

# Vorwort der Herausgeber

## *Editorial*

### **Dominic Busch**

Professor für interkulturelle Kommunikation und Konfliktforschung an der Universität der Bundeswehr München.

### **Christoph Vatter**

Professor für interkulturelle Wirtschaftskommunikation mit Schwerpunkt Kulturtheorie und Kommunikationsforschung an der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

„Interkulturelle Beratung“ war der Leitgedanke in der Planungsphase für das vorliegende Themenheft. Interkulturelle Kommunikation wird hier als ein Forschungsfeld imaginiert, dessen Position innerhalb der wissenschaftlichen Disziplinen sich immer wieder maßgeblich durch ihren Anwendungsbezug auszeichnet. Bereits früh sammelten sich unter dem Label des Interkulturellen Forschungsarbeiten, die Problemerkahrungen aus der gesellschaftlichen Praxis aufgriffen, diese analysierten und neue Einsichten wieder an die Praxis zurückgeben wollten. Dieses Informieren der Alltagswelt soll hier unter dem Sammelbegriff der „Beratung“ auf den Punkt gebracht werden.

Gerade in diesem im „Beraten“ amalgamierten Anwendungsbezug der Forschung zur interkulturellen Kommunikation haben Nachbardisziplinen jedoch auch über Jahrzehnte hinweg ein dauerhaft offenes Einfallstor für essentielle Kritik gesehen. Anwendungs- und Forschungsinteressen schienen unversöhnlich einander gegenüberzustehen.

Über die Jahrzehnte haben sich die Kulturbegriffe, auf denen Forschungsarbeiten zur interkulturellen Kommunikation aufbauen, radikal gewandelt. In der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts mochte der Kulturbegriff der Sozialtheorie dabei helfen, epistemologische

Weltzugänge als vielfältig und divers zu denken. Sozialphilosophische Arbeiten und Konzepte erfuhren damit bereits eine erste wichtige De-Ethnozentrierung, die in den meisten Fällen eine De-Eurozentrierung war. Dieser befreiende und öffnende Effekt des sich wandelnden Kulturbegriffs in den Sozialwissenschaften hat sich jedoch bald ins Gegenteil verkehrt, nicht zuletzt weil andere, neue sozialtheoretische Konzepte den Kulturbegriff mit noch mehr Dynamik und Öffnung überholt und hinter sich gelassen haben.

Für den Kulturbegriff begann eine Aufholjagd, und das nicht nur innerhalb der Forschung zur interkulturellen Kommunikation. Bis heute hat sich der Diskurs um Kultur in den Sozialwissenschaften so wenig von früheren Verständnissen emanzipiert, dass eine Verwendung des Kulturbegriffs fast immer sogleich eine „Richtigstellung“ seitens der Autor\*innen erfordert: Nicht alte, statische und essentialistische Verständnisse von Kultur seien gemeint, sondern Kultur solle als dynamisch, fluide, konstruiert und machtstrategisch instrumentalisiert verstanden werden. Zwischenzeitlich erscheint der Kulturbegriff im sozialtheoretischen Diskurs durchaus wieder anschlussfähig und kann relevante Beiträge liefern: Neue Rufe nach einer Dezentrierung von Wissenszugängen, nach einer fortgeführten Dekolonisierung und nach epistemischer

globaler Gerechtigkeit machen Überlegungen dazu unumgänglich, wie mit Aspekten von Kulturalität verantwortungsvoll umgegangen werden kann.

„Interkulturelle Beratung“ scheint unter diesen Vorzeichen nahezu undenkbar geworden zu sein. Die meisten mit diesem Begriff verknüpften Assoziationen laufen systematisch all diesen Bemühungen um Ethiken des Dezentrierens zuwider. Anstelle eines Oberbegriffs für das Anliegen interkulturellen Forschens kann der Beratungsbegriff unter diesen Vorzeichen bestenfalls noch im Rahmen explizit beratender Professionen verwendet werden – und auch dort steht er unter Generalverdacht.

Die vorliegende Themenausgabe des *Interculture Journal* fragt ganz offen danach, wie mit dem Beratungsbegriff in der Gegenwart umgegangen werden kann. Soll er abgeschafft werden? Kann er neu gedacht werden, und wenn ja, wie? Entstanden ist eine lebhafteste Debatte mit anregenden Beiträgen:

Moronke Oshin-Martin berichtet von den gegenwärtigen Diversity, Equity and Inclusion (DEI)-Initiativen im Rahmen der Personalentwicklung von Organisationen in den USA, in denen sich der oben skizzierte Kipp-Punkt in der Debatte um kulturelle Paradigmen deutlich manifestiert: Praktiziert werden gegenwärtig primär Ansätze aus der Antidiskriminierungsarbeit, die letztlich auf machtheoretische Grundlagen zurückzuführen sind. Die Verfasserin argumentiert, dass in den beobachteten Problemlagen vor allem aber auch Kulturalisierungen eine Rolle spielen und dass sich diese Problemlagen mit den gegenwärtigen Maßnahmen deshalb nicht lösen lassen werden. Die Verfasserin argumentiert daher für eine Verschränkung von kulturtheoretischen und machtheoretischen Ansätzen, die mit einem relationalen Kulturverständnis, das die Beziehungen unter Individuen betont, durchaus möglich werden.

Der Beitrag von Lisa Hoffaller führt in den Forschungsdiskurs um Global Health in der Medizin ein. Der Gesundheits- und medizinische Sektor kann traditionell als ein Gebiet verstanden werden, dessen Leistungen eine „beratende“ Form haben. Schon seit den 1970er Jahren hat die Forschung zur interkulturellen Kommunikation diesen Bereich als relevantes Handlungsfeld erkannt und auf kulturspezifische Aspekte hingewiesen, die medizinisches (insbesondere kommunikatives) Handeln relativieren können oder zumindest entsprechend rahmen müssen. Der Anspruch des Global Health-Diskurses rührt aus der Disziplin der Medizin selbst und beansprucht noch einiges mehr, nämlich eine globale Dezentrierung und Dekolonisierung medizinischen Wissens und Handelns. Lisa Hoffaller zeigt auf, wie schwierig dieses Anliegen ist und wie groß die Lücke zwischen paradigmatischen Claims in der Literatur und deren Umsetzung – nicht nur in der Praxis, sondern bereits auch schon in der konkreten Forschung – ist. Globale Pandemien sind nur eines von vielen Beispielen dafür, dass es für diese Fragen konkrete Handlungsfelder mit Herausforderungen beim Einlösen von Forderungen nach Global Health gibt.

Dominic Busch, Emilian Franco und Andrea Hartmann-Piraudeau werfen einen Blick in die Praxis von Konfliktmediator\*innen, deren Profession als Schulbeispiel einer Beratungsdienstleistung gelten darf. Die mediatorische Praxis bringt außerdem zwei weitere Aspekte auf den Punkt, in denen die oben skizzierte Debatte um Interkulturalität quasi zu konkreten Handlungsformen kondensiert: Zum einen wurde Mediation immer wieder als eine methodengeleitete Handlungsform gewertet, die ein vergleichsweise hohes Maß an Kultursensibilität zulässt und in ihrem Konzept sogar bereits mitbringt. Zum anderen debattieren Forscher\*innen und Praktiker\*innen zur Mediation immer wieder um Hürden und Wege zur Erhaltung der Autonomie von Konfliktparteien und zu deren

Empowerment, zwei wesentlichen Prinzipien der Mediation – demgegenüber Mediation selbst zunächst ein angeleitetes Verfahren ist. Moderation und Autonomie scheinen also einander gegenüberzustehen. Die Verfasser\*innen greifen auf eine eigene Interviewstudie unter europäischen Mediator\*innen zurück, aus der hervorgeht, dass diese oben genannte Diskrepanz für die Proband\*innen in der Tat auch in der Praxis als eine konkrete und zentrale Herausforderung wahrgenommen wird, die sich begrifflich häufig in der Unterscheidung zwischen aktiven und passiven mediatorischen Haltungen in der Mediation konkretisiert. Diese Überlegungen zu Orientierungen resultieren größtenteils aus Best-Practice-Erfahrungen der Mediator\*innen. Die Verfasser\*innen diskutieren, inwiefern und bis zu welchem Punkt hier eventuell auch – davon unabhängige – kulturtheoretische Forderungen nach Dezentrierung und Dekolonisierung in der Praxis bereits eingelöst werden.

Solveig Omland lenkt den Blick auf Auslandsaufenthalte von Studierenden als einer in der westlichen Welt zwischenzeitlich weit verbreiteten und quasi unhinterfragten Maßnahme zur Steigerung interkultureller Kompetenz und Bewusstheit. Studentische Auslandsentsendungen können damit als eine besonders mittelbare interkulturelle Beratungsmaßnahme angesehen werden, die zwar einerseits initiiert und in einem häufig weitreichend kuratierten Rahmen initiiert wird, die dann aber auf dem Erleben der Studierenden selbst aufbaut. Die Verfasserin interviewt Studierende nach ihrem Auslandsaufenthalt und kann ihnen eine gesteigerte Sensibilisierung bescheinigen. Es sind jedoch gerade die konkreten Fallbeispiele der Studierenden, an denen sie relevante Erlebnisse festmachen, die dafür sprechen, dass den Studierenden vor allem Aspekte auffallen, in denen eine Dezentrierung und Dekolonisierung nicht erfolgt ist. Die Tatsache, dass die Studierenden dies zumindest intuitiv bemerken,

deutet darauf hin, dass sie zugleich ein Bewusstsein für die Notwendigkeit von Dezentrierung und Dekolonisierung entwickelt haben.

Jessica Haß weist mit ihrem Beitrag darauf hin, dass sich in Kontexten, die eigentlich ein Bewusstsein für die Notwendigkeit von Dezentrierung und Dekolonisierung entwickeln müssten, die oben skizzierten Dilemmata um interkulturelle Beratungsversuche eigentlich bereits umschiffen lassen sollten, wenn Beratende an einem zeitgemäßen Kulturverständnis festhalten. Die Verfasserin verweist darauf, dass gegenwärtige Kulturverständnisse meist eine wesentliche prozesshafte Komponente enthalten und auch interkulturelle Interaktion selbst immer als Prozess angesehen werden sollte. Damit korrespondieren prozessorientierte Beratungsansätze in der Praxis, durch die Beziehungen jeder Art stets als fortgeführte Aushandlungsprozesse verstanden werden. In der Vermittlung und Förderung von Aushandlungskompetenz sieht die Verfasserin entsprechend eine Schlüssel-funktion interkultureller Weiterbildung und Beratung in einer postkolonial informierten Welt.

Alois Moosmüller berichtet von eigenen Forschungsaufenthalten in Japan, in denen er auch interkulturelle Trainings und Beratungen für deutsch-japanische Unternehmen durchgeführt und erforscht hat. Die Debatte um Dezentrierung und Dekolonisierung verdeckt aus seiner Sicht den Blick auf das Wesentliche und den eigentlichen und relevanten Handlungskontext dieser Unternehmen, insbesondere der Expatriates, die in diesen spezifischen interkulturellen Kontexten leben und agieren müssen. Anstelle der Frage nach der Dezentriertheit von Wissen stellt sich hier eher die Frage, welches Wissen denn für die gegebenen Kontexte wirklich relevant ist, bzw. auf welchem Wissen die beteiligten Akteure ihr Handeln aufbauen. Alois Moosmüller greift hierzu auf den Begriff des impliziten Wissens nach Michael Polanyi zurück, mit dem sich dieses handlungs-

relevante Wissen beschreiben lässt. Er führt aus, wie gerade ethnographische Vorgehensweisen Trainer\*innen und Beratenden dabei helfen können, dieses implizite Wissen zu erkunden, manifest zu machen und damit konstruktive Umgestaltungsformen für die Organisation zu entwickeln.

Der Aufsatz von Elena Steiner, LD Mattson, Robert Strauss und Steven R. Corman schließt an diese Kategorie des Impliziten an und argumentiert, dass dieses Charakteristikum nicht nur auf die konkrete Handlungsebene zutrifft, sondern dass große unbewusste, aber sehr grundlegende Wissensbestände der Menschen in den impliziten Bereich fallen. Dieses Phänomen erfassen die Autor\*innen unter dem Begriff der Weltanschauung (worldview), der zwar einerseits auf eine lange wissenschaftliche Tradition zurückblickt und zugleich immer wieder unter essentielle Kritik geraten ist, dem aber andererseits ein immenses Erklärungspotential inne wohnt. Die Verfasser\*innen entwickeln deshalb ein neues, systematisches Modell zur Erfassung verschiedener Aspekte von worldviews auf der Grundlage empirischer Beobachtungen, durch die vor allem auch tatsächliche Herausforderungen für die interkulturelle Bildung in einer zu dezentrierenden Welt überhaupt erst in den Blick geraten.

Nick Ludwig und Stefan Strohschneider ordnen vor dem Hintergrund der hier skizzierten Thematik die Tätigkeit des Debriefings in interkulturellen Trainings neu und kritisch ein. Wenn auch Trainings und Bildungsmaßnahmen sich den Vorwurf gefallen lassen müssen, per se bereits ein Machtgefälle zwischen Beratenden und Beratenen zu installieren, das sie dann mühsam – und ggf. erfolglos – versuchen müssen, wieder abzubauen, steht das Debriefing von Beginn an für diese Ausgeglichenheit: Nach einer Trainingsmaßnahme reflektieren Trainierte und Trainierende gemeinsam über das Geschehene und kommen so zu einem im Dialog und auf Augenhöhe erarbeiteten Ergebnis. Die Autoren decken

in ihrem Beitrag jedoch auf, dass diese Vorab-Annahme der Ausgeglichenheit im Training letztlich auch dazu führt, dass die darin stattfindende Praxis kaum noch hinterfragt wird. Nick Ludwig und Stefan Strohschneider stellen konkrete Debriefing-Maßnahmen vor diesem Hintergrund in ein kritisches Licht und formulieren Vorschläge, mit deren Hilfe vor allem Machtbeziehungen in Debriefings reflektiert und bearbeitet werden können.

Bettina Stewe und Michael Bender stellen ein Modell zur Selbstbefragung und Selbsteinschätzung für interkulturelle Trainer\*innen vor, mit dessen Hilfe eine Vielfalt an häufig eingeforderten Kompetenzen erfasst, dokumentiert und auch für die berufliche Praxis zertifiziert werden können. Gerade die oben skizzierte Entwicklung – die permanente Wandlung und die Ausdifferenzierung von Kulturbegriffen und daraus abzuleitenden ethischen Orientierungen und Handlungsempfehlungen – führt dazu, dass das Angebot an konkreten ‚interkulturellen Beratungen‘ sich enorm diversifiziert hat. Die Verfasser\*innen berichten an dieser Stelle, wie sie dieses neue Modell zur Kompetenzmessungen bei Trainer\*innen entwickelt haben: Aufbauend auf einer Erfassung des zwischenzeitlich immensen Forschungsstands wurde eine Erhebung unter Trainer\*innen durchgeführt, an deren Ende ein möglichst breites Kompetenzprofil steht.

Das *Interculture Journal* beherbergt in der vorliegenden Ausgabe neben deutschsprachigen Beiträgen auch eine ganze Reihe von Beiträgen in englischer Sprache. Die Herausgeber möchten in der Zukunft ein Modell der Mehrsprachigkeit des Journals fördern, um einen vielfältigen – und im Sinne der vorliegenden Ausgabe – sich zunehmend dezentrierenden Austausch im Fachgebiet und darüber hinaus zu unterstützen. Wir freuen uns also auf zahlreiche weitere Beiträge in diesem Sinne für künftige Ausgaben!

## Editorial

Work with clients, customers, volunteers, and teams was the basic concept around which the thinking during the planning phase of this issue has centred. Intercultural communication is conceived here as a field of research, the position of which within the academic world has always been shaped by the fact that it is an applied discipline. Early on, the label of the 'intercultural' was used to describe research that took up and analysed problems from social practice and sought to feed new insights back into practice. It is this giving back to the everyday world that is to be summarised here under terms like counselling, consulting and advising.

For decades, however, neighbouring disciplines have seen a permanently open door for substantial criticism in the application orientation of research on intercultural communication, which has been subsumed into this counselling, consulting or advising. The interests of applying and researching seemed to be irreconcilably opposed to each other.

Concepts of culture underlying research on intercultural communication have changed radically over the decades. In the first half of the twentieth century, the concept of culture in social theory contributed to the notion of multiple and diverse epistemological approaches to the world. The works and concepts of social philosophy thus underwent a first important de-ethnocentring, which was mostly a de-eurocentring. However, this liberating and opening effect of the concept of culture in the social sciences soon turned into the opposite. Not least because other, new social theoretical concepts overtook and left behind the concept of culture with even more dynamism and openness.

It is not only in the study of intercultural communication that the concept of culture has begun to catch up. To this day, the discourse on culture in the social sciences has so little emancipated itself from earlier understandings that using

the concept of culture almost always requires authors to 'correct': What is meant is not the old, static and essentialist understanding of culture. Instead, culture should be understood as dynamic, fluid, constructed and instrumentalised for power strategies. Meanwhile, the concept of culture in the discourse of social theory seems to have regained its relevance: New demands for decentred access to knowledge, continued decolonisation and epistemic global justice necessitate reflections on the responsible handling of aspects of culture.

Under these circumstances, 'intercultural counselling, consulting, or advising' seems to have become unthinkable. The majority of associations with this term are systematically at odds with all these efforts towards an ethics of decentring. Instead of being an umbrella term for the concerns of intercultural research, terms like 'counselling', 'consulting', or 'advising' can at best still be used in the context of explicitly counselling professions under these auspices – and even there it is generally regarded with suspicion.

This special issue of the Interculture Journal openly asks how the concepts of counselling, consulting, and advising can be dealt with in the present. Should it be abolished? Can it be rethought, and if so, how? The result is a lively debate with stimulating contributions:

Moronke Oshin-Martin reports on current Diversity, Equity and Inclusion (DEI) initiatives in the context of human resource development in organisations in the US, where the shift in the cultural paradigm debate outlined above is evident: The current practice is mainly based on approaches from anti-discrimination work, which are ultimately based on theories on power relations. The author contends that culturalisation also plays a role in the problematic situations observed and that these cannot be addressed by current means. The author therefore argues for an interweaving of approaches based on cultural theory and theory on power relations, which is made

possible by a relational understanding of culture that puts the emphasis on the relationships between individuals.

Lisa Hoffaller provides an introduction to the research discourse on global health in medicine. The health and medical sector can traditionally be understood as a field whose services have a „consultative“ character. Since the 1970s, intercultural communication research has recognised this as a relevant field of action and pointed to culture-specific aspects that can relativise or at least frame medical (especially communicative) action. The claim of global health discourse stems from the discipline of medicine itself and demands more: a global decentring and decolonising of medical knowledge and action. Lisa Hoffaller shows how difficult this is to achieve and how wide the gap is between the paradigmatic claims made in the literature and how they actually materialise – not only in practice, but in concrete research. Global pandemics are only one of many examples of the fact that there are concrete fields of action for these questions. They pose challenges in meeting the demands of global health.

Dominic Busch, Emilian Franco and Andrea Hartmann-Piraudeau look at the practice of conflict mediators, whose profession can be seen as a model for consulting services. The practice of mediation also brings to the forefront two further aspects in which the debate on interculturality outlined above is condensed, as it were, into concrete forms of action: For one thing, mediation is often seen as a methodologically driven form of action, allowing for a relatively high degree of cultural sensitivity. On the other hand, while mediation itself is primarily a method-guided process, researchers and practitioners of mediation repeatedly discuss obstacles and ways to preserve the autonomy of the conflict parties and their empowerment, two essential principles of mediation. Facilitation and autonomy thus seem to contradict each other. The authors draw on their own interview study among European mediators, which shows that

this discrepancy is indeed perceived in practice as a concrete and central challenge for the subjects, which is often conceptually substantiated in the distinction between active and passive mediation attitudes in mediation. These reflections on orientations are largely based on the best practices experienced by mediators. The authors discuss to what extent demands from cultural theory for decentring and decolonising are already met in this practice.

Solveig Omland draws our attention to the sending of students abroad as a means of developing intercultural competence and awareness, a practice that is now commonplace and almost unquestioned in the western world. Students' stays abroad can thus be seen as a particularly indirect form of intercultural counselling, one that is on the one hand initiated and is often part of a broadly curated framework, but that is also based on the students' own experiences. The author's interviews with students who have returned to their home countries are evidence of an increase in awareness. These interviews also attest to the students' heightened awareness, but the students' concrete case studies, in particular, speak to the fact that the students are particularly aware of aspects where decentring and decolonising have not occurred. The fact that the students are aware of this, at least on an intuitive level, indicates that they have at the same time developed an awareness of the need for decentration and decolonisation.

Jessica Haß points out that the dilemmas outlined above regarding intercultural counselling attempts in contexts that should develop awareness of the need for decentering and decolonisation can be avoided if authors adhere to a contemporary understanding of culture. The author points out that intercultural interaction itself should always be seen as a process, and that contemporary understandings of culture usually contain an essential processual component. This is in line with process-oriented approaches to counselling in practice, where relation-

ships of all kinds are always understood as ongoing processes of negotiation. Accordingly, the author sees a key function of intercultural training and counselling in the context of a post-colonially informed world in the teaching and promotion of interaction skills.

Alois Moosmüller reports on his own research stays in Japan. During these stays, he also conducted and researched intercultural training and consulting for German-Japanese companies. In his view, the debate about decentration and decolonisation obscures the essential and the actual and relevant context of action of these companies and especially of the expatriates who have to live and act in their intercultural contexts. Rather than asking about the decentrality of knowledge, we need to ask which knowledge is really relevant for the given contexts, or rather, which knowledge the actors involved are basing their actions on. To describe this action-relevant knowledge, Alois Moosmüller refers to Michael Polanyi's concept of tacit knowledge. Alois Moosmüller explains how ethnographic approaches can help trainers and consultants to explore this tacit knowledge, to make it manifest and to develop ways of dealing with it in a constructive way for the organisation.

Elena Steiner, LD Mattson, Robert Strauss and Steven R. Corman extend this category of the implicit, arguing that it is not only at the concrete level of action, but that large unconscious but fundamental areas of human knowledge are implicit. The authors capture this phenomenon with the concept of world view, which has a long scientific tradition and has been subject to considerable criticism, but also has enormous explanatory potential. Based on empirical observations, the authors develop a new, systematic model for capturing aspects of worldviews. This model is particularly useful in highlighting the current challenges for intercultural education in a world that is becoming increasingly decentred.

Against the background of the problems outlined here, Nick Ludwig and Stefan Strohschneider reassess and critique techniques of debriefing in intercultural training. They argue that debriefing stands for this balance right from the start: After a training session, trainee and counsellor reflect together on what has happened and thus arrive at a result that has been worked out jointly and on an equal footing. In their article, however, the authors show that this pre-assumption of equilibrium in this training module also has the consequence that the practice that takes place in it is hardly ever questioned. Against this background, Nick Ludwig and Stefan Strohschneider take a critical look at concrete debriefing measures and formulate suggestions for reflecting on and working on power relations in debriefings.

Bettina Strewe and Michael Bender present a model for self-assessment for intercultural trainers. This model can be used to record, document and certify a variety of frequently demanded competences for professional practice. It is precisely this development that has led to an enormous diversification of the range of concrete 'intercultural counselling', the permanent change and differentiation of cultural concepts and the ethical orientations and recommendations for action that can be derived from them. The authors report here on their development of a new model for the measurement of trainers' competence, which is based on a survey of the now immense body of literature on the subject. On this basis, a survey of trainers was conducted, resulting in a broad competence profile.

In this issue, *Interculture Journal* includes a number of contributions in English as well as in German. In order to support a diverse – and, in the sense of this issue, increasingly decentering – exchange in the field and beyond, the editors would like to promote a model of multilingualism for the journal in the future.