

Franziska Hort und Dirk Kriegeskorte

„Das Fremde“ – Herausforderungen interkultureller Beratung

am Beispiel Chinas



Franziska Hort
www.coach-concept.de

Dipl.-Psych., Master of Counselling
Personzentrierte Beratung, Verhal-
tens- und Kommunikationstrainerin,
Inhaberin und Geschäftsführerin der
COACH CONCEPT – ICTD GmbH



Dirk Kriegeskorte
www.coach-concept.de

Dipl.-Soz.Päd., Dipl.-Psych., Psycho-
logischer Psychotherapeut, Supervi-
sor, Inhaber und Geschäftsführer der
COACH CONCEPT – ICTD GmbH

Bei einem Kontakt mit Chinesen¹ in China oder sonstwo auf der Welt erleben viele Menschen ein tiefgreifendes Gefühl von Fremdheit, das manchmal eher verunsichert und manchmal eher fasziniert.

Was geht Ihnen durch den Kopf, wenn Sie sich als leitende psychologische Fachkraft eines Sommercamps für hyperaktive Kinder in Beijing von den Eltern die hyperaktiven Symptome der Kinder schildern lassen und eine Mutter Ihnen erklärt, dass sie ihren siebenjährigen Sohn zum Sommercamp angemeldet hat, weil er beim morgendlichen Appell in der Schule hinter dem Rücken mit den Fingern schnippt?

Wie geht es Ihnen, wenn Sie und Ihr Team von chinesischen GeschäftspartnerInnen zur Besichtigung eines neuen Investitionsgebietes eingeladen werden und diese peinlich genau darauf achten, dass keines Ihrer Teammitglieder sich von der Gruppe entfernt und falls dies doch gelingen sollte, dann sofort jemand dem sich entfernenden Teammitglied folgt?

Wie fühlt es sich für Sie an, wenn Sie nach monatelangen Vorverhandlungen mit ihrem chinesischen Partner endlich nach vierzehn Stunden Flug zum ersten persönlichen Businessgespräch in Henan ankommen. Sie haben nur einen Tag vor Ort Zeit, um die Verträge unter Dach und Fach zu bekommen. Sie werden vom Flughafen abgeholt und in die Stadt gefahren, statt jedoch Ihren Erwartungen entsprechend in einen Konferenzraum geladen zu werden, landen Sie mit Ihrem Partner in einem Restaurant. Nach vier Stunden sitzen sie da immer noch – kein einziges Wort ist übers Geschäft gesprochen worden und Ihre chinesischen PartnerInnen bestellen ge-

rade die nächste Runde. Ihnen läuft die Zeit davon...

Was macht es mit Ihnen, dass sie nach wochenlangen Verhandlungen mit ihrem Ansprechpartner Herrn Wang plötzlich in einem lange geplanten Meeting Herrn Liu gegenüber sitzen, welcher offenbar erneut bei den Grundlagen der Zusammenarbeit beginnt?

Im Urlaub oder bei einer flüchtigen Begegnung fänden Sie solche Situationen vielleicht eher spannend und anregend.

Was aber, wenn Sie sich in professionellen Zusammenhängen bewegen?

Was ist, wenn Firmen, um mit der Konkurrenz mithalten zu können, Teile ihrer Produktionsstätten ins Ausland, z. B. nach China verlagern oder wenn bestimmte Zuarbeiten an das andere Ende der Welt „outsourced“ werden. Was ist, wenn an Sie als Berater in Deutschland chinesische Klienten überwiesen werden?

Wie gehen Sie dann professionell mit dem Unbekannten – „dem Fremden“ um?

Dieser Artikel beschäftigt sich mit den zugrundeliegenden Bedingungen dafür, dass kulturdifferenzierende Beratungskompetenzen im Aus- und Inland zukünftig unabdingbar sein und in ihrer Bedeutung zunehmen werden. Wir wollen einen plastischen Eindruck von den Problemen vermitteln, welche sich Beratern im Umgang mit Fremdheit stellen und Wege aufzeigen, wie z. B. die eigene Beratungspraxis kultursensibel professionalisiert werden kann.

Zur wachsenden Bedeutung einer kultursensiblen Beratung

Unter Globalisierung wird hier ein dem Markt und ökonomischen Interessen folgender Prozess verstanden, der sich einerseits weltweit vollzieht und andererseits Auswirkungen auf sämtliche Lebensbereiche eines jeden Menschen hat. Alte Gewissheiten und Traditionen lösen sich auf, nationale Zuordnungsmuster verlieren an Bedeutung und Gesellschaften werden multinationaler. „Globalität und Globalisierung führen ... zur praktisch höchst folgenreichen Verabschiedung der Vorstellung, in geschlossenen und gegeneinander abgrenzbaren Räumen von Nationalstaaten und ihnen entsprechenden Nationalgesellschaften zu leben und zu handeln.“ (Beck, 1997, S. 44). Mittlerweile hat sich die Perspektive durchgesetzt, dass Globalisierung und Lokalisierung nicht mehr als Pole einer Dimension betrachtet werden, sondern als ein dialektisch ablaufender Prozess, welcher mit dem Begriff ‚Glokalisierung‘ (Robertson, 1998) umschrieben werden kann.

Glokalisierung bedingt die beständige Notwendigkeit zur Weiterentwicklung und Anpassung von Individuen, Institutionen und Unternehmen an die sich beständig ändernden Bedingungen. Nach Keupp (2004, S. 470) kommt es zu einer andauernden „Verflüssigung“ der Geschäfts- und Lebensgrundlagen. Dieser Wandel stellt hohe Anforderungen an die Gesellschaft und an jeden einzelnen Menschen: „Die aktuellen gesellschaftlichen Umbrüche gehen ans ‚Eingemachte‘ in der Ökonomie, in der Gesellschaft, in der Kultur, in den privaten Welten und auch an die Identität der Subjekte“ (Keupp, 2004, S.470). Straub (2003, S. 549) führt aus, dass das alltägliche Leben und Handeln zunehmend über nationalstaatliche Grenzen hinweg erfolgt, dass dichte Netzwerke mit hoher wechselseitiger Abhängigkeit und Verpflichtung entstehen, dass eine erhöhte Selbstwahrnehmung in dieser Transnationalität erforderlich wird, dass Gemeinschaft, Arbeit und Kapital in gewisser Weise ‚ortlos‘ werden und dass die Wahrnehmung kulturell Anderer im eigenen Leben zunehmend zum Alltag

gehören wird. Dies zeigen z. B. der sog. „Kopftuchstreit“ oder die Erfahrungen vieler, dass der eigene Freundeskreis international liebt und lebt oder dass chinesische Kollegen am anderen Ende der Welt am Projekt weiterarbeiten, während man selbst schlafen geht.

Für die Person steht die Frage nach der eigenen Identität in dieser globalisierten, fluiden Welt: „Wer bin ich in einer sozialen Welt, deren Grundriss sich unter Bedingungen der Individualisierung, Pluralisierung und Globalisierung verändert?“ (Keupp, 2004, S.472). In diesem Zusammenhang ist die Identität

„In einer Welt der zunehmenden Globalisierung und Wanderung, in der ethnische und kulturelle Identität nicht mehr maßgeblich in einer ortständigen Gruppe mit einer gemeinsamen Sprache entwickelt wird und entsteht, sondern der, Multikulturalismus in den Städten der Industrienationen kulturelle Differenz hervorbringt..., wird es notwendig, über Differenz nachzudenken und sich des jeweils Eigenen gewahr zu werden.“ (Wohlfart & Zaumseil, 2006, S. XV)

tät „sinnvoller Weise als ein subjektiver Konstruktionsprozess zu begreifen, in dem Individuen eine Passung von innerer und äußerer Welt suchen.“ (Keupp, 2004, S. 472). Sie sind bemüht, Kongruenz herzustellen und zu erhalten, was einen beständigen Positionierungs- und Interpretationsprozess voraussetzt. In diesem lebenslangen Prozess der globalen Verortung jedes Einzelnen können psychologische BeraterInnen, SupervisorInnen und Coachs unersetzbare unterstützende Hilfe dann anbieten, wenn das psychologische Denken und Handeln generell auf die empirischen Gegebenheiten der globalisierten Welt eingestellt wird. Dies scheint umso sinnvoller, als dass prognostisch zu erwarten ist, dass die Begegnungen, Konfrontationen und Dialogversuche der Kulturen häufiger, intensiver und vielfältiger werden. Ziel einer professionellen Beratung ist es, die reflexive Identität zu fördern

und Wege zu bahnen, „auf denen sich Menschen Klarheit über ihre Handlungsmöglichkeiten verschaffen, Optionen und Alternativen abwägen, eigene Ressourcen klären und für sich Handlungssinn entwickeln können.“ (Keupp, 2004, S.483f.)

Eine weitere Folge der Globalisierungsprozesse ist die Instabilität und Permeabilität der Grenzen von Kulturen und Identitäten, wie Straub (2003) ausführt. Zahllose Menschen sind bspw. nicht mehr nur einer Kultur, Nation und Ethnie zuzuordnen, womit die Aussagekraft einer solchen Zuordnung uneindeutig wird, was wiederum Auswirkungen auf die Komplexität psychologischer Beschreibungen, Erklärungen und Vorhersagen hat. Die Bildung und Bewahrung personaler Identitäten wird anspruchsvoller, komplexer und schwieriger. Die vielfachen und veränderlichen Zugehörigkeiten der Menschen zu unterschiedlichen Kulturen bilden eine wichtige Basis der komplexen, dynamischen Identität von Personen (Straub & Renn, 2002). Kultur wird dabei sowohl als Grundlage, Bedingung, Rahmen, Kontext, Feld oder Medium, als auch als praktische Hervorbringung, Handlungsprodukt und Konsequenz aufgefasst.

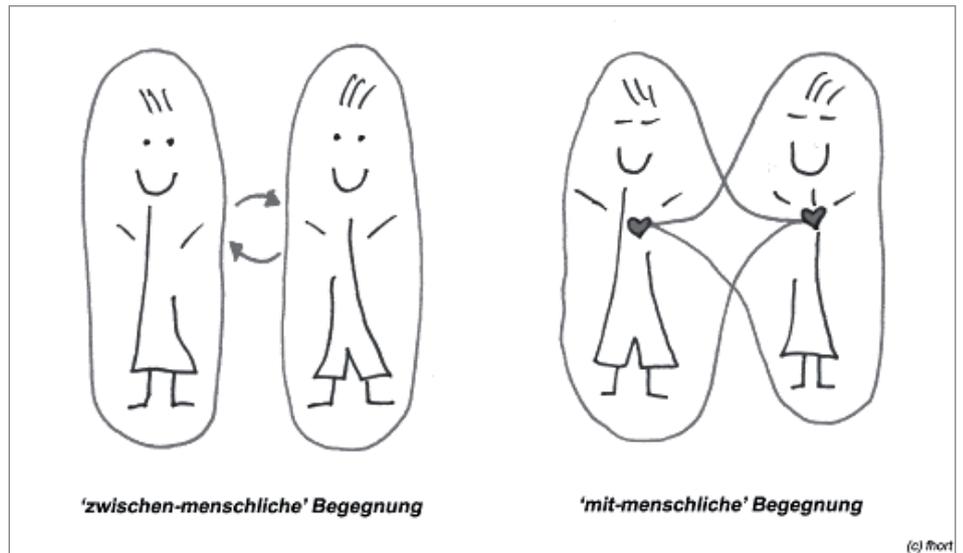
Kulturelle Zugehörigkeit beruht demnach immer auf einer Konstruktion, da die Identität der KlientInnen und die Kultur, der sie entstammen, unentwerrbar miteinander verbunden sind. In einem kultursensiblen Beratungsprozess wird die kulturelle Zugehörigkeit einer Person als nur ein Bestimmungsstück der subjektiven Identität des Gegenübers angenommen. Demzufolge kann das spezifisch z. B. Chinesische keineswegs unabhängig von der je konkreten einzelnen chinesischen Person bestimmt werden. Letztlich bleibt festzuhalten, dass die kulturelle Zugehörigkeit einer Person immer auch eine Frage der Selbstdefinition dieser Person sein muss. Allein die Tatsache, dass eine Person in China lebt, macht diese Person noch nicht automatisch zu einem Chinesen (siehe z. B. die teilweise bereits seit vielen Jahren in China lebenden westeuropäischen Expats). Diese Ausführungen lassen bereits erahnen, dass die jeweils spezifischen

Konstellationen in einer kultursensiblen Beratung einer professionellen Differenzsensibilität zumindest auf BeraterInnen-Seite bedürfen, um zu einem differenzierten Austausch auch über kulturell bestimmte Facetten der Identitätsbildung gelangen zu können.

Interkulturelle Beratung

Eine Beratung wird als interkulturelle Beratung bezeichnet, wenn die Inhalte der Beratung „interkulturellen Themen“ zugeordnet werden können oder wenn die Beratung innerhalb einer interkulturellen Begegnungssituation zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen stattfindet und diese unterschiedliche Kulturzugehörigkeit für die Beratung relevant ist (vgl. Mecheril, 2004). In interkulturellen Begegnungssituationen geht es „um Handlungsfähigkeit auslotende, professionelle Differenzsensibilität, die Differenz ... als perspektiven- und kontextabhängiges Produkt versteht“ (Mecheril, 2004, S. 302). Der/die interkulturelle BeraterIn muss sich in jedem Einzelfall auf einen dialogischen Erkundungsprozess einlassen, um die besonderen kulturellen Weltansichten, Kommunikationsmuster und Handlungsstrategien seines Gegenübers zunächst wahrzunehmen und differenziert zu erfassen und anschließend in der jeweils subjektiven Bedeutung zu „verstehen“. (Zu dem Problem des „Verstehens“ weiter unten mehr.)

Eine „ideale“ interkulturelle Beratung erhebt den Anspruch, dass alle Beteiligten um eine dialogische, symmetrische Verständigung durch beidseitige, temporäre Öffnung und Veränderungsschaffung bemüht und dazu auch kompetent sind. In einer derart verstandenen interkulturellen Beratung lassen sich idealerweise beide – Berater und Klient – auf einen gemeinsamen Erkundungs- und Differenzierungsprozess ein. Es wird vom Ideal einer wechselseitigen Beratungsbegegnung ausgegangen. Ein einseitig differenzsensibler Beratungskontakt wird nur dann angestrebt, wenn für einen interkulturellen Austausch (zunächst) die Ressourcen und Kompetenzen fehlen.



Begegnungen mit dem Fremden

Aufgrund von Wissen und Erkenntnissen versuchen wir zu einem Verständnis kultureller Besonderheiten sowie den damit verbundenen Kontexten und Bedeutungen zu gelangen. Im Urlaubsfalle kaufen wir Reiseführer und informieren uns über die Gegebenheiten vor Ort.

Auf professioneller Ebene versuchen wir psychologische Mechanismen und Entwicklungswege zu entdecken und zu beschreiben, die für die jeweiligen kulturellen Gruppen spezifisch und bedeutsam sind. Dabei spielt das Verstehen des kulturell Anderen eine gewichtige Rolle. Mit Verstehen ist in diesem Zusammenhang eine methodisch geregelte, intersubjektiv nachvollziehbare Rekonstruktion symbolisch strukturierter Wirklichkeit gemeint. Die prominenteste Aufgabe des interkulturellen professionellen (Beratungs-) Handelns wäre es demnach, das Gegenüber zu verstehen.

Schauen wir uns die einzelnen eingangs vorgestellten Begegnungssituationen einmal unter diesem Fokus an und versuchen zu verstehen: Sie erinnern sich an die Besichtigungssituation, in der Ihre chinesischen Geschäftspartner sehr darauf achten, dass niemand Ihres Teams sich vereinzelt und aus der Gruppe ausschert? Natürlich haben Sie alle schon von der starken Kollektivorientierung der Chinesen gehört und Sie

wissen auch, dass wir Deutsche demgegenüber eher individualorientiert sind. Tatsächlich unterscheiden sich die Beziehungsvorstellungen von Deutschen und Chinesen erheblich:

Eine chinesische Beziehung besteht in einer Verwobenheit zweier emotionaler Herzen, die sich wechselseitig kontrollieren, während in einer westlichen Beziehung zwei eigenständige (wenn auch beziehungsbestimmte), optimalerweise rational und emotional zugängliche, mehr oder weniger kongruente „Selbste“ zueinander in Kontakt treten. Während wir ‚zwischen – menschliche‘ Beziehungen pflegen, pflegen Chinesen ‚mit – menschliche‘ Kontakte.

Die Chinesen heben mithilfe dieser Herzverwobenheit die Grenzen zwischen dem Ich und den Anderen auf. Das Ziel eines Chinesen ist es, einen Zustand zu erreichen, in dem die innere Subjektwelt in Übereinstimmung mit der äußeren Beziehungswelt steht. Chinesen trachten nach interpersonaler Kongruenz. Damit wird deutlich, weshalb Ideale wie Selbstbestimmung, Individualität und Selbst-Entfaltung eine deutlich geringere Bedeutung innerhalb der chinesisch geprägten Kultur haben und es wird deutlich, weshalb Ihre chinesischen Geschäftspartner zutiefst beunruhigt reagieren, wenn sich in einer Gruppe Einzelne herauslösen und sich separieren. Die Existenz des Chinesen

ist an gesellschaftliche und soziale Beziehungen gebunden: Wer sich aus der Bestimmung durch die Gesellschaft herauslöst, existiert im Grunde genommen nicht. Die chinesische Kultur kennt kein abstraktes menschliches Wesen der zwischenmenschlichen Beziehungen. Insofern löst die chinesische Definition der Person die Grenzen zwischen dem Einen und der Gesellschaft sowie auch zwischen dem Einen und den Anderen auf.

Ihre chinesischen Geschäftspartner im obigen Beispiel versuchen Sie also vor der Vereinzelung zu bewahren.

Im Westen definiert das Ich die sozialen Beziehungen, in China bestimmen die sozialen Beziehungen das Ich. Das Ziel des Chinesen ist die Selbstsucht zu überwinden und einen Zustand zu erreichen, in dem die innere Subjektwelt der Person sich in Übereinstimmung mit der äußeren Beziehungswelt oder dem Kollektiv befindet. Chinesen schätzen und brauchen die gegenseitige Durchdringung und Verwobenheit. Für Chinesen ist die Fürsorge durch andere keine Bevormundung, sondern eine Tugend.

In obigem Beispiel sind demnach die chinesischen Geschäftspartner sehr darum bemüht, die deutschen Partner in ihre typisch chinesische Kontaktstruktur einzubinden und sie vor Vereinzelung zu schützen. Aus chinesischer Perspektive ein Zeichen für eine aufrichtige Begegnung.

Aber Sie können eben keinen Schritt ohne die Chinesen gehen – und Sie stehen zudem beständig vor dem Problem, dass Sie kein Chinese sind und deren Beziehungsgepflogenheiten von Ihnen (aufgrund Ihrer Individualität) kaum dauerhaft als angenehm erlebt werden können.

Sie erinnern die Situation der Mutter, welche das Fingerschnipsen ihres Sohnes beim morgendlichen Schulappell ernsthaft besorgt als „hyperaktives Verhalten“ beschreibt und ihren Sohn im Summercamp anmeldet? Chinesischen Eltern geht es in der Erziehung ihrer Kinder vor allem darum, den Kindern beizubringen, sich in die (eben dargelegten)

funktionalen Beziehungsdyaden in angemessener Weise einzuspüren und zu lernen, sich innerhalb dieser leiten zu lassen. Das chinesische Kind wird durch die Eltern lebenslang als (gehätschelter) Leib betrachtet und dementsprechend erzogen. Das chinesische Kind soll zugunsten der Einfügung in die chinesische Beziehungsstruktur nicht nach Individualismus streben. Es wird dazu erzogen, sich innerhalb der Beziehungsdyaden richtig zu verhalten und seine Emotionen zu kanalisieren und kontrollieren zu lernen. Das chinesische Kind wird dazu erzogen, nicht nach Individualismus und Egozentrik zu streben, so dass die Harmonie im Zusammenleben mit anderen Menschen bewahrt werden kann. Kinder werden dazu erzogen, sich in der Beziehung zu anderen Menschen richtig, das heißt, dem Alter, dem Rang und dem Verwandtschaftsgrad entsprechend zu benehmen und ihnen wird beigebracht, ihre Emotionen zu kontrollieren.

Im obigen Beispiel werden die schnipsenden Finger des Sohnes von dessen Mutter bereits als unzureichende Gefühlskontrolle ihres Sohnes erlebt.

Nunmehr, da Sie aufgrund der Kenntnis des kulturellen Kontextes die inneren Beweggründe der Mutter kennen – scheint Ihnen die Beschreibung und das Ansinnen der Mutter weniger fremd?

Erinnern Sie die Situation, dass Sie nach monatelangen Vorverhandlungen endlich zum Zwecke des Geschäftsabschlusses für einen Tag zu Ihren chinesischen Geschäftspartnern fliegen und diese mit Ihnen stundenlang Essen gehen, statt „die wirklich wichtigen“ Dinge zu klären?

Helfen Ihnen folgende Informationen, das Fremde zu verstehen?

In der chinesischen Sprache sagt man ‚mein Leib‘, wenn man von sich selbst spricht – das chinesische Wort für Selbst bezeichnet also die fleischliche Seite des Menschen. Dies und viele weitere Beispiele lassen vermuten, dass Chinesen sich selbst und andere vor allem in körperlichen Kategorien sehen. Das chinesische Lebensziel lautet ‚eine Heimat für den Leib finden und sein himmlisches Schicksal erfüllen‘. Damit wird deutlich, dass die Erfüllung des Lebens



Stuff des Summercamps in Beijing 2007

in körperlicher Ruhe und Schicksalsergebenheit gesehen wird. Mit dem Wort ‚Leib‘ meinen die Chinesen sich selbst. Ein in die oben geschilderte Zweierbeziehung eingebundenes Herz hat die Pflicht, für den Körper des Gegenübers zu sorgen. Beispielsweise drücken Eltern und Kinder ihre Zuneigung zueinander dadurch aus, dass sie füreinander sorgen, einander ernähren und sich ernähren lassen. Da in China der Einzelne als Leib gesehen wird, ist dessen Pflege der wichtigste Inhalt des Lebens.

Unschwer wird nachvollziehbar, warum dem gemeinsamen Essen in China eine herausragende Bedeutung zukommt.

Werden Sie von ihren chinesischen Geschäftspartnern zum Essen eingeladen, dann ist es nicht unwahrscheinlich, dass diese Ihnen die erlesensten aufgetragenen Köstlichkeiten in ihre Essenschale füllen – ohne dass Sie nach diesen gefragt haben oder diese auch nur probieren mögen. Eine solche Geste ist Ausdruck des Versuchs Ihrer Gastgeber, es ihrem Leib angenehm zu machen und für diesen zu sorgen. Wenn Ihre Geschäftspartner also mit Ihnen stundenlang Essen gehen, dann werden die Geschäftsbeziehungen überprüft, das Essen dient auf einer sehr tiefen Ebene dem Einschwingen der Chinesen.

Hilft Ihnen diese Kenntnis, sich in der Situation weniger befremdet zu fühlen?

Zuletzt sei noch die in China übliche Geschäftsstrategie des unangekündigten Austausches des Verhandlungspartners mit dem Effekt des faktischen Neubeginns der Verhandlung dekodiert: Da in den zwischenmenschlichen Beziehungen in China Harmonie als höchstes Ziel gilt, hat einerseits die Etikette eine herausragende Bedeutung und andererseits müssen Konflikte vermieden werden. Chinesen gehen davon aus, dass das Bestehen auf dem eigenen Vorteil unweigerlich zum Konflikt führt. In einer Kultur jedoch, welche die gegenseitige Verwobenheit betont, muss Streit mit allen Mitteln vermieden werden. Nun fördert zwar die Tendenz der Chinesen, Konflikte zu vermeiden, de-

ren Bereitschaft Opfer zu bringen, aber hinter dem Herzen verbirgt sich in China ein sehr realistischer Leib, der Interessen und Bedürfnisse deshalb im Magnetfeld der zwischenmenschlichen Beziehungen verdeckt, strategisch und auf Umwegen aus. Um keinen Streit zu provozieren und einem Konflikt aus dem Wege zu gehen, wird die Kontaktperson ausgetauscht.

Verstehen Sie nach diesen Ausführungen zu chinesischen Kulturbesonderheiten die Chinesen besser?

Wir wissen, dass in allen Begegnungssituationen Menschen auf die ihnen vertrauten, meist unbewussten Standards ihrer je eigenen Kultur zurückgreifen. Krewer verweist mit einer konstruktivistischen Auffassung auf die Vorläufigkeit interkulturellen Verstehens:

Innerhalb der eigenen Kultur sind die spezifischen ‚Kulturstandards‘ nicht mehr bewusst erfahrbar, sondern diese werden erst in krisenhaften interpersonellen Begegnungssituationen für beide Seiten identifizierbar. Bei der interkulturellen Begegnung sollte das wechselseitige Bemühen um Verständigung und die gemeinsame Identifikation der je spezifischen Kulturstandards im Zentrum stehen. Nach Zaumseil (2006, S.24) ist eine interkulturelle Kommunikation geprägt vom Aushandeln von Identitätszuschreibungen auf der Ebene der personalen, sozialen und kulturellen Identität.

Ein Dialog über verschiedene Kulturen hinweg müsste bemüht sein, die Differenzen und Verschiedenheiten zum Thema sichtbar und damit kommunizierbar zu machen. Er müsste die verschiedenen Perspektiven einbeziehen, die Differenzen, als Konstrukte verstehend, erfassen und versuchen zu einem kommunikativen Konsens über die be-

stehende Kontaktsituation bzw. das inhaltliche Thema zu kommen.

Diese Verhältnisse der Differenz und Ungleichheit stellen keine realen Gegebenheiten dar, sondern sind und bleiben Konstruktionen, Vorstellungen und Imaginationen. Sie sind ein Versuch, „die Undefinierbarkeit der definierenden Zugehörigkeit zu heilen“ (Mecheril, 2004, S. 299).

Die mit den Konstruktionen verbundenen Bilder sind diffus und weitgehend unbewusst und sie stehen nicht

im Mittelpunkt der Kommunikation, beeinflussen diese jedoch erheblich. Die Bilder und Imaginationen erzeugen, definieren und konstruieren ein Gegenüber, welches dann unserem Verstehen und unserer Behandlung zugänglich gemacht werden kann. Letztlich

schaffen kulturelle Imaginationen die Möglichkeit zur Unterscheidung zwischen ‚Wir‘ und ‚Nicht-Wir‘. Dadurch ermöglichen sie die Selbstkonstitution.

Nun ist es jedoch so, dass allein das Wissen über die Unterschiedlichkeit – wie in oben geschilderten Beispielen – keineswegs hinreicht, eine professionelle Begegnung zu initiieren. Es fehlt ein weiteres Element:

Mecheril weist auf die Ambivalenz des professionellen Verstehens hin. So ist zwar einerseits sogenanntes „erfahrungsgesättigtes Wissen“ (Dewe, 1995) der jeweiligen Klientengruppe erforderlich, um ein wissensbegründetes Verstehen zu ermöglichen, andererseits wohnt jedoch jedem Verstehen eine Ermächtigung inne, denn „Verstehen findet in den Kategorien desjenigen statt, der versteht. Verstehen tendiert dazu, Prozesse der Begegnung abzuschließen und nicht zu eröffnen. Sobald ich jemanden verstehe, verschwindet seine Fremdheit.“ (Dewe, 1995, S. 125) und



Gemeinsames Essen mit Partnern in Henan

für Wulf (1999) zielt Verstehen gar auf die Assimilation des Fremden ab. Statt um Verstehen sollte es stattdessen um die Erkenntnis gehen, „dass der Andere different und nicht verstehbar ist“ (Wulf, 1999, S. 62). In professionell gestalteten interkulturellen Begegnungssituationen geht es demnach neben dem Verstehen und dem Erkennen von Differenzen um die Tatsache, gerade auch darum, akzeptieren zu lernen, dass es Unverstandenes und Nichtauflösbares in dem Kontakt geben wird. Das Fremde kann nicht zum Unsrigen werden, ohne dass wir nostrozentrisch vorgingen. Das Spezifische interkultureller Begegnungssituationen besteht in einer Dialektik von Verstehen und Nicht-Verstehen. Die Verschränkung von Verstehen und Nicht-Verstehen kündigt dabei die Beziehung zum Anderen keineswegs auf (Mecheril 2004), vielmehr ermöglicht erst sie einen herrschaftsfreien Diskurs.

Ein ‚Erkennen des Gegenübers‘ verzichtet zugunsten der Annahme der Erschaffung und Konstruktion kultureller Differenz auf die Vorstellung eines tatsächlichen So-Seins des Gegenübers. Die Bestimmungen der kulturellen wie auch subjektiven Differenz in einer interkulturellen Beratung ist ein perspektivisches und kontextabhängiges Produkt. Wie die Ausführungen gezeigt haben, ist jedoch eine interkulturelle Beratung mit einer erhöhten Anforderung an die Kultur- und Differenzsensibilität behaftet. Eine interkulturelle Beratung erfordert aufgrund der verhältnismäßig höheren Ausprägung des Faktors Fremdheit in der Beratungsbeziehung eine erhöhte reflexive und selbstreflexive Kompetenz. Es kann angenommen werden, dass in interkulturellen Beratungssituationen (mindestens zunächst, jedoch auch auf Dauer) viel Unverstandenes, Fremdes auftreten wird, was trotz vielfältiger kommunikativer Verständigungsversuche nicht in Gänze aufgelöst werden kann.

Fazit

Eine interkulturelle Beratung ist durch eine verhältnismäßig höhere Ausprägung des Faktors „Fremdheit“ gekennzeichnet. Der Anspruch, das Fremde in

einer interkulturellen Beratungssituation zu verstehen, ist allerhöchstens eine notwendige, keinesfalls jedoch eine hinreichende Bedingung für eine gelingende Kulturbegabung. Interkulturelle Begegnungssituationen zeichnen sich durch *Verstehen* und *Nicht-Verstehen* aus. Für jeden interkulturell tätigen professionellen Berater stellt sich die Frage, was in ihm selbst die nicht zu verstehenden, nicht dekodierbaren Fremdheitserfahrungen auslösen. Dieser Eigenanteil ist zunächst selbstreflexiv wahrzunehmen und zu vergegenwärtigen, da nur so der Möglichkeitsraum für eine dialogische und differenzierende Begegnung entstehen kann. Nur so kann die Begegnung mit dem Anderen geschützt werden vor den Verzerrungen der je eigenen Projektionen und zuschreibenden Imaginationen. In einer professionellen interkulturellen Beratung muss Fremdes und Unverstandenes bestehen bleiben dürfen, ohne dass dabei die Wertschätzung des Anderen verloren geht und die Begegnung abgebrochen werden muss.

Zu der grundsätzlichen Frage der Übertragbarkeit eines Kulturgutes – in diesem Fall des PZA – in eine andere Kultur hat sich Hort an anderer Stelle kritisch geäußert. Hort (2009) hat die kulturelle Bestimmtheit des PZA ebenso herausgearbeitet, wie die damit verbundenen Grenzen der Anwendbarkeit des PZA in interkulturellen Beratungskontakten, aber auch die Möglichkeiten trotz tiefgreifender Unterschiedlichkeit durch die personenzentrierten Beratungshaltungen Begegnungen zu initiieren und aufrecht zu erhalten.

Fußnote

- 1 Wann immer wir in diesem Artikel von „dem Chinesischen“, „den Chinesen“ oder der ‚chinesischen Kultur‘ sprechen, denken wir implizit mit, dass die kulturelle Zugehörigkeit auf einer Konstruktion beruht und dass die Person und die Kultur, der sie entstammt unentwerrbar miteinander verbunden sind. Damit ist die Verwendung des Begriffs Chinese etc. in dieser Arbeit zugunsten der Lesbarkeit vereinfacht, wird jedoch nicht stereotyp, sondern im beschriebenen Sinne gedacht.

Literatur

- Beck, U. (1997). Was ist Globalisierung. Irrtümer des Globalismus – Antworten auf Globalisierung. Frankfurt: Suhrkamp.
- Dewe, B. (1995). Beratung. In: H.-H. Krüger & W. Helsper (Hrsg.) Einführung in Grundbegriffe und Grundfragen der Erziehungswissenschaft (S. 119-130). Opladen: Leske & Budrich.
- Hort, F. (2009). Zur kulturellen Bestimmtheit des Personenzentrierten Ansatzes von Rogers am Beispiel Chinas. In: Rechten, W., Waldhecker, J., Lück, H.E. & Sewz, G. (Hrsg.) (2009). Personenzentrierte Beratung. Beiträge zur Fundierung professioneller Praxis (268-293). Köln: GwG-Verlag.
- Keupp, H. (2004). Beratung als Förderung von Identitätsarbeit in der Spätmoderne. In: F. Nestmann, F. Engel & U. Sickendiek (Hrsg.). Handbuch der Beratung. Band 1., S. 469-485. Tübingen: dgvt.
- Krewer, B. (1996). Kulturstandards als Mittel der Selbstreflexion in interkulturellen Begegnungen. In: Thomas, A. (Hrsg.) Psychologie interkulturellen Handelns (S.147-164). Göttingen: Hogrefe.
- Mecheril, P. (2004). Beratung: Interkulturell. In: Nestmann, F.; Engel, F. & Sickendiek, U. (Hrsg.). Handbuch der Beratung. Band 1. (S. 295-304). Tübingen: dgvt.
- Robertson, R. (1998). Globalisierung: Homogenität und Heterogenität in Raum und Zeit. In: Beck, U. (Hrsg.). Perspektiven der Weltgesellschaft (S.192-220). Frankfurt: Suhrkamp.
- Straub, J. & Renn, J. (Hrsg.).(2002). Transitorische Identität. Der Prozesscharakter des modernen Selbst. Frankfurt/M: Campus.
- Straub, J. (2003). Psychologie und die Kulturen in einer globalisierten Welt. In: Thomas, A. (Hrsg.). Kulturvergleichende Psychologie (S. 543-560). Göttingen: Hogrefe.
- Wohlfart, E. & Zaumseil, M. (Hrsg.) (2006) Transkulturelle Psychiatrie – Interkulturelle Psychotherapie. Interdisziplinäre Theorie und Praxis. Berlin: Springer.
- Wulf, C. (1999). Der Andere: Perspektiven zur interkulturellen Bildung. In: P. Dibié & C. Wulf (Hrsg.). Vom Verstehen des Nicht-Verstehens. Ethnosoziologie interkultureller Begegnungen (S.61-75). Frankfurt/Main: Campus.
- Zaumseil, M. (2006). Beiträge der Psychologie zum Verständnis des Zusammenhangs von Kultur und psychischer Gesundheit bzw. Krankheit. In: Wohlfart, E. & Zaumseil, M. (Hrsg.) Transkulturelle Psychiatrie – Interkulturelle Psychotherapie. Interdisziplinäre Theorie und Praxis (S. 3-50). Berlin: Springer.