

Prof. Dr. Bettina Franzke, Dipl.-Psych., Professorin für interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (HSPV NRW). Kuratoriumsmitglied im Deutsch-Türkischen Institut für Arbeit und Bildung e.V. in Mannheim. Kontakt: www.professor-franzke.de

Vortrag beim wissenschaftlichen Themenabend „Die (ungehobenen) Schätze der Migration – von der Generation ‚Gastarbeit‘ bis heute“, am 06.04.2022

Herkunft und Kultur in der Migrationsgesellschaft: Unterschätzt oder überbewertet?

Ob Herkunft und Kultur in der Migrationsgesellschaft noch von Bedeutung sind, ist wissenschaftlich, gesellschaftlich und politisch umstritten (Franzke, 2021).

Dass Herkunft und Kultur in der deutschen Gesellschaft **überbewertet** sind und ein Diskurs darüber unerwünschte Wirkungen haben kann, dafür sprechen folgende Punkte:

1. Unterschiede werden konstruiert, das Konzept „Kultur“ ist überholt.

Die Existenz von Kultur gilt als überholt und nicht zielführend. Kultur wird ggf. konstruiert, das heißt durch Fremdzuschreibungen geschaffen. Viele Migrantinnen und Migranten sowie ihre Nachkommen fragen sich, wann sie endlich ihre Markierungen aufgrund von Namen, Aussehen, Akzent, Pass oder zugeschriebenem Migrationshintergrund verlieren. Es ist ihnen lästig, es verunsichert, nervt und verärgert sie, immer wieder auf ihre Herkunft angesprochen zu werden. Sie möchten dazugehören und erbringen für diese Ziel enormen Leistungen. Doch sie merken, dass sie aus der Schublade „Migrationshintergrund“ nicht herauskommen. Dabei haben sie nach dem allgemeinen Verständnis von Integration alles richtig gemacht: In der Regel haben sie das deutsche Bildungssystem erfolgreich durchlaufen und arbeiten in Deutschland. Vielleicht sprechen sie in ihrer Familie eine weitere Sprache, sie pflegen bestimmte Essensgewohnheiten und reisen ab und zu ins Land ihrer Vorfahren. Aber das macht sie nicht zu anderen Menschen.

2. Herkunft zu thematisieren, schafft Markierungen.

Herkunft kann als Markierung genutzt und dafür instrumentalisiert werden, Menschen bestimmte Eigenschaften und Verhaltensweisen zuzuschreiben, sie zu stereotypisieren, mit Vorbehalten zu versehen und auszugrenzen. Das ist eine große Gefahr. Manche Migrantinnen und Migranten sowie ihre Nachfahren versuchen deshalb, ihre Herkunft und Kultur zu verstecken. Neulich kaufte

ich über e-Bay ein gebrauchtes Fahrrad. Die Verkäuferin nannte sich „Marie“. Wir nahmen telefonisch Kontakt auf und zwei Stunden später war ich im Besitz eines neuen Fahrrades. Allerdings halte ich es für unwahrscheinlich, dass ich es von einer Marie kaufte. Die Verkäuferin war eine nette, sympathische Frau Anfang 30. Sie trägt ein Kopftuch. Der Name Marie – was für eine perfekte Tarnung! Aber auch traurig, dass sie vermutlich in Sorge ist, mit einem anderen Namen geringere Verkaufschancen zu haben.

3. Herkunft und Kultur sind Grund für Ausgrenzung und Diskriminierung.

Viele Migrantinnen, Migranten und ihre Nachfahren sehnen sich nach gleichberechtigter Zugehörigkeit und dass Vielfalt als Normalität betrachtet wird. Doch ihre Erfahrungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, bei der Wohnungssuche und eben als e-Bay-Anbieter sprechen eine andere Sprache: Sie treffen auf Misstrauen und schlimmstenfalls Ausgrenzung.

Doch besteht der Weg zur Gleichberechtigung und Akzeptanz darin zu behaupten, Kultur spiele gar keine Rolle? Soll man so weit gehen zu behaupten, es gäbe überhaupt keine kulturellen Prägungen und Unterschiede? Sollte man – weil das Sprechen über Kultur Zuschreibungs- und Ausgrenzungsprozessen Vorschub leisten kann – das Konzept nicht aufgeben oder gleich als rassistisch erklären?

Wie schwer es uns in der deutschen Gesellschaft fällt, konstruktiv mit Kultur und interkulturellen Situationen umzugehen, zeigen die Entwicklungen der vergangenen Jahre. Der Begriff „Interkulturalität“ tritt im politischen und gesellschaftlichen Diskurs fast nicht mehr auf und auch interkulturelle Trainings im Kontext der Migrationsgesellschaft sind aus der Mode gekommen. Stattdessen geht es um Antidiskriminierung und Antirassismus, wobei mögliche kulturelle Unterschiede ausgeblendet, tabuisiert oder abgelehnt werden.

Dies leugnet die Tatsache, dass Herkunft und Kultur prägenden Einfluss auf einen Menschen haben und beim Zusammentreffen von Menschen unterschiedlicher kultureller Prägungen Fremdheitsgefühle und Missverständnisse auftreten können. Damit werden die Erlebnisse und Erfahrungen von Personen, die in interkulturellen Kontexten leben oder arbeiten, nicht ernst genommen und wegdiskutiert.

Sind Herkunft und Kultur also **unterbewertet**? Dass dem so ist, dafür sprechen folgende Überlegungen:

1. Alle haben eine Abstammung, Herkunft und Kultur.

Es ist abwegig und psychologisch nicht gesund, einen Teil der eigenen Person zu verleugnen, zu verdrängen oder abzuspalten. Herkunft und Kultur sind zentrale Aspekte der Identität. Es ist ein menschliches Bedürfnis zu erfahren, woher wir kommen und welche Prägungen wir aus unserem sozialen und kulturellen Umfeld mitbekommen haben. In Deutschland besteht sogar ein Recht auf Kenntnis der eigenen Abstammung. Als Bestandteil des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts soll beispielsweise jeder erfahren dürfen, wer die leiblichen Eltern sind (Bundeszentrale für Politische Bildung, 2017).

Unabhängig davon, ob die Prägungen durch Herkunft und Kultur positiv, negativ oder beides gleichzeitig waren, helfen sie den Menschen, einen Zugang zur eigenen Persönlichkeit zu bekommen und sich im Alltag zu orientieren. Wer seine Herkunft und Kultur kennt, kann sein eigenes Erleben und Verhalten besser einordnen und verstehen: Weshalb bin ich in einer bestimmten Situation befremdet? Oder auch: Weshalb fühlt es sich anders an, in seiner Muttersprache einen Witz oder ein emotionales Erlebnis zu erzählen?

Es kann nicht das Ziel von Einwanderungsgesellschaften sein, Herkunft und Kultur auszublenden oder zu einer reinen Privatangelegenheit zu erklären. Im Übrigen hilft Kultur auch dabei zu verstehen, wie eine Gesellschaft funktioniert (Mchitarjan, 2020). Dass wir hier von Schildern umgeben sind, uns wegen der Pandemie an bestimmte Regeln halten und einem Zeitplan folgen, ist beispielsweise sehr deutsch. Und Bandwurmwörter wie „Rinderkennzeichnungsfleischetikettierungsüberwachungsaufgabenübertragungsgesetz“ hat selbst die Türkische Sprache mit all ihren Suffixen nicht zu bieten.

2. Es gibt kulturelle Unterschiede.

Sowohl aus dem Alltag als auch aus der interkulturellen Forschung ist bekannt, dass sich Menschen entlang von Kultur unterscheiden können (nicht müssen!).¹ Es gibt Gruppen, deren Mitglieder beispielsweise gemeinsame Werte, Normen, Verhaltensweisen und eine gemeinsame Sprache teilen. Kultur ist definiert als das für eine Gesellschaft, Organisation oder Gruppe typische Orientierungssystem (Thomas, 2003, S. 22). Das heißt, nicht nur Nationen oder Regionen haben eine Kultur, sondern auch Organisationen. Dass viele Betriebe und öffentliche Einrichtungen der Kultur eine hohe Bedeutung zuschreiben, wird dadurch deutlich, dass sie sich Leitlinien für den Umgang miteinander und das Auftreten nach außen geben.

Die Ignoranz, Bagatellisierung bzw. Tabuisierung von Kultur oder gar die Difamierung des Begriffs als grundlegend rassistisch, weil die Thematisierung von Differenz, Andersartigkeit oder Fremdheit als Auftakt für Diskriminierung angesehen wird, würde bedeuten, Leitlinien und Wertediskussionen unterbinden zu müssen. Hinzu käme, dass ohne Kultur interkulturelle Kompetenz überflüssig wäre oder gar als eine riskante Eigenschaft eingestuft werden müsste.

Wer mögliche Kulturunterschiede nicht kennt, kann viele Verhaltensweisen in Migrationsgesellschaften schlecht bis gar nicht beurteilen und reagiert potenziell mit starkem Befremden, Unverständnis und (oder) Überforderung. Dagegen fördert ein Verständnis von Kulturunterschieden die interkulturelle Sensibilität und kommt dem Zusammenleben zugute. Kultur ist und bleibt eine zentrale Kategorie zur Erklärung menschlichen Verhaltens, und zwar auch dann, wenn sie einem ständigen Wandel unterliegt.

¹ Kulturunterschiede (Thomas, 2016) können beispielsweise in Bezug auf den Umgang mit höhergestellten Personen (Fühle ich mich gleichwertig oder untergeordnet?) oder im Hinblick auf Zeit (Wie genau und verbindlich sind für mich Termine?), Regeln (Sind diese gesetzt oder aushandelbar?) oder Unsicherheit (Machen mir offene Situationen Angst oder habe ich Freude daran?) bestehen. Außerdem können Menschen sich danach unterscheiden, ob sie sich an eigenen Standards oder denen einer relevanten Gruppe orientieren (Entscheide ich mich bei der Berufswahl für eine Ausbildung, die meine Eltern nicht befürworten, oder folge ich den Vorstellungen meiner Familie? Bin ich es gewohnt, eigene Standpunkte zu vertreten oder schließe ich mich der Meinung anderer an?). Schließlich kann auch der Kommunikationsstil kulturell geprägt sein (Sage ich direkt „nein“ oder trotzdem „ja“, obwohl ich „nein“ meine? Drücke ich meine Meinung direkt aus oder bringe ich meine Bedürfnisse eher nonverbal oder über sprachliche Andeutungen zum Ausdruck?).

3. Nur wer Vielfalt schätzt, kann Vielfalt nutzen.

Nur wer Vielfalt schätzt, kann Vielfalt nutzen. Vielfalt in Betrieben und Teams schafft zunächst einmal mehr Konfliktpotenzial. Wird dieses jedoch produktiv gelöst, dann sind diese Gruppen leistungsfähiger als solche mit wenig Vielfalt. Solange wie Menschen ihre Herkunft verstecken, ihre Erfahrungen und Sprachkenntnisse nicht zu erkennen geben, kann dieser Schatz nicht gehoben werden. Damit können auch die Potenziale nicht genutzt werden.

Dabei gibt es in Migrationsgesellschaften eine große Vielfalt an kulturellen Identitäten. Es schwimmen die klaren Konturen zwischen Kulturen. Das Kulturelle gilt als „entgrenzt, verflüssigt, hybridisiert“ (Henze, 2016, S. 60) und „fuzzy“ (Bolten, 2016, S. 76). Kulturelle Mehrfachzugehörigkeiten prägen den Alltag. Und monokausale, in ethnisch-kultureller Herkunft begründete Erklärungen spielen oft eine untergeordnete Rolle (Bolten, 2016). Das Erleben und Verhalten von Eingewanderten ist darüber hinaus vom sozialen Milieu, von Teilhabechancen und migrationsspezifischen Erfahrungen wie Diskriminierung abhängig (Franzke & Shvaikovska, 2016).

Fazit: Für einen verantwortungsvollen Umgang mit Herkunft und Kultur!

Herkunft und Kultur sind Einflussfaktoren, die tatsächlich existieren. Diese grundlegend in Frage zu stellen, wäre absurd und wird den Bedürfnissen von Menschen nicht gerecht. Es gilt, Herkunft und Kultur wertzuschätzen, selbstbewusst zu leben und einen konstruktiven, verantwortungsvollen Umgang mit Vielfalt zu etablieren. Das Management von Diversity und das Stellen auch kritischer Fragen rechten Parteien zu überlassen, wäre fatal. Es braucht ein Bewusstsein und gutes Gespür dafür, in welcher Weise Herkunft und Kultur in den Alltag einfließen. Dabei dürfen Unterschiede nicht von vornherein unterstellt oder überbewertet werden.

Kultur ist ein komplexes, erklärungsbedürftiges Konzept. Das Handeln in interkulturellen Umfeldern setzt eine Bereitschaft zum Perspektivwechsel und eine offene, neugierige Grundhaltung gegenüber allen Menschen voraus. Interkulturelle Kompetenz lässt sich folglich nicht aus dem Lehrbuch lernen, sondern wird in einer Demokratie und vielfältigen Migrationsgesellschaft jeden Tag aufs Neue erprobt und in einem Aushandlungsprozess unter Beweis gestellt.

Literatur

Bolten, J. (2016). Interkulturelle Trainings neu denken. *Interculture Journal*, 15/26, 75-91.

Bundeszentrale für Politische Bildung (2017). Das Recht auf Kenntnis der eigenen Abstammung.

www.bpb.de/gesellschaft/digitales/persoenlichkeitsrechte/244846/das-recht-auf-kenntnis-der-eigenen-abstammung

Franzke, B. (2021). Interkulturelle Kompetenz gleich Antirassismus? – Ein Positionspapier. *Kriminalistik*, 4/2021, 252-255.

Franzke, B. & Shvaikovska, V. (2016). Interkulturelles Training in einer Einwanderungsgesellschaft. 55 Critical Incidents für die Arbeitsfelder Jobcenter, Kommunalverwaltung, Kunst und Polizei. Bielefeld: Bertelsmann.

Henze, J. (2016). Vom Verschwinden des (Inter)Kulturellen und Überleben der (Inter)Kulturalität. *Interculture Journal*, 15/26, 59-74.

Mchitarjan, I. (2020). Eine Analyse der neueren Kritik am Kulturbegriff in der Erziehungswissenschaft. In A. Moosmüller (Hrsg.), *Interkulturelle Kompetenz. Kritische Perspektiven* (S. 247-264). Münster, New York: Waxmann.

Thomas, A. (2003). Kultur und Kulturstandards. In A. Thomas, E.-V. Kinast & S. Schroll-Machl (Hrsg.), *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation*. Band 1: Grundlagen und Praxisfelder (2. Aufl.) (S. 19-31). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Thomas, A. (2016). *Interkulturelle Psychologie*. Göttingen: Hogrefe