

## Einige Anmerkungen zu geläufigen Begriffen in der Supervision

**Zusammenfassung:** Beim Zuhören von Gerhard Leuschners Vortrag „Ist Supervisor ein Beruf?“ und der folgenden Debatte wurde dem Autor bewusst, wie Begriffe benutzt werden, ohne dass deren assoziatives Feld klar ist. Anhand der Worte „Mehrperspektivität“, „Verhandeln“ und „Kompromiss“ soll der Hintergrund von Begriffen diskutiert werden, die in der Supervision täglich benutzt werden.

In Zeiten raschen beruflichen Wandels und enger werdender Märkte stehen Supervisor(inn)en in der Realität oft vor Erwartungen von Auftraggebern, die mit Verhältnissen in den Ausbildungsinstituten wenig zu tun haben. Die Tendenz zu ‚kurzen Prozessen‘ führt zu zeitlichem Druck in der supervisorischen Arbeit; alles muss rasch gehen. Verstehen, das Zeit braucht, glauben Supervisoren sich nicht leisten zu können. Wer sich Zeit zum Nachdenken und Nachspüren nimmt, könnte als langsam, schwerfällig und begriffsstutzig gelten – und wer will so gesehen werden? Also will man rasch mitreden und benutzt Begriffe, ohne dass man sich über deren ‚Reichweite‘ und deren ‚assoziatives Feld‘ (Spitzer 1996; Lakoff/Johnson 2004) ausreichend verständigt. Aus meiner Sicht braucht Supervision diese Nachdenklichkeit und das mühselige Verständigen über Begriffe. Man hält eben Begriffe für selbstverständlich. Dies ist oft ein Irrtum; Lorenzer (1970) verwies darauf, wie Sprache ihre kommunikative Funktionen verlieren kann und Prozesse verdeckt, die erst durch die Aufmerksamkeit für Szenen wieder wahrgenommen (und aufgeklärt) werden können. Ich möchte deshalb einige Selbstverständlichkeiten benennen, die eben so selbstverständlich sind, dass sie unhinterfragt bleiben, implizit geworden und dem Bewusstsein nicht mehr ohne weiteres zugänglich sind. Ein in der Supervision häufig verwendeter Begriff ist die

### Mehrperspektivität

Alle Beteiligten scheinen eindeutig zu wissen, wovon sie reden und dass sie mit dem Wort das Gleiche meinen. Dabei vergisst man die Voraussetzungen für Mehrperspektivität. Diese setzt nämlich eine eigene Perspektive voraus, einen eigenen Blick-Winkel. Der Blick-Winkel hängt aber vom bezogenen Standpunkt ab. Dies kann sowohl körperlich als auch symbolisch verstanden werden.

Von wo aus man Dinge, Personen und Interaktionen betrachtet, ist selten zufällig und schon gar nicht neutral oder objektiv. Das Beobachtete ist ohne einen Beobach-

ter – und dessen Standort, Perspektive – nicht denkbar. Damit tritt in jede Perspektive unhintersteigbar das Subjektive (von Foerster 2001). Die eigene Position und davon abhängig die eigene Perspektive sind nicht beliebig, sondern das Ergebnis eigener (subjektiver wie übernommener) Erfahrungen und (vorgegebener, meist unbewusster) gesellschaftlicher Setzungen: Normen und Werte entstehen vor dem Hintergrund des bereits Vorhandenen (Berger/Luckmann 1990; Tomasello 2009). Wenn ein Verhalten in einer Gesellschaft nicht toleriert wird, dann ist eine spontane Akzeptanz solchen Verhaltens kaum möglich; es bedarf vielmehr einer erheblichen inneren und äußeren Auseinandersetzung, um sich freizumachen von dem, was Erdheim (1984, S. 219) und Parin (1992, S. 125) Anpassungsmechanismen nennen. Wer sich (in seiner Rolle) so verhält, wie die Gesellschaft es erwartet, der gewinnt Zugehörigkeit und Stabilität; dafür werde ein Stück ‚geistiger Selbständigkeit‘, Gefühls- und auch Gewissensfreiheit eingeübt.

Wer die damit verbundenen Probleme für vernachlässigbar in der Supervision hält, der sollte einmal seine Supervisanden einladen, sich z. B. in die Haut von islamischen Befürwortern des Kopftuchgebots hineinzusetzen oder in pädophile Straftäter. Man erntet ungläubiges Staunen oder Empörung. Menschen sind Gesellschaftslebewesen. Sie sind (auch im Ergebnis einer hunderttausend Jahre währenden Entwicklung; vgl. Buss 2004; Spitzer 2004) auf das Überleben und auf ein erfolgreiches Bewegen in sozialen Gruppen ausgerichtet. Eine scheinbare Unabhängigkeit der Individuen von sozialen Gruppen ist ökonomisch erst in den letzten hundert Jahren möglich geworden. Vorher bedeutete soziale Isolation und sozialer Ausschluss den Tod für die Betroffenen. Aus diesem Grund besteht eine fast automatisch auftretende Sorge vor Isolation, wenn man potenziell von seinen sozialen Bezugsgruppen abweicht.

Vor diesem Hintergrund kann der Grundkonflikt zwischen dem Wunsch nach Zugehörigkeit und dem Wunsch nach individueller Unterscheidbarkeit, Einzigartigkeit, verstanden werden. Im Spannungsfeld zwischen diesen Polen gibt es weder einen richtigen Standort noch einen spannungsfreien Standpunkt. Wenn man in einer Gruppe oder einem Team alle Beteiligten einzeln befragt, wie sie über bestimmte Vorgänge denken, so antwortet jede/r regelhaft, ihre Meinung weiche von denen aller anderen ab: stets werden ‚die anderen‘ als Block, als Entität gesehen; und das erzeugt Anpassungsdruck.

Die Entwicklung der eigenen Perspektive umfasst auch bevorzugte theoretische Paradigmen und Überzeugungen, was machbar ist und was nicht. Sind einmal eigene Präferenzen der Wahrnehmung, Interpretation und Bewertung installiert, so fällt es Menschen (auch SupervisorInnen) schwer, davon wieder abzulassen (Haken/Schiepek 2006). Man trägt eine ‚Brille‘, die ihrem Träger eine rasche und wenig konflikthafte Einordnung von Personen und Phänomenen ermöglicht, damit die Unsicherheit verringert und ein Verhalten in einer mehrdeutigen sozialen Umwelt erleichtert. Vor-Urteile beschleunigen eben auch die rasche Einordnung einer prinzipiell unüberschaubaren Vielfalt von möglichen Deutungen. Die Reduktion

von Komplexität (Luhmann 1989) ist eine notwendige Voraussetzung, um sich in der Lebenswelt zurechtzufinden und sich verhalten zu können. Dazu braucht man Vertrauen (auch dieser Begriff wird gern mit Harmonie verwechselt; er besagt aber lediglich, dass man sich ohne Wissen darauf verlässt, dass sich Sachverhalte und Personen in der Zukunft genau so verhalten wie bisher).

Das Auftauchen von anderen Perspektiven in Supervisionen ist deshalb keineswegs problemlos, sondern verstörend. Wenn jemand (zumal wenn der Supervisor ihn/sie schätzt) eine völlig andere Meinung vertritt, dann stoppt dies den ‚glatten Fluss der Wahrnehmung, den Fühlens und des Denken‘ (Csikszentmihalyis 1999). Es entsteht eine innere Spannung, die man verkürzt als kognitive Dissonanz bezeichnen kann. Mit einer anderen Position wird zugleich die eigene Position kritisch angefragt, oft komplett in Frage gestellt. Man weiß: Auch der Andere hat ja seine Auffassung nicht ‚ausgewürfelt‘, sondern hat sich ebenfalls etwas gedacht. Er hat einen Erfahrungshintergrund, den es zu berücksichtigen gilt. Daher folgt oft eine Reaktion, bei der man an Verteidigung auf einen Angriff denken könnte; und in der Tat wird ja das eigene ‚Welt-Bild‘ in Frage gestellt. Wenn die Argumentation des Anderen ‚stimmen‘ würde, muss das eigene Weltbild neu geordnet werden – was einen erheblichen mentalen Aufwand bedeutet. Zu ertragen, dass niemand – auch Supervisorinnen nicht – alles sehen können; dass wir immer die anderen und deren Standort und deren Perspektive brauchen, um unsere Wahrnehmungen zu ergänzen, kränkt Größenfantasien.

Diese Voraussetzungen der Mehrperspektivität werden in der Supervision häufig nicht mitbedacht, erst recht nicht mitgeföhlt. Denn das Ertragen der daraus resultierenden inneren Spannungen ist nicht einfach. Durch komplexe Operationen wird eine solche Situation vermieden oder rasch neutralisiert, indem man die Differenzen nicht ‚wahrnimmt‘, sie ‚überhört‘ und nicht aufgreift (aus diesem Grund werden manche Konflikte auch von Supervisor(inn)en nicht aufgegriffen). Erst wenn die Spannung ausgehalten, geföhlt werden darf, kann der Versuch beginnen, den Standpunkt und den Blickwinkel des anderen, seine Perspektive zu beleuchten und sie auch für möglich zu halten. Wenn dies schon SupervisorInnen schwer fällt, wie schwierig ist das für Supervisanden?

Mit der Akzeptanz zweier (oder gar mehrerer) Blickwinkel ist wiederum die beunruhigende Tatsache verbunden, dass die Lösung nicht in den scheinbar einfachen Alternativen: wahr-unwahr, richtig-falsch, Recht haben-Unrecht haben liegt, sondern dass Wirklichkeit selbst zum einen subjektiv, zum anderen mehrdeutig ist. Das verringert Sicherheit – zumindest kurzfristig. Hilfreich ist der Versuch, einen dritten (vierten oder n-ten) Stand-Punkt zu suchen, von dem aus die sich widersprechenden Auffassungen Gültigkeit beanspruchen können. So gelangt man zu konstruktivistischen Auffassungen. Und erst hier beginnt die Mehrperspektivität, von der wir so selbstverständlich reden.

Denn unterschiedliche Standpunkte sollten nicht, wie dies frühe gestalttherapeutische Axiome vorschlugen („Du bist Du und Ich bin Ich“ [Fritz Perls]) unverbun-

den bleiben. Das ‚Sowohl als Auch‘ darf nicht verwechselt werden mit Beliebigkeit. Die Notlösung: ‚Jeder sieht das halt auf seine Weise.‘, hilft ja nicht, die Komplexität von Phänomenen angemessener zu erfassen. Erst die Verknüpfung mit der anderen Sicht hilft, eine Sache „von mehreren Seiten zu beleuchten“. Dazu muss die (potenziell kränkende) Tatsache hingenommen werden, dass ich allein niemals alles sehen und berücksichtigen kann. In diesem Prozess kommt es nun zum

### **Verhandeln bzw. Aushandeln und seine Voraussetzungen**

Wie häufig wird im supervisorischen Feld das schlichte deutsche Wort „verhandeln“ benutzt? Über die Voraussetzungen von Verhandeln besteht aber oft ein diffuses Verständnis: Aushandeln oder Verhandeln bedeutet, unterschiedliche Interessen und Ansichten miteinander abwägen, eingehend besprechen, aber auch: fortgeben, weggeben, verkaufen (Grimm/Grimm 2003). Handel hängt mit Austausch zusammen: Ich muss etwas bieten, was der andere gern hätte, um das zu bekommen, was ich brauche. Und rasch wird deutlich, dass dies mit unterschiedlichen Möglichkeiten zu tun hat, mit Potenz und Macht. Verhandeln geschieht nicht ohne Spannungen. Der Kompromiss, den manche Supervisoren vorschnell bemühen wollen, kann aber nur das Ergebnis eines Prozesses sein, nicht dessen Voraussetzung.

Deshalb gehe ich mit anderen Auffassungen in einen Diskurs – oder sogar in einen Konflikt – wobei auch die Anderen gute Gründe haben für ihre Auffassung! Also muss man diskutieren, die eigene Meinung darlegen und begründen und die Meinungen der Anderen hören und nachvollziehen. Im Diskurs treffen die verschiedenen Sichtweisen aufeinander – oft konflikthaft. Schmerzhaft muss begriffen werden, welche Seiten aus meiner Perspektive nicht sichtbar sind, wo ‚blinde Flecken‘ sind. Sollen am Ende des Prozesses als Ergebnis nicht atomisierte und nebeneinander existierende, aber nicht gewertete Auffassungen stehen, bedarf es der Gegenbewegung: Der Vereinbarung. Hierzu hat Dörner (mdl. Mitteilung) einmal gesagt: Bevor wir uns zusammensetzen, müssen wir uns zunächst auseinandersetzen, womit man wieder bei der eigenen Position (s.o.), der Positionierung ist.

### **Kompromisse**

Wiederum scheint selbstverständlich, dass man sich einigt, sich 50:50 in der Mitte trifft. Dieser Wunsch ist verständlich, aber naiv: Kompromisse müssen ausgehen von den Wünschen, Bedürfnissen und Intentionen der Beteiligten. Diese stellen bildlich gesprochen den Rahmen bzw. die Pole eines Feldes dar (Abb. 1), innerhalb dessen Kompromisse gesucht werden.

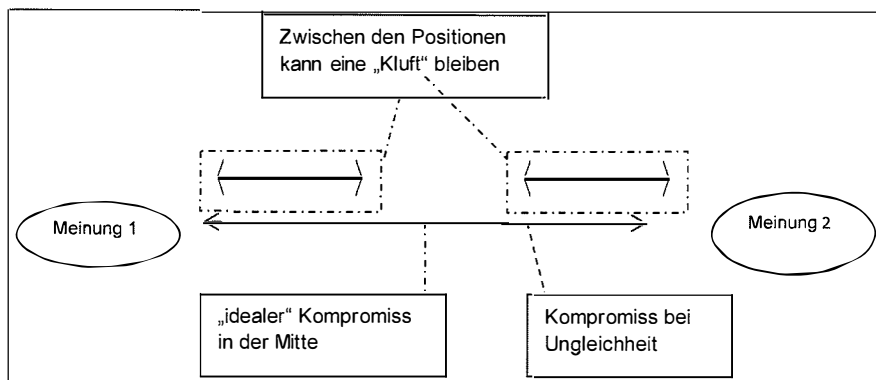


Abb. 1: Übliches Kompromissproblem, vereinfachend zwischen zwei Positionen. Bei mehr Positionen entwickelt sich ein Feld statt einer Linie.

Als aller erstes ist für alle Beteiligten das Erarbeiten einer eigenen Position erforderlich. Je weiter die Interessen auseinander liegen, desto weiter ist der innere Weg, den alle Beteiligten zurückzulegen haben, um sich in ihren Positionen anzunähern. Nicht jeder Beteiligte muss/kann dabei den gleichen Weg zurücklegen. Wer im System mächtig ist, bewegt sich häufig weniger (oder gar nicht), sondern erwartet, dass andere sich auf ihn zu bewegen. In diesem Fall wäre ein Kompromiss 30:70 oder 40:60 bereits das maximal Erreichbare. Auch weniger mächtige Angehörige von Institutionen sind oft unbeweglich und haben Probleme, an bestimmten Stellen ‚über den eigenen Schatten zu springen‘. Andere sind kompromissbereiter und geben eigene Positionen ‚um des lieben Friedens willen‘ auf.

Manchmal bleibt als Ergebnis der Suche eine ‚Kluft‘: Die Konfliktparteien haben ihren Bewegungsspielraum ausgeschöpft, mehr scheint nicht möglich. Das ist sogar häufig der Fall und muss wiederum erst einmal bewusst wahrgenommen und ertragen werden; man findet nicht völlig zueinander, obwohl alle Beteiligten sich aufeinander zu bewegt haben. Je weiter man auseinander liegt, desto höher ist die intrapsychische Spannung, der Zug, der nach innen, zu den anderen, zieht.

Bei Konflikten, in denen man sich nicht trifft, hilft das Konsens-Dissenz-Verfahren: Man stellt fest, in welchen Punkten man sich bereits einig ist – und wo man sich uneinig ist. Wenn diese unterschiedlichen Positionen dokumentiert werden, entsteht ‚Einigkeit über die Uneinigkeit‘. Das klingt einfach, aber die Tücke steckt im Detail. Jede/r am Konflikt Beteiligte hat einen eigenen inneren Weg zu gehen; es ist wie mit U-Booten. Der Supervisor weiß, es gibt welche, aber zu sehen ist zunächst nichts. Und was da auftaucht, muss nicht das U-Boot sein, sondern evtl. eine Attrappe.

Die eigene Position kann von denen der anderen abweichend sein, oft gar in (erheblichem) Widerspruch stehen. Man kann sich dabei sehr einsam fühlen. Die eigene Position zu halten ist immer eine Handlung, die Angst vor Isolation, vor Nicht-

Verstanden werden bis hin zum Ausschluss aus der Gemeinschaft aktivieren kann. Diese Angst und die daraus resultierende Spannung muss wahrgenommen und ertragen werden. Oft geschieht das nicht, sondern in einer Art Übersprungsreaktion beginnt man die eigene Position innerlich zu verändern und zu verwässern: Die Kompromissbildung geschieht innen, die Bewegung auf die Anderen zu bleibt unsichtbar (Abb. 2). Ein vorschnelles Aufgeben eigener Positionen, Nachgeben scheint zu Beliebtheit in der Gruppe/im Team zu führen, denn dies erleichtert (scheinbar) allen die Lösung des Konflikts. ‚Der Klügere gibt nach‘, lautet ein entsprechendes Sprichwort. (Meine Tante pflegte zu ergänzen: ‚Deshalb herrschen soviel Dumme auf der Welt!‘) ‚Klammheimliche‘ Kompromisse sorgen dafür, dass wichtige Positionen nicht in den Diskurs eingebracht und berücksichtigt werden. Viele Beteiligte glauben: „Was ich möchte/meine (M), ist nicht durchsetzbar!“ und beginnen mit der Entwicklung einer abgemilderten Variante (M‘), von der sie glauben, dass diese von den Beteiligten eher akzeptiert wird.

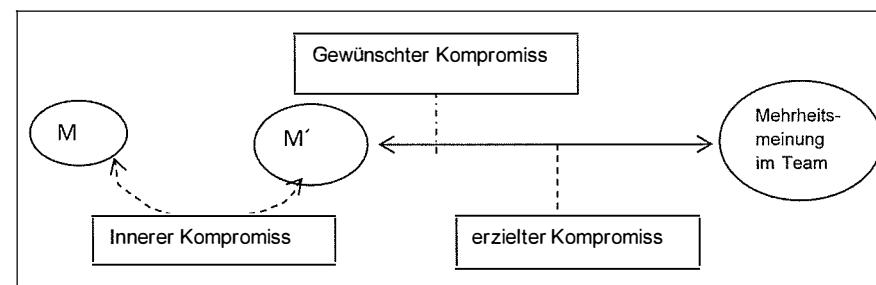


Abb. 2: Unsichtbare, innere Kompromissbildung

Eigene innere Abstriche haben Konsequenzen: Die Anderen müssen bei der Suche nach dem Kompromiss annehmen, dass die Meinung M‘ die Ausgangslage ist und verlangen von der Person ein entsprechendes Entgegenkommen. Diese hat die Person aber innen bereits gemacht und fühlt sich nun ‚über den Tisch gezogen‘; ihr gewünschter Kompromiss lag anderswo. Sie ärgert sich und ist frustriert. Dass die anderen ihre innere Bewegung nicht ahnen können und welchen Beitrag die Person selbst zu ihrer misslichen Lage geleistet hat, wird bei solchen Klagen in der Supervision selten beleuchtet und bleibt oft genug verborgen – auch ihr selbst. Tatsächlich bleiben bei häufigem Nachgeben ein schaler Nachgeschmack und das Gefühl, man komme mit seinen Interessen nie zum Zug. Außerdem bleiben Nachgebende im Team unsichtbar – und damit oft wichtige Probleme unbenannt.

Die Angst davor, den Konflikt auszuhalten, und die Tendenz, ihn rasch lösen zu wollen, führt zu ‚kurzen Prozessen‘, die in der heutigen Arbeitswelt weit verbreitet sind. Konflikte lösen zu wollen, ohne sie geklärt zu haben, führt oft in die Sackgasse.

## Verantwortung und Macht

Wer im Prozess der Supervision wofür Verantwortung nimmt, wird viel diskutiert. Welche Bedeutungen aber mit dem Begriff der Verantwortung und wie dieser mit Machtfragen zusammenhängen, sollte von Supervisoren mit reflektiert werden.

Viele Supervisanden glauben bzw. suggerieren, dass sie der Hierarchie oder Sachzwängen ohnmächtig ausgeliefert sind. Sie können scheinbar nichts tun – und brennen häufig aus dabei. Die andere Seite scheint stets übermächtig, Gegenwehr ist zwecklos. Damit verbunden ist eine Auffassung, wer ohnmächtig – ohne Macht – ist, der sei auch für nichts verantwortlich: „Leider sind mir die Hände gebunden.“ Foucault (1983, 94f) hat darauf verwiesen, dass Macht als etwas begriffen werden muss, dass „sich von unzähligen Punkten aus und im Spiel ungleicher und beweglicher Beziehungen vollzieht.“ Im Gegensatz zur Gewalt ist Macht immer ein Phänomen innerhalb sozialer Beziehungen. Sie bedarf nicht nur eines Ausübenden, sondern braucht einen, der sie anerkennt. Macht sei den Verhältnissen innewohnend und werde nicht von oben, sondern von unten geformt. Es gebe keine Macht, die sich ohne Absichten und Zielsetzungen entfalte, was jedoch nicht bedeute, dass sie aus der Wahl oder Entscheidung von Individuen resultiere.

Verantwortung wächst mit dem eigenen Machtspielraum. Erfahrene Supervisoren wissen, dass dies nur die Hälfte der Wirklichkeit ist. Demnach wären in Diktaturen und in autoritären Systemen keine Bewegungen oder gar Widerstand möglich gewesen. In Supervisionen tauchen – durchaus verständliche – Ängste auf, sich mit durchsetzungsstärkeren oder hierarchisch übergeordneten Personen in Diskurs oder gar in Konflikte zu begeben (Bauer 2006): „Das ist sowieso alles beschlossene Sache.“ Widerspruch sei gefährlich: „Ich habe ja nur einen befristeten Vertrag!“ – „Dann darf man antreten und es rollen Köpfe.“ Die eigene Angst wird ausgeblendet bzw. abgewehrt, indem man ‚objektive‘ Verhältnisse konstruiert, die eigenes Handeln unmöglich machen. Gehen Supervisoren in diese argumentative Falle, ist Reflektion darüber nicht mehr möglich, wie eigene Positionen formuliert werden können.

Dispositive der Macht werden (im Gegensatz zu Gewalt) stets von unten mit gestaltet (Foucault 1983). Wie Mitarbeiter reagieren, wenn Vorgesetzte Veränderungen planen, ob sie abwarten oder eigene Planungen einbringen, ob sie lediglich kritisieren oder sich mit ihren Ideen einbringen (und wie das geschieht), formt die inneren Muster auch der Leitungen. Vorgesetzte, die gewohnt sind, dass die Planung bei ihnen liegt und dass Mitarbeiter zwar klagen, aber nicht aktiv werden, gewöhnen sich an den Zustand. Wer mehrfach Mitarbeiter um Meinungen gebeten, aber keine Antworten erhalten hat, dessen Wahrnehmung muss sein, dass Mitarbeiter der Hierarchie die Planung überlassen. In Supervisionen klingt das stets so: „Erst einmal abwarten, was die vorhaben.“ Wer so denkt und handelt, der darf sich nicht wundern, wenn er vor ‚vollendete Tatsachen‘ gestellt wird.

Wenn man in Supervisionen solche Auffassungen diskutiert, kann man sich auf Widerstände und Widerspruch einstellen. Die Teilnehmer werden dem Supervisor beweisen wollen, dass es anders nicht geht, dass er naiv ist. Dadurch gerät der Supervisor unter Druck: Hält er seine Position, sind die Supervisanden verärgert – und das sind schließlich auch Kunden. Und so schließt sich ein Kreis, indem Supervisoren selbst vorsichtig werden und sich ggf. instrumentalisieren lassen, z. B. bei der Leitung vorzusprechen und das Anliegen der Mitarbeiter vorzutragen.

Zurück zur Frage, was die Verantwortung von Supervision ist. Bei den jüngsten Supervisionstagen des F.I.S. wurde der Hinweis, es gehe nicht um Verantwortung für Institutionen, sondern um Verantwortung für Aufklärung, fast erleichtert aufgenommen. Das scheint mir eine Kompromissformulierung zu sein, die den Wünschen nach Wirkmacht bei SupervisorInnen entgegenkommt und bei denen Gerhard Wittenberger für Bescheidenheit plädiert hat.

Supervisoren tragen zunächst einmal nur die Verantwortung für sich selbst – und an dieser Stelle haben sie allerdings auch Macht:

- Nämlich ihre eigenen Spannungen, ihre eigenen Widersprüche zu spüren, wenn in Supervisionen Themen kontrovers diskutiert oder Ohnmacht gemeinsam beklagt werden;
- ihre eigenen Gefühle und Gedanken, ihre Positionen darzustellen und sie damit den Supervisanden zur Verfügung zu stellen;
- dabei antizipieren, dass sie damit Widerstand und Empörung ernten und manches Mal (zunächst einmal) allein gegen alle Anwesenden stehen werden;
- die Teilnehmer einzuladen, ihre eigenen Positionen zu entwickeln und offen zu legen;
- kritisch darauf zu verweisen, wo sie klammheimliche innere Kompromissbildungen spüren und nicht zuletzt
- vorschnelle Kompromisslösungen zu hinterfragen.

In Zeiten ‚enger‘ Märkte und ‚kurzer Prozesse‘ machen solche Gedanken auch Supervisoren Angst. Den glatten Fluss durch Fragen und Anmerkungen zu stören kann bei den Supervisanden unwilliges Stirnrunzeln hervorrufen, stehen diese doch auch unter dem Druck nach ‚kurzen Prozessen‘ und raschen Lösungen. Wenn man da nicht mitspielt, kommt die Angst hoch, ausgegrenzt und ausgestoßen zu werden. Ich merke manchmal in Teams, dass meine Position arbeitsrechtlich die unsicherste von allen Anwesenden ist. Mit dem Werkvertrag eines Supervisors kann man jederzeit den Auftrag los sein. Dies hat für Freiberufler, die von solchen Aufträgen leben, sicher finanzielle Folgen. Aber diese Unsicherheit mit 30 multipliziert ergibt – die Freiheit zu sagen, wie man zu den Dingen steht.

Im kollegialen Diskurs mit anderen SupervisorInnen ist deshalb auf einen reflektierten Umgang auch mit eingeführten und selbstverständlichen Begriffen zu achten. Meine Anmerkungen mögen banal scheinen, ich hielt sie aber für wichtig genug, um sie zu notieren.

## Literatur

- Bauer, J. (2006): Warum ich fühle, was du fühlst. Intuitive Kommunikation und das Geheimnis der Spiegelneuronen. Hamburg.
- Berger, P./Luckmann, T. (1990): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Frankfurt am Main.
- Csikszentmihalyi, M. (1999): Lebe gut! Wie Sie das Beste aus Ihrem Leben machen. Stuttgart.
- Erdheim, M. (1984): Die gesellschaftliche Produktion von Unbewusstheit. Eine Einführung in den ethnopsychoanalytischen Prozess, Frankfurt am Main.
- Foucault, M. (1983): Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit I, Frankfurt am Main.
- Grimm, J./Grimm, W. (2003): Deutsches Wörterbuch, elektronische Fassung online über: <http://germazope.uni-trier.de/Projects/WBB/woerterbuecher/dwb/vorworte>
- Haken, H./Schiepek, G. (2006): Synergetik in der Psychologie. Selbstorganisation verstehen und gestalten, Göttingen-Bern-Wien-Toronto-Seattle-Oxford-Prag.
- Haken, H. (2004) Synergetik der Gehirnfunktionen. In: Schiepek, G.: Neurobiologie der Psychotherapie, Stuttgart.
- Lakoff, G./Johnson, M. (2004): Leben in Metaphern. Konstruktion und Gebrauch von Sprachbildern, 4. Aufl. Heidelberg.
- Lorenzer, A. (1970): Sprachzerstörung und Rekonstruktion, Frankfurt am Main.
- Luhmann, N. (1989): Vertrauen: ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität, 3. Aufl. Stuttgart.
- Parin, P. (1992): Der Widerspruch im Subjekt, Hamburg.
- Rotthaus W (2007) Wozu erziehen? Entwurf einer systemischen Erziehung, 6. Aufl. Dortmund.
- Spitzer, M. (1996): Geist im Netz, Heidelberg-Berlin-Oxford.
- Tomasello, M. (2009) Die Ursprünge der menschlichen Kommunikation. Frankfurt am Main.

### *Anschrift des Verfassers:*

Michael Stiels-Glenn, Kunibertstraße 37, 45657 Recklinghausen

## Randbemerkungen

### Aggressionen

Der Fußballer soll sie natürlich haben, namentlich der beinharte Verteidiger oder der Abräumer im defensiven Mittelfeld, die Kassiererin im Supermarkt darf sich auf keinen Fall damit erwischen lassen, ihr Vorgesetzter braucht sie schon, zum Beispiel ihr gegenüber, falls sie doch welche zeigen sollte, der Verkäufer benötigt sie auch, gepaart mit Freundlichkeit und sicherem Auftreten, um die Kunden, wie auch immer, vom Produkt zu überzeugen, Politiker gebrauchen sie gezielt gegen die aus der anderen Partei, und wenn das Wahlvolk nicht will wie sie wollen, Werbestrategen, falls der Kunde sich nicht freiwillig überzeugen lässt. Dann gilt es nachzuhelfen, zum Beispiel ihn anzuschreien, zu ohrfeigen oder in die Luft zu schießen.

Aggressionen sind Ausdruck des Klassenkampfes. (Politisch korrekt darf ich mich natürlich nicht so aggressiv ausdrücken, sondern sollte an dieser Stelle von der Situation des Prekariats sprechen.) Wer oben ist, wer zur besseren Einkommensklasse gehört, und vor allem, wer Macht hat, soll sie haben, besser noch, gezielt einsetzen. Wer keinen Einfluss hat, muss sie unterdrücken, sonst folgen Sanktionen. Häufig verlieren Menschen immer wieder ihren Job, nicht etwa, weil es ihnen an Fähigkeiten ermangelt, ihn auszuüben, sondern weil sie sich in den Augen ihrer Vorgesetzten nicht genügend anpassen, und häufig geht es schon lange nicht mehr nur um Anpassungen, wie Beispiele von Kassiererinnen im Supermarkt zeigen, die sich gewerkschaftlich engagierten oder auch nur ein Flaschenpfand nicht angaben, sondern um Unterwerfungen unter das Diktat des Arbeitgebers.

Wer also unten angekommen ist, hat Mengen weise Gründe, Aggressionen zu bilden und wenig Chancen, sie auf legitimen Weg wieder loszuwerden. Aufstauen erweist sich als kein gutes Mittel, denn irgendwann versagt das innere Überdruckventil, und was dann geschieht, können wir uns in den unterschiedlichsten Varianten sowohl in den Abendnachrichten als auch beim anschließenden Tatort vergegenwärtigen. Wer hingegen oben angekommen ist, darf seine Aggressionen nicht nur ausleben, sondern Einfluss nehmen, welche auch in Zukunft erlaubt oder unerlaubt bleiben. Ich denke dabei weniger an Formen körperlicher Gewalt – die sind den untersten Klassen vorbehalten – sondern mehr an Kavaliersdelikte wie Steuerrückzahlung, Geldwäsche und Wettgeschäfte mit Steuergeldern.

Die Konditionierung bezüglich Aggressionen beginnt in der Familie, manchmal auch schon vorher, indem die werdende Mutter dem ganz normalen Alltagsstress ausgesetzt ist, wird in Krabbelstube und Kindergarten fortgesetzt und durchläuft so die üblichen Sozialisationsstufen. Dabei werden die Heranwachsenden ständig mit Doppelbotschaften gequält, indem sie etwas tun sollen, zum Beispiel, sich aggressionsfrei verhalten, die Erwachsenen ihnen aber ständig das Gegenteil vormachen. Oder ihr freier Wille und ihre kreative Spontaneität werden ihnen schon mit drei Jahren ausgetrieben, indem sie Frühenglisch pauken, damit sie besser beim