

ISI-Kongress 2017: Stimmungen verstehen - spielen - verändern

Workshop:

**Politische Korrektheit in der Arbeit mit geflüchteten Menschen
– Glanz und Elend eines Stimmungsmachers.**

Hamburg, 10. Juni 2017

„Political Correctness“

„Einstellung, die alle Ausdrucksweisen und Handlungen ablehnt, durch die jemand aufgrund seiner ethnischen Herkunft, seines Geschlechts, seiner Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Schicht, seiner körperlichen oder geistigen Behinderung oder sexuellen Neigung diskriminiert wird.“ (Duden)

„Ihr Diskurs setzt sich zusammen aus „Demobürokratie“ (Niklas Luhmann) und Sprachhygiene, aus Moralismus und Heuchelei, aus Sozialkitsch und einer politisch gefährlichen Perversion der Toleranz.

Unter dem Deckmantel der Politischen Korrektheit wird die Meinung an die Moral gebunden. Damit wird die Gesellschaft zum Opfer eines politisch motivierten

"Tugendterrors". Die Sanktionen laufen nicht über Diskussion, sondern über Ausschluss. Die Isolationsangst wird strapaziert.“ (Norbert Bolz)

„Denn die Legende erlaubt vor allem eins: Die Vereinigung der Vorzüge der Opfer, der Täter (als Handelnde, nicht als Übeltäter) und der Rolle des `Anwalts`, eben in der Rolle des `Partisanen`. Im Kampf gegen beliebig konfigurierbare Übermächte etabliert sich der `Diskurspartisan` als Rolle, ...

Legitimation (kann) sowohl demokratisch als auch rebellionsästhetisch hergeleitet werden. Die Legende von der Politischen Korrektheit ist ein Füllhorn, das (rhetorisch) in jeder gewünschten Anzahl Inquisitoren und eben auch legitimierte Diskurspartisanen hervorbringen kann.“ (Marc Fabian Erdl)

„Political Correctness lässt sich definieren als eine Form der Selbstkontrolle der öffentlichen Meinung mit den Mitteln der Moralisation. Sie steht dem Tabu näher als der politischen Zensur; es geht dabei ja eher um soziale als um politische Kontrolle.“ (Aleida Assmann)

„Hier zeigt sich, was der Begriff eigentlich ist: nichts als ein Taschenspielertrick. Er unterstellt Liberalen Dogmatismus, "entlarvt" emanzipatorische Anstrengungen als diktatorische Zwangsmaßnahmen, diffamiert Kritik an bestehenden Machtverhältnissen als Zensurforderung, erklärt marginalisierte Minderheiten zu Unterdrückern der Mehrheit und desavouiert das Korrekte als das wahrhaft Falsche.“ (Christian Staas)

„Und die Politische Korrektheit gehört auf den Müllhaufen der Geschichte.“
(Alice Weidel, AfD, 23.4.17)

Supervision in Einrichtungen der Hilfe für geflüchtete Menschen:

- Naheliegende Verunsicherung:
 - Befremdung: Sorge nicht ausreichend kultursensibel zu sein.
 - Empörung: Die Verhältnisse sind untragbar und skandalös.
 - Schuldgefühle und Inkompetenzerleben (es ist nicht genug).
 - Angst: Ende des Dornröschenschlafes und die Sorge nicht standzuhalten.

- Mögliche Einengung des supervisorischen Spielraums:
 - Befremdung und Hemmung im Kontakt.
 - Interventionsscheu auf fragiler interkultureller Basis.
 - Neigung „im Dreieck zu springen“ (Opfer – RetterIn – VerfolgerIn).

- Politische Korrektheit:
 - Ein (konservativer) Kampfbegriff.
 - Ein Stimmungsmarker der markiert, welche Werte für mich unveräußerlich sind.
 - Die beheimatende Hecke um das schlafende Dornröschen.
 - die Großgruppendynamik um korrekt / nicht-korrekt, erhöht das Risiko der Verwicklung in Drama-Dreiecken.

Eine für mich besonders gewinnbringende Erfahrung in Flucht-Kontexten ist die Arbeit mit Teams die mehrheitlich mit Professionellen besetzt sind die in anderen Herkunftsländern und Kulturkreisen sozialisiert sind. Die überwiegend in durchschnittlichen deutschsprachigen Verhältnissen Sozialisierten – in diesem Fall

der Berater/ die Beraterin eingeschlossen – werden in solchen Kontexten zur zahlenmäßigen Minderheit. Diese Situation schärft die Wahrnehmung und irritiert kulturegozentrische Wahrnehmungs- und Deutungsmuster.

Die davon abweichende, uns allen vertraute Situation sei im Interesse der Kontrastbildung noch einmal kurz skizziert: Einzelne Professionelle mit Migrationshintergrund arbeiten in überwiegend von bundesdeutschen bevölkerten Teams. Der Repräsentant / die Repräsentantin der fremden Kultur wird zunächst wohlwollend aufgenommen. Irritierende Denk- und Verhaltensmuster werden zwar registriert, gleichwohl in den seltensten Fällen kommentiert. Es überwiegt die Hoffnung, das „Fremde“ werde sich doch noch an die leitkulturelle¹ Mehrheit assimilieren. Die Irritation, die durch Ungewohntes bereitgestellt wird, bleibt eher aus den interkulturellen Verhandlungen ausgeschlossen. Zugespitzt überwiegt die Hoffnung, die Verstörung könnte ausgesessen werden, bis sich die Verhältnisse normalisieren.

Sobald sich die Teammitglieder mit Migrationshintergrund bzw. mit relevanter habitueller Kulturdifferenz in der Mehrheit befinden verlieren Assimilierungshoffnungen an Wirkkraft. Kulturell deutlich unterschiedlich sozialisierte Subjekte können sich hier eher auf Augenhöhe begegnen, da die Dominanz der Gastkultur – zumindest im Mikrokosmos des Teams – deutlich abgeschwächt ist.

Betrachten wir herkömmliche Teams im Kontext der sozialen Arbeit der BRD so sind hier in aller Regel ideologieförmige Denkschablonen wirksam, die am ehesten an den Begriff der politischen Korrektheit denken lassen. Political Correctness wurzelt in den impliziten Werten einer Gesellschaft oder einer im jeweiligen Kontext hegemonialen Kultur. Unglücklicher Weise ist der Begriff zu einem Kampfbegriff der neuen Rechten geworden.

Aleida Assmann versucht den Terminus wie folgt zu definieren: „Political Correctness lässt sich definieren als eine Form der Selbstkontrolle der öffentlichen Meinung mit den Mitteln der Moralisierung. Sie steht dem Tabu näher als der politischen Zensur; es geht dabei ja eher um soziale als um politische Kontrolle.“ (Assmann, 2016, S.82).

Was innerhalb eines bestimmten Wertekanons als richtig oder falsch anzusehen ist, wird im Wirkradius der politischen Korrektheit nicht mehr argumentativ begründet, sondern der sprachlichen Kommunikation durch eine postulierte Selbstverständlichkeit entzogen die gleichzeitig einem Klima der Tabuisierung entspricht.

Politische Korrektheit hat komplexitätsreduzierende und identitätsstiftende Funktion. Gleichzeitig akzentuiert sie die Legitimation und den Geltungsanspruch bestimmter Denkfiguren, gegen deren Grundaussagen im Geltungsbereich politischer Korrektheit nicht ungestraft verstoßen werden darf. Bestimmte Dinge „gehen einfach nicht“. Sie sind „unmögliche No-Goes“ mit denen man/frau nichts zu tun haben will.

Die politische Korrektheit ist im gut gemeinten Sinn moralisch aber auf ihrer problematischen Seite moralisierend. Auf der moralisierenden Seite geht es dann

¹ Der Begriff „leitkulturell“ wird hier benutzt um die implizite Definitionsmacht die der hegemonialen Gastkultur nicht selten eingeschrieben ist ironisch zuzuspitzen.

nicht mehr um Auseinandersetzung und Aufklärung, sondern um die strategische Nutzung von Moral als Mittel zur politischen und sozialen Disqualifizierung. Diejenigen, die wie ich im Kielwasser der Achtundsechziger- und Human Potential-Bewegung sozialisiert wurden, sind zurecht identifiziert mit einem Kanon emanzipatorischer Denkfiguren. Dabei handelt es sich um Positionen, die nur unter beträchtlichen Mühen in das Zentrum gesellschaftlichen Lebens gerückt werden konnten. Sie sind nach wie vor durch Rückwärtsbewegungen bedroht und keineswegs selbstverständlich. Gleichzeitig hat gerade die Generation der Achtundsechziger teilweise versucht, eine beiläufige Deutungshoheit zu beanspruchen und die eigene Version quasi selbstverständlich auf Dauer zu stellen. Der Hinweis auf die „selbstverständliche Gültigkeit“ bestimmter Positionen erscheint dann unter Umständen eher als „Einschüchterung durch Geschichte“ (vgl. Assmann S.92) denn als Einladung zu mündiger Auseinandersetzung.

Die Politische Korrektheit kann durchaus als Hintergrund einer Großgruppenidentität verstanden werden. Vamik Volkan beschreibt Großgruppenidentitäten als „...die subjektive Erfahrung von Tausenden oder Millionen von Menschen, die durch ein dauerndes Gefühl des Gleichseins miteinander verbunden sind“ (Volkan 2003, S.48). Ihnen liegen wie Volkan betont „geheime Skripte“ zugrunde die – teilweise auch auf Grund ihres unbewussten Status – nicht mehr explizit kommuniziert werden und dennoch sehr wirkmächtig im Sinne von Einschluss und Ausschluss sind.

Sehr verwandt zu Volkans Vorstellungen von der Großgruppenidentität sind die Überlegungen von Ciompi und Endert (2011) zur Affektlogik in großen Gruppen und politischen Entwicklungen. Sie betonen die allgegenwärtige Filter- und Vernetzungswirkung von Affekten auf Denken und Verhalten von Gruppen. „Der vorherrschende Affekt wirkt wie ein Leim oder ein Bindegewebe, das Affektkonformes verbindet und Nichtkonformes ausklammert. Kollektive Pauschalurteile aller Art...entstehen wesentlich über solche emotionale Schalt- und Filterwirkungen“ (ebd. S.26). Es entstehen Denk- und Empfindensschienen oder Fühl-Denk-Bahnen welche die spezielle Färbung der Eigen-Welt einer Gruppe ausmachen. Diese Eigenwelt wird dann als quasi natürlich gegeben erlebt und der historische Kontext ihrer Entstehung – und damit auch ihre Begrenztheit – bleibt aus der Wahrnehmung ausgeschlossen. „In seiner je besonderen Fühl-Denk-Welt ist jedermann sozusagen eingeschlossen wie in einer Art von Blase, von der aus er automatisch alles Begegnende betrachtet und beurteilt“ (ebd. S.29).

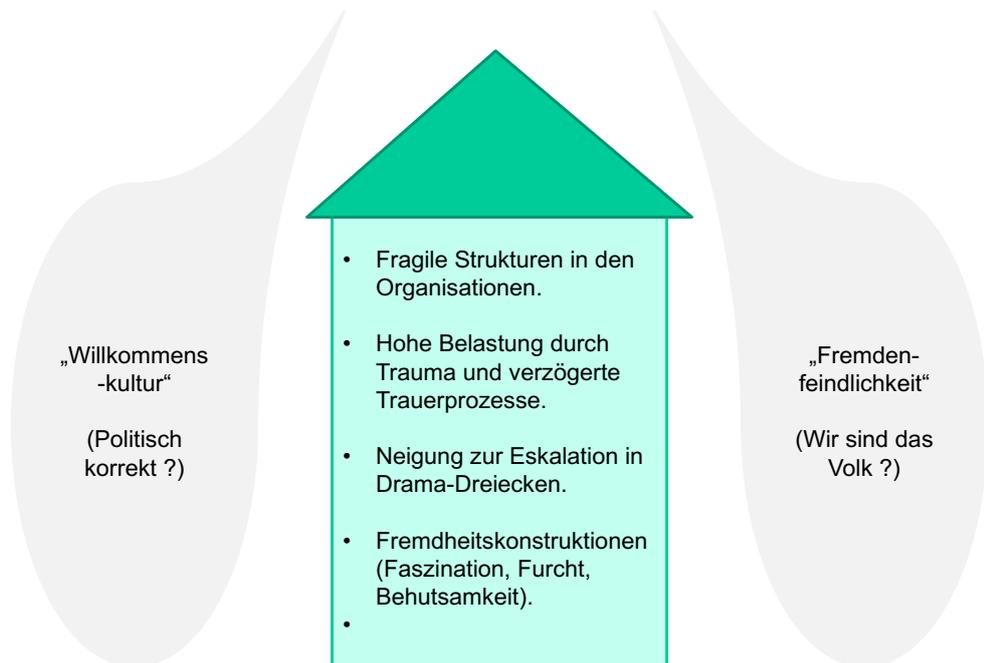
Wir können davon ausgehen, dass die Fühl-Denk-Welt bzw. die Großgruppenidentität der Politischen Korrektheit für viele der in den Emanzipationsbewegungen der 60iger und 70iger Jahre des letzten Jahrhunderts Sozialisierten eine wichtige Rolle spielt.

Im Kontakt mit dem was uns dann „Fremd“ anmutet, wird die Fühl-Denk-Welt der Politischen Korrektheit spürbar verunsichert und strapaziert. Das trifft auf weite Teile der von den Migranten verkörperten Kulturen vielleicht genauso zu, wie auf den Kontakt mit der sog. neuen Rechten.

Der Soziologe Harold Garfinkel hat in seiner Arbeit darauf fokussiert, dass Lernen und Entwicklung auch in sozialen Dimensionen dann stattfindet, wenn wir in

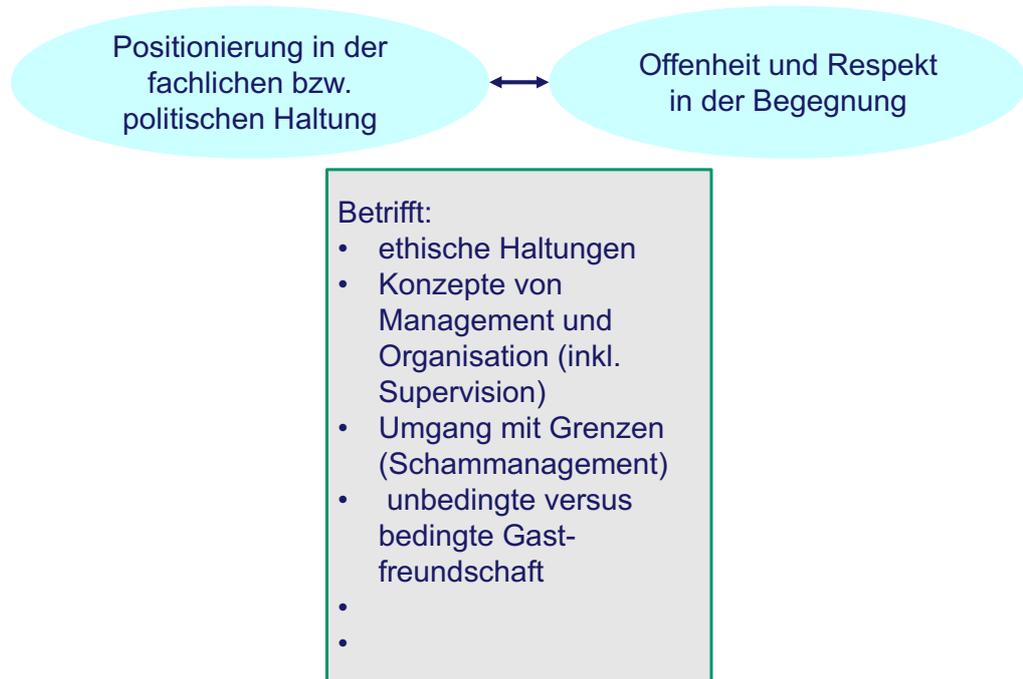
Räume jenseits des für uns selbstverständlichen eintreten, wenn also das uns Eigene mit dem uns fremd anmutenden in Kontakt und Verwicklung gerät. Dies setzt voraus, dass alle Beteiligten ein Stück weit von ihren lieb gewordenen Automatismen abrücken und sich auf das Risiko wechselseitiger Irritation einlassen. So entstehen im günstigen Fall Spielräume, in denen sich interkulturelle Begegnungen von Rollenspielen zu gemeinsamen Veränderungsprozessen entwickeln. Dies erfordert bisweilen ein Denken und Fühlen ohne Geländer.

Einrichtungen der Hilfe für geflüchtete Menschen und Großgruppenkontext:





Das große Spannungsfeld:



7 Fäden der Großgruppenidentität (Volkan, 2004)



1. Gemeinsame, greifbare Reservoirs für Bilder die mit positiven Emotionen verbunden sind.
2. Gemeinsame „gute“ Identifikationen.
3. Aufnahme der „schlechten“ Eigenschaften anderer.
4. Aufnahme der inneren Welt der revolutionären oder transformierend wirkenden Führungsgestalt.
5. Gewählte Ruhmestaten.
6. Gewählte Traumata.
7. Bildung von Symbolen die zu eigener Autonomie gelangen.

Drama-Dreieck

Die naheliegende Identifizierung mit den oft leidvollen, traumatischen Fluchterfahrungen der MigrantInnen die im oft schmerzlichen Kontrast zur Begrenztheit der Hilfpotenziale und –Ressourcen steht, legt ausgeprägte Polarisierungen im Sinne des Drama-Dreiecks von Opfer-, Verfolger-, und Retterpositionen nahe (vgl. Harris 1975, Karpman, 1968, Ottomeyer, 2011).

Die Crux derartiger Dynamiken besteht vor allem darin, dass Untergruppen im System jeweils auf eine Position des Dreiecks reduziert und festgelegt werden. Die Folgen sind ein drastisch erhöhtes Angstlevel, Eskalationsneigung in Konflikten und eine Verengung der Spielräume für Lösungen und Innovationen.

Die Opferpositionen werden dabei in den Institutionen der Flüchtlingshilfe – nicht zwangsläufig, aber häufig – der Gruppe der MigrantInnen zugewiesen. Andere Gruppen, möglicherweise die Gruppe der im Gastland Sozialisierten, den Leitungskräften oder anderen RepräsentantInnen der Organisation, unter Umständen auch den SupervisorInnen oder als Außenseiter identifizierten Einzelnen werden dann entsprechende Verfolger- oder Tätercharakteristika zugeschrieben. Kaum ist die Opfer-Verfolger-Polarisierung entfaltet, werden Dritte – nicht selten die SupervisorInnen – in eine Retterposition geleitet aus der heraus die Eskalationsdynamik des Drama-Dreiecks trotz guter Absicht eher weiter befeuert wird.

In der Regel gibt es bei den Beteiligten eine profunde Ahnung hinsichtlich des Risikos in eine solche Dynamik zu geraten. Ein falsches Wort und man sieht sich möglicherweise Rassismus-Vorwürfen ausgesetzt oder überspannt den Bogen der ohnehin fragilen interkulturellen Kooperationsbasis. Die drohende Eskalation in Opfer-Täter-Retter-Dreiecke schränkt die thematischen Grenzen und die Zone des Besprechbaren in Kontexten der Fluchthilfe oft spürbar ein. Vorbehalte, Vorurteile, Projektionen und Schuldzuweisungen werden nicht angesprochen bzw. veröffentlicht um dem Eskalationsrisiko zu entgehen. Die zugrundeliegenden und natürlich dennoch wirksamen Konfliktlinien entziehen sich damit aber gleichzeitig der möglichen Bearbeitung.

Die naheliegende Gefahr, Drama-Dreiecke anzuheizen, bringt SupervisorInnen gelegentlich in eine Zwickmühle die sich lähmend anfühlen kann. Es entsteht eine Scheu zu intervenieren – wie man/frau es auch anstellt ist es verkehrt. M.E. sind vor allem auch Leitungspersonen gelegentlich in solchen lähmenden Dynamiken befangen. Diese Hypothese kann es uns u.U. verständlich machen, warum Leitungen abstinert und von ihren Teams abgeschottet anmuten können und ihr Potenzial hinsichtlich haltgebender und auch normativer Leitungsinterventionen nicht ausschöpfen.

Aktuelle Dynamiken und Herausforderungen die Eskalationen im Sinne der Drama-Dreiecke nahelegen sind u.a.:

- nach den anfänglichen Versorgungsengpässen zeigen sich aktuell auch Überangebote. Personal das zunächst unter Druck angeworben wurde wird jetzt teilweise wieder weggeschickt.
- Konzeptionelle Vorstellungen von Flüchtlingen, die ursprünglich viel Engagement ausgelöst haben, erfahren mittlerweile eine lebensnahe

Erdung und die Bilder differenzieren sich. Personen die sich sehr engagiert haben sind teilweise erschöpft und/oder ernüchtert.

- Konkurrenzen unter den Geflüchteten sind wirksam. Das Verhältnis zwischen Geflüchteten mit guter Bleibeperspektive und solchen die vermutlich wieder ausgewiesen werden ist eine naheliegende Konfliktlinie.
- insbesondere in Einrichtungen für Klienten mit beträchtlicher Delinquenzneigung sind Gewalt, Regelverstöße und Aggression nach wie vor ein großes Thema. Das Erleben der Professionellen kreist gelegentlich um die Sorge, die eigene Aggression könnte mit ihnen durchgehen und außer Kontrolle geraten. Unter Umständen ist diese Furcht mit der subtilen Hoffnung verbunden jemand anderes möge die Kontrolle verlieren und quasi in Delegation die eigene Aggression agieren.
- In manchen Einrichtungen bestehen Parallelstrukturen von sozialpädagogischen Teams und extern engagierten Sicherheitsdiensten. Letztere neigen zu agierter Gewalt und Übergriffen gegenüber der Klientel und damit auch zu konflikthafter Spannungen mit den sozialpädagogischen Strukturen.

Mögliche Wege zu einem gedeihlichen Umgang mit der Dynamik des Drama-Dreiecks:

- Die Rollen innerlich loslassen. D.h. auch: Niemanden ändern wollen.
- Einen spielerischen Umgang mit allen drei Rollen des Dreiecks suchen. D.h. als BeraterIn selber einen (inneren) Rollentausch versuchen. Die Mitglieder des ratsuchenden Systems zum Rollentausch einladen.
- Die wünschenswerte Zukunft in die Gegenwart holen. D.h. zu einem möglicherweise verbindenden und ressourcenvollen Zukunftsbild finden, und / oder die Schwierigkeit das gemeinsame wünschenswerte Zukunftsbild zu realisieren annehmen und betrauern.
- Prozesse des Wandels ermöglichen:

1. Vom Verfolger zum Verhandler

Selbstwahrnehmung: Ich will meine Bedürfnisse befriedigen und meine Rechte einfordern. Ich fordere Leistung, indem ich klare Vereinbarungen treffe.

Merkmale: Energie wird benutzt, Dinge und nicht Menschen zu ändern. Interessenkonflikte werden verhandelt.

Nützliche Fertigkeiten: Kommunikationstechniken, Konfliktlösung, Verhandlungsführung.

Erlaubnis: Ich respektiere die Interessen, Bedürfnisse und Gefühle anderer Menschen.

2. Vom Retter zum Coach

Selbstwahrnehmung: Interesse am Helfen. Ich will anderen nicht die Verantwortung abnehmen. Ich bleibe verantwortlich.

Merkmale: Initiative wenn gefragt, Nein sagen ohne Schuldgefühl. Eigene Interessen, Bedürfnisse und Gefühle ernst nehmen.

Nützliche Fertigkeit: aktives Zuhören, verbalisieren, paraphrasieren.

Erlaubnis: Ich stehe zu meinen Interessen, Gefühlen und Bedürfnissen.

3. Vom Opfer zum Problemlöser

Selbstwahrnehmung: Ich habe ein Problem, an dem ich leide oder leiden könnte. Ich entwickle Eigeninitiative und übernehme Verantwortung.

Merkmale: Kann selbständig denken, fühlen und handeln und weiß es auch, kann andere um Hilfe bitten, sucht bei Ablehnung andere Möglichkeiten.

Nützliche Fertigkeiten: Techniken der Problemlösung und Entscheidungsfindung.

Erlaubnis: Ich bin wichtig und habe Zugang zu meinen Ressourcen.

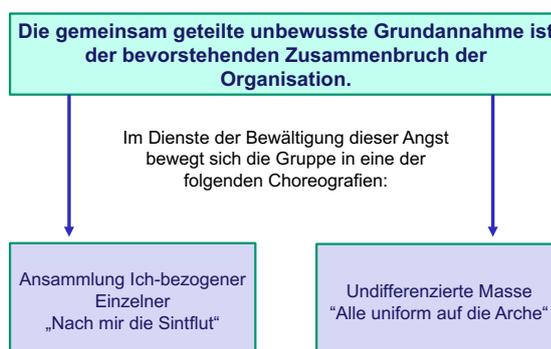
Grundannahme Kohärenzverlust, Aggregation oder Vermassung:

Earl Hopper hat die drei klassischen Grundannahmen Bions² um eine vierte Grundannahme ergänzt (Hopper 2012, Introduction). Er nennt sie „Incohesian: Aggregation / Massifikation“, was mit „Kohärenzverlust: Aggregation oder Vermassung“ übersetzt werden könnte. Als „Aggregate“ sieht Hopper Ansammlungen Einzelner an, die kaum miteinander kommunizieren und zueinander Kontakt aufnehmen – außer zum Zweck des eigenen Überlebens. Hopper spricht auch von „me-ness“ – also einer deutlichen Ich-Bezogenheit.

Während Aggregate durch zu viel Ich-Orientierung charakterisiert sind, hat die Masse zu wenig davon: „One-ness“- im Sinne einer eher klumpenförmigen Entdifferenzierung der Gruppe. Mitglieder von Grundannahmegruppen dieser Art verharren entweder in „me-ness“ oder in „one-ness“ oder oszillieren stark zwischen diesen beiden Zuständen. Beide Verfassungen behindern die problemlösende Kooperation deutlich. Hopper zufolge zeigt die Existenz dieser Grundannahme, dass das Überleben der Gruppe in Frage gestellt ist. Die Ursache sieht er in primären und/oder sekundären traumatischen Erfahrungen, aus denen tiefe Hilflosigkeit resultiert. Als Grundaffekt beschreibt er die unbewusste Angst vor Vernichtung. Für Hopper ist diese mit dem Verlust des Zusammenhalts einhergehende, vierte Grundannahme typisch für Organisationen, die mit traumatisierter Klientel arbeiten. Tatsächlich finde ich in Organisationen der Flüchtlingshilfe Dynamiken, die an diese Beschreibung Hoppers erinnern. Es gibt (unbewusste) Ängste hinsichtlich eines Zusammenbruchs der Organisation. Ihr Fortbestand steht ganz grundsätzlich in Frage. Als Bewältigungsreflex auf diese Gefahr bewegen sich die Mitglieder der Organisation in Strategien nach dem Motto „Nach mir die Sintflut“ oder sie suchen eher einen undifferenzierten, vermassten Zusammenhalt nach dem Motto „Alle zusammen auf die Arche und nur nicht auffallen.“



Grundannahme Kohäsionsverlust: Aggregation / Vermassung (Hopper, 2012)



² Bion beschreibt die drei Grundannahme-Gruppenzustände „Kampf/Flucht“, „Abhängigkeit“ und „Paarbildung“ als häufige Varianten der Abwehr herausfordernder Aspekte der Arbeitswirklichkeit in Gruppen.

Literatur-Auswahl:

Assmann, Aleida (2016): Das neue Unbehagen an der Erinnerungskultur. Eine Intervention. (2.Aufl.) München: C.H.Beck

Ciampi, Luc; Endert, Elke (2011): Gefühle machen Geschichte. Die Wirkung kollektiver Emotionen – von Hitler bis Obama. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Derrida, Jacques (2016): Von der Gastfreundschaft. 4. Aufl. Wien: Passagen-Verlag

Erdl, Marc-Fabian (2004): Die Legende von der Politischen Korrektheit: Zur Erfolgsgeschichte eines importierten Mythos. Bielefeld: Transkript

Hopper, Earl (Hg) (2012): Trauma and Organizations. London: Karnac Books

Ottomeyer, Klaus (2011): Die Behandlung der Opfer. Über unseren Umgang mit dem Trauma der Flüchtlinge und Verfolgten. Stuttgart: Klett-Cotta

Sinha, Shumona (2015): Erschlagt die Armen! (Roman). Hamburg: Nautilus

Volkan, Vamik (2005): Blindes Vertrauen. Großgruppen und ihre Führer in Zeiten der Krise und des Terrors. Gießen: Psychosozial-Verlag

Volkan, Vamik (2017): Immigrants and Refugees. Trauma, Perennial Mourning, and Border Psychology. London: Karnac Books