

FORUM Supervision

Supervision in interkultureller Perspektive

Allan Guggenbühl

Elke Grunewald

Frajo Becker

Beatrice Kustor-Hüttl

Robert Maxeiner

Edeltrud Freitag-Becker

Jörn Rösen

Thomas Behler

Angelika Diller

Herausgegeben von
Gerhard Leuschner und
Gerhard Wittenberger
Fachhochschulverlag

Der Verlag für Angewandte Wissenschaften
Forum Supervision - www.beratungundsupervision.de

FoRuM Supervision • 11. Jahrgang, Heft 22, Oktober 2003

Herausgeber:

Gerhard Leuschner und Gerhard Wittenberger

Wissenschaftlicher Beirat:

Dr. Max Bartel (Bern/Biel) – Prof. Dr. Annemarie Bauer (Darmstadt/Heidelberg) – Prof. Dr. Albert Bremerich-Vos (Ludwigsburg/Aachen) – Prof. Adrian Gaertner (Bielefeld/Oberursel) – Prof. Dr. Katharina Gröning (Bochum) – Dr. Wolfgang Schmidbauer (München) – Prof. Dr. August Schüle (Wien) – Dr. Michaela Schumacher (Köln) – Prof. Dr. Ralf Zwiebel (Kassel)

Redaktionsanschrift:

Dr. Jürgen Kreft (geschäftsführender Redakteur)
Meppener Straße 22, 48155 Münster
Telefon (02 51) 66 55 64, Telefax (02 51) 6 74 39 58
JuergenKreft@t-online.de

Redaktion:

Thomas Behler (Essen) – Theresia Menches Dändliker (Zürich) – Elke Grunewald (Ingelheim) – Jürgen Kreft (Münster) – Angelica Lehmenkühler-Leuschner (Münster) – Franz Leinfelder (Wiesbaden) – Peter Musall (Gelnhausen) – Barbara Wiese (Marburg) – Inge Zimmer-Leinfelder (Wiesbaden)

Verantwortliche Redakteure für Heft 22:

Majja Becker-Kontio, Riesengebirgsstr. 56, 47445 Moers
Theresia Menches Dändliker, Breitistr. 80, CH-8303 Bassersdorf/Zürich

Erscheinungsweise und Bezug

FoRuM Supervision erscheint halbjährlich (März und Oktober).
Ab Heft 21 neue Preise: Einzelheft: 11,50 € inkl. Versandkosten
Jahresabonnement: 19,50 € (2 Hefte) inkl. Versandkosten
Das Abonnement verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn es nicht bis zum 31.12. des laufenden Jahres gekündigt wird. Damit die Lieferungen nicht unterbrochen werden, bitten wir dringend darum, dem Verlag bei einem Wohnungswechsel die neue Adresse mitzuteilen.

Verlag und Bestellungen:

Fachhochschulverlag
DER VERLAG FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN
Kleiststraße 31, 60318 Frankfurt
Telefon (0 69) 15 33–28 20, Telefax (0 69) 15 33–28 40
bestellung@fhverlag.de
www.fhverlag.de

Satz: Fachhochschulverlag
Druck: Elektra, Niedernhausen

© 2003 **Fachhochschulverlag**
DER VERLAG FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN

ISSN 0942-0045

Inhalt

Nachruf	2
Barbara Wiese	2
Vorwort	4
Glückwünsche zum zehnjährigen Bestehen	7
Beiträge	
<i>Allan Guggenbühl</i>	
Missverständnisse sind vorprogrammiert: Erfahrungen aus interkulturellen Supervisionsgruppen aus der Schweiz	8
<i>Elke Grunewald</i>	
Das Fremde vor der eigenen Haustür ...	15
<i>Frajo Becker</i>	
Ohne Angst verschieden sein können!	26
<i>Beatrice Kustor-Hüttl</i>	
Mädchenarbeit – Erleben im interkulturellen Raum	44
<i>Robert Maxeiner</i>	
Grenzerfahrungen – Auch ein Unbehagen in der Kultur	58
<i>Edeltrud Freitag-Becker</i>	
Im Dialog mit der Andersartigkeit	70
<i>Jörn Rösen</i>	
Kant folgen: Europäische Idee einer allgemeinen Geschichte in interkultureller Absicht	90
Neue Projekte	
<i>Thomas Behler</i>	
Supervision und Globalisierung	100
<i>Angelika Diller</i>	
Supervision und DIN-EN-ISO-Qualitätsmanagement. Zur (Un-)Vereinbarkeit zweier Systeme in den sozialen Arbeitsfeldern	110
Rezensionen	116
Vorschau	124
Neue Bücher	125
Veranstaltungen	127
AutorInnen	128

Nachruf

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Barbara Wiese ist gestorben. Wir, die Herausgeber und Redaktion von FoRuM Supervision trauern um unsere Kollegin, um den Verlust ihrer klaren Gedanken und ihrer Kompetenz.

Wer sie kennen lernen konnte, wird es ebenso schmerzlich empfinden wie wir, dass sie derart schnell aus einem lebendigen und kreativen Lebensabschnitt gerissen wurde.

Wir wissen, dass die akute Trauer nach einem Verlust ablaufen wird, aber man wird ungetröstet bleiben, weil nie ein Ersatz zu finden sein wird. Und wenn er gefunden wird, wird er eine andere Stelle ausfüllen – und das ist recht so. Das wusste auch Barbara Wiese. In diesem Sinne werden wir ihrer gedenken und unsere Arbeit fortsetzen. So wird auch in diesem Heft das Unabwendbare von Trauer und Leid einerseits und Freude über 10 Jahre gemeinsamer Arbeit andererseits sichtbar.

Im Namen der Herausgeber und der Redaktion, Gerhard Wittenberger

Barbara Wiese

Freundin, Kollegin, Mitstreiterin, Supervisorin, Psychoanalytikerin, Redakteurin

Barbara Wiese war eine ganz besondere Frau: Warmherzig, einfühlsam und spontan und gleichzeitig reflektiert, verantwortungsvoll und Grenzen wahrend. Wir waren seit vielen Jahren kollegial mit ihr verbunden, als Redakteure und Redakteurinnen der Zeitschrift FS und als Leitungsteam des Fortbildungsinstituts für Supervision.

In diesem Institut hat sie vor fast 20 Jahren als Ausbildungskandidatin begonnen, wurde Supervisorin, später Lehrsupervisorin und übernahm vor drei Jahren, als Gerhard Leuschner seine Leitungstätigkeit aufgab, mit Franz X. Leinfelder, Dr. Gerhard Wittenberger und mir die Leitung dieses Instituts. In diesem Zusammenhang haben wir intensive schwere und schöne Zeiten miteinander erlebt, immer mit der Sicherheit, auf Barbara als einer klugen, kritischen und zuverlässigen Kollegin zählen zu können. Gleichzeitig verband uns neben der gemeinsamen Ar-

beit seit mehr als 25 Jahren eine Freundschaft, die es auch ermöglichte, in den letzten schweren Wochen ihres Lebens in lebendiger Beziehung zu bleiben.

Es war manchmal kaum auszuhalten, mitzuerleben, was ihre Krankheit ihr zumutete, und gleichzeitig war es bewegend und beeindruckend, wie offen und tapfer sie gemeinsam mit ihrem Mann und ihrer Tochter mit dieser unvorstellbar schweren Situation umging. Bis ein paar Tage vor ihrem Tod war sie dabei immer noch an den Menschen ihrer Umgebung interessiert, überlegte umsichtig, wie sie die notwendigen therapeutischen und supervisorischen Absagen gestalten und verantwortungsvolle Empfehlungen vermitteln könnte.

An ihrer Haltung gegenüber PatientInnen und SupervisandInnen konnte man erkennen, dass Abstinenz nichts mit reduzierter Emotionalität und Beziehung zu tun hat sondern mit einem verantwortungsvollen Schutz in einer asymmetrischen Beziehung. Es war ihr wichtig, etwas von dieser Haltung in ihrem letzten Aufsatz in Forum Supervision zu vermitteln. In der Marburger Tageszeitung entdeckte ich nach ihrem Tod die berührende Anzeige einer Patientin, die ihrer Dankbarkeit Ausdruck verleiht, bei Barbara Wiese erfahren zu haben, dass seelischer Schmerz einen gesunden, liebevollen Raum finden kann.

Obwohl ihr Körper so leidvoll kraftlos geworden war, behielt sie bis zuletzt ihre psychische Kraft und Lebendigkeit. Barbara wurde mitten aus einem vitalen, engagierten Leben gerissen. Sie hatte sich eine psychoanalytische und eine supervisorische Praxis aufgebaut, gestaltete erfolgreich Seminare und Vorträge (sowohl im psychoanalytischen als auch im supervisorischen Feld), war eine engagierte Redakteurin und hatte in diesem Zusammenhang das Schreiben für sich entdeckt, nahm aktiv an der konzeptionellen Weiterentwicklung von Supervision und Balintarbeit teil. Man hätte ihr so sehr gegönnt, noch viele Jahre die Früchte ihrer Arbeit ernten zu können und vor allem – was sie sich so sehr wünschte – an der weiteren Entwicklung ihrer Tochter Lea teilhaben zu können.

Für uns – die Redakteure und Redakteurinnen der Zeitschrift Forum Supervision und das FIS-Leitungsteam – ist ihr Tod ein Schock und ein persönlicher und institutioneller Verlust, dessen Auswirkungen wir noch gar nicht absehen können. Aber ich bin sicher, dass es in ihrem Sinne ist, neben die Gewissheit des Todes und die damit verbundene Trauer das „trotzdem“ des Weitermachens zu stellen. Und ich weiß, dass etwas von Barbaras Haltung in uns, unserem Institut und der Zeitschrift weiterleben wird.

Inge Zimmer-Leinfelder

Vorwort

Die Beschäftigung mit dem Thema „Interkulturalität“ müsste für SupervisorInnen eine Selbstverständlichkeit sein. Nicht nur, weil ihr Arbeitsauftrag in engem Kontext zu gesellschaftspolitischen Entwicklungen steht, sondern auch, weil Supervision immer von der Konfrontation mit dem Fremden, von kulturellen Eigenschaften, von inneren und äußeren Realitäten und von der Begegnung verschiedener Kulturen handelt. Es ist genau die Aufgabe von SupervisorInnen, diese Themen zu identifizieren, zu übersetzen und mit den SupervisandInnen zu verhandeln. Die Auseinandersetzung mit Interkulturalität ist eine politische Auseinandersetzung und zugleich ein sehr persönliches Thema, konfrontiert es doch mit den eigenen Ereignissen bei der Begegnung mit dem Fremden in uns und außerhalb des Selbst. „Man kann nicht vom Fremden sprechen, ohne auch von sich selbst zu erzählen“, zitiert Frajo Becker in seinem Artikel Mario Erdheim. Das gilt auch für das Vorwort, für uns, die beiden verantwortlichen Redakteurinnen.

Bei meiner Arbeit mit diesem Heft wurde auch ich (Maija Becker-Kontio) erinnert: „Halte deine Stadt sauber“ und „ein Eis zu zwanzig“ waren meine ersten deutschen Sätze, als ich 1957 zum ersten Mal nach Mitteleuropa zog. Das eine lernte ich, weil es auf jedem Abfallbehälter der Stadt Köln stand, das andere, weil es ein heißer Sommer war. Aber diese Sätze aus den Kindertagen repräsentierten noch mehr. Das eine stand für das Regelwerk, das ich mir aneignen wollte, das andere für meine eigenen Bedürfnisse. Die Fragen, die mich daraus nach wie vor beschäftigen und die mehrere AutorInnen in diesem Heft aufgreifen, heißen: Wie kann der notwendig erscheinende Anpassungsprozess an das Neue, an das Fremde so gestaltet werden, dass er nicht den Zugang zu eigenen Bedürfnissen verschüttet? Wie viel Eigenes kann und darf in der Fremde überleben? Der damalige Abschnitt meines interkulturellen Lernens war von Neugier und Angst gleichermaßen begleitet und erweckte in der Frage nach der eigenen Identität schon früh eine besondere Aufmerksamkeit. Später, in der beruflichen Sozialisation zur Supervisorin, aktualisierten sich im Spannungsfeld „Dazu gehören – Gegenüber sein“ die interkulturellen Erfahrungen und Prägungen erneut.

Für mich (Theresia Menches Dändliker) steht meine Entscheidung für das Thema dieses Heftes im Zusammenhang mit meinem beruflichen „Grenzgängertum“: Als Doppelbürgerin arbeite ich in der Schweiz und in Deutschland; meine Entscheidung ist aber auch biografisch bedingt: Das Interkulturelle ist mir sozusagen in die Wiege gelegt worden: Als Deutsche in der Fremde (Balkan) geboren, verknüpft sich bereits in früher Zeit die kulturelle Verschiedenheit mit der Erfahrung von Aggression und Gewalt. Es wird vor allem die Sprache sein, die kulturelle Konflikte und Brüche spüren und bewältigen lässt. Die Muttersprache als „Verräterin“, mit dem „Feind“ identifiziert und deshalb bedroht zu werden, Ser-

bisch als Gewissheit, nicht mehr ausgeschlossen zu sein – und dann sowohl die Muttersprache als auch das Serbische verlernen zu müssen, um durch das Hochdeutsch in Deutschland integriert zu sein. Und später dann lange Zeit Englisch als berufliche Alltagssprache und das Schwyzerduetsch, das ich aber heute nicht mehr lernen muss, um „dazu zu gehören“. In der Supervision ist es vor allem die Sprache, welche die kulturelle Unterschiedlichkeit aufscheinen lässt. Mit dem ersten gesprochenen Satz ist das Fremde in der Szene, mit ihm das individuell Geschichtliche und die Frage der Identität, mit ihm aber auch das latent Ausgrenzende, Anpassungsforderungen und -versuche, auch die Aggression. Zugleich wird es aber auch möglich, die fremde Sprache als Eigenes zu erleben und das Verbindende in der sprachlichen Vielfalt, auch Freude und Spielerisches.

Unter professioneller Perspektive erhalten im interkulturellen Kontext unserer supervisorischen Arbeit Begriffe wie „Fremdheitsgefühle“, „Nicht-verstehen“, „Irritation“ und spürbare „Aggression“ eine neue Dimension und „Introspektion“ und „Empathie“ als Kompetenzen einen hohen Wiedererkennungswert. Die Aufsätze in diesem Heft ermöglichen nun eine `distanzierte Berührung` mit den vielen Aspekten von „Supervision in interkultureller Perspektive“, indem sie sich philosophisch, politisch, geschichtlich, institutionell, psychoanalytisch und persönlich der interkulturellen Arbeit nähern. Sie spiegeln auch die Bedeutung der Sprache in der Supervision wider, die Verständigungsmöglichkeiten, aber auch den Kampf um die „eine“, d.h. die „richtige“ Sprache. Und die Artikel setzen eigene Prozesse in Gang, die zwischen Einfühlung und Abgrenzung, zwischen Fremdheit und Wiedererkennen wechseln.

Allan Guggenbühl, weltweit als Supervisor tätig, weist auf bewusste und unbewusste Erwartungen hin, die SupervisandInnen an den Supervisor stellen und die kulturell geprägt sind. Er muss stets seine SupervisorInnen-Rolle reflektieren und sich mit seiner Identität auseinandersetzen.

Elke Grunewald macht deutlich, wie Supervision dazu beitragen kann, Fremdes in uns selbst nicht mehr „ins Ausland“ schicken und kulturelle Unterschiede nicht als Bedrohung aggressiv abwehren zu müssen, sondern die Gefühle, die es auslöst, mitteilbar zu machen, so dass es zu einer „neuen Kultur“ des gegenseitigen Verstehens kommen kann.

Frajo Becker reflektiert geschichtlich/soziologisch das Fremde und dessen Bewertungshintergrund in der deutschen Gesellschaft. Er stellt den Supervisor in den politischen Rahmen und zeigt im szenischen Kontext seine innere und äussere Auseinandersetzung bei der Begegnung mit interkulturellen Fragestellungen und Problemfeldern. Auch wenn es als Ideal identifiziert ist, bleibt das Ziel: „Ohne Angst verschieden sein zu können“!

Während Frajo Becker – und besonders auch Edeltrud Freitag-Becker (s.u.) – eher die Perspektive der „Einheimischen“ einnehmen, die durch die Begegnung mit dem Fremden zu selbstreflexiven Beobachtungen und Deutungsangeboten angeregt

werden, versucht Beatrice Kustor-Hüttl an drei Szenen, sich dem Fremden von seiner eigenen Identität her zu nähern und zu verstehen. Sie weist den schwierigen Weg des Erwachsenwerdens junger Frauen ausländischer Herkunft auf: Zum Generationskonflikt kommen häufig die Konflikte zwischen ihrer Herkunftskultur und der deutschen Gesellschaft. Die Mädchen und jungen Frauen finden überraschend kreative Lösungsstrategien. Kustor-Hüttl wählt das offene, frei assoziative Gruppengespräch. Von hier aus lassen sich, so die Autorin, Möglichkeitsräume in der Auseinandersetzung mit wesentlichen Lebensthemen in dieser Entwicklungsphase entdecken.

Robert Maxeiner beschäftigt sich mit Fragen der Integration und erinnert an Triebverzicht als Quelle der Kultur, an den Gegensatz von Triebwünschen und Kulturanforderungen, der unaufhebbar ist. Damit ist nach Freud ein jeder ein Feind der Kultur – und damit ein Feind aller; Gewalt ist nicht nur bei den anderen, sondern in uns selbst.

Durch Dialoge Begegnungen und Verständnisse erwirken zu können ist für Edeltrud Freitag-Becker ein wesentliches Ziel interkultureller Arbeit. Sie gewährt Einblick in ihre 6-jährige Arbeit bei ANSE (Association of national organisations for supervision in Europe), die gekennzeichnet ist von vielen Begegnungen, der Notwendigkeit, Fremdes zu verarbeiten, aber auch Eigenem durch unterschiedliche Spiegel zu begegnen. Friedensprojekte, so Freitag-Becker, brauchen auch Institutionen, die als Ideenträger und Unterstützer dazu beitragen können, neue Konzepte zu erproben. Zu welchen Reflexionen und selbstreflexiven Erfahrungen sie diese Arbeit führt, beschreibt sie in ihrem ambitionierten Artikel.

Im Rückgriff auf Kant setzt sich Jörn Rösen mit Normen und Werten auseinander, die sowohl für den Einzelnen für seine Lebensgestaltung und sein berufliches Handeln unverzichtbar sind als auch von allen Kulturen akzeptiert werden können. Er bezieht dabei die Konflikte der Gegenwart mit ein und versucht, die Aussagen Kants in den Diskurs der Gegenwart zu übersetzen. Es geht Rösen dabei um das Identitätsstiftende in der kulturellen Differenz, um Beenden des Kampfes der Kulturen in der Gegenwart, in der Menschheitsgeschichte. Können wir Menschen – Kant folgend – diesen Kampf beenden, Aggression und Gewalt „zähmen“? Rösens leidenschaftlicher Appell an seine WissenschaftskollegInnen, auf diese Ziele hin zu lehren und zu arbeiten, ist sicherlich nicht nur auf diese Berufsgruppe zu beschränken.

Die beiden folgenden Beiträge legen einen anderen thematischen Schwerpunkt: Thomas Behler untersucht Globalisierung in ihren Auswirkungen auf die sozialen und pflegerischen Sicherheitssysteme Deutschlands. Die rasanten Veränderungen, die sie bewirkt, bedürfen der ständigen Reflexion und einer berufsständischen Ethik im Rahmen der DGSv. Angelika Diller setzt sich in ihrem Beitrag mit dem Spannungsverhältnis von Supervision und DIN-EN-ISO-Qualitätsmanagement-Anforderungen auseinander und plädiert dafür, die Auseinandersetzung mit Qualitätsmanagementsystemen in die Supervisoren-Ausbildung aufzunehmen.

Mitten in unseren Abschlussarbeiten zu diesem Heft werden wir mit dem Tod

von Barbara Wiese, unserer Kollegin und Redakteurin dieser Zeitschrift, konfrontiert. Er trifft und bewegt uns sehr – und wir spüren sie auf einmal noch deutlicher als vorher: Die Achtung vor dem Leben eines jeden Menschen.

Maija Becker-Kontio und Theresia Menches Dändliker

Glückwünsche zum zehnjährigen Bestehen

Supervisorisch ist es wichtig, die Rolle zu klären, aus der man handelt, selbst wenn man Glückwünsche überbringt. Ich verzichte darauf und gratuliere.

Die Zeitschrift, deren Herausgeber ursprünglich Mitbegründer und Redaktionsmitglieder der Zeitschrift Supervision an der Akademie für Jugendfragen waren und letztere in den Aufbaujahren tatkräftig mitgestalteten, hat nun selbst das erste Jahrzehnt hinter sich. Dies verdient Respekt und Anerkennung.

Eine einzige Publikation zu machen, ist schon genug Arbeit, eine Reihe von Publikationen zu gestalten und mit langem Atem am Leben zu erhalten, ist Herkulesarbeit und dann noch in Qualität und Wirkung Leistung zu zeigen, kann eigentlich nur der würdigen, der sich selbst einer solchen Unternehmung verschrieben hat. Insofern beglückwünschen Herausgeber und Redaktion der Zeitschrift Supervision die Kolleginnen und Kollegen vom Forum Supervision und wünschen Ihnen auch für das kommende Jahrzehnt Durchhaltevermögen, Wachstum und weiterhin die nötige Leidenschaft für die Profession SUPERVISION, die bei aller Unterschiedlichkeit – nicht nur im Titel – der gemeinsame Boden ist.

Es spricht für Kollegialität und Professionalität, dass trotz unterschiedlicher Konzepte der beiden Zeitschriften der gegenseitige Respekt zwischen den Redaktionen über die Jahre nicht verloren gegangen, sondern eher gewachsen ist. Dies drückt sich in der Bereitschaft zu Veröffentlichungen beim jeweils Anderen aus, in Verständigungen über das Vorgehen im professionellen und berufspolitischen Raum und nicht zuletzt im informellen Dialog, der immer wieder zwischen den Kollegen aus den beiden Redaktionen stattfand.

So verbinde ich mit den Glückwünschen auch die Hoffnung, dass sich in den gegenwärtigen Entwicklungen am Beratungsmarkt, die nicht nur von gesunder Konkurrenz, sondern auch von dilettantischer Effekthascherei geprägt sind, die beiden Zeitschriften für Supervision auch in Zukunft dem Konzept und den aufklärerischen und emanzipatorischen Zielen von Supervision verpflichtet fühlen. Neben dem gesunden Wettbewerb sind dann auch die Synergien zu nutzen, die durch den professionellen Diskurs und das persönliche Gespräch zwischen den Kollegen und Kolleginnen beider Redaktionen und Herausbergremien entstehen.

Ad multos annos!

Herausgeber und Redaktion der Zeitschrift Supervision

BEITRÄGE

Allan Guggenbühl

Missverständnisse sind vorprogrammiert: Erfahrungen aus interkulturellen Supervisionsgruppen aus der Schweiz

Zusammenfassung: Supervision ist ein international akzeptiertes Konzept professioneller Reflexion und Beratung. Die Erwartungen an den Supervisor, seine Rolle und Bedeutung werden jedoch auch durch die Kultur beeinflusst, in der die Supervision durchgeführt wird. Eine Supervision in Japan ist grundsätzlich etwas Anderes wie eine Supervision in Deutschland oder den U.S.A. Die SupervisorInnen definieren die Supervision gemäß ihren oft unbewussten kulturellen Mustern und Werten. In kulturell gemischten Gruppen kann dies zu Missverständnissen führen. Der Autor betont, dass wir uns als SupervisorInnen dieser kulturellen Bedeutungszuschreibungen bewusst sein müssen, wenn wir mit kulturell gemischten Gruppen oder in einem fremden Land arbeiten. Guggenbühl lässt auch ahnen, in welchem Spannungsfeld man im interkulturellen Arbeitskontext mit der Frage der Identität konfrontiert ist.

„Muy concreto!“ sei seine Maßnahme gewesen, teilt der Mathematiklehrer seinen Kollegen mit. Wie im Team vereinbart, habe er auch in seinem Schulunterricht etwas konkret verändert, damit sich die Kommunikation im Klassenzimmer verbessert. Das deutsch-spanische Lehrerteam dieser Auslandschweizer-Schule in Spanien hatte beschlossen, dass jedes Teammitglied eine konkrete Maßnahme im Unterricht trifft. Es sollte sich um eine Veränderung handeln, die auch von den Außenpersonen und der Schülerschaft bemerkt wird. Seine Maßnahmen sei gewesen, fährt der vierzigjährige Spanier fort, vor die Klasse zu treten und ihr deutlich mitzuteilen, dass man von jetzt an mehr miteinander sprechen werde! Seine deutschen und schweizerischen Kollegen blicken ihn verdutzt an. Macht er einen Witz? Eine Deklamation vor der Klasse ist doch keine konkrete Änderung! Während die deutschsprachigen Lehrpersonen Klassenstunden, Briefkästen und regelmäßige Einzelgespräche eingerichtet haben, genügen einigen spanischen Lehrkräften rhetorischen Appelle. Drückt er sich von einer gemeinsam beschlossenen Maßnahme?

Natürlich kann es sich um einen persönlichen Widerstand handeln. Möglich ist jedoch auch, dass wir mit einer kulturellen Differenz konfrontiert werden. Wir alle sind nicht nur ein Produkt unserer Anlagen, der elterlichen Erziehung und der schulischen Sozialisation, sondern wir tragen auch die uns umgebende Kultur in uns. Unser Denken, Handeln, wie auch unsere Wahrnehmung wird von Mustern

geprägt, die wir im Laufe der Kindheit und Jugendzeit von der Kultur übernommen haben, in die wir hineingewachsen sind. In unseren Gesten, spontanen Reaktionen und Emotionen spiegelt sich nicht nur unsere individuelle Persönlichkeit, sondern auch die Ethnie, die Nation oder Region, der wir angehören. Doch nicht nur äußerliche Verhaltensweisen sind von der Kultur geprägt, auch unser Denken und unsere Werte tragen die Handschrift unserer Kultur. Wir orientieren uns nach kulturspezifischen Mustern, ohne dass wir es merken. Subjektiv glauben wir, dass wir es mit persönlichen Gedanken und Eigenschaften zu tun haben. Das kulturelle Legat, das wir assimiliert haben, können wir sehr schwer erkennen. Weil es die Grundlage unseres Selbstverständnisses bildet, tolerieren wir keine Diskussionen. Wir tragen unsere kulturellen Prägungen als feste, unhinterfragte Werte, Strukturen und Verhaltensweisen in uns. Was wir als „natürlich“ und „normal“ empfinden, ist oft das Produkt unserer kulturellen Sozialisation. Wir reagieren mit Unverständnis, Irritation oder Faszination, wenn ein kultureller Basiswert hinterfragt wird. Auch bei großer Willensanstrengung ist es uns nicht möglich, uns von den eigenen kulturellen Prägungen zu distanzieren. Wir bringen uns in die Umgebung ein, lösen Konflikte, drücken unsere Gefühle aus und begegnen dem anderen Geschlecht gemäß den internalisierten Mustern. Unsere Prägungen wirken von innen und definieren die Grenzen unseres Auffassungs- und Denkvermögens.

Im westlichen Schulsystem erachtet man es zum Beispiel als große Errungenschaft, die Körperstrafe abgeschafft zu haben. Ohrfeige, Rute und das Verdreschen des Hosenbodens sind keine Erziehungsmittel. In vielen arabischen und afrikanischen Kulturen löst diese Einstellung jedoch nur ungläubiges Kopfschütteln aus. Wie kann man denn so „blöd“ sein! Kinder brauchen Züchtigung, sonst drohen sie uns zu beherrschen. Die westliche Erziehung wird nicht als progressiv empfunden, sondern als bizarre Fehlentwicklung. Ähnlich verhält es sich mit anderen Kerngedanken der westlichen Gesellschaft: die Emanzipation der Frauen, die zu einer Zugänglichkeit der gesellschaftlichen Arbeitsfelder und Positionen für beide Geschlechter führt, wird nicht überall verstanden. Was wir als Fortschritt betrachten, wird als Schwächezeichen oder Verrücktheit betrachtet.

Kulturelle Prägungen drücken sich oft in kleinen Details aus. Viele scheinbar spontane Handlungen verraten sich bei genauerer Betrachtung als ritualisierte und der Kultur festgelegte Abläufe. In der Deutschschweiz wird es zum Beispiel meistens als unseriös und unprofessionell empfunden, wenn eine Sitzung mit einem Witz oder einer ironischen Bemerkung begonnen wird. Die Traktanden stehen im Vordergrund. In vielen angelsächsischen Ländern ist dies jedoch üblich, zuerst einmal ein bisschen zu blödeln, Witze zu reißen und sich über sich selber lustig zu machen. Es ist dies eine normale Form der primären Kontaktaufnahme. Gleich mit den Sachgeschäften zu beginnen würde als langweilig und fantasielos empfunden.

Supervisionen dienen als Gefäß, Handlungsweisen zu überdenken, berufliche Strategien zu evaluieren, Stärken und Schwächen zu erkennen. Dank der Supervi-

sion sollten blinde Flecken aufgedeckt und das professionelle Handeln optimiert werden. Kulturelle Prägungen machen jedoch vor den Supervisionen nicht Halt. Vor allem in der Supervision von Gruppen werden wir mit kulturellen Unterschieden konfrontiert, die die Sitzungen stark beeinflussen. Arbeitet man als Supervisor in verschiedenen Ländern oder kulturell gemischten Gruppen, dann stehen einem die kulturellen Unterschiede immer wieder ins Auge. Sie äußern sich im Stil, dem Diskurs der Gruppe, dem Ablauf, der Themenwahl, jedoch auch bei der Wahl des Supervisors und der Rolle, die ihm von der Gruppe zugeschrieben wird. Die kulturellen Prägungen dringen durch, auch wenn die Supervisionskonzepte oder Ansätze identisch sind. Das neutrale Konzept wird durch den jeweiligen kulturellen Hintergrund umdefiniert. Die Traditionen, Werte, Codes und Mythen der jeweiligen Kultur dringen durch und machen aus Supervisionssitzungen etwas anderes, als bewusst beabsichtigt.

Supervisionen im urbanen Japan folgen zum Beispiel gemäß meinen Erfahrungen einem strikten Code. In Gruppensitzungen werden selten individuelle Bedürfnisse und Fragen formuliert, sondern die Teilnehmer überlegen sich, „was passt“. Wie hat man sich in dieser Supervisionsgruppe, vor dem eigenen Team zu verhalten, welche Worte und Gedanken sind erlaubt ist wichtig und nicht, was einem persönlich in der Arbeit beschäftigt. Man ist bestrebt, diese soziale Herausforderungen zu meistern. Keiner darf das Gesicht verlieren. Als Supervisor muss man es sich verbieten, persönliche Stellungnahmen zu verlangen oder das Thema eines Teilnehmers zu lange zu diskutieren. Niemand möchte auffallen. Die Kommunikation ist für uns auch ungewohnt. Es ist Aufgabe der Supervisanden, der Gruppe, den Supervisor zu verstehen, auch wenn er unklar spricht. Dem Supervisor dürfen nicht zu viele Fragen gestellt werden, denn dies wäre ein Zeichen, dass man ihn nicht richtig lesen konnte. Kommunikation bedeutet, genau beobachten zu können. Solche Codes verhindern, dass Emotionen direkt und amorph an die Oberfläche dringen und Chaos ausbricht.

Völlig anders verlaufen Supervisionen in den U.S.A. Vor allem in Kalifornien muss man als Supervisor das Persönliche und die Emotionen in den Vordergrund stellen. Man beginnt die Supervision mit einem Hinweis auf die persönliche Beziehung zum Thema und markiert eine lässige Lockerheit. Anekdoten und Familienerlebnisse sind erlaubt und dienen als Referenzpunkte für das zu besprechende Thema. „I grew up in rural Texas, in poverty, I was called dyslectic, because I said bu(l)b instead of bulp“, stellte sich ein Supervisor einer Gruppe von Lehrpersonen vor, die ihre Arbeit bei ihm supervidieren wollten. Supervisoren müssen sich als dynamisch und offen präsentieren. Auf keinen Fall dürfen sie den distanzierten Philosophen, wie in Frankreich, markieren oder den leicht zynischen Spieler oder advocatus diaboli, wie in England. Supervisoren in den Vereinigten Staaten glauben an Lösungen und zeichnen sich durch eine optimistische Haltung dem Leben gegenüber aus. In Supervisionensitzungen werden darum oft praktische Konse-

quenzen beschlossen. Begeistert versichern sich die Teilnehmer, dass von nun an alles anders wird und die Änderungen sogleich umgesetzt werden. Der Glaube an den Wandel dominiert, auch wenn die beschlossenen Konsequenzen oft nicht umgesetzt werden. Als Europäer hat man den Eindruck, die Supervisionen dienen weniger der Tiefenanalyse, als der „Aufmunitionierung“. Die Sitzungen sollen energetisieren und der Supervisor hat Optimismus zu verbreiten. Der Diskurs ähnelt Predigen. Relativierende oder problematisierende Bemerkungen, wie man sie bei sozial Tätigen in der Schweiz und Deutschland oft zu beobachten kann, werden nicht goutiert. Was wir Europäer als differenzierte Sichtung eines Problems betrachten, wirkt in den Augen der pragmatisch denkenden Angelsachsen als unprofessionell und nicht lösungsorientiert genug. Supervisionen, wie sie in Deutschland oder in der Schweiz üblich sind, werden als trocken und unimaginativ empfunden.

Die kulturellen Unterschiede in den Supervisionen zeigen sich auch schon bei der Wahl des Supervisors. Wie man zum richtigen Supervisor kommt, sofern er nicht dem gleichen Betrieb angehört, ist von Kultur zu Kultur verschieden. Professionelle Kompetenzen und Sachkenntnisse sind dabei oft zweitrangig.

Heimliche Beglaubigungsverfahren

Voraussetzung für den erfolgreichen Beginn einer Supervision ist das Vertrauen in den Supervisor. Die Supervisanden müssen das Gefühl haben, eine gute Wahl zu treffen. Natürlich hängt das Vertrauen primär von der Persönlichkeit des Supervisors ab. Bevor ein Supervisor jedoch seine persönlichen Stärken beweisen und seine Methode demonstrieren kann, muss er von der Supervisionsgruppe als möglicher Leiter erkannt werden. Er muss sich als möglicher Kandidat präsentieren. Bevor er zum Kandidaten aufsteigt, wird er von der jeweiligen Gruppe beschnuppert. In vielen Kulturen gibt es versteckte Evaluationsverfahren. Der objektive Leistungsausweis bleibt in diesen kulturell unterschiedlichen Beglaubigungsverfahren oft zweitrangig. Als kompetent und vertrauenswürdig gelten jene Personen, die die jeweiligen kulturellen Evaluationsverfahren bestehen.

„Tinu kennt ihn, er ist ein Gschpüriger“ teilt ein Psychiater seinen Berufskollegen in einer Poliklinik mit. Es geht um die Wahl eines Supervisors für das Klinikteam. Mit dem Attribut-Wort „gschpürig“ (sensibel) wird signalisiert, dass er absolut vertrauenswürdig ist. In kleineren Städten und ländlichen Gegenden der Schweiz bringt man oft jenen Supervisoren Vertrauen entgegen, die einen Bezug zu den persönlichen, beruflichen oder familiären Kreisen der Supervisanden aufweisen. Entscheidend ist, wie sich Schlüsselpersonen im sozialen Nahraum zum Supervisor äußern. Die Person muss von einem „Unsrigen“ beschnuppert und für gut befunden werden. Die Kriterien sind meistens zweitrangig. Entscheidend ist

der persönliche Eindruck einer Person, die dem eigenen professionellen oder sozialen Kreis zugerechnet wird. Wenn eine Person für gut befunden wird, dann wird dies mit einem dialektalen Ausdruck oder einem Wort aus dem Soziolekt ausgedrückt. Er ist „lässig“, „ein Gspüriger“ oder sie hat „Klasse“ oder „drive“. Wörter werden verwendet, durch die im eigenen Kulturellen Menschen Achtung, Respekt oder Ablehnung entgegengebracht wird. Werden jedoch allgemeinverständliche oder akademische Attribute verwenden, dann wird die Person eigentlich verurteilt. „Hochqualifiziert“, „akademisch“ oder „ganz normal“ sind Ausdrücke, durch die solche Kreise ausdrücken, dass sie eine Person nicht mögen. Personen, die diesen ersten Test nicht bestehen, haben wenig Chance, zum Supervisor zu werden.

Anders verhält es sich in urbanen Gegenden. Da das informelle Berufs- und Privatnetz nicht mehr funktioniert, werden andere Beurteilungsverfahren eingesetzt. Oft stützt man sich auf Aussagen von Personen ab, die in ähnlichen Institutionen tätig sind oder den Eindruck von Kernpersonen des eigenen Berufsfeldes. Supervisoren werden gewählt, wenn sie bei verwandten Institutionen oder Berufsgruppen tätig waren. Die eigentlichen Qualifikationen sind auch hier zweitrangig. Natürlich spricht man auch über Qualifikationen und will den Leistungsausweis kennen, doch entschieden wird aufgrund von anderen Informationen.

Eine andere Form der Kontrolle konnte ich in den Vereinigten Staaten beobachten. Entscheidend ist oft der „Erfolg“ eines Supervisors oder seiner Methode. Der oder die Betreffende muss sich als „success-story“ präsentieren. Da das private Testsystem nicht immer funktioniert, entscheiden nationale Qualifikationsmerkmale. Dank der Verbindung oder Aussage einer nationalen Institutionen verwandelt man sich in eine Mana-Persönlichkeit, die „es geschafft hat“. Ein Supervisor gilt als erfolgreich, wenn er Oprah Winfrey ein Interview geben konnte, in Good-Morning-America auftrat, in der National Public Radio spricht oder sein Buch in der Bestsellerliste der New York Times landete. Natürlich kann Erfolg auch auf bescheidenere Art signalisiert werden. Vielleicht genügt die Einladung an einen bekannten Kongress oder die Assoziation mit einer bekannten Persönlichkeit. Der Supervisor muss in den Augen der Teilnehmer superkompetent und brillant sein und vor allem erfolgreich.

Schwierig wird es, wenn Angehörige verschiedener Kulturen nach Einfluss in einer Supervisionsgruppe streben. Da verschiedene Codes aufeinander prallen, droht man aneinander vorbei zu reden. Bei französisch sprechenden Kollegen konnte ich beobachten, dass gern philosophische Referenzsysteme zitiert und linguistische Exkurse eingeflochten werden. Als Supervisor muss man beweisen, dass man im linguistisch-philosophischen Diskurs mithalten kann. Wer nicht spontan Lacan, Pascal und Bruckner zitieren kann, ist kein begnadeter Supervisor. Nüchtern denkende Deutschschweizer erleben solche Einschübe als rhetorische Schaumschlägerei. Beginnt jemand zu philosophieren, so wird er rasch als abgehobener Akademiker erlebt.

Trickster, Lehrer oder Meister?

Supervisoren sollten Prozesse initiieren, zu neuen Ideen verhelfen, Ressourcen aktivieren, Probleme und Herausforderungen durcharbeiten. Welche Rolle jedoch wirklich dem Supervisor zukommt, wird von der Psychologie der jeweiligen Kultur bestimmt. Die offizielle Definition deckt sich nicht immer mit der psychologischen Funktion, die der kulturelle Kontext dem Supervisor zuweist. Offiziell wird ein Supervisor vielleicht als Moderator eines Gruppenprozesses bezeichnet, in Wirklichkeit sieht die Gruppe in ihm eine Vaterfigur, einen Lehrmeister oder Gelehrten. Supervisoren werden mit Archetypen identifiziert, die in der jeweiligen Kultur verbreitet sind. Das kollektive Unbewusste trifft eine autonome Wahl und kümmert sich nicht um die offiziellen Rollendefinitionen. In lateinischen Kulturen werden die Supervisoren oft zu Mutterfiguren, in anderen zu Predigern oder Kollegen. In Japan wird im Supervisor ein „Sensei“ (Meister) gesehen, der sich bestimmten Ritualen und Regeln zu unterwerfen hat. Distanz zu den Supervisanden ist geboten und der Wille, sich ins Zentrum zu versetzen. Als Meister wird man zum Objekt ritueller Ehrerbietungen. Die Supervisanden verneigen sich tief vor ihrem Supervisor bei der Begrüßung, sprechen ihn während der Sitzung mit seinen Titeln an und achten darauf, ihm oder ihr nicht offen zu widersprechen. Gegenfragen sind ungebührlich. Der Sensei darf jedoch unverständlich oder in Hieroglyphen reden. Der Supervisor ist hierarchisch den Teilnehmern übergeordnet. Bei Diskussionen wird sorgfältig darauf geachtet, dass niemand im Vordergrund steht und der Sensei das letzte Wort hat. Vielfach sollte sich der Sensei während Pausen nicht mit den Supervisanden unterhalten, sondern sollte sich vornehm zurückziehen.

Mit einem ganz anderen Archetyp wird der Supervisor in Schweden identifiziert. Supervisionen sind oft unbewusste Reinszenierungen des Volkstums. Im Diskurs während Supervisionen müssen von Zeit zu Zeit die Grundgedanken der schwedischen Gesellschaft erwähnt werden, die von Erlander entwickelt wurden und seit Jahrzehnten verwirklicht sind. Die Dogmen und Ideologien, auf denen das Land aufgebaut wurde, fließen in die Sitzungen ein und dürfen nicht hinterfragt werden. Die Wichtigkeit der Frauenemanzipation, der Gleichheit, des Schutzes der Kinder, der sozialen Gerechtigkeit ist ein unbedingter Basiskonsens. Als Supervisor muss man diese Axiome der schwedischen Gesellschaft respektieren und hier und da Referenz erweisen, wenn man die Gruppe nicht verunsichern will. Durch politisch korrektes Verhalten erkaufte man sich Akzeptanz und drückt seinen Respekt für die Erfolge der Nation aus. Supervisoren repräsentieren darum ganz selten den advocatus diaboli, Trickster oder Meister, sondern sie werden zu Vollstreckern des Volkswillens. Ihre Aufgaben ist nicht die tricksterhafte Verwirrung wie in England oder die mütterliche Tröstung wie in Italien, sondern die Einbettung der Probleme in die Basisaxiome der Gesellschaft. Über kleine Handlungen wird immer wieder betont, dass man gleichgestellt ist. In den Pausen hat man den

Kaffee selber auszuschöpfen, bei Fragen müssen alle berücksichtigt werden und Höflichkeitsgesten, die auf Hierarchien oder eine sexistische Haltung hinweisen könnten, sind zu unterlassen. Der Konsens, wenn er auch nur oberflächlich bleibt, ist wichtig. Konträre Meinungen werden als Bedrohung empfunden.

Schlussfolgerungen

Wenn wir uns über persönliche Probleme, Fragen und Themen äußern, dann greifen wir unweigerlich auf Muster und Werte unserer Kultur zurück. Supervisionen haben darum je nach Kultur eine andere Bedeutung. Es kann sein, dass es sich um ein Ritual handelt, durch das man die eigene Institution bestätigt, ein gemeinsames Aufmunitionieren angestrebt oder in der Supervision ein Gefäß für philosophische Diskurse gesehen wird. Bei kulturell heterogenen Gruppen werden wir oft heftig mit dem kulturellen Faktor konfrontiert. Bevor wir mit einer Gruppenarbeit beginnen, gilt es darum herauszufinden, wie Supervisionen in der jeweiligen Kultur ablaufen, welche Erwartungen die Teilnehmer hegen und wer man in den Augen der Teilnehmer überhaupt ist. Wenn die Muster der verschiedenen Kulturen nicht berücksichtigt werden, dann drohen Animositäten, Widerstand und Beschuldigungen.

Literatur

- Hegmann, T./Salman, R. (2001): *Transkulturelle Psychiatrie*. Bonn.
 Heise, Th. (2000): *Transkulturelle Beratung*. Berlin.
 Leininger, M. (1991): *Culture, care, diversity and universality: a theory of nursing*. New York.
 Schlipp, A. von/El Hachimi, M./Jürgens, G. (2003): *Multikulturelle systemische Praxis*. Ein Reiseführer für Beratung, Therapie und Supervision. Heidelberg.
 Shweder, R. (2003): *Why do Men Barbecue? Recipes for Cultural Diversity*. Cambridge.

Anschrift des Verfassers: Dr. Allan Guggenbühl, IKM, Untere Zäune 1, CH-8001 Zürich.

Elke Grunewald

Das Fremde vor der eigenen Haustür ...

Zusammenfassung: „Das Fremde“ und „das Eigene“ gehören zu den Schlüsselbegriffen im Bereich der Kulturwissenschaften. Der Text nähert sich beiden Begriffen von verschiedenen theoretischen, praktischen und biografischen Positionen aus an. Es wird versucht, Verknüpfungen und Wechselwirkungen aufzuzeigen, die für die Supervision Bedeutung haben.

Das Fremde – Faszinosum, Quelle der Angst und Anstoß für neue Entwicklungen. Das Fremde hat viele Gesichter. Das Fremde ist das Andere, das, was nicht zu mir selbst gehört, das, was noch nicht oder nicht mehr als Teil des Eigenen empfunden wird. Was als fremd eingestuft wird, ist davon abhängig, was den Einzelnen vertraut ist. Das Fremde wird erlebt vor dem Hintergrund und in Abgrenzung zu dem, was als das Eigene definiert wird. Dem Bild von der eigenen Person, der eigenen Gruppe, der eigenen Kultur verleiht die Unterscheidung von dem, was als fremd angesehen wird, eine deutliche Kontur. Man weiß, wer man ist, weil man weiß, wer man nicht ist. „'Fremdheit' ist keine Konstante“, schreibt Peter Horn im Hinblick auf die Fremdheitskonstruktionen weißer Kolonisten in Afrika. „sondern eine Funktion jener Grenzziehungen, mit denen wir unsere individuelle Gruppenidentität absichern.“ (Horn, 1987, S. 405) Mit der Grenzziehung kann das Empfinden von Sicherheit und Orientierung aufrecht erhalten werden. Die Begrenzung sichert die Stabilität der eigenen Identität und der eigenen Kultur. Jenseits davon greifen vertraute Gewissheiten nicht mehr. Dort, so wird vermutet, ist die Welt nicht mehr überschaubar. Dort lauern nicht abschätzbare Gefahren aber locken auch neue großartige Möglichkeiten. Jenseits der Grenze kann all das vermutet werden, was in der eigenen Person und Kultur keinen Platz hat.

Grenzüberschreitungen

Die Schwelle zwischen dem Fremdem und dem Eigenen zu überschreiten, ist immer ein Risiko, denn es ist nicht nur ungewiss, was den GrenzgängerInnen auf der anderen Seite begegnet, sondern auch, wie es sie verändert. Zu den Fachgebieten, die sich mit den Beziehungen zwischen dem Fremden und dem Eigenen beschäftigen, gehört heute auch die Supervision. Ihr Feld sind die Wechselwirkungen im Kontakt zwischen Personen und der Transfer von Fremdem und Eigenem innerhalb von Organisationen. Sie lebt vom Dialog, nutzt ihn und fördert ihn als Grundlage des Verstehens.

Wissenschaftszweige, die sich mit der Erforschung des Fremdem und des Eigenen befassen, sind traditionell Ethnologie und Volkskunde. Über viele Jahre galt dabei das Interesse der Ethnologie fremden, vorwiegend vorindustriellen Kulturen, während die Volkskunde den eigenen Kulturraum erforschte. Heute befassen sich beide Fachrichtungen zunehmend auch mit Fragen der Beziehungen und Wechselwirkungen zwischen Fremdem und Eigenem. So spricht Fritz Kramer (Kramer, 1958, zitiert nach Jeggle, S. 236) von einer „imaginären Ethnographie“. „Das ‚Fremde‘“, so Kramer, „als das man das Archaische vorstellte, hatte den traumhaft-unwirklichen, den ‚geheimnisvollen‘ Charakter, der die Kunst des Symbolismus kennzeichnet; und das heißt: sein Reiz bestand in der Ahnung eines unausschöpflichen Selbstverstehens.“ Hier geht es um die Möglichkeit der Selbsterkenntnis angesichts des Fremden. Der Volkskundler Utz Jeggle verdichtet Kramers Aussage in der Metapher: „... das Fremde ist im Grunde nur ein Schatten einer Imagination, eine Art Brunnen, auf dessen Oberfläche man sich selbst sieht und in dessen Tiefe man noch mehr von sich verborgen ahnt.“ (Jeggle, 1993, S. 236) Die Aufmerksamkeit richtet sich auf das Eigene im Fremden. Nicht ausschließlich dem Subjekt der Forschung gilt der Blick. Er wird auch zurückgelenkt auf die ForscherInnen selbst. Das eigene Bild wird mitreflektiert. Nicht nur die Forschungsergebnisse erhalten neue Facetten, wenn die Subjektivität der forschenden Perspektive einbezogen wird. Die Dimension rückbezüglichen Forschens bietet die Chance, auf dem Weg über das Fremde auch mehr über die eigene Person und den eigenen Kulturraum zu erfahren. „A culture, that discovers what is alien to itself, simultaneously manifests what it is in itself“ schreibt McGrane (1989, S. 1).

„Im Grund“, so meint Peter Horn im Blick auf weiße Kolonisten in Afrika, „ist das ‚Fremde‘ nichts anderes, als jenes Menschliche, das wir aus unserem Bewusstsein, unserer Sprache, unserem Verhalten verdrängt haben: das ‚Fremde‘ wird in dem Augenblick geschaffen, in dem das Subjekt aus der Spaltung von Bewusstem und Unbewusstem gesellschaftlich konstituiert wird. Nichts nämlich ist uns fremder als unser eignes Unbewusstes, nichts ausgegrenzter als jener sprachlose Bereich unserer triebhaften körperlichen Existenz und unserer gesellschaftlich konstituierten, unbewussten Aggression. So ist jede ‚Fremde‘ auch nach dem Bild des Es strukturiert: sie ist ‚sprachlos‘, körperlich und sexuell ‚zügellos‘, und gegen ihre Konstitution als Verbot und Verdrängung wesentlich ‚aggressiv‘. Wer das ‚Fremde‘ erfährt, erfährt nie etwas Anderes als das Allereigenste. (...) ‚Fremdheit‘ ist eine ‚Konstruktion‘, mit deren Hilfe wir eine in-group und eine out-group voneinander trennen. Je stärker unsere Identität und unser materielles Interesse (und sei es auch nur ein imaginiertes) davon abhängt, jene Grenze zu ziehen, um so eindeutiger wird sich uns ‚Fremdheit‘ präsentieren. (...) Fremdheit zu negieren heißt nicht Unterschiede zu leugnen. Nur: Unterschiede sind noch kein Grund für Grenzziehungen.“ (Horn, 1987, S. 405) Hier wird „das Fremde“ nicht als Synonym benutzt für „das Andere“, sondern es bezeichnet, was „vor der Haustür“

bleiben soll, von dem man sich durch eine Grenzziehung trennt oder trennen möchte. Damit wird es möglich, Aussagen über das Fremde zu nutzen, um in der Umkehrung Schlüsse zu ziehen über jene Personen und Kulturen, die sie produzieren oder übernehmen. Die Bilder, die in der Kultur der Weißen von dunkelhäutigen Afrikanern entstehen, geben auch Informationen über deren eigene Kultur preis, wie beispielsweise über die Bedeutung von Sprache, Körper, Sexualität, Aggression und Kontrollverhalten.

Das Fremde im Eigenen

Für die Volkskunde ist das Fremde nicht wie für die Ethnologie explizit Gegenstand der Forschung. Dennoch kommt ihm zentrale Bedeutung zu. Die „Fremdheit des Feldes in den Augen des Forschers (...) und die spiegelverkehrte Erfahrung des Feldes, das den Forscher als Fremdling erlebt“ (Jeggle, 1993, S. 236), können bei ethnologischen Forschungen ein solches Ausmaß an Fremdheit, Verunsicherung und Vereinzelung mit sich bringen, dass zum Teil Gefühle existentieller Bedrohung entwickelt werden. Im Rahmen der eigenen Kultur dagegen kommt der Wahrnehmung des Fremden eher die Funktion einer hilfreichen und notwendigen Distanzierung zu. Wo das Eigene, das Vertraute und Alltägliche erkundet werden soll, schärfen Entfremdungsprozesse räumlicher oder sozialer Art den Blick. „Gerade dieses Gefühl des Unheimlichen, das einem beim Studium des Volkslebens hin und wieder unwillkürlich überfällt, im Gejohle des Bierzelts, beim Hören von Marschmusik, aber auch bei der militärischen Perfektion eines Narrensprungs oder der kalten Organisation einer ärztlichen Sprechstunde können ein Hinweis auf die von Freud vermutete (...) Tatsache sein, das sich eben darin das ‚Heimlich-Heimische‘ verbirgt, das ‚eine Verdrängung erfahren hat‘“ (Jeggle 1993, S. 241) Erst diese Distanzierung, die mit der Wahrnehmung des Fremden im Eigenen verbunden ist, eröffnet nach Jeggle den Kulturwissenschaften den analytischen Zugang zu den Problemen, und trägt dazu bei, eine Polarisierung zwischen innen und außen, zwischen gut und böse, idyllisch und bedrohlich zu vermeiden. Es ist diese Fähigkeit zur reflektierenden Distanzierung, die auch die Supervision braucht und nutzt um Fremdes und Eigenes verstehbar zu machen.

Das Fremde vor der eigenen Haustür – das Fremde im eigenen Haus. In der Supervision ist zu erleben, wie schnell zuweilen die Schwelle überschritten ist. Ein Satz, ein Wort, ein Laut öffnen die Tür. Ein Blick, eine Bewegung und schon wirbeln Gefühle und Erinnerungen über die Schwelle und das Eigene gerät in Turbulenzen. Ausgelöst durch den Kontakt mit der Supervisorin, der Fremden vor der eigenen Haustür, können Teile des bisher so vertraut erschienenen Inneren mit verändertem, vielleicht befremdlichen Blick neu erkundet werden wie ein fremdes Land. Ein verbotenes Zimmer, ein vergessener Raum des eigenen Lebens sind

plötzlich zugänglich. „(...) Uns irritiert und bedroht“ schreibt Jeggle (S. 241), „der ‚überwunden geglaubte‘ (Freud) Doppelgänger, der einem als unheimlicher Fremder entgegentritt und dem man mit Angst oder Empörung begegnet, weil er an Geheimnisse erinnert, die man mit ihm teilt.“ Weniger die Supervisorin als Fremde scheint hier bedrohlich, sondern vielmehr ihre Fähigkeit, das Fremde in uns selbst zu Wort kommen zu lassen. Die Vorstellung vom eigenen Doppelgänger war besonders beliebt in der deutschen Romantik, einer Zeit der Innerlichkeit, wo das Fremde „nicht mehr in der Weite und Ferne“, sondern „im Ureigenen tief drinnen und drunten“ (S. 239) gesucht wurde. Die Begegnung mit dem Doppelgänger war gefährlich. Sie galt als Zeichen für den baldigen Tod. Den Schrecken einer solchen Begegnung hat zum Beispiel Dante Gabriel Rossetti, Mitglied der englischen Malergruppe der Präraffaeliten, 1860 eindrücklich in seinem Bild „Wie sie sich trafen“ vor Augen geführt. Die Forderung, das eigene Innere zur Kenntnis zu nehmen und die Gefühle einzubeziehen, gehört zum Erbe, das die Romantik hinterlassen hat. Für die bildende Kunst im 19. Jahrhundert formulierte der deutsche Maler Caspar David Friedrich: „Der Maler soll nicht bloß malen, was er vor sich sieht, sondern auch, was er in sich sieht. Sieht er aber nichts in sich, so unterlasse er auch zu malen, was er vor sich sieht. (...) Ein Bild muss nicht erfunden, sondern empfunden sein.“ (Hinz, 1974, S. 125, 92)

Bilder vom Fremden

Während meiner Arbeit über das Leben in Obdachlosensiedlungen bekam ich vielfältige Beschimpfungen der deutschen Unterkunftsbewohner gegenüber Türken zu hören. Es wurde behauptet, diese seien dreckig, asozial und würden das Sozialsystem ausbeuten, etc. Alle jene Zuschreibungen, die gewöhnlich zur Stigmatisierung der Gruppe der Siedlungsbewohner selbst dienten, wurden von diesen benutzt, um Türken zu kennzeichnen. Kam die Sprache dann auf den Türken X oder die Türkin Y, die die Sprechenden kannten, konnte ohne Probleme eingeschränkt werden, dass diese den gerade geäußerten Vorurteilen nicht entsprechen. „Die sind anders,“ hieß es dann. Die zuvor gemachten Aussagen wurden dadurch nicht in Frage gestellt. Die tatsächlich gemachten Erfahrungen haben hier offensichtlich keinen Einfluss auf das Bild von den „Fremden“. Sie bleiben isoliert daneben stehen. Statt dessen werden jene unangenehmen und entwertenden Zuschreibungen, die die Unterkunftsbewohner vielfach selbst zu hören bekommen, weitergeleitet in ihre Vorstellungen von den Anderen, den „Fremden“. Dieser Vorgang hilft den deutschen Unterkunftsbewohnern, das eigene Selbstwertgefühl zu stabilisieren und Aggressionen abzubauen.

Ich erinnere mich, wie meine Großmutter in der Zeit des kalten Kriegs, als in der deutschen Öffentlichkeit Ängste vor einer Bedrohung durch die Sowjetunion

geschürt wurden, diese für sich und ihre Umwelt in Grenzen hielt, indem sie immer wieder ihre eigenen positiven Erfahrungen mit Russen dagegen stellte. In ihrer Jugend, vor dem ersten Weltkrieg hatte sie Russen kennen gelernt, die sie als „gut“ und „Menschen wie wir“ erlebt hatte. Drittes Reich und kalter Krieg brachten sie bis zu ihrem Tod nicht dazu, eine von ihrer Erinnerung abweichende Wertung gegenüber Russen zu entwickeln.

Was veranlasst uns, vertraute Vorstellungen beizubehalten oder durch neue, fremde zu ersetzen? Welche Bedeutung haben persönliche Erfahrungen bei der Schaffung der Bilder, die wir uns vom Fremden machen? Die Unterkunftsbewohner werden auch durch gegenteilige persönliche Erfahrungen nicht dazu gebracht, ihre Meinung über Türken generell zu ändern. Meine Großmutter blieb dagegen bei ihren Vorstellungen, deren Grundlage ihre persönlichen Erfahrungen waren. Das Beharren auf ihrer Meinung hatte für sie den Vorteil der Angstreduktion. Zudem passten die Erfahrungen, die sie gemacht hatte, auch gut in ihr Weltbild, zu dem die Vorstellung vom Guten in jedem Menschen gehörte. Wenn andere, für sie glaubwürdige Leute, von negativen Erlebnissen mit Russen erzählten, wurden diese Berichte mit der Bemerkung, in jedem Land, in jeder Nation gäbe es gute und schlechte, friedliche und gewalttätige Menschen, ihrer Grundeinstellung untergeordnet. Das Bild vom Fremden in beiden Beispielen, gleich ob positiv oder negativ gestaltet, gleich ob auf persönlichen Erfahrungen basierend oder nicht, hilft den Betroffenen, ihr inneres Gleichgewicht aufrecht zu erhalten. Wie gefährlich es sein kann, vertraute Sichtweisen beizubehalten, haben in der Zeit des Nationalsozialismus zum Beispiel viele jüdische BürgerInnen erfahren müssen, die zu lange an der Vorstellung festhielten, dass ihre gesellschaftliche Stellung, ihre Verdienste um Deutschland im ersten Weltkrieg, etc. sie vor Verfolgung schützen würden. Trotz der Übergriffe auf andere schien der Gedanke, dass alte Gewissheiten keine Gültigkeit mehr haben sollten, vielen so fremd und bedrohlich, dass nur teilweise oder verspätet zur Kenntnis genommen wurde, dass neue Kriterien, etwa die rassistische Zugehörigkeit, an ihre Stelle getreten waren.

Ob und in welcher Weise das Fremde zur Kenntnis genommen, abgelehnt, gelehnet oder in das eigene Denken integriert wird, hängt nicht nur davon ab, welche persönlichen Erfahrungen gemacht werden, sondern auch davon, auf welche psychischen Bedingungen sie treffen und welcher individuelle Nutzen damit verbunden ist.

Aufbruch und Flucht in die Fremde

Das Fremde und das Eigene – die Supervision ist eine Grenzgängerin, die nicht nur ihr Augenmerk auf den Austausch zwischen dem Fremdem und dem Eigenen richtet, sondern auch dazu beiträgt, ihn zu fördern. In der Regel gehören SupervisorIn-

nen nicht zum System der Institutionen, die sie beraten.¹ Hier sind sie Fremde und müssen Fremde bleiben, wenn der „Blick von außen“ zur Verfügung gestellt werden soll. Gerade dieser „Blick von außen“ macht die Arbeit von SupervisorInnen effektiv. Deren Metier ist es nicht, Tipps und Ratschläge aus der Tasche zu ziehen oder besser als die MitarbeiterInnen der Einrichtungen zu wissen, was für sie und ihre Institution gut ist. Sie verfügen nicht über institutionelle Macht, die direkte Eingriffe in die Strukturen der Organisationen möglich macht. Dennoch haben sie Einfluss auf die Bedingungen in den Institutionen. Ein wesentlicher Punkt dabei ist, dass mit der Supervision „das Fremde“ in die Einrichtungen kommt. Supervision und SupervisorIn repräsentieren etwas Fremdes im Rahmen des Arbeitsalltags. Mit ihnen kommt der „Blick von außen“ in die Institutionen und damit Reibungsfläche und Anregungspotential. Vor allem aber fördern sie die Fähigkeit der MitarbeiterInnen, selbst den Dialog zwischen dem Eigenen und dem Fremden zu führen, das Vertraute in ihrer Arbeit auch unter neuen, anderen Blickwinkeln zu sehen. Die MitarbeiterInnen können auf dieser Grundlage selbst Veränderungen vornehmen oder sich für diese einsetzen. Der Umgang mit dem Fremden in der Supervision hat auch emanzipatorische Aspekte. Wer im Fremden weniger den bedrohlichen Feind als den Anderen sehen kann, der in seiner Andersartigkeit andere Fragen stellt oder auf gleiche Fragen andere Antworten hat, öffnet ihm eher die Tür und kann sich ihm gegenüber toleranter verhalten.

Die Gründe, die Vorgesetzte dazu bewegen, Supervision zu genehmigen oder anzuordnen können sehr verschieden sein. Sie soll der Psychohygiene dienen, die MitarbeiterInnen entlasten, ihnen einen Freiraum geben, in dem sie ihre Beschwerden formulieren können, ohne dass die Institution direkt darauf reagieren muss, den Kontakt mit KundInnen und KlientInnen verbessern, Probleme lösen oder die Arbeit effektiver machen, etc. Der Blick auf das Fremde im Eigenen wird von vielen geschätzt, aber auch immer wieder als besonders bedrohlich empfunden, weil sich nicht vorhersagen lässt, was dabei begegnet oder ausgelöst wird. Wer sich für psychoanalytisch orientierte Supervision entscheidet, entscheidet sich auch für die Beschäftigung mit dem Fremden im Eigenen und die Möglichkeit, dabei dem „Doppelgänger“ zu begegnen.

Die verunsichernde Begegnung mit eigenen Grenzen und Ängsten ist nach meiner Erfahrung auch bei Berufsgruppen zu finden, die sich professionell mit fremden Ländern, Verhaltensweisen und Konflikten beschäftigen, wie beispielsweise JournalistInnen, die häufig im Ausland arbeiten. In der Fremde unterwegs zu sein, über Kriege und Krisen im Fernsehen oder anderen Medien zu berichten, das gilt als Königsdisziplin des journalistischen Handwerks und sichert in der internen Hierar-

¹ Für die spezielle Form der organisationsinternen Supervision muss diese Aussage eingeschränkt werden. An dieser Stelle soll aber auf die Besonderheiten dieser Supervisionsform nicht weiter eingegangen werden.

chie der journalistischen Ressorts ein hohes Ansehen. Eigenen verdrängten Anteilen in der Supervision oder der Beratung auf die Spur zu kommen, scheint für viele erheblich bedrohlicher zu sein. Das ständige Agieren in der geographischen Fremde kann als Sicherheit vor der Konfrontation mit dem Eigenen erlebt werden, das vielleicht der wirklich dunkle Kontinent wäre. Besonders eindrücklich funktioniert diese Flucht ins Fremde für Kriegsberichterstatter und Auslandsreporter. Der „Zeit“-Redakteur Ulrich Ladurner beschreibt die Situation während des Irak-Krieges in einem Hotel, wo er mit Kollegen logiert: „In der Lobby führten sie Verhandlungen mit 'Menschenschmugglern'. Es wurde über Preise gefeilscht, getuschelt und konspiriert. Es roch nach Abenteuer und Gefahr. Ein Hauch Casablanca lag in der Luft.“ (DIE ZEIT, 10.04.2003, S. 6) Kriegsreporter, so Ladurner, sind heute längst zu einem Teil der öffentlichen Mythologie geworden. Wie die private, persönliche Kehrseite dieses öffentlichen Bildes vom heroischen Mann, der in die Fremde zieht, aussehender kann, beschreibt die Ex-Frau des langjährigen ZDF-Journalisten Klaus-Dieter Schulz-Vobach. Jo Schulz-Vobach schildert in ihrem autobiografisch gefärbten Roman „Ich hab dich nie so lieb gehabt wie jetzt. Erinnerungen an eine Tochter“ (Schulz-Vobach, 2002), das langsame Auseinanderbrechen einer Ehe und Familie. Während der Mann der Erzählerin in den siebziger und achtziger Jahren bereitwillig für das Fernsehen in jede Krisen- und Kriegsregion der Welt reist, um von dort über fremde Kulturen und Konflikte vom Bildschirm zu berichten, erkrankt eine der drei Töchter an Bulimie und verübte mehrere Selbstmordversuche. An einer Familientherapie will der bekannte Fernsehjournalist nicht teilnehmen, weil er findet, dass ihn diese familiären Probleme nichts angehen. Er lehnt keinen auch noch so gefährlichen Auslandseinsatz ab und verlangt gleichzeitig von seiner Frau, die „Kontrolle“ über die ihm zunehmend fremder erscheinende Tochter zurück zu gewinnen. Auch eine zweite Tochter erkrankt an Bulimie. Höhepunkt der persönlichen Dauerflucht des Journalisten ist der Rückzug in das ausgebaute Dachgeschoss des Eigenheims, wo er seine Dissertation schreibt, während die im Souterrain wohnende Tochter sich immer wieder in klinische Behandlung begeben muss. Dass er selbst ständig einen bestimmten Alkoholpegel braucht, ist der Ehefrau seit vielen Jahren bekannt.

Dies ist sicher ein besonders eindrückliches Beispiel, wie jemand das Bedrohliche im eigenen Haus nicht wahrnehmen will und beruflich gleichzeitig dauernd Konflikte in fremden Ländern analysiert und erklärt. Ganz nah dran und ganz weit weg könnte man diese eskapistische Grundhaltung wohl nennen. Welche tragischen Folgen es haben kann, wenn das Eigene fremd bleiben muss, während der Versuch gemacht wird, sich das Fremde anzueignen, wird in Jo Schulz-Vobachs Roman deutlich. Versuchung und Verhängnis zugleich ist für Ulrich Ladurner der Mythos des Kriegsreporters. Bei Reisen in die Fremde reist auch das Eigene immer mit. Was hier gesehen, getan oder unterlassen wird, hängt auch davon ab, wie fremd oder vertraut das Eigene dem Reisenden ist. Es ist mitbestimmend für Wahrnehmungsmuster, Einordnung und Bewertung.

Heimat und Fremde

In den vergangenen Jahren hat „das Fremde im Eigenen“ in vielen Institutionen eine besondere Brisanz bekommen. Menschen verschiedener Nationalitäten leben und arbeiten in ihnen und die Probleme, die damit verbunden sind, scheinen bei vielen erst mit Verzögerung in den Blick zu kommen. Wirtschaftsunternehmen mit Niederlassungen und HandelspartnerInnen im Ausland führen spezielle Trainings und Fortbildungsveranstaltungen für ihre MitarbeiterInnen durch, damit diese die Orientierungssysteme der fremden Kulturen erkennen und verstehen lernen. Supervision soll ihnen helfen, zu erkennen, wie „bestimmte Wahrnehmungs-, Kategorisierungs-, Bewertungs- und Attributionsmuster das eigene Verhalten, den Umgang mit anderen Personen und die Bewältigung von Situationen bestimmen“. Kann nur auf eigenkulturelle Standards zurückgegriffen werden, kommt es „zwangsläufig zu Kommunikations- und Interaktionsstörungen,“ (Thomas 1993, S. 273) die zu weiteren Problemen führen, wenn deren Zusammenhang mit der interkulturellen Begegnungssituation nicht ausreichend verstanden wird und statt dessen ihre Ursache in der Unfähigkeit oder Unwilligkeit der Partner gesehen werden.¹ Auch in der sozialen und pädagogischen Arbeit hat die Frage der Beziehung zwischen Eigenem und Fremden nicht nur in Arbeitsfelder wie MigrantInn- und Randgruppenarbeit Aktualität, die sich traditionell mit verschiedenen Kulturen und Kultursegmenten beschäftigen. Viele SchülerInnen gehören Familien an, die in der zweiten oder dritten Generation in Deutschland leben. Während die kulturellen Wurzeln dieser Familien in einem anderen Land liegen, sind die jüngeren Generationen in Deutschland aufgewachsen. Was ist für sie fremd, was vertraut? Was wissen ihre LehrerInnen darüber, wie gehen sie damit um? Im Gesundheits- und Pflegebereich arbeiten seit Jahrzehnten zahlreiche Menschen anderer Nationalität. In den siebziger und achtziger Jahren waren in Krankenhäusern viele AsiatInnen beschäftigt. Heute arbeitet eine große Zahl von OsteuropäerInnen in der Pflege. Welche Vorstellungen, Normen und Werte bestimmen ihre Arbeit? Wie sind Kontakte und Zusammenarbeit zwischen den MitarbeiterInnen gestaltet? Welche Bilder, Wünsche und Ängste bestimmen ihre Arbeit? Eine zunehmende Zahl der PatientInnen in Krankenhäusern und BewohnerInnen von Pflegeeinrichtungen sind MigrantInnen, die nicht in ihre Heimatländer zurückgekehrt sind. Welche Probleme beschäftigen diese Menschen? Wie

¹ „Bei der Beobachtung einer Handlung begnügt sich der Beobachter nicht nur mit einer reinen Verhaltensregistrierung, sondern er versucht, die Handlung der beobachteten Person zu verstehen, indem er sie auf spezifische Ursachen zurückführt. Nun hat die Attributionsforschung gezeigt, dass Beobachter dazu tendieren, die an einer anderen Person beobachteten Handlungen in stabilen Personenmerkmalen der handelnden Person begründet zu sehen, wohingegen der Handelnde dieselbe Handlung aus seiner Sicht in Situationsmerkmalen begründet wahrnimmt.“ (Thomas 1993, S. 267)

können die MitarbeiterInnen der Einrichtungen angemessen damit umgehen? Hier hat Supervision mit dem Blick auf die Beziehung zwischen Eigenem und Fremdem einen wichtigen Stellenwert.

In einem Altenheim beispielsweise gibt es seit einiger Zeit Querelen in einem Team mit einem hohen Anteil an MitarbeiterInnen anderer Nationalität. Diese verhalten sich in der Pflege den BewohnerInnen gegenüber deutlich anders als ihre KollegInnen, aktivieren weniger und versorgen mehr. Sie selbst erleben sich als zugewandter und lehnen es trotz mehrfacher Zurechtweisungen ab, ihr Verhalten zu ändern und sich den Vorstellungen der Pflegedienstleitung anzupassen. In der Supervision wird zunächst Ärger über die „sturen, unbeweglichen KollegInnen“ geäußert. Einzelne SupervisandInnen versuchen, dem Ärger die Spitze zu nehmen, indem vermutet wird, dass die Kolleginnen „eben aus einem anderen Kulturkreis kommen“, wo „eher versorgt wird und noch nicht so viel Wert auf aktivierende Pflege gelegt wird wie in Deutschland.“ Andere MitarbeiterInnen meinen, die ausländischen KollegInnen könnten oder wollten sich einfach nicht anpassen. Die betroffenen KollegInnen schweigen dazu oder betonen immer wieder, dass sie gute Arbeit machen und die deutschen Pflegekräfte gefühllos mit den BewohnerInnen umgehen. Auf eine solche Form der Arbeit wollen sie sich nicht reduzieren lassen.

Im Laufe der Supervision wird deutlich, wie entwertend die Vorstellungen der MitarbeiterInnen voneinander sind. Den AusländerInnen wird zugeschrieben, sie könnten sich von ihren alten Erfahrungen nicht lösen, seien rückständig, hilfsbedürftig, frech, trotzig, und würden es darauf anlegen, Ärger zu verursachen. Den deutschen PflegerInnen wird vorgeworfen, sie hätten keine Einfühlung in die BewohnerInnen und würden deren Bedürfnisse nicht zur Kenntnis nehmen. In der Supervision wird zum ersten Mal ausführlich miteinander über diese Vorstellungen gesprochen. Die Bemerkung der Supervisorin, das Bild, dass von den ausländischen Pflegekräften gezeichnet wird, entspreche zu großen Teilen dem, das viele auch von den BewohnerInnen haben, bringt eine neue Gesprächsebene in die Supervision. Die ausländischen MitarbeiterInnen sprechen davon, wie schwer es ist, die alte Heimat mit ihren Vertrautheiten zu verlassen und zu wissen, dass eine Rückkehr unwahrscheinlich oder ausgeschlossen ist. An dieser Stelle beginnen ältere deutsche KollegInnen von ihrer eigenen Vergangenheit zu sprechen, von Krieg, Flucht und Neuanfang. Verlustserfahrungen bilden eine gemeinsame Gesprächsbasis. Jüngere MitarbeiterInnen bemerken, dass für sie der Einstieg in die Arbeit im Altenheim auch nicht immer einfach war. Dann kommen sie zunehmend auf ihr Alter zu sprechen. Erzählt wird über Wünsche nach Ehe und Familie, Urlaub, Reisen, neuen Erlebnissen und ein Leben außerhalb des Altenheims.

Die Atmosphäre in der Supervision wird gelöster und lebendiger. Die Erzählenden haben aufmerksame ZuhörerInnen und werden kaum unterbrochen. Alle scheinen am Gespräch beteiligt zu sein. Dann geht die Aufmerksamkeit wieder zu den BewohnerInnen des Altenheims. Der Gedanke wird entwickelt, dass auch die

alten Leute ja ihr Zuhause verlassen mussten und damit das, was ihnen vertraut war und Sicherheit bedeutete. Eine ausländische Pflegekraft erklärt mit dem Ausdruck hoher Zufriedenheit, dass sie sich jetzt von den KollegInnen verstanden fühle. Die MitarbeiterInnen entwickeln den Wunsch, mehr mit den BewohnerInnen über ihre Vergangenheit zu sprechen. Einzelne Facetten aus deren Lebensgeschichten werden mit viel Achtung erzählt. Eine Pflegekraft erzählt, dass sie eine bettlägerige Frau ganz anders wertschätzt, seit sie weiß, dass diese früher als Läuferin Olympiateilnehmerin war. Wenn sie die Frau jetzt wasche, bette und ihr Essen anreiche, sehe sie in ihr nicht mehr nur die alte, hilfsbedürftige Frau, sondern gleichzeitig auch die kraftvolle und umjubelte Sportlerin.

Das Fremde im Eigenen – das Eigene im Fremden. Der Verlauf der Supervision macht deutlich, wie eng die Verknüpfungen sind. Die Auseinandersetzung mit den „fremden“ Pflegekräften blieb in der Supervision nicht reduziert auf das Wissen um kulturelle Differenzen, sondern bildete den Ausgangspunkt für die Beschäftigung mit dem eigenen Erleben und dem der KollegInnen und BewohnerInnen. Gefühle der Entwertung, Fremdheit, Verunsicherung und Zukunftslosigkeit gehören wesentlich zum Arbeitsfeld der Altenpflege. Ist keine Gelegenheit, sich ihnen zuzuwenden, besteht die Gefahr, dass sie zu Aggression und Spaltungen innerhalb der Teams beitragen.

Das Fremde vor der eigenen Haustür – Die Bundesbürger reisen gerne, weit und viel. Speisen, Getränke und andere Produkte aus fernen Ländern werden als Bereicherung ins heimatische Leben einbezogen, kulturelle Besonderheiten als farbenfrohe Exotismen geschätzt und bestaunt. Gleichzeitig wird seit Jahren in Deutschland um ein Zuwanderungsgesetz gerungen. Diskussionen um „Leitkultur“ und „Green-Card“ erhitzen die Gemüter. Nur langsam setzt sich die Erkenntnis durch, dass die Bundesrepublik schon lange Einwanderungsland ist. An den meisten Arbeitsstellen gehört der Kontakt zwischen Angehörigen verschiedener Nationalitäten inzwischen zum Alltag. Aber die Auseinandersetzung mit den Beziehungen zwischen dem Fremdem und Eigenen bleibt hier häufig rudimentär. In der Supervision können schrittweise Annäherungen stattfinden. Aktuelle Ereignisse, wie die Kriege im Kosovo und im Irak spülen alte Ängste, Vorurteile und Erinnerungen an die Oberfläche. Nationalismus, Kolonialismus und Rassismus haben Spuren in der Psyche der Menschen hinterlassen. Im Arbeitsfeld begegnen sich Personen mit verschiedensten eigenen Kriegserfahrungen und politischen oder gesellschaftlichen Ansichten. Die deutsche Mitarbeiterin, die als Kind die Bombennächte des zweiten Weltkriegs miterlebt hat, betreut eine alte Frau, die immer wieder nationalsozialistische Lieder singt. Die iranische Kollegin, die als Jugendliche nach Deutschland geschickt wurde und ihre Familie im Heimatland zurücklassen musste, als dort der Krieg ausbrach, ist im Kindergarten mit Eltern konfrontiert, die Angst davor haben, dass ihr Kind unbeaufsichtigt auf dem Außengelände des Kindergartens spielt. Der deutsche Pfleger kann nicht verste-

hen, dass nicht er, sondern eine Polin Stationsleitung geworden ist. Eigene Bilder werden in Frage gestellt bei der Begegnung mit anderen. Welche Auswirkungen die Spannungen haben, die dabei entstehen, hängt auch davon ab, ob MitarbeiterInnen damit alleine gelassen werden, oder beispielsweise in der Supervision Gelegenheit erhalten, sich damit konstruktiv auseinanderzusetzen.

Das Fremde im Eigenen und das Eigene im Fremden – hier kann vieles entdeckt und erlebt werden. Der Blick darauf in der Supervision lohnt sich nach meiner Erfahrung immer.

Literatur

- Bargatzky, T. (1993): Die Ethnologie und der Begriff der kulturellen Fremde. In: Kulturthema Fremdheit. Leitbegriffe und Problemfelder kulturwissenschaftlicher Fremdenforschung, Hg. von Wierlacher, A., München, S. 219-234.
- Hinz, S. (1974): Caspar David Friedrich in Briefen und Bekenntnissen, 2. Aufl. München.
- Horn, P. (1987): Fremdheitskonstruktionen weißer Kolonisten. In: Perspektiven und Verfahren interkultureller Germanistik, Hg. von Wierlacher, A., München, S. 405-418.
- Jeggle, U. (1993): Das Fremde im Eigenen. Ansichten der Volkskunde. In: Kulturthema Fremdheit. Leitbegriffe und Problemfelder kulturwissenschaftlicher Fremdenforschung, Hg. von Wierlacher, A., München, S. 235-242.
- Kramer, F. (1958): Verkehrte Welten, Berlin.
- Ladurner, U. (2003): Reporter ohne Kompass. Über das lebensrettende Glück, nicht als Kriegsberichterstatter im Irak zu arbeiten. In: DIE ZEIT vom 10.04.2003, Nr. 16, S. 6.
- McGrane, B. (1989): Beyond Anthropology. Society and the Other. New York.
- Schulz-Vobach, J. (2002): Ich hab dich nie so lieb gehabt wie jetzt. Erinnerungen an eine Tochter. München.
- Thomas, A. (1993): Fremdheitskonzepte in der Psychologie als Grundlage der Austauschforschung und der interkulturellen Managerausbildung. In: Kulturthema Fremdheit. Leitbegriffe und Problemfelder kulturwissenschaftlicher Fremdenforschung, Hg. von Wierlacher, A., München, S. 257-282.
- Wierlacher, A. (Hg.) (1987): Perspektiven und Verfahren interkultureller Germanistik, München.
- Wierlacher, A. (Hg.) (1993): Kulturthema Fremdheit. Leitbegriffe und Problemfelder kulturwissenschaftlicher Fremdenforschung, München.

Anschrift der Verfasserin: Dr. Elke Grunewald, Autunstraße 1, 55218 Ingelheim.

Frajo Becker

Ohne Angst verschieden sein können!

Zusammenfassung: Der Artikel befasst sich mit der Herausarbeitung von interkulturellen Aspekten in multiethnischen Supervisionsgruppen. Parallel dazu wird das Referenzsystem des Einwanderungslandes Deutschland als Orientierungsrahmen aufgegriffen und es werden die Entwicklungsstufen vom Gastarbeiterland zur multikulturellen Gesellschaft skizziert. Es besteht in der Gesellschaft eine dauerhafte Spannung zwischen dem Streben nach Hegemonie des eigenen kulturellen Systems einerseits und dem Willen nach mehr Offenheit und Toleranz gegenüber den Fremden andererseits. Diese Ambivalenzen treffen ebenfalls in der Arbeitswelt aufeinander.

In Supervisionsprozessen kann die kritische Reflexion über unterschiedliche Sichtweisen, Wahrnehmungen und Bewertungen geführt werden, wenn nicht Schamgefühle oder falsch verstandene Toleranzgebote diese blockieren. Interkulturelle Kompetenz beginnt mit der Auseinandersetzung über subjektive Lernerfahrungen im eigenen Lebenskontext und sie erfordert eine Einordnung dieser Erfahrungen in den gesellschaftspolitischen Raum. Der Autor stellt dem Leser für beide Bereiche Material zur Verfügung, das in diesem Artikel vorrangig auf seine ethnisch-interkulturelle Relevanz hin reflektiert wird.

Erfolgreiche Integration?

„Die Wahrnehmung des Fremden ist immer so eng mit der eigenen Lebensgeschichte verknüpft, dass man vom Fremden nicht sprechen kann, ohne auch von sich selber zu erzählen“ (Erdheim).

Es war im Jahr 1963, als mich als jungen Baupraktikanten ein griechischer Elektriker auf einer Baustelle mit der Frage konfrontierte: „Meinst du, wir können in Deutschland bleiben?“ Die Anzahl der ausländischen Arbeiter im Bundesgebiet betrug damals ca. 1 Mio. Meine Antwort lautete: „Ich glaube ja, Ihr könnt bleiben, warum denn nicht!“ Das Wirtschaftswunder war in voller Fahrt und Westdeutschland benötigte Arbeitskräfte, Arbeitskräfte, die Jahre nach dem Zweiten Weltkrieg helfen sollten, den Arbeitskräftemangel zu überwinden. In der jungen Generation machte sich eine Bewegung breit, die ein vereintes Europa anstrebte und Völkerfreundschaft und Aussöhnung mit den Nachbarn verwirklichen wollte.

Mittlerweile hat sich die Situation in Deutschland verändert: Ende 2002 erfasst das Statistische Bundesamt über 7,3 Mio. Migranten, d.h. BürgerInnen ausländischer Herkunft. Ferner wurden aufgrund der neuen Zuwanderungsregelung in der

letzten Zeit jährlich zwischen 140.000 bis 190.000 Menschen als deutsche Staatsbürger eingebürgert und darüber hinaus sind ca. 100.000 Aussiedler jährlich mit Angehörigen eingewandert. Unter dem Gesichtspunkt 'interkulturelle Dynamik' sei noch erwähnt, dass pro Jahr annähernd 500.000 Ausländer Deutschland verlassen. Dennoch tragen „die Ausländer“ mit einem Zuwanderungsüberschuss dazu bei, das Sinken der Einwohnerzahl Deutschlands auszugleichen.

Angesichts dieser Daten und Fakten könnte man glatt von der Geschichte einer gelungenen Einwanderung und Integration sprechen. Gleichzeitig ließe sich eine Bilanz zusammenstellen, welche die Maßnahmen und Ereignisse dokumentiert, mit denen die Integration der BürgerInnen ausländischer Herkunft gemindert oder gar verhindert werden sollte.

Zweifel an der Gastfreundschaft der Völker

Unter spezifischen Umständen kann die 'Decke der Zivilisation' immer wieder aufreißen, wie die Beispiele von Solingen, Hünxe, Rostock-Lichtenhagen u.a. zeigen, wo gewaltbereite Rechtsextreme mit Brandanschlägen das Leben der Fremden bedrohten oder gar zerstörten. Selbst der Europäischen Union wird der Vorwurf gemacht, sie schaffe eine Festung, indem sie ihre Grenzen rigoros gegen Flüchtlinge und Nicht-EU-Bürger abschotte.

Als etwa im August 1991 der albanische Frachter VLORA an der italienischen Küste mit 11.000 Flüchtlingen auflief und um Einlass in den Hafen Bari bat, lehnten die Behörden ab. Die italienische Polizei griff zu den Schlagstöcken und prügelte vor laufenden Kameras auf die albanischen Flüchtlinge ein. Wie später italienische Politiker erklärten, sollte diese Aktion der Polizei dazu dienen, weitere albanische Bürger an den Fernsehschirmen vor einer Flucht abzuschrecken. Bis auf wenige gelang es den italienischen Behörden, die Flüchtlinge entweder per Schiff oder unter falschem Vorwand per Flug wieder in ihre Heimat auszufliegen (Zugaro 1992, S. 120).

Ist es vielleicht doch so, dass wir unfähig sind, Ausländer, Fremde und Migranten aufzunehmen und mit ihnen zusammenzuleben, selbst dann, wenn es die sozialen und wirtschaftlichen Umstände zuließen? Wie viel Anpassung ihrerseits oder Abstand unsererseits würde das verlangen und welcher Anstrengungen bedürfte es dazu? Wäre es ggf. authentischer, klarer, aufrechter, angstmindernder, mit der eigenen Ethnie unter sich zu bleiben?

In Zeiten großer Umbrüche sind die Menschen verunsichert. In der überschaubaren Geschichte sind die Auswirkungen von Armut, Krieg, Misswirtschaft, Ausbeutung, multiethnischen Konflikten noch nie so direkt zu spüren gewesen wie heute. So erklären sich u.a. die ablehnenden, bisweilen heftig aggressiven Reaktionen in den Aufnahmeländern gegenüber den Migranten, Flüchtlingen und Asyl-

suchenden. Es ist nicht neu, dass Menschen freiwillig oder gezwungen in kulturellen Überschneidungssituationen leben. Die gesteigerte Mobilität lässt immer mehr Menschen in einer fremden Kultur oder zwischen zwei Kulturen leben. In der Regel sind Konflikte die Folge solcher Situationen; sie drücken sich aus in Vorurteilen, Feindbildern und aggressivem Verhalten. Gemessen an Idealvorstellungen des friedlichen Zusammenlebens, die zu den Kulturstandards unserer europäischen Gesellschaften gehören, erscheinen die Formen des Kulturkonflikts als pathologisch (Nicklas 1991, S. 125).

Zur Durchsetzung und zum Erhalt von Menschenrechten, gegen die Entwicklung von Ethnozentrismus, gegen aufkeimenden Chauvinismus, greifen manche Autoren zu klaren Worten. In klarem Sprachduktus diktiert Enzensberger die entsprechenden Handlungsmaximen als Unterlassungsgebote, verfremdet in bester Aktensprache, als Erlass zwecks Aufrechterhaltung rechtsstaatlicher Grundsätze:

„Es ist verboten, Personen in Brand zu stecken.

Es ist verboten, Personen in Brand zu stecken, die im Besitz einer gültigen Aufenthaltsgenehmigung sind.

Es ist verboten, Personen in Brand zu stecken, die sich an die gesetzlichen Bestimmungen halten und im Besitz einer gültigen Aufenthaltsgenehmigung sind.

Es ist verboten, Personen in Brand zu stecken, von denen nicht zu erwarten ist, dass sie den Bestand und die Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland gefährden.

Es ist verboten, Personen in Brand zu stecken, soweit sie nicht durch ihr Verhalten dazu Anlass geben.

Es ist insbesondere auch Jugendlichen, die angesichts mangelnder Freizeitangebote und in Unkenntnis der einschlägigen Bestimmungen sowie auf Grund von Orientierungsschwierigkeiten psychisch gefährdet sind, nicht gestattet, Personen ohne Ansehen der Person in Brand zu stecken (...)“ (Enzensberger 1997, S. 10).

Auch für den Umgang mit gewaltbereiten rechtsextremen Jugendlichen werden eigene pädagogische Konzepte entwickelt (vgl. Krafeld 2000). Offensichtlich ist es fahrlässig, die vorhandenen xenophobischen Strömungen in der Bevölkerung zu unterschätzen oder sie nur einer verflossenen Epoche zuzuordnen. In der Alltagspolitik wird bisweilen mit Konzeptentwürfen von multikulturellen Gesellschaften auf diese Thematik reagiert und heftig über Gesellschaftsentwürfe und Begriffe in Bezug auf das Zusammenleben gestritten. Die einen forcieren die Globalisierung, die anderen lehnen sie ab. Konservative wollen keine Einwanderungsgesellschaft in Deutschland, andere halten das, angesichts der multinationalen Einwohnerschaft, für wirklichkeitsfremd. Über die Konzeptidee der multikulturellen Gesellschaft gibt es heftige Auseinandersetzungen: Im Frühjahr 2003 wird von der Bundesregierung ein erneuter Versuch unternommen, das Zuwanderungsgesetz in den Bundestag einzubringen. Der Fraktionsvize der Opposition, Bosbach, erteilt dem Entwurf eine Absage. Obgleich mannigfaltige Organisationen und Institutionen

wie Kirchen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände den Gesetzentwurf befürworten, begründet der Oppositionssprecher Bosbach die Ablehnung mit dem Hinweis, seine Partei sei gegen den Entwurf, „(...) weil wir keine multikulturelle Gesellschaft wollen, weil die Bevölkerung das nicht will!“

Multikulturelle Gesellschaft wird in diesem Zusammenhang offensichtlich mit Migranten aus Nicht-EU-Mitgliedsländern in Verbindung gebracht, da die EU in ihren Mitgliedstaaten grundsätzlich und rechtsverbindlich eine Niederlassungsfreiheit für ihre Bürger erlassen hat. Mit dieser Ablehnung und Nichtrespektierung einer multikulturellen Gesellschaft werden Strömungen in der Gesellschaft aufgegriffen und subtil der Aufenthaltstatus von Nicht-EU-Bürgern in Frage gestellt. In Deutschland und weiteren Staaten hält sich eine latente Fremdenfeindlichkeit, die hin und wieder in offene Gewalt gegen ethnische Minderheiten ausbricht (Sinus Institut 1983).

Mit Blick auf mein Gespräch mit dem griechischen Bauarbeiter, ob denn Migranten hier in Deutschland Aufenthaltsrecht erhalten könnten, bekomme ich nun Zweifel. Damals, vor 40 Jahren, fühlte ich mich vielleicht geschmeichelt, halb so alt wie der griechische Elektriker, schon befugt zu sein, darüber mitzureden, ob er bleiben könne oder nicht. Selbst identifiziert mit Gedanken und Idealen von Gastfreundschaft und Versöhnung, hielt ich meine Prognose für angemessen, ohne an die gewaltigen gesellschaftlichen Folgen zu denken und wie diese Entwicklungen von der Bevölkerung aufgenommen werden würden.

Es ist schon viel dazu referiert worden, was der damals in Westdeutschland gebräuchliche Begriff „Gastarbeiter“ an Überlegungen bedeutet und welche Assoziationen dieser über einen befristeten Aufenthalt weckt. De facto wurde von den angeworbenen ausländischen Arbeitskräften eine Fluktuation und Rückkehr in ihre Heimatländer so lange praktiziert, bis 1973 ein Anwerbestopp erlassen wurde. Dadurch entfiel die Möglichkeit der Wiederkehr und erneuten Arbeitsaufnahme in Deutschland. Viele ausländische ArbeitnehmerInnen und zunehmend deren Familienangehörige verlagerten ihren Lebensmittelpunkt in die Bundesrepublik.

Die Ablehnung und Fremdenfeindlichkeit eines Teils der Bundesbürger hatte damals schon viele Ausdrucksformen. Auf die fiktiv gestellte Frage eines Meinungsforschungsinstituts, ob die Befragten bereit seien, jeweils eine Wochenstunde länger zu arbeiten, wenn dadurch keine „Gastarbeiter“ mehr benötigt würden, antworteten in den 80-er Jahren über 70 v.H. eines repräsentativen Bevölkerungsquerschnittes zustimmend. Auf die Frage, ob man in Krisenzeiten „den Gastarbeitern“ kündigen oder bei Entlassung nach Tüchtigkeit gehen und gute „Gastarbeiter“ behalten sollte, traten 62 v.H. für die erste Alternative ein (Claessens, S. 306). In der Zustimmung bzw. Abneigung der deutschen Bevölkerung gegenüber Ausländern bestand oder besteht je nach Herkunftsland ein deutliches Nord-Süd- und West-Ost-Gefälle. Seit vielen Jahren assoziiert die Bevölkerung unter dem Begriff „Ausländer“ vornehmlich türkische Migranten.

Multikulturelle Gesellschaft – Vision oder Illusion?

Die Geschichte lehrt ganz unterschiedliche Erfahrungen multiethnischen, multinationalen Zusammenlebens. Das Zusammenleben von Mehrheitsbevölkerung mit Minderheiten einer anderen Herkunft, sei es ethnischer, sozialer oder religiöser Art, blieb selten ohne Spannungen und Ambivalenzen. In aller Regel folgten den Epochen von Frieden Zeiträume brutalster Unterdrückung und Gewaltanwendung und vice versa.

Mit zwei zentralen Argumentationssträngen wird die Idee einer multikulturellen Gesellschaft in der Öffentlichkeit verworfen. Einmal mit dem Hinweis auf die vermeintliche Arbeitsplatz-Wegnahme und zum anderen mit dem skeptischen Vermerk auf die Inkompatibilität der Kulturen, d.h. die Verschiedenartigkeit der Bräuche, Sitten und Religionen sei nicht tragbar.

Um eine Einstellungsänderung der Bevölkerung zu dieser Frage zu bewirken, benötigt die Gesellschaft einen intensiven und kontinuierlichen Diskurs mit gewaltigen Überzeugungsanstrengungen. Das wird aus unterschiedlichen Gründen vermieden. Immer dann, wenn fremdenfeindliche Vorkommnisse und Erschütterungen auftreten, kommt es zu kurzzeitigen öffentlichen Impulsen und Kampagnen wie SOS-Rassismus, Arsch huh, Anti-Haider-Protesten u.ä. ohne nachhaltige Auswirkungen.

Nach dem 11. September 2001 erfolgten auch Akzentverschiebungen unter dem Motto „Kulturelle Vielfalt“ statt „Multikulti“. In einem Aufruf auf kommunaler Ebene wird bspw. differenziert zwischen den Leitbildern Integration einerseits und Multikulturalität andererseits (RP). Hier bittet ein Ausländerbeirat die Schulen und Kitas darum, den Kindern die Bedeutung der Feste von Ramadan und Weihnachten zu vermitteln und somit ein Verständnis für kulturelle Vielfalt anzulegen: „Kultur ist Gewordenes, aber zugleich auch immer Werdendes. Sie ist kein Eigenprodukt, sondern entsteht im Austausch mit den Nachbarn. Die Einwanderer werden ein Stück Deutschland, aber gleichzeitig wird die deutsche Kultur ein Stück von ihnen annehmen.“

In der Arbeitswelt nähert man sich dem Thema auf eigene Weise an. GewerkschafterInnen beklagen, dass es sich bei der Behauptung, die Integration ausländischer Arbeitnehmer sei in den Betrieben so gut wie abgeschlossen, sogar um ein Vorurteil handle (Kühne 1989, S. 9). In Wirklichkeit sprächen zahlreiche Belege von subtiler Diskriminierung. Mit gezielter Bildungsarbeit versuchen sie (DGB), das Schweigen hierüber zu brechen. Mit Argumentationshilfen gegen Ausländerfeindlichkeit, mit interkultureller Weiterbildung und Zusammenarbeit mit Betriebsräten soll ein Beitrag zur Entwicklung einer multinationalen und multikulturellen Gesellschaft geleistet werden.

Multinationale Konzerne führen auf internationaler Ebene Fachtagungen oder Trainingsmaßnahmen durch mit dem Fokus Kooperation und Entwicklung interkultureller Kompetenz (Franz 1995). Vielfach geben Betriebe selber ein Beispiel

und schließen Betriebsvereinbarungen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus ab (VER.DI 2002). Bereits 1995 hatten die europäischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen eine „gemeinsame Erklärung über die Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie zur Förderung von Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“ verabschiedet.

Jüngst wurde ich Zeuge eines Telefonats, das ein junger muslimischer Mitarbeiter in einem Baumarkt führte. Er sprach mit jemandem auf Deutsch darüber, wie er seinen Feierabend verbringen würde. Zurzeit faste er und bekomme deswegen heute früher frei, um das abendliche Fastenmahl nehmen zu können.

Ich war ziemlich überrascht, dieses zu hören, weil ich auf Grund meiner national-kulturellen Sichtweise gar nicht angenommen hatte, dass ein junger muslimischer Mitarbeiter für die Teilnahme an einem religiösen Brauch eine betriebliche Freistellung erhalte und zudem ein Treffen mit einem deutschen Freund/einer Freundin aus diesem Grund ablehnte

Der kurze Aufriss über die Entwicklung von Migration und damit verbundenen Fragestellungen in Deutschland zeigt, wie schnell sich die Problemlagen verändern und mit welcher zeitlichen Verzögerung deren Verarbeitung und die kulturellen Umwälzungen erfolgen. Die heute 90-Jährigen haben bspw. als Kinder in den 20er-Jahren des letzten Jahrhunderts erstmals Ausländer zu Gesicht bekommen, etwa als Armeeeingeborene der Besatzungsmächte in Deutschland.

Reeducation und Begegnungen schaffen

Nach dem Zweiten Weltkrieg haben in der britischen Zone zunächst englische Jugendoffiziere deutsche Jugendorganisationen im Lernen demokratischer Regeln unterstützt. Später richtete sich der Fokus im politischen Leben auf internationale Begegnungen, Schüleraustausch und Städtepartnerschaften, die öffentlich gefördert wurden und vor allem den Kontakt und freundschaftliche Beziehungen zu Nachbarstaaten oder zu Israel herstellen sollten. Im Gegensatz zum neu entstehenden Massentourismus beruhten solche Begegnungsprogramme auf Gegenseitigkeit, gemeinsamer Programmgestaltung, und sie waren in der Regel mit Aufenthalt in Familien verbunden. Zur gleichen Zeit entwickelte sich die Wirtschaft Westdeutschlands auch mit Hilfe der „Gastarbeiter“ zu einer der größten Exportnationen. „Made in Germany“ wurde zu einem Markenbegriff.

Ganz anders gestalteten sich gelegentlich die Auslandsaufenthalte junger Deutscher, wenn sie Kontakte suchten und an Begegnungsprogrammen teilnahmen. Immer wieder wurden sie mit Stereotypen und Stigmatisierungen wegen der Okkupation und Verbrechen von Nazideutschland konfrontiert. Sie wurden seitens der Gastgeber mit allen Ambivalenzen über deren Deutschlandbild in Verbindung gebracht. „Die Botschafter des neuen Deutschlands“ mussten lernen, wie im inter-

kulturellen Raum Begegnung stattfinden konnte. In diesem Kontext wurde u.a. das Konzept des interkulturellen Lernens entworfen.

In Westdeutschland richtete sich die Aufmerksamkeit zunehmend auf die arbeitenden Gäste. Für sie wurden integrationsunterstützende Maßnahmen der sozialen Arbeit aufgestellt, die mit Hilfe einer speziellen Ausländerpädagogik realisiert werden sollten. In der DDR wurde das Austauschkonzept begrenzt auf Solidarität in und mit den sozialistischen Bruderstaaten.

Die Grenzen von Prognosen

Das gesellschaftliche Koordinatensystem in den hochindustrialisierten Ländern Europas ist innerhalb weniger Jahrzehnte durch ungeahnte Veränderungsprozesse auf politischem, wirtschaftlichem, sozialem, kulturellem Gebiet gekennzeichnet. Diese Veränderungsprozesse sind unabgeschlossen und generieren immer neue Themen und Herausforderungen. In diesem Zusammenhang ist offen, wie sich Migranten und Mehrheitsbevölkerungen zueinander und miteinander verhalten. Wird es zu weiteren Anpassungsprozessen und Assimilierung der Fremden kommen, wie es sich das konservative Milieu wünscht? Wird es zu Homogenisierung führen oder zu kulturellem Pluralismus, zu einer multiethnischen Gesellschaft, oder setzt sich mit zunehmend größeren kulturellen Unterschieden der Ethnien die Existenz von Parallelgesellschaften durch?

Allein der Versuch, diese Frage zu beantworten, hat erkenntnisfördernden Charakter, indem es mit den eigenen Wünschen konfrontiert oder an die Frage nach Möglichkeiten und Grenzen führt.

Der Supervisor im politischen Raum

Es lohnt sich zu fragen, wie wirken Supervisorinnen und Supervisoren auf diese Entwicklungen ein, insofern sie mit ihrer supervisorischen Arbeit berufliche Sozialisationsprozesse begleiten? Es gilt auch darüber zu reflektieren, wie organisiert sich ein Prozess der Fokussierung des Interkulturellen auf dem Hintergrund der je eigenen biografischen Erfahrung, der Begegnungen mit anderen Kulturen und der Positionierung gegenüber der Geschichte des je eigenen Volkes.

Bei näherer Analyse der eigenen supervisorischen Praxis tritt das Thema Migration bzw. Interkulturelles in vielfältiger Weise in Erscheinung. Mit Blick auf die SupervisorInnen lässt sich feststellen, dass die Teams vielfach multinational und multiethnisch zusammengesetzt sind. Oft fällt es bspw. schwer, die Namenslisten der Arbeitsgruppen zu entziffern, und es bedarf darüber hinaus einer ersten supervisorischen Intervention, diese Frage nach den Namen adäquat zu bespre-

chen. In Teamsupervisionsprozessen tauchen in den Fallbesprechungen vielfach Aspekte interkultureller Dimension als Fragestellung auf.

Manche pflegerischen Einrichtungen, Träger und Dienste könnten ohne Migranten ihren Betrieb nicht aufrechterhalten oder ihre Dienstleistungen nicht mehr anbieten. In großstädtischen Regionen arbeiten z.B. in Pflegeberufen AussiedlerInnen, die vor wenigen Jahren aus Kasachstan, Russland, Polen oder anderen südosteuropäischen Staaten nach Deutschland eingewandert sind und für den Bereich der Pflege aus anderen Berufen wie Techniker, Lehrer, Handwerker o.ä. umgeschult wurden.

Als es in einer Teamsupervision um die Zusammenarbeit geht und die Sprache darauf kommt, wie die multiethnische Zusammensetzung der Arbeitsgruppe zustande gekommen ist, wird von einer deutschen Mitarbeiterin bedauernd beklagt, dass der Arbeitskräftebedarf in ihrem Beruf mit dem mangelnden öffentlichen Ansehen der Altenpflege zusammenhänge, so dass sie quasi auf die Mitarbeit ausländischer Migranten angewiesen seien.

Die Mitarbeiterin bringt damit ihren Unmut zum Ausdruck, dass sie eine bestehende gesellschaftliche Abwertung der pflegerischen Arbeit in der Altenhilfe dadurch verstärkt sieht, dass (teilqualifizierte) MigrantInnen den Beruf ergreifen. Dadurch gibt sie auch einen Hinweis auf ihr persönliches Verständnis der Einordnung und Rangstufung von Migranten in der sozialen Schichtung. Für sie bedeutet deren ethnische Zugehörigkeit in Verbindung mit mangelnder Sprachkompetenz eine Herabsetzung ihres eigenen Status. Implizit kann man aus dieser Positionierung herauslesen, wie Einheimische die Migranten für ihr eigenes Rollenbild bzw. für ihren beruflichen Status mitverantwortlich machen, wenn sie sich von sozialer Deklassierung bedroht fühlen.

Ethnische Schichtung

Wie schon bei der ersten Generation von ArbeitsmigrantInnen, die zunächst in klassischen Bereichen wie Montanindustrie, Automobilbau, Metallverarbeitung, Baugewerbe beschäftigt wurden und oft auch in besonders belastenden, in der Statushierarchie unten angesiedelten Berufen tätig waren, droht der neuen Generation von MigrantInnen und AussiedlerInnen ein ähnliches berufliches Schicksal. Durch den Umbruch in der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur mit massenhafter Rationalisierung und Wegfall von Arbeitsplätzen ist diese Gruppe der Bevölkerung in besonderer Weise von Arbeitslosigkeit betroffen. Eine Umsteuerung und Beschäftigung in neue technologische Industrie- oder Dienstleistungsgewerbe ist ihnen weit weniger möglich.

Sozialwissenschaftler sprechen deshalb von einer ethnischen Schichtung (Fijalkowski zitiert nach Kühne 1989, S. 22). Hiermit ist gemeint, dass Arbeitsmi-

grantInnen die Aufnahmegesellschaft unterschichten, insofern sie als Minderheiten im Wesentlichen von der Beteiligung an beruflichen, sozialen und gesellschaftlichen Aufstiegschancen ausgeschlossen sind. So treffen MigrantInnen mit qualifizierten, aber konventionellen Berufsprofilen in ihrer Einwanderergesellschaft ein, erfahren dort selten eine Anerkennung auf Gleichwertigkeit ihrer Berufe, geschweige denn einen Arbeitsplatz in den Branchen, die hier von einer Strukturkrise betroffen sind. Die Folge heißt Arbeitslosigkeit. Der radikale Umbruch der Arbeitsgesellschaft trifft sie mit voller Härte. Es bleiben ihnen 'Nischen', in denen die deutsche Gesellschaft auf Grund ihrer derzeitigen sozialen Struktur höchsten Bedarf zeigt. Solche sozialen Arbeitsfelder existierten in ihren Herkunftsländern als professionelle Dienstleistung nur in marginalem Ausmaß, so dass sie auf diese Berufstätigkeiten hin umgeschult werden können.

Supervision in multiethnischen Gruppen

Der kulturelle Referenzrahmen des Supervisors

Solche Arbeitsgruppen zeichnen sich, wie schon erwähnt, durch einen spezifischen Grad an Heterogenität aus. Ihr Bezugsrahmen ist in vielerlei Hinsicht durch ein hohes Maß an Unterschiedlichkeit geprägt. Es lohnt sich zu fragen, was SupervisorInnen in diesem Zusammenhang leisten können, sind sie doch in aller Regel nicht binational oder multiethnisch sozialisiert. Sie sind eher als „Inländer“ mit der Mehrheitskultur vertraut. Unter Kultur soll hier all das subsumiert werden, was an Kenntnissen, Kompetenzen, Werten und Normen zur Bewältigung des alltäglichen Lebens in einem bestimmten ethnisch- oder nationalgesellschaftlichen Rahmen notwendig ist.

Vom Selbstbild der Berufsrolle SupervisorIn betrachtet ist die Beschäftigung mit „Andersartigkeit“ und die Bearbeitung dessen ein zentraler Arbeitsauftrag. In diesem Kontext heißt Arbeitsauftrag, zunächst die subjektiven Erfahrungen und daraus resultierende Sichtweisen multiethnischer Arbeitsgruppen wahrzunehmen und in einen Diskurs zu bringen. Nur wenn sich die Unterschiede verstehen lassen, sind kontinuierliche Konfliktpotenziale vermeidbar und ist der notwendige berufliche Zusammenhalt zu gewährleisten. Das klingt plausibel, erfordert aber von SupervisorInnen eine erhöhte Aufmerksamkeit und Sensibilität, weil solche Arbeitsgruppen eigene Strategien entwerfen, diese Themen zu kommunizieren bzw. abzuwehren. Häufig erwecken sie vordergründig ein Bild von großer Homogenität und Übereinstimmung in Bezug auf gegenseitige Akzeptanz und gegenseitigen Respekt.

In einem laufenden Supervisionsprozess tritt zu Beginn einer Sitzung, für den Supervisor völlig unerwartet, ein jüngerer Mitarbeiter mit dem Anliegen auf, den

Arbeitsbereich oder sogar den Betrieb wechseln zu wollen. Er stammt – wie weitere Kolleginnen des Teams – aus einem osteuropäischen Land. Hintergrund seiner Absicht ist, wie sich herausstellt, seine enorme innere Spannung darüber, dass er sich von seiner Landsmännin laufend kritisiert sieht, u.a. wegen seiner lückenhaften Deutschkenntnisse. Es ist das erste Mal, dass er ein eigenes Anliegen in die Supervision einbringt und über einen kollegialen Konflikt spricht. Die benannte Kollegin ist in dieser Sitzung abwesend. Er ist befasst mit der Idee, er würde von ihr abgelehnt, sie gehe ihm sogar aus dem Wege, weil er ihren Ansprüchen nach einem integriertem Kommunikationsverhalten nicht entspreche. Der Mitarbeiter ist enttäuscht, dass eine Landsmännin seine sprachliche Situation herabsetzend ausnutzt. Auf seine eigene Einschätzung hin befragt, erläutert er, dass er sich zu helfen wisse und mit den notwendigen schriftlichen Arbeiten in der Arbeitsgruppe klarkomme. Wenn er einmal nicht weiter wisse, informiere er sich notfalls in seiner Familie. Dies wird von dem Team, das erstaunt auf den angesprochenen Konflikt reagiert, bestätigt. Am Rande merkt er an, er selbst habe als einziger in seiner Familie keinen vollständigen Sprachkurs durchlaufen können. Zur Abwendung der erlebten Schädigung seines Ansehens erwähnt er mit Stolz den akademischen Status seines Vaters und dessen berufliche Rolle im Herkunftsland.

In der folgenden Sitzung hat der junge Mann seinen Arbeitsplatz noch inne und der Konflikt wird mit der nun anwesenden Landsmännin, die sich in fließendem Deutsch ausdrücken kann, besprochen. Sie reagiert entrüstet und lehnt die ihr unterstellten Einstellungen und Aktivitäten inhaltlich wie thematisch rundweg ab.

Der Supervisor reflektiert

Der Mann kann im Kontakt mit seiner Kollegin die Konfliktspannung nicht aufrechterhalten, gibt sich äußerst schnell mit ihrer Darstellung zufrieden und zieht sich in einer fast devoten Haltung aus dem Konfliktgeschehen zurück. Er ist überraschenderweise an einer weiteren Bearbeitung des aufgetretenen Widerspruchs nicht mehr interessiert. Auch das Gesamtteam als Zeuge dieses Disputs scheint mehrheitlich den friedlichen und zügigen Abschluss der Kontroverse zu suchen. Es zeigt sich eher interessiert an der Aufrechterhaltung eines von Harmonie und Homogenität geprägten Selbstbildes und leugnet die Präsenz und die Bedeutung von unterschiedlicher Sprachkompetenz und dem hieran gekoppelten Identitätsthema. Die Entscheidung des jungen Mannes, hiermit in die Supervision zu gehen, bedeutet die Thematisierung eines inter- und eines intrakulturellen Konflikts zugleich. Sein Rückzug kann aus seinem Erleben heraus damit in Zusammenhang stehen, dass er sich neben einem anderen Konfliktverständnis sprachlich und argumentativ nicht angemessen mitteilen konnte. Sowohl er als auch sie gelangten an Schamgrenzen und hielten es für sozial inadäquat, vermeintlich kollegiale Kon-

flikte quasi öffentlich auszutragen. Seinen Ausdruck finden in diesem Zusammenhang immer auch die jeweils gemachten politischen Systemerfahrungen der Übersiedler in den jeweiligen Herkunftsländern. Eine gewisse Sensibilität für einsetzende Abwehrreaktionen der SupervisandInnen ist hilfreich, wenn diese mit dem Arbeitsansatz von Supervision konfrontiert werden, der gelegentlich die beruflichen Handlungsweisen kritisch hinterfragt.

Der Spracherwerb im Erwachsenenalter ist in der Regel mit größerer Mühe verbunden und als bewusst organisierter Lernprozess oft schmerzhaft mit Erfahrungen von Beschulung und Begrenztheit verknüpft. Für die Berufsausübung in einem anderen Land ist Sprachkompetenz neben fachlichen Voraussetzungen das zentrale Entscheidungskriterium für Erfolg oder Misserfolg.

Manche Autoren sprechen von „Kulturschock“ (Reich, S. 25) in Bezug auf die Erfahrungen in einem anderen Kulturkreis, wenn diese in wesentlichen Punkten von den eigenen bisherigen Normen und Werten abweichen. Dies gilt vor allem für die Beziehungsgestaltung zwischen Männern und Frauen, zwischen den Generationen, die Rollen in den Familien, die Rechte und Pflichten in der Öffentlichkeit, den Umgang mit Hierarchien, Funktionsträgern und KollegInnen. Soll die Begegnung mit einer anderen Kultur angesichts eines Übermaßes an Fremdheit und Andersartigkeit nicht zu Rückzug und Regression führen, ist für Migranten ein Akkulturationsprozess auch am Arbeitsplatz unerlässlich, der die neue und fremde Lebenssituation aus verschiedenen Blickwinkeln zu reflektieren und mit dem Vertrauten und Eigenem zu verknüpfen hilft.

Ich habe die Erfahrung in Supervisionsprozessen gesammelt, dass es auch für die „Einheimischen“ einen Lerneffekt haben kann, wenn sie authentisch an der Reflexion ihrer ausländischen KollegInnen beteiligt werden. Dieser Erkenntnisprozess ist für beide Seiten relevant.

„Wir denken immer, wir sprechen nicht so gut“; „Ich kann nur Russisch“; „Zu Hause in Kasachstan war ich Karina, hier bin ich überall nur Frau Groß“, berichtet eine Mitarbeiterin in langsamem und gutem Deutsch, als es darum geht, wie man sich und seine KollegInnen anredet. Und dann erzählt sie weiter, wie Gesundheitspflege zu Hause aussah und wie sie neben ihrem Erstberuf über die Pflege Verwandter in Deutschland Zugang zum Pflegeberuf fand.

In ihrem Beitrag wird deutlich, wie die Angestellte Verlorenem nachtrauert und prüft, wie die neuen Rollenerwartungen zu ihr passen. An anderer Stelle vermittelt sie, wie fremd ihr das Ringen ihrer Kolleginnen vorkomme, die sehr viel Energie darauf verwendeten, respektiert, gesehen und von der Leitung anerkannt zu werden, während sie für sich und andere AussiedlerInnen eine stärkere Aufgabenorientierung konstatiert.

Interkulturelles Lernen

Als adäquates Konzept zum Umgang mit anderen Kulturen wird interkulturelles Lernen angesehen (Otten 1990, S. 298, Thomas 1991). SupervisorInnen sind qua Ausbildung zwar nicht gezielt auf die Fokussierung interkultureller Fragestellungen vorbereitet, bringen dennoch durch ihren Auftrag, komplexe kulturelle/institutionelle Zusammenhänge zu verstehen, hierfür gute Voraussetzungen mit. Interkulturelles Lernen fordert nicht das Erlernen von Reiseführern oder südländischer Kochrezepte, es ist vielmehr das Aneignen einer Haltung, respektvoll mit sich und anderen umzugehen. Es ist u.a. die Fähigkeit, im Erkennen der Verschiedenartigkeit der Kulturen nicht die monokulturell geprägten Bewertungsmuster auf das Andere, Neue zu übertragen, sondern zurückzustellen zugunsten einer Einfühlung und Reflexion über den Lebens- oder Weltentwurf der Anderen.

In unserer je eigenen Ursprungskultur haben wir von Beginn an Erfahrungen mit den Wirkungen unseres Verhaltens gemacht, so dass wir relativ zuverlässig einschätzen können, wie unser Verhalten aufgenommen wird. Dies erlaubt uns, quasi automatisch und spontan handeln zu können. Während man sich einer anderen Kultur annähert, unterläuft häufig der Irrtum, vorschnell Gemeinsamkeiten oder auch Unterschiede festzustellen. Dies geschieht vor allem aus der Absicht heraus, über eine schnelle Einortbarkeit der Phänomene an Verhaltenssicherheit zu gewinnen. Oft greifen Menschen zu Analogieschlüssen bei der Wahrnehmung des Fremden. Sie sind im interkulturellen Kontext jedoch eher Quellen für Fehlinterpretationen, dann nämlich, wenn Schemata, die für den eigenen kulturellen Rahmen gelten, auf fremde Situationen und Zusammenhänge bezogen werden. Auf Grund unserer in der Regel nationalen oder monokulturellen, an der jeweiligen dominierenden Kultur orientierten Sozialisation, verhalten wir uns alle mehr oder weniger soziozentristisch, betrachten vorrangig alles durch unsere national-kulturelle Brille (vgl. DFJW 1987).

Wird das Konzept interkulturellen Lernens in Teamsitzungen und Arbeitsgruppen gefördert, so kann es in der Lage sein, den Blick auf die Vielfalt zu weiten. Konflikte darüber bräuchten weniger ignoriert und bestehende Unterschiede nicht zugunsten von Homogenität nivelliert werden. Gleichzeitig sind Institutionen keine offenen Systeme, die sich einem beliebigen Relativismus öffneten und (alle) Regeln in Frage stellten; selbst kulturelle Vielfalt, erst recht Integration, verlangt immer auch Anpassungsleistungen an die dominierende Kultur, die sich hierdurch wiederum in einem dialektischen Prozess verändert.

Zu Beginn einer Supervisionsitzung spricht der Supervisor die stellvertretende Stationsleitung auf ihr wiederholtes Zuspätkommen an. Der Supervisor beabsichtigt das Thema Pünktlichkeit unter dem Aspekt „Leistungsqualifikation“ zu besprechen. Es entwickelt sich jedoch zu einem interkulturellen Thema über das Phänomen „Zeit“. Jede Kultur hat ihre Zeitsprache: Auf die Ansprache durch den Super-

visor erwidert die Supervisandin, für sie und ihr Team sei das Zuspätkommen vollkommen in Ordnung, da sie oft länger bleibe und mehr leiste. Es komme deswegen zu keinen Reibungsverlusten.

Die stellvertretende Leiterin erhält von einer weiteren Kollegin Unterstützung. Mit leichtem deutschem Dialekt und für den Supervisor überraschend teilt sie mit, sie sei Muslimin und in einem kleinen Dorf auf dem Balkan aufgewachsen. Sie kenne das Thema in zweierlei Hinsicht. Ihre Ursprungsfamilie praktiziere noch heute eine ganz und gar andere Zeitkultur, so dass sie jedenfalls nie zu einem verabredeten Zeitpunkt einträfen. Das an sich sei für sie völlig unkompliziert. Im Gegensatz hierzu sei ihr deutscher Mann ein Pünktlichkeitsfanatiker, was bei gemeinsamen Familientreffen zu intensiven Spannungszuständen führe, die sie ausbalanciere. Sie selbst sei beruflich problemlos zum offiziellen Arbeitsbeginn vor Ort. Die stellvertretende Leiterin greift den angebotenen Kontakt der Mitarbeiterin wie selbstverständlich auf und öffnet sich auf eine bisher unvertraute Weise: Sie sei in Osteuropa auf einem Bauernhof aufgewachsen, wo sich die Zeitstruktur nach den unterschiedlichen Saisonzeiten richtete. Sie habe außerdem des öfteren von ihrer „Mama“ die Erlaubnis bekommen, noch länger schlafen zu können, weil sie sich immer auch um die Geschwister kümmern musste. In anderen Situationen seien Nachbarn oder Verwandte nach eigenem Zeitplan aufgetaucht, weil sie noch kein Telefon und kein Auto besaßen. An solche Treffen habe sie eine schöne Erinnerung an Gastfreundschaft und herzlichen Umgang miteinander. Im Übrigen habe es im Winter auf dem Schulweg überhaupt keinen Sinn gemacht, pünktlich zu sein, weil der Bus immer Verspätung gehabt habe.

Ein deutscher Mitarbeiter nimmt zu seinem Zeitverhalten Bezug. Er könne punktuelle Verspätung verstehen, ärgere sich jedoch spätestens immer dann, wenn er persönlich verabredet sei und Freunde mehr als 15 Minuten zu spät kämen. Für das Team könne er als neuer Kollege noch nicht sagen, wie er es fände, wenn die Leitung grundsätzlich später käme und länger bliebe.

Das Thema der Sitzung nimmt für den Supervisor eine überraschende Wende, weil die TeilnehmerInnen auf ihr kulturelles Zeitverständnis zu sprechen kommen. Die stellvertretende Leiterin fühlte sich zunächst mit der Rückfrage bezüglich der Verspätung unverstanden. Angeregt durch die Kollegin beginnt sie von der Zeit- sprache ihrer Heimat zu reden. Schließlich stellt sich heraus, dass sie ihre kulturell geprägte Zeitregelung als die sympathischere beibehalten möchte. Sollte sie diese Position ohne Aushandlung beibehalten wollen, würde sie auf Dauer mit dem im deutschen Kulturkreis geltenden Arbeitszeitverständnis kollidieren. Gleichzeitig hatte sie mit der Darstellung ihrer biografisch-kulturellen Gewohnheit verstehbar gemacht, weswegen sie einen flexiblen Zeit- und Dienstplan als selbstverständlich betrachtete. Mit dem Ansprechen der subjektiven Zeitkultur in der Szene und mit den vielfältigen Differenzierungen konnte es gelingen, einen Teamentwicklungsprozess anzustoßen, in dem über die Konfrontation das Verstehen der Unterschie-

de erfolgte und deren Besprechbarkeit ermöglicht wurde. Gleichzeitig enthebt es das Team nicht, auf der Basis der gewonnenen Einsichten, für die jetzige Arbeitsrealität eine neu verhandelte Lösung zu finden.

Ich will eine weitere Supervisionsszene schildern, in der kulturelle Unterschiede aufeinander prallen und unüberbrückbar schienen. In einer sozialen Einrichtung eines kirchlichen Trägers gibt es mehrere Leitungswechsel auf der mittleren Führungsebene. In einem der Teams wird ein Mann osteuropäischer Herkunft wegen seiner guten Fachkenntnisse zum Leiter berufen. Im Team befinden sich mehrere MitarbeiterInnen aus verschiedenen europäischen Ländern. Nach einiger Zeit schält sich heraus, dass die kommunikativen Führungskompetenzen des Leiters den MitarbeiterInnen nicht genügen. Er kommt ursprünglich aus einem technisch-gewerblichen Beruf und hatte dort bereits Leitungserfahrung. Seine deutsche Ausdrucksweise ist sehr kompliziert und verschachtelt und damit anstrengend zu verfolgen. Immer häufiger sprechen die MitarbeiterInnen das Thema „Verständigung“ an. Als in einer Supervisionssitzung eine neue muslimische Mitarbeiterin sich auf sein Bitten hin vorstellt und davon spricht, noch nicht alles und auch nicht alle zu verstehen, greift eine deutsche Kollegin die Situation auf und wendet sich anschließend an den Leiter. Er solle doch einen Deutschkurs machen. Der Leiter reagiert nicht auf die Ansprache. Entschuldigend fügt die deutsche Mitarbeiterin hinzu, es sei für Deutsche nicht so leicht, kritische Standpunkte gegenüber Ausländern zu äußern. Das gelte schnell als fremdenfeindlich.

Auf die Frage des Supervisors bewertet der Leiter seine Sprachkenntnisse als befriedigend.

Im Verlauf der Sitzung bekundet eine andere deutsche Mitarbeiterin, sie fände es unmöglich, wenn ausländische KollegInnen während der Arbeitszeit russisch, polnisch oder türkisch sprächen. Man wisse dann nicht, worum es ginge und ob sie nicht über einen sprächen. Sie würde häufig KollegInnen auf solches Fehlverhalten ansprechen. Eine polnische Mitarbeiterin des Teams und ehemalige Lehrerin reagiert in fließendem Deutsch. Sie halte die Kritik nur dann für zulässig, wenn es bei den ausländischen MitarbeiterInnen um „Ungehörigkeiten“ ginge; sie selbst spreche hin und wieder mit ihren Landsleuten in ihrer Muttersprache, nehme allerdings Rücksicht, wenn ein Deutschsprachiger hinzukäme, so dass sie dann ins Deutsche wechsele. Das beeindruckt die deutsche Kollegin wenig. Sie spitzt das Thema weiter zu und meint, Klienten wie Angehörige würden das Fremdsprachige nicht aushalten können. Sie kämen sich dann vor, als seien sie nicht mehr zu Hause.

Die stellvertretende Leiterin, selbst belgischer Herkunft, berichtet, sie habe die Geschäftsführung gebeten, einen Sprachkurs anzubieten, doch diese habe mit dem Hinweis abgelehnt, man wolle nicht, dass die MitarbeiterInnen wegen der mangelnden Sprachkenntnisse der Migranten in Streit gerieten.

Die Geschäftsführung verleugnet die Relevanz des Anliegens und appelliert an harmonische Konfliktlösung.

Babylon 2002

Der Supervisor fühlt sich angesichts des babylonischen Sprachenstreits verunsichert und erregt. Er entwickelt direkte Impulse und macht gleichzeitig harmonisierende Kontaktangebote, indem er darauf hinweist, jeder solle seine Meinung zum Ausdruck bringen können. Er wirbt um Einfühlung und Verständnis für die Situation der Migranten und Aussiedler und dafür, dass diese als Zweisprachler manchmal ihre Muttersprache verwenden.

Die Deutschen geraten ihm dabei moralisch aus dem Blickfeld: In dieser Szene nimmt der Supervisor eine Spannung auf, die ihn äußerst beschäftigt und ängstigt. Unerwartet heftig klingen die vorgetragenen Forderungen. Die Anforderung zur Sprachverbesserung spürt er als takt- und distanzlos. In der Einfühlung für den Leiter erlebt er die Kritik an dessen Sprechvermögen als kränkend und herabsetzend. In der Realität spricht dieser sogar drei Sprachen. Es scheint für den Leiter äußerst kompliziert, eine solche direkte Forderung von einer jüngeren (deutschen?) Kollegin anzunehmen. Auf diese Art und Weise kann er sich nicht auf das Anliegen einlassen. Es ist für ihn unhöflich, vielleicht sogar beleidigend. Später wird die polnische Kollegin es so für ihn bewerten. Der Supervisor schafft es nicht, ihn vor diesem Affront zu schützen. Der zweite Vorstoß, den muttersprachlichen Gebrauch der Migranten unterbinden zu wollen, löst bei dem Supervisor Angst vor fremdenfeindlichem Gerede aus. Er hat den Eindruck, die Rigidität, in die sich die Mitarbeiterin steigert, nicht mehr eindämmen zu können. Ihr Mann habe ihr sogar empfohlen, sie könnten ja gleich russisch oder türkisch im Haus reden. Wie konnte diese sonst so kluge Frau so etwas äußern und außerdem ohne Abstimmung und Auftrag die Raumpflegerinnen ermahnen, auf den Fluren deutsch zu reden? Auch der Supervisor fühlte sich auf verlorenem Posten im Kampf um Toleranz und Akzeptanz verschiedener Kulturen. Nur der Kopf sagte ihm, die Deutschen dürfen auch ihre Meinung sagen, und seine Schamgefühle über ihre „reaktionären“ Forderungen ließen sich kaum unter Kontrolle halten. Auf den Supervisor wirkten die Deutschen wie Kampfhähne. Es klang nicht nach Dialogbereitschaft, sondern nach tiefem Unbehagen gepaart mit einem Schuss Aggression.

Was hatte die Deutschen dazu veranlasst? Mit der Forderung nach einer sprachlichen Nachschulung bekundet die Mitarbeiterin an dieser Stelle ihre vermeintliche Überlegenheit und definiert ihren Leiter als defizitär, dem man währenddessen sein anderes Verständnis von Ehre und Stolz ansehen kann. Für sie wird es offensichtlich immer unerträglicher, mit jemandem zusammenzuarbeiten, der mühsam und lange artikuliert. Das erfordert besondere Aufmerksamkeit, Geduld, gegebenenfalls Rückfragen, also Kompetenzen, welche die Klienten ebenfalls abverlangen und die ihr als Ressourcen nur in geringem Maße zur Verfügung stehen. Dem Supervisor gelingt es nicht, die Polarisierung zwischen den beiden Kontrahenten aufzulösen, da er sich gelähmt fühlt. Die SupervisorInnen personalisieren den

Konflikt, sie begreifen nicht, was den Supervisor beschäftigt, der diesen Konflikt als ein interkulturelles Phänomen versteht. Der Leiter wiederum will seine mangelnden Deutschkenntnisse nicht öffentlich debattieren, er möchte sie vermittels fachlicher Qualität kompensieren. Die Mitarbeiterin verhält sich wie ein Kumpel zu ihm, er kann dies nicht als eine zumutbare Unterstützung definieren, ihm fehlt die feminine Zurückhaltung an der deutschen Frau und ein ihm angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz. Die ausbleibende Wertschätzung seinerseits irritiert wiederum die deutsche Mitarbeiterin, weil sie davon ausgeht, Offenheit sei per se immer richtig platziert.

Sowohl die wechselnde Präsenz in den folgenden Sitzungen als auch der thematische Rückgriff des Teams auf die sogenannten Kernaufgaben verschiebt zunächst den Fokus. Ein Beratungsintervall mit beiden Kontrahenten bzw. eine Aufteilung in Deutsch- und Fremdsprachler wäre als Settingwechsel eine interessante Intervention gewesen. Der stumme und unerwartete Weggang des Leiters aber brachte eine überraschende Wende; ohne ihn brach das Abwehrverhalten zusammen, wesentliche Punkte wurden in den weiteren Supervisionen besprechbar.

Die andere deutsche Mitarbeiterin hatte ihren Leiter nicht direkt angegriffen, sondern das fremdsprachige Idiom an ihrem Arbeitsplatz nicht hören mögen. Sie hatte Sorge, elementare Sicherheiten zu verlieren, die vertraute Sprache, den Überblick und den Ort, an dem sie arbeitet und ihre Familie lebt. Die Legitimität ihres Wunsches schien ihr unanfechtbar zu sein und die ethnische Unterschichtung, die sie konstatierte, konnte ihr quer zur bestehenden Hierarchie erlauben, die Raumpflegerinnen wegen des Gebrauchs der fremden Muttersprache zu ermahnen.

Der Supervisor erfährt verschiedene Übertragungen und erkennt seine Gegenübertragungen, und erlebt sich als jemand, der vergebens gegen heraufziehendes Unrecht an Ausländern ficht, wofür er sich doch immer einsetzt. Seine eigene Haltung, seine moralische Vorstellung von Toleranz und Völkerfreundschaft führen zur Verwicklung, so dass seine Einfühlung nur für die Migranten reicht. Er begreift zunächst nicht die Gefühle und nicht die Not, die die deutsche Mitarbeiterin dazu bringt, etwas verbieten zu wollen, auf einsamem Posten stehend von Fremdheit umgeben, wenig Vertrautes mit den ausländischen KollegInnen zu erleben, die ihr gegenüber anweisungsbefugt sind, obgleich sie selbst das bessere Deutsch spricht. Sie will oder kann die weit höheren Akkulturationsleistungen der Migranten erst gar nicht mehr wahrnehmen. Sie generalisiert ihre Forderung und dramatisiert das Muttersprachliche der anderen als Bedrohung. Mit seinem Verhalten und seinen Interventionen präsentiert sich der Supervisor für sie parteiisch und ohne Differenzierung xenophil.

Leben in einem Vielvölkerstaat

Dieser Beitrag spricht die Umbrüche und gesellschaftlichen Veränderungen an, deren Begleitumstände zu immer mehr Internationalität, Migration und Interkulturalität geführt haben. Diese Pluralität wird eher noch zunehmen und auch die Berufs- und Arbeitswelt beeinflussen.

Wenn Menschen mit unterschiedlichem kulturellem und ethnischem Hintergrund in einer Gesellschaft zusammenleben und kooperativ arbeiten wollen, sollten sie interkulturell kommunikationsfähig sein. In Supervisionsprozessen kann dies gefördert werden, hier kommt es zu interkulturellen Themen und Fragestellungen, die in diesem Setting fokussiert werden.

Die geschilderten Beratungssituationen zeigen wie sich Berufstätige in bestimmten mehrkulturellen Situationen verhalten. Es wird deutlich, wie Einzelne sich als Angehörige einer kulturellen Bezugsgruppe zeigen und wie sie sich in kritischen Situationen an verschiedenen Werthierarchien orientieren. Die Kommunikations- und Interaktionssituationen, die vorgestellt werden, sind konflikthaft. Für diese Situationen mit Menschen, die kulturell anders sozialisiert sind, fehlen uns oft die notwendigen Informationen, Kenntnisse und entsprechenden Erfahrungen. Dies gilt auch für SupervisorInnen, die als „Inländer“ Leiter des Settings sind. SupervisorInnen fällt die Aufgabe zu, in heterogen strukturierten Gruppen die Interaktionsfähigkeit und Handlungskompetenz von Berufstätigen zu fördern. Supervision ist dadurch immer auch politisch. Die Wahrnehmung dieser Aufgabe in einem interkulturellen Kontext ist auch bei den SupervisorInnen verknüpft mit der eigenen Lebensgeschichte und ihren politischen Affinitäten.

Rollendistanz, Empathie und Ambiguitätstoleranz sind die hervorstechenden Merkmale interkultureller Kompetenz. Sie gilt es in Supervisionsprozessen mit den Beteiligten zu entwickeln. Das heißt: In Distanz zu sich selbst treten zu können, Einfühlung für andere kulturelle Hintergründe aufzubringen und die Fähigkeit, unterschiedliche Interessen und Erwartungen zu tolerieren und bei Verhandlungen zu berücksichtigen, sowie die Fähigkeit, ertragen zu können, dass die eigene Auffassung und Sichtweise in komplexen multikulturellen Situationen nicht stereotyp die dominante sein kann. „Ohne Angst, verschieden sein zu können“, bleibt, wie es Adorno 1951 formuliert hat, als Ziel und Ideal bestehen (Nicklas 1991; S.140).

Literatur

- Claessens, D./Klönne, A./Tschoepe, A. (1989): Sozialkunde der Bundesrepublik Deutschland. Hamburg.
- DFJW (1987): Arbeitstexte Deutsch-französisches Jugendwerk. Nr. 7, Interkulturelles Lernen.

- Enzensberger, H. M. (1997): Kiosk. Frankfurt a. M.
- Franz, H.-W./Geisler, G. (1995): Qualified for Quality, SFS Dortmund.
- Jaedo, W./Portera, A. (Hg.), (1993): Begegnung mit dem Fremden. Interkulturelle Beratung, Therapie und Pädagogik in der Praxis. Köln.
- Jugend, Beruf, Gesellschaft, Heft 1/2003. Jugendsozialarbeit und Integration.
- Krafeld, F.-J (2000): Die überflüssige Jugend der Arbeitsgesellschaft. Opladen.
- Kühne, O./Schäfer/Schmieder (1989): „Wie wir das Schweigen brechen können ...“. Lern- und Arbeitsbuch zur Bildungsarbeit mit ausländischen und deutschen ArbeitnehmerInnen. Köln.
- Kursbuch (1992): Die Unterwanderung Europas. Heft 107, 3/1992.
- Nicklas, H. (1991): Kulturkonflikt und interkulturelles Lernen. In: Kulturstandards in der internationalen Begegnung, hg. Von Thomas, A. Saarbrücken, Fort Lauderdale. Organisationsberatung, Supervision Clinical Management (OSC), Heft 3, Sept. 1997. Themenschwerpunkt: Arbeit in interkulturellen Kontexten. OSC Heft 2, Dez. 1994.
- Otten, H. (1990): Multikulturelle Gesellschaft – Oder: „Wer hat Angst vorm Schwarzen Mann?“. In: Umbrüche in der Industriegesellschaft. Opladen 1990.
- Reisch, B. (1991): Kulturstandards lernen und vermitteln. In: Kulturstandards in der internationalen Begegnung, Hg. Von Thomas, A. Saarbrücken, Fort Lauderdale.
- Rheinische Post (RP) vom 14. 12. 2001.
- Silbermann, A. (1993): Alle Kreter lügen. Die Kunst, mit Vorurteilen zu leben. Bergisch Gladbach.
- Sinus Institut (1983): Die verunsicherte Generation. Jugend und Wertewandel. Opladen. Supervision, Heft 4/2002: Globalisierung.
- Thomas, A. (Hg.), (1991): Kulturstandards in der internationalen Begegnung. Saarbrücken, Fort Lauderdale.
- VER.DI PBULIK 10/Okt. 2002.
- Zugaro, E. G. (1992): „Die Barbaren kommen“. In: Kursbuch 3/1992: Die Unterwanderung Europas.

Anschrift des Verfassers: Frajo Becker, Riesengebirgsstr. 56, 47445 Moers.

Mädchenarbeit – Erleben im interkulturellen Raum

Zusammenfassung: Bislang wurden Gruppen mit Mädchen und jungen Frauen aus Migrantenfamilien in der Sozialforschung kaum wahrgenommen. Mädchen- und Frauengruppen haben für Frauen, deren Herkunftsfamilien beispielsweise aus dem islamischen Kulturraum stammen, lebenslang eine herausragende Bedeutung. Von daher behalten auch Mädchengruppen für den gesamten Verlauf der Adoleszenz einen besonderen Stellenwert. Es gibt eine Nachfrage nach Gruppenangeboten in der Mädchenarbeit der Jugendhilfe. Problematisch ist, dass der kulturelle Hintergrund der Mädchen und jungen Frauen vom pädagogischen Fachpersonal eher verleugnet wird und eigene Lebensvorstellungen auf die Mädchen und jungen Frauen projiziert werden.

Die Autorin stellt Ausschnitte aus drei Gruppengesprächen mit Mädchen und jungen Frauen aus Migranten- bzw. binationalen Familien vor. Es wird deutlich, dass sich für die adoleszenten Mädchen und Frauen durch die Gruppenerfahrungen im Jugendhaus jeweils neue Möglichkeitsräume in der Auseinandersetzung um Liebesbeziehungen, generative Wünsche und berufliche Vorstellungen eröffnen.

Als Sozialwissenschaftlerin und Gruppenanalytikerin bekam ich den Auftrag im Rahmen der Jugendhilfeplanung für das Jugendamt einer größeren Stadt, Gruppengespräche mit Mädchen aus Migrantenfamilien zu führen, in denen die Mädchen über ihre Wünsche und Vorstellungen sowie die ihrer Eltern für die Gestaltung der pädagogischen Arbeit in Einrichtungen der offenen Jugendhilfe, d.h. Jugendhäusern, Mädchentreffs sprechen konnten. Zusätzlich führte ich mit dem pädagogischen Fachpersonal über den Zeitraum von einem Jahr ebenfalls Gruppengespräche. Ziel dieser Gespräche war es herauszufinden, warum die Angebote in den Jugendhäusern kaum von Mädchen genutzt werden. Für das pädagogische Fachpersonal sollte in diesem Zusammenhang auch der Bedarf an Fortbildung, Supervision ermittelt werden. In den Gesprächen wurde deutlich, dass Supervision im Rahmen der Jugendarbeit bislang noch eher die Ausnahme ist und von den unterschiedlichen Trägern kaum finanziert wird. Durch die Untersuchung wurde deutlich, wie dringend in dieser äußerst anspruchsvollen, anstrengenden Arbeit Supervision ist. Die Ergebnisse der Gespräche wurden an Fachtagen dem Fachpublikum vorgestellt. Zur Zeit berät die Stadt über die Umsetzung.

Ich wählte das offene, frei assoziative Gespräch in der Gruppe, denn dies entspricht der Situation in den offenen Angeboten der Jugendhäuser, in die Mädchen und Jungen, junge Frauen und junge Männer in Cliques, d.h. in Gruppen kommen.

Durch die qualitative Methode des analytischen Gruppengesprächs sollte sichergestellt werden, dass nicht unter der Hand latente Fantasien, Wünsche und Erfahrungen der Mädchen wie auch der Pädagoginnen in Bezug auf die interkulturelle Situation in den Jugendhäusern ausgegrenzt bleiben. Durch das frei assoziative Gruppengespräch wurde eine Situation hergestellt, in der die Situation in den Jugendhäusern im Gruppengespräch reinszeniert wurde.

In der Regel erhalten pädagogische Fachkräfte durch das Studium an Fachhochschulen oder Universitäten kaum eine Vorbereitung auf die vielfach interkulturelle Praxis in der Arbeit. Im pädagogischen Alltag, so meine Erfahrung, werden dann Prozesse im Kontext der Begegnung von unterschiedlichen Kulturen durch das Fachpersonal häufig nicht zur Kenntnis genommen, aus einer Hilflosigkeit heraus wird weggeschaut, um das eigene Klientel zu „schonen“ und damit zu schützen. In der Supervision der interkulturellen pädagogischen Praxis besteht oft der Wunsch wie auch die Notwendigkeit, sich mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, mit differenten Werten, Normen und Vorstellungen auseinander zu setzen. Wobei immer wieder festgestellt werden muss, wie anstrengend und historisch neu der enge interkulturelle Austausch, die Praxis eines anerkennenden und verstehenden Miteinander ist. Im Kontext der pädagogischen Arbeit mit Adoleszenten geht es vor allem um das Verständnis von kulturell unterschiedlichen Ablösungsprozessen aus den Herkunftsfamilien und um ein unterschiedliches Verständnis von Beziehungen, angestrebter Autonomie und Gruppenerleben. Bislang liegen erst wenige empirische Untersuchungen über weibliche Adoleszente aus Migrantenfamilien vor.

Als ich den Auftrag des Jugendamtes annahm, war mir bewusst, dass es generell wenig Mädchen in den Jugendhäusern gibt. In der Fachliteratur heißt es, dass „Mädchenarbeit sehr gut Mädchen aus der Mittelschicht zwischen 7 und 12 Jahren erreicht. Davor und danach gibt es leere Felder. Mädchen in der Pubertät sind mit reinen Mädchenangeboten nicht mehr zu erreichen.“ (Oechsle 2000, S. 8) Ich war überrascht, dass ich sofort Gruppen mit Mädchen und jungen Frauen im Alter zwischen 13 und 17 Jahren in den Jugendhäusern antraf. Ich überlegte, ob Mädchengruppen aus Migrantenfamilien in der Forschung eventuell bislang übersehen werden?

Bislang geraten weibliche Gruppenzusammenhänge insgesamt weniger in den öffentlichen Blick (Eckert 2000) als männliche Gruppen. Jugendkulturen organisieren sich in öffentlichen Räumen, auch hier sind Mädchen und junge Frauen weniger präsent, werden allenfalls als Randerscheinung wahrgenommen. Oft sind männliche Jugendliche in den unterschiedlichen Jugendszenen dominant und übernehmen die Position der exponierten Akteure.

In den vergangenen Jahren sind in den Jugendhäusern anfänglich gegen politische Widerstände räumliche wie zeitliche Kapazitäten für Mädchen geschaffen worden. Ziel war es, Mädchen und jungen Frauen im Rahmen geschlechtshomogener Gruppen mehr Raum für die Entwicklung und Realisierung eigener Interes-

sen zu geben (vgl. King, 2002). Diese Ansätze feministisch verorteter Mädchenarbeit geraten heute in die Kritik, sie drohen, zu einem anachronistischen Phänomen zu werden und würden kaum noch Mädchen ansprechen. (vgl. Meyer 1999, S 35) Diese Argumentation bezieht sich auf die Zielgruppe der deutschen Mädchen. Aus dem Blick fallen die Bedürfnisse der Migrantinnen!

Geschlechtshomogene Angebote der Jugendhilfe werden oftmals von Mädchen und jungen Frauen aus Migrantenfamilien, vor allem aus dem islamischen Kulturraum, nachgefragt. Es sind Mädchen und junge Frauen, deren Eltern aus geschlechtergetrennten Gesellschaften stammen. Für diese Eltern ist die Existenz eines eigenen Mädchen- und Frauenraumes Voraussetzung dafür, dass ihre pubertierenden Töchter überhaupt an Angeboten der offenen Jugendarbeit teilnehmen können. Für die Familien gibt es kulturell gesehen Vorbilder für Frauenräume, die auch im Leben der erwachsenen Frau bedeutsam bleiben. Anders als in den westlichen, industrialisierten Gesellschaften werden die Mädchen- und Frauenfreundschaften später nicht der intimen Beziehung zu einem Mann untergeordnet.

Von den frauenbewegten Pädagoginnen wird die Bedeutung der kulturell motivierten Nachfrage der Mädchen und jungen Frauen bislang kaum diskutiert, kulturelle Differenzen werden eher verleugnet. Es herrscht die Vorstellung, dass durch den Blick auf unterschiedliche Kulturen auch Wertungen, Verurteilungen und Diskriminierungen vorgenommen werden. Der Preis für dieses Wegschauen ist hoch: Zwar entstehen durch die geschlechtshomogenen Angebote in der Mädchenarbeit Rahmenbedingungen, die von muslimischen Eltern akzeptiert werden, die Zielsetzungen der mitteleuropäischen, frauenbewegten Pädagoginnen stimmen in der Mädchenarbeit jedoch oft nicht mit den kulturellen Erwartungen der Eltern oder auch der Mädchen überein. Häufig ist bei den Pädagoginnen eine innere Sperre vorhanden, den politisch teilweise hart erkämpften Mädchentag kritisch zu reflektieren aus Angst, die Errungenschaft könnte wieder verloren gehen. Im pädagogischen Alltag kommt es in der Folge häufig zu emotional aufgeladenen, sprachlosen Situationen, die unverstanden bleiben müssen.

Konflikte, Krisen und schöpferische Neuschaffungen in der Adoleszenz realisieren sich oft in Gruppen: Mädchen wie Jungen suchen sich Peers, um die anstehenden Aufgaben bewältigen zu können. Die Sozialwissenschaftlerin Vera King beschreibt Mädchengruppen als den Ort der „diskursiven Vorbereitung, Einführung und teilnehmenden Beobachtung an den sexuellen Liebes- und Beziehungserfahrungen der Peers.“ (King 2002, S. 229) Mädchengruppen, so ihre Aussage, sind Ort und Medium der sexuellen und geschlechtlichen Initiation. Themen in den Gruppen sind Spielereien und Dramen um die ersten Liebesbeziehungen, die Mädchen verhandeln in den Gruppen sexuelle Normen und Praktiken. In unserem Zusammenhang stellt sich die Frage, welche Funktion und Bedeutung Gruppen in der Mädchenarbeit im interkulturellen Raum haben und welche Themen sich hier inszenieren.

Im Folgenden möchte ich drei Ausschnitte aus Gruppengesprächen mit Mädchen bzw. jungen Frauen im Alter zwischen 13 und 17 Jahren vorstellen, deren Familien als Migranten nach Deutschland kamen oder die aus binationalen Familien stammen. Ich führte die Gruppengespräche im Rahmen des eingangs erwähnten Beratungsauftrages für die Jugendhilfeplanung. Die Gespräche fanden in unterschiedlichen Jugendhäusern in Stadtteilen mit einer überwiegend sozial schwachen Bevölkerung, darunter viele Migrantenfamilien, statt. Zudem führte ich über einen längeren Zeitraum Gruppengespräche mit dem pädagogischen Fachpersonal. Mein Ziel war es herauszufinden, wie Mädchen in der offenen Jugendarbeit erreicht werden können und welche pädagogische Arbeit sinnvoll und notwendig ist.

In den Gesprächen äußerten alle Mädchen den Wunsch, gesehen zu werden, selbst zu beobachten, sie zeigten sich neugierig und äußerten Fantasien zu möglichen Beziehungen, körperlicher Aufregung und Begehren, aber auch zu beruflichen Wünschen und Vorstellungen. Die Mädchen vermittelten mir, dass die Gruppe, die Freundschaften und Beziehungen zu anderen Mädchen wichtig sind, um Anerkennung zu erhalten. In diesem Sinne hat die Gruppe eine haltgebende Funktion, sie dient als Schutzraum, die Gruppen begleiten die Mädchen, die Freundinnen nehmen beobachtend teil an den ersten Liebeserlebnissen bzw. romantischen Fantasien und Vorstellungen, an schulischen Entwicklungen oder ersten beruflichen Erfahrungen. Für Mädchen und junge Frauen aus Migrantenfamilien deutet sich an, dass der Frauengruppe lebensbegleitend eine herausragende Bedeutung zukommt bzw. die adoleszenten Gruppenerfahrungen im erwachsenen Leben immer wieder im Sinne einer haltgebenden wie auch Impulse vermittelnden Funktion reaktiviert werden können.

Die Adoleszenz ist eine innovative Lebensphase, in der unterschiedliche Entwicklungsspielräume notwendig sind. Heranwachsende junge Frauen und Männer haben eine schwere Umgestaltungsarbeit zu leisten, sie müssen sich aus einer Zwischenwelt der verlorenen Kindheit auf eine noch zu erlangende Erwachsenenheit hin bewegen. Zeiträume sind notwendig für ein adoleszentes Entwerfen, Stillstehen, Verweilen, für kleine und größere Schritte. Jugendliche brauchen Zeit, um die eigene Geschichte erforschen zu können, sie experimentieren, erproben sich in Liebes- und Freundschaftsbeziehungen, entwickeln erste berufliche Interessen und Wünsche. Der Weg hin zu einer erwachsenen Identität beinhaltet für weibliche und männliche Jugendliche Trennungsprozesse, denn sie müssen den Verlust der kindlichen Welt verarbeiten. In diesem Zusammenhang ist die Adoleszenz hinlänglich als Zeit der Krise und Einsamkeit beschrieben worden. Aufgabe ist es, die Krise und die anstehenden Konflikte schöpferisch zu verarbeiten. In diesem Zusammenhang stellen sich für weibliche und männliche Jugendliche die Fragen: Was kann sich entwickeln, neu schöpfen, was wiederholt sich, was bleibt beim Alten?

In den Gesprächen offenbarte sich, dass für die Mädchen und jungen Frauen aus Migrantens- bzw. binationalen Familien in den Gruppen vor dem Hintergrund der jeweiligen ethnisch-kulturellen Orientierungen ihrer Familien und jenseits ei-

ner bloßen Anpassung an Normen und Werte der deutschen Aufnahmegesellschaft auch neue Räume entstehen können. Zusammen mit den Peers entwickeln die Mädchen Aspekte von eigenen kulturellen Zwischenwelten (Hettlage-Varjas/Hettlage, 1995). Es ist wichtig zu sehen, dass die Mädchen, deren Familien bereits in der zweiten Generation in Deutschland sind, nicht zwischen den Stühlen sitzen bzw. zwischen den Welten hin- und hertaumeln. Obwohl die Bewältigung der Migration die Jugendlichen auch in der 2. Generation vor viele Schwierigkeiten, Herausforderungen und ungelöste Fragen stellt, entwickeln die Mädchen eine authentische Form der Bikulturalität – sie finden eigene Orte, hegen Wünsche und Vorstellungen zu ihrem Leben. In den Gruppen können Ansätze zur Entwicklung einer bikulturellen Identität beobachtet werden, hier schaffen sich weibliche Jugendliche Aspirationen für einen eigenständigen dritten Raum (Sauter 2001).

Die Mädchenarbeit – oft bedroht oder in finanziell prekärer Lage – eröffnet der zweiten Mädchengeneration in der Migration Möglichkeiten, um innovative und kreative Potenziale zu entwickeln. Anhand der folgenden Beispiele soll deutlich werden, dass im Rahmen der Mädchenarbeit für Mädchen und junge Frauen kreative Übergangsräume entstehen können, in denen Erfahrungen im kulturellen Raum zwischen Elternhaus und deutscher Aufnahmegesellschaft möglich sind.

Virtuelle Räume einer Mädchengruppe ¹

Ich sitze mit einer Gruppe türkischer und marokkanischer Mädchen in einem Raum eines Jugendhauses. In der Mädchengruppe herrscht eine gemütliche, behütete Atmosphäre, der Raum wirkt auf mich geschlossen. Gleich zu Beginn des Gesprächs thematisieren die Mädchen und jungen Frauen mit mir die Rahmenbedingungen, die sie einhalten müssen, um an pädagogischen Angeboten teilnehmen zu können. Gleichzeitig zeigen sie mir mit ihren gewandten Wortspielen von sich andere Facetten, die das Bild des streng bewachten muslimischen Mädchens in der Pubertät als Stereotyp erscheinen lassen. Sie zeigen mir versteckte Nischen, Heimlichkeiten und Zwischenräume und machen mich neugierig.

Ayse: Wir trinken nicht, und wir rauchen nicht.

Merve: Was? Wir trinken nicht? Ach so, Alkohol.

Ayse: Ja, genau. Das sind wir hier, wir trinken nicht und rauchen nicht.

Ciagri: Was wir auch nicht dürfen, wir dürfen auch keinen Freund haben.

Ayse: Genau, das dürfen wir nicht.

Charla: Aber haben wir?

Merve: Ja, schon, na ja schon, ich spiel schon die kleinen Spielchen mit.

¹ In diesem Artikel wurden alle Mädchennamen verändert.

Ayse: Es ist zwar freigegeben ab 14, Geschlechtsverkehr zu haben, das, was wir auch nicht dürfen, das dürfen wir erst, wenn wir verheiratet sind. Wenn wir halt heiraten, das dürfen die Deutschen halt früher.

Ciagri: Nicht alle.

Ayse: nicht alle, die Hälfte halt.

Merve: Also, alle meine Freundinnen dürfen keinen Freund haben, viele. Aber halt ...

Interviewerin: Also ihr seid Jungfrauen?

Mehrere Mädchen: Ja, wir müssen, genau, sicher doch (kichern), bis zur Ehe müssen wir Jungfrau bleiben. Sonst haben wir nachher einen schlechten Ruf. Bei uns Ausländern ist das halt eben so.

Die Mädchen haben viele Fantasien und Träume, sie sind neugierig, sprechen von Liebe. In ihren Köpfen schwirrt es. Sie thematisieren Heimlichkeiten, es existieren Spielräume. Alle hatten bereits einen Freund. Es gibt Kontakte zu Jungen, aber sie gestalten sich anders als bei vielen deutschen Mädchen. Die 14- bis 16-jährigen Mädchen signalisieren mir, dass es ihnen wichtig ist, über einen von den Eltern unabhängigen Raum zu verfügen. Im Jugendhaus entstehen unter den Mädchen neue Welten, sie schaffen sich einen dritten Raum (Sauter 2001), jenseits der deutschen Aufnahmegesellschaft und unabhängig von den Eltern, jedoch im Einklang mit deren religiösen und kulturellen Vorstellungen.

Im Gespräch erfahre ich, dass die Computer für die muslimischen Mädchen eine wichtige Rolle spielen. Es sind die virtuellen Räume des Internets, die den Mädchen kreative Möglichkeiten eröffnen. Die Mädchen chatten, gehen ins „Separée“ und nehmen Kontakt zu Jungen auf. Im Internet können sie eine andere Identität annehmen, älter oder jünger, deutsche oder ausländische Mädchen sein. Sie können ihre Neugier befriedigen und ein wenig mit den anderen, nicht muslimischen Mädchen „gleichziehen“. Mir schien, als wenn der Computer das moderne Tagebuch der Mädchen ist. Hier werden Wünsche und Vorstellungen geäußert, Fragen gestellt und ein möglicher Gegenüber angesprochen. Anders als das Tagebuch antwortet der Gegenüber aus dem Computer. Spannend ist in diesem Zusammenhang die Fragestellung: welche Auswirkungen hat der entstandene virtuelle Raum für die Mädchen und vor allem für muslimische Mädchen aus Migrantenfamilien? Im Chat mit den Jungen können sie als Gruppe vor dem Computer stehen und erst einmal unsichtbar, geschützt als Gruppe, gemeinsam einem männlichen Gegenüber begegnen. Leidenschaftliche Gedanken oder auch sexuelle Vorstellungen werden kaum mit der Gruppe im virtuellen Flirt geteilt. Möglicherweise schützt sich hier die Mädchengruppe vor sexuellen Empfindungen und Erregungen, die den Rahmen der geschützten Mädchengruppe überschreiten würden. Den Mädchen geht es eher um die Aufregung, in Kontakt und im Austausch mit einem jungen Mann zu sein, es geht um eine Vorstellung von diesem Mann.

Vor dem Computer steht die Mädchengruppe, die einen von Frauen besetzten Raum symbolisiert, der in traditionell geschlechtergetrennten Gesellschaften lebenslang bedeutungsvoll bleibt (vgl. Rohr 2002). In der Gruppe eröffnen die Gespräche im Internet den einzelnen Mädchen einen psychosozialen Möglichkeitsraum (vgl. King, 2002), in dem sie eigenständig experimentieren können. Die Mädchen eröffnen sich in der Abgrenzung zu ihren Müttern und Vätern neue Erfahrungen. Für die Eltern und Familien bleiben die Mädchen brav im Haus, die adoleszenten Auseinandersetzungen finden eher still und heimlich statt. In sprachlosem Einverständnis wännen die Mädchen, dass ihre Mütter ihre Verbündete sind. Die Mädchen zeigen, dass sie in einer anderen Gesellschaft zu einem anderen Zeitpunkt als die Mütter heranwachsen. Sie wollen andere Erfahrungen als die Mütter machen, sie wollen sich abgrenzen. Gleichzeitig darf diese Form der Distanzierung nicht thematisiert werden. Den Mädchen und jungen Frauen ist es wichtig, dass sie im Einklang, im Einverständnis mit ihren Müttern handeln. Die Mütter können sich mit ihren Töchtern identifizieren, so die Aussage der Mädchen, und holen eigene adoleszente Sehnsüchte nach.

Die adoleszenten Erfahrungen der Mädchen sind neu, sie haben kaum etwas mit dem Erleben ihrer Mütter und Väter in deren Jugend zu tun. In dem kulturell religiösen Rahmen, den die Mädchen im Viertel und in den Familien haben, eröffnet der Zugang zu einer virtuellen Welt im Jugendhaus Spielräume, um Fantasien zu entwickeln und Begegnungen zu erleben. Die Mädchen können im Einklang mit kulturellen Regeln Vorstellungen eines aktiven, sinnlichen Begehrens entwickeln. Die Mädchengruppe hat hier die Funktion, Schutz gegen die Umsetzung aufkommender sexueller Sehnsüchte zu geben. Zu Beginn der Pubertät achten die Eltern darauf, dass ihre Töchter keine sexuellen Kontakte haben. Für die pädagogische Arbeit ist wichtig, dass das Erleben der Mädchen auf der Fantasieebene bleibt. Die Realisierung einer genitalen Sexualität hätte wahrscheinlich den Ausschluss aus den Familien, aus dem kulturellen Umfeld, zur Folge und vielleicht auch den Verlust eines Teils der eigenen Identität.

Die Mädchenband

Ich spreche mit einer anderen Mädchengruppe, die sich unter schwierigen, äußeren Bedingungen seit mehreren Jahren in einer Jugendeinrichtung trifft; die 13- bis 16-jährigen Mädchen haben eine Band gegründet. Es handelt sich um eine Gruppe, in der es viele binationale Mädchen gibt. Die Mütter sind deutscher Herkunft, die Väter waren ehemals als amerikanische Soldaten in Deutschland stationiert. Viele Ehen sind gescheitert. Es gibt Bilder des Väterlichen in den Familien. Es sind die Soldaten, die für einen Zeitraum vor Ort waren, die weiterzogen und wechselnde Frauenbeziehungen hatten. Für die Mädchen stellt sich die Frage, wie sie sich mit

ihrer Herkunft auseinander setzen, wie sie sich mit dem Väterlichen und Mütterlichen beschäftigen können und dürfen.

In der Mädchenband singen sie zusammen zu Popmusik und Gospels. Es ist amerikanische Musik aus dem Land der Väter. Die Mädchen sind erfolgreich, sie haben Auftritte, verdienen Geld. Sie haben sich einen „väterlichen Raum“ geschaffen, in dem sie eine künstlerische Identität erproben. In ihren Fantasien blitzen Gedanken auf, berühmt zu werden, begehrt zu sein, Fans zu haben, im Mittelpunkt zu stehen, reich und schön zu sein. Es sind großartige Gefühle, die in der Mädchengruppe gelebt werden können. Die Mädchen singen in der Band, weil sie zeigen wollen, dass sie ihre Stimme erheben können, um sich selbst zu erleben und gehört zu werden. Die Mädchen haben sich einen adoleszenten Möglichkeitsraum geschaffen, indem sie sich experimentell ausprobieren.

Im Gespräch gibt ein Mädchen an, dass die Gruppe Halt gibt. Die Mädchen kreieren ein inneres Bild, das ihnen erlaubt, Lust und Spaß bei einer Tätigkeit zu empfinden. Berufliche und lustvolle Seiten werden zusammen gedacht. Und dies tun die Mädchen in einer produktiven Auseinandersetzung mit ihren Größenfantasien, berühmt zu werden, es zu packen, groß herauszukommen. Im weiteren Verlauf des Gesprächs relativiert ein Mädchen diese Fantasien jedoch gleich wieder. Generell fällt es Mädchen in der Adoleszenz nicht leicht, sich großartig vorzustellen. Im Gespräch mit mir wechselten die Mädchen abrupt und eher unvermittelt zwischen großartigen Vorstellungen, pragmatischen sowie resignierten Haltungen. Neben dem kreativen Potenzial und einer wahrnehmbaren Aufbruchstimmung waren auch immer wieder die schwierigen sozialen Verhältnisse der Familien im Wohnviertel spürbar. Die Mädchen bemühten sich, mir wie auch sich selbst die praktischen, wertbaren Aspekte ihres Verhaltens vor Augen zu führen. So äußerte ein Mädchen, dass das Singen in der Band auch etwas Sinnvolles für den beruflichen Werdegang sein kann. Sie relativierte damit gleich wieder die großartigen Vorstellungen.

Auch die Pädagoginnen, so meine Beobachtung, stützen kaum weibliche Größenfantasien, vor allem in der Arbeit mit jungen Frauen aus Migrantenfamilien kann ein Schwelgen in adoleszenten Größenfantasien nur selten zugelassen werden. Es dominiert eher eine resignierte Haltung, die den jungen Frauen wenig berufliche Entwicklungsmöglichkeiten lässt. Es schien mir, als wenn es gerade hier – den gesellschaftlichen Status dieser jungen Frauen widerspiegelnd – keine Träume und Visionen geben dürfe.

Jane: Ja, und wir wollen ja auch was tun, weil ich mein, was kann man hier schon Großartiges machen, wir wollen wenigstens zeigen, dass wir auch was können, ja, und nicht so einfach ganzen Tag abhängen wie die andern und so rumsitzen und das bringt auch nix.

Jasmin: Nix tun halt einfach.

Doren: Wenn die da vorne stehen mit 'ner Büchse in der Hand ...

Jane: Wodka.

Sheila: Dann geht's schon richtig los hier.

Interviewerin: Mit Alkohol oder was?

Jane: Deswegen tun wir lieber was, damit wir erst gar nicht an solche Sachen denken.

Jasmin: Wir machen das auch, dass wir uns zeigen können wenn wir so einen Auftritt haben ... Wir tun es auch gerne, nicht, dass wir, wir machen das nicht dafür, dass wir nix zu tun haben, wir machen das so, weil wir singen wollen ... und weil wir später vielleicht irgendwie berühmt werden wollen ... oder so was, manche von uns, die wo's packen. Wir machen das so, weil wir was werden wollen und weil es uns Spaß macht.

Diana: Ich mein, das ist ein schöner Beruf auch, wenn's einem Spaß macht, es muss einem ja gefallen, der Beruf dann ... ich mein ist doch ein ganz schöner Beruf, nicht?

Jasmin: zum Beispiel wenn man jetzt eine Arbeit findet, und dann hab was, manchmal fragen die ja, was man so in der Kindheit gemacht hat, und dann, wenn die halt so was sehen, die hat sich, die haben sich beschäftigt mit was, und dann auch ganz gut da steht.

Der permanente, abrupte Wechsel zwischen kreativer Aufbruchstimmung und resignierter Haltung im Gespräch signalisierte mir, dass die Mädchen in der Realität relativ viel Energien aufbringen müssen, um die Gruppe am Leben zu halten. Das Kreative der Mädchen entsteht in einem Umfeld, in dem es ansonsten viel Frust und Drogen gibt. Während des Gesprächs, das ich mit den Mädchen und jungen Frauen in ihrem provisorischen Übungsraum führte, herrscht ein ständiges Kommen und Gehen. Immer wieder stehen einige Mädchen auf, um mal zwischendurch eine Zigarette zu rauchen. Andere gehen, wenn das Gespräch zu dicht wird, einige kommen zu spät. Es fällt mir schwer, mich auf das Gespräch zu konzentrieren. Die Mädchen führen mir szenisch vor, unter welchen schwierigen, teilweise haltlosen Rahmenbedingungen sie ihr Leben meistern, mit welchen Anforderungen sie fertig werden müssen, um ihren Weg in die Welt des erwachsenen Frau-Seins zu finden.

Obwohl die Mädchen gemeinsam kreativ sein können, nehmen sie immer wieder relativ unvermittelt eine resignierte, selbstzweifelnde Haltung ein. „Das bringt hier nix, Neues zu machen,“ formuliert ein Mädchen. Die Jugendlichen im Viertel treffen sich an der Wartehalle – eine Haltestelle des öffentlichen Verkehrs. Ein Mädchen nennt es „Endstation“. Atmosphärisch ist hier zunächst nichts von Aufbruch, Kreativität und Veränderung zu spüren. Die Mädchen zeigen, dass sie wenig Raum haben, in instabilen Verhältnissen leben und wenig Perspektiven sehen.

Die Gruppe dient den Mädchen als ein Ort, an dem sie einen künstlerisch kreativen Umgang mit sich und der Welt erproben können. In ihrer haltgebenden Funktion bietet die Gruppe für diese Mädchen den Rahmen, um adoleszente Größenvorstellungen entwickeln zu können. Die Gruppe bietet Schutz gegen Resignation, depressive Haltungen und Suchttendenzen. In der pädagogischen Arbeit mit den Mädchen sollten diese Größenvorstellungen zunächst unterstützt werden, um dann

sukzessive in einer realitätsgerechten Auseinandersetzung mit den bestehenden Möglichkeiten bearbeitet zu werden. Auf diesem Weg müssen sich die Mädchen wie auch die Pädagoginnen mit den notwendigen Enttäuschungen und Kränkungen auseinander setzen.

Mädchengruppe mit Kinderwunsch

Ein letztes Beispiel: Ich treffe eine Gruppe, die Mädchen und jungen Frauen sind im Alter zwischen 14 und 16 Jahren, sie verfügen bereits über mehrjährige, intime Beziehungserfahrungen. Es sind Mädchen, deren Familien aus dem Mittelmeerraum stammen, ihre Väter beschreiben sie als streng und kontrollierend. In ihren Liebesbeziehungen scheinen sich die Erfahrungen eines strengen Elternhauses zu wiederholen: die Partner werden mir als eifersüchtige Aufpasser vorgestellt, die die Mädchen aus ihrem bisherigen sozialen Leben, von ihren Peers, isolierten. Auf der einen Seite schildern die jungen Frauen die umklammernden Liebesbeziehungen als einschränkend, andererseits scheinen die Beziehungen auch als schutzgebend gegen ängstigende Spielräume in der Adoleszenz erlebt zu werden. Die Mädchengruppe jammert und klagt über die eingegangenen Mini-Ehen in jungen Jahren, gleichzeitig ist die Gruppe regelrecht fixiert auf dieses Thema. Es existieren jeweils ausschließende Vorstellungen: entweder gibt es „nur“ die Liebesbeziehung oder „nur“ die Mädchengruppe. Bei den Partnern, die aus dem gleichen Kulturraum stammen, ist die Inszenierung von Männlichkeit an die totale Beherrschung über das Weibliche gekoppelt. Die männliche Vereinnahmung wird von den Mädchen als Liebesbeweis gewertet, sie bedeutet Prestigegewinn und Anerkennung. Attraktiv scheint die frühe dyadische Bindung an einen Mann. In ihrer Ausschließlichkeit erinnern die Beziehungen eher an frühe Mutter-Kind Beziehungen, bei der es ein „Fremdeln“ (vgl. Erdheim, 1997) nicht geben darf.

Julia: Bei ihr war das schlimm.

Eva: Extrem

Paola: Ja, ich war nur zu Hause. Am Anfang war ich immer nur mit meinem Freund halt, also immer, jeden Tag und so ...

Eva: wie jetzt.

Paola: Ja, wie jetzt, und durch meinen Freund dann halt, der ist dann immer strenger geworden, hat mir alles verboten, und da konnte ich halt nicht mehr so mit ihm sein. Das ist jetzt auch auseinander gegangen, weil ich halt ja auch nicht mehr wollte, weil das nur Einsperrerei war, und ich wollt auch lieber mit meinen Freundinnen mehr sein, und deshalb bin ich halt, es ist besser so, also wir beide ...

Susa: Ja, wir haben auch jeden Tag zusammengehungen, da gab's eben ...

Eva: zwei Jahre.

Paola: Ja, der hat auch jeden Tag bei mir geschlafen, und deshalb, jeden Tag nur zusammengehängen.

Im Mittelpunkt des ersten Gespräches steht der Kinderwunsch. In der Gruppe stellen sich die Mädchen die Frage, ob sie als junge Frauen im Alter von 18 oder erst mit 20 Jahren Mütter werden sollen? Es taucht die Fantasie auf, dass alle Frauen zum gleichen Zeitpunkt befruchtet werden. Unter diesen Umständen könnte die Gruppe später sozusagen als Müttertreff weiter existieren, die Frauen könnten sich gegenseitig helfen und austauschen. Mich erinnert das Bild, das die Mädchen bzw. jungen Frauen entwerfen, an eine Frauengemeinschaft in einem süditalienischen Dorf. Es scheint, als wenn sie mit dieser Gruppenfantasie auf ein kulturelles Vorbild aus dem mediterranen Raum zurückgreifen. In der Initiationsphase zur Frau müssen sie jedoch zunächst phasenweise ihre Frauenfreundschaften der intimen Beziehung zu einem Mann opfern.

Paola: Jetzt wollen wir erst mal solo bleiben.

Eva: Ja, zwei Jahre solo bleiben, mit 18 vielleicht ein Freund, und dann ...

Mädchen (durcheinander): mit 18, dann noch weggehen, nein, Führerschein ...

Mädchen: Genau, wir haben uns das so vorgestellt: mit 20 einen Freund, mit 21 tun wir uns eine Uhrzeit ausmachen, ein Datum, und machen uns ein Kind, damit wir dasselbe Alter wie die Kinder haben, damit wir Babyklamotten einkaufen können (Gekicher), ja, aber erst mit 21, 22, 23.

Interviewerin: Dass ihr alle Babys in einem Alter habt?

Susa: Ja, genau.

Eva: Aber zur Zeit ...

Paola: Dass wir dann immer noch zusammen sein können, so.

Eva: Ja, aber so jetzt, die jetzt drei Jahre oder so ohne Freund bleiben ...

Susa: Oder halt ab und zu mit jemand zusammen, aber jetzt nicht so fest.

Paola: Nein, gar nicht mehr so fest, nie mehr so fest, nie wieder mehr. Nie wieder.

Eva: Aber ehrlich ...

Die Freundschaften in der Clique sind ein Versuch der Mädchen, sich die nötige innere Stabilität für Räume und Freiheiten selbst zu schaffen. Die gemeinsame Zeugung der Kinder, die unabhängig von den Männern fantasiert wird, beinhaltet eine Größenfantasie der jungen Frauen, die auch eine Vorstellung der Trennung von den Eltern unter gleichzeitigem Rückgriff auf geeignete kulturelle Vorbilder aus den Herkunftsländern der Mütter und Väter beinhaltet. In dem Versprecher heißt es: wir machen uns ein Kind, damit wir dasselbe Alter wie die Kinder haben. Es ist der Wunsch, sich selbst zu gebären. In dieser Größenfantasie ist der latente Wunsch nach Selbständigkeit, Lösung und Trennung enthalten. In der Gruppe versorgen sich die Mädchen mütterlich, sie sprechen zueinander, wie es ihre Mütter mit ihnen tun bzw. wie sie es sich von ihnen wünschen würden.

Paola: ... ich denk mal, ja man kann das überhaupt noch net entscheiden, und dann schmeißt man seine Jugend für einen Kerl da weg ...

Susa: Und dann am Ende geht's eh auseinander und dann hast du alles verpasst.

Eva: Ja, dann hast du deine ganze Zeit verpasst. Man kann vielleicht mit 18 oder 20 an einen festen Freund denken, aber jetzt zu jung, jetzt bin ich zwei Jahre mit meinem Freund zusammen, jetzt wie bei ihr, die hat zwei Jahre verschenkt, weil die ja noch so jung ist. Zwei Jahre verschenkt. Ja, echt.

Durch die Aussagen der Mädchen drängt sich immer wieder das Bild des bedrängenden Mannes auf. Mit dem Eingehen einer Partnerschaft und dem frühen Kinderwunsch wird der Prozess der Adoleszenz beendet. Die Mädchen entwickeln jedoch Größenvorstellungen in den für sie relevanten Bereichen. Es gibt wenig Schwärmereien, Flirts oder ein sich Ausprobieren. Sehnsüchte, Wünsche werden ausschließlich in bezug auf den Kinderwunsch geäußert.

Das deutsche, pädagogische Fachpersonal, das frauenbewegt ist und emanzipatorische Mädchenarbeit leisten möchte, reagierte wütend und enttäuscht auf die Hinwendung der jungen Frauen zu den jungen Männern. Die Liebesbeziehungen wirken auf die Pädagoginnen vor ihrem kulturellen Hintergrund wie Unterwerfungsrituale, der Adoleszenzverlauf wird als abgebrochen gewertet. Die Pädagoginnen äußerten im Gespräch mit mir, dass sie ihre bisherige pädagogische Arbeit und angestrebten Ziele entwertet sehen. Die Mädchen fielen ihnen in den Rücken. Auf einer familiären Ebene erinnerten mich die heftigen Gefühle um die Ablösungsprozesse der Mädchen aus der Mädchengruppe im Jugendhaus an den Lösungsprozess aus dem Elternhaus. Der kulturelle Hintergrund der Mädchen wird allerdings nicht reflektiert, latent zeigt das pädagogische Fachpersonal eigene grandiose Vorstellungen, die idealen Mütter zu sein, Pädagoginnen möchten emanzipierte Mädchen und junge Frauen erziehen. Die Pädagoginnen beschrieben mir die Bewegungen der Mädchen von der Gruppe zum Freund, die Bewegungen zur Gruppe zurück konnten nicht wahrgenommen werden. Es wurde jeweils der Verlust der Mädchen an einen Freund bedauert, wie wenn ein Feind ein Opfer aus den eigenen Reihen holt. Der intensive Kinderwunsch der Mädchen und jungen Frauen schien in den Augen der Pädagoginnen kein erstrebenswertes Ziel.

In den Fantasienproben die Mädchen und jungen Frauen den Wechsel von dem Frauenraum zu einer intimen Beziehung mit einem Mann. Sie pendeln. Während diese Räume in der Adoleszenz sich noch auszuschließen scheinen, zeigen sie vor dem kulturellen Hintergrund der Herkunftsfamilien die zukünftigen Bewegungsräume der jungen Frauen auf.

Trotz der Ausblendung des kulturellen Hintergrundes funktioniert die Mädchenarbeit, den Mädchen und Frauen wird ein adoleszenter Raum eröffnet. Am Mädchentag verfügen die jungen Frauen über Schutz- und Freiräume im Jugendhaus. Sie haben immer wieder für kurze Zeit ein Haus für sich und können ein

Stück aus beengenden Verhältnissen herausfinden, in die sie immer wieder flüchten, da eigene Autonomiestrebungen gefährlich erscheinen.

Abschließende Überlegungen

Anhand der Beispiele wird deutlich, dass Mädchenarbeit für Mädchen und junge Frauen aus Migrantenfamilien wichtig ist. Für Mädchen aus dem islamischen Raum ist es eine Möglichkeit, sich mit Erlaubnis der Eltern im öffentlichen Raum zu bewegen. In der Mädchenarbeit werden den Mädchen eigene Räume – innere wie äußere – im Übergang vom Mädchen-Sein zum Frau-Sein, gleichsam als Brücke zwischen zwei unterschiedlichen Lebensabschnitten angeboten. In der adoleszenten Entwicklung eröffnen Mädchenräume Übergangsräume, entsprechend werden innere Prozesse, ein psychosozialer Möglichkeitsraum (vgl. King, 2002), angeregt. Die prekäre finanzielle Lage dieser Projekte und Angebote spiegelt dabei auch immer die Bedrohung dieser noch relativ neuen, weiblichen Lebensphase wider. Das sozialwissenschaftliche Übersehen der älteren Mädchengruppen zeigt ebenso, wie randständig das Thema weibliche Adoleszenz zumal bei Migrantinnen noch immer ist. Der Ausschluss der Mädchen aus der sozialen und wissenschaftlichen Wahrnehmung wirft die Frage nach der Zugehörigkeit der Mädchen zu dieser Gesellschaft auf. Eine Frage, die zentral für die Phase der Adoleszenz zumal bei Jugendlichen aus Migrantenfamilien ist.

Frauenräume sind für Mädchen aus islamischen Kulturen oder auch aus dem Mittelmeerraum lebenslang anders bedeutsam als für Frauen aus nordeuropäischen Gesellschaften. Von daher haben weibliche Gruppenzusammenhänge für den gesamten Prozess der Adoleszenz eine hohe Relevanz. Die Gruppen bieten den Mädchen Möglichkeiten zu experimentieren, sie schaffen sich jenseits der Integration in Werte und Normen der deutschen Aufnahmegesellschaft und der Übernahme der jeweils ethnisch kulturellen Orientierung einen „dritten Raum“, in dem sie eigene Vorstellungen aushandeln können. Hierbei besteht die Vorstellung in Einklang mit der Mutter zu handeln. In der ersten Mädchengruppe ging es um heimliche Begegnungen mit jungen Männern im Internet. Die kulturell vorgegebenen Rahmenbedingungen werden gewahrt, es gibt keinen körperlichen Kontakt, im Spiel mit dem virtuellen Raum gibt es Begegnungen und Austausch. In dem zweiten Beispiel betritt die Gruppe einen kreativen, künstlerischen Raum, aus dem die Mädchen lustvolle Vorstellungen für eine eigene berufliche Zukunft entwickeln können. In der dritten Gruppe entwickeln die Mädchen Vorstellungen zum Kinderwunsch jenseits von männlicher Dominanz und schaffen sich einen Raum, in dem sie innehalten und Ruhe finden.

Für alle drei Mädchengruppen sind unterschiedliche Akzente in der Mädchenarbeit notwendig. „Es geht darum, dass Mädchenarbeit nicht nur den Status quo

verteidigt, sondern offensiv und innovativ auf Modernisierungsprozesse in der weiblichen Lebensführung reagieren muss,“ so Mechthild Oechsle. „Sie (die Mädchenarbeit, die Verf.) muss immer wieder aufs neue nach den Erfahrungen und dem Selbstverständnis der jüngeren Mädchen- und Frauengeneration fragen und ihre eigenen Annahmen über generationenspezifische Problemlagen überprüfen.“

Neben festen kulturellen Orientierungen, die nach außen unhinterfragt für den privaten Bereich gelten, suchen die Mädchen aus Migrantenfamilien das fantasievolle Spiel um Regeln, Normen und Werte. Die adoleszenten Auseinandersetzungen der Mädchen finden in der Migration eher still, heimlich und leise statt. Zu beobachten ist, dass auch für den privaten Bereich traditionell geprägte Normen aufweichen und Neues jenseits der bloßen Integration in die deutsche Gesellschaft gesucht wird. Mädchen- bzw. Frauengruppen sind der Ort, an dem Zwischenwelten - bzw. ein neuer, dritter Raum – entstehen und betreten werden kann. Es gibt bislang noch wenige Pädagoginnen und Pädagogen, die selbst aus Migrantenfamilien kommen. Supervision kann für die Prozesse sensibilisieren, in denen weibliche wie männliche Adoleszente um die Erlangung einer bikulturellen Identität ringen.

Literatur

- Erdheim, M. (1997): Die gesellschaftliche Produktion von Unbewusstheit. Frankfurt a. M.
- Eckert, R. (2000): „Ich will halt anders sein wie die anderen.“ Abgrenzung, Gewalt und Kreativität bei Gruppen Jugendlicher. Opladen.
- Hettlage-Varjas, A./Hettlage, R. (1995): Übergangsidektitäten im Migrationsprozess. In: Zeitschrift für Frauenforschung, Nr. 3, S. 13-26.
- King, V. (2002): Die Entstehung des Neuen in der Adoleszenz. Opladen.
- Krebs, H./Eggert Schmid-Noerr, A. (1997): Lebensphase Adoleszenz. Junge Frauen und Männer verstehen. Mainz.
- Meyer, D. (1999): Mädchenarbeit – eine Problemskizze. In: SPI Berlin Bundesmodell Mädchen in der Jugendhilfe (Hg.): Neue Maßstäbe, Mädchen in der Jugendhilfeplanung. Berlin.
- Oechsle, M. (2000): Einwürfe, Gleichheit mit Hindernissen. Opladen.
- Rohr, E./Jansen, M. (Hg.) (2002): Grenzgängerinnen. Frauen auf der Flucht, im Exil und in der Migration, Gießen.
- Sauter, S. (2001): Der osmanische Typ. Männlichkeitsriten und Ablösungsprozesse von Adoleszenten aus Immigrantenfamilien. In: Radtke, Frank-Olaf (Hg.): Adoleszenz männlich/weiblich? Frankfurter Beiträge zur Erziehungswissenschaft. Frankfurt a. M.

Anschrift der Verfasserin: Beatrice Kustor-Hüttl, Reuterweg 98, 60323 Frankfurt a. M.

Grenzerfahrungen – Auch ein Unbehagen in der Kultur

Zusammenfassung: Auf Grund teilweise paradoxer Haltungen und Einstellungen wird Integration von Menschen aus anderen Herkunftsländern in unserer Gesellschaft auf unterschiedliche Weise definiert. Die Einstellung bezüglich Integration kann nicht losgelöst betrachtet werden von der gegenüber Grundrechten und nationalem Bewusstsein. Am Beispiel einer Supervisionsgruppe, die größtenteils aus Migrantinnen der ersten Generation besteht, beschäftigt sich der Autor mit den Fragen von Bedingungen und Folgen von Integration.

Das Team und seine Mitglieder

Ich möchte Ihnen zuerst einmal meine Supervisionsgruppe vorstellen und die Einrichtung, in welcher sie arbeitet. Es handelt sich um den Gerontopsychiatrischen Wohnbereich eines Altenheims in einer deutschen Großstadt. Ursprünglich wurde die Einrichtung von Ordensfrauen geleitet, die aber jetzt nur noch in einigen Bereichen wie Küche und Pforte mitarbeiten. Dieser Wohnbereich wurde eigens für demente alte Menschen eingerichtet, welche größtenteils auch pflegebedürftig sind. Entweder lebten sie schon vorher auf diesem Stockwerk, oder sie wurden aus anderen Bereichen hierher verlegt. Das Pflegepersonal wurde gefragt, ob sie weiterhin in diesem Team arbeiten, das nun für die Betreuung der dementen BewohnerInnen zuständig sein sollte, oder in einen anderen Wohnbereich wechseln wollten. Dieser Prozess wurde bereits von mir als Supervisor begleitet. Alle Mitarbeiterinnen entschieden sich vor zwei Jahren, diese neue Aufgabe gemeinsam anzugehen. Das Team besteht aus Alten-, Krankenpflegerinnen und Pflegehilfskräften. Bei optimaler Besetzung arbeiten sie in einer Schicht zu viert, wobei das neu erarbeitete Pflegekonzept für diesen Bereich vorsieht, dass eine Kollegin immer die Betreuung der nicht pflegebedürftigen BewohnerInnen im Tagesraum übernimmt.

Frau A, die Bereichsleiterin, lernte ich in einer Fortbildung ‚Gerontopsychiatrische Kompetenzen‘ kennen, in der ich eine Supervisionsgruppe leitete, noch bevor der neue Bereich eingerichtet wurde. Später, in der Teamsupervision, beklagte sie sich häufig über mangelnde Unterstützung von Seiten der Leitung für den neuen Wohnbereich und über die schlechte Besetzung. Als das Projekt etwa ein halbes Jahr angelaufen war, kündigte sie. Sie begründete diesen Beschluss mit der Aussage, die Pflegedienstleiterin und sie könnten nicht miteinander (kooperieren). Der Heimleiter teilte mir in einem Gespräch mit, es sei ungeheuer schwierig, eine

Nachfolge für Frau A zu finden, weil die meisten ausgebildeten Altenpflegerinnen den Beruf nach drei oder vier Jahren frustriert und sich häufig ausgebrannt fühlend wieder verließen. Verwundert stellte ich fest, wie das Team nach einer kurzen Trauerphase, besser mit Phase des Bedauerns über die Kündigung von Frau A bezeichnet, zur Tagesordnung überging.

Die stellvertretende Leitung, Frau C, übernahm nun vorübergehend – so war es jedenfalls geplant – diese Aufgabe. Frau C erlebe ich zurückhaltend, fast schüchtern. Sie äußert sich in der Supervision lieber zum Pflegeverständnis und zur Arbeit mit den alten Menschen als zu Leitungsaufgaben. Den Bereich ‚Dienstplanung‘ hat inzwischen, unter Zuhilfenahme eines neuen Computerprogramms, die Pflegedienstleiterin übernommen. Zuerst beklagten sich alle Teammitglieder über das neue Verfahren, weil nun die Möglichkeit, Dienste zu tauschen, kaum mehr gegeben war. Mittlerweile bekunden sie, sich an den Dienstplan gewöhnt zu haben, wie man sich in diesem Haus an so manches gewöhne.

Frau K stammt aus Russland und arbeitet in der Wohngruppe als Altenpflegerin. In ihrem Heimatland war sie als Ärztin in einem Krankenhaus beschäftigt. Diesen Beruf kann sie in Deutschland nicht mehr ausüben, weil sie zweimal durch die Sprachprüfung gefallen ist, die sie zu einem Ergänzungsstudium berechtigt hätte, weil ihre Qualifikation in Deutschland nicht anerkannt ist. Diese Information nahm ich mit Verwunderung zur Kenntnis, denn sie kann sich über die Erfahrungen ihrer Pflegetätigkeit verständlich und sprachlich differenziert ausdrücken. Im Altenheim, zumal in einem Pflegebereich, in dem demente, alte Menschen leben, ist sie darauf angewiesen, sich in verständlichem Deutsch auszudrücken.

Frau Y kommt aus Eritrea und arbeitete als Pflegehelferin mehrere Jahre in der Einrichtung und in diesem Wohnbereich von Anfang an. Weil sie noch schulpflichtige Kinder hat, arbeitete sie lieber in der Frühschicht, obwohl diese mit körperlich schwereren Arbeiten verbunden ist. In der ersten Zeit hatte ich Schwierigkeiten, Frau Y zu verstehen. Zudem zeigte sie sich in der Supervision sehr zurückhaltend, nahm aber regelmäßig an den Sitzungen teil. Erst nachdem ich mich an ihren Sprechrhythmus gewöhnt hatte, verstand ich sie besser und parallel zu diesem Vorgang erzählte sie immer ausführlicher von ihrer Arbeit. Sie teilte nicht mehr nur ihre Beobachtungen mit, sondern auch die Schlüsse, die sie daraus zog. Dadurch ergaben sich gelegentlich Meinungsverschiedenheiten und Konflikte über Vorgehensweisen mit Kolleginnen, die in derselben Schicht arbeiteten. Häufig gelang es in der Supervision, diese Szenen anzusprechen und zu einer Klärung zu führen. Insgesamt gewann ich den Eindruck, Frau Y verrichte zunehmend selbstbewusster ihre Arbeit. Als sie einmal zweimal hintereinander in der Supervision fehlte, erkundigte ich mich nach ihr und ihre Kolleginnen teilten mir mit, sie sei krank. In der nächsten Supervision fehlte sie wieder. Hinterher traf ich sie im Speisesaal und fragte, warum sie nicht gekommen sei. Sie erzählte, nach ihrer Krankheit sei sie von der Pflegedienstleiterin in einem anderen Wohnbereich zur Arbeit eingeteilt worden. Sie konnte mir

nicht erklären, ob sie nur zur Vertretung oder auf Dauer dort arbeiten sollte. Ich empfahl ihr, sich bei der Pflegedienstleiterin danach zu erkundigen und ggf. mit ihr darüber zu verhandeln, denn sie hatte sich ja bewusst für diesen Wohnbereich entschieden, als er eingerichtet wurde. In der nächsten Supervision kam Frau Y für kurze Zeit vorbei, um mitzuteilen, sie habe sich bei der Pflegedienstleiterin erkundigt und diese habe ihr erklärt, sie müsse weiterhin in dem anderen Wohnbereich arbeiten, weil dort Leute fehlten. Frau Y sei daraufhin in ihrem Ärger zum Arbeitsamt gegangen. Dort habe man ihr eröffnet, sie könne eine Ausbildung zur Altenpflegerin machen. Schulungskosten und Verdienstausschlag würden finanziell unterstützt. Frau Y erzählte stolz in der Gruppe, sie habe den Vertrag unterschrieben und am nächsten Tag ihre Kündigung eingereicht.

Schwester M ist Ordensfrau und Krankenschwester von Beruf. Vor ihrer Tätigkeit in diesem Altenheim arbeitete sie in einem Krankenhaus in Norddeutschland. In einigen Monaten wird sie wieder zurück nach Indien zu ihrer Ordenszentrale abberufen. In der Supervisionsgruppe profiliert sich Schwester M mit ihrer genauen Kenntnis von Krankheitsbildern und ihrem Wissen über Anatomie und Medikamente und deren Auswirkungen. In einer Supervision sprachen wir über die Herkunft einzelner Bewohner und Frau L, eine Pflegehelferin, die aus Polen stammt, aber schon lange in Deutschland lebt, erzählte von einer Bewohnerin, die am Ende des Krieges aus Ostpreußen flüchten musste. Daraus entwickelte sich ein Gespräch, das die Wichtigkeit von Sprachkenntnissen dokumentierte, um sich mit den alten Menschen über ihre Lebenserfahrungen und -erinnerungen unterhalten zu können. Schwester M zeigte sich offenbar so beeindruckt, dass in den folgenden Supervisionen ihre Sprachfortschritte zum Ausdruck kamen. Auch entwickelte sie Interesse für das frühere Leben der Bewohner. In einer Supervision hatte ich ihnen vorgeschlagen, einmal über ihre Heimat zu berichten. Zuerst zeigten sie sich verwundert, dass ich mich für ihre Muttersprache oder kulturelle Eigenheiten ihrer Herkunftsländer interessierte, aber dann tauten alle auf und es entwickelte sich ein wechselseitiges Interesse, was zur Folge hatte, dass sie auch zunehmend für das individuelle Schicksal ihrer Bewohner neugierig wurden.

Frau T stammt aus Ex-Jugoslawien. Sie arbeitet in Teilzeit, weil ihr Mann gerade eine Autoreparaturwerkstatt aufbaut und sie zwei schulpflichtige Kinder haben. Eines Tages erklärte sie, sie komme heute zum letzten Mal, weil sie sich in einen anderen Wohnbereich habe versetzen lassen, denn die Arbeit sei ihr zu schwer geworden. Vor kurzem traf ich sie zufällig auf der Straße und sie erzählte mir, sie arbeite jetzt in einem anderen Altenheim, wo ihr die Arbeit gut gefalle, weil es weniger stressig zugehe.

Frau D, schätzungsweise Mitte 40, hat erst vor einigen Monaten ihre Ausbildung als Altenpflegerin abgeschlossen und arbeitet seit dieser Zeit im Wohnbereich. Vorher war sie in einem anderen Beruf tätig. Sie betont häufig, wie sehr ihr der Beruf, hauptsächlich der intensive Kontakt mit den alten Menschen, Spaß ma-

che. Auf die Supervision freut sie sich immer, weil sie das Gespräch über die Lebenssituation der alten Menschen und die Erkenntnisse, die sie daraus für ihre Arbeit gewinnt, motivieren.

Frau R arbeitet erst seit kurzem in dem Wohnbereich für Demente, in der Einrichtung ist sie schon seit einigen Jahren beschäftigt. Sie lebt in der Nähe von Berlin. Da sie an zwei Wochenenden im Monat arbeiten muss, kann sie nur alle vierzehn Tage nach Hause fahren.

Frau G hat zusammen mit Frau D in diesem Wohnbereich die Arbeit begonnen. Für sie ist es ebenfalls der zweite Beruf. Wie sie betont, hat sie lieber mit Menschen arbeiten wollen und deshalb eine zweite Ausbildung und finanzielle Verluste in Kauf genommen. Sie zieht es bei der Einteilung zu Beginn der Schicht meistens vor, den Betreuungsdienst im Tagesraum zu übernehmen, wo Beschäftigungsmöglichkeiten für die Bewohner angeboten werden. Diese Arbeit erweist sich immer wieder als sehr schwierig, weil die verwirrten, alten Menschen häufig mit einer Gruppenarbeit überfordert sind. Andererseits erweist es sich als schwer organisierbar, alle gleichzeitig einzeln zu beschäftigen. Ich erlebe Frau G als sehr engagiert, indem sie immer wieder neue Möglichkeiten der Beziehungsaufnahme und Beschäftigung ausprobiert. Manchmal fühlt sie sich überfordert oder ist enttäuscht, wenn es nicht gelingt, die Menschen in ihrer Demenz, die oft mit heftigen Angstzuständen verbunden ist, zu erreichen. Gelegentlich äußert sie diese Überforderungsgefühle und Befürchtungen, sich irgendwann ausgebrannt zu fühlen.

In einer der letzten Supervisionen erzählte Frau P, die aus Italien stammt und schon über zehn Jahre in der Einrichtung als Hilfskraft arbeitet, eine alte Frau in ihrem Wohnbereich habe sie tagelang immer wieder gebeten, doch mal mit ihr im Park neben der Einrichtung spazieren zu gehen. Frau P. mochte gerne auf ihr Bedürfnis eingehen, weil sie weiß, wie sehr die alte Frau es braucht, ab und zu mal aus den vier Wänden zu kommen, aber sie hatte keine Zeit, weil sie am Nachmittag nur zu zweit besetzt waren und sie es ihrer Kollegin nicht zumuten mochte, alleine in der Gruppe zu bleiben. Nach einigen Tagen bot sich dann endlich die Möglichkeit zu diesem Spaziergang und Frau P erzählte erleichtert in der Gruppe, wie sehr die alte Frau es genossen habe und sie noch tagelang ausgeglichener wirkte. Die Supervision findet immer am frühen Nachmittag zu Beginn der Spätschicht statt. Ich kann sofort erkennen, ob Frau P vom Dienst kommt oder zum Dienst geht, denn die Arbeit ist häufig so anstrengend, dass diese an ihren Gesichtszügen abzulesen ist.

Der Alltag

Nicht selten sind sie in der Frühschicht zu dritt, gelegentlich auch nur zu zweit besetzt. Folgerichtig muss dafür gesorgt werden, dass die alten Leute satt und sauber

sind und sich die Bettlägerigen nicht wund liegen. Deshalb kann an solchen Tagen kaum darauf geachtet werden zu berücksichtigen, was die Bewohner noch selbst leisten können, z.B. bei der Körperpflege, weil das zu viel Zeit kostet, noch kann auf Einzelne und deren Bedürfnisse, etwa nach einem Gespräch, eingegangen werden. Einige alte Menschen verkümmern darüber, häufig demente, entwickeln bestimmte Ticks, indem sie einzelnen Pflegerinnen den ganzen Tag hinterher rennen und sie mit immer derselben Frage belästigen. Frau G berichtete in der Supervision, dass es ihr gelungen war, eine Vereinbarung mit einer Bewohnerin zu treffen, täglich eine halbe Stunde nur für sie Zeit zu haben. Nach einiger Zeit hörte das Hinterherrennen und Fragen auf. Es stellte sich erst wieder ein, als Frau G diese Vereinbarung wegen Personalnot nicht mehr einhalten konnte.

Herr A kommt seine Frau, die an den Rollstuhl gefesselt und zudem verwirrt ist, täglich besuchen. Früher hat er sie gepflegt, war damit aber total überfordert, weil er auch schon die Achtzig überschritten hat und es ihm zunehmend schwer fällt, seinen Alltag zu organisieren. Herr A musste lange überredet werden, bis er schließlich einwilligte, dass sie ins Altenheim gebracht wurde. Wenn die Pflegerinnen nicht ständig auf ihn achten, stopft er seine Frau mit Essen voll, weil er glaubt, sie habe den ganzen Tag noch nichts zu sich genommen, oder er cremt ihren Körper von oben bis unten ein, da er findet, ihre Haut sei völlig ausgetrocknet. Wenn die Pflegerinnen intervenieren, wird er häufig jähzornig, redet in seiner Muttersprache auf sie ein, beschimpft und bedroht sie auf Deutsch. Herr A gehört zu den wenigen Angehörigen, die regelmäßig zu Besuch kommen.

Frau N lebt noch nicht sehr lange in der Einrichtung. Den Pflegerinnen drängt sich immer mehr der Eindruck auf, dass sie nicht weiß, wo sie sich befindet und sie nicht wieder erkennt, wenn sie zum Dienst kommen und Frau N begrüßen. Frau N ist sehr kräftig und eine innere Unruhe treibt sie durch sämtliche Zimmer des Wohnbereichs, um nach Arbeit zu suchen. Dabei kommt sie ins Schwitzen und zieht nach und nach bis auf einen leichten Kittel all ihre Kleider aus. Den Pflegerinnen ist das peinlich und sie sind ratlos, wie sie die Situation erklären sollen, wenn jemand zu Besuch kommt und Frau N in diesem Zustand sieht. Sie versuchen, Frau N zu beschäftigen, weil sie inzwischen herausgefunden haben, dass es ihr gut geht, wenn sie Frau N rufen und diese vermelden kann: „Bei der Arbeit!“ Aber sie braucht ständig Beaufsichtigung, wenn sie „bei der Arbeit“ ist, weil sie sich verletzen könnte oder andere Bewohner schlägt, weil diese nicht „mitarbeiten“ wollen. Frau Ns Familie betrieb früher eine Apfelkellerei. Die Pflegerinnen nehmen inzwischen an, sie lebt in ihrer Fantasie wieder in dieser Welt von damals. Möglicherweise können sie ihr einige Utensilien besorgen, damit Frau N besser „arbeiten“ kann, denn nur so macht sie einen zufriedenen Eindruck.

Das Integrationsverständnis in unserer Gesellschaft

Möglicherweise fragen Sie sich mittlerweile, warum ich Ihnen von den alltäglichen Ereignissen in einem Altenheim berichte. Als Grund kann ich nur anführen, dass ich diese Einrichtung, und darin diesen Wohnbereich für demente, alte Menschen, manchmal wie ein Ghetto erlebe. Wenn ich darüber berichte, verbinde ich damit die Hoffnung einer Art Reintegration, zumindest eines Interesses, weil die Menschen mir wie aus der Welt gefallen vorkommen. Den alten Leuten ist es häufig unmöglich, sich in ihrer neuen Lebenssituation im Altenheim zurechtzufinden, und wenn sie doch bereit sind, sich dieser Realität zu stellen, erwarten sie von den Pflegerinnen, dass diese Verständnis für ihre Lage aufbringen, Zeit für sie haben und ihnen zuhören. Die Pflegerinnen geben sich diesbezüglich die größte Mühe, obwohl sie nach den Standards der Leistungskriterien dafür nicht bezahlt werden, und auch aus diesem Grund erwarten sie von mir – ich werde fürs Zuhören bezahlt –, dass ich sie in diesen schwer auszuhaltenden und zu verarbeitenden Situationen verstehe. Gelegentlich verwunderten sie sich darüber, dass ich mich auch für ihre Lebenssituation interessiere, zum Beispiel, wie sie ausgewandert sind, wie sie in ihren Herkunftsländern lebten, ob sie noch Kontakte dorthin haben, aber auch, was sie in ihren früheren Berufstätigkeiten erlebten, warum sie sich für den Beruf der Altenpflegerin entschieden haben. Von diesen Gesprächen verspreche ich mir, dass sie sich selbst und ihre eigene Lebenssituation und die ihrer Kolleginnen annehmen und respektieren lernen und somit auch weitere Möglichkeiten im Verständnis für ihr Klientel entwickeln. Natürlich besprechen wir auch Konflikte, die sich aus der Zusammenarbeit ergeben und arbeiten an alternativen Handlungsmöglichkeiten, aber ein Kernpunkt dieser schwierigen Berufstätigkeit ist es immer wieder, diese Realität, umgeben von Verwirrung, Siechtum, Sterben und Tod, zu ertragen. Und indem ich Ihnen davon zuerst einmal kommentarlos berichtete, möchte ich auch verstanden werden, denn sobald ich die Situation deute, distanzieren sich auch von mir. In der Supervision kommen die Pflegerinnen oft mit der konkreten Frage ‚Wie kann ich in dieser Situation anders handeln?‘, und nicht selten muss ich sie enttäuschen, indem ich auch keine Antwort weiß, nur Verständnis für die Situation aufbringen kann, was es bedeutet, in der Arbeit ‚ständig‘ schmerzlich an Grenzen (des Machbaren) zu stoßen. Während einer Supervision äußerte eine Pflegerin einmal den Wunsch, es könnte eine Vorabendserie über eine Einrichtung wie ihre gedreht werden, denn ein öffentliches Interesse entsteht realiter nur, wenn in den Medien z.B. über katastrophale Zustände in Altenheimen berichtet wird.

Wir haben es in diesem Arbeitsbereich mit einer Menge von widersprüchlichen Situationen zu tun, welche nicht integriert, teilweise unverbunden nebeneinander her existieren.

- Wir leben in einer vergleichsweise wohlhabenden Industrienation, aber der Etat für einen solchen Wohnbereich ist mehr als knauserig bemessen.
- Die Ausbildung der Pflegekräfte ist im Vergleich zum Qualitätsanspruch zu kurz.
- Wäre die Ausbildung länger, müssten die AltenpflegerInnen natürlich auch besser bezahlt werden.
- Die Regenerationsmöglichkeiten sind zu gering. Ein Großteil der Altenpflegerinnen und Altenpfleger wechselt nach ca. drei Jahren wieder den Beruf, weil sie die Bedingungen nicht länger ertragen.
- Migranten, die aus einem anderen Kulturkreis kommen, sind mit einem Klientel konfrontiert, das einen völlig anderen Lebenshintergrund hat (z.B. nicht verarbeitete Kriegserlebnisse).
- Wir leben in einer sog. Informations- und Mediengesellschaft, aber mit den alltäglichen Gegebenheiten in einem Altenheim ist keine Quote zu machen.

Bevor ich mich weiter mit diesem Unbehagen in der Kultur beschäftige, möchte ich mich am Beispiel von Migration mit den politischen Bedingungen von Integration befassen. Im Brockhaus wird Integration beschrieben als „der einigende Zusammenschluss, die stetige Selbsterneuerung, das ständige Bewusstwerden einer gesellschaftlichen, staatlichen oder überstaatlichen Ganzheit, auch die innere Angleichung und Einschmelzung eines neugewonnenen Gebiets oder einer aufsteigenden Bevölkerungsschicht in ein übergeordnetes Ganzes.“ (Brockhaus 5, 1954 S. 702)

Dieter Oberdörfer, Vorsitzender des Rates für Migration, weist in seinem Vortrag ‚Was ist ein integrierter Deutscher?‘ auf die verfassungsrechtlichen Grundlagen für Einwanderung hin: „Das übergeordnete politische Ziel wünschenswerter Integration kann im demokratischen Verfassungsstaat, in der Republik, nur die Identifikation mit der politischen Gemeinschaft, mit den politischen Werten ihrer Verfassung, Rechtsordnung und politischen Institutionen sein. Solche Identifikation ist immer ein ideales Ziel, da es von allen, auch von den eingesessenen Bürgern, immer nur in unterschiedlichen Graden der Annäherung erreicht wird und kein sicherer Besitzstand ist. Voraussetzung für politische Identifikation und Integration der Zuwanderer sind dabei staatsbürgerliche, soziale und kulturelle Gleichberechtigung und Akzeptanz durch die Aufnahmegesellschaft.“ (Oberdörfer 2002, S. 18)

Welche gesellschaftlichen Bedingungen, welche Einstellungen verhindern es, sich diesem Ideal weiter anzunähern? Oberdörfer spricht in diesem Zusammenhang von einem „völkisch geprägten nationalen Selbstverständnis der Deutschen...Das Staatsverständnis der völkischen Nation geht von der Vorstellung einer homogenen, für alle verbindlich definierbaren und vor Verunreinigung durch fremde Elemente zu bewahrenden ‚nationalen‘ Kultur aus. Solange sich dieses überlieferte völkische Staatsverständnis in den Köpfen hält, bleiben Ausländer von der Nation ausgeschlossen. Gefordert ist daher jetzt die längst fällige geistige und

politische Aneignung der Prinzipien des demokratischen Verfassungsstaates. Dieser versteht sich als Staatsbürgernation. Er schützt in seiner Verfassung die Freiheit des religiösen Bekenntnisses und der Weltanschauung – also kulturellen Pluralismus und kulturelle Toleranz.“ (a.a.O.)

Aus beruflicher Erfahrung wissen wir, dass Vorurteile, verinnerlichte Wertvorstellungen weder durch Information noch durch politisches Handeln allein aufgehoben werden können, oft geschieht leider das Umgekehrte, indem sich Politiker das Stammtischgeschwätz meinen gar zunutze machen zu müssen.

Die Zuwanderer sollen hier arbeiten, aber sie sollen nicht rechtlich gleichgestellt sein und nicht in die Vorzüge des Sozialstaates kommen. Das ist ein Widerspruch. Nicht nur die Unterschiedlichkeit – diese Leute sind Deutsche wie wir, weil sie derselben Nation mit den entsprechenden rechtlichen Grundlagen angehören – scheint so schwer zu ertragen, sondern Widersprüche in der Person selbst. Wir ertragen nicht unsere Inkonsequenz, unsere Uneindeutigkeit, unsere widersprüchlichen Selbstbilder oder, etwas pathetisch ausgedrückt: Das Fremde in uns selbst, das verbunden ist mit verleugneten und verdrängten Gefühlen; wir ertragen nicht unsere Sterblichkeit.

Wie das Wirtschaftssystem in unserem Staat abhängig ist vom Wachstum, so scheint unser Streben sich am Machbaren zu orientieren. Wir zeigen uns beschämt, wenn wir mit dem nicht (mehr) Machbaren konfrontiert sind wie ein Arzt, der sich von dem unheilbar Kranken abwendet, weil er ihm aus medizinischer Sicht nicht mehr helfen kann. Wir leugnen die Grenzen unseres Einflusses, indem wir diese mit Resignation, Hoffnungslosigkeit oder Schwarzmalerei verwechseln. Durch die Einsicht in unsere Grenzen gewinnen wir einen erweiterten Blick auf die Realität. Bezogen auf die Migranten bedeutet dies, dass Integration nicht bedeutet, den Staat auszubeuten, sondern sich mit ihm zu identifizieren, ein Teil von ihm zu sein. Der Slogan vom Boot, das voll sei, will suggerieren, die Grenzen der Aufnahmefähigkeit eines Staates seien erreicht. Tatsächlich vertuscht dieser Satz eine Grenze im Kopf, die Unterschiedlichkeiten des Selbstseins und des Deutscheins integrieren zu können.

Das neue Unbehagen in der Kultur

Ohne eine staatliche Ordnung, verbunden mit entsprechenden Regelungen wären, so Sigmund Freud in ‚Das Unbehagen in der Kultur‘ „...Beziehungen der Willkür des Einzelnen unterworfen, d.h. der physisch Stärkere würde sie im Sinne seiner Interessen und Triebregungen entscheiden. Daran änderte sich nichts, wenn dieser Stärkere seinerseits einen einzelnen noch Stärkeren fände. Das menschliche Zusammenleben wird erst ermöglicht, wenn sich eine Mehrheit zusammen findet, die stärker ist als jeder Einzelne und gegen jeden Einzelnen zusammen hält. Die Macht

dieser Gemeinschaft stellt sich nun als ‚Recht‘ der Macht des Einzelnen, die als ‚rohe Gewalt‘ verurteilt wird, entgegen.“ (S. Freud: Studienausgabe Bd. 9, 1982, S. 225). Um den Triebverzicht leisten zu können, der notwendig ist, sich in diese Gemeinschaft zu integrieren, muss eine Eintrittskarte für diese Gemeinschaft zu erträglichen Bedingungen erworben werden können, zumindest eine Identifikation mit den rechtlichen Bedingungen, nicht unbedingt mit den kulturellen Eigenheiten. Die Zuversicht in den Staat – (die Macht der Gemeinschaft) – ist heutzutage diversen Erschütterungen ausgesetzt, indem die Macht Einzelner oder Gruppen sich immer mehr durchsetzt. Wirtschaftliche Interessen stehen auf den Prioritätenlisten der Politik unangefochten an erster Stelle. Die Verbindung von Demokratie und Kapitalismus ist als einziges System übrig geblieben. Um auf unsere Szene zurück zu kommen: Wenn also mit der Arbeit im Altenheim nicht viel zu verdienen ist, wollen die Pflegerinnen zumindest mit der Bestätigung nach Hause gehen, etwas Sinnvolles geleistet zu haben, aber stattdessen fühlen sie sich müde, erschöpft und häufig innerlich leer, ausgebeutet. Hohes gesellschaftliches Ansehen winkt auch nicht, denn die meisten Menschen ihrer Umgebung haben kaum eine Vorstellung von ihrer beruflichen Tätigkeit.

„Das gern verleugnete Stück Wirklichkeit hinter alledem ist, dass der Mensch nicht ein sanftes, liebebedürftiges Wesen ist, das sich höchstens, wenn angegriffen, auch zu verteidigen vermag, sondern dass er zu seinen Triebbegabungen einen mächtigen Anteil von Aggressionsneigung rechnen darf. Infolgedessen ist ihm der Nächste nicht nur möglicher Helfer und Sexualobjekt, sondern auch eine Versuchung, seine Aggression an ihm zu befriedigen, seine Arbeitskraft ohne Entschädigung auszunützen.“ (ebenda S. 240) Diese Aggression legitimiert sich bewusst oder unbewusst darüber, dass die Dementen sich aus dem Produktions- und Anpassungsprozess an die gegebenen Leistungsnormen ausgeklinkt haben, sie machen nicht mehr mit, sie verweigern sich, kapieren nicht (mehr), was von ihnen erwartet wird. Zudem sind sie alt und liegen der (Leistungs-)Gesellschaft auf der Tasche. Die Pflegerinnen seien an ihrem Zustand selbst schuld, weil sie nichts Besseres gelernt haben, weil sie unbedingt meinen, sich in einem sozialen Arbeitsfeld betätigen zu müssen, weil sie die Arbeitsbedingungen in ihrem Gastland nehmen müssen, wie sie kommen. „Die Existenz dieser Aggressionsneigung, die wir bei uns selbst verspüren können, beim anderen mit Recht voraussetzen, ist das Moment, das unser Verhältnis zum Nächsten stört und die Kultur zu ihrem Aufwand (an Energie) nötigt. Infolge dieser primären Feindseligkeit der Menschen gegeneinander ist die Kulturgesellschaft ständig vom Zerfall bedroht.“ (ebenda S. 241)

Diese Aussagen mögen übertrieben klingen oder aber durch meine Beispiele aus dem Altenheim als unzureichend belegt angesehen werden, etwa nach dem Motto: ‚So schlimm ist es ja nun auch wieder nicht‘, ‚andere Menschen müssen auch hart für ihr Geld arbeiten‘ oder ‚in Indien herrschen viel schrecklichere Zustände‘. Im weiteren Verlauf seiner Abhandlung weist Freud einen Zusammen-

hang von Über-Ich- und Kulturentwicklung nach, die uns dem Verständnis für solche Formen der Abwehr näher bringen: „(...) denn das Schuldgefühl ist der Ausdruck des Ambivalenzkonflikts, des ewigen Kampfes zwischen dem Eros und dem Destruktions- oder Todestrieb (...) Da die Kultur einem inneren erotischen Antrieb gehorcht, der sie die Menschen zu einer innig verbundenen Masse vereinigen heißt, kann sie das Ziel nur auf dem Wege einer immer wachsenden Verstärkung des Schuldgefühls erreichen.“ (ebenda S. 258) Nun ließe sich natürlich einwenden, außer einigen Angehörigen vielleicht habe niemand ein Schuldgefühl, im Gegenteil, das Gewissen sei rein, weil die alten Menschen gut untergebracht seien, die Bedingungen der Unterbringung ständig von der Heimaufsicht geprüft würden usw., die Migranten froh seien, in Deutschland eine Arbeit gefunden zu haben. Skeptisch stimmt dabei, dass sich diese Argumente häufig nicht an der Realität orientieren, sondern an Ideologien und Wunschvorstellungen, also die Abwehr den Konflikt ins Gegenteil verkehrt (gutes Gewissen), leugnet oder verdrängt. Wie könnte sonst der zu pflegende Mensch behandelt werden wie eine Maschine, dessen Körper in Module aufgeteilt wird, damit jeder Teil, der pflegerisch behandelt wird, dokumentiert und gesondert honoriert werden kann.

Was ich bisher noch nicht erwähnt habe, ist die Tatsache, dass auch die Pflegerinnen in der Supervision häufig über Schuldgefühle klagen, weil sie sich zu ungeduldig oder aggressiv im Umgang mit den Patienten empfanden oder zu wenig Zeit für deren Bedürfnisse aufbringen konnten. In diesem Zusammenhang beschuldigen sie sich gelegentlich selbst oder wechselseitig mangelnder Professionalität. So werden häufig Chiffren aus dem Managementvokabular zur Triebabwehr benutzt: Die Ressourcen seien nicht ausgeschöpft oder das Qualitätsmanagement funktioniere nicht richtig. Ihre Ansprüche an sich selbst, welche sie mit denen der Einrichtungsleitung in Übereinstimmung wissen, verlangen von ihnen, dass sie immer freundlich und zugewandt auf die Bedürfnisse der Bewohner eingehen. Diese Übereinstimmung ist auch dann nicht gefährdet, wenn sich Leitung nicht an die Vereinbarung hält, indem zum Beispiel an Personal gespart wird. Die Befürchtung, entlassen zu werden, gilt in der Hauptsache für die Hilfskräfte, weil auf dem Markt kein Mangel an Unausgebildeten herrscht, bei den Ausländerinnen kommt noch die Sorge hinzu, dass ihre Arbeitserlaubnis bei Arbeitslosigkeit nicht verlängert werden könnte.

Diese Praxisszene spiegelt offenbar auch wider, dass der Grund, welcher für die Bildung des Über-Ichs verantwortlich ist, in einer frühen Autoritätsangst zu suchen ist. „Ein ursprüngliches, sozusagen natürliches Unterscheidungsvermögen von Gut und Böse darf man ablehnen. Das Böse ist oft gar nicht das dem Ich Schädliche oder Gefährliche, im Gegenteil auch etwas, was ihm erwünscht ist, ihm Vergnügen bereitet. Darin zeigt sich also fremder Einfluss; dieser bestimmt, was Gut und Böse heißen soll. Da eigene Empfindung nicht den Menschen auf denselben Weg geführt hätte, muss er ein Motiv haben, sich diesem fremden Einfluss zu

unterwerfen. Es ist in seiner Hilflosigkeit und Abhängigkeit von anderen leicht zu entdecken, kann am besten als Angst vor Liebesverlust bezeichnet werden.“ (S. Freud, a.a.O., S. 251)

Dieser Andere gibt Fähigkeiten /Fertigkeiten in Verbindung mit einer Art kulturellen Standards vor.

Esherrschtentweder eine Situation des Mangels oder, seltener, der Zufriedenheit über erbrachte Leistungen. Die Dementen sind nicht integriert, weil desorientiert. Die Migranten sind in dem Dilemma, die kulturellen Hintergründe von Herkunfts- und Einwanderungsland nicht in sich integrieren zu können und müssen die Einbürgerung als eine Art von Verrat an ihrem Herkunftsland verstehen, was dazu verführt, sich Verhältnissen anzupassen, ohne damit identifiziert zu sein. Das scheint in der Regel auch von ihnen verlangt zu werden, nämlich, sich den hiesigen Gegebenheiten anzupassen statt sich zu integrieren. Da diese Nichtunterscheidung zwischen Anpassung und Integration sich in unterschiedlicher Weise durch alle Gesellschaftsschichten zieht, ist auf diesem Gebiet wenig Verständnis zu erwarten.

Mainstreaming als Haltung

Stellen wir uns diese Metapher bildlich vor: Wir schwimmen in der Mitte des Stroms, kommen in dieser Weise auf schnellstem und leichtestem Weg ans Ziel. Wir erfassen den Puls der Zeit. Indem wir uns in dieser Masse tummeln, werden wir von ihren Strömungen erfasst, die uns beeinflussen, gleichzeitig versuchen wir selbst, an diesen Schaltstellen unseren Einfluss geltend zu machen. Wenig erfahren wir allerdings von dem, was am Rand dieses Stroms, in Ufernähe schwimmt, langsam oder gar nicht vorwärts kommt. Um die Situation ausreichend erfassen zu können, sind wir zu schnell oder zu sehr in ihrem Strom, um uns einen Überblick (lat. supervidere) zu verschaffen. Wir klären über die Situation weniger auf, sondern wir managen oder moderieren sie, indem wir mitschwimmen. Dabei gelingt es uns, Grenzen mit ihren entsprechenden Erfahrungen zu vermeiden, möglicherweise auch persönliche Grenzen.

Worauf ich hinaus will: Es werden immer mehr neue Felder für die Supervision akquiriert und parallel dazu neue Qualifikationen erdacht, um auf die (vermeintlichen) Anforderungen des Marktes einzugehen. Die neue Devise lautet, dass es nicht mehr länger genügt, den Beruf einer Supervisorin / eines Supervisors auszuüben, um auf dem Markt konkurrieren zu können. Frau /Mann brauche diverse Zusatzqualifikationen, um auf die differenzierten Wünsche der Kunden eingehen zu können, z.B. schnell unterschiedlichste Hilfen anbieten zu können, (einen) kurzen Prozess zu machen. Ich möchte an dieser Stelle stattdessen für eine neue Gründlichkeit plädieren. Diese kann nur auf der Grundlage einer eindeutigen Berufsidentität gelingen und dem Risiko, auch einmal langsam machen, mit Bedacht

die Ziele im Hinblick auf ihre Umsetzung zu überprüfen. Oft lässt sich nur im Stehen der Grund sehen.

Denn obwohl alles in die Mitte des Stroms drängt, die Ökonomie zum handlungsleitenden Prinzip erkoren ist, werden wir ständig von Situationen der Begrenzung beherrscht, einerseits dadurch, dass wir häufiger als uns angenehm ist an Grenzen gelangen, andererseits, dass diese uns heraus fordern, wir sie ständig zu überwinden suchen. Aber es gibt Grenzen, die wir nicht überwinden können. Das muss nicht in jedem Fall bedeuten, uns deshalb von ihnen abzuwenden, manchmal hilft es allein, das nicht Mögliche anzuerkennen, damit leben zu lernen.

Literatur

Der große Brockhaus: Band 5, Wiesbaden 1954.

Freud, S. (1929/30): Das Unbehagen in der Kultur. Studienausgabe Band 9, Frankfurt a. M. 1982.

Oberdörfer, D. (2002): Was ist ein integrierter Deutscher? Frankfurter Rundschau 08.10.2002, S. 18.

Anschrift des Verfassers: Robert Maxeiner, Fritz-Reuter-Straße 17, 60320 Frankfurt a. M.

Im Dialog mit der Andersartigkeit

Zusammenfassung: Der Artikel entsteht in der Zeit des drohenden Irak-Krieges. Die gewählten Blickwinkel sind davon nicht unberührt. Angesichts des Ringens um Verstehen und Verständigung und der Manifestierung des Rechthabens beschäftigen mich Gefühle von Entsetzen, Ohnmacht und Wut. Der Glaube, durch Dialoge Begegnungen und Verständnisse erwirken zu können, fällt schwer.

Seit sechs Jahren erhalte ich durch die ANSE-Arbeit (Association of national organisations for supervision in Europe) – davon vier Jahre aus der Vorstandssicht – einen Einblick in die Entwicklung und Institutionalisierung der Profession Supervision in Europa. Sechs Jahre, in denen es viele Begegnungen gab, Fremdes und Fremdartiges zu verarbeiten war, Lustvolles seinen Platz hatte, ich mir in unterschiedlichsten ‚Spiegeln‘ begegnete und eine Zeit, die mich nach vielen Berufsjahren neu mit dem ‚in die Fremde gehen‘ und dem ‚Verstehen‘ konfrontierte. Was habe ich wirklich verstanden? Dieser Artikel wird einen persönlichen Einblick in die europäische Supervisionsarbeit und ihre professionelle Entwicklung geben. An einigen Themen und Orten werde ich verweilen, anderes wird den Leser und die Leserin zu ‚eigenen Reisen‘ ermuntern. Die hinter der Supervisionsszene und den Beispielen liegenden gesellschaftlichen und politischen Gegebenheiten werden nicht explizit formuliert, wenngleich sie indirekt, bewusst wie unbewusst, die Themen und die Arbeit mit beeinflussen.

Sich mit Fremdem zu beschäftigen, ist eine zentrale Herausforderung in der Supervisionsarbeit: ‚fremdes Land‘ betreten (fremde Organisationen, Strukturen,...), mich mit ‚Andersartigkeit‘ auseinander setzen (fremde Arbeitsformen und Arbeitsabläufe, Aufgaben, Verhaltensweisen, Konfliktlösungsformen...) und die Tatsache, dass die Beteiligten im Beratungsprozess manchmal verschiedene ‚Sprachen‘ zu sprechen scheinen; all das erschwert das Verstehen. ‚Fremd-sein‘ gehört somit zur Berufsrolle: es ermöglicht die Distanz, motiviert die Neugier, fordert den Forschergeist heraus und konfrontiert die eigenen Begrenzungen und Ängste.

„Papa, was ist ein Fremder?“, fragt Meriem ihren Vater, und dieser antwortet: „Der Wortstamm ‚fremd‘ bedeutet sowohl ‚von weit her‘ als auch ‚nicht dazugehörig‘. Ein Fremder kommt also aus der Ferne, aus einem anderen Land, manchmal auch nur aus einer anderen Stadt oder einem anderen Dorf. Und ein Fremder ist kein Angehöriger der Familie, des Clans oder des Stammes. Wenn heute jemand sagt, dass ihm etwas ‚fremd‘ sei, dann meint er damit, dass es sehr anders ist als das, was man jeden Tag sieht, das es demnach irgendwie ungewöhnlich ist, aus der

Reihe fällt. Das Wort ‚seltsam‘ kann manchmal etwas ähnliches ausdrücken.“ (Tahar Ben Jelloun, 2001)

Schon immer gab es in der Geschichte der Menschheit Bestrebungen, den eigenen territorialen Raum zu erweitern. Meist war die Triebfeder die Sicherung des Überlebens und dafür nahm man manch einen Konflikt in Kauf. Ein anderer Beweggrund waren Erbstreitigkeiten, Macht- und Geltungsbestreben und nicht zuletzt gab es auch Motive wie Neugier und Abenteuerlust. Darüber hinaus gab und gibt es unterschiedliche Gründe, das eigene Land zu verlassen, um Asyl anzufordern, in der Fremde eine neue Beheimatung aufbauen zu müssen. Aus der Ambivalenz: zwischen der Angst vor dem Fremden und der Sehnsucht nach genau dieser, dem exotisch Anderen, ergibt sich (abgesehen von den Gründen für Flucht) der psychodynamische Antrieb für das in die Fremde gehen, um dort – letztlich mir selbst zu begegnen.

Auch der Krieg beginnt in mir selbst. Erst wenn ich mit mir selbst Frieden mache, kann ich ihn auch zwischen mir und anderen schaffen. Das Kleine im Großen: Krieg, Aggression, Gewalt sind somit nicht nur außen, sondern auch Teile meines Selbst.

Das Fremde existiert also nicht nur außen, sondern entsteht auch, wenn in mir das Bewusstsein einer Differenz auftaucht, und es hört auf zu bestehen, wenn wir uns alle als Fremde erkennen. Julia Kristeva weist darauf hin, dass das Wesentliche darin besteht, das Fremde – und damit uns selbst – zu analysieren. Sie fordert auf, in uns unsere unerklärliche Andersheit zu entdecken, denn sie ist es, die uns Angst macht und mit innerer Unruhe erfüllt. (Kristeva, 1990) „Wenn wir unsere Fremdheit erkennen, werden wir draußen weder unter ihr leiden, noch sie genießen. Wenn das Fremde in mir ist, dann sind alle Fremde. Wenn ich Fremder bin, gibt es keine Fremden.“ (Winnicott, 1971) Etwas als fremd erfahren setzt somit die eigene Identität bzw. die Auseinandersetzung mit dieser voraus. Fremdsein ist keine Eigenschaft, sondern ein Verhältnis zu Anderen/zur Welt und letztendlich zu mir. Ich begegne mir selbst im Spiegel des Anderen.

Dazu Susanne Kutz im Vorwort zu dem Buch von Dan Bar-On über den Dialog als Modell der interkulturellen Konfliktbewältigung: „Trotz aller Zuspitzungen haben (...) scheinbar einfache Erkenntnisse ihre Gültigkeit nicht verloren: Denn wenn wir nicht verstehen, welche (Feind-)Bilder uns bestimmen, werden wir weder zu uns selbst noch zu einem friedlichen Miteinander finden. Friedensprojekte brauchen mehr als große Politik, sie brauchen die Bereitschaft Einzelner, sich auf Menschen von der anderen Seite einzulassen. Und sie brauchen Institutionen, die als Ideenträger und Unterstützer, unabhängig von kommerziellen, politischen und religiösen Bindungen, dazu beitragen können, neue Konzepte (...) zu erproben.“ (Dan Bar-On, 2001)

Und noch ein Blickwinkel: Robert Leicht verdeutlicht in seinem Artikel ‚Der Fremde in uns‘ ein Stück des geschichtlichen Widerspruchs: „Fremdenfeindlich-

keit und Gastfreundschaft, das sind die beiden Pole, zwischen denen sich unsere gesamte Geschichte der Beziehungen abspielt, zwischen uns – und dem Fremden. Genau genommen ist der Begriff ‚Fremdenfeindlichkeit‘ ursprünglich ein Pleonasmus, ein ‚Weißer Schimmel‘: Denn der Fremde, das war ursprünglich auch der Feind, und der Feind, das war der Fremde. Das lateinische Wort *hostis* steht für Fremdling, Ausländer, Feind. Aber schon zeigt sich die Zwiespältigkeit: Das Wort *hospes* steht für zwei gegensätzliche Rollen, für den Wirt wie für den Gast, auch für den Fremden. Und der *hospes* wie die *hospitalitas* sollen sich entwickelt haben aus dem *hostem petere*: den Fremden/den Feind (herbei)bitten – aus dem Gebot der Gastfreundschaft also. Ein uralter Widerspruch – so alt, dass man sich fragen muss, ob er nicht in beiden Aspekten seine Wurzel in der menschlichen Urausstattung hat: die Fremdenschau im Apriori des Instinkts, das Gebot der Gastfreundschaft im Apriori des Gewissens.“ (Robert Leicht, 2000)

Die Auseinandersetzung mit dem ‚Ich‘ und dem ‚Anderen‘ sind Themen und Prozesse, die wir in unseren Supervisionsausbildungen schmerzlich selbst erlebt und bearbeitet haben. Sie spielten im persönlichen und im kollektiven Prozess und in dessen Veränderungen eine zentrale Rolle. Selbsterfahrung, Gruppendynamik, der Gang durch die Supervisionsfelder und das sich Erproben in verschiedensten Organisationen halfen uns, unser Selbst zu erforschen. Mit den Jahren wurde der Blick durch die Ethno-Psychoanalyse zusätzlich wichtig: Supervisionsthemen wurden um die kulturelle Dimension erweitert. Der Ansatz Mario Erdheims, dass als wesentliches Instrument des Verstehens die Empathie nötig sei, vertiefte und erweiterte das Supervisionsverständnis. Das eindimensionale Erfassen von beobachteten Fakten reicht nicht aus, um zu ‚verstehen‘, was eine Situation ‚wirklich‘ ausmacht; eine assoziative Verknüpfung mit allen Systemen der Persönlichkeit und allen Systemen der aktuellen Situation (mit ihrem geschichtlichen Hintergrund) sind notwendig. (Erdheim, 1984)

„Der ‚Andere‘ kann als einzelnes, monolithisches, konstantes Element wahrgenommen werden, im Gegensatz zu einem konstanten, integrierten ‚Selbst‘. Der ‚Andere‘ lässt sich aber auch als Prozess wahrnehmen, der denselben Veränderungen unterliegt wie das ‚Selbst‘ in seinem individuellen und kollektiven Leben. Der ‚Andere‘ lässt sich als unendlich im Rahmen der Vorstellung des ‚Selbst‘ wahrnehmen, da das ‚Selbst‘ seine Vorstellung als eine geschlossene, totale Struktur aufbaut, während die ‚Andersartigkeit‘ des ‚Anderen‘ unendlich ist.“ (Dan Bar-On, 2001) (Bar-Ons Betrachtungen bekommen eine realistische Facette, wenn er sich u.a. fragt, welche Bedeutung es hat, wenn die Vorstellung des arabischen ‚Selbst‘ durch einen Eurozentrismus und Amerikanismus definiert wird, der den Eliteanspruch und die Hegemonie der westlichen Gesellschaft unterstreicht.)

Der folgende Text von Max Frisch war mir in meiner Supervisionsausbildung ‚Begleiter‘ für die Auseinandersetzung mit dem ‚Selbst‘ und dem ‚Anderen‘. In der europäischen Supervisionsarbeit bekommt er für mich eine neue Aktualität.

(Nicht zuletzt scheint er mir eine pointierte Aussage zu sein, die angesichts der politischen Dynamik und der in Anspruch genommenen Krieglegitimation herausfordernd uns auf uns ‚zurückwirft‘.)

„In gewissem Grad sind wir wirklich das Wesen, das die andern in uns hineinsehen. Freunde wie Feinde. Und umgekehrt! Auch wir sind die Verfasser der andern, wir sind auf eine heimliche und unentrinnbare Weise verantwortlich für das Gesicht, das sie uns zeigen, verantwortlich nicht für ihre Anlage, aber für die Ausschöpfung dieser Anlage. Wir sind es, die dem Freunde, dessen Erstarrtsein uns bemüht, im Wege stehen, und zwar dadurch, dass unsere Meinung, er sei erstarrt, ein weiteres Glied in jener Kette ist, die ihn fesselt und langsam erwürgt. Wir wünschen ihm, dass er sich wandle, o ja, wir wünschen es ganzen Völkern! Aber darum sind wir noch lange nicht bereit, unsere Vorstellung von ihnen aufzugeben. Wir selbst sind die letzten, die sie verwandeln. Wir halten uns für den Spiegel und ahnen nur selten, wie sehr der andere seinerseits eben der Spiegel unseres erstarrten Menschenbildes ist, unser Erzeugnis, unser Opfer (...“ (Frisch, 1985)

Bleibt am Ende dieses Kapitels noch zu klären, warum das Thema mit dem Fremden und den Fremden‘ jetzt die Supervisionsszene beschäftigt. Ist es unser Interesse an Anderen und unsere Neugier auf Fremdes, der Wunsch nach Erweiterung unseres Marktes, der Anspruch, Europa mit zu entwickeln, die Entwicklung der supervisorischen Kompetenzen oder die Idee, supervisorische Entwicklungshilfe leisten zu wollen? Das Thema ‚Interkulturelles Lernen‘ ist in pädagogischen und sozialen Einrichtungen gut 15 Jahre alt; Coachingprozesse sind in der Begleitung ‚entsendeter Mitarbeiter‘ ins Ausland seit Jahrzehnten geübte Praxis und auch im Rahmen der Organisationsentwicklung schaut man mit den Firmen seit Jahren über die Staatsgrenze. Und dennoch ... Eine Kollegin formuliert dazu: „Es ist wie ein Bild: der Augenblick (der Aufnahme, des Entstehens) ist vorbei, jedoch auf dem Bild erscheint das Thema wieder und initiiert Neues.“ (Susanne Ehmer)

Die alten/neuen Blickwinkel und Beweggründe sind sicherlich vielschichtig und bezogen auf das Feld Supervision noch nicht evaluiert; deshalb muss hier die Darstellung möglicher Beweggründe genügen, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt:

- Das Bewusstsein ‚wir sind eine Einwanderungsgesellschaft‘, hat eine andere (auch politischere) Bewusstseinsstufe erreicht.
- Die Europäisierung nimmt rasant zu: Engmaschigere Beziehungen zwischen den Staaten, Europa rückt aneinander, Veränderung der Arbeitsmärkte; Fusionen von Firmen an verschiedenen Standorten; Ausbildungen mit europäischen Abschlüssen (was auch auf Supervisionsausbildungen zutrifft).
- Internationalität und Multikulturalität nehmen zu und werden auch in der Supervision aktueller.
- Unsere ausländischen MitbürgerInnen ‚sind in die Jahre gekommen‘ und sto-

ßen in Organisationen und Einrichtungen die Themen Integration, Partizipation, Solidarität ... neu an. (Z.B. stimmt die Konzeption von Alteneinrichtungen für die Beheimatung türkischer Mitbewohner?)

- Firmen hadern mit den Trainings und Fortbildungen hinsichtlich der Vorbereitungen der Entsendung ins Ausland und suchen nach anderen Konzepten. Oft führen Kulturschock und Rollenkonflikte zu Arbeitsunzufriedenheit und Identitätsbrüchen, nicht zuletzt auch zu Angst und Arbeitsverweigerung. Supervision kann hier ein hilfreiches Angebot sein.
- Supervisionen in Einrichtungen finden mit multikulturellen Teams statt und/oder die Teammitglieder sind in verschiedenen Ländern tätig.
- Entsprechend müssen Institutionen das Thema ‚besetzen‘, was konzeptionelle, strukturelle und personelle Konsequenzen hat - (s. auch den Prozess in den nationalen Supervisionsverbänden).
- Da Supervision dort stattfindet, wo die Arbeit stattfindet und diese inzwischen flexibler, mobiler, multikultureller und mehrsprachig geworden ist, haben auch SupervisorInnen sich dieser Arbeitsmarktsituation zu stellen und müssen sich fragen: „Bin ich fit für Europa“? „Die Herausforderungen im Zusammenhang beruflicher Arbeit nehmen zu. Fragen und Probleme der Kooperation und Kommunikation, Organisations- und Strukturwandel in der Arbeitswelt, steigende Ansprüche an fachliche und soziale Kompetenz ... in all diesen Bereichen entstehen Fragen, die unter Zuhilfenahme von Supervision mit dem Blick von außen zu einer zufrieden stellenden Lösung gebracht werden können.“ (DGSv, 1999)

Zunächst: Ein Blick in die Geschichte der Supervision

Betrachtet man die Geschichte der Profession ‚Supervision‘ mit dem deutschen Blick, stellt man fest, dass es dort bereits einiges an Grenzüberschreitungen und Interkulturalität gab. Die Geschichte der Supervision ist gut 100 Jahre alt und eng verknüpft mit der Geschichte der Sozialarbeit. (Kees Wieringa vermutete, dass die Form der Praxisberatung schon viel älter sei und vielleicht schon im sokratischen Dialog zu finden war.) Wieringa und Weigand markieren im Supervisionsheft 18/1990 verschiedene Entwicklungsphasen der Supervision, indem sie die professionelle Entwicklung in den geschichtlichen und politischen Rahmen stellen: vom Supervisor als Methodenlehrer über den Gruppensupervisor, den sozialen Veränderer hin zur Supervision zwischen Therapie und Organisationsberatung; jedoch sind in diesen Jahren der Supervisionsentwicklung der institutionenkulturelle Rahmen und die Aufgabenstellungen eher vertraut; da das Supervisionsklientel – wie auch die Konzepte und Strukturen – den Erfahrungen aus der eigenen Berufsbiografie ähneln.

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts bilden sich in Nordamerika gemeinnützige Wohlfahrtsorganisationen, die zur Anleitung, Führung und Beratung ihrer ehrenamtlichen Helfer spezielle MitarbeiterInnen einsetzen. Der Grundstein für die Profession Supervision ist gelegt.... In den 30er-Jahren stellen emigrierte europäische Sozialwissenschaftler ihr know-how der Aus- und Weiterbildung von SozialarbeiterInnen in Amerika und nach dem Krieg auch wieder in Europa zur Verfügung. Über die Niederlande gelangt die Supervision in den 50er Jahren nach Deutschland und in den deutschsprachigen Raum. Deutsche Kolleginnen und Kollegen erhalten im Rahmen der ersten Supervisionsausbildungen Lehrsupervision durch niederländische Supervisoren. Supervision wird als agogischer Lernprozess angesehen und dem Supervisor/der Supervisorin wird die Rolle des Begleiters und change agent zugewiesen. Die Beziehungsdynamik zwischen SupervisandIn und SupervisorIn rückt mehr in den Mittelpunkt und wird um das Verständnis der unbewussten Dynamik erweitert.

In den folgenden Jahrzehnten wird Supervision zu einer gängigen Beratungsform im westlichen Europa und seit einigen Jahren weitet sich die Profession in den osteuropäischen Raum aus: Nationale Supervisionsverbände gibt es u.a. in Slowenien, Ungarn, Kroatien, Estland, Russland, ... und auch in diesen Supervisionsausbildungen sind KollegInnen aus den Niederlanden, aus Deutschland, Österreich und der Schweiz als AusbilderInnen und LehrsupervisorInnen tätig. Weitere Faktoren wirken auf das Supervisionsverständnis und die Rollenentwicklung ein, und je mobiler die Supervisionsszene wird, umso mehr Impulse gilt es kritisch abzuwägen und evtl. mit einzubeziehen: Gruppenanalyse, Systemisches Arbeiten, Coaching, Mediation, Interkulturalität, Gender,

Die Profession Supervision hat sich somit ‚grenzüberschreitend‘ entwickelt und man könnte annehmen, dass die Reflexion und Gestaltung der Interkulturalität seit Anbeginn sozusagen zum Fächerkanon der Ausbildung und zum Rollenbewusstsein gehörten. Interessant ist, dass die Arbeitserfahrungen mit und in dieser ‚Mehr-Kulturalität‘ in diesen ersten Jahren der professionellen Entwicklung in den supervisorischen ‚Geschichtsbüchern‘ nicht nachzulesen ist. Verständlich ist es, liegen doch die Ereignisse des Zweiten Weltkrieges nicht weit zurück. Der Blick ist nach vorne gerichtet, die Bemühungen konzentrieren sich auf die Gestaltung des Alltags und der Entwicklung neuer Lebensqualitäten. Die Geschichte, das Gemeinsame und das Trennende, und ihre Bedeutung für den Aufbau eines Beratungsverständnisses sind kein deutliches Thema. Hier zeigt sich etwas, was auch in den späteren interkulturellen und internationalen Arbeitsforen (und dies nicht nur in der Supervision) sichtbar wird und von hoher Bedeutung ist: die Aufnahme einer gemeinsamen Arbeit /eines gemeinsamen Anliegens ist eine Chance, durch die gemeinsame Handlung Vertrauen (in die eigene wie in die fremde Fähigkeit) entwickeln zu können. Irritationen, Störungen, Nichtverstehen, Verletzungen, die Bedeutung von Reinszenierungen sind zunächst nicht ansprechbar.

1986 gibt es in der Supervisionszeitschrift eine erste Beschäftigung mit dem Thema ‚Supervision im Ausland‘ (Supervision, 1986) und Bernd Oberhoff fragt, ob die Suche nach der Identität ein deutsches Anliegen sei. Er resümiert am Ende des Heftes, dass er bei keinem der ausländischen Beiträge das Thema Identität als ein herausgestelltes Ziel von Supervision erwähnt sah. „Die Identitätssuche artikuliert sich in der Frage ‚Wer bin Ich?‘ oder ‚Was hindert mich daran Ich zu sein und mich frei und gut zu fühlen?‘“ Oberhoff stellt die Identitätsfrage in den Kontext der politischen Vergangenheit und der Schwierigkeit, sich zu erinnern. „So bilden das Sich-Erinnern und das Gewinnen von Identität einen notwendigen Zusammenhang. Ich habe nicht nur als Privatperson eine Gegenwart und eine Geschichte, sondern u.a. auch als Berufsperson und als Angehöriger des nationale Gemeinwens. Es ist sicherlich viel beruhigender, mein Bewusstsein über meine Identität sehr eng und begrenzt zu halten, um mich nicht noch zusätzlichen Konflikten auszusetzen. Nur, dann kann es geschehen, dass plötzlich ein Ereignis“ – (1986 war es u.a. die Reaktorkatastrophe von Tschernobyl; 2003 ist es der nahende Krieg im Irak, d.V.) – „eintritt und mich zwingt, die anderen Teile meiner Identität zu erinnern.“ (Oberhoff, 1986)

„Wer die Vergangenheit nicht ehrt, verliert die Zukunft. Wer seine Wurzeln vernichtet, kann nicht wachsen.“ (Hundertwasser/Texttafel im Kunsthhaus in Wien)

1989 gründet sich die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. als Berufs- und Fachverband. Supervision ist zu einem Bestandteil der Verbesserung beruflicher Kooperation und Kommunikation geworden. Etwa zeitgleich entsteht auch der österreichische Berufsverband, die Schweizer Kollegen haben diesbezüglich einige Jahre Erfahrungsvorsprung.

1994 schließen sich Deutschland (D), Österreich (A) und die Schweiz (CH) zu einem ersten Kooperationsverbund zusammen und schließen ein sogenanntes DACH-Abkommen: Ziel ist die gegenseitige Anerkennung von Supervisionsausbildungen und damit auch von tätigen SupervisorInnen und Supervisoren. Obwohl (oder weil) alle drei eher dem deutschsprachigen Gebiet zuzurechnen sind und es eine gelebte Nähe gibt, gestaltet sich die Kooperation zwischen einem hohen Maß an Selbstverständlichkeit und der Achtsamkeit, die Individualität der nationalen Verbände respektieren zu wollen. Das Verständnis von Supervision ist eher gleich, die Markierungen aus der Geschichte lassen Vergleichbares entdecken, die Unterschiede werden eher bagatellisiert – (aus analytischen Fortbildungen kenne ich aus der Begegnung zwischen Österreichern und Deutschen auch andere Töne).

Gleichzeitig entwickelt sich die Anforderung an Supervision weiter und verändert die Profession bzw. macht sie mehr und mehr zu einer solchen. Die Veränderungen in der Arbeitswelt – Hierarchiekrisis, Zunahme von Komplexität, steigendes Veränderungstempo, Zunahme des Konfliktpotenzials, Auseinandersetzungen mit System- und Sachzwängen und das Boomen des Beratungsmarktes,... – bleiben nicht ohne Auswirkung. Supervisionskonzepte werden überprüft, erweitert, verändert.

1997 gibt es die Gründung der ANSE: neben den DACH Mitgliedern kommen die Niederlande, Ungarn und Slowenien dazu. Die Bedeutung der Supervision in den jeweiligen Ländern und der institutionalisierte Stand der Supervisionsverbände spiegelt die berufspolitischen Entwicklungen wider: die Supervisionsausbildung in Holland ist die älteste, deutlich einem Methodenkonzept verbunden; der Schweizer Berufsverband ist der älteste und schon im Besitz einer Honorarregelung; der deutsche Verband ist zahlenmäßig der größte und beherbergt verschiedenste Ausbildungskonzepte, Schulen und Ausbildungsformen, und die ungarischen Kollegen konnten die politische Wende so nutzen, dass sie die ersten (und bisher die einzigsten) in Europa sind, deren Beruf („SupervisorIn“) staatlich anerkannt ist.

Ein europäisches Netzwerk von nationalen Supervisionsverbänden beginnt, seine Arbeit aufzunehmen. Zeitgleich findet im deutschsprachigen Raum eine weitere Auseinandersetzung in den Berufsverbänden statt: Der Ruf nach einer Berufsordnung wird lauter; ethisch-moralische Aspekte der Beratungsarbeit rücken in den Vordergrund, der Auftrag von Supervision wird hinterfragt: Anpassung versus Gegensteuerung!? (Sauer, 2000), die Erweiterung des supervisorischen Marktes scheint nötig.

In der ANSE ist spürbar, dass der Entwicklungsstand (und die damit verbundenen aktuellen Themen) der nationalen Verbände deutlich unterschiedlich ist: Die einen haben mit der Abgrenzung zu anderen Beratungsformen zu tun, die anderen nutzen Supervision zur Unterstützung ihrer Demokratisierungsprozesse; die Gestaltung eines emanzipatorischen Lehr-Lernprozesses ist für die einen Neuland, für die anderen seit vielen Jahren gelebte Praxis; einige brauchen viel Kraft, die sozialistischen Versorgungs- und Kollektivstrukturen ihrer Geschichte zu verarbeiten, die anderen betrachten die Arbeit mit (alternativen) Kollektiven als Herausforderung; wiederum andere nutzen Supervision als Unterstützung in ihrem subjektiven und kollektiven Identitätsprozess, während einige sich bereits jenseits dieses Prozesses glauben.

Die ANSE ist ein Verbund nationaler Supervisionsverbände. Dies setzt eine nationale Vereinsstruktur im eigenen Land voraus. In vielen Ländern Europas existiert jedoch ein regionales Bewusstsein, geschichtlich geprägt und teilweise politisch, sprachlich, strukturell bis heute ‚gehalten‘, z.B.: Spanien, Italien, Belgien, Schweden. Einerseits stößt die ANSE mit ihrer nationalen Forderung einen Verständigungsprozess (im Rahmen der Supervision) in dem jeweiligen Land an, andererseits gibt es hier einen Anspruch, der der politischen und gesellschaftlichen Realität Aller nicht entspricht.

Und heute?

Heute zählt die ANSE 11 nationale Verbände zu ihren ordentlichen Mitgliedern und 6 Verbände gehören zum erweiterten Netzwerk. In vielen Ländern im östlichen Europa gibt es das Interesse an Supervision, Ausbildung, Anbindung und Fortbildung. Neben der ANSE gibt es andere europäische Netzwerke von SupervisorInnen und Ausbildungsinstituten. Hier gibt es Kontakte und Kooperationen in Europa und zu anderen Ländern der Welt. Somit ist die Supervisionsszene international verknüpft und muss sich konsequenterweise den damit verknüpften Themen stellen.

0ANSE-Vorstandssitzung in Antwerpen: Wir tragen zusammen, welche Kontakte in den letzten Monaten stattgefunden haben: zwei Begegnungen ragen heraus: Louis und Edeltrud trafen sich mit der russischen Delegation in Köln; in Wologda ist der zweite Supervisionskurs gestartet, die Kolleginnen wollen mit ihrem neu gegründeten Verband Mitglied der ANSE werden; mit Hilfe einer Dolmetscherin gelingt eine deutsch-russische Unterhaltung; wir können die Startbedingungen klären und werden zu einem Puschkinabend eingeladen.

Der zweite Kontakt: ein holländischer Kollege hatte seinen Arbeits- und Lebensraum nach Australien verlegt und nach kurzer Zeit dort eine Organisation für Supervision (Australien und Neuseeland) aufgebaut. Es gibt ein Grußwort und Interesse an weiteren Kontakten und Kooperationen.

Von Russland bis Australien – atmosphärisch ‚nimmt‘ die Welt in unserem Arbeitsraum im Bürgerzentrum von Antwerpen-Mortsel Platz. Verführerisch, anspruchsvoll, omnipotent!?

Wir sind ein europäischer Verband. Beinhaltet das die Notwendigkeit einer räumlichen Begrenzung? Wie wird es aussehen, wenn 2006 die Osterweiterung der EU vollzogen ist und sich die Ostgrenze Europas von der Ostsee bis zum Schwarzen Meer erstreckt? Hat dies eine Bedeutung?

Globalisierung, Vernetzung, Internationalisierung, Diversity; teilhaben und mitmachen: Prozesse, die sich analog der Prozesse in der Arbeitswelt in der Supervisionslandschaft abzeichnen. (s. Supervision 4 und 5/2002) Die Herausforderungen in der Arbeitswelt nehmen weiter zu; Supervision hat sich diesen zu stellen, will sie als Beratungsprofession weiter ernst genommen werden. Die Zukunft der Supervision ist eng gebunden an die Zukunft der Arbeit, was bedeutet, dass sie sich ausschließlich über ihren Gegenstand definiert (Weigand, 1987). Gegenstand der Supervision ist berufliche Tätigkeit, in all ihren Schattierungen, Ausdrucksformen und in ihrer Unterschiedlichkeit. Deshalb bleibt die Forderung nach Auseinandersetzung mit dem Thema Kultur und Interkulturalisierung unabdingbar wichtig, auch wenn ‚Auslandsaufträge‘ nicht für alle zum supervisorischen Alltag gehören. „Erst in Deutschland, in der Auseinandersetzung mit dieser Kultur, habe ich viel über meine eigene gelernt“, erzählt ein niederländischer Kollege aus dem Netzwerk der DGSv.

Unternehmen und Organisationen arbeiten heute in einer zunehmend multikulturellen Umgebung mit Kunden, Lieferern und Beschäftigten unterschiedlicher nationaler, ethnischer und kultureller Herkunft. Die Konsequenzen, die sich daraus erge-

ben, liegen auf der Hand: Konzepte und Organisationsstrukturen müssen verändert werden, will man wettbewerbsfähig bleiben, Veränderungen erfolgreich bewältigen, Erfolg haben und diesen maximieren. Hoogsteder bezeichnet den gesamten Prozess der interkulturellen Umgestaltung von Organisationen als ‚Interkulturalisierung‘. „Organisationen, die Interkulturelles Management zu einem integralen Bestandteil der allgemeinen Unternehmensführung machen wollen, bekommen es mit Veränderungen zu tun, die ihre Struktur und Kultur berühren. Dabei durchlaufen diese Organisationen i.d.R. verschiedene Entwicklungsphasen.“ (Hoogsteder 1997)

Sieben Entwicklungsphasen werden deklariert: Die monokulturelle Organisation / Dienstleistungen für KlientInnen nicht-deutscher Herkunft / Interkulturelles Management / Einstellung von MigrantInnen als MitarbeiterInnen / Interkulturelles Management des Personals / Integriertes interkulturelles Management / Die Interkulturelle Organisation.

Nach Einschätzung der Autoren befinden sich in Deutschland die meisten Organisationen im sozialen Dienstleistungsbereich in Phase 2 ‚Dienstleistungen für KlientInnen nicht-deutscher Herkunft‘ (Besamusca-Jannssen, 1999) Ob sich die Supervisorin oder der Supervisor diesen Realitäten und Herausforderungen stellt, bleibt sicherlich zunächst eine persönliche Entscheidung, doch gleichzeitig verpflichtet die Profession zu einer deutlichen Haltung. Supervisionsverbände, die den Anspruch erheben, Mitglied in einem europäischen Netzwerk zu sein, kommen nicht umhin, sich mit diesen Fragestellungen ebenso real zu beschäftigen – wie andere Arbeitsorganisationen in Europa auch.

In welcher Phase befindet sich beispielsweise die DGSv, die doch Dienstleister für ihre Vereinsmitglieder ist? Das, was bei der einen Supervisorin oder dem anderen Supervisor individuell bereits wie Alltagshandeln erscheint, sieht verbandspolitisch noch anders aus. Die konkrete Umsetzung (und Handlung) des Themas in die eigene Organisation fällt genauso schwer, wie wir es in Verwaltungen, Einrichtungen und Organisationen erleben. Bei genauem Hinsehen fällt auf, dass in der DGSv wenige ausländische KollegInnen in der SupervisorInnenrolle zu finden sind; dass dort, wo sie in Ausbildungen sind, ihre jeweils kultureller und geschichtlicher Background wenig bewusst ‚gehoben‘ und dem Erkenntnisprozess zugeführt wird, dass das Thema ‚Interkulturalität‘ kein Thema in Ausbildungskonzepten ist und keine ausländischen KollegInnen Funktionsrollen im Verband inne haben. (Hier stellt der deutsche Verband im europäischen Vergleich keine Ausnahme dar.)

Stellt sich eine Institution, ein Betrieb oder gar ein Berufsverband der Interkulturalität, dann ergeben sich mannigfache Konsequenzen hinsichtlich der Strukturen, der Sprache, der Rituale, der Begegnungsformen. Dies ist ein langwieriger und veränderungsreicher Prozess.

In der DGSv gelang es, nach einigen Anläufen das Netzwerk ‚Interkulturelle Zusammenarbeit‘ zu etablieren, welches sich zur Aufgabe gestellt hat:

– an der eigenen interkulturellen Kompetenz zu arbeiten;

- die Supervisionsarbeit, die im interkulturellen Kontext angeboten wird, zu supervidieren;
- Fragen, Themen und Aufträge aus dem europäischen Netzwerk aufzunehmen, zu verfolgen und den Delegierten der DGSv in der ANSE eine Unterstützung anzubieten;
- das Thema innerverbandlich ‚wach zu halten‘.

Ein wichtiger Anfang; nicht zuletzt ist dieses Netzwerk für mich persönlich ein ‚Hort‘ des Sich-Vergewissens, des Verstehens und des Mut-Schöpfens. (ANSE-KollegInnen, die in ihren nationalen Verbänden ebenfalls einen solchen Arbeitsort haben, berichten von Bereicherung, Stütze und ‚Beheimatung‘).

Als ich von einer ANSE-Vorstandssitzung frustriert zurückkomme, sichere ich mir eine Beratungssequenz im Netzwerk der DGSv. Zum Hintergrund:

Auf Initiative des österreichischen Verbandes (ÖVS) entstand 1999 eine erste Intervisionsgruppe mit Mitgliedern aus vier Ländern: Italien, Ungarn, Österreich, Slowenien. Das Anliegen bestand darin, Supervision zu präsentieren und gemeinsam zu erleben; und die dahinter liegenden Konzepte, Vorstellungen, Kulturen und Geschichten zu erschließen und verstehen zu lernen. (Näheres dazu s. Zeitschrift Supervision 1/2003 oder Website der ANSE.) Die Erfahrungen der teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen waren positiv: Begegnungen hatten real stattgefunden, die gemeinsame Supervisionsarbeit verband, die Begegnung mit der Andersartigkeit war spürbar, das Ringen um Verstehen und Verständigung herausfordernd. Dies motivierte uns – den Vorstand –, weitere Intervisionsgruppen ‚anzustoßen‘. Doch das Bemühen misslang, weitere Gruppen kamen nicht zustande. Mit Hilfe der KollegInnen schaute ich mir meine Frustration und Enttäuschung an:

1. Wir, der ANSE-Vorstand, hatten genau den Kernpunkt des gut gelungenen Projekts nicht beachtet: reale Begegnungen brachten die Motivation und die Bereitschaft; e-mails und Faxe sind ein erstes Kontaktmedium, aber keine beziehungsstiftenden Mittler.
2. Als Kristallisationspunkt braucht es einen konkreten Menschen, der einlädt und koordiniert; Lebendigkeit, Neugier und Lust sind gefragt; formale Strukturen und verteilte Verantwortlichkeiten verwirren und machen den Prozess schwerfällig; differente Erwartungen, die aus unterschiedlichen lebenspraktischen Kontexten und diesen korrespondierenden Vorstellungsweisen resultieren, verunsichern.
3. Das Anliegen, sachlich/fachlich begründet, ist klar, doch durch die nicht deutlichen Erwartungen wird die Beziehungsebene tangiert, die wiederum durch typische Dimensionen interkultureller Kommunikation bestimmt wird: die eigenen Kollektiverfahrungen, die gegenseitigen Fremdbilder, die Erfahrungen mit Macht und die kulturelle Dimension spielen hierbei eine Rolle.
4. Der ANSE-Vorstand hatte seine ‚Zwittrigkeit‘ aufzugeben: einerseits Initiativen anstoßen und Raum für Entwicklung geben wollen, vertrug‘ sich nicht mit dem Ziel, messbare Ergebnisse haben zu wollen.

Gestärkt durch diese ‚Bearbeitung‘ und Bewusstmachung konnte ich den Prozess im ANSE-Vorstand neu anstoßen, und inzwischen ist es gelungen, dass drei interkulturelle Intervisionsgruppen die Arbeit aufnehmen. Aber ich will die andere Seite, die

intrapyschischen Aspekte, nicht vergessen: Heute sind die realen Grenzen schneller zu überwinden, ich kann eine Kollegin in Prag oder Dublin kostengünstiger erreichen als den deutschen Kollegen in Kassel; die Machbarkeit, die dadurch entsteht, die Größe und die Weite, die sich einstellen, konfrontiert auch die Aufhebung der eigenen Begrenzungen: Unübersichtlichkeit, Verunsicherung, aber auch omnipotente Gefühle stellen sich ein. Der Zerfall von realen bzw. die Veränderung von Grenzen führt zu Verunsicherungen und Angst und der Suche nach neuen Begrenzungen und Normierungen, was einer Suche nach Halt und Schutz gleichkommt. Die Erfahrungen und Erlebnisse, die beispielsweise die Kollegen aus Kroatien und Slowenien, zu verarbeiten hatten, könnten hier einiges verdeutlichen. Aber auch wir Anderen stehen vor vielen Fragen und suchen nach gemeinsam zu begehenden Pfaden:

Der Verein ‚ANSE‘ wurde gegründet, als es noch keine europäische Vereinssatzung gab. Wir entschieden uns für das österreichische Vereinsrecht. Nach sechs Jahren Vereinsgeschichte wird die Lesart dieser Satzung schwerer, weil das Verstehen ein anderes geworden ist und weil die Ansprüche und Erwartungen konkreter benennbar sind; vor sechs Jahren entstand die Satzung eher unter einem deutschsprachigen ‚Diktat‘, heute werden andere Stimmen laut. Aber wie ist ein Verein eigentlich mit den jeweiligen kulturellen Hintergründen zu verstehen und zu übersetzen? Was bedeuten: Struktur, Delegation, Mandat, Verantwortung, Innen- und Außensysteme, Position und Macht eines Vorstandes etc? Wie ‚geht‘ Demokratie in einem europäischen Dachverband für Supervision?

Erkennbar ist, dass in manchen europäischen Ländern Supervision dabei hilfreich ist, Aufklärungs- und Demokratisierungsprozesse zu stützen. Bei aller Begrenztheit und Bescheidenheit (und der Gefahr der Omnipotenz) ist die Arbeit der Kolleginnen hier nicht zu unterschätzen: Diagnostische Kompetenzen, die Fähigkeit, ein gutes Containment zur Verfügung stellen zu können, die Präsenz bei Veränderungsprozessen und der Mut zu offener Kommunikation. (s. Prozesse in Ungarn, Kroatien, Slowenien ...) Und gleichzeitig bleibt dennoch mancherorts das ‚alte Muster‘ bestehen: ‚aufschauen zu den Anderen, zu denen, die weiter sind‘: „Sagt uns, wie das geht: Demokratisierung, Eigenverantwortlichkeit, Konfliktfähigkeit etc.“ Es ist schmerzhaft spürbar, dass ‚entgrenzte Situationen‘ die Projektionsvielfalt erhöhen und die Dialogbereitschaft belasten. Eine Beantwortung der Frage brächte uns in der ANSE nicht weiter, gemeinsam müssen wir entdecken, wie die Bedeutung für die, für unsere, Realität zu finden ist. Dabei bleibt das Ziel, Verunsicherungen zu reduzieren‘, entscheidend, denn diese hemmt die Neugier und das Fragen und würde belastend zu nicht hinterfragten Annahmen führen. Andererseits braucht es die Verunsicherung, um den gemeinsamen Suchprozess weiter gestalten zu können. Es kann nicht darum gehen, das Eigene aufzugeben und zu entwerten, um über das Andere eine Aufwertung zu erhalten. Vielmehr braucht es eine Balance zwischen den beiden Polen; wünschenswert begleitet durch Lebendigkeit: ver-rückt, anders, fremd, impulsiv.

In Kooperation mit der ev. Fachhochschule in Bochum finden seit Jahren in Wologda/Russland Ausbildungen von Sozialarbeitern und Sozialpädagoginnen statt und nun auch eine Supervisionsausbildung; ein eigener Supervisionsverband wurde gegründet. Die Bochumer Kolleginnen begleiten den Übergang; initiieren, dass die russischen Kolleginnen eine eigene Anbindung zur ANSE vornehmen. Im Gespräch wird deutlich, dass es ein hohes Interesse gibt, an dem bereits existierenden ‚westlichen Supervisionsstandard‘ anknüpfen zu wollen. Gleichzeitig gibt es ein ‚Aufblikken‘, was sich durch die Eindrücke in der Geschäftsstelle der DGSv noch verstärkt: hier eine große Büroetage, technische Vielfalt, professionell Verantwortliche – dort ein kleiner Arbeitsplatz in einer Privatwohnung, reduzierte technische Mittel, eben Anfang und Aufbau. Ich fühle mich unwohl und bewegt, meinerseits unsere ersten Gehversuche im Verband vorzustellen: auch wir hatten einen kleinen Arbeitsplatz in einer Privatwohnung und Materialkisten unter der Couch. Das Gespräch ist offen und herzlich und doch bleibt in mir eine Betroffenheit zurück: wie kann es gelingen, dass die Kolleginnen ihre Wege entdecken und ihr Tempo finden? Eine Anpassung oder gar Unterordnung unter unsere Möglichkeiten, unsere Strukturen und unsere Werte würde unweigerlich das Eigene reduzieren und möglicherweise vernichten. Das kann nicht das Ziel sein. Wie ist es möglich, das Andere – ihr Eigenes – zu stützen, unser Eigenes nicht zu verleugnen und gleichzeitig nach gemeinsamen Wegen zu suchen?

Anfragen an die Interkulturelle Kompetenz

Auch wenn der Umgang mit dem Fremden zum supervisorischen Alltag gehört und es eine Selbstverständlichkeit ist, sich in der Begegnung mit dem Fremden kritisch zu hinterfragen und zu prüfen, reicht m.E. diese Fähigkeit für die interkulturelle Arbeit alleine nicht aus. Die Entwicklung einer interkulturellen Kompetenz ist nötig und unabdingbar.

Es würde den Rahmen dieses Artikels sprengen, all jene Aspekte zu verdeutlichen, die die Inflation dieses Ansatzes z.Z. verursachen. In dem Kontext des hier Vorgestellten sei lediglich darauf verwiesen, dass ‚Interkulturelle Kompetenz‘ als Schlüsselkompetenz verstanden wird. Die Hauptkritik konzentriert sich auf die Suggestion, durch diese Kompetenzerweiterung sei man befähigt, adäquater und effizienter in als interkulturell wahrgenommenen Situationen reagieren und handeln zu können. Wobei die Definition, was denn Kompetenz sei (mit der entsprechenden Abgrenzung zu inkompetentem Verhalten) eine Fragestellung anstößt, genauso wie auch die existierenden unterschiedlichen Konzepte von Kultur nicht immer deutlich werden. Im überwiegenden Maße entsprechen die beschriebenen Fähigkeiten der ‚Interkulturellen Kompetenz‘ jenen Fertigkeiten, die in der psychosozialen Beratungsarbeit gefordert werden: Einfühlungsvermögen, Ambiguitätstoleranz, Reflexionsfähigkeit. Was darüber hinaus eingefordert wird, ist die Erweiterung der eigenen Wahrnehmungsfähigkeit für Fremdes sowie die Fähigkeit resp. die Haltung, das

Andere als anders zu akzeptieren Dies wird von der UNESCO als Kern einer Erziehung zum Frieden und zur Demokratie angesehen. Voraussetzung für interkulturelles Lernen ist die Begegnung mit anderen, fremden Kulturen und Ethnien. Ziel des Lernens ist eine ‚Art suchender Neugier‘, in Richtung auf das Unbekannte, das nicht Vorhersehbare, das Komplexe, das Gegensätzliche, das Widersprüchliche, das Unverständliche, das Unvereinbare. Zusätzlich sollte eine Aufmerksamkeit geweckt werden, die sich auf sichtbare und unsichtbare Machtverhältnisse richtet (so formulierte Brass bereits 1984 im Rahmen des Deutsch-Französischen-Jugendaustauschs). Oder mit Bion gesprochen: Um eine fremde Kultur verstehen zu können, braucht der Mensch die Fähigkeit, sich in Unsicherheiten, rätselhaften Geheimnissen und Zweifeln zu erleben, ohne irritiert nach Fakten zu suchen – ‚negative capability‘ (Bion, 1962). Aspekte des interkulturellen Lernens sind:

- Den Kulturbegriff erschließen, eingedenk der Tatsache, dass Kulturen veränderbar, prozesshaft und nicht abgeschlossen sind.
 - Schaffung eines Bewusstseins für die eigene Kultur und kulturelle Unterschiede bzgl. Kommunikationsstilen, Verhältnis zu Raum und Zeit, Einstellung zu Familie und Autorität; Umgang mit Macht und Unsicherheiten; sich als Person in multikulturellen Kontexten zurechtfinden
 - Menschen, die in einem ihnen fremden kulturellen ‚Raum‘ leben und arbeiten, stehen in ihrem Handeln im Spannungsfeld zwischen den Komponenten: Person, Situation und Kultur. Der Aufbau von positiven und respektvollen Beziehungen hat dieses Dreieck zu berücksichtigen. D.h. multikulturelle Situationen mit ihren Problemen und Chancen erfassen zu können.
 - Verminderung von Missverständnissen und Beziehungskonflikten; Mut zur Beziehungsaufnahme, angemessene Kommunikation und Konfliktfähigkeit; in multikulturellen Arbeitssituationen angemessen handeln zu können.
 - Die Fähigkeit wach halten, hinschauen zu können, was die Begegnung (eigentlich) prägt: ist sie quasi ‚kulturlos‘, ‚entkleidet‘ aller Geschichten, Spannungen, Konflikte und verinnerlichter Bilder – oder was bedingt ihre Vorprägung und Vorbestimmtheit?
 - Die Selbstbestimmung im Handeln nicht aus dem Blick zu verlieren.
 - Interkulturelle Lernprozesse zwischen anderen Personen und Gruppen anzustoßen und zu begleiten.
- In Ergänzung dazu einige Kernfähigkeiten des transkulturellen Dialogs, der einlädt, in unterschiedlichen ‚Logiken‘ Denken, Fühlen und Handeln zu lernen.
- Radikaler Respekt heißt, die andere Person in ihrem Wesen unter Achtung ihrer Lebensgeschichte und Gewordenheit als legitim anzuerkennen. Ich akzeptiere nicht nur, wer Du bist, ich versuche auch, die Welt aus Deiner Perspektive zu sehen.
 - Verlangsamung in einer Kultur, in der Geschwindigkeit und Effizienz herausragende Bedeutung erlangt haben. Der Dialog verlangsamt im Gegensatz dazu

den Prozess der Kommunikation und bietet dadurch die Möglichkeit, einen anderen Rhythmus zu entwickeln. Die Bedeutung des Gedachten und seine Wirkung im Kontext des Verhaltens kann so aufgespürt werden.

- Annahmen und Bewertungen ‚suspendieren‘. Wie selbstverständlich führen unsere Wahrnehmungen zu schnellen Bewertungen, zu Abschätzungen, Einordnungen und vermeintlichen Sicherheiten. Ein zentrales Ziel im Dialog ist es, diese automatische Kettenreaktion durch Verlangsamung und Achtsamkeit zu unterbrechen.
- Eine erkundende Haltung muss anscheinend immer und immer wieder geübt werden. Einfache, aufrichtige Fragen ermöglichen Kontakt und erschließen immense Lernräume. Wenn ich im Dialog in der Lage bin, meine Rolle als Wissende für das aufzugeben, was anders ist, als ich es bereits kenne, kann ich ‚unschuldige‘ Fragen stellen aus dem Bedürfnis, etwas wirklich verstehen zu wollen. (Hartkemeyer/Dhority, 2001 und Röcher-Gilson, 2002)

Der Umgang mit der Zeit, ein spannendes Thema: einerseits wird der Kommunikationsprozess durch die bereits vorab gestellten Dialogaspekte verlangsamt, hinzu kommen die realen sprachlichen Übersetzungen sowie die Bedeutung der Zeit in den verschiedensten Kulturen. „Je weiter ich nach Osten reise, desto lockerer wird die Wahrnehmung der Zeit. Das irritiert mich in Polen und bringt mich in der Sowjetunion zur Weißglut“ (anonymer Britischer Reisender). Doch so weit brauche ich gar nicht zu gehen, schon der Vergleich der Lebenstempi in den benachbarten Ländern lässt einen nachdenklich werden.

Levine stellt in einem Vergleich von 31 Ländern fest, dass beispielsweise die Schweizer mit ihrem Lebenstempo auf Platz 1 liegen, die Deutschen auf Platz 3, die Tschechen auf Platz 20, die Rumänen auf 25. Untersucht wurden die Gehgeschwindigkeit auf 20 m, die Bedienungszeit bei der Post und die Genauigkeit der Uhren: Schmunzelt las ich in der Untersuchung, dass bei der letztgenannten Kategorie die Deutschen auf Platz 8 liegen, die Schweizer auf Platz 1 und die Niederländer auf Platz 25, während die Gehgeschwindigkeit der Niederländer schneller ist als die der Deutschen. Ich verstand einige erlebte Situationen bei der ANSE nun besser. (Levine, 2002)

Slowenischer Supervisionstag und Beginn der ANSE Mitgliederversammlung: Delegierte aus 14 Nationen sind in Fiesca anwesend. Die slowenischen KollegInnen bereiten nach dem ersten Arbeitstag einen ‚bunten Abend‘ vor, der der Kontaktaufnahme und dem Kennenlernen dienen soll. Die Veranstaltung findet in einer mir bekannten Form (aus Jugend- und Familienarbeit) statt: Stuhlkreis, Schälchen mit Gesalzenem, vorbereitete Spiele.

Ich spüre in mir die Abwehr und Bewertung: ‚nicht doch – alter Hut – muss das denn so sein‘.

Ja, es musste so sein und es war stimmig. Die VeranstalterInnen hielten ihr Konzept: authentisch, warmherzig, ehrlich interessiert und mutig. Ich schämte mich ob meiner vorschnellen Bewertung. Und als ich mich einließ – geschah genau dies: mit Hilfe der alten Spiele gab es humorvolle Begegnungen, inszenierte nationale Erlebnisbilder, ein gemeinsames Erlebnis, das durch die nächsten Tage ‚trug‘.

Nochmals ein kritischer Blick zurück: Kritiker (u. a. Maria do Mar Castro Va-

rela) verweisen darauf, dass die Hervorhebung der interkulturellen Kompetenz oft eher normativ geschieht und dass Qualifizierungsmaßnahmen eben für diese eher von Gruppen bzw. Nationen angeboten werden, die der ‚Mehrheit‘ angehören und über die entsprechenden Finanzierungs- und Machbarkeitsrahmen verfügen. Annahme: ‚eine irgendwie geartete interkulturelle Zusatzausbildung steigert den Marktwert und damit auch die Chancen auf dem Markt‘. Somit verkehrt sich das Anliegen zur Verständigung in eine machtvolle Inszenierung: die, die sich mit der Analyse und der Kompetenzerweiterung beschäftigen, können ihr Wissen machtvoll einsetzen. Die Macht des Wissens wird hier schnell zur Macht über die andere Kultur.

Slowenischer Supervisionstag: Ein Fachtag des slowenischen Verbandes, einschließlich der Gäste aus dem Ausland. Nach einem Bericht über ein gemeinsames slowenisch/österreichisches Projekt im Kosovo markieren zwei Kollegen (aus Kroatien und den Niederlanden) ihr Verständnis von Supervision: markant und ein wenig belehrend. Der folgende workshop wird analog gestaltet. Die Slowenen nehmen sich für die Darstellung ihres Supervisionsverständnisses keinen Platz. Natürlich ist es bereichernd, von den anderen Impulse und Sichtweisen vorgestellt zu bekommen. Aber ist es das nur? Welche Bedeutung hatte die Verteilung der Beiträge an diesem Tag? Was hatte dies mit Über- und Unterordnungen zu tun? Wer musste hier wen über was aufklären? Wem wird die Definitionsmacht zugeschrieben? ...

Die Themen Macht, Ausgrenzung und Gewalt werden im interkulturellen Kontext oft eher subtil und alltäglich behandelt bzw. vernachlässigt. Es scheint, dass angesichts des Bemühens um Begegnung und Verstehen die Integration dieser Themen eher Angst macht, das Erreichte könnte wieder zerbrechen. Zudem sind die verschiedenen Konfliktlösungsmuster- und -strategien noch wenig ausgesprochen, dafür umso mehr mit Annahmen belegt. Auch in der ANSE ist das Machtthema vorhanden und eingebettet und schwer besprechbar. Wie bereits erwähnt, beinhaltet die Aufnahme und Gestaltung eines gemeinsamen Anliegens die Chance, im und durch das Miteinander Vertrauen und individuelle Ausdrucksformen entwickeln zu können. Die dabei entstehenden Irritationen, das sich Nicht-verstanden-fühlen und die Sprachprobleme führen zu Kränkungen, Ärger, Wut und Sprachlosigkeit. Die jeweils erlernten (individuellen wie kollektiven) Muster für den Umgang mit diesen Gefühlen macht die kulturellen Unterschiede schmerzhaft spürbar. (So treffen z.B. ‚orientalisch geprägte Konfliktmuster‘ auf ‚progressive aufdeckende Konfliktformen‘. (Vgl.: Beratung im Interkulturellen Kontext, Dokumentation einer Weiterbildung für Beraterinnen und Berater der sozialen Dienste, IAF-Verband Binationaler Familien und Partnerschaften, Berlin 1.)

Ermittlung des ANSE-Mitgliederbeitrages vor sechs Jahren: in dem Bemühen, eine gerechte Kostenbeteiligung zu erreichen, wird ein Finanzierungsmodell entwickelt, welches im ‚Grundsockel‘ alle nationalen Verbände gleich behandelt; die Differenz ergibt sich lediglich aus der Anzahl ihrer

Mitglieder. Das Ergebnis ist für die ‚großen‘ und ‚alten‘ und ‚finanzstarken‘ Verbände gut tragbar, für die Verbände, die im Aufbau sind und in anderen nationalen Wirtschaftsverhältnissen arbeiten, ist es eine harte Herausforderung. Ausnahmen sind möglich, gehen jedoch einher mit Bittstellung, Kränkung und Ohnmachtsgefühlen.

Einerseits gibt es so das Bemühen um ‚Gleichheit‘, andererseits sind die Ergebnisse eher ungerecht. Das darunter liegende Thema: ‚Wer bekommt wodurch welche Macht und welche Bedeutung hat das für den gemeinsamen europäischen Weg‘, ist kaum besprechbar. Alle Versuche drehen sich lediglich um andere Rechenmodelle. Erst als es gelingt, die beiden Themen nebeneinander ‚zu legen‘, die damit verbundenen Konsequenzen aufzudecken und eine Transparenz herzustellen, kommen die Themen Angst und Macht auf den Tisch.

Die Beziehungen sind asymmetrisch, was das Aushandeln von Beziehungsdefinitionen – (erschwert durch die faktische Macht des Geldes) – erschwert. „Interkulturelle Beziehungen sind fast durchweg durch Machtasymmetrie – Status-, Rechtsungleichheit-, Wohlstandsgefälle – gekennzeichnet“. Dies bedeutet, dass der Unterlegene (in der Regel), ob er will oder nicht, die (meist nonverbale) Beziehungsdefinition des Überlegenen akzeptiert. „Leben in einer pluralen Gesellschaft bedeutet in der multikulturellen Version ein Miteinander von Verschiedenen und in der interkulturellen Version ein Ringen um Miteinander von Verschiedenen.“ (Castro Varela, 2002) Geht also eine Kommunikation im Miteinander auf gleicher Ebene oder bleibt es eine (Erziehungs)-Schieflage?

Chirac tadelt die Ungarn im Irakkonflikt, indem er ihre politische Entscheidung als ‚ein Ergebnis einer nicht vorhandenen Kinderstube‘ bewertet. Sie haben sich nicht gut benommen, sie hätten besser ‚vor der Türe warten sollen‘, bis die ‚Erwachsenen‘ das Problem entschieden haben.

Fiesa/ANSE Mitgliederversammlung: Spannungsreiche Auseinandersetzungen über Strukturen, Aufnahmeprozesse, Finanzen. Ungehaltene Äußerung einer Kollegin: „Ich dachte, ihr wüsstet, wie Demokratie geht!“ Wissen wir (die Westeuropäer), wie Demokratie geht? Auf jeden Fall muss der demokratische Prozess gemeinsam neu gedacht und gelernt werden.

Solche Situationen anzusprechen erfordert Mut und Risikobereitschaft, was ich am Besten mit der Bezeichnung von Foucault (vgl. Foucault, 1996) verdeutlichen kann. Foucault würde es als parrhesia bezeichnen, jene Form der mutigen Rede, die die eigene privilegierte Situation nutzt, um Veränderungen zu bewirken. Dies würde bedeuten, den status quo der jeweiligen psychosozialen Situation zu hinterfragen und nicht zu bestätigen (vgl. Castro Varela, 2002), sozusagen aufdeckend sprechen. Im oben benannten Beispiel aus Fiesa veränderte sich die Dynamik, als ich mich traute, genau diese latente Projektionshaltung zum Thema zu machen und uns somit die veränderte Situation ‚zwang‘, genauer hinzuschauen und hinzuhören. Dialogisch formuliert bedeutet es, in ein gemeinsames Denken zu gelangen und das eigene Vorgesagte aufzugeben (gar zu ‚verlernen‘), Vorurteile zur Seite zu legen und der Diversität von Perspektiven einen Platz einzuräumen. Dies for-

dert die Fähigkeit, Unterschiedliches in der Schwebe zu halten, was soviel bedeutet, wie der Verunsicherung ‚gezielt‘ einen Lern-Platz einzuräumen oder – mit Winnicott gesprochen –, den Prozess des Verstehens als gemeinsames Spiel im intermediären Raum zu verstehen. (Winnicott 1971) Eine Fähigkeit, die uns SupervisorInnen eigentlich zu eigen ist, denn der Umgang mit dem Nicht-Wissen und dem Nicht-Verstehen macht unsere Professionalität aus.

„Erreiche eine Grenze – und geh darüber hinaus.

Erreiche eine weitere Grenze – und geh darüber hinaus.

Unsere einzige Sicherheit ist unsere Fähigkeit zur Veränderung.“

(John Lilly, ausgelegt im Wartebereich einer psychosozialen Beratungsstelle)

Bleibt noch eine Kompetenz, die ich gerne näher beschauen möchte: „Sprache sozial sensibel zu verwenden, setzt voraus, sich auch in der in ihr aufgehobenen Geschichte bewusst zu sein.“ (Matouschek, 1999) Tun wir das? Es fällt schon in der eigenen Sprache nicht so leicht und wir haben sicherlich viele Lehrsupervisionsstunden mit der Kontrolle dieses Aspektes zugebracht, nun aber noch in der Fremdsprache/n? Die Frage nach der Sprache thematisiert in hohem Maße die Frage nach der eigenen Identität – und so kam eine Arbeitsgruppe der ANSE in Bozen zu der Erkenntnis: „Englisch ist der Schlüssel zu Europa, die Muttersprache ist der Schlüssel zur Seele“.

Das Sprechen verschiedener ‚Sprachen‘ kennen wir aus unseren Supervisionsprozessen: die Sprache der Hierarchie, der Klienten, der Organisation. Wir sind geübt im Finden von ‚Übersetzungsformen‘ und sprachlichen Vereinfachungen; wir fokussieren, modifizieren und reduzieren sprachliche Komplexität. Im Rahmen der ANSE müssen diese Aspekte angesichts einer realen Vielsprachigkeit noch erweitert werden. ‚Übersetzungsarbeit‘ bekommt eine andere Bedeutung, weil sie wirklich in verschiedenen Teilgruppen parallel passieren muss. Die KollegInnen, die dies tun – (während der ANSE-Vorstandssitzungen und den Mitgliederversammlungen gibt es keine bestellten Dolmetscher) –, bekommen zusätzlich zur Anstrengung eine andere Rolle und Verantwortung. Wichtig ist uns nach wie vor, dass die Muttersprachen (‚Zugang zur Seele‘) ihren Platz haben, allerdings manövrieren wir uns bereits auf eine Belastungsgrenze zu. Andererseits lernen wir alle, Sprache zu reduzieren, zu vereinfachen und andere Sprachformen ernster zu nehmen: Mimik, Gestik, Körperhaltung, ... Auch hier bleibt das spannende Unterfangen, sich die ‚Haltung der gemeinsamen Neugier‘ zu erhalten und das notwendige konkrete Handeln nicht kognitiv abstrahierend zu beantworten.

Ergebnisse, Forderungen, Hoffnungen

Interkulturelle Supervision „die sich der Kategorie Integration bedient, ist nicht Schmelztiegel, sondern behutsamer Versuch, angesichts vielleicht unterschiedlichen Wert- und Normenbewusstseins zu einer Synthese zu gelangen, die Miteinander für alle Beteiligten und Betroffenen ohne Preisgabe ihrer selbst erträglich macht.“ (in Anlehnung an Fischer in Nitzschke, 1982) So gesehen, steht der Anspruch auf Interkulturalität und Internationalität den realen Möglichkeiten von Verwirklichung gegenüber. Um handlungsfähig bleiben zu können, braucht es die Be-Achtung der Grenzen des persönlich Machbaren, der eigenen Kompetenz und des eigenen Selbstverständnisses. Deshalb braucht Supervision im interkulturellen Kontext den ‚Gang der kleinen Schritte‘ und eine erkundende Haltung, die von Neugier, Achtsamkeit und Bescheidenheit geprägt ist.

Ich erlebe meine Arbeit in der ANSE als eine permanente eigene Fortbildung, die mich fordert, mich mit meiner eigenen Geschichte und Kultur auseinander zu setzen und mein Selbstbewusstsein als Supervisorin erneut hinterfragt. Sie konfrontiert mich im hohen Maße mit meinem Anspruch an ‚Verstehen‘ und meiner eigenen ‚Verständigungsfähigkeit‘. Change agent, Begleiterin von Veränderungsprozessen zu sein, erhält eine spürbare, unmittelbare und emotionale Bedeutung. Und nicht zuletzt setzt es an einer Fragestellung an, die zu Beginn meiner Supervisionsausbildung für mich von Bedeutung war: nicht nur die eigene Subjektivität, das Normale und Selbstverständliche gehört ins ‚Rampenlicht‘ der psychosozial Tätigen, sondern auch die institutionellen, sozialpolitischen und gesellschaftskritischen Gegebenheiten. Ich fühle mich bereichert durch die Begegnungen, das Vertrauen und das Ringen um ein gemeinsames Verstehen und kann nur ermutigen, ‚vor die Türe zu gehen‘ und das Fremde zu wagen.

Leben	Yasamak
einzelnen und frei wie ein Baum	bir agac gibi tek
und brüderlich wie ein Wald	bir orman gibi kardescesine
das ist unsere Sehnsucht	bu hasret bizim

(Nazim Hikmet, Teilnehmer, einer Projektgruppe zum interkulturellen Lernen)

Literatur

- Bar-On, D. (2001): Die ‚Anderen‘ in uns. Dialog als Modell der interkulturellen Konfliktbewältigung. Hamburg.
- Besamuraca-Janssen (1999): Interkulturelles Management in Beruf und Betrieb. Frankfurt.
- Bion, W. R. (1962): Lernen durch Erfahrung. Frankfurt a. M.

- Castro Varela, M.d.M. (2002): Interkulturelle Kompetenz – ein Diskurs in der Krise. In: Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität, hg. von Auernheimer, G., Leverkusen.
- Deutsche Gesellschaft für Supervision (1999): Supervision, ein Informationsfilm mit Beileittext. Köln.
- Erdheim, M. (1984): Die gesellschaftliche Produktion von Unbewusstheit. Frankfurt a. M.
- Frisch, M. (1985): Tagebuch 1. Frankfurt a. M.
- Hofstede, G. (2001): Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management. München.
- Kristeva, J. (1990): Fremde sind wir in uns selbst. Frankfurt a. M.
- Leicht, R. (2000): Der Fremde in uns. In: Die Zeit. Dez. 2000.
- Levine, R. (1999): Eine Landkarte der Zeit. Wie Kulturen mit Zeit umgehen. München/Zürich.
- Matouschek, B. (1999): Böse Worte? Sprache und Diskriminierung. Eine praktische Anleitung zur Erhöhung der ‚sprachlichen Sensibilität‘ im Umgang mit den Anderen. Klagenfurt.
- Oberhoff, B. (1986): Über Supervision. Identität und Sich-Erinnern. In: Supervision, Heft 10.
- Röcher-Gilson, F. (2002): Arbeitspapier zum Dialog.
- Sauer, J. (2000): Zwischen Anpassung und Berufsethos. Zur Rolle von Supervision in der heutigen Arbeitswelt. In: Heiligner, A./Peukert, M./Wustinger, R.: Der Arbeit nach! Supervision im Zugzwang? Innsbruck.
- Tahar Ben Jelloun (2000): Papa, was ist ein Fremder? Berlin.
- Weigand, W. (1987): Zur beruflichen Identität der Supervision. In: Supervision, Heft 11.
- Winnicott, D. W. (1971): Vom Spiel zur Kreativität. Stuttgart.

Anschrift der Verfasserin: Edeltrud Freitag-Becker, Oberhauserstr. 33,45359 Essen.

Kant folgen: Europäische Idee einer allgemeinen Geschichte in interkultureller Absicht¹

Zusammenfassung: Der Autor nimmt Kants „Idee zu einer allgemeinen Geschichte in weltbürgerlicher Absicht“ von 1784 – einen Schlüsseltext der europäischen Geschichtsphilosophie – als Grundlage einer Verständigung über europäische Identität. Dazu werden die Grundzüge der kantischen Argumentation in den Diskurs der Gegenwart übersetzt. Der Autor verbindet mit dieser „Übersetzung“ den Anspruch und die Erwartung, europäische Identität interkulturell plausibel und akzeptabel zu machen.

Die Fragen nach Prinzipien, Formen, Inhalten und Funktionen der interkulturellen Kommunikation spielen in den Kulturwissenschaften eine wichtige Rolle. (Vgl. Rüsen 1999) Im Zeitalter der Globalisierung wachsen die kommunikativen Netze und zugleich die Aggressionspotenziale, die in der Begegnung, Überlagerung und Vermischung kultureller Traditionen und Zugehörigkeiten und Abgrenzungen verborgen liegen. Zugleich wächst das Bedürfnis, auf die Geschichte der eigenen Kultur zurückzublicken, um die Möglichkeiten und Grenzen interkultureller Verständigung abschätzen und Potenziale von Anerkennungsleistungen gegenüber Anderssein und Differenz zu erschließen.

Ich möchte im Folgenden einen Schlüsseltext der europäischen Geschichtsphilosophie als Grundlage einer Verständigung über europäische Identität präsentieren: Kants „Idee zu einer allgemeinen Geschichte in weltbürgerlicher Absicht“ von 1784. Ich möchte diesen Text nicht historisch einordnen, sondern die Grundzüge seiner Argumentation in den Diskurs der Gegenwart übersetzen. Mit dieser Übersetzung möchte ich den Anspruch und die Erwartung verbinden, europäische Identität interkulturell plausibel und akzeptabel zu machen.

Kants Idee formuliert den Grundriss einer europäischen Meistererzählung in der formativen Phase der Modernisierung. Sie ist umfassend-universalistisch angelegt und enthält die meisten der Prinzipien, die immer noch zu den wirkungsvollen Elementen der westlichen Zivilgesellschaft gehören. Ich möchte diesen Text in eine Version bringen, in der er als Grundriss einer heutigen europäischen Meistererzählung dienen kann. Ich halte die meisten Argumente von Kant noch

¹ Vortrag, gehalten am 28.8.2002: Following Kant. European Idea for a Universal History in an Intercultural Intent. Congreso Internacional de Filosofía de la Cultura y Filosofía Intercultural. Hacia un nuevo universalismo cultural? Centro Cultural Universitario Morelia Michoacan (Mexico).

für stichhaltig und möchte sie in der gegenwärtigen Situation zur Geltung bringen.

Die Geisteswissenschaften (und die Philosophie) haben die Aufgabe, eine intellektuell verantwortliche kulturelle Orientierung im Globalisierungsprozess zu entwickeln. Eine solche Orientierung hat die Möglichkeiten und Regeln zu explizieren und zu reflektieren, die uns dazu befähigen, die Herausforderungen kultureller Differenzen als Problem der Identitätsbildung aufzugreifen und zu bewältigen. Sie haben eine geistige Konstellation interkultureller Kommunikation zu entwickeln, die von allen akzeptiert werden kann, die an ihr teilnehmen wollen. Es geht mir also darum, die wichtigsten Argumente Kants, mit denen er eine europäische Meistererzählung skizziert, auf die Umstände und Bedingungen des historischen Denkens im beginnenden 21. Jahrhundert zu beziehen und seine Argumente so zu spezifizieren, dass sie die Problemlage der kulturellen Differenz und der interkulturellen Kommunikation treffen.

Meinem Versuch liegt die Voraussetzung zugrunde, dass jede Kultur eine Meistererzählung braucht, um ihre Besonderheit und Differenz von anderen Kulturen auszudrücken, zu reflektieren und auch immer wieder neu zu formulieren. Es gibt keine kulturelle Identität ohne eine Meistererzählung.¹ Ich möchte die Umrisse einer solchen aktuellen Meistererzählung skizzieren, die ich als deutscher Europäer im Rückgang auf Kant für akzeptabel und präsentierbar halte. Meine Überlegungen sind ein Angebot eines europäischen Wissenschaftlers an die internationale und interkulturelle Gemeinschaft der Wissenschaftler, die sich mit der Frage beschäftigen, wie man mit dem Problem der kulturellen Vielfalt als Sachverhalt interkultureller Kommunikation umgehen kann und zu Rande kommen soll.

Die Überschrift „Idee zu einer allgemeinen Geschichte“ heißt: ein Vorschlag für eine umfassende Geschichte der Menschheit, die alle Kulturen und Zeiten umgreift. Ein solcher Vorschlag ist an einen laufenden Diskurs über Universalgeschichte adressiert.² Kant präsentiert einen Vorschlag, und kein Ergebnis, ein Argument und nicht eine fix und fertige Geschichte. Eine solche Art des Vorgehens ist auch heute überzeugend. Eine Meistererzählung, die die europäische kulturelle Identität präsentiert, sollte in der Form eines dynamischen Diskurses auftreten, al-

¹ Lyotards postmoderne Erklärung vom Ende der Meistererzählungen zeigt nur das Ende der bisher mächtigen Meistererzählungen des Westens an. Die Frage danach, wie dann die kulturelle Identität des Westens oder Europas präsentiert werden kann, bleibt unbeantwortet.

² Teilnehmer waren u.a. Schlözer (Schlözer, August Ludwig: Vorstellung einer Universalhistorie. Göttingen 1772, Reprint, ed. Horst Walter Blanke, Hagen 1990), Herder (Auch eine Philosophie der Geschichte zur Bildung der Menschheit, 1774) und Schiller (seine berühmte Antrittsvorlesung in Jena „Was heißt und zu welchem Ende studiert man Universalgeschichte?“ von 1789).

so offen sein für andere Argumente, offen für Kritik und Veränderung in einer interkulturellen Kommunikation.

Aber was ist von dem Anspruch auf eine „allgemeine Geschichte“ zu halten? Wir alle wissen, dass die Geschichtsphilosophie der Aufklärung eine Vorstellung von Universalgeschichte entwickelt hat, die in wesentlichen Zügen eine verallgemeinerte Geschichte des Westens ist. Diese Art der Universalisierung schließt eine Abwertung der nicht-westlichen Gesellschaften ein und diente daher auch als ideologisches Mittel der westlichen Herrschaft über den Rest der Welt schon zu Beginn des Globalisierungsprozesses im 18. Jahrhundert. Man kann die Vorstellung der Aufklärung von Universalgeschichte als ersten Schritt der europäischen Ausdehnung über die ganze Welt ansprechen. Daher ist auch dieser Typ von Universalgeschichte heftig kritisiert worden, und es hat zahlreiche Versuche gegeben, ihn durch andere Strategien des historischen Denkens zu ersetzen, die auf eine universalistische Dimension verzichten. Nichtsdestoweniger möchte ich diesen universalistischen Ansatz verteidigen.

Den wichtigsten Grund dafür sehe ich darin, dass eine überzeugende Meistererzählung der Gegenwart einen Erfahrungshorizont eröffnen und füllen muss, der dem aktuellen Globalisierungsprozess entspricht. Daher sehe ich keine plausible Alternative zu dem Versuch, Geschichte im verzeitlichten Horizont der Menschheit zu denken. Nur in einem solchen Horizont lassen sich alle Kulturen thematisieren; er allein umgreift menschliche Identität als kulturelles Phänomen.

Identität ist das Ergebnis einer mentalen Prozedur und gehört zum Kern jeder Kultur. Identität ist die Art und Weise, wie Menschen sich auf sich selbst beziehen und dadurch Kultur im Gegensatz zu Natur definieren. Wenn es also darum geht, grundsätzlich kulturelle Differenz in historischer Perspektive und universalistisch zu umgreifen, dann ist der Kantische Ausblick auf Universalgeschichte immer noch überzeugend. (vgl. Rohbeck, 2000)

Es bleibt aber nichtsdestoweniger ein Problem: Identität ist immer spezifisch, etwas Besonderes, individuell. Wenn man also europäische Identität in einem Entwurf einer Universalgeschichte zum Ausdruck bringt, dann verwendet man eine universalistisch verzeitlichte Vorstellung der Menschheit, die alle Kulturen einschließt. Wie aber kann ein solches Konzept Differenz und Besonderheit, Individualität zum Ausdruck bringen? Wie kann das Besondere, der Unterschied von den Anderen durch eine Vorstellung konzipiert werden, die die Anderen einschließt?

Universalgeschichte, so scheint es, beruht auf einer abstrakten Geschichtsvorstellung, die kulturelle Differenz überhaupt nicht anspricht. Aber da es eine historische Vorstellung ist, bezieht sie sich auf Veränderungen, und das zumindest schließt Unterschiede ein. Ferner ist eine solche Geschichtsvorstellung auf Erfahrung bezogen, und historische Erfahrung ist immer eine Erfahrung von Unterschieden und Vielfalt. Zugleich ist jede Geschichtsvorstellung nicht nur auf Erfahrung bezogen, sondern hat zugleich auch normative Elemente. Und es ist diese in-

neren Normativität, die ein wesentliches Element kultureller Identität enthält, wie sie in der Form einer Meistererzählung vorgestellt wird. Es geht also darum, Kants Argumentation daraufhin sorgfältig durchzugehen, ob sich mit ihr eine ideologieträchtige Verallgemeinerung der europäischen Kulturen zur Entwicklung der Menschheit im Ganzen vermeiden lässt.

Das dritte Element in Kants Überschrift, an das sich anknüpfen lässt, ist seine Betonung einer „Absicht“. Kants Absicht ist kosmopolitisch, die Vision „einer allgemein das Recht verwaltenden bürgerlichen Gesellschaft“. (Kant A 394) In einer Hinsicht ist diese Vorstellung eines universalistischen Ausblicks auf geschichtliche Entwicklung, die in die Zukunft hineinreicht, für die gegenwärtige Situation der interkulturellen Kommunikation wichtig: Kants Vorstellung beruht auf der fundamentalen Norm der Gleichheit, und Gleichheit ist eine notwendige Voraussetzung für eine interkulturelle Kommunikation, die von all denen akzeptiert werden kann, die an ihr teilnehmen und in ihr ihre Differenz von Anderen anerkannt finden wollen.

Aber Gleichheit ist nur eine notwendige Voraussetzung für eine erfolgreiche interkulturelle Kommunikation, keine hinreichende. Kants kosmopolitische Einstellung muss also verändert werden in eine multikulturelle auf der Basis des konstitutiven und umgreifenden Prinzips der Gleichheit. Dieser Schritt muss entschieden getan werden, und er führt von Kant zur Geschichtsphilosophie des Historismus, oder besser: Er integriert die Geschichtsphilosophie des Historismus in den Universalismus des Kantischen Geschichtsdenkens. (Vgl. Jaeger/Rüsen 1992, Rüsen 1993) Ist dieser Schritt getan, dann erscheint die Universalität der menschlichen Gattung, das, was die Menschen als Menschen kulturell auszeichnet, in einer verzeitlichten Vielfalt unterschiedlicher Kulturen und ihrer Veränderungen: Die Einheit der Menschheit in der Vielfalt der Kulturen. Leopold von Ranke hat diese historistische Version der Kantischen Geschichtsphilosophie folgendermaßen formuliert: „In der Herbeiziehung der verschiedenen Nationen und der Individuen zur Idee der Menschheit und der Kultur ist der Fortschritt ein unbedingter.“ (Ranke, 1971, S. 80)

Ich folge jetzt den einzelnen „Sätzen“ der Kantischen Schrift.

Erster Satz Hier sagt Kant, dass die Menschheit dazu bestimmt ist, alle ihre Anlagen, die ihr die Natur gegeben hat, in einer bestimmten Weise zu entwickeln, nämlich „zweckmäßig“, d.h. einem Ziel entsprechend. Dieses Ziel ist so universalistisch, wie die Natur einen allgemeinen Ausgangspunkt für die Geschichte im Ursprung der menschlichen Gattung darstellt. (Vgl. Dux 2000) Ich würde Kants Satz folgendermaßen übersetzen: Der Universalismus der historischen Perspektive, in der die Menschheit in zeitlicher Erstreckung erscheinen soll, ist in der menschlichen Natur selber begründet, und zwar als Notwendigkeit, diese Natur zu Kultur zu verwandeln. Jede kulturelle Identität bezieht sich auf die Subjektivität

derjenigen, die wissen wollen, wer sie sind und wie sie sich von Anderen unterscheiden, und da diese Subjektivität das Ergebnis der Verwandlung von Natur in Kultur darstellt, ist die kulturelle Vielfalt und das Beziehungsgeflecht in ihr genau in diesem gattungsmäßigen Übergang begründet und beginnt mit ihr.

Kulturelle Vielfalt hat eine gemeinsame Wurzel genau dort, wo die Menschheit mit der natürlichen Evolution der Menschengattung beginnt, wo also die Menschengattung gezwungen ist, Kultur um ihres Überlebens willen zu entwickeln. Kultur ist die Errungenschaft der menschlichen Subjektivität. Der Mensch muss nämlich seine Welt und sich selbst deuten, um in ihr und mit sich leben zu können. Kultur ist Inbegriff dieser Deutung. (Vgl. Rüsen 2003) Menschliche Subjektivität als Quelle dieser Deutung ist immer etwas Spezielles und Besonderes. Sie hat sich vom Anderssein der Anderen zu unterscheiden. Daher kann das Ziel der Entwicklung von Kultur nur in der Verwirklichung dieser Differenz im Laufe der Zeit bestehen.

Diese Überlegung führt zu der Frage, ob es eine Gemeinsamkeit in dieser Differenz gibt, ein Äquivalent der Natur, das alle menschlichen Wesen im Bereich der Kultur auszeichnet.

Zweiter Satz Kants zweiter Satz beantwortet diese Frage: Die Transformation von Natur in Kultur wird durch die menschliche Vernunft bewerkstelligt, und es ist dieses Werk der Vernunft, das der Geschichte Sinn und Bedeutung gibt. Vernunftgebrauch muss in der Perspektive der allgemeinen Geschichte der Gattung und nicht einzelnen kulturellen Einheiten zugesprochen werden. Zumindest in einer Hinsicht muss Kants Vorstellung von Vernunft auf die gegenwärtigen Probleme der interkulturellen Kommunikation angewendet werden: Kant hat Vernunft als menschliches Vermögen zur Kultur in inklusiver Weise gedacht. Vernunft ist immer dann der Fall, wenn die Menschen ihr Leben durch kulturelle Deutung orientieren, durch Sinnbildung. Und da dies immer und überall der Fall ist, wo Menschen leben, kann Vernunft nicht nur für besondere kulturelle Manifestationen beansprucht werden, sondern im Prinzip für alle.

Kants zweiter Satz weist also auf grundsätzliche Weise die Strategie der Exklusion in der europäischen Meistererzählung zurück. Kant geht aber noch einen Schritt weiter: Kultur als ein inkludierender Prozess der historischen Entwicklung muss als ein Ziel des menschlichen Handelns gedacht werden, und dieses Ziel ist ebenfalls inklusiv. Was bedeutet das für den Umgang mit kultureller Verschiedenheit und Vielfalt heute? Nach Kant kann es nur eine Antwort geben: Menschheit muss als Ziel des menschlichen Handelns so gedacht werden, dass die kulturelle Identitätsbildung durch Unterscheidung von Anderen nach dem Prinzip der Inklusion zu erfolgen hat. Das muss in Form einer Vernunftvorstellung erfolgen, in der diese als kulturelle Kraft der Anerkennung von Unterschieden auf der Grundlage der Gleichheit verstanden wird.

Dritter Satz In seinem dritten Satz legt Kant Vernunft als entscheidende Qualität der Universalgeschichte dar. Wenn man ihm folgt, dann muss Vernunft als Möglichkeit der Menschen verstanden werden, ihre eigene kulturelle Welt nach ihren eigenen Vorstellungen hervorzubringen. Wenn wir diesen Prozess der Hervorbringung von Kultur als unterschiedlich von natürlichen Lebensprozessen verstehen, dann muss man dieser Perspektive folgen, wenn interkulturelle Kommunikation nach dem Gesichtspunkt des Einverständnisses geregelt werden soll. Kants universalhistorische Perspektive beruht auf der Idee von Freiheit als die spezifische Art und Weise, wie die Menschen Natur in Kultur als notwendige Lebensbedingung transformieren (ohne damit aufzuhören, Naturwesen zu sein). Die Vorstellung von Geschichte, die diesem Prinzip der Vernunft über Natur hinaus folgt, betont die dauernde Hervorbringung von Kultur aus sich selbst heraus jenseits natürlicher Determination.

So kann das allgemeine Ziel der Geschichte als Menschheit formuliert und Menschheit als vernunftbestimmte Gattung verstanden werden – eine Gattung, deren Mitglieder Vernunft in der kulturellen Konstitution ihres eigenen Menschseins in Anschlag bringen. Dieses Ziel ist eine Projektion. Aber solange Vernunft als Selbstbestimmung der Menschen in der Produktion von Kultur verstanden wird, muss diese Projektion akzeptiert werden, denn sie setzt kulturelle Unterschiede und zugleich eine Gemeinsamkeit in allem Unterschiedlichen in Kraft, nämlich die Gemeinsamkeit der Möglichkeit für Menschen, Regeln zu folgen, die die Menschen in ihren sozialen Lebensverhältnissen sich selber geben (oder als ihre eigenen verstehen, verteidigen, entwickeln und zur Geltung bringen). Hinsichtlich des herausfordernden Problems der interkulturellen Beziehungen heute, kann dieser kantische Satz verstanden oder übersetzt werden als universelles Prinzip kultureller Individualisierung im Prozess zeitlicher Veränderung menschlicher Lebensverhältnisse. Diese zeitliche Form von Vielfalt hat der Historismus der Vorstellung menschlicher Vernunft gegeben.

Vierter Satz Kulturelle Differenz meint immer (auch) einen 'Kampf der Kulturen' ('clash of civilisations'). Die kulturellen Prozeduren und Prozesse, in denen Zugehörigkeit als Differenz von Anderen erreicht und gelebt wird, ist normalerweise durch die Logik des Ethnozentrismus bestimmt, und diese Logik setzt den Kampf, den Konflikt oder zumindest eine Spannung als natürliche Gegebenheit kultureller Unterschiede und Vielfalt in Kraft.

In seinem vierten Satz spricht Kant genau diesen 'Kampf' an, wenn er den sozialen Antagonismus als treibende Kraft der historischen Veränderung darstellt. Man kann diesen Satz auf die Phänomenbestände der kulturellen Unterschiede heute problemlos applizieren. Man kann die Art und Weise, wie die Menschen mit ihren Unterschieden voneinander umgehen, als einen andauernden und nie enden-

den Kampf um Anerkennung der eigenen Identität im Verhältnis zu den Anderen und umgekehrt verstehen.

Kants Vorstellung des sozialen Antagonismus, der ungeselligen Geselligkeit der Menschen, kann verstanden werden als Kampf um Anerkennung im Bereich der Identitätsbildung. Wenn man das tut, dann öffnet sich ein realistischer Einblick in die Dynamik dieses Formationsprozesses menschlicher Identität. Genau hier aber unterscheidet sich Kant wesentlich von Huntington (1996) für den Kampf das letzte Wort zum Verhältnis zwischen verschiedenen Kulturen ist. Huntington setzt damit das Verhältnis zwischen den Kulturen als ein Stück Natur, als *bellum omnium contra omnes* im Hobbeschen Sinn. Kant entwirft diese realistische Perspektive aber historisch und nicht naturalistisch: ihm geht es darum, dass dieser Antagonismus in die Form eines menschlichen Verhältnisses gebracht wird, in der er auf Regeln verpflichtet wird, durch diejenigen, die unter ihm leiden. Nach Kant besteht die besondere historische Dynamik des sozialen Antagonismus und des kulturellen Kampfs um Anerkennung in einer permanenten Transformation eines natürlichen Konflikts oder Kriegs in eine gesetzmäßige Ordnung auf der Grundlage der Vernunft, die Gleichheit als Rahmenbedingung für Individualisierung verlangt und setzt. Genau diese Transformation definiert Kant als Fortschritt. Ich sehe keinen Grund, diese Vorstellung von Fortschritt zurückzuweisen, wenn wir sie auf die Dauer und die Stärke des Kampfes um Macht im interkulturellen Verhältnis und seine konflikterzeugende Kraft in der Geschichte beziehen.

Fünfter Satz Im fünften Satz beschreibt Kant diesen zivilisatorischen Rahmen des sozialen Antagonismus als „eine allgemein das Recht verwaltende bürgerliche Gesellschaft“. Diese Vorstellung von Zivilisierung durch bürgerliche Gesellschaft kann auf den Machtkampf zwischen und innerhalb der Kulturen angewendet werden, wo um Anerkennung von Unterschieden gekämpft wird. Als soziale Rahmenbestimmung zur Regelung des Antagonismus domestiziert die bürgerliche Gesellschaft den Willen zur Macht durch eine Lebensform, in der die Freiheit des Einzelnen oder einer Gruppe nur durch die Freiheit einer anderen Person oder anderer Gruppen beschränkt wird. Dieser Gesichtspunkt von Zivilisation ist ganz formal, und eben deshalb lässt er kulturelle Unterschiede zu. Sein Liberalismus des Gesetzes und der Verfassung kann in den Liberalismus interkultureller Beziehungen übersetzt werden, in der die Freiheit der Unterscheidung ihre einzige Grenze in der Freiheit anderer zu ihrer Unterscheidung findet. Man kann, wenn man will, von einer 'rule of law' – oder besser: von der Herrschaft praktischer Vernunft – in der interkulturellen Kommunikation reden.

Kants Liberalismus gehört nach wie vor zur politischen Identität westlicher und europäischer Länder und Nationen. Ihr fundamentales Gleichheitsprinzip ist eine grundlegende Norm zur Regulierung kultureller Unterschiede. Aber diese Gleichheit in der westlichen politischen Tradition ist abstrakt und formal. Es hat eine of-

fene soziale Flanke, nämlich die Gewährleistung sozialer Bedingungen, unter denen allein die Chance der Freiheit in der eigenen Lebensführung nach eigener kultureller Orientierung genutzt werden kann. Hier stellt sich das Thema Gleichheit als soziales und ökonomisches Problem. (Nach meiner Auffassung unterscheiden sich Europa und die Vereinigten Staaten durch das Ausmaß, in dem sie ihren Entwurf der bürgerlichen Gesellschaft und seine Universalisierung als Lebensform von der Lösung dieses Problems abhängig machen, also die Stärke der kapitalistischen Wirtschaft in die Macht einer Produktion von Reichtum zähmen, die das soziale Problem der Gleichheit als lösbar erscheinen lässt.)

Sechster Satz In seinem sechsten Satz spricht Kant die Politik hinsichtlich der Entwicklung bürgerlichen Gesellschaft an: Ohne den Gebrauch von Macht kann der soziale Antagonismus, also der Kampf um Macht, nicht zur Bürgerlichkeit gezähmt werden. Dieser Widerspruch: Macht gebraucht zur Zählung von Macht, kann nach Kant nicht gelöst werden. Daher gewinnt der Ausblick auf eine allgemeine bürgerliche Gesellschaft mit ihrem politischen und sozialen Bedingungen für eine Kultur der Individualisierung eine utopische Qualität. Dieses Argument kann auf die gegenwärtige Debatte über die Logik des historischen Denkens bezogen werden. Es ist ein Argument für die Einführung von Utopie oder utopischer Elemente in die Geschichte, – ein Argument, das sogar stärker geworden ist in der historischen Entwicklung nach Kant, weil die negativen historischen Erfahrungen des 20. Jahrhunderts nur durch solche contrafaktischen Gesichtspunkte in der historischen Interpretation aufgegriffen und umgesetzt werden können. (Vgl. Rüsen 2002a)

Siebter Satz In seinem siebten Satz spricht Kant die internationale Dimension der Entwicklung der bürgerlichen Gesellschaft an. Seine Überlegungen münden in der These, dass es einen notwendigen Fortschritt von der inneren Entwicklung konstitutioneller politischer Elemente der bürgerlichen Gesellschaft zum internationalen Verhältnis von Gesellschaft zueinander geben muss und dass hier ein Ziel des politischen Handelns liege. Genau das ist heutzutage der Fall, und gerade auch im Hinblick auf kulturelle Differenz. Die Vorstellung der Individualisierung und der wechselseitigen Anerkennung muss auf alle Kulturen angewendet werden, auch auf die, die gar nicht im Horizont der kantischen Erfahrung lagen. Die Möglichkeit einer solchen weiterreichenden Anwendung und Erstreckung dieser Vorstellung und ihre andauernden Widerstände werden sehr deutlich durch den gegenwärtigen Vorgang demonstriert, einen internationalen Strafgerichtshof für Verbrechen gegen die Menschlichkeit zur institutionalisieren.

Achter Satz In seinem achten Satz legt Kant dar, dass seine Geschichtsphilosophie selber eine bewegende Kraft für das menschliche Handeln sein kann und dadurch zur Verwirklichung ihrer Zukunftsprojektion beiträgt. Diese Überlegung trifft ins Zentrum der Rolle, die das historische Denken im Lebensprozess seines gesellschaftlichen Kontextes spielt. Sie erinnern die Kulturwissenschaften daran, dass sie selber einen Teil ihres Forschungsobjekts sind und damit verantwortlich für die Rolle sind, die die Vernunft im praktischen Leben spielt, genau und eben die Vernunft, der sie als Wissenschaften verpflichtet sind.

Neunter Satz In seinem neunten und letzten Satz argumentiert Kant, dass ein solches philosophisches Konzept für die Zwecke der historischen Interpretation verwendet werden sollte. Damals stand das historische Denken an der Schwelle seiner Formierung zu einer (Fach-) Wissenschaft. Als etablierte Fachwissenschaft hat die Geschichte die Geschichtsphilosophie begriffliches Mittel für die methodisch geregelten empirischen Forschungsprozesse zurückgewiesen, in denen verlässliches Wissen für die Vergangenheit gewonnen wurde. Nichtsdestoweniger gibt es zwei wichtige Gründe, die Philosophie der Geschichte (von der Art, wie Kant sie in seiner 'Idee' präsentiert) für das historische Denken auch in seiner fachwissenschaftlichen Verfassung zu rehabilitieren: (1) Gegenwärtig braucht die Geschichtswissenschaft – und die anderen historisch orientierten Geistes- und Sozialwissenschaften – dringend eine Vorstellung von globaler Geschichte, um die Herausforderung der Globalisierung bestehen zu können. (2) Das ist umso mehr der Fall, als das Interpretieren seine methodische Qualität in den Fachdisziplinen zugunsten einer Vorstellung von Repräsentation als primär poetischer und rhetorischer Prozedur verloren hat. (Kant, A 11), (vgl. Rösen 2002b)

Kants nachdrücklicher Hinweis auf Vernunft sollte aufgegriffen und als Plädoyer für methodische Rationalität in den Humanwissenschaften reformuliert werden. Diese Rationalität ist in der praktischen Vernunft verwurzelt, die die Erkenntnisarbeit der Humanwissenschaften anleiten kann und sollte. So lange wie die Humanwissenschaften Vernunftregeln folgen, wenn sie Geschichten entwerfen und realisieren, gibt es eine Chance, dass diese Geschichten dem Gesichtspunkt der wechselseitigen Anerkennung kultureller Differenz folgen, die durch eben diese Geschichten zum Ausdruck gebracht und bestätigt werden.

Literatur

Dux, G. (2000): Historisch-genetische Theorie der Kultur. Instabile Welten. Zur prozessualen Logik im kulturellen Wandel. Weilerswist.

- Huntington, S. P. (1996): Der Kampf der Kulturen. The Clash of Civilizations. Die Neugestaltung der Weltpolitik im 21. Jahrhundert. München.
- Jaeger, F./Rösen, Jörn (1992): Geschichte des Historismus. Eine Einführung. München.
- Kant, I.: Schriften zur Anthropologie, Geschichtsphilosophie, Politik und Pädagogik. 1. Teil (Werke in 10 Bänden, ed. Wilhelm Weischedel, Band 9). Darmstadt 1968. S. 31-61. Zitiert wird nach der ersten Ausgabe (A).
- Ranke, L.v. (1971): Über die Epochen der neueren Geschichte, ed. Th. Schieder u. H. Berding (Aus Werk und Nachlass, Bd.2). München.
- Kant, I. (1784): Schriften zur Anthropologie, Geschichtsphilosophie, Politik und Pädagogik. 1. Teil (Werke in 10 Bänden, ed. Wilhelm Weischedel, vol. 9). Darmstadt 1968, S. 31-61. Ich zitiere nach der ersten Ausgabe (A).
- Rohbeck, J. (2000): Technik – Kultur – Geschichte. Eine Rehabilitierung der Geschichtsphilosophie. Frankfurt a. M.
- Rösen, J. (1993): Konfigurationen des Historismus. Studien zur deutschen Wissenschaftskultur. Frankfurt a. M.
- Rösen, J. (1999): Westliches Geschichtsdenken – eine interkulturelle Debatte. Göttingen.
- Rösen, J. (2002a): Kann Gestern besser werden? Essays zum Bedenken der Geschichte. Berlin.
- Rösen, J. (2002b): Die Ordnung der Geschichte – Moderne, Postmoderne und Erinnerung. In: ders: Geschichte im Kulturprozess. Köln, S. 125-156.
- Rösen, J. (2003): Was heißt und zu welchem Ende studiert man Kulturwissenschaften? In: Kultur verstehen. Zur Geschichte und Theorie der Geisteswissenschaften. (Festschrift für Günther Scholtz), Hg. von Kühne-Bertram, G./Lessing, H.-U./Steenblock, V. Würzburg S.119-28.

Anschrift des Verfassers: Prof. Dr. Jörn Rösen, Kulturwissenschaftliches Institut, Goethestr. 31, 45128 Essen.

NEUE PROJEKTE

Thomas Behler

Supervision und Globalisierung

Zusammenfassung: Der Beitrag betrachtet die Globalisierungstendenzen in Hinsicht auf die Folgen für die sozialen und pflegerischen Sicherheitssysteme und die dort tätigen Institutionen. Dabei soll der Fragestellung nachgespürt werden, wie die Globalisierungsdebatte in den Köpfen, den Haltungen und dem Handeln von MitarbeiterInnen reflektiert wird.

Die Folgen der Globalisierung werden weltweit kontrovers diskutiert. Einig sind sich alle Kommentatoren darin, dass die Globalisierung Auswirkungen auf die Arbeitswelt und damit auf die dort tätigen Menschen haben wird.

Supervision ist eine Beratungsform in und von Menschen in Arbeit. Auch Supervisorinnen und Supervisoren befassen sich mit dieser Fragestellung. Fachzeitschriften haben dazu zwar bisher wenig Artikel veröffentlicht, aber auf Tagungen und Kongressen finden sich immer wieder verschiedene Angebote, die sich mit den Folgen der Globalisierung für die Arbeitswelt und damit für die Supervision befassen. In meinem unmittelbaren Erfahrungsbereich wird die Frage allerdings heftiger als in Fachzeitschriften und auf Tagungen zwischen den Kolleginnen und Kollegen thematisiert. Dabei spielen oft gesellschaftspolitische, makroökonomische und große Visionen eine Rolle. Meine Hypothese ist, hier entwickelt sich eine neue heftige Diskussion innerhalb der Supervisionsszene. Themen dabei sind oft die Frage von interkultureller Zusammenarbeit, Fusion von Firmen und so weiter, und so weiter.

Ich gehe jedoch davon aus, dass die wenigsten Kolleginnen und Kollegen im Rahmen ihrer Tätigkeit die Fusion von transnationalen Unternehmen beraten. Auch sind die wenigsten von uns damit beschäftigt, auf Unternehmensebene die Verschmelzung von unterschiedlichen nationalen Kulturen zu begleiten. In meinem unmittelbaren Beratungsbereich sind es eher Fragen, wenn Menschen unterschiedlicher Nationen im Team zusammen arbeiten und ihre unterschiedlichen Sozialisationen, bezogen auf das Arbeitsfeld, erzählen, reflektieren und Schlüsse für ihre Tätigkeit ziehen.

Ich möchte in meinem Artikel die Fragestellung der Globalisierung fokussieren auf die Folgen für die sozialen und pflegerischen Sicherheitssysteme. Damit begebe ich mich in die ursprüngliche Heimat der Supervision und möchte versuchen, die Folgen für die dort tätigen Institutionen zu beleuchten. Dabei werde ich nicht den Blick auf die Beratungs- und Supervisionsprozesse in transnationalen Unter-

nehmen lenken, sondern auch versuchen, der Fragestellung nachzuspüren, wie die Globalisierungsdebatte in den Köpfen und damit in den Haltungen und im Handeln von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern reflektiert wird. So soll ein Beitrag zum Verstehen der Felddynamik geleistet werden.

Die Gesellschaft in der Bundesrepublik Deutschland, in Europa und die unterschiedlichen Gesellschaften der Welt sind zur Zeit einem Wandel unterworfen. Dieser kann nicht mehr im Sinne einer Evolution beschrieben werden, sondern muss aus meiner Sicht als revolutionäres Geschehen bewertet werden. Feststehende Paradigmen von Politik, Wirtschaft und sozialen Sicherungssystemen ändern sich zur Zeit kaskadenartig. Entsprechend der Bedeutung dieser Veränderung müssen auch die Reaktionen auf diese Veränderungen sein. Dies erfordert sowohl von den Individuen, aber auch von Einrichtungen und Diensten und Institutionen, aber auch von den politischen Gremien die entsprechenden Antworten.

Ein Dilemma ist es aus meiner Sicht dabei, dass die Entscheidungsprozesse in und zwischen Institutionen in der Regel immer wieder von den rasanten Veränderungen eingeholt werden. Die heutige Zeit wird von mehreren Megatrends beeinflusst.

1. Verknappung der Ressource Geld

In den Bereichen sozialer und pflegerischer Arbeit wird seit Jahren eine enorme Verknappung der Ressource Geld festgestellt. Dabei ist es ein Widerspruch, dass es in der Bundesrepublik Deutschland noch nie so viel Geld gegeben hat wie zur Zeit und gleichzeitig das Geld für soziale und pflegerische Sicherungssysteme und damit für die dort tätigen Institutionen knapp ist.

2. Verknappung der Ressource Zeit

Alle Menschen haben immer weniger Zeit und alles muss immer schneller gehen. Die allgemeine Beschleunigung, ausgelöst durch technologische Entwicklungen, Rationalisierung von Arbeit sowohl im Produktions- wie im Dienstleistungssektor erfordert von den Einzelnen immer schnelleres Handeln. Dieses Phänomen wird ebenfalls im Bereich des Privatlebens vieler Menschen deutlich. Die rasche Abfolge von Gesetzen, deren Diskussion und der folgenden Novellierung wird gerade in den Bereichen Sozial- und Gesundheitswesen immer dramatischer. Weder die Einzelpersonen noch die Institution haben die Möglichkeit, sich adäquat auf den Status Quo einzustellen, und wenn dies gelungen ist, sind die nächsten Veränderungsabsichten bereits in der Schublade.

3. Rascher Wandel

Das Einzige was zur Zeit sicher scheint, ist ein beständiger und immer schnellerer Wandel. Nichts bleibt lang so wie es ist. Betrachtet man die oben bereits angedeutete Entwicklung der Sozialgesetzgebung, so haben wir in den letzten Jahren eine Menge an Gesetzesänderungen mit vollziehen müssen. Es scheint Illusion, dass nach den großen Veränderungen und Schaffung neuer Sozialgesetzgebungen wiederum eine Phase der Ruhe eintreten wird. Die technologische Entwicklung,

hier ist beispielhaft der EDV-Bereich genannt, verändert sich quasi von Tag zu Tag. Neue Managementkonzepte und Organisationsmodelle werden vierteljährlich auf den Markt der Möglichkeiten geworfen und diskutiert, im Übrigen auch in der Supervisionsszene. Sei es Management bei Delegation, Management bei Objektives, Qualitätssicherung, Lean-Management oder Re-Engineering, die Konzepte wechseln und scheinen immer wieder auf fruchtbaren Boden bei uns Supervisoren zu fallen. Dabei scheint es mir oft so zu sein, dass die Zieldiskussionen in den Institutionen oft zu kurz kommen, da alle Management- und Beratungskonzepte nur Mittel zu Erreichung von Zielen sein können. Im Übrigen erleben die Anleger an den Börsen den konkreten Wandel sehr hautnah beim Blick auf ihr Anlagevermögen.

4. Anhaltender Trend zur Individualisierung

Die großen Sozialsysteme sind schon am Anfang dieses Jahrhunderts brüchig geworden. Der anhaltende Trend zur Individualisierung ist einer, der schon lange anhält und enorme Auswirkungen auf die Gestaltung der Gesellschaftssysteme hat. Dieser Trend zur Individualisierung ist ein Trend in westlichen Gesellschaften, lässt sich aber nach neueren Forschungen auch in asiatischen Ländern zunehmend feststellen. Dieser Trend ist jedoch nicht mehr so zu bewerten, wie dies noch vor einigen Jahren gerade von den großen Kirchen (Werteverfall, Egoismus usw.) geschehen ist. Es scheint so zu sein, dass Menschen, trotz einem Höchstmaß an Individualisierung, bereit sind, sich über wichtige Fragen zu engagieren. Trendforscher nennen dies zur Zeit den Softindividualismus (Horx 1986, S. 18 ff.; vgl. zu den Megatrends Doppler-Lauterburg 1995, S. 22 ff.).

Aus meiner Sicht werden diese Megatrends ausgelöst durch die Globalisierung, die wir in allen Bereichen ökonomischen und politischen Handelns zur Zeit erleben. Dabei ist – historisch gesehen – die Globalisierung nicht über uns hereingebrochen, sondern, wie Müller und Kommeier darlegen, historisch betrachtet ein Prozess, der bereits im Jahre 332 vor Christus mit den Phöniziern begonnen hat und heute immer noch anhält. Dabei sprechen die Autoren von der Internationalisierung zur Globalisierung (Müller/Kommeier 2001, S. 9 ff.).

Dies soll die Folgen und möglichen Auswirkungen nicht beschönigen, sondern bei der Diskussion des Phänomens helfen, auch den historischen Blick von Beraterinnen und Beratern zu schärfen und deutlich zu machen, mit welchem Phänomen wir es hier zu tun haben. Die oben genannten Autoren beschreiben sehr deutlich die Ebenen und Elemente von Globalisierung:

Ebenen und Elemente von Globalisierung

Kategorie	Hauptelemente bzw. -prozesse
1. Globalisierung von Finanzen und Kapitalbesitz	Deregulierung der Finanzmärkte, internationale Kapitalmobilität, Anstieg der Firmenverschmelzungen und -aufkäufe, Globalisierung des Aktienbesitzes in der Frühphase.
2. Globalisierung der Märkte und Marktstrategien	Weltweite Integration der Geschäftsabläufe, Etablierung integrierter Operationen im Ausland (inkl. F&E und Finanzierung), globale Suche nach Komponenten und strategischen Allianzen.
3. Globalisierung von Technologien und der damit verbundenen Forschung und Entwicklung bzw. des Wissens	Technologie als Schlüsselfaktor: Die Entwicklung der Informationstechnologie und der Telekommunikation ermöglicht die Entstehung globaler Netzwerke innerhalb einer oder zwischen mehreren Firmen. Globalisierung als Prozess der „Toyotisierung“/ „lean production“.
4. Globalisierung von Lebensformen und Konsummustern sowie des Kulturlebens	Transfer und Transplantation der vorherrschenden Lebensweisen, Rolle der Medien, GATT-Regeln werden auf Kulturaustausch angewandt.
5. Globalisierung von Regulierungsmöglichkeiten und politischer Steuerung	Reduzierte Rolle nationaler Regierungen und Parlamente; Versuche, eine neue Generation von Regeln und Institutionen für die globale Steuerung zu schaffen.
6. Globalisierung als politische Einigung der Welt	Staatenzentrierte Analyse der Integration der Weltgesellschaften in ein globales wirtschaftlich-politisches System unter Leitung einer Zentralmacht.
7. Globalisierung von Wahrnehmung und Bewusstsein	Soziokulturelle Prozesse, die sich am „Eine Welt“-Modell, der „globalistischen“ Bewegung, dem Weltbürgertum orientieren.

Gerade der von den Autoren angesprochene 5. Punkt hat aus meiner Sicht auf die zu beleuchtenden Institutionen enorme Auswirkungen. „Die Prämissen des Sozialstaates und des Rentensystems, der Sozialhilfe und der Kommunalpolitik, der Infrastrukturpolitik, die organisierte Macht der Gewerkschaft, das überbetriebliche Verhandlungssystem der Tarifautonomie, ebenso wie die Staatsausgaben, das System der Steuer und die Steuergerechtigkeit, alles schmilzt unter der neuen Wü-

stensonne der Globalisierung in die politische Gestaltbarkeit (Zumutung) hinein. Alle gesellschaftlichen Akteure müssen reagieren, darauf so oder so antworten; wobei die Antworten typischerweise nicht der alten Rechts-Links Schematik politischen Handelns folgen“ (Beck 1997, S.13).

Wirtschaftsunternehmen verbünden sich weltweit in Fusionen, Allianzen oder in Übernahmen. Die dadurch entstehenden Konzerne sind weltweit tätig und bezeichnen sich auch als transnationale Wirtschaftskonzerne und als sogenannte global-players. Diese Entwicklung hat weitreichende Folgen für die Institutionen. Arbeitsplätze können dorthin exportiert werden, wo Kosten und Auflagen für den Einsatz der Human-Ressources möglichst niedrig sind. Die preiswerte Arbeit im Ausland bedingt Arbeitslosigkeit im Inland (Wendt 1997, S.145).

Es ist möglich, aufgrund der Informationstechnik Produkte und Dienstleistungen zu zerlegen und arbeitsteilig an verschiedenen Orten der Welt zu erzeugen, so dass nationale und Firmen-Etikette gerade als Irreführung gelten müssen (Beck 1997, S.17).

Nationalstaaten oder einzelne Produktionsstandorte können fast beliebig gegeneinander ausgespielt werden, um die billigste Steuer und günstigsten Infrastrukturleistungen betreiben zu können, ebenso wie die meisten Subventionen erhalten zu können. Nationalstaaten können bestraft werden, wenn sie als teuer oder investitionsfeindlich oder gar als standortfeindlich gelten (vgl. Beck 1997, S. 17).

Was für die global-players gilt, gilt im engeren Maße auch für Sozialdienste. Durch eine weitere Marktöffnung über Grenzen hinweg wird es zumindest europaweit Konkurrenz zwischen Anbietern ambulanter und stationärer Leistungen geben. Anbieter stationärer bzw. ambulanter Leistungen für alte, kranke oder behinderte Menschen in grenznahen Räumen der Bundesrepublik erleben jetzt schon die Konkurrenz benachbarter nicht deutscher Dienste und Einrichtungen. Die vor einigen Jahren noch als böse Vision gehandelte europäische Konkurrenz wird langsam aber sicher Wirklichkeit.

All diese Tendenzen haben beträchtliche Auswirkungen auf das System der sozialen Sicherung und damit auch auf die Arbeit. Der Nationalstaat ist ein Territorialstaat, d.h. seine Macht gründet sich in der Bindung an einen bestehenden Ort. Die Weltgesellschaft, die sich im Gefolge von Globalisierung und in vielen (nicht nur der ökonomischen) Dimensionen herausgebildet hat, unterläuft, relativiert den Nationalstaat, weil eine multiple, nicht ortsgebundene Vielfalt an sozialen Kreisen, Kommunikationsnetzwerken, Marktbeziehungen, Lebensweisen, die territorialen Grenzen des Nationalstaates quer vernetzt. Dies zeigt sich an allen Säulen nationalstaatlicher Autorität: Steuern, polizeiliche Hoheitsaufgaben, Außenpolitik, militärische Sicherheit (Beck 1997, S. 18).

Bei den Fragen der Steuererhebung wird dies besonders deutlich, da die Steuererhebung das Prinzip nationalstaatlicher Autorität ist. Gleichzeitig ist die Steuerhoheit an ein bestimmtes Territorium gebunden. Dies erweist sich jedoch immer

mehr als Fiktion. Unternehmen können und werden in einem Land produzieren, in einem anderen die Steuern bezahlen, in einem dritten staatliche Ausgaben in Form von Infrastrukturmaßnahmen verlangen. Die nationalstaatliche Abschottung funktioniert nicht mehr, sie verfängt sich in Widersprüchen. Denn, um in der weltgesellschaftlichen Konkurrenz zu bestehen, müssen einzelne Länder Kapital, Menschen und Wissen anlocken. Im Rahmen der Globalisierung haben weder die Regierungen der einzelnen Nationalstaaten, geschweige denn die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege eine adäquate Antwort gefunden. Der Wegfall von Steuern in Deutschland, der Rückzug von Einzelpersonen und Firmen aus sozialen Verantwortungen und das zum Teil hilflose Agieren auf sozialpolitischer Ebene sprechen hierfür eine eigene Sprache.

Dabei kann man den Einzelpersonen aus meiner Sicht noch nicht einmal einen Vorwurf machen, da die Veränderungen, gerade was die sozialstaatliche und sozialrechtliche Position angeht, ungeheuer komplex geworden sind. Alles ist mit allem weltweit vernetzt und gleichzeitig können einzelne Staaten in Europa nicht mehr unabhängig voneinander agieren, was diverse Prozesse beim europäischen Gerichtshof zeigen.

Diese Implikationen haben für die sozialarbeiterischen, sozialen und pflegerischen Einrichtungen und Dienste enorme Auswirkungen. Für die künftige Finanzierung und damit auch für die Struktur sozialer Einrichtungen, Dienste und Verbände werden weitere sich ändernde Rahmenbedingungen zu beachten sein.

1. These: Die umfassende Absicherung sozialer Risiken wird zurückgedrängt, es wird zu einer Grundsicherung kommen. Bedarfe außerhalb der Grundsicherung werden durch Selbstzahlung gedeckt oder, womöglich, in Form von Selbsthilfe befriedigt. Diese muss professionelle Sozialarbeit fördern. (Vgl. Mandercheid 1997, S. 7.) Sozialpolitik wird nach diesen Erfahrungen eine weitere Reduzierung der Leistungen bis hin zu dem Punkt bedeuten, den man als Grundsicherung definiert.

2. These: Es wird nicht mehr von den nachgewiesenen Selbstkosten ausgegangen, sondern von einem festgelegten Preis. Für die Institutionen bedeutet das eine straffere wirtschaftliche Führung, Ausnutzung aller ökonomischen und organisatorischen Ressourcen.

3. These: Die Leistungsanbieter werden in Konkurrenz treten. Wer zum festgelegten Preis nicht arbeiten kann, wird aus dem Markt ausscheiden.

4. These: Viele Leistungen werden nicht mehr als Sachleistungen erbracht, sondern von den Leistungsempfängern selbst bezahlt, oft aufgrund einer Geldzahlung durch den Kostenträger. Für die Institutionen heißt das, ihre Leistungen kundenorientiert sowie an der Konkurrenz auszurichten. Das klingt selbstverständlich, ist es aber nicht. Soziale Arbeit hat vielfach hoheitlichen Charakter, bedingt natürlich auch durch vorgegebene Organisations- und Finanzierungsstrukturen. Aber eben nicht nur dadurch. Die in vielen Organisationen beobachtende Organisationsent-

wicklung nimmt sich zunehmend auch dieser Fragen an, wie sich in vielen Programmen zur Qualitäts- und Kundenorientierung zeigt.

5. These: Die Verwaltungen werden sich das aufwendige Zuwendungsverfahren nicht mehr lange leisten können. Erstens wegen der Kosten und zweitens wegen der schwindenden Akzeptanz bei Nutzern. Verwaltungsreformen auf staatlicher Seite sind nötiger denn je, wie viele Projekte in Städten, Kreisen und Kommunen auch zeigen. Ein weiteres Drehen an der Steuerschraube zur Lösung dieser Probleme ist nicht akzeptabel. Ohne Vereinfachung in den Vorschriften wird der Erfolg aber nur gering sein.

6. These: Es wird zu mehr Bundeseinheitlichkeit bei manchen Regelungen kommen, die unterschiedlichen Länderregelungen werden angepasst. Gerade im Rahmen europäischer Entwicklungen wird die gesamte Bundesrepublik eher als föderaler Staat in einem föderalen Europa gesehen. Einzelne Länderspezifika im Pflegegesetz- und Zuschusswesen z.B. im Rahmen von Landesvereinbarungen werden wegfallen. Es werden nur noch Teilbereiche in der Verantwortung der Länder bleiben. Dies ist ein erfreulicher Schritt, wenn er nicht mit Leistungsverlechterungen verbunden ist, sondern eher auf eine Optimierung der Abläufe und auf mehr Transparenz abzielt. Die Verbände können damit in die Lage versetzt werden, zielorientierter und effektiver zu arbeiten und auch länderübergreifend bestimmte Verwaltungsaufgaben zu lösen. (Vgl. zu den Thesen Thumm 1995, S. 370 ff.)

Die hier thesenartig angesprochenen Veränderungen erlebe ich in unterschiedlichen Supervisions- und Beratungsprozessen. Sie verunsichern die in diesen Feldern tätigen Menschen und haben die Auswirkungen, dass es oft ein Bedürfnis nach der Reflexion dieser Fragestellungen und weniger ein Bedürfnis nach der Reflexion von konkreten Arbeitsvollzügen gibt. Aus meiner Sicht ist dies zum einen ein Phänomen des Widerstands, sich mit den oft schwierigen Fragen mit Klienten, Kunden und Patienten zu befassen, ist aber auf der anderen Seite auch eine drängende Fragestellung, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den hier angesprochenen Feldern betrifft. Gleichzeitig fühlen sich die Menschen diesen Prozessen oft hilflos ausgeliefert, was wiederum das Konfliktpotenzial innerhalb der Institutionen erhöht.

Inhaltliche, konzeptionelle Schlüsse

Aus den oben genannten Situationsbeschreibungen, vor allen Dingen an der Globalisierung, interessiert soziale Arbeit und soziale Interessenvertretungen in erster Linie, was sie für den einzelnen Menschen und für das soziale Zusammenleben bedeutet. „Sie führt zu einer Freisetzung informationell, kulturell und ökonomisch. Solidarität aber besteht in Bindungen. Die großen Solidargemeinschaften sind brüchig. Jeder bemerkt die zunehmende wirtschaftliche Konkurrenz – und viele sind

auf dem Arbeitsmarkt von ihr Opfer geworden. Die soziale Unterstützung, die einer braucht, bekommt er, von den Zahlungen entfernter Versicherer abgesehen, nur in seinem Gemeinwesen und nicht irgendwo. Für das Ergehen einzelner Menschen gibt es keine globale Verantwortung; global betrachtet, ist man allein mit allem und allen. Sozial sein bleibt auf Nähe angewiesen“ (Wendt 1997, S.146).

Aus dieser inhaltlichen Implikation ergibt sich, trotz aller Tendenz zu Großsystemen eine radikale Bezogenheit auf die kleinräumigen Sozialsysteme, in denen Menschen sich zur Zeit immer noch bewegen. Den unabhängigen individuellen „global-player“ mit wenig sozialem und räumlichem Bezug gibt es in der Regel (noch) nicht. (Vgl. Sennett 1998.)

Hier drängt sich geradezu das Konzept der lebensweltorientierten Arbeit auf. Dies bedeutet jedoch nicht ein Eintauchen in die unpolitische Lebenswelt von Menschen, sondern dieses Konzept muss verstanden werden als Reaktion auf großpolitische Veränderungen und gleichzeitig als ein solches, den Menschen wirklich da zu helfen, wo sie leben.

Dieses Konzept hat Folgen. „Lebensweltorientierte soziale Arbeit zielt schließlich – in Bezug auf das Verbundsystem sozialer Dienstleistungen – auf ein vielfältiges, vielgestaltiges Angebot, wie es heutigen ungleichen und individuell diversifizierten Problem- und Lebenslagen angemessen ist, sie zielt auf Prävention, Regionalisierung, Alltagsnähe, Partizipation, Integration, Vernetzung und Einmischung“ (Thiersch 1997, S. 152).

Folgt man diesen inhaltlichen und konzeptionellen Forderungen und Schlüssen und bezieht diese auch auf das Beratungssystem Supervision, kann man daraus den Schluss ziehen, dass dies auch bedeuten kann, sich als Supervisor einzumischen. Dies setzt eine intensive Diskussion innerhalb der Supervisionsszene voraus, ob es opportun ist, sich auch in „kleinpolitischen“ Prozessen im Gemeinwesen im Rahmen von Supervision einzumischen. Auf dem Hintergrund der Abstinenzregel ist dies sicherlich abzulehnen. Es bleibt für mich allerdings die Frage, wie wir als Beraterinnen und Berater mit den Fragestellungen umgehen sollen. So stellt sich für mich die Frage, ob ich als Supervisor in jeder Institution tätig werden kann oder nicht. Arbeite ich bei Umstrukturierungsprozessen, bei Rationalisierungsprozessen aufgrund von wirtschaftlichem Druck, zum Beispiel im Krankenhaus, fordernd mit, mit der Folge, dass im Rahmen dieser Beratung auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freigesetzt werden, d.h. in die Arbeitslosigkeit entlassen werden? Hier stellt sich für mich nicht die Frage, ob sich Supervisoren im Rahmen von Supervision politisch äußern sollen, sondern die Frage einer berufsethischen Haltung. Ich bezweifle allerdings, ob diese innerhalb der Supervisionsszene zu erreichen ist. So gibt es meines Wissens nach bisher keinerlei Stellungnahme des Berufsverbandes zu politischen Fragestellungen. Dabei wären es aus meiner Sicht gerade wir, mit all unserer Kenntnis von Organisationen, Institutionen und Arbeitsprozessen und der Kenntnis der Folgen, die politische Entscheidungen für die dort tätigen Menschen haben, die sich

auch dazu äußern könnten. Wir könnten als Supervisoren dies mit all unserer Kenntnis und Differenziertheit tun, ohne der einen oder anderen Seite verpflichtet zu sein. Dies bedeutet für mich, sich aus den Lagerkämpfen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite heraus zu halten, aber differenzierte Stellungnahmen zu Fragen der Veränderung der Arbeitswelt abzugeben.

Ich erlebe dies im Augenblick sehr in Supervisionsprozessen im Gesundheitswesen, das zunehmend mit ethischen Fragestellungen konfrontiert wird, da aus meiner Sicht die Ökonomie nicht die einzige Richtschnur sein kann. Folgt man den zum Teil zur Leitidee gewordenen ökonomischen Interessen der Institution oder (vermeintlich) individuellen Interessen der Individuen in der Arbeitswelt? Gerhard Leuschner hat dieses Dilemma anhand eines Coachings im Sport aus meiner Sicht sehr einleuchtend beschrieben (Leuschner 1999).

Auch zur eigenen Orientierung von Supervisorinnen und Supervisoren sind wir gehalten, nicht nur eine individuelle Ethik als Supervisor oder Supervisorin zu entwickeln, sondern die Gesamtinstitution Supervision muss hier eine berufsständische Ethik entwickeln, die sich nicht ausschließlich in Floatcharts oder einer Berufsordnung abbilden lässt. Wir werden in Zukunft immer wieder mit ethischen Fragen konfrontiert werden, zum Beispiel: Was ist mit der Verlagerung von Arbeitsplätzen ins europäische Ausland? Was bedeutet Effizienz und Effektivität bezogen auf das Alter von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Wie geht man mit chronisch kranken oder behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um? Welche Beratungsprozesse bezogen auf Rationalisierungsmaßnahmen, die oft als Teambildungs- und Gruppenarbeitsprozesse verbrämt werden, nehmen wir an? Wie verhalten sich Ärzte, Pflegekräfte und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im derzeitigen Gesundheitswesen bei immer knapper werdenden Mitteln?

Hier bedarf es auf Seiten der Organisation der Entwicklung einer Organisationsethik und nicht nur der Reflexion mit Einzelnen oder Teams, wie sie in meiner Praxis in Supervisionsprozessen vermehrt vorkommen. Dazu brauchen wir als Supervisorinnen und Supervisoren einen gemeinsamen Handlungsrahmen, um den derzeitigen Organisationen gegenüber zu treten und sich politisch in der gesellschaftlichen Diskussion differenziert einzubringen, Entscheidungskriterien zu hinterfragen und unter Umständen radikale Aufklärung zu betreiben.

Ich kann hier sicherlich noch keine Antwort darauf geben, wie dies geschehen und ob dies gelingen kann. Dieser Artikel soll allerdings eine Einladung sein, sich im Forum Supervision an einer solchen Diskussion zu beteiligen. Deutlich wird mir, dass – wenn wir uns diesen Fragestellungen, die die Institution immer mehr bewegen, nicht stellen – andere Beraterinnen und Berater diese Fragestellungen abdecken werden. So haben die ersten Träger des Gesundheitswesens die Funktion der Ethikberatung für sich entdeckt und rufen diese bei diversen europäischen Universitäten ab. Diese Konzepte erinnern mich sehr an die Konzepte, die wir auch in

der Supervisionsszene vertreten. Somit wird die Fragestellung auch eine marktpolitische Fragestellung für die Supervisionsszene sein.

Die enormen Umfeldveränderungen der Arbeitswelt machen unter Umständen eine Neuorientierung notwendig. Eine Antwort ist die Zusammenarbeit bei unterschiedlichen Berufsverbänden von Supervisorinnen und Supervisoren im europäischen Raum. Eine Weiterentwicklung dieser Zusammenarbeit, wie sie auch von der DGSV betrieben wird, halte ich für notwendig und wünschenswert. In dieser Zusammenarbeit müssten die Fragen von Globalisierung, besser gesprochen von Europäisierung, gemeinsam diskutiert und in die gesellschaftliche und politische Diskussion gebracht werden.

Literatur

- Beck, U. (1997): Was ist Globalisierung? Frankfurt a. M.
 Deutscher Caritasverband (1997): Mehr Markt in der Sozialen Arbeit. Freiburg i.B.
 Doppler, K./Lauterburg, Ch. (1995): Change Management. Frankfurt a.M./New York.
 Hengsbach, F. (1997): Demokratische Gesellschaften unter Globalisierungsdruck. In: Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft Heft 5, S. 23-27.
 Horx, M. (1996): Megatrends für die späten neunziger Jahre. Düsseldorf.
 Manderscheid, H. (1997): Sozialarbeit – das Ende einer heiligen Kuh. Solidarität stiften statt Fürsorge organisieren: Was soziale Dienste leisten können, wenn sie alte Zöpfe abschneiden. In: Publik Forum Nr. 24, S. 6–8.
 Leuschner, G. (1999): Akquisition und Kontrakt im Gegenwind des Zeitgeistes. In: Forum Supervision Heft 14.
 Müller, S. (2001): Streitfall Globalisierung. München, Wien.
 Thiersch, H. (1997): Gerechtigkeit und Effektivität. Die Soziale Arbeit in den Zeiten der Globalisierung. In: Blätter der Wohlfahrtspflege Heft 7/8, Stuttgart, S. 151-154.
 Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
 Thumm, D. (1995): Geld statt guter Worte. Zur Finanzierung Freier Wohlfahrtspflege. In: Rauschenbach, T. u.a. (Hg.): Von der Wertegemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Frankfurt a. M., S. 356–377.
 Wendt, W.-R. (1997): Globalisierung und Wohlfahrt. In: Blätter der Wohlfahrtspflege Heft 7/8, Stuttgart, S. 145–148.

Anschrift des Verfassers: Thomas Behler, Lohdickweg 14, 45307 Essen.

Angelika Diller

Supervision und DIN-EN-ISO-Qualitätsmanagement. Zur (Un-)Vereinbarkeit zweier Systeme in den sozialen Arbeitsfeldern

Zusammenfassung: Die Autorin, Supervisorin und Auditorin, beschreibt die unterschiedlichen Bezugssysteme von Supervision und Qualitätsmanagement und formuliert Eckpunkte für eine mögliche und sinnvolle Konzeptionalisierung von Supervision in Qualitätsmanagementprozessen.

Mein persönlicher Zugang

Meine Entscheidung für die aufwendige Zusatzqualifikation zur Qualitätsmanagerin und Auditorin war nicht ganz freiwillig; Ausgangspunkt war die Grundsatzentscheidung meines Arbeitgebers für ein Qualitätsmanagementsystem auf der Grundlage der DIN-EN-ISO 9001:2000. Ich erlebte einen Lernprozess, der im deutlichen Gegensatz zu dem personen- und reflektionsorientierten Bezugssystem der supervisorischen Szene stand. Dementsprechend ambivalent war mein Erleben. Einerseits war ich sehr neugierig auf andere Denkhorizonte, andererseits erlebte ich die Inhalte und dahinter liegenden Wertorientierungen auch als Konfrontation meines beruflichen Selbstverständnisses.

Grundsätzlich ist der Wechsel unterschiedlicher beruflicher Bezugssysteme für mich nicht neu gewesen, sondern gewollt und im Laufe der Jahre auch erprobt. Mit Beginn meiner Supervisorenausbildung hatte ich mich bewusst dafür entschieden, „auf mehreren Stühlen zu sitzen“ und sowohl als Fachreferentin und als Supervisorin tätig zu sein. Beide Rollen und Bezugssysteme sind vereinbar und ergänzen sich gegenseitig. Im Kontext des Qualitätsmanagement sind die Unterschiede größer, es gibt interessante Schnittstellen, aber es gibt auch gegensätzliche Bezugspunkte und unterschiedliche Wertorientierungen.

Mein persönliches Resümee: Die Ausbildung hat meinen Denkhorizont erweitert und auf den Zugewinn an Kompetenz für alle meine beruflichen Arbeitsfelder möchte ich nicht verzichten. Die Aneignung der neuen Inhalte war konfliktreich und wurde verschärft durch die fachliche Kontroverse über die Sinnhaftigkeit zertifizierter QM-Systeme innerhalb der sozialen Arbeit, insbesondere innerhalb der Jugendhilfe, deren Protagonisten auch renommierte Vertreter der supervisorischen Szene sind. Da ich in beiden Szenen aktiv und präsent bin, war ich sowohl durch Fachartikel als auch auf supervisorischen Veranstaltungen mit einer vehementen, ablehnenden Kritik konfrontiert. Ich fühlte mich herausgefordert, die Vereinbar-

keit beider Bezugssysteme zu reflektieren und bin der Meinung, dass sich dieser Aufgabe alle SupervisorInnen stellen sollten. Aus meiner Kenntnis der sozialen Arbeitsfelder wird die Implementation zertifizierter Qualitätsmanagementsysteme innerhalb der sozialen Arbeit zunehmen. SupervisoreInnen sind davon in doppelter Weise betroffen. Sie werden innerhalb ihrer supervisorischen Arbeit mit den Auswirkungen konfrontiert, auf die sie professionell antworten müssen, und darüber hinaus steht die konzeptionelle Einbindung von Supervision in Qualitätsmanagementprozessen zur Diskussion. Dazu möchte dieser Artikel einen Beitrag leisten. Denn beide Ansätze haben – aus der Perspektive institutioneller Auftraggeber – das Ziel, Qualität zu verbessern. Aus meiner Sicht können sich beide Ansätze sinnvoll ergänzen, wenn die Unterschiede nicht zur Abwehr, sondern als Entwicklungschance genutzt werden.

Die Bezugspunkte psychoanalytischer¹ Supervision und der DIN-EN-ISO-Qualitätsmanagementsysteme

Mit Blick auf die supervisorisch informierten Leser und Leserinnen dieser Zeitschrift verkürze ich die Ausführungen über den supervisorischen Bezugsrahmen auf seine Kernaussagen: Supervision beinhaltet einen personenorientierten Lern- und Entwicklungsprozess. Im Fokus steht das Individuum im Schnittpunkt biografischer Entwicklung und institutioneller beruflicher Bezüge. Supervision geht davon aus, dass institutionelle Vorgaben grundsätzlich nicht deckungsgleich sind mit den Wünschen des Individuums; die daraus resultierenden Widersprüche sind Motor für persönliches Wachstum. Persönliches Wachstum versteht sich nicht als „mechanistischer Aneignungsprozess“, sondern als gelungene Be- und Verarbeitung von intrapsychischen und institutionellen Widersprüchen und Konflikten.

Qualitätsmanagement hat nicht den einzelnen Mitarbeiter, sondern das System im Blick. Mit der Implementation eines Qualitätsmanagementsystems will eine Firma, eine Institution ihre selbstdefinierten Qualitätsziele erreichen. Diese können sich sowohl auf die Produktion hochwertiger Sachgüter als auch auf die „Produktion“ von Dienstleistungen beziehen. Die systemische Perspektive ist Ergebnis eines jahrzehntelangen Erfahrungs- und Entwicklungsprozesses; Qualitätsentwicklung begann mit dem Aussortieren von fehlerhaften Produkten in der Endkontrolle und führte zu der Einsicht, dass nicht die Fehlerbehebung, sondern das Beseitigen der systembedingten Fehlerursachen entscheidend ist. Für die Steuerung des Systems wurden Anforderungen entwickelt, die als europäische Norm DIN EN ISO 9001:2000 in Kraft getreten sind. Diesem Regelwerk, liegen folgende Annahmen/Orientierungen zugrunde:

¹ Ich beziehe mich hier auf meinen supervisorischen Ausbildungskontext

- Qualität ist der zentrale strategische Erfolgsfaktor.
- Qualität lässt sich nur herstellen durch systematische Steuerung des Systems.
- Die Steuerung impliziert einen top-down-Prozess, für den die oberste Leitung die Verantwortung hat.
- Ziel ist die Umsetzung der – von der obersten Leitung beschlossenen –Qualitätspolitik.
- Gegenstand der Steuerung sind alle qualitätsrelevanten Standards und Prozesse, ihre Wechselwirkungen, die damit verbundenen Strukturen, Verfahren und Zuständigkeiten.
- Qualität wird systematisch weiterentwickelt durch kontinuierliche Auseinandersetzung mit Kundenwünschen, durch Messung, Fehleranalyse und Fehlerbehebung.
- Kundenwünsche sind ein zentraler Parameter für die Qualitätsfestsetzung.
- Fehler werden nicht personalisiert, sondern systemisch bewertet und sind Potenziale für Verbesserungen.
- Das QM-System funktioniert nur mit motivierten und geschulten MitarbeiterInnen.

Die in der Szene der sozialen Arbeit „hochgekochte“ und von den Kritikern „verteufelte“ Zertifizierung ist nicht das Ziel des Qualitätsmanagements. Zertifizierung ist nicht mehr und auch nicht weniger als eine externe, unabhängige Prüfung des Systems. Die Zertifizierung hat mehrere Funktionen, sie deckt – wie alle externen Prüfungen – Schwachstellen auf und trägt damit letztlich zur Verbesserung bei. Darüber hinaus sichert sie im Kontext globalisierter Märkte vergleichbare Qualität.

Exkurs: Die Ablehnung der ISO-Verfahren

Mit Blick auf die Debatten innerhalb der sozialen Arbeit, insbesondere innerhalb der Jugendhilfe, möchte ich mich mit der Ablehnung zertifizierter Qualitätsmanagementsysteme auseinandersetzen. Wie schon erwähnt ist innerhalb der sozialen Arbeitsfelder, insbesondere innerhalb der Jugendhilfe der Einsatz der QM-Verfahren umstritten. Dennoch ist die qualitätspolitische Entscheidung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege eindeutig. Der Vorstand hat im Oktober 2002 den Einsatz systematischer QM-Verfahren für alle sozialen Arbeitsfelder entschieden. Prominenter Gegner systematischer zertifizierter Qualitätsentwicklungssysteme nach ISO 9000: 2000 ff. ist Joachim Merchel. Seine Kernaussage: Zertifizierte QM-Systeme gefährden die Spezifika der sozialen Arbeit, die „labile Balance zwischen Individualität und Spontaneität sozialpädagogischen Handelns wird aufgehoben und damit die „humane Substanz“ sozialer Arbeit infrage gestellt“ (vgl. Merchel, 2001). Die gleiche Kritik wird auch von Annegret Gröning vertreten (vgl. Gröning 2000).

Meiner Einschätzung nach unterscheidet diese Kritik nicht zwischen dem Anspruch der ISO und ihrer Anwendung. Die ISO beschreibt auf einem hohen Abstraktionsniveau ein Verfahren, das für das jeweilige Arbeitsfeld präzisiert werden muss; sie hat nicht das Ziel, Professionslogik zu reduzieren, im Gegenteil, sie gibt eindeutig vor, dass alle qualitätsrelevanten Faktoren berücksichtigt werden müssen. Die Qualitätsparameter fachlichen Handelns zu definieren ist Aufgabe und Herausforderung des Anwenders.

Zutreffend ist, dass die ISO benutzt werden kann, komplexe soziale Interaktionsprozesse auf das Paradigma zweck-rationaler Verfahren zu reduzieren. Insbesondere, weil die Messung der sog. „weichen Faktoren“ sich verfahrens-technischen Anweisungen, wie sie für die Warenproduktion üblich sind, entzieht. Aber genau an dieser Stelle wird ein folgenschweres Defizit sozialer Arbeit deutlich. Soziale Dienstleistungen mussten in der Vergangenheit ihre Wirksamkeit nicht nachweisen, die damit verbundene Messung wurde rigoros abgelehnt. Die dadurch entstandenen Legitimationsprobleme führten zu einer geringen öffentlichen Akzeptanz sozialer Arbeit und haben die finanziellen Kürzungsspiralen beschleunigt. Aus supervisorischer Perspektive stellt sich die Frage, welche berufsspezifisch brisanten Themen in dieser Ablehnung liegen, möglicherweise geht es um den Spannungsbogen zwischen Autonomie und Abhängigkeit und in diesem Kontext wird controlling als Akt der Unterwerfung erlebt.

Bemerkenswert ist, dass innerhalb der betriebswirtschaftlichen Profession die fachliche Diskussion und Entwicklung offensichtlich unbefangener weitergegangen ist. Da die Kernprodukte der Güterproduktion mittlerweile ausgereift sind, ist der Stellenwert von (begleitenden) Dienstleistungen in den Vordergrund gerückt. Die einschlägige Forschung beschäftigt sich mit der Messung und Operationalisierung von „hybriden Dienstleistungen“ in denen die Kunden/Nutzer Mitproduzenten sind und sowohl die Befriedigung rationaler Bedürfnisse als auch die positive Erlebniswerte im Vordergrund stehen. Dieses Paradigma lässt sich für die Kernaufgaben sozialer Arbeitsfelder nutzen und weiterentwickeln. Wie die ISO auf die sozialen Arbeitsfelder umgesetzt wird, ist immer vom Selbstverständnis und den Zielsetzungen der Anwender abhängig. Die komplette Ablehnung des Systems wäre so, als wolle man das Herstellen von Messern verbieten, die sich bekanntermaßen zum Wohle und zur Gefährdung anderer einsetzen lassen.

Überlegungen für eine Konzeptionalisierung von Supervision in Qualitätsmanagement-Prozessen

Aus meiner Sicht liegt eine wichtige Schnittstelle der beiden Bezugssysteme in der Bedeutung der MitarbeiterInnen. Denn auch das QM- System funktioniert nur, wenn die MitarbeiterInnen das System akzeptieren. Systemakzeptanz lässt sich

aber nicht anordnen und noch weniger mit dem Einsatz formaler Machtmittel erreichen, damit werden lediglich vordergründige Anpassungsprozesse erzeugt und die heimlichen Widerstände verstärkt, die auf Dauer „Sand im Getriebe“ sind. Einen herausragenden Stellenwert haben die MitarbeiterInnen in den sozialen Dienstleistungen, für deren „Produktion“ Einstellung, Motivation und Interaktionskompetenz entscheidende Faktoren der „Produktrealisierung“ sind. Hier sehe ich noch viel Entwicklungsbedarf, der nach meiner Einschätzung innerhalb des QM-Bezugssystem geleistet werden kann und muss.

Aus meiner Perspektive ergeben sich drei verschiedene Ansätze für die Verankerung von Supervisionen:

1. Wie bisher kann Supervision als ein Qualifizierungsinstrument eingesetzt werden, denn die permanente fachliche Qualifizierung der MitarbeiterInnen hat einen zentralen Stellenwert für die Weiterentwicklung der Fachqualität.
2. Mit dem Einsatz von Supervision können Konflikte und Widerstände, insbesondere in der Implementierungsphase, bearbeitet werden. In dieser Phase, die in der Regel konfliktreich verläuft, reicht ein technokratischer Ansatz nicht aus und ist supervisorische Kompetenz erforderlich.
3. Supervision als Steuerungsinstrument interaktiver und dialogischer Prozesse, in der Nutzer/Kunde Koproductent der Dienstleistung ist.

Supervision hat den Anspruch, kommunikative Prozesse zu reflektieren und Probleme zu bearbeiten. Damit ist sie nach meinem Verständnis ein professionspezifisches Messinstrument, für dessen Wirksamkeit Indikatoren entwickelt werden müssten. Diese Überlegung bedarf einer weiteren theoretischen und konzeptionellen Präzisierung. Supervisorinnen und Supervisoren, die innerhalb der QM-Prozesse eingesetzt werden, müssen folgende Voraussetzungen mitbringen:

- Eine differenzierte Kenntnis der Theorie und Praxis des ISO-QM. Aus meiner Sicht müsste die Auseinandersetzung mit Qualitätsmanagementsystemen Teil der Ausbildung sein.
- Eine grundsätzliche Akzeptanz dieser Verfahren.
- Einen präzisen Kontrakt mit dem Auftraggeber über Ziele und Leistungsumfang.
- Die Bereitschaft, die Wirksamkeit seiner supervisorischen Arbeit zur Diskussion zu stellen.

Eine abschließende Bemerkung

Wir befinden uns in einem gesellschaftlichen Veränderungsprozess, dessen gravierende Auswirkungen für die sozialen Arbeitsfelder kaum diskutiert werden. Die Gats-Beschlüsse sehen z.B. vor, alle sozialen Leistungen dem Wettbewerb freizugeben. Im Klartext heißt das: gesetzliche Regelungen, die Qualitätsvorgaben machen und Rahmenbedingungen sichern, werden auf Dauer weiter abgebaut.

Auch mit Blick auf diesen politisch gewollten Deregulierungsprozess brauchen wir standardisierte, marktfähige, anschlussfähige Qualitätsentwicklungsverfahren. Damit diese den Anforderungen der sozialen Arbeitsfelder entsprechen, müssen die ISO-Normen arbeitsfeldspezifisch ausdifferenziert und umgesetzt werden. Die Bezugspunkte supervisorischen Handelns könnten dazu einen wichtigen Beitrag leisten; auch hier gilt der Satz: Wer nicht selbst definiert, wird definiert.

Literatur

- Arbeiterwohlfahrt, Bundesverband (2000): Qualitätspolitische Grundlagen. Bonn.
- Diller, A. (2000): Qualitätsentwicklung in Tageseinrichtungen für Kinder Arbeiterwohlfahrt, in Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, Münster.
- Gröning, K./Merchel, J. (2001): Qualitätsentwicklung statt Zertifizierung: Zur Problematik der Zertifizierung von Einrichtungen und Diensten der Sozialen Arbeit. In: NDV, Heft 3.
- Forberger, D. (2000): Emotionale Determinanten der Dienstleistungsqualität.

Anschrift der Verfasserin: Angelika Diller, Terreicken 105, 41812 Erkelenz.

Rezensionen

Karin Bell, Alex Holder, Paul Janssen und Jan van de Sande (Hg.): Migration und Verfolgung. Psychoanalytische Perspektiven. Gießen 2002 (Psychosozial-Verlag), 171 Seiten, 29.90 €.

Der Zugang zu diesem Buch ist nicht einfach: Es spiegelt Verletzung und Gewalt wider und verknüpft aktuelle Erfahrungen mit Kriegsereignissen, vor allem mit dem Irak-Krieg. Die Adressaten sind vor allem psychoanalytisch arbeitende Therapeuten; das Buch ist auch für SupervisorInnen ein Gewinn. Es enthält die Referate, die auf dem Kongress der „European Federation for Psychoanalytic Psychotherapy in the Public Sector“ (EFPP) 1998 in Köln gehalten wurden. Der EFPP, die 1991 gegründet wurde, gehören Verbände psychoanalytischer Psychotherapeuten aus über 25 Ländern an. Ihr Ziel ist es besonders, nach dem Schengener Abkommen fachliche Standards gemeinsam festzulegen und vor allem gesundheitspolitisch Einfluss in den jeweiligen Staaten zu sichern.

Ich empfehle dieses Buch Supervisorinnen und Supervisoren. Und warum? Eine Warnung vorweg: Die einzelnen Artikel können nicht mit kühlem wissenschaftlichen Interesse gelesen werden. Der Bezug auf Lebensschicksale berührt, mich besonders das von Kindern aus den Wirren des Zweiten Weltkrieges, wenn beim Lesen zugleich, spätestens in den Abendnachrichten, Bilder von Kindern aus Kriegsschauplätzen unserer Gegenwart in meinen Lebensbereich eindringen.

Und zweitens: Die Beiträge konfrontieren jeden Einzelnen mit einer Dimension, die doch, bitte schön, nichts mit ihm, nichts mit mir zu tun hat: Mit Aggression, Gewalt, Mord. Die Konfrontation ist hart. Wie geht es dem Leser/der Leserin mit den Sätzen: „Mord“ ist „ein Teil des Lebens“? Und: „die Fähigkeit zu morden“ ist „eine vitale und notwendige Komponente des Menschseins“? (J. M. Herzog/ M. O`Connell, S. 85) Spätestens an dieser Stelle dürfte zunächst für viele LeserInnen das Interesse weiterzulesen stocken.

Und dennoch: Ich habe das Buch bis zum Ende gelesen und mich ihm langsam genähert. Die Schlusszeilen klären auf und geben Hoffnung: Für „ein echtes Wachsen von Liebe und für ein echtes Engagement für Ideale“ ist es „unerlässlich, sich auch deren destruktive und autodestruktive Anteile und Versuchungen einzugestehen“ (Kernberg, S. 168). D.h. es geht um die Integration der eigenen aggressiven Affekte, um nicht nur in der eigenen Familie mit allen Anteilen präsent sein zu können, sondern auch im beruflichen Engagement, als Supervisorin in der Arbeit mit Einzelnen und Gruppen und Teams, Projektionen, Spaltungsphänomene u.ä. wegen eigener Verwicklung nicht leugnen und abwehren zu müssen, sondern sie verstehen und entsprechend verändernd intervenieren zu können. Und Verstehen ist, wie M. Erdheim sagt, eine „Möglichkeit, Realitätsverleugnungen aufzulösen, und liefert somit einen wesentlichen Beitrag zur Einschränkung von Gewalt“

(vgl. Zukunftsentwürfe. Ideen für eine Kultur der Veränderung. Frankfurt a. M. 1999, S. 178).

Die Artikel des Buches spiegeln, wie angedeutet, individuelles Leid und kollektive Traumata wider und weisen zugleich Wege der Heilung und der Zukunftshoffnung auf: V. Volkan berichtet über Identitäts- und Verlustthemen, hervorgehoben durch Migration und Traumatisierung; P. Fonagy über die Mechanismen der Übertragung von unmenschlichen Erfahrungen über die folgenden Generationen hinweg; J.M. Herzog und M.O`Connell wagen es, sich im Zusammenhang von Täter und Opfer auch der Aggression des Opfers zuzuwenden und den Weg der Heilung des Opfers durch den Zugang zu seiner eigenen Aggression – und damit Hoffnung für die Kinder, die nachfolgende Generation des Opfers, – aufzuweisen; R.A. Lazar vermittelt, dass Migration nicht nur aus äußerer, wirtschaftlicher oder politischer Not heraus erfolgen kann, sondern Flucht vor innerer Not ist. Die Fremde wird der Ort, ungelöste Konflikte lösen zu können. Für M. E. Ardjomandi und U. Streeck ist Migration ein universelles Problem. Sie legen in ihrem Beitrag den Fokus auf die psychosoziale Situation der Migranten, auf Probleme der interkulturellen Kommunikation und kritisieren die Reduzierung der Schwierigkeiten von Migranten auf innerpsychische Konflikte.

Für die supervisorische Arbeit, besonders mit Gruppen und Teams, ist vor allem das Referat von O. F. Kernberg erhellend: Im Rückgriff auf Freuds Triebtheorie und in Auseinandersetzung mit Laplanche (1992) und A. Green (1993) setzt sich Kernberg mit sozialer Gewalt, dem Auftreten von destruktivem Verhalten als Massenphänomen – ausserhalb von Kriegen – auseinander. Er vertritt die These, dass – ohne historische, kulturelle, wirtschaftliche Gründe ausser Acht zu lassen – unmenschliche Gewalt gegen Zivilisten als „Äußerungen des Todestriebes in Gruppen, Institutionen sowie sozialen und nationalen Konflikten zu verstehen sind“ (128) und dass die Psychoanalyse präventiv genutzt werden kann.

Seine akribische, feinsinnige Untersuchung der aggressiven Affekte, vor allem der primitiven, hilft zu verstehen, wie die intrapsychische Organisation eines Menschen und Strukturen von Gruppen und Massenpsychologie zu Gewaltexzessen führen kann. (Vgl. auch sein Werk „Wut und Hass“, 1992.) Seine Analyse von Projektionen, Spaltungsprozessen, regressiven Gruppenphänomenen und Ideologien ist von beängstigender Aktualität: Das von den USA präsentierte Bild der Welt, sie in „Gute“ und „Schlechte“ einzuteilen und mit voller Gewalt zu agieren, ist in Kernbergs Beitrag präsent – fünf Jahre vor dem Irak-Krieg.

Seine Ausführungen sind aber auch ermutigend, gerade auch für das professionelle Tun: Wenn Kernberg die Ursache der sozialen Gewalt auf die primitive Aggression des Individuums zurückführt, die – weil ungelöst – in einem bestimmten sozialen Umfeld zum Ausbruch kommt, so zeigt er zugleich den Weg auf, wie dies zu verändern und zu verhindern ist: Durch die Integration der aggressiven Affekte; und dies in allen Beziehungen leben, auch in der Berufsrolle, der Supervisorinnen-

rolle; und auf der gesellschaftlichen Ebene ein Trauerprozess, der die Wiederholung von Gewaltexzessen verhindern und zu Versöhnung führen kann.

Theresia Menches Dändliker

Dan Bar-On: Die „Anderen“ in uns. Dialog als Modell der interkulturellen Konfliktbewältigung. Sozialpsychologische Analysen zur kollektiven israelischen Identität. 2. Auflage Hamburg 2003 (Edition Körber-Stiftung), 255 S., 15.00 €.

Angesichts der Vielzahl gegenwärtiger Konfliktregionen kann man der Körber Stiftung nur dafür danken, dass sie den erstmalig 2001 veröffentlichten Beitrag zur interkulturellen Konfliktbewältigung von Dan Bar-On der interessierten Öffentlichkeit in einer Neuauflage zur Verfügung stellt. Der Versuch Bar-Ons, die im Nahen Osten politisch verfeindeten Parteien über kulturelle Gräben miteinander ins Gespräch zu bringen, scheint notwendiger denn je und weist gleichzeitig weit über den dortigen Anlass hinaus.

Dan Bar-On, Professor für Psychologie an der Ben-Gurion Universität in Beer-Sheva, ist schon aufgrund seiner Biografie in ganz besonderer Weise mit dem israelisch-palästinensischen Konflikt verweben. Als Kind deutsch-jüdischer Eltern spezialisiert er sich zunächst auf die Therapie traumatisierter Überlebender des Holocaust. Aber sein Interesse bleibt nicht auf die „Opfer“ begrenzt, sondern erweitert sich in Richtung auf die „Täter“; genauer gesagt: die moralischen und psychologischen Nachwirkungen auf die Kinder von Nazi-Tätern. 1992 bringt er zum ersten Mal Kinder von Holocaust-Überlebenden aus Israel und den USA mit Kindern von Nazi-Tätern zusammen. Die daraus entstehenden TRT-Gruppen (To Reflect and Trust) sind an anderer Stelle ausführlich dokumentiert¹. Sie werden bis heute fortgesetzt, und darüber hinaus wird die Methode auch in anderen Konfliktgebieten eingesetzt.

Im vorliegenden Band versucht Bar-On die Entwicklung der israelischen Identität zu rekonstruieren. Dabei unterscheidet er drei wesentliche Phasen: in der Vergangenheit die monolithische Phase, in der Gegenwart die Auflösung der monolithischen Phase und für die Zukunft die Wahrnehmung der auseinanderfallenden Aspekte der Identität und die Entstehung eines Dialogs zwischen ihnen.

In der ersten Phase strukturiert sich das kollektive israelische „Selbst“ zunächst monolithisch. Ein Monolith bezeichnet in der Geologie eine Gesteinsform, die aus einem einzigen Material besteht. Ein monolithisches „Selbst“ zeichnet sich mithin aus durch die Vorstellung einer einheitlichen, geschlossenen Identität, die keine inneren Widersprüche und Gegensätze duldet. Konstruiert wird dieses „Selbst“ in

¹ Dan Bar-On (Hg.): Den Abgrund überbrücken. Mit persönlicher Geschichte politischen Feindschaften begegnen. Hamburg 2000.

Kontrast zum „Anderen“ –, und zwar in vereinfachenden Schwarz-Weiß-Kategorien. Das positive „Selbst“ konstruiert sich über das Böse im „Anderen“. Der Vorteil besteht darin, dass sich das „Selbst“ nicht mit den eigenen desperaten Komponenten auseinander setzen muss, sondern sich über nur eine herausragende Eigenschaft kennzeichnen kann, die angesichts innerer wie äußerer Bedrohungen integrierend wirkt. Dieses „Andere“ war für die israelische Identität zunächst der „Andere“ aus der Vergangenheit (Diaspora), der ethnische „Andere“, eingewandert aus den afroasiatischen (in der Regel arabischen) Ländern, und der fremde „Andere“ (der Nazi, der Palästinenser), der die Existenz von außen bedroht. Die Teile des „Selbst“, mit denen man in der frühen Phase der Konstruktion einer kollektiven Identität nicht umgehen kann, werden auf den „Anderen“ projiziert. Die zionistische Identität musste sich zunächst radikal von allen Mustern trennen, die irgendwie mit der Vergangenheit in der Diaspora verbunden schienen. Die israelischen Pioniere der Kibbuz-Bewegung waren geradezu die Antithese zu den Juden im polnischen Stetl. In beeindruckenden Interviews mit einem Holocaust-Überlebenden und seinem Enkel veranschaulicht Bar-On, wie negative Merkmale, die als nicht zu einem selbst gehörend toleriert werden können, den „Anderen“ auszeichnen: die primitive, östliche Irrationalität des ethnisch „Anderen“ und die Weiblichkeit und Schwäche des „Anderen“ der „Diaspora“.

Um den monolithische Aspekt aufrecht zu erhalten, ist es notwendig, die Vorstellung von diesem „Anderen“ ständig zu betonen und den gesellschaftlichen Konsens darüber herzustellen. Löst er sich auf, wird er begleitet von Ängsten über den Verlust der angeblich stabilen Struktur und von Hass auf denjenigen, der den Verlust verursacht. Es liegt im Wesen der monolithischen Phase, Widersprüche und Gegensätze in der Identität zu unterdrücken und alles, was als Schwächung oder Störung interpretiert werden könnte, zurückzuweisen.

Ähnliche Entwicklungen lassen sich natürlich auch in anderen Ländern beobachten. Bar-On weist ausdrücklich darauf hin, dass nicht nur die israelische Gesellschaft von der Auflösung des monolithischen Aspekts der kollektiven Identität betroffen ist. Ähnliche Fragen beschäftigen auch die USA nach dem Verlust des monolithischen „Anderen“ in Gestalt des Nationalsozialismus und Kommunismus und die Länder Osteuropas nach dem Zerfall des kommunistischen Blocks: „Vergleicht man die Auflösungserscheinungen der monolithischen Phase der kollektiven Identität in anderen Ländern, so wird ein schmerzhafter schwieriger Prozess erkennbar, der destruktive und katastrophale Dimensionen annehmen kann (zumindest in den Fällen von Bosnien und Ruanda). Zu den instinktiven Reaktionen des von der Auflösung bedrohten monolithischen kollektiven ‚Selbst‘ zählen die Verschanzung der monolithischen Phase und eine noch stärkere Legitimierung durch religiösen Fundamentalismus oder extremen Nationalismus bis an die Grenze zum Faschismus. Dabei entscheidet man sich gewöhnlich dafür, erneut einen externen, lebensbedrohenden ‚Anderen‘ zu schaffen, der die Fortdauer der mono-

lithischen Identität legitimiert und ebenso die gegenwärtige Hegemonie.“ (S. 74)

Die Phase der Auflösung veranschaulicht Bar-On anhand von Interviews mit einem in Israel geborenen Kind jüdischer Einwanderer, einem traumatisierten Kämpfer von 1948 und zweier Soldaten, die an der Niederschlagung der Intifada beteiligt waren. Vor allem das Gespräch mit C.R., einem Kämpfer von 1948, geht unter die Haut. Zum Zeitpunkt des Gesprächs fünfundsiebzehn Jahre alt erzählt er von den Kriegserfahrungen des damals Siebzehnjährigen. Er beschreibt Schock und Lähmung während des Kampfes, die totale, unmittelbar und anhaltende Amnesie, die Depression und die unaufhörlichen Alpträume – und er beschreibt die beschränkte Fähigkeit seiner Freunde, über die Schwierigkeiten zu sprechen, damals wie heute. Obwohl man auch damals in der Lage gewesen wäre, Gefechts-Stress-Reaktionen zu diagnostizieren und zu behandeln, sind die traumatischen Kriegserfahrungen tabuisiert. Die Kämpfer von 1948 sind nur als entschlossen, opferbereit, wagemutig und heldenhaft denkbar. Sie bilden das Fundament für das kollektive Gedächtnis. Dieses Schweigen wird im Interview gebrochen, indem über die weniger heroischen Aspekte der Schlachten berichtet wird, von denen über fünfzig Jahre niemand etwas wissen wollte.

Als einen weiteren Schritt zur Veranschaulichung der Auflösung der monolithischen Phase stellt Bar-On einen Ausschnitt aus seiner Arbeit über die Nachkommen der Nazis in Deutschland vor. Während die Kämpfer von 1948 die positive Folie der kollektiven Identität bilden, repräsentieren die Deutschen und die Nazis das absolut Böse und verdienen es zunächst nicht, als Menschen betrachtet zu werden. In der realen Begegnung aber trifft man auf Menschen, von denen einige bereit sind, sich mit den Gräueltaten der eigenen Eltern während des Holocaust auseinander zu setzen. Den Dialog mit diesen Deutschen zu suchen, muss die israelische Öffentlichkeit zutiefst verunsichern. Erkennt man sie dann noch als mit der Vergangenheit ringende Menschen, wird ein bestimmter Aspekt der monolithischen israelischen Identität zerstört.

Durch die Phase der Auflösung geraten unterschiedliche Komponenten der Identität in den Blick. Statt eines klar abgegrenzten „Anderen“ und „Selbst“ entwickelt sich ein komplexes Weltbild, das gegensätzliche Aspekte integrieren muss. Dies wirkt individuell und kollektiv irritierend und aktiviert den Gegenimpuls, die alten Sicherheiten zu restaurieren. Aber statt weiterhin Energie damit zu vergeuden, die Wirklichkeit in das alte Schwarz-Weiß-Schema zu zwingen, kann man die gegensätzlichen Aspekte anerkennen und einen Dialog zwischen ihnen herstellen. Bar-On veranschaulicht Aspekte eines derartigen Dialogs anhand von zwei Beispielen. Im ersten Dialog versucht eine Tochter ihren Vater zum Sprechen zu bringen, um so zum ersten Mal die Geschichte seines Lebens im Holocaust zu erfahren. Der zweite Dialog findet statt zwischen einem palästinensischen und einem jüdischen Studenten im Rahmen eines einjährigen Workshops an der Ben-Gurion-Universität in Beer-Sheva. Beide Studenten präsentieren sich als Protagonisten ihrer nationalen

Gruppen und ihre extremen, grundverschiedenen Standpunkte stehen mehr als einmal in scharfem Gegensatz zu der sich entwickelnden Freundschaft.

Diese Freundschaft setzt sich durch gegen andere Gruppenteilnehmer, die den Konflikt lieber über das schwarz-weiße Bild darstellen wollen. Dies verdeutlicht, dass ein Dialog nur möglich ist, wenn die Teilnehmer die Auflösung der monolithischen Haltung akzeptieren und bereit sind, um Differenzierungen zu ringen und sich für sie einzusetzen. Dieser Prozess wird, wie Bar-On zusammenfassend betont – gewöhnlich begleitet von „Misstrauen und Enttäuschung, die in der Auflösung der monolithischen Haltung entstanden sind, genauso wie von dem Misstrauen und Hass, die aus der monolithischen Phase selbst stammen. Man kann deshalb in diesem Stadium keine Wunder erwarten, im Denken genauso wenig wie im Handeln. Vielleicht besteht unsere Aufgabe darin, dem ‚Dialog im Labor‘ nachzugehen, wo immer man ihn findet oder in anstößt, und daraus zu lernen, welche Probleme und Chancen sich entwickeln können, wenn der Dialog aus dem Labor austritt, um zu einem universalen Gewinn zu werden, oder zumindest zu einem Gewinn für größere Teile der Bevölkerung.“ (S. 201)

Wie wir die „Anderen in uns“ entdecken können, verdeutlicht dieses Buch nicht nur in der Dokumentation der faszinierenden Interviews. Parallel dazu illustriert Dan Bar-On die Theorieentwicklung durch sehr persönliche Texte, in denen er seine eigenen Irritationen und Entwicklungsschritte beschreibt und analysiert. Und so endet das Buch im Jahr 2000 mit einem gemeinsamen Besuch der 12-jährigen Enkelin mit ihrem Großvaters Bar-On in Haifa, der Stadt, in der er 1938 geboren und aufgewachsen war. Haifa hat im kollektiven Gedächtnis den Ruf einer Stadt, in der Juden und Araber friedlich zusammenlebten. Die Erkundung der Heimatstadt bringt Erinnerungen zurück und den Wunsch, die Studien des Peace Research Institute in the Middle East (PRIME) dort zu beginnen. Die dabei durchgeführten Interviews führen Dan Bar-On in die Straßen der Kindheit und die interessanten Lücken der Erinnerung. Und auf dem Weg in die Abas Street wird ihm klar, „dass ich zwar als Kind jeden Tag an dieser Straße vorbeigekommen war, sie aber nie betreten hatte. Es war schon damals ein arabisches Viertel, und man hatte mir wohl gesagt, falls ich es nicht wusste, ohne dass man es mir sagen musste, dass ich als jüdisches Kind solche Gegenden nicht betreten sollte.“ (S. 243)

Im Juni diesen Jahres wurde Dan Bar-On gemeinsam mit dem palästinensischen Schriftsteller Mahmud Darwish mit dem Erich-Maria-Remarque-Friedenspreis der Stadt Osnabrück geehrt.

Jürgen Kreft

Daniela Heisig / Cornelia Savory-Deermann: Mein Echo im Beruf. Wege zum Einklang zwischen innerer Entwicklung und Arbeitsleben. Gießen 2001 (Psycho-sozial-Verlag), 274 Seiten, 24,90 €.

Der Titel weckt Erinnerungen und Erwartungen. Wer erinnert sich nicht daran, wenn mächtige Berge die eigene Kinderstimme im Echo vervielfacht und gebrochen zurückwarfen?

„Mein Echo im Beruf. Wege zum Einklang zwischen innerer Entwicklung und Arbeitsleben“ heißt das Buch von Daniela Heisig und Cornelia Savory-Deermann, das Ende 2001 im Psychosozial-Verlag erschienen ist. Das klingt vielversprechend. Die meisten Menschen verbringen einen großen Teil ihrer Lebenszeit im Beruf. Wer erlebt dort nicht irritierende Verwicklungen mit KollegInnen, macht nicht Erfahrungen mit der eigenen Fixierung auf immer gleiche Verhaltensweisen? Wer möchte nicht mehr erfahren über sich und sein Echo im Arbeitsfeld und Anregung oder Hilfestellung erhalten, um sich dort wohler zu fühlen und entwickeln zu können?

Die promovierte Psychologin Daniela Heisig arbeitet seit 1994 als selbstständige Trainerin und Beraterin für Profit- und Non-Profit-Organisationen. Cornelia Savory-Deermann, studierte Mathematikerin, war als Betriebsratsmitglied zehn Jahre mit Personalentwicklung, Gehaltssystemen und sozialen Beratungsaufgaben beschäftigt. Das Buch der beiden Autorinnen erscheint zu einer Zeit, in der das Schlagwort von der „work-life-balance“ Konjunktur hat. „In allem, was wir tun, bevorzugen oder ablehnen, drücken wir etwas von unserer Persönlichkeit aus (...). Hinter dem beruflichen Wirken steht nicht selten der Wunsch, die eigene Persönlichkeit mehr zu entfalten und die eigenen Möglichkeiten zu verwirklichen“ heißt es im „Einstimmung“ genannten Vorwort.

Wohl wahr, denkt die Leserin und sieht sich als nächstes mit einer Gliederung konfrontiert, wie sie schematischer kaum sein kann. In drei Kapiteln mit je drei Unterkapiteln, die wiederum jeweils immer in drei Punkte unterteilt sind, wird eine Mischung von unterschiedlichen Theorieansätzen, Fallbeispielen und Erläuterungen geboten. Die Autorinnen sehen darin einen Dreiklang, der aus der Polarität befreit und hoffen, dass auch die LeserInnen ihres Buchs in Zukunft solche „Wohlklänge“ entwickeln. Aber nicht jedem erschließt sich, inwiefern Kapitel wie „Die drei Wurzeln des Schaffens“, „Heimlich an Fahrt gewinnen“ und „Menschliches Gegen-, Neben- und Miteinander“ einen Dreiklang bilden oder dem Aufbau eines Baumes entsprechen, der wiederum als „uralt Symbol für den Menschen“ zu verstehen sei. Unverständlich bleibt außerdem, warum ein solch artifizierender eher organischer Aufbau vorzuziehen ist.

Methoden und Zielformulierungen in der Beratungsszene wechseln schnell. „In der Seele ist alles vernetzt“ wissen Heisig/Savory-Deermann und präsentieren in ihrem Buch ein breites Spektrum von Theorie- und Beratungsansätzen. Von Vater-

und Mutterkomplexen und Archetypen ist die Rede, von Motivation und Bonussystemen, von Mobbing und Deals, Veränderungswut und Dienstleistung. Vieles und viele finden ein Echo in dem Buch von Heisig/Savory-Deermann. Die Psychologie von C.G. Jung mit ihrer überhöhenden Terminologie, die mit Begriffen wie „ewig“, „archetypisch“, „Urbilder“ und „göttlich“ hantiert, findet hier ebenso einen Nachhall wie der Klassiker „Mythos Motivation“ aus dem Jahr 1991 von Reinhard K. Sprenger, der sich kritisch mit dem Ruf nach stärkerer Motivierung von MitarbeiterInnen auseinandersetzt.

Die textbegleitenden Cartoons von Helga Hegner wecken Erinnerungen an Bestseller wie die drei Bände „Miteinander reden“ des Autors Friedemann Schulz von Thun. Aber dienen die Cartoons dort durchgängig der Verdeutlichung wichtiger Textaussagen, waren sozusagen wie eine zweite, optische Ebene mit dem Text verflochten, wirken sie in dem Buch von Heisig/Savory-Deermann wie Einsprengsel, die wenig Textbezug haben. Auch korrespondiert leider nicht wie bei Schulz von Thun der humorvolle Charakter der Cartoons mit einem entsprechend leichten Schreibstil.

Geme nutzen die Autorinnen Wortherleitungen und -verbindungen für ihre Aussagen. Viele klingen wenig überzeugend. Da heißt es etwa: „Unterschwellig klingen im Wort 'Leitbild' die 'Aufstiegsleiter' und damit Karrierehoffnungen an“ oder „Die Wörter 'Sein, sehnen, Sinn' leiten sich aus der gleichen indogermanischen Sprachwurzel ab. In manchen Worten sind uralte Weisheiten und Einsichten erhalten geblieben: so wie hier das Bewusstsein, dass Sein ohne Sehnsucht nach Sinn nicht vorstellbar erscheint.“ Solche Sätze umweht Bedeutungsschwere, die ein Gewicht suggeriert, das auf inhaltlicher Ebene keine Entsprechung findet.

„Willst Du etwas an deinem Leben ändern, dann ändere etwas in dir.“ Vor einigen Jahren hat sich Daniela Heisig in ihrer Dissertation mit der Bedeutung der therapeutischen Beziehung in Wandlungsprozessen befasst. Jetzt wird im Buch „Mein Echo im Beruf“ der Blick auf berufliche Kontexte gerichtet. Erstaunlich, dass dabei über die Beratungsmethode der Supervision, die gerade in Non-Profit-Organisationen verbreitet ist, kein Wort verloren wird. Lediglich der Begriff wird zweimal unkommentiert als Beratungsmöglichkeit neben Therapie genannt. Dabei ist die Reflexion der eigenen Person und das Verstehen von Beziehungsdynamik und strukturellen Bedingungen am Arbeitsplatz das wesentliche Feld von Supervision. Supervision regt Veränderungs- und Umstrukturierungsprozesse an und begleitet sie. Schade, dass dem Buch gerade diese wichtige Facette fehlt.

Wer sich anregen lassen will zur Lektüre von Büchern zum umfassenden Thema Arbeitsleben, der findet hier eine Vielzahl von Anknüpfungspunkten. Aber das alles wird nicht recht zu einem Ganzen, das wichtiges Neues vermittelt und mehr bietet als einen raschen Blick auf verschiedenste Themenfelder des Berufslebens. Dem Anspruch, „die bislang relativ unverbundenen Gedankenwelten von Management, Personalentwicklung auf der einen und Tiefenpsychologie auf der ande-

ren Seite zu vernetzen, damit sie sich gegenseitig befruchten können“, kommt das Buch nur sehr begrenzt nach.

Laut Verlagsankündigung richtet sich das Buch sowohl an Laien als auch an Fachleute im Personal-, Beratungs-, und Trainingsbereich. Vielleicht haben hier die Autorinnen zu viel gewollt. Für Laien mögen einige interessante Gedanken zum Thema Dienstleistung, Veränderung oder Lust am Lernen ebenso anregend sein wie die zahlreichen Fallbeispiele und ihre Erläuterungen. Für Fachleute hat das Buch wenig zu bieten.

Elke Grunewald

Vorschau

FoRuM Supervision

Heft 23 – März 2004

Supervision und Schule

Redaktion:

Jörg Hohelüchter-Menge und Jürgen Kreft

Mit Beiträgen von: Brigitte Becker, Thomas Behler, Guido Heuel, Jörg Hohelüchter-Menge, Jürgen Kreft, Theresia Menches Dändliker, Norbert Ricken, Theo Schwedmann, Sabine Wengelski-Strock.

Neue Bücher

Dirk Baecker: Organisation und Management. Aufsätze, Frankfurt a. M. (Suhrkamp) 2003, 348 S., 13.00 €.

Wie schon der Vorgängerband „Organisation als System“ (1999) versammelt „Organisation und Management“ verstreut veröffentlichte und einige wenige unveröffentlichte Aufsätze des Soziologen Dirk Baecker, die alle einem systemtheoretischen Ansatz verpflichtet sind. Dies mag den einen oder die andere aufgrund zu befürchtender Komplexität abschrecken. Wer durch hält, wird belohnt mit erhellenden Blickweisen auf den Eigensinn von Organisationen, ihren Strategien, ihrem Verhältnis zur Gesellschaft und der Frage, was eigentlich ein (konstruktivistischer) Berater in einem selbstorganisierenden System tut. Und für die Anregungen gilt, was Baecker in Bezug auf das Schlagwort des Wissensmanagement ausführt: „Wer sich auf Wissen einlässt, muss auch den Zweifel akzeptieren. Die alten Formen eines Expertenwissens, das mit allen Zeichen der Autorität kommuniziert werden konnte, weichen einem ´ökologischen`, das heißt Grenzen in Rechnung stellenden und Grenzen überschreitenden Bewusstsein möglicher Formen des Umgangs mit Nichtwissen.“

(Jürgen Kreft)

Martin Suter: Small World. Roman, Zürich (Diogenes, detebe) 1998, 325 S., 8,90 €.

Ich lese selten Krimis. Das Buch, das mir eine Freundin schenkte, ist als Roman ausgewiesen, enthält aber Vieles von einem Krimi. Die Geschichte hat mich weniger wegen der Kriminalstory gefesselt, sondern wegen der gelungenen Verbindung einer Krankengeschichte mit Beobachtungen aus der vornehmen, reichen Schweizer Gesellschaftsschicht und wiederum dramatischen, auch mörderischen Handlungen. Das Besondere an der Krankheit, um die es geht, ist, dass es sich um eine Demenzerkrankung handelt, um Alzheimer. Kein Thema, mit dem Leser zu locken wären. Dieses Buch ist jedoch traurig und heiter zugleich.

Das Hervortreten früher Lebenserinnerungen vor dem neu Erlebten ist bei älteren Menschen bekannt, die Zerstörung des Kurzzeitgedächtnisses und zunehmend des Langzeitgedächtnisses bei Demenzkranken ebenso. Manches davon beginnt ja viel früher: Ab einem gewissen Alter fallen einem Namen nicht mehr so selbstverständlich ein, wie peinlich, das Verlegen der Hausschlüssel kam doch früher nicht so oft vor. Die Witze über die Oma, die die Brille sucht und sie auf der Nase trägt, könnten einen schon selbst betreffen ... Mich berührt es sehr, wenn ich den Kampf gegen das Vergessen bei älteren Menschen mitbekomme und die Scham über das „Versagen“ meldet sich auch bei mir. Im Buch war es die Stelle, wo der Erkrankte sich Zettel macht, um den Weg nach Hause zu finden und den Namen seiner Freundin notiert, mit der er zusammenlebt.

Eine Bekannte erzählte mir, ihr Vater habe verwundert gefragt, für was denn die vielen Karten auf dem Tisch gedacht seien. Es waren die Einladungen für seine Goldene Hochzeit, deren Vorbereitung auf Hochtouren lief. Für die Angehörigen ist der Prozess der fortschreitenden Demenz schmerzlich, ängstigend und quälend. Im vorliegenden Buch ist das alles aushaltbar, wird gemildert durch die Spannung, das „Geheimnis“, man kann sich identifizieren und schmunzeln, ohne dass verleugnet würde. Schön wär's, wenn die Forschung und Entwicklung von Medikamenten, die den mentalen Abbauprozess verlangsamen oder gar aufhalten könnten, schon so weit wäre, wie in der Geschichte von Konrad Lang beschrieben wird. Und schön wär's, wenn alle Erkrankten eine solch gute Betreuung erhalten könnten wie er. Gesellschaftlich gesehen wird es bei Zunahme der Anzahl älter werdenden Menschen und gleichzeitiger Abnahme der zur Verfügung gestellten Mittel dazu nicht kommen.

Zum Glück wissen wir nicht, wie alt wir werden und wie wir alt werden.
(Barbara Wiese)

Klaus Antons/Andreas Amann/Gisela Clausen/Oliver König/Karl Schattenhofer: Gruppenprozesse verstehen. Gruppendynamische Forschung und Praxis, Opladen (Leske und Budrich) 2001, 350 S., 29.00 €.

Dargestellt werden gruppendynamische Prozesse in Fortbildungsgruppen, in denen die TeilnehmerInnen über einen Zeitraum von anderthalb Jahren etwas über das Leiten von Gruppen lernen wollen. Beschrieben und beobachtet wird dabei, wie sich die TeilnehmerInnen selbst beobachten, wie sie diese Beobachtungen austauschen und was sie dabei entdecken.

Gegenstand der Veröffentlichung ist also der Idealtypus einer selbstreflexiven Gruppe. Die Besonderheiten der dabei auftretenden Prozesse sind von genereller Aussagekraft für alle solche Gruppen, die sich nach dem Prinzip der Selbstreflexivität zu organisieren versuchen. Die vorliegenden Fallanalysen lassen die Voraussetzungen und paradoxen Begleiterscheinungen, die Möglichkeiten und die Grenzen solcher Gruppen sichtbar werden.

(Jürgen Kreft)

Veranstaltungen

FIS-Fortbildungsinstitut für Supervision agm Arbeitskreis Gruppendynamik Münster

Steubenstraße 34 a
65189 Wiesbaden
Tel.: (06 11) 60 36 81
Fax: (06 11) 9 10 27 01
www.fis-agm.de

findet erst 2005 statt!

FIS-Supervisionstage 2004: Beratung in einer ratlosen Welt – kein Geld, keine Zeit, keine Arbeit! Was heißt das für Supervision?

Zeit: 20. – 22. Mai 2004
Ort: Bonn

Psychoanalytische Fortbildung: Von der frühen Triangulierung zum ödipalen Konflikt

– Zum männlichen ödipalen Konflikt

Zeit: 6. Dezember 2003
Ort: Kassel

Leitung: Dr. Gerhard Wittenberger, Annegret Wittenberger

– Zum weiblichen ödipalen Konflikt

Zeit: 8. Mai 2004
Ort: Kassel

Leitung: Dr. Gerhard Wittenberger, Annegret Wittenberger

Gruppendynamische Zusatzausbildung: Aufbautraining. Die Institution als Interaktionssystem

Zeit: 16. – 20. Januar 2004
Ort: Mainz

Leitung: Dr. Gerhard Wittenberger, Inge Zimmer-Leinfelder

Zusatzausbildung: Führen und Leiten in Organisationen. Zum Umgang mit Macht, Autorität und Konflikten

Zeit: 27. – 31. Oktober 2003
Ort: Mainz

Leitung: Franz X. Leinfelder, Inge Zimmer-Leinfelder

Zusatzausbildung: Führen und Leiten in Organisationen. Die Institution in der ich leite

Zeit: 1. – 5. März 2004
Ort: Mainz

Leitung: Franz X. Leinfelder, Inge Zimmer-Leinfelder

AutorInnen

Frajo Becker, Jahrgang 1946, Supervisor (DGSv), Dipl.-Sozialwissenschaftler, Lehrsupervisor, selbstständig in Gemeinschaftspraxis für Supervision und Organisationsberatung, langjährige berufliche Praxis mit bi- und multinationalen Projekten und Austauschprogrammen zwischen deutschen Verbänden und ausländischen Partnerorganisationen.

Thomas Behler, Jahrgang 1959, studierte Deutsch, Geschichte, Erziehungswissenschaften und Sozialpädagogik. Zusatzausbildung zum Supervisor (DGSv) und Berater für Organisationsausbildung beim GDI; Referatsleiter bei einem Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege.

Angelika Diller, Sozialpädagogin grad. Diplom-Pädagogin, Supervisorin, Auditorin (tÜV-zert), Mitglied in der Kommission „Qualität“ der DGSv.

Edeltrud Freitag-Becker, Supervisorin (DGSv) in eigener Praxis, Beraterin für Organisationsentwicklung, Dozentin in der Aus- und Weiterbildung von SupervisorInnen, Vorstandsmitglied des europäischen Dachverbandes für Supervision ANSE.

Elke Grunewald, Dr. phil., Jahrgang 1956, Kulturanthropologin, Studium der Kunstgeschichte und Klassischen Archäologie, Supervisorin (DGSv) in eigener Praxis, Lehrsupervisorin, Balintgruppenleiterin. 1989-96 Supervisorin in der Ausbildung von Fachkräften der Gerontopsychiatrie. Leiterin der Arbeitsgemeinschaft Balintgruppenleitung am Burckhardhaus (AGBB), Mitglied der Redaktion der Zeitschrift Forum Supervision.

Allan Guggenbühl, Dr. phil., Dipl. analyt. Psychotherapeut/Psychologe. Leiter der Abteilung für Gruppenpsychotherapie für Kinder und Jugendliche der kantonalen Erziehungsberatung der Stadt Bern und des Instituts für Konfliktmanagement und Mythodrama in Zürich. Der Autor ist regelmässig als Berater und Supervisor in Deutschland, Österreich, Schweden, den U.S.A. und Japan tätig.

Beatrice Kustor-Hüttl, Sozialwissenschaftlerin, Gruppenanalytikerin und Supervisorin in eigener Praxis. Mitarbeit am Frankfurter Institut für Interkulturelle Forschung und Beratung. Arbeitsschwerpunkte: Sozialisations- und Geschlechterforschung, Migration. In diesem Zusammenhang institutionelle Beratung und Fortbildung.

Robert Maxeiner, Jahrgang 1955, Dipl. Sozialpädagoge, seit 1988 freiberuflich als Supervisor tätig. Gründungsmitglied der DGSv, Lehrsupervisor, Schriftsteller.

Jörn Rüsen, Prof. der Geschichtswissenschaften, lehrte an den Universitäten Berlin, Bochum und Bielefeld, Präsident des Kulturwissenschaftlichen Instituts im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen, Essen.