

INTERKULTURELLE PÄDAGOGIK UND POSTKOLONIALE THEORIE

Band 3

Frauke Meyer

Kompetenzzuschreibungen und Positionierungsprozesse

Eine postkoloniale Dekonstruktion im Kontext
von Migration und Arbeitsmarkt

PETER LANG
Internationaler Verlag der Wissenschaften

Intellektuelles Tun ist risikoreich: Was wir heute beschreiben und vertreten, könnte uns morgen peinlich sein. (Castro Varela/ Dhawan 2003: 278)

Einleitung

Ohne Kompetenz lässt sich auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt heutzutage wenig erreichen. Firmen suchen nach möglichst kompetenten MitarbeiterInnen, Weiterbildungsträger bieten diverse Kompetenztrainings an und im Bildungswesen wird, angefangen vom Kindergarten, über Schule und Berufsausbildung bis zum Studium, darüber nachgedacht, wie Kompetenzen identifiziert, entwickelt, gefördert oder beschrieben werden können. Die auf dem Arbeitsmarkt gefragten Kompetenzformen sind in den letzten Jahren, wie aus Stellenausschreibungen leicht ersichtlich wird, beinah sprunghaft angewachsen. Neben sozialer Kompetenz, kommunikativer Kompetenz und Fachkompetenz ist z.B. die Rede von Führungskompetenz, Beratungskompetenz, Innovationskompetenz, Planungskompetenz, Europakompetenz, sozialer Kompetenz, kommunikativer Kompetenz und nicht zuletzt von interkultureller Kompetenz. Interkulturelle Kompetenz gilt als *die* Schlüsselqualifikation auf den globalisierten und von Migration geprägten (Arbeits-)Märkten. Alle – vom Kindergartenkind, über SchülerInnen jeglicher Schulformen, von sog. einfachen ArbeiterInnen bis hin zur Spitzenmanagerin, egal ob eingewandert oder nicht – sollten diese Kompetenz ‘haben’ bzw. entwickeln.

Im Rahmen der interkulturellen Erziehungswissenschaft wird interkulturelle Kompetenz auch als besondere Qualifikation sog. MigrantInnen mit dem Ziel postuliert, ihnen auf diese Weise erweiterte Möglichkeiten zur Positionierung auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt zu eröffnen. Ohne Kompetenz scheint eine Positionierung auf dem Arbeitsmarkt gegenwärtig undenkbar. Einstellende entscheiden entlang der Kompetenzen von BewerberInnen, welche Person am besten auf eine vakante Stelle passt, welche BewerberInnen den Anforderungen des Unternehmens entsprechen und welche nicht.

Doch was verbirgt sich in und hinter *Kompetenz*? Welche Kriterien verwenden Einstellende zur Feststellung von Kompetenz? Welche Bedeutung haben z.B. »Rasse/ Ethnizität/ Kultur«, »Klasse« und »Geschlecht« für die Kompetenzfeststellung als diejenigen Kategorien, von denen aus der Rassismus-, Migrations-, Klassen- und Geschlechterforschung bekannt ist, dass an sie Vorstellungen zu den Fähigkeiten oder Eigenschaften einer Person geknüpft sind? In welchem Zusammenhang stehen Kompetenz und Positionierungsprozesse? Welche Kompetenz führt zu welcher Positionierung und welche Positionierung wird mit welcher Kompetenz verbunden?

Mit der vorliegenden Arbeit habe ich den Versuch unternommen, aus einer postkolonialen Perspektive heraus einen Beitrag zur Diskussion um Kompetenzen sog. »MigrantInnen«, aber auch »weißer Deutscher«, zu leisten. Dafür war es unabdingbar, vielfältigste Macht- und Herrschaftsverhältnisse analytisch zu berücksichtigen. Das verlangte von mir, mir gewissermaßen selbst auf die Spur zu kommen, ein Unterfangen, das nicht nur die vermeintliche Außenposition der schreibenden Wissenschaftlerin hinterfragt, sondern mir meinen begrenzten Blick auch beständig vor Augen führte. Häufig wusste ich nicht mehr, was und ob ich überhaupt etwas in den Interviews sehe. Auch jetzt, wo die Studie fertig gestellt ist, ist diese Unsicherheit geblieben. Sicher bin ich mir, dass ich nicht nur durch eine »weiße« Brille der Mittelschicht gucke, sondern mein Sehen auch ganz wesentlich ein Spiegel vor allem der Erkenntnisse »Schwarzer Frauen« und »Migrantinnen« ist. Ohne sie wäre ich kaum auf die Idee gekommen, dass »Weißsein« irgendeine Bedeutung für meine Praxis oder Forschung hat. Und immer noch bin ich weit davon entfernt, diese Bedeutung in allen ihren Ausmaßen erfassen zu können. Das gilt auch für meine ganz persönliche Verwicklung in das Thema dieser Arbeit. Arbeite ich gegenwärtig hauptberuflich an der Implementierung von Aufenthalten im EU-Ausland in die Berufsausbildung, habe ich zuvor mehrere Jahre vor allem mit »jungen MigrantInnen« Abschlussprüfungen vorbereitet, »Kompetenzprofile« erarbeitet und sie bei ihren Bemühungen um eine erste Anstellung nach der Ausbildung beraten. Meine persönliche Verwicklung in das Thema dieser Arbeit besteht nicht nur in der immer vorhandenen Ambivalenz zwischen ‘realer’ beruflicher Praxis und ‘abstrakter’ theoretischer Überlegungen. Ich profitiere von den bestehenden Strukturen und ich produziere sie, wie ich immer wieder und oft entsetzt über mich selbst feststellen muss.

Einstellungsgespräch in einem mittelständigen Unternehmen. Ich gehöre zur ausschließlich »weiß deutsch« besetzten Auswahlkommission. Die BewerberInnen sind ein »weißer deutscher« Mann, zwei »weiße deutsche« Frauen und eine »argentinische« Frau. Letztere zählt gemeinsam mit einer der »weißen deutschen« Frauen von den Bewerbungsunterlagen her zu den Favoritinnen der Bewerbungskommission. Während die »weißen deutschen« BewerberInnen von der Personalleiterin eingangs nach den prägnanten Stationen ihres Berufslebens gefragt werden, fordert sie die »argentinische« Bewerberin dazu auf, ihre Pläne bezüglich einer potentiellen Rückkehr ins Herkunftsland darzulegen. Nachdem die Bewerberin nachdrücklich klar gestellt hat, dass sie keinerlei Rückkehrpläne habe, stellt die Personalleiterin nach einem Blick auf ihre Unterlagen fest: „Naja, Sie haben dann ja auch nur einen argentinischen Master in Dietätik gemacht, wir suchen eigentlich eine diplomierte Ernährungsberaterin. Wie sehen Sie ihre

Fachkompetenz?“ Die Bewerberin ist irritiert und versucht, ihre Qualifikation zu erklären. Dabei muss sie in der Aufregung häufig nach passenden Wörtern suchen, so dass sie leicht stockend spricht. Später im Auswertungsgespräch kommt die Personalleiterin zu dem Schluss, diese Bewerberin habe weniger »kompetent« gewirkt als die »weiße deutsche« Konkurrentin. Auch könne man bei der »argentinischen« Bewerberin nicht davon ausgehen, dass sie bei den auf der zu besetzenden Stelle anfallenden Behördengesprächen ihr Anliegen sprachlich adäquat vermitteln könne.

»Kompetenz« bezieht sich keinesfalls nur auf das Können oder dokumentierte Fachwissen einer Person, sondern bemisst sich entlang der »Nationalität«, der »Rasse/Ethnizität«, des »Geschlechts«, des Eindrucks von einer Person und des daraufhin in den Fragen implizierten Vorwissens um »(In-)Kompetenz«. Körper, Sprachform, Ort des Qualifikationserwerbs bestimmen die Wahrnehmung von »Kompetenz«. Sie wird an der unausgesprochenen Norm von für das jeweilige Arbeitsgebiet »normalen deutschen« Arbeitnehmenden gemessen und diese Norm ist u.a. »weiß«, »bürgerlich« und »christlich«.

Die Personalleiterin »wusste«, dass die »argentinische« Bewerberin fachlich nicht so »kompetent ist« wie eine »weiße Deutsche«. Die durch die dequalifizierende Frage nach der Fachkompetenz eingeleitete Verunsicherung der Bewerberin, ihren für »Deutsche« sofort hörbaren Akzent und die gelegentliche Verwendung »ungewöhnlicher« Termini bestätigt das Vorwissen um deren geringere »Kompetenz«. Obwohl die »argentinische« Bewerberin als einzige bereits gute Praxiserfahrungen nachweisen konnte, was eigentlich ein wichtiges Auswahlkriterium war, wurde sie nicht eingestellt.

Meine eigene Rolle in dieser Auswahlkommission war wenig rühmlich. Ich schaffte es – wie ich zu meiner eigenen Entschuldigung meinte – aus Angst vor einer Eskalation mit der Vorgesetzten nicht, den deklassifizierenden Rassismus direkt anzusprechen. Meine vagen Andeutungen in Richtung der unterschiedlichen Fragestellungen an die BewerberInnen konnten leicht mit dem Argument entkräftet werden, man habe sich lediglich an der Qualifikation und persönlichen Eignung orientiert. Mit meinem Schweigen ließ ich rassistische Machtstrukturen nicht einfach nur weiter bestehen, sondern war selber aktiv an der Herstellung eben dieser Strukturen beteiligt.¹

1 Diese Einsicht verdanke ich u.a. den Arbeiten von Adibeli Nduka-Agwu und Antje Lann Hornscheidt zum Zusammenhang von Sprache und Rassismus (vgl. dies. 2010: 11-52). Sie weisen auf die Funktion des Schweigens als Handlung, die den Status quo stabilisiert und zugleich dethematisiert, hin. Wie mir inzwischen klar geworden ist, hätte ich durchaus verschiedene Möglichkeiten gehabt, das inadäquat geführte Bewer-

Dies schicke ich voraus, um meine eigene Positionierung und Beteiligung an diesen Macht- und Herrschaftsstrukturen deutlich zu machen. Weder habe ich eine ‘bessere’ pädagogische Praxis, noch eine dem Problem der »(interkulturellen) Kompetenz« ‘gerechter’ werdende Theorie. Es geht mir mit dieser Arbeit nicht darum, bestimmte Theorierichtungen und ergo die VertreterInnen dieser Ansätze als rassistisch zu diffamieren und mich selbst als ‘moralisch besser’ darzustellen, sondern darum, die machtvolle Problematik von Kompetenz und Positionierung, die auch eine rassistische ist und in die pädagogische Theorie und Praxis verstrickt ist, am Beispiel des von Migration geprägten deutschen Arbeitsmarktes zu entfalten.

Die vorliegende empirische Studie ist aus einem qualitativen Forschungsprojekt hervorgegangen, das unter dem Titel Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation von Zuwanderern im Verlauf industrieller Wandlungsprozesse und Veränderungen von Produktionssystemen (ikas) von 1999-2001 an der Universität Hamburg durchgeführt wurde. Finanziert wurde das Projekt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Arbeitsamts Hamburg.

Im Kontext dieses Projekts entwickelte das damalige Forschungsteam² den auch meine Arbeit leitenden Gedanken, die Implikation des Projekttitels, interkulturelle Kompetenz sei eine mögliche Schlüsselqualifikation von Zuwanderern, zu hinterfragen. Unser Fokus richtete sich nunmehr darauf, was verschiedene AkteurInnen des Arbeitsmarktes unter interkultureller Kompetenz (nicht nur) in Bezug auf Zuwanderer fassen. Dazu wurden 55 qualitative leiffadengestützte Interviews mit unterschiedlichen AkteurInnen auf dem Arbeitsmarkt geführt. Unser Ziel war es, möglichst unterschiedliche Perspektiven auf Zuwanderer und (interkulturelle) Kompetenz einzufangen. Diese wurden im Lauf des Forschungsprozesses auf ihre Gemeinsamkeiten (und Unterschiede) hin analysiert (vgl. Teil I dieser Arbeit). Während der Projektlaufzeit wurden erste Auswertungsschritte zu folgenden Themenfeldern unternommen: „Bedeutung von Interkultur im Unternehmen wahrnehmen, erkennen und zuschreiben“ (Dr. Andreas Hieronymus), „Auswirkungen veränderter betrieblicher Hierarchien auf geforderte Kompetenzprofile“ (Metin Harmancı), „Umgang von Arbeitnehmenden mit der Flexibilisierung von Hierarchien und Arbeitszeit“ (Volker Berlin), „Ein- und Ausschluss von MigrantInnen im Einstellungsverfahren und die Bedeutung von Kompetenzbeschreibungen“ (Frauke Meyer).

bungsgespräch anzufechten, ohne damit – was lange meine Rechtfertigung für mein Schweigen vor mir selbst war – meinen Arbeitsplatz zu gefährden.

2 Mitglieder des Forschungsprojekts waren Prof. Dr. Ursula Neumann und Dr. Harun Gümrükçü (Projektleitung), Dr. Andreas Hieronymus, Metin Harmancı (Dipl. Soziologe) und Volker Berlin (Dipl. Volkswirt).

Parallel zur Datenerhebung und zu den ersten Auswertungsschritten haben wir Literatur zum Themenfeld »interkulturelle Kompetenz« aus verschiedenen Fachgebieten, insbesondere aber aus den Wirtschafts-, Erziehungs- und Sozialwissenschaften herangezogen. Der so eruierte Forschungsstand diente dazu, weitere Fragen zu entwickeln, aber auch der Einbettung der Aussagen der Interviewten in bestehende Wissensproduktionen. Meine Einzelarbeit setzt an den Vorarbeiten aus dem *ikas*-Projekt an. Insbesondere verdanke ich dem Projekt die vollständige Transkription aller Interviews, die grobe Codierung eines Großteils der Interviews sowie nicht zuletzt anregende Inputs – vor allem zum Zusammenhang von Wahrnehmung und Zuschreibung – aus den Diskussionen und Arbeiten des Forschungsteams.

Diskussionsstand der Forschung: Migration, Kompetenz, Arbeit(smarkt)

Politische und wissenschaftliche Diskurse um Migration, Kompetenz und Arbeitsmarkt sind eng miteinander verknüpft. Dabei standen und stehen der nationalstaatlichen Einheitsvorstellung geschuldet und sich über die Konstruktionen des »Eigenen« und »Anderen« vollziehende Ein- und Abgrenzungen sowie wirtschaftliche Bedarfe nach möglichst billigen und trotz der meist geringen Entlohnung möglichst willigen ArbeiterInnen oder – wie in jüngerer Zeit häufiger – nach »kompetenten« SpezialistInnen gegenüber.

Diese Ambivalenz gegenüber den »Anderen«, die qua »Anderssein« auszusgrenzen seien, deren Arbeitskraft oder know-how aber dringend benötigt wird, ist kennzeichnend für den Prozess der deutschen Nationengründung. Er ist eng an verschiedene Rassekonstruktionen und daran geknüpfte Vorstellungen zu den Eigenschaften und zum »(Nicht-)Können« der jeweiligen rassifizierten »Anderen« gebunden (vgl. Herbert 1986: 48ff; El-Tayeb 2001: 60f). Der Gedanke einer einheitlichen Nation mit einer gemeinsamen Sprache und Kultur lässt sich nur durch die Definition dessen realisieren, wovon sich die gedachte Einheit abgrenzt. Es bedarf also eines Gegenübers, das nicht das ist, was man für sich selbst in Anspruch nehmen will, um eine in diesem Fall nationale Entität zu schaffen. Dieses Gegenüber nahm in den ersten beiden Jahrzehnten der deutschen Nationengründung im Wesentlichen zwei Formen des rassifizierten nationalen Außen an: die des »Slawen« und die des »Schwarzen kolonialen Anderen«. Diese beiden Rassekonstruktionen sind mit auffallend ähnlichen Eigenschaftszuschreibungen verbunden, z.B. Infantilität, Anspruchslosigkeit, große körperliche Kraft bei geringen geistigen Leistungen (vgl. zur Historie der Eigen-