

Stefan Gaitanides

„Facetten des Distanz-Nähe-Problems in der interkulturellen Sozialarbeit“

Die Konflikte zwischen deutschen und nicht-deutschen MitarbeiterInnen um das richtige Maß an Distanz und Nähe bezüglich der Interaktion mit KlientInnen wie KollegInnen treten mit einer gewissen Stereotypie auf:

Deutsche MitarbeiterInnen werfen ihren KollegInnen nicht-deutscher Herkunft häufig Mangel an professioneller Distanz gegenüber der Klientel ihrer Landsleute vor.

Dabei werden mehrere Ebenen angesprochen:

- Der Kommunikationsstil im Umgang mit der Klientel sei zu familiär.
- Die nicht-deutschen MitarbeiterInnen hätten Schwierigkeiten, sich von Klienten abzugrenzen, die sich nicht an Öffnungszeiten und Absprachen hielten.
- Auch würden sie ihre Privatsphäre nicht genügend von ihren beruflichen Aufgaben trennen bzw. entsprechende Zumutungen von Seiten der Klientel nicht konsequent genug zurückweisen.
- Sie ließen sich auch zur Übernahme von Gefälligkeiten überreden, die nicht zu den professionellen Aufgaben gehören.
- Wie sie sich überhaupt durch „Ihre Gruppe“ für partikulare Gruppeninteressen instrumentalisieren ließen (privat, politisch, religiös). Sie könnten dem Gruppendruck nicht widerstehen.
- Sie hätten sich (insbesondere die männl. Kollegen) zuwenig mit traditionellen Rollenmustern (patriarchale Alters- und Geschlechtsrollen) auseinandergesetzt bzw. sich von ihnen distanziert. Dies sei problematisch für emanzipatorische Lösungsansätze z.B. bei Familienkonflikten.
- Sie würden notwendige Auseinandersetzungen mit Autoritäten der Community meiden, um nicht von ihnen diffamiert zu werden.

Einige Vorbehalte deutscher Kolleginnen und Kollegen gegen ausländische MitarbeiterInnen – Ergebnisse einer Befragung bei den Münchner Sozialberufen

„Wären sie (die evtl. MitarbeiterInnen ausländischer Herkunft - Anm. S.G) ‚loyal‘, oder zu sehr von den eigenen Landsleuten zu beeinflussen?“

Im Laufe der Erhebung wurde auch deutlich, wie manche stereotype Vorstellung in den Köpfen der deutschen Fachkräfte (auch unter den ‚sozialen‘!) das Bild der Zusammenarbeit mit MigrantInnen als

Mitglieder des Kollegiums prägt.

Einige immer wieder anzutreffende Beispiele für eine stereotype Charakterisierung (nicht nur von Klienten ausländischer Herkunft, sondern auch von gleichwertig qualifizierten Fachkräften) im Sozialreferat waren zum Beispiel:

Türkische Mitarbeiterinnen werden Kopftücher tragen müssen und sich nur schwer von der Familie emanzipieren können. Mit arabischen Männern muss man sich immer über das patriarchalische Rollenverhalten auseinandersetzen. Mit Islamgläubigen gibt es ein großes Konfliktpotential (neben religiösen Themen) bezüglich Erziehungsfragen und Rollenverhalten.” (Anderson 2000, S.57)

Umgekehrt werfen MigrantInnen den deutschen KollegInnen ein Zuviel an Distanz in der Beziehung zur Migrantenklientel vor:

- Die viel gepriesene „professionelle Distanz“ erschwere den Zugang zur „ihrer“ Klientel, die einen persönlicheren Kommunikationsstil benötige, um Vertrauen aufzubauen. Der professionell-sachliche Kommunikationsstil werde als Mangel an Einfühlung und Engagement, als „deutsche Kälte“ wahrgenommen.
- Die häufig zu beobachtende unsensible Konfrontation traditioneller Familien mit „modernen“ Wertvorstellungen und Verhaltensmustern provoziere eine kontraproduktive Abwehrhaltung .
- Deutsche KollegInnen würden stur auf der Einhaltung allgemeiner Regeln bestehen, auch wenn es in Einzelfällen gerechtfertigt erscheint, eine Ausnahme von der abstrakten Regel zu machen. Eine flexible – die Gegebenheiten des Einzelfalles berücksichtigende - Handhabung allgemeiner Grundregeln würde den nichtdeutschen MitarbeiterInnen leicht als professionelles Defizit ausgelegt – als einen Mangel an Abgrenzungsfähigkeit gegenüber den Überredungskünsten der Klientel.

Wechselseitige Zuschreibung: Zuviel Nähe zu den „eigenen“ Leuten und zuviel Distanz zu den Anderen

Konflikte ergeben sich auch wegen der wechselseitig unterstellten partikularistischen Loyalitäten. Die Migranten unterstellen den deutschen MitarbeiterInnen die Identifikation mit den ethnozentrischen Werten und den partikularistischen Interessen der Mehrheitsgesellschaft und eine distanzierte Einstellung gegenüber der Minderheitenperspektive. Die deutschen MitarbeiterInnen unterstellen in ähnlicher Weise einseitige Parteilichkeit, – also: zuviel Nähe zu den „eigenen“ Leuten und zuviel Distanz zu den Anderen.

Während viele nicht-deutsche KollegInnen vielleicht – auf Grund leidvoller

eigener Erfahrung - zu einer Überempfindlichkeit bezüglich rassistischen Einstellungen und Verhaltensweisen neigen, tendieren die deutschen Kolleginnen auf Grund des Mangels entsprechender Erfahrungen eher zur Leugnung dieser Phänomene. – Also: Überidentifikation mit vermeintlichen Opfern von Diskriminierung auf Grund eigener Opfererfahrung (und Übergeneralisierung) auf der einen Seite und Bagatellisierung aus Mangel an eigener Betroffenheit auf der anderen Seite. Die einen sehen überall Rassismus, die anderen neigen dazu, über ihn hinweg zu sehen.

Bei der Interaktion mit Amtspersonen führt die stereotype Unterstellung von Diskriminierung leicht zu einer Eskalation des Konfliktes zwischen MigrationsberaterInnen und behördlichen SachbearbeiterInnen. Wobei die MigrationsberaterInnen bei diesem Machtkampf – auf Grund der geringeren Machtausstattung - meist den Kürzeren ziehen.

Umgekehrt hinterlässt der Mangel an Einfühlung und Zurkenntnisnahme von tatsächlichen oder geglaubten Diskriminierungsphänomenen bei nicht-deutschen Klienten/MitarbeiterInnen das Gefühl, dass sie nicht ernst genommen werden und/oder ihre Realitätsdefinitionen durch psychologisierende Interpretationen („komplexierte“ Wahrnehmung) in Frage gestellt werden.

In manchen Kontexten plädieren die nicht-deutschen MitarbeiterInnen für mehr Distanz

Es gibt aber auch Anlässe, bei denen die KollegInnen nicht-deutscher Herkunft den deutschen KollegInnen kontraproduktive Distanzlosigkeit vorwerfen.

- Wenn sich z.B. männliche Jugendarbeiter zu sehr an die jugendlichen Sprechweisen, Kommunikationsstile und Kleidermoden anpassen und bei Regelverstößen zuviel durchgehen lassen. Sie verspielten sich dadurch ihren Respekt bei den Jugendlichen. Sie begannen Ihnen auf der Nase herumzutanzten mit der Folge, dass die Konflikte eskalierten. Am Ende stünde dann oft – als ein pädagogisches Armutszeugnis – der Hinauswurf.
- Vielen Migranten – v.a. der ersten Generation – missfällt die oft gnadenlose Offenheit und Direktheit, mit der Konflikte im Team geäußert werden. Ihnen widerstrebt der Kult der ständigen und meist fachlich unangeleiteten Metakommunikation über Beziehungsprobleme im Team, der wegen der dabei statt finden persönlichen Grenzüberschreitungen eher zusätzlichen Konfliktstoff liefere, als dass er an die Lösung der Sachprobleme herantühre.
- Kritisiert wird auch die indiskrete Preisgabe von heiklen Details des Privatlebens bzw. die insistierende Nachfrage danach bei informellen

Teamgesprächen (vgl. R. Sennet: „Terror der Intimität“).

Wenn an diesen – in Fortbildungen von mir gesammelten subjektiven Einschätzungen – ein Körnchen Wahrheit sein sollte, dann hieße das, dass nähe- bzw. Distanz suchende Einstellungen und Verhaltensweisen weder Migranten noch Deutschen als Eigenschaften zugeordnet werden können, sondern dass beide diese Verhaltensregister je nach situativem Kontext in unterschiedlicher Weise aktivieren.

Identitätsverlust und Distanzierung von den „eigenen“ Leuten

Eine weitere Differenzierung ergibt sich und noch komplizierter wird es, wenn wir berücksichtigen, dass auch einige Migranten ebenso wie viele Deutsche dazu neigen, sich von ihrer eigenen Gruppe stark zu distanzieren; wenn diese – auf der dem Hintergrund einer schwachen Ich- und Gruppenidentität – durch Distanzierung von der eigenen Gruppe der negativen Etikettierung zu entrinnen versuchen. Dies gilt für beide Seiten.

Letztlich läuft dieser Verarbeitungsmechanismus von Fremdstigmatisierung auf eine Verinnerlichung negativer Stereotypen hinaus, die einen dann daran hindern mit den eigenen Leuten vorurteilsfrei umzugehen (Abwehrmechanismus: Identifikation mit dem Aggressor; vgl. auch Franz Fanons Buch: „Schwarze Haut – Weiße Masken“). So ist zu erklären, dass z.B. während der Asyldebatte Anfang der 90er Jahre sich viele alteingesessene Arbeitsmigranten mit den im öffentlichen Diskurs lancierten negativen Bildern der Flüchtlinge identifizierten („parasitäre Wirtschaftsflüchtlinge“, „kriminelle Elemente“) und sich als „die anständigen“ – arbeitswilligen und gesetzestreu einwanderer – zu betrachten begannen, deren Bleiberecht nicht einmal die Nationalzeitung anzweifelte.

Ebenso kontraproduktiv ist die distanzlose Anbietung der „Ausländerfreunde“ an die vermeintlich exotische bzw. „noch intakte“ Welt der Fremden (romantische Identifikation). Man spricht in diesem Fall von „positiver Diskriminierung“ oder – wie im angelsächsischen Raum - von „Othering“. Die romantische Projektion auf die „Anderen“ („natürlicher“, „spontaner“, „sozialer“) führt zur Verdrängung von Wahrnehmungen, die von diesen Bildern abweichen. Die Verdrängung kehrt wieder in Form von zunehmenden Enttäuschungen, die dann u.U. die positiven Stereotype in negative umschlagen lassen.

Letztlich handelt es sich bei einer unausgewogenen negativen Beurteilung/ Distanzierung der kollektiven Herkunftsbestandteile der eigenen Identität, um den Versuch, die Nähe zu diesem Erbe auf der Ebene bewusster Selbstdarstellung vor den ‚bedeutsamen Anderen‘ (Mead) zu dementieren (vgl. auch „antiautoritäre“ Bewegung der 68er), ohne dass eine gründliche

Auseinandersetzung mit diesem Erbe auch auf der emotional-unbewussten Ebene stattgefunden hätte.

Entsprechend ist bei vielen Sozialarbeitern – v.a. der zweiten Einwanderergeneration –, die einen zähen Emanzipationskampf mit ihren „traditionell“ eingestellten Elternhäusern und vor allem einen Kampf um Anerkennung durch die sich durch und durch „modern“ dünkende deutsche Umgebung geführt haben bzw. noch führen, oft ein Maß an affektiver Distanzierung vom kulturellen Erbe zu beobachten, das zur Blockade von Empathie bei Personen führen kann, die noch stark der Tradition verhaftet sind. – Wie ein bekehrter Nichtraucher einen Mangel an Toleranz gegenüber Rauchern entwickeln kann.

Ähnlich kann die krasse Distanzierung von der nationalen partikularen Gruppeninteressen, Identitäten und eingespielten ethnozentrischen Normalitätsstandards bei einigen Deutschen dazu führen, dass sie „normale“ ethno- und soziozentrische Borniertheiten und Vorurteile als „rassistisch“ überinterpretieren, wodurch sie sich den empathischen Zugang zu politisch „inkorrekten“ Personen verbauen. Die aus dieser Sicht aufbauende moralisierende Kommunikationsstrategie verfestigt nur die Abwehrhaltung. Oft gehen die Opfer der Vorurteile gelassener mit dem sog. „Alltagsrassismus“ um, weil ihre kollektiven Identitäten nicht so schrecklich wie die der deutschen Mehrheitsgesellschaft vorbelastet sind.

Vermeidung ethnischer Deutungen des unterschiedlichen Distanz-Näheverhaltens

Die Analyse der Konflikte bezüglich des richtigen Verhältnisses von Distanz und Nähe verführt zu ethnischen Deutungen. Um dies zu vermeiden sollten folgende kritische Reflexionen durchgeführt werden (vgl. Gaitanides: Leitfaden zur Reflexion (vermeintlicher) interkultureller Konflikte im Anhang):

Vielleicht handelt es sich bei diesem Konflikt um ein interkulturelles Missverständnis

Vielleicht missdeuten die deutschen KollegInnen den familiären Kommunikationsstil als Herstellen privater Nähe und berücksichtigen nicht die Konventionalität eines persönlichen Kommunikationsstils und gastfreundlicher Gesten im öffentlichen Raum bei traditionell geprägten Klienten.

Das Eingehen auf Familiengeschichten und andere Abschweifungen, die in keinem Sachzusammenhang mit dem Beratungsgegenstand stehen, kann dementsprechend auch als professionelles Setting bei Klienten betrachtet werden, die „das direkte zur Sache kommen“ als taktlos und unhöflich empfinden (vgl. Hofstede 1993). Auch vergibt sich die Beratungskraft nichts, wenn sie sich – als HonorariorIn – des Stadtteils zu einer Hochzeit einladen

lässt, wenn dies nicht als Korruptionsangebot gemeint ist, sondern als ein „die Ehre erweisen“ zu einem festlichen Anlass.

Umgekehrt missdeuten MigrantInnen – ob nun Klienten oder KollegInnen – den nüchtern-sachlichen Kommunikationsstil von Deutschen in der Arbeits-sphäre als Ausdruck eines Mangels an emotionaler Einfühlung und Teilnahme. In ausdifferenzierten, komplexen, arbeitsteiligen Gesellschaften werden in den beruflichen Subsystemen eben nur Teilaspekte von Problemen bearbeitet – eben diejenigen, für die die jeweilige Institution zuständig ist (vgl. Systemtheorie Luhmans). Der „ganze Mensch“ wird dabei zwangsläufig ausgeblendet. Dies schließt aber nicht aus, dass die in den beruflichen Subsystemen agierenden Personen auch über emotional empathische Fähigkeiten verfügen. Sie werden aber eher im privaten oder zivilgesellschaftlichen Kontext aktiviert. Da viele Migranten aber keinen privaten Umgang mit Deutschen haben, unterschätzen sie diese Qualitäten und entwickeln das Stereotyp von den „kalten Deutschen“.

Irritationen rufen auf beiden Seiten auch die – kulturell vermittelten – unterschiedlichen Konfliktbearbeitungsstrategien hervor – so lange sie nicht bewusst gemacht werden.

Nicht-westliche Gesellschaften sind durch einen hohen Grad an „Unsicherheitsvermeidung“ (Hofstede) gekennzeichnet, d.h. Konflikte werden – v.a. im öffentlichen Raum - selten direkt und offen angegangen. Häufig werden Vermittler eingeschaltet, die vorsichtig diplomatisch agieren. Diese Art von Konfliktregelung hat eine wichtige Überlebensfunktion in Gesellschaften, in denen konfrontative Verfahren zu einer - die Gemeinschaft spaltenden – Konflikteskalation führen würden, zu nicht enden wollenden Ehrenhändeln von Familienclans. Dies gilt ganz besonders für Regionen, in denen das staatliche Gewaltmonopol als Garant rechtsstaatlicher Konfliktregelung praktisch keine Bedeutung hat.

In den westlichen liberal-demokratischen Gesellschaften, in denen sich eine rechtstaatliche Streitkultur herausgebildet hat, ist der soziale Friede weniger durch spontane und offene Kritik gefährdet. Im Gegenteil, die offene kritische Auseinandersetzung ist Voraussetzung für die produktive Problembearbeitung (niedriger Grad an Unsicherheitsvermeidung nach Hofstede).

Durch die Vorurteilsbrille erscheint den Deutschen das Konfliktverhalten der Migranten als unehrlich, „verdrückt“ und intrigant, und das der Deutschen erscheint den Migranten als distanzlos – als unsensibel, taktlos, verletzend und destruktiv.

Vielleicht spielt bei der Fremdwahrnehmung auch psychische Projektion eine Rolle

Häufig dürfte es sich um eine Projektion handeln, wenn Soziale Helfer die Migrantenklientel als maßlos anspruchsvoll wahrnehmen – und das sowohl in der passiven Rolle (Versorgungshaltung) wie in der aktiven Rolle („unverschämt“ fordernd).

Kulturbedingt und auf Grund der besonders asymmetrischen Machtbeziehung neigen einige Migranten zu einer Rhetorik des Bittens, Bettelns und Drängens, die an kindliche Formen der Wunschdurchsetzung erinnern. Die unerfüllbaren Erwartungen der Klienten reaktivieren u.U. die eigene verdrängte Problematik frühkindlicher Zurückweisung von Ansprüchen und provozieren als Abwehrmechanismus ein Übermaß an distanzierender elterlicher Strenge. Wissenschaftlichen Beobachtern der Kommunikation von Behördensachbearbeitern mit der Migrantenklientel fällt der besonders stark abgrenzende Kommunikationsstil der Sachbearbeiter auf (vgl. Seifert 1996). Qualitative Interviews verweisen darauf, dass es sich dabei weniger um nationalistische Abwehr von Ansprüchen handelt, als um eine präventive Kommunikationsstrategie. Weil die nicht-deutsche Klientel stereotyp als besonders fordernd oder moralisch bedrängend wahrgenommen wird, möchte man/frau von Anfang an deutlich machen, wo die Grenzen sind. Hierdurch wird ein Interaktionssystem etabliert, dass die Klientel in der infantilen Rolle gefangen hält und die Sachbearbeiter in ihrer distanziert abweisenden Rolle.

Als ein anderes unbewusstes Motiv könnte sich hinter dem Nähevorwurf an die Adresse der KollegInnen mit Migrationshintergrund Eifersucht verbergen – auf die soziale Einbettung von Migranten allgemein und auf ihren privilegierten Zugang zu ihren Landsleuten im besonderen Falle. Die Unterstellung von verlockenden unprofessionellen Näheangeboten diene dann der Kaschierung der eigenen unprofessionellen (weil nicht-reflektierten) Neidreaktion.

Bei Migranten wiederum könnte sich hinter dem Vorwurf der Rigidität und Härte gegenüber den deutschen KollegInnen ebenfalls ein regressiven Projektionsmechanismus verstecken. Auf die Abgrenzung fordernden deutschen KollegInnen werden u.U. die abgespaltenen Introjekte der „bösen“ Eltern übertragen, die das Selbstständigwerden und die Auseinandersetzung mit der „harten“ Realität unerbittlich einfordern.

Vielleicht handelt es sich bei der Fremdwahrnehmung um eine Konstruktion, die der Festigung bzw. dem Ausbau der eigenen Privilegien und kollektiven Identität dient

Durch die Unterstellung bzw. Hervorhebung eines Defizites an professionel-

ler Distanz wird die berufliche Kompetenz nicht-deutscher MitarbeiterInnen in Frage gestellt. Dies kann auch als eine reaktive Abwehr von nicht-deutschen KonkurrentInnen gedeutet werden, die bei der interkulturellen Kompetenz „die Nase vorn haben“ und die eigene berufliche Identität verunsichern.

Die Hervorhebung der eigenen menschlichen Wärme und der Betroffenen- bzw. Herkunftscompetenz auf Seiten der MigrantInnen könnte auch der Sicherung eigener Besitzstände dienen – wie z.B. in der spezialisierten Migrationssozialarbeit – oder aber auch der Verbesserung der Wettbewerbschancen im Kampf um knappe Berufspositionen gegenüber deutschen Mitbewerbern. Zudem kann die Hervorhebung der eigenen emotionalen Qualitäten („emotionalen Intelligenz“) der Kaschierung tatsächlich vorhandener professioneller Defizite dienen.

Vielleicht handelt es sich ja auch um ein institutionell vorprogrammiertes Dilemma, das ethnisiert gedeutet wird

Gelegentlich ist zu hören, dass die MigrationsberaterInnen, ihre Klientel nicht „loslassen“ könnten und sich „allzuständig“ fühlten – obwohl fachliche Gründe eher für eine Delegation an besser qualifizierte Fachdienste sprächen. Daran mag etwas wahr sein. Zutreffend ist aber auch, dass die an deutsche Regeldienste weitergeleitete Klientel häufig wieder auf die generalistischen muttersprachlichen Dienste zurückkommen, weil sie sich bei den interkulturell nicht geöffneten Diensten nicht gut aufgehoben fühlen. Dies gilt v.a. für den kommunikationssensiblen psychosozialen Beratungsbereich. Und es trifft auch zu, dass die Migrationsdienste immer wieder als Auffangbecken für die ungelösten interkulturellen Kommunikationsprobleme der Regeldienste dienen müssen und nicht-deutsche Klienten aus dem Zuständigkeitsbereich der Regeldienste an die Sonderdienste „abgeschoben“ werden. Das hieße aber, dass die Ausklammerungspraxis der Regeldienste und die Anklammerung an die Sonderdienste einander bedingen.

„Eine zusätzliche Belastung ist die Tendenz der Regelbereiche, die ausländischen Ratsuchenden an das Griechische Haus zu verweisen, obwohl diese personalmäßig sowie durch Fortbildungen und Supervision besser abgedeckt und auch größtenteils dezentralisiert sind. ... In den letzten Jahren werden unsere Institutionen zunehmend mit Fällen, Gesprächen und Hilfesuchenden belastet, da die Regeleinrichtungen (Erziehungsberatungsstellen, Stadtjugendamt bei Scheidungsfällen, Schulbehörde) mit ausländischen Ratsuchenden nicht fertig werden. ... Eine weitere Belastung für uns sind Fachleute (wie Ärzte, Rechtsanwälte, Krankenhauspersonal, psychiatrische Einrichtungen, Frauenhäuser etc.),

die ebenso eine qualifizierte Hilfe benötigen (nicht nur Übersetzerdienste), um überhaupt ihre Diagnosen stellen zu können. “

Koula Auer, Mitarbeiterin des Griechischen Hauses München Westend, aus Gaitanides, Stefan (1999): Arbeit der Wohlfahrtsverbände und Selbstorganisationen mit Migrantenfamilien, Expertise zum 6. Familienbericht der Bundesregierung, unveröffentlicht

Als professionelle Beziehungsarbeit bzw. personenbezogene Dienstleistungsarbeit ist Sozialarbeit und psychosoziale Beratungsarbeit in einem Zwischenraum zwischen privaten solidarischen Gemeinschaftshandeln, das auf persönlichen Beziehungen beruht, angesiedelt und sozialstaatlich institutionalisierten Leistungen, die rechtlich garantiert sind und durch sachlich-nüchterne bürokratische Verwaltungsakte gewährt werden.

Viel die Rede ist auch von „doppeltem Mandat“, von dem „Spagat“ der Sozialarbeit zwischen sozial- und ordnungspolitischen Erwartungen der staatlichen Geldgeber auf der einen Seite und den Erwartungen und Bedürfnissen der Klienten auf der anderen Seite.

Die strukturelle Ambivalenz professioneller Beziehungsarbeit ist schwer auszubalancieren und die Verführung ist groß, diese Ambivalenz durch Spaltungsprozesse im Team aufzulösen. Die einen pochen dann auf professionelle Rationalität, die anderen auf „Menschlichkeit“. So ist es z.B. auch typisch, dass Neulingen im Beruf eine zu Große Nähe zur Klientel vorgeworfen wird. Was immer daran stimmen mag, zu vermuten ist auch, dass mit dem Nähevorwurf auch die Klientenperspektive abgewehrt wird. Unverbrauchtere und idealistischer eingestellte Berufsanfänger bringen u.U. noch mehr Empathie für die Klienten auf als langjährige Routiniers, denen es mehr um das Überleben der Institution geht, für das die Antizipation der Erwartungen der Trägerhierarchie und der Geldgeber – und das ist nun einmal das professionelle Image – relevanter ist.

Die Spaltung in das doppelte Mandat vollzieht sich auch institutionell in dem Spannungsverhältnis zwischen behördlich-kontrollierender Sozialarbeit z.B. der Jugendämter und des ASD und der klientenzentrierten und „parteilichen“ Sozialarbeit der freien Träger. Auch hier werden häufig die – bei genauerer Analyse – vom unterschiedlichen Arbeitsauftrag her vorprogrammierten Konflikte in der Fremdwahrnehmung von beiden Seiten ethnisiert und gedeutet – als „deutsche Kälte“ und „Pedanterie“ bzw. als Mangel an professioneller Distanz gegenüber den Gruppenerwartungen (vgl. Anderson 2000, S.57).

Dennoch bleibt ein Rest tatsächlichen Kulturkonfliktes

Vielleicht handelt es sich bei der unterschiedlichen Gewichtung von Distanz und Nähe aber auch um einen tatsächlichen interkulturellen Konflikt:

So ist zu fragen, inwiefern traditionelle Muster der Herstellung von Distanz und Nähe in der Sozialen Arbeit im Einwanderungskontext dysfunktional sind und es für erfolgreiche Sozialarbeit wichtig ist, hier Lernprozesse einzuleiten. Verwiesen sei hier nur auf die kontraproduktiven Folgen eines Mangels an professioneller Distanz: Burn-out-Syndrom, Konfliktvermeidung, Instrumentalisierung durch partikulare Gruppeninteressen, die mit dem Arbeitsauftrag wenig zu tun haben (Klientel- statt Klientenorientierung), starke Hemmungen bei der Durchführung rechts- und sozialstaatlicher Eingriffe in die Lebenswelt.

Dabei bleibt es wichtig im Umgang mit der Klientel kultursensibel anzusetzen – der goldenen pädagogischen Regel folgend: „Die Menschen da abholen, wo sie sind!“. Also ein anderes Tempo angehen bei der Entwicklung einer sachbezogenen, verlässlichen Arbeitsbeziehung und Umwege gehen, die es erlauben an Vertrautes anzuknüpfen.

„G. Was sind denn ihrer Meinung nach die Gründe, warum MigrantInnen mit psychischen Problemen so selten deutsche Beratungsstellen aufsuchen ?

A. Das ist erst einmal die Unkenntnis der Psychotherapie, ihrer Arbeitsweise und ihrer Zielsetzungen. Die meisten, die überhaupt einen Psychotherapeuten aufsuchen, sind von Ärzten geschickt. Sie kommen ganz verklemmt rein und begreifen überhaupt nicht, was vor sich geht. Sie lassen es über sich ergehen und bleiben dann weg.

*Man muss sie erst vorbereiten. Ich bin dazu übergegangen ein Modell auszuprobieren, das mir vielleicht als ein **Verstoß gegen das Gebot professioneller Distanz** ausgelegt werden könnte, das aber sehr wirksam ist.*

Ich biete ihnen erstmal etwas zu Trinken an und schaffe eine entspannte Atmosphäre.

G. Ein quasi-familiäres Setting . . . sozusagen: wie auf Besuch ?!

A. Ja, aber auf Besuch ist man mit sehr viel mehr Gefühlen dabei. Es ist schon Distanz da. Aber es ist trotzdem eine Nähe da. Es ist etwas da, was sie kennen - in einer Situation, die ihnen völlig unbekannt ist. Sie kennen die Psychotherapie nicht, sie kennen aber auch nicht die Situation, an sich zu arbeiten - durch fremde Hilfe. In dieser Situation biete ich ihnen etwas an, ein Verhaltensmuster, was sie kennen, indem ich sie begrüße und sage, was trinken sie, Kaffee oder Tee? Da können sie sich ein Stück festhalten. Weil dieser persönliche Umgang bei der deutschen „professionellen“ Beratung fehlt, geht ihnen etwas ab. Sie äußern sich durchaus anerkennend über vorherige Beratungen, aber das Menschliche, das hätte gefehlt.“

Auszug aus einem Interview von Professor Gaitanides mit der türkischen Psychologin G. Atik Yildizgördü in: sozialmagazin, 6/1993, S. 27-31, S. 29f

Auf der anderen Seite hat das distanziert-professionelle Verhalten sozialer Helfer auch unbedachte kontraproduktive Nebenfolgen. In Holland, das in der Weiterentwicklung der sozialen Dienstleistungen immer die Nase etwas vorn hat, spricht man von Ende der Spezialisierung im Bereich sozialer Dienstleistungen und der Notwendigkeit der Entwicklung integrativer ganzheitlicher Ansätze, die stärker auf die Erwartungen und die Kompetenzen der „Kunden“ eingehen – und dazu gehört eben auch die Erwartung „persönlich“ angesprochen zu werden und nicht als „Leistungs-Fall“.

Vielleicht gemahnt das Näheverhalten der MigrantInnen auch an die christlichen und humanitären Ursprünge der sozialen Arbeit, bei der v.a. Empathie den Ausgangspunkt bildete, von der wir uns vielleicht durch einseitige sozialtechnologische Professionalisierung allzu sehr entfernt haben. So betrachtet könnte man das spontane Näheverhalten den Newcomer mit Migrationshintergrund nicht bloß als ein berufliches Defizit sondern auch als fruchtbares Korrektiv auffassen.

Die Polarisierung von Distanz und Nähe als zirkuläres Interaktionssystem

Die Aufspaltung der Verhaltenstendenzen deutscher und nicht-deutscher MitarbeiterInnen in ein Zuviel und Zuwenig an Distanz und Nähe kann als ein eingespieltes Kommunikationssystem interpretiert werden. Wie bei allen kommunikationstheoretisch gedeuteten Systemen, für die spiegelbildliche Komplementarität charakteristisch ist, ist es müßig nach Kausalitäten zu forschen, den Vorgang zu „interpunktieren“ (,Weil die deutschen Dienste so abweisend sind, müssen wir unsere Landsleute besonders fürsorglich behandeln/uns solidarisieren – oft mehr als uns lieb ist‘ – ,Weil MigrantInnen so infantile Versorgungsansprüche haben, müssen wir uns bei ihnen besonders deutlich abgrenzen‘ oder ,Weil die nicht-deutschen KollegInnen sich nicht von ihren Leuten abgrenzen können, müssen wir die Rolle der ,kalten, rigiden Deutschen‘ spielen‘ (vgl. Watzlawick u.a. 1969).

Wichtig ist, dass beide Interaktionspartner den zirkulären Systemcharakter der ungleichen Ausbalancierung von Distanz und Nähe erkennen und durch „paradoxe Intervention“ bearbeiten – d.h. z.B. als Auftakt „wider Erwarten“ einmal im Team die Rollen zu tauschen.

Vermutlich werden sich die nicht-deutschen KollegInnen von „ihrer“ Klientel besser abgrenzen können, wenn sie das Gefühl haben, die deutschen KollegInnen „näher“ sich ihr auf eine interkulturell kompetente Weise (empathisch/akzeptierend) und ergreifen für sie Partei. Und umgekehrt werden die deutschen KollegInnen mehr Nähe zur Klientel zulassen können, wenn sie das Gefühl haben, die nicht-deutschen KollegInnen fallen ihnen nicht durch professionell fragwürdige Näheangebote in den Rücken.

Außerdem werden sie feststellen, dass ein freundlich bestimmter Kommunikationsstil bei Migranten genauso wenig zur infantilen Anspruchsinflation führen muss wie bei der deutschen Klientel.

Die Transaktionsanalyse empfiehlt, den Regelkreis von kindliche Versorgungsappellen und zurückweisender elterlicher Strenge am besten durch den Appell an das Erwachsenen-Ich zu durchbrechen.

Paradoxe Interventionen werden aber keinen nachhaltigen Erfolg haben, wenn sie nur auf der Ebene persönlicher kommunikativer Interaktion erfolgen. Flankierend müssen auch die Institutionen der sozialen Dienste ihre strukturellen Zugangsbarrieren abbauen und ihre Organisationskultur dahingehend verändern, dass Migranten das Gefühl haben können, dass auf sie zugegangen wird. Desgleichen müssen die Migrationsdienste ihre Kuscheleckencharakter aufgeben und ihre Klientel konsequent an die zuständigen Regeldienste weiterleiten bzw. sich von ihr verabschieden, wenn die Dienstleistung erfolgreich abgeschlossen ist.

Literatur

Anderson, Philip (2000): Interkulturelle Kompetenz innerhalb der deutschen Kommunalverwaltung. Ergebnisse einer Studie in München. In: Zeitschr. für Migration und Soziale Arbeit 2/2000, S. 56-60

Hofstede, G. (1993): Interkulturelle Zusammenarbeit. Kulturen – Organisationen – Management. Wiesbaden)

Seifert, Michael J./ Herausgeber: Landesbeauftragte für Ausländerfragen Rheinland-Pfalz (1996): Verstehen und verstanden werden. Probleme interkultureller Kommunikation in rheinland-pfälzischen Behörden. Ergebnisse einer Befragung, Hrsg. Landesbeauftragte für Ausländerfragen, Mainz

Watzlawik,P./**Beavin**, J.H./**Jackson**, D.D. (1969): Menschliche Kommunikation. Bern

Anhang

Wie würden Sie diese Fälle beurteilen bzw. bearbeiten ?

Beispiel : Den Konflikt mit den Autoritäten der Community riskieren ?

Beim griechischen Sozialberater A. des DW in der Großstadt X beschwerten sich Eltern, deren Kinder auf die griechische, vom Konsulat geleitete Privatschule gehen, über die Nebenerwerbspraktiken der Lehrer. Sie würden ihre Kinder indirekt zwingen, bei ihnen privaten Nachhilfeunterricht zu nehmen, indem sie den Unterricht vernachlässigten und Kinder, die nicht in die Nachhilfe gingen mit schlechten Noten bestrafen. Sie bitten den Sozialberater, in dieser Sache aktiv zu werden.

A. gibt den Eltern hinhaltende Antworten und unternimmt zunächst nichts. Er fürchtet um sein gutes Verhältnis zu den in der Griechischen Gemeinde aktiven Lehrern, ohne deren Werbung und ehrenamtliche Mithilfe er viele Veranstaltungen nicht durchführen könnte. Außerdem ist er bezüglich der Vorwürfe der Eltern skeptisch, da diese immer schnell bereit seien, den Lehrern alles Mögliche zu unterstellen.

Auf das nicht nachlassende Drängen der Eltern, bittet er schließlich einen deutschen Kollegen in der Sache beim Konsulat vorstellig zu werden, damit er nicht in die Auseinandersetzung hineingezogen und damit seine Bildungs-Gruppenarbeit nicht gefährdet wird. Der Kollege weigert sich diesen Part zu übernehmen, da ihm die Hintergrundkenntnisse fehlten und ist auch grundsätzlich der Meinung, die – und wenn es sein muss konfrontative - Bearbeitung des Konfliktes sei die Aufgabe des griechischen Kollegen.

Beispiel : Hausbesuche machen's möglich

Die MitarbeiterInnen von Pro Familia in X zerbrechen sich seit Jahren den Kopf, wie sie mit ihren sexualaufklärerischen und familienplanerischen Angeboten an die nicht-deutschen Frauen herankommen könnten.

Die Situation ändert sich schlagartig, als eine griechische Praktikantin eingestellt wird. Sie schlägt der deutschen Kollegin vor, Hausbesuche zu machen und die Aufklärung über die doch sehr heiklen Themen in einem geschützten häuslich-familiären Rahmen durchzuführen. Eine Protagonistin, die sich für diesen Hausbesuch bereit erklärt, ist schnell gefunden. Sie hat auch Nachbarinnen und Freundinnen mobilisiert. Die Frauen lassen sich unter großem Gelächter den Gebrauch von Kondomen und Empfängnisverhütungsmitteln erklären und reden in großer Offenheit über die Probleme.

Beispiel: „Die rücken mir immer so nahe auf die Pelle“

„Ein deutscher Sozialarbeiter beschwert sich im Kreis der KollegInnen darüber, dass seine nordafrikanischen KlientInnen ihm immer so nahe ‚auf die Pelle rücken‘. In Beratungsgesprächen würden sie, wenn sie mit ihm redeten, sich immer weit über den Schreibtisch zu ihm hin beugen. Wenn ihm diese so zu nahe kämen und er sich weiter in seinen Sessel zurückfallen ließe, würden sie sich dann noch weiter über den Schreibtisch zu ihm vorbeugen. Am schlimmsten aber sei es, wenn sie ihm etwas zeigen wollten, was in irgendwelchen Papieren stünde. Dann würden sie ihm nicht einfach das Papier in die Hand geben, sondern aufstehen, um den Schreibtisch herumgehen und es ihm direkt unter die Nase halten.“

(Dieses Beispiel ist entnommen: Grosch/Groß/Leenen (2000): Methoden interkulturellen Lernens. Hrsg. AES und ASKO Europastiftung. Saarbrücken, S. 43)

Beispiel : „Es widerstrebt mir, die Klientin zurückzuweisen“

In einer Supervisionsrunde der Mitarbeiterinnen des HIPPY-Projektes (Home Instruction Program for Parents and Youngsters) schildert eine der auf Honorarbasis arbeitenden Migrantin, die sich am Ende ihres Sozialpädagogikstudiums befindet, von der Überforderung mit einer der von ihr betreuten Mütter. Ihre Aufgabe ist es, während der regelmäßigen Hausbesuche die Erziehungskompetenz der Mütter durch die Vermittlung kognitiv anregender Spiele/Übungen und Orientierungshilfen für den Erziehungsalltag zu stärken. Die junge Mutter sei aber unfähig ihre Informationen aufzunehmen, da ihre Gedanken immer um ihr größtes Problem, ihre Krebskrankheit kreisten. Sie stecke in einer Depression und sähe alles schwarz. Es sei auch schwer mit ihr zusammen mit dem Kind zu arbeiten, weil die Mutter sich immer wieder mit ihren Sorgen dazwischen schiebt.

Zunächst habe sie gehofft, dass ihr geduldiges Zuhören der Mutter Erleichterung verschafft, und es ihr gelingen wird, ihre Aufmerksamkeit allmählich auf ihre eigentliche gemeinsame Aufgabe zu lenken. Dies sei aber nicht der Fall. Je mehr sie ihr zuhöre, desto mehr schütze sie ihr Herz aus.

Es widerstrebe ihr innerlich, ihre Klientin zurückzuweisen und ihr zu sagen, sie müsse endlich mit ihr zur Sache kommen. Das könne sie nicht.

Sie sei zu der Überzeugung gekommen, dass sie der Überforderungssituation nur durch Abgabe des Falles entgehen könne. Diesen Schritt zu tun hindere sie aber ihr schlechtes Gewissen gegenüber der Mutter wie gegenüber den Kolleginnen, die sie mit ja doch nicht mit den Problemen allein lassen könne.

Beispiel: mißlungener Hausbesuch einer Mitarbeiterin des ASD

Eine Sozialarbeiterin des ASD besucht eine vielköpfige iranische Familie. Sie ist irritiert, weil es ihr zunächst nicht gelingt, einen verlässlichen

Gesprächspartner zu finden, der sich auf das Gespräch konzentriert. Die Kinder rennen hin und her, und die Mutter verlässt sie mitten im Gespräch, um in der Küche etwas zu machen. Der Vater fühlt sich zunächst auch nicht zuständig und schaltet sogar den Fernseher an - eine iranische Station - und ruft ihr auf den Fernseher zeigend zu : „Iran!“.

Jetzt platzt der Sozialarbeiterin der Kragen. „Können Sie nicht den Fernseher ausmachen. Da kann man sich ja überhaupt nicht unterhalten!“ Der Fernseher wird leiser gestellt, läuft aber weiter. Das Gespräch mit den Eltern kommt nicht in Gang. Die Eltern bleiben sehr zurückhaltend und weichen Fragen aus. Nach einer Viertelstunde bricht die enervierte ASD-Mitarbeiterin den Besuch unverrichteter Dinge ab.

Beispiel: Entlassung wegen Mißachtung des Distanzgebotes

Einer weiblichen Honorarkraft marokkanischer Herkunft wird der befristete Arbeitsvertrag in einem Frauenhaus gekündigt u.a. wegen schwerwiegenden Verstoßes gegen den Grundsatz der Einhaltung der „professionellen Distanz“. Was war vorgefallen ?:

Die Mitarbeiterin hatte ein stundenlanges Gespräch mit einer Bewohnerin des Frauenhauses geführt, in dem sie wesentliche Teile ihrer Lebensgeschichte und zum ersten Mal die näheren Hintergründe ihrer Einweisung ins Frauenhaus dargestellt hatte. Mittlerweile war es so spät geworden, dass die Mitarbeiterin mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht mehr nach Hause fahren konnte. Einen Taxi konnte sie sich wegen der großen Entfernung und bei ihrem geringen Gehalt nicht leisten. In dieser Situation bot ihr die Frauenhausbewohnerin an, bei ihr zu übernachten. Sie nahm dieses Angebot an - wohl wissend, dass dies gegen die Mitarbeitervereinbarung verstieß, nicht im Frauenhaus zu übernachten, damit die professionelle Distanz gewahrt bleibt.

Beispiel: „Die Patriarchen stecken alle unter einer Decke“

Die Leiterin eines Frauenhauses gibt an einen Sozialarbeiter kurdisch-türkischer Herkunft, in dessen Sprechstunde der Ehemann einer Frauenhausbewohnerin gekommen war, keine Informationen heraus und geht der Kooperation mit ihm aus dem Weg, da sie aus dem Gespräch den Eindruck gewonnen hat, der Kollege spiele den Ehekonflikt herunter und mache sich zum Instrument der hinterhältigen Interessen des Ehemanns. Womöglich wolle er über den Sozialarbeiter nur die Adresse herausfinden, den Eingangsbereich beobachten und seine Frau dann kidnappen – was ja schon vorgekommen sei.

Stefan Gaitanides

Fragen zur Beschreibung (vermeintlicher !) interkultureller Kommunikationsprobleme und Kulturkonflikte in der beruflichen Praxis

1. In welchen Situationen hatte ich das Gefühl/ den Eindruck den/die Andere(n) auf Grund des unterschiedlichen kulturellen Hintergrundes nicht zu verstehen bzw. mich nicht verständlich machen zu können ?
2. Welche Wahrnehmungen haben mich beim Interaktionspartner anderer ethnisch/kultureller Herkunft gestört/ irritiert und negative Gefühle/ Bewertungen ausgelöst ?
3. Welche Wahrnehmungen haben bei mir positive Gefühle/ Bewertungen ausgelöst ?
4. In welchen Situationen ist es zu einem Konflikt aufgrund unvereinbarer Wertvorstellungen gekommen ? Was war der Anlass, was der Verlauf des Konfliktes ?

Leitfaden zur Reflexion und Bearbeitung (vermeintlicher) interkultureller Konflikte

A. Handelt es sich überhaupt um einen Kulturkonflikt ?

1. Vielleicht handelt es sich ja beim vermeintlichen Kulturkonflikt lediglich um ein interkulturelles Missverständnis auf Grund ethnozentrischer Deutungen ?
(Interpretation des Fremdverhaltens auf dem Hintergrund der eigenen Kultur anstatt Erfassung der fremdkulturellen Bedeutung)
2. Projiziere(n) ich/wir nicht womöglich bei mir/uns selbst verdrängte Wünsche und Aggressionen auf die Fremden/Anderen und bekämpfe(n) im Fremden/ Anderen mich/uns selbst ?
(Aktivierung der psychischen Abwehr angesichts der – scheinbar - geringeren Verdrängungspraxis fremdkultureller Herkunftsgruppen)
3. Mache(n) ich/wir mir/uns nicht vielleicht ein Bild vom Fremden/Anderen, das – auf Kosten der/des Anderen – der Stabilisierung meiner/unsere Identität dient ? Hierbei ist sowohl die Ebene der kollektive Identität (Wirkgruppen-Identität) wie des beruflichen Selbstbildes zu berücksichtigen (Rechtfertigung eigener beruflicher Defizite/Überforderungsgefühle durch die negative/defizitäre Charakterisierung der Klientel).
(Aufwertung des Selbst durch Abwertung der/des Anderen/Fremden)

4. Konstruiere(n) ich/wir nicht vielleicht das Bild der Anderen/Fremden so, dass es meine/unsere Besserstellung und meine/unsere Privilegien rechtfertigt ?

(Instrumentalisierung negativer Stereotype für die Legitimierung von Ungleichheit und Aufrechterhaltung von Machtverhältnissen)

5. Vielleicht handelt es sich bei anderen/fremden und befremdenden Einstellungen und Verhaltensweisen weniger um fremdkulturelle Phänomene als um Schicht- oder Geschlechterprobleme, um Spätfolgen der Migration bzw. individueller biographischer Brüche und Beeinträchtigungen oder vielleicht um Reaktionen auf soziale Chancenlosigkeit sowie rechtliche und sozial-psychologischen Ausgrenzung, institutionelle Kontextbedingungen, um minoritäre Überlebensstrategien oder um andere Einflussfaktoren ?

(Kulturalismus: Überbetonung und Stereotypisierung kultureller Erklärungsansätze und Ausblendung anderer wichtiger intervenierender Ursachen-Variablen bei der Beurteilung der Einstellungen und des Verhaltens von Personen fremdkultureller Herkunft)

Wenn auch nach diesem kritischen Durchlauf der Kulturkonflikt sich nicht restlos verflüchtigt hat (nicht alle kulturelle Differenz ist psychische Projektion und/oder interessengeleitete bzw. identitätspolitische Konstruktion !), kommt es darauf an, wie man/frau damit umgeht .

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

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

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

C. Bearbeitung von Konflikten

1. Konfliktvermeidungsstrategie

Gründe für das Ausweichen vor der Konfliktaustragung (Geringfügigkeit ? Anlass steht in keinem Verhältnis zu den Folgen ? Angst vor unkontrollierbaren Reaktionen ? vor dem Vorwurf, ethnozentratisch/rassistisch zu handeln ? Abgrenzungsschwierigkeiten bzw. Loyalitätsverpflichtungen gegenüber Landsleuten ? usw.) Folgen der Konfliktvermeidung (taktischer Erfolg ? Welche Probleme bleiben

ungelöst? Aufschaukelung von Ressentiments und Kommunikationsabbruch?)

2. Pragmatische, „weiche“ Konfliktlösungsstrategie

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

3. Konfrontative Austragung des Konfliktes

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

„In Fällen fundamentaler moralischer Gegensätze können die von der Entscheidung Betroffenen nicht erwarten, dass diese Entscheidung unzweifelbar richtig ist, wohl aber, dass allgemein verbindliche Entscheidungen deliberativ (=beratschlagend) zustande kommen, Gegenstand eines begründete Differenzen respektierenden Austauschs von Argumenten sind und von angemessen autorisierten und rechenschaftspflichtigen Entscheidungsträgern gefällt werden.“

Amy Gutman (1995): Das Problem des Multikulturalismus in der politischen Ethik, in: Deutsche Zeitschrift für Philosophie 2/1995, S. 273-306, S. 299