfer“. Nach fast 30 Jahren Betreuungsarbeit bedeutete Integration im Sinne der REVAG gemeinsames Leben in Deutschland bei Bewahrung der kulturellen Eigenheiten und gesellschaftliche Partizipationsmöglichkeiten.

Nicht nur wirtschaftliche Motive, sondern auch soziale und gesellschaftliche Herausforderungen waren Anstoß für die Arbeit der REVAG. Der Bergbau agierte hier unterstützt von Land und Gewerkschaft als „Sozialarbeiter“, wenngleich ein gewisser bergbaulicher Paternalismus zu beobachten war. Die Sozialarbeit, die zunächst als Kampf gegen die hohe Mitarbeiter-Fluktuation begonnen hatte, wurde zu einer gesellschaftlichen Aufgabe, der sich nun auch weitere Institutionen annahmen. Ausgehend vom Bergbau wurde damit bereits früh und intensiv Hilfe geboten; die REVAG pflegte Kontakte zu einem breiten Netzwerk von Akteuren und förderte gemeinsam mit ihnen die Betreuungsarbeit für ausländische Mitarbeiter.

Deutlich zeigt sich in der Untersuchung, dass die Erfahrungen der REVAG sehr breit wahrgenommen wurden und umgekehrt die REVAG sich stets auch der Expertise Anderer bediente – ein Austausch, der zur Professionalisierung der Arbeit und Ausweitung der Reichweite der REVAG-Arbeit führte. Durch die Kronenburger Tagungen fanden ein intensiver Austausch und eine Verwissenschaftlichung der REVAG-Arbeit statt. Dies trug zur sozialpädagogischen Professionalisierung der Arbeit bei, die immer wieder auch von gesamtgesellschaftlichen Überlegungen geprägt war.

Dass Kinder, Jugendliche und Frauen mit in die Arbeit der REVAG aufgenommen wurden, verweist auf die überbetriebliche Reichweite: Maßnahmen sollten nicht nur der betrieblichen, sondern auch der gesellschaftlichen Integration dienen. Die angeworbenen, ehemals als „Gastarbeiter“ bezeichneten Männer und

ihre Familien waren im Handlungsfeld der REVAG zu Mitbürgern geworden, denen man als Teil der bundesrepublikanischen Gesellschaft Hilfe zukommen ließ: Solidarität und Hilfe zur Selbsthilfe, Gründungswerte und -überzeugungen der REVAG blieben auch bei der Betreuung der Migrantinnen und Migranten erklärtes Ziel. Dieses wurde bereits seit den 1970er Jahren gemeinsam mit den betroffenen Menschen anvisiert. Die REVAG erkannte, dass die Bildungsarbeit nicht über die Köpfe der Menschen hinweg geplant und durchgeführt werden konnte, sondern dass die ausländischen Mitarbeiter und ihre Familien selbst in diesen Prozess mit einbezogen werden mussten.

Die Integrationsarbeit der REVAG wurde durch „Bildung“ verschiedenster Art getragen. Dabei lag der Bildungsschwerpunkt der REVAG nicht nur auf „harter Schulung“ und Weiterbildung allein, sondern weiterhin vielmehr auf der individuellen Befähigung zur Weiterbildung; es war Grundlagenarbeit. Deutlich lässt sich erkennen, dass – ohne dies damals vielleicht bewusst benannt zu haben – ein praxisorientiertes Arbeiten und ein interkulturelles Lernen gefördert wurden. Den Raum dafür schaffte zum einen der lockere institutionelle Rahmen der REVAG-Arbeit. Zum anderen hing der Teilnahmeerfolg stark vom Einsatz und der persönlichen Nähe der Kursleiterinnen und Kursleiter zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ab. Statt Assimilation und Annahme deutscher Verhältnisse zu forcieren, bemühte man sich, die türkischen Frauen, Männer und Jugendlichen innerhalb ihres kulturellen Hintergrundes abzuholen und zunächst für die REVAG-Betreuung zu interessieren. Die Arbeit der REVAG zeigt vor allem, dass der erste Schritt zu Weiterbildung häufig zunächst den Aufbau von persönlichen Beziehungen, eine Annäherung an den anderen und eine Annahme der Unterschiede bedeutete. Erst dann – und dies kann als ein wesentlicher Teil der REVAG-(Pionier)Arbeit verstanden werden – ist es möglich, auch qualifizierte Weiterbildung (erfolgreich) anzubieten und Aufstiegschancen zu ermöglichen.

Angesichts der gegenwärtigen weltweiten Migrationsbewegungen scheint die Frage nach Integrations- und Inklusionswegen eine erneute, wenngleich nicht neue Aufgabe zu sein. Allerdings stellt sich mit Blick auf den Befund dieser Untersuchung – dass Integration durch Bildung um und in der Arbeitswelt gefördert wurde – die Frage, wie dies heute im Ruhrgebiet ermöglicht werden kann. Großunternehmen wie die Ruhrkohle AG oder Adam Opel sind stillgelegt bzw. abgewandert und die oben kurz beschriebenen Netzwerke heute nur noch in Teilen vorhanden. Kommunen und Land können einiges auffangen – doch muss in Zukunft nach neuen Partnern gesucht werden, die vor allem in den hier be-

schriebenen „weichen Maßnahmen“ und „nah am Menschen“ handeln können. Die Arbeitswelt wird dabei – wenn auch unter veränderten Bedingungen – auch in Zukunft eine Schlüsselrolle einnehmen.

