

Interkulturelle Arbeitswelten in Luxemburg: Mehrsprachigkeit und kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz von Grenzgängern

Wille, Christian; De Bres, Julia; Franziskus, Anne

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Wille, C., De Bres, J., & Franziskus, A. (2012). Interkulturelle Arbeitswelten in Luxemburg: Mehrsprachigkeit und kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz von Grenzgängern. *interculture journal: Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien*, 11(17), 73-92. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-452095>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Interkulturelle Arbeitswelten in Luxemburg. Mehrsprachigkeit und kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz von Grenzgängern

Intercultural work environments in Luxembourg. Multilingualism and cultural diversity among cross-border workers at the work-place

Christian Wille

Dr., wiss. Mitarbeiter der Forschungseinheit IPSE – Identités. Politiques, Sociétés, Espaces (Universität Luxemburg)

Julia de Bres

Dr., wiss. Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Luxemburgische Sprache und Literatur (Universität Luxemburg)

Anne Franziskus

MA Europäische Kulturen, Doktorandin am Lehrstuhl für Luxemburgische Sprache und Literatur (Universität Luxemburg)

Abstract (Deutsch)

Luxemburg zählt die meisten Grenzgänger in der EU. Sie pendeln täglich aus Deutschland, Frankreich oder Belgien in das dreisprachige Land ein, womit sich vielfältige sprachliche und kulturelle Konstellationen der Zusammenarbeit ergeben. Der Beitrag untersucht erstmals derart facettenreich, wie Mehrsprachigkeit und Interkulturalität von Grenzgängern in Luxemburg erlebt und bewältigt werden. Die vorgestellten Sprachpraktiken und Interkulturalitätsstrategien basieren auf Interviews, Interaktionsanalysen und Befragungen.

Stichworte: Grenzgänger, Luxemburg, Grenzregion, Transnationalität, Sprachideologien, Interkulturelle Kommunikation

Abstract (English)

The trilingual country of Luxembourg accounts for the highest percentage of cross-border workers in the European Union. These workers commute daily from France, Belgium and Germany to Luxembourg. Their presence in the national labour market results in in-creasing linguistic and cultural diversity at Luxembourgish workplaces. Drawing upon interview and interactional data, the present contribution is the first to investigate how crossborder workers in Luxembourg perceive and deal with multilingualism and interculturality, and presents a range of related linguistic and intercultural practices.

Keywords: Cross-border workers, Luxembourg, transborder region, transnationality, language ideologies, intercultural communication

1. Einleitung

Luxemburg zählt mit 155.000 Grenzgängern (2011) die meisten grenzüberschreitenden Pendler in der EU.¹ Sie kommen überwiegend aus dem benachbarten Frankreich (50%), gefolgt von Belgien (25%) und Deutschland (25%). Der Rückgriff auf die Arbeitskräfte der

umliegenden Regionen setzte in den 1980er Jahren ein, als der Luxemburger Dienstleistungssektor massiv ausgebaut wurde. Grenzgänger stellten so bereits im Jahr 1990 20% der Erwerbstätigen im Großherzogtum, elf Jahre später (2001) überstieg ihre Zahl bereits die der Luxemburger. Bis zur jüngsten Wirtschafts- und Finanzkrise (2008)

	Studie 1	Studie 2	Studie 3
Kontext und Bearbeitung	Post-Doc-Projekt 2009-2011, Julia de Bres	Dissertationsprojekt 2009-2013, Anne Franziskus	Dissertationsprojekt 2008-2011, Christian Wille
Thema	Dealing with language diversity: the language ideologies of cross-border workers in Luxembourg	Dealing with linguistic diversity at the Workplace: the linguistic practices of cross-border workers in Luxembourg	Sozio-kulturelle Dimensionen und Raumkonstruktionen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität in der Großregion SaarLorLux ²
Methoden	Qualitatives Interview, standardisierte schriftliche Befragung	Qualitative Interaktionsanalyse ³	Qualitatives Interview, standardisierte schriftliche Befragung
Stichprobe	N(qualitativ) = 30 N(quantitativ) = 128	Qualitative Fallstudien an drei Arbeitsplätzen	N(qualitativ) = 32 N(quantitativ) = 458

Abb. 1: Datengrundlage des Artikels. Quelle: Eigene Darstellung.

hielt das Wachstum der Grenzgängerbeschäftigung an, so dass die grenzüberschreitenden Pendler im selben Jahr fast die Hälfte (43%) der lokalen Erwerbstätigen ausmachten, gefolgt von Luxemburgern (29%) und ansässigen Ausländern (27%) (Wille 2012).

Das Grenzgängerwesen als eine zirkuläre Mobilitätsform fand bisher kaum Berücksichtigung in kulturwissenschaftlichen Untersuchungen. Es bildet jedoch einen geradezu exemplarischen Untersuchungskontext für zahlreiche Gegenwartsphänomene, die Sprachen und Kulturen als *ordentlich praktizierte* Symbol- und Normenkomplexe (Hörning / Reuter 2004) infrage stellen. Am Beispiel der Grenzgänger soll daher aufgedeckt werden, wie sprachliche oder kulturelle *Ordnungen* in grenzüberschreitenden Bezügen praktiziert, repräsentiert und neu hervorgebracht werden. Die dafür zu Grunde gelegten Befunde stammen aus drei empirischen Forschungsarbeiten, die an der Universität Luxemburg (Forschungseinheit IPSE – Identités, Politiques, Sociétés, Espaces) entstanden sind, die das Grenzgängerwesen aus soziolinguistischer und soziokultureller Perspektive beleuchten und sich methodisch ergänzen. Zur Gruppe der Grenzgänger zählten jeweils solche Arbeitnehmer und Selbständige, die ihre Berufstätigkeit in einem EU-Mitgliedstaat ausüben und in einem anderen wohnen, in den sie in der Regel täglich – jedoch mindestens

einmal wöchentlich – zurückkehren (Verordnung (EWG) Nr. 1408/71).

Auf Basis von Teilergebnissen der in Abbildung 1 vorgestellten Studien wird der Frage nachgegangen, welche Strategien Grenzgänger im Umgang mit verschiedenen Sprachen und den weitgehend als unterschiedlich wahrgenommenen Kulturen entwickeln. Differenzen werden dabei nicht als vorgängige Setzungen, sondern als subjektive Konstruktionen verstanden, die in der Handlungspraxis von Grenzgängern ihren Kristallisationspunkt finden und hier wiederum wirksam werden. Dafür werden in den folgenden Abschnitten die Sprachensituation und Internationalisierung der Arbeitswelt im Großherzogtum Luxemburg erläutert, ihr Erleben durch die Grenzgänger und die von den Befragten praktizierten Handlungsstrategien am Arbeitsplatz.

2. Sprachen und Kommunikation am Arbeitsplatz

Eine Besonderheit des Großherzogtums Luxemburg ist seine Mehrsprachigkeit. Das Sprachengesetz von 1984 (*loi du 24 février 1984 sur le régime des langues*) legt fest, dass Luxemburgisch, Französisch und Deutsch die offiziellen Landessprachen bilden. Dabei wird unterschieden zwischen der Nationalsprache (Luxemburgisch), den Verwaltungssprachen (Luxemburgisch, Französisch, Deutsch) und der Sprache für Gesetz-

gebung (Französisch). Im Gegensatz zu anderen mehrsprachigen Ländern, wie etwa Belgien oder der Schweiz, ist der Sprachgebrauch in Luxemburg nicht territorial gegliedert, sondern funktional nach gesellschaftlichen Feldern. Hoffmann (1979) beschreibt die Luxemburger Situation als triglossisch, in der Deutsch und Französisch hauptsächlich in Bereichen der Schriftsprache (Medien, Schulwesen, Verwaltung, etc.) genutzt werden und Luxemburgisch eher dem mündlichen Sprachgebrauch vorbehalten bleibt. Jedoch weicht die tatsächliche Sprachpraxis davon ab. So z. B. im Schulwesen, in dem das Deutsche während der Grundschule als offizielle Unterrichtssprache fungiert. In der Sekundarstufe (*enseignement secondaire*) bilden Deutsch und Französisch die Unterrichtssprachen, wobei Französisch im Gymnasium (*Lycée classique*) und Deutsch in Real- und Hauptschulen (*Lycée technique*) verbreitet ist. Englisch gilt ab der Sekundarstufe II als Pflichtfach. Die luxemburgische Sprache hingegen ist nach der Grundschule offiziell kaum noch vertreten im Unterrichtsprogramm, sie wird von Lehrern und Schülern aber in vielen Bereichen des Schulalltags genutzt. So sind Schüler in Luxemburg nach ihrer Schulzeit theoretisch viersprachig: Luxemburgisch, Deutsch, Französisch und Englisch. In der Praxis existiert jedoch eine große Variationsbreite hinsichtlich der jeweiligen Sprachkompetenzen, was z. B. auf die Migrationshintergründe der Schüler zurückgeführt werden kann (Weber 2009, Davis 1994).

Aktuell wandelt sich die Sprachensituation, wofür vor allem die wachsende Zahl der ansässigen Ausländer (43% der Gesamtbevölkerung) und Grenzgänger in Luxemburg eine Rolle spielt (Horner / Weber 2008, Fehlen 2009). Zu den wichtigsten Veränderungen zählt der zunehmende Gebrauch des Französischen. Da die meisten Grenzgänger aus Frankreich kommen, wird Französisch immer häufiger als *lingua franca* zwischen den verschiedenen Sprachgruppen genutzt, die in Luxemburg arbeiten und leben (Horner / Weber 2008:87). Gleichzeitig bekommt das Englische – aufgrund der zahlreichen multinationalen Unter-

nehmen am Standort Luxemburg – als internationale Verkehrssprache mehr Gewicht; ebenso wird ein Rückgang des Deutschen in der Arbeitswelt vermutet (Klein 2003). Parallel dazu ist eine wachsende Bedeutung des Luxemburgischen als Identitätsmarker innerhalb der luxemburgischen Bevölkerung zu beobachten, was sich z. B. im vermehrten schriftlichen Gebrauch des Luxemburgischen zeigt (Horner / Weber 2008:86).

Auch der luxemburgische Arbeitsmarkt ist von einer sprachlichen Segmentierung gekennzeichnet. Laut Fehlen (2009) ziehen sich Luxemburger zunehmend in den öffentlichen Dienst zurück, für den das Beherrschen der drei Landessprachen vorausgesetzt wird. Den Grenzgängern bleibt so weitgehend der privatwirtschaftliche Sektor überlassen, in dem der Sprachgebrauch am Arbeitsplatz weniger stark reguliert ist. Hinsichtlich der Grenzgänger, die aus einsprachigen bzw. sprachlich-territorial gegliederten Ländern – wie etwa Belgien – kommen, ist davon auszugehen, dass sie über geringere Sprachkenntnisse verfügen als Luxemburger, die in einem mehrsprachigen Kontext sozialisiert wurden.

Hieran schließt sich nun die Frage an, wie Grenzgänger der sprachlichen Vielfalt am Arbeitsplatz begegnen. Trotz der wachsenden Bedeutung von Grenzgängern und ihrer starken Präsenz in der Arbeitswelt existieren kaum Untersuchungen im Luxemburger Kontext zur Sprachpraxis von Grenzgängern am Arbeitsplatz.⁴ Daher wurde in zwei aktuellen Forschungsarbeiten (Studie 1 und 2) der Frage nachgegangen, wie Grenzgänger ein mehrsprachiges Arbeitsumfeld erleben und sich hier behaupten.

2.1. Sprachpraxis und Wahrnehmung von Mehrsprachigkeit

Einschränkend ist vorwegzuschicken, dass allgemeine Aussagen über die Sprachpraxis an den Arbeitsplätzen von Grenzgängern kaum möglich sind. Auch in Studie 1 wurde deutlich, dass der Sprachgebrauch stark variiert: In

einigen Unternehmen war eine nahezu einsprachige Praxis festzustellen, in anderen hingegen waren zwei oder mehrere Sprachen üblich. Ferner prägen die nationale Herkunft des Unternehmens, die Ausrichtung der Tätigkeit oder die internen Sprachpolitiken die Ein- / Mehrsprachigkeit am Arbeitsplatz. Zudem sind große Unterschiede hinsichtlich der Sprachkompetenzen der Grenzgänger auszumachen. Viele der Befragten beherrschen (nach eigenen Angaben) mehr Sprachen als es die gängigen Stereotype vermuten lassen, jedoch besteht nicht immer die Möglichkeit die eigenen Sprachkenntnisse einzubringen. Festgestellt wurde jedoch, dass nahezu alle Befragten mit Mehrsprachigkeit am Arbeitsplatz konfrontiert sind. Auch wenn das unmittelbare Arbeitsumfeld eher einsprachig geprägt war, zeigte der übergreifende mehrsprachige Kontext Luxemburgs stets Auswirkungen auf den jeweiligen Tätigkeitsbereich.

In Rahmen der Studie 1 wurden die Probanden gebeten, sich gegenüber verschiedenen Aussagen zum Sprachgebrauch am Arbeitsplatz zu positionieren. Die Aussagen bezogen sich sowohl auf den Gebrauch einer Sprache (monolinguale Perspektive) als auch auf den Gebrauch mehrerer Sprachen (mehrsprachige Perspektive). Zunächst ist tendenziell eine monolinguale Perspektive unter den Grenzgängern auszumachen: 42,2% der Pendler gaben an, dass der Gebrauch mehrerer Sprachen am Arbeitsplatz problematisch sein kann; 82,8% meinen, dass eine gemeinsame Sprache die Erledigung von Aufgaben vereinfacht. Ferner fühlt sich die Hälfte (49,2%) der Grenzgänger unwohl, wenn Kollegen in einer ihnen nicht verständlichen Sprache sprechen; 51,6% fühlen sich dabei ausgegrenzt. Jedoch werden ebenso Aspekte der mehrsprachigen Perspektive von den Befragten betont. So unterstreichen fast zwei Drittel (63,3%), dass das Beherrschen mehrerer Sprachen die Beziehungen zu Kollegen verbessern kann und dass die verschiedenen Sprachen die Arbeit interessanter gestalten (49,2%). Ferner regte die Mehrsprachigkeit die Kollegen an sich gegenseitig zu unterstützen

(55,5%). Gegen den Gebrauch einer Sprache am Arbeitsplatz sprach sich die Hälfte (53,1%) der Grenzgänger aus, ebenso wie 47,7% nicht der Meinung sind, dass die verschiedenen Sprachen am Arbeitsplatz eine Belastung darstellen. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass die Mehrsprachigkeit von den Befragten hinsichtlich tätigkeitsbezogener Aspekte tendenziell herausfordernd wahrgenommen wird, aber auch als ein Zugewinn im Hinblick auf zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz. Interessanterweise empfindet ein Großteil der Grenzgänger die Mehrsprachigkeit nicht als belastend, gleichwohl sie sich ausgegrenzt fühlen können, wenn in ihrer Gegenwart eine Sprache gesprochen wird, die sie nicht verstehen.

In Interviews wurde vertiefend auf das Erleben der Mehrsprachigkeit in Luxemburg und am Arbeitsplatz eingegangen (Studie 1). Ziel war es, verschiedene Sprachideologien herauszuarbeiten, worunter "the perception of language and discourse that is constructed in the interest of a specific social or cultural group" (Kroskrity 2004:501) verstanden wird. Untersucht wurde daher, inwiefern das Erleben von Mehrsprachigkeit in Luxemburg mit den sprachlichen (und weiteren) Interessen der Grenzgänger verknüpft ist. Vor diesem Hintergrund verteilen sich die Befragten auf zwei Gruppen: die Befürworter der Ideologie *gesellschaftliche Mehrsprachigkeit als Problem*⁵ und die Befürworter der konkurrierenden Ideologie der *gesellschaftlichen Mehrsprachigkeit als Chance*. Die Verfechter der ersten Ideologie schrieben dem mehrsprachigen Arbeitsumfeld folgende Problembereiche zu: (Vgl. Abb. 2)

Neben den genannten Gefahren gesellschaftlicher Mehrsprachigkeit gaben die Befürworter dieser Ideologie an, am Arbeitsplatz eher einsprachig zu agieren. Einige drückten ihren Unmut darüber aus, sich sprachlich anpassen zu müssen:

„[Ein] Aspekt, der mich persönlich ein bisschen stört, ist dass ich oftmals auf Französisch runtergezogen werde, auch wenn das Gegenüber englisch oder deutsch kann. Ich merk' da bei meinen

Problembereiche	Interviewauszüge
Beschränkter Zugang zu Informationen	„Das heißt, viele Gesetze, die mich treffen, was Arbeitsrecht angeht, was eher Arbeitsverträge angeht etc. sind auf Französisch und dort sehe ich das etwas kritisch.“ (RLP-Lux, m., 35/39) ⁶
Niedrige Informationsdichte in der Kommunikation	„Leider [gibt es] manchmal Informationsverlust, weniger Gehalt, weniger filigranes Überbringen von Nachrichten; auch Missverständnisse, die schon mal vorkommen, die sich dann in der Umsetzung von Projekten ausdrücken oder die sogenannten „Malentendus“, die Folgen haben können.“ (RLP-Lux, m., 40/44)
Empfundene Ausgrenzung	„Wir waren ja vorher [in einer anderen Abteilung] und da gab es schon Diskussionen. Also, da hatte ich auch schon das Gefühl, dass manchmal auch eher doch bewusst auf's Französische gewechselt wurde, um uns ein bisschen auszusperren. Und das, also ich mein', das kann ich nicht nachweisen, aber es war einfach vom Gefühl her so, dass das Französische unterstützt wurde.“ (RLP-Lux, w., 30/34)
Eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten	„Il y a une sorte de sélection par les langues effectivement oui, je vais dire si on fait un sondage au niveau des bureaux ici, on ne trouvera pas beaucoup de Français [...] quand ils embauchent quelqu'un pour le bureau, c'est toujours un Luxembourgeois [...] en perspectives d'avenir ici ... il y a un mur.“ (Lor-Lux, m., 40/44)

Abb. 2: Gesellschaftliche Mehrsprachigkeit als Problem: Genannte Problembereiche. Quelle: Studie 1 – de Bres, J.: Dealing with language diversity: the language ideologies of cross-border workers in Luxembourg.

französischsprachigen Kollegen, [...] dass man die quasi schlagen muss, dass die ne andere Sprache als französisch sprechen und dass ich als Fremdsprachler da [...] einen Nachteil hab', was ich nicht unbedingt als gerecht empfinde.“ (RLP-Lux, m., 35/39)

Andere Grenzgänger fühlen sich unwohl, wenn Kollegen Sprachen benutzten, die sie nicht verstehen. Dieser Eindruck wird nicht selten von einem gewissen Misstrauen begleitet:

„Il y a aussi des Portugais qui vont parler en portugais entre eux [...] quand nous, on passe, ils vont parler en français mais dès qu'ils veulent se dire quelque chose, ils vont parler en portugais pour que nous, on ne comprenne pas. Moi, je pense aussi, c'est plutôt pour nous taper dans le dos, quoi.“ (Lor-Lux, m., 30/34)

Als zentrales Ergebnis ist hervorzuheben, dass die Ideologie der *gesellschaftlichen Mehrsprachigkeit als Problem* unter den Grenzgängern verbreitet zu sein scheint, die einsprachig sind oder nicht über adäquate Sprachkompetenzen verfügen (Blommaert et al. 2005). Zu ergänzen ist jedoch, dass die sprachlichen Anforderungen am Arbeitsplatz angesichts der zumeist komplexen Mehrsprachigkeit sehr hoch sein können. Die problemorientierte Wahrnehmung kann daher aus dem variablen Zusammenspiel des Luxemburgischen, Französischen,

Portugiesischen, Deutschen oder Englischen resultieren. Beherrscht dann ein Befragter eine oder mehrere der am Arbeitsplatz benötigten Sprachen nicht, so entwickelt er eher eine ablehnende Haltung gegenüber gesellschaftlicher Mehrsprachigkeit.

Im Gegensatz dazu unterstützen andere Befragte die konkurrierende Ideologie der *gesellschaftlichen Mehrsprachigkeit als Chance*. Diese Grenzgänger stellen vor allem die mit der Mehrsprachigkeit verbundenen Vorteile heraus: (Vgl. Abb. 3)

Die Befürworter dieser Ideologie geben an, sich gerne den Arbeitskollegen sprachlich anzupassen und sich in einem Umfeld wohlfühlen, in dem ihnen unbekannte Sprachen gesprochen werden:

„Ich hab' die freie Entscheidung getroffen her zu kommen, mit dem Wissen, wie das sprachlich hier abläuft. Das ist das Erste. Das Zweite, es ist für mich ne Bereicherung, die Sprache [Französisch] kennenlernen zu dürfen. Ich würd' mich niemals als genötigt sehen oder gezwungen sehen mich beugen zu müssen, ganz im Gegenteil, ne Riesenerreichung.“ (RLP-Lux, m., 40/44)

Chancen und Vorteile	Interviewauszüge
Kontakt mit Menschen anderer Kulturen	„Moi j’aime bien voyager, j’aime bien rencontrer des personnes différentes des cultures différentes et je trouve que le multilinguisme participe à cette démarche un petit peu de découverte des autres cultures, des autres mondes etc. Donc, moi enfin, je trouve ça très positif.“ (Wal-Lux, w., 30/34)
Freude an einem internationalen Arbeitsumfeld	„So vom Gefühl her fand ich das spannender in ein Land zu gehen, wo es halt irgendwie mehrere Sprachen gibt; wo’s halt internationaler ist, als jetzt in Deutschland zu bleiben und halt in Wuppertal, wo ich ja irgendwie, na ja, wo ich dann sogar den Dialekt spreche.“ (RLP, w., 30/34)
Einsatz und Entfaltung von Sprachkompetenzen	„Je savais justement qu’au Luxembourg, il y avait les langues qui étaient présentes, et je me suis dit ‘bon, ça sera peut-être aussi pour moi une occasion d’utiliser un petit peu le bagage linguistique que j’ai, voire essayer d’ouvrir d’autres horizons au niveau linguistique.“ (Lor-Lux, w., 35/39)
Kognitive Entwicklung	„Je trouve ça chouette parce que les gens ne pensent pas de la même façon [...]. Je pense que la langue, elle doit aussi modeler la façon de réfléchir.“ (Lor-Lux, m., 45/49)
Klarheit in der Kommunikation	„Le fait que les gens soient en difficulté quand ils parlent...ça les oblige à beaucoup s’expliquer [...]. Le fait d’être contraint à parler une autre langue..., ça nous oblige à faire des efforts d’explication [...]. Il faut parler doucement et en plus bien réfléchir, être sûr que ce qu’on dit est très très clair.“ (Lor-Lux, m., 45/49)
Erweiterte Beziehungen	„Pour moi c’est absolument positif, hein, puisque justement, ça...il y a tellement de langues que ça lie beaucoup plus de monde que s’il n’y avait qu’une seule langue.“ (Lor-Lux, w., 30/34)
Sprachliche Flexibilität	„J’ai tout de suite adhéré au modèle luxembourgeois qui est de ne pas se poser de questions pour la langue et d’essayer de simplement parler ensemble, quelle que soit la langue véhiculée...euh du pays d’où je viens, et l’actualité nous le montre encore, c’est pas toujours le cas!“ (Wal-Lux, m., 35/39)

Abb. 3: Gesellschaftliche Mehrsprachigkeit als Chance: Genannte Chancen und Vorteile. Quelle: Studie 1 – de Bres, J.: Dealing with language diversity: the language ideologies of cross-border workers in Luxembourg.

“Il y a certains Français qui disent [...] quand un Luxembourgeois parle avec un autre, c’est pour dire du mal des Français, ou des choses comme ça. Ils ne comprennent pas ce qui se dit, mais [les Luxembourgeois] ont autre chose à faire que de dire ça.” (Lor-Lux, m., 35/39)

Andere Grenzgänger hingegen fühlen sich in den geschilderten Situationen dennoch unwohl. Dies wird jedoch nicht mit der Annahme begründet, dass sich das Gegenüber sprachlich anpassen habe, sondern mit dem eigenen sprachlichen Unvermögen sich auf das Gegenüber einzulassen.

„Ça me gêne de ne pas être assez capable de répondre en luxembourgeois. Parce que si je vois que quand ça commence en luxembourgeois si j’ouvre la bouche [...] je pense que je vais les obliger à s’arrêter de parler en luxembourgeois.“ (Lor-Lux, m., 45/49)

Die Verfechter der Ideologie der *gesellschaftlichen Mehrsprachigkeit als Chance*

beherrschen tendenziell mehr Sprachen bzw. verfügen über Kompetenzen in den als am wichtigsten bewerteten Sprachen am Arbeitsplatz. Dementsprechend korrespondiert das Erleben von Mehrsprachigkeit mit ihren sprachlichen Interessen.

Die dargelegten Sprachideologien suggerieren, dass die befragten Grenzgänger lediglich einer dieser Kategorien zugeordnet werden können. Tatsächlich können die Befragten im Interview – je nach wahrgenommenem Problembereich oder Vorteil – auf verschiedene Ideologien der Mehrsprachigkeit gleichzeitig rekurrieren. Dieses Antwortverhalten führt Kroskity (2000:12) auf die Variabilität zurück von “meaningful social divisions (class, gender, clan, elites, generations, and so on) within sociocultural groups that have the potential to produce divergent perspectives expressed as indices of group membership”. In der Gesamtschau ist

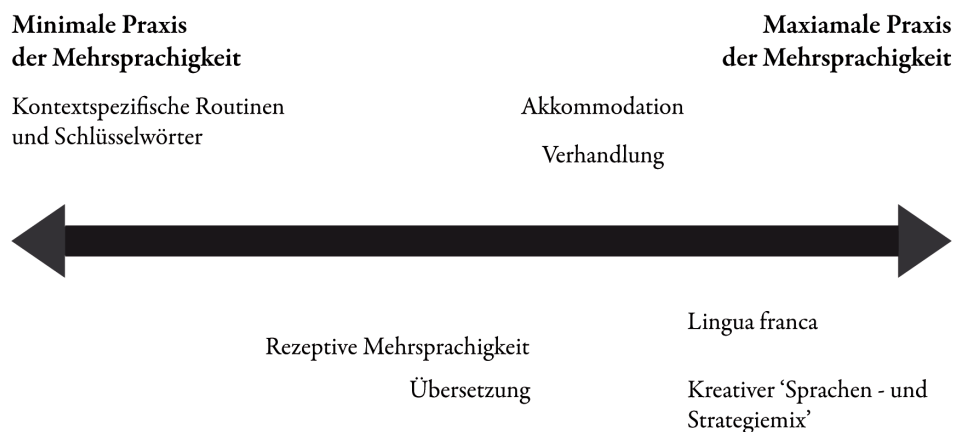


Abb. 4: Praktiken der Mehrsprachigkeit (Kontinuum).⁷ Quelle: Eigene Darstellung.

festzuhalten, dass Grenzgänger Elemente unterschiedlicher Sprachideologien in ihren Argumentationen kreativ zusammenführen, um sich bzw. ihre Einstellungen adäquat zu artikulieren.

2.2. Praktiken der Mehrsprachigkeit

Im Folgenden wird aufgedeckt, welche Praktiken Grenzgänger entwickeln, um der Mehrsprachigkeit im beruflichen Alltag zu begegnen. Die Ausführungen stützen sich sowohl auf Praktiken, von denen Grenzgänger in Interviews berichteten (Studie 1), als auch auf die Analyse von Gesprächsaufnahmen, die an drei Arbeitsplätzen durchgeführt wurden (Studie 2). Zunächst ist zu betonen, dass Praktiken der Mehrsprachigkeit in hohem Maße von Faktoren beeinflusst werden, wie etwa von den eigenen Sprachkompetenzen und denen der Kollegen sowie von unternehmensspezifischen Sprachregelungen. So wird ein Grenzgänger, der mit den Kollegen überwiegend eine gemeinsame erste Sprache teilt, seltener auf Praktiken der Mehrsprachigkeit zurückgreifen müssen, als ein Grenzgänger, dessen Kollegen überwiegend Fremdsprachen sprechen. Ein Extremfall besteht, wenn sich zwischen Kollegen keine gemeinsame Kommunikationssprache finden lässt. Studie 2 zeigt, dass Grenzgänger dann sprachlich sehr kreativ werden, um die Interaktion sicherzustellen. Die identifizierten Praktiken der Mehrspra-

chigkeit werden auf einem Kontinuum abgebildet, das von einer *minimalen Praxis* bis zu einer *maximalen Praxis der Mehrsprachigkeit* reicht (Abb. 4).

Kontextspezifische Routinen und Schlüsselwörter: Eine verbreitete Praktik im mehrsprachigen Arbeitsumfeld besteht im Benutzen von sog. sprachlichen Routinen und Schlüsselwörtern (Franziskus / de Bres 2012, Franziskus i. E.). Unter Routinen werden mit Lüger (1992:18) „verfestigte, wiederholbare Prozeduren, die den Handelnden als fertige Problemlösungen zur Verfügung stehen“ verstanden. Exemplarisch dafür stehen Begrüßungs- und Abschiedsroutinen in den verschiedenen Sprachen, die von einigen Grenzgängern sehr häufig genutzt werden. Besonders luxemburgische Begrüßungsroutinen (z. B. *Moien*) werden von Grenzgängern – auch wenn keine Luxemburger anwesend sind – übernommen. Der Einsatz von Routinen zählt zur minimalen Praxis der Mehrsprachigkeit, da ihr Gebrauch keinen tatsächlichen Sprachwechsel impliziert. Ebenso verhält es sich mit dem Gebrauch von Schlüsselwörtern. Bei ihnen handelt es sich um bestimmte Worte, die in den Sprachgebrauch am Arbeitsplatz übergegangen sind und eine kontextspezifische Bedeutung erlangt haben. Das Benutzen solcher Schlüsselwörter kann die Kommunikation am Arbeitsplatz erheblich vereinfachen. So z. B. das Wort *frigo* im Sprachgebrauch der Mitarbeiter eines Supermarktes. Es

ist sowohl im Französischen als auch im Luxemburgischen zu finden und bezeichnet originär einen Kühlschrank. Im Supermarkt steht dieses Wort allerdings stellvertretend für die Gesamtheit der Kühlregale und wird von luxemburgischen, deutschen und französischen Kollegen gleichermaßen benutzt. Dies ist nur ein Beispiel, wie Wörter aus dem herkömmlichen Wortschatz entlehnt und mit neuen Bedeutungen aufgeladen und so Teil eines *Expertenvokabulars* werden.

Übersetzung: Des Weiteren greifen die befragten Grenzgänger im mehrsprachigen Kontext oftmals auf die Praktik des Übersetzens zurück. Ein Sprachmittler ermöglicht Kommunikation, auch wenn die Anwesenden keine gemeinsame Sprache teilen. An den untersuchten Arbeitsplätzen kann zwischen verschiedenen Formen der Übersetzung unterschieden werden: (a) Ein Grenzgänger bittet einen mehrsprachigen Kollegen explizit um die Übersetzung eines schriftlichen Dokumentes; (b) Zwei Kollegen, die nicht über eine gemeinsame Sprache verfügen, fragen einen dritten Mitarbeiter um Übersetzung; (c) Ein mehrsprachiger Arbeitskollege übersetzt spontan bzw. ohne Aufforderung, um die Anwesenden in ein Gespräch einzubinden.

Rezeptive Mehrsprachigkeit: Bei der rezeptiven Mehrsprachigkeit handelt es sich um eine Strategie, die mindestens passive Sprachkompetenzen voraussetzt und bei der die Gesprächspartner jeweils ihre Erstsprache miteinander sprechen. Diese Praktik der Mehrsprachigkeit scheint – vermutlich aufgrund sprachstruktureller Ähnlichkeiten – vor allem zwischen Luxemburgern und deutschsprachigen Grenzgängern verbreitet zu sein und wird von Letztgenannten als Möglichkeit wahrgenommen, sich trotz mangelnder Kenntnis des Luxemburgischen den Luxemburgern sprachlich anzupassen. Aber ebenso sind Formen der rezeptiven Kommunikation zwischen französisch- und deutschsprachigen Grenzgängern bzw. Luxemburgern auszumachen. Koole / ten Thije (2007:76) bezeichnen die rezeptive Mehrsprachigkeit als “the

most equal mode of communication, as none of the interlocutors has to adapt to the other, nor are they forced to use a lingua franca”.

Akkommodation und Verhandlung: Die sprachliche Anpassung eines Sprechers an sein Gegenüber, die im Wechsel in seine Erstsprache besteht, wird als Akkommodation bezeichnet (Giles et al. 1973). Diese Strategie im *maximalen Umgang* mit Mehrsprachigkeit wurde von Grenzgängern am häufigsten genannt. Ist ein Luxemburger im Gespräch mit Grenzgängern, so ist zumeist er derjenige, der – vermutlich aufgrund seiner Sprachkompetenzen – in die Sprache des Gegenübers wechselt. Unter Grenzgängern ist die Frage, wer sich wem anpasst, weniger berechenbar und in erster Linie abhängig von den Sprachkompetenzen der jeweils Beteiligten. In Situationen, in denen Gesprächspartner sich erstmalig begegnen, geht der Sprachakkommodation zumeist ein Aushandlungsprozess der Sprachwahl voraus.

Lingua franca: Das Benutzen einer *lingua franca* – also einer *dritten* und gemeinsamen Kommunikationssprache – gilt ebenfalls als eine maximale Praktik der Mehrsprachigkeit. Denn sie erfordert von allen Gesprächspartnern den Wechsel in eine andere Sprache. Diese Strategie ist – auf Basis des Englischen – im Arbeitsumfeld von Grenzgängern in Luxemburg durchaus verbreitet, gleichwohl die Referenzstudien unterschiedliche Befunde liefern.

Dies ist auf die Bedingungen an den jeweils untersuchten Arbeitsplätzen zurückzuführen, an denen die Gesprächspartner teilweise die Sprache des Gegenübers beherrschten bzw. keine gemeinsame Drittsprache gefunden werden konnte.

Kreativer Sprachen- und Strategiemix: Zur maximalen Praxis der Mehrsprachigkeit zählt des Weiteren eine Mischform der bisher betrachteten sprachlichen Praktiken. So wurde beobachtet, dass Gesprächspartner, die auf keine gemeinsame Sprache oder auf keinen Übersetzer zurückgreifen können, alle die ihnen zur Verfügung stehenden kommunikativen Mittel kreativ einsetzen.

Zeile	Gesprächspartner (Nationalität)	Dialog
01	Lisa (D):	[et toi] qu'est-ce que tu fais demain? <i>und du, was machst du morgen</i>
02	Melanie (B):	(--) oh je vais à long-longwy <i>oh ich fahre nach long-longwy</i>
03	Lisa (D):	schlafen he ((lacht))
04	Melanie (B):	oui non <i>ja nein</i>
05	Lisa (D):	[no:n] <i>nein</i>
06	Melanie (B):	[moi je] schlafen <u>net</u> <u>gutt</u> <i>ich schlafe nicht gut</i>
07	Lisa (D):	[(nee)]
08	Melanie (B):	[schlaf]en eh (-) vier <u>auer</u> pro <i>stunden</i>
09	Lisa (D):	[<u>véier</u> stu] [<u>véier</u> stunden] <i>vier stu vier stunden</i>
10	Melanie (B):	[(fa oui)] <i>ja</i>
11	Florence (F):	[oh immer wenn ich] net acht stunde [habe ich stirb]
12	Melanie (B):	[moi je (dormais) pas] <i>ich habe nicht geschlafen</i>
13		[moi je dors très mal] <i>ich schlafe sehr schlecht</i>
14	Lisa (D):	[immer]
15	Melanie (B):	[très mal] oui <i>sehr schlecht ja</i>
16	Lisa (D):	ja

Zu Beginn des Auszuges fragt Lisa Melanie, was sie am folgenden Tag vorhat (Zeile 1): *und, was machst du morgen*, nachdem Florence zuvor ihre Planungen (auf Deutsch) erläutert hatte. Sie stellt ihre Frage auf Französisch und signalisiert damit, dass sie sich explizit an Melanie wendet; mit Florence sprach sie vorher deutsch. Melanie antwortet auf Französisch (Zeile 2): *oh ich werde nach Longwy fahren*. Lisa ignoriert diese Aussage jedoch und ergänzt eine mögliche Antwort auf Deutsch: *schlafen he*. Melanie verwirft diesen Vorschlag mit *oui non* (ja nein, Zeile 3). Lisa reagiert darauf mit einem verwunderten französischen non (nein, Zeile 5). Melanie erklärt nun, sie schlafe nicht sehr gut, maximal vier Stunden pro Nacht. Wie in Zeile 6 und 8 deutlich wird, greift die Sprecherin für ihre Aussage auf das Deutsche und Luxemburgische zurück. Die Französin Florence wirft später (Zeile 11) auf Deutsch ein, sie sterbe, wenn sie keine acht Stunden schlafe.

Abb. 5: Beispiel für die Praktik der Mehrsprachigkeit „Kreativer Sprachen- und Strategiemix“. Quelle: Studie 2 – Franziskus, A.: Dealing with Linguistic Diversity at the Workplace: the linguistic practices of cross-border workers in Luxembourg.

Legende: Französisch konventionell dargestellt, Deutsch fettgedruckt dargestellt, Luxemburgisch unterstrichen dargestellt, Übersetzung kursiv dargestellt, Überlappung von Redezügen in eckigen Klammern [] dargestellt.

zen. Zum Beispiel wurde erhoben, wie eine deutsche und belgische Angestellte sprachliche Elemente aus dem Deutschen, Französischen und Luxemburgischen nutzten, um sich auszutauschen.

Beide Grenzgänger setzten dabei die rezeptive Verständlichkeit des Luxemburgischen und Deutschen voraus, wodurch ein individueller, produktiv-kreativer Sprachstil entstand. Eine

ähnliche Dynamik zeigt sich im folgenden Beispiel, das aus einem Gespräch zwischen drei Grenzgängerinnen eines Supermarktes stammt. Florence (F) ist zweisprachig (deutsch-französisch), Lisa (D) hat Grundkenntnisse im Französischen und Melanie (B) beherrscht kein Deutsch, hat aber Grundkenntnisse im Luxemburgischen. Die drei Kolleginnen unterhalten sich über ihre freien Tage: (siehe Abbildung 5, S. 83)

Dieser Auszug aus einer gewöhnlichen Mittagspausenkonversation zwischen drei Arbeitskolleginnen zeigt, dass Strategien im Umgang mit Mehrsprachigkeit *in situ* oft in Kombination und sehr flexibel von den Sprechern eingesetzt werden. Zu beobachten sind hier beispielhaft die sprachliche Akkommodation, verschiedene Elemente rezeptiver Mehrsprachigkeit und das Benutzen von Elementen der luxemburgischen Sprache als Ansatz einer *lingua franca*-Praktik. Im Zusammenhang mit den geschilderten und anderen sprachlichen Aspekten der Zusammenarbeit wird von Grenzgängern in Interviews auch die kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz in den Blick geführt. Zur Annäherung an diesen Themenkomplex wird im Folgenden zunächst auf die in Luxemburg beschäftigten Nationalitäten eingegangen.

3. Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz

Eine aktuelle Studie (Aoun Ben 2011) zeigt, dass Personen aus den Nachbarländern Luxemburgs – die jedoch durchaus im Großherzogtum ansässig sein können – über die Hälfte der im privaten und halböffentlichen Sektor beschäftigten Nationalitäten ausmachen. Unternehmen der folgenden Branchen weisen eine besonders ausgeprägte Vielfalt ihrer Beschäftigten auf: Gesundheits- und Sozialwesen, Finanzdienstleistungen, Industrie, unternehmensnahe Dienstleistungen, Bildungswesen, Handel und Reparatur. In diesen Wirtschaftszweigen sind anteilmäßig überdurchschnittlich viele Grenzgänger beschäftigt, insbesondere in der Industrie und den unternehmensnahen

Nationalitäten	Anteile in %
Franzosen	27,3
Luxemburger	25,4
Portugiesen	12,9
Belgier	12,6
Deutsche	11,9
andere Europäer	4,2
Nicht-Europäer	3,2
Italiener	2,6
Gesamt	100

Abb. 6: Nationalitäten der Arbeitnehmer in Luxemburg (ohne öffentliche Verwaltung).
Quelle: Aoun Ben 2011:2.

Dienstleistungen, wo sie jeweils ca. 60% der Beschäftigten ausmachen.

Die personelle Vielfalt in den Unternehmen Luxemburgs bedingt nicht zwangsläufig, dass unterschiedliche Nationalitäten im Arbeitsalltag aufeinandertreffen. So zeigt z. B. Studie 3, dass viele Grenzgänger mit Personen aus ihrem Wohnland zusammenarbeiten und / oder mit ihnen informelle Momente am Arbeitsplatz teilen. Ein Grenzgänger aus Rheinland-Pfalz berichtet: „In der Abteilung sind wir ausschließlich Deutsche, mit den anderen haben wir weniger zu tun“ (RLP-Lux, m., 35/49). Neben einer solchen strukturell bedingten Herausbildung bestimmter Gruppen am Arbeitsplatz sind ebenso ein geteiltes Alltagswissen und eine gemeinsame Sprache von Bedeutung. So berichtet ein Grenzgänger aus dem Saarland:

„Die Gruppierungen, Grüppchen, die sich bilden, sind meistens sprachlich und kulturell homogen. Das heißt nicht, dass alle Franzosen zusammen sind und das schließt auch nicht aus, dass es keinen Austausch zwischen den Deutschen oder deutschsprachigen Mitarbeitern gibt. Aber es ist schon sehr oft so, dass Grüppchenbildungen meistens sprachlich homogen stattfinden.“ (Saar-Lux, m., 35/39)

Trotz der beschriebenen Vergemeinschaftung am Arbeitsplatz kennzeichnet

sich der Luxemburger Arbeitsmarkt durch ausgeprägte Interaktionen zwischen Personen unterschiedlicher Nationalitäten. Dies bestätigt ein Grenzgänger aus Lothringen: „On travaille avec des Japonais, des Anglais, des Français, des Luxembourgeois, des Belges, des Allemands et il y a quelques personnes qui viennent d'Angleterre – un peu de partout, quoi“ (Lor-Lux, m., 25/29). Diese nationale Vielfalt wird aus Sicht der Unternehmen teilweise als problematisch (Wille 2012:240ff.), aber ebenso als vorteilhaft betrachtet, wie z. B. in der Werbebranche.

„Täglich zwischen Heimatland und Luxemburg pendelnde Grenzgänger und Ausländer anderer Nationen lassen einen Mitarbeiter-Mix entstehen, der als „Chance“ verstanden wird, überhaupt so viele Einflüsse „im Haus“ haben zu können. Das ermöglicht [...], Produkte der Unternehmenskommunikation und Werbung auf kulturelle Verständlichkeit und Akzeptanz testen zu können, so Experten.“ (Reddeker 2011:170f.)

Zwar bedingt nationale Vielfalt nicht zwangsläufig kulturelle Vielfalt, jedoch ist zu beobachten, dass die Nationalität eine wichtige Rolle spielt für kulturelle Zuschreibungen. Denn die von Grenzgängern wahrgenommenen Merkmale hinsichtlich der Arbeitsweisen von Kollegen werden zumeist national kategorisiert, womit sich ihre Wirklichkeitskonstruktionen an politisch-administrativen Ordnungskategorien orientieren. Solche stereotypen Kategorisierungsprozesse und Wahrnehmungen von interpersonellen Unterschieden sowie der Umgang mit ihnen werden im Folgenden anhand von Teilergebnissen aus Studie 3 beleuchtet.

3.1. (Re-)Konstruktionen kultureller Unterschiede

Interkulturalität am Arbeitsplatz wird von Grenzgängern in Luxemburg unterschiedlich erlebt. Viele betrachten die Zusammenarbeit mit den Kollegen als „problemlos“, wobei angemerkt wird, dass es darauf ankäme, ob die Luxemburger „eher deutsch oder französisch orientiert seien“ (RLP-Lux, m., 30/35) oder dass „man sich mit denen [den

Luxemburgern] eben verstehen müsse, damit ein nettes Klima am Arbeitsplatz herrscht.“ (RLP-Lux, m., 35/40). Andere Grenzgänger – besonders junge Menschen – nehmen die Vielfalt im Unternehmen als „bereichernd und interessant“ wahr; andere wiederum empfinden die von ihnen gelebte Interkulturalität als „schwierig und problematisch“.

Zur Vertiefung der problemorientierten Sichtweise wurden 55 Grenzgänger, die im Arbeitsalltag überwiegend mit Kollegen anderer Nationalitäten (als der eigenen) zusammenarbeiten, nach möglichen Gründen für *interkulturelle Missverständnisse* befragt. Das Antwortverhalten spiegelt ein ausgeprägtes Problembewusstsein im Hinblick auf die praktizierten Sprachen und Arbeitsstile am Arbeitsplatz wider. Letztgenannte werden von Grenzgängern weitgehend stereotyp wahrgenommen, wobei der luxemburgische Arbeitsstil zwischen dem deutschen und französischen angesiedelt wird.⁸ Dies zeigt das semantische Differential (Vgl. Abb. 7) bereits bei der übergreifenden Frage, inwiefern es sich jeweils um eine disziplinierte Arbeitsweise oder um ein sog. Laissez-faire handelt: die deutsche Arbeitsweise wird von den Befragten als diszipliniert und die französische als Laissez-faire eingestuft. Die luxemburgische Arbeitsweise wird zwischen der deutschen und der französischen verortet, was auch folgender Eindruck eines Grenzgängers bestätigt.

„Das ist in jedem Fall was anderes. Das hatte ich schon während des Studiums im Ausland gemerkt. Da gibt es natürlich Mentalitätsunterschiede – zum Beispiel bei Pünktlichkeit, Genauigkeit oder in Stresssituationen. Bei den Luxemburgern kann man sagen, dass sie die Sachen eher stressfreier angehen – wenn es mal nicht so klappt, dann ist das auch okay. Da merkt man dann auch diesen französischen Einfluss. Und die sind auch nicht so detailorientiert wie wir Deutschen.“ (Saar-Lux, m., 25/29)

Hinsichtlich der Sicherheitsorientierung wird die deutsche Arbeitsweise von den Befragten – in Abgrenzung zur luxemburgischen Arbeitsweise – durch detaillierte Planung und routinemäßige

Abläufe und damit als am stärksten sicherheitsorientiert charakterisiert. Dieses Ergebnis stützt ein in Luxemburg beschäftigter Grenzgänger aus Rheinland-Pfalz:

„Ich habe den Eindruck, dass wir [Deutschen] so preußisch die Arbeit planen, wir legen das fest und teilen die Arbeit auf. Bei mir in der Firma ist das so, dass das alles absehbar ist, aber man lässt das auf sich zukommen und dann bleibt das an zwei Leuten hängen und die brechen fast zusammen und beklagen sich noch nicht einmal.“ (RLP-Lux, m., 30/34)

Mit Blick auf den Umgang mit Zeit sind es den Grenzgängern zufolge besonders Deutsche, gefolgt von Luxemburgern, die auf das Einhalten von Fristen achten und Zeitpläne respektieren. Für Franzosen hingegen würden Zeitpläne eher zur Orientierung dienen. In der Gesamtschau werden die berücksichtigten Nationalitäten von den Befragten tendenziell als monochron hinsichtlich des Umgangs mit Zeit eingestuft, was einer sequentiellen Form der Arbeitsorganisation entspricht. Eher polychron orientiert nimmt ein im Großherzogtum beschäftigter Saarländer seine Kollegen französischer Nationalität wahr:

„Die Franzosen sind auch Luxemburger. Nur was das *Savoir-vivre* angeht, nehmen die alles noch lockerer. Auch was Pünktlichkeit betrifft; bei Vorstellungsgesprächen oder besonders bei Besprechungen. Da kommen die Franzosen Mal eine viertel Stunde zu spät, und das ist dann auch okay. [...] Die Deutschen werden schon als sehr penibel, präzise und manchmal auch als nervig dargestellt. Die Franzosen sehen da vieles lockerer. Am Ende des Tages müssen wir immer einen Bericht über die getätigten Geschäfte an das Mutterhaus in Deutschland schicken und wenn der nicht Punkt vier da ist, dann rufen die sofort zurück – und das wird schon als sehr nervig von den Franzosen wahrgenommen.“ (Saar-Lux, m., 25/29)

Mit Blick auf die Orientierung an Machtstrukturen wird die französische Arbeitsweise als stark hierarchieorientiert bewertet, was durch die Betonung von wenig Eigeninitiative und ausgeprägter Akzeptanz von Anweisungen zum Ausdruck kommt. Auch die luxemburgische Arbeitsweise – wenn

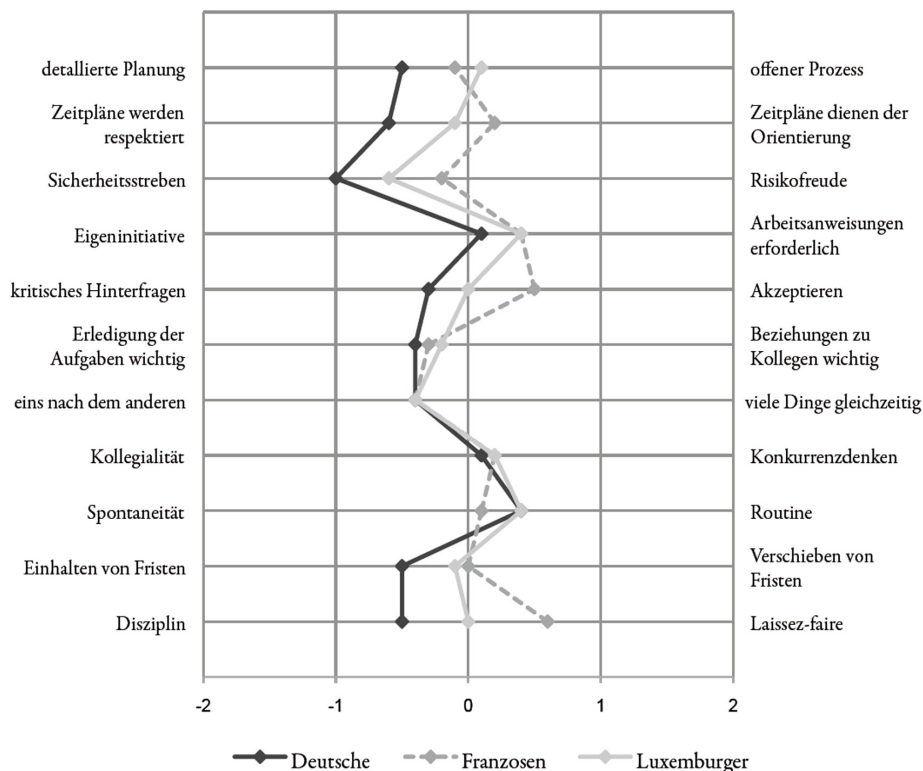


Abb. 7: Bewertungen der Arbeitsweise von Deutschen, Franzosen und Luxemburgern durch Grenzgänger, die überwiegend mit der jeweiligen Nationalität zusammenarbeiten (Mittelwerte). Quelle: Studie 3 – Wille, C.: Sozio-kulturelle Dimensionen und Raumkonstruktionen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität in der Großregion SaarLorLux.

Legende: Stichprobe: n=82 (Deutsche); n=27 (Franzosen); n=67 (Luxemburger). Legende: 82 Grenzgänger, die überwiegend mit Deutschen zusammenarbeiten und eine andere Nationalität als die deutsche besitzen, schätzen die deutschen Kollegen eher als diszipliniert ein.

auch in schwächerer Form – wird als hierarchieorientiert qualifiziert, wenn sie zwischen Akzeptanz und kritischem Hinterfragen von Arbeitsanweisungen eingeordnet wird. Schließlich wird die deutsche Arbeitsweise als weniger hierarchieorientiert eingestuft, was ein Grenzgänger aus Deutschland vergleichend beschreibt:

„Der Franzose neigt eher dazu, auf den Chef zu hören. Also, wenn der Patron sagt, dass etwas so und so gemacht werden soll, dann wird das auch so gemacht – da wird nichts infrage gestellt. Bei den Deutschen ist es dann eher so, dass mal gesagt wird: ‚Nein, das finde ich nicht in Ordnung.‘ oder ‚Wollen wir das nicht besser so machen?‘ – also, dass von den Deutschen noch Gegenvorschläge kommen.“ (RLP-Lux, m., 30/34)

Hinsichtlich der Beziehungs- bzw. Sachorientierung werden die betrachteten Arbeitsweisen von den Befragten insgesamt als sachorientiert eingeschätzt, gleichwohl sich die Arbeitsweise von Deutschen eher durch die Priorisierung der Erledigung von Aufgaben vor den Beziehungen zu Kollegen kennzeichne. Diese Tendenz wird in Interviews herausgestellt:

„Je trouve que les Allemands sont très rigoureux. Je ne sais pas comment expliquer ça, mais les Allemands et les Néerlandais... c'est presque une rigidité. C'est droit, c'est carré, c'est du pragmatisme. Alors que les autres [les Français et les Belges], c'est plus empathique, on a plus ce côté méditerranéen prononcé, je trouve.“
(Lor-Lux, w., 30/34)

Die erhobenen Differenzkonstruktionen bzw. Merkmale der jeweiligen Arbeitsweisen sind aus methodischer Sicht nicht unproblematisch. Zunächst können die Kategorien des semantischen Differentials, die auf Grundlage vorangegangener explorativer Interviews (Studie 3) und auf der Auswertung einschlägiger Studien (Hofstede 1997, Trompenaars 1993, Hall 1984) entwickelt wurden, kritisch diskutiert werden. Außerdem ist auf die vergleichsweise kleine Stichprobe hinzuweisen, die derzeit die einzige Informationsquelle über die (Re-)Konstruktion von kulturellen Unterschieden an den Arbeitsplätzen von Grenzgängern darstellt, sowie auf die implizierte Bündelung *kultureller Perspektiven*. Angesprochen wird damit der Umstand, dass die im semantischen Differential abgebildete Wahrnehmung bspw. der luxemburgischen Arbeitsweise sowohl auf den Einschätzungen von deutschen als auch von französischen Grenzgängern beruht. Damit fließen die Wahrnehmungen beider Gruppen zusammen. Die isolierte Betrachtung der jeweiligen Wahrnehmungen, die aufgrund der niedrigen Fallzahlen nicht separat ausgewiesen wird, bestätigt jedoch die intermediäre Position der Luxemburger Arbeitsweise. Denn während die weitgehend als sicherheitsorientiert wahrgenommenen deutschen Grenzgänger die Luxemburger bspw. als vergleichsweise wenig sicherheitsorientiert einstufen, betonen die als wenig

sicherheitsorientiert beschriebenen Grenzgänger aus Frankreich das Sicherheitsstreben der Luxemburger. Dieses Wahrnehmungsmuster wiederholt sich in Bezug auf den Umgang mit Zeit oder hinsichtlich der Beziehungs- bzw. Sachorientierung von Luxemburger Kollegen.

Ungeachtet der Diskussion methodischer Aspekte ist festzuhalten, dass im Hinblick auf die Arbeitsweisen von Kollegen anderer Nationalitäten Unterschiede wahrgenommen und stereotyp kategorisiert werden. Solche Differenzkonstruktionen, die für die personale und kollektive Identitätsbildung von Bedeutung sind, variieren je nach kultureller Perspektive, ebenso wie der Umgang mit ihnen am Arbeitsplatz.

3.2. Strategien im Kulturkontakt

Ausgehend davon, dass die als different wahrgenommenen Arbeitsweisen für die Interaktionspraxis von Bedeutung sind, werden im Folgenden die bei Grenzgängern in Luxemburg beobachteten Formen des Umgangs mit kulturellen Unterschieden vorgestellt. Dabei wird eine Heuristik zu Grunde gelegt, die zwischen ethnozentristischen und ethnorelativen Strategien unterscheidet (Thomas 2003:98f.).

Dominanzstrategie: Als Dominanzstrategie können Reaktionsweisen im Kulturkontakt beschrieben werden, bei denen Grenzgänger von der Überlegenheit der ihnen vertrauten Werte, Normen und Praktiken ausgehen. Dies zeigt sich z. B. im Bestreben, die *vertrauten* (und somit *richtigen*) Handlungsrou-tinen gegenüber den *fremden* durchzusetzen und das Interaktionsgeschehen zu dominieren. Diese Tendenz der *Eroberung* umschreibt ein Grenzgänger aus dem Saarland, wenn er die eigene Arbeitsweise überhöht.

„Und dann ist das mit Franzosen immer ein Riesenkindergarten, wo jeder macht, was er will. Und mein Luxemburger Chef hat irgendwann Mal gesagt, Franzosen können nicht planen und das merkt man. [...]. Es gibt bestimmt in jedem Land solche und solche, aber die meisten, die

ich getroffen habe... bei Franzosen, die sind der Meinung sie sind die Könige und sie wissen alles und wenn's dann um die Qualität oder irgendwelche Themen geht, dann funktioniert das net.“ (Saar-Lux, m., 45/49)

Assimilationsstrategie: Die Neigung zur Anpassung, die in einer bereitwilligen Übernahme von anderen Werten, Normen und Praktiken besteht, kann als Assimilationsstrategie bezeichnet werden. Sie wird von Grenzgängern oft aus pragmatischen Gründen bevorzugt und erfordert ein gewisses „Gemüt“, wie eine Grenzgängerin es ausdrückt:

„Am Anfang war es schlimmer. Aber mit der Zeit stellt man sich auf die Leute ein. Das ist eine Gewohnheitssache. Vielleicht auch eine Charaktersache. Ich weiß von einer Freundin, die in einer deutschen Bank in Luxemburg arbeitet und mich immer fragt, wie ich das aushalten würde mit Franzosen zu arbeiten. Das ist eine reine Charakterfrage, was man für ein Gemüt hat.“ (RLP-Lux, m., 25/29)

„Dass die Franzosen anders kommunizieren war für mich neu. Ich hatte vor dieser Stelle eine Führungsverantwortung von ungefähr 25 Personen, aber das waren Deutsche und Luxemburger – also deutsch sprechende Personen. Dort hatte ich einen ganz anderen Führungsstil angewandt als bei meiner jetzigen Firma. Oder umgekehrt: Ich musste meinen Führungsstil den aktuellen Gegebenheiten anpassen und einsehen, dass das, was ich vorher getan hatte, jetzt nicht unbedingt mehr so gefragt ist. Das heißt konkret, ich muss mehr dirigieren, mehr anweisen, weniger konzertieren, weniger um Meinungen fragen, sondern Meinungen vorgeben. Ich muss eine klare Linie vorgeben, da das erwartet wird. Da musste ich mich erst einmal anpassen, denn mein Führungsstil geht eher ins Demokratische rein und ich lasse auch gerne Freiraum, wenn's denn funktioniert. Ich bevorzuge auch direkte und offene Kommunikation, das ist nur in diesem Umfeld nicht gefragt. Das ist anders.“ (RLP-Lux, w., 40/44)

Divergenzstrategie: Viele Grenzgänger qualifizieren kulturelle Unterschiede als ein die Zusammenarbeit erschwerendes, jedoch zu respektierendes Moment. Als problematisch wird dabei eine grundsätzliche Unvereinbarkeit unterschiedlicher Werte, Normen und Praktiken angesehen. Die auf Divergenz basie-

rende Strategie zeigt sich dann darin, dass der *Andere* respektiert und Gemeinsamkeiten herausgestellt werden. Zumeist steht jedoch die respektvolle und vermeintlich unauflösbare Unvereinbarkeit der kulturellen Orientierung im Vordergrund.

„Wir [deutscher Interviewpartner und der deutsche Kollege] haben oftmals dieselben Phänomene festgestellt, gerade auch die Arbeitsmoral [der Luxemburger], oder der Ablauf der Arbeit, die Struktur, die Koordination – da ist es dann schon hilfreich, dass da noch ein Deutscher ist, sonst käme ich mir ziemlich verloren vor.“ (RLP-Lux, m., 25/29 Jahre)

Synthesstrategie: Einige Grenzgänger praktizieren eine kreative Handlungsstrategie. Sie gehen von der Gleichrangigkeit der als different wahrgenommenen Werte, Normen und Praktiken aus und versuchen diese produktiv zusammenzuführen. Über die Kombination der als *Stärken* und *Schwächen* wahrgenommenen Eigenschaften soll ein besseres Ergebnis oder eine effektivere Zusammenarbeit erreicht werden, als dies ohne kulturelle Vielfalt möglich wäre.

„Viele Dinge, die nicht direkt der täglichen Arbeit zugeordnet sind, sind etwas unscharf geregelt. Man fragt zum Beispiel drei Personen und bekommt vier Antworten. Das ist schon manchmal etwas chaotisch, was das Organisatorische angeht. So etwas ist in einem deutschen Unternehmen eher besser geregelt, was dann aber auch wieder unflexibler ist. In einem französischsprachigen Umfeld, denke ich, ist es eben so, dass man manche Sachen nicht regelt, manche Sachen auch absichtlich nicht regelt – das führt manchmal zu etwas kurzfristigen Entscheidungen und manchmal auch zu leicht chaotischen Zuständen. Davon kann man aber als Deutscher mit einer typisch deutschen Mentalität, wenn es die denn gibt, auch lernen.“ (RLP-Lux, w., 40/44)

Die identifizierten Interkulturalitätsstrategien von Grenzgängern sind als idealtypische und kontextabhängige Strategien im Umgang mit wahrgenommenen kulturellen Differenzen zu betrachten. Daneben sind weitere Strategien sowie Mischformen der vorgestellten Typen denkbar, die in der Interaktions-

praxis aufgebrochen und sich wiederum zu neuen Routinen verstetigen können.

Ein weiterer Aspekt, der den Umgang mit wahrgenommenen kulturellen Unterschieden betrifft, ist die Kommunikation zwischen Grenzgängern über verschiedene Arbeitsweisen. Unter Berücksichtigung der oben beschriebenen Vergemeinschaftung am Arbeitsplatz konnten anhand von Gesprächsanalysen zwei Tendenzen der diskursiven Verhandlung von kulturellen Unterschieden ausgemacht werden. Im Rahmen von *In-group-Situationen*, in denen Grenzgänger aus einem gemeinsamen Herkunftsland miteinander kommunizieren, werden kulturelle Unterschiede zwar nicht vordringlich, jedoch durchaus thematisiert und als bedeutsam herausgestellt. In *Out-group-Situationen* hingegen, in denen Grenzgänger verschiedener Herkunftsländer anwesend sind, werden kulturelle Unterschiede weitaus seltener zum Gesprächsgegenstand bzw. heruntergespielt. So bleibt ihre diskursive Verhandlung oftmals auf einer humorvollen Ebene oder unverfängliche Themen werden bevorzugt, um einem möglichen Gesichtsverlust vorzubeugen (Spencer-Oatey 2007).

4. Fazit

In diesem Beitrag wurde die Situation von Grenzgängern an ihren Arbeitsplätzen unter sprachlichen bzw. kulturellen Gesichtspunkten beleuchtet. Der originär mehrsprachige Untersuchungskontext *Luxemburg* eignete sich dafür in besonderer Weise, arbeiten hier – gemessen an den ansässigen Erwerbstätigen – doch außergewöhnlich viele Grenzgänger aus den Nachbarländern, ebenso wie die Wohnbevölkerung einen hohen Anteil Ausländer zählt. Somit ergeben sich im (un-)mittelbaren Arbeitsumfeld von Grenzgängern vielfältige sprachliche und kulturelle Konstellationen der Zusammenarbeit. Eine Beschreibung der interkulturellen Arbeitswelten von Grenzgängern sollte dementsprechend vielschichtig ausfallen, weshalb die quantitativen und qualitativen Untersuchungsergebnisse weitgehend typologisiert wurden. So wurde zunächst festgestellt, dass das

mehrsprachige und multikulturelle Arbeitsumfeld sowohl positiv als auch negativ von Grenzgängern erlebt werden kann. Die Wahrnehmung reicht von „Ausgrenzung und Informationsverlust“ bis hin zu „Bereicherung und Entwicklungschancen“ im Kontext kultureller Vielfalt oder mangelnder Fremdsprachenkenntnisse. Die Ergebnisse zeigen ferner, dass das subjektive Erleben dieser Aspekte vermutlich beeinflusst wird von vorangegangenen beruflichen Erfahrungen und persönlichen Kompetenzen. Diese sind insbesondere dann von Bedeutung, wenn Grenzgänger mehrsprachige und / oder interkulturelle Situationen unmittelbar bewältigen müssen. Hinsichtlich der Sprachkontaktsituationen wurden idealtypisch sechs Strategien herausgearbeitet, die ein Kontinuum minimaler bis maximaler Praxis der Mehrsprachigkeit beschreiben. Im Kulturkontakt zeichneten sich vier zentrale Interkulturalitätsstrategien zwischen Ethnozentrismus und -relativismus ab. Sowohl in Sprach- als auch in Kulturkontaktsituationen reicht das Spektrum von Anpassungstendenzen (Assimilation / Akkomodation) bis hin zu produktiv-kreativen Strategien der Differenzverhandlung (Synthese / Sprachen- und Strategiemix).

Die empirischen Einblicke geben Hinweise auf Kompetenzen, die für Grenzgänger und damit für Arbeitnehmer auf grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten erforderlich sind. Zur Entwicklung eines elaborierten Kompetenzprofils und seiner Didaktisierung bedarf es jedoch weiterführender Systematisierungen und Folgestudien im Luxemburger Kontext. An dieser Stelle sollen die Empfehlungen der Grenzgänger im Hinblick auf die für notwendig erachteten Fähigkeiten und Wissensbestände für zukünftige grenzüberschreitende Arbeitnehmer genügen. So wird besonders betont, dass eine sprachliche Vorbereitung auf die Berufstätigkeit in Luxemburg unverzichtbar sei. Deutschsprachige Grenzgänger unterstreichen, dass man besonders Französischkenntnisse mitbringen sollte; frankophone Grenzgänger betrachten Luxemburgischkenntnisse als vorteilhaft. Ferner empfehlen die Grenzgänger sich im

Vorfeld der Arbeitsaufnahme im landeskundlichen Sinne über das Land zu informieren, „sich auf viel Neues einzustellen“, „dem Anderen“ in seiner Differenz mit Humor zu begegnen und sich auf ihn einzulassen (Studie 3). Diese Aussagen stammen von den Befragten, ebenso wie die vorgestellten Wahrnehmungen und Strategien aus Sicht der Grenzgänger dargelegt wurden. Ergänzend wären die institutionell-unternehmerische Seite und ihre Politiken angesichts der spezifischen Herausforderungen am Standort Luxemburg zu beleuchten. Bekannt ist, dass seit 2009 jeder Arbeitnehmer im Großherzogtum während der Arbeitszeit einen Sprachkurs besuchen kann (*Congé linguistique*) und viele Unternehmen das Sprachenlernen ihrer Mitarbeiter unterstützen. Ebenso ist bekannt, dass Unternehmen aufgrund negativer Erfahrungen mit Mehrsprachigkeit, Interkulturalität oder landesspezifischen Berufsbildern nur noch Grenzgänger aus einem bestimmten Land einstellen. Eine systematische Bestandsaufnahme und Analyse der praktizierten Handlungsstrategien in den Unternehmen Luxemburgs auf dem Gebiet der Mehrsprachigkeit und Interkulturalität steht derzeit jedoch noch aus.

In eigener Sache

Dieser Beitrag über Sprachen und Kulturen an den Arbeitsplätzen in Luxemburg ist selbst das Ergebnis einer mehrsprachigen und interkulturellen Zusammenarbeit. Die Autoren – eine Neuseeländerin, eine Luxemburgerin und ein Deutscher – tauschten sich auf Deutsch, Englisch und Französisch aus und schrieben die jeweiligen Abschnitte in der Sprache ihrer Wahl. Jeder brachte Elemente seiner disziplinären, akademischen und persönlichen Kultur gewinnbringend ein, wofür manche der erläuterten Praktiken und Strategien genutzt wurden.

5. Literatur

Aoun Ben, L. (2011): Regards sur la diversité des nationalités au sein des entreprises au Luxembourg. *Regards* (4), S. 1-4.

Blommaert, J. / Collins, J / Slembrouck, S. (2005): Spaces of multilingualism. *Language & Communication* 25(3), S. 197-216.

Blommaert, J. / Verschueren, J. (1998): The role of language in European nationalist ideologies. In: Schieffelin, B. / Woolard, K. / Kroskrity, P. (Hrsg.): *Language Ideologies: Practice and Theory*. Oxford: Oxford University Press, S. 189-210.

Berger, F. (2005): Développement de l'emploi transfrontalier au Luxembourg et portrait sociodémographique des frontaliers. *Population et emploi* (8), S. 1-16.

Deppermann, A. (2001): *Gespräche analysieren: eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag.

Derveaux, P. / Esmein, B. (1998): Interviews de travailleurs frontaliers francophones. In: Magère, P. / Esmein, B. / Poty, M. (Hrsg.): *La situation de la langue française parmi les autres langues en usage au Grand-Duché de Luxembourg*. Metz: Centre culturel français de Luxembourg et Centre d'études et de recherches européennes Robert Schumann, S. 171-175.

Fehlen, F. (2009): *BaleineBis: Une enquête sur un marché linguistique multilingue en profonde mutation / Luxemburgs Sprachemarkt im Wandel*. Luxembourg: SESOPI Centre Intercommunautaire.

Fehlen, F. / Piroth, I. / Schmit, C. / Le-grand, M. (1998): *Le sondage BALEINE: Une étude sociologique sur les trajectoires migratoires, les langues et la vie associative au Luxembourg*. Luxembourg: Recherche Etude Documentation.

Franziskus, A. (i. E.): *Multilingual practices and language ideologies among cross-border workers in Luxembourg: dealing with linguistic diversity in the workplace*. Dissertation der Universität Luxemburg.

Franziskus, A. / de Bres, J. (2012): Les pratiques linguistiques des frontaliers au Luxembourg: focalisation sur leur utilisation du luxembourgeois. In: Belkacem, R. / Pigeron-Piroth, I. (Hrsg.): *Le travail frontalier: pratiques, enjeux et perspectives*. Nancy: Presses Universitaires de Nancy (im Druck).

- Giles, H. / Taylor, D. M. / Bourhis, R. (1973): Towards a theory of interpersonal accommodation through language: Some Canadian data. *Language in society* 2(2), S. 177-192.
- Gumperz, J. J. (1986): *Discourse Strategies*. New York: Cambridge University Press.
- Hall, E. T. (1984): *La danse de la vie. Temps culturel, temps vécu*. Paris: Seuil.
- Hoffmann, F. (1979): *Sprachen in Luxemburg*. Wiesbaden: Franz Steiner Verlag.
- Hofstede, G. (1997): *Lokales Denken, globales Handeln. Kulturen, Zusammenarbeit und Management*. München: Beck.
- Horner, K. / Weber, J.-J. (2008): The Language Situation in Luxembourg. *Current Issues in Language Planning* 9(1), S. 69-128.
- Hörning, K. H. / Reuter, J. (2004): Doing Culture: Kultur als Praxis. In: Hörning, K. H. / Reuter, J. (Hrsg.): *Neue Positionen zum Verhältnis von Kultur und sozialer Praxis*. Bielefeld: Transcript-Verlag, S. 9-15.
- Klein, C. (2003): La valorisation des compétences linguistiques sur le marché du travail luxembourgeois. CEPS-INSTEAD, *Cahier PSELL* (139), 1-12.
- Koole, T. / ten Thije, J. D. (1994): *The Construction of Intercultural Discourse. Team Discussions of Educational Advisors*. Amsterdam: RODOPI.
- Kroskrity, P. V. (2000): Regimenting languages: Language ideological perspectives. In: Kroskrity, P. V. (Hrsg.): *Regimes of language: Ideologies*. Santa Fe: NM, School of American Research Press, S. 1-34.
- Kroskrity, P. V. (2004): Language Ideologies. In: Duranti, A. (Hrsg.): *A Companion to Linguistic Anthropology*. Malden: Blackwell. S. 496-517.
- Lüger, H.-H. (1992): *Sprachliche Routinen und Rituale*. Frankfurt/Main: Peter Lang.
- Reddeker, S. (2011): *Werbung und Identität im multikulturellen Raum. Der Werbediskurs in Luxemburg. Ein kommunikationswissenschaftlicher Beitrag*. Bielefeld: Transcript-Verlag.
- Spencer-Oatey, H. (2007): Theories of identity and the analysis of face. *Journal of pragmatics* 39(4), S. 639-656.
- Thomas, A. (2003): Interkulturelle Wahrnehmung, Kommunikation und Kooperation. In: Thomas, A. / Kinast, E.-U. / Schroll-Machl, S. (Hrsg.): *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 94-116.
- Trompenaars, F. (1993): *Handbuch globales Management*. Düsseldorf: Econ.
- Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 über die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. L 149 vom 05.07.1971, S. 2).
- Weber, J.-J. (2009): *Multilingualism, education and change*. Frankfurt/Main: Peter Lang.
- Wille, C. (2012): *Grenzgänger und Räume der Grenze. Raumkonstruktionen in der Großregion SaarLorLux*. Frankfurt/Main: Peter Lang.

Endnoten

1. Mehr Grenzgänger als Luxemburg zählt die Schweiz mit 246.252 grenzüberschreitenden Pendlern (2011).
2. Erschienen als Wille 2012.
3. Die interaktionale Soziolinguistik ist der Gesprächsforschung (Deppermann 2001) zuzuordnen und geht auf Gumperz (1986) zurück. Sie bildet eine Form der Diskursanalyse, die sich mit authentischen Gesprächsaufnahmen beschäftigt. Ziel der Gesprächsanalyse ist es „Gesprächspraktiken zu untersuchen, die die Mitglieder einer Kultur selbst als typische und nach verbindlichen Formen strukturierte Handlungstypen oder Gesprächsereignisse verstehen“ (Deppermann 2001:22).
4. In der Mehrzahl der vorliegenden Arbeiten werden die Grenzgänger zugunsten der ansässigen Wohnbevölkerung ausgespart (z. B. Fehlen et. al 1998). In nur wenigen Arbeiten werden sie unter linguistischen Gesichtspunkten thematisiert, jedoch oftmals nur beiläufig oder auf einer nur schmalen empirischen Basis (Derveaux / Esmein 1998, Berger 2005, Fehlen 2009, Wille 2012).
5. Die Unterscheidung zwischen individueller und gesellschaftlicher Mehrspra-

chigkeit ist an dieser Stelle von Bedeutung. Denn Personen können sich von individueller Mehrsprachigkeit beeindruckt zeigen (z. B. die Fähigkeit einer Person, sog. Prestigesprachen wie Französisch, Englisch oder Spanisch zu beherrschen), jedoch weiterhin glauben, dass Mehrsprachigkeit auf gesellschaftlicher Ebene ein Hindernis für den sozialen Zusammenhalt darstellt (Blommaert / Verschueren 1998).

6. Die im Folgenden wiedergegebenen Zitate werden hinsichtlich der Interviewpartner wie folgt gekennzeichnet: Pendlerstromrichtung (RLP = Rheinland-Pfalz, Saar = Saarland, Lor = Lothringen, Lux = Luxemburg, Wal = Wallonien), Geschlecht (w. = weiblich, m. = männlich), Alter (35/39 = Altersgruppe 35-39 Jahre).

7. Anmerkung: Es handelt sich um eine vereinfachende Darstellung, die der Orientierung im Feld der *Praxis der Mehrsprachigkeit* dient. Eine differenzierte Besprechung erfolgt in Franziskus (i. E.).

8. Aufgrund der geringen Fallzahlen können keine ergänzenden Aussagen über einen vermeintlich *belgischen Arbeitsstil* getroffen werden.

