

Von Ulrich Falke

Interkulturelle Kompetenz Selbstreflexion und Haltung in der Begleitung von Flüchtlingen und Migranten

Dieses Skript entstand als Vorbereitung auf eine gemeinsam mit meinem Kollegen Faissal Bakir im März 2015 durchgeführte zweitägige Fortbildung für Projektbeteiligte einer neuen Sammelunterkunft für rund 300 Flüchtlinge in Berlin-Lichterfelde. Der Veranstalter war das Stadtteilzentrum Steglitz.

Auf folgende Stichpunkte und Aspekte sind wir in unterschiedlicher Ausführlichkeit eingegangen. Der Ablauf soll hier als Gliederung dienen:

erster Tag:

Inhalt	Sozialform
Begrüßung	Plenum
Aktivierung/ Vorstellung/ Übung/ Erwartungen/ Diskussion	Gruppen und Plenum
Kultur-Begriff, Kulturdimensionen (Geert Hofstede/ Helen Spencer-Oatey, u.a.)	Plenum, Einsatz von Medien
Mittagspause	
Parts Party (nach Virginia Satir)	Einzel, Gruppen und Plenum
interkulturelle Beratung (Saied Pirmoradi/ Veronika Fischer, u.a.)	Plenum und Gruppen
Feedback/ Verabschiedung	Plenum

zweiter Tag:

Inhalt	Sozialform
Begrüßung/ Blitzlicht	Plenum
Kommunikation (Friedemann Schulz von Thun, u.a.), interkulturelle Kommunikation (Stefan Gaitanides, u.a.)	Plenum, ggf. Gruppen
Störungen der Kommunikation, Übung, Ressentiments, Vorurteile	Gruppen und Plenum
Mittagspause	
Gründe der Flucht/ Fallbeispiele/ rechtliche Grundlagen	Gruppen und Plenum, Einsatz von Medien
Alltag in Sammelunterkünften/ Erfahrungsberichte/ Rollenspiel/ Diskussion	Plenum, ggf. Gruppen
Fragen/ Anregungen/ Feedback	Plenum

Neben Begriffsklärungen und der Vorstellung verschiedener Forschungsansätze zur „interkulturellen Kompetenz“ – sowie Ausflüge in die aktuelle politische Debatte – war uns wichtig, das Thema Selbstreflexion, theoretisch und praktisch, in den Mittelpunkt zu stellen.

Denn für die Arbeit als Betreuer und Berater ist die eigene Haltung der Dreh- und Angelpunkt: empathisch, reflektiert, neugierig und (weitestgehend) neutral, auf Augenhöhe mit dem Betreuten und Klienten, ihn als Experten und Gestalter seines Lebens anzuerkennen und zu stärken. Das gilt auch für Notlagen nach einer Vertreibung und Flucht.

In der Begegnung mit dem Fremden und Unbekannten liegt auch die Chance, uns unseren eigenen Ängsten und Vorurteilen zu stellen und unsere Hoffnungen und Wünsche (neu) zu entdecken. Und vielleicht macht gerade auch das den besonderen Reiz für viele aus, die sich erfreulicherweise und mit viel Enthusiasmus in der Flüchtlingsarbeit engagieren. Diese Arbeit sehen wir jedenfalls auch als Möglichkeit, sich selbst besser kennen zu lernen. Auch darauf wollten wir mit unserer Fortbildung vorbereiten. Sie sollte dazu beitragen, die in dieser Begegnung liegende Chance für alle gewinnbringend zu nutzen.

Als eine Methode hatte ich daher auch die Parts Party nach Virginia Satir vorgeschlagen. Dieses Fest mit den Teilnehmenden zusammen zu feiern, schien mir als besonders geeignet.

Außerdem berichtete mein aus Syrien stammender Kollege, der viele Jahre als Sozialarbeiter in Asylbewerberheimen gearbeitet hatte und dessen Familie in Syrien selbst von politischer Verfolgung und dem Bürgerkrieg bedroht ist, von seinen beruflichen Erfahrungen mit Flüchtlingen, von den Motiven und den Wegen ihrer Flucht sowie von Verstrickungen, Konflikten und Interessenlagen der unterschiedlichen Volksgruppen und Glaubensgemeinschaften in seinem Heimatland.

Inhaltlich starteten wir mit einer Gruppenarbeit: Vier Zitate hatte ich ausgewählt und auf Wandzeitungen im Seminarraum verteilt. Die Urheber waren nicht angegeben. Jede/r Teilnehmer/in stellte sich zu der Aussage, die sie oder ihn besonders ansprachen, anregten oder provozierten. In den so gebildeten Gruppen interpretierten sie die Zitate und bezogen Stellung. Ihren Austausch fassten sie für alle zusammen, die sich nun jeweils vor einem Plakat versammelt hatten. Jetzt wurden auch die Quellen genannt und wir diskutierten im Plenum weiter.

– Im Folgenden gehe ich nicht mehr auf den Seminarverlauf selbst ein, sondern bilde allein die vermittelten und vorbereiteten Inhalte ab.

Vier Zitate:

- 1. Wir sind nicht das Sozialamt für die ganze Welt!**
- 2. Ich muss niemanden anerkennen, der vom Staat lebt, diesen Staat ablehnt (...) und ständig neue kleine Kopftuchmädchen produziert.**
- 3. Die Asylgewährung ist immer eine Frage der Generösität, und wenn man generös sein will, muss man riskieren, sich gegebenenfalls in der Person geirrt zu haben.**
- 4. Der Hass auf den Flüchtling erscheint (...) als eine Verdrängungserscheinung der eigenen inneren Freiheitskräfte.**

1. Horst Seehofer: "Wir sind nicht das Sozialamt für die ganze Welt" (einem Wahlplakat der NPD entlehnt). So der CSU-Vorsitzender und bayerische Regierungschef in der Passauer Dreiländerhalle beim diesjährigen politischen Aschermittwoch. Wörtlich weiter: „Für Menschen, die vor dem Elend in ihrer Heimat fliehen, ist kein Platz in Deutschland. (...) Ein Einwanderungsgesetz mit noch mehr Zuwanderung wird es mit der CSU nicht geben.“ Flüchtlinge aus dem Kosovo oder aus Albanien müssen schnell abgeschoben werden. "Das Christentum gehört zu Deutschland. Aber wenn das die Grünen hören, ist man gleich ein Kampfhund. Da kann man nur noch beten: Herr, lass Hirn regnen."

2. Thilo Sarrazin, Äußerungen des früheren Berliner Finanzsenators und SPD-Mitglieds im Lettre International, Sep. 2009 (vergl. Wikipedia: http://de.wikipedia.org/wiki/Thilo_Sarrazin und http://home.initiativgruppe.de/assets/users/projekte/IG-Verein/publikationen/Integrationskonzepte_auf_dem_Pruefstand_Hannover_11_2012.pdf). In seinem Buch „Deutschland schafft sich ab“ verbindet Sarrazin eine sozialdarwinistische Abwertung sozial Schwacher mit der Diffamierung „Nutzloser“ – v.a. muslimischer – Migranten, die es, so wieder Originalton, allenfalls zu „Dönerbudenbesitzern“ schaffen aber ansonsten viel (künftig nutzloser) Kinder erzeugten, dem Steuerzahler auf der Tasche lägen und sich der Integration verweigerten: „Ich muss niemanden anerkennen, der vom Staat lebt, diesen Staat ablehnt, für die Ausbildung seiner Kinder nicht vernünftig sorgt und ständig neue kleine Kopftuchmädchen produziert. Das gilt für siebzig Prozent der türkischen und für neunzig Prozent der arabischen Bevölkerung in Berlin. Viele von ihnen wollen keine Integration, sondern ihren eigenen Stiefel leben.“

3. Carlo Schmid im Dezember 1948: „Die Asylgewährung ist immer eine Frage der Generösität, und wenn man generös sein will, muss man riskieren, sich gegebenenfalls in der Person geirrt zu haben. Das ist die andere Seite davon, und darin liegt vielleicht auch die Würde eines solchen Aktes.“

Der SPD-Politiker führte den Vorsitz der Kommission über die Gestaltung des Asylrechts. Andere Ratsmitglieder teilten die oben zitierte Ansicht, zumal ihnen bewusst war, dass mit der Bestimmung von Voraussetzungen „an der Grenze eine Prüfung durch die Grenzorgane vorgenommen werden (müsste, was gerade angesichts der zurückliegenden Erfahrungen einstimmig abgelehnt wurde). Dadurch würde die ganze Vorschrift völlig wertlos (...), das Asylrecht als solches in Frage (ge)stellt“, so der CDU-Abgeordnete Hermann von Mangoldt im Dezember 1948 und Januar 1949.

Artikel 16 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes gibt politisch Verfolgten das Recht auf Asyl in der Bundesrepublik. Nach dem Willen der Verfassungsväter (und -mütter), die zum Teil die Nazierrschaft nur dadurch überleben konnten, dass ihnen andere Länder Asyl gewährten, sollte dieses Recht großzügig ausgelegt werden.

4. aus: Der autoritäre Charakter, Theodor W. Adorno, Bruno Bettelheim u.a., übersetzt und herausgegeben vom Institut für Sozialforschung, Frankfurt am Main, „Studies in Prejudice“, New York 1950 (hier zitiert nach der Ausgabe von 1977):

„Die gefährlichste Abart des Fremden ist in den Augen des Agitators der Flüchtling. Die Hilflosigkeit und Schwäche des Refugees ist ein Argument gegen ihn, weil „sie geflohen sind vor der Wut der von ihnen treulos verratenden Völker ihrer Heimatländer, und sie sollen eines Tages ebenso vor dem Zorn der endlich sich erhebenden Bevölkerung Amerikas fliehen müssen“.

(...)

Der Flüchtling und der „outcast“ werden dann aber auch Symbole für unbestimmte und unbewusste Wünsche, für verdrängte seelische Inhalte, welche die Menschheit im Lauf ihrer Geschichte beherrschen und unterdrücken gelernt hat als Preis für sozialen und kulturellen Bestand. Der „outcast“ dient zur Austreibung von Ängsten so gut als von Versuchungen der selbstgerechten Individuen. Der Hass auf den Flüchtling erscheint so als eine Verdrängungserscheinung der eigenen inneren Freiheitskräfte.“

Kultur/ kulturelle Dimensionen

Der Begriff Kultur geht auf das lateinische Wort „colere“ zurück und bedeutet so viel wie „bebauen“, „bestellen“ „pflegen“.

Er entstammt damit Begrifflichkeiten aus der Agrikultur.

Jeder Kultur werden Besonderheiten und für sie typische Orientierungen zugestanden. Diese prägen ihre Zugehörigen und formen deren Identität, in dem sie ihre Wahrnehmungen, Denkweisen, Werte und ihr Handeln beeinflussen und so ihre Zugehörigkeit zur Gemeinschaft definieren.

Nach **Clyde Kluckhohn** (US-amerikanischer Ethnologe und Soziologe, +1960) besteht Kultur aus Mustern von Denken, Fühlen und Handeln. Übertragen wird Kultur durch Symbole und Artefakte, die die charakteristischen Errungenschaften von bestimmten Gruppen von Menschen bilden. Der wesentliche Kern der Kultur besteht aus traditionellen Ideen und ihnen zugehörigen Werthaltungen, die historisch begründet bzw. ausgewählt wurden.

Für **Geert Hofstede** (erimittierter Sozialpsychologe aus den Niederlanden, *1928) ist Kultur „mentale Software“, die im Verlauf der Sozialisation programmiert wird. Vor allem in der Primärsozialisation erwirbt jeder Mensch bestimmte Muster des Denkens, Fühlens und Handels, die sich als Werte und Haltungen umschreiben lassen.

Nach **Fons Trompenaars** (niederländischer Kommunikations- und Wirtschaftswissenschaftler sowie Unternehmensberater, *1958), ist Kultur für den Menschen vergleichbar der Bedeutung des Wassers für den Fisch. Diese wie jene leben und atmen durch sie. Ein Fisch spürt erst dann, dass er Wasser zum Leben braucht, wenn er nicht mehr darin schwimmt. Ähnlich geht es Menschen, die in eine neue Kultur eintauchen (müssen).

Das Eisberg-Modell

unterscheidet

Kultur, die uns bewusst ist:

Architektur, Essen, Kleidung, Brauchtum, Verhalten, materielle Objekte, Kunst, Literatur, Theater, Musik, Schmuck, Möbel, etc.

von

Kultur, die uns (eher) nicht bewusst ist:

Umgang mit Zeit und Raum, Vorstellungen über den Umgang mit Macht und mit Unsicherheit des Lebens, Gerechtigkeitskonzepte, Muster der Entscheidungsfindung, Vorstellungen über die Beziehung des Einzelnen zur Gruppe und über Anständigkeit, Rollenvorstellungen in Bezug auf Status und Mobilität, Abstammungsregelungen, Existenz von Tabus, verbales und nonverbales Verhalten, Umgang mit Emotionen, Bedeutung der sozialen und der ethnischen und nationalen Identität, Antrieb zur Arbeit, Arbeitstempo, religiöse Einstellungen, Konzepte der Freundschaft, Praktiken der Partnerwerbung, Ideale der Kindererziehung, Vorstellungen

über das Erwachsenensein, Schönheitskonzepte, Konzepte der Sauberkeit, Beziehung zu Tieren, Definition von Sünde, Theorien der Gesundheit und Krankheit, Strategien der Problemlösung, Definition des Verrückseins, Bedeutung der Reziprozität, Vorstellungen über Logik, Wahrheit und Humor, u.a..

Das Schichtungs- oder auch „Zwiebel“-Modell

von Helen Spencer-Oatey (Psychologin und Linguistin aus England, *1968) nimmt eine weitere Unterteilung vor. Kultur definiert sie als: „die Gesamtheit von Attitüden, Grundsätzen, Annahmen, Werten und Wertvorstellungen, Verhaltensnormen und Grundeinstellungen, die von einer Gruppe geteilt werden, die das Verhalten der Gruppenmitglieder beeinflussen und mit wessen Hilfe diese das Verhalten anderer interpretieren.“ (Spencer-Oatey, *Culturally speaking: managing rapport through talk across cultures*, London, 2000) Dabei bedingt und beeinflusst die eine Schichtung die andere. Ganz außen finden sich „Rituals & Behaviour“, darauf folgen die Schichten „Systems & Institutions“ und darunter „Beliefs, Norms & Attitudes“ und schließlich im Kern die „Basic Assumptions & Values“

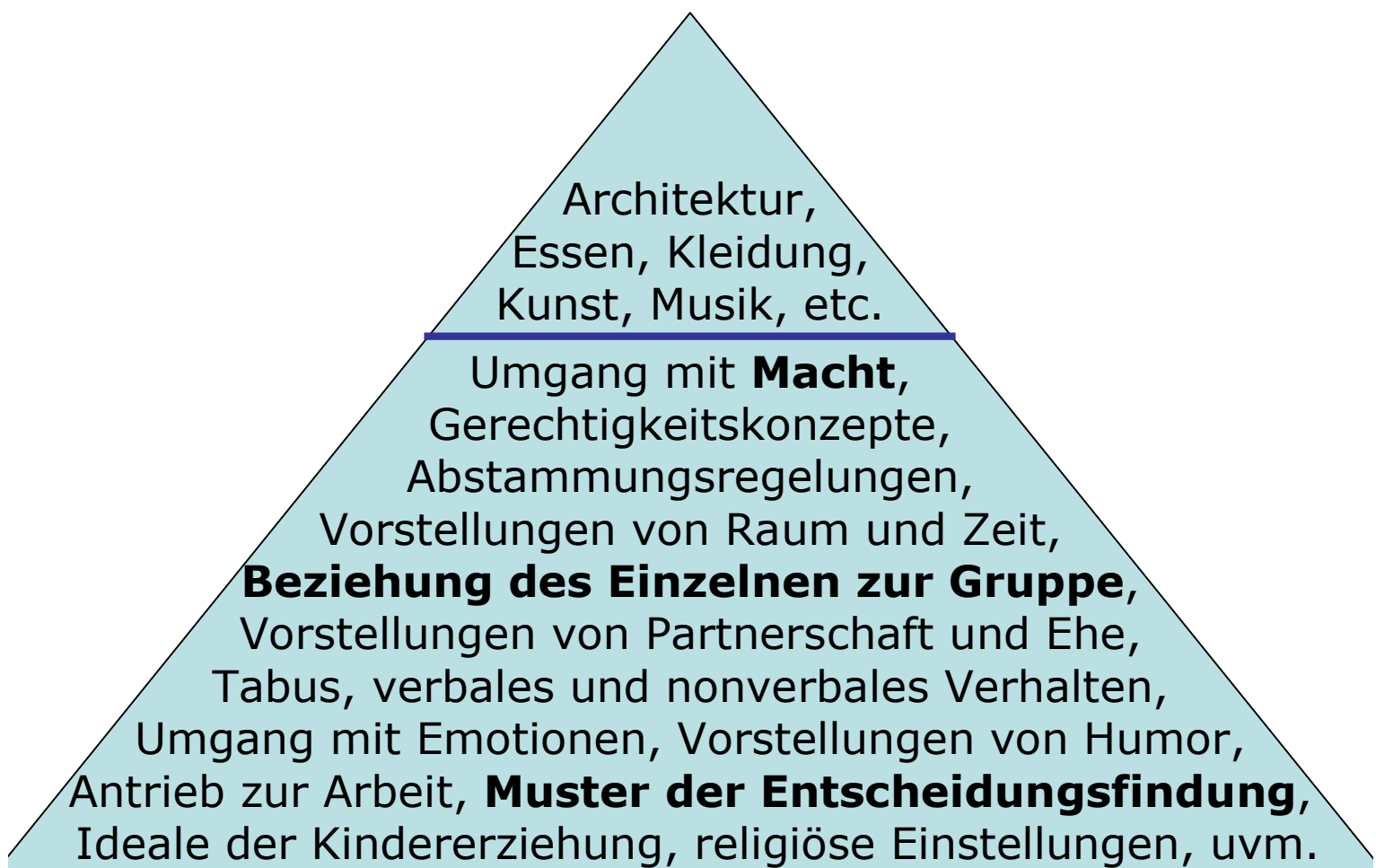
- Explizite Kultur mit ihren Ausprägungen in Ritualien und Verhaltensweisen und sichtbaren Artefakten wie Architektur oder Kleidung oder bestimmte industrielle Produkte.
- Systeme und Institutionen, Gestaltung und Organisation von Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Verbänden, u.a..
- Normen, Werte, Attitüden und Grundsätze spiegeln sich in Gesetzen und stellen die Werteorientierung der Gesellschaft dar.
- Grundwerte und fundamentale Annahmen sind beispielsweise die Überzeugung von individuellen Freiheits- und Menschenrechten und die Annahme der grundsätzlichen Gleichheit der Menschen.

Aus diesen Sichtweisen ergeben sich folgende Konsequenzen:

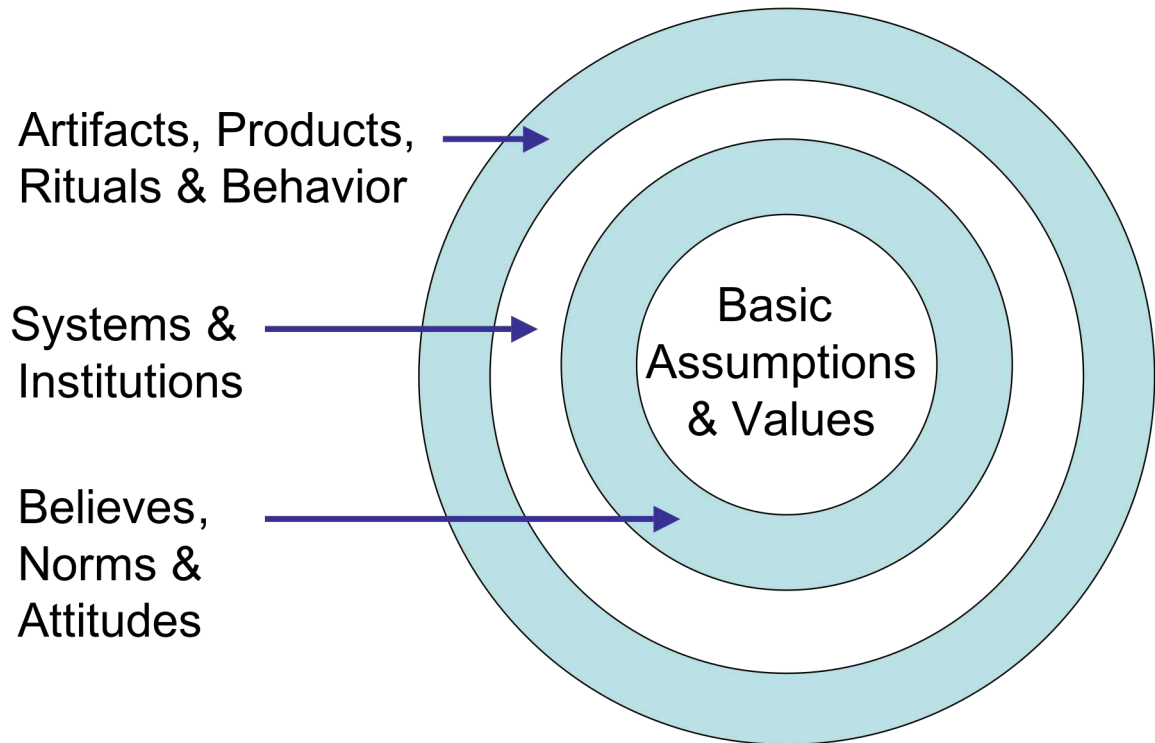
- Wir sind uns nur zu einem kleinen Teil der Komponenten unserer eigenen Sozialisation bzw. unserer „mentalen Programmierung“ bewusst.
- Die Unterscheidung von kulturell andersartig geprägten Menschen hängt weniger von den sichtbaren bzw. bewussten Teilen dieser Komponenten ab, sondern vielmehr von den unsichtbaren und unbewussten.
- Treffen Menschen verschiedener Kulturen aufeinander, neigen sie dazu, das Verhalten ihres Gegenübers anhand ihrer eigenen Werte und Einstellungen zu interpretieren.
- Entsprechend treten Missverständnisse und Konflikte zwischen Menschen unterschiedlicher Kultur meist auf Ebenen der „unsichtbaren“, „unbewussten“ Kultur auf. Sie sind dann Folgen von fehlendem Verständnis und von Fehlinterpretationen.

- Die ersten, selektiven Beobachtungen sagen meist mehr über einen selbst aus, als über die Kultur, die beobachtet wird.
- Kultur ist ein Konstrukt.

Eisberg-Modell



„Zwiebel-Modell“ nach Helen Spencer-Oatey



Kulturelle Dimensionen:

(vgl.: <http://www.interkulturelles-management.com/nationale-kultur/kulturdimension/hofstede.html>,
http://de.wikipedia.org/wiki/Geert_Hofstede)

Geert Hofstede operationalisierte das Konstrukt „Kultur“ auf der Basis von rund 117.000 schriftlichen Befragungen – unter IBM-Mitarbeiter/innen. Insgesamt drei Studien (zwei von ihm selbst durchgeführte, eine von ihm adaptierte) aus den 1960er bis 1980er Jahren in zuerst 64, dann 10 und schließlich 23 Ländern hatte er einbezogen. Daraus entwickelte er zunächst vier, später insgesamt sechs „Kulturdimensionen“. Sie führen ihm zufolge zu der „mentalen Programmierung“ der Bevölkerung einer geographisch und politisch abgrenzbaren Region, die wiederum mit geographischen, wirtschaftlichen und demographischen Indikatoren korrelieren.

Machtdistanz (*Power Distance Index – PDI*)

Hohe Machtdistanz besteht, wenn die Macht sehr ungleich verteilt ist, geringe Machtdistanz existiert, wenn die Macht gleichmäßiger verteilt ist. Der Power Distance Index zeigt an, ob und wie stark die ungleiche Verteilung der Macht von den weniger Mächtigen akzeptiert wird.

Individualismus und Kollektivismus (Individualism - IDV - versus Collectivism)

Gesellschaften mit einem hohen IDV-Index betonen besonders die Freiheitsrechte des Individuums. Selbstbestimmung und Eigenverantwortung stehen im Vordergrund. Im Gegensatz dazu dominiert bei einer kollektivistischen Kultur die Einbindung in die Gemeinschaft. Charakteristisch für diese Kultur mit niedrigem IDV-Index ist das „Wir-Gefühl“.

Maskulinität versus Femininität (Masculinity - MAS - versus Femininity)

Diese Dimension gilt in den verschiedenen Gesellschaften jeweils für beide Geschlechter. Zu den femininen Werten zählte Hofstede u.a. Fürsorglichkeit, Kooperation und Bescheidenheit, zu den maskulinen Werten vor allem Konkurrenzbereitschaft und Selbstbewusstsein. Bei einem hohem MAS-Index dominieren folglich die „typisch männlichen“, bei einem niedrigen MAS-Index die „typisch weiblichen“ Werte.

Ungewissheitsvermeidung (Uncertainty Avoidance Index – UAI)

Bei dieser Dimension geht es vor allem um die Frage, wie hoch die Abneigung gegenüber unvorhergesehenen Situationen ist? Gesellschaften mit einem hohen UAI, die Unsicherheit vermeiden wollen, zeichnen sich durch ihr starres Regelwerk an fixierten Gesetzen, Richtlinien und Sicherheitsmaßnahmen aus. Ihre Mitglieder sind emotionaler und leichter reizbar.

Im Gegensatz dazu seinen Kulturen, die Unsicherheit akzeptieren und einen entsprechend niedrigen UAI-Index aufweisen, toleranter und insgesamt offener dafür, Regeln zu verändern. Sie neigten zu Relativismus, aber auch zu Phlegmatismus. Die Mitglieder würden von ihren Mitmenschen nicht erwarten, dass sie Gefühle zeigen.

Lang- oder kurzfristige Ausrichtung (Long-Term Orientation – LTO)

Dieser erst später von Hofstede eingeführte Index weist auf den zeitlichen Planungshorizont in einer Gesellschaft hin. Er gründet auf seine Kooperationen mit chinesischen Wissenschaftlern und Managern, die durch konfuzianische Denkweisen geprägt waren, weshalb in einigen Studien auch die Bezeichnung „Confucian Dynamism“ zu finden ist. Ausprägungen von langfristig orientierten Gesellschaften oder Organisationen sind Werte wie Sparsamkeit und Beharrlichkeit im Gegensatz zu kurzfristig ausgerichtete Kulturen, deren Mitglieder eher Werten wie Flexibilität und Egoismus anhängen.

Nachgiebigkeit und Beherrschung (Indulgence – IND – versus Restraint)

Bestimmend für diese ebenfalls erst später von Hofstede aufgenommene Dimension ist das Bestreben nach individuellem Glück durch die Übernahme der Verantwortung und der Kontrolle über das eigene Leben. Betont werden Freizeit, Hobbys und Muße.

Beispiele aus dem „Lehrgang global studies“

vgl.: http://lehrerfortbildung-bw.de/bs/bsa/bgym/lehrgang/doc/cultural_awareness/global_studies_lak_esslingen.pdf und: www.world-experts.de, Lehrerfortbildung, Esslingen

Auf die Frage „**Wer sind Sie?**“

- antworten die meisten Europäer und Amerikaner mit ihrem persönlichen Namen und ihrem Beruf.
- In Gesellschaften, in denen die Gruppe betont wird und sich die Identität auf der Bande zu anderen gründet, könnte die Antwort lauten: "Ich bin Abteilungsleiter bei Sony und Mitglied des Skiclubs Sapporo". Sie antworten auch mit dem Namen der Stadt, aus der sie kommen, oder mit dem Namen der Familie, zu der sie gehören.

Die Autoren der Untersuchung illustrieren den Unterschied zwischen individualistischen und kollektivistischen Kulturen am Beispiel einer

Einladung eines Freundes nach Hause zum Lunch.

Typisch für USA oder Europa wäre das folgende Gespräch:

"Tom, was willst du auf deinem Sandwich haben? Es gibt Salami, Käse oder Truthahn." ... "Ich möchte Truthahn".

Ein Chinese würde auf dieselbe Frage des Gastgebers irritiert reagieren und antworten: "Ich weiß nicht", weil er erwartet, dass der Freund weiß, was ihm schmeckt. In China würde deshalb die Unterhaltung idealerweise so ablaufen: "Tomio, ich mache dir ein Truthahnsandwich, weil du letzte Woche gesagt hast, dass du Truthahn lieber magst als Käse." ... "Oh, vielen Dank, ich mag Truthahn wirklich sehr gerne".

Beispiel nach Trompenaars zu seiner Kulturdimension Universalismus vs. Partikularismus:

Sie fahren mit einem guten Freund im Auto mit. Er verletzt einen Fußgänger. Sie wissen, dass er mindestens 50 km/h gefahren ist, wo höchstens 30 km/h erlaubt waren. Es gibt keine (weiteren) Zeugen." Anteil derer, die zugunsten ihres Freundes keine Falschaussage machen würden (= d.h. fälschlicherweise bezeugen, dass ihr Freund nicht zu schnell gefahren ist; in %).

Die Aussage: „Es ist wichtig, zwischenmenschliche Beziehungen zu pflegen und individuelle Interessen zu berücksichtigen“, steht für Partikularismus, „Regeln und Gesetze sind einzuhalten“ für Universalismus.

Bei einer Skala zwischen 100 % (Partikularismus) und 0 % (Universalismus) ergibt sich folgendes Bild:

Südkorea	74 %
Japan	33 %
Ostdeutschland	30 %
Westdeutschland	09 %
USA	05 %
Kanada	04 %

„Kulturdimensionen“ im Vergleich

(entnommen aus: Stefan Müller, Lehrstuhl für Marketing, TU Dresden LS, Interkulturelles Marketing, 2007)

Hofstede

Individualismus vs. Kollektivismus

Akzeptanz von Machtdistanz

Maskulinität vs. Femininität

Unsicherheitsvermeidung

Langfristige vs. kurzfristige Orientierung

Trompenaars

Individualismus vs. Kollektivismus

Universalismus vs. Kollektivismus

Gleichheit vs. Hierarchie Zugeschriebener vs. selbst erworbener Status

Analysierend vs. integrierend

Affektivität vs. Neutralität

Synchrones vs. konsekutives Zeitverständnis

GLOBE

Societal- Collectivism

In Group- Collectivism

Akzeptanz von Machtdistanz

Gleichheit der Geschlechter

Durchsetzungswille

Unsicherheitsvermeidung

Zukunftsorientierung

Leistungsorientierung

Fairness und Altruismus

Adler

Individualismus vs. Kollektivismus

Vergangenheits-, Gegenwarts- und Zukunftsorientierung

Öffentlicher vs. privater Raum

To do vs. to be

Selbstachtung

Triandis

In Group vs. Out Group

Alter; Geschlecht; soziale Klasse etc.

Dominanz über vs. Unterwerfung unter die Natur

Ideologismus vs. Pragmatismus

Vergangenheits-, Gegenwarts- und Zukunftsorientierung

High Contact vs. Low Contact

To do vs. to be

Selbstwahrnehmung

Menschheit = gut oder schlecht

Hall/Hall

High Context vs. Low Context

Monochrones vs. polychrones Zeitverständnis

Raumorientierung

Nach Ronald Inglehart (eremitiertes Politikwissenschaftler und Programmleiter am Institut für Sozialforschung der Universität Michigan, USA, *1934) ist die menschliche Natur „angeboren und universell“ im Gegensatz zur Kultur, die erlernt ist und daher von einer Gesellschaft zu anderen variieren kann.

Kultur definiert Inglehart als „System von Haltungen, Werten und Kenntnissen, die innerhalb einer Gesellschaft weitergehen, geteilt und von einer Generation zur nächsten weitergegeben werden.“

(vgl. Ronald Inglehart, *Kultureller Umbruch: Wertewandel in der westlichen Welt*, 1995, S. 29)

Andere Kulturanthropologen definieren Kultur *„als die von den Mitgliedern einer Gesellschaft geteilten Standards des Wahrnehmens, Glaubens, Bewertens und Handelns (vgl., Goodenough 1957). Stärker anwendungsorientiert versteht die auf die Arbeit von Harbison/Myers (1959) zurückführende kulturvergleichende Managementforschung darunter die „von Menschen internalisierten und vertretenen Normen sowie Wertvorstellungen, Denkweisen, Einstellungen, Überzeugungen und Regeln, an denen sich die Individuen im Hinblick auf ihre Verhaltensweisen orientieren (Hentze 1987, S. 171). Der dazu erforderliche Lernprozess, d.h. die individuelle Übernahme dieser Maßstäbe, wird als Akkulturation, als Hineinwachsen in einen Kulturraum bezeichnet. (aus: Stefan Müller und Martin Hornmeier, Der Markt 3/95, Internationales Marketing)*

Dieses „Hineinwachsen“ braucht Zeit. Bis zum „Aufgehen“ in der obersten Schicht einer fremden Kultur (nach dem „Zwiebel-Modell“ von Spencer-Oatey) würden Migrant/innen etwa ein Jahr benötigen.

Vorausgesetzt sie wollen in der Gesellschaft ihrer Wahl „ankommen“ und sie verfügen über gute Sprachkenntnisse.

Das Vorstoßen bis zum Kern der für sie neuen Kultur dauert weitere sieben bis elf Jahre. (vgl. u.a. Christiane Thiesen, http://www.christiane-thiesen.de/pdf/interkult_kompetenz_artikel.pdf)

Parts Party (nach **Virginia Satir**, US-amerikanische Soziopädagogin, „Mutter“ der Familientherapie, +1988)

Vorab ein Zitat von **Stefan Gaitanides** (eremittierter Sozialwissenschaftler des Instituts für Migrationsstudien und interkulturelle Kommunikation der Fachhochschule Frankfurt am Main, *1944):

Das Hauptgewicht bei der Vermittlung von reflexiver interkultureller Kompetenz liegt „nicht auf dem Erwerb des Wissens über die kulturellen Hintergründe der MigrantInnenklientel, sondern auf der Auseinandersetzung mit den eigenen unhinterfragten Wahrnehmungs- Deutungs- und Verhaltensmuster.“ (aus: „Interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste – Visionen und Stolpersteine in: Birgit Rommelspacher „Die offene Stadt“, Dokumentation der Fachtagung vom 23.09.2003, Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin, S. 4)

Satir wollte mit ihrem „Spiel“ die verschiedenen Persönlichkeitsanteile oder Facetten, die jeder Mensch in sich trägt, bewusst machen, damit er sie als seine Ressourcen nutzen kann. Die Anteile, denen sie Gehör verschaffen wollte, nannte sie „unsere vielen Gesichter“, um neue Lebenskraft zu erwecken, „die,“ so Satir, „zur Ganzheit strebt“.

Bei der Parts Party lädt ein/e Gastgeber/in andere Teilnehmer/innen als Gäste ein, die diese Persönlichkeitsanteile repräsentieren sollen.

Dadurch werden einen Seiten von sich selbst sichtbar, die bisher ignoriert oder zu wenig beachtet wurden. Und Anteile werden neu bewertet, die vorher mit Scham belegt waren oder die verzerrt wahrgenommen wurden.

Vorbereitung:

Hauptprotagonist ist der/die Gastgeber/in, der bzw. die eine Auftragsfrage formuliert

Er oder sie bittet sechs (möglich auch vier bis acht) Gäste, bestimmte Persönlichkeitsmerkmale zu spielen. Darunter, möglichst ausgewogen, drei bis vier Schauspieler/innen, die seine/ihre Seiten zeigen sollen, die er/sie mag, sowie zwei bis vier Schauspieler/innen, die die Seiten darstellten, die von ihm/ihr abgelehnt werden. Die Repräsentant/innen erhalten Kärtchen mit folgenden Stichpunkten:

Name,	mein Name ist:
Adjektiv,	ich bin:
Satz,	ich sage:
Wert,	ich will:
Symbol,	mein Symbol ist:
Name anderer Teile,	ich mag/ ich mag nicht/ mir egal ist:

Die Schauspieler/innen machen sich mit ihrer Rolle vertraut und verkleiden sich.

Erste Runde: Der/die Gastgeber/in stellt die Schauspieler/innen mit Position und Blickrichtung auf (diese „Aufstellung ist verzichtbar“). Jede/r Schauspieler/in stellt sich vor (entsprechend des Spickzettels).

Zweite Runde: Der/die Gastgeber/in fordert die Teile auf, sich einander vorzustellen und miteinander zu interagieren (mit Vorlieben und Abneigungen wie mit dem Spickzettel vorgegeben). Erstarren der Szene durch den Coach, die Teile identifizieren sich und geben Feedback. Der/die Gastgeber/in kann sich äußern.

Neue Interaktion nun mit der Anweisung durch den Coach, die auftretenden Gefühle übertrieben stark auszudrücken. Erneutes Erstarren mit Feedback aller Protagonisten über die soeben erlebten Gefühle. Ggf. äußert sich auch der/die Gastgeber/in zu dem Gehörten.

Dritte Runde: Die Schauspieler/innen sollen nun nach ihren eigenen Vorstellungen versuchen, die Party zu gestalten. Sie lösen sich von ihrem Spickzettel, können beispielsweise auch ihre Rollen und Namen ändern. Jeder ist frei über das und mit der oder dem zu reden, wie er bzw. sie es sich wünscht. Es entsteht Raum für Neues.

Vierte Runde: Der Coach fordert nun (mindestens) einen Repräsentanten auf, die Party zu dominieren. Erneutes Erstarren und Identifizieren der Gefühle. Der/die Gastgeber/in äußert sich zu dem Erlebten.

Fünfte Runde: Alle Gäste interagieren wieder miteinander. Dabei sollen sie sich einander akzeptieren und einen Zustand der Harmonie aufbauen. Gemeinsam mit dem/der Gastgeber/in überprüft der Coach diesen Zustand.

Abschluss:

Die Party wird (spätestens jetzt) beendet.

Der Coach fordert alle Repräsentant/innen auf, ihre Transformationen und Ressourcen zu beschreiben.

Er fordert die Anteile auf, den/die Gastgeber/in darum zu bitten, von ihm/ihr akzeptiert zu werden.

Der/die Gastgeber/in wird gebeten, alle Anteile zu akzeptieren. Er bzw. sie soll Verantwortung für alle seine bzw. ihre Anteile übernehmen.

Möglich ist noch ein abschließendes Ritual, mit dem der/die Gastgeber/in auch die transformierten Anteile in sich aufnimmt und in seine/ihre Persönlichkeit integriert.

Schließlich bedankt er/sie sich bei den Schauspieler/innen und entlässt sie aus ihren Rollen.

Alternativ können auch Prominente und bekannte Figuren aus der Gegenwart und Vergangenheit als Anteile von dem/der Gastgeber/in gewählt werden, die dann die Schauspieler/innen repräsentieren.

Interkulturelle Beratung

Auf Erziehungsmuster, Lebensbedingungen und Herausforderungen bei Migrantenfamilien hebt **Saied Pirmoradi** in seinem 2012 veröffentlichten Buch „Interkulturelle Familientherapie und -beratung. Eine systemische Perspektive“ ab. Der promovierte Diplom-Psychologe und Familientherapeut stammt aus dem Iran und lebt seit Aufnahme seines Studiums 1979 in Deutschland. Der Autor arbeitet in seinem Buch zunächst den Unterschied zwischen einer „freiwillig-selbstbestimmten Migration“ und einer „erzungen-fremdbestimmten Migration“ heraus: Die Motive der Auswanderung wirken sich gravierend auf die Öffnung für ein neues Leben in einer ungewohnten Kultur aus. Eine weitere generelle Unterscheidung trifft er bei den Erziehungszielen der westlich und der orientalisches geprägten Welt. Idealtypisch liegt die Differenz zwischen dem Streben nach Autonomie, Selbstverwirklichung und individuellem Glück auf der einen Seite und einem kontextualisierten Lebensentwurf mit entsprechender Einbettung in die (Groß-)Familie und Gemeinschaft auf der anderen Seite. In diesem Zusammenhang spricht er von einer „intergenerationalen Beziehungsrealität“.

Beratern, die in einem interkulturellen Setting arbeiten, empfiehlt er, „sich in erster Linie stets über die Relativität seiner theoretischen und methodischen Annahmen bewusst zu sein.“ Sowohl die eigenen Wertorientierungen und Handlungsschemata wie auch die seiner Klienten seien in einem relativistischen Sinne als soziokulturelle Konstrukte zu betrachten. Um eine offene Kommunikation herstellen zu können, rät Pirmoradi sich gleich zu Beginn über die unterschiedlichen Vorstellungen von einer Beratung oder Therapie auszutauschen und die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu reflektieren. Festlegungen, Auftragsklärungen und Kontraktvereinbarungen werden dann erst in einem zweiten Schritt getroffen.

Pirmoradi zitiert in diesem Zusammenhang **Sudhir Kakar** (2006) demzufolge der Therapeut Fortschritte seiner Selbstreflexion und Offenheit an folgenden Indikatoren messen kann: an den „wachsenden Gefühlen der Neugierde und des Erstaunens in der Gegenübertragung, wenn die kulturellen Teile des Patienten ihre Stimme in der Therapie finden; wenn die Versuchung, diese kulturellen Teile zu pathologisieren, abnimmt; wenn die eigenen Werte nicht länger normativ erscheinen und wenn sein Wunsch, den Patienten in diesen Werten anzuleiten, merklich nachlässt.“

Migranteneltern sollten, so eine weitere Empfehlung des Autors, explizit Anerkennung finden hinsichtlich ihrer Lebensgeschichte und ihres Mutes, ihr Herkunftsland verlassen zu haben. „Reflexionen über ihr oft mit Diskriminierungen und sozialer Benachteiligung einhergehenden Erfahrungen oder Umdeutungen ihrer einschränkenden Maßnahmen in Sorge um die Kinder können brückenbauende Funktionen in den Eltern-

Kind-Beziehungen erfüllen.“ Ferner empfiehlt er Methoden der Zirkularität und Visualisierung nicht unreflektiert einzusetzen, sondern „sich als Berater zunächst ein Gesamtbild über das ratsuchende System inklusive des vorgetragenen Problems, des sozioökonomischen Status und der Bildung zu verschaffen, um darauf basierend möglichst passende Vorgehensweisen vorzuschlagen.“ Im Ergebnis kann ein teilweise getrenntes Setting angeraten sein, in dem sich die Betroffenen sicher und frei von Angst und möglichen Sanktionen fühlen. Als Hilfsmittel zur Protokollierung des Erstkontaktes hat Pirmoradi einen erweiterten Fragebogen entworfen und seinem Buches angehängt (S. 214 - 215).

Dazu zählen u.a. der Migrationstyp, die Aufenthaltsdauer in Deutschland, der sozioökonomischer Status im Herkunftsland, die Beziehung zum Herkunftsland und zur Herkunftsfamilie, die ethnisch-religiöse Position im Herkunftsland und die Religiosität sowie die Reflexion des Beraters über die Sitzung.“

Auch die beiden Sozialwissenschaftlerinnen und Autorinnen **Monika Springer** und **Ioanna Zacharaki** betonen in ihrem gemeinsam mit **Veronika Fischer** erstmals 2005 herausgegebenen Buch „Interkulturelle Kompetenz“, die Bedeutung der Selbstreflexion und das Wissen um die eigene Haltung in der Beratung von Migrant/innen. Wesentlich sei, sich selbst „als Teil einer interkulturellen Situation zu begreifen und eigenes Verhalten und Einstellungen auf der Grundlage von geschulter Wahrnehmung und mehr Wissen (des Eigenen und des Fremden) reflektieren zu können.“ (Ausgabe 2013, S. 51)

Interkulturelle Kompetenz sehen sie als „berufliche Schlüsselkompetenz“, die sie wie folgt umreißen (aaO, S. 49):

- *Interkulturelle Situationen und Zusammenhänge wahrzunehmen,, sie mit ihren Problemstellungen zu erfassen und in ihren Chancen zu begreifen.*
- *das eigene Bedingungs-, Bezugs- und Wertesystem zu sehen und eigene Einstellungen, eigenes Verhalten und Handeln kritisch reflektieren zu können.*
- *interkulturelle Prozesse zu initiieren, Diskriminierungen gegenzusteuern und Benachteiligungen abzubauen.*
- *Sensibilität für und in interkulturellen Lernprozessen bei anderen zu fördern und zu entwickeln.*
- *Konflikte im interkulturellen Kontext wahrzunehmen und bearbeiten zu können.*
- *Wissen anzueignen (Migrationsgeschichte, rechtliche Situation, Orientierungen, Prävention von Abweichung, geeignete Methoden kennen).*
- *Das Gelernte in die Struktur der eigene Organisation übertragen zu können.*

Kommunikation, intrapersonell

Nach **Friedemann Schulz von Thun** (*1944, emeritierter Psychologie-Professor der Universität Hamburg) hören wir nicht nur mit zwei, sondern mit vier Ohren – und sprechen mit vier Mündern bzw. „Schnäbeln“.

Das Nachrichtenquadrat bzw. Vier-Ohren-Modell:



(aus: Wikipedia, Webarchive, 07.03.15)

Eine Nachricht erreicht den Empfänger auf verschiedenen Ebenen:

- der Sachebene,
- der Selbstaussage,
- der Beziehungsseite und
- der Appellseite.

Auf der **Sachebene** vermittelt der Sprecher Daten, Fakten und Sachverhalte. Seine Mitteilung sollte er möglichst klar und verständlich ausdrücken. Der Empfänger prüft mit dem „Sach-Ohr“, ob mit der Nachricht die Kriterien der Wahrheit, der Relevanz und der Ausgiebigkeit erfüllt sind.

Auf der Ebene der **Selbstaussage** gibt der Sprecher Teile seiner Persönlichkeit preis, denn jede Äußerung bewirkt eine nur teilweise bewusste und beabsichtigte Selbstdarstellung. Das „Selbstoffenbarungs-Ohr“ des Empfängers lauscht darauf, was der Sender in der Nachricht von sich selbst sichtbar macht.

Auf der **Beziehungsebene** tragen der Sender und der Empfänger untereinander aus, wie sie sich gegenseitig einschätzen. Durch die Art seiner Formulierung, durch den Tonfall, Mimik, Gestik und Körpersprache kann der Sprecher Wertschätzung und Zugewandtheit oder auch Ignoranz und Geringschätzung seinem Gegenüber vermitteln. Abhängig davon,

was der Hörer im „Beziehungs-Ohr“ wahrnimmt, fühlt er sich entweder angenommen und respektiert oder herabgesetzt und bevormundet.

In der Regel will ein Sprecher mit seiner Äußerung Einfluss auf den Hörer nehmen. Mit dem **Appell** möchte er bewirken, dass der Hörer reagiert und selbst aktiv wird oder dass er etwas unterlässt. Diese Bemühungen des Sprechers können offen oder verdeckt vorgetragen werden, entweder in Form von Bitten, Aufforderungen und Anweisungen oder als Manipulation. Der Empfänger fragt sich auf seinem „Appell-Ohr“: „Was wünscht der Sprecher, was soll ich jetzt unternehmen, denken oder fühlen?“

Ein **viel zitiertes Beispiel** ist folgende Szene:

Ein Mann ist Beifahrer, seine Partnerin fährt das Auto. Bei einer roten Ampel hält sie an. Als das Signal auf grün schaltet, sagt der Mann zur Frau: „Es ist grün.“ Die Frau erwidert: „Fahre ich oder fährst du?“

Aufgespalten nach den vier „Schnäbeln“ des Sprechers können sich daraus vier „Botschaften“ der gleichen Nachricht ergeben:

- | | |
|-----------------------------|-------------------|
| • Grüne Ampel | Sachebene: |
| • Ich stehe unter Zeitdruck | Selbstoffenbarung |
| • Ich bin dir überlegen | Beziehung |
| • Fahr jetzt los | Appell |

Die Frau nimmt diese Äußerung mit ihren vier Ohren (Sach-, Selbstaussage- Beziehungs- und Appell-Ohr) wahr. Ihre Antwort weist darauf hin, dass sie die Nachricht des Sprechers vor allem auf der Beziehungsebene gehört hat. Ihre Antwort legt nahe, dass sie sich durch die Äußerung des Mannes herabgesetzt fühlt. Sie stellt die Rollen (Fahrer/in/ Beifahrer) klar und geht zum „Gegenangriff“ über. Der Dialog hat Streitpotenzial.

Konflikte, Missverständnisse und Fehlinterpretationen entstehen vor allem dann, wenn Sender und Empfänger die vier Kommunikationsebenen unterschiedlich stark gewichten oder die verschiedenen Seiten bei den Beteiligten unterschiedlich belegt sind. (vgl: <http://lehrerfortbildung-bw.de/faecher/deutsch/bs/6bg/fb2/2themeneinheit/7modelle/4lsg/>)

„Um Konflikte sowie Missverständnisse zu vermeiden, kann es hilfreich sein, Äußerungen sehr deutlich zu formulieren. Weiterhin kann das Vier-Ohren-Modell dabei helfen, die eigene Kommunikation zu hinterfragen. Wird beispielsweise aus einer Aussage ein Streit, lässt sich prüfen, an welcher Stelle die Kommunikation zwischen Sender und Empfänger gestört war.“ (aus: <http://wortwuchs.net/vier-ohren-modell/>)

Konflikt

Bei einem Konflikt sind „zwei Elemente gleichzeitig gegensätzlich oder unvereinbar.“ (vgl. Johan Galtung, *1930, „Modelle zum Frieden. Methoden und Ziele der Friedensforschung“, 1972, S. 235).

Der Mathematiker, Soziologe und Politologe aus Norwegen gilt als „Vater der Friedensforschung“. 1959 gründete er das Peace Research Institute Oslo (PRIO).



Der erimierte, aus verschiedenen Gründen nicht unumstrittene Professor bezieht Stellung, Galtung 2012 auf dem Podium

http://de.wikipedia.org/wiki/Johan_Galtung#mediaviewer/File:Johan_Galtung_-_Trento.JPG

Konflikte können sich auf einzelne Menschen (intrapersonell), auf mehrere Personen (interpersonell) und auf Organisationssysteme (organisatorisch bzw. strukturell) beziehen.

äußere Bedingungen:

- mindestens zwei Personen
- gemeinsames Konfliktfeld
- unterschiedliche Handlungsabsichten
- Emotionen
- Gegenseitige Beeinflussungsversuche

Sieben Konflikttypen: innerseelische Konflikte, Sach-, Beziehungs-, Rollen-, Verteilungs-, Ziel- sowie Beurteilungs- bzw. Wahrnehmungskonflikte.

Davon unterschieden werden „**Scheinkonflikte**“, die sich beispielsweise auf der „Bühne“ des Sachkonfliktes abspielen, worunter sich aber ganz andere Typen von Konflikten verbergen, z.B. Beziehungskonflikte.

Weitere Kategorisierungen:

- Wie viel Personen sind beteiligt?
- Welches Umfeld?
- Handelt es sich um einen „schwelenden“, einen „offenen“ Konflikt oder einen „spontanen“ Konflikt? (Letzterer kann sich auch zwischen einander völlig unbekanntem Personen ereignen.)

Typischer Ablauf:

- Meinungsverschiedenheit oder anderer Anlass
- Spannung entsteht, Emotionen kochen hoch
- Konflikt wird als solcher wahrgenommen mit den drei Strategien (Verdrängung, Eskalierung, Lösungsorientierung)
- Konflikthandeln (wenn alles Reden nichts nützt)
- Polarisierung, Dritte werden einbezogen und sind dann entweder Freund oder Feind
- indirekte Angriffe wie Gerüchte, Intrigen und Sabotage
- direkte Angriffe mit Provokationen, Einschüchterungen und Beleidigungen oder sogar tätige Angriffe. Es wird alles getan, um den anderen „Schachmatt“ zu setzen.

Konfliktsignale können sein:

- Aggressivität und Feindseligkeit
- Desinteresse
- Ablehnung und Widerstand
- Uneinsichtigkeit und Sturheit
- Flucht
- Überkonformität

Interessen-Konflikte-Matrix:

hohe Bedeutung	Unterordnung, Beschwichtigung		Win-Win- oder Konsenslösung
Interessen, Ziele des anderen		Kompromiss, Delegation an andere	
	Flucht, Rückzug, Ausweichen		Zwang, Unterordnung des anderen
Geringe Bedeutung	Eigene Interessen und Ziele		Hohe Bedeutung

Jede Konfliktstrategie hat ihre Berechtigung. Anzustreben ist (dennoch) die Gewinner-Gewinner-Lösung. Dabei gilt es, die Bedürfnisse und Interessen aller Beteiligten ernst zu nehmen. Die konstruktive Bearbeitung von Konflikten stärkt die Beziehungen zwischen den Akteuren und verbessert die Fähigkeit, auch künftige Konflikte konstruktiv zu lösen.

Konfliktlösung – in acht Stufen

- Das Gespräch suchen – kontroverse Standpunkte zulassen.
- Emotionen zulassen – „Dampf“ ablassen“ für den klaren Kopf.
- Ziele und Wünsche reflektieren – auch in Bezug auf andere.
- Verschiedene Positionen artikulieren. Was soll mitgeteilt werden?
- Perspektiven wechseln zum Beispiel durch Rollenspiele.
- Vereinbarung anstreben.
- Grenzen beachten.
- Ziele und Absichten realisieren.

(vgl. Reinhold Miller, 2004, S. 100 ff)

Gut ins Gespräch kommen

In seinem Aufsatz über „interkulturelles Lernen in einer multikulturellen Gesellschaft“ zielt **Stefan Gaitanides** auf den gelingenden Austausch zwischen Angehörigen unterschiedlicher Kulturen (<http://www.fb4.fh-frankfurt.de/whoiswho/gaitanides/Interkulturelles%20Lernen.pdf>):

Voraussetzung für interkulturelles Lernen wie für das Gelingen eines Dialogs ist erst einmal die Bereitschaft, vorurteilsfrei zuzuhören – ohne gleich einzuordnen, zu korrigieren und zu kritisieren. (...) Es bedarf deshalb auch u.U. eines mühsamen Trainings und fachlicher Supervision.

Inhaltlich findet in der interkulturellen Kommunikation ein ständiger Austausch zwischen Fremd- und Selbstbildern statt, die durch geduldiges Zuhören und rationaler Auseinandersetzung mit projektiven Vorurteilen immer mehr zur Deckung gebracht werden können.

Dabei geht es in erster Linie um den Abbau des negativen und/oder romantisierenden Fremdbildes und des zumeist idealisierten Selbstbildes bzw. eines durch Selbsthass verzerrten Bildes der eigenen Gruppe.

Häufig werden Vorurteile nicht angstfrei geäußert oder bewusst gemacht, weil sie sozial nicht erwünscht sind. Dies trifft in besondere Weise für die historisch extrem belasteten rassistischen Vorurteile zu. Um eine schuldangstfreie Ausgangssituation zu schaffen, ist es wichtig, auf die universale Verbreitung ethnozentristischer Vorurteile hinzuweisen und auf die „Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein“ (Kalpaka/Räthzel).

Das Fremdbild soll sich durch spontane, halbbewusste Assoziationen zusammenfügen. Bei der Reflexion dieser Stereotypen sollte auch auf den

Einfluss der frühkindlichen Sozialisation geachtet werden. Die Bilder sind im Vergangenheits-Unterbewussten häufig tiefer verwurzelt als im Gegenwarts-Unterbewussten (Sandler/Sandler).

Was verdrängt bleibt, kehrt wieder in allen Formen der Abwehr u.a. auch durch positive Gegenbesetzung (Philosemitismus).

Fremdbilder beruhen größtenteils auf Projektionen abgespaltener Bestandteile des Selbst bzw. dienen als Kontrast zum idealisierten Selbstbild. Diese komplizierte Dialektik muss herausgearbeitet werden. Das aggressive abgewehrte Fremde sind wir Selbst, die Aggressionen und die Lüste, die wir bei uns selbst nicht zulassen können.

Und in seinem „Leitfaden zur Reflexion und Bearbeitung (vermeintlicher) interkultureller Wertekonflikte“ (aus: „Interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste“, S. 15 ff) entwickelt **Gaitanides** (http://www.fb4.fh-frankfurt.de/whoiswho/gaitanides/visionen_stolpersteine_ikoe.pdf) folgende Prüfkriterien:

A. Handelt es sich überhaupt um einen Kulturkonflikt?

- Möglicherweise liegt lediglich ein interkulturelles Missverständnis aufgrund ethnozentristischer Deutungen vor, anstelle der Erfassung der fremdkulturellen Bedeutung.
- Oder eine Projektion von verdrängten Wünschen und Aggressionen auf die Fremden und Anderen mit der eigene Anteile in einem Selbst bekämpft werden.
- Oder dient das Bild vom Fremden und Anderen zur Stabilisierung der eigenen Identität. Dies sowohl als kollektive Identität, als auch auf der Ebene des beruflichen Selbstbildes (eigene Aufwertung durch Abwertung des Anderen).
- Oder wird dieses Bild so konstruiert, dass es die eigenen Besserstellungen und Privilegien rechtfertigt und somit instrumentalisiert wird?
- Möglich ist außerdem, dass andere und befremdende Einstellungen und Verhaltensweisen als minoritäre Überlebensstrategien zu werten sind, als Folgen von biographischen Brüchen oder auch als Reaktion auf soziale Chancenlosigkeit oder rechtliche und sozialpsychologische Ausgrenzungen.

„Wenn auch nach diesem kritischen Durchlauf der Kulturkonflikt sich nicht restlos verflüchtigt hat (...) kommt es darauf an, wie man/frau damit umgeht.“

B. Klärung der Legitimitätsgrundlage der eigenen Position und Herausarbeitung eventueller ethischer Dilemmata?

Politische Ethik im liberalen Verfassungsstaat (Universelle Individualrechte versus partikulare Gruppenmoral) oder sich gegenseitig ausschließende ethnozentristische Standpunkte (unterschiedliche, partikularistische Entwürfe „guten Lebens“/ Sittlichkeitsvorstellungen historisch gewachsener Gemeinschaften)?

Berufsethische Begründung? (Verpflichtung zur professionellen Hilfe/ Dienstleistung, zu weltanschaulicher Neutralität aber auch gegenüber den Rechts- und sozialstaatlichen Vorgaben. Eigene Berufsphilosophie?)

C. Verarbeitung von Konflikten

1. Konfliktvermeidungsstrategie

Gründe für das Ausweichen vor der Konfliktaustragung können sein, bzw. könnten angegeben werden: Geringfügigkeit, Angst vor unkontrollierbaren Reaktionen oder dem Vorwurf, ethnozentristisch zu handeln, u.a.

Die möglichen Folgen: Probleme bleiben ungelöst, Ressentiments können sich „aufschaukeln“ oder es kommt zum Kommunikationsabbruch.

2. Pragmatische, „weiche“ Konfliktlösungsstrategie

Gemeinsame Erarbeitung „salomonischer“ Lösungen, die keine Seite zwingen, ihre Interessen/ Identitäten zu beschneiden/ aufzugeben, - unter Nutzung der Spielräume traditioneller/ subkultureller Problemlösungsstrategien (Ressourcenorientierung statt Defizitorientierung) wie auch der Spielräume der Profession. Wenn nicht möglich, dann Aushandlung von Kompromissen – unter Anknüpfung an die Dilemmata im Lebensentwurf der Klienten (Schwanken zwischen Tradition und Moderne) und die spannungsreiche Doppelbindung der Berufsethos (an weltanschauliche Neutralität/ Mündigkeit der Klienten und an Rechtsstaatlichkeit/ Grundrechte/ Emanzipationsziele).

3. Konfrontative Austragung des Konfliktes

Ethische und professionelle Gründe für die Unvermeidlichkeit der Konfrontation? Kommunikationsabbruch durch monologisches/ machtbetontes/ legalistisches Vorgehen oder Bemühen um die Aufrechterhaltung einer respektvollen Kommunikationsbeziehung durch diskursethisches Vorgehen (Empathie, respektvolle und dialogische Einlassung auf die Problemsicht der Klienten und rationale/ verständliche/ verständigungsorientierte Begründung und Legitimierung der beruflichen Entscheidungen?), durch das auf der Beziehungsebene Akzeptanz und Wertschätzung signalisiert werden. Die Haltung der Akzeptanz des Andersdenkenden und dialogisch/ diskursives Argumentieren können zur Erhaltung einer vertrauensvollen Beratungsbeziehung auch im Falle der letztlich Unvereinbarkeit der inhaltlichen Standpunkte beitragen.

Zum Schluss und als Ergänzung zur Asylrechtsdiskussion

(anknüpfend an das Einstiegs-Zitat 3, Carlo Schmid u.a., eine Passage aus meiner Magisterarbeit und Inhaltsanalyse von 1987 zum Thema „Ausländerberichterstattung in der Berliner Presse“, S. 24 ff; vgl. Herbert Spaich, „Fremde in Deutschland. Unbequeme Kapitel unserer Geschichte“, 1981, S. 261):

Dieses ursprünglich großzügige Freiheitsrecht verkümmert in den Augen vieler Kritiker zunehmend zu einem zweckgerichteten Grundrecht, das ideologischen und aktuell politischen, vor allem arbeitsmarkttechnischen Gesichtspunkten untergeordnet wird. (...)

Zur dritten und meist benachteiligten Flüchtlingsgruppe gehören alle übrigen Antragssteller. (...) auf sie beziehen sich auch die von Politikern benutzten sprachlichen Wendungen wie „Wirtschaftsflüchtlinge“, „Asyltouristen“ und „Scheinasylanten“. Durch das 1980 geschaffene Arbeitsverbot von zunächst einem Jahr, und ab 1981 von zwei Jahren, bei laufendem Anerkennungsverfahren für diese Klasse von Asylbegehrenden, wird ihnen das Bild der „schmarotzenden, arbeitsunwilligen Fremden“ (Sozialmagazin 11/83, 14) aufgeprägt. (...)

Bewerber, denen man asylfremde, besonders wirtschaftliche Motive unterstellte, sollten ausgesondert werden, was nach Einschätzung von Experten des Asylrechts unzulässig ist, da sich in totalitär regierten Staaten wegen der engen Verflechtung von Staat und Wirtschaft im Arbeitsleben eine Diskriminierung Andersdenkender aus politischen Gründen bis hin zur asylrechtlich relevanten Vernichtung ihrer Existenz steigern kann.

Auch für diese „aus asylfremden Motiven“ Geflohenen müsse Verständnis aufgebracht werden, denn, wie es der Deutsche Caritasverband zusammenfasst, sie verlassen ihre Länder nicht aus Übermut, sondern „weil sie in ihrer Heimat hungern. Fairerweise sollte man sie ‚Armutsasylanten‘ nennen.

Kontakt:

Ulrich Falke, eMail: ulrich.falke@berlin.de, mobil: 0177 6227251