

Anerkennung als Theorie der Supervision¹

Die sich in der Bundesrepublik konstituierende Beratungswissenschaft fragt nach Theorie, auch nach Theorie der Supervision. Gleichzeitig fragt sie danach, mit welchen Theorien Supervisorinnen und Supervisoren arbeiten bzw. welche Theorien in den Ausbildungsinstituten vermittelt wurden. Auch wenn es nicht die allgemeine Theorie der Supervision gibt, ebenso wenig wie es derzeit nicht die allgemeine Theorie von Beratung gibt, so gibt es doch aus der Perspektive der (guten) Praxis eine Reihe von theoretischen Stützpunkten und Konsense über den Beratungsprozess, zumindest unter dem Dach eines Paradigmas. Das Paradigma, um das es in den nachfolgenden Überlegungen geht, geht zurück auf in der Supervisionsausbildung des FIS entwickelte, sozialtheoretisch fundierte Bausteine für die Supervision. Es ist derzeit noch nicht gelungen, die Linien der Theoriebildung und Begründung des Supervisionsverständnisses des FIS vollständig zu rekonstruieren. Dies hängt auch mit der Vielfalt an sogenannter „grauer Literatur“ zusammen – also Papiere, Inputs und nicht veröffentlichte Beiträge und Vorträge.

Das FIS hat Supervision als integrierten Beratungsansatz konzipiert, der praktisch und methodisch auf drei Konzepten ruht: soziale Rolle, Psychoanalyse und Theorie des sozialen Konfliktes. Die angewandte Rollentheorie wird dabei weniger funktional als interaktionistisch verstanden, also mehr in der Tradition von George Herbert Mead (Mead 1978) als in jener von Parsons oder Dahrendorf (1959). Mit den Bezügen zur Psychoanalyse in der Supervision wird ebenfalls ein mehr ethnopsychanalytisches, interaktionistisches und sozialwissenschaftlich fundiertes Verständnis der Psychoanalyse sichtbar als ein klinisches. Zu nennen ist der Bezug auf Parin (1978) und Erdheim (1986) als Ethnopsychanalytiker und Mentzos (1986) als Theoretiker eines psychoanalytisch fundierten Institutionskonzeptes. Hier ist die Frage der Supervision, welche auch unbewussten Beziehungen die beruflich sozialisierten Menschen zu ihrer Institution eingehen und welche Konflikte daraus entstehen. Schließlich wird die Gruppendynamik in der Tradition von Lewin (1963) genannt. Kurt Lewin hat Konflikte bevorzugt der Sphäre des Sozialen zugeordnet und in diesem Zusammenhang die Feldtheorie entwickelt. Anders als der Zeitgeist der Epoche von 1890 bis ca. 1960 mit ihren eugenischen, menschenökonomischen und klinischen Ausrichtungen und der starken Individualisierung von sozialen Problemen als Ausdruck minderwertigen Erbgutes hat Lewin die Lebensbedingungen und sozialen Strukturen als wirksam im Alltag, in der Kommunikation, in der Psyche der Menschen verstanden und eine enge Verbindung von Psyche und Sozialsphäre angenommen. Die Methode des gruppendynamischen Labors

¹ Vortrag gehalten auf den FIS Supervisionstagen 2011 in Mainz.

nimmt letztlich an, dass sich innerhalb von Gruppen, wenn diese kommunizieren, soziale Strukturen reproduzieren.

Diese genannten theoretischen Elemente sind im Konzept des FIS interventorisch verbunden mit der von Habermas geprägten Unterscheidung zwischen verständigungsorientiertem kommunikativem und instrumentellem Handeln. Supervision in diesem Verständnis ist gebunden an verstehende und konsensbildende Aushandlungsprozesse in beruflichen Beziehungen, Gruppen, Teams und Organisationen und demnach paradigmatisch aus einer kantianischen Denkweise begründet. Sie versteht sich vernunft- und verständigungs-, diskursorientiert und dem Konzept politischer Demokratie verpflichtet. Insofern wäre die Umsetzung der Supervision eine Hilfe zur Herstellung und Gewährleistung praktischer Fairness im Beruf und Unterstützung bei der Führung eines gelingenden Lebens, insofern berufliche Dimensionen betroffen sind.

Indessen: alle genannten Theorien sind mindestens dreißig Jahre alt und der Diskurs zur Beratung und Supervision ist weitergegangen. So hat die Soziologie sich von der Theorie der Institution fast vollständig entfernt und favorisiert heute eine Theorie sozialer Systeme. Viele Supervisoren sind faktisch von der Verwendung der Theorie der Institution zur Theorie der sozialen Systeme übergewechselt. In den 1990er Jahren haben weiterhin Theorien der Individualisierung im Gegensatz zur Feldtheorie dominiert und radikalisiert sich gerade in Konzepten wie dem Arbeitskraftunternehmer (Voß/Pongratz 2004). Und schließlich haben auch in der Psychoanalyse Entwicklungen stattgefunden, die zum Beispiel Konzepte der Feinfühligkeit und der Empathie unter dem Dach der Bindungstheorie und der Neubewertung von Rene Spitz, Wilfred Bion, Melanie Klein, Donald Winnicott in einem anderen – nämlich anerkennungstheoretischen – Licht erscheinen lassen. Beratungstheoretisch verlangt dies u. a. eine andere Bewertung von Carl Rogers und auch des psychoanalytischen Abstinenzkonzeptes.

Es sind also Anschlüsse zu suchen und ebenfalls eine Art paradigmatisches Dach. Dies ist der Versuch der vorliegenden Ausführungen. Neben das modernisierungstheoretische und systemtheoretische Paradigma in der Beratungswissenschaft soll auf der Basis der referierten Säulen Feld- und Konflikttheorie, Psychoanalyse und Rollentheorie als Theorie sozialen Handelns ein anerkennungstheoretisches Paradigma formuliert werden.

Mit dieser theoretischen Ausrichtung bliebe die Supervision, im Gegensatz zu Coaching, Counseling, Consulting mit ihren Elementen von NLP, Lösungsorientierung und Ressourcenfokus sowie den damit verwandten Beratungsformen unter dem Dach jener beratungswissenschaftlichen Diskurse und Verständnisse, in deren Mittelpunkt Mündigkeit steht. Sie müsste andererseits aber auch die Beratungskritik aufnehmen, die sich zurecht an ihre Adresse richtet. Gemeint ist hier die praktische Verhaftung der Beratung in einer klinischen und pastoralen Attitüde, wie es die Kritik von Bude (1988) über Beratung als trivialisierte Therapie aufgedeckt hat.

Als Ziel von Beratung ist Mündigkeit beratungstheoretisch ein geradezu klassischer Bezugspunkt. Sie findet sich schon bei Aristoteles. Hier gilt der Mensch als grundsätzlich ratbedürftig und tut gut daran, einen richtigen Berater zu suchen, sich Rat erteilen zu lassen und diesem auch zu folgen (Gröning 2011). In der Antike war der Berater ein Philosoph, der die Sorgen und Nöte des Ratsuchenden reflektierte, ihm half, sich besser kennen zu lernen, und seine Entscheidungen begleitete. Die Methode der Beratung nannte man Parrhesia: das Wahrsprechen. Historisch betrachtet ist diese auf Mündigkeit und Reflexion hin orientierte Supervision und Beratung seit den 1960er Jahren ein wissenschaftliches Thema und hat viel mit der wissenschaftlichen und politischen Verarbeitung der NS-Zeit zu tun. Hierher gehört auch das Projekt einer Neubestimmung sozialer Arbeit, welche für die Supervision eine entscheidende Bezugsdisziplin war und ist (Wittenberger 2011).

Gerhard Leuschner hat in den 1980er Jahren einen Supervisionsbegriff geprägt, den er „reflexive Institution“ nannte. Beratungswissenschaftlich begründen Leuschner u.a. damit ein Beratungsverständnis, welches sich sowohl vom Beratungsprozess der psychologischen Beratung mit ihren Elementen: Erstgespräch, Diagnose, Prognose, Maßnahme unterscheidet, als auch von einem Verständnis welches u.a. bei Foucault (1988) immer wieder kritisiert wird, nämlich die beraterische Zurückführung auf das Selbst. Supervision als reflexive Institution knüpft vielmehr an das Bemühen um Mündigkeit an und dies schließt denn auch jene Verständnisse ein, die sich auf das Unbewusste und das Verdrängte richten. Supervision als reflexive Institution verstanden braucht eine nicht klinische sozialwissenschaftlich eingebettete Psychoanalyse.

Psychoanalytisch fundierte Sozialtheorien und ihre Bedeutung für Supervision als reflexive Institution

Die Psychoanalyse nimmt Bezug auf das Andere im Menschen und auf das Andere in der Institution, das unbewusste Verhältnis von Mensch und Institution, Mensch und Gesellschaft. Sie ist aus zwei Gründen für eine Theorie von Supervision hoch bedeutend. Erstens ist sie, vor allem in der Tradition von Massenpsychologie und Ich-Analyse (Freud 1921), direkt anschlussfähig an die modernen Sozialtheorien von Michel Foucault, Cornelius Castoriadis und Pierre Bourdieu. Alle drei beziehen sich in ihren jeweiligen Theorien zwar nicht direkt auf die Psychoanalyse, sie sprechen in ihren Sozialtheorien aber sehr deutlich Dimensionen der Gewalt und ihre Unbewusstmachung durch Konstrukte wie pathologisch und normal, brauchbar und unbrauchbar an, z. B. Foucault in „Überwachen und Strafen“, in der „Geburt der Klinik“, besonders aber in der „Theorie der Pastormacht“. Hier kommen Foucault und Bourdieu z. B. Mario Erdheim sehr nahe.

Bourdieu wiederum hat mit „Habitus“ und „Feld“ und im „sozialen Sinn“ ebenfalls die unbewussten Motive, Handlungsstrukturen und Reproduktionsmechanis-

men von sozialer Ungleichheit und Herrschaft aufgedeckt, so wie dies die Ethnopsychanalytiker tun. Den begriff des Feldes übernimmt Bourdieu von Lewin, um sozialpsychologische Wirkkräfte, bei Lewin die Vektoren, zu erfassen (Lewin 1963, Bourdieu 1997a). Mit seiner Theorie der Inkorporation sozialer Strukturen (Bourdieu 1997b) im Konzept des Habitus hat er zudem die strukturfunktionalistische Sozialisierungstheorie deutlich in ihrer Begrenzung aufgezeigt. Sozialisierung ist eben kein Prozesse der vorwiegend kognitiven Aneignung von Rollen, sondern ein Prozess, der unter die Haut geht, eine Formung der Person in einem spezifischen sozialen Feld, welche darin mündet, eine spätere soziale Position zu verkörpern. Hier kommt Bourdieu z. B. Paul Parin und den Anpassungsmechanismen sehr nahe. Zudem sei die Bedeutung der Initiation erwähnt, die Mario Erdheim als die zentrale Institution für Prozesse der sozialen Anpassung – nicht nur in den sogenannten kalten Kulturen – formuliert hat. Was heißen diese Weiterentwicklungen des Denkgebäudes der Psychoanalyse nun genau?

Menschliche Sozialisation aus psychoanalytischer Sicht und die Bedeutung von Institutionen

Im Mittelpunkt eines psychoanalytischen Konzeptes von Sozialisation steht zunächst im Zeitabschnitt der frühen Sozialisation die Sozialisation der Affekte. Emmi Pikler, Wilfred Bion, Donald Winnicott, Melanie Klein und John Bowlby haben u.a. hier aufgezeigt, dass die gute Entwicklung eines Kindes gebunden ist, an die Beziehungserfahrungen, guten Bindungen und die Befriedigung der Bedürfnisse des Kindes. Von anderen Sozialisierungskonzepten unterscheidet sich die Beschreibung dieser Lebensphase, dass die frühe Sozialisation nicht als Lernort, sondern als Erfahrungsraum primärer Intersubjektivität verstanden wird, in dem sich (meist) Mutter und Kind im Erleben von gemeinsamen Gefühlen einüben (Honneth 1992). Auf diese Weise gewinnt die Seele des Kindes Form, eine „psychische Haut“ (Pikler) entsteht und die sogenannten Alpha-Erfahrungen (Bion) führen dazu, dass das Kind in seinen Gefühlen durch die Spiegelungen der good-enough Mutter (Winnicott) Bedeutungen finden kann.

Winnicott hat zurecht darauf aufmerksam gemacht, dass diese zugleich wunderbare und komplexe Entwicklung gebunden ist an soziale Bedingungen, wenn er formuliert, dass auch die Mutter, um diese spiegelnden Erfahrungen an das Kind zu geben und seine Affektstürme aufzunehmen (containing), gehalten werden muss. Der Schutz dieses Erfahrungsraumes ist eine soziale Frage und nicht umsonst zu haben. Gleichzeitig ist er von vielen Diskursen bedroht, dem Diskurs um die Selbstverantwortung, die es vor allem alleinerziehenden und alleinlebenden Müttern abverlangt, sich früh um den Erwerb zu kümmern, dem Diskurs um Modernisierung der Geschlechterverhältnisse, der aufzeigt, was es Frauen kostet, wenn sie in diesem gesellschaftlich nicht anerkannten Raum verbleiben, dem ökonomischen Dis-

kurs, der das volkswirtschaftliche Interesse an den hochqualifizierten Frauen formuliert und nicht zuletzt dürfte die Sozialangst eine Rolle spielen, während der Lebensphase der Säuglingspflege und Elternzeit sozial und ökonomisch marginalisiert zu werden und abzurutschen.

Es ist eines der sozialen Probleme unserer Zeit, dass gesellschaftliche Organisationsformen und primäre menschliche Bedürfnisse nach Sorge nicht zusammenpassen oder nur auf Kosten der Frauen verwirklicht werden. Vor allem Bourdieu hat im „Elend der Welt“ darauf hingewiesen (vgl. Bourdieu 1997c), dass der Mangel an den von der Psychoanalyse beschriebenen frühen Beziehungserfahrungen und die daraus entstehenden seelischen Formen wie Ängstlichkeit und Affektregression in den Instanzen der sekundären Sozialisation umgedeutet werden. Vor allem die Schule, aber zunehmend auch der Kindergarten übersetzt Traumatisierung in Leistungsschwäche, wodurch das Element der Scham wirksam wird. Weniger zu wissen, weniger zu haben und weniger zu können, ist eine soziale Erfahrung von benachteiligten Kindern, die sich zur häufig mangelhaften frühkindlichen Beziehungserfahrung hinzufügt und die Entwicklung des Ich-Ideals und Über-Ichs mit prägt.

Mit der Erfahrung der sozialen Scham und Unterlegenheit geht jedoch – und dies dürfte eine nicht unerhebliche Quelle für Devianz sein – die Verletzung des Gerechtigkeitsgefühls einher sowie die Gewissheit, dass einem irgendwie Unrecht geschehen ist. Die wiederum prägt die Entwicklung auch des späteren Über-Ich und begünstigt eine besondere Abweichung im Aufbau der Moral (Wurmser 1993). Soweit die Beschreibung einer von Mängeln und Defiziten geprägten Sozialisation. Umgekehrt gilt aber auch, dass das Kind alle guten Erfahrungen, gute Bindungen, die Alpha-Elemente, die sichere Basis etc. aufnimmt und in psychische und kognitive Entwicklung, Exploration und Weltinteresse umsetzt.

Bei Bourdieu wird diese gesamte Entwicklung – im Guten wie im Schlechten – die Inkorporation genannt. Über die dem Kind in seiner Lebenswelt zur Verfügung stehenden Chancen, vermittelt über die Generationsbeziehungen inkorporiert es die Kapitalien im jeweiligen Feld und entwickelt über vielfältige Konditionierungen, Identifizierungen und Reaktionen den Habitus.

Aus supervisorischer Sicht ist der Prozess der Inkorporation selbstverständlich auf die berufliche Sozialisation zentriert, weshalb Inkorporationsprozesse in Berufen und in Organisationen von großem Interesse sind. Der Begriff der Inkorporation signalisiert dabei, dass es bei der Einverleibung von sozialen Strukturen um einen zum großen Teil unbewussten Prozess geht. Inkorporiert werden nicht nur soziale Rollen. Der Habitus, so Bourdieu, sei ein System von Grenzen, was jenseits dieser Grenze liege sei unvorstellbar – also tabuisiert.

Mit dem Thema der Tabuisierung haben sich vor allem die Ethnopsychanalytiker und Kulturtheoretiker befasst. So spricht Cornélius Castoriadis vom Anderen der Institution und meint Mythos und Unbewusstmachung im Kontext von institutionellen Prozessen. Gerade Castoriadis (vgl. Steinkamp 1992) hat sich mit der unbewussten Bedeutung der Institution befasst und spricht vom Heiligen der Institu-

tion. Während in der klassischen psychoanalytischen Theorie, vor allem im Konzept der institutionellen Übertragung, die unbewusste Gleichsetzung von Institutionen mit Mutterfiguren (Foulkes) thematisiert wird, spricht Castoriadis die Dimension des Tabus und des Narzissmus an. Institutionen geben ihren Vertretern die „Aura des Heiligen“, über welche die Institution als Kapital verfügt, sie stehen also nicht nur, wie Gehlen (1964) es beschrieben hat, im Dienste der Angstbindung, sondern auch im Dienste des Narzissmus.

Das Handeln von Institutionsvertretern und sozialisierten Mitgliedern einer Institution, welches teilweise instrumentell und unempathisch daherkommt, kann in seinen Sinnstrukturen erst verstanden werden, wenn man die Identifizierungen mit der Institution und ihrem Heiligen nachvollzieht. Nur Institutionsvertreter, die auf diese Weise handeln, also das Heilige und Gute der Institution vertreten, kommen in den Genuss ihres Kapitals, können sich die Institution also aneignen. Für eine Theorie des Verhältnisses von Mensch und Institution ist dieses Denken über Gehlen und den klassischen Institutionalismus hinaus unverzichtbar. Supervisorinnen und Supervisoren brauchen dieses theoretische Wissen, wenn sie Konflikte in Organisationen verstehen und bearbeiten müssen, weil sich hier immer wieder auch die Seite der Institution zeigt.

Die menschliche Verletzungsoffenheit, die menschliche Würde und die Gefühle

Eine zweite Dimension der Psychoanalyse scheint mir jedoch mindestens genauso wichtig. Sie betrifft die Bedeutung der menschlichen Gefühle, vor allem jene Gefühle, die für die Sozialisierbarkeit des Menschen eine herausragende Rolle spielen und in „Das Ich und das Es“ benannt wurden: die Liebe, die Angst und die Scham. Mit seiner Theorie der Angst und des Schuldgefühls hat Freud aufgezeigt, wie eine anthropologische Ausstattung – das Gefühl der Angst vor äußerer Gefahr – sich im Verlauf der Sozialisation zur inneren, zur neurotischen Angst wandelt. Er hat gezeigt, dass die Gesellschaft und die menschlichen Gefühle in hohem Maße zusammenhängen.

In der Psychoanalyse werden Gefühle grundsätzlich als intelligent aufgefasst. Sie sind weder eine Black Box, noch stehen sie außerhalb des sozialen Systems. Sie verweisen auch nicht nur auf die Vergangenheit, sondern stehen als Sozialgefühle in direktem Zusammenhang mit Gesellschaft und Kultur. Mit ihren Theorien von menschlicher Entwicklung, von Übertragung und Gegenübertragung und mit ihrer Theorie der Spiegelungsphänomene ist die Psychoanalyse auch eine Gefühlswissenschaft und zwar eine, die die Gefühle direkt mit der menschlichen Würde verbindet. Das macht sie für eine Sozialtheorie unverzichtbar.

Derzeit ist es vor allem Axel Honneth in Deutschland, der an einer Theorie moralischer Gefühle – also der Verbindung von Emotion und Würde – arbeitet und die

Psychoanalyse vor allem die Objektbeziehungstheorie und die Bindungstheorie an herausragender Stelle berücksichtigt – in guter kritisch theoretischer Tradition. International gehört Honneth zu einer Gemeinschaft von Forschern und Forscherinnen, die eine Verbindung zwischen moralischer, sozialer und emotionaler Entwicklung betonen. Vor allem die Arbeiten der Philosophin Martha Nussbaum legen eine neue Auseinandersetzung mit den Gefühlen nahe. In ihrer Philosophie der Gefühle und Emotionen (*Upheavals of Thought. The Intelligence of Emotions*) (vgl. Brumlik 2011) haben Gefühle ihren Ausgangspunkt in einem moralischen Universalismus der Gleichheit aller Menschen. Dieses in der Würde wurzelnde Gleichheitsgefühl trifft nun auf eine von Wertigkeit und sozialen Unterschieden bestimmte Kultur, die Konflikt auslösend ist. Es beginnt der Kampf um Anerkennung.

Gleichheit, Gerechtigkeit, Vertrauen ist auch bei Leon Wurmser (1993) in seiner Psychoanalyse des Gewissens ein wichtiger Ausgangspunkt. Ein verbogenes Gewissen bis hin zum Ressentiment und zur Gewalt entsteht bei Wurmser, in Anlehnung an Scheler, dadurch, dass moralische Gefühle wie Vertrauen und Fairness verletzt wurden und sich das Gefühl von Scham und Betrug einstellt. Wird erkannt, dass die Verletzung von Vertrauens- und Fairnessregeln quasi System hat und in der Kultur fest verankert ist, wie das z. B. im Utilitarismus oder in den neoliberalen Auffassungen von Wettbewerb und survival of the fittest der Fall ist, entstehen Rückzug, Vorsicht, Misstrauen oder eigene Regeln. Dies ist der Ausgangspunkt gesellschaftlicher Desintegration.

Gefühle sind bei Nussbaum, so Micha Brumlik (2011), keine beliebigen, irrationalen Ausdrucksformen zufälliger Stimmungen und Zustände, wie der Behaviorismus dies nahe legt, „sondern in aller Regel hoch verdichtete, spontane und situationsbezogene Stellungnahmen, die allemal auf diskutierbaren und ausweisbaren moralischen Haltungen beruhen“ (Brumlik 2011). Gefühle verweisen auf soziale und gesellschaftliche Konflikte. Nussbaum unterfüttert ihre Theorie der Gefühle entwicklungspsychologisch sowie universalethisch und moralpsychologisch. Gerade die Verknüpfung von Emotionstheorie und Moraltheorie ist für eine Theorie der Supervision und der Beratung von zentraler Bedeutung, weil sie erst jenen Weg praktisch beschreitbar macht, den wir Reflexion nennen. Wie oft gehen denn Supervisoren in Teams und Organisationen und es schlägt ihnen Misstrauen, Vorsicht und deutliche Abneigung anstatt offener Kommunikation und Verständigung entgegen? Und was ist Reflexion anderes, als aus den Stimmungen und den Emotionen jene Ordnung – sozial und politisch – zu erkennen und zu kommunizieren, die einer moralischen und nicht selten sozialkritischen Begründung standhalten kann? Jede Wahrheitssuche führt über den Weg der Gefühle, ihres Verstehens, Neuordnens und ihres Verteidigens. Reflexion heißt bei den Gefühlen beginnen, sie als Kompass von Anerkennungskonflikten zu schätzen und zwischen Affekt und Anerkennungskonflikt die logische Beziehung herzustellen.

Dieser Entwurf von Supervision und Beratung steht im Gegensatz zu Ansätzen des Machterhaltes und des Menschen als vom Machtstreben dominiert, wie dies

z. B. bei Macchiavelli oder in den Nützlichkeits-theorien niedergelegt ist. Auch die psychoanalytische Deutung von Gefühlen als Spiele und ihre damit einhergehende Entwertung, wie sie zum Beispiel Eric Berne niedergelegt hat, oder die Theorie der Skripte wartet wohl auf eine Neuformulierung.

Konflikt und Gerechtigkeit

Und damit komme ich zur zweiten Dimension des von Leuschner u.a. entwickelten Projektes der reflexiven Institution und verbinde sie wiederum mit der Anerkennungstheorie: der Umgang mit Konflikten. Wie können und sollen Menschen ihre unterschiedlichen Interessen, ihre Differenzen in einer Gesellschaft vertreten und wie soll Beratung und Supervision damit umgehen? Ausgangspunkt dieser Frage des Umgangs mit Konflikten ist zunächst die anthropologische Tatsache, dass der Mensch über seine gesamte Biografie hin verletzungsoffen ist, in der Kindheit und im Alter geradezu existenziell. Er ist deshalb angewiesen auf gesellschaftliche Verhältnisse, die ihn materiell, sozial und psychisch am Leben erhalten und seine anthropologische Verletzungsoffenheit nicht benutzen, um ihn zu beherrschen. Das ist die Idee der Polis und des Rechts.

Der folgende Vortrag geht von der These aus, dass das theoretische Dach, die Verbindung von Theorie der Gefühle, universalistischer Moral und Theorie der Gesellschaft im Entwurf von Axel Honneth niedergelegt wurde, die er in seiner Habilitationsschrift „Der Kampf um Anerkennung“ zu Beginn der 1990er Jahre beschrieben hat. Honneths Erkenntnisinteresse richtet sich dabei auf eine Gesellschaft, die er in Anlehnung an Hegel als sittlichen Zusammenhang beschreibt. Mit dieser Idee verfolgt Honneth die Fragestellung, wie Konflikte in einer Gesellschaft praktisch und fair gelöst werden können, wie Differenzen verhandelt und wie Interessen ausgeglichen werden können. Welche Güter und Werte sind dafür nötig?

Mit George Herbert Mead buchstabiert Honneth die Rechtsverhältnisse, die rechtliche Anerkennung und die demokratische Gleichheit als besonders bedeutend für die Entwicklung moderner Zivilgesellschaften. Gleichzeitig liegt die Kraft des Entwurfes in der Verbindung von drei Anerkennungssphären: die Gefühle, die Rechtsverhältnisse und die Dimension des Sozialen. Im letzteren sind Leistung, Wettbewerb und soziale Differenz aufgehoben. Liebe bzw. Zuwendung und Sorge, Rechtlichkeit und soziale Wertschätzung stehen als Anerkennungsformen drei Formen der Selbstbeziehung gegenüber, die Honneth das Selbstvertrauen, die Selbstachtung und das Selbstbewusstsein nennt.

Honneth beschreibt im ersten Kapitel seiner Habilitationsschrift, dass er seinen realphilosophischen Entwurf in Gegensatz zu jenen Theorien der Moderne sieht, die in der Tradition von Hobbes, Comte und Bacon z. B. die Gesellschaft als einen von Eigeninteressen bestimmten Zusammenhang betrachten. Menschen sind hier vor allem verlogen. Mitleid und Empathie sind strategisch und werden zum eigenen Nutzen und zur Vermehrung von Macht und Manipulation eingesetzt. Die

Problematik dieses Menschenbildes liegt nicht darin, dass Menschen nicht so sein können, wie von Machiavelli beschrieben, die Frage ist vielmehr in diesem Zusammenhang die der Rolle des Beraters. Während Machiavelli im Fürsten die Verlogenheit des Menschen als gegeben angesehen hat und dem Fürsten deshalb rät durch Tyrannei seine Macht zu behalten, hat zum Beispiel Platon für diesen Fall des Umgangs mit dem Tyrannen die Parrhesia – das Wahrsprechen – entwickelt und damit einen anderen, einen vernünftigen, aufklärenden, unerschrockenen und konfrontativen Umgang mit Macht begründet. Der Macht ist die Kraft der Vernunft entgegen zu setzen. Menschen sind nicht in erster Linie von Machtstreben bestimmt, müssen also auch nicht vom Leviathan in ihrer Destruktivität und ihrem Streben nach Macht begrenzt werden. Mit Hilfe der modernen Sozial- und Entwicklungstheorien, Objektbeziehungstheorie, Interaktionstheorie, soziale Konflikttheorie buchstabiert Honneth Hegels vormals idealistische Realphilosophie der Anerkennung empirisch und sozialtheoretisch aus.

Honneth wählt für die Begründung seiner Theorie einen Vernunftbegriff, der sich auf die Rechtsverhältnisse bezieht, wobei im Zentrum des Rechtsbegriffs die Menschenrechte stehen, also nicht das Recht auf Eigentum, welche vor allem zu schützen ist, sondern die menschliche Würde und die sich daraus ableitenden Grundrechte. Diese Dimension ist zugleich als Einwand gegen die umstandslose Nutzung der Systemtheorie als Beratungstheorie ins Feld zu führen, denn systemtheoretisch betrachtet, gehören Menschen zur Umwelt der Systeme. Ihre Würde und ihre Verletzbarkeit spielen keine wirkliche Rolle für eine Theorie der Gesellschaft.

Aristoteles hat mit dem Begriff des Zoon Politikon gezeigt, so Brumlik (2011), dass Menschen verletzungsoffen, bedürftig und aufeinander bezogen sind. Die menschliche Verletzungsoffenheit und die Interdependenz, das heißt bei Elias die Angewiesenheit der Menschen aufeinander, lässt Theorien, die im Gedankenexperiment ihrer Gesellschaftsentwürfe mit rationalen, Verträge schließenden Parteien beginnen, defizitär erscheinen. Weil Menschen Zoon Politikon sind, also an einen verletzungsoffenen Körper gebunden und nur in der Angewiesenheit auf andere überlebensfähig sind, brauchen sie gesellschaftliche Verhältnisse und Institutionen, die nach moralischen Regeln verlässlich funktionieren. Sie können weiterhin Glück nur wirklich in friedlichen und demokratischen Verhältnissen erfahren, innerhalb derer keine gesellschaftliche Sphäre, auch nicht die Familie, die Sexualität und die Liebe ausgeschlossen sind, wie es dies bürgerliche Vertrag zwischen demokratischer Öffentlichkeit und patriarchaler Familie und Privatheit nahe legt.

Konflikte lassen sich nur in der Gewissheit der moralischen Berücksichtigung der eigenen Interessen, im Vertrauen auf Fairness und Reziprozität lösen. Dies ist die rechtliche Anerkennung, die in einer Theorie der Supervision zu berücksichtigen und unter Einbeziehung der Theorie des Menschen als Zoon Politikon weiterzuführen ist. Diese anthropologische Voraussetzung verweist schon bei Aristoteles auf die Polis, die Bereitstellung von demokratischen Räumen zur Reflexion und Verhandlung. Die supervisorische Handlungskompetenz besteht nun darin, in Teams,

Gruppen und Organisationen einen solchen Raum kommunikativ zu erschaffen. Damit wiederholt sich die schon zu Beginn angesprochene Spannung von Wert und Würde in Organisationen. Supervision folgt jedoch sowohl den demokratietheoretisch fundierten Leitbildern, als auch den auf Wert und Funktionalität, Wirtschaftlichkeit und Effizienz ausgerichteten Normen in Gruppen, Teams und Organisationen. Dies war die Erfahrung in den 1980er Jahren. Allein auf Demokratie hat sich keine Beratungstheorie für Beruf und Organisation entwickeln lassen.

Das Leitbild von Rechtlichkeit und Anerkennung, von Menschen als grundsätzlich Würdige und Gleiche hatte in den 1960er und 1970er Jahren zu Beginn der Supervision eine durchschlagende Wirkung, weil es in dieser historischen Epoche um den Abbau der autoritären Strukturen in den pädagogischen, den klinischen und sozialen Institutionen ging. Welche Beziehung gehe ich zu meinem Klienten ein? Wie gehe ich als Sozialarbeiter, Arzt, Schwester mit meiner beruflichen Positionsrolle um und welche Übertragungen löse ich aus? Erzeuge ich in meine Klienten dadurch, dass ich sie vor allem mit Wertigkeitsskalen messe, Schamgefühle und Abwehr? Dies sind Fragen, die die Anerkennungssphäre des Rechts betreffen, das Thema von menschlicher Würde und universalethischen Normen in der Supervision.

Supervision und Rollentheorie

Als 1951 Talcott Parsons mit seinem grundlegenden Werk „Towards a General Theory of social Action“ (vgl. Joas/Knöbl 2003) der Systemtheorie zu ihrer Durchsetzung verhalf, in dem er das Verhältnis von Gesellschaft und Individuum als ein funktionales beschrieb und der Sozialisation nicht nur in der Kindheit und Jugend, sondern im gesamten Lebenslauf die Bedeutung zuschrieb, Individuen an die gesellschaftlichen Erfordernisse funktional anzupassen, tat er einen entscheidenden Schritt dazu, Kommunikation, Erziehung, Beziehung und Handlung von Menschen neu zu buchstabieren. Handlung und ihre Bezüge in der Sozialisation, der Kommunikation etc. wurden funktionalistisch neu verstanden und konnten nun rollentheoretisch funktional oder dysfunktional interpretiert werden. Auch Störungen, Fehlverhalten, Kommunikationsprobleme ließen sich so neu interpretieren und normativ neu begründen. Dies gilt u.a. für das wichtige struktur-funktionalistische Konzept von Norm und (behavioristisch begründeter) Sanktion. Was Parsons als einer der Väter des systemtheoretischen Paradigmas jedoch mit seiner Theorie menschlichen Handelns und sozialer Systeme auch vollzog, war ein geradezu paradigmatischer Bruch mit jenen Voraussetzungen des Denkens, in deren Mittelpunkt die Aristotelische Philosophie des Menschen als Zoon Politikon steht.

Parsons und der von ihm geprägte Strukturfunktionalismus ist seit den 1960er Jahren, seit Dahrendorfs Homo Sociologicus in den deutschen Sozialwissenschaften namentlich der Soziologie eine bevorzugte Theorie geworden, nicht zuletzt weil sie vor allem mit dem Rollenkonzept empirisch operationalisierbare Begriffe für Theorien der Sozialisation, des Lebenslaufes und sozialer und politischer Kon-

flikt bereitstellen konnte. Bekanntermaßen hat Niklas Luhmann den von Parsons geprägten Strukturfunctionalismus umgekehrt wie Hans Joas (2003) bemerkt, und die Funktion vor die Struktur gesetzt. Nicht die Strukturen der Gesellschaft, sondern ihre Funktionen für das Ganze sind zu betrachten (Luhmann 1984). Dies war eine erste systemische Betrachtungsweise, die sich den Subsystemen des Rechts, der Politik, der Währung, der Ökonomie, der Erziehung etc. widmete. Mit der theoretischen Entscheidung des Primates der Funktion in den 1960er Jahren legte Luhmann nach Joas/Knöbl (2003) den Grundstein für die Systemtheorie und ging gleichzeitig über Parsons hinaus, bei dem Menschen nicht mehr als Teil der Gesellschaft, sondern nur noch als ihr Umfeld betrachtet wurden. Für Luhmann erscheint es nicht sinnvoll vom Menschen auszugehen, wenn man von Gesellschaft spricht. Menschen als psychische Systeme leben zudem zumeist in einfachen Sozialsystemen wie Familie, Gruppe, Gemeinschaft, Team etc. Diese Unterscheidung zwischen parsonianischer Handlungstheorie und luhmannianischer Systemtheorie stellt einen paradigmatischen Übergang in der Theoriebildung der Systemtheorie dar.

Nun haben auch Leuschner u.a. die Verwendung der Rollentheorie als dritte Säule neben Konflikttheorie und Psychoanalyse gestellt, nicht zuletzt weil praktisch ein funktionaler Bezug für Supervision in Organisationen unverzichtbar ist und normativ die Rollentheorie ein Gerüst bietet, Konflikte in Organisationen funktional zu verstehen (Eck 1990). Jedoch ist die Dimension der Klärung von Rollen in Organisationen, auch wenn das Konzept praktisch gut anwendbar erscheint, weiterentwicklungsbedürftig. Leuschner u.a. entwickelten das Rollenkonzept für die Supervision in einer Zeit, in der über den Wert der Arbeit in einer Arbeitsgesellschaft noch Konsens bestand, auch wenn die Arbeitsgesellschaft durch Struktur- und Konjunkturkrisen erschüttert wurde. Seit den 1990er Jahren hat dieser Gesellschaftsvertrag der Arbeitsgesellschaft jedoch eine deutliche Veränderung erfahren. Der Berufsmensch, der Professionelle, der Arbeitnehmer – all jene Träger der Arbeitsgesellschaft sehen sich heute schweren Konflikten um den Wert ihres Beitrags zum gesellschaftlichen Wohlergehen gegenüber.

Wie bewertet die Gesellschaft heute welche Lebensform? Welche soziale Wertschätzung spiegelt sich in Lebensweisen und Lebensstilen? Arbeit hat heute eine grundlegend andere Organisationsform als dies noch vor 30 Jahren der Fall war. Einerseits geht sie nicht ohne Systeme, Funktionalität und schließlich Tugenden. Die instrumentelle Dimension kann deshalb aus der Supervision nicht ausgeklammert werden, wenn ein Team, eine Gruppe, eine Organisation sich nicht nur verstehen, sondern auch funktionieren soll. Bei Leuschner ist dies jedoch die Dimension des Kontraktes. Rollen müssen in einer Interdependenz zu den Kontrakten stehen, was wiederum auf den engen Zusammenhang von Rechtlichkeit und Funktionalität verweist.

Diese Interdependenz ist jedoch aus den Fugen geraten. Honneth (1992) nennt dies das Wertschätzungsproblem und formuliert, dass die sozialen Kämpfe genau um dieses Verhältnis von Rechtlichkeit und Funktionalität gehen. Derzeit ist

der Kampf um die Anerkennung der Arbeit und ihren Wert voll entbrannt, wahrscheinlich in einem Ausmaß, das in den Wohlfahrtsstaatskonzeptionen, welche in den 1980er Jahren noch gut wirksam waren, nicht zum Tragen kam. Der Kampf um Anerkennung spiegelt sich heute in Konzepten wie Arbeitskraftunternehmer oder das unternehmerische Selbst, die auch in der supervisorischen Diskussion, vor allem im Coaching, eine besondere Rolle spielen. Es spiegelt sich aber auch, wie der neue Fehlzeitenreport, sagt darin, dass Anerkennung als Lob, Zustimmung und kommunizierte Wertschätzung heute nur noch in 50% der Unternehmen praktiziert werden (Fehlzeitenreport 2011). Unsere Gesellschaft ist dort angekommen, wo Lebensstile jenseits von Arbeit besonders positiv sanktioniert werden und Arbeit im Kontext von sozialer Disziplinierung einerseits zunehmend erzwungen, andererseits aber kaum durch gute Arbeitsbedingungen und entsprechende Bezahlung wertgeschätzt wird. Aus Arbeitern werden Leiharbeiter, aus Dienstleistern werden Dienstboten, aus Professionellen werden Arbeitskraftunternehmer und die unbezahlte Arbeit in Form von Ehrenamt und Freiwilligkeit nimmt zu – um nur einige Transformationen der Form der Arbeit zu nennen.

Spiegel dieser Entwicklung ist die Konjunktur des Coaching als Form. Gerade im Coaching werden wie zum Beispiel bei Schreyögg (2004) Nützlichkeit und funktionale Konzepte geradezu drastisch beschrieben, wenn die Autorin vom Supervisanden bzw. Coachee als Produktionsmittel mit Eigenwert und Eigensinn spricht und zwischen Coaching und Supervision als Personalentwicklung versus Personenentwicklung unterscheidet. Schreyögg weist quasi vom Hochsitz des unternehmerischen Selbst der Supervision die Betreuung der sozialen und Wettbewerbsverlierer zu. Die Erfolgreichen hingegen sollten in den Genuss von Coaching kommen.

Mit den beschriebenen Formen wird Arbeit in der Organisationsform des Normalarbeitsverhältnisses als Grundlage der modernen Gesellschaften heute quasi aufgelöst und mit ihr all jene Tugenden, die für die Kohäsion der Gesellschaft als Arbeitsgesellschaft gestanden haben. Arbeit, oder um es genauer zu sagen, gute Arbeit als die zentrale Kategorien von Integration, Wertschätzung und Reproduktion verschwindet zwar nicht, ist aber in schmelzenden Stammebelegschaften zunehmend umkämpft. Dagegen kann man nicht lamentieren, sondern es braucht eine Perspektive, die als anerkennungstheoretische Grundlage für die Supervision fungieren kann. Dies gilt m.E. auch für das Coaching und nicht die Konzipierung, die Schreyögg vorschlägt, Coaching für die erfolgreichen Führungskräfte und Supervision für die sozialen Verlierer.

Ein möglicher Ansatz, der vor allem von Nussbaum vertreten wird und für die Supervision einen möglichen Kompass darstellen könnte, ist hier der Capability Approach. Dieser Ansatz fragt danach, welche Fähigkeiten und Güter Menschen brauchen, um ein gutes Leben zu führen. Menschen brauchen Grundbefähigungen, Capabilities, die sie befähigen, ein Leben für sich selbst zu führen. Beratung darf, wie Adrian Gaertner (2004) aufgezeigt hat, nicht dazu führen zu vergessen, wofür ich lebe, was ich unter einem guten Leben verstehe. Beruf und Arbeit und mit ih-

nen die neoliberalen Konzepte wie die des Arbeitskraftunternehmers oder des unternehmerischen Selbst verhindern in ihrer Fixierung auf Unternehmensziele diese Dimension des gutes Lebens.

Wittenberger hat hier vor 2 Jahren bei den FIS-Tagen davon gesprochen, dass diese Konzepte verhindern, dass Arbeit libidinös besetzt werden kann und sah die Supervision hier in der Pflicht, trotz aller Widrigkeiten dabei zu helfen, dass eine libidinöse Besetzung von Arbeit und, ich möchte anfügen, eine libidinöse Besetzung des Lebens möglich ist. Capabilities, die Idee einer Befähigung zum Leben für uns selbst bleibt das Projekt einer anerkennungstheoretisch fundierten Supervision.

Literatur

- Bion, W. (1962): Lernen durch Erfahrung, Frankfurt am Main.
- Bourdieu, P. (1997a): Die verborgenen Mechanismen der Macht. Schriften zur Politik und Kultur. Hamburg.
- Bourdieu, P. (1997b): Der Tote packt den Lebenden. Hamburg.
- Bourdieu, P. (1997c): Das Elend der Welt. Konstanz.
- Brumlik, M. (2011): Aspasia? Laudatio auf Martha Nussbaum anlässlich der Verleihung der Ehrendoktorwürde der Universität Bielefeld am 27. Juni 2011.
- Bude, H. (1988): Beratung als trivialisierte Therapie. Zeitschrift für Pädagogik, S. 369-379.
- Dahrendorf, R. (1959): Homo Sociologicus. Hamburg.
- Eck, C.D. (1990): Rollencoaching als Supervision. Arbeit an und mit Rollen in Organisationen, in: Fatzner, G./Eck, C.D. (Hg.): Supervision und Beratung, Köln, S. 209-248.
- Erdheim, M. (1986): Die gesellschaftliche Produktion von Unbewusstheit. Frankfurt am Main.
- Fehlzeitenreport 2011: In: Wissenschaftliches Institut der AOK, www.wido.de/fileadmin/wido/download/pdf, Zugriff am 18. August 2011 um 12.20.
- Foulkes, S.H. (1974): Gruppenanalytische Psychotherapie. Stuttgart.
- Freud, S. (1921): Massenpsychologie und Ich-Analyse, GW XIII, Frankfurt am Main.
- Freud, S. (1923): Das Ich und das Es. In GW. III, Frankfurt am Main.
- Foucault, M. (1976): Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses, Frankfurt am Main.
- Foucault, M. (1982): Die Geburt der Klinik, Frankfurt am Main.
- Gaertner, A. (2004): Supervision in der Krise – Expansionismus, Unschärfeprofil und die Ausblendung der Selbstreflexion. In: Buer, F./Siller, G. (Hrsg.): Institutionelle Modernisierung und die flexible Supervision. Wiesbaden.
- Gehlen, A. (1964): Urmensch und Spätkultur. Bonn.
- Gröning, K. (2011): Pädagogische Beratung, 2. Auflage, Wiesbaden.
- Habermas, J. (1984): Aspekte der Handlungsrationalität. In: Ders. (1984/1977): Vorstudien und Ergänzungen zur Theorie des kommunikativen Handelns. Frankfurt am Main, S. 441-474.
- Honneth, A. (1992): Der Kampf um Anerkennung. Frankfurt am Main.
- Joas, H./Knöbl, W. (2004): Sozialtheorien. Zwanzig einführende Vorlesungen. Frankfurt am Main.
- Leuschner, G. (1993): Wechselseitige Abhängigkeit und Diskurs – Aspekte angewandter Gruppendynamik in der Supervisionsausbildung, in: Forum Supervision, Heft 1, S. 7 – 32.

- Lewin, Kurt (1963): Feldtheorie in den Sozialwissenschaften, Bern.
- Luhmann, N. (1984): Soziale Systeme. Frankfurt am Main.
- Mead, G. H. (1978): Geist, Identität und Gesellschaft, Frankfurt am Main.
- Mentzos, S. (1986): Interpersonelle und institutionalisierte Abwehr. Frankfurt am Main.
- Parsons, T. (1951): Towards a theory of social action.
- Parin, P. (1978): Das Ich und die Anpassungsmechanismen, Frankfurt am Main.
- Scheler, M. (1915/1978): Das Ressentiment im Aufbau der Moralen. Frankfurt am Main.
- Schreyögg, A. (2004): Coaching. In: Buer, F./Siller, G. (Hrsg.): Die flexible Supervision, Wiesbaden, S. 101ff.
- Steinkamp, H. (1992): Das Andere der Institution. In: Wege zum Menschen. Heft 4, S. 179-236.
- Voß, G./Pongratz, H. (Hrsg.): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin.
- Winnicott, D. (1965/1974): Reifungsprozess und fördernde Umwelt. München (Engl. The Maturation Process and the Facilitating Environment, 1965).
- Wittenberger, G. (2011): Aspekte zur Geschichte der Supervision. In: Wittenberger, G./Zimmer-Leinfelder, I.: Supervision und ihre Methoden. Studienbrief im Masterstudiengang Supervision und Beratung an der Universität Bielefeld, Bielefeld.
- Wittenberger, G. (2009): Supervision, Macht und öffentliches Vertrauen. In: Forum Supervision, Heft 33 und 34.
- Wurmser, L. (1993): Flucht vor dem Gewissen. Berlin.

Anschrift der Autorin:

Prof. Dr. Katharina Gröning, Freiligrath Straße 10, 44791 Bochum.