

Handwerkliche Aspekte in der interkulturellen Beratung

Von Andreas Fryszer

Seit 24 Jahren leite ich ein multinationales Team in der Erziehungsberatungsstelle des Caritasverbandes Frankfurt in der Innenstadt von Frankfurt. Wir können neben Beratungen in deutscher Sprache muttersprachliche Beratung in italienischer, spanischer, arabischer, französischer, portugiesischer und englischer Sprache anbieten. In dieser Zeit habe ich viele Diskussionen um interkulturelle Beratung erlebt. In denen ging es dann oft um

- + Fremdheit
- + Kulturelle Besonderheiten bestimmter Nationen
- + Statistische Besonderheiten der Migranten hier oder in anderen Ländern:
 - > Anteil der Migranten an der Wohnbevölkerung
 - > Inanspruchnahme der Migranten an sozialen Diensten und Hilfen
 - > Kriminalitätsrate von Migranten, jugendlichen Migranten
- + > Anteil der Migranten auf Förderschulen (früher Sonderschulen)
- + ...

Ehrlich gesagt: Diese Diskussionen haben mir in der konkreten Beratungsarbeit wenig weitergeholfen! Sie waren wichtig zur Politisierung, Positionierung in Fragen der Migrations- und Ausländerpolitik, aber sie haben das Beraterische Handwerk kaum voran gebracht!

Ich will mich hier deshalb auf handwerkliche, methodologische Aspekte in der interkulturellen Beratung konzentrieren. Meine Leitfrage ist: Welche Methoden, Modelle haben mir in der interkulturellen Beratungsarbeit eigentlich wirklich geholfen?

Dabei bin ich auf 3 Methoden oder Modelle gekommen. Ich werde sie hier vorstellen. Sie haben keinen inneren Zusammenhang – jedenfalls ist er mir bisher entgangen. Sie stellen für mich eher Mosaiksteine dar, mit denen ich mir ein Bild von Klienten und ihrer Situation mache, die ein oder mehrere andere kulturelle Hintergründe haben.

Bei der Darstellung der ersten beiden Modelle greife ich auf meine Ausführungen zurück, die in Schwing/Fryszer (2007, S. 142 ff. und S.259 ff.) veröffentlicht wurden.

Hypothesenbildung in der Arbeit mit Migranten

Wenn es um andere Kulturen geht, finden wir in komplexen Helfersystemen oft sehr gegensätzliche Standpunkte darüber, was die Ursache der Probleme ist und wie die richtige Hilfe aussieht. Interkulturell zusammengesetzte Teams kennen Situationen, in denen zugespitzt diskutiert wird, ob z. B. die ausländische Familie unterstützt und/oder konfrontiert werden müsse und wie viel Anpassung sie an die deutsche Realität noch leisten müsse. Prozesse von Parteinahme und Identifizierung sind spürbar. Bekenntnisse lösen häufig die nüchterne fachliche Einschätzung ab. Die Vielzahl und Gegensätzlichkeit der Hypothesen, die in der Beratung von

Migrantenfamilien entstehen, stellt nicht nur eine Chance dar, sondern schafft auch Fragen und Probleme:

- ✚ Welche Hypothese soll als Arbeitshypothese herangezogen werden?
- ✚ Aus welchen Motiven heraus entscheiden wir uns gerade für diese Hypothese?
- ✚ Welche impliziten eigenen Grundannahmen über Migration und psychische Probleme sind hier ausschlaggebend?

In solchen Fällen ist ein Modell zur Ordnung und Klassifizierung von Hypothesen hilfreich, das die Diskussion wieder in den Bereich von methodischem Handeln zurückholt. Wir halten ein Modell, das N. Kunze, Leiter eines Interkulturellen Teams in Reutlingen (Kunze, 1998) entwickelt hat, für sehr hilfreich. Nach diesem Modell lassen sich Hypothesen in drei Kategorien ordnen:

1. Psychologische Hypothesen:

Hier werden die Probleme ausschließlich durch psychologische Theorien erklärt. Je nach Schule des Beraters werden dabei tiefenpsychologische, verhaltenstherapeutische, humanistische oder systemische Erklärungsmuster betont. Der Umstand, dass es sich um eine Migrationsfamilie handelt, wird eher randständig behandelt.

2. Kulturspezifische Hypothesen:

Sie sehen den Problemkontext darin, dass die "andersartige, fremde" Kultur hier wirksam ist und das Problem erklärt, oder aber dass das Verhältnis des ratsuchenden Migranten zu seiner Herkunftskultur die Probleme begründet. Bei diesen Hypothesen wird die Problematik des ratsuchenden Klienten so erklärt, dass er geprägt sei durch seine Kultur, in der sein Verhalten eigentlich keine Probleme macht und er Probleme nur deshalb hat, weil er hier in einer deutschen Kultur lebt. Letztlich wird die Verschiedenheit bzw. Unverträglichkeit der Kulturen als eigentliche Ursache für das Problem angesehen. Viele traditionelle Erklärungen der Klienten ihrer Probleme (Böser Blick, Zauber, Besetzung durch einen Geist, ...) sind kulturelle Rahmungen des Problems.

3. Migrationsspezifische Hypothesen:

Hier werden die Migrationssituation, der Minderheitenstatus, die Migrationsgeschichte oder Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, diskriminierende deutsche Institutionen ebenso wie Reaktionen des Migranten auf das Leben in einer fremden Aufnahmegesellschaft, Erfahrungen von Erlebnisse in der Minderheitsposition und deren Folgen als Ursache der Probleme angenommen.

Zur Illustration des Modells wollen wir Hypothesen aus einer Supervisionssitzung, die im Rahmen einer Fachtagung¹ stattfand, vorstellen. Die Supervisionsgruppe bestand aus Beraterinnen verschiedener Kulturen, sowie dem Ethnologen Tirmiziou Diallo aus Frankfurt und N. Kunze. Eine Kollegin stellte ihre Beratungsarbeit mit einem binationalen Paar vor, das mehrere Kinder hat und in Deutschland lebt. Der Vater stammt aus einem Volk der Elfenbeinküste, die Mutter ist Deutsche. Die Beraterin reflektierte den Umstand, dass der Vater konsequent von "meinen Kindern" spricht, wenn er die gemeinsamen Kinder meint. In der kollegialen Supervision wurden folgende Hypothesen entwickelt:

Psychologische Hypothese: Der Mann will der Frau und der Beraterin sagen, dass er die Kinder stärker als „seine“ sieht und er seine Zuständigkeit, Verantwortung und letztlich auch seine Bestimmungsgewalt über die Kinder höher setzt als die der Frau. Er drückt damit die Drohung aus, im Falle einer Trennung sich gegenüber der Frau in Bezug auf die Kinder durchzusetzen zu wollen.

Kulturspezifische Hypothese: Der Gebrauch der Possessivpronomens „mein“ und „unser“ ist bei westafrikanischen Stämmen differenzierter als bei europäischen und angloamerikanischen Stämme. In Westafrika gibt es für „unser“ zwei verschiedene Worte.

¹ Migrationstagung der katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Beratung (BAG) 1998 in Freiburg

Ein Wort für „unser“, das einschließend ist und ausdrückt, dass der Besitz, um den es geht, sowohl Besitz des Sprechers und seiner Gruppe ist, als auch Besitz des Zuhörers. Ein anderes Wort für „unser“ - ein ausschließendes „unser“ - wird gebraucht, wenn der Sprecher ausdrücken will, dass es um den Besitz seiner Gruppe geht, aber nicht um den Besitz des Zuhörers. Als Mensch dieses Kulturraumes und dieser Denkweise könnte es dem Mann unangenehm sein, wenn er sich in der in diesem Punkt weniger differenzierten Sprache eines europäischen Stammes ausdrücken muss. Gebraucht er unser „unser“ könnte es sein, dass er das Gefühl hat, der Beraterin die Kinder von sich und seiner Frau unterzuschieben und die Beraterin in seine Familie einzubeziehen oder mindestens Andeutungen oder Uneindeutigkeiten in eine solche Richtung zu streuen. Seine Lösung ist die Formulierung „meine Kinder“, um auszudrücken, dass es nicht die Kinder der Beraterin sind und diese keine Verantwortung für sie trägt, sondern nur er und seine Frau.

Migrationsspezifische Hypothese: Als „Schwarzer“ in der deutschen Gesellschaft hat der Mann sicherlich Diskriminierung erfahren. Er fühlt sich als Teil einer diskriminierten Minderheit. Er möchte gegenüber der Beraterin und seiner Frau betonen, dass es seine Kinder sind, dass sie zu ihm gehören, seine Hautfarbe haben, dass er die Kinder als Teil seines Volkes sieht, dass er sie vielleicht mit zu sich nach Afrika nehmen wird, ja dass er sie als Angehöriger einer Minderheit gegen diese deutsche Gesellschaft verteidigen wird.

Mit dem Modell lassen sich Hypothesen zu Mikroprozessen in Therapie und Beratung kategorisieren – wie im Beispiel oben - oder auch der ganzen Fall lässt sich damit konzeptualisieren – wie im folgende Beispiel:

Eine depressive türkische Frau, 54 Jahre, allein lebend nach einer Trennung von ihrem Ehemann vor 15 Jahren. Folgende Arbeitshypothesen für die die Konzeptualisierung der Beratung sind denkbar:

- + Verlust von erweiterter Familie, Heimat, Landschaft ... Migrationshypothese*
- + Ihre Verarbeitung der Trennung ist nicht gelungen: jetzt im Alter lebt sie stärker in der türkischen Kultur als vor 15 Jahren; sie findet keine für sie akzeptable Rolle in ihrer Kultur, darüber trauert sie ... kulturelle Hypothese*
- + Unverarbeitete Mangel- und Trennungserlebnisse in der mittleren Kindheit, jetzt Verlust der Tochter, die geheiratet hat ... psychologische Hypothese*

Mit dem Modell lassen sich zunächst alle gebildeten Hypothesen in die drei Kategorien einordnen. Dabei halte ich folgende Forderungen für sinnvoll:

- + Es sollten Hypothesen zu jeder der drei Kategorien gebildet werden!*
- + Diese Hypothesen sollten im Dialog mit den Klienten geprüft werden.*
- + Die Beziehung des Beraters zu seinen Arbeitshypothesen sollte locker sein. In der Arbeit mit den Klienten kann man wechselnde Hypothesen haben. Dies ist sinnvoller als an einer einzigen Annahme zu hängen.*

Warum ist gerade in der Migrantenarbeit ein solch vorsichtiges, selbstkritisches Umgehen der Berater mit eigenen Annahmen und Arbeitshypothesen sinnvoll? In der Arbeit mit Migranten ist die Gefahr von nationaler Identifizierung, von aufgeladener Idealisierung und Ideologisierung des Eigenen oder auch des Fremden sowohl für deutsche wie für ausländische Berater groß. Ein weiteres Argument für die dreifache Arbeitshypothese in der Arbeit mit Migranten besteht darin, dass die Familien selbst in ihrem Denken über sich und die Probleme oft auch „dreifach“ denken. Auch sie rahmen für sich die Probleme mal als kulturspezifisch, mal als migrationsspezifisch oder auch mal als psychologisch. Oft gibt es auch in einer Familie unterschiedliche Lager zu dieser Frage oder der einzelne Klient denkt heute so und morgen wieder anders über die Ursache seiner Probleme.

- + Manchmal denken sie die Probleme haben mit der Migration und dem Leben in einer anderen Kultur zu tun.*

- + Dann wieder denken sie die Probleme hätten psychische oder familiäre Ursachen
- + Und dann wieder greifen sie auf kulturtypische Erklärungen zurück (wie male occio - der böse Blick oder eine fatura oder Besessenheit von einem Geist zu sein). Fallbeispiel einer italienischen Familie: Kopfschmerz des Vaters und Alpträume + Angstzustände der 9 jährigen Tochter

Die Verwendung von drei Arbeitshypothesen hat positive die Auswirkung, dass man von Zeit zu Zeit die Hypothese wechselt und jede der 3 Hypothesen zum Gegenstand der Arbeit macht. Dabei bemerkt man schnell, welche Hypothese auf Resonanz in der Familie stößt und Entwicklung anregt. Für die Familien ist es recht nahe liegend, alle drei Aspekte ihrer Situation zu beachten. Sie reagieren oft positiv auf ein solch breites Vorgehen.

In der Reduktion auf eine der drei Kategorien sehen wir demgegenüber Gefahren:

- + Die ausschließlich psychologische Sichtweise führt zu einer Psychologisierung unter Vernachlässigung kultureller, gesellschaftlicher, politischer und sozialer Aspekte.
- + Die Folge einer ausschließlich kulturell ausgerichteten Sichtweise ist eine Ethnisierung des Klienten, um den Preis der Vernachlässigung seiner individuellen psychischen Biografie und der seiner Familie. Ferner geraten gesellschaftliche, politische und soziale Zusammenhänge aus dem Blickfeld.
- + Die Einengung auf eine ausschließlich migrationsspezifische Sichtweise führt zu einer Politisierung des Klienten. Dabei werden seine individuelle psychische Entwicklung und die Entwicklung seiner Familie genauso vernachlässigt, wie seine spezifische kulturelle Geprägtheit und die Verschiedenheit der Kulturen.

Die Reduzierung auf eine Kategorie von Hypothesen stellt so eine unangemessene Reduktion von Komplexität in der Arbeit mit Migranten dar.

Ein weiterer erheblicher Vorteil des Modells liegt in seiner Anregung zur kritischen Selbstreflexion des Behandlerystems:

- + Zu welcher Kategorie von Hypothesen neigt man selbst als Berater?
- + Ist das nur in diesem Fall oder neigt man oft/in der Regel zu dieser Kategorie von Hypothesen?
- + Zu welcher Kategorie von Hypothesen neigt das eigene Team?
- + Gibt es Lager im Team, die in der Regel dazu neigen Migrationenfälle zu politisieren oder zu ethnisieren oder zu psychologisieren?

Eine solche Reflexion kann ein wichtiges Korrektiv für die eigene Arbeit und für ein Team werden. Das Modell ist ein gutes Werkzeug für solche Auseinandersetzungen mit Fällen und mit sich selbst.

Arbeit mit kulturellen Zeugen

Die Arbeit mit Menschen anderer Kulturen führt uns „inländische“ Berater an die Grenzen unserer Möglichkeiten. Wir spüren, dass Glaubenssysteme, ethische Wertesysteme, „was man tut und was man nicht tut“, „wie man etwas tut und wie man es nicht tut“ eine wichtige Rolle in Bezug auf die Beratungsthemen spielen, aber wir wissen nicht, was die Kultur vorsieht, zu der unser Klientensystem ganz oder teilweise gehört.

Der Berater gehört – mehr oder weniger – zu einer Kultur und das Klientensystem gehört – meist ebenfalls mehr oder weniger – zu einer anderen Kultur. Die Beratung findet dann zwischen den Kulturen statt. Dabei kann es sich um tatsächlich weit

entfernte Kulturen handeln, wie eine westliche Kultur zu einer islamischen Kultur oder es kann sich auch innerhalb unserer Kultur um die Begegnung mit einer Subkultur handeln. Etwa wenn wir als bürgerlich-städtisch sozialisierte Berater mit einem Punk arbeiten, mit einer Familie aus traditionellen dörflichen Strukturen oder einer großbürgerlichen Familie. Auch hier wissen wir nicht sicher, welche kulturellen Leitsätze für unsere Klienten gelten. Zu vielen Fragen, die die Menschen bewegen, machen Kulturen prägnante Aussagen:

Wie soll ich meinen jugendlichen Sohn/meine jugendliche Tochter erziehen? Wie viel Freiheit und Eigenständigkeit steht ihr/ihm zu? Wie stark sollte ich mich um meine kranken Eltern kümmern? Sollte ich arbeiten? Welcher Job ist angemessen? Was sollte ein guter Mann tun in so einer Situation? Was eine gute Frau? Was ein guter Vater? Was eine gute Mutter? Wie viel Anpassung ist im Berufsleben gut? Welche Rolle soll der Job im Leben spielen? Und welche nicht? An welcher Stelle kommt die Familie?

Antworten zu solchen Fragen haben eine starke kulturelle Komponente. In interkulturellen Beratungen bietet die Arbeit mit kulturellen Zeugen eine Möglichkeit, diese Komponente einzubeziehen - auch wenn wir sie als Berater nicht kennen, aber mit einer guten Portion Neugier und Interesse dafür ausgestattet sind. Die Arbeit mit Zeugen ist eine systemische Methode, die ich von meinem Lehrer Antony Williams (1989, 1991, 1995) (siehe auch eine ausführliche Darstellung der Methode in deutscher Sprache in Schwing/Fryszter 2007, S 254 ff.) gelernt habe. In der Beratung von Migranten lassen sich nun spezielle Zeugen nutzen – die gar nicht selbst in die Beratung zu kommen brauchen – die relevante Aussagen zu kulturellen Interpretationen machen können. Diese nenne ich hier kulturelle Zeugen.

Eine marokkanische Familie muss sich damit auseinandersetzen, dass der 15 jährige Sohn wiederholt außer Haus übernachtet, verschiedene jugendtypische Straftaten begangen hat und von der Schule als untragbar eingestuft wird. Es ist schnell klar, dass das „Erziehungsrepertoire“ westeuropäischer Familien hier kaum von Belang ist. Gleichzeitig ist auch klar, dass wahrscheinlich sehr traditionelle Vorstellungen aus Marokko für diese Familie nicht akzeptabel sind. Aber was sind ihre kulturellen Vorstellungen darüber, was man als guter Vater oder gute Mutter in so einer Situation mit dem Sohn tut? Das Gespräch ergibt, dass es im familiären Umfeld einige sehr kompetente Personen für diese Problemlage gibt:

- + der Großvater der Mutter, der in einem Dorf in Marokko lebt*
- + den Vater des Vaters, der ebenfalls in Marokko lebt, aber aus der dörflichen Enge in die Stadt Fez gezogen ist*
- + den Bruder des Vaters, der etwas älter ist und in Belgien lebt*
- + und dessen 21 jährigen Sohn. Dieser ist ein „guter“ Sohn und die gesamte Familie ist stolz auf ihn, weil er Ingenieur werden wird und studiert.*

Der Berater bittet die Familie, alle diese Männer (Großvater, Vater, Bruder und Sohn des Bruders) als Zeugen zu spielen, um mit der Familie herauszufinden, was diese Zeugen raten würden. Alle Zeugen werden in der Reihe ihres Alters danach befragt, was man mit einem Sohn in so einer Situation macht, was wohl Erfolg hat und was nicht, wie sich ein guter Vater und eine gute Mutter in so einer Situation verhalten sollten. Mit Vater und Mutter wird dann weiter diskutiert, welche Position für sie selbst am ehesten passt.

Auch bei einer italienischen Familie, deren Tochter sich vom Jugendamt in Obhut nehmen ließ, weil sie sich durch ihre Familie unangemessen eingeschränkt fühlte, spielen kulturelle Sichtweisen eine große Rolle. Die Eltern verstehen die Reaktion des deutschen Jugendamts überhaupt nicht, das den Beschwerden der Tochter glaubt und soviel Gewicht gibt. Sie sind sicher, alles gemacht zu haben, damit aus dem Mädchen eine gute, ehrbare Frau wird. Sollen sie ein Gerichtsverfahren anstrengen oder mit dem Amt kooperieren, das von Ihnen eine Unterschrift unter einen Antrag zur Hilfe zur Erziehung erwartet, damit die Tochter in einer betreuten Mädchenwohngemeinschaft leben kann? Was denken die anderen Familienmitglieder in Italien, in Frankreich und in Deutschland darüber, was

richtigerweise zu tun ist. Was denken alte Familienmitglieder und was denken die Familienmitglieder, die zur zweiten Migrationsgeneration² gehören? Wer von ihnen genießt bei den Eltern Respekt? Was denken die anderen aus der Peergruppe des 16-jährigen Philippe dazu, ob er besser eine Lehre anfängt oder sich einfach so durchschlagen soll, vielleicht erst mal gar nichts machen soll und einfach „abhängen“? Wer ist Meinungsführer in der Peergruppe und was rät dieser?

Im Fallbeispiel werden mehrere Zeugen befragt. Einige Argumente, warum es wesentlich ist mit mehreren kulturellen Zeugen zu arbeiten:

- + Eine Skala von Traditionell bis Modern sichtbar machen! Diese Bandbreite von Zeugen ist deshalb sinnvoll, weil Menschen in der Migration weder sicher in ihrer Herkunftskultur, noch sicher in der Kultur des Gastlandes beheimatet sind. Die Bandbreite könnte man auch als Skala sehen, an deren einem Ende die Sichtweise dörflicher marokkanischer Kultur vor ca. 30 Jahren steht und an deren anderem Ende die Sichtweise der neuen erfolgreichen zweiten Migrationsgeneration im Westen steht. Für das andere Ende der Skala, für die „reine“ Herkunftskultur sind in der Regel Großeltern, Respektspersonen des Dorfes, Clanchefs oder religiöse Führer ergiebige Zeugen.
- + Verschiedene Modelle von erfolgreicher und weniger erfolgreicher Interaktion mit der Gastgesellschaft sichtbar machen! Es ist zudem von Vorteil verschiedene Modelle dafür anzubieten, wie das Interagieren mit der anderen Kultur aussehen kann. Dies ist in der Arbeit mit jungen Menschen der zweiten Migrationsgeneration wichtig, die eigene Orientierung zwischen den Kulturen suchen. Meist gibt es in der Familie und im Freundeskreis Jugendliche, die unterschiedliche Wege zwischen den Kulturen erfunden haben und die nun als Zeugen „eingeladen“ werden können.
- + Einen „Conciliaris“ einen Clanchef finden! Besonders hilfreich kann es sein, hier denjenigen in der erweiterten Familie ausfindig zu machen, der in ethischen Fragen so etwas wie eine Autorität darstellt³. Oft gibt es in der Familie jemanden, der in diesen Fragen allgemein als zuverlässig und kompetent gilt. Wenn man das tut, was er für richtig hält, dann kann man innerhalb der Familie und vor sich selbst mit der Lösung bestehen. Man hat dann vor sich und den anderen das Beste getan, was man in den Augen der subjektiv relevanten Gesellschaft tun konnte. Der Rest ist Schicksal. Entscheidet man sich anders, wird es schwerer, dies innerfamiliär als richtiges Handeln zu vertreten. Oft ist es für Migranten leichter, ihre Lösung für Probleme zu finden, wenn sie die Meinung der „Familienautorität“ kennen und sich damit auseinandersetzen konnten, unabhängig davon, ob sie letztlich so handeln oder nicht. Wenn es möglich ist und das Klientensystem einverstanden ist, kann man diese Familienautorität auch für eine Sitzung in die Beratung einladen.
- + Multiple Beschreibungen produzieren! Stören der Problemtrance! In Zeugenaussagen produzieren Klienten Außenbeschreibungen ihrer selbst. Sie erzählen sich und ihre Situation bei jedem neuen Zeugen aus einer anderen

² Die zweite Migrationsgeneration sind die Kinder der Migrantenfamilie, die im neuen Land geboren wurden oder größtenteils dort sozialisiert wurden.

³ Der Autor hat dies von Don Giovanni de Florian, dem langjährigen italienischen Missionar von Frankfurt gelernt. Dieser diskutierte solche Fragen gern mit den betreffenden Großfamilien. Dabei beobachtete er, dass nach und nach Familienmitglieder im Laufe einer solchen Diskussion aufhörten sich zu beteiligen. Die Person, mit der er zuletzt diskutierte, war nach seinen Beobachtungen in der Regel die Autorität in ethischen, kulturellen Fragen – der Conciliaris der Familie. Wenn die Entscheider das taten, was er oder sie für richtig hielten, dann war ihnen aus Sicht der Familie kein Vorwurf zu machen.

Erzählerperspektive. So entstehen vielfältige, multiple Beschreibungen von der Situation. Verschiedene Konstruktionen der gleichen Realität werden in der Arbeit nebeneinander gestellt. Darin liegt ein Wirkungsmoment der Arbeit mit Zeugen. Neben der bisher allein gültigen, dominanten Erzählung der Situation stehen jetzt verschiedene alternative Erzählungen. Gerade die bisherige Art der Erzählung war ja so beschaffen, dass sie keine Lösung ermöglichte. Deren Macht und Ausschließlichkeit wird eingeschränkt und es entsteht Vielfältigkeit, die auch neue Handlungsmöglichkeiten schafft. Deshalb noch einmal der Hinweis, mit mehreren Zeugen zu arbeiten und ungewöhnliche Zeugen „einzuladen“, weil dadurch die eigene Situation ganz anders beschrieben und erlebt werden kann.

✚ „Innere Autoritäten“ dekonstruieren! Ein anderes Veränderungspotenzial dieser Arbeitsform liegt darin, dass die Erzählungen „innerer Autoritäten“ greifbar werden. In unserer Biografie sind Nachahmung und Identifikation wertvolle Quellen, um zu lernen und sich Neues zu erschließen. Dabei werden der Lehrmeister, die Person mit der wir identifiziert sind, ihre Sichtweise, ihre Worte weitgehend internalisiert. Er oder sie ist letztlich in uns und kommentiert die Welt. Seine Worte werden zu unseren Gedanken. Es ist für Klienten hilfreich, in der Beratung zu erleben, wie aus den eigenen Gedanken wieder seine oder ihre Worte werden. Der ursprüngliche Prozess wird umgekehrt, die internalisierte Sicht wird wieder externalisiert. Das tückische an den internalisierten Sichtweisen früherer Lehrmeister ist, dass sie zu inneren Kritikern werden können. Dann sind sie oft keine Unterstützung mehr, sondern eine erhebliche Belastung. Wir halten es deshalb für wesentlich, diese internalisierten Sichtweisen ein wenig in ihrem allgemeinen Gültigkeitsanspruch zu demontieren, indem wir zusammen mit dem Klientensystem gemeinsam lernen, sie im Kontext der Biografie und der Denkungsart des entsprechenden Lehrmeisters (Zeugen) zu verstehen. Damit wird die allgemeine Gültigkeit dieser Konstruktion verringert und relativiert. Sie wird dekonstruiert. „Dekonstruktion, wie Goolishan den Begriff definiert, bedeutet, die Interpretationsannahmen des ursprünglichen Bedeutungssystems zu zerlegen, das Interpretationssystem so in Frage zu stellen, dass die Annahmen, auf denen das Modell basiert, aufgedeckt werden. Während diese aufgedeckt werden, öffnet man den Raum für ein alternatives Verständnis.“ (Anderson u. Goolishan, zitiert nach de Shazer, 1998, S. 70). Genau das tun wir, wenn wir Beschreibungen von Zeugen zurückführen auf deren Interpretationshintergrund, auf ihre Sicht, ihre Annahmen, ihre Biografie. Bisherige Konstruktionen, die an diesem Punkt nicht weiterführten verlieren so an Macht. Das dies oft hilfreich ist beinhaltet auch der buddhistische Rat: „Triffst Du Buddha unterwegs erschlag ihn.“ Dabei muss selbstverständlich nicht jede innere Autorität gleich entthront werden. Es geht darum, die verschiedenen inneren Autoritäten zu erkennen, sich mit ihnen auseinander zu setzen und ihre Botschaften zu bewerten, damit neue Orientierung und Handeln entstehen kann.

Zur großen Bedeutung des kulturellen Aspekts in der Beratungsarbeit mit Migranten gehe ich von folgender These aus:

Traditionen zu folgen hat für die meisten Migranten mehr Bedeutung als für uns – die Angehörigen einer westlichen, industriellen Gesellschaft!

Levi Strauss (1994) hat auf einen wesentlichen Unterschied von Kulturen hingewiesen, indem er von warmen und von kalten Kulturen spricht.

Dabei ist eine kalte Kultur für ihn eine traditionelle Kultur, in der man ganz selbstverständlich davon ausgeht, dass die Kinder so leben werden, wie die Eltern gelebt haben. Es ist eine Kultur, in der das Leben eher als Kreis gedacht wird. Innerhalb einer solchen kalten Kultur liegt die Orientierung für richtiges Handeln in der Vergangenheit und der Tradition. Für die Mitglieder einer solchen Kultur ist es selbstverständlich, dass sich ein Mitglied bei seinem Verhalten an das hält, was üblich ist. Es nicht zu tun ist ein Tabu. Der so Handelnde stellt sich außerhalb seiner Kultur. Dies ist keine Dramatisierung, sondern wird ganz praktisch relevant, wenn zum Beispiel Jugendliche der zweiten Migrationsgeneration von ihren Familien verstoßen werden, weil sie sich nicht entsprechend ihrer Tradition verhalten. Deshalb ist die Berücksichtigung der kulturellen Perspektive in der Beratung mit Menschen aus kalten Kulturen unumgänglich.

Unsere westliche Kultur ist nach Levi Strauss eine warme Kultur, weil wir davon ausgehen, dass unsere Kinder anders leben werden als wir leben und bisher gelebt haben. Für uns ist das Leben nicht so sehr ein Kreis, sondern eine Entwicklungslinie, die in die Zukunft fortschreitet. Innerhalb unserer Kultur ist es deshalb kein Tabu, anders zu handeln, als die Eltern gehandelt haben. Es ist eher akzeptabel. Damit gibt uns unsere Kultur das Recht, uns anders zu erfinden, als unsere Tradition es vorsieht, ohne dass wir damit außerhalb unserer Kultur stehen. Aber auch für uns ist es wichtig zu wissen, woran wir uns dabei orientieren. Nur gibt es für uns als Angehörige der westlichen, industriellen Kulturen meist nicht nur ein Orientierungssystem, sondern viele verschiedene. In der Beratung mit Menschen westlicher Kulturen geht es darum, die verschiedenen Orientierungsmöglichkeiten sichtbar und bearbeitbar zu machen.

So ist die Exploration der Werte des kulturellen Kontextes der ein Klientensystem umgibt sowohl für Klienten, die zu warmen wie auch für Klienten, die eher zu kalten Kulturen gehören, bedeutungsvoll – allerdings auf recht unterschiedlichem Hintergrund und mit recht unterschiedlichen Gewichtung und unterschiedlich heftigen Konsequenzen.

Entwicklungsstufen von Migration und sinnvolle Hilfen

Das im Folgenden dargestellte Entwicklungsmodell lernte ich über den Migrationsdienst des Caritasverbandes Frankfurt kennen. Es eignet sich den Fortschritt eines individuellen Migrationsprozesses recht unkompliziert einzuordnen. Dies hat durchaus praktische Konsequenzen auf den Beratungsprozess. Ziel, Schwerpunkte und Tiefe des Beratungsprozesses sollten sinnvoller Weise auf den Stand des Migrationsprozesses der Klienten abgestimmt sein. Natürlich sind auch andere Faktoren wie Motivation, Problematik, sprachliche Kompetenz (vor allem bei nicht muttersprachlichen Beratern) von großer Bedeutung für die Konzeptionalisierung und Planung eines Beratungsprozesses. Trotzdem ist der Fortschritt des Entwicklungsprozesses des Klientensystems ein in der Praxis zentrales und brauchbares Kriterium für die Konzeptionalisierung der Beratung.

Das hier vorgestellte Modell geht von 3 unterscheidbaren Phasen eines Migrationsprozesses aus:

Phase 1: Existenzsicherung

Die Unmittelbare soziale und materielle Absicherung:

- + Aufenthaltsstatus
- + Arbeiten
- + Wohnen
- + basale sprachliche Kompetenz
- + Orientierung
- + Annehmen der Rolle „Arbeitsemigrant“

Konkrete Sozialarbeit und sprachliche Unterstützung stehen in dieser Phase oft im Vordergrund der Hilfe. Zentrale Aufgabe der Migranten ist hier das Überleben und Fuß fassen in der Gastgesellschaft. Beratung und Unterstützung sollte sich deshalb zentral auf diese Bereiche konzentrieren. Entsprechend zurückhaltend sollten in dieser Phase Themen und Ziele gehandhabt werden, die mit intensiveren und tieferen psychischen Prozessen zu tun haben.

Oft ist in dieser Phase muttersprachliche Beratung nötig. Nicht muttersprachliche Berater werden zwangsläufig eher nur konkrete Sozialberatung und rudimentär weitergehende Beratung leisten können.

Natürlich sind solche Unterstützungen ausgesprochen wichtig für die Migranten, da ihre Fähigkeiten in der Gastgesellschaft kompetent zu handeln in dieser Phase ganz besonders eingeschränkt sind.

Phase 2: Koexistenz

Bedeutung der Integration in die nationale/kulturelle Gruppe in der Fremde:

- + Pflege der kulturellen Identität
- + Pflege der Muttersprache
- + Freundschaften mit Landsleuten, deren Familien
- + Kontakte zu religiösen + weltlichen Gruppen
- + eher distanzierte Beobachtung der Gastkultur
- + wenig Austausch und Dialog mit der Gastkultur

Beratung ist in dieser Phase oft die Brücke zwischen den Kulturen: erklären, klären, vermitteln steht im Vordergrund. Die kompetente Interaktion mit der Gastgesellschaft und ihren Institutionen stellt für die Migrantenfamilie ein erhebliches Problem dar. Übersetzung, Aufklärung, Vermittlung zwischen der Migrantenfamilie und den deutschen Institutionen ist deshalb ein sehr sinnvolles Vorgehen und ein notwendiger Gegenstand des Beratungsprozesses. Dabei merken wir in der Praxis, dass dies nicht nur einseitig in einer Beratung der Migrantenfamilie geschehen kann. Erfolgreicher ist der Beratungsprozess oft, wenn die Institutionen im Sinne eines multisystemischen Vorgehens mit einbezogen werden.

Phase 3: Interaktion mit der Gastkultur

Der Migrant und seine Familie stehen im Austausch mit der Gastkultur:

- + Es findet erfolgreiche Auseinandersetzung und Dialog statt
- + Es besteht Interesse und Neugier an der Gastkultur
- + Es gibt wenig Scheu in den Dialog zu treten
- + Die Interaktion der Migrantenfamilie mit der Gastgesellschaft ist erfolgreich
 - > in Schule
 - > am Arbeitsmarkt
 - > mit Behörden

- > im Bereich Wohnen
- > im politischen Bereich ...

Das Modell spricht in der dritten Phase bewusst nicht von erfolgreicher Integration sondern von erfolgreicher Interaktion mit der Gastkultur. Tatsächlich ist die Konkretisierung des Integrationsbegriffs schwierig, wenn er mehr erfassen soll als die erfolgreiche Interaktion mit der Gastgesellschaft und ihren Institutionen. Was meint er mehr als dies? Meint er darüber hinaus: Beheimatung und Identifizierung mit Heimatkultur und Gastkultur in gleicher Weise? Oder meint er überwiegend mit und in der Gastkultur? Ist es überhaupt noch eine Gastkultur? Oder gibt es dann überhaupt noch andere Unterschiede – außer dem Aussehen der Migranten – wenn die Integration dann perfekt ist? Es scheint mir eher sinnvoll den unklaren und aufgeladenen Begriff der Integration durch den eher greifbaren Begriff der erfolgreichen Interaktion mit der Gastgesellschaft – im Sinne des hier vorgeschlagenen Modells - zu ersetzen.

In dieser Phase sind die üblichen Unterstützungsangebote der Gesellschaft den Migranten oft zugänglich – spezielle Migrationsdienste werden oft nicht mehr so dringend benötigt. Die Beratungsarbeit gleicht eher der mit Inländern - auch was Ziele, Tiefe und Intensität angeht. Trotzdem bleiben Orientierungsfragen in Bezug auf die eigene Identität zwischen den Kulturen ein gewichtiges Thema: für die erste, für die zweite und auch für die dritte Migrationsgeneration - und vielleicht auch für die vierte Generation der Migranten.

Literaturverzeichnis:

- Alberstötter, Uli; Demmer-Gaite, E.; Fryszer, A.; Gisberts, S.. (2000): *Unterschiedliche Sichtweisen im interkulturellen Beratungsprozess*; in: *Fremdheit in der Beratung*, Herausgeber: bke, Fürth: Bundeskonferenz für Erziehungsberatung e.V.
- Anderson, Harlene; Goolishian, H. (1990): *Menschliche Systeme als sprachliche Systeme*, : *Familiendynamik* 15/3, 212-242
- Anderson, Harlene; Goolishian, H. (1992): *Der Klient ist Experte: Ein therapeutischer Ansatz des Nicht-Wissens*, *Zeitschrift für systemische Therapie* 10/3 176-189
- de Shazer, Steve; (1998): *Das Spiel mit Unterschieden*, Heidelberg: Carl Auer
- deShazer, Steve; (1989): *Wege der erfolgreichen Kurzzeittherapie*, Stuttgart: Klett-Cotta
- Fryszer, Andreas; (1995): *Das Spiel bleibt Spass*, In: *Psychodrama*, Vol. 8(2), S.169 -187
- Fryszer, Andreas; (1996): *Psychodrama in der Arbeit mit Familien*, Meezen: In: *Variationen des Psychodramas*, Herausgeber: Bosselmann R., Lüffe-Leonardt E., Gellert M., Meezen: Limmer Verlag
- Fryszer, Andreas; (2005): *Leistungsdiversifikation in der Sozialarbeit und ihre Folgen für die sozialen Dienste*, In: *Management Sozialer Organisationen*, Herausgeber: Fröse Marlies, Ber, Stuttgart, Wien: Haupt Verlag
- Kunze, M; (1998): *Interkulturelle Psychologische Beratung*. In: *Wege zum Menschen* 50, S. 195 ff.
- Levi-Strauss, C. (1994): *Das wilde Denken*, Frankfurt a.M.
- Schwing, Rainer; Fryszer, Andreas (2007): *Systemisches Handwerk – Werkzeug für die Praxis*, Vandenhoeck & Ruprecht
- Williams, Antony (1991): *Forbidden Agendas: Strategic Action in Groups*, London: Routledge
- Williams, Antony (1989): *The passionate technique Strategic psychodrama with individuals, families and groups*, London: Routledge
- Williams, Antony (1995): *Visual and active supervision*, London, New York: Norton