

## Thesen des Buches

### Nkechi Madubuko „Akkulturationsstress von Migranten“

**Ausgangspunkt der Studie: „Migrant ist nicht gleich Migrant“.** Migranten sind von Beruf Professoren oder Putzfrauen, Ärzte oder Fabrikarbeiter, frittieren Pommes bei Mc Donald's oder führen Großunternehmen. Bei dieser Bevölkerungsgruppe lohnt es sich differenzierter zu blicken. Entgegen weitläufiger, oder sagen wir, der öffentlichen Meinung sind „Ausländer“ nicht per se ungebildet und leben in Ghettos. Sicher gibt es die, die sich ohne Schulabschluss oder „nur“ mit Hauptschulabschluss in der deutschen Wissensgesellschaft durchschlagen müssen, aber zu oft werden die Akademiker unter den Migranten und die in Deutschland geborene Generation (mit Muttersprache deutsch) in den Diskussionen vergessen. Ihre Situation stellt sich vollkommen anders. Sie fühlen sich deutsch oder afro-deutsch, türkisch-deutsch... Sie haben als Kinder „Biene Maja“ gesehen, fanden „Pan Tau“ klasse, durften abends mal kurz bei „Dalli Dalli“ reinschauen und freuten sich im Jugendalter einmal pro Woche auf „Formel Eins“. Sie passen nicht in ein Schema der verpassten Integration, auch wenn sie Kopftücher tragen könnten. Sie leben in deutschen Kleinstädten, Dörfern oder Metropolen, sind Teil des öffentlichen Lebens und dort sind sie gemeinsam mit Deutschen aufgewachsen. Vom Kindergarten bis zum Studium.

Sie fühlen sich von der aktuellen Migrationsdebatte (schon vor Sarrazin und seinem Bucherfolg gab es einige Ausländer-Debatten rund um die „Das-Boot-ist-voll“ Haltung des damaligen Innenministers Schäuble), der Berichterstattung und der Politik in eine Ecke gestellt- Stereotypisiert. Genau dort setzt das Buch „Akkulturationsstress von Migranten an.

**Wie akzeptiert sind Migranten, die alle Voraussetzungen mitbringen akzeptiert zu werden? Oder umgekehrt gefragt: Welchem herkunftsbezogenem Stress (Akkulturationsstress) sind sie im Beruf ausgesetzt?** Spielt die Herkunft keine Rolle im Beruf? Die Teilnehmer/Innen dieser Studie sind gebildet, ihre Muttersprache ist deutsch -sie sind hier sozialisiert. Als Soziologin verstehe ich Integration, wie Esser, als einen zweiseitigen Prozess indem die Gesellschaft sich öffnet und der Migrant sich innerhalb dieser Rahmenbedingungen „einfügt“. Was aber, wenn die Gesellschaft sich nicht öffnen will, sondern dem Migranten und seinen Kindern mit Ressentiments begegnet. Ist dann nicht die Gesellschaft der „Integrationshemmer“?

**Meine These lautet: Es gibt in Deutschland hoch qualifizierte Migranten, die einer Stereotypisierung ausgesetzt sind.** Ihnen werden im Alltag und Beruf aufgrund ihrer türkischer, ghanaischer, arabischer, italienischer Herkunft Eigenschaften zugeordnet und Fähigkeiten abgesprochen. Und das seit ihrer Kindheit.

Diese Stereotypisierung von deutscher Seite hat seine Geschichte in dem jahrzehntelangen, paradoxen Umgang mit der Einwanderungssituation. Während Tausende Menschen über Jahrzehnte aus unterschiedlichsten Gründen einwanderten, weigerte sich die deutsche Öffentlichkeit, sich als „Einwanderungsland“ zu verstehen. Was für hier lebende Migranten zu einem ständigen Gefühl und wiederkehrenden Erfahrung führte „nicht erwünscht“ zu sein. Die Kindeskinder der ersten Generation fragen sich heute nicht mehr wann und warum sie und hergekommen sind. Sie leben hier, ihr ganzes Leben lang. Werden aber immer wieder mit Vorbehalten konfrontiert. Die Stereotypisierung beeinflusst ihr Handeln und grenzt ihre Möglichkeiten ein- auch im Beruf.

**These: Migranten müssten den Umgang mit herkunftsbezogener Ablehnung oft schon als Kinder lernen und prägt unter Umständen deren Persönlichkeit.(Kapt.5)** Ob im Kindergarten, von deutschen Mitschülern oder von Passanten auf der Strasse berichten die Migranten dieser Studie sind teilweise beklemmende Erfahrungen der Ablehnung- bis hin zu Prügel. Die andere Seite sind langjährige Freundschaften und partnerschaftliche Beziehungen zu Deutschen.

**„Herkunft als Stressfaktor“: Welche Erfahrungen machen Akademiker mit Migrationshintergrund im Beruf? (Kap.6+7)**

Zuerst die gute Nachricht: Ein Teil der Befragtengruppe mit afrikanischem Migrationshintergrund und der Großteil der Teilnehmer mit europäischem Migrationshintergrund erleben keine herkunftsbezogene Ablehnung. Sie sagen „Meine Herkunft spielt keine Rolle im Beruf“. Und das ist wohl auch einer der wichtigsten Ergebnisse der Studie. Migranten mit Sprachkenntnissen aus dem eigenen Land nutzen sie beruflich und empfinden dies als Vorteil. Die Kehrseite der Medaille: ein Großteil der Teilnehmer mit Migrationshintergrund beschreibt geschlechterübergreifend die Erfahrung aufgrund des Migrationshintergrundes im Beruf mehr als Deutschstämmige Kollegen leisten zu müssen und sich keine Fehler leisten zu dürfen. Das deutsche Umfeld müsse permanent vom Gegenteil stereotyper Negativbilder geringerer Leistungsfähigkeit zu überzeugt werden „Akrikaner können sich nicht konzentrieren, sind schlampig“, „Türken sind weniger gebildet“ ect. Dies bedeutet, zusätzliche Energie aufzubringen und wiederkehrend gegen eine unsichtbare aber wirkungsvolle Barriere anzukämpfen. Diese Migranten schätzen ihre Karrieremöglichkeiten aufgrund rassistischer Denkweisen in den Köpfen der deutschen Vorgesetzten und Kollegen als deutlich geringer ein und erleben dies auch in Bewerbungs- und Beförderungsverfahren. Die Herkunft wirkt also als hemmender Faktor im beruflichen Werdegang, besonders für den Aufstieg in leitende Positionen. Auf dem Weg dorthin haben viele in der Vergleichsgruppe wenig Ressentiments gespürt. Auch betonen die Teilnehmer beider Gruppen, dass die Herkunft nur *einer von mehreren* relevanten Faktoren für die Arbeitsmarktteilhabe ist. Zwar kann die Studie keine Aussagen darüber machen, wie groß das Ausmaß der rassistischen Ausgrenzung gegenüber qualifizierten Migranten tatsächlich ist. **Die Ergebnisse geben jedoch eindeutige Hinweise dafür, dass den qualifizierten Migranten nicht generell auf „gleicher Ebene“ begegnet wurde, sondern dass es zu herablassender Ungleichbehandlung in unterschiedlicher Ausprägung kam. Diese sind nicht auf sprachliche Schwächen oder fachliche Mängel der Migranten, sondern auf ethnisch selektives Verhalten zurückzuführen.** Obwohl diese ethnische Selektion nicht generell seitens des deutschen Arbeitsumfeldes besteht, beeinträchtigt sie dennoch die Arbeit von betroffenen Migranten dieser Stichprobe beträchtlich. Die nach außen hin vermittelte kulturelle Offenheit mancher deutschen Unternehmen ist leider nur Fassade. Bei genauerer Betrachtung der täglichen Arbeitspraxis werden Mitarbeiter je nach Herkunft befördert oder von der Beförderung ausgeschlossen. Hinzu kommen „normale“ Grenzüberschreitungen im verbalen Gebrauch des deutschen Umfeldes, weshalb die Teilnehmer weniger offensive Strategien zur Abwehr nutzen. Vielmehr werden die Ressentiments mehrheitlich hingenommen aus Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Dauern die Diskriminierungen an und übersteigt das Maß des Akkulturationsstresses das Erträgliche, kündigen die Betroffenen. Akkulturationsstress aufgrund von herkunftsbezogener Ablehnung durch das deutsche Umfeld besteht branchenübergreifend. Sie ist gerade in den hohen Qualifikationsebenen wirksam. „Sie wollen keinen Afrikaner als Chef“, heisst es in einem Interview mit einem ghanaischen Medienexperten. Die Ängste um Machtpositionen und die wahrgenommene kulturelle Distanz zu den „Fremden“ dominieren bei einem nicht

zu unterschätzenden Anteil. Sie bestimmen deren Entscheidungen und wirken sich damit deutlich auf die Arbeitsbedingungen von Migranten aus. Beginnend mit dem Zugang zu Arbeitsstellen werden diese Vorbehalte wirksam. „Name“ und „Herkunft“ genügen dann, um aus dem Bewerbungsverfahren gezogen zu werden. Im Beruf angekommen, nötigen herkunftsbezogene Stereotype die Migranten zu mehr Leistung, um dieselbe berufliche Anerkennung (durch Beförderung) wie deutsche Arbeitnehmer zu erhalten. Stellt sich die Frage.

**Wie gehen diese qualifizierten Migranten dieser Studie damit um?** Die Studie zeigt ein Spektrum an Verarbeitungsstrategien. Wichtig sind die biographischen Ressourcen und bisherige Erfahrungen mit Deutschen. Wurden wiederkehrend prägende Rassismuserfahrungen (Beschimpfung, Ausgrenzung, Diskriminierung) gemacht, beginnen diese Migranten ihre Grundhaltung gegenüber Deutschen zu ändern. Sie fühlen sich ausgeliefert, weil sie der Ablehnung nichts entgegensetzen können. Sie stehen unter Akkulturationsstress. Über soziale Distanz (keine Freundschaften mit Deutschen) und bewusste Berufswahl in internationalen Unternehmen versuchen sie herkunftsbezogener Ablehnung aus dem Weg gehen. **Es gibt aber auch Migranten, die es schaffen trotz widerkehrender Ablehnung ein positives Weltbild von Deutschland zu erhalten.** Hier liegt das Verhältnis der Akzeptanz Erfahrung gegenüber Ablehnungserfahrung auf der positiven Seite. Diese Migranten haben enge Freundschaften zu Deutschen oder sind mit Deutschen verheiratet, haben gemeinsame Kinder. Viele dieser „Verarbeitungskünstler“ (Typologie nach Madubuko) setzen sich in Vereinen oder interkulturellen Projekten ein. So organisierten diese Teilnehmer Afrika-Feste oder gründen einen äthiopisch-deutschen Fußballverein um Vorurteile abzubauen und Rassismus anzusprechen. Dies sind zwei der facettenreichen Bewältigungsstrategien, die sich in der Studie bei den Akademikern gezeigt haben. **Wichtigste Strategie im beruflichen Umfeld waren „bessere Leistungen zu bringen“ als deutsche Kollegen, „Offensives Verhalten“ und „selbstbewusstes Auftreten“** und sich keine Fehler leisten, weil diese auf die Herkunft bezogen werden. (Kapt.8). Es gab bei der Gruppe mit starkem Akkulturationsstress eine Tendenz zu Vermeidungsstrategien „nicht über die Herkunft sprechen“. Bevorzugt arbeiteten diese Akademiker mit starkem Akkulturationsstress in interkulturell offenen Branchen (Medien und Presse) oder in internationalen Großunternehmen. Soziale enge Kontakte zu Deutschen werden innerhalb dieser Gruppe gemieden, da die Rassismuserfahrung zu negativ erlebt wurde und das Misstrauen gegenüber Deutschen zu groß geworden ist.

### **Was beeinflusst die Stresswahrnehmung und Verarbeitung? Biographische Ressourcen und bisherige Erfahrungen mit Deutschen**

Für die Interpretation einer beruflichen Situation als „stressvoll“ ist die Dominanz von Ablehnungserfahrungen im Beruf entscheidend. Überwiegende Akzeptanz Erfahrungen mit Deutschen in Beruf und Privatleben hemmen das Stressempfinden. Weitere stresshemmende Faktoren sind: „Selbstbewusstsein“ (im Gegensatz zu „Minderwertigkeitsgefühlen“), „Stolz auf die Kultur des Herkunftslandes“ und soziale Unterstützung. Wurden keine Strategien durch die Eltern vermittelt oder ein positiver Selbstwert aufgebaut, entsteht eine schwächere Ausgangsposition, die sich in Form des Gefühls des „Ausgeliefertseins“ (Opfergefühl) ausdrückt. Interessant ist auch, dass die Selbstidentifikation als „Deutsche,r“ (und es laut Pass auch zu sein) als Stressfaktor erlebt wird, wenn das deutsche Umfeld diese Migranten der zweiten Generation als „Nicht-Deutsch“ oder „Ausländer“ deklariert und deshalb ablehnt. „Sich deutsch fühlen“ wird zum Stressfaktor.

„Fehlende soziale Unterstützung“, „Identifikation als Deutsche/r“, und „häufige Ablehnungserfahrungen“ sind die wichtigsten stressverstärkenden biographischen Faktoren. Diese Faktoren beeinflussen unter anderem auch die Grundeinstellung zu Deutschen negativ und damit die Wahrnehmung und Verarbeitung von Akkulturationsstress.

Das Buch „**Akkulturationsstress von Migranten**“ bildet einen Gegenpol zu den einseitigen Verallgemeinerungen über den „integrationsunwillen“ von Migranten à la Sarrazin. Dieses Buch appelliert für mehr Bereitschaft zu differenzieren, den Blickwinkel zu ändern und schließlich die grundsätzliche Haltung der deutschen Gesellschaft gegenüber Migranten zu hinterfragen. Die deutsche Gesellschaft ist ein wichtiger als Akteur im Integrationsprozess. Es muss sich noch viel in den Köpfen verändern. Damit Sätze wie „die Muslime sind....“ , etwas bedachter formuliert werden. Noch hat der deutsche Arbeitsmarkt einen ethnischen Blick auf Arbeitnehmer. Einheimische (mit deutschem Stammbaum) haben dabei nach wie vor bessere Chancen bei gleicher Qualifikation. Solange dies deutsche Realität auf dem Arbeitsmarkt ist, sind Sätze, wie „Die Ausländer sollen sich mal integrieren“ Phrasen, die das Problem nicht greifen und die Distanz verstärken.

Weitere Informationen:

[www.vs-verlag.de/Buch/978-3-531-17960-5/Akkulturationsstress-von-Migranten.html](http://www.vs-verlag.de/Buch/978-3-531-17960-5/Akkulturationsstress-von-Migranten.html) | [www.nkechi.madubuko.de](http://www.nkechi.madubuko.de)

**Kontakt:**

Karen Ehrhardt | Leitung PR  
tel +49 (0)611 / 78 78 – 394 | fax +49 (0)611 / 78 78 – 451  
karen.ehrhardt@vs-verlag.de | www.vs-verlag.de

**Bibliografie:**

Akkulturationsstress von Migranten  
Berufsbiographische Akzeptanzerfahrungen und angewandte Bewältigungsstrategien  
Von Nkechi Madubuko  
Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.  
287 Seiten. Broschur. EUR 39,95  
ISBN 978-3-531-17960-5