

Politische Psychologie, 2018, Nr. 2, S. 179-181

Schwerpunktthema: Migration und Erfolg

Petia Genkova & Siegfried Preiser

Jeder fünfte Einwohner in Deutschland hat heute einen Migrationshintergrund. Nach Prognosen wird der Anteil an Migrantinnen und Migranten bis zum Jahr 2040 ungefähr um 40 Prozent steigen. Sowohl für die Politik als auch für die Wirtschaft bedeutet dies einerseits eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, andererseits aber auch eine gemeinsame Chance. Deutschland wie auch andere europäische Länder haben sich in den letzten Jahren zu einer multikulturellen Gesellschaft entwickelt. Deutschland ist im Vergleich zum übrigen Europa in der letzten Zeit zu einem Hauptzielland von Migrantinnen und Migranten geworden.

Migration ist nicht nur ein hoch aktuelles Thema in der Gesellschaft insgesamt, sondern insbesondere auch in der Politik und Wirtschaft, europaweit. In der deutschen Öffentlichkeit herrscht eine hitzige Debatte über die Integration von arabischen und türkischen Menschen. Einbindenden und positiven Erwartungen an die Wirkungen von Zuwanderung stehen stark ausgrenzende und kritische Äußerungen gegenüber. Aufgrund dieser hoch aktuellen und kontrovers diskutierten Thematik hatte die Sektion Politische Psychologie des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) zusammen mit der Psychologischen Hochschule Berlin (PHB) eine Fachtagung zu dem Thema „Migration und Erfolg“ im Mai 2017 in Berlin durchgeführt. Für die PHB sind Offenheit für theoretische, methodische und kulturelle Vielfalt und die damit verbundene interkulturelle Kompetenz seit ihrer Gründung zentrale Leitlinien. Ziel der Fachtagung war es, aus öffentlicher und wissenschaftlicher

Perspektive Aspekte von erfolgreicher Migration zu diskutieren und die gesamtgesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen und Chancen einer erfolgreichen Migrationspolitik zu erörtern. Der Fokus der Fachtagung lag dabei weniger auf den Schwierigkeiten als vielmehr auf den Erfolgchancen unter Migrationsbedingungen. So konnte gezeigt werden, dass Migration trotz vieler Schwierigkeiten erfolgreich verlaufen kann und Migrantinnen und Migranten durch ihren Erfolg die deutsche Gesellschaft bereichern und die Wirtschaft mitbeleben können.

Die Frage, wie mit der Vielfalt, insbesondere der kulturellen Vielfalt, in der Gesellschaft umgegangen werden soll, hat vor allem in den letzten Jahren durch die Flüchtlingsdiskussion eine erhöhte Aktualität bekommen, war jedoch auch unabhängig davon ein kontroverses Thema in der politischen und in der öffentlichen Diskussion. Was jahrelang vor allem unter negativen Aspekten diskutiert wurde, kann heute in Zeiten sich ständig ändernder wirtschaftlicher und politischer Rahmenbedingungen als positiver Veränderungs- und Entwicklungsimpuls für die Gesellschaft wie auch für die Unternehmen eines Landes angesehen werden. Diversity ist zu einem unverzichtbaren Leitbild in dem Einwanderungsland Deutschland geworden. Wissenschaftliche Befunde weisen darauf hin, dass Diversity Potentiale für die Gesellschaft nicht mehr eine Bedrohung, sondern eine Bereicherung darstellen, wenn man die Entwicklung mit einer offenen Grundeinstellung betrachtet.

Die Chancen und Potentiale von Migration wurden in das Zentrum der Fachtagung

gerückt und zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern aus Behörden, ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und aktiven Teilnehmenden aus den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlicher Raum und Verbandsarbeit diskutiert. Ein Fazit der Fachtagung war unter anderem, dass eine multikulturelle Gesellschaft zum Einen zwar eine Herausforderung für die Bevölkerung beinhaltet, da gewohnte Werte- und Ordnungsmuster überdacht werden müssen, jedoch zum Anderen die Zuwanderung die Chance einer pluralen, flexiblen, anpassungsfähigen und vielseitigen Gesellschaft bietet.

Die aktuelle Ausgabe der Zeitschrift Politische Psychologie greift die Diskussion der Fachtagung über Migration und Erfolg auf und beschäftigt sich mit den Schwierigkeiten und Herausforderungen, aber auch gleichzeitig mit den Potentialen der Migration in Deutschland. Der Beitrag von Petia Genkova bietet einen Überblick der aktuellen psychologischen Ansätze über Migration.

Integration ist zu einem zentralen Thema der öffentlichen Debatte in Deutschland geworden. Mit dieser Thematik befasst sich der Beitrag von Uli Wagner. Dabei legt Wagner besonderen Fokus auf die Integrationsangebote und zeigt auf, dass eine offene Demokratiegesellschaft durch die Anerkennung menschenrechtlicher Prinzipien bestimmt wird. Eine erfolgreiche Integration ist dabei nicht nur für Migrantinnen und Migranten von entscheidender Bedeutung, sondern auch für die Aufnahmegesellschaft. Der Prozess der Migration wird in dem Beitrag von Frederick Sixtus, Jenny Wesche und Rudolf Kerschreiter anhand des Modells von Badea, Jetten, Iyer und Er-Rafiy (2011) betrachtet, um praktische Empfehlungen für eine erfolgreiche Migration abzuleiten. Der Artikel von Maria Belz, Oliver Lauenstein, Margarete Boos und Michael Belz stellt deutlich heraus, dass die Identifikation und Integrationsbereitschaft von Migrantinnen und Migranten gegenüber der deutschen Gesellschaft gefördert werden müssen, um

Menschen mit Migrationshintergrund erfolgreich zu integrieren. Diskriminierung kann stressend für Migrantinnen und Migranten sein. Der Beitrag von Malte Schott, Pia Martin und Matthias Blümke betrachtet dabei genauer die Diskriminierung von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund auf dem Kölner Wohnungsmarkt.

Bereits bei jugendlichen Migrantinnen und Migranten kann der Migrationsstatus mit emotionalen Belastungen einhergehen. Der Aspekt der Depression und der Akkulturation bei jugendlichen Migrantinnen und Migranten und dessen Auswirkungen werden in dem Beitrag von Katharina Kupper, Emily Frankenberg und Stephan Bongard beschrieben. Andreas Beelmann, Sebastian Lutterbach, Angelika Schulz und Sebastian Schulz berichten in ihrem Beitrag über die Ergebnisse einer Meta-Analyse zur Evaluation von Sprachförderung bei Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass Sprachförderung als wichtiger Präventionsansatz für den Migrationsbereich angesehen werden kann.

Der Beitrag von Jakob Pietschnig, Georg Gittler und Martin Voracek beschäftigt sich mit der Untersuchung von Fertilität, Mortalität und Migration als mögliche Ursachen für die beobachtete Umkehr des Flynn Effekts und für dessen Stagnation. Der Flynn Effekt beschreibt dabei, wie sich ganz allgemein im Verlauf der Zeit die gemessenen IQ-Testergebnisse weltweit verbessern. Nicht nur der Eingliederungsprozess und die Integration in eine neue Gesellschaft stellen für Migrantinnen und Migranten eine Herausforderung dar, sondern auch die Entscheidung, im Alter entweder in Deutschland zu verbleiben oder in ihr Heimatland zurückzukehren. In dem Beitrag von Peter Schimany und Hürrem Tezcan-Güntekin wird dieser Aspekt genauer beleuchtet. Kriterien dieser Entscheidung, in Deutschland zu verbleiben oder nicht, werden in dem Beitrag diskutiert.

Durch die aktuelle Ausgabe der Zeitschrift Politische Psychologie wird nicht nur

der Prozess der Migration genauer beleuchtet, sondern auch ein Fokus auf unterschiedliche Entwicklungsaufgaben für jüngere und ältere Migrantinnen und Migranten gelegt, um aus diesen unterschiedlichen Perspektiven Implikationen für eine erfolgreiche Migration ableiten zu können.

Verantwortliche Herausgeberschaft für das Schwerpunktheft „Migration und Erfolg“:

Petia Genkova,

Vorsitzende der Sektion Politische Psychologie, in Zusammenarbeit mit

Siegfried Preiser

Rektor der Psychologischen Hochschule Berlin

Politische Psychologie, 2018, Nr. 2, S. 182-205

Migrations- und Kultur-Schock?: Psychologische Aspekte der Migration

Petia Genkova

Hochschule Osnabrück, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Zusammenfassung

Migration ist nicht nur in der Gesellschaft und in der Politik ein aktuelles Thema, sondern auch in der Forschung. Aufgrund der vielen Migrationsbewegungen in den letzten Jahren in bzw. nach Europa, beschäftigt sich die Forschung u.a. mit den Vorurteilen, Diskriminierungen und psychologischen Aspekten der Migration. Die aktuelle Forschung zeigt, dass Migration vor allem dann erfolgreich ist, wenn nicht nur die Migrierenden bereit sind, sich der Gastkultur anzupassen, sondern auch die Gastkultur die Migrierenden bei der soziokulturellen Anpassung unterstützt. Durch den interkulturellen Kontakt können Stereotype und Vorurteile sowie Diskriminierung gegenüber Migrierenden reduziert werden.

Schlüsselwörter: Migration, Kultur, Stress, Diskriminierung, soziokulturelle Anpassung, Akkulturation

Migration- and culture-shock?: Psychological aspects of migration

Abstract

Migration is not only a topical issue in society and politics, but also in research. Research deals with the issues of prejudices, discrimination and psychological aspects of migration based on the migration flows in the last years in Europe. The current research shows that migration is only successful when the person with an immigration background would like to adapt to the host culture and the host culture supports the persons with immigration background regarding their socio-cultural adaptation. The intercultural contact can reduce stereotypes, prejudices as well as discrimination towards persons with an immigration background.

Keywords: migration, culture, stress, discrimination, socio-cultural adaptation, acculturation

Introduction

The field of psychology has not focused much on the issue of migration. This main focus has only been researched in the field of sociology. Now, the issue of migration is becoming more and more important in the research of psychology based on the highly debated refugee crisis. Different approaches and questions, which are related to prejudices, discrimination and diversity, were also used for the description or explanation of migration problems. But discrimination alone or the counteracting of discrimination cannot explain the migration processes of an individual. Furthermore, the absence of discrimination is not a predictor for migration success. For this, some approaches, which originate from the cross-cultural psychology, were developed. Most of these questions and approaches do not belong to the mainstream research of psychology, because the cross-cultural perspective has only questioned the universality of phenomena and interactions in the last years. These approaches as well as other diversity approaches explain additional variance and show that the mainstream research is limited regarding specific migration questions. The research of business psychology stands out with the research of positive relations and predictors of success. This article provides a short overview about research approaches in psychology, especially about the psychological research of stereotypes, prejudices and discrimination.

Politics and media can have an influence to reduce the prejudices towards migrants because people orientate themselves at the behaviour of the majority group. When the majority group has the opinion that migrants pose a threat, individuals adapt to this opinion. But intercultural contacts can reduce individual and collective threats as well as prejudices. The article will give an overview about the approaches of intercultural communication and migration: the identity approach, cultural learning and the stress theoretical approach.

1. Einleitung

Die psychologische Forschung hat sich bisher wenig mit der Migration auseinandergesetzt. Dieser Schwerpunkt wurde viel mehr in der Soziologie erforscht. Durch die aktuellen Ereignisse und die öffentlich diskutierte Geflüchteten-Krise wurde dieser Forschungsschwerpunkt präsenter. Verschiedene Ansätze, Fragestellungen und Forschungsergebnisse, die mit Stereotypen, Vorurteilen, Diskriminierung und Diversity zusammenhängen, wurden aktuell auch zur Beschreibung oder Erklärung von Migrationsproblemen herangezogen. Diskriminierung allein oder das Entgegenwirken der Diskriminierung kann die psychischen Migrationsprozesse, die ein Individuum durchläuft, nicht erklären. Das Fehlen von Diskriminierung allein ist ebenfalls kein Prädiktor für Migrationserfolg.

Einige Ansätze aus der Kulturvergleichenden Psychologie können dabei helfen, die Wechselwirkungen von individuellen, situationalen und kontextbezogenen Variablen beim Prozess der Migration zu erklären. Die intensiven wirtschaftlichen Veränderungen und die Globalisierung haben in den letzten Jahren die Kulturvergleichende Perspektive in der Psychologie deutlicher gemacht. Durch die wirtschaftlichen Globalisierungsprozesse wurde auch eine positive Perspektive in der Migrationsforschung reingebracht, die weniger Diskriminierung und stärker Erfolg fokussiert. Dieser Beitrag bietet einen kurzen Überblick über diese Forschungsansätze in der Psychologie, u.a. kurz über die klassischen Ansätze über Vorurteile und die Diskriminierung.

2. Vorurteile und Diskriminierung

Im Unterschied zu Vorurteilen ist soziale Diskriminierung nicht auf der Überzeugungsebene, sondern auf der Handlungsebene angesiedelt (Bierhoff & Frey, 2006).

Die Ergebnisse des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration-Integrationsbarometers von 2016 zeigen, dass subjektive Diskriminierungen gesellschaftliche Konfliktlinien offenlegen können. Nicht nur der Migrationshintergrund, sondern vor allem die Religionszugehörigkeit hat einen großen Effekt auf die Diskriminierung und die Integration von Migrierenden. Individuen, die sich äußerlich von der Mehrheitsgesellschaft unterscheiden, werden von der Mehrheitsgesellschaft nach den Ergebnissen der Studie mit einer Migrationserfahrung assoziiert und die Zugehörigkeit zu der Mehrheitsgesellschaft in Frage gestellt. Dadurch kann die Identifikation mit der Mainstreamkultur seitens der Migrierenden erschwert werden (Sachverständigenrat Deutscher Stiftungen für Integration und Migration, 2016).

Man geht auch hier wiederum davon aus, dass die Erklärung der Bereitschaft zu diskriminierendem Verhalten nicht ausschließlich auf einer Theorie beruht, denn es wirken mehrere Faktoren und Reize zusammen. Was bei einer Person bereits zu diskriminierendem Verhalten führen kann, liegt bei einem anderen Individuum noch weit unter der Grenze der Handlungsbereitschaft. Die wahrgenommene Diskriminierung von Migrierenden kann einen Einfluss auf den Migrationsprozess haben.

Politiker, Politikerinnen und Medien können Einfluss darauf nehmen, die Vorurteile gegenüber Migrierenden zu reduzieren. Denn Individuen orientieren sich an dem Verhalten der Majoritätengruppe. Wenn die Majoritätengruppe die Meinung vertritt, dass Migrierende eine Gefahr darstellen, passen sich Individuen dieser Meinung häufig an. Der interkulturelle Kontakt kann individuelle und kollektive Ängste sowie Vorurteile reduzieren. Der Zusammenhang zwischen Kontakt und Angst wird von verschiedenen Faktoren moderiert, z. B. kann eine rigide Gruppensegregation den Kontakt zu Migrierenden beschränken, während Erwerbslosigkeit die Angst von In-

dividuen noch verstärken kann (Pettigrew, Wagner & Christ, 2010).

Durch die Steigerung des Anteils an ethnischen Minoritätengruppen hat die Majoritätengruppe eine größere Möglichkeit für Intergruppen-Kontakt, wodurch sich die Vorurteile der Majoritätengruppe reduzieren (Wagner et al., 2006). In Westdeutschland sind die Vorurteile gegenüber Migrierenden geringer als in Ostdeutschland (Wagner et al., 2006). Kontakterfahrungen mit anderen kulturellen Gruppen sind effektiv, um Intergruppen-Einstellungen zu verändern. Dabei führen Intergruppen-Freundschaften zur Reduktion von Vorurteilen (Wagner, Hewstone & Machleit, 1989).

Im Folgenden werden die einzelnen Phasen und Auswirkungen der Migration genauer betrachtet.

3. Akkulturationsforschung

Akkulturation bezeichnet den Prozess, in dessen Verlauf Gruppen und Individuen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen aufeinandertreffen und sich gegenseitig beeinflussen (Redfield, Linton & Herskovits, 1936; nach Jaeger, 2009). Die Akkulturationsprozesse werden auf Kultur- oder Gruppenebene oder auf individueller Ebene differenziert (Graves, 1967). Die Forschung zeigt, dass es auf der individuellen Ebene viele Variationen gibt, welchen Akkulturationsprozess Individuen wählen und wie gut sie sich in diesen Prozess adaptieren. Migrierende, die sich in die Gastkultur integrieren, sind häufig besser angepasst im Vergleich zu denen, die sich an einer anderen Kultur als der Gastkultur orientieren (Sam & Berry, 2010). Auf Gruppenebene versteht man unter Akkulturation einen Prozess, bei dem sich die kollektive Kultur einer ganzen Gruppe durch den Kontakt mit einer anderen Kultur verändert (Berry & Sam, 1997). Mit psychischer Akkulturation werden dagegen die individuellen Anpassungsprozesse eines Individuums bezeichnet. Diese An-

passungsprozesse können verschiedene Ebenen des menschlichen Erlebens und Verhaltens betreffen. Searle und Ward (1990) unterscheiden psychische und soziokulturelle Anpassungsprozesse (vgl. Jaeger, 2009).

Erstere beziehen sich auf die internen psychischen Ergebnisse des Akkulturationsprozesses wie die persönliche und kulturelle Identität, die psychische Gesundheit und die persönliche Zufriedenheit (Jaeger, 2009). Sie werden meist über das Ausmaß depressiver Symptome oder einer allgemeinen Stimmungsbeeinträchtigung operationalisiert und können nach Searle und Ward (1990) am besten im Rahmen psychologischer Stress- und Bewältigungsmodelle verstanden werden. Je mehr sich Individuen mit der Gruppe identifizieren, desto weniger Stress empfinden sie.

Akkulturationsprozesse können für Migrierende stressend sein. Soziale Identitäten sowie der Kontakt mit Menschen aus der Gastkultur geben Migrierenden dabei Ressourcen, die gegen negative Konsequenzen vor Stress schützen können. Wenn Menschen dabei die gleiche soziale Identität teilen, geben sie sich mehr soziale Unterstützung, wodurch der Stress reduziert werden kann (Ketturat et al., 2016). Soziokulturelle Anpassungsprozesse beziehen sich auf das Ausmaß von Schwierigkeiten bei der Bewältigung alltäglicher Aufgaben und können am besten im Rahmen des Paradigmas des sozialen oder kulturellen Lernens (Furnham & Bochner, 1986; nach Jaeger, 2009) verstanden werden. Die multikulturelle Adaptation von Migrierenden wird dabei mit weniger akkulturativem Stress und größerer interkultureller Sensitivität verbunden (Lefringhausen & Marshall, 2016).

Früheren Arbeiten zu psychischen Akkulturationsprozessen (z. B. Gordon, 1964) lag zumeist ein eindimensionales Konzept von Akkulturation zugrunde, d. h. unter Akkulturation wurde ein einseitiger Anpassungsprozess der Minderheitskultur an die Mehrheitskultur verstanden (Jaeger, 2009). Akkulturation wurde dabei mit einem steti-

gen Prozess in Richtung Assimilation gleichgesetzt. Assimilation ist dabei nicht die meist bevorzugte Akkulturationsstrategie von Migrierenden (Sam & Berry, 2010). Neuere Arbeiten (z. B. Berry, 1990; Birman, 1994) definieren Akkulturation dagegen als zweidimensionalen Prozess, bei dem die Akkulturation an die Herkunfts- bzw. Minderheitskultur von der Akkulturation an die Mehrheitskultur differenziert wird und davon ausgegangen wird, dass beide Prozesse relativ unabhängig voneinander verlaufen. Hiernach ist es für akkulturierende Individuen möglich, in Bezug auf eine, beide oder keine der beiden Kulturen akkulturiert zu sein (nach Jaeger, 2009).

Eindimensionale Modelle gingen davon aus, dass eine schnelle Übernahme der Mehrheitskultur dabei helfe, Identitäts-, Werte- und Normenkonflikte auf Seiten der Minderheit zu vermeiden und damit zu einer erfolgreichen Anpassung der Zuwanderer/innen beizutragen (vgl. Horenczyk & Ben-Shalom, 2001; nach Jaeger, 2009). Zu einer Kultur zählen dabei nicht nur Werte, Symbole sowie Verhalten und Prinzipien, sondern auch die Religion. Ein hoher Religionsbezug ist mit einem stärkeren nationalen Stolz und Gefühl zum Land des Individuums verbunden. Religiöse Orientierung ist ein Zeichen von Gruppenzugehörigkeit und Identifikation. Ein starkes Gefühl der Religionszugehörigkeit, gerade zur muslimischen Kultur, kann die Adaptation zur Gastkultur erschweren und dazu führen, dass sich Migrierende stärker mit der religiösen Gruppe als mit der neuen Kultur verbunden fühlen (Gattino et al., 2016).

Zweidimensionalen Modellen liegt nach Birman (1994) dagegen die Erfahrung zugrunde, dass eine einseitige Anpassung an die Mehrheitskultur bei gleichzeitiger Aufgabe der Herkunfts- bzw. Minderheitskultur zu Stress, niedrigem Selbstwertgefühl und Leistungsdefiziten auf Seiten der akkulturierenden Gruppe führen kann. Diese Erkenntnis basierte nach Birman (1994) insbesondere auf den Erfahrungen von nicht-weißen Minderheiten in den USA, für die

die Assimilation an die weiße Mehrheitskultur keine realisierbare Alternative darstellte oder nur für den Preis zu erkaufen war, die rassistischen Vorstellungen der Mehrheitsgesellschaft zu akzeptieren, was zu Selbstabwertungen und psychischen Fehlanpassungen führte. Neuere Modelle betonen daher die Idee, dass es für Minderheiten vorteilhaft ist, sich sowohl mit der eigenen Herkunftskultur zu identifizieren, als auch an der Mehrheitskultur teilzuhaben. Implizit steht hinter zweidimensionalen Modellen dabei die Idee, dass Bikulturalismus bzw. die Integration beider Kulturen der adaptivste Akkulturationsstil ist (vgl. Horencyk & Ben-Shalom, 2001; Birman et al., 2002). Der Kontakt zu beiden Kulturen fördert die Flexibilität und Wahlmöglichkeiten einer Person und erhöht das Ausmaß sowie die Vielfältigkeit der verfügbaren kulturellen Ressourcen und der sozialen Unterstützung. Letzteres kann insbesondere während der kritischen Zeit des kulturellen Übergangs für das Individuum hilfreich sein (Jaeger, 2009).

Das anerkannteste zweidimensionale Akkulturationsmodell wurde von dem kan-

nadischen Wissenschaftler Berry (1990) entwickelt. Nach Berry (1990) lassen sich Akkulturationsmuster anhand der folgenden zwei Fragen unterscheiden: Wird es als wichtig erachtet, die kulturelle Identität und kulturellen Charakteristiken der Herkunftsbzw. Minderheitengesellschaft beizubehalten? (Cultural Maintainance) Wird es als wichtig erachtet, in Kontakt zu der dominanten (Mehrheits-) Gesellschaft zu stehen? (Contact and Participation). Aus der Beantwortung dieser beiden Fragen ergeben sich vier Akkulturationsstrategien bzw. Akkulturationsmuster: Integration, Assimilation, Separation und Marginalisierung.

Während Assimilation als einseitige Anpassung an die Aufnahme-/ Mehrheitskultur bei gleichzeitiger Aufgabe der Herkunftskultur definiert ist, beschreibt Separation die einseitige Aufrechterhaltung der Herkunftskultur und die Vermeidung von Kontakt mit der Mehrheitsgesellschaft. Migrierende nutzen vor allem die Strategie der Separation und Marginalisation, wenn sie Diskriminierung seitens der Gastkultur erfahren (Berry & Sabatier, 2010). Integration umfasst sowohl die Aufrechterhaltung der

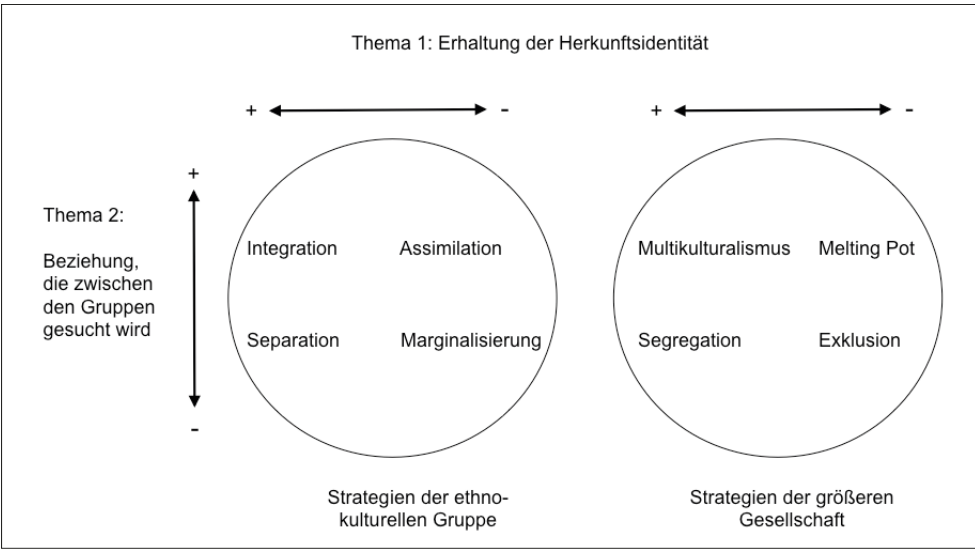


Abbildung 1. Mögliche Akkulturationsstrategien für kleinere ethnokulturelle Gruppen und die Mehrheitsgesellschaft (Berry, 2001)

Herkunftskultur als auch die Herstellung von Kontakt zur Mehrheitsgesellschaft (Jaeger, 2009). Damit die Anpassung und Integration an eine neue Kultur erfolgreich gelingt, reicht nicht nur der Wille des Migrierenden aus, sich in eine neue Kultur zu integrieren, sondern es ist ebenfalls wichtig, dass die Majoritätengruppe Migrierende bei der Integration unterstützt (Kunst et al., 2015).

Marginalisierung schließlich beschreibt den Verlust der Herkunftskultur bei gleichzeitiger Isolation von der Mehrheitskultur. Marginalisierung wird manchmal auch als Dekulturation (Berry, 1989) oder fehlgeschlagene Anpassung an die neue Kultur (Eshel & Rosenthal-Sokolov, 2000; nach Jaeger, 2009) bezeichnet. Diese Strategie wird laut Forschung seltener angewendet als die restlichen Akkulturationsstrategien. Sie geht in der Regel mit einem Identitätsverlust und erhöhtem Akkulturationsstress einher, sowie mit Gefühlen von Verwirrung, Angst und Entfremdung (Berry et al., 1989). Studien, die auf dem Akkulturationsmodell von Berry (1990) basieren, ergeben konsistent, dass die meisten Zuwanderer/innen bzw. Mitglieder von Minderheitengruppen die Integrationsstrategie präferieren (Berry & Sam 1997). Diese Studien zeigen weiterhin, dass Integration im Vergleich zu den anderen drei Akkulturationsmustern das adaptivste Akkulturationsmuster ist und mit dem geringsten Ausmaß an akkulturativem Stress verbunden ist (Berry et al., 1987; Berry & Sam, 1997).

Berry und Sam (1997) vertreten eine universalistische Perspektive von Akkulturation, d. h. sie gehen davon aus, dass bei allen akkulturierenden Gruppen (ethnische Minderheiten, Zuwanderer/innen, Geflüchtete, Gaststudierende etc.) vergleichbare Akkulturationsprozesse ablaufen. Sie gehen aber auch von einer Variabilität der Akkulturationsstrategien aus. Hierbei unterscheiden sie drei Arten von Variabilität: (1) intrapersonell in Abhängigkeit vom Lebensbereich (z. B. Privatleben vs. öffentliches Leben); (2) in Abhängigkeit von den

gesellschaftlichen und politischen Bedingungen sowie (3) über die Zeit hinweg. Die Variabilität über die Zeit hinweg wird der Annahme gerecht, dass Akkulturation als Prozess zu verstehen ist, in dessen Verlauf verschiedene Strategien ausprobiert werden. Berry und Sam (1997) betonen allerdings, dass bisher keine typische Abfolge von Strategien bekannt sei. Ebenso sei kein bestimmtes Lebensalter bekannt, in dem bestimmte Strategien bevorzugt werden (nach Jaeger, 2009).

Nach Birman (1994) können zweidimensionale Akkulturationsmodelle in zwei Richtungen unterteilt werden: zum einen in Identitätsmodelle und zum anderen in Bikulturalismusmodelle. Identitätsmodelle (Phinney, 1990) orientieren sich in erster Linie an den Erfahrungen ethnischer Minderheiten. Sie betonen, dass es für Angehörige einer ethnischen Minderheit wichtig ist, eine eigene ethnische Identität zu entwickeln und sich mit der Kultur der Minderheitengruppe zu identifizieren, ohne aber die Kultur der Mehrheitsgesellschaft abzulehnen. Bikulturalismusmodelle (Szapocznik, Kurtinez & Fernandez, 1980) betrachten dagegen stärker die Verhaltensebene des Akkulturationsprozesses. Sie richten ihre Aufmerksamkeit vor allem auf die Akkulturationsprozesse von Zuwanderern/innen oder Geflüchteten und betonen, dass der Erwerb von Wissen und bikulturellen Kompetenzen für Zuwanderer/innen und Geflüchtete wichtig ist, um in der neuen kulturellen Umgebung zurechtzukommen und an der Mehrheitsgesellschaft teilnehmen zu können (vgl. Jaeger, 2009).

In Anlehnung an die Unterscheidung von Identitäts- und Bikulturalismusmodellen differenziert Birman (1994) zwischen zwei unabhängigen Aspekten des Akkulturationsprozesses: Zum Einen die Anpassung der eigenen ethnischen bzw. kulturellen Identität, zum anderen Anpassungsprozesse auf der Verhaltensebene. Nach Meinung von Birman (1994) kann eine Person, die sich im Akkulturationsprozess befindet, dabei anhand dieser beiden Aspekte (Identität

und Verhalten) unabhängig voneinander beschrieben werden. Beide Anpassungsprozesse beschreibt sie anhand eines zweidimensionalen Modells im Sinne Berrys, d. h. sie nimmt an, dass die Aufrechterhaltung der Herkunfts- bzw. Minderheitenidentität und die Identifizierung mit der Aufnahme- bzw. Mehrheitsgesellschaft zwei voneinander unabhängige Prozesse sind. Ebenso werden die Aufrechterhaltung von charakteristischen Verhaltensweisen der Herkunftskultur und der Erwerb von charakteristischen Verhaltensweisen der Mehrheitskultur als zwei unabhängige Dimensionen der Verhaltensanpassung konzipiert. Sowohl für die Identitätsanpassung als auch für die Verhaltensanpassung können also die Akkulturationsmuster *Bikulturalismus* (entspricht der Integration bei Berry), *Assimilation*, *Separation* und *Marginalisierung* unterschieden werden. In neueren Arbeiten (Birman, Trickett & Vinokurov, 2002) wurde das Modell zudem um eine weitere Dimen-

sion ergänzt. Dabei wurde in Anlehnung an Gordon (1964) die Sprachkompetenz als dritte Dimension neben den Anpassungsprozessen auf Verhaltens- und Identitätsebene konzipiert. Ebenso wie für die Anpassungsprozesse auf Identitäts- und Verhaltensebene wird auch die Sprachkompetenz anhand eines zweidimensionalen Modells beschrieben (Kompetenz in der Herkunftssprache und Kompetenz in der Sprache der Aufnahme- bzw. Mehrheitsgesellschaft).

Betrachtet man die soziologische Perspektive von Migration und Integration, ist die strukturelle Integration, sowohl im Bildungssystem als auch auf dem Arbeitsmarkt, ein Schlüsselfaktor für Einwanderer, um ein nationales Zugehörigkeitsgefühl zu entwickeln. In Unternehmen ist häufig noch eine strukturelle Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund vorzufinden. Wenn Cultural Diversity vom Unternehmen nicht gelebt wird, wird es Migrie-

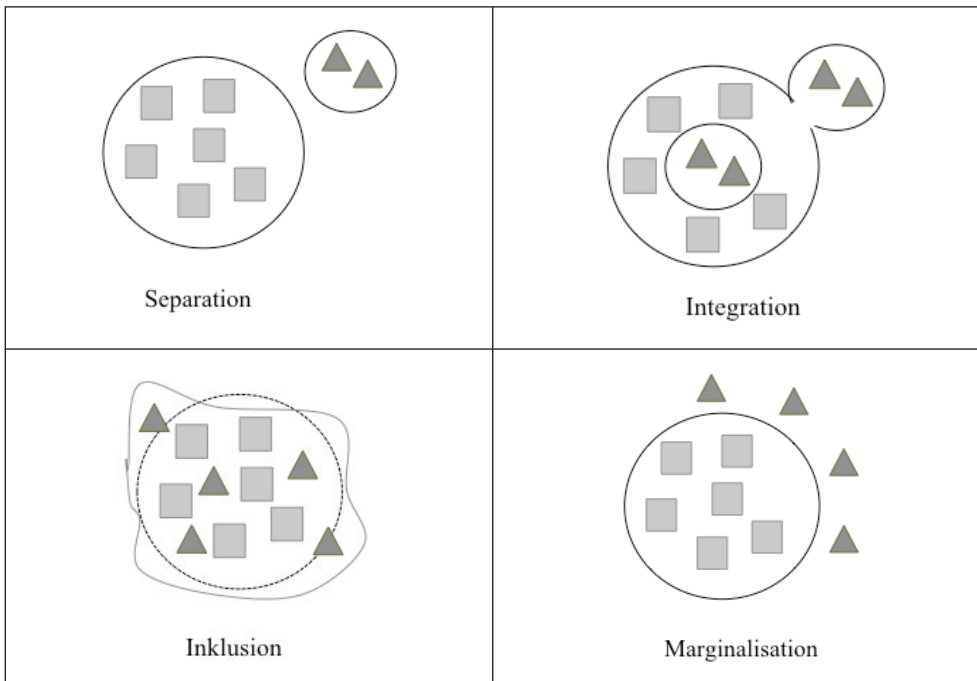


Abbildung 2. Akkulturationsstrategien für ethnokulturelle Gruppen und die Mehrheitsgesellschaft (in Anlehnung an Lüdtkte & Stitzinger, 2015)