

Elisabeth Rohr

Interkulturelle Supervision: ein ethnozentrisches Phantasma?

Zusammenfassung

In diesem Beitrag geht es darum klarzustellen, dass eine interkulturell orientierte Supervision oder Beratung immer auch eine transkulturelle und kultursensible Supervision oder Beratung ist, die nicht nur das Fremde fokussiert, sondern auch das, was fremd in uns selbst ist. Von daher ist eine kultursensible Supervision und Beratung nicht nur ein bisschen mehr von dem Gleichen, also eine schlichte Ausweitung unserer regulären supervisorischen skills, sondern es braucht zusätzliche skills, Einstellungen und Haltungen, die allerdings auch generell in heterogenen und hybriden gesellschaftlichen Kontexten von Nöten sind. Es geht also um die Wahrnehmung von Diversität, von ethnozentrischen Vorurteilen, von Macht- und Hierarchieunterschieden und von historisch und kulturell bedingten Übertragungen.

Interkulturelle Kompetenzen: Nur mehr von dem Gleichen?

In den letzten beiden Veröffentlichungen der DGSv-Verbandszeitschrift „Journal Supervision“ (4/2018 und 1/2019), also brandaktuell, hat Daniel Trepsdorf in zwei aufeinanderfolgenden und jeweils relativ ausführlichen Artikeln beschrieben, was unter „interkultureller Kompetenz in der supervidierenden Beratung“ zu verstehen ist. Ging es beim ersten Teil um eher allgemein gehaltene Überlegungen zur Interkulturalität, so steht im zweiten Teil vornehmlich die beraterische Praxis im Vordergrund. Dabei werden in Anlehnung an Bolten (2007) vier Felder interkultureller Kompetenz für Supervisor*innen und Coaches vorgestellt:

1. Ratio/Wissen (Kognition): Interkulturelle Fachkompetenz
2. Fertigkeit (behavioral): Interkulturell strategische Kompetenz
3. Vermögen/Fähigkeiten (Affekte): Interkulturell-personelle Kompetenz
4. Motivation und Haltung (multiperspektivisch): Interkulturelle soziale Kompetenz (Trepsdorf 2019: 9).

Sowohl was den ersten wie auch was den zweiten praxisorientierten Teil der Darstellungen angeht, reibt sich die geneigte Leserin jedoch leicht verwundert die Augen: Es wird relativ nonchalant und natürlich unausgesprochen, als sei dies der Erwähnung gar nicht wert, so getan, als habe es zu diesem Thema bisher keine wahrhaft nennenswerten Auseinandersetzungen, Diskurse und Veröffentlichungen (weder national

noch international) gegeben. Auf immerhin 11 ausführlichen Seiten wird dann konsequenterweise nur äußerst sparsam auf fachspezifische Literatur verwiesen, die allerdings nicht etwa aufgelistet, sondern, qua Hinweis, beim Autor angefordert werden kann. Wenn Literatur auftaucht, dann erschöpft sich das im Wesentlichen in einer ausführlichen Wiedergabe der vier oben aufgeführten Felder in der interkulturellen Kompetenzentwicklung nach Bolten (2007). Erwähnt werden außerdem – um korrekt zu bleiben und nicht einer fälschlichen Kritik bezichtigt zu werden – noch ganz am Rande Bimrose (1998), Thomas und Chang (ergänzt werden müsste: und Abt), (2007) und Nünning (2009). Das lässt einige, doch recht interessante Schlussfolgerungen zu: Dem Autor mag man zugutehalten, dass sich die Verbandszeitschrift nicht per se als wissenschaftliche Zeitschrift versteht (dazu gibt es ja die beiliegenden Positionen). Allerdings fällt es schwer, weitere apologetische Entlastungskriterien aufzuführen. Die fast alleinige und umfassende Bezugnahme auf Bolten (2007) und erst recht die – wie bei näherer Betrachtung ersichtlich – überwiegend von Bimrose (1998) schlicht übernommenen Ausführungen, ohne genaue Zitate, verdeutlichen die Problematik: Gibt es tatsächlich seit Bolten (2007), also seit mehr als 12 Jahren keine neueren, nennenswerten Überlegungen zur „Interkulturalität“, auf die Trepzdorf sich hätte beziehen können? Oder ist es so, dass „Interkulturalität“ als zentrales Thema der Soziologie, der Pädagogik, der Anthropologie und der Beratungswissenschaften im Grunde genommen seit rund 20 Jahren auf der Stelle tritt, sporadisch zwar immer mal wieder hochgespült wird und zwar zumeist dann, wenn eine signifikante und damit auch spürbare Steigerung von Zuwanderung, von Migration und Flucht, eine erneute Auseinandersetzung mit dem Thema erzwingt oder zumindest nahelegt, wie z.B. 1993 und zuletzt 2015? Das könnte ja dann nur bedeuten, dass sich die Debatte einem gewissen unproduktiven Wiederholungszwang verdankt, der zwar ein nicht bewältigtes Problem quasi wie ein Symptom immer wieder in die Debatte wirft, aber letztlich keine neuen, weder theoretisch brauchbaren, geschweige denn praktikablen Erkenntnisse hervorbringt. Das Fremde verschwindet einfach nicht und zwar auch nicht aus der Literatur, es kommt nicht nur immer wieder, sondern es bleibt und zwar auch noch nach Jahren und dann nach wie vor unbewältigt oder sollte man besser sagen: unverstanden? Und interkulturelle Supervision hat sich dann immer wieder damit zu befassen, das Fremde löst sich nicht auf und interkulturelle Supervision vermag nach wie vor wenig erfolgversprechendes Handlungsrepertoire anzubieten, um effizienter, erfolgreicher und gewinnbringender damit umzugehen. Denn in Wahrheit bergen die vier von Trepzdorf angepriesenen Felder in der interkulturellen Kompetenzentwicklung im Grunde genommen nichts spezifisch Interkulturelles, sie sind mehr oder weniger essentielle „skills“ einer jeden supervisorischen Arbeit. Nur ein bisschen mehr von dem Gleichen, als da wären: „Fachwissen, Stressmanagement, (Erfahrungs-) Lernbereitschaft und (Meta) Kommunikations- und Mediationsvermögen“ – um nur einige wenige Begriffe

auszuwählen, umschreiben die in jeder Supervision notwendigen Kompetenzen, haben aber weder spezifisch, noch generell etwas mit Interkulturalität zu tun.

Vielleicht aber liegt der Kern der Problematik exakt im Anspruch „interkulturelle Supervision“ zu bieten, verborgen: Gibt es überhaupt eine „interkulturelle“ Supervision, oder ist vielleicht schon dieser Begriff ideologisch überfrachtet und handelt es sich hier nicht eher um ein ethnozentrisches Phantasma, das von anderen, vermutlich relevanteren Einsichten in die wahre Problematik ablenkt?

Transkulturalität und Transnationalität – Konzepte heterogener und hybrider Lebenswelten

Zunächst aber wäre es sicherlich angebracht auch in Bezug auf Kompetenzen einer supervidierenden Beratung die wahrhaft zahlreich vorliegende deutschsprachige Literatur zum Thema „Interkulturalität“ zur Kenntnis zu nehmen. Um nur einige wenige zu nennen: von Schlippe u.a. 2003; Forum Supervision 22/2003; Rohr 2003, 2016, 2017; Brandes 2005; Schnoor 2013; Supervision 4/2015-1/2016; Becker 2016. Darüber hinaus und unabhängig davon, wäre es sicherlich angebracht, vor allem die neuere und erkenntnisreiche Debatte zur Transnationalität und zur Transkulturalität zur Kenntnis zu nehmen (Welsch 2009, Pries 2010, Rohr 2014a, Schleimer 2015, Bär 2016). Denn hier wird explizit der fast zwanghaft und unbewusst sich immer wieder reproduzierende, negative, d.h. problemzentrierte Blick auf Migranten und Geflüchtete durchbrochen und die „interkulturelle“ Debatte um eine egalitärere, nämlich transkulturelle/transnationale Perspektive erweitert.

So beschreibt Wolfgang Welsch (2009) mit seinem Konzept von Transkulturalität eine Gesellschaft, in der sich kulturelle Identitäten durch die Vermischung von Elementen verschiedener Kulturen in einem ständigen und nie endenden Reproduktionsprozess immer wieder neu konstituieren. Dabei werden kulturelle Grenzen und Vorstellungen einer homogenen Nationalkultur aufgehoben. Gleichzeitig erzeugt dieser Prozess eine Verschmelzung einzelner Kulturen innerhalb einer Gemeinschaft. Auf diese Weise lassen sich moderne Gesellschaften sowohl als strukturell heterogen wie auch als hybrid auffassen. Dies gilt dann selbstverständlich auch für alle Institutionen, Teams, Arbeitswelten und schließlich auch für die in dieser Arbeitswelt stattfindenden supervisorischen Prozesse.

Obwohl diese transnationale und transkulturelle Debatte Gefahr läuft, „das Kind mit dem Bade“ auszuschütten, weil hier eine positivistisch anmutende Sicht auf Migration das Leid, das fast immer auch damit verbunden ist, tendenziell verleugnet, so ist sie doch insofern innovativ, als hier insbesondere die Ressourcen und das Potential, das in jeder Migration verborgen liegt, wahrgenommen und hervorgehoben werden (Rohr 2014b, Schleimer 2015, Bär 2016, Becker 2016). Es hat noch nie in der Weltgeschichte eine

Epoche der Menschheit gegeben, in der keine Wanderungen stattgefunden haben. Deshalb schreibt selbst das konservative Wall Street Journal: „Immigration literally spawns innovation ...“ (The Wall Street Journal 2017). Auch Hannah Arendt schrieb bereits 1943, dass Migranten als Avantgarde ihrer Gesellschaften zu gelten haben. Welsch knüpft mithin mit seinen Überlegungen zur Transkulturalität an diese Vorstellungen an und versucht damit, die auch zurzeit vor allem einseitige und von irrationalen Ängsten geprägte Diskussion über Migration und Flucht nicht nur einzudämmen, sondern auch zurechtzurücken. Diese Debatte gilt es auch für die supervisorische Praxis fruchtbar zu machen und zwar im Sinne einer Transkulturalisierung. Dabei ist es wichtig zu begreifen, dass auch wir autochthone Deutsche uns in diesen transkulturellen Prozessen verändern und wir grundsätzlich in hybriden und kultursensiblen Kontexten leben und arbeiten und dies unsere Wahrnehmung wie auch unsere Mentalisierungsfähigkeiten beeinflusst. Stattdessen aber wirft Trepstdorf im Rahmen des ersten und allgemeinen Teils zu interkulturellen Diskursen tatsächlich nochmals die recht überflüssige Frage auf, „Was ist eigentlich Kultur?“, um dann zu einem Verständnis von Kultur zu gelangen, das sich vor allem an Nünning (2009) und an Thomas, Chang und Abt (2007) anlehnt, wobei hier eine Argumentation angeboten wird, die schlicht „offene Türen“ einrennt, sich aber zugleich als normativ entlarvt. Wenn es heißt, dass Nünning für einen „weit gefassten, dynamischen, bedeutungs- und wissensorientierten Kulturbegriff“ plädiert, um dann die als „ganz prägnant“ hervorgehobene Kulturdefinition von Thomas und Chang (hier fehlt die Nennung von Abt) anzuschließen, die aber alles andere als dynamisch ist, so fragt man sich doch, wieso diese offensichtliche Widersprüchlichkeit gar nicht aufgefallen ist. Thomas, Chang und Abt definieren Kultur wie folgt: „Ein Orientierungssystem, das für eine Gesellschaft oder eine Gruppe typisch ist. Dieses System beeinflusst die Wahrnehmung und das Denken der Mitglieder und schafft somit eigenständige Vorstellungen zur Bewältigung der Umwelt. Damit gibt sie auch Handlungsmuster und Interpretationsansätze für Verhalten während einer Kommunikation“ (Thomas/Chang/Abt 2007: 40). Dabei wäre es wahrhaftig klug gewesen, das Kulturverständnis von Nünning heranzuziehen, das in der Tat inhaltlich weit differenzierter und eben anders als bei Thomas, Chang und Abt (2007) nicht normativ ausgerichtet ist. Nünning (2009) bezieht sich auf Ort, der schreibt: "Kultur ist die Kunst ("ars", "téchne"), durch welche Gesellschaften ihr Überleben und ihre Entwicklung in einer übermächtigen Natur sichern" (Ort 2008: 19).

Denn vor allem für die beraterische Praxis in transnationalen und transkulturellen Arbeitszusammenhängen ist ein nicht normativ ausgerichtetes Kulturverständnis Bedingung und Voraussetzung für sinnhaftes Verstehen und entsprechende Interventionen. Nun ist es ja keineswegs so, dass keine differenzierteren und vor allem erkenntnisreicheren Definitionen von Kultur vorlägen, die wir benötigen, wenn wir uns in transnationalen Arbeitskontexten bewegen. Um dies zu demonstrieren und auch mit

der Definition von Thomas, Chang und Abt (2007) zu kontrastieren, hier das Kulturverständnis von Lorenzer (1981), ausführlich, um die Unterschiede zu verdeutlichen: Er versteht zunächst „die Vielfalt der Kulturphänomene als *'Sinngefüge'*, d.h. als Ausdruck menschlichen Planens in der Welt.

In beiden Dimensionen – der zeitlich-geschichtlichen wie der räumlichen – geht es darum, die Kulturobjekte, die wir vor Augen haben, als ‚Niederschlag menschlicher Praxis‘, ‚Niederschlag von sozialen Lebensformen‘ zu begreifen: als Spuren einer vergangenen Welt, die uns immer noch vor Augen stehen, als *Entwürfe* für unser eigenes Leben, als Angebote, die abzulehnen oder anzunehmen nicht Sache einer schnellen und lässigen Entscheidung, sondern einer geschichtlichen Auseinandersetzung ist. Es ist nicht nur Vermittlungsarbeit geboten, die Distanz von fremdem und eigenem Leben zu überbrücken; wir profilieren das eigene Leben, indem wir uns am Vergangenen abarbeiten“ (ebd.: 18). Lorenzer fasst dann seine Gedanken in zwei Thesen zusammen:

1. „Es geht um die *Formen* des ‚Lebensraums‘ in ihrer gegenwärtigen Entfaltung als Momente einer geschichtlichen Verwirklichung von Lebensentwürfen.
2. Es geht um das *sinnlich-unmittelbare* Erleben der Verwirklichung von Lebensentwürfen, in jenen greifbar-sichtbar-hörbaren ‚Gebilden‘, deren Gesamtheit wir als Kultur bezeichnen“ (ebd.: 1981: 18).

Interessant an diesen Ausführungen ist vor allem die Einsicht, dass Lebensentwürfe geschichtlich und damit auch kulturell geprägt sind, sie beinhalten Sinngefüge, die als verinnerlichte Strukturen, individuell unbewusst bleiben und sie repräsentieren ‚Niederschläge menschlicher Praxis und sozialer Lebensformen‘. Wichtig an diesen Formulierungen Lorenzers ist also, dass kulturelle Vielfalt uns mit Lebensentwürfen konfrontiert, die uns weder in ihrer geschichtlichen, noch in ihrer sinnlich-unmittelbaren Dimension zunächst begreifbar sind. Sie lösen Irritationen aus, die es in einem ersten Schritt zu ertragen und in einem zweiten Schritt in einem gemeinsamen und gegenseitigen Lern- und Verstehensprozess zu entschlüsseln gilt (Rohr 2003). Ersichtlich ist also, dass es ein Orientierungssystem, das für eine Gesellschaft oder auch nur für eine Gruppe typisch ist (wie Thomas, Chang und Abt behaupten) in einer globalisierten Welt gar nicht geben kann.

Das heißt aber nicht, dass individuell variierende und kollektiv vor allem in der Auseinandersetzung mit kulturell Fremden sehr deutlich zum Vorschein kommende Charaktereigenschaften uns nicht kennzeichnen würden, die uns zudem stereotyp wie ein Etikett anhängen, bzw. angehängt werden. Deshalb, denke ich, ist es heute wichtig, sich von der Fixierung auf das Fremde etwas zu lösen und einen deutlichen Perspektivwechsel vorzunehmen. Es war, ohne Zweifel, wichtig und auch notwendig, sich gerade in Deutschland und aufgrund der nach wie vor unbewusst nachwirkenden Nazivergangenheit mit den vielschichtigen Dimensionen von Fremdheit zu befassen und

sich damit auseinanderzusetzen, wie eine nicht diskriminierende, entwertende Haltung und ein entsprechend kultursensibles Verhältnis zu kulturell Fremden herstellbar ist. Doch ebenso wichtig ist es, uns mit uns selbst, mit dem, was uns fremd in uns selbst ist, zu befassen. Wie Kristeva (1990) in „Fremde sind wir uns selbst“ schreibt: „Der Fremde entsteht, wenn in mir das Bewusstsein meiner Differenz auftaucht, und er hört auf zu bestehen, wenn wir uns alle als Fremde erkennen“ (ebd.: 11).

Stand also in der nun schon fast zwei Jahrzehnte währenden „interkulturellen Debatte“, die sich in den Sozialwissenschaften, in Pädagogik und Psychologie und nicht zuletzt in den Beratungswissenschaften niederschlug, durchgängig der/oder die „Fremde“ im Vordergrund aller Überlegungen und Analysen (vgl. Forum Supervision 22/2003, Psyche 3/2014), so geht es nun darum, einen geschärften Blick auf uns selbst, in diesem Fall, auf uns Deutsche zu werfen und auf das, was wir in die Auseinandersetzung mit Fremdheit einbringen, bewusst, wie auch unbewusst. Diese vergangenen Auseinandersetzungen waren also, das sei nochmals betont, wertvoll und sie waren weder falsch, noch abwegig, sie setzten aber spezifische Akzente, die dazu verführten, „Interkulturalität“ eindimensional zu betrachten: Allzu leicht, wird das Fremde in dieser Diskurslinie dann zum Problem deklariert oder aber zu einem Exotikum verklärt. Beide Perspektiven sind jedoch nicht hilfreich, im Gegenteil, sie versperren den Blick auf das, was dadurch überdeckt und unbeabsichtigt, oder unbewusst aus den Augen verloren geht: Das Eigene und hier auch das, was in uns problematisch für Fremde ist, die nicht vertraut sind mit uns als autochthonen Deutschen. Deshalb, also im Folgenden, ein Blick auf uns selbst, der weder beansprucht vollständig, noch der absoluten Wahrheit verpflichtet zu sein. Es ist ein erstes vorsichtiges Herantasten, mehr eine Skizze, denn eine fertige Analyse. Es geht also um das, was uns als Deutsche in den Augen von Fremden, Nicht-Deutschen auszeichnet, prägt, was sie an uns irritierend finden, abschreckend, unangenehm. Ich greife hier auf vielfältige Arbeits-Erfahrungen in Guatemala zurück, wo ich seit knapp 20 Jahren in entwicklungspolitischen Kontexten engagiert bin und seit 2005 eine Supervisionsausbildung initiiert habe, die mittlerweile 75 Absolventen und Absolventinnen produziert hat, die in allen gesellschaftlichen wie politischen Bereichen und Institutionen in Guatemala, in Mexiko und in El Salvador als Supervisor*innen tätig sind.

Der Charakterpanzer der Deutschen...

Der Tübinger Rhetoriker Walter Jens, versteht „unter deutschen Tugenden, ... in erster Linie sogenannte Sekundärtugenden, also Ordnung, Kraft, Disziplin und Fleiß: Eigenschaften, also, mit denen man vernünftige Prinzipien, aber auch Konzentrationslager einrichten und Abschiebe Aktionen organisieren kann. Für Primärtugenden wie Witz, Eleganz und Noblesse bleibt dabei wenig übrig“

(<https://www.zitate.eu/author/jens-walter-prof-dr#zitate-von-jens-walter-prof-dr>) (letzter Aufruf 26.6.2019).

In Erweiterung dieser Aussagen, lassen sich zu den bürgerlichen oder Sekundärtugenden insbesondere Fleiß, Treue, Gehorsam, Disziplin, Pflichtbewusstsein, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Ordnungsliebe, Wahrhaftigkeit, Höflichkeit und Sauberkeit zählen.

Allgemein sind Sekundärtugenden ein Begriff aus dem deutschen Positivismusstreit der 1970er/1980er Jahre. Dabei wurden Sekundärtugenden auch als bürgerliche, bzw. als protestantische Sekundärtugenden verstanden und als Charaktereigenschaften eingestuft, die zur Bewältigung des Alltags beitragen. Sie beanspruchen aber für sich allein keine ethische Bedeutung zu haben.

Was aber Primärtugenden sind, war immer schon umstritten: Allerdings wurde schon bei Marcus Tullius Cicero in diesem Zusammenhang Gerechtigkeit (*iustitia*), Mäßigung (*temperantia*), Tapferkeit bzw. Hochsinn (*fortitudo*, *magnitudo animi* bzw. *virtus*) und Weisheit bzw. Klugheit (*sapientia* bzw. *prudentia*) genannt. Ein anderer Begriff dafür sind im Übrigen die Kardinaltugenden. In diesem Zusammenhang sprach der deutsche Philosoph Johann Friedrich Herbart, (1776-184) von Kardinaltugenden wie Tapferkeit, Gerechtigkeit und Mäßigung und fügte noch Güte hinzu (<https://de.wikipedia.org/wiki/Kardinaltugend>) (Letzter Aufruf 26.6.2019).

Primärtugenden sind von daher Charaktereigenschaften und definieren sich über einen Kanon für das Individuum selbst - sie dienen dazu, sich selbst zu einem "besseren" Menschen zu machen, sie sind reflexiv und ethisch. Sie sind meist ganzheitlich auf die Persönlichkeit ausgerichtet, nur selten hemmen sie Sekundärtugenden.

Nun sind aber weder die Sekundärtugenden, noch die Kardinaltugenden universell. Das wird sofort spürbar, wenn es z.B. in der Supervision um kulturell heterogen zusammengesetzte Gruppen geht oder, wenn ich als Deutsche außerhalb des eigenen Landes im internationalen Kontext arbeite. Auch bei einer noch so kritischen Haltung gegenüber unseren, wie ich meine, sehr deutschen Sekundärtugenden, sind wir nicht frei davon, haben sie mehr oder weniger internalisiert und sind uns oft erst im Konfliktfall dessen bewusst. Hinzukommt aber, und das halte ich für ein ausgesprochen diffiziles Problem, wir können uns ihrer nicht einfach per Knopfdruck entledigen. Dies vor allem dann nicht, wenn diese Sekundärtugenden auch unser Verständnis von Setting- und Rahmenbedingungen einer professionellen Beratung und Supervision stützen, bzw. sich mit den entsprechenden Anforderungen eines effizienten Berufsverständnisses decken. Als psychoanalytisch und gruppenanalytisch geschulte und arbeitende Supervisorin lege ich großen Wert auf ein stabiles, eindeutiges und klares Setting, nur dann lassen sich inhaltlich belastende oder auch schambesetzte Themen besprechen. An den Grenzverletzungen aber kann ich symptomatisch unbewusste Anzeichen einer noch nicht verbalisierbaren Problematik erkennen, sie behutsam thematisieren und damit im

supervisorischen Prozess nutzen und bearbeiten. Was aber, wenn Grenzverletzungen ständig produziert werden, ohne dass dies als Grenzverletzung auch nur wahrgenommen oder erfahren wird und diesbezüglich weder Scham-, noch Schuldgefühle damit verbunden sind?

In unserer langjährigen supervisorischen Ausbildung in Guatemala (Rohr 2018) war diese Erfahrung Alltag. Von 25 Teilnehmenden kamen nur sehr wenige zur angegebenen Zeit, die meisten tauchten in einem Zeitrahmen der nächsten zwei Stunden auf, manche kamen auch gar nicht an dem einen Tag und tauchten dann wieder ohne Entschuldigung am nächsten Tag auf, manche verschwanden am Nachmittag, ohne ein Wort und tauchten dann wieder am nächsten Morgen auf. Dieses Verhalten irritierte und verärgerte mich nachhaltig, vor allem auch deshalb, da es in den fast 14 Jahren der Supervisionsausbildung mit unterschiedlichen Gruppen niemals gelang, einen pünktlichen und zuverlässigen Beginn herzustellen und zwar ganz gleich, wie oft wir die Situation besprachen, reflektierten und immer wieder thematisierten. Das Maximum, was meine Kollegin Dr. Vilma Duque und ich zu erreichen in der Lage waren, war eine leichte Verbesserung der Situation als wir begannen, jeweils die Abwesenheiten für den nächsten Tag auf ein Flip-Chart zu schreiben und morgens jeweils anzupassen. Die Visibilisierung der namentlich genannten Abwesenden und ihrer Abwesenheiten brachte eine deutlich spürbare Verbesserung der Disziplin, aber trotz aller Bemühungen konnte an keinem einzigen Tag Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit, wie wir es von Deutschland her kennen, hergestellt werden. Wir haben dann einen mehr oder weniger offenen Anfang eingeführt, d.h. morgens die erste Stunde offene gebliebene Fragen diskutiert, das, was unklar geblieben war, nochmals aufgegriffen und besprochen, Zweifel thematisiert und Raum dafür gegeben und erst danach sind wir mit theoretischen Inputs eingestiegen. Der offene Anfang, in der Pädagogik ein bewährtes Konzept, wirkte anregend, nahm auch für uns Druck aus der Situation, entschleunigte den Lernprozess und sorgte gleichzeitig für eine Vertiefung von Lerninhalten und schuf Raum für Reflexion.

Dieses Thema der Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit taucht in einem großen Teil der interkulturellen Debatten in Bezug auf beraterische oder psychotherapeutische Erfahrungen auf. Deutlich wird, es gibt keine wirksamen Rezepte, allerdings auch keine Möglichkeiten, Pünktlichkeit herzustellen, wenn dies kulturell und sozialisatorisch nie eingeübt wurde und auch als keine Tugend gilt, die es wert wäre, einzuhalten. In Guatemala ist es so, dass persönliche Beziehungen immer Vorrang vor Arbeit oder Arbeitsbeziehungen haben, so dass häusliche Verpflichtungen eben oft zu Verspätungen führen, dies aber nicht als Unhöflichkeit oder gar als Verfehlung erlebt wird. Im Gegenteil, dies wird allgemein akzeptiert und daran wird keinerlei Kritik geübt.

Weitaus schwieriger jedoch als diese permanenten Grenzverletzungen empfand ich inhaltliche Schwierigkeiten, wenn es um spezifische Interventionsmethoden ging. So gelten viele der von uns praktizierten Interventionsmethoden wie etwa Konfrontation z.B.

als grobe Unhöflichkeit, die unter allen Umständen zu vermeiden sind. Dies gilt auch für professionelle Zusammenhänge, so dass eine Konfrontation als Ausdruck „schlechter Erziehung“ (mal educado), als Aggression und als Ausdruck von Gewalt verstanden wird. Das gleiche gilt für Deutungen und für eindeutige Thematisierungen emotionaler Zusammenhänge. So ist es undenkbar, dass eine Angestellte ihren Vorgesetzten direkt anspricht und über eine Schwierigkeit berichtet, die sie mit einem Klienten hat und Unterstützung benötigt. Auch ist es undenkbar in Guatemala, dass ein Angestellter kritisch mit einem Vorgesetzten über Inhalte diskutiert. Supervision in einer autoritär strukturierten Gesellschaft, die Emanzipation fürchtet und bekämpft, in der Justiz und Polizei ineffektiv und häufig korrupt sind, vermittelt keine Sicherheit und Halt vermittelnden Rahmen, der es erlauben würde, über schwierige Inhalte zu sprechen. Der fehlende, stabile gesellschaftliche und politische Rahmen, in dem Gesetze Gültigkeit haben, auch eingehalten und notfalls durchgesetzt werden, fehlt häufig in autoritär und repressiv organisierten Gesellschaften. Wenn dann Regeln durchgesetzt werden, geschieht dies häufig mit Gewalt und mit großer Brutalität und fast immer willkürlich. Ich denke, diese Erfahrungen spiegeln sich dann zwangsläufig auch in dem supervisorischen Verhalten wider, da weder ein sicherer Rahmen, noch Regeln wie Abstinenz und Schweigepflicht vertraut sind. Dies erfahren dann auch später die SupervisorInnen in ihren jeweiligen Supervisionsprozessen, da auch hier Termine kurzfristig abgesagt, Abwesenheiten nicht angekündigt und insgesamt eine hohe Fluktuation der Teilnahme bestand. Verlässlichkeit und Pünktlichkeit lassen sich kaum mit Zwang herbeiführen, es braucht eine langfristig angelegte und behutsame Lernerfahrung.

Was heißt dann und unter diesen Umständen interkulturelle Supervision?

Zusätzlich zu den regulären supervisorischen skills müssten noch weitere spezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten hinzukommen, die notwendig sind, um arbeits- und auch denkfähig in einem kulturell heterogenen supervisorischen Kontext werden zu können.

1. Zum einen bedarf es einer grundlegenden kulturellen Sensibilität. Damit einher geht auch ein genuines Interesse an hybriden Lebensentwürfen, an dem, was uns selbst fremd in uns und in anderen ist. Wichtig hierbei ist eine offene, aber authentische Haltung einzunehmen, neugierig zu sein für all das Unbekannte, was uns umgibt und was uns in der Welt begegnet, ohne vorschnell zu werten und ohne vorschnelle ethnozentrische und normative Kategorisierungen. Das bedeutet auch, Unbekanntes, Unvertrautes zu ertragen, ohne es sofort in irgendwelche Schubladen zu verstauen, die Verunsicherung, die es auslöst schlicht auszuhalten und trotz aller Verunsicherung neugierig zu bleiben.

2. Es braucht zum anderen eine Wahrnehmung und auch eine Reflexion von Macht- und Hierarchieunterschieden. Als weiße EuropäerInnen haben wir zweifellos viele Privilegien und leben im Vergleich zu anderen Menschen in anderen Teilen der Welt in einer sozialen und ökonomischen Luxussituation. Das wird sehr deutlich wahrgenommen. Hinzukommt, dass wir Deutsche überall in der Welt und natürlich auch in migrationsgeprägten Kontexten in Deutschland mit der Nazivergangenheit konfrontiert werden, natürlich häufig unausgesprochen, aber diese historischen und kulturellen Übertragungen sind sofort spürbar, wenn wir uns als Deutsche zu erkennen geben. Wichtig ist, diese kulturellen Übertragungen weder zu ignorieren, noch zu verleugnen, sondern zur Kenntnis zu nehmen und bei passender Gelegenheit auch anzusprechen. Dies verleiht uns Authentizität und Aufrichtigkeit und hilft in der supervisorischen Arbeit, da wir deutlich machen, es muss keine Geheimnisse geben und wir können schwierige Themen ansprechen und der andere erträgt es und bleibt als verlässlicher Partner in der Beziehung.
3. Darüber hinaus braucht eine kultursensible supervisorische Arbeit ein Bewusstsein von Diversität und muss dies inhaltlich überzeugend vertreten können. Vielfalt und Heterogenität sind eine Bereicherung, sie machen das Leben nicht unkomplizierter, aber reichhaltiger und bunter. Nicht alle können dies gut ertragen, wer selbst ein schwach ausgebildetes Selbstwertgefühl hat, kann nicht viel an Diversität vertragen und erlebt Diversität als eine Bedrohung seiner selbst. In kultursensiblen Supervisionsgruppen lässt sich dies behutsam thematisieren, im Sinne einer demokratischen und identitätsstabilisierenden Nachsozialisation. Wir brauchen andere und von daher auch Vielfalt und Andersartigkeit, um zu wachsen und zu reifen.
4. Schließlich gilt es eigene ethnozentrische Vorurteile – cross-cultural-bias – zu entdecken, sich damit auseinanderzusetzen, sie zu reflektieren und sich über Motivationen und biographische Erfahrungen von Stereotypisierungen und Klischees Klarheit zu verschaffen. Dies vermag resiliente Stress- und Konfliktfähigkeiten zu stärken und zwar mit dem Ziel „Intimitäts- und Distanztoleranz“ (Rohr 2003: 513) zu erwerben. Denn wie Waldenfels (1997) schrieb: „Dem radikal Fremden komme ich nur nahe, indem ich seine Ferne aushalte“ (ebd.: 179)

Damit lässt sich abschließend feststellen, kultursensible Beratung und Supervision ist die Kunst einerseits mit Nichtwissen und andererseits mit Verunsicherungen, die mit dem Erleben von Diversität, mit unserem eigenen cross-cultural bias und mit erfahrbaren Macht- und Hierarchieunterschieden zusammenhängen, supervisorisch umzugehen, die entsprechenden Themen angstfrei aufzugreifen, sie besprechbar zu machen und soweit es geht, sie aufzuschlüsseln, zu analysieren und zu verstehen. Dies verlangt aber ein selbstkritisches und auf Selbst-Reflexion aufbauendes Verhalten zu sich selbst, das mutig

genug ist, sich auch aus einer kultursensiblen Perspektiven mit der eigenen historischen Vergangenheit und der aktuellen Gegenwart auseinanderzusetzen und die aus der Kultursensibilität herausragenden Themen nicht scheidet, noch ignoriert oder verleugnet.

Literatur

- Arendt, H. (1943): We Refugees. *Menorah Journal* 21 (1), S. 69-77.
- Bär, C. (2016): Migration im Jugendalter. Psychosoziale Herausforderungen zwischen Trennung, Trauma und Bildungsaufstieg im deutschen Schulsystem, Gießen: Psychosozial-Verlag
- Bimrose, J. (1998) Increasing Multicultural Competence. In: Bayne, R. Nicolson, P. & Horton, I. (Ed.): *Counselling and Communication Skills for Medical and Health Practitioners*, Leicester/UK: BPS, S. 88-102.
- Bolten, J. (2007): *Interkulturelle Kompetenz*, Erfurt: Landeszentrale für politische Bildung Thüringen
- Brandes, H. (Hg.) (2005): *Grenzen und Grenzverletzungen in Gruppen (Die Gruppe in Klinik und Praxis)*, Bd. 1, Leverkusen: Budrich Verlag
- Becker, D. (2016): *1:0 für Rafah. Chancen und Herausforderungen psychosozialer Arbeit in Palästina*. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Forum Supervision (2003): *Supervision in interkultureller Perspektive*. Heft 22.
- Journal Supervision* 4/2018 und 1/2019. Informationsdienst der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V.
- Kristeva, J. (1990): *Fremde sind wir uns selbst*, Frankfurt/M.: Suhrkamp Verlag
- Lorenzer, A. (1981): *Das Konzil der Buchhalter. Die Zerstörung der Sinnlichkeit. Eine Religionskritik*. Frankfurt: EVA.
- Nünning, A. (2009): *Vielfalt der Kulturbegriffe*. Landeszentrale für Politische Bildung: <http://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/kulturelle-bildung/59917/kulturbegriffe?p=all> (letzter Aufruf 6.6.2019).
- Ort, C.-M. (2008): "Kulturbegriffe und Kulturtheorien", in: Ansgar Nünning/Vera Nünning (Hrsg.): *Vielfalt der Kulturbegriffe. Einführung in die Kulturwissenschaften*. Stuttgart: J.B. Metzler, S. 19-38.
- Pries, L. (2010): *Transnationalisierung. Theorie und Empirie grenzüberschreitender Vergesellschaftung*, Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Rohr, E. (2003): *Interkulturelle Kompetenz. Ein gemeinsamer und gegenseitiger Lernprozess in einer sich globalisierenden Welt*. In: *Wege zum Menschen*, 55/8, S. 507-520.
- Rohr, E. (2014a): *Die Verleugnung der Trauer. Transnationale Kindheit in Ecuador. Szenen einer Feldforschung*. In: Rohr, E. (Hg.): *Inszenierungen des Unbewussten in der Moderne*. Lorenzer heute, Marburg: Tectum, S. 139-157.
- Rohr, E. (2014b): *Die Globalisierung von Intimität. Schicksale transnationaler Kindheit*. In: Rohr, E.; Jansen, M.M.; Adamou, J. (Hg.): *Die vergessenen Kinder der Globalisierung. Psychosoziale Folgen von Migration*, Gießen: Psychosozial Verlag.
- Rohr, E. (2016): *If you want to go fast, go alone, if you want to go far, go together*. In: *Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik* 52/4, S. 308-321.
- Rohr, E. (2017): *Ambivalenzen des Fremden. Sozialpsychologische Verstehensversuche*. In: *Psychoanalyse im Widerspruch*, Nr. 57, S. 29-42.

- Rohr, E. (2018): Das sozial Unbewusste in der Supervision des Fremden: Erfahrungen in Südafrika, in Guatemala und in Ramallah/Westbank. In: Supervision Mensch Arbeit Organisation 4/2015 und 1/2016, S. 22-31.
- Schleimer, S. (2015): Transnationale Kindheit und Jugend. Die Remigration kurdischer Jugendlicher in den Nordirak, Psychosozial-Verlag: Gießen.
- Schlippe, A. von; El Hachimi, M.; Jürgens, G. (2003): Multikulturelle systemische Praxis. Ein Reiseführer für Beratung, Therapie und Supervision, Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.
- Schnoor, H. (Hg.): (2013): Psychosoziale Beratung im Spannungsfeld von Gesellschaft, Institution, Profession und Individuum, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Supervision. Mensch Arbeit Organisation (2016): Das Fremde. 4/2015 und 1/2016.
- The Wall Street Journal (2017): America's Got Immigrant Talent. 7 March 2017
- Welsch, w. (2009): Was ist eigentlich Transkulturalität? <http://www2.uni-jena.de/welsch/tk-1.pdf> (11.05.2015).
- Thomas, A.; Chang, C.; Abt, H. (2007): Erlebnisse, die verändern. Langzeitwirkungen der Teilnahme von Jugendbegegnungen, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Trepsdorf, D. (2018): Interkulturelle Kompetenz in der supervidierenden Beratung. Eine Annäherung in 2 Teilen. Teil 1: Was ist eigentlich Kultur? Wo treffen wir auf interkulturelle Lebenswelten? Und was verhindert, dass wir uns interkulturell öffnen? In: Journal Supervision 4/2018.
- Trepsdorf, D. (2019): Interkulturelle Kompetenz in der supervidierenden Beratung. Eine Annäherung in 2 Teilen. Teil 2: Die vier Felder interkultureller Kompetenz. In: Journal Supervision 1/2019.
- Welsch, W. (1997): Transkulturalität. Zur veränderten Verfassung heutiger Kulturen. In: Schneider, I./Thomsen, Ch. (Hg.): Hybridkultur, Köln: Wienand Verlag, S. 67 - 90.

Internetquellen

- <https://www.zitate.eu/author/jens-walter-prof-dr#zitate-von-jens-walter-prof-dr> (letzter Aufruf 26.6.2019)
- <https://de.wikipedia.org/wiki/Kardinaltugend> (Letzter Aufruf 26.6.2019)