

Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik

*Beiträge zur Sozialpsychologie
und therapeutischen Praxis*

Gegründet von

Raymond Battegay, Helmut Enke,
Annelise Heigl-Evers, Hans Strotzka, Ambros Uchtenhagen

Herausgeber und Herausgeberinnen

Angelika Berghaus, Hamburg – Jörg Burmeister, Littenheid –
Jochen Eckert, Hamburg – Oliver König, Köln – Ingrid Krafft-
Ebing, Wien – Eva Krebs-Roubicek, Basel – Dankwart Mattke,
Bad Honnef – Brigitte Mittelsten Scheid, München – Jürgen Ott,
Düsseldorf – Bernhard Strauß, Jena

Sprecher des Herausgeberkreises

Bernhard Strauß, Jena

Redakteur

Günter Presting, Göttingen

Ehemalige Herausgeber und Herausgeberinnen

Raymond Battegay, Adolf Martin Däumling, Helmut Enke, Peter
Fürstenau, Hannes Friedrich, Annelise Heigl-Evers, Karl König,
Dieter Ohlmeier, Raoul Schindler, Marianne Schneider-Düker,
Hans Strotzka, Arthur Trenkel, Ambros Uchtenhagen

V&R Vandenhoeck & Ruprecht in Göttingen

Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik

Organ folgender Arbeitskreise und Gesellschaften: Deutscher Arbeitskreis für Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik / Österreichischer Arbeitskreis für Gruppentherapie und Gruppendynamik / Schweizerischer Arbeitsausschuß für Gruppenpsychotherapie der Schweizerischen Ärztegesellschaft für Psychotherapie / Berufsverband der Approbierten Gruppenpsychotherapeuten.

Sprecher des Herausgeberkreises:

Prof. Dr. Bernhard Strauß, Institut für Medizinische Psychologie, Klinikum der Friedrich-Schiller-Universität, Stoysstr. 3, D-07740 Jena.

Manuskriptsendungen werden erbeten an den Redakteur Dipl.-Sozialwirt Günter Presting MPH, Vandenhoeck & Ruprecht, Theaterstr. 13, D-37073 Göttingen, E-mail: g.presting@vandenhoeck-ruprecht.de. Die Manuskripte sollen in vier Exemplaren und auf Diskette eingereicht werden. Bitte graphische Darstellungen und Fotos als TIF-, GIF- oder JPEG-Datei abspeichern. Der Umfang des gesamten Manuskriptes darf 42.000 Anschläge nicht überschreiten. Hinweise zur Manuskriptgestaltung können bei der Redaktion angefordert werden. Eingesandte Manuskripte werden von unabhängigen Gutachtern vor ihrer Annahme beurteilt.

Die Autoren erhalten 20 Sonderdrucke ihres Beitrags kostenlos. Die Lieferung weiterer Exemplare ist gegen Berechnung möglich.

Erscheinungsweise: Bände zu je 4 Heften mit einem Gesamtumfang von ca. 384 Seiten. Die Zeitschrift kann beim Verlag oder bei einer Buchhandlung bestellt werden.

Der Bezugspreis beträgt im Abonnement pro Band € 76,- / 78,20 (A) / sFr 119,-; Preis des Einzelheftes € 22,90 / 23,60 (A) / sFr 39,50. Vorzugspreis für Mitglieder der herausgebenden Arbeitskreise sowie für in der Ausbildung Befindliche und Studenten pro Band € 59,- / 60,70 (A) / sFr 95,-; jeweils zzgl. Versandkosten. Preisänderungen vorbehalten. Abbestellungen können nur berücksichtigt werden, wenn sie **bis zum 1.12.** beim Verlag vorliegen.

Die in der Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbes. das der Übersetzung in fremde Sprachen, vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm oder andere Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbes. von Datenverarbeitungsanlagen verwendbare Sprache übertragen werden. Auch die Rechte der Wiedergabe durch Vortrag, Funk- und Fernsehsendung, im Magnettonverfahren o.ä. bleiben vorbehalten.

Fotokopien für den persönlichen und sonstigen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopien hergestellt werden. Jede im Bereich eines gewerblichen Unternehmens hergestellte oder benützte Kopie dient gewerblichen Zwecken gemäß § 54 (2) UrhG und verpflichtet zur Gebührenzahlung an die VG WORT, Abt. Wissenschaft, Goethestr. 49, D-80336 München, von der die Zahlungsmodalitäten zu erfragen sind.

Verlag: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co.KG, Theaterstr. 13, D-37073 Göttingen. Tel.: 0551-5084-440 (Verlagsleitung), 0551-5084-458 (Expedition), Fax: 5084-454. Internet: www.vandenhoeck-ruprecht.de

E-Mail: info@vandenhoeck-ruprecht.de (für Bestellungen und Abonnementverwaltung).

Satz: Bild & Schrift J. Barthel, Laakeweg 3, D-37176 Parenden.

Druck- und Bindearbeit: Hubert & Co., Robert-Bosch-Breite 6, D-37079 Göttingen.

Editorial

Sozialpsychologie und Gruppendynamik spielen im heutigen psychosozialen Diskurs eine eher geringe Rolle, vergleicht man dies mit der Fülle der originären theoretischen wie praktischen Beiträge, die sie bis in die 80er Jahren des letzten Jahrhunderts geliefert haben. Der aufklärerische Impetus, mit dem diese Disziplinen einmal angetreten waren, ist still und leise in sich zusammengesunken. Ihre einstmalige Funktion als Bindeglied zwischen Theorie und Praxis, zwischen akademischer Welt und psychosozialer Praxis haben sie verloren. Auch die früher lebhafteste Zusammenarbeit von Gruppendynamikern und Gruppenpsychotherapeuten gehört der Vergangenheit an. Die Gruppendynamiker haben sich zunehmend von der Psychotherapie abgegrenzt und widmen sich vorrangig den Problemlagen der Arbeitswelt. Die (Gruppen-)Psychotherapeuten wiederum sind stark durch die institutionellen Veränderungen ihres Berufsfeldes absorbiert, durch den Kampf um „Richtlinienverfahren“, Anerkennung und Punktwerte, sei es in Klinik oder in freier Praxis. Bei den Gruppenpsychotherapeuten wiederum, die ihre Arbeit auf dem Markt anbieten, wird Gruppe als Setting und Methode wenig thematisiert, zu sehr scheinen die Kräfte des Marktes darauf zu drängen, das Handeln des Leiters in den Mittelpunkt zu stellen. Bei all diesen Entwicklungen bleibt für fächer- und felderübergreifende Diskurse nur wenig Aufmerksamkeit und Energie übrig.

Die hier versammelten Aufsätze wollen einige dieser Verbindungen und Diskurse wieder aufnehmen und zeigen, welchen Beitrag hierbei die Gruppendynamik heute leisten kann. Entstanden sind sie auf dem Hintergrund eines gemeinsamen Forschungsprojektes, an dem drei der vier Autor(inn)en beteiligt waren, und dessen Ergebnisse inzwischen publiziert sind (Klaus Antons et al.: Gruppenprozesse verstehen. Gruppendynamische Forschung und Praxis. 2. Aufl. Opladen, 2003).

Den Anfang macht der Beitrag von *Andreas Amann*, der gleich eine doppelte Verbindung herstellt, einmal zum soziologischen Diskurs, zum anderen zum Forschungsparadigma der qualitativen Methoden in den Sozialwissenschaften. Der Aufsatz, aus dem der Titel für dieses Themenheft entlehnt wurde, präsentiert in kondensierter Form einen theoretischen Rahmen für die Betrachtung von Gruppe und der in ihr stattfindenden Prozesse und führt dies beispielhaft vor an der Analyse einer kurzen Textsequenz aus einem gruppendynamischen Training. Seine Überlegungen zum Spannungsfeld von Zugehörigkeit und Individualisierung könnten einen Rahmen darstellen für das in der Gruppenpsychotherapie zentral gesetzte, aber theoretisch wenig ausgearbeitete Phänomen der Kohäsion. Amann hat seinen Ansatz im Rahmen seiner Promotion bei Ulrich Oevermann an der Universität Frankfurt entwickelt.

Oevermann wiederum ist mit der von ihm entwickelten Methode der „Objektiven Hermeneutik“ einer der exponiertesten Vertreter der qualitativen Methoden in den Sozialwissenschaften und hat seine Forschungsinteressen, nach einer für Soziologen typischen anfänglichen Skepsis, zunehmend den psychosozialen Feldern zugewandt, vor allem Supervision und Psychotherapie. Er wird uns im Beitrag von Amann und König wieder begegnen.

Es wäre zwar ein Missverständnis anzunehmen, dass sich ein theoretischer Entwurf unmittelbar in Praxis umsetzen ließe. Diskurs und Handeln haben ihre je eigene Logik. Der Beitrag von *Klaus Antons* und *Verena Hunziker* macht jedoch deutlich, wie eine bestimmte theoretische Überlegung zur Bedeutung von Zugehörigkeit die Aufmerksamkeit für Phänomene der Praxis verändert. Dies betrifft z. B. die Frage, welche Bedeutung im gruppenspezifischen Training der Gruppenteilung zukommt. So kann durch eine theoretische Idee eine bestimmte Vorgehensweise, die von Gruppendynamikern immer schon eingesetzt, aber nur cursorisch diskutiert wurde, auf eine explizitere Ebene des Verstehens gehoben und so auch einer reflektierteren Praxis der Weg bereitet werden.

Der Beitrag von *Andreas Amann* und *Oliver König* widmet sich der Frage, inwiefern mit dem Einsatz von qualitativen Methoden, wie sie Amann in seinem Beitrag vorgeführt hat, nicht nur eine Forschungsstrategie zur Disposition steht, sondern auch ein anderes Wissenschaftsverständnis. Wir haben dafür nach (Hinter)gründen gesucht, warum in der Gruppen(psychotherapie)-Forschung die qualitativen Ansätze bislang so wenig Resonanz gefunden haben. Unsere Thesen dazu haben im Herausgeberkreis einige Diskussion und produktiven Widerspruch auslöst, und wir würden es sehr begrüßen, wenn dies auch unter den Leserinnen und Lesern der Fall wäre. Während in den Sozialwissenschaften der Diskurs zwischen quantitativen und qualitativen Methoden und den damit verbundenen methodologischen Fragen schon lange geführt wird, steckt dies in der Gruppen(psychotherapie)forschung noch in den Anfängen.

Der abschließende Beitrag von *Oliver König* interpretiert die Entwicklung der Gruppendynamik und der psychosozialen Methoden vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Veränderungen der letzten Jahrzehnte. Er ist dabei sowohl Kritik wie Selbstvergewisserung, scheint es doch das Schicksal aller methodischen und theoretischen Erfindungen des psychosozialen Feldes zu sein, dass sie allmählich von den Kräften, zu deren Verständnis und Veränderung sie einmal formuliert wurden, aufgesogen und vereinnahmt werden. Um dem etwas entgegenzusetzen zu können, müssen sie sich quasi immer wieder neu erfinden.

Für den Herausgeberkreis
Oliver König

Ein unmöglicher Beruf: Zur Professionalisierung der Gruppendynamik¹

Oliver König

Zusammenfassung

Es werden die Besonderheiten in der Entwicklung der Gruppendynamik als einem Teil der seit den 1960er Jahren sich ausbreitenden Beziehungsberufe dargestellt. Dabei wird mehreren Thesen gefolgt. So tendiert die Gruppendynamik dazu, sich im Prozess ihrer Professionalisierung und der Ausweitung in neue Felder in etwas anderes zu verwandeln, z. B. in Beratung, Supervision, Psychotherapie usw. Zum zweiten ist sie dabei, wie die Beziehungsberufe insgesamt, eingespannt in die Zwiespältigkeit von Institutionalisierungsprozessen einerseits, Vermarktung und Banalisierung andererseits und gerät dabei immer wieder in Widerspruch zu ihren Arbeitsmaximen. Und zum dritten verändern sich in dieser Entwicklung die zentralen Themen der Gruppendynamik, die Verhandlung von Autorität tritt in den Hintergrund, Leistungsdruck und Selbstwertprobleme, der Wunsch nach Zugehörigkeit und die Angst vor Ausschluss, Individualisierungsdruck und Autonomiestreben treten in den Vordergrund.

Summary

An impossible occupation: About the development of professionalism in group dynamics

The characteristic features of group dynamics are described as part of the development in the psychological occupations since the sixties. Several arguments are formulated. There is a tendency for group dynamics to turn into something else in the wake of professionalism and the entrance into new fields of work. It changes into counselling, supervision, psychotherapy etc. Secondly, like the psychological professions in its whole, group dynamics is placed in the conflicting process of institutionalisation

¹ Der Text entstand im Rahmen eines Forschungsprojektes, dessen Ergebnisse inzwischen publiziert sind (Antons et al. 2001). Für kritische Hinweise möchte ich den beteiligten Kolleginnen und Kollegen Andreas Amann, Klaus Antons, Gisela Clausen und Karl Schattenhofer danken.

on one side, marketing and trivialisation on the other side, both of which get into contradiction to its professional standards. And thirdly there is a change in the central topics of group dynamics, authority moves into the background, the struggle with efficiency principles and problems of self-confidence, attaining membership and the fear of exclusion, individualisation and the search for autonomy move into the foreground.

Der USA-Import „Gruppendynamik“, anfangs Teil der amerikanischen Reeducation Politik und damit der Verwestlichung Deutschlands, ist im Rückblick besehen zugleich ein originäres Kind der bundesrepublikanischen Nachkriegszeit, das auch in der weiteren Entwicklung eng mit der politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlich-kulturellen Situation dieser Zeit verknüpft bleibt. Als Praxis- und Forschungsmethode ist sie daher gleichsam eine Methode der „ersten Stunde“ und bleibt, ob sie es will oder nicht, mit diesen Anfängen verbunden. Und auch ihre weitere Entwicklung lässt sich als ein Spiegel gesellschaftlicher Veränderungen lesen. Zugleich bietet sie ein gutes Fallbeispiel für die Entstehung, Konsolidierung und allmähliche Veränderung der „Beziehungsberufe“, d. h. all der Berufsfelder, die sich mit der Reflexion, Gestaltung und Entwicklung von privaten und beruflichen Beziehungen befassen. Diese Veränderungen lassen sich als Professionalisierungsprozesse beschreiben, die jedoch im Falle der Gruppendynamik die Eigenart haben, dass sie, je erfolgreicher sie sind, die Gruppendynamik zu etwas anderem machten als „Gruppendynamik“, sie unter einen anderen Leitbegriff stellen. Sie wird Erwachsenenbildung und Gruppenpädagogik, Gruppen- und Sozialtherapie, Verhaltens- und Kommunikationstraining, Supervision und Organisationsentwicklung, Teamtraining und Teamentwicklung und manches mehr. Gruppendynamik bleibt schwer zu verorten und diese Ortlosigkeit ist sowohl ihre Stärke wie auch ihr Problem. Es ist und bleibt schwer, eine solche Uneindeutigkeit auszuhalten und aufrecht zu erhalten, erfordert doch ein Beruf eine gewisse Eindeutigkeit, um sich als solcher konstituieren zu können. Doch gerade aus diesem Spannungsfeld heraus, ihrer Eigenart als ein „unmöglicher Beruf“², lassen sich

² Dieser Begriff taucht, wie so manches, schon bei Sigmund Freud auf und seine selbstironische Anmerkung hierzu sei an dieser Stelle zitiert: „Machen wir einen Moment halt, um den Analytiker unserer aufrichtigen Anteilnahme zu versichern, daß er bei der Ausübung seiner Tätigkeit so schwere Anforderungen erfüllen soll. Es hat doch beinahe den Anschein, als wäre das Analysieren der dritte jener ‚unmöglichen Berufe‘, in denen man des ungenügenden Erfolgs von vornherein sicher sein kann. Die beiden anderen, weit länger bekannten, sind das Erziehen und das Regieren“, aus: Die endliche und unendliche Analyse, zit. n.: Studienausgabe Ergänzungsband, S. 388. Das Trainergeschäft als „unmöglicher Beruf“ in der Mitte des Dreiecks von Regieren, Erziehen und

einige Besonderheiten und Entwicklungen der Gruppendynamik beschreiben und begründen. Dies soll im Folgenden versucht werden.

1 Legitimationsvorschuss und Abarbeiten an der Vergangenheit

Personell ist die Gruppendynamik mit den beiden Namen Kurt Lewin und Jacob Moreno verbunden, zwei deutsch-österreichisch-jüdischen Emigranten, die in den USA einen wichtigen Einfluss auf die dortige Sozialpsychologie nahmen und deren Wirken auf diesem Umweg nach dem Krieg wieder in den deutschsprachigen Raum zurückfloss (Rechtien 1990). Am Beispiel Kurt Lewins wird deutlich, dass sein Interesse immer ein mehrfaches war, einerseits theoretisch-wissenschaftlich, andererseits auf politisch-gesellschaftliche Veränderung ausgerichtet. In der Auseinandersetzung mit dem amerikanischen Pragmatismus und der Human Relations-Bewegung war sein Wirken zugleich immens praktisch orientiert. Von Anfang an tritt die Methode Gruppendynamik in mehrfacher Funktion auf: als wissenschaftliche Perspektive, als Medium der Demokratisierung unter den Bedingungen der bundesdeutschen Nachkriegszeit bzw. als „Re-education“, als eine Methode des Lernens und des „Social Engineering“. Wissenschaft, Politik und Sozialtechnologie gehen eine enge Verbindung ein, was aber unter den Bedingungen einer „Erziehung nach Auschwitz“, wie dies Theodor W. Adorno formuliert hatte, erst einmal keine Legitimationsprobleme mit sich brachte, zu eindeutig war die Verurteilung des Geschehenen, das es in einer gemeinsamen Anstrengung zu überwinden galt. Die Anfänge der Gruppendynamik in der Bundesrepublik stehen unter diesem Vorzeichen und es verwundert nicht, dass es in den späten 1950er und frühen 1960er Jahren vor allem die Lehrerfortbildung war, in der die Gruppendynamik eine Rolle spielt (Albrecht et al. 1999, S. 448 ff.). Wo immer es gelungen war, die alten Eliten des Nationalsozialismus aus ihren Ämtern und Positionen zu entfernen, ging es den Verantwortlichen in Universität, Schule und Ministerialbürokratie in weitesten Sinne um Demokratisierung. Schule und Erwachsenenbildung waren hierfür besonders geeignete Orte, Gruppendynamik eine der wichtigsten Methoden der Wahl. D. h. die Gruppendynamik begann in der Bundesrepublik mit einem immensen Legitimationsvorschuss, der aber zunehmend zum Ballast wurde, je mehr es im weiteren Verlauf darum ging, Arbeitsfelder und Arbeitsmandat auszuweiten.

Diese Rolle der Gruppendynamik für die Demokratisierungsbemühungen in der noch jungen Bundesrepublik fand theoretisch, methodisch

Analysieren? Ein durchaus amüsanter Gedanke. Für den Hinweis auf das Freud Zitat sei Andreas Amann gedankt.

und praktisch ihren Ausdruck in der zentralen Bedeutung, die dem Thema „Autorität“ zukam. Angelegt war dies schon bei Kurt Lewin und seiner Klassifizierung von verschiedenen Führungsstilen, die er in einer experimentellen Studie in den 1930er Jahren entwickelt hatte (Sader 1992, S. 271 ff.). Er unterschied zwischen einem „autokratischen“, „demokratischen“ und „Laissez-faire“-Stil. Es spiegelt sich aber auch wider in vielen frühen und maßgeblichen Modellen zu Gruppenprozessen, die zum Teil von seinen direkten Schülern entwickelt wurden, z. B. von Warren G. Bennis mit seinen Ideen zum „Entwicklungsmuster der T-Gruppe“ (Bennis 1972, vgl. auch Fengler 1986; Schattenhofer 1995), oder in den Zielen der Gruppendynamik, wie sie im deutschsprachigen Raum von Alf Däumling programmatisch formuliert worden sind: „Reifung durch Selbstkonfrontation, Verbesserung der Sozialwahrnehmung, Fundierung der Kooperation, Neubegründung von Autorität“ (Däumling 1968/70). Es schien das beste Mittel gegen eine mögliche Wiederholung der deutschen Katastrophe zu sein, die Objekte eines autoritären Staates zu Subjekten ihrer selbst zu machen und sie mit ihrem Handeln in allen seinen Konsequenzen zu konfrontieren. Eine solche Konzentration auf das Autoritätsthema fand seine besondere Berechtigung in den nach wie vor bestehenden autoritär-hierarchischen Strukturen der bundesrepublikanischen Gesellschaft der Nachkriegszeit, was sich erst von den Randlagen her, dann aber allmählich auch aus der Mitte der Gesellschaft heraus, unter dem Motto von „mehr Demokratie wagen“ verändern sollte.

Zwei bekannte Studien zu Mikroprozessen in Gruppen aus dieser Zeit zeigen diese Ausrichtung auf Autoritätsphänomene sehr deutlich. Sowohl der Amerikaner Philip Slater (1970) wie der Franzose Max Pagès (1974) griffen dabei methodisch-theoretisch vor allem auf psychoanalytisches Denken zurück, in dem das Autoritätsthema in der paradigmatischen Gestalt von Übertragung und Widerstand eine zentrale Rolle spielt. Die Auseinandersetzung mit Autorität war also keineswegs ein rein deutsches Thema, auch wenn sie dort eine historisch bedingte besondere Bedeutung hatte, sondern war Ausdruck für Entwicklungen, die in den 1960er und 1970er Jahren in allen westlichen Industrienationen stattfanden. Die Verkrustungen der Nachkriegszeit brachen auf. Für die Bundesrepublik hieß dies: Sozialliberale Koalition und Bildungsreform, Proteste gegen den Vietnamkrieg und Ostverträge, Rockmusik und Kunst, Studentenrevolte und Frauenbewegung, antiautoritäre Erziehung und sexuelle Revolution, Wohngemeinschaften und Kommunen. Charakteristikum dieser Zeit ist es geradezu, dass die strenge Hierarchie bisheriger Institutionalisierungen unter dem Ansturm außer- und gegeninstitutioneller Bewegungen auseinander bricht bzw. die bislang hermetisch dicht gehaltene konservative und (klein)bürgerliche Welt der Bun-

desrepublik sich nicht nur politisch und wirtschaftlich, sondern auch kulturell zu öffnen beginnt. Durch die (vorübergehende) Aufweichung institutioneller und sozialer Grenzen öffnet sich der gesellschaftliche Diskurs für eine Vielzahl von neuen Ansätzen, Denkmodellen und politischen Orientierungen.

Eine Entsprechung fanden diese Entwicklungen im wissenschaftlichen Raum durch die Grundsätze der Lewin'schen Aktionsforschung, die auf engste mit der Gruppendynamik verbunden sind. Die klassische Trennung zwischen Subjekt und Objekt von Forschung sollte aufgegeben und die wissenschaftliche Objektivierung quasi demokratisiert werden. Einmünden sollte dies in eine Zusammenführung „von Handeln, Forschung und Erziehung“, die „als ein Dreieck betrachtet werden sollten, das um jeder seiner Ecken willen zusammenzuhalten ist“ (Lewin 1953, S. 291). Die (akademische) Forschung versuchte auf diese Weise, sich einer Praxis zuzuwenden, die ihr in diesen Jahren des raschen Wandels verloren zu gehen drohte. Aus dieser Form der Aktionsforschung ging in den 1960er und 1970er Jahren eine umfangreiche Literatur hervor über Gruppenarbeit, Gruppenpädagogik und Gruppendynamik in Schule und Sozialer Arbeit (Moser 1977). Der institutionelle Auftrag von Schule, Universität und Erwachsenenbildung, von Sozialer Arbeit und Gesundheitswesen musste zwar in einer breit angelegten Bildungs- und Sozialreform aus den alten Verkrustungen einer obrigkeitsstaatlichen Vergangenheit befreit werden, zeigte sich aber in seinem Bildungs- und Hilfeauftrag gegenüber neuen Werten und Handlungsmaximen aufgeschlossen. Kompensatorische Erziehung, Gruppenarbeit und sozialpädagogische Betreuung in der (Gesamt-)Schule stehen ebenso dafür wie die Therapeutisierung weiterer Bereiche der Sozialen Arbeit, sowie die ersten Schritte zur Einbeziehung von (nicht-medizinischer) Psychotherapie in die kassenärztliche Leistung. In Universität und Schule musste sich die Gruppendynamik dabei gegen eine starke anfängliche Skepsis durchsetzen und blieb letztendlich randständig. Heute spielt sie in diesen institutionellen Bereichen keine große Rolle mehr, und die Forschungs- und Publikationstätigkeit kam in der Folge davon weitgehend zum Erliegen. Durchgesetzt hat sie sich vor allem in den Feldern der Sozialen Arbeit, in der sie heute aber nur eine Methode ist neben vielen. Die Zusatzqualifikation in einer therapienahen oder therapeutischen Methode wird hier zu einer Selbstverständlichkeit. Neben der Gruppendynamik sind dies in den Anfängen die Themenzentrierte Interaktion und das Psychodrama, Gestalttherapie und Encounter-Gruppen, klientenzentrierte und nondirektive Gesprächsführung, Verhaltenstherapie und Psychoanalyse, in einer zweiten Welle gefolgt von Bioenergetik und Primärtherapie, Transaktionsanalyse, Familientherapie und Neurolinguistisches Programmieren, Systemische Therapie und Hypnothera-

pie. In einer dritten Welle kommt es zu einer Ausweitung dieser Methoden in neue berufliche Felder hinein, in Wirtschaft und Verwaltung, in die Arbeit in und mit Organisationen, als Supervision für einzelne, Gruppen und Teams, als Personalentwicklung, Organisationsberatung usw.

2 Die Beziehungsberufe als Spezialisten fürs Generelle

Aus etwas größerem zeitlichen Abstand gesehen beginnt hiermit eine allgemeine Pädagogisierung, Psychologisierung und Therapeutisierung des Alltags und eine damit zusammenhängende Vergesellschaftung ehemals privater Lebensbereiche. Es entsteht in diesem Zusammenhang allmählich ein neues Berufsfeld, die vielen Formen der Beziehungsberufe, zu denen auch die Gruppendynamik zu zählen ist. Wird die Gestaltung von Beziehungen zum Beruf, so signalisiert dies zuerst einmal, dass Beziehungen zu einem Problem geworden sind, das nicht mehr in diesen Beziehungen gelöst werden kann. Es bedarf eines Spezialistentums, das mit einem Spezialwissen von außen an diese Beziehungen herantritt, und die auftretenden Schwierigkeiten zu lösen hilft. Die Besonderheit der Beziehungsberufe besteht nun darin, dass dies nicht mehr normativ geschieht, sondern im wesentlichen reflexiv. Zentrales Arbeitsmedium all dieser Spezialisten sind jeweils methodisch unterschiedlich umgesetzte Formen der Reflexivität bzw. der Anleitung zur Selbstreflexivität. Dies unterscheidet sie von anderen verwandten Berufsgruppen. So sind z. B. auch die Berufe des Arztes oder Juristen dadurch gekennzeichnet, dass in ihnen die Beziehung zwischen dem Spezialisten und seinem Klienten eine wesentliche Rolle spielt und manchmal auch unmittelbar Medium der Arbeit ist. Zugleich sind sie aber immer Spezialisten für ein Drittes, auf das hin die Beziehung ausgerichtet bleibt. Beim Arzt ist dies sein medizinisches Fachwissen, entsprechend auch beim Juristen. Und dieses Fachwissen steht in der Regel in Verbindung mit ihrer institutionellen Funktion, z. B. in Gesundheits- und Rechtssystem. Davon unterscheiden sich die Berufe, deren zentraler Gegenstand die Beziehungen selbst sind, zuerst einmal die Beziehungen des Klienten in seiner Alltagswelt, dann aber auch die Beziehung des Klienten zu dem jeweiligen Spezialisten, letzteres in „reinsten“ Form in der psychoanalytischen Übertragungsbeziehung. Es handelt sich bei dieser Form von Beziehungsberufen gewissermaßen um „Spezialisten fürs Generelle“ (Kade et al. 1999, S. 149).

Dieses Spezialistentum ist ein originäres Kind des 20. Jahrhunderts, das sich in allen westlichen Ländern seit den 1960er und 1970er Jahren immens ausdifferenziert. Zwar gibt es Vorläufer in Theologie und Philosophie, den Pfarrer, der aus seiner speziellen Beziehung zu Gott Rat-

schläge über die Beziehungen zwischen den Menschen ableitet, den Philosophen, der aus dem Nachdenken über die Bedingungen individueller Freiheit und den notwendigen Voraussetzungen, sie erkennen und umsetzen zu können, Maximen für ein gutes Leben ableitet. Aber erst mit der Ausdifferenzierung der Sozialwissenschaften und ihrer empirischen Fundierung entsteht ein Spezialwissen, das sich in relativer Unabhängigkeit von normativen Setzungen (sozialen) Beziehungen zuwendet, so wie sie tatsächlich gegeben sind, um aus der Erkenntnis ihrer je eigenen sozialen Beziehungslogiken Handlungsweisen abzuleiten, die helfend, beratend, fördernd, aber auch lehrend, korrigierend, kontrollierend, bestrafend in diese Beziehungen eingreifen. Erziehung und Umerziehung, Therapie und „Gehirnwäsche“, Hilfe und Überwachung, sind als Kehrseiten der gleichen gesellschaftlichen Prozesse zu begreifen, wie dies Michel Foucault historisch beispielhaft herausgearbeitet hat und wie dies gleichfalls in allen soziologischen Modernisierungstheorien eine zentrale Rolle spielt. Reflexive Mechanismen treten von Anfang an mit diesem doppelten Gesicht auf. Sie setzen den Einzelnen zunehmend frei aus den Zwängen traditioneller Vorgaben und erweitern damit die Möglichkeiten der Selbstverortung. Dies wird aber zugleich zu einer zu leistenden Aufgabe, Fremdzwang wird zu Selbstzwang (König 2000).

Unter den besonderen Bedingungen der Nachkriegszeit wurde die Doppelseichtigkeit von reflexiven Mechanismen, sofern sie überhaupt als solche erkannt wurde, nicht als Problem angesehen. Zumal bei den neuen sozialen Bewegungen überwog die Erfahrung der Freisetzung aus alten Strukturen und Zwängen und die damit verbundenen Erwartungen und Hoffnungen. Die Kritiker dieser Entwicklung kamen in dieser Zeit der 1960er Jahre anfangs nicht vom linken, sondern eher vom politisch rechten Spektrum (z. B. Helmut Schelsky). Doch schon gegen Ende der 1960er Jahre begann diese Rollenverteilung zu kippen und der politisch bedingte Legitimationsüberschuss der Gruppendynamik zu schrumpfen. Ihr wird nun vom linken politischen Spektrum Entpolitisierung und Subjektivierung von sozialen Problemlagen vorgeworfen (Horn 1972), ein Vorwurf, der in der Folgezeit gegen die Beziehungsberufe insgesamt immer wieder vorgebracht wurde.

3 Institutionalisation und Ökonomisierung

In den 1970er Jahren entstehen neue Legitimationsstrategien. Eine davon war die Gründung eines entsprechenden Verbandes. Aus der Kooperation von Universitätslehrern und Freiberuflern, Psychoanalytikern und Gruppendynamikern entstand 1967 der Deutsche Arbeitskreis für Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik (DAGG) als ein wesentlicher

Schritt zur Professionalisierung der Arbeit mit Gruppen. Die anfänglichen zwei Fachsektionen Gruppendynamik (GD) und Analytische Gruppenpsychotherapie (AG) werden in den folgenden Jahren ergänzt durch die Fachsektionen Psychodrama (PD), Sozialtherapie (ST) sowie Klinik und Praxis (KuP). Damit war die Ausdifferenzierung allerdings erst einmal beendet. Es war vor allem der hegemoniale Anspruch der Psychoanalytiker, der die Ausbildung weiterer Fachsektionen verhinderte. Erst die Bedingungen der Wiedervereinigung, und dies auch mit einiger Verzögerung, führten dazu, dass mit der Intendierten dynamischen Gruppenpsychotherapie die ehemaligen DDR-Gruppenpsychotherapeuten einen Platz im DAGG fanden.

Im weiteren Verlauf entstehen Institute, Ausbildungsrichtlinien und Zertifizierungen, alles Entwicklungen, die das kreative Chaos der „Gründerjahre“ allmählich in ruhigere Bahnen lenken. Diese Tendenz zur Zertifizierung bringt die Verfahren gleichzeitig wieder in die Nähe eines herkömmlichen Schulmodells. Und während diese Standardisierung der neuen Verfahren nach außen hin ihrer Anerkennung und Konsolidierung als Profession dient, entstehen nach innen hin neue Statushierarchien zwischen den Gründern, die sich in ihrem Status noch gegenseitig anerkennen konnten, und den nachfolgenden Generationen, die nun deren Anerkennung bedürfen, zwischen Ausbildern und Auszubildenden, zwischen Therapeuten und Lehrtherapeuten usw., also all jene Institutionalisierungsprozesse, die als Kennzeichen einer gelungenen Professionalisierung gelten (Dewe 1993), angesiedelt im Spannungsfeld zwischen emanzipatorischen Ansprüchen und Anpassung, zwischen der Herausbildung von handwerklichen und ethischen Standards in der Arbeit mit dem jeweiligen Klientel, und der Ausrichtung auf die Interessen des eigenen beruflichen Standes, zwischen dem Ethos der Hilfe und dem Schielen auf Status und finanzielle Pfründe.

Deutlich formuliert wird dies von einem Mitbegründer des Verbandes und dem ersten Leiter der Sektion Gruppendynamik, Alf Däumling, der auf der Feier zum 25-jährigen Bestehen des Verbandes rückblickend die Anfangskonstellation des DAGG als „Verbindung zwischen einer reichen Braut (Sektion AG) und einem armen Bräutigam (Sektion GD)“ (Rudnitzki 1993, S. 26) bezeichnete. Reich waren die Analytiker im doppelten Sinne. Analytische Psychotherapie wurde gerade als Leistung der Krankenkasse anerkannt, was den Beruf institutionell wie auch ökonomisch absicherte. Zudem war es den Psychoanalytikern zu der Zeit erfolgreich gelungen, sich innerhalb der Beziehungsberufe als statushöchste Elite zu platzieren, was erst heute, über 30 Jahre später, zu bröckeln beginnt. Vor allem von dem Status der Psychoanalyse wollte die Gruppendynamik, diese „Therapie für Normale“ (Däumling 1968/70, S. 22) profitieren. Zugleich ist in diesem Verhältnis von Gruppendyna-

mik und (analytischer) Gruppenpsychotherapie das erste Beispiel für den Abgrenzungsbedarf der Gruppendynamik zu sehen, wollte sie nicht als Methode in etwas anderem aufgehen. Einen Ausdruck fand dies darin, dass sich einige Jahre nach der Gründung der Sektion Gruppendynamik aus ihren Reihen eine Sektion Sozialtherapie herauslöste, die schon bald nur noch wenig Schnittfläche zur Gruppendynamik haben sollte. Obwohl bis heute viele der im DAGG organisierten Gruppendynamiker in einer oder mehreren psychotherapeutischen Vorgehensweisen ausgebildet sind, bleibt der Abgrenzungsbedarf gegenüber der Psychotherapie bis heute bestehen.

Die weitere Entwicklung des DAGG ist beispielhaft für das Spannungsfeld, in dem sich die Beziehungsberufe insgesamt bewegen. Versuchen sie, wie es für die Psychotherapeuten der Fall ist, sich eine institutionelle Anerkennung zu verschaffen, so bringt dies nicht nur eine zunehmende Verrechtlichung und Verregelung ihrer Tätigkeit mit sich, was unweigerlich in ein Spannungsverhältnis zum Gegenstand und den Grundsätzen ihrer Arbeit gerät, eben der Reflexion und Gestaltung von Beziehungen (Oevermann 1993). Am Beispiel der Psychotherapie wird zugleich deutlich, dass sie ihren Eintritt in ein sozialrechtlich abgesichertes Berufsbild darüber hinaus mit dem Preis bezahlen, wieder unter eine institutionelle Vorherrschaft, in diesem Fall des medizinischen Systems zurückzukehren, aus dem sich die berufliche Tätigkeit „Psychotherapie“ einmal ausdifferenziert hatte. Bleibt den Beziehungsberufen diese Form der Institutionalisierung allerdings verwehrt bzw. erspart, so placiert sie dies keineswegs in ein Reich der Freiheit, sondern übergibt sie den Kräften des Marktes. Die ökonomischen Gegebenheiten des Marktes befinden sich ihrerseits wiederum in Spannung zum Gegenstand „Beziehung“, da eine Marktlogik mit ihren Regulationsmechanismen Konkurrenz und Gewinn in einem spannungsvollen Verhältnis steht zu einer Beziehungslogik mit ihren Regulationsmechanismen Reziprozität und Altruismus. In diesem Spannungsfeld zwischen Institutionalisierung und Verregelung und Pädagogisierung einerseits, Kommerzialisierung und Banalisierung andererseits, sind die Beziehungsberufe angesiedelt und als ein Teil davon auch die Gruppendynamik.

Die Beziehungsberufe sehen sich also mit einer ganzen Anzahl von professionellen Paradoxien konfrontiert. Diese entstehen, wenn die auf Beziehungen bezogenen persönlichen Haltungen, Weltbilder und Handlungsmaximen von Ganzheitlichkeit, Authentizität, Akzeptanz, Transparenz und Reflexivität zur Maxime einer Berufsrolle werden und als solche auf die Realitäten einer gesellschaftlichen Praxis stoßen, die eine Realisierung dieser Selbstdefinition nur in eingeschränktem Maße erlaubt. Sie zeigen sich gleichfalls im Wiederauftauchen dieser gesellschaftlichen Praxis in ihren eigenen institutionellen Verfestigungen,

organisatorischen Formen und internen verbandlichen Auseinandersetzungen. Zudem prallen die Handlungsmaximen eines Hilfe-Ethos auf die hartnäckige Realität einer Gegenwart, in der sich soziale Ungleichheit eher vergrößert als verkleinert. Diese paradoxen Wirkungen sind in der Struktur jeder helfenden Beziehung eingelassen als Spannungsverhältnis zwischen Hilfe und Kontrolle, Beratung und Bevormundung, sozial-technokratischem Expertentum und individueller Lebenspraxis, Rollenformigkeit der Helferbeziehung und der Forderung nach ihrer Authentizität. Hinzu tritt häufig eine überdimensionierter Selbstauftrag und ein „heroisches Professionsverständnis“ (Kade et al. 1999, S. 145) bei einer nur geringen Umsetzungsmacht, liegt doch die Definitionsmacht darüber, was machbar und vertretbar ist, nicht bei den Professionsmitgliedern selber, sondern zumeist bei anderen Instanzen. Dies ist in den institutionellen Kontexten der meisten helfenden Berufe schwierig auszubalancieren und kann in gleicher Weise in der Fassadenhaftigkeit einer professionellen Deformation oder der selbstzerstörerischen Dynamik von Burn-out-Phänomenen einmünden.

4 Zwischen Anpassung und Professionalisierung

Die Abgrenzung gegenüber der Psychotherapie platzierte die Gruppendynamik erst einmal auf dem weiten und unbestimmten Feld der Erwachsenenbildung, also jenem Teil einer sekundären, nachfamiliären Sozialisation, die zwischen Schule und Beruf (bzw. Betrieb) angesiedelt ist. Die aus dem Nahraum der Familie entlassene und gegenüber den Institutionen Schule und Universität bzw. späterem Beruf unvollkommene Institutionalisierung der Erwachsenenbildung macht genau jene freiere Gestaltung der Autoritätsbeziehung möglich zwischen Anbieter und Abnehmer, zwischen Teilnehmer und „Dozent“, (Kurs-)Leiter, Trainer usw., die charakteristisch ist für die gruppendynamische Arbeitsweise. Sie grenzt sich zugleich deutlich ab gegen den pädagogischen Stil der herkömmlichen Erwachsenenbildung in Volkshochschulen und Akademien und fällt in jene „schwer überblickbare Grauzone von Bildung, Therapie, Beratung und Supervision“ (Kade et al. 1999, S. 141). Gerade diese Grauzone hat nun, nicht zuletzt aufgrund ihrer Erfolge, in den letzten 20 Jahren einen enormen Wandel durchgemacht. Diese Form der Bildungs- und Beziehungsarbeit mit ihren Maximen des persönlichen Wachstums und lebendigen Lernens ist zunehmend als Fort- und Weiterbildung zur Voraussetzung einer beruflichen Karriere geworden. Die expressive Individualität, Essenz der „Gründerjahre“ der Beziehungsberufe, verwandelt sich unter dem Duktus einer nun bis in den persönlichen Bereich vordringenden Leistungsideologie in funktionale Indivi-

dualität. Beziehungsgestaltung wird zur beruflichen Aufgabe und das Recht auf „lebenslanges Lernen“ zur lebenslangen Pflicht, und dies vor allem für die breiteste Zielgruppe eines solchen Lernangebotes, einem von latenten Abstiegsängsten bedrohten Mittelstand.

Hier sind es wiederum vor allem Angestellte und Beamte, und eher Frauen als Männer, die in den vielen Spielarten und Orten der Erwachsenenbildung zu finden sind. „Die Hauptadressaten der Erwachsenenbildung in unserer heutigen Gesellschaft sind demnach mit ihrem Status quo Unzufriedene, die sozial, beruflich und altersmäßig von Haus aus nicht am alleruntersten Ende der Stufenleiter stehen und auf dieser weiter zukommen hoffen“ – so Justin Stagl (1977, S. 28) schon vor über 20 Jahren – bzw. zumindest einen Abstieg zu verhindern versuchen, so müsste man heute ergänzen. Mit der Zunahme von (Aus-)Bildungsangeboten geht heute eine kontinuierliche Entwertung der erworbenen Qualifikationen einher, und zwar sowohl im schulischen und universitären Raum wie im Bereich der Weiterbildung und Zusatzqualifikationen. Reichte es früher, eine Zusatzqualifikation zu erwerben, so müssen es heute eher drei bis vier sein, vor allem, wenn man sich damit als Freiberufler auf dem Markt zu behaupten versucht, wie dies zunehmend für Gruppendynamiker der Fall wird. Dies stößt neue Institutionalisierungsprozesse an, z. B. die Schaffung von Ausbildungsgängen und Zertifizierungen, da von ihnen Legitimation und strukturierte Zugänge zu bestimmten Tätigkeiten und Arbeitsfeldern erhofft wird. Angetreten als ein Medium der Demokratisierung und der Vermittlung von lebendiger Erfahrung, wird die Gruppendynamik im Zuge ihrer Professionalisierung zu einem Teil einer Bildungs- und Wissensgesellschaft, in der die individuelle Teilhabe an diesen Prozessen maßgeblich wird für die Verteilung von individuellen Chancen und Risiken. Sie wird damit selber zu einem Medium gesellschaftlicher Verteilungskämpfe. Allerdings wurde eine weitergehende Professionalisierung überhaupt erst möglich, nachdem die ideologisch und moralisch überspannten Ansprüche der Gründerjahre abgearbeitet waren. Der bei dieser „Domestizierung der Gruppendynamik“ (Edding 1988a) gezahlte „Preis der Konsolidierung“ (Nellessen 1987) ist von Mitgliedern der Profession wiederholt beschrieben worden.

In dem Maße nun, wie sich Gruppendynamiker Arbeitsfelder schufen, in denen es nicht mehr nur um die Vermittlung von Erfahrungen, sondern auch um eine didaktisch aufbereitete Weitergabe von Kompetenzen ging, trat das Autoritätsthema allmählich zurück. Eine längerfristige Fortbildung erfordert bzw. produziert eine andersartige, stärker auf Kooperation ausgerichtete Lernbeziehung als die intensive aber kurze Erfahrung eines einzelnen gruppenspezifischen Trainings. Diese Lernbeziehung ist zudem auch eine direkte Tauschbeziehung, die sich nach den Kriterien des (Fortbildungs-) Marktes organisiert (Edding 1988b).

Der Teilnehmer einer gruppendynamischen Veranstaltung ist Kunde eines Trainers, der eine bestimmte Leistung anbietet. Ob diese Leistung angefordert und als solche überhaupt anerkannt wird, liegt in der Hand des Kunden. Der Autoritätsauseinandersetzung wird dadurch eine wesentliche Grundlage entzogen. Verstärkt wird diese Entwicklung weiterhin durch die zunehmende Ausrichtung gruppendynamischer Arbeit auf den Kontext von Organisationen, in deren hierarchischen Strukturen Macht- und Autoritätsthemen schwieriger zu thematisieren sind.

Beschleunigt und gesteigert wurde diese Entwicklung, je mehr die Beziehungsberufe im allgemeinen und die Gruppendynamiker im besonderen sich nicht mehr auf ihre Herkunftsmilieus beschränkten und, durchaus in Entsprechung zum amerikanischen Vorbild, in die Bereiche von Wirtschaft und Verwaltung vordrangen, für die ab Anfang der 1970er Jahre spezifische gruppendynamische Arbeitsmodelle entwickelt wurden (Nellessen 1995). Diese Ausweitung des Mandats war notwendig, um überhaupt eine Basis für eine eigenständige Berufsausübung außerhalb der Institutionen der universitären und schulischen Bildung zu schaffen. Zwar verbreiterten sich auch die pädagogischen Anwendungsbereiche, doch der größte Wachstum an Arbeitsmöglichkeiten ist vor allem in den Institutionen und Organisationen von Wirtschaft und Verwaltung zu verzeichnen. Damit geriet die Gruppendynamik unweigerlich in Widerspruch zu den dort gültigen Leitwährungen und Handlungsprinzipien, in diesem Fall Geld und bürokratisches Verfahren. Es ging ab etwa Mitte der 1980er Jahre explizit nicht mehr um persönliches Wachstum sondern um Effizienzsteigerung. Dies bringt die Beziehungsberufe in das Spannungsfeld zwischen der Bewahrung einer Art „professionellen Reinheit“ und dem (legitimen) Interesse an einer Ausdehnung ihres Mandats. In der Zeit selber ging die Ausweitung der Arbeitsfelder daher mit heftigen ideologischen Konflikten einher. In den gegenseitigen Zuschreibungen konstellierte sich eine Front zwischen einer „Moralfraktion“ hauptsächlich aus dem universitären, pädagogischen und kirchlichen Milieu, die sich zum Verteidiger der methodischen „Reinheit“ erhob, und einer Machtfraktion, die mit Professionalisierungsargumenten und einer Art „Gegenmoral des Geldes“ eine Ausweitung ihres Mandates und des Marktes betrieb. Es brauchte fast 20 Jahre bis sich in der Folge davon die Gruppendynamiker sowohl vom Bild einer selbsternannten moralischen Elite, eines obskuren Sektierertums oder eines manipulativen Technokratentums befreien konnte. Anpassungs- und Professionalisierungsprozesse sind hierbei untrennbar miteinander verbunden.

Diese professionsinternen Kämpfe mit ihren ideologischen Abgrenzungen und Disputen fielen in eine Zeit, in der neben der Gruppendynamik eine Vielzahl weiterer psychosoziale Methoden eingeführt wurden, wie sie schon aufgezählt worden sind. D. h. in gleichem Maße wie sich

die Arbeitsfelder ausweiteten, differenzierten sich auch die Methoden aus, was nochmals dazu beitrug, dass die Gruppendynamik allmählich ihre Vorreiterrolle verlor, die sie noch in den 1960er und 1970er Jahren gespielt hatte. Verstärkt wurde dies durch die Offenheit der Gruppendynamik gegenüber anderen Methoden. Typisch für die 1970er Jahre waren z. B. Seminaurausschreibungen, in denen Gruppendynamik mit anderen Ansätzen kombiniert wurde, z. B. mit Gestalt, Psychodrama, Encounter usw. Manche Gruppendynamiker kehrten von diesen Ausflügen ins therapeutische Feld nicht mehr zurück. Sie zogen die Selbstdefinition als Psychotherapeuten vor. Aber auch in andere Richtungen erfolgten Absetzbewegungen. Viele derjenigen, die in Wirtschaft und Verwaltung zu arbeiten begannen, versuchten sich vom schlechten Bild zu lösen, mit dem die Gruppendynamik dort häufig verbunden war. Bestenfalls galt sie dort als ein Spiel ohne Folgen, schlimmstenfalls als die effektivste Art, in kürzester Zeit sein Gesicht zu verlieren. Gruppendynamiker traten daher in diesen Feldern häufig als „Kommunikationstrainer“ oder „Verhaltenstrainer“ auf oder wurden zu Teilen der entstehenden Profession von Beratern und Organisationsentwicklern. Der Begriff des „Beraters“ und „Entwicklers“ erschien statushöher als der des „Trainers“. Einige Gruppendynamiker waren maßgeblich an der Gründung einer Gesellschaft für Organisationsentwicklung (GOE) beteiligt, die im hoch konkurrenzenfeld der Wirtschaftsberatung allerdings keinen langen Bestand hatte. Andere wiederum wandten sich der Supervision als einer aus dem sozialen Bereich stammenden Beratungsform zu, was ebenfalls zur Gründung eines Berufsverbandes mit beitrug, der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv).

5 Degradierungserfahrungen und neue Legitimationsstrategien

Lassen sich diese Entwicklungen einerseits als Ausdifferenzierung eines Berufsfeldes beschreiben, so haben diese Absetzbewegungen andererseits auch etwas mit den Degradierungserfahrungen zu tun, denen Gruppendynamiker ausgesetzt waren und sind, nachdem ihr ursprünglicher Legitimationsvorsprung aufgebraucht war. Ihre anfänglichen Ziele von Demokratisierung und Sensibilisierung, „Fundierung der Kooperation“ und „Neubegründung von Autorität“ stießen vor allem in den neuen beruflichen Feldern eher auf Ablehnung und waren nur sehr bedingt anschlussfähig. Hier ging es mehr um Effizienzsteigerung und Durchsetzungsfähigkeit. Die Gruppendynamiker waren zudem inzwischen von den gesellschaftlichen Veränderungen der Zeit überholt worden. Diese führten wieder weg von der Gruppe, hin zum Individuum einerseits, zum „System“ andererseits. Den ökonomisch-gesellschaftlichen Hintergrund

hierzu bildete das Ende der wirtschaftlichen Prosperität und der Beginn einer längeren politisch-kulturellen Restauration, eingebettet in eine verhärtete Ost-West-Weltpolitik. Die „Gruppe“ verlor ideell wie faktisch in ihren verschiedenen Erscheinungsformen ihren Stellenwert als intermediäres Medium zwischen individueller Lebenswelt und einem anonymen werdenden „System“. Es kündigten sich diejenigen Prozesse an, die der Individualisierungsdiskurs zu beschreiben versucht, die Doppelgesichtigkeit von Autonomiegewinn und Chancenzuwachs einerseits, Degradierungs- und Exklusionserfahrungen andererseits.

Diese sich verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen schlugen sich nieder in theoretisch-konzeptionellen Veränderungen, die zugleich eine neue Legitimation gruppendynamischen Arbeitens anboten. Im Laufe der 1980er Jahre wurden auch in der Gruppendynamik zunehmend die zirkulären Modelle der Systemtheorie bzw. des systemischen Vorgehens rezipiert (Königswieser u. Pelikan 1990; Willke 1991). Während das Autoritätsthema prominent war in einer Zeit, in der, unter anderem mit Hilfe der Beziehungsberufe, von einer grundsätzlichen Gestaltbarkeit und Formbarkeit sozialer Beziehungen, Institutionen und Organisationen ausgegangen wurde, weicht dies im Lauf der 1980er und 1990er Jahre einer skeptischeren Sichtweise. Direkte Steuerung scheint zunehmend weniger möglich, übersieht sie doch die Dynamik der Selbststeuerung (Schattenhofer u. Weigand 1999) bei Personen, Organisationen und anderen sozialen Aggregaten. Systemtheorie und systemisches Vorgehen wurden zur zentralen Legitimationsfigur und es gehört zur Ironie der Beziehungsberufe und ihrer Einbindung in Marktprozesse, dass gerade die Verkünder dieser Botschaft von der Unumgänglichkeit der Selbststeuerung diejenigen sind, die mit neuen Steuerungsversprechen den Markt erobern. Die Beziehungsberufe, egal in welcher methodischen Form und theoretischen Ausrichtung sie jeweils auftreten, leben eben von dem Versprechen, dass Veränderung möglich ist. Es werden jeweils nur die Wege hierzu neu definiert. Der neue „systemische“ Steuerungsexperte versteht sich als Verbündeter der Selbststeuerungskräfte der Person oder des „Systems“. Eine Entsprechung findet dies in einem weiteren Wechsel der Perspektive, weg von der „Problemorientierung“, die in den frühen Ansätzen der Gruppendynamik überwog, hin zur „Lösungsorientierung“ bzw. „Ressourcenorientierung“. Werden die Steuerungsmöglichkeiten vorrangig im „System“ bzw. in der Person selbst gesehen, so erscheint es methodisch plausibel und funktional, dass der Beziehungsexperte sich nicht so sehr mit den als Problem angesehenen Teilen einer Person beschäftigt, sondern mit ihren Ressourcen, um diese für die Lösung eines anstehenden Problems zu optimieren. Diese Ressourcenorientierung ist jedoch zugleich auch ein anderer Ausdruck dessen, was der soziologische Indivi-

dualisierungsdiskurs zu beschreiben versucht. Die Chancen, aber eben auch die Risiken, das eigene Leben zu gestalten, werden zunehmend mehr in das Individuum verlagert und als individuelle Leistung abverlangt. Diejenigen, die diese Leistung nicht erbringen können, geraten in die Gefahr, aus dem sozialen Zusammenhang herauszufallen.

Unter den Bedingungen zunehmender Individualisierung wird dieser Wettbewerbsdruck vom Einzelnen immer stärker verinnerlicht. Dies gilt gerade auch für die Angehörigen der Beziehungsberufe selbst, obwohl sie gleichzeitig von diesen Prozessen profitieren. Als Freiberufler sind sie ständig hin- und hergerissen zwischen Überarbeitung und Unterbeschäftigung, zwischen Größenvorstellungen und Existenzängsten. Sie sind auf einem Markt platziert, der ständig neue modische Trends und Versprechungen, Ideologien und Begriffe produziert, die nur in wenigen Fällen inhaltlich gefüllt sind. Sie können sich diesem Zwang zur Ideologie und zur Vereindeutlichung ihrer Tätigkeit nicht ganz entziehen, sofern sie sich auf dem Markt behaupten wollen. Gleichzeitig geraten sie dadurch in ein spannungsvolles Verhältnis zu den Kompetenzen, die sie in ihrem Beruf auszeichnen. Gerade die Gruppendynamik mit ihrer relativ freien Arbeitsweise produziert immer eine Art Überschuss an Sinn, der nur mit großer Mühe ins Korsett ökonomischer Zweckrationalität gezwängt und dort auch kaum abgearbeitet werden kann. In Zeiten einer zunehmenden Flexibilisierung profitiert die Gruppendynamik zwar von ihrer Offenheit, ist aber dadurch gleichzeitig in verstärktem Maße den mit dieser Flexibilisierung strukturell gekoppelten Degradierungserfahrungen ausgesetzt. Ein hohes Honorar besteht zu einem guten Teil aus „Schmerzensgeld“, so ein gängiger Spruch in der Profession.

Auch ein großer Teil des Klientels von gruppendynamischen Veranstaltungen steht in diesem Spannungsfeld, da Gruppendynamik heute, von wenigen Ausnahmen abgesehen, zu ein Medium beruflicher Fortbildung geworden ist. So geht es im sozialen Feld zunehmend darum, die eher engen Karrierechancen durch solche Fortbildungen zu verbessern, sich auf potentielle Umstrukturierungen, finanzielle Kürzungen und mögliche Arbeitslosigkeit vorzubereiten. Eine Fortbildung in Gruppendynamik oder auch in Supervision erscheint zudem häufig als ein Tor zur Freiberuflichkeit, um den Sackgassen der Sozialen Arbeit zu entkommen, auch dies eine Form des Umgangs mit Degradierungserfahrungen. Manchmal soll die Fortbildung auch nur helfen, den Eintönigkeiten und Belastungen des Arbeitsalltages etwas entgegen zu setzen. In Wirtschaftsberufen ist die Gefahr des freien Falls selbst in den oberen Führungsetagen inzwischen ein latent immer spürbares Thema. Die dort verbreitete Sprache der Machbarkeit erschwert es zugleich, dies ins Bewusstsein und in den Diskurs zu bringen. So gibt es einerseits einen hohen Innovationsdruck, dem unter anderem mit Fortbildungskonzepten

begegnet wird. Andererseits herrscht eine ziemliche Orientierungslosigkeit, die durch immer neues modisches Rezeptwissen zu mildern versucht wird, was über kurz oder lang wiederum neue Orientierungslosigkeit aus sich her austreibt.

Die Offenheit der Gruppendynamik, die ihr häufig das Mitschwimmen in diesen Veränderungsprozessen erschwert, ermöglicht es zugleich, dass diese beschriebenen Prozesse in ihr auftauchen können, inklusive der mit ihnen verbundenen Ambivalenzen. Leistungsdruck und Selbstwertprobleme, Wunsch nach Zugehörigkeit und Angst vor Ausschluss, Individualisierungsdruck und Autonomiewünsche, dies sind die prägenden Themen gruppendynamische Veranstaltungen heute. Während heute gerade die Methoden besonders erfolgreich sind, die all diese Themen gar nicht erst auftauchen lassen bzw. mit dem Versprechen auftreten, hierfür schnelle und effektive Lösungen parat zu halten, so kann in der Gruppendynamik erfahren und gelernt werden, mit dieser Ambiguität und den damit verbundenen Ambivalenzen umzugehen und in ganz konkreten Situationen einfach auszuhalten. So ist zwar der Soziologe in mir davon überzeugt, dass Gruppendynamik tatsächlich ein „unmöglicher Beruf“ ist, doch der Trainer behauptet, dass Gruppendynamik als Methode und Haltung immer noch genügend Restwiderstand gegen Banalisierung und Kommerzialisierung aufbringt, für den es sich lohnt, diesen Zustand nicht nur zu akzeptieren, sondern zu begrüßen.

Literatur

- Albrecht, C.; Behrmann, G.; Bock, M.; Homann, H.; Tenbruck, F. (1999): Die intellektuelle Gründung der Bundesrepublik. Eine Wirkungsgeschichte der Frankfurter Schule. Frankfurt.
- Antons, K.; Amann, A.; Clausen, G.; König, O.; Schattenhofer, K. (2001): Gruppenprozesse verstehen. Gruppendynamische Forschung und Praxis. Opladen.
- Bachmann, C.H. (1981) (Hg.): Kritik der Gruppendynamik. Grenzen und Möglichkeiten sozialen Lernens. Frankfurt.
- Bennis, W.G. (1972): Entwicklungsmuster der T-Gruppe. In: Bradford, L.P.; Gibb, J.R.; Benne, K.D. (1972): T-Gruppentheorie und Laboratoriumsmethode. Stuttgart, S. 270–300.
- Däumling, A.M. (1968/1970): Sensitivity Training. In: König, O. (Hg.) (2001): Gruppendynamik. Theorien, Methoden, Anwendungen, Ausbildung. München, S. 18–39.
- Dewe, B. (1993): Professionelles soziales Handeln. Soziale Arbeit im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis. Weinheim.
- Edding, C. (1988a): Die Domestizierung der Gruppendynamik. In: König, O. (Hg.) (2001): Gruppendynamik. Theorien, Methoden, Anwendungen, Ausbildung. München, S. 77–94.
- Edding, C. (1988b): Verkaufte Gefühle. Balanceakte in der Trainerrolle. In: König, O. (Hg.) (2001): Gruppendynamik. Theorien, Methoden, Anwendungen, Ausbildung. München, S. 314–327.

- Fengler, J. (1986): Soziologische und sozialpsychologische Gruppenmodelle. In: Petzold, H.; Frühmann, R. (Hg.): Das Konzept Gruppe in Psychotherapie und psychosozialer Praxis. Paderborn, S. 33–108.
- Horn, K. (1972): Gruppendynamik und der ‚subjektive Faktor‘. Frankfurt.
- Kade, J.; Nittel, D.; Seitter, W. (1999): Einführung in die Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Stuttgart.
- König, O. (2000): Die Zwänge der Gruppe und die Grenzen professionellen Handelns. *Gruppendynamik und Organisationsberatung* 31(1): 13–30.
- König, O. (2001) (Hg.): Gruppendynamik. Theorien, Methoden, Anwendungen, Ausbildung, 4. Aufl. München.
- Königswieser, R.; Pelikan, J. (1990): Anders – gleich – beides zugleich. Unterschiede und Gemeinsamkeiten in Gruppendynamik und Systemansatz. In: König, O. (2001) (Hg.): Gruppendynamik. Theorien, Methoden, Anwendungen, Ausbildung. München, S. 95–126.
- Lewin, K. (1953): Die Lösung sozialer Konflikte. Bad Nauheim.
- Moser, H. (1977): Methoden der Aktionsforschung. Eine Einführung. München.
- Nellessen, L. (1987): Der Preis der Konsolidierung. In: König, O. (2001) (Hg.): Gruppendynamik. Theorien, Methoden, Anwendungen, Ausbildung. München, S. 63–76.
- Nellessen, L. (1995): Problembearbeitung im Training. Ein Beitrag zur Technik angewandter Gruppendynamik. In: König, O. (2001) (Hg.): Gruppendynamik. Theorien, Methoden, Anwendungen, Ausbildung, 4. Aufl. München, (2001), S. 263–286.
- Oevermann, U. (1993): Struktureigenschaften supervisorischer Praxis. In: Bardé; B.; Mattke, D. (Hg.): Therapeutische Teams. Göttingen, S. 141–269.
- Pagès, M. (1974): Das affektive Leben der Gruppen. Stuttgart.
- Rechtien, W. (1990): Zur Geschichte der Angewandten Gruppendynamik. In: König, O. (2001) (Hg.): Gruppendynamik. Theorien, Methoden, Anwendungen, Ausbildung. München, S. 43–62.
- Rudnitzki, G. (1993): Fishbowl – Die Wurzeln des DAGG. In: 25. Jahre DAGG. Matrix Sonderheft. Informationen des Deutschen Arbeitskreises für Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik, S. 25.28.
- Sader, M. (1992): Psychologie der Gruppe. München.
- Schattenhofer, K. (1992): Selbstorganisation und Gruppe. Entwicklungs- und Steuerungsprozesse in Gruppen. Opladen.
- Schattenhofer, K. (1995): Was ist eine Gruppe? Gruppenmodelle aus konstruktivistischer Sicht. In: König, O. (2001) (Hg.): Gruppendynamik. Theorien, Methoden, Anwendungen, Ausbildung. München, S. 129–157.
- Schattenhofer, K.; Weigand, W. (1999): Die Dynamik der Selbststeuerung. Beiträge zur Angewandten Gruppendynamik. Opladen.
- Slater, P. (1970): Mikrokosmos. Eine Studie über Gruppendynamik. Frankfurt.
- Stagl, J. (1977): Grundriß einer Soziologie des Erwachsenenbildungswesens. In: Handbuch der Erwachsenenbildung Bd. 6. Stuttgart, S. 9–42.
- Willke, H. (1991): Systemtheorie. Eine Einführung in die Grundprobleme der Theorie sozialer Systeme; 3. Aufl. Stuttgart.

Korrespondenzadresse: Priv.-Doz. Dr. Oliver König, Weyertal 13, 50937 Köln;
E-Mail: okoenig@netcologne.de, www.oliverkoenig-homepage.de