

Psychologie für Soziale Berufe

Jan Ilhan Kizilhan | Claudia Klett

# Psychologie für die Arbeit mit Migrant\*innen

**BELTZ** JUVENTA

Jan Ilhan Kizilhan | Claudia Klett  
Psychologie für die Arbeit mit Migrant\*innen

# Psychologie für Soziale Berufe

Herausgegeben von

Eva Wunderer | Christiane Heigermoser

Psychologie ist die Lehre vom Verhalten, Erleben und den mentalen Prozessen des Menschen. Sie schaut auf das Individuum, begreift den Menschen jedoch auch in seinen sozialen Zusammenhängen, als aktiven Teil eines größeren Systems. Psychologie beschreibt und erklärt, wie Menschen denken, fühlen, handeln und sich in Gruppen und Systemen bewegen; wie sie Probleme zu lösen versuchen und sich daraus möglicherweise Störungsbilder ergeben. Sie entwickelt Interventionen und versucht Vorhersagen über zukünftiges Verhalten zu treffen.

In sozialen Berufen Tätige haben mit Menschen zu tun – was also liegt näher als die Psychologie? Sei es in der Diagnostik, in der Erklärung von Erleben, Verhalten, Problemen und Störungen, in der Beratung und Behandlung, in der Anwendung von Forschungsmethoden oder bei der professionellen Selbstsorge, überall fließt psychologisches Wissen ein. Neben der Lebenslage nehmen soziale Berufe die Lebensweise ihrer Klient\*innen in den Blick. Diese Reihe führt beide Sichtweisen gewinnbringend zusammen und macht die Psychologie für soziale Berufe nutzbar. Dies geschieht durch die Auswahl der Bände der Reihe wie auch durch didaktische Mittel: Anknüpfungen an die Praxis, Fallskizzen und Handlungsempfehlungen als Grundlage für Reflexionsanstöße für in sozialen Berufen Tätige.

Und so hoffen wir als Reihenherausgeberinnen, dass Sie als Leser\*in psychologische Sachverhalte, die Sie aus dem Berufs- oder Studienalltag kennen, einordnen können, zugleich aber neue entdecken und neugierig werden, Menschen zu verstehen; dass Sie Erlebnisse und Ereignisse aus verschiedenen psycho-sozialen Perspektiven betrachten, reflektieren und hinterfragen; dass Sie Ihre „professionelle Brille“ durch eine psychologische Färbung anreichern.

Jan Ilhan Kizilhan | Claudia Klett

# **Psychologie für die Arbeit mit Migrant\*innen**

**BELTZ** JUVENTA

## Die Autor\_innen

Prof. Dr. Dr. Jan Ilhan Kizilhan ist international anerkannter Experte der Transkulturellen Psychiatrie, kultursensiblen Psychotherapie, Traumatologie, Migration und Minderheitenreligionen.

Claudia Klett, Dipl.-Päd., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Transkulturelle Gesundheitsforschung der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Gewaltprävention für Familien und Kinder und Traumapädagogik in transkulturellen Kontexten.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.



Dieses Buch ist erhältlich als:  
ISBN 978-3-7799-6137-6 Print  
ISBN 978-3-7799-5437-8 E-Book (PDF)

1. Auflage 2021

© 2021 Beltz Juventa  
in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel  
Werderstraße 10, 69469 Weinheim  
Alle Rechte vorbehalten

Illustrationen Innenteil: © gettyimages/undefined undefined, Gwens Graphic Studio, present, Anna Semenchenko  
Herstellung: Myriam Frericks  
Satz: text plus form, Dresden  
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza  
Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor\_innen und Titeln finden Sie unter: [www.beltz.de](http://www.beltz.de)

# Inhalt

Einleitung	9
<b>I GRUNDLEGENDE PSYCHOLOGISCHE PERSPEKTIVEN AUF MIGRATION</b>	
1. Migration und Transkulturalität	12
1.1 Bedeutung von Kultur bei Migration	13
1.2 Diskriminierung, Vorurteile und Stereotypisierung	16
1.2.1 Diskriminierung	17
1.2.2 Stereotype und Vorurteile	19
1.2.3 Exkurs: Stereotypisierung und Genetik	25
1.2.4 Veränderbarkeit von Vorurteilen	26
1.3 Transkulturalität in der Praxis	28
1.3.1 Transkulturelle Kompetenzen	29
1.3.2 Kulturfallen	33
1.3.3 Umgang mit differierenden Wertesystemen	35
2. Psychologische Aspekte der Migration	38
2.1 Typologie der Migrationsmotive	38
2.2 Migrationsverlauf und -phasen	40
2.3 Gewalt und Trauma in der Migration	43
2.3.1 Auswirkungen von Krieg und Terrorismus	43
2.3.2 Transgenerationale Weitergabe von Traumata	46
2.4 Psychologische Aspekte der Migration in der Praxis	48
2.4.1 Migrationsspezifische Ressourcen	48
2.4.2 Traumasensibles Arbeiten	49
3. Identität in der Migration	51
3.1 Akkulturation	51
3.2 Identitäten	54
3.2.1 Die individuelle Identität	54
3.2.2 Die soziale Identität	55
3.2.3 Die kulturelle, ethnische und religiöse Identität	57
3.3 Identitätsarbeit in der Praxis – die Salutogene Narration	60
3.3.1 Salutogenese und Kohärenzgefühl	60
3.3.2 Narration als Spiegelung der Lebensphasen	62

3.3.3	Bedeutung von Kultur und Sozialisation für die Narration	64
3.3.4	Vorgehensweise	66
3.3.5	Im Gruppensetting	68
4.	Familiäre Beziehungen	70
4.1	Veränderungen der Familienstruktur und -dynamik	70
4.1.1	Trennungen und Bindung	70
4.1.2	Rollenverschiebung	72
4.1.3	Äußere Rahmenbedingungen	73
4.2	Generationenkonflikte	74
4.2.1	Familiäre Akkulturationsstrategien	74
4.2.2	Identitätskonflikte bei Kindern und Jugendlichen	76
4.3	Familie in der kollektivistisch geprägten Gesellschaft	77
4.3.1	Hierarchische Gesellschaftsordnung	77
4.3.2	Gruppenzugehörigkeit	79
4.3.3	Familiäre Beziehungen	81
4.4	Familiäre Beziehungen in der Praxis	83
4.4.1	Ressourcenorientierung	84
4.4.2	Transnationale Familienkonstellationen	84
4.4.3	Trennungen und Bindungstheorie	85
4.4.4	Systemische Betrachtungsweise	85
II	TRANSKULTURELLE PERSPEKTIVEN AUF SPEZIFISCHE PSYCHOLOGISCHE THEMEN	
5.	Gefühle und Emotionalität	88
5.1	Einfluss von Religion	88
5.2	Historische Ereignisse	89
5.3	Kulturspezifische Aspekte von Emotionen	90
5.3.1	Harmonie und Gesichtswahrung	90
5.3.2	Scham- und Schuldgefühle	91
5.4	Gefühle und Emotionalität in der Praxis	92
5.4.1	Gesprächsführung und Kommunikation	93
5.4.2	Tabus	95
6.	Sexualität und Gewalt	97
6.1	Zwangsverheiratung	97
6.1.1	Zwangsverheiratung in Deutschland	99
6.1.2	Arrangierte Ehen	100
6.2	Sexuelle Gewalt	101
6.2.1	Sexuelle Gewalt und Schamkultur	103

6.2.2	Folgen für Kinder	104
6.3	Sexualität und Gewalt in der Praxis	106
6.3.1	Gewaltprävention auf der Ebene der Verhältnisse	106
6.3.2	Individuelle Prävention bzw. Verhaltensprävention	111
6.3.3	Begleitung, Beratung und Betreuung	113
6.3.4	Gefährdungseinschätzung	117
7.	Psychische Erkrankungen	119
7.1	Migrationsbedingte Einflussfaktoren	119
7.2	Krankheitsverständnis und -verarbeitung	122
7.2.1	Religiöse und magische Vorstellungen	122
7.2.2	Kulturspezifische Symptome	127
7.2.3	Gesellschaftliche Einflüsse	130
7.3	Ausgewählte psychische Erkrankungen	132
7.3.1	Depression	132
7.3.2	Angststörungen	134
7.3.3	Posttraumatische Belastungsstörungen (PTBS)	136
7.3.4	Psychosomatische Schmerzstörungen	138
7.3.5	Suchtmittelerkrankungen	140
7.4	Psychische Erkrankungen in der Praxis	141
7.4.1	Überbrücken von Zugangsbarrieren	141
7.4.2	Bedeutung der körperlichen Symptome	143
7.4.3	Berücksichtigung religiöser und traditioneller Aspekte	144
7.4.4	Einbeziehung der Familie	145
8.	Migration und Alter	147
8.1	Gesundheit bei älteren zugewanderten Menschen	147
8.1.1	Subjektive Gesundheit	148
8.1.2	Pflege	149
8.1.3	Rehabilitation	150
8.2	Ältere geflüchtete Menschen	151
8.3	Migration und Alter in der Praxis	152
8.3.1	Belastungs- und Risikofaktoren	152
8.3.2	Ressourcenorientierung	153
8.3.3	Teilhabe fördern	154
8.3.4	Schaffung altersgerechter Strukturen	155
III	ANSÄTZE UND METHODEN FÜR DIE TRANSKULTURELLE PRAXIS	
9.	Eine gemeinsame Sprache finden	158
9.1	Bedeutung der Sprache im Hilfeprozess	158



---

9.2	Einsatz von Sprachvermittler*innen	159
9.2.1	Anforderungen	159
9.2.2	Beziehungstriade und Rollenklärung	160
9.2.3	Sprachvermittler*innen bei Gesprächen mit traumatisierten Menschen	162
9.3	Gesprächsführung	162
9.3.1	Anwesenheit von Familienangehörigen	162
9.3.2	Erzählstruktur	163
9.3.3	Rollenvorstellungen	164
9.3.4	Fragende Haltung und hilfreiche Fragen	164
10.	Die Bewältigung traumatischer Erlebnisse begleiten	167
10.1	Transkulturelle Techniken für die Biografiearbeit	169
10.1.1	Bedeutsame Gegenstände	169
10.1.2	Memory-Karten	171
10.1.3	Stammbaum	171
10.1.4	Lebensbiografie durch aktive Bewegung	172
10.1.5	Seil als Lebenslinie	173
10.1.6	Stricken	174
10.1.7	Geschichten und Erzählungen aus dem Herkunftsland	175
10.1.8	Sprichwörter	176
10.1.9	Rituale	176
10.2	Gruppenangebote	178
10.2.1	Gruppenprozess und -dynamiken	179
10.2.2	Ablauf und Themen	181
10.3	Besonderheiten bei der Arbeit mit ehemaligen Kindersoldat*innen	183
10.3.1	Gefährdungseinschätzung	184
10.3.2	Begleitung, Betreuung und Rehabilitation von ehemaligen Kindersoldat*innen	186
10.3.3	Vorgehensweise im Hilfeprozess	187
10.3.4	Techniken für die Beratung und Begleitung	189
10.3.5	Umgang mit Aggressionen	191
10.4	Kultursensitive (Trauma-)Therapie	191
11.	Für sich sorgen	193
11.1	Umgang mit traumatischen Geschichten	193
11.2	Umgang mit dem Fremden	194
	Glossar	196
	Literatur	199

---

# Einleitung

Wenn wir psychologisches Wissen über migrationsspezifische und transkulturelle Aspekte einbeziehen, können wir die Arbeit mit zugewanderten Menschen in sozialen Berufen erheblich verbessern – dies ist Ziel dieses Bandes. Die ausgewählten grundlegenden und vertiefenden psychologischen Themen werden theoretisch dargestellt und durch Fallbeispiele und Handlungsempfehlungen für die Praxis veranschaulicht. Im dritten Teil liegt der Schwerpunkt auf Ansätzen, Methoden und Techniken sowie Anwendungsempfehlungen dazu für die praktische Arbeit mit zugewanderten Menschen.

Die zunächst dargestellte *psychologische Perspektive auf Migration* wird bestimmt durch den Blick auf die modernen Gesellschaften und die Wanderungsbewegungen seit dem Zweiten Weltkrieg. Sie ermöglicht ein Verständnis für die in einer modernen, durch Migration geprägten Gesellschaft immer existierenden unterschiedlichen kulturellen Lebenskonzepte und deren wechselseitige und dynamische Beeinflussung. Und sie regt zu einer Auseinandersetzung mit dem eigenen und mit fremden Lebenskonzepten an, was auch als „Interkulturalität“ bezeichnet wird.

Für die einzelne Person bedeutet Migration viel mehr als nur einen ökologischen Übergang von einem Wohnort zum anderen. Sie bringt tiefgreifende Veränderungen in unterschiedlichsten Lebensbereichen mit sich und stellt somit eine mehrdimensionale Herausforderung dar. Im zweiten Kapitel sind verschiedene Theorien und Modelle der *Psychologie der Migration* dargestellt, die helfen, die Anforderungen und Auswirkungen einer Migration auf der emotionalen, kognitiven und behavioralen Ebene nachvollziehen zu können. Insbesondere der Blick auf die „Migrationstypologie“ und die „Phasen der Migration“ ermöglicht ein tieferes Verständnis für die Lebenslagen, die Bewältigungsstrategien und die Ressourcen von zugewanderten Menschen. Die besonderen Herausforderungen für Menschen mit Fluchterfahrung werden dabei deutlich.

Mit Migration verknüpft ist die Akkulturation, die Auseinandersetzung mit dem Zusammentreffen von Herkunftskultur und neuer Kultur im Aufnahme-land. Sie ist Thema des dritten Kapitels. Sitten, Werte, Regeln und Normen werden in der neuen Umgebung auf den Prüfstand gestellt, und es muss ein neuer Umgang mit ihnen gefunden werden. Bedeutsam ist dabei *Identitätsarbeit* im Sinne einer persönlichen Auseinandersetzung und Identifikation mit kulturellen Vorgaben, insbesondere in Bezug auf die ethnische oder religiöse Identität.

Kapitel vier widmet sich den *familiären Beziehungen*. Für sie bringt der Migrations- und Akkulturationsprozess dauerhafte Belastungen und Spannungs-

felder mit sich, die in der psychosozialen Arbeit immer direkt oder indirekt als Themen auftauchen. So ist Identitätsarbeit nicht nur für die erste Generation erforderlich, sondern auch für die zweite und dritte, die im Konflikt zwischen elterlicher kultureller Identität und der außerfamiliär erfahrenen Sozialisation im Migrationsland stehen. Der anhaltende Annäherungs-Vermeidungs-Konflikt zwischen diesen unterschiedlichen Wertvorstellungen zieht hohe psychosoziale Belastungen der jüngeren Generationen nach sich, die sich dauerhaft auf den schulischen oder beruflichen Erfolg auswirken können.

Spezifische psychologische Themen, die insbesondere bei der psychosozialen Arbeit mit zugewanderten Menschen aus traditionell-familienorientierten Gesellschaften eine transkulturelle Perspektive erfordern, sind *Emotionalität* und *Sexualität* (Kapitel fünf und sechs). Das Wissen über die kulturellen Bedeutungen, Wertvorstellungen, Zusammenhänge und Spannungsfelder ist für das Verständnis der Lebenswelt und für die adäquate Begleitung und soziale Unterstützung notwendig. Es hilft, Missverständnisse und Tabuverletzungen zu verstehen bzw. zu vermeiden und mögliche Gefährdungen, die wir aus dem westlich geprägten Kulturkreis nicht kennen, zu erkennen und einschätzen zu können. Weiter ist ein Grundwissen über *psychische Störungen* und die damit verbundenen Symptome und Therapiemöglichkeiten, unter Berücksichtigung der transkulturellen Besonderheiten, wichtig. Nur so können möglicherweise vorliegende psychische Erkrankungen erkannt und Fehldeutungen von Verhaltensweisen, z. B. zur Motivation für ein Unterstützungsangebot, verhindert werden. Psychische und somatische Symptome werden in traditionellen Gesellschaften sozialisationsbedingt anders erlebt und ausgedrückt, als wir es gewohnt sind. Dieses Grundwissen wird in Kapitel sieben vermittelt. Da Migration für die Lebensphase *Alter* spezifische Anforderungen, aber auch Ressourcen, mit sich bringt, ist den Lebenslagen und Unterstützungsmöglichkeiten von älteren zugewanderten Menschen Kapitel acht gewidmet.

Psychologisch fundierte Ansätze und Methoden sowie Anregungen und *Handlungsempfehlungen für die Praxis sozialer Berufe*, zur Gesprächsführung und zum Umgang mit Sprachbarrieren sowie zur Unterstützung bei der Bewältigung traumatischer Erlebnisse, werden im dritten Teil veranschaulicht und diskutiert.

# I Grundlegende psychologische Perspektiven auf Migration

# 1. Migration und Transkulturalität

*„Wir sehen die Dinge nicht, wie sie sind, wir sehen sie so, wie wir sind.“ (Anais Nin)*

Im Jahr 2019 hatten über 20 Millionen Menschen in Deutschland, also ca. jede\*r Vierte, einen Migrationshintergrund (vgl. Statistisches Bundesamt 2020a, S. 35 f.). Wenn von Menschen mit Migrationshintergrund gesprochen wird, dann kann nicht von einer homogenen Gruppe ausgegangen werden. Neben Unterschieden in Bezug auf den sozioökonomischen Status (z. B. Bildungsabschluss? arm oder wohlhabend?), das Lebensalter oder genderspezifische Aspekte (z. B. wie ist die sexuelle Orientierung?) – die auch bei Menschen ohne Migrationshintergrund bestehen – unterscheiden sich Menschen mit Migrationshintergrund zusätzlich in Bezug auf die Aufenthaltsdauer im Aufnahmeland (um welche Generation handelt es sich?), die Wanderungsmotive (freiwillig oder erzwungen?), den rechtlichen Status (geduldet, asylberechtigt, mit Aufenthaltsgenehmigung?) und den kulturellen Hintergrund (z. B. aus einer ländlich-traditionell oder einer städtisch-modern geprägten Gesellschaft?) (vgl. Kizilhan/Bermejo 2009, S. 509).

Über 13,5 Millionen Menschen in Deutschland sind selbst zugewandert, also fast jede\*r Sechste (vgl. Statistisches Bundesamt 2020a, S. 35 f.). Die häufigsten Gründe für Flucht und Migration sind (weltweit betrachtet):

- Krieg und Gewalt, staatliche und halbstaatliche Kriegsgefahr und Kriegszustände, ethnische und religiöse Konflikte
- Unterdrückung demokratischer Bewegungen, Diskriminierung und Verfolgung
- Modernisierung in Entwicklungsländern, Rohstoffhandel und Landraub
- weltwirtschaftliche Globalisierung, einhergehend mit Perspektivlosigkeit, Armut und kulturellen Konflikten
- Umweltzerstörung und Klimawandel (vgl. Kizilhan 2011a, S. 21; Medico International 2019)

Migration kann die psychosoziale Struktur der aufnehmenden Gesellschaft erheblich verändern. Sie wirkt sich u. a. auf die sozioökonomische Schichtung, die Politik, die Kultur und die Versorgungssysteme aus. Auch die Vielfalt der verschiedenen Lebenskonzepte in einer Gesellschaft kann sich vergrößern, wenn infolge von Migration Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zusammenleben. Dabei beeinflussen sich die Lebenskonzepte

wechselseitig, Migration verändert sowohl die Wahrnehmung der Zugewanderten als auch die der Einheimischen. Als ein Beispiel für die gegenseitige Beeinflussung können wir sehen, dass sich in der Jugendszene, verstärkt auch bei deutschen Jugendlichen, arabische, türkische, kurdische oder russische Wörter verbreiten und in der mündlichen Kommunikation ein Bestandteil der deutschen Sprache geworden sind. Auch lässt sich eine Veränderung der Essenskultur in Deutschland im Zuge der Zuwanderung beobachten, z. B. durch Döner, Pizza oder chinesisches Essen.

### **Kurz zusammengefasst**

Menschen allein durch ihren sogenannten Migrations- oder Fluchthintergrund zu kategorisieren, wird der Vielfalt dieser Menschen nicht gerecht. Die verschiedenen Lebensentwürfe einheimischer und zugewanderter Menschen beeinflussen sich wechselseitig, oft ohne dass dies bewusst wahrgenommen wird.



Durch die Migrationsbewegungen, aber auch die Globalisierung, vernetzen und durchdringen sich die verschiedenen Gesellschaften zunehmend und in wechselseitiger Abhängigkeit voneinander (vgl. Welsch 1994, o.S.). Der Einfluss und die Anforderungen der Migration werden auch für „Nicht-Migrierte“ spürbar. In diesem Zusammenhang wird oft auf die Bedeutung von „interkultureller Kompetenz“ hingewiesen. Was genau darunter zu verstehen ist, wird erst deutlich, wenn geklärt ist, wie der Begriff „Kultur“ definiert wird.

## **1.1 Bedeutung von Kultur bei Migration**

Unter „Kultur“ kann allgemein der „Rahmen“ für die Lebensgestaltung der einzelnen Mitglieder einer Gesellschaft verstanden werden, der Möglichkeiten des Verhaltens, des Denkens und des Fühlens anbietet. Sie umfasst somit grundsätzlich das gesamte „Gewebe“ der Lebensformen, welches eine Gesellschaft von anderen unterscheidet. Kultur prägt das menschliche Zusammenleben, gleichzeitig hat jeder Mensch jedoch auch eine eigene Kultur, die Teil seiner persönlichen Identität ist. Einen bewussten Zugang zu den eigenen kulturellen Normen, oder zu denen anderer, haben wir in der Regel nicht (vgl. Lersner/Kizilhan 2017, S. 2).

Die wissenschaftliche Diskussion um den Begriff „Kultur“ ist recht komplex. Wie er genau definiert wird, ist abhängig von der jeweiligen fachlichen bzw. historischen Perspektive. Der folgende Abschnitt gibt einen kurzen Überblick über die wichtigsten Definitionen und diskutiert die Bedeutung für soziale Berufe.

Dem *klassischen Verständnis* zufolge ist Kultur bzw. die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Kultur quasi ein Wesenszug einer Person, auf deren Basis

Verhalten vorhergesagt werden kann (z. B. die Deutschen sind pünktlich und zuverlässig, die Italiener\*innen sind kommunikativ und lebensfroh). Es wird davon ausgegangen, dass Kultur kollektiv wirkt und das Leben eines ganzen, in sich einheitlichen Volkes prägt. Die Kulturgrenzen verlaufen nach diesem Verständnis entlang der nationalen Grenzen (vgl. Lersner/Kizilhan 2017, S. 2).

Um die verschiedenen Kulturen, dem klassischen Kulturbegriff entsprechend, zu erfassen und um unterschiedliches Verhalten und Erleben von Menschen in den jeweiligen Kulturen abzubilden, wurden von Hofstede (2011, S. 8) sechs *Kulturdimensionen* herausgearbeitet. Diese sind:

- Machtdistanz
- Unsicherheitsvermeidung
- Individualismus vs. Kollektivismus
- Maskulinität vs. Femininität
- lang- bzw. kurzfristige Orientierung
- Nachsicht vs. Einschränkung

Sie basieren auf konzeptuellen Überlegungen und Forschungsergebnissen und wurden zu einem Paradigma für den Vergleich von Kulturen. Hofstede, Hofstede und Minkov (2010) betonen, dass mit den Dimensionen keine Bewertungen über einzelne Personen oder Personengruppen verbunden seien.

Zum Zeitpunkt seiner Entstehung war der klassische Ansatz richtungsweisend. In einigen Fachgebieten finden Hofstedes Dimensionen bis heute Anwendung. Auch unserem Alltagsdenken entspricht dieses Denken in festen Kategorien, zumal es den Umgang mit unbekanntem Situationen und Personengruppen scheinbar erleichtert. Es birgt jedoch auch einige Probleme. So wird häufig angemerkt, dass Hofstedes Dimensionen den Eindruck vermitteln, Kultur könne mittels solcher Skalen tatsächlich abgebildet werden, was ihrer Komplexität jedoch nicht gerecht werde. Individuelle Unterschiede würden nicht angemessen berücksichtigt und es werde eine größere Homogenität unter Angehörigen einer Kultur (eines Volkes, einer Nation) angenommen, als dies in der Realität der Fall sei (McSweeney 2002).

*Neuere Ansätze* berücksichtigen stärker die aktuellen Gegebenheiten der globalisierten Welt und verabschieden sich von der Idee der sogenannten „Monokulturen“ des klassischen Kulturbegriffs, bei dem der Fokus auf Erklärungen über Menschen aus anderen Kulturen und auf Integrations- und Abgrenzungskriterien für kulturelle Zugehörigkeit lag. Sie beschreiben vielmehr übergeordnete Eigenschaften von Kultur und verstehen diese als intersubjektives, vielschichtiges Symbolsystem, das Lebenswirklichkeiten und Abläufe in Gemeinschaften strukturiert. Kultur wird hier als Prozess verstanden, der Traditionen aufrechterhält, aber auch gemeinsame Bedeutungsräume, z. B. Orte, Sprachen, Weltbilder oder Erlebnisse, schafft (Salman 2015; Benoit/El-

Menouar/Helbling 2018). Nach Geertz (1987/2015, S. 15) können sich diese Bedeutungsräume überlappen oder ineinander verflochten sein, so dass es keine klar abgrenzbaren Kulturen gibt. Die regionale Herkunft einer Person – oder ihrer Eltern bzw. Großeltern – stellt dabei nur einen Aspekt kultureller Zugehörigkeit dar. Weitere Aspekte sind der religiöse Hintergrund, das soziale Milieu sowie der städtische oder ländliche Lebensraum mit all seinen Besonderheiten.

Die Bedeutungsräume zusammengenommen bilden ein „selbstgesponnenes Bedeutungsgewebe“ (Geertz 1987/2015, S. 9), das die Kultur eines Menschen ausmacht. In dieses „Bedeutungsgewebe“, das zu einer bestimmten Zeit an einem bestimmten Ort existiert, werden wir hineingeboren und wachsen darin auf. Gleichzeitig gestalten wir es durch unsere zwischenmenschlichen Interaktionen aktiv mit (vgl. Schellhammer 2013, S. 91).

Dieses neue Verständnis von Kultur ist für die Arbeit in sozialen Berufen hilfreicher, da es sowohl die Individualität als auch die Gruppenzugehörigkeit von fremdkulturellen Menschen angemessen berücksichtigt (vgl. Lersner/Kizilhan 2017, S. 4). Es bewahrt vor einer zu schnellen Beurteilung oder Einordnung des Gegenübers und verdeutlicht die erforderliche Offenheit und Vorsicht bei der Beobachtung und Deutung des „Bedeutungsgewebes“ des\*r anderen. Stellen wir uns zum Beispiel vor, wir führen als Fachkraft ein Hilfesgespräch und unser Gegenüber schaut uns im gesamten Gespräch nicht in die Augen. Handelt es sich um eine muslimische Frau, dann würden wir dies vielleicht als Schüchternheit oder Unsicherheit deuten, bei einem „afrikanischstämmigen“ Mann vielleicht als Desinteresse oder abwertende Geste und bei einer Person aus dem asiatischen Raum als Höflichkeit. Letztlich handelt es sich immer um die gleiche Geste und warum sich diese Person genau in dieser Situation so verhält, wissen wir zunächst nicht. Unsere Deutungen können jedoch einen großen Einfluss auf den Gesprächsverlauf haben.

Was den *Zusammenhang von Kultur mit Migration* betrifft, werden in der Literatur verschiedene Begrifflichkeiten verwendet, die auf den unterschiedlichen Verständnissen von Kultur basieren (vgl. Lersner/Kizilhan 2017, S. 5):

- *Bikulturalität* beschreibt die Sozialisation einer Person in zwei (abgrenzbaren) Kulturen, zu denen sie sich gleichermaßen zugehörig fühlt.
- *Multikulturalität* geht davon aus, dass in einer Gesellschaft mehrere Kulturen nebeneinander bestehen, die in sich homogen sind und klar voneinander abgegrenzt werden können. Es können sich sogenannte Parallelgesellschaften innerhalb eines Landes entwickeln.
- *Interkulturalität* geht ebenfalls von abgegrenzten, in sich homogenen Kulturen aus, betont dabei jedoch die Notwendigkeit des Dialogs bzw. der Kommunikation untereinander.
- *Transkulturalität* betrachtet Kulturen nicht als abgeschlossene Einheiten, sondern geht von stetigen Vermischungsprozessen aus. Im Vordergrund



steht der hybride prozesshafte Charakter einer Kultur, entsprechend den neueren Ansätzen. „Trans-“ steht hier für „jenseits“, „darüber hinaus“. Betrachtungsebenen sind sowohl regionale Zuordnungen als auch weitere kulturelle Kategorien (z. B. Herkunft, Sprache, Religion, sexuelle Orientierung).



### **Kurz zusammengefasst**

Begegnungen im Rahmen der Arbeit in sozialen Berufen lassen sich, unabhängig von der regionalen Herkunft, im Grunde immer als transkulturelle Begegnungen verstehen. Für die Praxis bedeutet dies, dass nie ein gemeinsames Verständnis oder gemeinsame Werte, Normen, etc. als selbstverständlich vorausgesetzt werden können, selbst bei gleicher regionaler Herkunft. „Selbstgesponnene Bedeutungsgewebe“ entsprechend den neueren Definitionsansätzen von Kultur sind immer auch individuell und müssen als solche explizit erfragt, nachvollzogen bzw. verstanden werden.



### **Anregungen zur (Selbst-)Reflexion**

- Wie verwenden Sie für sich den Begriff „Kultur“? (als Unterscheidungsmerkmal Ihrer eigenen und einer fremden Kultur? oder als etwas Übergeordnetes, das unser Menschsein ausmacht? als etwas Klassifizierbares? oder als etwas Individuelles?)
- Wie sind Ihre persönlichen „Deutungsmuster“, welche Eigenschaften oder Verhaltensweisen sind für Sie „typisch“ für einen bestimmten kulturellen Hintergrund? Was könnte Ihnen helfen, im Kontakt mit Menschen mit einem anderen kulturellen Hintergrund eine Offenheit zu bewahren und vorschnelle kulturbezogene Interpretationen zu vermeiden?

## **1.2 Diskriminierung, Vorurteile und Stereotypisierung**

Im Zusammenhang mit Zuwanderung und den damit verbundenen gesellschaftlichen Veränderungen spielt auch das Thema Vorurteile und Stereotypisierung eine wichtige Rolle, sowohl auf individueller als auch auf kollektiver, gesellschaftlicher Ebene. Ein Verständnis dafür ermöglicht es, die Lebenslage von Menschen mit Migrationshintergrund besser zu erfassen und gleichzeitig eigene bzw. gegenseitige Zuschreibungen in der psychosozialen Arbeit verstehen und reflektieren zu können. Außerdem können Diskriminierung und strukturelle Machtverhältnisse erkannt und ihnen entgegenwirkt werden. Hierbei kann die Psychologie einen wertvollen Beitrag liefern, durch theoretische Hintergründe und Forschungsergebnisse, die die Funktionsweise von Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierung verdeutlichen und Ansatzpunkte für eine (langfristige) Veränderung aufzeigen.

### 1.2.1 Diskriminierung

Diskriminierung umfasst jede Form der ungerechtfertigten Ungleichbehandlung von Einzelnen oder Gruppen, die „auf Unterschieden sozialer oder natürlicher Art beruht, die keine Beziehung zu individuellen Fähigkeiten oder Verdiensten haben noch zu dem wirklichen Verhalten der individuellen Person“ (Allport 1954, zit. nach Petersen/Six 2008, S. 161). Beispiele hierfür finden sich u. a. bei Bewerbungsverfahren, wenn eine Sandra Schmidt zum Bewerbungsgespräch eingeladen wird, eine Maryam Mbala trotz vergleichbarer Qualifikation jedoch nicht, oder am Eingang von Diskotheken, wenn einem jungen Mann mit dunkler Hautfarbe der Zugang verwehrt wird.

Zeitlich und räumlich begrenzte soziokulturelle Norm- und Wertvorstellungen der sogenannten Mehrheitsgesellschaft führen oft dazu, dass Menschen wenig oder kaum Verständnis für diejenigen haben, die „anders“ sind. Schon immer wurden Menschen infolgedessen ausgegrenzt und benachteiligt. Kultur als Herkunftskultur, im Verständnis des klassischen Kulturbegriffs, wird im Alltagsdenken nach wie vor als Unterscheidungskategorie verwendet, die eine Abgrenzung der „anderen“ (der Nicht-Deutschen) und damit deren Ausschluss von Macht und Mitbestimmung ermöglicht (vgl. Ehret 2011, S. 49).

Zur Erklärung, wie Diskriminierung und Vorurteile entstehen, gibt es unterschiedliche psychologische Ansätze. Den *persönlichkeitszentrierten Ansätzen* zufolge lässt sich zusammenfassend sagen, dass Vorurteile zwischen Mitgliedern verschiedener Gruppen mehr von politischen Konflikten oder Bindungen sowie von ökonomischer Abhängigkeit usw. abhängen, als von den familiären, persönlichkeitsprägenden Verhältnissen, in denen die einzelnen Menschen aufgewachsen sind (vgl. Werth/Seibt/Mayer 2020, S. 234 ff.).

Ein weiterer Ansatzpunkt ist der Blick auf die jeweiligen *Gruppen* (wie auch immer diese sich zusammensetzen), auf deren Interessen und Ziele. Sind z. B. die Interessen oder Ziele unvereinbar, so dass die der einen Gruppe zu Lasten der anderen gehen, führt dies, so die These, zu einem Wettbewerb mit der konkurrierenden Gruppe. Dies wiederum kann Vorurteile bis hin zu offenem feindseligen Verhalten fördern. Sind die Ziele und Interessen von Gruppen jedoch miteinander vereinbar, so dass beide Gruppen auf dasselbe Ziel hinarbeiten können und dabei sogar aufeinander angewiesen sind, ist es für die einzelnen Mitglieder sinnvoller, eine kooperative und freundliche Einstellung zur Fremdgruppe einzunehmen. Beruht dies auf Gegenseitigkeit, so ist ein positives gemeinsames Ergebnis wahrscheinlich (vgl. Kizilhan 2015a, S. 178).

Aus Versuchen, ethnische Vorurteile zu reduzieren, resultierte die sogenannte *Kontakthypothese*. Ganz allgemein formuliert unterstellt diese, dass Kontakt zwischen Mitgliedern verschiedener (ethnischer) Gruppen – unter entsprechenden Bedingungen – Vorurteile und Feindseligkeit zwischen diesen Gruppen reduziert. Diese Theorie lieferte die Begründung für die Politik, die

„Rassentrennung“ („desegregation“) in den Bereichen Wohnen, Beschäftigung und Erziehung aufzuheben, die in den Vereinigten Staaten und andernorts teilweise verwirklicht wurde. Ein wichtiger Aspekt ist bei der Kontakthypothese zu beachten: Kontakt zwischen Gruppen alleine – ohne Kooperation für ein gemeinsames Ziel – reduziert Vorurteile nicht, sondern verschärft sie z. T. noch (vgl. Pettigrew/Tropp 2006, S. 752). Der Erfolg der „Kontaktpolitik“ hängt außerdem u. a. vom Ausmaß ab, in dem die Mitglieder unterschiedlicher Gruppen auf interpersonaler oder Intergruppenbasis miteinander zu tun haben (vgl. Pettigrew/Tropp 2006, S. 751).

Mit seinem *Paradigma der minimalen Gruppe* zeigte Tajfel (1974, 1982, S. 118 ff.), dass für das Auslösen von diskriminierendem Gruppenverhalten eine bloße Gruppenzuordnung nach zufälligen oder trivialen Kriterien ausreicht. In seiner inzwischen klassischen Untersuchung ordnete er Schüler\*innen auf höchst willkürlicher Grundlage einer von zwei Gruppen zu, nämlich aufgrund ihrer Präferenz für einen der beiden abstrakten Künstler Paul Klee oder Wassilij Kandinsky. Die Versuchsteilnehmer\*innen wussten, dass zwei ähnlich große Gruppen gebildet wurden und welcher Gruppe sie zugeteilt worden waren, nicht aber, wer von den anderen Teilnehmer\*innen zur eigenen bzw. zur anderen Gruppe gehörte. In der zweiten Phase des Versuchs sollten die Schüler\*innen in realitätsnahen, bedeutsamen Entscheidungssituationen verschiedenen Personen Geldbeträge als Belohnungen zuweisen. Für die Verteilung der Geldbeträge nutzten sie speziell entwickelte Hefte mit Entscheidungsmatrizen, in denen sie sich für eine Entscheidungsstrategie (z. B. Fairness/gleicher Gewinn für Eigen- und Fremdgruppe oder maximaler Gewinn der eigenen Gruppe) entscheiden mussten. Die Gruppenzugehörigkeit der möglichen Empfänger\*innen war bekannt, die Identität dagegen nicht. Um Eigeninteresse als Motiv auszuschließen, konnten die Versuchsteilnehmenden sich selbst in keinem Fall direkt Geld zuteilen. Ziel des Experiments war, Entscheidungsprozesse auf verschiedene Formen von Diskriminierung oder aber Fairness hin zu untersuchen. Es zeigte sich, dass das Geld fast ausschließlich Mitgliedern der eigenen Gruppe zugewiesen wurde. In weiteren mehr als zwei Dutzend unabhängigen Untersuchungen in verschiedenen Ländern mit verschiedensten Versuchsteilnehmer\*innen (von kleinen Kindern bis Erwachsenen) wurden ähnliche Ergebnisse erzielt. Die Intergruppendiskriminierung in Situationen minimaler Gruppen erwies sich damit als bemerkenswert eindeutiges Phänomen. Als Beweggründe für dieses Verhalten wurden in den meisten Studien Assoziationen von Team und Teamgeist benannt, wenn man sich bewusst wurde, einer bestimmten Gruppe zugehörig zu sein. Gleichzeitig könnte sich in der ungleichen Zuteilung von Geld zwischen den Gruppen auch eine Norm des Wettbewerbs widerspiegeln, da so versucht wurde zu „gewinnen“ (vgl. Petersen/Blank 2008, S. 201 ff.).

### **Kurz zusammengefasst**



Der bloße Akt der Gruppenzuordnung aufgrund (willkürlicher) sozialer Kategorien bzw. das Etablieren von Unterscheidungsmerkmalen (z. B. Deutsch – Nicht-Deutsch) reicht aus, um fehlerhafte Beurteilungen und diskriminierendes Verhalten auszulösen. Werden Konkurrenz und Interessenskonflikte suggeriert, z. B. in Bezug auf Arbeitsplätze oder die Verteilung von Sozialleistungen („Flüchtlinge verringern unsere Rente“), fördert dies Vorurteile und feindseliges Verhalten. Durch Kontakt zwischen verschiedenen „Gruppen“, bei dem gemeinsame Interessen oder ein gemeinsames Ziel verfolgt werden, z. B. bei Sport oder Musik, können langfristig Vorurteile und Feindseligkeit verringert werden.

Die gesellschaftlichen Vorstellungen über „Migrant\*innen“ und über deren mitgebrachten Werte und Normen sind auch in unserer heutigen Informationsgesellschaft auffallend widersprüchlich, trotz des umfangreichen und für jedermann zugänglichen Wissens. Diese – häufig falschen bzw. undifferenzierten – Vorstellungen sind offenbar nur schwer zu verändern. Dies mag mitunter an der Kombination von Informationsfilterung durch die Medien, z. B. über die politischen Verhältnisse in den Herkunftsländern, und unklaren Vorstellungen und Standpunkten der politisch Verantwortlichen für Migration und Integration liegen. In jedem Fall fördert es die Verunsicherung der allgemeinen Bevölkerung und verstärkt bestehende Vorurteile und Abgrenzungstendenzen.

### **Anregungen zur (Selbst-)Reflexion**



- Haben Sie selbst in Ihrem Alltag oder im Arbeitsleben Diskriminierung erlebt (oder beobachtet)? Falls ja, welche Gefühle hat dies ausgelöst? Und welchen Umgang haben Sie (bzw. hat die andere Person) damit gefunden?
- Welchen Gruppen fühlen Sie sich persönlich zugehörig? Nehmen Sie „andere“ oder „konkurrierende“ Gruppen (z. B. andere Berufsgruppen bei der Arbeit, Einwohner\*innen eines Nachbarorts) wahr? Und erleben Sie bei sich selbst oder bei anderen eine Bevorzugung der Mitglieder der eigenen Gruppe?
- Haben die Menschen, mit denen Sie arbeiten, Diskriminierungserfahrungen gemacht? Werden diese im Hilfeprozess, bei der Begleitung, Beratung, Betreuung etc., thematisiert und bearbeitet?

## **1.2.2 Stereotype und Vorurteile**

Auf der kognitiven Ebene stellen stereotype Wissensstrukturen die Grundlage für Vorurteile und Diskriminierung dar (vgl. Werth/Seibt/Mayer 2020, S. 229).

*Stereotype* werden als eine bestimmte Variante von Einstellungen definiert, die „typisierte“ Meinungen oder Wahrscheinlichkeitsurteile über Merkmale, Eigenschaften oder Motive von Personen, die bestimmten Kategorien bzw.

Gruppen zugeordnet werden, darstellen (vgl. Allport 1954, S. 20 ff.; vgl. Möller-Leimkühler 2004, S. 40). Die Kategorisierung erfolgt anhand tatsächlich vorhandener oder auch von außen zugewiesener Merkmale. Welche Kategorien gebildet werden und welche Merkmale diesen Kategorien zugeordnet werden, ist stark beeinflusst vom öffentlichen Diskurs. Sie beruhen auf impliziten, gesellschaftlich geteilten Theorien über Personen in Eigen- und Fremdgruppen, über Nationen, Religionen, Regionen etc. (z. B. Franzosen bzw. Französisinnen streiken gerne und legen Wert auf gutes Essen, die Schwaben bzw. Schwäbinnen sind sehr sparsam und arbeitseifrig). Sie sind kulturell vorgefertigte kognitive Schemata, eingebunden in ein „komplexes empirisch-theoretisches Geflecht von Aussagen, Interpretationen und Wertungen“ (Möller-Leimkühler 2004, S. 40). Die Kategorie „Ausländer\*in“ wird in erster Linie über phänotypische Merkmale definiert, d. h. über eine dunklere Haut-, Augen- oder Haarfarbe und erst in zweiter Linie über objektive Kriterien wie etwa Staatsangehörigkeit. Das bedeutet auch, dass z. B. Norweger\*innen als weniger fremd und damit auch weniger als Ausländer\*innen wahrgenommen werden als etwa Türk\*innen.

Stereotypisierung hilft, die soziale Wahrnehmung zu vereinfachen, und ist als unmittelbare Orientierungs- und Entscheidungshilfe für die Reizverarbeitung der komplexen Umwelt notwendig (vgl. Macrae/Bodenhausen 2000, S. 96). Nach der Kognitionstheorie sind Stereotype entsprechend ein im Alltagsleben allgegenwärtiges Phänomen, sie sind Elemente normaler Informationsverarbeitungsprozesse.

Durch ihre Funktionsweise, durch Kategorisierung Orientierungshilfe zu schaffen, unterliegen Stereotype jedoch kognitiven Verzerrungen (vgl. Möller-Leimkühler 2004, S. 40). Hierbei spielt das experimentell gut belegte Prinzip der *illusorischen Korrelation* oder auch *Scheinkorrelation* (vgl. Meiser 2008) eine wichtige Rolle und erklärt die beobachtbaren Verzerrungen bei der Bildung neuer wie auch bei der Bestätigung und Verfestigung bestehender Stereotype. Die Zuschreibungen erfolgen dabei aufgrund des Auftretens von *auffälligen* Ereignissen bzw. Eigenschaften oder Erscheinungen bei einer sozialen Gruppe, ganz gleich ob diese selbst erlebt oder aus Medienberichten entnommen wurden. Die Häufigkeit des gemeinsamen Auftretens der auffälligen Ereignisse oder Eigenschaften wird überschätzt (vgl. Möller-Leimkühler 2004, S. 41 f.). Einzelne auffällige Ereignisse, wie ein Attentat mit Beteiligung eines muslimischen Täters, können so das Stereotyp „Muslime sind gefährlich“ prägen, ungeachtet der Tatsache, dass diese Zuschreibung objektiv bzw. statistisch betrachtet sehr selten zutrifft (es gibt immerhin fast eine Milliarde Muslime auf der Welt).

Diese Verzerrung entsteht dadurch, dass bestimmte Formen von Ereignissen oder Erscheinungen und bestimmte soziale Gruppen („Bedrohung“ und „Muslime“) besser in Erinnerung bleiben als andere. So wird zum einen auffälliges, negativ bewertetes Verhalten stärker wahrgenommen und besser erinnert

als „normale“ bzw. positiv bewertete Verhaltensweisen, zum anderen sind Angehörige von Minderheiten an sich auffälliger und werden dadurch mehr beachtet und ebenfalls besser erinnert (vgl. Möller-Leimkühler 2004, S. 41 f.). Ein (muslimisches) Mädchen mit Kopftuch, über das man sich möglicherweise geärgert hat oder das einem fremd oder irritierend vorkam, wird folglich besser in Erinnerung bleiben als ein Mädchen mit Kopftuch, das sich „normal“ oder positiv verhalten hat und auch als ein subjektiv „normal“ bzw. unauffällig aussehendes Mädchen, über das man sich geärgert hat oder das sich merkwürdig verhalten hat. Der Zusammenhang von Kopftuch tragenden (muslimischen) Mädchen und einem bösen und radikalen Islam ist objektiv betrachtet nicht haltbar und wird dennoch bei jedem auftretenden Einzelfall – vor allem von Migrations- bzw. Islam-Kritiker\*innen – als wahr und bestätigt betrachtet.

Bestehende Stereotype oder Schemata stellen Bezugspunkte jeder weiteren Informationsverarbeitung dar. Hierbei wirkt der sogenannte „Selbstbestätigungsmechanismus“, d. h. es werden verstärkt Informationen wahrgenommen, die die bestehenden Meinungen und Einstellungen bestätigen, widersprechende Informationen werden weniger wahrgenommen oder als weniger wichtig bewertet. Wie stark dieser „Selbstbestätigungsmechanismus“ wirkt, hängt von der kognitiven Verarbeitungskapazität einer Person ab. Je höher die Kapazität, desto besser können nicht-konsistente Informationen wahrgenommen und erinnert werden (vgl. Sherman/Frost 2000, S. 26). Wir können uns dies plastisch vorstellen als einen Schrank mit vielen Schubladen. Abhängig von ihrer Anzahl, ihren Inhalten und ihrem Ordnungssystem werden bestimmte Schubladen links, rechts, oben oder unten am Schrank aufgezogen. Bei zu wenigen Schubladen werden bestimmte Dinge möglicherweise in Schubladen gesteckt, in die sie nicht gehören. Es kann aber auch vorkommen, dass bestimmte Dinge, für die keine Schubladen zur Verfügung stehen, nicht in den Schrank aufgenommen werden (z. B. wenn diese nicht zu meiner Meinung oder zu der meiner Gruppe gehören), außer wenn dafür neue Schubladen oder Schränke gebaut bzw. besorgt werden können. So, wie die Gegenstände in Schubladen einsortiert werden, muss man sich den Umgang mit Informationen vorstellen. Es geht um die Aufnahme bzw. Verarbeitung von Informationen, die zum Stereotyp und zu den entsprechenden emotionalen Befindlichkeiten (Wut, Ärger, Unverständnis, Freude etc.) passen.

### ***Kurz zusammengefasst***

Die Bildung von Stereotypen, also die Zuordnung von Eigenschaften und Merkmalen allein aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Gruppe (z. B. Ausländer\*innen), ist ein ganz normaler, notwendiger Vorgang menschlicher Wahrnehmung. Durch die Verringerung der Komplexität der Informationen im Wahrnehmungsprozess besteht jedoch die Gefahr der Verzerrung und einseitigen Bewertung, die durch emotionale Befindlichkeiten verstärkt werden kann. Bestehende Stereotype ver-

