



universität
wien

MASTERARBEIT

Titel

Autoritätsbeziehungen als Operationsmodus sozialer Interaktionssysteme –

Eine soziologische Analyse
aus der Perspektive der Systemtheorie und
der Praxis der Gruppendynamik

Verfasser

Matthias Csar, bakk.phil

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 066 905

Studienrichtung lt. Studienblatt: Soziologie

Betreuerin: Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Eva Flicker

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1 Einleitung | 7 |
| 2 Forschungsinteresse | 11 |
| 2.1 Eingrenzung des Themas – Begrifflichkeiten | 12 |
| 2.2 Autorität als Phänomen zwischenmenschlicher Beziehungen | 15 |
| 3 Fragestellungen und Forschungskonzept | 23 |
| 3.1 Forschungsfrage | 23 |
| 3.2 Analysevorgang | 23 |
| 3.3 Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Systemtheorie und Gruppendynamik | 26 |
| 3.4 Ziele der Arbeit | 30 |
| 4 Zur Konstitution und Funktion von Autorität innerhalb systemtheoretischer Logik | 31 |
| 4.1 Kennzeichen und Begriffe sozialer Systeme | 31 |
| 4.2 Interaktionssysteme | 36 |
| 4.3 Systemtheoretischer Ansatz in der Gruppendynamik | 41 |
| 4.4 Leitfragen zum Autoritätsbegriff in sozialen Interaktionssystemen | 46 |
| 4.4.1 Wie lässt sich die Konstitution von Autorität aus systemtheoretischer Perspektive erklären? | 46 |
| 4.4.2 Welche Funktion erfüllen Autoritätsbeziehungen für den Erhalt eines sozialen Systems? | 52 |
| 4.4.3 Welchen Beitrag leisten Autoritätsbeziehungen zur Selbstorganisation und zum Erlernen der Selbststeuerung sozialer Interaktionssysteme? | 55 |

| | |
|--|----|
| 5 Zur Konstitution und Funktion von Autorität aus Sicht der Gruppendynamik | 60 |
| 5.1 Gruppendynamik als wissenschaftliche Methode | 60 |
| 5.2 Leitfragen zu Autoritätsbeziehungen und deren Funktion am Beispiel der gruppendynamischen Trainingsgruppe | 62 |
| 5.2.1 Durch welche Prozesse erlangt ein/e TrainerIn Autorität in Gruppen? | 64 |
| 5.2.2 Welcher Verlauf von Autoritätskonstitution lässt sich am Modell der T-Gruppe erkennen? | 70 |
| 5.2.3 Durch welche Prozesse konstituiert sich Autorität unter den TeilnehmerInnen? | 76 |
| 6 Erfahrungsbericht aus der Praxis: T-Gruppe der Uni Klagenfurt 2011 | 81 |
| 6.1 Forschungskonzept | 81 |
| 6.2 Darstellung der Ergebnisse | 85 |
| 6.2.1 Wie wird mit dem Autoritätsvakuum am Anfang der T-Gruppe umgegangen? Was passiert wenn keine/r die Autoritätsfunktion übernimmt? | 86 |
| 6.2.2 Werden während der T-Gruppensitzungen Autoritätszuschreibungen von den TeilnehmerInnen an den Trainer getätigt? | 87 |
| 6.2.3 Werden explizit Wünsche an den Trainer gerichtet? (Formen der Abhängigkeit) | 89 |
| 6.2.4 Äußert sich Widerstand gegen den Trainer? (Formen der Gegenabhängigkeit) | 90 |
| 6.2.5 Konstruiert sich Autorität unter den TeilnehmerInnen? Welche Autoritätszuschreibungen von TN an TN lassen sich beobachten? | 92 |
| 6.2.6 Lassen sich Prozesse von Selbststeuerung der Gruppe beobachten? | 94 |
| 6.3 Fazit | 96 |

| | |
|---|-----|
| 7 Zusammenfassende Gedanken zu Systemtheorie und Gruppendynamik | 98 |
| 7.1 Gruppendynamik als Reflexionsmöglichkeit – Beispiel sozialer Systembildung | 98 |
| 7.2 Gefühlsorientierung im Sozialsystem „Gruppe“ – Konstitution von Autorität innerhalb struktureller Kopplung der Gefühle | 100 |
| 7.3 Autoritätsbeziehungen als Operationsmodus sozialer Systeme | 102 |
| 7.4 Transformation von Autoritätsvorstellungen im Zuge der Selbststeuerung sozialer Systeme | 103 |
| 8 Praktische Relevanz des Themas – weiterführende Gedanken | 105 |
| 8.1 Übertragbarkeit gruppendynamischen Wissens auf andere Sozialsysteme | 105 |
| 8.2 Behinderung sozialer Systementwicklung durch den Missbrauch formalisierter Autorität | 107 |
| 8.3 Autoritätsbeziehungen zur Konstitution der eigenen Identität | 109 |
| 9 Resümee | 111 |
| Bibliografie | 113 |
| Anhang | 117 |
| Beobachtungsmemos der T-Gruppe | 117 |
| Situationsbeschreibung der T-Gruppe | 132 |
| Gliederung der Memobeispiele nach Leitfragen | 133 |
| Zusammenfassung/ Abstract | 142 |
| Lebenslauf | 144 |

1 Einleitung

Unser gesamtes soziales Leben verbringen wir in Gruppen. Ob in der Familie, in der Schule, im Freundeskreis oder am Arbeitsplatz, überall treffen wir auf Menschen, mit denen wir interagieren und mit denen wir uns in Teams, Cliquen oder Gruppen zusammenschließen. Prozesse, in denen sich eine soziale Gemeinschaft bildet, unterliegen zumeist bestimmten Regeln, die ein soziales Miteinander unterstützen, gemeinsame Handlungsstrukturen fördern, und die von jedem einzelnen Menschen aufgrund seiner individuellen Gruppen- und Lebenserfahrung beeinflusst werden. Man kann auch von sozialen Phänomenen sprechen, die in der Gemeinschaft einer Gruppe regelmäßig vorkommen und die in der Interaktion und den Beziehungen untereinander beobachtbar sind.

Der Begriff „Autorität“ fällt für mich unter ein solches Phänomen und stellt oftmals ein scheinbar unsichtbares hierarchisches Muster in zwischenmenschlichen Beziehungen dar. Dieses Muster beeinflusst und lenkt den Verlauf der sozialen Interaktion, eröffnet Chancen und Möglichkeiten, schränkt aber gleichzeitig andere Entwicklungsschritte auf Gruppen- und individuellen Basis ein. Autoritätsbeziehungen sind Alltagsphänomene, die ein Mensch in den einzelnen Sozialisationsschritten durchlebt, und die schließlich von jedem/jeder aktiv (als AutoritätsträgerIn) bzw. passiv (als AutoritätsanerkennerIn) eingegangen und im Aufeinandertreffen von Menschen reproduziert werden.

Der Autoritätsbegriff an sich ist jedoch kein leicht erklärbarer und wird auch in der Literatur immer wieder in verschiedenen Kontexten verwendet. Ist Autorität eine Eigenschaft, die ein Mensch oder eine Institution besitzt? Oder ist Autorität ein hierarchisches Gefälle in Beziehungen, das zwischen Menschen auftritt und damit den Verlauf der Interaktion mitbestimmt? Demnach definiert das Wörterbuch der Soziologie (Hillmann 2007) Autorität als *„ein Verhältnis der Über- und Unterordnung zwischen Menschen und Menschengruppen sowie zwischen Menschen und Institutionen; eine soziale Position mit anerkannten Entscheidungs- und Anweisungsbefugnissen; ein Mensch von bewunderter, sittlicher, moralischer Größe oder besonders geachtetem Leistungspotential“*. (ebd: 67)

Autorität als Verhältnis zu verstehen, weist darauf hin, dass es sich nicht um eine bloße Eigenschaft Einzelner handeln kann, sondern immer in relationalem Kontext zwischen Zweien (Menschen, Institutionen, Gesellschaften) zu betrachten ist. Anders gesagt ist Autorität also ein Phänomen, welches in einem sozialen System bzw. in der Kopplung

unterschiedlicher einzelner Systeme auftritt und den Entwicklungsverlauf des sozialen Systems mitbestimmt.

Hier möchte ich mit meiner Arbeit ansetzen und die Frage diskutieren, wie das Autoritätsphänomen in zwischenmenschlichen Beziehungen entsteht bzw. den Aufbau weiterer sozialer Interaktionssysteme, an denen man als Individuum teil hat, beeinflusst. Können Autoritätsbeziehungen als spezifischer Operationsmodus dieser Systeme bezeichnet werden und sind sie damit, aufgrund der Erfahrung jedes/jeder Einzelnen, ein wichtiger Bezugspunkt in der Entwicklung und im Erhalt eines sozialen Interaktionssystems.

Um mich mit dieser Frage zu befassen, werde ich versuchen, den Autoritätsbegriff in einen systemtheoretischen Kontext einzubetten. Dabei ist mir durchaus bewusst, dass die Systemtheorie als Luhmann'sche Metatheorie wenig direkte Referenzpunkte bezüglich dem, wie ich ihn begreife, eher interaktionistischen Autoritätsbegriff geben kann, sondern mir vielmehr grundlegende Vokabeln und ein Verständnis für einfache Sozialsysteme zu Verfügung stellt. Ich erkenne dabei die Herausforderung, das Autoritätsphänomen in ein recht mechanisch gedachtes Modell zwischenmenschlicher Prozesse einzubetten, welches *„lebende, psychische oder soziale Systeme als immer autonom gesteuert, intransparent und nicht berechenbar“* (Kasenbacher 2003: 139) begreift. Deshalb werde ich mich vor allem auf die theoretischen Adaptionen von Kasenbacher (2003) und Schattenhofer (1992, 1998, 2009) beziehen, die die Systemtheorie stärker unter dem Gesichtspunkt des Interaktionssystems „Gruppe“ sowie den Prozessen innerhalb dieser auslegen.

Die „Gruppe“ stellt für mich jenes praktische Forschungsfeld dar, in dem ich Autoritätsbeziehungen genauer analysieren und deren Entwicklungsabläufe begreifen möchte. Interessant ist dabei, Gruppen innerhalb von Lernprozessen zu betrachten, da gerade in diesen aufgrund eines Lehrers/ einer Lehrerin bzw. eines Trainers/ einer Trainerin, der/die das Lernen initiiert, die Auseinandersetzung mit dem Thema „Autorität“ unausweichlich ist. Die dazu passende wissenschaftliche Theorie und Methode finde ich in den Studien zur Gruppendynamik und im praktischen Modell der gruppendynamischen Trainingsgruppe (kurz T-Gruppe). Über eine/n TrainerIn wird das Phänomen „Autorität“ reflektiert behandelt und die soziale Wirklichkeit im ‚Hier und Jetzt‘ der Gruppe so gestaltet, dass Abhängigkeiten, Autoritätswünsche und Autoritätskonflikte bewusst gemacht werden können. Innerhalb der gruppendynamischen Diskussion werde ich mich vor allem auf Ausführungen von König (2007, 2008), Heintel (2006) und Schwarz (2005) berufen.

Aus der theoretischen Diskussion bzw. aus dem Spagat zwischen systemtheoretischen Überlegungen und dem praktischen Erfahrungsraum „Gruppe“ möchte ich eine differenzierte Sichtweise auf das Autoritätsphänomen in sozialen Beziehungen ermöglichen. Natürlich sehe ich es auch als Versuch, eine sehr komplexe und abstrakte Theorie - wie den Systemansatz - mit den direkten praktischen Erfahrungen innerhalb einer Gruppe zu konfrontieren.

Ich möchte mit dieser Arbeit Autorität bzw. die Auseinandersetzung mit Autorität als wichtigen Operationsmodus sozialer Interaktionssysteme erläutern und aufzeigen, wie dadurch auf der einen Seite Komplexität innerhalb eines Kommunikationssystems reduziert wird und auf der anderen Seite Gruppen über die Klärung von hierarchischen Autoritätsfixierungen (bezogen auf eine einzelnen Person) zur Unabhängigkeit und Selbststeuerung ihrer Systemstrukturen gelangen. Mit dem Verständnis von Autoritätsbindungen, die sich ohne Frage in gruppendynamischen Prozessen äußern und in einem Setting wie der T-Gruppe bewusst gemacht werden, wird Klarheit über die verschiedenen Ebenen zwischenmenschlicher Interaktion erreicht und dem Ziel entgegengesteuert, das Wissen in das eigene Handeln zu integrieren.

Zum Aufbau der Arbeit:

Um ein differenziertes Bild zu Thema und Fragestellung bekommen zu können, werde ich zu Beginn den Autoritätsbegriff als einen solchen für mich definieren und damit den Rahmen meines Interesses abgrenzen. Autorität begreife ich als soziale Tatsache, die in Interaktionen zwischen Menschen und vor allem in Gruppenkonstellationen auftritt. Genauso möchte ich den Begriff „Gruppe“ erläutern und ihn von anderen sozialen Interaktionssystemen unterscheiden. Wichtig erscheint mir auch, Autoritätsbeziehungen in Gruppen während Lernprozessen hervorzuheben, da sich in diesem Kontext Abhängigkeiten und Wünsche nach Führung intensiver äußern und den Verlauf sozialer Systementwicklung stärker beeinflussen können.

Anschließend möchte ich mich dem Thema über die beiden Interessensfelder nähern. Sowohl Systemtheorie als auch Gruppendynamik werden anfangs kurz erläutert und deren wichtigste Prinzipien hervorgehoben. Der Hauptteil der Arbeit widmet sich in Folge der theoretischen Diskussion und der Beantwortung von explorativen Leitfragen. Im systemtheoretischen Teil werde ich versuchen, das Autoritätsphänomen nach eigener Interpretation einzuordnen, sowie dessen Funktion und Abhandlung am Weg zur Selbststeuerung erklären.

Im gruppensdynamischen Teil beziehe ich mich auf Leitfragen und werde das Thema „Autorität“ an Hand vom Praxisfeld der T-Gruppe bearbeiten. Neben der Auseinandersetzung mit der TrainerInnenautorität möchte ich ebenfalls die Übernahme von Autorität durch andere TeilnehmerInnen in Hinblick auf deren Funktion für die Gruppe diskutieren.

Um eine praktische Relevanz des Themas zu unterstützen, fließen dabei eigene Lernerfahrungen und Beobachtungen aus der Teilnahme einer Trainingsgruppe im Dezember 2011 in Klagenfurt mit ein.

In einer Zusammenführung von Systemtheorie und Gruppendynamik werde ich die Anwendbarkeit gruppensdynamischer Lernerfahrung als Beispiel sozialer Systembildung erörtern. Mir geht es vor allem darum, die Suche und Akzeptanz von Autoritätsbindungen innerhalb eines sozialen Interaktionssystems als eben dessen Operationsmodus zu begreifen.

Das abschließende Kapitel beschäftigt sich mit weiteren Dimensionen des Themas. Bezogen auf die praktische Relevanz der Fragestellung sollen sowohl die Übertragbarkeit gruppensdynamischen Wissens auf andere Sozialsysteme als auch die Einsicht zur Notwendigkeit von Autoritätsbeziehungen in der Sozialisation des Menschen diskutiert werden.

Mir ist es ein Anliegen, eine möglichst differenzierte Sichtweise zum Autoritätsphänomen zu unterstützen. Mit der Wahl systemtheoretischer Denkmodelle sowie gruppensdynamischer Erklärungskonzepte möchte ich eine Verbindung zwischen theoretischen und praktischen Einsichten fördern und die Komplexität sozialer Phänomene in einem übergreifenden Rahmen analysieren.

2 Forschungsinteresse

Anlehnend an die Motivforschung macht es Sinn sich Gedanken darüber zu machen, warum mich ein bestimmtes Thema interessiert und ich mich für dessen theoretische Analyse entschieden habe. Die Auseinandersetzung mit Autoritäten betrachte ich als genauso fundamental wie das Leben in Gruppen und sozialen Gruppierungen selbst. Zwei Beweggründe fallen mir ein, die für einen persönlichen Bezug zum Thema stehen.

Meine eigene Rolle als Trainerautorität

Ich selbst bin als Pädagoge und Outdoortrainer tätig und begleite vor allem Jugendliche in der Entwicklung sozialer Kompetenzen und beim Arbeiten in Gruppen. In der Anleitung von erlebnispädagogischen Methoden sowie in der Reflexion gemachter Erfahrungen versuche ich Lernprozesse zu initiieren und die Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen zu fördern. Das Lernen im Prozess und die Übernahme von Selbstständigkeit und Initiative in der Gruppe spielen dabei eine wichtige Rolle. Jugendliche und Gruppen mit denen ich arbeite, werden angehalten über ihr eigenes Handeln Erfahrungen im sozialen Miteinander zu machen, die in Verbindung mit der darauffolgenden Reflexion zur Konstruktion eines positiven Selbstbildes sowie der Einsicht über wichtige Strukturen während der Zusammenarbeit in Gruppen beitragen können.

Obwohl ich mich als Trainer in einer ‚Facilitatorrolle‘ sehe, die weniger direkte Inhalte lehrt sondern vielmehr Erfahrungsräume ermöglicht, trage ich dennoch eine gewisse Verantwortung im Lernprozess der Gruppe. Nicht nur der formale Trainerstatus erschwert die Abgabe von Führung und Verantwortung an die Jugendlichen bzw. die Gruppe, sondern vor allem auch die aus der familiären und schulischen Sozialisation mitgenommenen Vorstellungen von Leitung innerhalb der Lernprozesse. Die Erwartungshaltungen an mich als Trainer gehen oftmals mit Autoritätszuschreibungen einher. In der Reflexion meiner Rolle stelle ich mir oftmals die Frage, wie wichtig ich als „Trainerautorität“ für die Entwicklung der Jugendlichen bzw. für den Verlauf des Gruppenprozesses bin. Wie festigen sich dabei Autoritätszuschreibungen, welche Funktionen erfüllen sie in Gruppen und wie kann ein reflektierter Umgang gesichert werden, der sowohl Gruppen- als auch Persönlichkeitsentwicklung fördert. Diese Fragen haben mich dazu motiviert, das Thema „Autorität“ in Gruppen theoretisch zu analysieren.

Aus eigener gruppensdynamischer Erfahrung

Einen weiteren Grund zur Themenwahl rechne ich meinen eigenen gruppensdynamischen Erfahrungen zu. Nach meiner ersten Teilnahme an einer gruppensdynamischen Trainingsgruppe war ich sehr beeindruckt, wie viel und wie intensiv man in kurzer Zeit über Gruppenprozesse und soziale Interaktion lernen kann. Nicht nur das emotionale Erleben im Beziehungsaufbau der Gruppe sondern auch das reflektierte und sprachliche Benennen von Prozessen, die gerade im ‚Hier und Jetzt‘ geschehen, stellten für mich den besonderen Reiz dieser Lehrmethode dar. Natürlich gab es auch dort einen „Trainer“, der meine Trainingsgruppe leitete. Seine Zurückhaltung hat mich zu Beginn irritiert und ließ auch in mir Fragen aufkommen, aus welcher Motivation heraus er sein Verhalten begründet. Zu Beginn sah ich den Trainer nicht als Teil der Gruppe, sondern als außenstehende „Aufsichtsperson“ im Rahmen des Lernsettings. Im Laufe der Veranstaltung veränderte er sein Verhalten und griff zunehmend in das Gruppengeschehen ein. Das irritierte mich wiederum, weil er damit Einfluss auf die Entwicklung der Gruppe nahm. Die Erkenntnis blieb, dass der Trainer sehr wohl ein Teil der Gruppe ist und durch seine bloße Anwesenheit deren Konstitution beeinflusst.

Die kommunikative Erfahrung in der T-Gruppe machte mich auf das von mir unerkannte Potential von Gruppen aufmerksam. Die Auseinandersetzung mit einem/einer TrainerIn (als vermeintliche Autorität) liefert dabei Ansatzpunkt sich dessen bewusst zu werden, sowie deren Möglichkeiten am Weg zur Selbstorganisation auszuschöpfen.

Die Gruppendynamik hat meinen Forschungsgeist geweckt, sowohl theoretisch als auch praktisch, und liefert mir ein Werkzeug soziale Phänomene in Gruppen zu ergründen.

2.1 Eingrenzung des Themas – Begrifflichkeiten

Um die Fülle an Informationen gedanklich zu sortieren, sowie selbst Komplexität zu reduzieren, erscheint es mir sinnvoll Begrifflichkeiten festzulegen und Themenbereiche einzugrenzen, nach denen ich meine Argumentation aufbauen werde. Obwohl ich mich in der theoretischen Diskussion sehr konkret auf den Kontext der Gruppe beziehe und dabei die Selbstthematisierung der Gruppe als soziales System anstrebe, sind die Schlüsse, die sich bezüglich des Autoritätsphänomens ziehen lassen, sehr wohl als allgemein zu betrachten.

Ein spezifischer Gruppenbegriff als Beispiel sozialer Systembildung

Wenn ich abschnittsweise von *sozialen (Interaktions-) Systemen* spreche, dann meine ich immer die *Gruppe* an sich. Laut Definition (vgl. Sader 1998: 39) kann sie als Urform des Zusammenlebens und als Ordnungsmoment menschlichen Miteinanders betrachtet werden. Mitglieder einer Gruppe definieren sich explizit als zusammengehörig, verfolgen gemeinsame Ziele oder eine gemeinsame Aufgabe, teilen Normen und Verhaltensvorschriften, entwickeln Ansätze von Aufgabenteilung und Rollendifferenzierung, und grenzen sich räumlich, zeitlich und interaktiv von der Umwelt bzw. ihrer Umgebung ab. Ein direkter Kontakt zwischen den Mitgliedern ist ständig möglich und die Überschaubarkeit der Gruppe begrenzt. Intimität und persönliche Beziehungen spielen in Gruppen eine zentrale Rolle.

In meiner Arbeit möchte ich die Entwicklung von Gruppen betrachten, die sich selbst zum Lernthema haben. Dagegen unterscheide ich formalisierte Arbeitsgruppen, deren Auftrag und Ziele von außen kommen und die sich durch interne Hierarchien strukturieren. Die *Gruppe als Selbstzweck* bildet Erfahrungsraum zur Analyse grundlegender sozialer Phänomene und zur Entwicklung eigener sozialer Fähigkeiten. Die Gruppe unterliegt in meiner Verwendung einem Prozess, der die verschiedenen Phasen der Beziehungsentwicklung hervorhebt und in dem nicht das Erreichen eines Ziels, sondern der Prozess selbst im Vordergrund steht. Die Annahme liegt nahe, dass dabei auch ein Auftreten von Autoritätsbeziehungen ein Thema ist. Innerhalb dieser Entwicklungsprozesse ist es wichtig eine weitere Spezifikation hervorzuheben. Das Vorhandensein einer *formalen Gruppenleitung* bildet die Basis für Autoritätszuschreibungen. Das heißt, dass es im und über das Lernen von Gruppen auch immer eine Person geben muss, der von Beginn an ein formaler Status (Leitung, LehrerIn, TrainerIn usw.) zugesprochen wird. Dieses Kriterium erscheint mir in der Erforschung sozialer Gruppensysteme insofern als wichtig, indem es ein zentrales Merkmal der Sozialisation darstellt. Die Orientierung an Führung und die Suche nach vorgegebener Regelstruktur entwickelt sich in der Kindheit und erstreckt sich im Gruppenleben des Erwachsenseins.

Den Großteil unserer Sozialisation sowie die meisten Formen institutionalisierten Lernens verbringen wir in Gruppen. Ob im Kindergarten oder in der Schule, während der Berufsausbildung oder der Universität, zumeist wird Wissen an eine Gruppe mit kategorialen Ähnlichkeiten weitergeben. In der *schulischen Sozialisation* hat das Lernen in Gruppen genauso Bedeutung wie die Orientierung an einzelnen Lehrpersonen. Diese gelten sowohl als RepräsentantInnen situationsspezifischer Lerninhalte als auch als VertreterInnen der

jeweiligen sozialen Ordnung. Neben der Familie ist der schulische Kontext wichtigster Erfahrungsraum für das Erlernen sozialer Fähigkeiten. Soziale Lernprozesse in Gruppen sind jedoch kaum formalisiert und laufen situationsbedingt „einfach mit“. Die Anpassung an soziale Normen, der Aufbau gemeinsamer Kommunikationsstrukturen und die Übernahme gruppenadäquaten Verhaltens stellen Anknüpfungspunkte dar, auf dessen Kenntnis auch im weiteren Leben Beziehungen in Gruppen konstruiert werden. Auf Basis schulischer Lern- und Gruppenerfahrung werden soziale Verhaltensweisen und Rollenbilder übernommen und für zukünftige soziale Interaktionen abrufbar gemacht. Der soziale Lernprozess innerhalb schulischer Gruppierungen entzieht sich zumeist jeglicher Art von Reflexion und bleibt daher für seine Individuen sprachlich ungreifbar. (vgl. auch Brosius 2009: 258)

Das Wesen sozialer Gruppensysteme erschließt sich für mich über jene Inhalte, die ihren Ursprung in familiärer und schulischer Sozialisation haben. Autoritätsbilder werden bereits im frühen Alter entwickelt und in schulischen Gruppierungen erweitert. Das Akzeptieren formaler Hierarchien und Autoritäten wird zur Gewohnheit und gewinnt durch die Eigendynamik der Regelerorientierung innerhalb schulischer Lernformen an Beharrungstendenz. Gerade junge Menschen greifen in Gruppensystemen auf Muster eingelernter sozialer Ordnung zurück und verhindern damit oftmals Entwicklungsprozesse der eigenen Persönlichkeit.

Der Gruppenbegriff, den ich verwenden werde, ermöglicht die Auseinandersetzung mit sozialen Prozessen, die in Gruppen oftmals unterbewusst ablaufen bzw. durch Arbeitsaufträge von außen unbeachtet bleiben. Indem ich die Gruppe als Lernfeld sozialer Systembildung begreife, möchte ich Phänomene identifizieren, zu deren Konstitution ein Individuum selbst etwas beiträgt, sowie Entwicklungschancen hervorheben, die mit der Bewusstseinsbildung über diese Prozesse einher gehen.

TrainerInnen- Label als Leitbegriff für formale Autoritätsbilder

In meiner Analyse zur Entwicklung von Gruppen bzw. zur Entstehung sozialer Systeme spielt das Auftreten einer formal angenommenen Leitungsperson eine wichtige Rolle. Innerhalb der Konstitution eines Gruppensystems betrachte ich von Beginn an die Beziehung zwischen den Gruppenmitgliedern und der von ihnen erwarteten Gruppenleitung.

Unter der Verwendung des „*TrainerInnen*“ Begriffs möchte ich alle formalen Autoritätsbilder zusammenfassen, die in der Ausbildung von Gruppen entstehen können. Der/Die TrainerIn

und die auf ihn/sie bezogenen Autoritätszuschreibungen stellen für mich Anhaltspunkte dar, nach denen ich die Entwicklung sozialer Systeme abhandeln kann.

Wichtig ist dabei, dass ich in der Verwendung der TrainerInnenautorität *keine geschlechts-spezifischen Unterschiede* ziehen werde. Mir ist durchaus bewusst, dass männliche bzw. weibliche TrainerInnen unterschiedlich Einfluss auf die Konstitution von Gruppen haben, und dass sich auch die Beziehungsentwicklung different gestalten kann. Um die Analyse der Autoritätsfunktion innerhalb sozialer Systementwicklung zu erleichtern, werde ich aber keine Trennung zwischen spezifisch männlichen bzw. spezifisch weiblichen TrainerInnen vornehmen.

Fachspezifische Sprache

Meine Arbeit gliedert sich formal in zwei Teile, die sich in der Verwendung von Begriffen und Sprache voneinander unterscheiden. Im systemtheoretischen Abschnitt werde ich versuchen die Fachvokabeln der Theorie (wie Selbstreferentialität, Emergenzniveau, strukturelle Kopplung usw.) argumentationsgerecht einzusetzen. Dabei ist ein höheres Abstraktionsniveau möglich. In der darauffolgenden Diskussion zur Gruppendynamik werde ich mich aufgrund spezifischer Literaturrecherche auch sprachlich an diese anpassen und von systemtheoretischer Fachsprache eher absehen.

In beiden Abschnitten soll die Fragestellung gleichermaßen bearbeitet werden und einen möglichst differenzierten Einblick in das Thema gewährleisten. Wichtig erscheint mir in meiner Argumentation selbst „anschlussfähig“ zu bleiben, um abschließend eine gemeinsame Aussage beider Analyseebenen ableiten zu können.

2.2 Autorität als Phänomen zwischenmenschlicher Beziehungen

Es macht Sinn sich Gedanken darüber zu machen, was der Begriff „Autorität“ bedeutet und wie er sich vor allem vom Thema „Macht“ unterscheidet.

Ein/e LehrerIn hat Autorität, die Polizei hat Autorität, der Staat hat Autorität. Fast könnte man annehmen, dass sich der Begriff Autorität als institutionalisiertes Prinzip moderner Gesellschaften durchgesetzt hat und Unterordnung bzw. ein akzeptiertes Machtgefälle zwischen Personen, bestimmten Gruppierungen oder Institutionen, ein notwendiges Ordnungskriterium im Zusammenleben darstellt. Idealtypisch lässt sich Autorität (vgl. dazu Popitz 1986: 24) auf zwei verschiedenen Ebenen darstellen:

1. Autorität als „gesellschaftliche Tatsache“ und als notwendiger Ordnungsbegriff eines institutionalisierten Ablaufs zwischen Personen und Institutionen. Autorität kann man sich nicht aussuchen, sondern sie ist strukturell vorgegeben und scheint eine notwendige Eigenschaft von Institutionen in einem gesellschaftlichen Ganzen zu sein. Einher gehen akzeptierte Normen und Verhaltensregeln einer Gesellschaft, die eng mit der Anerkennung einer gesellschaftlichen Autorität verbunden sind. (z.B.: Polizei).
2. Die Wirkung von Autorität in sozialen Gruppierungen und Interaktionen, gemessen an den Sinnzuschreibungen im Kommunikationsprozess und deren Hilfe zur Erwartungssicherheit im wechselseitigen Verhalten der beteiligten Personen.

Für meine Arbeit interessant ist die zweite Ebene, nach der man Autorität beschreiben kann. Demnach ist sie ein Phänomen und eine Qualität in sozialen Beziehungen. Sie entsteht immer dort, wo Individuen aufeinander treffen und in irgendeiner Form wechselseitige Zuschreibungen von „Autorität haben“ bzw. „Autorität nicht haben“ geschehen. Sie wird jemandem beigemessen bzw. von jemandem akzeptiert. Autorität in zwischenmenschlichen Beziehungen basiert auf der Anerkennung gemeinsamer Werte und kann damit als die „legitimierte“ Form von Macht und als bejahte Abhängigkeit (vgl. König 2007: 65) verstanden werden.

Frei (2003: 26) meint dazu: *„Man spricht von Autoritäten und meint damit Anerkannte. Autorität wird dann weitgehend daran gemessen, was aus der Anerkennung entspringt: Gehorsam, Gefolgschaft, Angleichung der eigenen Meinung, Aneignung der fremden Anschauung.“*

Autorität manifestiert sich in dem Wunsch nach Unterordnung und aufgrund einer Hoffnung und dem Bedürfnis nach Sicherheit. Parallelen zwischen dem Autoritäts- bzw. Machtbegriff sind offensichtlich und können nach König (2007: 19ff) folgendermaßen zusammengefasst werden:

1. Macht ist ein Merkmal sozialer Beziehungen und besitzt immer einen relationalen Charakter zwischen Individuen und Gruppen.
2. Macht ist ein Mittel zur Reduktion von Komplexität, da eine oftmals große Zahl an möglichen Interaktionen eine Ordnungsnotwendigkeit verlangt.
3. Es gibt zwei Idealtypen zur Lösung dieser Ordnungsnotwendigkeit: Die *Hierarchisierung* in Form von legitimerter Macht bzw. einer Autoritätsperson. Die *Normierung* in Form von Verhaltensregeln.

Autorität als „legitimierte“ Form von Macht darf in meiner Verwendung nicht mit dem Machtbegriff an sich verwechselt werden. Nach der Definition von Max Weber (1956) ist Macht schließlich *„jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel, worauf diese Chance beruht.“* (ebd: 28) Natürlich kann der Besitz von Autorität innerhalb einer sozialen Beziehung als Chance zu Machtausübung und dem Durchsetzen des eigenen Willens angesehen werden. Meiner Meinung nach ist es aber notwendig, Autorität differenzierter und nicht nur als bloßes Mittel zur Machtausübung zu interpretieren. Mir scheint, dass der Machtbegriff generell gesellschaftlich negativ konnotiert ist und bei dessen Verwendung es immer auch zur Unterwerfung eines/einer anderen kommen muss. Das gleiche gilt für mich für das Verständnis eines *„autoritären Führungsstils“* (vgl. Antons 2011: 92) von Eltern, LehrerInnen oder GruppenleiterInnen. Strikte Kontrolle, Sanktion und Strafe durch jene Personen, stellen darin zentrale Erkennungsmerkmale dar und werden oftmals mit dem Autoritätsbegriff an sich verbunden.

„Jemand gilt als ‚Autorität‘, wenn er/sie auf seinem/ihrem Fachgebiet besonders kompetent ist, jemand hat ‚Autorität‘, wenn er/sie ein Amt hat, dieses in besonders beeindruckender Weise ausübt und auf besonders viel Zustimmung trifft, und wir nennen jemand ‚autoritär‘, wenn er/sie sich mit den ‚klassischen‘ Verhaltenstechniken früherer ‚Autoritäten‘ durchsetzt: Befehlend, keinen Widerspruch und keine Diskussion duldend, drohend.“ (Schmidt 1990: 376)

Ich möchte in dieser Arbeit dem Autoritätsbegriff keine negative Konnotation verleihen und ihn klar vom Machtbegriff unterscheiden. Dass es Parallelen gibt und Autorität auch als eine spezielle Form von Machtausübung angesehen werden kann, ist mir durchaus bewusst. Dass das Autoritätsphänomen aber weit mehr ist, als der situative Prozess von Machtausübung und Machtunterwerfung, leitet sich aus der Tatsache ab, dass der Bezug zu Autoritäten und das Eingehen von Autoritätsbeziehungen von Mensch zu Mensch verschieden ist und sehr viel mit der eigenen Sozialisation und dem individuellen Charakter jedes/jeder einzelnen/r zu tun hat.

Autoritätsbindungen entstehen

Die Tatsache, dass jeder Mensch auf Autoritäten reagiert bzw. die einen mehr, die anderen weniger freiwillige Unterordnung suchen, hängt mit der Sozialisation zusammen und dem Weg, sich von Geburt an mit Autoritätsfiguren auseinandersetzen zu müssen. Wie Fromm (1936) beschreibt, wird der Grundstein zur Verinnerlichung der Autoritätssuche in der Familie gelegt, die auf elementaren Bindungsmechanismen bzw. Wünschen nach

Anerkennung und Angst vor Zurückweisung basiert. Vor allem die patriarchalische Verbindung zum Vater stellt für Fromm den Ausgangspunkt zum Aufbau von Autoritätsbildern dar.

„Durch die Identifizierung mit dem Vater und Verinnerlichung seiner Ge- und Verbote wird das Über-Ich als eine Instanz mit den Attributen der Moral und Macht bekleidet. Ist aber die Instanz einmal aufgerichtet, so vollzieht sich mit dem Prozess der Identifizierung gleichzeitig ein umgekehrter Vorgang. Das Über-Ich wird immer wieder von neuem auf die in der Gesellschaft herrschenden Autoritätsträger projiziert, mit anderen Worten das Individuum bekleidet die faktischen Autoritäten mit den Eigenschaften seines eigenen Über-Ichs. Durch diesen Akt der Projektion des Über-Ichs auf die Autoritäten werden diese weitgehend der rationalen Kritik entzogen. Es wird an ihre Moral, Weisheit, Stärke in einem von ihrer realen Erscheinung bis zu einem hohen Grad unabhängigen Maße geglaubt. Dadurch werden diese Autoritäten umgekehrt wiederum geeignet, immer von neuem verinnerlicht und zu Trägern des Über-Ichs zu werden.“ (ebd: 84)

Allgemein lässt sich sagen, dass man von Lebensbeginn an auf Bezugspersonen angewiesen ist und ihnen deshalb Autorität zuspricht. Gerade in der Kindheit werden die Eltern als Autoritätsfiguren sowie deren repräsentierten Werte und Normen internalisiert, welche sich in Folge auf die Akzeptanz institutionalisierter Autoritätssysteme übertragen können. Die Bindung an Autoritäten wird also „gelernt“ und eine freiwillige Unterordnung, verstärkt durch „moralisch“ und „gesellschaftlich“ richtige Handlungsanleitungen, intensiviert.

„In modernen Gesellschaften zeigt sich die Ambivalenz von Freiwilligkeit und Zwang darin, dass sich das, was ich will, als das herausstellen kann, was ich ohnehin soll, d.h. dass sich mein ‚ureigenster‘ Wille als das herausstellen kann, was mir von außen, von den gesellschaftlichen Institutionen und ihren Repräsentanten, von meiner Klassen- und meiner Geschlechtslage, von Eltern, Lehrern und anderen Autoritäten zugewiesen wird.“ (König 2007: 37)

Dass dieser Entwicklungsprozess auch negative Folgen haben kann und Bindungen an Autoritäten zu kompletter Abhängigkeit bzw. zu Aufstand und Protest führen können, wird in pädagogischen Erziehungsratgebern erläutert. (vgl. etwa Omer/Schlippe 2004)

Umso wichtiger scheint es also, sich der Tatsache der Autoritätsbindung, bzw. deren Suche danach, gerade im Kindheits- und Jugendalter bewusst zu sein und den Lösungsprozess reflektiert zu gestalten.

„Wird in einem solchen Erziehungsprozess die Eigenständigkeit des Kindes nicht respektiert, in seiner je eigenen Art den Zwang in Freiwilligkeit zu überführen, kann dies sowohl zu gegenläufigem, jede Norm ablehnendem, als auch zu hochgradig autoritätsabhängigem Verhalten führen.“ (König 2007: 37)

Wie ich später genauer darlegen werde, ist die Auseinandersetzung mit der Autorität immer auch eine Auseinandersetzung mit der eigenen Identität und der Entwicklung eines eigenständigen, positiven Selbst. Über die Anerkennung einer ersten (Autoritäts-) Person,

entwickelt ein Kind einen Selbstwert und Selbstanerkennung. Durch die kommunikative Erfahrung bezüglich des eigenen Handelns und der Rückmeldung von Bezugspersonen (Mutter oder Vater), erzeugt ein Individuum ein Bild von sich selbst. Die Fähigkeit sich selbst wahrzunehmen ist also bereits von Kindesalter an mit der Möglichkeit verbunden Autoritätsbindungen einzugehen. (vgl. auch Popitz 1986: 22)

Analytische Eigenschaften von Autorität

Geht man davon aus, dass Autorität bzw. Autoritätsbindung ein Leben lang die sozialen Beziehungen beeinflusst, so macht es Sinn, sich den Begriff analytisch anzusehen.

Popitz (1986) verweist auf vier Kennzeichen von Autoritätswirkungen zwischen Personen:

- Auch wenn es keinen direkten Kontakt zwischen den Individuen gibt, kann eine Person, der Autorität zugeschrieben wird, Einfluss auf das Verhalten einer anderen Person haben. Das heißt, *„Autoritätswirkungen führen zu Anpassungen, die über den Kontrollbereich der Autoritätsperson reichen.“* (ebd: 11)
- Die Anpassungen einer Person an die Autoritätsperson erfolgt nicht nur über ihr Verhalten sondern auch in ihrer Einstellung, ihren Werten und Urteilen. Das eigene Verhalten wird dementsprechend bewertet und modelliert.
- Wer Autorität in Beziehungen hat, braucht diese nicht durch Strafe oder Belohnung abzusichern. *„Autorität ist – oder erscheint – gleichsam waffenlos, ein Erfolg der leisen Mittel.“* (ebd: 12)
- Wer eine Autorität als eine solche sieht, erkennt auch deren Überlegenheit über einen selbst an. Eine Autorität hat etwas, was man selbst nicht hat bzw. nicht dergleichen kann. Es gibt also einen Unterschied an Kompetenzen zwischen Autorität und Nicht- Autorität. *„Autorität beruht auf der Anerkennung einer Überlegenheit, die zu einer starken Anpassungsbereitschaft führt.“* (ebd: 18)

Frei (2003: 28ff) sieht das ähnlich und fasst zwei Voraussetzungen zusammen, die zum Aufbau von Autorität in Beziehungen erfüllt werden müssen. Zum einen konstituiert sich Autorität über die *Legitimation* und Rechtfertigung ihrer selbst, das heißt durch die Prägung geschichtlichen Wandels mittels Traditionen, gesellschaftlicher Normierung und Wertekodex. Zum anderen wird sie immer durch ein *Verhältnis zwischen Ungleichen* geformt, wobei sich diese Ungleichheit über Wissen, Können oder Erfahrung konstituieren kann.

„Im Zusammenhang mit der Legitimation und der Ungleichheit spielt die innere Anerkennung, welche die Autoritätsabhängigen aufgrund bewusster Einsicht, unreflektierter Zustimmung oder einer Mischung aus beiden als Beitrag erbringen, eine wichtige Rolle.“ (ebd: 29)

Bochenski (1974) geht in seinem Buch „Zur Logik der Autorität“ analytischer zu Werke und kommt genauso zu dem Schluss, Autorität weniger als Eigenschaft einer einzelnen Person zu verstehen, sondern vielmehr als Relation zwischen Menschen und in deren Beziehung zueinander zu begreifen. Es muss also immer einen Träger der Autorität geben sowie einen anderen, ein Subjekt, für den diese Autorität Bedeutung hat. Bochenski ergänzt dabei, dass die Bedeutung von Autorität eines Trägers für eine andere Person auch immer auf ein Gebiet bezogen werden muss. Der Träger weiß mehr oder kann zu einem Thema praktisch mehr beitragen als der andere. Für Bochenski ist die fundamentale Struktur der Autorität also *„eine dreistellige Relation zwischen einem Träger, einem Subjekt und einem Gebiet.“* (ebd: 23)

Das heißt, dass Autoritätsbeziehungen auf verschiedenen Gebieten zwischen Personen entstehen können. Immer dort, wo eine Nachricht einer Person zu einem bestimmten Gebiet als richtig anerkannt wird, hat diese Person gegenüber einer anderen Autorität. Es muss also eine *asymmetrische Beziehung* (Bochenski 1974: 40) zwischen zwei Personen innerhalb eines Gebietes geben, damit Autoritätsbindungen entstehen können.

Bochenski teilt die Gebiete, in denen Autoritäten entstehen, nach zwei Bedeutungskategorien auf, nämlich die der Sätze und die der Weisungen. Satzgebiete beziehen sich immer auf einen Sachverhalt, der wahr oder falsch sein kann. Autorität äußert sich demnach über sachliche Nutzung von Wissen, Kompetenz oder Fähigkeiten, die eine Person mehr hat als die andere. Weisungsgebiete hingegen müssen nicht wahr oder falsch sein sondern beziehen sich auf das, was sein soll. Autorität äußert sich demnach über ein hierarchisches Muster, in dem die eine Person das Recht hat, Anweisungen zu geben und sich damit über einer anderen Person positioniert. Bochenski (1974: 52 ff) bezeichnet die beiden Kategorien als *„epistemische“* bzw. *„deontische“* Autorität, die oft auch in Kombination auftreten können. Seiner Meinung nach ist es durchaus wünschenswert, wenn der Träger der deontischen Autorität (Ausspruch von Verpflichtung) auch Träger der epistemischen Autorität (Wissen) ist. Fordert die deontische Autorität auch epistemische Autorität, besitzt diese aber eigentlich nicht, kann es zu unberechtigten Autoritätsansprüchen kommen.

„Epistemische“ Autorität erlangt eine Person, indem man ihr eine größere Kompetenz als die eigene, sowie die Wahrhaftigkeit dieser zuschreibt. Hartmann (1964) bezeichnet sie auch als *funktionale Autorität*, die ein objektives Maß an Sachverständigkeit besitzt, *„das mit einiger*

Genauigkeit zwischen verschiedenen Stufen des Wissens und Könnens unterscheidet.“ (ebd: 18) Nach Hartmann wäre funktionale Autorität auch quantitativ messbar, indem Variable wie Ausbildung, erlernte Fertigkeiten oder Erfolg herangezogen werden.

Funktionale bzw. epistemische Autorität ist also rational begründet und setzt sich aus direkter Einsicht oder den eigenen Schlussfolgerungen zu einem Sachverhalt zusammen. Gleichzeitig ist sich Bochenski (vgl. 1974: 63) sicher, dass sowohl der Aufbau von Vertrauen zwischen Träger und Subjekt als auch die Erfahrungen, die man bisher mit solch epistemischen Autoritäten gemacht hat, eine wichtige Rolle spielen. Die Schlussfolgerungen, über die man als Subjekt eine epistemische Autorität für sich anerkennt, sind nämlich induktiv und nicht unfehlbar. Das bedeutet, dass sich sowohl gute wie schlechte Erfahrungen in der Begründung einer Autorität auf die Begründung anderer Autoritäten auswirken.

Hartmann (1964) sieht das ähnlich und macht die Akzeptanz eines Autoritätsträgers von der Offenheit und der Situationserfahrung der akzeptierenden Subjekte abhängig:

„Zum Legitimitätsgrund muss als erstes angemerkt werden, dass nicht die Sachverständigkeit als solche schon legitimierend wirkt, sondern erst die bewiesene Sachkunde in einem sozialen System, dessen Mitglieder besonderes Wissen und Können für wünschbar halten. Funktionale Autorität beruht also, genauer gesagt, auf geachteter Sachverständigkeit.“ (ebd: 57)

Ähnliches gilt für die Begründung von „deontischen“ Autoritäten, die sich über die Repräsentation von Verpflichtungen konstituieren. Nach Bochenski (vgl. 1974: 81ff) entstehen deontische Autoritäten grundsätzlich im Zuge der Erreichung eines praktischen Zieles oder eines praktischen Ergebnisses. Das heißt, dass sich die Weisungen und aufgestellten Verhaltensregeln der Autorität immer vor dem Hintergrund einer gemeinsamen Aufgabe begründen. Nicht das generelle Vertrauen zu der Person und die Wahrhaftigkeit ihrer Aussage sind ausschlaggebend, sondern deren Meinung, die im Zusammenhang zum angestrebten Ergebnis steht.

Dabei wird die deontische Autorität auch in der Analyse von Gruppen interessant, indem es für eine Absicherung der Autorität ausreichend ist, wenn der Großteil der Gruppe die Weisungen einer deontischen Autorität in Verbindung zur Zielerreichung anerkennt. *„Dies stammt daraus, dass es in der Gruppenautorität nicht notwendig ist, dass ein Mitglied der Gruppe glaubt, die Ausführung der Weisungen durch ihn sei eine notwendige Bedingung des Zieles. Es genügt vollständig, wenn es glaubt, dass diese Durchführung durch die meisten Mitglieder jene Bedingung bildet.“* (Bochenski 1974: 85) Die Zugehörigkeit zu einer Gruppe bindet also ein Mitglied auch an deren Autorität, bei der es reicht, wenn einige andere ihr diese als eine solche zusprechen. Die Autorität ist damit Sprachrohr der Gruppe bzw. ihrer Aufgabe und mehr als eine individuelle Einzelperson.

In einem ersten Hinweis auf die spätere Diskussion könnte man auch mit Schwarz (2005) argumentieren und annehmen, dass Autorität in Gruppen durch die Dynamik zueinander und als eine solche erzeugt und abgesichert wird:

„Der Verdacht liegt nahe, dass es sich beim Problem von Prestige und Autorität gar nicht um ein Problem eines Einzelnen, sondern vielmehr um ein Problem der Gruppe handelt, die einen Menschen als Autorität anerkennt.“ (Schwarz 2005: 129)

Nicht nur in Gruppen hat eine deontische Autorität Mittel zu Verfügung, die sie zur Absicherung ihrer Autorität benutzen kann. Reichen die Weisungen der deontischen Autorität aus, um die Motivation der Subjekte dahingehend zu lenken, unabhängig zu handeln und eine Aufgabe aus eigenem Willen heraus zu verfolgen, so kann diese auch als „*Solidaritäts-Autorität*“ bezeichnet werden. Ist das nicht der Fall und gehen die Zielvorstellungen auseinander, so kann sie Belohnung und Strafe zur Zielerreichung einsetzen. Sie wird damit zu einer „*Sanktions-Autorität*“. (vgl. Bochenski 1974: 102 ff)

Die Differenz zwischen epistemischer und deontischer Autorität erscheint mir insofern spannend, weil sie den Autoritätsbegriff auf unterschiedliche Interaktionsprozesse bezieht und damit verschiedene Kategorien von Autoritätsbeziehungen erzeugt. Somit wird Autorität nämlich nicht mehr nur mit einer einzelnen Person (dem Lehrer, der Trainerin usw.) gleichgesetzt, sondern es lassen sich auch weitere Autoritätsbeziehungen zwischen verschiedenen Personen innerhalb einer Gruppe identifizieren.

Ich begreife Autorität dahingehend, dass es sich um eine *soziale Tatsache* in zwischenmenschlichen Beziehungen handelt. Nach Durkheim (1980) kann diese als „*mehr oder minder festgelegte Art des Handelns*“ beschrieben werden, „*die die Fähigkeit besitzt, auf den Einzelnen einen äußeren Zwang auszuüben; oder auch, die im Bereiche einer gegebenen Gesellschaft allgemein auftritt, wobei sie ein von ihren individuellen Äußerungen unabhängiges Eigenleben besitzt.*“ (ebd: 114)

Autoritätsbeziehungen sind Alltagsphänomene, die in der Schule, auf der Universität, in der Arbeit, also in Organisationen, im Freundeskreis und Gruppen generell auftreten und wirken können. Zur Fülle und Ambivalenz dieses Phänomens meint Popitz (1986: 10):

„Autoritätswirkungen können zu Beziehungen und Handlungen ganz gegensätzlicher Art führen, zu blindem, blindwütigem Gehorsam oder zu liebender-hellsichtiger Unterordnung, zu fanatischer Selbstaufgabe oder zu selbstbewusster Geborgenheit. Charakteristisch ist auch die häufige Ambivalenz autoritätsbestimmten Verhaltens. Etwa das Schwanken zwischen zwanghafter Beflissenheit und auftrumpfendem Widerstreben, das Umschlagen von emphatischer Bewunderung in Widerwillen und Hass, die Nähe von Treue und Verrat.“

Ich frage mich, wie es zu Autoritätsbindungen kommt, welche Funktionen diese in sozialen Interaktionen übernehmen und welchen Teil sie zum Erhalt sozialer Systeme beitragen.

3 Fragestellungen und Forschungskonzept

Mein Forschungsinteresse begründet sich auf die persönlichen Erfahrungen in Gruppen, sowohl als leitende „Autorität“ als auch als teilnehmendes Individuum. Auf der einen Seite frage ich mich, wie sich das Autoritätsphänomen analytisch untersuchen und dabei theoretisch in den Entwicklungskontext sozialer Systeme einordnen lässt. Auf der anderen Seite stellt das Praxisfeld der „Gruppendynamik“ eine Herausforderung dar, Prozesse sozialer Interaktion praktisch zu erleben und wissenschaftlich zu reflektieren.

Nach der Eingrenzung des Themas und der begrifflichen Konkretisierung von „Autorität“ kann ich folgende Forschungsfrage ableiten:

3.1 Forschungsfrage

Wie konstituieren sich Autoritätsbeziehungen in Gruppen und welche Funktionen erfüllen sie dabei im Verlauf sozialer Interaktion?

3.2 Analysevorgang

Autorität stellt für mich ein abstraktes Produkt innerhalb zwischenmenschlicher Interaktion dar. Autorität ist nicht trivialisierbar oder als Eigenschaft einzelner Individuen zu verstehen. Laut Forschungsfrage interessieren mich die Bedingungen, nach denen sich Autorität in Gruppen konstituiert, und die Funktionen, die sie im Verlauf von Systembildung und Beziehungsentwicklung übernehmen kann.

Um mehr Information zum Thema sammeln zu können, sowie eine höhere Validität meiner Argumentation zu erreichen, habe ich mich dazu entschlossen die Forschungsfrage aus zwei Perspektiven zu beleuchten. Innerhalb einer explorativen Vorgehensweise werde ich das Autoritätsphänomen auf zwei unterschiedlichen Ebenen diskutieren und verschiedene Facetten der Fragestellung sowohl aus theoretischer als auch praktischer Sicht beschreiben. Auf der einen Seite stellt mir die Systemtheorie ein theoretisch abstraktes Werkzeug zu Verfügung, Autoritätskonstitutionen innerhalb sozialer Systementwicklung einzuordnen. Auf der anderen Seite bietet die Literatur zur Gruppendynamik Anlass, sich im Wechselspiel wissenschaftlicher Auseinandersetzung und praktischen Erlebens Autoritätsphänomene anzusehen.

Mit der Verwendung von Leitfragen möchte ich meine theoretische Diskussion strukturieren und die Gedankengänge zum Thema unterscheiden. Sowohl in Systemtheorie als auch in der Gruppendynamik können damit Merkmale und Funktionen von Autoritätsbeziehungen in Gruppen differenziert werden.

1. *Theorieebene „Systemtheorie“*: Ziel ist die Beschreibung des Autoritätsphänomens nach systemtheoretischer Logik und deren Einordnung in die Konstitution sozialer Interaktionssysteme.

Leitfragen: * Wie lässt sich die Konstitution von Autorität aus systemtheoretischer Perspektive erklären?

* Welche Funktion erfüllen Autoritätsbeziehungen für den Erhalt eines sozialen Systems?

* Welchen Beitrag leisten Autoritätsbeziehungen zur Selbstorganisation und zum Erlernen der Selbststeuerung sozialer Interaktionssysteme?

2. *Praxisebene „Gruppendynamik“*: Im Zentrum steht die Analyse des Autoritätenthemas auf Basis wissenschaftlicher Reflexion, gruppendynamischer Praxis und dem Modell der gruppendynamischen Trainingsgruppe. Über ein Praxisbeispiel soll die Verbindung zwischen theoretischer Diskussion und eigenem praktischen Erleben geschaffen werden.

Leitfragen: * Zur TrainerInnenautorität: Durch welche Prozesse erlangt ein/e TrainerIn Autorität in Gruppen?

* Zur Autoritätsentwicklung in der Gruppenentwicklung: Welchen Verlauf von Autoritätskonstitution lässt sich am Modell der T-Gruppe erkennen?

* Zur Autoritätsübernahme von Gruppenmitgliedern: Durch welche Prozesse wird die Übernahme bzw. Zuschreibung von Autorität zwischen den TeilnehmerInnen sichtbar?

Praxisbeispiel: Erfahrungsbericht zur Teilnahme an einer gruppendynamischen Trainingsgruppe.

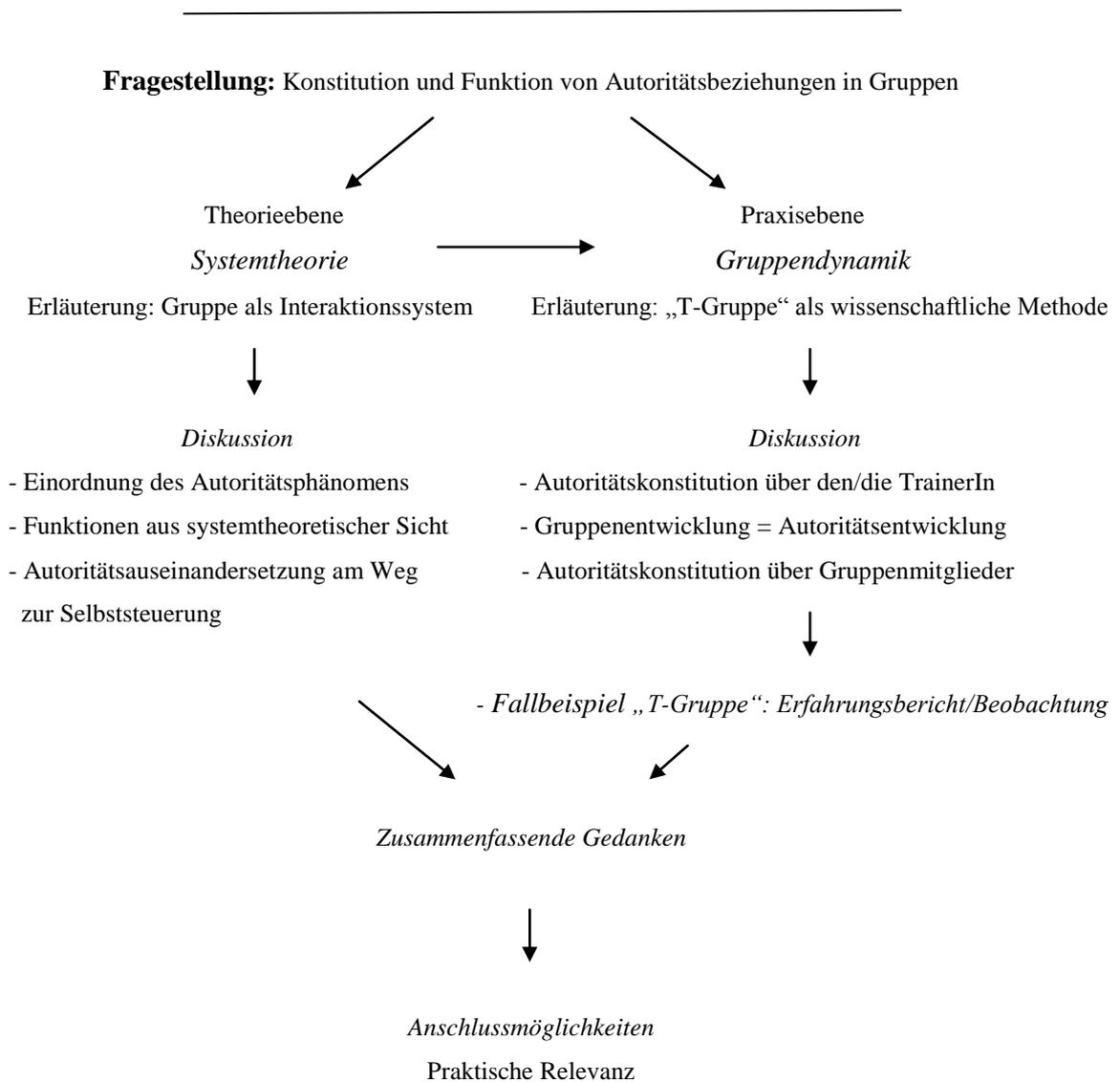
In der theoretischen Diskussion orientiere ich mich an einem qualitativen Forschungsdesign. Über die Analyse zweier Literaturstränge sowie die Verwendung von Leitfragen möchte ich differenziertes Wissen generieren und eine breitere Perspektive auf das Thema zulassen. Das von mir gewählte Analysekonzept unterscheidet sich demnach von quantitativem Vorgehen, indem es mir nicht um das Überprüfen von Hypothesen und aufgestellten Annahmen geht, sondern um das offene Konstruieren von Wissen mittels differenzierter theoretischer Bezüge.

Über die beiden Analyseebenen möchte ich ein möglichst breites Bild zur Fragestellung entwerfen. In einer darauffolgenden Zusammenführung werde ich versuchen, die Gemeinsamkeiten im Thema herauszuarbeiten.

Das Analysekonzept lässt sich wie folgt grafisch darstellen:

Voraussetzung/Argumentation:

Autoritätsphänomen als soziale Tatsache zwischenmenschlicher Beziehungen.
 In Gruppen (vor allem in Entwicklungs- und Lernprozessen) ein zentrales Thema.



3.3 Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Systemtheorie und Gruppendynamik

Bevor ich zur spezifischen Analyse und Beantwortung der Leitfragen innerhalb Systemtheorie und Gruppendynamik komme, macht es Sinn, sich Gedanken darüber zu machen, was die beiden Paradigmen verbindet, was sie unterscheidet und warum sie in Kombination Auskunft zum Thema geben.

Systemtheorie

Die Systemtheorie dient zur Abstraktion sozialer Prozesse und zur Erklärung komplexer sozialer Strukturen. Mit Hilfe spezifischer Sprache ermöglicht sie ein hohes Generalisierungsniveau und bietet nicht nur als Metatheorie für Gesellschaft sondern auch als Anknüpfungspunkt bei einfachen sozialen Systemen brauchbare Theoriebezüge. Für meine Arbeit werde ich nur das mikrotheoretische Potential der Systemtheorie aktivieren und systemtheoretische Begriffe auch im Bereich der direkten Interaktion zwischen Individuen benutzen. Dabei möchte ich bei einem oftmals diskutierten Nachteil der Systemtheorie ansetzen, indem ihr ein zu mechanisch und mathematisch gedachtes Bild sozialer Interaktion vorgeworfen wird. Das Individuum an sich kann kaum genauer analysiert werden, da Gedanken und Gefühle mit dessen Autonomie erklärt und der Nicht-Trivialität des psychischen Systems zugerechnet werden. Die Wirkungen von intersubjektiven Einflüssen bzw. den subjektiven Bedürfnissen des einzelnen Individuums während der Systemherstellung werden oftmals unterschätzt. (vgl. dazu Schulte 1993)

Systemtheoretische Denkmodelle im Bereich der Gruppendynamik ermöglichen es jedoch, dem Individuum als Ganzes mehr Raum zu geben und dessen individuellen Einfluss auf die Konstitution sozialer Systeme besser zu beleuchten. Wichtig erscheint mir, das aus der Systemtheorie entstandene systemische Welt- und Menschenbild hervorzuheben, das den Ansätzen in der Gruppendynamik ähnelt. Darin distanziert man sich von einem mechanistischen Paradigma und der Vorstellung, Menschen, Gruppen und andere soziale Systeme würden wie triviale Maschinen funktionieren. Beide richten ihr „*Augenmerk auf Selbstreflexion. Sie gehen davon aus, dass die oft unbewussten Bilder, die Menschen von sich haben, auf das eigene Handeln zurückwirken.*“ (Königswieser/Pelikan 1990: 98)

Gruppendynamik

Unter Gruppendynamik verstehe ich in erster Linie die wissenschaftliche Reflexion sozialer Prozesse, die sich in forschungspraktischen Settings, wie der gruppensystemischen Trainingsgruppe, ereignen können. Dabei spielt sowohl die Erfassung der grundlegenden Prozesse zwischenmenschlicher Interaktion und sozialer Systembildung eine Rolle, als auch die Erkenntnis über die Wissenserweiterung und Persönlichkeitsentwicklung nach eigener praktischer Erfahrung. Als idealtypisches Beispiel zur Gruppendynamik wird in der wissenschaftlichen Diskussion die Trainingsgruppe zitiert, auf die ich ebenfalls Bezug nehmen werde. Wie ich zu Beginn eingegrenzt habe, stellt diese Gruppenform eine ganz besondere dar, indem sie als spezifisches Lernsystem für Gruppenprozesse gegründet wird. Der Informationsgehalt der gruppensystemischen Trainingsgruppe ist insofern als idealtypisch zu betrachten, da eine Vielzahl von Umwelteinflüssen wegfällt und die sozialen Dynamiken und Phänomene im System „Gruppe“ allein zum Thema werden können.

Damit liegt eine Verbindung zwischen der praktischen Einsicht in der Gruppendynamik und der theoretischen Konzeption der Systemtheorie bezüglich der Entwicklung eines sozialen Systems nahe.

Gemeinsamkeiten in Systemtheorie und Gruppendynamik

Spreche ich von Gemeinsamkeiten zwischen Systemtheorie und Gruppendynamik meine ich die Gemeinsamkeiten, nach denen sie die soziale Welt begreifen. Aus praktischer Sicht hat sich aus der Systemtheorie ein systemischer Beratungsansatz entwickelt, der die Arbeit in und mit sozialen Systemen (Gruppen, Familien, Teams, Organisationen usw.) unterstützt. Sowohl Systemansatz als auch Gruppendynamik teilen eine gemeinsame Haltung, nach der sie Einsicht über die Konstitution eines sozialen Systems gewinnen.

Drei Gemeinsamkeiten erscheinen mir sinnvoll am Beginn meiner Arbeit hervorzuheben (vgl. dazu Königswieser/Pelikan 1990: 112ff):

1. Aufhebung der Trennung zwischen Subjekt und Objekt: Es gibt keine Trennung zwischen TrainerIn und TeilnehmerIn im Aufbau eines Gruppensystems. Jeder ist BeobachterIn und Beobachtete/r zugleich. Systemstrukturen entstehen auf Grund wechselseitiger Wahrnehmung und daraus resultierender Handlungen.

2. Metakommunikation: Die Selbstbeobachtung wird Teil der Kommunikation. Die eigene Wahrnehmungsselektion wird reflexiv bearbeitet und soll Einblick in die relative Wirklichkeitskonstruktion einer Gruppe, eines Sozialsystems geben. Wirklichkeit ist ein ständiger sozialer Austausch und das Ergebnis der Verständigungsprozesse zwischen den Individuen. Das eigene Wahrnehmungsvermögen ist begrenzt und die Rückmeldungen anderer auf das eigene Verhalten sind notwendig, um sich in den unterschiedlichen sozialen Situationen Orientierung zu erarbeiten. Beide Ansätze verfolgen die Einsicht über die Intransparenz des eigenen Handelns. (vgl. auch Wimmer 1996: 133)

3. Deblockierung von Energie und Umgang mit Konflikten: Der systemische Ansatz vertritt die Ansicht, dass in lebenden Systemen Energien vorhanden sind, durch die sie sich selbst regulieren können. Ähnliches wird in der Gruppendynamik angenommen, indem das vermeintliche Ziel gruppendynamischen Trainings die Unterstützung zur Selbststeuerung des Gruppensystems ist. Am Weg dorthin wird der Umgang mit Konflikten und Widersprüchen bewusst gehalten, da diese als Zeichen von Lebendigkeit und Energie im Gruppensystem betrachtet werden. Der reflektierte Umgang mit Autorität und Führung spielt in beiden Ansätzen eine wichtige Rolle.

Unterschiede zwischen Systemtheorie und Gruppendynamik

„Während die Systemiker mit Hilfe von Beobachtungskategorien – wie Komplexitätsreduktion, Sinn Grenzen, Zirkularität, Beziehungsmustern etc. – an die Arbeit herangehen, operieren die Gruppendynamiker stärker mit Autoritäts- und Widerstandskonzepten, Dependenzmodellen, Authentizitäts- und Beziehungsschwerpunkten.“ (Königswieser/Pelikan 1990: 99)

Die Systemtheorie, bzw. der systemische Ansatz, hat Anspruch auf theoriespezifische Sprache und stellt eine möglichst hohe Abstraktion sozialer Geschehnisse ins Zentrum. Die Gruppendynamik hingegen bezieht sich mehr auf die direkte soziale Interaktion und das Bewusstsein intrapersoneller Prozesse. Zwei Unterschiede zwischen Systemansatz und Gruppendynamik möchte ich dazu anführen (vgl. Königswieser/Pelikan 1990: 119):

1. Eine unterschiedliche Auffassung der Rolle des Menschen für die Konstitution sozialer Systeme: Der Systemansatz vernachlässigt die Einflüsse des Individuums an sich. Die Gruppendynamik ist dagegen sehr auf individuelle Aspekte und Gefühle bedacht. Steht nach der Systemtheorie die Strukturebene im Vordergrund, so rückt in der Gruppendynamik die Beziehungsebene ins Zentrum.

2. Die Beziehung zwischen TrainerIn und TeilnehmerIn: In der Gruppendynamik verändert sich die Distanz zwischen TrainerIn und TeilnehmerIn. Der/Die TrainerIn ist Teil der Gruppe und gibt im Lauf des Entwicklungsprozesses persönliche Anteile der eigenen Person preis. In der praktischen, systemischen Arbeit ist man hingegen sehr darauf bedacht, Distanz und Neutralität zu einem Sozialsystem zu wahren. Ein Trainer/ eine TrainerIn wird nach systemischem Ansatz nicht Teil des Gefühlslebens der Gruppe.

Fazit

Der aus der Systemtheorie entstandene Systemansatz hat auch in der Gruppendynamik Anklang gefunden und wird in der wissenschaftlichen Diskussion als Bereicherung betrachtet. (vgl. dazu Krainz 1990, Carman/Schober 1999). Ich würde die Gruppendynamik sogar als Praxisfeld systemtheoretischer Logik bezeichnen.

„Gruppendynamik lässt sich in ihrer Anwendung als Möglichkeit herbei greifen, soziale Systeme über diejenigen, die an ihnen teilhaben und von ihnen betroffen sind, zu einem höheren Bewusstsein ihrer Selbst zu bringen und damit ihre bewusste Handlungsfähigkeit zu erhöhen.“ (Krainz 1990: 50)

Die Gruppendynamik hat in der Systemtheorie eine passende Referenz gefunden, indem sie bestimmte Grundannahmen systemtheoretischer Logik (Autopoiesiskonzept, Strukturelle Kopplung usw.) adaptiert hat. Außerdem wurde in ihr ein Instrument zur Analyse systemtheoretischer De – und Rekonstruktion von Gruppen gefunden.

Die Systemtheorie als Reflexionsinstrument gruppendynamischer Prozesse stellt für mich einen Anknüpfungspunkt dar, beide wissenschaftliche Diskurse in meiner Arbeit zu erläutern. Da ich dabei weniger auf praktische Handlungsanleitungen zur Arbeit mit Gruppen und sozialen Systemen verweise, sind auch die Unterschiede zwischen Systemansatz und Gruppendynamik weniger relevant.

Aufgrund der gemeinsamen Sichtweise, dass sich Gruppen und soziale Systeme über einen gewissen Zeitraum andauernde soziale Interaktionen autopoietisch konstituieren, stellen sowohl Systemansatz als auch Gruppendynamik passende Referenzen dar, ein Thema wie „Autorität“ zu analysieren. Auf Basis der geteilten konstruktivistischen Perspektive und dem „Bestreben, Lösungen 2.Ordnung zu generieren und Gruppenphänomene hinsichtlich ihrer Funktionalität zu betrachten“ (Osterchrist/Perger 2001: 63), sehe ich die Wahl der beiden Analyseebenen begründet.

3.4 Ziele der Arbeit

Folgende Lernziele lassen sich nach Forschungsinteresse und des dafür gewählten Analysekonzeptes definieren:

- * Der Gruppenbegriff wird in die Systemtheorie eingeordnet und fungiert als Hilfe in der systemtheoretischen Erfassung sozialer Interaktion und Gruppendynamik.
- * Autorität kann als Ergebnis zwischenmenschlicher Interaktion systemtheoretisch erklärt und ihre Funktionen zum Aufbau eines Gruppensystems beschrieben werden.
- * Das Konzept der Selbstorganisation und Selbststeuerung von Gruppensystemen wird erläutert und mit der Konstitution von Autoritätsbeziehungen in Verbindung gebracht.
- * Gruppendynamik kann als spezifische Lernform zur Entwicklung sozialer Systeme beschrieben werden.
- * Im Lernsystem „Gruppe“ wird die Konstitution einer TrainerInnenautorität erklärt und deren Einfluss auf die Gruppenentwicklung erläutert.
- * Eine Unterscheidung zwischen manifesten und latenten Einflüssen auf die Konstitution von Autorität kann getroffen werden.
- * Gründe für den Aufbau von Autoritätsbeziehungen zwischen Gruppenmitgliedern können erfasst und differenziert werden.
- * Theoretische Konzepte zur Konstitution von Autoritätsbeziehungen in Gruppen können mit eigenem praktischem Erleben verbunden und in der Darstellung von Beobachtungsbeispielen angewandt werden.

4 Zur Konstitution und Funktion von Autorität innerhalb systemtheoretischer Logik

Bevor ich mich den Leitfragen zu Autorität – Gruppe – Systemtheorie widme, ist es notwendig, den Systemansatz an sich kurz vorzustellen. Interessant ist für mich, wie sich die metatheoretischen Ansätze der Systemtheorie auf mikrosoziologische Phänomene und subjektbezogene Interaktion anwenden lassen. Das Verstehen grundlegender Begriffe ist dabei unabdingbar.

4.1 Kennzeichen und Begriffe sozialer Systeme

In Anlehnung an Niklas Luhmann (1975, 1984) stellt jedes soziale System einen Ort geringer Komplexität dar. Ausgehend von der Fragestellung, wie in einer hochkomplexen Gesellschaft Steuerung und Ordnung überhaupt noch möglich ist, entwickelt Luhmann ein breites und ausdifferenziertes Begriffsinstrumentarium, das jeden möglichen sozialen Kontakt zu erklären und soziale Phänomene aus ihrem innersten Kern heraus zu beschreiben versucht. Im Vergleich zum psychischen System bzw. zu dem individuellen Bewusstsein des einzelnen Menschen, kann man nach Luhmann dann von einem sozialen System sprechen, „*wenn Handlungen mehrerer Personen sinnhaft aufeinander bezogen werden und dadurch in ihrem Zusammenhang abgrenzbar sind von einer nichtdazugehörigen Umwelt. Sobald überhaupt Kommunikation unter Menschen stattfindet, entstehen soziale Systeme.*“ (Luhmann 1975: 9)

Ein soziales System ist dadurch gekennzeichnet, dass es verschiedene psychische Systeme über Kommunikation miteinander verbindet. Zwei Eigenschaften sind nach Luhmann für den Erhalt dieser Systeme bezeichnend: Der Prozess der *Selbstselektion* sowie das Ziel der *Komplexitätsreduktion* des überhaupt Möglichen (vgl. Luhmann 1975: 10). Luhmann geht davon aus, dass ein soziales System eine eigene Identität besitzt, die es über eine selektive Auswahl von Einflüssen sowie einer Grenzziehung zur Umwelt aufrecht erhält und reproduziert. Ein System gilt als in sich geschlossen und muss Operationsweisen herausbilden, um sich aktiv von seiner Umwelt abzugrenzen. Luhmann differenziert dabei zwischen drei Systemtypen, die in einem sozialen Kontext möglich sind: Dem *Interaktionssystem*, dem *Organisationssystem* und dem *Gesellschaftssystem* (vgl. Luhmann 1984).

Jede Art von sozialem System stellt eine Orientierungshilfe in verschiedenen sozialen Kontexten dar und liefert Erwartungsstrukturen und Muster möglichen Handelns, die die Komplexität der Umwelt reduzieren. Komplexität wird dabei in Form von Sinnzuschreibung vom System verarbeitet. „*Unter Sinn wird das fortlaufende Prozessieren der Differenz von Aktualität und Möglichkeit verstanden.*“ (Kneer/Nassehi 2000: 80). Die Sinn Grenzen, die zu einer Umwelt gezogen werden, bilden die Grundlagen zum Erhalt des Systems.

Soziale Systeme können als Abfolge von Kommunikationsereignissen gebildet werden. Kommunikation stellt die Basisoperation für jegliche Art sozialer Systeme dar. Kommunikation nach Luhmann (vgl. 1984: 193) wird dabei primär nicht als Verständigung zwischen einzelnen Personen verstanden, sondern als Selektionsleistung bezogen auf die Kontingenz und die Komplexität des Systems. Kommunikation setzt sich aus der Kombination eines dreistelligen Selektionsprozesses, von Information (Was wird mitgeteilt), Mitteilung (Wie wird es mitgeteilt) und Verstehen (An welchen Erfahrungsschatz knüpft das Mitgeteilte an), zusammen.

„*Eine Kommunikation liegt vor, wenn eine Informationsauswahl, eine Auswahl von mehreren Mitteilungsmöglichkeiten und eine Auswahl von mehreren Verstehensmöglichkeiten getroffen wird.*“ (Kneer/Nassehi 2000: 81)

Kommunikation, das heißt die Synthese der drei Selektionsarten, kann nur in einem sozialen System stattfinden und ist kein Bewusstseinsereignis eines einzelnen psychischen Systems. Sie ist also immer auch Koordination von sozialem Verhalten zwischen Menschen.

„*Als kommunikatives Verhalten bezeichnen wir als Beobachter solches Verhalten, das im Rahmen sozialer Koppelung auftritt; als Kommunikation bezeichnen wir jene Koordination des Verhaltens, die aus der sozialen Kopplung resultiert.*“ (Maturana/Varela 1987: 239)

Soziale Systeme entstehen also immer in ihrer Differenz zu Umwelt, konstituieren sich über Kommunikation als Operationsmodus und kleinste Einheit des Systems, und verfolgen das grundlegende Ziel Komplexität in ihrem Inneren zu reduzieren. Weitere Begriffe erscheinen mir sinnvoll in diesem Kontext und im Verständnis sozialer Systeme zu erklären: Die *Nichttrivialität* des Systems und sein hohes *Emergenzniveau*, das *Autopoiesiskonzept* und *strukturelle Kopplung* zur Umwelt, sowie die ständige Auseinandersetzung mit der *doppelten Kontingenz* des Systems.

Soziale Systeme als Nichttriviale Maschinen

Wichtige Hinweise zum Verständnis von sozialen Systemen kommen auch von Heinz von Foerster (vgl. 1993: 72 ff) mit den Gedanken zu „*nichttrivialen Maschinen*“. Sind triviale Maschinen in ihrem Zustand statisch, berechenbar und in ihrer Funktion linear (Ursache – Wirkung), so sind nichttriviale Maschinen Regulationssysteme, die nicht vorhersagbar sind. Der Zustand dieser Systeme ist immer dynamisch, lern- und entwicklungsfähig, und verändert sich in wechselseitiger Beeinflussung mit den verschiedenen Umwelten. Die Eigenlogik des Systems konstruiert sich über das Denken, Fühlen und Handeln der einzelnen psychischen Systeme und lässt damit eine objektiv fassbare Wirklichkeit nicht zu. Luhmann (1984) spricht dabei auch von dem hohen *Emergenzniveau* sozialer Systeme, nach dem deren Eigenschaften nicht auf die Eigenschaften der beteiligten psychischen Systeme zurückzuführen sind.

Durch diesen fortlaufenden Prozess der Wirklichkeitskonstruktion, dessen Ablauf auch die beteiligten Individuen nicht rational begreifen können, entwickelt das System eigene innere Logiken. Ein soziales System erschafft sich eine Epistemologie, das heißt eine Beschaffenheit gemeinsamer Erfahrungen der Nichttrivialität. Über die Geschichte die es selbst gerade erlebt, festigt es seine Strukturen, die wiederum zukünftige Handlungen beeinflussen. Es kann niemals von Ursache–Wirkungsketten ausgegangen werden, da ein System in der Gesamtheit mehr als seine einzelnen Teile ist und dessen interne Zustände für die einzelnen Individuen unsichtbar und unvorhersehbar bleiben. Es lässt sich zwar erkennen, wie ein Input in ein offenes System eingeht und ein Output dieses in Folge verlässt, aber man kann nicht sehen, wie das Verhältnis von In- und Output organisiert ist. Die klassische Logik linearer Kausalitäten kann im Zustand sozialer Systeme nicht angenommen werden, da jene Prozesse immer in einem Gesamtkontext und unter den auf allen Systemebenen vorhandenen Umständen gesehen werden müssen. (vgl. dazu Kybernetik 2. Ordnung, von Foerster 1993 und Probst 1987: 26ff)

Autopoiesis – Rekursivität – Strukturelle Kopplung

Genauso gibt das Autopoiesiskonzept, begründet von Maturana und Varela (1987), wichtige Anhaltspunkte zu einem Verständnis von sozialen Systemen. *Autopoiesis* bedeutet darin „Selbsterhaltung“ und „Selbsterzeugung“. Ein System wird als lebendiges Gebilde betrachtet, das seine vorhandene Systemstrukturen und Elemente, aus denen es besteht, in einem zirkulären Prozess reproduziert. Durch das zyklische Organisieren und der damit verbunden Grenzziehung zur Umwelt, bewahrt ein lebendes System seine Identität und Autonomie in

einer komplexen Welt. Für Luhmann bildet wiederum Kommunikation die zentrale Komponente der Autopoiesis, da an Kommunikation immer Kommunikation anschließt und das System dadurch am Leben erhalten wird.

„Hinzukommt, dass in sozialen Systemen, die durch Kommunikation gebildet werden, nur Kommunikation als Mittel der Auflösung von Elementen zur Verfügung steht. Man kann Aussagen analysieren, in zeitliche, sachliche und soziale Sinnbezüge weiterverfolgen, kann im Detail immer kleinere Sinneinheiten bilden bis in die endlose Tiefe des Innenhorizontes hinein – aber all dies immer nur durch Kommunikation, also in sehr zeitaufwendiger und sozial anspruchsvoller Weise.“ (Luhmann 1984: 226)

Zudem sind autopoietische Systeme operational geschlossen und beziehen sich ausschließlich auf sich selbst. Sie operieren selbstreferentiell und verwenden Ergebnisse zuvor abgeschlossener Prozesse als Grundlage für weitere Operationen. In der Literatur wird auch von der *Rekursivität* operational geschlossener und selbstbezüglicher Systeme gesprochen. Erneut ist der kommunikative Prozess, indem jeder Kommunikation eine Nachfolgekommunikation folgt, die Basis rekursiver, autopoietischer Logik. Über ein rekursives Netzwerk interagierender Komponenten wird eben über diese Interaktion dasselbe Netzwerk reproduziert. (vgl. dazu Kneer/Nassehi 2000: 50 und 69)

Wenn ein soziales System als in sich geschlossen beschrieben wird und von zirkulärer Selbsterzeugung die Rede ist, bleibt die Frage, wie eine Umwelt dennoch Einfluss auf die Eigenentwicklung des Systems haben kann. Luhmann (vgl. 1984: 242 ff) führt dazu den Begriff der *strukturellen Kopplung* ein, die eben für den angeführten Umweltkontakt verantwortlich ist. Strukturell gekoppelte Systeme operieren demnach in sich autonom und bleiben füreinander Umwelt. Dennoch sind sie aufeinander angewiesen und deshalb nicht autark. Ein System erscheint in seinen Prozessen in sich geschlossen und selbstreferentiell, jedoch muss es gleichzeitig auch für die ihn relevanten Umwelten offen sein, da sonst keine Entwicklung möglich wäre. Diese Beseitigung steht für die Komplexität sozialer Systeme, in denen die in sich geschlossene Systemstruktur die Bedingung für Offenheit und Kontakt zur Umwelt darstellt. *„Die Geschlossenheit der autopoietischen Organisation ist die Voraussetzung für ihre Offenheit.“* (Kneer/Nassehi 2000: 51)

Interessant erscheint mir, dass ein soziales System auch immer getrennt von seinen in sich agierenden psychischen Systemen gesehen werden muss. Das heißt zum Beispiel, dass das Bewusstsein und die Gedanken eines Akteurs innerhalb eines sozialen Systems immer als Umwelt für dieses System selbst zu betrachten sind. Über die strukturelle Kopplung bedingen sie sich zwar gegenseitig, haben aber dennoch keinen direkten Einfluss auf die

Selbststeuerung des jeweiligen Systems. Kneer/Nassehi (2000) erklären diese Tatsache damit, dass jedes System nach seinen eigenen Elementen operiert, nämlich nach Gedanken bzw. nach Kommunikationen, die wiederum nur nach ihren eigenen Logiken anschlussfähig sind.

„Die Kommunikation kommuniziert und denkt nicht. Und: Das Bewusstsein denkt und kommuniziert nicht.“ (Kneer/Nassehi 2000: 73)

Ein Problem doppelter Kontingenzen

Im sozialen Kontext versteht man unter Kontingenzen (Willke 2000: 26) die „*grundsätzliche Unberechenbarkeit menschlichen Verhaltens*“. Jedes Individuum ist in seinen Gedanken, Erwartungen und Handlungen nicht vorhersagbar und jede Möglichkeit verweist automatisch auf eine Reihe von anderen Möglichkeiten, wie eine Person handeln, denken oder fühlen kann. „*Die operative Geschlossenheit und hohe Eigenkomplexität der beteiligten Menschen und ihrer Bewusstseinsysteme*“, verhindern, „*dass sie von einander als determiniert auftreten oder füreinander voll transparent werden können*“. (Kieserling 1999: 86) Jede Handlung ist daher auch eine Selektionsleitung aus vielen möglichen Handlungen. Kontingenzen birgt damit die Enttäuschungsgefahr und die Risiken, die mit der Unberechenbarkeit des eigenen Verhaltens einher gehen. In sozialen Systemen und der Kommunikation zwischen mindestens zwei psychischen Systemen wird jene Tatsache verschärft und erfordert von einem sozialen System Strukturen um mit dem Problem der „*doppelten Kontingenzen*“ umzugehen.

„Soziale Systeme entstehen dadurch (und nur dadurch), dass beide Partner doppelte Kontingenzen erfahren und dass die Unbestimmbarkeit einer solchen Situation für beide Partner jeder Aktivität, die dann stattfindet, strukturbildende Bedeutung gibt. (...) Situationen mit doppelter Kontingenzen erfordern gewiss, um Kommunikation überhaupt in Gang bringen zu können, ein Mindestmaß an wechselseitiger Beobachtung und ein Mindestmaß an auf Kenntnisse gegründeter Erwartungen.“ (Luhmann 1984: 154)

Die Auseinandersetzung mit doppelter Kontingenzen ist also wiederum ein Verweis auf die hohe Komplexität eines sozialen Systems. Wechselseitige Wahrnehmung sowie situationsbedingter Abgleich gemeinsamer Erwartungen sind Voraussetzungen um mit dem Problem der doppelten Kontingenzen umzugehen und um die Komplexität der Interaktion zu reduzieren. Auch der Aufbau von Sinn als umweltsystemkomplexitätsreduzierende Strategie, hilft das gemeinsame Verhalten innerhalb eines sozialen Systems selektiv zu steuern. „*Sinn kann nur als Simultanpräsentation von Themen mit weiteren Verweisungshorizonten, bzw. von aktualisierten Bedeutsamkeiten mit Verweis auf nichtaktualisierte Möglichkeiten des Erlebens und Handelns der Weltkomplexität begriffen werden.*“ (Kiss 1990: 15)

Für Luhmann stellt die Verwendung von Sprache innerhalb Kommunikation das wichtigste Medium dar, durch das ein soziales System mit der Unwissenheit über Handlungen und Reaktionen der sich treffenden psychischen Systeme umgehen kann. Sie ermöglicht auf einfachste Art und Weise den Zwang zur Selektion, Erwartungssicherheit, und damit die strukturelle Kopplung von System zu System.

Allgemein lassen sich demnach fünf zentrale Eigenschaften sozialer Systeme zusammenfassen.

- **Komplexitätsreduktion:** Soziale Systeme entwickeln Steuerungsmechanismen um sowohl die Komplexität im inneren als auch die Komplexität ihrer Umwelteinflüsse zu verarbeiten. Willke (vgl. 2000: 81 ff) unterscheidet dabei sachliche, soziale, zeitliche, operative und kognitive Komplexität, mit der ein System zu Recht kommen muss.
- **Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile.** Ein gewisses Emergenzniveau und eine Eigendynamik zwischen den einzelnen psychischen Systemen sind vorhanden, wodurch sich spezifische Eigenschaften des Systems konstituieren, die nicht auf einzelne psychische Systeme zurückzuführen sind.
- **System – Umweltdifferenz.** Das System an sich entsteht in Abgrenzung zur Umwelt. Sowohl Geschlossenheit als auch Offenheit gegenüber der Umwelt sind notwendig für dessen Entwicklung.
- **Selbst- und Fremdreferenz.** Systeme schaffen ihre Ordnungsprinzipien und Strukturen, anfangs mit Hilfe von außen und hoher Umweltbeteiligung (rekursiv), in Folge aber selbstreferentiell und von innen, durch Autopoiesis.
- **Konstruktivistische Perspektive.** Jede Systemwahrnehmung, von innen wie von außen, ist gleichzeitig eine Deutung im Kontext des Systems.

5.2 Interaktionssysteme

Nach der Erläuterung grundlegender Begriffe der Systemtheorie möchte ich nun konkreter auf die Kategorie des sozialen Interaktionssystems und folglich auf den Gruppenbegriff eingehen. Luhmann erhebt mit seiner Theorie den Anspruch jegliche Art sozialer Systembildung zu erklären. Hilft seine Theorie sowohl Wechselwirkungen zwischen Individuum und Organisationen, als auch Gesellschaft und deren Subsysteme als Ganzes zu begreifen, so ist

sie aus mikrosoziologischer Perspektive lückenhaft und nicht immer ganz passend. Ich werde versuchen, das einfache Sozialsystem der *Interaktionssysteme* sowie die *Gruppe*, als System zwischen Interaktion und Organisation, zu beschreiben.

Ein *Interaktionssystem* (Luhmann 1972) entsteht dort, wo Anwesende handeln und sich wechselseitig in der Kommunikation wahrnehmen. Interaktionssysteme sind weniger komplex, da sie sich nur auf ein Thema, das über das gerade gesprochen wird, beziehen können. Anwesenheit sowie ein Thema als minimaler Bezugspunkt der Aufmerksamkeit aller Beteiligten sind die Grundvoraussetzung zur Systembildung und konstituieren die für das System relevante Umwelt. Das gemeinsame über Sinn definierte Thema hilft, die Beiträge der Beteiligten und folglich auch das ganze System zu koordinieren. Kieserling (1999) verweist in der Themenkonstitution auf die Verwendung von *Typenprogrammen*, die die „*sprachlich eindeutige Bezeichnung*“ der Interaktion „*sowie ein gewisses Minimum an Vorverständigung über den allgemeinen Sinn der Zusammenkunft*“ (ebd: 18) erleichtern.

Auch schon die Tatsache wechselseitiger Wahrnehmung bildet die Basis des angehenden Sozialsystems. Nach Luhmann (1972) stützt sich diese Annahme „*nicht auf die Faktizität, sondern auf die Selektivität der hergestellten Beziehung. (...) Der unter der Bedingung von Anwesenheit notwendig anlaufende Selektionsprozess konstituiert das soziale System als Auswahl aus anderen Möglichkeiten, also durch seine Selektivität selbst.*“ (ebd: 52-53) Somit sind angehende Systemstrukturen und Grenzdefinitionen nicht zufällig sondern werden über die Selektivität und die Aktionen der Beteiligten bestimmt.

Die Interaktion in einfachen Sozialsystemen findet folglich auf zwei Ebenen statt: Zu Beginn auf der Ebene der reflexiven Wahrnehmung, also innerhalb jener Kommunikation, in der sich die einzelnen psychischen Systeme wechselseitig und nonverbal wahrnehmen und das „Wahrgenommen werden“ gleichzeitig zum Gegenstand der eigenen Wahrnehmung wird. Das heißt, die Individuen entwerfen ein Bild, wie sie vom Gegenüber wahrgenommen werden. In Folge dessen entsteht Interaktion auf der Ebene der verbalen Kommunikation. Diese ist durch die Benutzung von Sprache von vornherein determiniert und zeichnet sich durch höhere Selektivität sowie geringere Komplexität aus. (vgl. Luhmann 1972: 54 ff)

Dabei erscheint mir wichtig zu erwähnen, dass sich *Wahrnehmungsprozesse* im Vergleich zu sprachlichen Beiträgen weitgehend der Kontrolle des Individuums und somit dem Interaktionssystem selbst entziehen. Damit bleibt immer eine gewisse Strukturschwäche innerhalb sozialer Interaktionssysteme zurück, die in einer Unsicherheit des Systems - durch

die wechselseitige Wahrnehmung während der parallel laufenden sprachlichen Kommunikation - resultiert. (vgl. Luhmann 1972: 55, auch Pelikan 2004: 8)

Durch die rein reflexive Wahrnehmung zu Beginn der Interaktion bleibt das Niveau doppelter Kontingenz hoch und muss im Finden gemeinsamer Selektionsmuster erst reduziert werden.

Jedes Interaktionssystem setzt in seiner Selektionsleistung von Beteiligung und Thema den Startpunkt zu einer eigenen Geschichte. In der Ausdifferenzierung des Systems entwickelt es ein systemspezifisches Bewusstsein und einen Rahmen für den weiteren Verlauf der Kommunikation. Spricht ein Individuum viel, gehört dies genauso zur Systemgeschichte wie wenn sich ein anderes Individuum gar nicht zu Wort meldet. Der Bestand einer eigenen Systemgeschichte ist also ein weiteres Strukturmerkmal einfacher Sozialsysteme (vgl. Luhmann 1972: 57). Mit der Entwicklung der Kommunikationsfähigkeit steigt auch die Veränderungs- und Lernfähigkeit des Systems. Im Laufe der Kommunikation können sich im Sinne der selbstreferentiellen und autopoietischen Systemlogik gemeinsame Strukturen, wie etwa bestimmte Verhaltensregeln oder Rollendifferenzierungen, herausbilden. Beginnt ein System sich darüber Gedanken zu machen, bzw. Zweck, Verlauf und die Beteiligten des Systems zu hinterfragen, verlässt es die Ebene des einfachen Sozialsystems. Hier sehe ich einen Übergang zum System „Gruppe“ als logisch.

Die Gruppe als soziales System findet in der Luhmann'schen Ausführung keinerlei Bedeutung und bleibt äußerst unscharf definiert (vgl. Wimmer 2006: 280 ff). Jedoch können in der Literatur genügend Anknüpfungspunkte gefunden werden, wie der Gruppenbegriff in der Systemtheorie einordbar ist. Für Pelikan zum Beispiel (2004: 5) stellt die Gruppe den „Hybrid von Interaktion und Organisation“ dar und kann als Mittelweg in Form von organisierter Interaktion bezeichnet werden. Der gleichen Meinung sind die Autoren Neidhardt (1979) und Tyrell (1983), die die Gruppe als vierten Typ sozialer Systeme vorschlagen und ihn ebenfalls zwischen dem Interaktionssystem und der Organisation ansiedeln. Einflüsse des ersten Typs erlangt sie demnach über die *Unmittelbarkeit des Sinnzusammenhanges*, den *diffusen Mitgliedschaftsbeziehungen* und den Einfluss von Gefühlen als *nicht formalisierbare Steuerungsmedien*. Aus dem Typus des Organisationssystems bezieht die Gruppe hingegen Merkmale der *relativen Dauerhaftigkeit* (*Zugehörigkeit* als tragendes Prinzip des Systemtyps „Gruppe“), den damit verbundenen *steigenden Handlungsdruck*, sowie auch die Möglichkeit nach *funktionsbezogener Hierarchisierung* und Trennbarkeit von individuellen Motiven und Gruppenzwecken. (vgl. Neidhardt 1979: 642ff bzw. Tyrell 1983: 78ff)

Als Mischtyp verbindet die Gruppe zwei Rationalitäten: Auf der einen Seite die strukturelle Kopplung einzelner psychischer Systeme innerhalb des Gruppensystems über Gefühle. Damit wird der Stellenwert von Gefühlsorientierung in Interaktionssystemen betont, die auf die Beziehungen zwischen den Mitgliedern achtet. Auf der anderen Seite die strukturelle Kopplung einzelner psychischer Systeme aufgrund einer fachlichen Orientierung der Organisation, die die funktionalen Aufgabenbereiche der Gruppenmitglieder forciert. In einem Balanceakt dieser oftmals widersprüchlichen Erwartungen innerhalb des Gruppensystems, genießt sie einen speziellen Platz in der systemtheoretischen Denkweise, indem die „Grenzen zwischen der interaktionstypischen Beliebigkeit der Zugehörigkeit und der organisationstypischen Verbindlichkeit von Teilnahme und Gruppenaktivitäten verwischt sind.“ (Kiss 1990: 39)

Um eine Überleitung zur Gruppendynamik und zum Autoritätsthema zu schaffen, lassen sich meiner Meinung nach systemtheoretische Begriffe auf das System „Gruppe“ wie folgt übertragen. Die grundlegenden Elemente sozialer Systeme, wie autopoietische Organisation, Selbstreferenz, Lernfähigkeit und Nichttrivialität, sind auch in der Gruppe erkennbar und bilden die Kernbausteine systemischer Operationen. (vgl. dazu auch Weigand 1998: 87-88)

Komplexitätsreduktion: Die Gruppe muss Mechanismen ausbilden um die Komplexität der Einflüsse ihrer Mitglieder zu reduzieren und um sich von nahe gelegenen Umwelten erfolgreich abgrenzen zu können. Die Auseinandersetzung und strukturelle Kopplung mit den relevanten Umwelten stellen gerade zu Beginn wichtige Referenzpunkte dar, wie eine Gruppe mit Komplexität umgeht und welche Strukturen von außen gesucht und gewünscht werden. Zum Beispiel können zu Beginn über den Gruppensinn und das gemeinsame Thema Struktur für erste Kommunikationsereignisse geschaffen werden. Genauso spielt die emotionale Stabilisierung eine wichtige Rolle für die innere Systemlogik der Gruppe. Kiss (vgl. 1990: 40) meint, dass gerade in Gruppensystemen die notwendige Komplexitätsreduktionsleistung über die Fixierung einer gemeinsamen Emotionsstruktur erreicht wird.

Erfolgreiche Komplexitätsreduktion in Gruppensystemen kann schließlich heißen, dass die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der einzelnen Mitglieder ausgesprochen und respektiert sind. Kommunikation verläuft nach gemeinsam ausgehandelten Strukturen.

Doppelte Kontingenz: Im Prozess der Komplexitätsreduktion spielt gerade das Problem der doppelten Kontingenz eine wichtige Rolle. Jede Kommunikation ist als Übermittlung von Selektion zu betrachten, egal ob diese sich auf das Gruppenthema, die verwendete Sprache oder den/die zugewandte GesprächspartnerIn bezieht. Die Strategien und Operationsmodi,

wie ein Gruppensystem mit der Bewältigung von doppelter Kontingenz umgeht, können Aufschluss über die Systemstrukturen und den Verlauf von Kommunikation geben.

Ich werde das Thema „Autorität“ als eine Möglichkeit in der Verarbeitung von Komplexität und doppelter Kontingenz einordnen.

Autopoiesis: Gerade in der Arbeit mit Gruppen ist die Vorstellung hilfreich, dass sich eine Gruppe als soziales System von außen nicht beherrschen lässt. Ein/e TrainerIn steht niemals außerhalb der Gruppe sondern ist über die *strukturelle Kopplung* relevante Umwelt und ImpulsgeberIn innerhalb der Gruppe. Zu Beginn kann ein Gruppensystem als loser Haufen einzelner psychischer System bezeichnet werden, die Rahmenbedingungen und Strukturen in ihrer nahegelegenen Umwelt suchen. Autopoiesis beginnt damit, dass sich daraus eigene Strukturen im Inneren der Gruppe entwickeln und Dynamiken auftreten, die für die einzelnen Individuen unsichtbar sind. Das *Emergenzniveau* der Gruppe steigt und die Bezüge zur Umwelt verändern sich. Über das entstehende Zugehörigkeitsgefühl der Gruppenmitglieder zum Sozialsystem „Gruppe“ grenzt sie sich klar von ihrer Umwelt ab.

Auch ein/eine TrainerIn ist dabei ein wichtiger Teil der autopoietischen, selbstreferentiellen Logik. Er/Sie ist Teil der Gruppe und Teil der Wirklichkeit, die er/sie beobachtet und mit konstruiert. Jedes Verhalten führt auf sich selbst zurück und wird Ausgangspunkt für weiteres Verhalten. Die *Nichttrivialität* der Gruppe lässt sich mit den unbewussten Prozessen erklären, die zwischen den Mitgliedern ablaufen und die nicht auf Ursache-Wirkungshandlungen zurückzuführen sind. Auch hier, in der Erzeugung autopoietischer Strukturen, kann das Autoritätsthema eine Rolle spielen.

Nach Darlegung wichtiger systemtheoretischer Begriffe möchte ich nun auf die Adaption von Kasenbacher (2003) eingehen, der es, meiner Meinung nach, geschafft hat, das System „Gruppe“ tiefer zu erläutern und eine Verbindung zwischen Systemtheorie und Gruppendynamik herzustellen. Diese wird mir im Anschluss helfen das Autoritätsphänomen einzuordnen.

4.3 Systemtheoretischer Ansatz in der Gruppendynamik

„Wenn ich meine ‚systemtheoretische Brille‘ aufsetze, dann sehe ich eine Arbeitsgruppe, (...) nicht als etwas geschlossenes Ganzes oder als Teil einer noch größeren Einheit – sondern – ich beobachte das zeitliche Zusammenspiel von eigenständigen, unterschiedlich organisierten, miteinander gekoppelten Systemen.“ (Kasenbacher 2003: 134)

Gruppe und Dynamik in Gruppen unter systemtheoretischer Perspektive zu betrachten, bedeutet soziale Vorgänge in Menschen und soziale Systeme zu differenzieren. Kasenbacher (2003) versucht mit seiner Arbeit die Praxis der Gruppendynamik systemtheoretisch zu erklären und analysiert dabei den Kern sozialer Systembildung: Die Möglichkeit und den Zustand struktureller Kopplung zwischen den beteiligten psychischen Systemen. Die Beschaffenheit der sozialen Lebenswelt begreift Kasenbacher als Produkt aktiven Handelns und der Teilnahme in sozialen Interaktions- und Kommunikationsprozessen. Über die strukturelle Kopplung mit seinen Umwelten generiert das Individuum Wissen, welches wiederum als Grundlage zum Aufbau weiterer Sozialsysteme dient. (ebd: 14)

Die Besonderheit Kasenbachers Arbeit liegt, meiner Meinung nach, in dem Ansatz, die Konstitution struktureller Kopplungen zwischen den verschiedenen Systemen eines Sozialsystems zu differenzieren und dabei ihren Beitrag zur Komplexitätsreduktion zu erläutern. Kasenbacher schafft mit der Unterscheidung von *basalen* und *sprachlichen* Systemen Untersuchungskategorien, die eine Analyse der Entwicklungsprozesse in Sozialsystemen wie Gruppen zulässt. Er ordnet systemtheoretische Ansichten in die praktische Handlungslogik der Gruppendynamik ein. Ein Zugang, der folglich nicht nur eine systemische Haltung in der Arbeit mit Gruppen unterstützt sondern auch Aufschlüsse zum Autoritätsphänomen gibt.

Der Mensch als Bewusstseinsystem: Strukturelle Kopplung zwischen basal und sprachlich psychischem System

Nach systemtheoretischer Logik ist der Mensch selbst ein strukturell gekoppeltes System, das sich aus Körper, basaler und sprachlicher Psyche zusammensetzt. Lässt man den Organismus als biologische Faktizität bei Seite, so liegt das Hauptinteresse in der Analyse des Menschen in der Zusammensetzung des psychischen Systems, dem Bewusstseinsystem. Nach Luhmann produziert das Individuum Gedanken, die wiederum an Gedanken anschließen und so die selbstreferentielle Logik des menschlichen Systems ausmachen. Kasenbacher (2003: 30ff und 134) schiebt vor die Gedankenproduktion, die in der sprachlichen Reflexion der eigenen

Wahrnehmung, also im *sprachlich psychischen System* geschieht, ein zweites System ein, das vor der rationalen Erfassung der gegenwärtigen Situation sprachfreie Gedanken produziert.

Das *basal psychische System* kann mit den kommenden und gehenden Wahrnehmungen und Gedanken beschrieben werden, die sich bezogen auf andere psychische Systeme konstituieren. Diese sind immer sprachfrei und gefühlsmoduliert. Das basal psychische System greift demnach auf Gefühle und Affekte zu, die auf Erinnerungen basieren und die im jeweiligen Moment auftreten und Auswirkungen auf die Gedankenoperationen des sprachlich psychischen Systems haben.

„Solange mein ‚sprachliches psychisches System‘ in der Lage ist die affekt- oder gefühlsmodulierten Störungen und Anregungen zu verarbeiten, befindet sich mein ‚sprachlich psychisches System‘ im Normalbetrieb.“ (Kasenbacher 2003: 72)

Über die strukturelle Kopplung der basalen und sprachlichen Psyche im Individuum selbst, schafft es die Voraussetzung für strukturelle Kopplung mit anderen psychischen Systemen. Durch das Hervorheben der Differenz beider Systeme betont Kasenbacher den Zusammenhang zwischen den basalen Elementen der menschlichen Psyche (Gefühle, Erinnerungen usw.) und der auftretenden sprachlichen Interaktion in einem neuen Sozialsystem.

Die interne Unterscheidung zwischen basal psychischem und sprachlich psychischem System resultiert in der Annahme, dass es auch verschiedene Arten struktureller Kopplung zwischen zwei psychischen Systemen geben muss. Für Kasenbacher (ebd: 37) setzt sich die Struktur eines gemeinsamen Sozialsystems aus der Verbindung zweier Subsozialsysteme zusammen, die sich über das jeweilige Medium, in Form sprachfreier bzw. sprachlicher Gedanken, aneinander binden und folglich wechselseitig Einfluss aufeinander haben. So begreift er die strukturelle Kopplung zweier basal psychischer Systeme als basales soziales System, sowie die strukturelle Kopplung zweier sprachlich psychischer Systeme als sprachliches soziales System.

„Wenn das System ‚sprachfreie‘ Kommunikation im Medium der unmittelbaren wechselseitigen Wahrnehmung produziert, dann bezeichne das System ‚basales soziales System‘. Wenn das System ‚sprachliche‘ Kommunikation produziert, dann bezeichne das System ‚sprachliches soziales System‘. (Kasenbacher 2003: 37)

Nach allgemein systemtheoretischer Logik sind beide Systeme sinngesteuert und autopoietisch ausgerichtet. Ihre Operationen, das heißt die Produktion von sprachfreien bzw. sprachlichen Gedanken sowie die Kommunikation darüber mit einem anderen psychischen System, können als *„das Sichtbare der Differenz von Aktualität“* (vgl. ebd: 64) beschrieben werden. Das sinnvoll Gedachte bzw. Kommunizierte lässt sich demnach in drei Dimensionen

differenzieren: 1. Unter der *Sachdimension* sind alle Dinge gemeint, über die ein Bewusstseinssystem Gedanken entwickelt bzw. ein Sozialsystem kommuniziert. 2. In der *Sozialdimension* werden die Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede zweier psychischer Systeme hervorgehoben. 3. Mit der *Zeitdimension* kann die zeitliche Abfolge sprachlicher Kommunikation beschrieben werden. Die ersten beiden Sinndimensionen treffen sowohl auf das basale soziale als auch das sprachliche soziale System zu. Sinnselektion nach der zeitlichen Dimension kann auf Grund der linearen Benutzung von Sprache nur im sprachlichen sozialen System erfolgen. (vgl. ebd: 65 ff).

„Basale soziale Systeme‘ produzieren Elemente, die man hinsichtlich der Sozialdimension und Sachdimension untersuchen kann. Sprachliche Systeme produzieren Elemente, deren ‚Sinn‘ man hinsichtlich der Sozialdimension, der Sachdimension und der Zeitdimension untersuchen kann. Das heißt: Elemente, die von ‚basalen Systemen‘ produziert werden, kennen keine Vergangenheit oder Zukunft, es sind Elemente des ‚Unmittelbar Sich-Ereignens.‘“ (Kasenbacher 2003: 31-32)

Das Basale soziale System: Strukturelle Kopplung zwischen zwei basal psychischen Systemen

Basale soziale Systeme sind als Folge zweier aufeinandertreffenden basal psychischer Systeme zu verstehen. Sie produzieren sprachfreie Kommunikation im Medium der wechselseitigen Wahrnehmung. Dabei kann auf sachliche bzw. soziale Sinndimensionen zurückgegriffen werden. Strukturelle Kopplung geschieht demnach über die wechselseitige Wahrnehmung und die Gefühlsproduktion innerhalb dieser. *„Basale soziale Systeme‘ haben die Funktion basale Kommunikationen zu produzieren, die besonders dazu geeignet sind, die Produktion von gefühlsmodulierten Vorstellungen in den – mit dem basalen sozialen System gekoppelten – basalen psychischen Systemen anzuregen.“* (Kasenbacher 2003: 40). Beide basal psychische Systeme stellen dabei die relative Umwelt für das basale soziale System dar. Durch individuelle Erfahrungen, Erinnerungen, Gefühle oder Affekte passen sie sich der neuen Situation an und bedingen sich in ihrer Wahrnehmung gegenseitig. Basale soziale Systeme sind in ihren Operationen nicht beobachtbar (unsichtbare Kommunikation), da die basale Reaktion auf jemanden anderen nur von der jeweiligen basalen Psyche selbst wahrnehmbar ist. Die Wirkungen basaler sozialer Systeme erleben die beteiligten psychischen Systeme individuell und immer different. Kasenbacher (ebd: 39 und 134ff) merkt an, dass der jeweiligen basalen Psyche diese Selbstanpassung in der Regel nicht bewusst ist und dass nur mittels Perturbationen oder Störungen Kopplungsmechanismen im sozialen basalen System offen gelegt und folglich dem sprachlich psychischen und anschließend dem sprachlichen sozialen System zugänglich gemacht werden können.

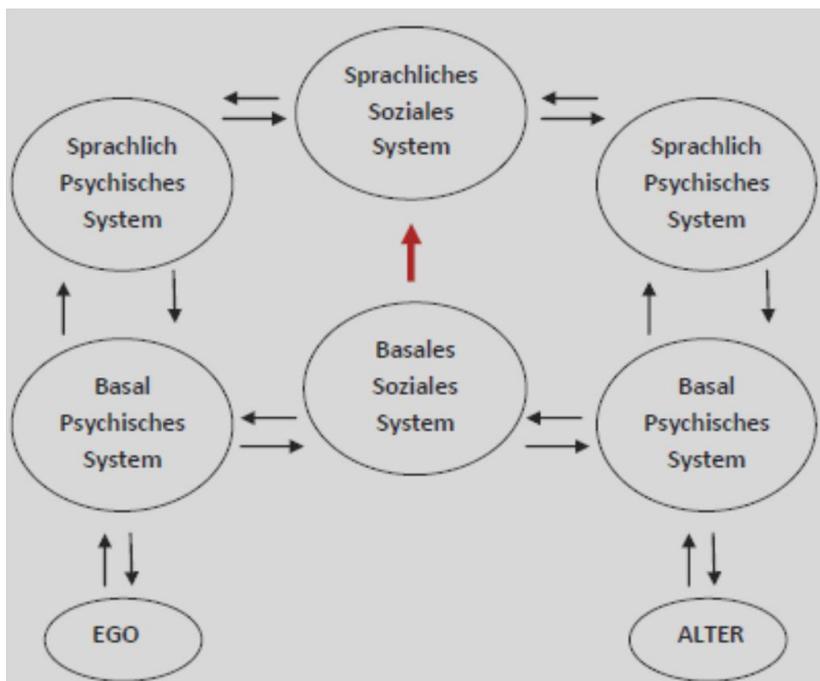
Das sprachliche soziale System: Strukturelle Kopplung zwischen zwei sprachlich psychischen Systemen

„Sprachliche soziale Systeme kommunizieren im Medium Sprache und sprachliche psychische Systeme denken im Medium Sprache.“ (Kasenbacher 2003: 64)

Schaffen es basal psychische Systeme ihre Elemente in Form sprachlicher Gedanken zu formulieren, so operieren sie als sprachlich psychische Systeme. Findet folglich ein Austausch darüber mit einem anderen sprachlich psychischen System statt, so spricht Kasenbacher von einem sprachlichen sozialen System (vgl. ebd: 41ff). Sprachliche soziale Systeme setzen sich aus der autopoetischen Kommunikation im Medium Sprache zusammen. Einzelne sprachlich psychische Systeme produzieren zeitlich nacheinander eine Abfolge sinnvoller sprachlicher Vorstellungen. Sinnselektion kann dabei sowohl auf Sach- und Sozialdimension als auch auf Zeitdimension erfolgen. Der Austausch über das Medium Sprache verläuft linear, Anfang und Ende sind im sprachlichen sozialen System beobachtbar.

Auf eine weitere Differenzierung sprachlicher Sozialsysteme in einfache Interaktionssysteme, Paarsysteme oder Gruppensysteme (vgl. dazu Kasenbacher 2003: 43ff) wird nicht weiter eingegangen, da bereits im vorherigen Abschnitt der Gruppenbegriff systemtheoretisch eingeordnet und von anderen Interaktionssystemen unterschieden wurde.

Die Differenzierung der einzelnen Systemtypen sowie die strukturellen Kopplungen im Aufbau eines gemeinsamen Sozialsystems lassen sich wie folgt darstellen:



Modell struktureller Kopplungen innerhalb sozialer Interaktionssysteme (Vgl. Kasenbacher 2003: 78)

EGO und *ALTER* stellen demnach zwei unabhängige psychische Systeme dar, die sich selbst über die strukturelle Kopplung von basal und sprachlich psychischem System konstituieren. Im Aufbau eines gemeinsamen Sozialsystems erfolgt zu Beginn immer die strukturelle Kopplung über beide basal psychischen Systeme. Sprachfreie Kommunikation über die wechselseitige Wahrnehmung und die Modulation ausgelöster Gefühle bilden die Basis für die strukturelle Kopplung der beiden sprachlich psychischen Systeme. Über die Produktion und folglich den Austausch sprachlich formulierter Gedanken wird der Zusammenschluss zu einem sprachlichen Sozialsystem, dem Interaktionssystem, geschaffen. Für Kasenbacher sind Verbindung und Einfluss von basalen Elementen, ausgehend vom basalen sozialen System, unabdingbar für die Konstitution des sprachlichen Sozialsystems. Sie bilden die Grundlage der autopoietischen und selbstreferentiellen Logik.

„Da im ‚sprachlichen psychischen System‘ die sprachliche Selbstreflexion produziert wird, ist hier auch der Ort, von wo die ‚willentliche, freie‘ Selbststeuerung jedes Menschen ausgeht. Auf der Basis der Einflüsse – die vom ‚basalen psychischen System‘ geliefert werden – produziert das ‚sprachlich psychische System‘ Gedanken.“ (Kasenbacher 2003: 80)

Das heißt, dass die Selbststeuerung bzw. die bewusste Einflussnahme eines Individuums auf die Konstitution eines Sozialsystems erst nach der sprachlichen Reflexion im sprachlich psychischen System erfolgen kann. Bevor es dazu kommt wurden bereits sprachfreie Gedanken produziert und damit die strukturelle Kopplung zu einem anderen Individuum auf der Ebene des basalen sozialen Systems vollzogen. Falls Eindrücke und Gefühle, die vom basal psychischen System ausgehen und die im basalen sozialen System genährt werden, vom sprachlich psychischen System nicht verarbeitet werden können, so kommt es nach Kasenbacher (2003: 82) zu einer Reizüberflutung bzw. zum Gefühlschaos. Die Komplexität der Umwelteinflüsse (Elemente des basal psychischen Systems) ist für das sprachlich psychische System zu hoch, sodass ein *Normalbetrieb* in den Verarbeitungsmechanismen nicht mehr möglich ist. Damit lässt sich auch keine ordnungsgemäße strukturelle Kopplung zu einem anderen sprachlich psychischen System herstellen, was wiederum für Irritation im sprachlichen sozialen System sorgt.

Die Zunahme psychischer Systeme innerhalb eines Sozialsystems (einer Gruppe) resultiert auch in der Zunahme an basalen Einflüssen auf das basale soziale wie auf das sprachliche soziale System (Kasenbacher 2003: 93). Hält sich die Komplexitätssteigerung im sprachlich sozialen System zu Beginn noch in Grenzen, da sprachliche Kommunikation linear verläuft und immer nur einer/eine sprechen kann, so gewinnt sie im basalen sozialen System an Bedeutung, da wechselseitige Wahrnehmung und die dabei ausgelösten Gefühle schwerer und nicht linear reguliert werden können. Schafft es ein basales soziales System nicht,

gemeinsame Mechanismen auszubilden und damit strukturelle Kopplung zwischen den einzelnen basal psychischen Systemen zu ermöglichen, so wird der weitere Aufbau des sprachlichen sozialen Systems erschwert.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass jeder Systemtyp aufgrund seiner eigenen Autopoiesis und Nicht-Trivialität Mechanismen ausbilden muss, um die eigene Komplexität zu reduzieren und um mit der *Problematik der doppelten Kontingenz* zu Recht zu kommen. Es müssen alle Möglichkeiten des Fühlens, Denkens und Handelns eingeschränkt werden, sodass strukturelle Kopplung zwischen zwei oder mehr Systemen möglich wird.

„Die Konstruktion basaler sozialer Systeme eröffnet uns die Möglichkeit zu beobachten, wie Menschen – bereits auf einer sprachfreien, basalen Ebene – mit der Problematik der doppelten Kontingenz so umgehen können, dass sie einander wechselseitig ausreichend einschätzen können.“ (Kasenbacher 2003: 40)

4.4 Leitfragen zum Autoritätsbegriff im sozialen Interaktionssystem „Gruppe“

In meiner eigenen Interpretation von Kasenbachers Arbeit lässt sich hier das Autoritätsphänomen einordnen. Wie ich in Folge beschreiben werde, stellen Autoritätszuschreibungen gerade zu Beginn eines entstehenden Sozialsystems Mechanismen dar, die einem basalen sozialen System helfen Komplexität zu reduzieren, doppelte Kontingenz zu bearbeiten und strukturelle Kopplung zu ermöglichen.

4.4.1 Wie lässt sich die Konstitution von Autorität aus systemtheoretischer Perspektive erklären?

Zu Beginn dieses Abschnittes macht es Sinn, Autorität auch in der systemtheoretischen Arbeit Luhmanns einzuordnen. Er verbindet Autorität mit einer Generalisierung von Einfluss (vgl. 1988: 74). Die Entwicklung von Autorität und deren Verfestigung innerhalb der Systemstrukturen erklärt er als eine Verallgemeinerung einflussreicher Kommunikation. Neben dem *sachlich* und dem *sozial generalisierten* Einfluss beschreibt Luhmann die *zeitliche Generalisierung* als Konstitution von Autorität. Der Einfluss festigt sich demnach über den zeitlichen Bestand eines sozialen Systems, dessen Entwicklung an die Einflussnahme eines Individuums gekoppelt ist.

„Autorität bildet sich auf Grund einer Chancendifferenzierung durch vorheriges Handeln. Wenn einflussnehmende Kommunikationen aus welchen Gründen auch immer Erfolg gehabt haben, konsolidieren sich Erwartungen, die diese Wahrscheinlichkeit verstärken, die erneute Versuche erleichtern und Ablehnungen erschweren.“ (Luhmann 1988: 75)

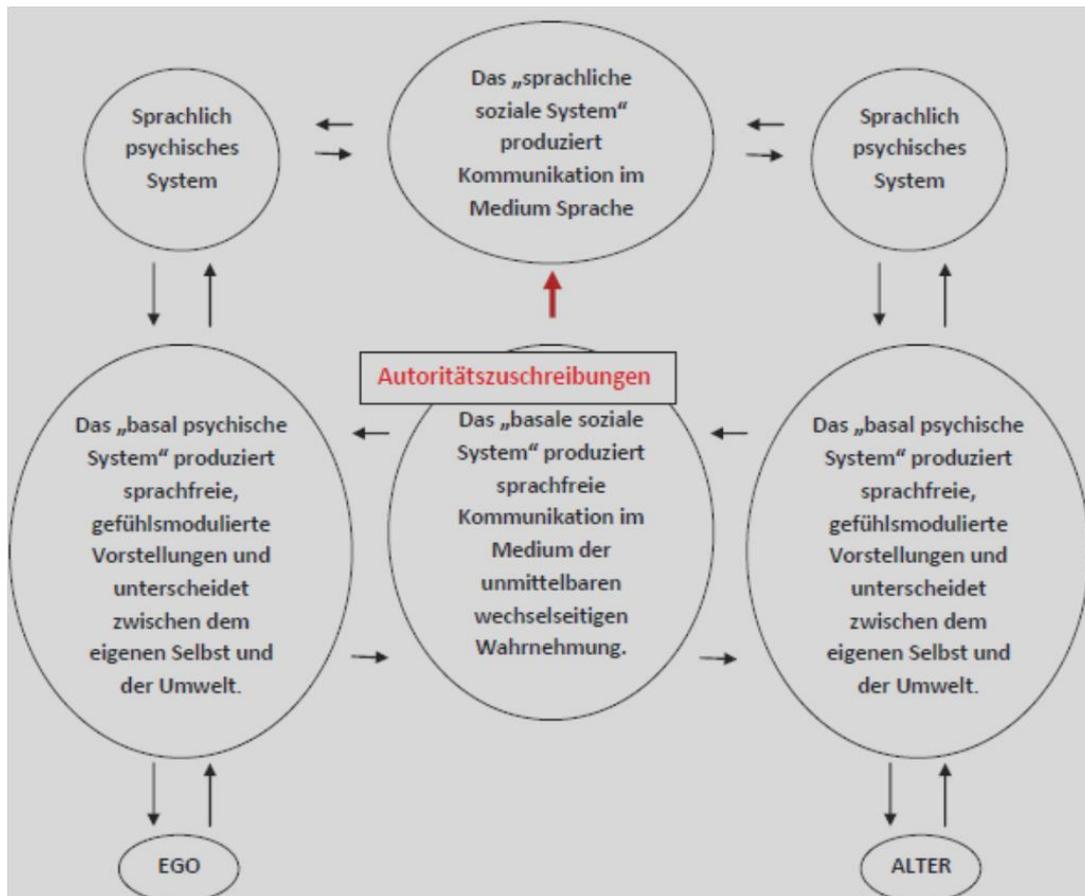
Um der Konstruktion von Autorität genauer nachzugehen wende ich mich aber wieder der Arbeit Kasenbachers zu. Wie zu Beginn beschrieben sehe ich Autorität als Phänomen zwischenmenschlicher Beziehungen und als Zuschreibungsergebnis basierend auf der individuellen sozialen Entwicklung. Nach systemtheoretischer Argumentation und der Annahme, dass ein soziales Interaktionssystem mehr als die Summe seiner Teile ist, ordne ich Autorität dem Aufbau bzw. dem Ergebnis der emergenten Strukturen des Systems zu.

Autorität als Element sprachfreier Kommunikation im basalen sozialen System

Popitz (1984) schreibt in einer seiner Prämissen:

Autorität liegt in der „spezifischen Gebundenheit, der Gebundenheit eines Menschen an das, was ein anderer tut oder unterlässt. Der Autoritätsabhängige ist auf den anderen fixiert insbesondere auf alle Handlungen, die er als Reaktion auf sich selbst deuten kann. Er ist gefesselt an die Beziehung, die ihn real oder imaginär mit dem anderen verbindet.“ (ebd: 11)

In der Konstitution von Autorität als Teil des imaginären Beziehungsaufbaus erkenne ich eine Verbindung zu den strukturellen Kopplungsmechanismen basaler sozialer Systeme. Ein Individuum, konkret dessen basale Psyche, sieht sich in seiner Entwicklung mit anderen Individuen konfrontiert und baut mit diesen diverse Sozialsysteme auf. Auf basaler wie sprachlicher Ebene werden dabei strukturelle Kopplungen möglich. Interessant für mich sind die sprachfreien Kommunikationen, die im basalen sozialen System produziert werden und die in Form von Erinnerungs- und Gefühlsmodulation auf das einzelne basale psychische System zurückwirken. *„Es geht um das gleichzeitige gegenseitige ‚Wahrnehmen des Wahrnehmens und insbesondere: das Wahrnehmen des Wahrgenommen-Werdens“.* (Kasenbacher 2003: 55). Das sprachfreie Wissen, das innerhalb dieser wechselseitigen Wahrnehmung produziert wird, wird in der basalen Psyche des Individuums gespeichert und kann in darauffolgenden strukturellen Kopplungen mit anderen basalen psychischen Systemen abgerufen werden. Individuen *„können über ihr ‚basales psychisches System‘ sprachfreie Mitteilungshandlungen initiieren, die ein involviertes ‚basales soziales System‘ dazu veranlassen, eine nonverbale Kommunikation zu produzieren. Oder das ‚basale psychische System‘ versteht die Information einer sprachfreien Kommunikation und produziert eine symbolische Assoziation“* (ebd: 57). Sobald sich also ein Individuum, das heißt ein psychisches System an ein basales soziales System strukturell koppelt, stellt es ihm basale, sprachfreie Gedanken zu Verfügung, die folglich in sprachfreie Kommunikation umgewandelt werden. Diese wiederum beeinflusst den Aufbau sprachlicher Gedanken und damit die Kommunikationsstruktur des sprachlichen sozialen Systems.



(Vgl. dazu Kasenbacher 2003: 58)

Autorität stellt für mich ein Phänomen dieser sprachfreien Kommunikation im basalen sozialen System dar. Basierend auf Erinnerungen und Erfahrungen, die in Form von Gefühlen in den basalen Psychen verankert sind, produzieren die beiden basal psychischen Systeme wechselseitig sprachfreie Gedanken, die wiederum in der sprachfreien Kommunikation des basalen sozialen Systems anschlussfähig sein müssen. In der Steigerung des Emergenzniveaus siedelt sich, meiner Meinung nach, das Autoritätsphänomen an. Dieses hat folglich Einfluss auf den Aufbau sprachlicher Gedanken und damit der Kommunikation im sprachlichen Interaktionssystem selbst.

Autoritätszuschreibungen in Form basaler Alteritäten

Im Prozess der wechselseitigen Wahrnehmung innerhalb des basalen sozialen Systems hebt Kasenbacher (vgl. 2003: 61ff) Zuschreibungsmechanismen hervor, die in meiner Interpretation ausschlaggebend für die Konstitution von Autorität sind. Er führt dazu die Begriffe der „basalen Identität“ bzw. der „basalen Alterität“ ein. Die „basale Identität“ beschreibt die „körperbezogenen Wahrnehmungen und all jene Gefühle, die ein Mensch exklusiv mit dem eigenen Selbst verbindet“ (ebd: 61). Sie konstituiert sich in der basalen

Psyche und erlangt in ihrer Entwicklung im Regelfall Stabilität. Neben dem basalen Selbstbild entwickelt ein basales psychisches System genauso ein „*sprachfreies internes Bild*“ von anderen Menschen. Auch dieses Bild kann sich über die Jahre verfestigen und wird durch Begegnungen mit anderen psychischen Systemen gestaltet.

Die „basale Alterität repräsentiert den ‚Menschen ALTER‘ auf der basalen Ebene in EGO’s Psyche. Diese Re-Präsentation von ‚aktuell Erlebtem‘ und von ‚Erinnertem‘ ist in der Regel ein mehr oder weniger stabiler, aber dennoch modifizierbarer Eigenwert, mit dem EGO’s basale Psyche alle Wahrnehmungen, Vorstellungen und Gefühle – die sie ALTER zurechnet – zusammenfasst.“ (ebd: 62)

Die basale Alterität ist also ein Zuschreibungsmodus, der einem basal psychischen System hilft sich an das andere System strukturell zu koppeln. Durch den Abruf von Erinnerungen und Gefühlen bezogen auf die jeweilige Situation wird ein sprachfreies internes Bild von dem gegenüberliegend psychischen System entworfen. Das Erzeugnis wechselseitiger basaler Alteritäten unterstützt ein soziales System im Aufbau von sprachfreien und in Folge sprachlichen Kommunikationsstrukturen.

Autoritätszuschreibungen stellen für mich Elemente in der Konstitution basaler Alteritäten dar. Autorität entsteht in der Wahrnehmung und Verarbeitung von basalen Eindrücken innerhalb einer sozialen Situation. Das Abrufen der eigenen basalen Identität in Rückbezug auf die Wahrnehmung der basalen Alterität des Gegenübers, bildet die Basis für Autoritätsbeziehungen. Die Strukturelle Kopplung im basalen sozialen System wird durch das wechselseitige Zusprechen basaler Alteritäten unterstützt und hat folglich Auswirkungen auf den Aufbau sprachlicher Gedanken und der Kommunikation im sprachlichen sozialen System.

Kasenbacher (vgl. 2003: 113ff) nennt im Anschluss drei Möglichkeiten nach denen sich basale Alteritäten zu sprachlich reflektierten Alteritäten in Interaktionssystemen entwickeln können. EGO stellt sich dabei die Alterität von ALTER intern vor und verfestigt diese aufgrund sprachlicher Reflexion.

1. Durch den Rückgriff auf *verinnerlichte Alteritäts-Muster*. EGO hat bereits verschiedene *Prototypen von Alteritäten* im Kopf (Lehrpersonen, Amtspersonen, Studenten usw.), nach denen er Erwartungszuschreibungen tätigt und basale Alteritäten aufgrund von Vorerfahrungen konstruiert.
2. Durch die *Verarbeitung von basalen Perturbationen*, die in EGO’s basal psychischem System ausgelöst werden. Über die strukturelle Kopplung zwischen basal und sprachlich

psychischen System, können auftretende Gefühle von EGO in sprachliche Reflexion gebracht und gedankliche Bilder von Alterität erzeugt werden.

3. Durch die *Verarbeitung sprachlicher Perturbationen*, die in der strukturellen Kopplung zum aktuellen sprachlichen sozialen System auftreten. Genauso werden sprachliche Gedanken produziert, die die Alterität von ALTER festigen. (vgl.ebd: 114)

Alle drei stehen, meiner Meinung nach, in Verbindung zur Konstitution von Autorität. Autoritätszuschreibungen können als Teile *verinnerlichter Alteritäts-Muster* bezeichnet werden, die in der Entwicklung und Auseinandersetzung mit Autoritäten innerhalb der Sozialisation entstanden sind. Die *Verarbeitung von Perturbationen* auf basaler Ebene sehe ich eng damit verbunden, da die Konstitution von Autorität mit der Verarbeitung eigener Gefühle verknüpft ist. Wenn zum Beispiel Autoritätszuschreibungen über den Rückbezug auf verinnerlichte Alteritäts-Muster nicht erfüllt werden, so ist es möglich, dass ein basal psychisches System irritiert wird und die ausgelösten Gefühle neu ordnen muss. (vgl. dazu das Autoritätsvakuum während der gruppodynamischen Trainingsgruppe). In der *Verarbeitung sprachlicher Perturbationen*, in Form von sprachlich kommunizierter Information oder Wissensbeiträgen, kann EGO der Alterität von ALTER genauso Autorität zusprechen, indem die sprachlichen Perturbationen von EGO als besonders anschlussfähig für sich selbst bzw. für das Sozialsystem betrachtet werden. (vgl. dazu epistemische Autorität).

Autoritätszuschreibungen in Form reflektierter Alteritäten und Personenbilder

Autorität als Phänomen sozialer Beziehungen kann als ein Element des basalen sozialen Systems interpretiert werden. Autoritätszuschreibungen sind Teil emergenter Systemstrukturen und werden zu Beginn über sprachfreie Kommunikation zwischen zwei basal psychischen Systemen als Ordnungsprinzip zur Systementwicklung eingerichtet. Innerhalb wechselseitiger Wahrnehmungsprozesse werden basale Alteritäten abgerufen und interne Bilder vom anderen psychischen System definiert. Diese können die strukturelle Kopplung sowohl im jeweiligen Bewusstseinssystem, zwischen dem basal und sprachlich psychischen System, als auch im sozialen Interaktionssystem, zwischen den beiden sprachlich psychischen Systemen, unterstützen. Wie Kasenbacher beschreibt, vollzieht sich die strukturelle Kopplung innerhalb sozialer Systeme zuerst auf der basalen und dann auf der sprachlichen Ebene. Dabei greift das basal psychische System auf basale Alteritäten, das heißt sprachfreie und gefühlsmodulierte Bilder von anderen psychischen Systemen zurück und hilft sich damit selbst, Komplexität zu reduzieren. Die Vorstellungen über basale Alteritäten

fließen folglich in die Produktion sprachlicher Gedanken mit ein und festigen diese in Form von reflektierten, internen Bildern. Reflektierte Alteritäten, die Kasenbacher (vgl. 2003: 108ff) auch unter dem *Personenbegriff* zusammenfasst, können helfen, die Kommunikationsstrukturen in sprachlichen Interaktionssystemen zu ordnen. Der Personenbegriff „*ist die Leitdifferenz für die sinnvolle Produktion von Kommunikation in sprachlichen Gruppensystemen auf der Ebene der Sozialdimension*“ (ebd: 112). Personenbegriffe sind demnach Produkte der „*Co-Evolution des Menschen und dem gerade aktuellen sprachlichen sozialen System*“ (ebd: 109). Die sprachliche Psyche hat durch die Teilnahme in diversen Sozialsystemen unterschiedliche Personenbilder herausgebildet, die sie über verschiedene strukturelle Kopplungen in die eigene Identität integrieren muss. Eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit den in sprachlichen Interaktionssystemen produzierten Personenbildern ist aufgrund der Selbstreferenz der eigenen Identität unabdingbar. Sowohl die Bilder von sich selbst also auch die Bilder von den anderen psychischen Systemen können zur Ordnung der Kommunikation innerhalb des sprachlichen Sozialsystems beitragen. Genauso wirkt die gemeinsame Kommunikation auf die einzelnen psychischen Systeme und ihre angenommenen Personenbilder zurück. Diese können entweder die Erwartungen erfüllen und werden dadurch verstärkt, oder auch nicht erfüllen und müssen im Rahmen des momentanen Interaktionssystems neu eingeschätzt werden.

„*Das sprachliche Gruppensystem produziert Kommunikation über das Bild einer Person und diese Kommunikationen perturbieren das entsprechende sprachliche Bewusstseinsystem.*“
(Kasenbacher 2003: 110)

Der Personenbegriff als Leitdifferenz zur Produktion von Kommunikation hilft unter anderem die Komplexität innerhalb des Sinnhorizonts der Sozialdimension zu reduzieren. Auf der einen Seite unterstützt ein reflektiertes Selbstbild den Aufbau gemeinsamer Systemstrukturen, auf der anderen Seite helfen Personenzuschreibungen und sprachlich angenommene Alteritäten bei den strukturellen Kopplungen zwischen den Systemen.

In Folge werde ich noch konkreter auf die Funktionen von Autorität in sozialen Interaktionssystemen eingehen. Ihren Entstehungspunkt erkenne ich im basalen sozialen System in Folge der Zuschreibung basaler Alterität. Die darauffolgende Autoritätskonstitution wird über sprachliche Fixierung von reflektierter Alterität und dem Personenbild erreicht.

4.4.2 Welche Funktion erfüllen Autoritätsbeziehungen für den Erhalt eines sozialen Systems?

Innerhalb systemtheoretischer Überlegungen stellen für mich die Annahmen zur Komplexitätsreduktion und die Problematik doppelter Kontingenz innerhalb sozialer Systeme Anknüpfungspunkte dar, den Autoritätsbegriff einzuordnen und dessen funktionelle Bedeutung darin abzuleiten.

Autorität als Mittel zur Bewältigung doppelter Kontingenz

Innerhalb eines sozialen Interaktionssystems stellen die einzelnen psychischen Systeme jeweils von sich aus undurchschaubare „Black Boxes“ dar, deren Zusammenspiel nur im Rahmen des basalen sozialen Systems Transparenz erlangen kann. Auch wenn von den einzelnen basal psychischen Systemen noch keine sprachlichen Gedanken über die gegenwärtige soziale Situation produziert wurden, hat bereits das basale soziale System sprachfreie Kommunikation in unmittelbarer wechselseitiger Wahrnehmung produziert. Über das nonverbale Kommunikationsereignis passen sich die psychischen Systeme an die Situation an und bringen ihre gegenwärtigen, unbewussten Interpretationen der Situation in Sprache. Wie beschrieben interpretiere ich Autorität als Kommunikationsleistung des basalen sozialen Systems. Autoritätszuschreibungen erstrecken sich in der Emergenz des Systems. Jedes soziale System sieht sich dabei dem Problem der doppelten Kontingenz ausgesetzt, indem im Zusammenspiel psychischer Systeme deren grundsätzliche Unberechenbarkeit sowie das Enttäuschungsrisiko angenommen werden muss. Über den Aufbau *sinnhafter* Kommunikationsstrukturen (über die Sach- Sozial- und Zeitdimension) kann das gemeinsame Verhalten innerhalb eines sozialen Systems selektiv gesteuert werden. Hilft gerade der Einsatz von Sprache dem sprachlichen sozialen System doppelte Kontingenz zu reduzieren, so greift das basale soziale System auf die Modulation von Gefühlen zurück.

Man kann also davon ausgehen, dass „unter Anwesenden ‚basale soziale Systeme‘ immer dann entstehen, wenn ein gemeinsames Interesse daran entsteht die doppelte Kontingenz zu bewältigen. ‚Basale soziale Systeme‘ erfüllen in diesem Zusammenhang die Aufgabe die Produktionen Kontext-bezogener Gefühle in dem ‚basalen psychischen System‘ anzuregen.“ (Kasenbacher 2003: 40)

Autorität begreife ich in erster Linie als Ordnungsprinzip dieser Gefühlsmodulation. Autoritätszuschreibungen basieren auf der Auslösung bestimmter Gefühle und Erinnerungen innerhalb eines basal psychischen Systems. Diese können wiederum auf die jeweilige soziale Situation übertragen werden und unterstützen damit die strukturellen Kopplungen im basalen

und folglich im sprachlichen sozialen System. Das Autoritätsphänomen zwischen zwei psychischen Systemen findet also darin Erklärung, indem es dem gemeinsamen basalen sozialen System hilft kontextbezogene Gefühle zu generieren, die anschließend die Basis für die sinngesteuerte Kommunikation im sprachlichen sozialen Systems bildet. Doppelte Kontingenz wird durch die Erwartungszuschreibungen an eine Autorität, basal wie sprachlich reflektiert, überwunden.

Autorität nahe dem Steuerungsmedium „Macht“

In der Ansicht, Autoritätszuschreibungen als Mechanismen zur Bewältigung doppelter Kontingenz zu begreifen, macht es Sinn die Ausführungen von Luhmann (1988) zum Thema „Macht“ heranzuziehen. Auch wenn ich die Begriffe „Autorität“ und „Macht“ analytisch voneinander trennen möchte, sehe ich aus systemtheoretischer Sicht funktionale Parallelen. Luhmann geht von der Annahme aus, dass sich ein System in Kommunikation und über Selektion konstituiert. Kommunikation zwischen zwei psychischen Systemen muss sich immer auch mit dem Problem der doppelten Kontingenz auseinandersetzen, die immer auch eine mögliche Ablehnung der kommunikativ übermittelten Selektionsleistung impliziert. Der Rahmen einer gemeinsamen Realitätskonstruktion hilft vielleicht Kommunikationsenttäuschungen vorzubeugen, ist jedoch oft nicht genug. Daher entwickelt Luhmann (vgl. ebd: 7-8) in seiner Theorie symbolisch generierte Kommunikationsmedien, die Erwartungssicherheit in einem sozialen System gewährleisten. Als Voraussetzung zur Verwendung dieser Kommunikationsmedien sieht Luhmann die beidseitige Selektionsleistung unter den Individuen bzw. das Wissen darüber während eines Kommunikationsprozesses. Es muss eine soziale Situation entstehen, die *„Wahlmöglichkeiten auf beiden Seiten, also eine Situation mit doppelkontingenter Selektivität“* zulässt. *„In jedem Fall bezieht sich die einflussnehmende Kommunikation auf einen Partner, der in seinen Selektionen dirigiert werden soll“* (Luhmann 1988: 8). Luhmann spricht dabei von Medien, die in einem System Kommunikationsstrukturen reproduzieren und den Individuen gemeinsame Orientierung bieten können.

Für mich spannend erscheint das Medium „Macht“, das bestimmte Parallelen mit der Autoritätsfunktion in sozialen Interaktionssystemen aufweisen kann. Macht kann eine soziale Situation mit doppelter Selektivität ordnen. Jemand, der Macht hat bzw. Macht ausübt, nimmt automatisch einer zweiten Person die Unsicherheit der Wahl und beeinflusst die Selektion ihrer Handlungen angesichts der Möglichkeiten. Die Parallele zum Autoritätsbegriff besteht

in der Funktion der Übertragung reduzierter Komplexität aufgrund vorzeitigen Festlegens der Selektionsmöglichkeiten des Gegenübers. „*Sie stellt mögliche Wirkungsketten sicher unabhängig vom Willen des machtunterworfenen Handelnden. (...) Die Funktion der Macht liegt in der Regulierung von Kontingenzen.*“ (Luhmann 1988: 11-12). Macht wie Autorität stellen also Medien zur Ordnung einer sozialen Situation dar und gewährleisten die strukturelle Kopplung zwischen den einzelnen Systemen. Macht kann, meiner Meinung nach, als Beschränkung der Selektionsspielräume einer anderen Person gesehen werden. Autorität betrachte ich hingegen als indirekte Lenkung aufgrund wechselseitiger Zuschreibung. Die Funktionen im sozialen Interaktionssystem sind jedoch ähnliche.

Autorität zur Reduktion von Komplexität

Die Bewältigung doppelter Kontingenzen stellt die Kernaufgabe in der Reduktion von Komplexität innerhalb des sozialen Systems dar. Die Arbeit Kasenbachers leistet einen Beitrag, die Funktion von Autoritätszuschreibungen als Kommunikationsleistung im Kern sozialer Systeme zu interpretieren. Auf der Praxisebene der Gruppendynamik kann diese Leistung durch das Agieren eines *Trainers/ einer TrainerIn* übersetzt werden.

Stahl (2002: 9ff) zum Beispiel benutzt in seiner Ausführung zur „*Dynamik in Gruppen*“ eine Metapher, die den Zusammenschluss verschiedener Individuen zu einem Gruppensystem mit einem *Aquarium* vergleicht. Darin schwimmen diverse Fische mit unterschiedlichen Zielen durcheinander, die zum Teil aufeinander wirken, schon miteinander verbunden sind oder sich erst im Verlauf annähern müssen. Stahl hebt dabei die Menge an Zielen und Erwartungshaltungen innerhalb der Gruppe hervor, die zu Beginn von jedem/jeder einzelnen aus ihrer individuellen Lebensgeschichte mitgebracht werden. Sowohl bewusste als auch unbewusste Wünsche werden in die Gruppe getragen und erhöhen die Komplexität eines neu geschaffenen sozialen Systems. Stahl beschreibt, dass die erste große Herausforderung darin besteht, diese Erwartungskomplexität innerhalb der Gruppe zu reduzieren bzw. gemeinsame Ziele auszuhandeln. Über die Organisation eines Gruppenvertrags kann der erste Schritt in Richtung Selbststeuerung getan werden. „*Gruppen können sich selbst steuern in dem Maße, wie sie ihr eigenes Verhalten reflektieren und zur Metakommunikation fähig sind.*“ (Stahl 2002: 18) Bis Gruppen zu der Phase der Selbststeuerung gelangen, kann es hilfreich sein, sich auf Autoritäten zu berufen und Autoritätsbeziehungen zuzulassen. Wie Stahl (ebd: 24) sagt, dient eine Gruppenleitung, eine Autorität, oftmals als Katalysator zur Aushandlung der Gruppenziele, zum Bereitstellen von Informationen und zur Unterstützung in der Klärung von

Konflikten. Die vermeintliche Leitungsautorität hilft dabei Komplexität zu reduzieren und die Gruppe auf den Weg der Eigenverantwortlichkeit zu führen.

Stahls Ausführung stellt bereits eine praktische Übersetzung systemtheoretischer Logik auf die Gruppendynamik dar. Autorität als funktionalen Beitrag in der Reduktion von Komplexität zu betrachten, verweist auf deren wichtige Aufgabe in der Entwicklung von Gruppensystemen. Gerade zu Beginn eines angehenden Sozialsystems kann die tragende Funktion von Autorität erkannt werden.

Mit dem Anstieg des Emergenzniveaus und der Zunahme struktureller Kopplungen im sprachlichen sozialen System (Zunahme der Reflexionsfähigkeit) muss jedoch auch eine Veränderung bezüglich der Autoritätsfunktion angenommen werden. In der Systemtheorie wird vom *“Selbststeuerungspotential“* sozialer Systeme gesprochen, dessen Konstitution mit dem Abbau von Autoritätszuschreibungen und der Leitung durch eine einzelne Person einher geht.

Leitung fasst alle Handlungen von Personen zusammen, „mit denen der Verlauf, Ziele, Organisation, Struktur der ganzen Gruppe absichtsvoll beeinflusst werden. Eine selbstorganisierte Gruppe kann vielleicht ohne Leiter, also jemanden, der dauernd für diese Aufgabe verantwortlich ist, jemand, der oder die in der Hierarchie formal höher steht als die anderen, auskommen, aber nicht ohne Leitung.“ (Schattenhofer 1992: 57)

Wie es zu Übergabe der Leitungsfunktion von einer Person auf die Gruppe kommt, und wie dabei Autoritätsfixierungen abgebaut werden, beschreibt das Konzept der Selbststeuerung sozialer Systeme.

4.4.3 Welchen Beitrag leisten Autoritätsbeziehungen zur Selbstorganisation und zum Erlernen der Selbststeuerung sozialer Interaktionssysteme?

Schattenhofer (1992) hat sich in der Adaption systemtheoretischer Gedanken vor allem mit dem Merkmal der autopoietischen Organisation von sozialen Systemen beschäftigt. Ausgehend von der Theorie, dass sich *„organisierte Selbstreferenz“* (ebd: 52) entwickeln muss und nicht von Beginn als Teil emergenter Strukturen angenommen werden kann, erläutert er die Entwicklung von Selbststeuerungskompetenz und die zunehmende Fähigkeit des Systems die Dimensionen des eigenen Handelns zu bestimmen. Am Beispiel des Sozialsystems „Gruppe“ beschreibt Schattenhofer die Funktion von Leitung und Autorität, hebt aber genauso den Abbau fixierter Führungsvorstellungen am Weg zur Selbststeuerung hervor.

Idealtypischer Ansatzpunkt Schattenhofers ist ein autonomes Systemverständnis. „Die Leitidee dieses Systemverständnisses ist, dass in sozialen Systemen die jeweilige Ordnung, die Regeln, Normen etc. nicht von den beteiligten Akteuren gemacht werden, sondern dass sie in einem rückbezüglichen Prozess entstehen“ (Schattenhofer 1998: 22). Das bedeutet, dass alle Personen einer Gruppe Beteiligte im Aufbau des sozialen Systems sind. Im Laufe der Systementwicklung überträgt sich deren individueller Einfluss auf einen autonomen Dritten, nämlich die Gruppe selbst, die folglich unbewusst ihre inneren Vorgänge lenkt. Damit werden Prozesse innerhalb des sozialen Systems für den/die einzelne/n unberechenbar und unvorhersagbar. Die Gruppe steuert sich selbst. Willke (1994) sieht das ähnlich und geht von einem spezifischen Systemverständnis des Sozialen aus.

Demnach gibt „es auch jenseits der Person weitere Ebenen systemischer, ‚emergenter‘ Wirkungszusammenhänge, welche sich in einem Prozess der Emergenz von den individuellen Ausgangspunkten unabhängig machen und Systemeigenschaften produzieren, welche aus den Eigenschaften der Elemente (Personen, Handlungen) nicht mehr erklärbar sind.“ (ebd: 55)

Die Frage stellt sich, wie ein autonomes Systemverständnis mit der Annahme von Autoritätsbeziehungen in sozialen Systemen konform geht, bzw. welchen Beitrag diese in der Konstitution von Selbststeuerungskompetenz leisten können.

Über die Steuerung zur Selbststeuerung – Akzeptanz der Systemautonomie

Soziale Interaktionssysteme werden als autonom, nicht direkt von ihrer Umwelt beeinflusst und als selbstorganisiert angesehen. Jedoch bedeutet Selbstorganisation nicht von Anfang an Selbststeuerung. Das bloße Zusammentreffen verschiedener Individuen, den psychischen Systemen, bedeutet nicht gleichzeitig das Vorhandensein gut organisierter sozialer Strukturen. Um sich selbst steuern zu können, das heißt Einfluss auf die eigenen Regeln und Schichtungen zu haben, werden zu Beginn Strukturen und Prozesse von außen, von der Umwelt bisheriger Erfahrungen übernommen.

Diese Erfahrungen basieren zumeist auf sozialisierten Führungskonzepten, die in ein neues soziales System mitgenommen und auf sich anbietende Leitpersonen übertragen werden. Gibt es zum Beispiel eine/n TrainerIn in einer Gruppe, so wird ihm/ihr formale Autorität zugeschrieben und dessen/deren leitende Funktion angenommen. Schattenhofer (1992) beschreibt, dass *organisierte Selbstreferenz* dahingehend entwickelt werden kann, wenn jene Erwartungen und Zuschreibungen an eine Führungsperson abgebaut werden und personengebundene Abhängigkeit verhindert wird.

„Die Selbststeuerungskompetenz der Gruppen wird entscheidend davon abhängen, ob die Gruppe zwischen einer personengebundenen, machtbezogenen Hierarchie und einer funktionalen Hierarchie der Aufgaben unterscheiden lernen.“ (ebd: 58)

Am Weg zur Selbststeuerung muss sich ein Gruppensystem den emergenten Strukturen bezüglich ihrer unbewussten Autoritätsfixierungen bewusst werden, sodass sich die Einflüsse, die von einem/r TrainerIn ausgehen, nur mehr auf einen sachlichen, aufgabenorientierten Kontext richten können. Diese Entwicklung hängt natürlich in erster Linie vom reflektierten Handeln des Trainers/ der Trainerin ab, dem/der Autorität zugeschrieben wird. Vertritt er/sie die Sichtweisen selbstorganisierter sozialer Systeme nicht und verhindert durch selbstbezogenes Handeln die Prozess- und Strukturentwicklung des Systems, so stagniert auch das Selbststeuerungspotential (vgl. dazu Machtmissbrauch bei Bachmann 1981). Der reflektierte Umgang als TrainerIn und den damit verbundenen Autoritätszuschreibungen stellen die Basis zum Erhalt der Autonomie des Systems dar. (vgl. dazu *systemische Haltung*- und Handlungsthesen für TrainerInnen und BeraterInnen, Exner 2006: 60).

Schattenhofer geht folglich von einem Steuerungskonzept aus, das die Selbststeuerung eines Sozialsystems unterstützt. Dabei sollen die Handlungsmöglichkeiten eines Systems über die Zunahme der eigenen Reflexionsfähigkeit bewusst gemacht werden. Ein/e TrainerIn kann diesen Prozess insofern unterstützen, indem er/sie dem System die eigenen, anschlussfähigen Beobachtungen zu Verfügung stellt. (vgl. auch Willke1994: 12ff). Schattenhofer spricht dabei von Interventionen, die das Ziel haben, *„das Selbststeuerungspotential – im Sinne intendierter Rückbezüglichkeit oder Reflexivität des Systems – zu erweitern“* und *„neue und anschlussfähige, verständliche Informationen über das System zu erheben und in Umlauf zu bringen.“* (Schattenhofer 1998: 25)

Geißler/Orthey (1998) meinen:

„Steuerung bedeutet in unserer Deutung, im System Resonanz erzeugen, d.h. also, das Veränderungsvibrieren zwischen Faktizitäten (dem was ist), Reflexivitäten (dem, was der Sinn sein könnte) in der Frequenz und Qualität seiner Schwingungen zu beeinflussen.“(ebd: 58-59)

Interventionen sorgen zu Beginn für Irritation und lösen, sofern sie anschlussfähig sind, Reflexionsprozesse aus. Aus Sicht eines Trainers/ einer Trainerin bleibt der Steuerungsbegriff mittels Interventionen jedoch paradox, indem *„die erzeugte Resonanz der zielgerichteten Kommunikation im System nicht die beabsichtigte Resonanz ist.“*(Geißler/Orthey 1998: 59) Auf Grund der Nichttrivialität sind die Reaktionen eines Systems auf eine Intervention nicht vorhersagbar. Die Kunst der Steuerung zur Selbststeuerung liegt also darin, eine Verknüpfung

von Intervention und Systemreaktion zu finden, die von einem bloßen, trivialen Reiz an das System weggeht. Das Sozialsystem muss dabei mit seiner eigenen Kontingenz, der eigenen Selbstbeschreibung, konfrontiert werden. (vgl. Willke 1994: 4ff) Über die Produktion anschlussfähiger, sprachlicher Gedanken wird strukturelle Kopplung innerhalb des sozialen Systems hergestellt und damit auch das Selbststeuerungspotential angeregt.

„Aufgabe des Organisators in humanen sozialen Systemen ist damit die Schaffung und Erneuerung von Kontexten, welche die Freiheitsgrade oder die Wahlmöglichkeiten erhöhen und das Potential für die Selbstrealisierung und Innovation für alle Beteiligten vergrößern. Aber mit der Freiheit wächst gleichzeitig die Verantwortung des Einzelnen wie des Systems als Ganzes.“ (Probst 1987: 113)

Für Willke (1994: 51 und 93ff) bleiben damit nur zwei Formen systemadäquater Steuerung über: *Kontextsteuerung* als Form der externen Einflussnahme und *Selbststeuerung* als Form interner Einflussnahme auf soziale Systeme. Über den passenden Kontext kann einem System die Anleitung zur Selbststeuerung nähergebracht werden.

„Komplexe Systeme, die an ihren eigenen Operationsmodus gebunden sind, können Außenwirkungen überhaupt nur als Informationen auffassen, die den eigenen Prozess der Selbstproduktion und Selbstbestimmung interpunktieren und darin möglicherweise die Kontextbedingungen autonomer Prozesssteuerung (...) verändern.“ (ebd: 110)

Autoritätsbeziehungen, das heißt die wechselseitige Akzeptanz von Führung und Nicht-Führung, fördern meiner Meinung nach den Prozess der Kontextsteuerung. Über die Vorgabe von Strukturen bzw. die Anerkennung dieser aufgrund fixierter Autoritätsvorstellungen, kann strukturelle Kopplung im System von Beginn an gewährleistet werden. Jedoch ist es am Weg zur Selbststeuerung notwendig, jene Außensteuerung zu reduzieren.

Heintel (1992) spricht auch von drei verschiedenen Autoritätsformen (Strukturautorität, Balanceautorität, Prozessautorität), die von der Kontextsteuerung eines Trainers/ einer Trainerin an die Selbststeuerung des Sozialsystems übertragen werden müssen (vgl.ebd: 369). Wichtig ist dabei, dass der Prozess der Selbstorganisation zu Beginn kein vorgegebenes Ziel verfolgt, sondern die Auseinandersetzung mit der Umwelt und der eigenen Reziprozität (Aushandeln von Gruppennormen, Kommunikationsmustern usw.) Thema an sich darstellt. Schafft es ein soziales System sich seine selbstreferentiellen Strukturen bewusst zu halten und diese selbst zu beeinflussen, dabei nicht von einzelnen (Autoritäts-) Personen abhängig zu sein, wird autonomes Handeln möglich.

„Ein System ist selbstorganisierend, wenn es sich autonom verhält (...) Verständlich wird das, wenn man Selbstorganisation als Entwicklungsprozess versteht, bei dem es kein Entweder – Oder gibt. Das autonome Verhalten ist kein voraussetzungsloser Zustand des Systems, sondern es setzt einen Lernprozess voraus.“ (Schattenhofer 1992: 23)

Fazit

Die Realität und Notwendigkeit von Autorität und Macht wird im Konzept der Selbststeuerung nicht in Frage gestellt, sondern, wie Willke (2001: 177ff) annimmt, als überindividuelles Steuerungsmedium sozialer Systeme betrachtet. Autorität ist keineswegs überflüssig bzw. hinderlich für den Bestand von sozialen Systemen und dient vielmehr als Grundlage zur Durchführung kollektiver, verbindlicher Entscheidungen.

Autoritätsbeziehungen können für die Selbststeuerung des sozialen Systems durchaus nützlich sein. Um einen Machtmissbrauch innerhalb Autoritätsbeziehungen zu verhindern, macht es aber Sinn sich der Steuermechanismen innerhalb sozialer Systeme bewusst zu sein und auch die Hintergründe von Autorität zu verstehen.

„Selbststeuerung sozialer Systeme besagt also nicht, dass es keine Steuermänner und –frauen mehr gibt, sondern lediglich, dass die Steuerung von anderen Gesetzmäßigkeiten und Einsichten ausgehen muss als es traditionell geschieht.“ (Weigand 1998: 98)

Die Frage stellt sich, in welchen sozialen Interaktionssystemen sich Konzepte wie das der Selbststeuerung überprüfen lassen und praktische Relevanz erfahren können. Hier möchte ich die Überleitung zum **praxisorientierten Teil** meiner Arbeit schaffen, indem ich die Gruppendynamik, konkret das Modell der gruppenspezifischen Trainingsgruppe, als einen solchen Rahmen begreife. Die „**T-Gruppe**“ beschreibt sich als lernendes System, in dem systemtheoretische Gedanken erfahrbar gemacht werden können. Für Schattenhofer (vgl. 1998: 28) stellt sie den *Prototyp eines selbststeuernden Sozialsystems* dar. Im Rahmen gruppenspezifischer Lernerfahrung wird auch dem Phänomen der Autorität ein wichtiger Platz beigemessen.

5 Zur Konstitution und Funktion von Autorität aus Sicht der Gruppendynamik

Nachdem ich versucht habe das Autoritätsphänomen in sozialen Interaktionssystemen systemtheoretisch zu verorten, möchte ich nun konkreter auf das System „Gruppe“ eingehen und mich weiteren Erklärungsmustern zu Autoritätsbeziehungen im zwischenmenschlichen Zusammenleben widmen. Gerade in der Literatur zu gruppendynamischen Prozessen findet man differenzierte Modelle und Informationen, die das Auftreten von Autorität im System „Gruppe“ erklären sowie deren Folgen und Wirkungen für die Entwicklung der Gruppe bzw. ihrer einzelnen Mitglieder beschreiben.

Zu Beginn werde ich die Gruppendynamik als wissenschaftliche Methode erläutern und darlegen, wie aufgrund praktischer Lernerfahrung theoretische Muster zum sozialen Beziehungsaufbau entwickelt werden und welche Themen dabei eine zentrale Rolle spielen. Anschließend gehe ich genauer auf das Lernmodell der gruppendynamischen Trainingsgruppe (T-Gruppe) ein, in dessen Rahmen ich anschließend die Leitfragen zur Konstitution und Funktion von Autoritäten im System „Gruppe“ beleuchten möchte. Im Anschluss werde ich versuchen, eigene praktische Erfahrungen aus einem absolvierten Gruppendynamikseminar mit der ausgearbeiteten Literatur in Verbindung zu setzen.

5.1 Gruppendynamik als wissenschaftliche Methode

Die Ursprünge der Gruppendynamik als wissenschaftliche Methode sind auf die Aktionsforschung von Kurt Lewin in den 1950er Jahren zurückzuführen. Er war der erste, der sich wissenschaftlich mit Maßnahmen zur Verbesserung der Beziehungen innerhalb von Gemeinschaften beschäftigte und insbesondere auf das Vorhandensein von Vorurteilen und Diskriminierungen in Gruppen aufmerksam machte. In Form von Gruppendiskussionen und Rollenspielen, deren Prozesse von außenstehenden BeobachterInnen systematisch festgehalten wurden, sollten spezifische Interaktionsmuster sichtbar und in anschließenden Rückmeldungsschleifen auch besprechbar gemacht werden. (vgl. König 2007, 2008)

„Damit hatte sich eine Lernform herausgebildet, die es den Teilnehmern ermöglichte, die Wirkungen einer ausdrücklichen Ausrichtung der Aufmerksamkeit der Selbst- und Fremdbeobachtung, sowie die Chancen und Risiken einer kommunikativen Verarbeitung dieser Beobachtungen für die Betroffenen selbst aber auch für die Entwicklung der Gruppe explizit zu studieren.“ (Wimmer 1996: 129)

Unter dem Begriff „Gruppendynamik“ können in der Literatur (vgl. Rechten 1999: 14) folglich drei Beschreibungen zusammengefasst werden: Zuerst geht es um die Bezeichnung von Prozessen, die in jeder Gruppe ablaufen. Folglich um die wissenschaftliche Beschäftigung und Analyse dieser Prozesse. Und schließlich um die Bezeichnung der Verfahren, mit deren Hilfe Gruppenprozesse beeinflusst werden können. Letzteres mündet in Handlungsanleitungen zur Beratung von Teams und Organisationen. Mein Interesse richtet sich vor allem auf jene Prozesse, die in Gruppen ständig ablaufen und die mit Hilfe der wissenschaftlichen Analyse besprechbar gemacht worden sind.

In gruppodynamischen Seminaren können fundamentale soziale Strukturen sichtbar werden, die im Alltagsleben niemals an die Oberfläche kommen. Unter anderem tauchen die Fragen auf, wer Einfluss hat, wer die Führung übernimmt oder nach welchen Normen und Verhaltensregeln innerhalb der Gruppe agiert wird. Eine Gruppe bekommt die Möglichkeit sich selbst zu untersuchen und steht dabei, wie König (2007: 14ff) beschreibt, vor allem vor der Herausforderung sich aufgrund des offenen Rahmens mit den Fragen zu Autorität und Macht auseinanderzusetzen. Nach König funktionieren nämlich zwei gängige Gruppenprinzipien während gruppodynamischen Veranstaltungen nicht: Zum einen die Flucht in Gleichheitsideologien und der aktiven Aufrechterhaltung von Harmonie; und zum anderen die ungefragte Übergabe der Führung an den/die LeiterIn bzw. ExpertenIn der Gruppe. Erst durch den offenen und niedrig strukturierten Rahmen der Gruppe können latent gehaltene Regeln von Kommunikation erfahrbar gemacht werden.

Über die Konstruktion eines gruppodynamischen Raums ohne konkreten Arbeitsauftrag als Zielprodukt wird eine Laborsituation geschaffen, in der die Selbstreflexion an erster Stelle steht. In jenem Raum *„fallen sozusagen innerer und äußerer Zweck zusammen. In einem bestimmten vorgegeben Rahmen, der kaum befragbar ist, ist sie (die Gruppe) sich Selbstzweck.“* (Heintel 2006: 193). König wiederum spricht vom Erforschen des Innenlebens einer Gruppe (vgl. Eisbergmodell bei König 2008: 27ff), nach dem das latente Geschehen besprechbar gemacht werden soll. Er verweist auf eine Suche nach soziodynamischen und psychodynamischen Faktoren, die auf die Entwicklung und den Erhalt einer Gruppe Einfluss haben. Das Interesse an der soziodynamischen Ebene bildet die Basis der Gruppendynamik und richtet sich an die Entstehung des Beziehungsgerüsts zwischen den einzelnen Gruppenmitgliedern.

„Mit dieser Ebene werden die Vorgänge bezeichnet, die zwar alle Anwesenden beobachten und deren Auswirkungen sie empfinden, die aber in aller Regel nicht ins Gespräch gebracht werden. Am ehesten werden sie noch in Pausen, im informellen Leben der Gruppe unter „Gleichgesinnten“ besprochen.“ (König 2008: 29)

Dabei definiert König drei Hauptthemen, die von Gruppen in ihrer Entwicklung immer bearbeitet und als Beobachtungskategorien herangezogen werden (vgl. König 2008: 34-35):

1. *Zugehörigkeit*: Beschreibt das Bedürfnis mit anderen zusammen als auch von ihnen getrennt zu sein.
2. *Macht*: Beschreibt den Wunsch sowohl den eigenen Lebensraum mitbestimmen zu können als auch die Tatsache dem Einfluss von anderen ausgesetzt zu sein.
3. *Intimität*: Beschreibt die Differenzierung relevanter Beziehungen nach Nähe und Distanz.

In der Gruppendynamik als wissenschaftliche Methode geht es also darum, grundlegende Muster menschlichen Zusammenlebens zuerst zu beobachten, dann sprachlich zu beschreiben und schließlich deren Folgewirkung in Interaktionen zu verstehen. Dadurch, dass es keinen sachlichen Arbeitsauftrag gibt, der auf rein manifester Ebene besprochen werden kann, muss sich die Gruppe dem latenten Geschehen widmen und sich dabei auf die eigene Unsicherheit einlassen. Durch die Auseinandersetzung mit dem Innenleben der Gruppe werden Strukturen des Beziehungsaufbaus sichtbar und Phänomene zwischenmenschlichen Verhaltens bewusst.

„Wir gehen also davon aus, dass in jeder Gruppe, was immer ihr Ziel oder ihre Aufgabe sein mag, grundlegende Konflikte, Spannungen, Themen etc. bearbeitet und geregelt werden müssen, damit die Gruppe durch eine tragfähige innere Ordnung ihre orientierende Funktion für ihre Mitglieder entfalten kann.“ (König 2008: 34)

Theoriemodelle und Prozessbeschreibungen in der Gruppendynamik dürfen generell nicht als die einzige Wahrheit verstanden und Entwicklungsschritte einer Gruppe nicht als linear gefasst werden. Jedoch können sie helfen, die Wahrnehmung zu strukturieren und die auftretende Komplexität bei der Diagnose von Gruppen zu reduzieren. Die Gruppendynamik als Theorie ist niemals normativ, dient jedoch als Idealtypus Zustände sozialer Interaktion zu erfassen.

5.2 Leitfragen zu Autoritätsbeziehungen und deren Funktion am Beispiel der gruppendynamischen Trainingsgruppe

Die T-Gruppe kann als Stichprobe allgemeiner gruppendynamischer Prozesse betrachtet werden. In einer Kleingruppe, zwischen 8 und 15 TeilnehmerInnen, sowie unter der Begleitung von ein bis zwei TrainerInnen, soll in einem Zeitraum von 5 bis 10 Tagen die augenblickliche Situation, das „Hier und Jetzt“ der Gruppe, diagnostiziert, der laufende Prozess reflektiert und soziale Verhaltensformen erprobt werden. Durch eine möglichst

heterogene Ansammlung von Menschen, können spezifische Muster von Beziehungsaufbau sowie dessen Folgewirkungen in Gruppen erlebt und reflektiert werden. Die Gruppe selbst ist Gegenstand des Lernens. Man soll sich und eigene manchmal starre Rollenbilder im Gruppenprozess erkennen, und diese reflektierbar machen. Ziel ist es zu lernen, wie man „normalerweise“ lernt. (vgl. Heintel 1996)

„Ein wichtiges Lernziel des T-Gruppentrainings ist die Wahrnehmung, Beobachtung und Analyse von Gruppenprozessen. Es soll nicht nur ‚gelebt‘, agiert, gehandelt werden, es soll das, was geschieht, auch erkannt, benannt, reflektiert werden, und zwar in der Gruppe, gemeinsam.“ (Heintel 2006: 191)

Das Lernziel der T-Gruppe erscheint logisch aber gleichzeitig paradox, da der Inhalt, über den gelernt werden soll, von der Gruppe erst selbst erschaffen werden muss. Indem man der Gruppe den sachlichen Arbeitsauftrag entzieht, der in der Alltagsrealität meistens der Grund ist, warum Gruppen überhaupt zusammenkommen, stößt man sie in ein Vakuum ihrer selbst, das den Mangel einer funktionierenden Einheit spürbar werden lässt. Der Entzug äußerer Aufgaben bzw. der Bruch zur Gewohnheit in der Vorgabe von Zielen, wirft die Gruppe auf sich selbst und auf ihre ursprünglichen Kernbausteine zurück. Das Analysieren und Verstehen der „Selbstzweckhaftigkeit“ der Gruppe ist die große Herausforderung der gruppenspezifischen Trainingsgruppe. (vgl. Heintel 2006: 194)

In dem Erfassen der Selbstzweckhaftigkeit lässt sich das Thema „Autoritätsbeziehungen in sozialen Interaktionssystemen“ einordnen.

„Ohne Autorität, ohne die Auseinandersetzung mit ihr und ohne ihre Überwindung ereignet sich weder Kunst noch Gruppendynamik noch Emanzipation“. (Krämer 1987: 145)

Die Auseinandersetzung mit der „Autorität“ kann als eines der zentralsten Themen in der wissenschaftlichen Diskussion zur Gruppendynamik betrachtet werden. (vgl. König 1990, Schmidt 1990). Entstanden in der anti-autoritären Stimmung der 1960er Jahre, kann und soll das Modell der Trainingsgruppe einen Erfahrungsraum zur Analyse des Autoritätsphänomens darstellen. Ziel der Erfahrung ist aber nicht die Abschaffung von Autorität und Führung, sondern die Bewusstmachung eigener Wünsche und Abhängigkeiten innerhalb sozialer Beziehungen. (vgl. Schmidt 1990: 374).

Die Künstlichkeit der T-Gruppe kann einen reflektierten Umgang mit Autoritäten unterstützen. Durch die relative Interessensfreiheit und das Fehlen eines sachlichen Arbeitsziels, für das institutionalisierte Autoritäten und hierarchische Beziehungen durchaus

notwendig sind, können Autoritätsbindungen sichtbar gemacht und ihre irrationalen Wurzeln genommen werden.

„In hierarchisch orientierten Gruppen kann in der Regel nicht am Autoritätsthema gearbeitet werden, ohne den Rahmen der vorgegebenen Strukturen zu akzeptieren – wenn das Thema nicht völlig Tabu ist.“ (König 2007: 193)

Gerade in Anfangssituationen jeder T-Gruppe richten sich die Erwartungen an die TrainerInnenautorität, von der gedacht wird zu wissen, was im Hier und Jetzt zu tun sei. Bekannte, autoritätsfixierte Strukturen werden auch zu Beginn der Trainingsgruppe angenommen und die Führung durch den Lernprozess wird dem/der TrainerIn zugesprochen. Kurz gesagt konstituiert sich die Autorität des Trainers/ der Trainerin gleich zu Beginn einer T-Gruppenveranstaltung über das Ergebnis der Wünsche und Ängste der TeilnehmerInnen innerhalb des Lernsettings. Jener/jene bietet eine Projektionsfläche im Umgang mit den Schwierigkeiten eines auftretenden Macht- und Führungsvakuums und wird damit als Autorität definiert.

Mit dieser Ausgangsbeobachtung möchte ich mich der Beantwortung der Leitfragen widmen und die Themen, wie sich Autoritätsbeziehungen in Gruppen konstituieren und welche Beiträge dabei sowohl TrainerIn als auch TeilnehmerInnen liefern, diskutieren.

5.2.1 Durch welche Prozesse erlangt ein/e TrainerIn Autorität in Gruppen?

„Die Weigerung des Trainers, sich wie eine Autoritätsfigur im traditionellen Sinne zu verhalten, stößt die Gruppe in ein Autoritätsvakuum, das nur noch spürbarer wird durch die anfänglich erfolglosen Versuche, Autoritätsmuster durchzusetzen, die sich in Gruppensituationen zu Hause als legitim und funktionstüchtig erwiesen haben.“ (Benne 1972: 243)

Wie beschrieben, kann der/die TrainerIn als Katalysator in der Auseinandersetzung mit dem Thema „Autorität“ betrachtet werden. Der/Die TrainerIn einer T-Gruppe weicht in seinem/ihrem Verhalten grundlegend von den Alltagsgewohnheiten anderer Lernsettings ab und eröffnet damit ein einzigartiges Erfahrungsfeld in Bezug auf den Erlang von Einfluss und Macht bzw. im Umgang mit Autoritäten in sozialer Interaktion. Durch das Ausbleiben von klaren Weisungen und Strukturierungen bezüglich des Lernprozesses, werden die TeilnehmerInnen in ihren gewohnten Erwartungshaltungen, ‚geführt zu werden‘, enttäuscht. Der Leerraum wird zum Lernprozess und der/die TrainerIn nutzt seine/ihre Position, um die durch sein „Nicht Handeln“ ausgelösten Prozesse, Stimmungen und Affekte in Reflexion zu

bringen und ein Verstehen in der Beeinflussung von sozialer Interaktion zu ermöglichen. König (2007) nennt diese Herangehensweise auch das Paradoxon der TrainerInnenrolle, die „in Selbstständigkeit führen will.“ (ebd: 15)

In der Auseinandersetzung mit den eigenen bewussten und unbewussten Wünschen an den/die TrainerIn, schreibt man ihm/ihr automatisch Autorität zu. Er/sie wird zum Gradmesser der Handlungen und Entwicklungsschritte in Hinblick auf die gruppenspezifische Lernerfahrung.

„Im günstigsten Fall wird der Trainer in der Lage sein, seine eigene Inszenierung von Autorität an den impliziten wie expliziten Angeboten und Anfragen der Gruppenmitglieder auszurichten.“ (König 2007: 168)

Autorität über Zuschreibungen von Rolle und Position

Die Autoritätsbeziehung entsteht aufgrund der Zuschreibungen von TeilnehmerIn an TrainerIn. Diese Zuschreibungen richten sich in erster Linie an die *Rolle* des/der Trainers/In, der/die als RepräsentantIn einer normativen Ordnung (in dem Fall bezogen auf das Verhalten im Rahmen eines T-Gruppenseminars) aufgefasst wird. (vgl. König 2007: 150ff). Die TeilnehmerInnen kommen mit einer fixen Erwartung in ein gruppenspezifisches Seminar. Sie kommen um zu lernen und kaufen daher eine potentielle Lernerfahrung. Diese Erwartungen werden vor allem an den/die TrainerIn gerichtet, der/die als VertreterIn des gewünschten Lerninhalts gilt und der/die Rahmen, Ordnung und Inhalt vorgeben soll. Die Rolle des Trainers/ der Trainerin, die sich aus dem Bündel an Erwartungen der TeilnehmerInnen ergibt, hat schließlich strukturelle Autorität, die man als TeilnehmerIn im Zuge des Lernprozesses akzeptiert. (vgl. den Bezug zur Konstitution „deontischer Autorität“).

Wie Pelikan (vgl. 2004: 6) beschreibt, werden über die Erwartungen an den/die TrainerIn, als GarantIn gruppenspezifischer Lernerfahrung, seine/ihre Mitgliedschaft in der Gruppe gerechtfertigt und seine/ihre Teilhabe am Gruppengeschehen akzeptiert. Der/die TrainerIn ist sowohl ein Mitglied der Gruppe, gleichzeitig aber auch Mitglied eines Trainerstaffs. Als VertreterIn des Staffs wird dem/der TrainerIn Autorität zugeschrieben und er/sie in seiner/ihrer notwendigen Rolle für die Gruppe verstanden.

Heintel (2006) betont, dass der/die TrainerIn zu Beginn einer T-Gruppe kaum als Mensch an sich wahrgenommen wird, sondern vielmehr für eine/n strukturelle/n RepräsentantIn der Veranstaltung steht. Daher werden gerade am Anfang die Gefühle zum/r TrainerIn tabuisiert bzw. mittels der Rollenzuschreibung einer unantastbaren Autorität erklärt. Erst durch die

„*Vermenschlichung der Autorität*“ kann es zu einer Auflösung dieser Vorstellungen kommen und sich das Rollenbild des/der Trainers/In differenzieren. (vgl. ebd: 236ff)

Neben jenen Rollenzuschreibungen hat die daraus resultierende, spezielle *Position* des Trainers/ der Trainerin Bedeutung für die Konstitution von Autorität. Als strukturelle/r RepräsentantIn des gruppodynamischen Seminars hebt sich der/die TrainerIn von Beginn an innerhalb der Gruppe von den anderen TeilnehmerInnen ab. Unvermeidlich wird er/sie am Anfang als ein Gegenüber der restlichen Gruppe definiert und seine/ihre Mitgliedschaft auf die erwähnte Facilitatorrolle des Staffs beschränkt. Der/der TrainerIn ist also sowohl außerhalb der Gruppe und nimmt eine Beobachterrolle ein, als auch innerhalb der Gruppe und Teil des internen Beziehungsgefüges. Die Position des Trainers/ der Trainerin definiert sich aus der Grenze zwischen Nicht-Mitgliedschaft und Mitgliedschaft, zwischen einem „Dinnen“ und „Draußen“, zwischen der zugeschriebenen, strukturell auferlegten TrainerInnenrolle und der individuellen Person. Er/Sie erlangt ein hohes Maß an Flexibilität und Handlungsspielraum, das zum einen seine/ihre Autorität festigt, zum anderen den TeilnehmerInnen als Basis der Lernerfahrung dient. (vgl. König 2007: 152)

„Aus dieser Gleichzeitigkeit von „dinnen“ und „draußen“ entsteht die eigentliche Arbeitsfähigkeit des Trainers, aber sie gibt ihm auch einen strukturellen Machtvorsprung.“ (ebd: 153)

Autorität konstituiert sich zu Beginn also über Zuschreibungs- und Anerkennungsprozesse der Gruppenmitglieder bezogen auf die Rolle und Position des Trainers/ der Trainerin. Jene Zuschreibungen werden durch Handlungen und Interventionen des Trainers/ der Trainerin reproduziert und verfestigt.

Autorität über legitimes Handeln und zugesprochene Kompetenz

Kehre ich zu der anfänglichen Definition von Autorität zurück und versuche die Unterscheidung von „*epistemischen*“ bzw. „*deontischen*“ Autorität (Bochenski 1974) auf die Situation der T-Gruppe zu übertragen, lassen sich folgende Parallelen erkennen, die die Autoritätskonstitution von Zuschreibung und Anerkennung erklären.

Wie König (2007: 163ff) beschreibt, können die Aufgaben des Trainers/ der Trainerin idealtypisch auf zwei Leitungsebenen dargestellt werden. Zum einen besitzt er/sie die Leitung auf der *Handlungsebene*, indem er zu Beginn die Situation des Seminars vorgibt und sich für den Erhalt von Rahmen und Struktur einsetzt. Er/Sie verweist wiederholt auf den Arbeitsauftrag, so paradox er am Anfang auch klingen mag, sich im ‚Hier und Jetzt‘ mit der

Gruppenentwicklung zu beschäftigen. Er/Sie vertritt die Prinzipien gruppodynamischen Trainings (vgl. König 2007: 79) und greift in das Gruppengeschehen ein, sobald man sich von dem gemeinsamen Ziel wegbewegt. Der/Die TrainerIn repräsentiert somit die Aufgabe der Gruppe und kann über Fragenstellungen, Hinweise und Aufforderungen den Gruppenprozess führen. König nennt jene Entscheidungen, die den Rahmen der Gruppe vorgeben, auch *Kontextsteuerung* (ebd: 90), die gerade am Anfang die Handlungen des Trainers/ der Trainerin ausmachen. Diese strukturelle Führung wird von den Gruppenmitgliedern anerkannt und sie schreiben ihm/ihr „deontische Autorität“ zu. Jedoch birgt gerade das Modell der T-Gruppe die Chance, der Führung und Leitung auf der Handlungsebene bzw. der Anerkennung deontischer Autorität nicht zu viel Einfluss zuzusprechen und sich von gewohnten Mustern hierarchisch akzeptierter Lernmodelle zu lösen. Hat der/die TrainerIn zu Beginn zwar die strukturelle Führung und damit über wechselseitige Zuschreibungen deontische Autorität, so gilt es diese auf der Handlungsebene und im Verlauf des Lernprozesses abzubauen und Mitverantwortlichkeit in eben diesem zu fördern.

„Die enttäuschten Erwartungen führen zur Auseinandersetzung der Teilnehmer mit Führung und Autorität, und zugleich kommt die Gruppe selber ins Blickfeld als ein Ort, an dem diese Erwartungen aktualisiert werden. Führung und Autorität werden dann entweder am Leiter festgemacht oder in einem Prozess der allmählichen Differenzierung unter den Teilnehmern selbst ausgehandelt.“ (König 2007: 164)

„Epistemische Autorität“ kann sich über die Leitung auf der zweiten Ebene, der *Reflexionsebene*, konstituieren. Im Auftrag, über das Gruppengeschehen zu reflektieren und beobachtete Prozesse in Sprache zu bringen, übernimmt der/die TrainerIn die ExpertInnenrolle und unterstützt die TeilnehmerInnen durch seine/ihre Erfahrung und Wissen in der Anleitung der Meta-Kommunikation. Diese Kompetenz wird dem/der TrainerIn von Beginn an zugesprochen, verfestigt sich durch die Beiträge des Trainers/ der Trainerin in den Reflexionsrunden und unterstützt die Zuschreibung epistemischer Autorität. König (2007: 91) nennt jenen Einsatz von Interventionen und Fragestellungen an die Gruppe auch *Prozesssteuerung*, in der der/die TrainerIn den TeilnehmerInnen mehr als unterstützende Person als in der Rolle des leitenden Trainers/ der leitenden Trainerin gegenübertritt. Hierzu werden in der gruppodynamischen Literatur stets wichtige Handlungs- und Handlungsprinzipien für TrainerInnen erwähnt (Bewertungsneutralität, Abstinenz, usw.), die während der Arbeit in T-Gruppen und in einem reflektierten Umgang mit den TeilnehmerInnen notwendig sind. (vgl. König 2007: 91, Carmann/Schober 1999: 395, Heintel 1996).

Der/Die TrainerIn als „deontische“ und „epistemische Autorität“, die sich über Handlungs- und Reflexionsebene bzw. über die Steuerung des Kontexts und die Wissensbeiträge im Gruppenprozess äußert, unterstützt Frei (2003: 28ff) in ihrer Ausführung mit den Begriffen *Legitimation* und *Ungleichheit* als Voraussetzung für Autoritätsbeziehungen. (vgl. Kapitel 2.2)

Der/Die TrainerIn also, der/die als RepräsentantIn des Seminars und VertreterIn des Staffs auftritt, steht für die normative Ordnung jenes Lernraumes, der wiederum mit bisherigen Erfahrungen gleichgesetzt wird. Somit wird die Autorität des Trainers/ der Trainerin sowie die Weisungen, die von ihm/ihr ausgehen, als legitimiert betrachtet. Zusätzlich wird über den Unterschied an Kompetenzen, bzw. über die wechselseitige Annahme darüber, die Ungleichheit zwischen TeilnehmerIn und TrainerIn präsent und damit die Autoritätszuschreibung manifest. (Nach welchen Kompetenzen Autorität in einem Lernprozess zugeschrieben wird, siehe Frei 2003: 46ff)

Autorität über individuell gerichtete Überschätzungen

In diesem Abschnitt möchte ich auf psychodynamische Erklärungsmuster zurückgreifen, die den Prozess von Autoritätszuschreibungen und den des Beziehungsaufbaus unterstützen. Wie des Öfteren erwähnt, fließen gerade in Lernprozessen wie der T-Gruppe unbewusste Bilder und biografische Einzigartigkeiten, nach denen jeder/jede Autoritätsbeziehungen aufbaut, mit ein und müssen im Reflexionsprozess bearbeitet werden. Bindungen zu bestimmten Personen, ob den eigenen Eltern, früheren Lehrpersonen oder anderen Vorbildern, können bewusst gemacht und deren Einfluss auf die Beziehung zum/r TrainerIn verstanden werden.

„Ziel der Arbeit an der Autoritätsbeziehung ist die allmähliche Zurücknahme dieser Überschätzung. (...) Während der Teilnehmer anfangs häufig mit dem Bedürfnis nach Fremdbestimmung kommt, liegt das Ziel des Trainers darin, die Selbstbestimmung des Teilnehmers zu fördern.“ (König 2004:185)

König (2007: 186) differenziert zwei Arten der Überschätzung, nach denen sich Autoritätsbeziehungen in Rückbezug auf die individuelle Vergangenheit konstituieren können:

1. Negative Überschätzung: Es kommt zur Abwehr der Autorität auf Grund negativer biografischer Vorerfahrungen mit Autoritäten.
2. Positive Überschätzung: Es kommt zu Zuschreibung von Eigenschaften, die man selbst nicht hat. Die Autorität repräsentiert die eigenen Werte und dient als Vorbild. Man bindet sich an die Autorität in der Suche nach Anerkennung. Popitz (1984: 20) nennt jene Überschätzung auch eine *Bindung durch Identifizierung*, in der man sein eigenes

Selbstbild mit dem der Autorität abgleicht. Obwohl der Prozess der Identifizierung ein wichtiger Teil in jedem Lernprozess ist, ist dennoch Vorsicht geboten, da genau darin die Gefahr von Abhängigkeitsmechanismen besteht. Das kann bis hin zu libidinöser Bindung (vgl. König: 2007: 186) führen, in der das Verlangen gehegt wird, die idealisierte Autorität besitzen zu wollen.

Autoritätsbeziehungen beruhen oftmals auf dem Wunsch, von der gewählten Autorität anerkannt zu werden und damit die eigene Selbstanerkennung und das eigene Selbstwertgefühl zu bestätigen. *„Es ist also dieses, unser eigenes Anerkennungsstreben – durch andere und durch uns selbst -, mit dem wir Autoritätswirkungen überhaupt erst erzeugen und die Bindung an Autoritätspersonen hervorbringen.“* (Popitz 1984: 19)

Fazit:

Die TrainerInnenautorität in Gruppen konstituiert sich über ein Zusammenspiel mehrerer Faktoren. Erwartungshaltungen und damit verbundene Autoritätszuschreibungen an die Rolle des Trainers/ der Trainerin werden über die strukturelle Vorgabe sowie die Gewohnheitsmuster schulischen Lernens gespeist. Außerdem erlangt er/sie über die spezielle Position zwischen Gruppenteilnahme und institutionalisierter Repräsentation eines Lernsettings Handlungsflexibilität und damit Steuerungsmacht, die folglich in Autoritätszuschreibungen der Gruppenmitglieder münden. Neben jenen strukturellen Bedingungen, die eine Legitimation der Führungszuschreibungen seitens der TeilnehmerInnen begründen, wird die Autorität des Trainers/ der Trainerin zusätzlich über den vermeintlichen Vorsprung an Kompetenz und Wissen etabliert. Kann schließlich auf individuelle Erfahrung mit Autoritäten zurückgegriffen werden und lässt sich diese in Form von Übertragungsmustern ins Gruppensetting integrieren, so wird die TrainerInnenautorität von den Gruppenmitgliedern oftmals auf ein Führungspodest gestellt, das die selbständige Entwicklung, sowohl der Gruppe als auch des/der einzelnen, blockieren kann.

Ausgehend von jenem psychodynamischen Ansatz möchte ich nun auf das gruppensystemische Modell der Dependenz- und Interdependenz von Bennis (1972) bzw. Schwarz (2005) überleiten, das die positive Entwicklung einer Gruppe genau mit jener Auseinandersetzung und Klärung der Autorität beschreibt.

5.2.2 Welcher Verlauf von Autoritätskonstitution lässt sich am Modell der T-Gruppe erkennen?

„Kernstück der Theorie der Gruppenentwicklung ist die These, dass die Hauptprobleme, die die Gruppe lösen muss, in den Haltungen zu Autorität und Intimität liegen, welche die Mitglieder in die Gruppe mitbringen. Rebellion, Unterwürfigkeit oder Resignation als charakteristische Reaktionen auf Autoritätsfiguren sowie destruktives Konkurrenzverhalten, emotionelle Ausbeutung oder sich zurückziehen als charakteristische Reaktionen gegenüber Gleichrangigen verhindern das Bestätigen von Erfahrungen durch Konsensus.“ (Bennis 1972: 272-273)

In der Beschreibung und Analyse von Gruppenprozessen hat sich vor allem ein Modell etabliert, das die Entwicklung von Gruppen, das heißt die Beziehungsmuster zwischen TeilnehmerInnen und TrainerInnen, mit der Beziehungsentwicklung des einzelnen Individuums im Laufe seiner Sozialisation vergleicht. Warren Bennis (1972) und in Folge Gerhard Schwarz (2005) definieren mit dem *Dependenzmodell* wichtige Entwicklungsstufen von Individuum und Gruppe, die sie gleichermaßen zur Reifung und am Weg in die Selbstständigkeit durchlaufen müssen. Die Auseinandersetzung mit den individuellen Autoritätsbindungen und Abhängigkeiten spielt dabei eine zentrale Rolle und bildet die Kernaussage des Modells.

Bennis (1972) erkennt zwei Hauptphasen der Trainings- Gruppenentwicklung, in der zu Beginn die Klärung der TrainerInnenautorität, der *Dependenzphase*, und in Folge die Klärung persönlicher Beziehungen zu den anderen Gruppenmitgliedern, der *Interdependenzphase*, behandelt werden. Er bezeichnet diese Phasen auch als „*Ungewissheitszonen*“, in die sich Gruppen in ihrer Entwicklung zu einer reifen Gruppe zwangsläufig begeben. Steht in der ersten Phase die Auseinandersetzung mit der Autorität im Mittelpunkt und liegt gerade während der Dependenz ein Vergleich mit der Sozialisation im Kindes- und Jugendalter nahe, so folgt in der zweiten Phase die Beschäftigung mit den persönlichen Beziehungen unter den Gruppenmitgliedern selbst.

„Die erstere ist die Zone der Autoritätsorientierung, oder allgemeiner, die Haltung der Gruppenmitglieder gegenüber dem Gebrauch und der Verteilung von Macht in der Gruppe. Die zweite ist die Zone der gegenseitigen Haltungen der Mitglieder zueinander.“ (ebd: 271)

Die *Phase der Dependenz* beschreibt die Beziehungsklärung zwischen TeilnehmerIn und TrainerIn. Sie lässt sich idealtypisch in drei Subphasen (vgl. Bennis 1972: 270ff, Schwarz 2005: 110ff) der Dependenz (Flucht), der Konterdependenz (Kampf) und der Interdependenz (Lösung) unterteilen. Anders formuliert verläuft der Entwicklungsprozess von Individuum

und Gruppe idealtypisch über die Abhängigkeit, zur Gegenabhängigkeit bis hin zur Unabhängigkeit.

1. *Subphase Dependenz*: In der Unsicherheit des Beginns kommt es in der ersten Phase zum Fluchtimpuls der Gruppenmitglieder und der Hilfesuche beim Trainer/der Trainerin. Dieser Moment ist aufgeladen mit Abhängigkeitsphantasien, die von Mensch zu Mensch verschieden und auf individuelle Erfahrungen zurückzuführen sind. Die Überschätzungs- und Bindungsmuster (Identifizierung usw.) beeinflussen, wie dependent man auf einen/eine TrainerIn reagiert.

„So halten beispielsweise dependente Teilnehmer, d.h. Mitglieder, die Verfahrensregeln, eine Tagesordnung, Experten etc. als angenehm empfinden in dieser ersten Phase Ausschau nach Hinweisen des Trainers bezüglich Richtung und Verfahrensweisen. Kontraderpendente Teilnehmer, d.h. Menschen, die auf autoritäre Strukturen ausgesprochen allergisch reagieren, versuchen beim Trainer Elemente zu entdecken, die ihnen Anlass zur Rebellion geben.“ (Osterchrist/Perger 2001: 30).

2. *Subphase Konterdependenz*: Werden die Beziehungswünsche vom Trainer/der Trainerin nicht erwidert oder wird die Autorität des Trainers/ der Trainerin von Beginn an abgelehnt, so kommt es zu Gegenabhängigkeit und der Phase des Kampfes. Fragen werden aufgeworfen, wer die Macht in der Gruppe hat und ob der/die TrainerIn auch in seiner legitimierten Machtposition ausgeschlossen werden kann. Nicht selten kommt es zu einer Spaltung der Gruppe, bei der sich ein Teil gemeinsam gegen den/die TrainerIn verschwört, ein anderer zu dessen/ihrer Seite tendiert.

„Sie ist gekennzeichnet durch eine paradoxe Entwicklung der Trainerrolle, die zu einer zugleich allmächtigen und ohnmächtigen Rolle wird, und durch die Teilung der Gruppe in zwei sich bekämpfende Subgruppen.“ (Bennis 1972: 278)

Die Phase der Konterdependenz stellt einen wichtigen Schritt zum Gewinn *kollektiver Autonomie* dar (vgl. Heintel 2006). Über das Austragen des Autoritätskonflikts schafft die Gruppe ein Gemeinschaftserlebnis, das Gefühle zulässt und den Beziehungsaufbau zwischen den Gruppenmitgliedern fördert. Er befreit die *„individualisierte Emotionalität zu gemeinschaftlicher Anbindung und entlastet soziale Einsamkeit.“* (ebd: 220) Dieser Moment stellt gerade im T-Gruppenmodell einen wichtigen Entwicklungsschritt dar.

3. *Subphase Interdependenz*: In der dritten Phase kommt es idealtypisch zur Lösung der Abhängigkeiten zwischen TrainerIn und TeilnehmerInnen. Der Machtkonflikt kann offen angegangen werden und die Autorität des/der TrainerIn wird nicht mehr ungefragt als eine solche bezeichnet.

„In der anschließenden Diskussion ist die Gruppe endlich imstande, die bisher sorgsam ignorierten Gefühle gegenüber dem Trainer als Autoritätsfigur ans Licht zu bringen und die Gruppenaktivität als zielvermeidendes Ausagieren ambivalenter Haltungen zur Autorität zu erkennen.“ (Bennis 1972: 281)

Die Subphase der Interdependenz kann direkt in die zweite und gleichnamige Hauptphase übergehen, die wiederum durch die Klärung der Gefühle zueinander gekennzeichnet ist. Dabei spielt weniger die Verteilung von Macht eine Rolle, als vielmehr die Themen wie Freundschaft, Intimität und Zusammenhalt geklärt werden müssen. Genauso kann die *Hauptphase der Interdependenz* in drei Subphasen unterteilt werden.

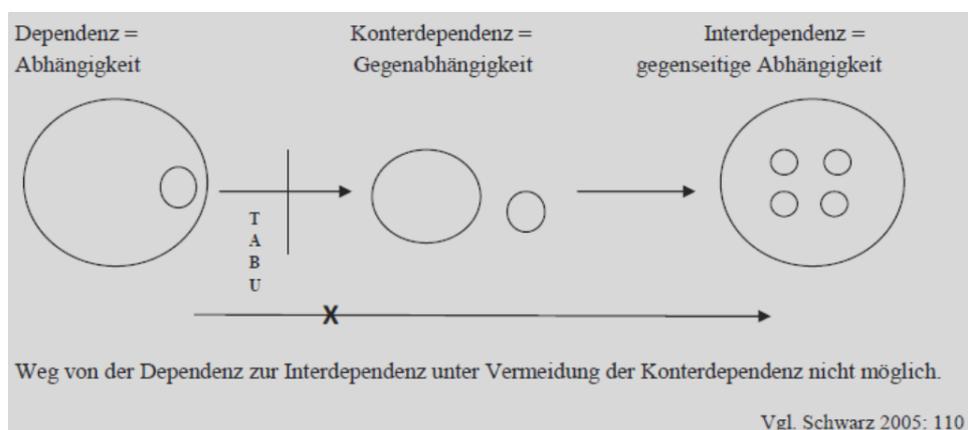
1. *Flucht*: Suche nach Harmonie, nicht der/die TrainerIn stellt das Ideal dar, sondern die Gruppe selbst. Konformitätsdruck und die Betonung von Normen in der Gruppe sind zentral.
2. *Kampf*: Entzauberung der Harmonie, Spaltung der Gruppe und Austragen von Konflikten untereinander.
3. *Lösung*: Konsensbildung stellt das Idealziel einer Gruppe dar, in der die Beziehungen zueinander und zum/r TrainerIn geklärt sind. (vgl. Bennis 1972: 273ff)

Bennis begreift das Dependenzmodell als Gruppenentwicklungsmodell und hebt die Themen der einzelnen Phasen als Lerninhalte der Trainingsgruppe hervor. Auch wenn diese als idealtypisch angesehen werden müssen und ein linearer Ablauf von Dependenz – Konterdependenz – Interdependenz nicht angenommen werden kann, beschreiben sie dennoch sehr konkret wie Autoritätsbeziehungen in Gruppen zustande kommen und mit welchen Hintergründen sie sich konstituieren. Erst durch eine Lösung der Bindungswünsche an den/die TrainerIn, ob in Form von Idealisierung, Identifizierung oder Kampfgelüsten, kann es auch zum Verlust seines/ihres Machtpotentials kommen.

„Zentral für die Bearbeitung der Autoritätsproblematik ist der Versuch, latente Bedeutungen und Gefühle manifest werden bzw. Unbewusstes bewusst werden zu lassen. Erst dann werden ein Aussortieren und Auflösen von Zwängen und Bindungen möglich.“ (König 2007: 192)

Wie intensiv sich die jeweilige Phase zwischen TrainerIn – Gruppe und TeilnehmerIn gestaltet, ist abhängig von der jeweiligen Persönlichkeit. Personale Aspekte, wie Bennis (1972: 273) beschreibt, bilden die Grundlage für charakteristische Verhaltensweisen in den einzelnen Phasen sowie den Aufbau von interpersonaler Intimität.

Schwarz (2005: 110) hebt in seiner Ausführung zum Dependenzmodell noch stärker die Notwendigkeit der Abhandlung der einzelnen Phasen für die individuelle Entwicklung des Menschen hervor. Basierend auf Publikationen in den 1970er-Jahren, verweist Schwarz auf den engen Zusammenhang zwischen der Autoritätenklärung in Gruppen und der Sozialisation im Kindes- und Jugendalter. Er sieht Ähnlichkeiten im Prozess der Abhängigkeit von Mutter oder Vater, hin zu der Konfliktphase während der Pubertät, und schließlich dem Erlangen von Selbständigkeit als erwachsene, reife Person. Er betont vor allem die Unvermeidlichkeit des Konflikts zwischen Autoritätsperson und der von ihr abhängigen Person und sieht diesen als wichtigen Lernfaktor bezüglich der eigenen Reifung und Entscheidungsfindung.



Im Prozess der T-Gruppen kann

dieser Entwicklungsprozess wiederholt erlebt werden, indem der/die TrainerIn als Reibungsfläche zur Entdeckung eigener Persönlichkeitsmuster bzw. zur Suche der Gruppenidentität dient.

„Die Dialektik der Autoritätsauseinandersetzung bezieht sich auf die Lösung von der Trainerautorität durch das Durchlaufen der Dependenz- und Counterdependenzphase. Anders formuliert, die Abhängigkeit von der Autorität, der Widerstand als bloße Opposition, der in seiner Logik ebenso wenig einen eigenständigen Willen darstellt, ermöglicht erst die Ausbildung des eigenen Willens.“ (Osterchrist/Perger 2001:76)

Übernahme von Gruppenfunktionen als Basis für Autoritätszuschreibungen

Dazu interessant ist ein weiterer Gedanke von Schwarz, der an das Dependenzmodell anschließt und der jene Formen der Abhängigkeit konkretisiert, die auf die Erfüllung von Gruppenfunktionen zurückzuführen sind. Demnach können in der Abhängigkeit zu einer Autoritätsperson unterschiedliche Funktionen identifiziert werden, über die sich die Abhängigkeit zu dieser Person zusammensetzt. Überträgt man jemanden anderen die Verantwortung für gewisse Gruppenhandlungen, gesteht sich also ein, diese Funktionen selbst nicht übernehmen zu können bzw. zu wollen, so kann aufgrund dieser Zuschreibung Autorität in Gruppen entstehen. Folgende Funktionen werden von Schwarz (vgl. 2005: 130ff) genannt:

1. *Zielorientierte Funktion*: Das Erreichen eines Zieles oder der Abschluss eines Arbeitsauftrages verbindet die Gruppenmitglieder und fördert den Zusammenhalt. Zielorientierte Funktionen sind alle Handlungen und Methoden, die zur Definition bzw. zur Erreichung eines Zieles beitragen.
2. *Gruppenorientierte Funktion*: Sie unterstützt den Fortbestand der Gruppe und fördert die Harmonie. Gruppenorientierte Funktionen helfen dabei die Gruppenmitglieder zu motivieren, unterstützen Gefühle mit einzubringen, Probleme und Konflikte zu lösen und die Stimmung in der Gruppe zu wahren.
3. *Analytische Funktion*: Die Gruppe auf das Ziel hinzuweisen, kritisch den eingeschlagenen Weg zu hinterfragen und stets die eigene Zweckmäßigkeit zu überprüfen, all das sind Funktionen, die auf der analytischen Ebene Einfluss auf die Steuerung der Gruppe haben.

Osterchrist/Perger (2001: 19 ff) ergänzen noch eine vierte Funktion:

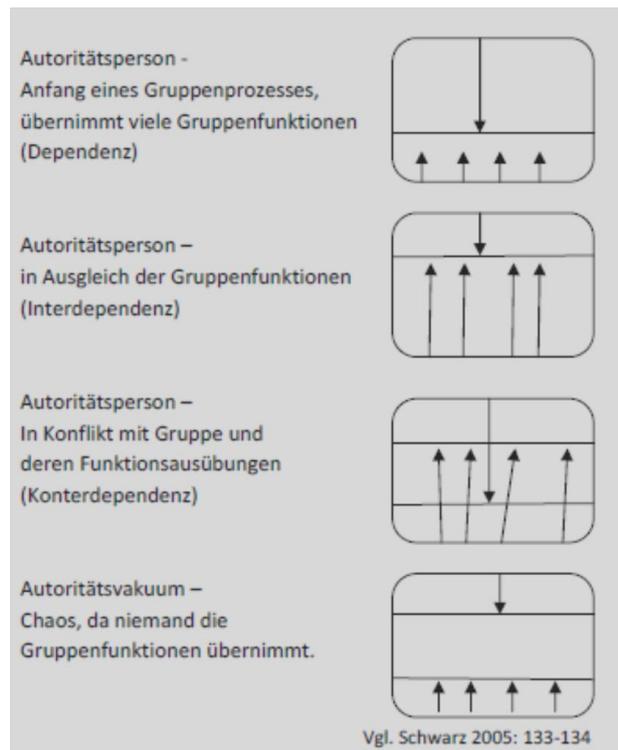
4. *Egozentrische oder individuelle Funktion*: Sie dient der Befriedigung individueller Bedürfnisse und der eigenen Positionierung in der Gruppe. Durch die Beanspruchung individueller Funktionen, wie etwa der übertriebenen Selbstinszenierung einzelner Personen, können Unsicherheiten und Spannungen in der Gruppe (gerade in der Anfangssituation) aufgelöst werden.

Für die Arbeitsfähigkeit von Gruppen ist es umso positiver, je besser die genannten Funktionen verteilt sind bzw. je mehr die Gruppenmitglieder bemerken, welche Funktion gerade gebraucht wird. Bezogen auf das Dependenzmodell und die Konstitution von Autorität kann angenommen werden, dass die Funktionen, bzw. die Wahrnehmung derer, einseitig verteilt und auf einzelne Personen hin begrenzt sind. Jene besitzen ein hohes Maß an Autorität für die anderen Gruppenmitglieder, indem sich ein Abhängigkeitsverhältnis in der Erfüllung der Gruppenfunktionen manifestiert. Autorität ergibt sich also aus der Tatsache, die Gruppe auf ihre Funktionen hinzuweisen bzw. diese selbst zu übernehmen. Gleichzeitig ist sie umso geringer, je unwichtiger die Handlungen einzelner Person für die gesamte Gruppe sind.

„In der Gruppe hat derjenige Autorität, der die für die Gruppe notwendigen Funktionen (zielorientierte, gruppenorientierte, egozentrische und analytische Funktionen) ausübt und anregt. Die Autorität der ausübenden Person ist umso größer, je wichtiger die Funktionen für die Gruppe sind und je abhängiger die Gruppe von dieser Person hinsichtlich dieser Funktion ist.“ (Osterchrist/Perger 2001: 67)

Schwarz bringt den Zusammenhang zwischen Autorität, Dependenz und die Erfüllung von Gruppenfunktionen nochmals auf den Punkt:

„Autorität ist somit ein anderes Wort für die Dependenz oder die Unreife einer Gruppe. Wo eine Gruppe auf Funktionen seitens der Autorität angewiesen ist, hat diese Macht über die Gruppe. Wo Gruppenfunktionen austauschbar und variabel sind, braucht die Gruppe keine Autorität.“ (Schwarz 2005: 131)



Fazit:

Bezogen auf die Entwicklung von Gruppen lässt sich zusammenfassen, dass im Eingehen von Autoritätsbeziehungen durchaus wichtige Funktionen für das System „Gruppe“ erfüllt werden. Indem Autoritätsbeziehungen durch individuelle Vorerfahrungen konstruiert werden, garantieren sie gerade zu Beginn einer neuen Gruppenkonstellation Ordnung und Sicherheit. Wie das Dependenzmodell zeigt, besteht für die positive Entwicklung einer Gruppe aber gleichzeitig die Notwendigkeit der Bewusstmachung dieser Autoritätsbeziehungen. Die Klärung der Autoritätsbindungen ermöglicht proportional dazu eine Reifung der Gruppe und den Selbstständigkeitsgewinn ihrer Mitglieder. Wird der Zeitpunkt der Konterdependenz erkannt und bestenfalls begleitet, können die einzelnen Gruppenmitglieder individuelle Reife entwickeln. Diese wird durch eine Entkopplung der Gruppenfunktionen von der Autoritätsperson hin zur Übernahme jener durch die Gruppenmitglieder erreicht.

„In der T-Gruppe geht es in der Erfahrung von Konterdependenz sozusagen auch um jene der Positivität des Negativen, der Notwendigkeit des Widerspruchs für Entwicklungen und vor allem auch für die Erfassung und Vergemeinschaftlichung von Gefühlen und die Rolle des Begreifens dabei.“ (Heintel 2006: 225)

Gerade in Lernmodellen wie der Trainingsgruppe können diese Erfahrungen gemacht werden. Der/die TrainerIn ist angehalten, die TeilnehmerInnen mit der Übernahme von Selbstverantwortung zu konfrontieren. Die Frage stellt sich, ob durch die Erfüllung der Gruppenfunktionen durch die TeilnehmerInnen das Autoritätenthema neu aufgeworfen wird und ob sich unter den TeilnehmerInnen Autoritätsbeziehung konstituieren können.

5.2.3 Durch welche Prozesse konstituiert sich Autorität unter den TeilnehmerInnen?

Neben der Auseinandersetzung mit der TrainerInnenautorität spielt der Prozess der zwischenmenschlichen Differenzierung in der Entwicklung und Konstitution von Gruppen eine wichtige Rolle. In Momenten der Interdependenz, als idealtypische Phase des Dependenzmodells, beginnt eine Gruppe sich über die Gefühle und Beziehungen zueinander Gedanken zu machen. *„Entwicklung bedeutet zunehmende Differenzierung der Beziehungsdimension im Kontext von Selbstwahrnehmung und Wahrnehmung des Gegenübers mit allen Schwierigkeiten immer wieder eine diesbezügliche Balance herzustellen.“* (Santer 2006: 168). Neben Motiven wie Sympathie, Freundschaft und Zusammenhalt werden die Fragen von Macht, Einfluss und Autorität zwischen den Gruppenmitgliedern thematisiert.

Auch Heintel (2006) geht davon aus, dass sich Gruppen entwickeln, sobald sie *„sich mit ihren inneren Differenzen auseinandersetzen lernen“* (ebd: 234). Bietet die Austragung des Autoritätskonflikts mit dem/der TrainerIn die Möglichkeit eine innere Identität auszubilden, so müssen im Anschluss andere Gemeinsamkeiten bzw. Differenzen gesucht werden, nach denen man *„sich als kollektiv handlungsfähig erfährt.“*

König (2007) erkennt während der sozialen Differenzierung vier Aufgaben bzw. Zwänge, mit denen sich die Gruppenmitglieder konfrontiert fühlen. Die *„Interaktionszwänge“* sind durch Verhaltensmechanismen gekennzeichnet, die von Mensch zu Mensch verschieden sein können (ebd: 96ff):

1. *Zwang zu Selbstdarstellung:* Über die Fähigkeit der Selbstinszenierung (mittels Kleidung, Sprache, Gestik, Mimik...) versuchen Gruppenmitglieder ihren Platz in der Gruppe zu festigen.
 2. *Zwang andere in ihrer Selbstdarstellung registrieren zu müssen:* Nach welchen Mustern werden Beziehungen aufgebaut und wo gibt es Sympathie bzw. Antipathien.
 3. *Zwang zur Bildung eines Binnenverständnisses:* Herausbilden der Gruppenidentität über das Finden einer gemeinsamer Aufgabe, eines gemeinsamen Themas.
 4. *Zwang zur Außendarstellung der Gruppe gegenüber der Umwelt:* Fixierung der Gruppenidentität im Kontrast zum Erleben der Umwelt (Bsp.: anderer Gruppen).
- Dritte und vierte Aufgaben beinhalten vor allem Prozesse, wie eine gemeinsame Sprache, Umgangsformen oder Regeln zu entwickeln.

Für die Frage, wie sich unter den Gruppenmitgliedern Autorität konstituieren kann, sind folglich die ersten beiden Zwänge interessant, mit denen sich TeilnehmerInnen einer Gruppe konfrontiert sehen. Selbstdarstellung und Registrierung der Darstellung anderer bietet die Basis für Beziehungsaufbau und somit den Kern von Autoritätszuschreibungen.

Für König (2007: 110) geht der Prozess des Herausbildens und Aushandelns verschiedener Rollen in der Gruppe einher. Er begreift den Begriff „Rolle“ im Gruppenprozess als Tendenz *„auf den Hintergrund von sozialen Habitus und individuellen Lebensstil in der fortwährenden Abstimmung mit der relevanten (Gruppen)- Umgebung bestimmte Formen der Selbstdarstellung hervorzubringen.“* (König 2007: 111)

Der Aufbau von Freundschaftsbeziehungen und Sympathiegruppen kann ein Resultat dieser Rolleninszenierungen sein. Genauso sind Muster der Einflussnahme sowie daraus resultierende Autoritätszuschreibungen eine Folge der wechselseitigen Darstellung und Anerkennung.

Hierzu erscheint mir wichtig, Autorität zwar eng mit dem Besitz von Einfluss in Gruppen zu betrachten, gleichzeitig aber beide Begriffe kategorial voneinander zu trennen. Wie beschrieben, konstituiert sich Autorität in sozialen Beziehungen und über die Zuschreibung und Anerkennung dieser. Durch eigenes Handeln kann man sich als Einzelperson nicht zu einer Autorität machen sondern man braucht immer weitere Personen, die einen/eine als eine solche bezeichnen bzw. die ihr eigenes Verhalten danach ausrichten. Einflussnahme kann hingegen aktiv durch individuelles Handeln hergestellt werden und richtet sich dabei auf den Gruppenprozess, ein Gesprächsthema oder ein Ziel. Somit ist die Reaktion auf und die Anerkennung von einer einflussreichen Person für die Konstitution ihres Einflusses nebensächlich, da die Art der Einflussnahme vom eigenen Handeln und nicht von der Bestätigung anderer abhängig ist. Im Gegensatz dazu braucht Autorität die Beschreibung und Handlungsanpassung einer zweiten Person. Besteht eine Verbindung zwischen Einfluss und Autorität, kann diese entweder über den Besitz von Macht innerhalb der sozialen Strukturen oder über das Vorhandensein der passenden Kompetenz legitimiert werden. Einfluss auf das Gruppengeschehen kann man auch ohne die Zuschreibung von Autorität haben. Wenn man Autorität hat, besitzt man jedoch auch immer Einfluss. (vgl. Schmidt 1990: 376-377)

An Hand dieser Unterscheidung möchte ich nun auf Kommunikationsmuster eingehen, nach denen man als GruppenteilnehmerIn Einfluss auf das Gruppengeschehen haben kann. Ich gehe davon aus, dass jene Beiträge im Zuge der wechselseitigen Selbstdarstellung wichtige Bausteine in der Konstitution von Autoritätszuschreibungen sind. Wie in der

Auseinandersetzung mit der TrainerInnenautorität müssen aber genauso individuelle, psychodynamische Mechanismen, nach denen die eigenen Autoritätsbilder aufgeladen werden, bewusst gehalten werden. Die eingelernten Muster im Umgang mit Autoritäten sowie deren Übertragungswünsche in andere soziale Situationen bilden auch in der Autoritätskonstitution unter Gruppenmitgliedern die Basis jeder Zuschreibungsform.

„Zugleich wird deutlich, dass jedes Verhalten in der Gruppe Einfluss nimmt, und zwar unabhängig von den Intentionen des Handelnden“. (König 2007:136)

Folgende Kommunikationsprozesse können Anzeichen geben, wie sich Einflussnahme auf ein Gruppengeschehen konstituieren und folglich auf Autoritäts-zuschreibungen zwischen Gruppenmitgliedern auswirken kann. (vgl. dazu König 2007: 132ff)

- *Reden vs. Schweigen:* Wer redet gestaltet Beziehungen. Ein/e RednerIn befreit den Rest der Gruppe von der Macht des Schweigens, zieht kommunikative Verbindungen und unterstützt andere bei der Beziehungsaufnahme. Ein/e RednerIn erhebt Führungsanspruch über das Führen der Gesprächszeit, denn, wenn einer redet, können die anderen nicht reden. Der Unterschied ist zu bedenken, ob es sich um eine/n EinzelkämpferIn oder um das wirkliche Sprachrohr der Gruppe handelt.

Genauso kann mit Schweigen Einfluss auf den Beziehungsaufbau genommen werden. Schweigen kann soweit ausgereizt werden, dass es für die aktiven RednerInnen als bedrohlich und verunsichernd wahrgenommen wird. Im Schweigen schürt man ein Geheimnis und damit die Erwartungen der anderen. Kurze und knappe Bemerkungen reichen oftmals aus, tiefgreifende Wirkung innerhalb Gruppenbeziehungen zu erzielen.

- *Stellen von Fragen:* Fragen können als Erhebung von einer Person über die andere interpretiert werden. Jemand will etwas wissen, was er/sie vielleicht ohnehin weiß, aber es trotzdem gerne von dem/der anderen hören möchte. Hierarchien können mittels Fragen festgelegt werden, indem man von jemand anderem etwas erfahren will, von sich selbst (Macht des Schweigens) aber wenig preisgibt. Außerdem können Fragen, wenn sie intelligent und klug gestellt sind, viel über die fragende Person aussagen. *„Die kluge Frage gilt häufig dem Leiter, der sich durch die Frage in der eigenen Autorität geschmeichelt fühlt, bestätigt die Klugheit der Frage und hebt den Fragenden damit in den Machtkreis der Autorität.“* (König 2007: 139) Ähnlich der TrainerInnenautorität, kann sich auch unter den TeilnehmerInnen eine *epistemische Autorität* ausbilden, indem Gruppenmitglieder ihre Sachkenntnis zu Verfügung stellen.

- *Moralisieren*: Personen die moralisieren, sehen sich als VertreterIn von Moral und Werteordnung und heben sich damit von den anderen ab. Sie stellen ihr Handeln unmittelbar in den Dienst der Moral und der „allgemein gültigen“ Regeln. Sofern sie keinen Widerstand erfahren, geben diese Personen oftmals die Norm und Moralhaltung einer Gruppe vor. Die auf der Sachebene oft schwer zu relativierenden Handlungsprinzipien geben einer Gruppe vielleicht anfangs Sicherheit, enden aber oftmals in einem fixierten Konformitätsdruck. Jene Personen nehmen auf einer normativen Ebene Einfluss auf die übrigen und können, sofern sie BefürworterInnen finden, auch zu einer Gruppenautorität werden.

Oft ist im Prozess des Moralisierens der/die TrainerIn und dessen Verhalten während der T-Gruppe Angriffspunkt. Die versuchte Normierung der Gruppe, was sein darf und was nicht sein darf, kann dabei als Abwehr der TrainerInnenautorität, bzw. der Tatsache, Hierarchien als Ordnungsprinzip generell nicht anzuerkennen, interpretiert werden. Über das moralische Spiel wird Unabhängigkeit und Eigenständigkeit in der Gruppe demonstriert und sein eigener Standpunkt gefestigt. (vgl. dazu König 2007: 190)

Diese drei Kommunikationsmuster können als Beispiele für Selbstdarstellung und Handlungsstrategie in sozialer Interaktion betrachtet werden. Natürlich lassen sich noch weitere Prozesse im Gruppengeschehen finden, die ähnliche Effekte der Einflussnahme haben. Aus der Praxis verweist Sader (1998) auf folgende Fragen, die Aufschluss über die Verteilung von Einfluss bzw. die Zuschreibung von Autorität geben können:

- Wer nimmt Einfluss auf Gruppenentscheidungen?
- Wessen Zustimmung zu meinen Vorschlägen ist mir besonders wichtig?
- Wen sehe ich an, wenn ich mich an die Gruppe wende? (vgl. ebd: 66)

Fazit

Damit sich über das eigene Handeln Autorität konstituieren kann, braucht es die Anerkennung und die Identifikation der anderen Gruppenmitglieder mit der dargestellten Rolle. Die Einflüsse von Alter, Geschlecht, Aussehen oder beruflichem Hintergrund bilden zusätzlich Anknüpfungspunkte, über die es zu Autoritätszuschreibungen kommen kann. Wichtig ist, dass unter den GruppenteilnehmerInnen die Autoritätskonstitution nicht auf einzelne Eigenschaften zurückführbar ist. Die Kombination aus der Einflussnahme im Interaktionsprozess sowie das Mitbringen bestimmter Charaktermerkmale und persönlicher Eigenschaften in die Gruppe, macht die Komplexität der Konstruktion von

Autoritätsbeziehungen aus Ressourcen, auf die Autoritätszuschreibungen erfolgen können (Alter, Wissen, berufliche Stellung usw.), werden zu Grundlagen sobald diese vom Gegenüber als solche akzeptiert werden und das eigene Handeln darauf abgewandelt wird. Autorität bleibt ein Phänomen zwischen Menschen, indem die eine Person etwas mitbringt, was die andere sucht. Sader (1998: 260ff) nennt dies die spezielle Bindung zwischen „*Führer und Geführten*“.

6 Erfahrungsbericht aus der Praxis : T- Gruppe der Uni Klagenfurt 2011

Bis jetzt habe ich das Autoritätsphänomen theoretisch und mittels Literaturstudium analysiert. Die Methode der gruppendynamischen Trainingsgruppe stellt eine Möglichkeit, eben solche Theorien und soziale Phänomene praktisch zu erleben. Prozesse, die in Gruppen fast wie selbstverständlich ablaufen, können anhand eigener Erfahrung genauer beleuchtet werden.

Ich möchte die Teilnahme und Reflexion in einer solchen Trainingsgruppe als Informationsquelle zum Thema nutzen und mittels eigenem praktischen Erleben das soziale Phänomen von Autorität in der Gruppe konkretisieren. Über einen Zeitraum von fünf Tagen bin ich Teilnehmer eines gruppendynamischen Seminars und mache dabei mich selbst, meine Beobachtungen und mein emotionales Erleben zum Forschungsgegenstand. Methodisch orientiere ich mich am Konzept der teilnehmenden Beobachtung. Wichtig ist zu erwähnen, dass ich die Teilnahme an der T-Gruppe als zusätzlichen Informationsgewinn zu bereits ausgearbeiteter Literatur betrachte und nicht den Anspruch auf ein repräsentatives, objektiv wissenschaftliches Wissen habe. Ich bin der Meinung, auch in der Erhebung eines Fallbeispiels eine gewisse Forschungslogik verfolgen und ein passendes Beobachtungskonzept besitzen zu müssen.

6.1 Forschungskonzept

Anlehnung an die qualitative Forschungslogik

In der Erforschung gruppendynamischer Phänomene ist es notwendig, sich nicht der Suche nach einer objektiven Wahrheit zu verpflichten. Auch im Sinne der systemtheoretischen Logik und der Unvorhersehbarkeit sozialer Systeme scheint es nicht möglich zu sein, im Vorhinein jene Tatsachen festzulegen, nach denen sich ein Gruppensystem konstituieren wird. Somit bleibt für mich die Notwendigkeit gegeben, mich selbst, als Teil der Gruppe, auf ihren Prozess einzulassen, diesen zu erleben und anschließend die Erfahrungen systematisch zu reflektieren.

„Der Gedanke, sich selbst als ‚Wissenschaftler‘ in Kommunikation einzulassen – mit allen nicht voraussehbaren Konsequenzen –, ist vom traditionellen Methodenbegriff her problematisch. Meist wird zwischen einer objektiven, „wissenschaftlichen“ Aussage einerseits und persönlicher Meinung, subjektiven Gefühlen andererseits unterschieden.“ (Schwarz 2005: 13)

Ich setze mich mit der Forderung auseinander, als Beobachter und Teilnehmer einer T-Gruppe selbst Datenquelle zu sein. Dass ich dabei forschungsmethodisch den Anspruch eingrenzen muss, ist mir bewusst. Grundsätzlich orientiere ich mich an der qualitativen Forschungslogik. Anlehnend an die gegenstandsbezogene Theoriebildung (Lamnek 1993) fasse ich meine Beobachtungen im Feld „T-Gruppe“ zeitnah konzeptuell zusammen und versuche sie mittels Leitfragen zu ordnen. Diese können wiederum in weitere Beobachtungen sowie der darauffolgenden Interpretation mit einfließen.

Durch die theoretische Vorarbeit und die Beschäftigung mit einschlägiger Literatur zu Gruppendynamik gehe ich nicht komplett unwissend und vorurteilsfrei in die T-Gruppe. Das heißt, dass sich meine Vorstellung von teilnehmender Beobachtung nicht mit dem qualitativ, ethnografischen Ansatz gleichsetzen lässt. Bezogen auf meine Literaturarbeit spezialisieren mich daher auf fix definierte Themenblöcke, die ich mir in der T-Gruppe vertiefend ansehe.

Neben jenen Beobachtungsschwerpunkten, die ich durch Leitfragen strukturiere, liegt ein weiteres Interesse in der Reflexion von Gefühlen und Emotionen. Beobachtung heißt nach Luhmann immer Selektion, nach der jeder Inhalt auf der individuellen Perspektive des/der einzelnen beruht. Auch ich als Mensch verfolge in einer Gruppe Strategien, um mit Autoritäten umzugehen. Individuelle Erfahrung als Gegenstand der Datengewinnung zu begreifen, lässt sich wiederum der qualitativen Forschungslogik zuordnen und ergänzt damit die methodische Beobachtung in der Gruppendynamik. *„Der Soziologe kann sich selbst bei der Forschung nicht ausschließen, er wird von den Menschen, die er beobachtet, selbst beeinflusst und beeinflusst seinerseits die Menschen, die er beobachtet.“ (Mills 1976: 45)*

Beobachtung und Interpretation von Prozessen sowie die Reflexion von eigenem Erleben bezogen auf das Thema Autorität, stellen für mich die beiden Schwerpunkte dar, nach denen ich die teilnehmende Beobachtung im Gruppendynamikseminar strukturieren möchte.

Indem ich meine Beobachtungen mittels Leitfragen strukturiert festhalte sowie eigene Gefühle und Emotionen reflektiere, kann ein praktischer Bezug zur ausgearbeiteten Literatur hergestellt werden. Die Darstellung meiner T-Gruppenerfahrung kann als *Fallbeispiel* zum Thema betrachtet werden.

Gegebenenfalls können die Beobachtungen als Ausgangspunkt für weitere Studien und als Verhaltensstichprobe zu einer Forschungsvertiefung verwendet werden.

Folgende *Prinzipien qualitativer Forschungslogik* möchte ich im Ansatz meiner Beobachtungen beachten:

- *Offenheit*: Auch wenn ich das Gefühl habe mit Vorwissen und mit bestimmten Vorstellungen in den Gruppenprozess zu gehen, möchte ich das Prinzip der Offenheit in meinen Beobachtungen wahren. Dabei muss ich eigene Emotionen und Widerstände hinterfragen sowie mögliche Erwartungen überprüfen, um mich sowohl auf die anderen Personen als auch das Thema einlassen zu können.
- *Aufmerksamkeit*: Während den T-Gruppensitzungen schreibe ich nicht mit, sondern widme mich voll und ganz dem Geschehen in der Gruppe. Ich möchte einen Mittelweg zwischen dem eigenen Kommunizieren sowie dem darüber Reflektieren finden. Forschung findet über Kommunikation statt, in der ich selbst aktiver Teil des Kommunikationsprozesses bin und nicht von außen beobachten kann.
- *Prozesscharakter*: Zu Beginn gibt es keine expliziten Hypothesen, sondern nur Themenfelder und Leitfragen. Sie bilden die Grundstruktur der Beobachtung, die an jedem Abend überdacht werden und neue Fragenstellungen für den nächsten Tag ermöglichen.
- *Reflexivität der eigenen Rolle im Gruppenprozess*: Thematisierung der eigenen Gefühle und Emotionen während den T-Gruppen Sitzungen. Ich möchte meine Beziehungen zu anderen TeilnehmerInnen sowie zum/r TrainerIn analysieren und dabei den Bezug zum Autoritätsphänomen herstellen.
- *Forschungsethik*: Dadurch, dass jeder/jede innerhalb eines T-Gruppenseminars zum/r BeobachterIn wird, stellt sich die Frage nach dem richtigen Umgang mit dem Forschungsfeld nicht. Ich möchte jedoch die Information, Beobachtungen im Zuge meiner Masterarbeit zu machen, nicht in die Gruppe hinein bringen, da sich sonst die Dynamik verändern könnte. Lieber beschränke ich mich auf die reine Teilnahme während den T-Gruppen Sitzungen und fasse im Anschluss bzw. am Abend meine Beobachtungen zusammen. Die Interpretation folgt im Anschluss an das Seminar.
- *Explikation*: In den Beobachtungen werde ich mich ganz explizit auf das Autoritätsthema fokussieren. Über konkrete Leitfragen möchte ich das Thema eingrenzen, meine Beobachtungen strukturieren und Komplexität reduzieren. In Folge soll ein Rückbezug auf die bereits ausgearbeitete Theorie zur Gruppendynamik und Systemtheorie möglich sein. (vgl. Flick 1995: 150ff, Lamnek 1995: 22ff)

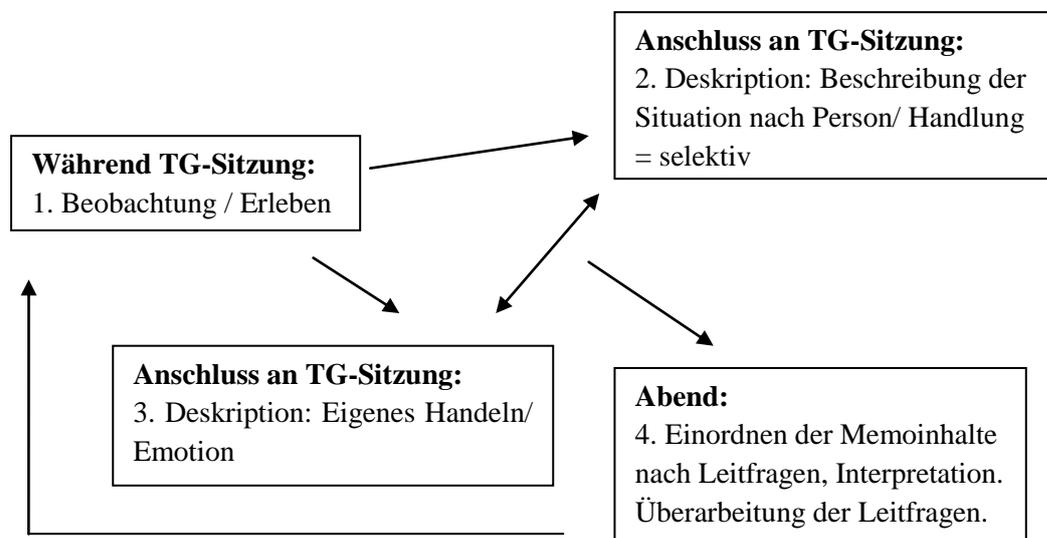
Vorgehensweise – während der T-Gruppe:

Ich sehe die T-Gruppenbeobachtung als weitere Informationsquelle zum Thema „Autoritätsbeziehungen in Gruppen“. Zum einen steht der Selbsterfahrungscharakter im Vordergrund, wie ich selbst mit dem Thema Autorität in gegebenem Setting umgehe, zum anderen spielt die Vertiefung des bereits generierten Wissens (Literatur zur Gruppendynamik und Systemtheorie) eine Rolle. Das *Ziel der Beobachtung* soll also sein, an Hand von Leitfragen und eigenem Erleben induktive Erklärungsmuster zu Autoritätsbeziehungen am Beispiel der „T-Gruppe“ zu formulieren. Diese können an bereits diskutierte Fragestellungen aus der Literatur anschließen bzw. weitere Dimensionen zum Thema eröffnen.

Die Datenerhebung möchte ich insofern strukturieren, indem ich wiederholt vier *definierte Arbeitsschritte* verfolge:

1. Beobachtung und Erleben in der T-Gruppensitzung.
2. Deskriptive Beobachtungsmemos auf Basis der Erinnerung und im Anschluss an jede T- Gruppensitzung.
3. Selbstbeobachtungsmemo im Anschluss an jede T- Gruppensitzung, Reflexion der eigenen Rolle und Emotionen in der T-Gruppe.
4. Abend: Zusammenfassen der Tagesmemos und Gliederung der Inhalte in Rückbezug auf die Leitfragen. Leichte Interpretation ist möglich und Leitfragen können gegebenenfalls überarbeitet werden.

Beobachtungskreislauf – Vier Arbeitsschritte:



Leitfragen:

Zur Autorität des Trainers/ der Trainerin

- Wie wird mit dem Autoritätsvakuum am Anfang der T-Gruppe umgegangen? Was passiert wenn keine/r die Autoritätsfunktion übernimmt?
- Werden während der T-Gruppensitzungen Autoritätszuschreibungen von den TeilnehmerInnen an den/die TrainerIn getätigt? Wenn ja welche und in welcher Form?
- Lassen sich Unterschiede bezüglich der Rolle „Leitung“ bzw. der Person „TrainerIn“ feststellen? Und wenn ja, welche?
- Werden explizit Wünsche an den/die TrainerIn gerichtet? Und wenn ja, welche, in welcher Form?
- Äußert sich Widerstand gegen den/die TrainerIn? Und wenn ja, welcher, in welcher Form?

Zu Autoritätsbeziehungen zwischen den TeilnehmerInnen

- Konstruiert sich Autorität unter den TeilnehmerInnen? Wenn ja, in welcher Form? Welche Autoritätszuschreibungen unter den TeilnehmerInnen lassen sich beobachten?

Zur Selbststeuerung der Gruppe/ Abbau der Autorität

- Lassen sich Prozesse von Selbststeuerung der Gruppe beobachten?

6.2 Darstellung der Ergebnisse

Die empirische Basis des Fallbeispiels ist eine Prozessbeobachtung einer T-Gruppe über fünf Tage (12 T-Gruppensitzungen), veranstaltet von der Universität Klagenfurt im Dezember 2011. Aufgrund der Fülle von Ereignissen sowie dem eigenen emotionalen Erleben der Gruppensituation werde ich in der Erläuterung meiner Beobachtungen sehr selektiv vorgehen und mich auf subjektive Eindrücke, bezogen auf das Autoritätsthema, beschränken. In der Darstellung der Ergebnisse werde ich nach Gliederung der Leitfragen Auszüge aus den Beobachtungsmemos (siehe Anhang) interpretieren und diese mit bisheriger Theorie in Verbindung setzen. Beispielhaft werde ich dabei auf systemtheoretische Überlegungen bzw. gruppenspezifische Konzepte zurückgreifen und diese mit Beobachtungsbeispielen unterlegen. Die Reflexion meiner Rolle bzw. meines emotionalen Erlebens fließen nur indirekt in die Ergebnisdarstellung mit ein, können aber im Anhang nachgelesen werden.

Zur Zusammensetzung der T-Gruppe:

* Trainer männlich, Alter Anfang 50. (In der Beantwortung der Leitfragen werde ich nur die männliche Trainerform verwenden)

* TeilnehmerInnen (TN), Alter zwischen 20 – 45 Jahren, 4 männliche und 8 weibliche.

6.2.1 Wie wird mit dem Autoritätsvakuum am Anfang der T-Gruppe umgegangen? Was passiert wenn keine/r die Autoritätsfunktion übernimmt?

Strukturgebende Methoden, die ein Kennenlernen und den Vertrauensaufbau unter den TN zum Ziel haben, werden von einzelnen Gruppenmitgliedern vorgeschlagen. Diese Methoden stellen Mechanismen dar, um eine vermeintliche Struktur zur Kommunikation unter den TN zu finden. Gibt es also die Themenführung durch eine strukturell vorgegebene Autorität nicht, so wird der Gruppenraum durch bekannte und erprobte Verfahrensmuster des „gegenseitigen Abtastens“ erschlossen.

Dabei wird Struktur durch die Diskussion und Aushandlung gemeinsamer Regeln gewonnen. Im Beziehungsaufbau zwischen den einzelnen Individuen müssen die Umgangsformen untereinander erst erprobt und in einem diskursiven Prozess ausgehandelt werden.

„Das einmal formal etablierte System Gruppe beginnt sofort damit, in der Komplexität des Geschehens einfache Handlungsformen zu etablieren, die ein Minimum an Verhaltenssicherheit herzustellen geeignet sind. Von der Akzeptanz oder der Wahl einer Moderatorenrolle bis hin zur gesellschaftlich verbreiteten Form der gegenseitigen Vorstellung nach vergleichbaren Standards reichen die eingesetzten Mittel.“ (Santer 2006: 171)

Systemtheoretisch lässt sich die Anfangssituation in T-Gruppen mit dem Problem der doppelten Kontingenz zu Beginn eines nicht-organisierten Interaktionssystems erklären. Man weiß nicht, wie sich die anderen verhalten werden und wie man sich selbst verhalten soll. Erst wenn einer/eine die Initiative ergreift und damit auch etwas riskiert, das heißt mehr von seiner Person preiszugeben beginnt (vgl. Heintel 2006: 208), kann die unsichere Situation aufgelöst werden. Natürlich richtet sich gerade in dieser Phase wiederholt der Wunsch an den Trainer, da dieser bereits einen vermeintlichen strukturell vorgegebenen Platz in der Gruppe besitzt und daher weniger „riskieren würde“. Erfüllt der Trainer diese Führungszuschreibung und die Regelung doppelter Kontingenz nicht, so müssen andere Strukturierungsmaßnahmen von den TN gefunden werden. Vorstellungsrunden, Namensspiele und die Suche nach Gemeinsamkeiten stellen Annäherungsversuche dar, die führungslose Anfangssituation zu normalisieren und risikolos das Autoritätsvakuum zu füllen.

„In dieser Situation entsteht Kontingenz dadurch, dass der Trainer sich entgegen üblichen Erwartungen verhält und seine Vorgesetztenfunktion so abstinent ausübt, dass ein relatives Vakuum entsteht und dadurch Unsicherheit bei den Teilnehmern, was man in dieser ungewohnten, unerwarteten und unsicheren Situation tun und lassen kann, darf und soll.“
(Pelikan 2004: 10)

Beispiel: Die erste TG-Sitzung wird mit einer Vorstellungsrunde begonnen. Der älteste Teilnehmer beginnt und erzählt, woher er kommt, was er beruflich macht und warum er hier ist. Ohne die Reihenfolge beschlossen zu haben, wird im Kreis weiter gegangen, bis sich jeder/jede vorgestellt hat. Während der zweiten TG-Sitzung wird von den TN angesprochen, wie man miteinander umgehen wolle. Das Thema „Respekt“ wird des Öfteren erwähnt und man einigt sich darauf, dass man sich gegenseitig ausreden lassen möchte. (vgl. Memo 2,3)

6.2.2 Werden während der T-Gruppensitzungen Autoritätszuschreibungen von den TeilnehmerInnen an den Trainer getätigt?

Das Wort des Trainers hat mehr Gewicht. Sowohl die Interventionen des Trainers als auch dessen Feedback an die TN lösen tiefere Reflexionsprozesse aus, als ein ähnlicher Beitrag durch andere TN. Autoritätszuschreibungen sind zu beobachten, indem die Interventionen des Trainers nachdenkliche Stille in der Gruppe entstehen lässt. Manche TN wirken regelrecht irritiert über dessen Äußerungen. Das gleiche gilt für die explizite Einforderung von Feedback durch den Trainer. Oft wird dieses von anderen TN bestätigt und durch deren eigene Worte wiederholt. Der Trainer gilt als Meinungsbildner, was Beobachtungen von anderen TN bzw. der gesamten Gruppe betrifft.

Im inhaltlichen Rahmen der Gruppendynamik wird dem Trainer Kompetenz, Wissen und Erfahrung zugeschrieben. Er hebt sich durch fachliche Kommentare von den anderen TN der Gruppe ab und erlangt dadurch einen besonderen Status.

Autorität konstituiert sich in Relation zwischen zwei Personen innerhalb eines Gebietes. In der Erklärung Bochenskis (1974) sendet der/die TrägerIn einer Autorität (Trainer) eine Nachricht an ein Subjekt (TN). Sobald dieses die Nachricht als passend und richtig anerkennt, verleiht sie dem/der SenderIn Autorität innerhalb des Gebietes. Bochenski meint dazu, dass Informationen bzw. deren Informationsgehalt für eine Person nicht aus reinen Worten bestehen, sondern immer aus den Bedeutungen, die diese für die Person haben. Das heißt, dass der Inhalt einer Information auf einem Gebiet sowohl für den/die SenderIn als auch für den/die EmpfängerIn *ideal* sein muss, sodass er/sie dem/der SenderIn Autorität sowohl in der Kommunikation als auch im Bewusstsein zuspricht. Autorität konstituiert sich also nicht im

Austausch von wörtlichen und gedanklichen Inhalten zu einem Gebiet, sondern immer über die geteilte Akzeptanz derer Bedeutungen. (Bochenski 1974: 29-30)

Diese Akzeptanz kann sich sowohl auf inhaltliche Beobachtungen zur Gruppe als auch auf personalisiertes Feedback zum eigenen Verhalten beziehen. Pelikan (2004: 11) meint dazu, dass sich mit der Akzeptanz von Feedback die Anerkennung hierarchischer Muster einstellt. Wenn das Wort des Trainers wiederholt eingefordert und im Vergleich zum Feedback anderer TN als „wahrer“ betrachtet wird, manifestiert sich eine Meinungshierarchie unter den FeedbackgeberInnen. Die Rückmeldungen müssen für die FeedbacknehmerInnen anschlussfähig sein, entweder über den Inhalt der Nachricht oder eben über die Kommunikationsstruktur der Hierarchie. Dem Trainer wird aufgrund seines Status Kompetenz und Erfahrung zugeschrieben. Die Suche und Anerkennung des Trainerfeedbacks festigt die Zuschreibungen und hebt ihn von den anderen TN ab. Sobald sich die Rückmeldungen auf das eigene Verhalten auswirken und Unterschiede zu der Integration von Rückmeldungen anderer TN aufweisen, werden die Positionen hierarchisch überlegener FeedbackgeberInnen bestätigt.

„Hierarchisch überlegene Adressanten erhalten von unterlegenen Sendern überhaupt wenige von ihrem vermuteten Selbstbild abweichende Fremdbeschreibungen. Hierarchisch unterlegene Adressanten erhalten diese sehr wohl von überlegenen Sendern, aber es wird erwartet, dass sie diese hinnehmen, also dazu schweigen.“ (Pelikan 2004: 11)

Beispiel: Nach dem Soziogramm (eine gruppensdynamische Übung bei der die Beziehungsstrukturen der Gruppenmitglieder zueinander über die Kategorien Vertrauen, Irritation und Einfluss auf das Gruppengeschehen abgebildet werden) fordern fast alle TN vom Trainer Feedback ein. Die Frage, warum gerade er ihnen einen Vertrauens- bzw. Irritationspunkt gegeben hat, scheint von großem Interesse zu sein. Bei einer Teilnehmerin fällt auf, dass sie nach der Rückmeldung des Trainers, der ihr einen Vertrauenspunkt gegeben hat, förmlich erleichtert ist. Sie äußert die Befürchtung, anfangs nicht gewusst zu haben, ob sie in der Gruppe einen Platz gefunden hat bzw. ob ihre Gesprächsbeiträge überhaupt gehört werden. Normalerweise würde sie sich viel aktiver in Gruppen einbringen, hatte sich hier bis dahin aber zurückgehalten. Das Feedback vom Trainer: *„Das, was sie sagen, trifft die Situation hier in der Gruppe sehr gut“*, wird von der Teilnehmerin mit Erleichterung aufgenommen und auch als Motivation verstanden, sich mehr ins Gruppengeschehen einzubringen. Die anderen TN stimmen dem Trainerfeedback zu und unterstützen es mit eigenen Beobachtungen zur Teilnehmerin. Sie erklären damit die Worte des Trainers für wertvoll und heben damit seine Meinung von den anderen hervor. In folgenden Beobachtungen fällt auf, dass sich auch im Verhalten der Teilnehmerin etwas verändert und

sie den Zuspruch vom Trainer als Handlungsmotivation aufgreift, sich aktiver an der Gruppendiskussion zu beteiligen. (vgl. Memo 8)

6.2.3 Werden explizit Wünsche an den Trainer gerichtet?

(Formen der Abhängigkeit)

Explizite Wunschformulierungen können mit den individuell gerichteten Überschätzungsmustern (vgl. Abschnitt 5.2.1 bzw. *Überschätzungsmuster* bei König 2007: 186) von TN an eine TrainerInnenautorität erklärt werden. Die TN suchen mit ihren Erwartungshaltungen an den Trainer Handlungsorientierung und einen Abgleich des eigenen Verhaltens in der gegenwärtigen sozialen Situation. Erwartungen konstituieren sich aus der individuellen Sozialisation und der Erfahrung in Gruppen. Dabei können sich Wünsche sowohl an die Rolle des Trainers als Gruppenleitung als auch an seine Person als Mensch und Gruppenmitglied richten. Über die Formulierung von Wünschen an den Trainer (bewusst oder unbewusst) wird offensichtlich, was ein/eine TeilnehmerIn in der momentanen sozialen Situation benötigt, um sich selbst als Teil des sozialen Systems zu sehen. Der Trainer wird insofern zur Autorität erhoben, indem er als entscheidender Faktor für die Konstitution des sozialen Systems betrachtet wird.

Der Wunsch nach Autorität und Führung kann zum Beispiel über den Wunsch nach einer konkreten Aufgabenstellung laut werden. Dadurch, dass es in der T-Gruppe keine sachlichen Arbeitsaufträge gibt bzw. das vermeintliche Ziel, auf das man als Gruppe hinarbeitet, zu Beginn sehr unklar erscheint, wird Hilfestellung und Orientierung beim Trainer gesucht. Von ihm erhofft man sich eine konkrete Handlungsanleitung und die Vorgabe, wie man sich im Rahmen eines Gruppendynamikseminars verhalten soll. Vor allem für TN, die aus dem Berufsleben kommen und Gruppenarbeit mit Aufgabenstellung und Zielvorgabe durch hierarchisch höhere Positionen gewohnt sind, ist es zu Beginn frustrierend den Wunsch nach Orientierung durch den Trainer nicht erfüllt zu bekommen.

Neben den expliziten Erwartungen an die Rolle des Trainers können auch Wünsche an dessen Person formuliert werden. In der T-Gruppe ist die Distanz der Trainerautorität schwer auszuhalten und gerade zu Beginn der Wunsch nach emotionalen Äußerungen des Trainers präsent. Für manche TN stellt die Offenbarung der Persönlichkeit des Trainers einen wichtigen Anknüpfungspunkt dar, sich selbst emotional zu öffnen und als Teil der Gruppe zu sehen. (vgl. *Vermenschlichung der Trainerautorität* bei Heintel 2006: 236ff)

Wiederholtes Beobachtungsmuster im Umgang mit den unerfüllten Wünschen und Erwartungen an die Trainerautorität ist das Loswerden von Frustration über die Momente des Widerstands (vgl. *Dependenzmodell* bei Schwarz 2005: 110).

Beispiel: Der älteste Teilnehmer spricht den Trainer immer wieder direkt an und verlangt von ihm eine Definition von Gruppe und Gruppenentwicklung. Er äußert seine Unzufriedenheit, fragt sich, was das Ganze soll, und wiederholt, dass man als Gruppe einen konkreten Arbeitsauftrag braucht. Dem Wunsch, „über Gruppendynamik zu lernen und dieses Wissen auch in den Arbeitsalltag mitnehmen zu können“, soll gerade der Trainer durch Wissensvermittlung und Aufgabenstellungen entgegen kommen. In der sechsten TG-Sitzung, nachdem sich diese Vorstellung des Teilnehmers aufgelöst hat, äußert er nochmals retrospektiv seinen Unmut und seine Frustration, die er mit der Nichterfüllung seiner Erwartungen an den Trainer aushalten musste: „Das hat mich dann echt nicht mehr interessiert und für mich war der Trainer nicht mehr Teil der Gruppe. Wenn er nicht sagt, was er will, und uns einfach schwimmen lässt, dann ist er draußen.“ (vgl. Memo 5,7)

Eine andere Teilnehmerin äußert wiederholt das Anliegen, dass sich der Trainer auch persönlich zum Gruppengeschehen äußern sollte. Ihr wäre wichtig zu wissen, welcher „Mensch“ hier in der Gruppe sitzt. Dadurch, dass der Trainer keinerlei Emotionen zeigt, sei sie verunsichert. Die Teilnehmerin fragt sich, ob das, was in der Gruppe gesagt wird, vom Trainer als „richtig bzw. falsch“ bewertet wird. Über die Mitteilung persönlicher Dinge würde sie ihn besser einschätzen können. (vgl. Memo 5)

6.2.4 Äußert sich Widerstand gegen den Trainer?

(Formen der Gegenabhängigkeit)

Widerstand gegen die Trainerautorität äußert sich in erster Linie über die Frustration unerfüllter Erwartungen und Vorstellungen an eine Gruppenleitung (vgl. dazu Abschnitt 5.2.2 bzw. *Phase der Konterdependenz* bei Bennis 1972, Schwarz 2005). Indem der Trainer die gewohnten Zuschreibungsbilder von Gruppenführung nicht erfüllt und gleichzeitig die gerichteten Beziehungsangebote der TN nicht annimmt, wird er zum Brennpunkt innerhalb der Gruppenentwicklung.

Auf der einen Seite kann es zu einem offen ausgetragen „Machtkampf“ zwischen Trainer und TN kommen. TN, die aufgrund unerfüllter Wünsche negative Emotionen gegenüber der Trainerautorität aufbauen, können in der Entwicklung von Widerstandsmustern Unterstützung bei einzelnen Charakteren finden, die selbst Anspruch auf die Führungsrolle in der Gruppe

erheben. Personen, die in ihrem Verhalten ein Bedürfnis von Einflussnahme auf andere hegen, finden in der Autorität des Trainers von Beginn an Reibungspunkte, die sie in der Konstitution der eigenen Rolle in der Gruppe zuerst klären müssen (vgl. dazu auch *Negative Überschätzung* bei König 2007: 186). In Momenten der Konterdependenz können sich um jene Personen Subgruppen formieren, die gemeinsam gegen die Trainerautorität vorgehen.

Auf der anderen Seite kann sich Widerstand auch *latent im Kommunikationsgeschehen* offenbaren, indem die Trainerautorität ins lächerliche gezogen und der Mensch dahinter komplett ausgeblendet wird. Dabei gelten Späße über den Trainer als Ventil in der Entwicklung der Gruppe, indem Spannungen bzw. auftretende Frustrationen unter den TN abgebaut werden können. Der Trainer als „äußere Umwelt“ unterstützt die Gruppe im „Inneren“ näher zusammen zu rücken und ein „Wir-Gefühl“ zu entwickeln (vgl. auch *kollektive Autonomie*, Heintel 2006: 220).

Chefwitze aus der Arbeitswelt können mit diesem Phänomen verglichen werden. Indem man sich über eine hierarchisch höhere Person gemeinsam lustig macht, wird der Aufbau emotionaler Bindung zwischen MitarbeiterInnen unterstützt.

Beispiel: Ein Teilnehmer nimmt mittels polarisierender Kommentare von Beginn an Einfluss auf das Gruppengeschehen. Bereits in der zweiten TG-Sitzung tritt er in Konflikt mit dem Trainer, indem dieser eine Aussage des Teilnehmers mit den Worten: „*Danke, dass Sie das wiederholen, Sie wissen ja eh alles*“, kommentiert. Damit macht sich der Trainer zur *Angriffsfläche*, die in der dritten TG-Sitzung von jenem Teilnehmer wie folgt aufgegriffen wird: Er verlangt eine Rechtfertigung des Trainers warum er solche Äußerungen von sich gibt: „*Hat der Trainer das Recht unterschwellige Bemerkungen von sich zu geben, ohne sich selbst persönlich dazu zu erklären. Darf er das, ohne auch emotional dafür Stellung zu beziehen?*“ Der Teilnehmer findet moralische Unterstützung bei drei anderen TN, die in der Aussage des Trainers ebenfalls einen Bruch in dessen Rolle als „*außenstehende, unparteiische Leitung*“ sehen. Sie sind der Meinung, dass der Trainer sich entweder erklären oder sich enthalten soll. Demgegenüber stehen andere Gruppenmitglieder, die versuchen für den Trainer zu sprechen und jenem Teilnehmer Feedback zu seinem Verhalten zu geben. Doch dieses genügt ihm nicht und er verlangt explizit das Feedback vom Trainer. Die Tatsache, dass der Trainer sich nicht auf eine „*Tunnelkommunikation*“, wie er sie in späterer Folge bezeichnet, einlässt, ärgert den Teilnehmer offensichtlich und zeigt ihm die Grenzen *gegenabhängigen* Verhaltens auf. (vgl. Memo 4)

Beispiel: Im Verlauf der ersten TG-Sitzungen wird der Trainer von einer Teilnehmerin als „*Equipment*“ bezeichnet, das der Gruppe zu ihrer Entwicklung als „sachlich bleibende Hilfestellung“ zur Verfügung steht. Diese Äußerung erzeugt Gelächter in der Gruppe und wird in folgenden Gruppensitzungen als gängiger „Trainerspaß“ wiederholt. In einer schauspielerischen Darstellung der Gruppensituation wird der Trainer durch einen „*Koffer am Stuhl*“ symbolisiert. Er ist scheinbarer Teil der Gruppe, aber eben nur ein „Koffer“. Die Doppeldeutigkeit des Begriffs „Koffer“ wird in folgenden Sitzungen thematisiert. Auch der Trainer merkt zynisch an, nicht gerne als „Koffer“, also als Idiot, bezeichnet zu werden. Dieses Ereignis verbindet die Gruppe und erzeugt gemeinsames Gelächter, kann aber auch als latenter Widerstand zum Trainer interpretiert werden. (vgl. Memo 4, 11)

6.2.5 Konstruiert sich Autorität unter den TeilnehmerInnen?

Welche Autoritätszuschreibungen von TN an TN lassen sich beobachten?

Als Autorität wahrgenommen zu werden, wird von äußerlichen Komponenten wie Alter, Sprache und der Kommunikation von Lebenserfahrung beeinflusst. In der Gruppe gibt es Personen, die an frühere Autoritäten der eigenen Sozialisation erinnern und denen man aufgrund offensichtlicher Variabler die gleiche Autorität zuschreibt. (vgl. auch psychodynamische Faktoren bei König 2007: 186 und Popitz 1984: 19)

Geben diese Personen eigene Erfahrungen aus ihrem Leben (von der Arbeit, aus ihrer Familie, usw.) preis, so können sich Autoritätszuschreibungen festigen und sich Beziehungsstrukturen wechselseitig aufbauen. Somit werden unter den TN Autoritätszuschreibungen aufgrund des Vergleiches zwischen der individuellen Erfahrung und der momentanen sozialen Gruppensituation getätigt. Nicht wie beim Trainer konstituiert sich Autorität über Zuschreibung an die Führung von inhaltlichem Rahmen und der Gruppe an sich, sondern über Komponenten, die aus subjektiver Sicht und der Verbindung zur eigenen Lebensgeschichte entstehen.

Im Laufe der Gruppenentwicklung können sich Autoritätszuschreibungen auf Grund der Übernahme von Gruppenfunktionen festigen. (vgl. dazu Abschnitt 5.2.3 bzw. Schwarz 2005: 130ff). Zum Aufbau von Autorität unter den TN spielen in der T-Gruppe vor allem die *gruppenorientierte Funktion* und die *analytische Funktion* eine wichtige Rolle. Das heißt, dass sich Autorität auf der einen Seite über die Kommunikation von Emotionen in der Gruppe konstituieren kann, sich auf der anderen Seite durch die Übernahme von Themenführerschaft und die Verweise auf das Gruppenthema begründet.

Wenn TN ihre Gefühle mitteilen und dabei auf Resonanz bei anderen TN stoßen, werden jene Personen in ihrem Handeln bestätigt und bekommen Vertrauen zugesprochen. Gerade zu Beginn der Gruppenentwicklung übernehmen gefühlsbetonte TN eine wichtige Funktion für die Gruppe, indem sie die Unsicherheiten offen ansprechen und damit die Komplexität der Erwartungen an die Gruppe reduzieren. Die Vermutung ist berechtigt, dass solche Personen für eine Gruppe und ein soziales System wichtig sind, da sie ansprechen können, wie sich die „Gruppe anfühlt“ bzw. wie man als Mensch in ihr empfindet. (vgl. auch Heintel 2006: 239)

„Wenn Individuen zusammen sind, bildet sich eine bestimmte Gruppenemotion, in die ihre Bedürfnisse, Wünsche, Befürchtungen und Angstgefühle, Frustrationen, Freuden, Zuneigungen, Zufriedenheiten und Solidaritätsgefühle eingehen. Keiner dieser Faktoren steht für sich allein, eher befinden sich alle in einem gegenseitigen Abhängigkeitsverhältnis. Was ein Individuum in einer Gruppe tut, wirkt sich auf die anderen Gruppenmitglieder aus; seine Gefühle wirken auf die anderen ansteckend; und die Bedürfnisse oder Äußerungen dieser Bedürfnisse rufen emotionale Reaktionen bei anderen hervor.“ (Mills 1976: 97)

Neben dem Ansprechen von Gefühlen spielt die Kompetenz zur Analyse von Gruppenprozessen eine ebenso wichtige Rolle und stellt eine weitere Möglichkeit dar, wie sich Autorität unter den TN in der T-Gruppe konstituieren kann. Können innerhalb des Kommunikationsprozesses anschlussfähige Mitteilungen zum Gruppenthema formuliert werden und tragen dabei wiederholt die gleichen TN etwas bei, so kann sich unter diesen Autorität auf Basis wertvoller Beiträge zur Erreichung des Arbeitsauftrags „die Analyse von Gruppenprozessen im „Hier und Jetzt“ aufbauen. Über die analytische Kompetenz und Beiträge, die die Gruppe in ihrem Tun unterstützen, können sich Erwartungen von Gruppenmitgliedern an eine Themenführerschaft entwickeln, die wiederum zur Konstitution von Autorität unter den TN beitragen. (vgl. auch *epistemische Autorität* bei Bochenski 1974).

Autorität unter den TN konstituiert sich im Zeitverlauf immer über Beiträge von Personen, die die Gruppe in ihrer Entwicklung zu einer arbeitsfähigen und vertrauten Gemeinschaft unterstützen. Kompetenzen zur emotionalen Teilnahme sowie zur Analyse von sozialen Prozessen spielen gerade in der T-Gruppe eine wichtige Rolle.

Beispiel: Eine Teilnehmerin betont von Beginn an ihre Emotionen und Gefühlslage der Gruppe gegenüber. In der ersten Sitzung (nach der Auseinandersetzung zwischen zwei TN) teilt sie mit, dass „*sie kein Vertrauen in diese Gruppe haben würde*“. Daraufhin bekommt sie Bestätigung von drei anderen TN, die es gut finden „*wenn man so etwas anspricht und mitteilt, wie man sich in der Gruppe fühlt*“. In den Folgesitzungen lässt sich beobachten, dass jene Teilnehmerin als Sprachrohr der Emotion in der Gruppe fungiert. Sie verweist in den Gruppendiskussionen immer wieder auf die Gefühlsebene und verbindet das Gruppenerleben

mit Erfahrungen aus ihrer eigenen Familie. Sie selbst ist Mutter von drei Kindern, was großen Einfluss auf ihr Agieren und Auftreten bzw. auf ihre Wahrnehmung bei anderen TN in der Gruppe hat. Bestätigt wird ihre Wichtigkeit für die Gruppe durch die Soziogrammübung am dritten Tag, in dem sie von mehr als der Hälfte aller TN Vertrauens- sowie Einflusspunkte in der Gruppe bekommt. Eine Teilnehmerin gibt ihr darauf hin Feedback und bringt ihre vermeintliche „Mutterrolle“ in der Gruppe auf den Punkt: *„Du hast gleich gesagt, dass du noch niemanden vertraust hier, das hat bei mir den Druck genommen, war ehrlich und hat mir Sicherheit geben.“* Jene prominente Teilnehmerin definiert durch ihr Verhalten die Tiefe an Vertrauen und Nähe in der Gruppe, was anderen TN Geborgenheit und Zugehörigkeit vermittelt. Sie übernimmt verstärkt die gruppenorientierte Funktion (vgl. Schwarz 2005: 130ff) und wird damit als Autorität in der Gruppe anerkannt. (vgl. Memo 2, 7)

→ Vgl. zu dieser Leitfrage auch die *Selbstreflexion* zu Konstitution und Zuschreibung von Autorität an mich und meine Rolle, Anhang S. 139.

6.2.6 Lassen sich Prozesse von Selbststeuerung der Gruppe beobachten?

„Nicht einzelne Individuen, Autoritäten, Situationen, bewusstlos gehaltene Normen, Muster, Affekte etc. sollen Gruppen bestimmen, sondern diese sich selbst und insgesamt aus dem jeweils erworbenen Bewusstsein dessen, was sie sind.“ (Heintel 2006: 191)

Die Selbststeuerungskompetenz (vgl. *Organisierte Selbstreferenz*, Kapitel 4.4.3) einer Gruppe konstituiert sich über den Aufbau von Vertrauen, der Klärung einzelner Beziehungen zueinander sowie der Integration individueller Charaktere in die Gruppe. Die Produktion von gemeinsamen Wissen ist an den Verlauf von Zeit und Erfahrung gekoppelt und Selbststeuerung kann nicht von ein auf den anderen Moment geschehen. Gleichzeitig bedeutet es ein Gleichgewicht aller beteiligter TN, indem keiner/e die alleinige Führung übernimmt und den Gruppenprozess von sich aus steuert. Heintel (1996) sieht darin auch den Weg zu einer reifen Gruppe, indem sie die *„differenzierte Ungleichheit unter den Mitgliedern zulassen kann“* (ebd: 57). Damit ist der Weg zur Selbststeuerung auch mit dem Abbau von Erwartungen an strukturelle Autoritäten gebunden, von denen Gruppenführung erhofft bzw. verlangt wird. Der Trainer wird nicht mehr nur in seiner Rolle als formaler Repräsentant des Gruppendynamikseminars gesehen, sondern auch als Person und Mensch wahrgenommen. König (2007) spricht von einem *„Machtausgleich“* zwischen Trainer und TN: *„Die Lösung einer Autoritätsbeziehung lässt sich als die Verwandlung eines Unterordnungs- oder Abhängigkeitsverhältnisses in eine Kooperationsbeziehung verstehen“*. (ebd: 81)

Beispiel: Selbststeuerungsmechanismen waren zum ersten Mal während der fünften TG-Sitzung erkennbar. Die Intervention des Trainers wird aufgegriffen, über die schauspielerischen Darstellungen der Gruppensituation zu reflektieren und sich zu fragen, wer welche Rolle während der Präsentation eingenommen hat. Mit dieser Frage kommt ein Reflexionsprozess in Gang, in dem sich die Gruppe selbst Fragen stellt: *„Warum bist du außen gestanden oder du in der Mitte? Hast du dich selbst dort zugeteilt...?“* Mit Hilfe der Aufstellungsmethaper versuchen die TN Dynamiken innerhalb der momentanen Situation der Gruppe zu identifizieren. Der Trainer hält sich bis auf die erste Intervention komplett heraus. Es wirkt so, als ob eine gespannte, suchende Stimmung aufkommen würde, bei der jeder/jede herausfinden möchte, warum er/sie das getan bzw. nicht getan hat. Es gibt ein Thema, welches die Gruppe über gemeinsame Kommunikation selbst geschaffen hat. (vgl. Memo 6)

Nach der Soziogrammübung in der neunten Sitzung bringt eine Teilnehmerin den Prozess der Selbststeuerung passend auf den Punkt: *„Ich muss jetzt einen Gedanken mitteilen, der mir schon seit der früh im Kopf hängt. Ich finde es ganz toll, wie wir als Gruppe selbst entscheiden können, wie viel Raum wir einem Thema geben. Das Thema gestern fällt mir ein, das wichtig war, aber nicht komplett zerpfückt wurde, oder auch das Thema heute, was denn beneidenswert an den anderen ist, dem wir extrem sensibel gegenüber getreten sind.“* (vgl. Memo 9).

Dass die Gruppe den Weg zur Selbststeuerung erfolgreich beschreitet, lässt sich für mich in den letzten beiden Sitzungen erkennen. Viele sehr sensible Themen, wie Attraktivität oder Außenseiterrollen in der Gruppe, sind schon besprochen worden, bei denen sehr vorsichtig aber bewusst diskutiert wurde. In der vorletzten Sitzung sitzen alle TN für ca. fünf Minuten nur da und schauen sich an. Das Gefühl entsteht, die anderen zu kennen und zu jedem/jeder einzelnen in irgendeiner Form Kontakt zu haben. Es herrscht Spannung und gleichzeitig Ruhe im Raum. Eine Teilnehmerin meint folglich: *„Wir sind ein ziemliche erschöpfter Haufen von unterschiedlichen Menschen. Wir sind im Gleichklang. Ich gebe ein Stück von mir und du gibst ein Stück von dir.“* (vgl. Memo 11)

In den Beispielen erkennt man meiner Meinung nach sehr gut, dass die Gruppe es geschafft hat in Beziehungen zu treten und interne Kommunikationsstrukturen aufzubauen. Die Aussagen der Teilnehmerin beschreiben für mich das hohe *Emergenzniveau*, das Spannung und Unsicherheit erzeugen kann, gleichzeitig aber auch die Gruppe in ihrer Autonomie zusammenhält. Durch die Zunahme struktureller Kopplungen im sprachlichen sozialen

System (vgl. Kasenbacher 2003) kommt es zu einer Zunahme der Reflexionsfähigkeit des Gruppensystems und somit auch zu einer *Steigerung des Selbststeuerungspotentials*.

Schattenhofer (1992) würde von einer erfolgreichen Konstitution der *Gruppenidentität* sprechen:

„Daneben kann man aber beobachten, dass noch etwas Eigenes entstanden ist: die Unterschiedlichkeit gegenüber den anderen und die spürbare Zugehörigkeit zur eigenen Gruppe, die besondere Sicht- und Verhaltensweisen der Mitglieder mit einschließt.“ (ebd: 23)

6.3 Fazit

Mit der Erfahrung in der T-Gruppe ließen sich theoretische Konzepte und gruppensystemische Abhandlungen praktisch erleben. Bezogen auf meine zentrale Forschungsfrage, wie sich Autorität im Sozialsystem „Gruppe“ konstituiert und welche Funktion sie im Verlauf von sozialer Interaktion übernimmt, konnte ich differenzierte Beobachtungen machen und diese mit der ausgearbeiteten Literatur verbinden.

Neben Beobachtungen zu den konterdependenten Verhaltensweisen der TeilnehmerInnen gegenüber der Trainerautorität (vgl. 6.2.4) sowie die Widerstandsmuster, die sich aufgrund dessen Haltung beobachten ließen, stellte für mich die Konstitution von Autorität unter den TeilnehmerInnen ein spannendes Erfahrungsfeld dar. Werden Komponenten, die zum Aufbau der Gruppenstrukturen wichtig sind, wie Emotionalität oder Reflexionsfähigkeit gegenwärtiger Prozesse, von einzelnen Gruppenmitgliedern verstärkt in Kommunikation gebracht, kann sich Autorität über die Anerkennung der Beiträge sowie die zukünftigen Erwartungshaltungen an eben diese herausbilden. Autorität unter den TeilnehmerInnen, wie ich sie begreife, stellt eine positive Form von Einfluss auf den Gruppenprozess dar.

Aus systemtheoretischer Sicht könnte man sagen, dass jene Personen, aufgrund schnellerer Formulierung anschlussfähiger Gedanken innerhalb ihres sprachlich psychischen Systems, strukturelle Kopplungsmechanismen der anderen psychischen Systeme an das soziale System „Gruppe“ unterstützen. Dabei konstruiert sich Autorität über die Anschlussfähigkeit sprachlich mitgeteilter Gedanken, sowohl in den jeweiligen psychischen Systemen als auch im Gruppensystem selbst. Autoritätszuschreibungen, die innerhalb wechselseitiger Wahrnehmung entstehen, fördern den Aufbau selbstreferentieller Strukturen im Gruppensystem.

Kann sich ein Gruppensystem im Aufbau seiner Systemstrukturen von einseitigen Autoritätsbildern und singulären Führungsansprüchen lösen und findet Kommunikation in

einem ausgeglichenen Rahmen und innerhalb eines gemeinsamen Bewusstseins über die Gruppe statt, so kann man von positiv ausgebildeter Selbststeuerungskompetenz der Gruppe sprechen. Auch dieses Phänomen konnte ich im Zuge der T-Gruppeveranstaltung miterleben und gleichzeitig Einsicht gewinnen, wie sich die Identität einer Gruppe aufgrund ihrer emergenten, einzigartigen Strukturen entwickeln kann. Mit dem Anstieg der Reflexionsfähigkeit, das heißt mit der Zunahme der gemeinsamen Formulierung sprachlicher Gedanken über sich selbst, bildet die Gruppe ein eigenes (Selbst-)Bewusstsein heraus. Autoritätszuschreibungen bleiben natürlich bestehen, verlieren aber ihre einseitige Steuerungsmacht.

„Gruppen sind verlässlich. Sie können viele, viele Dinge, wenn man sie lässt.“

(abschließende Worte des Trainers, vgl. Memo 11)

7 Zusammenfassende Gedanken zu Systemtheorie und Gruppendynamik

Anhand von differenzierten Leitfragen ließ sich in den letzten Kapiteln das Auftreten von „Autoritätsbeziehungen“ in Gruppensystemen analysieren. Innerhalb der theoretischen Diskussion zur Systemtheorie wollte ich herausfinden, wo sich das Phänomen „Autorität“ nach systemtheoretischer Logik einordnen lässt bzw. welche Funktionen es im Aufbau eines selbstreferentiellen sozialen Systems übernimmt. Gleichmaßen konnte ich Theorieansätze in der sozialwissenschaftlichen Methode der Gruppendynamik herausfiltern und an Hand des praktischen Modells der T-Gruppe den Aufbau und die Entwicklung von Autoritätsbeziehungen in Gruppen erklären. Beobachtungsbeispiele und die Erfahrung einer selbst absolvierten Trainingsgruppe halfen dabei ein praktisches Verständnis der Theorie zu unterstützen.

Die beiden von mir gewählten Analyseebenen (Systemtheorie und Gruppendynamik) ließen bereits zusammenführende Gedanken zu und ich konnte mit dem Konzept der „Selbststeuerung“ einen Ansatz identifizieren, der aus dem systemtheoretischen Paradigma hervorgeht und in der Gruppendynamik praktische Anwendung findet. Dabei wird sowohl die Funktion von Autorität im Aufbau von Gruppensystemen angesprochen, als auch die Notwendigkeit betont, eben diese am Weg zu einem selbstständigen, autopoietischen System abzubauen und auf die eigenen selbstreferentiellen Strukturen zu übertragen.

In Folge möchte ich nochmals wichtige Aussagen beider Analyseebenen erwähnen und deren Verbindung zum Thema hervorheben.

7.1 Gruppendynamik als Reflexionsmöglichkeit - Beispiel sozialer Systembildung

Die Systemtheorie bildet die Basis für eine spezifische Haltung und Einstellung um die soziale Welt zu begreifen und als Zusammensetzung von unabhängigen Individuen und nicht steuerbaren Systemen zu interpretieren. Aufgrund eigener Autopoiesis und Nicht-Trivialität können sich Individuen im Aufbau eines gemeinsamen Sozialsystems zwar wechselseitig beeinflussen, bleiben aber dennoch immer auf sich selbstbezogen und für Außenstehende undurchschaubar. Innerhalb des Problems doppelter Kontingenz und erhöhter Komplexität durch gegenwärtige individuelle Einflüsse müssen Strukturen entwickelt bzw. auf jene zurückgegriffen werden, die den Aufbau verbindender Kommunikation unterstützen. Nach systemtheoretischer Logik stellt das Herausbilden von gemeinsamen Sinnstrukturen die Hauptaufgabe der Systemkonstitution dar. Über Kommunikation in Sach-, Sozial- und

Zeitdimension kann strukturelle Kopplung zwischen den einzelnen Individuen gewährleistet und ein gemeinsamer Sinnhorizont entwickelt werden. Die vermeintliche Ausbildung von Sinn geht mit dem Anstieg des Emergenzniveaus des Systems einher.

Die Gruppendynamik ermöglicht die wissenschaftliche Reflexion jener Mechanismen, nach denen sich ein soziales System konstituiert. Dabei liegt der Reflexionsschwerpunkt auf der *sozialen* Sinndimension und der Frage, aufgrund welcher sozialer Prozesse und Einflüsse sich gemeinsame Kommunikation zusammensetzt.

„Eine Gruppe ist, wie jeder soziale Prozess, selbstreferenziell oder rückbezüglich: Alles, was die Beteiligten tun, denken und fühlen, steht nicht nur mit den inneren Zuständen der einzelnen Mitglieder und nicht nur mit den äußeren Rahmenbedingungen der Gruppe in Beziehung, sondern auch mit sich selbst.“ (Schattenhofer 2009: 19)

Wissen in der Gruppendynamik bedeutet also auch Wissen über die Entwicklung sozialer Interaktionssysteme. Reflexionsmodelle, wie die gruppendynamische Trainingsgruppe, fördern die Bewusstseinsbildung von Prozessen, die die Gruppe als ein soziales System konstituiert und die im Alltag unbewusst ablaufen. Wie Heintel (vgl. 2006: 234ff) beschreibt, stellt die wissenschaftliche Analyse und praktische Erfahrung der Gruppendynamik einen Zugang dar, sich dem *kollektiven Unbewussten*, entstehend aus den Beziehungskonstellationen einer Gruppe, zu nähern und dessen Gehalt in der Entwicklung eines sozialen Systems zu verstehen. Mit systemtheoretischen Worten gesprochen, bietet sie Möglichkeit sich die emergenten Strukturen eines Systems bewusst zu machen und die Mechanismen zu reflektieren, nach denen soziale Interaktion geschieht.

„Das kollektive Unbewusste stellt sich bereits überall dort ein, wo sich zwischen Menschen etwas ergibt, ein ‚Drittes‘ außerhalb ihres Selbst entsteht. Schon wenn zwei Menschen eine Beziehung miteinander eingehen, ist diese nicht identisch mit den Gefühlen eines jeden Einzelnen. Sie ist ein Drittes, das ‚selbstständig‘ entsteht und zurückwirkt.“ (ebd: 244)

Autorität im Sozialsystem „Gruppe“ stellt für mich einen jener selbstständigen, kollektiv unbewussten Faktoren dar, der im Zusammentreffen verschiedener psychischer Systeme entstehen kann. Im Aufbau gemeinsamer Kommunikationsstrukturen und der damit verbundenen Bewältigung doppelter Kontingenz greifen die Bewusstseinsysteme der einzelnen Individuen auf Orientierungsmuster und Operationsmodi bisher gelungener Kommunikation zurück. Wie ich in meiner Arbeit beschrieben habe, begreife ich die Konstitution von Autorität als Phänomen innerhalb der strukturellen Kopplung zwischen den Systemen. Um das Auftreten von Autorität systemtheoretisch zu verorten, gab die Arbeit Kasenbachers Auskunft.

Die Verbindung zwischen Systemtheorie und Gruppendynamik besteht wiederum darin, dass die Gruppendynamik den angesprochenen emanzipatorischen Zweck am Weg zur Selbststeuerung eines sozialen Systems erfüllen kann und damit auch die praktische Aufklärung innerhalb der Theorie unterstützt. Durch dargestellte, idealtypische Konzepte der T-Gruppe kann Einsicht zum Aufbau von Autorität in Gruppen, sowohl deren Funktion als auch deren Klärungsnotwendigkeit innerhalb eines Sozialsystems, erlangt werden. Über die Analyse der TrainerInnenautorität wird die Gruppe zur Selbstreflexion angehalten und entwickelt Muster der Metakommunikation. Für mich beschreitet sie einen vom systemischen Weltbild geprägten Weg in der Gruppenentwicklung. (vgl. Kasenbacher 2003: 148ff)

„Durch die strukturelle Kopplung mit den basalen und sprachlichen Gruppen-Systemen der Trainingsgruppe lernen die Gruppenmitglieder selbstreferentiell, für sich und durch sich. Erfassungen komplexer Wirklichkeit sind aber immer Resultat kollektiver Lernprozesse.“
(ebd: 188)

7.2 Gefühlsorientierung im Sozialsystem „Gruppe“ –

Konstitution von Autorität innerhalb struktureller Kopplung der Gefühle

An dieser Stelle möchte ich einen Gedanken aus der Gruppendynamik konkretisieren, der sowohl systemtheoretisch interpretiert als auch passend zum Thema verwendet werden kann. Die Gruppe, als spezielle Form sozialer Interaktionssysteme, ist durch den Einfluss von Gefühlen als nichtformalisierte Steuerungsmedien gekennzeichnet. Das heißt, dass die emotionale Stabilisierung eine wichtige Rolle für die innere Systemlogik der Gruppe spielt. Kiss (vgl. 1990: 40) meint, dass gerade in Gruppensystemen die notwendige Komplexitätsreduktionsleistung über die Fixierung einer gemeinsamen Emotionsstruktur erreicht wird. Die Gruppe bzw. die strukturelle Kopplung zwischen den Bewusstseinsystemen einzelner Individuen, konstituiert sich über die Vermittlung von Gefühlen und den Aufbau gemeinsamer Emotionen. Gefühl kann dabei als spezifischer Code verstanden werden, der die Kommunikation im Gruppensystem unterstützt. Nach Kasenbachers Arbeit (vgl. 2003: 70) findet die Gefühlsformulierung bereits im basal psychischen System statt und kann als Ergebnis wechselseitiger Wahrnehmung im basalen sozialen System gesehen werden. In meiner Interpretation konstituieren sich Autoritätsbeziehungen in jenem Bereich sozialer Systementwicklung.

Die Gruppendynamik kann insofern systemtheoretisches Wissen aufarbeiten, indem sie Bewusstsein über die Gefühlsmodulation innerhalb der Konstitution des Sozialsystems „Gruppe“ schafft. Gerade in der Auseinandersetzung mit Autoritäten werden Gefühle im

Gruppensystem erzeugt, die eine emotionale Bindung der Gruppenmitglieder bzw. die strukturelle Kopplung zwischen den einzelnen psychischen Systemen ermöglicht.

„Die Auseinandersetzung mit der Autorität vereinigt jedenfalls das Hier und Jetzt, die besondere Situation der Gruppe, an der alle teilhaben, mit lebensgeschichtlicher Erinnerung eines jeden einzelnen Gruppenmitgliedes.“ (Heintel 2006: 221)

Über die Aufarbeitung von Autoritätsbindungen in der Gruppe, bzw. das Austragen eines Autoritätskonflikts, schaffen die einzelnen Bewusstseinssysteme eine Verbindung zueinander. Strukturelle Kopplung findet über Entkopplung der Gefühle statt. Heintel (vgl. 2006: 239) meint, dass es in einer *Vermenschlichung der Autorität* zur Entblockierung der Gefühle kommt, die gleichzeitig den Aufbau einer Gruppenidentität stärkt.

Dieser Gedanke bestätigt wiederum die systemtheoretische Annahme, dass in Gruppen Gefühle die Basis zur Konstitution von anschlussfähigen Systemstrukturen darstellen. In ihnen spielt, meiner Meinung nach, das Auftreten von Autoritätszuschreibungen eine wichtige Rolle, da über jenen Modus des Beziehungsaufbaus der Wunsch nach Gefühlsordnung laut wird. Ich nehme also an, dass Autorität und Hierarchie einen Operationsmodus zur Ordnung der Gefühle darstellt.

„Starre Asymmetrien sind aber immer auch Versuche der Gefühlsordnungen. In ihnen sollen Widersprüche, Ambivalenzen ausgeschaltet werden.“ (Heintel 2006: 239)

Die Gruppendynamik am Beispiel der gruppendynamischen Trainingsgruppe kann eine Methode darstellen, sich den Einfluss von Gefühlen im Aufbau der Kommunikationsstrukturen sowie das darin vorkommende Phänomen der Autorität bewusst zu machen. Wimmer (1996: 137ff) spricht von einer Intimisierung der Kommunikation, die in einer Trainingsgruppe möglich wird und die in anderen gesellschaftlichen Gruppierungen keinen Platz findet. In diesen wird meistens nur ein Teilausschnitt der Person gefragt und ein Ansprechen von Gefühl ist höchstens in Intimbeziehungen wie Familie oder Freundschaft möglich. Die Gruppendynamik ermöglicht über die konsequente Konzentration auf das soziale Miteinander den Zugang zu allen Teilen einer Person und damit auch die Artikulation der Gefühle. Indem Beziehungsaufbau und die damit verbundenen Gefühle besprechbar werden, wird auch die Reflexion von Autoritätsbeziehungen möglich.

(vgl. dazu auch den Artikel von Carman/Schober 1999, die den Brückenschlag zwischen Systemtheorie und Gruppendynamik in der Betonung von *affektiver Kommunikation* in der Entwicklung des Gruppensystems sehen.)

7.3 Autoritätsbeziehungen als Operationsmodus sozialer Systeme

Auf meine Forschungsfrage bezogen lassen sich sowohl in Systemtheorie als auch Gruppendynamik Autoritätsbeziehungen als spezifische Rahmenbedingungen im Aufbau von Kommunikationsstrukturen begreifen. Über die Verinnerlichung von Autoritätsvorstellungen und der Akzeptanz von hierarchischen Beziehungsmustern findet jedes Individuum Ordnungsprinzipien, nach denen es sich in einer neuen sozialen Situation orientiert. Autorität kann damit auch als die Projektion eigener normativer Erwartungen betrachtet werden, die aus subjektiver Sicht hilft, Komplexität im gegenwärtigen Sozialsystem zu reduzieren sowie Beziehungsaufbau nach gewohntem Modus zu bewältigen. Das Autoritätsphänomen gilt als Regulation sozialer Begegnungen und als institutionalisiertes Prinzip regelhaften Umgangs in sozialen Systemen.

„Auch Autoritäten in Gruppen können heute nicht mehr bloß als zu relativierende Personen verstanden werden. Sie sind Agenten der Organisation, Vollstrecker eines ‚Sachzwangs‘, einer systemischen Eigenlogik‘, d.h. einer viel schwerer zu bekämpfenden, sich entziehenden anonymen Macht. Zwar gibt es Personen, die sich hinter ihr verstecken, sie für sich benützen, dennoch sie ist da und die Frage nach Widerstand, Befreiung aus Abhängigkeit stellt sich ganz anders.“ (Heintel 2006: 205)

Gerade am Beginn eines neu entstehenden Sozialsystems dient das institutionalisierte Prinzip der Autorität als Orientierung und Hilfe zur Sinnproduktion innerhalb der Kommunikation. Exner (2006) begreift Autorität als Strukturmerkmal sozialer Systemkonstruktion, das *„regelmäßige Handlungsmuster und –normen, die den sozialen Umgang miteinander steuern“* (ebd: 58), präsent hält. Autorität konstituiert sich demnach über die Vorgabe innerhalb von drei Dimensionen, die Strukturprobleme zu Beginn eines sozialen Systems vorbeugen kann. *Sozialdimension* (Wer gehört zum sozialen System, wer nicht), *Zeit-/Raumdimension* (Wo liegen die Umweltgrenzen) und *Sachdimension* (Zweck der Systembildung) stellen auch für Exner (vgl. ebd: 55) jene Sinnhorizonte dar, auf welchen die Entwicklung eines Sozialsystems basiert und in denen Orientierungswünsche an Autoritätspersonen getätigt werden. Über sie werden die Grenzen definiert, nach denen sich ein soziales System entwickeln soll und nach denen der eigene kommunikative Beitrag abgewogen wird.

Am Beispiel der gruppendynamischen Trainingsgruppe lässt sich der vermeintliche Anteil des Autoritätsphänomens in der Konstitution des Systems „Gruppe“ insofern erkennen, indem mit den Erwartungen an eine TrainerInnenautorität auch die Hoffnung nach Vorgaben innerhalb des Kommunikationsaufbaus einher geht. In Kasenbachers Worten:

„Weil ich aber bereits aus meinen – bisher variablen – Vorerfahrungen weiß, dass es sinnvoll ist Trainer und Trainerin oder andere ‚Autoritäten‘ besonders zu beachten, ist es hochwahrscheinlich, dass ich auch den basalen sprachfreien Mitteilungen des Trainers oder der Trainerin, bzw. den dadurch initiierten basalen Kommunikationen die besondere Aufmerksamkeit meiner basalen Psyche – und mittelbar auch meiner sprachlichen Psyche – schenken werde.“ (Kasenbacher 2003: 151)

Über die Zuschreibungsmechanismen bzw. über deren Annahme durch eine einzelne Person (in dem Fall den/die TrainerIn) würde sich gleichzeitig eine innere Systemordnung manifestieren. Diese wird aber gerade in der Gruppendynamik in Frage gestellt. (vgl. dazu die Dependenztheorie bei Bennis 1972, Schwarz 2005).

Gruppendynamik als Methode betrachte ich damit auch als Lernfeld zu den unbewussten Operationsmodi sozialer Systeme. Das Beispiel der Autorität wird diesem Anspruch gerecht.

7.4 Transformation von Autoritätsvorstellungen im Zuge der Selbststeuerung sozialer Systeme

Die Konstitution von Autorität sowie deren Funktion für den Aufbau eines sozialen Systems wurden in differenzierter Form beschrieben. Die Frage stellt sich abschließend, welche Parallelen zwischen Systemtheorie und Gruppendynamik in Hinblick auf die Transformation von Autorität im Gruppensystem gezogen werden können. In der Literatur verbinden gerade die Gedanken zur Selbststeuerung wichtige Ansatzpunkte von Systemtheorie und Gruppendynamik. Auf der einen Seite wird die Logik und das Potential von sich selbst organisierenden, autopoietischen Sozialsystemen betont, die über Bewusstseinsbildung und Reflexion über sich selbst anschlussfähig für ihre Umwelt bleiben. Auf der anderen Seite stellen die Auseinandersetzung und der reflektierte Umgang mit dem Autoritätsphänomen in Gruppensystemen einen zentralen Schritt dar, um jene Bewusstseinsbildung zu erreichen und Selbststeuerung im Sinne kollektiver Autonomie zu ermöglichen.

Hinweise zu jenem emanzipatorischen Entwicklungsprozess sozialer Gruppensysteme gibt die Ausführung von Pelikan (2004: 6), der nach systemtheoretischer Perspektive gesellschaftliche Differenzierungsformen (*segmentär, stratifikatorisch, funktional*) auch innerhalb der gruppendynamischen Trainingsgruppe erkennt. Segmentäre Differenzierung beschreibt das Nebeneinander verschiedener Individuen, deren Verbindung aufgrund der Unbewusstheit eigener Gefühle und Emotionen zueinander noch schwach ist. Die stratifikatorische Differenzierung beschreibt die Orientierung an einzelnen Personen in der Gruppe sowie die Suche nach hierarchischen Kommunikationsstrukturen im Verlauf der Systementwicklung.

Die funktionale Differenzierung beschreibt die reflektierte und sprachlich offengelegte Konstitution jeder einzelnen Person und betont deren individuellen Beitrag für das Gruppensystem an sich. Demnach zielt die T-Gruppe darauf ab, von der anfänglich segmentären zu einer funktionalen Differenzierung zu gelangen. Strukturelle Kopplung zwischen den einzelnen Systemen kann erfolgreich stattfinden, indem ein gemeinsames Bewusstsein in Sprache gebracht und dabei Komplexität im Kommunikationsprozess reduziert wird. Dieser Weg kann wiederum nur gegangen werden, wenn stratifikatorische Differenzierung, also die Hierarchisierung zwischen TrainerIn und TeilnehmerIn, nicht nach bewährten Formen schulischer Lernprozesse stattfindet, sondern sich im Abbau strukturgebender Wünsche nach Autorität und Hierarchie auflöst. Pelikan geht davon aus, dass primär der Wunsch nach stratifikatorischer Differenziertheit von den TeilnehmerInnen geäußert wird.

„Für den Trainer besteht das Ideal, seine hierarchische Position nicht auszuspielen, sich zunehmend funktional von den Teilnehmern zu unterscheiden, d.h. deren Lernen unterstützend zu begleiten und am Ende segmentär, als prinzipieller Gleicher von Gleichen im Team, auseinanderzugehen. Für die Teilnehmer besteht die Erwartung, sich aus ihrer formalen Nachrangigkeit und auch lähmenden formalen Gleichheit zu lösen, und flexibel unterschiedliche notwendige ‚Gruppenfunktionen‘ als Leistung für die Entwicklung der Gruppe und als Voraussetzung für ihr eigenes soziales Lernen zu übernehmen.“ (Pelikan 2004: 7)

Die Transformation von Autoritätsvorstellungen in der Entwicklung des Sozialsystems „Gruppe“ darf meiner Meinung nach nicht mit der kompletten Auflösung von Autoritätsbeziehungen verwechselt werden. Wie ich beschrieben habe, soll am Weg zur Selbststeuerung ein reflektierter Umgang mit formalisierten Autoritätspersonen, in dem Fall der/die TrainerIn, angestrebt werden. In der Konstitution des Gruppensystems übernehmen jene Personen auch im Verlauf eine wichtige Funktion, indem sie zum Beispiel als *epistemische Autorität* dem Kommunikationsprozess erhalten bleiben. Das heißt, dass sich Autoritätsbeziehungen nicht auflösen sondern einem Wandel unterziehen, in dem der funktionale Beitrag einer Autorität für das Gruppensystem erkannt wird und im Rahmen sozialer Differenzierung in der Gruppe bestehen bleibt.

Dabei können sich neue Autoritätsbeziehungen zwischen den Gruppenmitgliedern konstituieren, die genauso ordnende und strukturgebende Funktionen in der Gruppenentwicklung haben. Autoritätszuschreibungen betrachte ich also als grundlegenden Teil emergenter Kommunikationsstrukturen, die, sofern sie nicht einseitig verlaufen und in Abhängigkeiten resultieren, durchaus positiv für den Aufbau eines Sozialsystems sein können.

8 Praktische Relevanz des Themas – weiterführende Gedanken

Ich habe mit meiner Arbeit versucht, ein Verständnis für Autoritätsphänomene in sozialen Gruppierungen zu schaffen und sein Auftreten in zwischenmenschlicher Interaktion theoretisch zu erklären. Sowohl die komplexen Modelle der Systemtheorie als auch die praktischen Konzepte zur Gruppendynamik gaben Auskunft, wie und warum sich Autorität in Gruppe konstituieren kann und welche Funktionen sie im Verlauf des Kommunikationsprozesses übernimmt. Demnach sehe ich Autorität bzw. deren Zuschreibungsmuster unter Individuen als spezifischen Operationsmodus zur Ordnung eines sozialen Systems. Autoritätszuschreibungen helfen, doppelte Kontingenz und Komplexität im Bereich wechselseitiger Wahrnehmung und der Kommunikation zu reduzieren, und dienen als Strukturprinzip für System und Individuum.

Zum Abschluss meiner Arbeit möchte ich Gedanken festhalten, die an die theoretische Diskussion anknüpfen, Dimensionen des Themas abrunden und auch einen praktischen Bezug zum gesellschaftlichen Alltag unterstützen.

8.1 Übertragbarkeit gruppendynamischen Wissens auf andere Sozialsysteme

Ich habe das Autoritätsphänomen im Sozialsystem „Gruppe“ verortet und versucht, dessen Auftreten mittels gruppendynamischer Konzepte zu erläutern. Die Frage ist berechtigt, welchen Wert das Wissen über die Konstitution von Autoritätsbeziehungen in Gruppen für andere Referenzsysteme hat. Heintel (1996) sieht einen möglichen Kritikpunkt gruppendynamischer Erfahrung in der Übertragbarkeit des Wissens auf andere soziale Interaktionssysteme. Das Lernen in gruppendynamischen Trainingsgruppen besitzt einen künstlichen Modellcharakter im Aufbau eines sozialen Systems. Erst durch das Wegfallen von spezifischen Umwelteinflüssen, wie sachliche Arbeitsaufträge, Zeitvorgaben oder andere Regelwerke, können Prozesse zwischenmenschlicher Interaktion analysiert werden, die sonst aufgrund spezifischer Rahmenbedingungen keinen Platz finden.

Königswieser/Pelikan (1990) sehen ebenfalls im Übergang von der Beobachtung und Analyse eines Lernsystems (wie der T-Gruppe) zur Beobachtung eines Realsystems eine enorme Komplexitätssteigerung.

Es besteht ein Unterschied zwischen „Lernsystemen mit eigenem (geschützten) Raum und eigener (verzögerter) Zeit, die sich im Hier und Jetzt eigens zum Zweck sozialen Lernens konstituieren und sich danach wieder auflösen und bestehenden sozialen Realsystemen wie

Organisationen oder deren Untereinheiten (bzw. auch Familien), die andere Zwecke kontinuierlich verfolgen.“ (Königswieser/Pelikan 1990: 108)

Auf mein Thema bezogen bedeutet das, dass auch Autoritätsbeziehungen in Sozialsystemen differenziert betrachtet werden müssen und grundsätzlich nicht von dem gruppendynamischen Ideal der „Selbststeuerung“ und dem Abbau von Autoritäten in sozialen Gruppierungen ausgegangen werden darf.

Jedoch erkenne ich das Verständnis für gruppendynamische Prozesse als überaus wichtig, da die Erfahrung in Lernsystemen wie der T-Gruppe auch als Beispiel für die Konstitution sozialer und gesellschaftlicher Realitäten betrachtet werden kann. Die Analyse von Autoritätsbeziehungen in gruppendynamischen Trainingsgruppen kann meiner Meinung nach helfen, Einsicht über Konstruktionsmechanismen der eigenen sozialen Wirklichkeit zu erlangen.

„Wir müssen verstehen, was in Gruppen vor sich geht, da ihr Verhalten einen entscheidenden Einfluss auf die Entwicklung ganzer Gesellschaften ausübt und auch das Alltagsverhalten der Menschen beeinflusst. (...) Sie sind nicht nur Mikrosysteme, sondern im Wesentlichen Mikrokosmen größerer Gesellschaften. Sie spiegeln im Kleinen gesellschaftliche Erscheinungen wider, wie etwa Arbeitsteilung, Regierung, Tauschvorrichtungen, Prestigeordnungen (...).“ (Mills 1976: 11 und 12)

Die Gruppendynamik macht es möglich, komplexe soziale Phänomene, wie etwa das der „Autorität“, praktisch erleb- und besprechbar zu machen. Durch den bewussten Reflexionsprozess wird das einzelne Individuum mit seiner Rolle, seinen Handlungsweisen und seinen bisherigen sozialen Erfahrungen in Gruppen konfrontiert und angehalten darüber nachzudenken. Das ermöglicht Lernfelder und produziert Wissen, das sonst von kaum einer anderen wissenschaftlichen Methode ermöglicht werden kann.

Pelikan (2004: 12-13) sieht das ähnlich und begreift die Gruppendynamik als Lernfeld für *psycho-soziale Kompetenz*, die auch auf Gebieten der Berufspraxis und in Bereichen der Teamarbeit hilfreich sein können. Wimmer (1996) ist derselben Meinung und sieht innerhalb der Wissensgenerierung gruppendynamischen Trainings eine Bewusstseinsbildung zur Konstruktion sozialer Systeme und die damit verbundene Förderung eigenen reflexiven Verhaltens. Für ihn gelten die *„metakommunikativen Kompetenzen als konstitutive Elemente jeder Qualifikationsbereiche“*. (Wimmer 1996: 117)

Wie die Analyse von „Autorität“ gezeigt hat, fördert die Gruppendynamik ein praktisches Verständnis zu sozialen Phänomenen. Systemtheoretische Sichtweisen, wie ich sie verwendet habe, unterstützen eine analytische Einbettung gruppendynamischer Erfahrung und liefern schließlich auch Ansatzpunkte zur Übertragbarkeit des Wissens auf andere Referenzsysteme.

8.2 Behinderung sozialer Systementwicklung durch den Missbrauch formalisierter Autorität

Ein weiterer Gedanken, der mir im Zuge meiner Analysearbeit zur Autoritätsfunktion in Gruppen bewusst geworden ist, ist die Notwendigkeit eines reflektierten Umgangs mit dem Autoritätsstatus an sich. In der Konstitution eines Sozialsystems besitzt die vermeintliche Autorität aufgrund formalisierter Variablen und struktureller Position „Macht“, die durch Zuschreibungsmechanismen von anderen Individuen als solche anerkannt wird. Wie ich gezeigt habe, geht es in einer gruppensdynamischen Trainingsgruppe vor allem darum, sich dieser Tatsache bewusst zu werden und Interaktionsstrukturen dahingehend zu begreifen, eigene Verhaltensweisen und die Projektionen unterschiedlichster Wünsche, Hoffnungen und Erwartungen an eine Leitungsautorität zu reflektieren. Ein/e TrainerIn ist angehalten, die Gruppenmitglieder in der Lösung von Autoritätsfixierungen zu unterstützen und muss dabei selbst die eigenen Emotionen reflektieren. Unter dem Begriff „Autoritätsmissbrauch“ verstehe ich demnach alle eingesetzten Mechanismen, die die Absegnung der eigenen, hierarchisch höheren Position im Sozialsystem zum Ziel haben sowie zur eigenen emotionalen Bedürfnisbefriedigung genutzt werden. Die „Autorität“ stellt sich in ihrer Funktion nicht dem Entwicklungsprozess der Gruppe zu Verfügung sondern wird als Modus zur Konstitution der eigenen Person innerhalb des Sozialsystems verwendet.

Auch in Lerngruppen wie der T-Gruppe können Formen des Autoritätsmissbrauchs beobachtet werden. Gerade, wenn ein/e TrainerIn seine/ihre Funktion als Autorität in den „Dienst“ des Lernprozesses der Gruppe stellt, liegt der Verdacht nahe, dass er/sie selbst in Abhängigkeit zu den Gruppenmitgliedern steht und die Übertragung eigener Bedürfnisse nicht genügend reflektieren kann. In der gruppensdynamischen Literatur werden verschiedene TrainerInnentypen erwähnt, die meiner Meinung nach in die Kategorie des Autoritätsmissbrauchs fallen. Bachmann (1981) unterscheidet zwei TrainerInnenphänomene, die durch ihr Handeln keine bewusste Auseinandersetzung mit Autorität zulassen:

1. *Der/Die gütige, harmoniestiftende TrainerIn, der/die alles versteht.* Strukturelle Autorität wird benutzt, um jegliche Art von Spannungen, Aggressionen und Konflikten in der Gruppe zu unterdrücken. Gerade durch das verständnisvolle und überfürsorgliche Agieren zu Beginn, schafft der/die TrainerIn ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen den Gruppenmitgliedern, indem er/sie deren Unsicherheit und Ängstlichkeit zur eigenen Harmoniegunst ausnutzt. Der/Die TrainerIn wird Projektionsfigur des guten Vaters bzw. der tröstenden Mutter, deren akzeptierte Autorität normierender Maßstab für das

Gruppenverhalten ist. „Die Abhängigkeit der Gruppe vom Trainer bleibt erhalten und stabilisiert sich auf dem Niveau eines sonntäglichen Familientreffens.“ (ebd: 162).

2. *Die TrainerInnenautorität als allwissende/r TherapeutIn.* Dabei reizt der/die TrainerIn die anfängliche Gruppenregression in der Dependenzphase so weit aus, dass seine/ihre Meinung und Stellungnahme zum Gruppengeschehen magisch aufgeladen wird und es nicht mehr zum Konflikt, der Konterdependenz, kommen kann. Der/die TrainerIn hat das letzte Wort, seine/ihre Interpretationen und deutende Fragestellungen sind das letztlich Gültige. Schafft es die TrainerInnenautorität nicht, sich von dieser Überschätzung zu lösen bzw. genießt diese sogar, kommt es zu einer *eindimensionalen Gefolgschaftsbeziehung* mit stark ritualisierten Zügen, in der der/die TrainerIn das Maß aller Dinge ist. „Die Gruppenzugehörigkeit definiert sich über die Beziehung zum Trainer; als Alternative verbleibt dem protestierenden Teilnehmer nur der Abbruch.“ (ebd: 166)

(vgl. dazu auch die unterschiedlichen TrainerInnenstile bei Fengler 1996: 100ff, sowie in der Ausführung von Santer 2006: 175, die *Etablierung von Übergangsritualen* durch Autoritätspersonen, negative Effekte der ‚*Motivationsgurus*‘.)

Sobald Autorität missbraucht und als Kommunikationsstrategie zur Festigung der eigenen individuellen Rolle bzw. des eigenen Bewusstseins in der Gruppe verwendet wird, verliert sie ihre Funktion als strukturgebendes Mittel in der Konstitution eines sozialen Systems. Autorität wird zur Ausübung von Macht, erzeugt Abhängigkeiten zwischen Führenden und Geführten und reduziert damit auch das Potential zur Selbstorganisation sozialer Systeme. Popitz (1986: 34) würde jene Form der Autorität auch als „*autoritative Macht*“ bezeichnen, die „*entsteht, wenn die Anerkennungsbedürftigkeit, die Anerkennungsfixiertheit anderer bewusst dazu ausgenutzt wird, ihr Verhalten und ihre Einstellung zu beeinflussen.*“

Der Missbrauch von Autorität kann sowohl in Lernsystemen wie Trainingsgruppen vorkommen, als auch in dem System „Schule“, der beruflichen Praxis oder anderen Realsystemen, in denen strukturell bedingte Autoritäten angenommen werden, auftreten. Aufgrund des Gewöhnungsprozesses und des Automatismus, auf vermeintliche Autoritäten zu hören, sind vor allem junge Menschen davon betroffen vorschnelle Autoritätsbeziehungen einzugehen. Sind diese folglich unbegründet und dienen der Verfestigung von hierarchischen Mustern und Machtausübung im System, werden die positiven Komponenten von Autorität umgangen und verlieren ihren funktionalen Wert in der Konstitution eines sozialen Systems. Genauso wird dadurch der nachhaltige Aufbau einer selbstbewussten Identität, sowohl von Gruppe als auch Individuum, verhindert.

8.3 Autoritätsbeziehungen zur Konstitution der eigenen Identität

Ich betrachte Autoritätsbeziehungen als etwas Essentielles in der Sozialisation des Menschen und deren Auftreten als notwendiges Faktum in der Konstitution sozialer Interaktionssysteme. Über das Phänomen der Autorität lernen gerade Kinder und Jugendliche sich in der sozialen Welt zu orientieren. Die Suche nach Autoritäten kann auch mit einem Streben nach Anerkennung interpretiert werden. Gelingt die Bestätigung des eigenen Handelns durch eine andere (Autoritäts-) Person, so bestätigt sich auch das eigene Selbstbild. Identität konstruiert sich über die ständigen Selbstreflexionsprozesse und den Vergleich mit anderen Individuen.

„Dass wir notwendig nach Selbstanerkennung streben (...) ergibt sich aus der grundlegenden Tatsache der Reflexivität auf uns selbst – auch dies ist nicht nur eine Gabe sondern auch ein Zwang -, und aus unserem ebenso grundlegenden mitgegebenen, wertenden Verhältnis zur Realität, in der wir leben.“ (Popitz 1986: 20)

Autoritätspersonen bzw. Menschen, denen man Autorität zuschreibt, stellen in erster Linie Vorbilder dar, die den Aufbau eines eigenständigen Selbstbildes unterstützen. Vor allem in der pädagogischen Literatur wird die Auseinandersetzung mit Autoritäten und deren instruktive Notwendigkeit zur Identitätsentwicklung junger Menschen diskutiert.

Frei (2003) betont, dass gerade im erzieherischen Kontext ein neues Bild von Autoritäten nützlich ist. Die Autorin geht davon aus, dass der Begriff „Autorität“ oft negativ und mit Formen von Machtausübung verbunden wird. Der Gegentrend der „antiautoritären“ Erziehung unterstreicht deren Thematisierung und Aufarbeitung in einer führungslosen Begleitung von Kindern und Jugendlichen. Frei ist jedoch überzeugt, dass gerade in Zeiten von Individualisierung und Pluralisierung, ein Ausgrenzen von Autoritätsbeziehungen in Erziehungssystemen wie Schule oder Familie nicht hilfreich ist. Gerade junge Menschen, die heutzutage vermehrt darauf achten ihr Leben als autonome Person selbstbestimmt und unter Selbstverwirklichung zu gestalten, brauchen Autoritäten, die sie bei ihrer Identitätssuche unterstützen und auch als Individuum in ein Kollektiv integrieren. Ein erweitertes Verständnis von Autorität ist dabei notwendig, welches auf Prinzipien der Strukturhaltung und Unterstützung von selbstbestimmtem Handeln basiert. Legt man diese Sichtweise auf pädagogische Maßnahmen um, so muss man „Autorität“ sowohl vom *autoritären* als auch dem *antiautoritären* Erziehungsstil abgrenzen. Im Sinne eines freiheitsorientierten Autoritätsverständnis wird Erziehung weder auf Furcht und Zwang noch auf den Gedanken der natürlichen Entwicklung, welche die Gefahr einer Überforderung des Individuums birgt, aufgebaut. Der *autoritative* Erziehungsstil, wie Frei ihn bezeichnet, kann als bejahte Autorität

verstanden werden, die sich schließlich sachlich begründet und ein Loslösen von der Autoritätsperson ermöglicht. (vgl. Frei 2003: 27-28).

„Der autoritative Erziehungsstil wirkt erfolgreich, weil die Autoritätsperson sachlich kontrollierend, ihre erzieherische Haltung vom Wohlwollen geprägt und das Verhalten dem kindlichen Entwicklungsstand angemessen ist.“ (ebd: 35)

Den pädagogischen Ansatz zum Autoritätsphänomen betrachte ich als insofern passend, indem er als Handlungsanleitung und praktische Einbettung meiner theoretischen Analyse zu Konstitution von Autoritätsbeziehungen in Gruppen gesehen werden kann. Wie ich in meiner Arbeit beschrieben habe, begreife ich Autorität genauso wenig als Selbstzweck sondern vielmehr als einen unterstützenden Mechanismus zum Aufbau von Beziehung. Natürlich ist ihr Stellenwert im Kindes- und Jugendalter umso größer, da in diesem erst die Erfahrungen gesammelt werden müssen, auf denen man sich in Folge Beziehungen in Gruppen und anderen sozialen Systeme erschließt. Jedoch spielt Autorität als strukturgebendes Prinzip genauso im Erwachsenenalter eine wichtige Rolle, indem sie, in all ihren Übertragungs- und Überschätzungsformen, Orientierung und Halt in der Konstitution neuer Sozialsysteme geben kann.

„Die Suche nach Autorität ist daher zumeist von regressiven Wünschen begleitet, die sich beim Erwachsenen in der Sehnsucht ausdrücken, in einer immer unübersichtlicher werdenden Welt und bei einer zunehmenden Anonymität von Machtstrukturen einen festen Orientierungspunkt zu gewinnen. Der Ruf nach der Autorität steht für den Wunsch der Handhabbarkeit der Verhältnisse, an jemanden, an den man sich in schwierigen Zeiten halten kann, der Werte vermittelt, an denen man seine eigenen Wertvorstellungen messen und bilden kann.“ (König 2007: 66)

Der Stellenwert von Autoritätsbeziehungen, sowohl im Aufbau sozialer Gruppensysteme als auch für die Identitätsentwicklung des Individuums, wurde in dieser Arbeit thematisiert. Systemtheorie und gruppensystemische Konzepte halfen, das Autoritätsphänomen theoretisch zu verorten sowie praktische Vergleiche zu ermöglichen. Den Abschluss bildeten weiterführende Überlegungen zum Thema, die die Dimensionen der Fragestellung sowie deren Thematisierung in einem gesellschaftlichen Rahmen einordneten.

9 Resümee

Mit dieser Masterarbeit habe ich versucht ein differenziertes Verständnis zum Auftreten von Autoritätsbeziehungen in sozialen Systemen zu unterstützen. Es war mir ein Anliegen, Autorität nicht als Eigenschaft und institutionalisiertes Prinzip darzustellen, sondern ihre Entstehung immer in Beziehungen zwischen Individuen und als spezifischer Operationsmodus im Aufbau gemeinsamer Kommunikationsstrukturen innerhalb des Systems zu begreifen.

Mit Hilfe der Systemtheorie wurde eine analytische Einbettung des Autoritätsphänomens in der Konstitution eines sozialen Interaktionssystems ermöglicht. Demnach interpretiere ich Autorität als Kommunikationsleistung des basalen sozialen Systems, die eine strukturelle Kopplung zwischen verschiedenen psychischen Systemen unterstützen kann und hilft, Komplexität und doppelte Kontingenz zu reduzieren. Autoritätszuschreibungen tragen dazu bei, gerade am Entstehungsbeginn neuer sozialer Systeme den Aufbau von sinnhaften Kommunikationsstrukturen zu fördern.

Die Tatsache, Autoritätskonstitutionen innerhalb der strukturellen Kopplung des basalen sozialen Systems zu erkennen, geht mit der Betonung von Gefühlen und der Modulation dieser als Basis für Autoritätszuschreibungen einher. Mit der Teilnahme in einem neuen sozialen System greifen einzelne psychische Systeme auf bisherige Erfahrungen sozialer Interaktion und den darin entstandenen, unreflektierten Emotionen zurück. Die Suche nach Autoritäten kann als Wunsch nach Sicherheit und Ordnung dieser Gefühle interpretiert werden und dient gleichzeitig als Voraussetzung zur Konstitution gemeinsamer Kommunikation.

Die Gruppendynamik als wissenschaftliche Methode unterstützt die Reflexion jener Prozesse, nach denen sich soziale Interaktion erstreckt bzw. nach denen sich eine Gruppe entwickeln kann. Auch ich habe mittels gruppenspezifischer Diskussion versucht, Autoritätsbeziehungen als unterbewusste Leistung in der Systemkonstitution zu begreifen sowie deren Reflexion als wichtigen Entwicklungsschritt der Gruppe zu erkennen. Gruppendynamik als Methode ermöglicht die systematische Reflexion von Gefühlen und damit auch die Bewusstmachung von Autoritätszuschreibungen innerhalb sozialer Interaktion. Autorität als Phänomen zwischenmenschlicher Beziehungen unterzieht sich dabei selbst einer Entwicklung, indem sie sich von unreflektierten Mustern löst (Beispiel der positiven Überschätzung der TrainerInnenautorität, vgl. König 2007: 186) und als funktionale Erscheinung innerhalb der

Kommunikationsstruktur des sozialen Systems zurückbleibt (Beispiel der Übernahme von Gruppenfunktionen, vgl. Schwarz 2005: 130).

In meiner Arbeit ließ sich also die gruppensystemische Diskussion als Praxisfeld systemtheoretischer Logik begreifen.

Nach der theoretischen Analyse des Autoritätsphänomens resultiert nun die Einsicht, dass Autorität zwar ein wichtiges Strukturprinzip innerhalb sozialer Systeme darstellt, deren reflektierter Umgang aber einen ebenso wichtigen Schritt in der Systemkonstitution bedeutet. Über die Transformation von Autoritätsvorstellungen in der Entwicklung eines Gruppensystems, das heißt über die Reflexion der Rolle formalisierter Autoritäten, können sowohl Gruppen als auch einzelne Individuen zu mehr Autonomie und Selbststeuerungskompetenz gelangen. Autorität verliert dadurch ihr mögliches Machtpotential und bleibt im Rahmen der sozialen Differenzierung als funktionaler Beitrag innerhalb des Gruppensystems bestehen.

Der theoretische Diskurs über die Entstehung und Funktion von Autoritäten in Gruppen hat damit auch hohe praktische Relevanz. Er unterstützt ein modernes Verständnis von Einfluss und Führung (in Gruppen, Teams, usw.), indem Autoritätsbeziehungen strukturgebend sind, gleichzeitig aber die Verantwortung und Steuerung des sozialen Systems bei diesem selbst bleibt. Personen, denen Autorität zugesprochen wird, sind also angehalten mit den an sie gerichteten Wünschen nach Führung reflektiert umzugehen, das Potential des Systems zu erkennen und dieses am Weg zur selbstständigen Organisation zu begleiten.

Damit kann auch den negativen Assoziationen zu Autorität entgegengetreten werden, indem ihre funktionale Bedeutung für eine positive Entwicklung sozialer wie auch psychischer Systeme betont wird.

Bibliografie

Antons, Klaus; Volmerg, Ute (2011): Praxis der Gruppendynamik. 9.Aufl. Göttingen, Wien: Hogrefe

Carmann, Martin; Schober, Herbert (1999): Was ist systemische Gruppendynamik? In: Gruppendynamik, Zeitschrift für angewandte Sozialpsychologie. 30. Jg. Heft 4, S. 383-396

Durkheim, Emil (1980): Die Regeln der soziologischen Methode. 6. Aufl. Darmstadt: Leuchterhand

Bachmann, Claus H. (1981): Kritik der Gruppendynamik. Grenzen und Möglichkeiten sozialen Lernens. Frankfurt: Fischer

Benne, Kenneth D. (1972): Von der Polarisierung zur Paradoxie. In: Bradford, L.P; Gibb, J.R; Benne, K.D: Gruppentraining: T-Gruppentheorie und Laboratoriumsmethode. Stuttgart: Ernst Klett Verlag. S.235-269

Bennis, Warren G. (1972): Entwicklungsmuster der T-Gruppe. In: Bradford, L.P; Gibb, J.R; Benne, K.D: Gruppentraining: T-Gruppentheorie und Laboratoriumsmethode. Stuttgart: Ernst Klett Verlag. S.270-300

Bocheński, Joseph M. (1974): Was ist Autorität? Einführung in die Logik der Autorität. Freiburg: Herder Verlag

Brosius, Klaus (2009): Soziales Lernen in Gruppen. In: Edding, Cornelia; Schattenhofer, Karl (Hrsg.): Alles über Gruppen. Theorie, Anwendung, Praxis. Weinheim: Belz. S.258-285

Exner, Alexander (2006): Die T-Gruppe – ein Schöpfungsprozess. In: Heintel, Peter (Hrsg.): betrifft: Team. Dynamische Prozesse in Gruppen. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S.54-68

Fengler, Jörg (1996): Funktionen, Rollen, Posen. Trainerstile im Wandel. In: Schwarz, Georg (Hrsg): Gruppendynamik: Geschichte und Zukunft. 2. Aufl. Wien: WUV-Univ.-Verl. S.99-107

Flick, Uwe (1995): Handbuch qualitativer Sozialforschung. 2.Aufl. München: Psychologie Verlags Union

Frei, Bernadette (2003): Pädagogische Autorität: eine empirische Untersuchung bei Schülerinnen, Schülern und Lehrpersonen der 5., 6. und 8 Schulklasse. Münster: Waxmann

Fromm, Erich (1936): Sozialpsychologischer Teil. In: Horkheimer, Max: Studien über Autorität und Familie: Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialforschung. 2. Aufl. Paris: Alcan. S.77-135

Geißler, K.H; Orthey, F.M (1998): Beobachten, Nichtverstehen und Intervenieren. Die besten Steuermänner stehen am Ufer – die besten Steuerfrauen auch. In: Schattenhofer, Karl; Weigand, W. (Hrsg.): Die Dynamik der Selbststeuerung: Beiträge zur angewandten Gruppendynamik. Opladen: West. Verlag. S.53-74

- Hartmann, Heinz (1964): Funktionale Autorität. Systematische Abhandlung zu einem soziologischen Begriff. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag
- Heintel, Peter (1992): Lässt sich Beratung erlernen? In: Wimmer, Rudolf (Hrsg.): Organisationsberatung. Neue Wege und Konzept. Wiesbaden: Gabler. S.345-379
- Heintel, Peter (1996): Das T-Gruppen-Modell und seine Bedeutung für systemisches Organisationslernen. In Schwarz, Georg (Hrsg): Gruppendynamik: Geschichte und Zukunft. 2. Aufl. Wien: WUV-Univ.-Verl. S.145-167
- Heintel, Peter (2006): Über die drei Paradoxien der T-Gruppe: Agieren versus Analysieren. Gefühl versus Begriff. Intensität versus Ende. In: Heintel, Peter (Hrsg.): betrifft: Team. Dynamische Prozesse in Gruppen. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S.191- 250
- Hillmann, Karl-Heinz (Hrsg.) (2007): Wörterbuch der Soziologie. 5.Aufl. Stuttgart: Kröner
- Kasenbacher, Karl G. (2003): Gruppen und Systeme: eine Anleitung zum systemtheoretischen Verständnis der gruppendynamischen Trainingsgruppe. Opladen: Leske + Budrich
- Kieserling, Andre. (1999): Kommunikation unter Anwesenden. Studien über Interaktionssysteme. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Kiss, Gábor (1990): Grundzüge und Entwicklung der Luhmannschen Systemtheorie. 2. Aufl. Stuttgart: Enke
- Kneer, Georg; Nassehi, Armin (2000): Niklas Luhmanns Theorie sozialer Systeme. 4. Aufl. München: Wilhelm Fink Verlag
- König, Oliver (1990). Der verordnete Autoritätskonflikt. Ein gruppendynamisches Paradoxon. Zeitschrift für Gruppendynamik Heft 4. S.393 -406
- König, Oliver (2007): Macht in Gruppen: Gruppendynamische Prozesse und Interventionen. 4.Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta
- König, Oliver; Schattenhofer, Karl (2008): Einführung in die Gruppendynamik. 3. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme
- Königswieser, Roswita; Pelikan, Jürgen (1990): Anders-gleich-beides zugleich. Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Gruppendynamik und Systemansatz. Zeitschrift für Gruppendynamik Heft 21/1. S.69-94
- Krainz, Ewald E. (1990): Alter Wein in neuen Schläuchen? Zum Verhältnis von Gruppendynamik und Systemtheorie. In: Gruppendynamik, Zeitschrift für angewandte Sozialpsychologie, 19. Jg., 1/1990, S. 29-43
- Krämer, Klaus (1987). Autorität, Emanzipation und Kunst. Zeitschrift für Gruppendynamik Heft 2. S.141-158
- Lamnek, Siegfried (1993, 1995): Qualitative Sozialforschung. Band1 Methodologie. 2./3.Aufl. Weinheim: Beltz Verlag
- Luhmann, Niklas (1972): Einfache Sozialsysteme. In: ZfS, Jg.1, Heft 1. S.51-65

- Luhmann, Niklas (1975): Interaktion, Organisation, Gesellschaft, In: Soziologische Aufklärung 2. Opladen: Westdeutscher Verlag. S.9-21
- Luhmann, Niklas (1984): Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Luhmann, Niklas (1988): Macht. 2.Aufl. Stuttgart: Enke
- Maturana, Humberto; Varela, Francisco (1987): Baum der Erkenntnis. die biologischen Wurzeln des menschlichen Erkennens. Bern/Wien: Scherz
- Mills, Theodore M. (1976): Soziologie der Gruppe. 5.Aufl. München: Juventa
- Neidhard, Friedhelm (1979): Das innere System sozialer Gruppen, Ansätze zur Gruppensoziologie. In: KZfSS Jg. 31, 4. 639-671
- Omer, Haim; van Schlippe, Arist (2004): Autorität durch Beziehung: Die Praxis des gewaltlosen Widerstands in der Erziehung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Osterkrist, Renate; Perger, Marion (2001): Gruppen unter weiblicher und männlicher Führung. Opladen: Leske + Budrich
- Pelikan, Jürgen M. (2004): Gruppendynamik als Hybrid von Organisation und Interaktion: Eine systemtheoretische Analyse inszenierter persönlicher Kommunikation. In: Gruppendynamik und Organisationsberatung 35 (2): S.133-160
- Popitz, Heinrich (1986): Phänomene der Macht: Autorität - Herrschaft - Gewalt - Technik. Tübingen: Mohr
- Probst, Gilbert J. B. (1987): Selbst-Organisation: Ordnungsprozesse in sozialen Systemen aus ganzheitlicher Sicht. Berlin: Parey
- Rechtien, Wolfgang (1999): Angewandte Gruppendynamik: Ein Lehrbuch für Studierende und Praktiker. 3.Aufl. Weinheim: Psychologie Verlags Union
- Sader, Manfred (1998): Psychologie der Gruppe. 6.Aufl. München: Juventa Verlag
- Santer, Helmut (2006): Die Gruppe als intermediärer Raum. Kreativität und Sinnerfahrung im Spannungsfeld zwischen Individuum und System. In: Heintel, Peter (Hrsg.): betrifft: Team. Dynamische Prozesse in Gruppen. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S.159-182
- Schattenhofer, Karl (1992): Selbstorganisation und Gruppe: Entwicklungs- und Steuerungsprozesse in Gruppen. Opladen: Westdt. Verlag
- Schattenhofer, Karl (1998): Gruppendynamik als Praxis der Selbststeuerung in sozialen Systemen. In: Schattenhofer, Karl; Weigand, W. (Hrsg.): Die Dynamik der Selbststeuerung: Beiträge zur angewandten Gruppendynamik. Opladen: West. Verlag. S.19-38
- Schattenhofer, Karl (2009): Was ist eine Gruppe? Verschiedene Sichtweisen und Unterscheidungen. In: Edding, Cornelia; Schattenhofer, Karl (Hrsg.): Alles über Gruppen. Theorie, Anwendung, Praxis. Weinheim: Belz. S.16-46

- Schmidt, Jochen (1990). Schwierigkeiten mit der Autorität. Zeitschrift für Gruppendynamik Heft 4. S. 373-392
- Schulte, Günter (1993): Der blinde Fleck in Luhmanns Systemtheorie. Frankfurt/Main: Campus
- Schwarz, Gerhard (2005): Die 'Heilige Ordnung' der Männer: Hierarchie, Gruppendynamik und die neue Rolle der Frauen. 4.Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften
- Stahl, Eberhard (2002): Dynamik in Gruppen: Handbuch der Gruppenleitung. Berlin: Beltz
- Tyrell, Hartmann (1983): Zwischen Interaktion und Organisation 1: Gruppe als Systemtyp. In: Sonderheft der KZfSS 25. S.75-87
- Weber, Max (1956): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. Tübingen: 1. Halbband
- Weigand, Wolfgang (1998): Was frag-würdig ist und ambivalent macht. Annäherung eines Gruppendynamikers an das Konzept der Selbststeuerung. In: Schattenhofer, Karl; Weigand, W. (Hrsg.): Die Dynamik der Selbststeuerung: Beiträge zur angewandten Gruppendynamik. Opladen: West. Verlag. S.75-102
- Willke, Helmut (1992): Beobachtung, Beratung und Steuerung von Organisationen in systemtheoretischer Sicht. In: Wimmer, Rudolf (Hrsg.): Organisationsberatung. Neue Wege und Konzept. Wiesbaden: Gabler. S.12-42
- Willke, Helmut (1994): Systemtheorie 2: Interventionstheorie. Grundzüge einer Theorie der Intervention in komplexe Systeme. Stuttgart: Gustav Fischer Verlag
- Willke, Helmut (2000): Systemtheorie 1: Grundlagen. 6.Aufl. Stuttgart: Lucius & Lucius
- Willke, Helmut (2001): Systemtheorie 3: Steuerungstheorie. 3. Aufl. Stuttgart: Lucius & Lucius
- Wimmer, Rudolf (1996): Erlebt die Gruppendynamik eine Renaissance? In: Schwarz, Georg (Hrsg.): Gruppendynamik: Geschichte und Zukunft. 2. Aufl. Wien: WUV-Univ.-Verlag. S.115-141
- Wimmer, Rudolf (2006): Die Gruppe – ein eigenständiger Grundtypus sozialer Systembildung? Ein Plädoyer für die Wiederaufnahme einer alten Kontroverse. In: <http://www.osb-i.com>, eingesehen: Dezember 2011
- Von Foerster, Heinz (1993): Wissen und Gewissen: Versuch einer Brücke. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp

Anhang

- 1 Beobachtungsmemos der T-Gruppe
- 2 Situationsbeschreibung der T-Gruppe
- 3 Zusammenfassungen / Gliederung der Memobeispiele nach Leitfragen

1 Beobachtungsmemos

1 Memo

Rahmenbedingungen:

5 Tage (5.12.- 11.12.2011) , 12 T-Gruppensitzungen, 6 verschiedene T-Gruppen, 4 Tandemsitzungen.

Anfangsplenum:

TrainerInnen machen abwechselnd unterschiedliche Ansagen:

- Staff wird vorgestellt: positioniert sich im Halbkreis gegenüber den TN
- TN Liste wird durchgegangen, Name und TN sollen mit Ja antworten. Anschließend wird erklärt, wie man eine TN- Bestätigung bzw. Note bekommt.
- Zeitrahmen wird aufgezeigt: von wann bis wann sind fixe Einheiten, Voraussetzung: *Jeder muss immer anwesend sein.* Pausen werden erwähnt, in Pausen arbeitet der Staff im Raum, kann nicht angesprochen werden in dieser Zeit. (kein informeller Kontakt)
- Erklärung der Arbeitsformate: Was heißt T-Gruppe: Arbeitsaufgabe „Aussetzen des Widerspruches Tun & Analysieren gleichzeitig“. -> Trainer: „Jedes ‚Nur Tun‘ wird von uns Trainern unter Umständen unterbrochen“.
- Kriterien für T-Gruppe: Unbekanntheit, Geschlechter und Größenverhältnis gleich..... -> Einteilung durch Bewegung im Raum, dann zu einem TrainerIn zu teilen -> eine Gruppe geht sich nicht aus/ kann sich nicht einigen, zu viele TN bei einem Trainer -> Trainer gibt Auftrag sich zuteilen zu müssen!
- Räumliche Trennung, TN – TrainerInnen, Flipchart für Inhalt

Meine T-Gruppe:

Trainer männlich, Alter: Ende 40

4 männliche (TnM, TnS, TnNi, TnG)

8 weibliche TN (TnN, TnT, TnCh, TnS, TnSi, TnJ, TnSy, TnE)

Alter zwischen 20 – 45 Jahren.

2 Memo

Sitzung 1, 1 Tag

Kommunikation, Themen und Handlungen in der Gruppe:

- Vorstellungsrunde zu Beginn, schnell eingeleitet, Kreisform. TnS polarisiert, macht bewertete Kommentare, „Vorstellungsrunde in der Form ist dämlich, aber wenn wir nichts besseres haben!“, genauso: was ist das Ziel dieser Veranstaltung: TnS polarisiert „er lässt sich auf ungewisses Ziel ein, ist nicht nervös und schaut was am Schluss raus kommt“ -> *steht er drüber denkt ich mir? Nimmt die Sache nicht ernst.* Aufmerksamkeit durch klare Positionierung seinerseits, die bei andern TN oftmals auf Ablehnung stößt und Platz für Emotion und Diskussion braucht -> Hebt sich automatisch vor den anderen hervor.
- Thema: Empfehlung, drei Leute suchen an. TnM, TnS, TnT. Kurze Erklärung was das ist. Schafft eine kleine Untergruppe.
- Trainer: Kaum präsent, hält sich raus, da die Stille nicht wirklich auftreten kann. Gruppenraum wird durch anfänglich präsente TN gefüllt (Platzhirschgehebe von männlichen TN)
- Emotionale Ebene: TnN, gibt nach kurzer Pause (nachdem TnS, ich und die anderen Männer fertig waren zu diskutieren) an, sie „habe kein Vertrauen in dieser Gruppe“, bekommt Bestätigung von zwei anderen TN, sehen das genauso und es ist gut wenn man das anspricht. Wichtig über Emotionen zu sprechen = wird im Feedback feminisiert -> Frauen stehen für Emotion, Männer für Machtausstrahlung.
- Autoritätsvakuum: Wird durch heftige Diskussionen, keine Führung die sagt was gesagt werden darf und was nicht, eingenommen, vor allem durch Männer.

Selbstreflexion, eigene Rolle und emotionales Erleben:

- Emotional voll dabei: Empfehlungsansuchen im Hinterkopf, wie soll ich agieren, gerade da zwei andere es auch wollen. Analytisches Fragen, Informationen und Wissen der Gruppe zu Verfügung stellen, oder emotionales einlassen, Zwischenweg. TnS regt mich auf durch seine wertenden Kommentare anderen TN gegenüber, der Gruppe an sich. Ich spür die Spannung zu ihm und auch das Verlangen in seine Kommunikation einzusteigen, möchte mich zurückhalten und meine Emotionen ihm gegenüber kontrollieren. Merke jedoch, dass er meinen Gedankengang beeinflusst und mich ärgert, da er so viel Raum für andere Fragen weg nimmt. Wo ist das Trainerthema, nehme ich schon wieder die Rolle der „positiv für die Gruppe sprechende Rolle“ ein. Er gibt mir genügend Anreiz. Mich gegen Ihn zu positionieren. Damit bekomme ich Zuspruch von den anderen. Auch nach der T-Gruppe kommen sie her, und „klopfen mir auf die Schulter.“ Weil ich meine Emotion in der Form kundgetan habe: „Du regst mich Wahnsinnig auf!“ war das zu schnell, habe ich damit bereits klar Position bezogen und ist das gut für die Gruppendynamik, meine Fragestellungen und mein Ansuchen auf Empfehlung. Die drei Fragen Kreisen um mich und

beschäftigen mich, ob ich mich auf die Gruppe, mein Forschungsinteresse das Autoritätsthema betreffend bzw. meine Darstellung ein guter Gruppendynamiker zu sein einlassen soll.

- Wo ist der Trainer: ist in keinster Form für mich spürbar gewesen. Hätte mir vielleicht gewünscht, dass er den „Störenfried“ ein bisschen in Zaun hält, ihm Gegenfragen stellt, damit Dampf raus nimmt und mir auch die Entscheidung abnimmt, auf was ich mich beziehen kann. Mich, meine Arbeit, die Empfehlung. Autoritätssuche zum Trainer auch die Empfehlung betreffend. Ich habe Erwartungen an ihn, dass er mir nachher Feedback gibt und mir sagt was ich gut kann (Empfehlung) bzw. was ich noch bearbeiten sollte an mir selbst.

Selbstdarstellung: Bewusst wollt ich zu Anfang nicht viel über mich erzählen, (Studium, Vorerfahrung, Interesse an Gruppenprozessen). Einflusszuschreibungen an mich sind meiner Meinung nach aber dennoch von den anderen gekommen, da ich mich durch meine emotionale Aussage ganz klar positioniert habe (gegenüber TnS) und damit auch für andere gesprochen habe (durch Schulterklopfen).

3 Memo

Sitzung 2

Kommunikation, Themen und Handlungen in der Gruppe:

- *Führungsanspruch über Themenführung.* TnS gibt oft Themen vor – unterstreicht diese mit bewerteten Worten „Dir ist es unangenehm, du hast Angst aus der Gruppe zu fliegen...“ -> Seine Wortmeldungen haben etwas unanfechtbares (Tunnelkommunikation). Sagt seine Meinungen zu einzelnen Personen. -> Andere TN äußern ebenfalls ihr Unbehagen gegenüber TnS.
Andere Themen: Vertrauen wichtig in der Gruppe, sich wohlfühlen wollen. Oder Subgruppen und In/Out der Gruppe als Thema, oder Schweigen als Thema, oder Gruppe übertragbar auf Arbeitswelt. Gender Thema zentral, warum reden Männer so viel, nehmen sich den Platz durch Platzhirschgehabe, fühlen sich eher angegriffen, Machtkampf. Frauen eher für Wohlfühlen.
- Trainer Interventionen: Manche Leute haben noch gar nichts gesagt. Wird von der Gruppe nur kurz aufgegriffen, nicht genauer auf das warum eingegangen. Warum der Trainer das sagt. Trainer wird noch irgendwie ignoriert.
- TnS/ Trainer: Trainer Intervention nachdem Teilnehmerin über Arbeitskontext reden möchte: Wie könnte man das auf die Gruppe umlegen? TnS versucht zu wiederholen – da die TN nicht genau versteht (warum hier und jetzt), *Trainer stichelt zu TnS „Danke das sie das wiederholen, sie wissen ja eh alles“!*
- Annäherungsversuche der Gruppe, Bewertungen, Person und wie sie ist, steht im Vordergrund, alles was gesagt wird, wird auf die Person selbst übertragen -> viel Unsicherheit in der Gruppe.
- Thema am Ende: Norm Ausreden lassen, Respektvoll miteinander umgehen. Suche nach Struktur.

- Was macht der Trainer da, seine Wortmeldungen noch nicht wirklich wahrgenommen, werden akzeptiert, jedoch noch nicht mit dem Trainer und dessen Grund hier zu sein verbunden. Kein Abhandeln der Konterdependenz zum Trainer, mehr innerhalb der Gruppe, vor allem durch TnS.
- Autoritätszuschreibung: TnE an TnCh, Ich: „Wer in der Gruppe glaubst du, würde die Cheffrolle hier am besten verkörpert, so wie du es tust in der Arbeit“ Zeigt auf TnCh -> Weil Frau, älter...
- Trainer klar in der Rolle der Leitung, Stellt ausschließlich Fragen, Autorität durch strukturellen Rahmen, Stichelei zu TnS -> jedoch noch keine direkten Fragen an Trainer, keine Suche der TN, mehr Akzeptanz das er da ist, vielleicht wird ihm noch wenig Sinn und Einfluss zugeschrieben.
- Autorität in TN: Einflüsse durch Studium/ Beruf: TnS aus der Wirtschaft, Jusstudent. Harte Worte, „man muss Konflikte aushalten können“

Selbstreflexion, eigene Rolle und emotionales Erleben:

- Ich in einer klaren Gegenposition zum TnS. Auch am Anfang Thema, halte mich dann mehr zurück, möchte mich nicht gleich wieder so emotional exponieren. Andere TN auf meiner Seite, sagen auch, dass TnS sie irritiert bzw. verunsichert.
- Trainerzuspruch freut mich, benutzt seine Autorität und gibt TnS Seitenhieb „da reden sie wieder geschreit“ -> Unterstützung vom Trainer, tut gut.
- Ich frage mich nach meiner Rolle, halte mich zurück und versuche mich auf Analyse einzulassen, Fragen zu stellen, nicht mit Meinungen zu argumentieren.
- Irritation durch TnT, äußert sich nicht emotionell zum Gruppengeschehen sondern bringt immer nur zusammenfassende Meldungen -> Empfehlungsansuche?
- Ich mache eine zusammenfassende Bemerkung zu Normen in der Gruppe: „Jede Gruppe braucht Handlungsmuster, Bedingungen, die es erleichtern miteinander zu reden. Ob die durch die Situation vorgegeben sind (Arbeit, WG...) oder fundamental in einer Gruppe erst gefunden werden müssen“ -> Zustimmungen von anderen „Das wär doch jetzt ein tolles Schlusswort“.

4 Memo

Sitzung 3, 2 Tag

Kommunikation, Themen und Handlungen in der Gruppe:

- Von TnS wird eine Rechtfertigung gegenüber der Stellungnahme des Trainers von gestern gefordert, „Hat der Trainer das recht unterschwellige Bemerkungen zu machen ohne sich dazu selbst persönlich zu erklären/ warum? Gibt keine emotionale Stellungnahme ab“. TnS findet zwei Verbündete, TnE und TnNi, die seine Meinung unterstützen und ebenfalls zugeben, dass der Trainer sowas nicht darf. Der Trainer steht überhaupt zu Diskussion, ist er drinnen oder draußen, wie sehr darf er bei der Gruppe mitmachen. TnS will immer wieder Stellungnahme bzw. Feedback vom Trainer hören. Dessen Anspielungen, auf die Gruppe zu hören und deren Meinungen und

Rückmeldungen ernst zu nehmen, werden von TnS nicht gehört, er fragt weiter. Trainer lässt sich darauf nicht ein. Trainer steht zu Diskussion, wird von TnE als „Equipment“ bezeichnet, der als Mensch nicht anwesend ist sondern eine Funktion hat, die Gruppe zu führen. Ich greife ein Thema von gestern auf, TnE hat von ihrer Arbeitssituation erzählt, dass sie eine neue Führungsposition hat und von ihren Kollegen nicht wahrgenommen wird, deswegen. Ich versuche die Verbindung mit der Frage „Wer in der Runde könnte die Position die du in der Arbeit hast denn hier einnehmen?“ Ich versuche die Situation mit der des Trainers zu vergleichen, auch er wird von ihr aus der Gruppe gestellt und auch er hat eine strukturelle Führung. Die Themen wechseln ab, von Trainer auf TnS, zwei Gruppierungen scheinen sich zu bilden. Auf der einen Seite wird der Trainer angegriffen auf der anderen Seite TnS. TnS exponiert sich immer wieder, bringt sich selbst ins Spiel. Er möchte gar nichts mehr sagen, aber muss es ja, sonst passiert nichts. Und er hätte ja kein Problem die Gruppe zu verlassen, dann würde man vielleicht endlich mehr zusammen wachsen. TnS geht also davon aus, dass durch die Abhandlung seiner Position bzw. seiner Rolle in der Gruppe, er der Gruppe Möglichkeit gibt ein WIR- Gefühl zu entwickeln. Teilnehmerinnen artikulieren immer wieder, dass sie sich angegriffen fühlen und sich nicht wohl fühlen, wenn er was sagt. Geben ihm aber konstruktives Feedback und es wird gesagt, dass es jetzt genug wäre, sein Thema zu behandeln und zu anderen interessanten Dynamiken überzugehen. (*Gegenabhängigkeit*) = Widerstand, Trainer wird herausgefordert Stellung zu beziehen, seine Meinung zu äußern. Sich damit selbst angreifbar zu machen.

- Trainer noch sehr an seine Rolle „Leitung“ gekoppelt, wird als Equipment bezeichnet und als Funktion für die Gruppe, aber nicht als Teil der Gruppe.
- Widersprüchliche Aussagen, die TnS Macht geben: „Dann sag ich halt gar nichts mehr...“ im nächsten Moment aber wieder zu polarisieren. Direkte Abgriffe, die bewerten und als Verallgemeinerung im Raum stehen bleiben. Macht sich nicht direkt angreifbar. „So ist es und ich weiß wies geht, ihr anderen seid alle schlecht.“ (Modus: Verallgemeinerungen, Gegenfragen, nimmt nicht an was man zu ihm sagt, arroganter Blick, fragender –ironischer Unterton). Gegenfragen stellen. Keine klaren, emotionalen Äußerungen von sich geben. -> Wunsch, nur die Meinung vom Trainer zu hören, der hat mehr Macht als er, und nur seine Meinung zählt.
- Autorität als wiederkehrendes Thema: Frage nach, wer hat denn Autorität in der Gruppe?
- Trainer, wegen strukturellen Vorgaben, seine Interventionen werden ganz anders gehört und lösen tiefere Reflexionsprozesse aus als bei anderen. Ist auch älter und ihm wird Erfahrung zu geschrieben, der weiß wies geht.
- TnS? Redet viel, bestimmt das Thema, nämlich sich, alle Diskussionsbeiträge laufen über ihn -> Struktur der Kommunikation. Abhängigkeit wird erzeugt. Spricht die Emotionen der Beteiligten an, und löst dabei Angst aus. Wut und Aggression. Hebt sich auf eine andere Ebene.
- TnG wird von TnN als Autorität bezeichnet. Wegen Alter und Erfahrung. -> Vatersuche.

- Wunsch an den Trainer: Zu sagen, was es mit der Intervention auf sich hat, warum macht er sowas, erzwingen von Stellungnahme.

Selbstreflexion, eigene Rolle und emotionales Erleben:

- Habe diesmal versucht emotional nicht so sehr Stellung zu beziehen, war auch nicht mehr nötig weil das Thema TnS für mich klarer war. Habe den Prozess, ihn davon zu überzeugen was er bei anderen auslöst, mit der Zeit als anstrengend empfunden, da ich die Angst habe, andere interessante Themen zu vergessen. Wollte mich dann mit Fragen auf die Suche nach Autoritätszuschreibungen machen. Ich selbst schreibe dem Trainer insofern Autorität zu, indem ich ihn als wichtige Instanz zur Abstimmung von TnS sehe. Ich kann noch so viel dagegen sagen, TnS wird meine Äußerungen niemals so hören wie die vom Trainer, ich habe keine Sanktionsmacht.
- Wem schreibe ich mehr Einfluss zu als anderen.
- Ebenfalls TnG, kommt von einer sehr analytischen Ebene, hat von Anfang an gesagt, dass er gern herausfinden möchte, was in seiner Berufslaufbahn falsch gelaufen ist, da wo er Führungskraft war. = ich gehen also davon aus, er hat Erfahrung mit Gruppen/Teams.
- TnN für mich sehr strukturierend, bringt außerdem viel Gefühl in die Diskussion.

5 Memo

Sitzung 4.

Kommunikation, Themen und Handlungen in der Gruppe:

- Trainer wieder Thema zu Beginn, TnE äußert Wunsch, dass Trainer sich auch persönlich äußern soll. Ihr wäre das wichtig, auch zu wissen welcher „Mensch“ hier in der Runde sitzt. Sie betont auch, dass es nicht um die Suche nach einer Autorität geht, sondern sie einfach den Mensch und nicht das „Equipment“ sehen möchte. Trainer geht nicht darauf ein, fragt zurück, warum das für sie wichtig ist, keine Antwort. Trainer wird unterschiedlich thematisiert: Ist es notwendig, dass er sich auch persönlich äußert, was würde das verfälschen wenn er über sein „Frühstück“ erzählt? Oder braucht man jemand, der die Gruppe führt, ihr sagt wo es lang geht? TN haben unterschiedliche Vorstellungen. Trainerin aus der anderen Gruppe wird erwähnt, „die ist so mütterlich und lacht auch“ der Trainer zeigt keine Emotionen. Das verunsichert.
- Autorität des Trainers durch nichts sagen, Wunsch etwas zu hören – Unsicherheit schafft Fragezeichen, wie mächtig ist der Trainer – er sagt ja nichts.
- TnG äußert seine Unzufriedenheit, es begreift den Unterschied nicht, warum man draußen so einfach reden kann und hier drinnen alles „zerpflücken“ muss. Fühlt sich unwohl und sieht den Sinn der Sache nicht -> Widerstand, Wunsch nach Klarheit, kann die nicht der Trainer geben, eine adäquate Definition von Gruppe?

- TnS schlägt vor sich selbst eine Aufgabe zu setzen, etwas zu tun, über das Rollen und Beziehungen in Gruppen besser sichtbar werden, TnG stimmt ihm zu. Vorschlag verläuft sich jedoch wieder.
- Ich Intervention: Es geht um Beziehungen in Gruppen, wer mit wem und warum, ich äußere meine Beobachtungen, Beziehung zwischen TnG und TnNi, Beziehungswunsch von TnE an Trainer, ich Beziehung zu TnN und zu TnS. Wird von der Gruppe aufgegriffen und weiterbearbeitet.
- TnG und TnNi äußern ihr gegenseitiges Verständnis, Allianz über ausgesprochene und beidseitig akzeptierte Autorität von TnG, über Alter/ Erfahrung.
- Autorität über Körpersprache, Lächeln ist Zustimmung – Anerkennung, Nicht Lächeln bedeutet Gefahr – da muss ich aufpassen.

Selbstreflexion, eigene Rolle und emotionales Erleben:

- Ich habe mich steuernd eingebracht, merke, dass mein Wort mehr Gewichtung hat, bringe Beziehungsthema auf, was als wichtiges Thema empfunden wird und weiter verfolgt wird. Relativiere auch das Trainermysterium indem ich eine Erklärung gebe, wie der Trainer für mich steht. Zwischen Agieren und Analysieren, Innen und Außen der Gruppe. Ich fühle mich sehr wohl in der Gruppe, glaube Resonanzen zu anderen zu haben und zu bekommen. Beziehung zu TnN, TnCh, stimme ihnen zu.

6 Memo

Sitzung 5, 3 Tag

Kommunikation, Themen und Handlungen in der Gruppe:

- Thema TnT: TnN und ich reagieren auf sie und teilen ihr mit, dass wir das Gefühl haben von ihr Erwartungswünsche an uns, Beziehungsangebote zu bekommen, die wir nicht erfüllen können. Der Wunsch gehört und geliebt zu werden, gerade von uns beiden, die die Emotion der Gruppe repräsentieren. Trainer hakt dabei wieder ein und verweist, dass es nicht nur um TnT gehen würde, sondern generell um die Gruppe, verweist auf die Präsentationen, die seiner Meinung nach ziemlich auseinander gegangen sind. -> Einwand wird gehört und von TnT wird sofort abgelassen.
- Selbststeuerung: Die Gruppe greift die Intervention vom Trainer auf, über die Präsentationen zu reflektieren und Unterschiede festzustellen: Die eine Halbgruppe hat in einem Kreis über Wollschnüre den Aufbau von Beziehungen gezeigt, die andere, durch ein Schunkelkette ein Lied gesungen. Interessant war dabei die Konstellation der Schunkelkette, wer innen und wer außen gestanden ist, wer das Tempo vorgab, und wer sich treiben ließ. Es spiegelte ein sehr gutes Bild der momentanen Situation der Gruppe wieder. Durch den Hinweis des Trainers, begann die Gruppe sich selbst Fragen zu stellen. Warum bist du TnJ außen gestanden? Du TnSy in der Mitte, du hast dich selbst zu geteilt, und warum. Oder TnS, du warst auch außen, hast Tempo gemacht, aber zu jeder Zeit entscheiden können, ob du von der Kette abreißt und gehst. Durch diese Metapher kam

die Gruppe auf konkrete Dynamiken innerhalb der Gruppe zu sprechen: TnJ, die einfach da ist, aber nichts sagt und deshalb es schwierig ist Kontakt zu ihr herzustellen. Oder TnSy, die gerne sich mit treiben lässt, und als „schöne Erscheinung“ zwischen zwei Männern auftritt. Oder TnS, dessen Position und Einfluss auf die Gruppe ohnehin schon genug beschrieben wurde. Die TN stellten sich selbst Fragen und fanden auf eine gemeinsame Reflexionsebene. Der Trainer hielt sich zurück. Natürlich redeten die eine mehr (TnN, TnS, ich...) und manche weniger, aber nicht so wie gestern kam es zum Widerstand, Dinge zu zerpfücken und aneinander vorbei zureden. Die Stimmung ist respektvoll und gut.

- Trainerbeziehungen: Der Trainer demonstriert erneut seine Autorität gegenüber TnS, indem er ihm zwei Mal eine abfällige Bemerkung gibt. Ironisch: „Na Sie schon wieder, das hab ich mir eh gedacht“. Und „wenn sie das sagen, dann stimmt das bestimmt...“ ich bin mir nicht sicher, ob diese Bemerkungen von der gesamten Gruppe gehört wurden, oder sie nur ihm galten (er saß neben dem Trainer). Auf jeden Fall hatten sie den Effekt, dass TnS nichts mehr sagte und ruhig war. Er bringt diese Bemerkungen auch nicht wieder in die Gruppe, um sie gemeinsam gegen den Trainer zu verwenden, der Kampf scheint erledigt zu sein.

Selbstreflexion, eigene Rolle und emotionales Erleben:

- Heute waren wir zum ersten Mal alleine ohne TandemGruppe. Es war eine sehr spannende Runde, in der die Gruppe meiner Meinung nach einen großen Schritt in Richtung Selbstreflexion getätigt hat. Meine Rolle war zentral, da ich von dem Großteil als „Autorität“ bezeichnet worden bin. Ausgangssituation: Gestern mussten wir am Abend Gruppen bilden um den momentanen Zustand der Gruppe schauspielerisch darzustellen. Diese Gruppenbildungsphase sollte sich offen bilden, zu Ordnung zu Leuten mit denen man zusammenarbeiten will. Ich war unentschieden und wollte eigentlich in die Gruppe von TnS, aus Interesse mich mehr mit ihm auseinandersetzen. Ich blieb also zwischen den Gruppen, die sich langsam zu bilden begannen stehen, und ordnete mich nicht selbst klar zu, sondern ließ mich finden. Es hat sich dann relativ schnell eine Oppositionsgruppe zu der von TnS gefunden (TnT, TnSi...). Ich landete folglich ebenfalls in dieser Gruppe. Und bekam von TnE vermittelt, dass sie gerne bei mir in der Gruppe sein wollte. Auch TnCh sagte, dass sie sich gut vorstellen konnte, mit mir zuarbeiten. Mein Blickkontakt zu TnN war gegeben, wollte auch gerne mit ihr zusammen, aber ging sich schlussendlich nicht aus, da wir schon 6 waren und sie rüberging.

In der T-Gruppe wurde reflektiert wie wir die Gruppen gebildet haben, wer mit wem zusammen wollte und warum. Ich wurde bald Thema: TnE wollte mit mir zusammen sein, weil sie vermutete, dass ich schon wissen würde was zu tun wäre und ich sicher „konstruktive“ Vorschläge haben würde. TnSi wollte auch bei mir sein, da ich ihr eine gewisse Sicherheit vermitteln würde und Verständnis. Das gleiche gilt für TnS, die ebenfalls kundtat, dass sie mich in der Gruppe sah und dachte, zu mir zukommen, dass ich Vertrauen geben würde. Für TnCh stand wiederum mein

Tempo und meine Einfälle im Vordergrund, die ihr sagten, dass sie gern mit mir die Aufgabe machen wolle. TnT hat für mich persönlich etwas sehr ambivalentes, da sie für mich Wünsche und Erwartungen hegt, von mir gemocht zu werden, ein Ohr zu finden, dazuzugehören. Für mich wirkt sie dabei aber nicht authentisch und irritiert mich. Das habe ich ihr heute auch mitgeteilt. Jedoch gilt das gleiche, auch sie wollte mit mir in die Gruppe, weil ich ihr Sicherheit geben würde.

Auf diese Gründe der Gruppenbildung, die sehr mit meiner Person zu tun hatten, kam folglich das Thema der Führung auf, ob ich eine Führerschaft in der Gruppe hatte. Ich wurde auch als Autorität bezeichnet, die für die Gruppe spricht, Vorstellungen zum Gruppenprozess hat und gleichzeitig der Gruppe Sicherheit vermittelt. TnNi stimmte dem zu, dass er meine Meinungen gut findet und er mir Vertrauen würde. TnN stimmte dem auch zu, dass sie sehr mit meinen Empfindungen und Beobachtungen zum Gruppengeschehen einher gehen und es schade gefunden hatte gestern nicht mit mir in der Gruppe gewesen zu sein. TnG meinte auch ich sei etwas wie eine „natürlich Autorität“, die gut für die Gruppe sei und das so etwas eigentlich ganz normal wäre in Gruppierungen. Die gesamte Gruppe (bis auf den Trainer und TnS) äußerten sich zu mir als Autorität, die der Gruppe Halt geben würde, sie mit konstruktiven Einfällen unterstützen würde und für die Sicherheit der Gruppe stehe. Mir wurde also explizit Autorität in der Gruppe zugeschrieben. Vom Trainer kam nichts. Ich tat kund, dass ich den Begriff „Führer“ nicht unbedingt gut finde, mir aber durchaus bewusst ist, dass ich diese Rolle oftmals in Gruppen einnehme und es auch nicht schlecht finde positives Feedback zu bekommen. Ich äußerte aber auch meine Angst gestern in der Gruppenbildungsphase, Erwartungen von anderen an mich gespürt zu haben (der macht das schon, der passt auf uns auf...) die schon ein wenig Druck erzeugten. Deshalb auch mein Gedanken, in die andere Gruppe (zu TnS) zu wollen, die für mich durch die Reibung zu TnS interessanter erschien. Folglich kam dann auch ein Gefühl auf, dass die Sache jetzt geklärt ist und ich meinen Platz in der Gruppe gefunden habe. Auf mich wird gehört, ich kann die Gruppe auf Dinge hinweisen die gehört werden, ich vermittele Sicherheit gegenüber dem Trainer und TnS. Dass auch TnS mir gegenüber Respekt hat wurde beobachtet, indem ich ein Gespräch mit TnT führte und er einhaken versuchte und TnT dazu eine Frage stellen wollte. Ich sagte: „TnS halt dich da bitte mal raus“ und er war sofort ruhig.

Diese Fixierung erscheint mir aber gleichzeitig auch fragwürdig, da ich mich nicht so gerne auf diese Rolle bzw. Erwartung festlegen lassen möchte, damit würde für mich auch der Reiz verloren gehen, indem meine Beziehungen zu den anderen TN soweit geklärt sind und ich diese jetzt nicht mehr hinterfragen muss. Das finde ich schade, wenn ich von den anderen drüber gestellt werde, sich jeder zu meiner Person geäußert hat und jetzt kein Potential mehr für Beziehungsdynamik wäre. TnS bietet mir eine Reibfläche, die zwar offen steht, aber noch was hergibt. Und der Trainer ist noch ungeklärt, ob er mit mir in Kontakt geht oder nicht.

7 Memo

Sitzung 6

Kommunikation, Themen und Handlungen in der Gruppe:

- **Soziogramm:** Jeder musste drei Leute, denen er Einfluss, Vertrauen und Irritation zuschreibt auf einen Zettel schreiben. Danach wurden ein jeweiliges Soziogramm dazu aufgemalt. Für mich interessant, waren die prominenten Akteure, wer hat viel Einfluss und wer hat Vertrauen. TnS bekam von fast allen Einfluss, das gleich gilt für den Trainer. An dritter Stelle lag TnG. Und TnN. Vertrauen wurde von TnN und mir angeführt.
- TnG: Hat von mir Irritation bekommen und äußert sich, dass er am Anfang nicht wirklich gewusst hat was hier abgeht. Hat erwartet, dass der Trainer sagt wo es lang geht und Aufgaben gibt über Gruppendynamik zu lernen. Hat den Wunsch gehabt und fühlte sich enttäuscht von ihm: „Des hat mich dann echt nicht mehr interessiert, und für mich war der Trainer nicht mehr Teil der Gruppe. Wenn er nicht sagt was er will und uns einfach schwimmen lässt, dann ist er draußen.“ TnG bekommt vom Trainer aber positiven Einfluss und wird gelobt, dass das, was er der Gruppe zu Verfügung stellt, gut ist. Er eine starke und verfestigte Position vertritt und dass man sich auf ihn verlassen kann. „Sie schauen drauf, dass ja alle Schäfchen zusammen bleiben“. Fast alle TN geben dieser Meinung recht, unterstützen sie mit eigener Interpretation: „Du strahlst für mich einfach Lebenserfahrung aus und des was du sagst das hat Gewicht. Du bist so eine in sich ruhende Persönlichkeit.“ TnG sorgt sich um die Gruppe und würde sich jeder Zeit für diese stark machen. -> Trainer. Wirkung über Alter und Äußeres (Dicker, gemütlicher Typ – legier angezogen, Ringe, Wiener Schmä, sympathisches – direktes Auftreten) er sagt was er will und bringt immer wieder seine Berufserfahrung ein. Selbstverständlichkeit seiner Autorität, der gute und sympathische Papa, der sich um seine Kinder sorgt -> jedoch unsicher ist und immer wieder den Kontakt zum Trainer sucht (Wunsch nach Richtung!)
- TnN: Mutter der Gruppe, bekommt viel Vertrauen, gefestigt durch ihre Betonung der Emotion. Die Situation aus der ersten Sitzung wird immer wieder erwähnt. „Du hast gleich gesagt, dass du noch niemanden hier vertraust, dass hat bei mir den Druck genommen und war ehrlich.“ -> spricht sich auch immer wieder für das Wohl der Gruppe aus. Einfluss (auch vom Trainer) -> eine der einflussreichsten weiblichen Akteure in der Gruppe.
- Selbststeuerung: Ende der 6 Sitzung, die Gruppe überzieht und behandelt eine Thema weiter, der Trainer vergisst dabei die Zeit und unterbricht nicht wie üblich genau um 18uhr.

Selbstreflexion, eigene Rolle und emotionales Erleben:

- Obwohl mir heut Vormittag die Führung und sogar Autorität zugesprochen wurde bekam ich fast keinen Einfluss, nur von zwei Leuten, bei der die eine das Vertrauen zu mir mit Einfluss verband und der andere die Themenführung und Kompetenz. Von den anderen wurde ich eher mit

Vertrauen beurteilt. Beim ersten Mal hinsehen war ich schon ein wenig enttäuscht nur so wenig Einfluss auf die Gruppe zu haben, obwohl wir doch Führerschaft sehr klar zugesprochen wurde. „Ich sei eine Autorität in der Gruppe, die sagt wo es lang geht, und über Kompetenz und Vertrauen die Gruppe führt“. Einfluss passt aber nicht dazu anscheinend. Ich frage mich ob Einfluss negativ behaftet ist und automatisch mit Machtausübung verbunden wird. Steuere ich nicht auch die Gruppe indem ich Beziehung schaffe und unterstützend bin. Vom Trainer habe ich keinen Einfluss bekommen, dafür aber Vertrauen, was für mich definitiv mehr wert scheint. Ich schreibe seiner Stimme auch mehr Wert zu als anderen, ich möchte vom Trainer gemocht werden. Zuspruch vom Trainer festigt mich in meiner Position und indem wie ich agiere.

- Bei anderen TN merke ich, dass Erwartungen an mich gerichtet werden. Beide Irritationen die ich verteilt habe, TnE und TnG, wurden sofort an mich gerichtet und nachgefragt, warum ich ihnen Irritation gegeben habe. Es kommt bei mir wie ein Vorwurf und Vertrauensbruch rüber, das sie mir entgegen gebracht haben. Gerade TnG sieht mich als Autorität und erkennt meine Kompetenz an. Ich weiß von was ich rede. Außerdem habe ich mich mit ihm gleich am Anfang gegen TnS solidarisiert, wir haben beide unseren Unmut gegenüber seinen ersten Äußerungen kundgetan.

8 Memo

Sitzung 7+ 8

Kommunikation, Themen und Handlungen in der Gruppe:

- Weiterer Diskurs zum Soziogramm: TnS wird beschrieben, warum er Einfluss auf die Gruppe hat bzw. sich den Einfluss nimmt. Bekommt auch vom Trainer Feedback, dass die Autorität in der Gruppe ganz klar abklärt: *„Sie sind egozentrisch und ihnen ist die Gruppe scheiß egal. Sie schaffen es von einem auf den anderen Moment ein Thema von einer anderen Person mit einer Frage auf sich umzulenken und den ganzen Raum damit zu füllen. Bzw. setzen Sie ausschließlich Aktionen, die auf Sie selbst zurückwirken. Sie sehen Autorität und sehen rot. Sie wollen Autorität sein.“*
- Trainerfeedback/ Irritationsbegründung an TnSy, die in der 3. Sitzung behauptet hat, dass hier keine Autorität im Raum ist. Denn hier fühle Sie sich frei und kann sagen was sie will, sie fühlt sich nicht unterdrückt. -> Unterschiedliche Interpretationen von Autorität, die sich schließlich auch auf ihr Verhalten und ihre Anerkennung des Trainers als Autorität auswirkt. (zu TnSy: kommt eigentlich aus der Türkei und hat auch gewisse Sprachprobleme. Hat anderen sozialen Background und daher auch anderes Verständnis von Autorität?)
- Trainer Autorität (was darf er sagen und was darf er nicht sagen) wird moralisiert. Gerade TnE fühlt sich von Äußerungen, die nicht mal an sie sondern wenn anderen gerichtet sind, angegriffen und verletzt. Wirkt moralisierend und beschützend und argumentiert mit Rechten und Pflichten, was ein Mensch sagen bzw. nicht sagen darf. Bsp.: Verteidigt TnS, als dieser von Trainer mit

„Kästchendenken“ beschrieben wird. Oder nimmt TnSy in Schutz, nachdem der Trainer sie als „Koket“ bezeichnet. -> *Widerstand*

- Die Meinung des Trainers bzw. seine Bewertungen im Soziogramm werden einfach als wertvolleres und besseres Feedback wahrgenommen. Ersichtlich, dass andere die Meinungen des Trainers wiederholen (in anderen Worten) bzw. unterstützend nicken.

Bsp.: TnSa: Sie bekommt von Trainer Vertrauen zugesprochen (sie sagt zwar nicht viel, aber dass was sie sagt, trifft das Situationsgeschehen der Gruppe sehr gut. Sie übernimmt eine etwas außenstehende Beobachterrolle, die die Gruppe aber sehr gut wahrnimmt.) TnSa hatte vorher die Angst geäußert, dass sie ihrer Meinung diesmal eine ganz andere Rolle in der Gruppe einnimmt und normalerweise viel aktiver und auch viel mehr Führungsanspruch hat. Diesmal kommt ihr vor, dass sie etwas außerhalb der Gruppe steht und nicht genau weiß ob sie überhaupt gehört wird was sie sagt. Sie zweifelt an sich selbst. -> Ich werfe darauf ein, dass der Trainer ihr Vertrauen gegeben hat, der folglich die Begründung dafür liefert. TnSa bringt sich meines Erachtens noch mehr ins Diskussionsgeschehen ein und führt in den beiden darauffolgenden Sitzungen die Themenschaft. Die anderen TN stimmen ihr immer wieder zu, niemand äußert einen Widerspruch zu dem was sie sagt. (Themen: Frauen in der Gruppe, wer sind beneidenswerte Frauen – was haben die. Bzw. Attraktivität, wer hat Wirkung auf das andere bzw. gleiche Geschlecht.)

- Interventionen vom Trainer werden anderes gehört, haben stärkeres Gewicht: „Gibt es hier in der Runde irgendetwas an einer Person, dass sie beneiden, dass ihnen gefällt.“ -> erzeugt sofort Stille, hat eine Macht, die Spannung in der Gruppe erzeugt. Sowas fragt nur der Trainer, eine starke Person.

Selbstreflexion, eigene Rolle und emotionales Erleben:

- Mir kommt vor, dass ich einen relativ fixierten Platz in der Gruppe gefunden habe. Meine Meinung wird gehört und ich versuche mit Fragen die anderen TN zu steuern. Auch fällt mir auf, dass ich manchmal etwas altklug agiere und kluge Erklärungen zu bestimmten Phänomenen liefere. Diese werden von der Gruppe aber nicht abgelehnt, missverstanden oder bleiben ungehört, sondern werden akzeptiert und beenden manchmal auch eine Diskussion bzw. eine Fragestellung. Bsp.: TnSi erzählt davon, dass sie sich über ihre Rolle der „Stillen und Leisen“ Gedanken gemacht hat und sich fragen würde, ob es möglich wäre, beim nächsten Mal in einer T-Gruppe bewusst eine andere Rolle einzunehmen. Ich hör mir die Diskussion zwischen den TN kurz an, auch anderer haben etwas dazu zu sagen, äußere dann meine Meinung, dass die eigene Rolle bzw. das damit verbundene Verhalten auch immer von der Person, ihrer Sozialisation, und der gegebenen Situation abhängig ist. Und man aber immer irgendwie bestimmte Plätze in der Gruppe, die ähnlich sind, einnehme. Bei mir ist es zumindest so. Mein Statement beendet dieses Thema und wird nicht mehr hinterfragt. -> Hat mein Wort Autorität?

9 Memo

Sitzung 9, 4 Tag

Kommunikation, Themen und Handlungen in der Gruppe:

- Ab dem dritten Tag hat der Trainer begonnen, von seiner reinen Leitungsrolle abzuweichen und auch mehr von seiner Person zu zeigen. Gibt den Leuten Feedback, lacht, zeigt Emotionen. Auf die Frage von TnG, wie er die Diskrepanz im Soziogramm „Einfluss“ erkläre, bei der er sich nur 2 aber von der Gruppe 10 Bewertungen bekommen habe, sagt er, dass es normalerweise in Gruppen so sei, dass diese die Autorität ausblende und als nicht dazugehörig empfindet, daher Einfluss nur 2. In der Gruppe war es aber anscheinend so, dass seinen Interventionen, vor allem TnS gegenüber, so viel Macht zugeschrieben werden würde, dass sein Einfluss in der Gruppe über das Zugeständnis der Autorität gegenüber TnS erreicht wurde. Die Gruppe brauchte seinen Einfluss um TnS in Schach zu halten. -> klare Leitungsautorität, die demonstriert, dass es in diesem Seminar so nicht gehen würde und TnS durch sein Verhalten die Gruppe und damit den Lerninhalt gefährden würde. Daher reichte eigentlich nur ein kurzer Satz, der die Gruppe auf den Weg führte, die Trainerautorität im Rücken zu haben und TnS in die Schranken zu weisen.
- Als in der nächsten Sequenz, das TnS Thema aber wieder aufkommt, gerade in einer Phase, in der die Gruppe auf einer sehr sensiblen Art und Weise das Thema „Frauen, Frauenunterschiede und Neid“ in der Gruppe bearbeitete und TnS eine abfällige Bemerkung „Das ist ja alles Einheitsbrei und wir haben uns alle so lieb“, los ließ, wurde der Trainer richtig laut, wurde rot und legte sein Buch knallend auf den Boden, und ging meiner Meinung nach auch als Person gegen ihn vor: „Sie blockieren die ganze Gruppe, sie erreicht dass hier gar nicht und sie haben rein Interesse daran die Gruppe zu sabotieren... wenn sie nicht aufhören, dann...“ Das Gefühl blieb, dass der Trainer in fast schon rauswerfen wollte, es dann aber doch nicht tat. Es hat ihn als Person berührt, hätte aber seine Macht als Leitung gegenüber der Gruppe nur noch klarer zum Ausdruck gebracht. Deshalb hat er es dann auch nicht getan, da er wieder zu Ruhe fand und die Gruppe es selbst zu regulieren begann.
- Selbststeuerung: Nach dem Soziogramm waren einige Selbststeuerungsmechanismen klar erkennbar. Die Gruppe hatte einen Umgang mit TnS Thema gefunden, ihm wurde zwar immer wieder Raum gegeben, auch dass er die Gruppe wieder zum aufregen begann, dennoch konnte schließlich immer wieder auf ein anderes Thema übergeleitet werden. TnCh betitelte die Selbststeuerung der Gruppe auch klar in der 9 Sitzung (4 Tag Vormittag): „Ich muss jetzt einen Gedanken mitteilen, der mir jetzt schon seit der früh im Kopf hängt. Ich finde es ganz toll, wie wir als Gruppe es selbst entscheiden können, wie viel Raum wir einem Thema geben. Das Thema TnT fällt mir ein, dass wichtig war, aber nicht komplett zerpfückt wurde, oder auch das Thema heute mit TnSi, was den beneidenswert an den anderen ist, dem wir extrem sensible gegenüber getreten sind.“ -> Der Trainer wird meiner Meinung nach dabei nicht ausgeschlossen, sondern geben durch

präzise Fragen Denkanstöße, die von der Gruppe aufgegriffen werden. (Wer ist beneidenswert...)
Auch die TN selbst versuchen sich Fragen zu stellen, „Ist es nicht komisch, dass jetzt nur die Frauen reden?“, und regulieren damit die Themen und die Dynamik in der Gruppe.

- Weitere Themen in der 9. Sitzung: Attraktivität, welchen Einfluss, welche Wirkung hat TnSy durch ihr kokettes Aussehen innerhalb der Gruppe (Intervention kam von mir, nachdem TnSy mir ihren Unmut entgegen brachte, dass ich für sie undurchsichtig bin (Vermutung: Sie fühlt sich von mir nicht genug beachtet) und ich die Frage zurückstellte, ob sie das gleiche Gefühl bei den anderen Männern hätte. Darauf griff TnSa das Thema auf und gab TnSy Feedback, wie sie auf sie wirken würde: gute aussehen, koket, Schulmädchen aber mit leicht lasziven Ausdruck... Thema wurde von der Gruppe selbst bearbeitet ohne vom Trainer eingeworfen worden zu sein -> Das Gruppenklima stimmt für solche Themen.

Selbstreflexion, eigene Rolle und emotionales Erleben:

- Ich fühle mich sehr wohl und sicher in der Gruppe, was meine Position betrifft.

10 Memo

Sitzung 10, 5 Tag

Kommunikation, Themen und Handlungen in der Gruppe:

- Gesprächsthemen nach Diagnose und Intervention anderer Gruppen:
Konkurrenz: TnS und Ich besprechen noch mal unsere Unterschiede bzw. Ähnlichkeiten. Das Thema Frauen kommt dazu, wer hat wie Wirkung auf die Frauen in der Gruppe, er der männliche Rüpel und ich der Sensible, Einfühlsame. Attraktivität, Wirkung auf Frauen bzw. Männer, und das Thema Flirten wird besprochen. Jeder TN bringt sich ein und erklärt, wen er als Mann bzw. Frau interessant findet, bzw. das Gefühl hat schon mit ihr oder ihm geflirtet zu haben. Die, die diese Gefühle nicht teilen, erklären, was es bei ihnen auslöst, wenn andere als attraktiver bezeichnet werden. Der Trainer nimmt sich kaum das Wort und das Gespräch regelt sich von selbst. Stille wird ausgehalten, auch von TnS, und die nicht so viel sagenden Akteure werden von den anderen TN direkt angesprochen: „Wie ist denn das für dich?“ Sehr präsent im Gespräch sind TnSa und ich, TnE und auch TnS.

Der Trainer wird am Schluss der Sitzung von mir mit einbezogen, was wohl wär wenn ein jüngerer Trainer in der Runde gewesen wäre, ob sich am Einfluss von TnS und mir auf die Frauen etwas geändert hätte. Der Trainer nimmt nicht direkt Stellung und spielt den Ball an mich zurück, was ich glauben würde was wohl anders gewesen wäre. TnSy bringt sich ein und gibt dem Trainer ein Zugeständnis, dass sie ihn unter alle den Männern hier am interessantesten findet, der Trainer erwidert das, und meint, dass er es auch gern tut, auf ihr mädchenhaftes kokettieren zu reagieren.

Selbstreflexion, eigene Rolle und emotionales Erleben:

- Die Situation war wesentlich gespannter, weil wir als Gruppe sehr sensible Themen angesprochen haben. Meiner Meinung habe ich mich wieder mehr eingebracht, da ich das Thema wohl auch ein bisschen lenken wollte. Irgendwie denke ich, mehr preis geben zu wollen von mir, ein bisschen tiefer rein zu gehen und nicht mehr nur den analytischen Blick auf die gesamte Gruppe haben zu wollen. Ich fühle mich sehr sicher in meiner Rolle, und empfinde auch TnS als angenehmen Gegenspieler in der Gruppe. Es hat sich für mich ein sehr vertrautes Gesprächsklima eingestellt.

11 Memo

Sitzung 11+12, 5 Tag

Kommunikation, Themen und Handlungen in der Gruppe:

- Gewitzel über Trainerrolle, Gespräch über Trainerdarstellung im Rollenspiel, am 2 Tag: Trainer wurde als Koffer/Equipment dargestellt und auf einen Sessel gestellt. Lockers Thema am 5 Tag, Trainer bemerkt ein wenig zynisch an, dass die Darstellung schon ein wenig doppeldeutig war und er sich als Koffer, als Idiot, gefühlt hat. Was ja seiner Meinung nach durchaus verständlich war, da zu diesem Zeitpunkt die Frustration gegen den Trainer größer war (Trainer gegen die Gruppe, was darf er was darf er nicht, und gehört er dazu oder ist er eben nur Equipment) und von der Gruppe die Darstellung der Situation provokant zynisch verpackt wurde. -> Vergleich in der Gruppe mit Arbeitswelt, die Chefwitze... Interpretation von Widerstand gegen die Autorität.
- Thema TnSy: Ihre Rolle scheint noch nicht ganz klar zu sein. In der vorletzten Sitzung äußert sie nochmal klar, dass sie von dem Trainer gerne Feedback möchte. Sie stellt sich die Frage, ob sie in der Gruppe ernst genommen wird (durch ihre sprachlichen Probleme, bzw. vor allem durch die Rückmeldung vom Trainer am 3 Tag „dass sie kokettieren“ würde). Sie fragt sich, ob sie vom Trainer auch als denkender Mensch gehört wird und fordert von ihm eine Rückmeldung ein. Die positiven Kommentare von den anderen Gruppenmitgliedern reichen ihr nicht. Sie äußert damit dem konkreten Wunsch, von der Autorität der Gruppe auch anders als koket wahrgenommen zu werden. Bekommt es dann auch.
- Trainer. „Gruppenentwicklung ist ein Emanzipationsprozess vom Trainer. Die Meinung vom Trainer wird unwichtiger und die Gruppe beginnt sich selbst zu lenken.“ Der Trainer hilft mit Interventionen diese Selbstentwicklung zu unterstützen. Bsp. TnSy: „Sie kokettieren, und treten manchmal wie eine Schulmädchen auf.“ -> TnSy am Ende der T-Gruppe, wirkt sehr gefasst und auch äußerlich verändert, Emanzipiert?
- In der Endsequenz: Nochmal Gespräch über Selbstregulierung der Gruppe (TnCh):
„Wir sind ein ziemliche erschöpfter Haufen von unterschiedlichen Menschen. Wir sind im Gleichklang. Ich gebe ein Stück von mir und du gibst ein Stück von dir.“ Vorteil der Heterogenität. Die Atmosphäre ist total gespannt und dennoch ruhig. Die Gruppe sitzt über 5 Minuten nur da und schaut sich an, für mich scheint, dass ich Kontakt habe zu jedem einzelnen und dass ich die Personen greifen kann. Es ist eine angenehme Ruhe.

Trainer: „Gruppen sind verlässlich. Sie können viele, viele Dinge, wenn man sie lässt.“

Selbstreflexion, eigene Rolle und emotionales Erleben:

- Interessantes Feedback an mich:

Rückmeldungen von den TN das die Wahrnehmung von mir manchmal recht widersprüchlich ist. Ich stehe manchmal ein bisschen im Nebel, nicht wirklich greifbar. Sie konnten mich zum Teil nicht richtig greifen, ich übernehme auf der einen Seite die Führung und vermittele der Gruppe Sicherheit und Richtung, im nächsten Moment ziehe ich mich aber zurück und erwidere die Beziehungserwartungen und Wünsche an meine Kompetenz nicht. Mein Verhalten wäre also manchmal ein bisschen widersprüchlich und verunsichernd. Ihre Vermutungen, warum ich so einen Eindruck hinterlasse, ist, dass ich auch ein wenig Angst hätte und manchmal verunsichert bin, die Erwartungen an mich, meine Position und folglich meine Führungsrolle in der Gruppe nicht erfüllen zu wollen bzw. zu können. Der Wunsch ist klar: Ich soll die Autorität annehmen, die mir zugeschrieben wird und nicht flüchten versuchen. Der Trainer hingegen meldete mir zurück, dass er das gut fand, dass ich sowohl in der Gruppe als auch außerhalb sein konnte. Es war für die Gruppenentwicklung gut und ließ aber auch nicht Abhängigkeit in ihrem Funktionieren meiner Person gegenüber zu.

2 Situationsbeschreibung meiner T-Gruppe

Um die Beobachtungsbeispiele in einem Gesamtkontext zu betrachten, empfinde ich es als notwendig, kurz die Situation meiner T-Gruppenerfahrung zusammenzufassen. Es war für mich eine sehr intensive Lernerfahrung, in der ich sowohl einen Platz in der Gruppe fand als auch zu interessanten Beobachtungen bezüglich dem „Autoritätsphänomen“ kam. Die Gruppe war sehr heterogen besetzt: Männer – Frauen, StudentInnen und Berufserfahrene, Menschen mit Gruppenerfahrung und komplette Neulinge. Es gab über die gesamte Zeit keine formierten Subgruppen, die sich über Ähnlichkeiten von den anderen TeilnehmerInnen absonderten. Ein Teilnehmer hingegen fiel bereits in der ersten Sitzung auf, indem er durch provokante Bemerkungen die unsichere Anfangssituation aufbrach und schnell eine Konfliktsituation innerhalb der Gruppe erzeugte. Durch diesen sehr polarisierenden Teilnehmer entstand aber bald ein zusammenführendes Gruppengefühl, anfangs gegen ihn, welches folgende Analysearbeit von Gruppenprozessen fördern konnte. Auch der Trainer schien von Beginn an durch jenen Teilnehmer gefordert, indem er ihn als „eine Gefahr“ für den Gruppenprozess bezeichnete. Durch die schnelle Positionierung des Trainers (2.Sitzung) gegen diesen Teilnehmer, kam das Autoritätsthema sofort auf und wurde in der gesamten Trainingswoche diskutiert. Auch meine Rolle war dabei eine interessante, da ich ebenfalls eine klare Gegenposition zu jenem Teilnehmer einnahm und von der ersten Sitzung an als dessen „Gegenspieler“ bezeichnet wurde. Ich trat für die Gruppe und deren Prozess ein und sprach dabei von Beginn an für die anderen Mitglieder. Dadurch hatte ich

relativ rasch eine themenführende Rolle in der Gruppe, bekam viel Vertrauen von den anderen TN zugesprochen und wurde auch vom Trainer unterstützt. Der Umgang mit den Führungserwartungen an mich war wiederum nicht einfach und im Verlauf der Sitzungen versuchte ich mich immer mehr aus den Gruppendiskussionen rauszuhalten und mehr zu beobachten. Ich konnte also selbst erleben, welche Wünsche an Führung und Autorität in Gruppen gerichtet werden und auch welchen Wert diese, positiv als Unterstützer der Gruppe wie negativ in Form von Abhängigkeiten, in Gruppen und Beziehungen zwischen Menschen haben können.

3 Zusammenfassungen / Gliederung der Memobeispiele nach Leitfragen

Wie wird mit dem Autoritätsvakuum am Anfang der T-Gruppe umgegangen?

- Die 1.Sitzung wird mit einer Vorstellungsrunde begonnen. Der älteste Teilnehmer (TnG) beginnt und erzählt wo er herkommt, was er beruflich macht und warum er hier ist. Ohne die Reihenfolge beschlossen zu haben, wird im Kreis fortgesetzt, bis sich jeder kurz vorgestellt hat.
- Während der 2.Sitzung wird von den TN aufgeworfen, wie man miteinander umgehen wolle. Das Thema „Respekt“ wird des Öfteren erwähnt und man einigt sich darauf, dass man sich gegenseitig ausreden lassen möchte.
- Ein Teilnehmer (TnS) macht bereits in der 1.Sitzung während der Vorstellungsrunde bewertende Kommentare gegenüber dem Setting bzw. den anderen TeilnehmerInnen. *„Vorstellungsrunden in dieser Art sind dämlich und bringen doch sowieso nichts. (...) Du hast also Angst hier, ist das bei dir generell so, ja!?“* TnS polarisiert und nutzt die Unsicherheit der anderen Gruppenmitglieder während der Anfangsphase aus, um die Aufmerksamkeit und Emotionen der anderen auf sich zu ziehen. Bei den männlichen TN löst dieses Verhalten eine aufgeheizte Diskussion aus und resultiert in einem *„Platzhirschgehabe – wer hier was zu sagen hat“*. Durch die weiblichen TN (vor allem TnN) wird wiederum betont, zu dieser Gruppe kein Vertrauen zu haben. Die Unsicherheit durch die Führungslosigkeit (wer darf hier was sagen) ist groß und wird durch das Verhalten von TnS verstärkt.

Werden während der TG- Sitzungen Autoritätszuschreibungen von den TN an den Trainer getätigt?

- Drei TN suchen um eine Empfehlung für eine mögliche TrainerInnenausbildung an. Die Entscheidungsmacht, was das Empfehlungsschreiben angeht, liegt beim Trainer. Sie schreiben diesem insofern Autorität über Kompetenz zu, indem er darüber entscheiden kann, wer für die Analyse von Gruppenprozessen geeignet ist und wer nicht. Diese Zuschreibung beeinflusst natürlich den Beziehungsaufbau zum Trainer, indem er an eine explizite Erwartungshaltung gekoppelt ist.

- Die weiblichen Gruppenmitglieder sprechen über ihre Beziehungen zueinander, mit wem sie schon mehr zu tun gehabt haben und mit wem noch weniger. Eine Teilnehmerin (TnSi), die sich bis jetzt eher zurückgehalten hat, bringt sich diesmal mehr ein. Im Verlauf des Gesprächs wirft der Trainer eine Frage ein, ob sie an den anderen Teilnehmerinnen etwas finden würde, das sie beneidet: *„Gibt es hier in der Runde irgendetwas an einer Person, das sie beneiden, das ihnen gefällt?“* Diese Frage erzeugt Stille und eine Spannung in der Gruppe, niemand sagt etwas. Die TN scheinen irritiert zu sein, dass der Trainer so etwas fragt. Es entsteht jedoch kein Widerstand gegen die Frage sondern eine sensible Aufarbeitung des Themas „Neid“ in Gruppen. Der Trainer hat mit dieser Beobachtungsmittelung auf ein heikles Thema bzw. auch auf seine Kompetenz und sein Funktion für die Gruppe aufmerksam gemacht.

- Nach dem Soziogramm fordern fast alle TN vom Trainer Feedback ein, warum er ihnen Vertrauen oder Irritation gegeben hat. Bei einer Teilnehmerin (TnSa) fällt auf, dass sie nach der Rückmeldung des Trainers, der ihr Vertrauen gab, förmlich erleichtert ist. Sie äußert die Befürchtung, anfangs nicht gewusst zu haben, ob sie in der Gruppe einen Platz gefunden hat bzw. ob ihre Gesprächsbeiträge überhaupt gehört werden. Normalerweise würde sie sich viel aktiver in Gruppen einbringen, hatte sich hier bis jetzt aber eher zurückgehalten. Das Feedback vom Trainer: *„Das, was sie sagen, trifft die Situation hier in der Gruppe sehr gut“*, wird von TnSa mit Erleichterung aufgenommen und auch als Motivation verstanden, sich mehr ins Gruppengeschehen einzumischen. Die anderen TN stimmen dem Trainerfeedback zu, unterstützen es mit eigenen Beobachtungen zu TnSa. Sie erklären damit das Wort des Trainers für wertvoll und heben damit seine Meinung von den anderen hervor. In folgenden Beobachtungen fällt mir auf, dass sich auch im Verhalten von TnSa etwas verändert und sie den Zuspruch vom Trainer als Handlungsmotivation aufgreift sich aktiver in die Gruppendiskussionen einzumischen.

- Ähnliches gilt auch in der Vergabe von Irritationspunkten bei der Soziogrammübung durch den Trainer. Eine Teilnehmerin (TnSy), die vom Trainer Irritation zugesprochen bekommt, fordert in den restlichen Sitzungen explizites Feedback vom Trainer ein. Sie möchte von ihm, und nur von ihm wissen warum sie ihn irritiere. Seine Aussage, dass sie kokettieren würde, für ihn nicht durchschaubar sei und er den Grund ihrer Teilnahme an dem Seminar noch nicht ganz verstehe, reicht TnSy nicht. Sie fordert bis zur letzten Sitzung immer wieder Rückmeldung vom Trainer ein, dessen Meinung ihr anscheinend sehr wichtig ist und die Hypothese unterstützt, dass die Teilnehmerin vom Trainer respektiert und nicht als Irritation bezeichnet werden möchte. Inhaltlich ähnliche Rückmeldungen, die von anderen TN an TnSy gerichtet werden, werden zwar gehört, reichen jedoch nicht aus um die Irritation zu ihrem Selbstbild zu klären. Der Verdacht liegt also nahe, dass man sich ein Feedback vom Trainer mehr zu Herzen nimmt.

- Auch für mich scheint das Wort des Trainers mehr Gewicht zu haben. Er gibt mir in der Soziogrammübung „Vertrauen“, was für mich als Bestätigung meiner Handlungen und Beiträge in der Gruppe gilt. Es bedeutet für mich auch mehr als andere Vertrauenszusprüche.

- Nach der Intervention des Trainer gegen TnS *„Danke, dass sie das wiederholen, sie wissen ja alles“* in der 2.Sitzung, sowie seinem darauffolgenden Verhalten gegenüber TnS nicht auf dessen Erklärungsforderungen einzugehen, schreibe ich dem Trainer Autorität zu, indem er dem *„Störenfried“* klar die Grenzen aufzeigt und sich gleichzeitig nicht auf einen kommunikativen Machtkampf einlässt. Der Trainer demonstriert für mich dadurch bereits zu Beginn seine implizite Sanktionsmacht, die er in Folge und im Feedback an TnS in der 7.Sitzung unterstreicht: *„Sie sind egozentrisch und ihnen ist die Gruppe scheißegal. Sie schaffen es von einem auf den anderen Moment ein Thema von einer anderen Person mit einer Frage auf sich umzulenken und den ganzen Raum damit zu füllen. Bzw. setzen Sie ausschließlich Aktionen, die auf Sie selbst zurückwirken. Sie sehen Autorität und sehen rot. Sie wollen Autorität sein.“* Mit dieser Rückmeldung festigt der Trainer seine Autorität und demonstriert, wer das Sagen in der Gruppe hat. Wie erwähnt, leitet der Trainer aber bereits in den ersten Sitzungen die Autoritätszuschreibungen der TN in seine Richtung. Durch die scheinbar leise Intervention und dem darauffolgenden „Nicht-Handeln“ lenkt er die Aufmerksamkeit von TnS auf sich und stellt sich als Reibfläche um die Autorität in der Gruppe zu Verfügung.

Nach dem Feedback an TnS in der 7.Sitzung scheint der Autoritätskonflikt geklärt zu sein und TnS macht keinen Anstand mehr Rückmeldung vom Trainer bzw. eine Rechtfertigung für dessen Verhalten ihm gegenüber einzufordern.

Lassen sich Unterschiede bezüglich der Rolle „Leitung“ bzw. der Person „Trainer“ feststellen?

- Der Trainerstaff platziert sich gegenüber von den TN und schafft damit eine offensichtliche Grenze, die durch das Vorlesen der Teilnehmerliste unterstrichen wird. *„Das sind die TeilnehmerInnen und das sind die Trainerinnen/ die Leitung“*. Folglich werden der Zeitrahmen sowie die Raumstruktur, die Regel der Anwesenheitspflicht und das Arbeitsziel festgelegt. Beim Arbeitsauftrag wird kommuniziert, dass die TrainerInnen durch ihr Verhalten drauf schauen werden, nicht vom Thema abzuweichen: *„In der T-Gruppe geht es darum sich dem Widerspruch des Tuns und Analysierens gleichzeitig auszusetzen. Jedes ‚nur Tun‘ wird von uns TrainerInnen unter Umständen unterbrochen.“* Damit wird die Sanktionsmacht angedeutet und der/die TrainerIn als Leitungsperson und Autorität fixiert.

- In der 3.Sitzung wird drüber diskutiert, ob der Trainer eine Autorität ist oder nicht. Eine Teilnehmerin (TnSy), die in der Türkei aufgewachsen ist, stellt klar, dass er für sie eigentlich keine Autorität darstellen würde, *„da er ja niemanden unterdrücke und sie sich hier frei fühlt.“* TnSy macht den Anschein, den Trainer gerade in den ersten Sitzungen nicht wirklich wahrzunehmen.

Die Vermutung liegt nahe, dass die Anerkennung bzw. auch die Auseinandersetzung mit Autoritäten immer auch mit der eigenen subjektiven Interpretation des Begriffes sowie der individuellen Erfahrung damit zu tun hat.

- Ab der 7.Sitzung beginnt der Trainer auch persönlich (verbal - Feedback, wie nonverbal - Emotion, Lachen...) Stellungnahme zu einzelnen Personen zu beziehen. Gerade die Auseinandersetzung mit TnS scheint ihm auch als Person nahe zu gehen und nicht nur als Leitung und indirekte Führung des Gruppenprozesses zu betreffen. In der 9.Sitzung, nachdem TnS ein Gespräch zwischen den weiblichen TN als „Einheitsbrei“ bezeichnet, wird der Trainer in seiner Reaktion richtig laut und legt sein Buch knallend auf den Boden: „*Sie blockieren die ganze Gruppe, Sie erreicht dass hier gar nicht und Sie haben rein Interesse daran die Gruppe zu sabotieren... wenn Sie nicht aufhören, dann....*“ Der Eindruck entsteht, dass der Trainer ihn fast rauswerfen möchte und sich durch die Äußerung von TnS richtig angegriffen fühlt. Der Trainer reagiert aber insofern professionell, indem er seine Autorität als Leitung nicht ausnutzt und TnS aus der Gruppe wirft, sondern darauf vertraut, dass die Gruppe zu diesem Zeitpunkt selbst eine Regelung findet und mit dem „Störenfried“ und dessen Äußerungen umgehen kann.

Werden explizit Wünsche an den Trainer gerichtet? (Abhängigkeit)

- Gerade in der 1.Sitzung beobachtete ich meinen persönlichen Wunsch an die Autorität des Trainers indem ich mir erhoffte, dass dieser dem „störenden Teilnehmer“ Grenzen aufzeigt. Jener hat mich emotional so aufgeregt, dass ich zwar selbst meinen Unmut preis gab, „*Du regst mit wahnsinnig auf*“, jedoch auch das Gefühl hatte gegen ihn hilflos zu sein. Ich wünschte mir also zu Beginn vom Trainer, dass er in seiner Führungsfunktion dem „Störenfried“ klar macht, so in dieser Gruppe nicht handeln zu dürfen.

- Ein Teilnehmer (TnG), der älteste und schon sehr lange im Berufsleben, spricht den Trainer immer wieder direkt an und verlangt eine Definition von Gruppe und Gruppenentwicklung. Er äußert seine Unzufriedenheit, fragt sich, was das Ganze hier soll, und wiederholt, dass man als Gruppe einen konkreten Arbeitsauftrag brauchen würde. Dem Wunsch, „*über Gruppendynamik zu lernen und dieses Wissen auch in den Arbeitsalltag mitnehmen zu können*“, soll gerade der Trainer durch Wissensvermittlung und Aufgabenstellungen Genüge tun. In der 6.Sitzung, nachdem sich diese Vorstellung von TnG aufgelöst hatte, äußert er nochmals retrospektiv seinen Unmut und seine Frustration, die er mit der Nichterfüllung seiner Erwartungen an den Trainer aushalten musste: „*Das hat mich dann echt nicht mehr interessiert und für mich war der Trainer nicht mehr Teil der Gruppe. Wenn er nicht sagt, was er will und uns einfach schwimmen lässt, dann ist er draußen.*“

- Eine Teilnehmerin (TnE) äußert wiederholt den Wunsch, dass sich der Trainer auch persönlich zum Gruppengeschehen äußern sollte. Ihr wäre wichtig auch zu wissen, welcher „Mensch“ hier in

der Gruppe sitzt. Dadurch, dass der Trainer keinerlei Emotionen zeigt, ist sie verunsichert. TnE fragt sich dabei, ob das, was in der Gruppe gesagt wird vom Trainer als „*richtig bzw. falsch*“ wahrgenommen werde. Über die Mitteilung persönlicher Dinge würde sie ihn besser einschätzen können.

Äußert sich Widerstand gegen die Trainerrolle? (Gegenabhängigkeit)

- Gut ersichtlich ist dieses Phänomen in dem Konflikt zwischen Trainer und TnS. Der Teilnehmer nimmt von Beginn an Einfluss auf das Gruppengeschehen und fordert sehr viel Platz in der Gruppe für sich ein. In der 2.Sitzung bereits interveniert der Trainer in seine Richtung, kommentiert eine Aussage mit den Worten: „*Danke, dass sie das wiederholen, Sie wissen ja eh alles.*“ Damit macht sich der Trainer zur Angriffsfläche, die in der 3. Sitzung von TnS wie folgt aufgegriffen wird: Er verlangt gleich zu Beginn eine Rechtfertigung des Trainers, warum er solche Äußerungen von sich gibt: „*Hat der Trainer das Recht unerschwellige Bemerkungen von sich zu geben, ohne sich selbst persönlich dazu zu erklären. Darf er das, ohne auch emotional dafür Stellung zu beziehen?*“ Um TnS formiert sich eine Kleingruppe (TnE, TnNI, TnJ), die ihn moralisch gegen den Trainer unterstützt. Auch sie sind der Meinung, dass der Trainer sich entweder erklären oder sich raushalten soll. Demgegenüber stehen andere Gruppenmitglieder, die versuchen für den Trainer (der in seiner Stellungnahme nur auf die Rückmeldungen der Gruppe verweist) Feedback an TnS zu geben. Doch dies reicht TnS nicht aus und er verlangt immer wieder ganz explizit Feedback vom Trainer. Dass der Trainer sich aber nicht auf diese „*Tunnelkommunikation*“, wie er sie später bezeichnet, einlässt, ärgert TnS offensichtlich und er will nicht verstehen, warum der Trainer keine Stellungnahme zu seiner Äußerung bzw. zu seiner Person abgeben kann.

- Im Verlauf der ersten Sitzungen wird der Trainer von einer Teilnehmerin als „*Equipment*“ bezeichnet, das der Gruppe zur ihrer Entwicklung als sachlich bleibende Hilfestellung zur Verfügung steht. Diese Äußerung erzeugt natürlich Gelächter in der Gruppe und wird in Folge immer wieder aufgebracht. Bei der Darstellung der Gruppensituation in einem kurzen Schauspiel wird der Trainer durch einen „*Koffer am Stuhl*“ symbolisiert. Er ist scheinbar Teil der Gruppe, aber eben nur ein „*Koffer*“. Die Doppeldeutigkeit des Gegenstands und des Begriffs „*Koffer*“ wird natürlich in folgenden Sitzungen thematisiert. Auch der Trainer bringt sich zynisch dazu ein nicht gern als „*Koffer*“, also als Idiot, bezeichnet zu werden. Dieses Ereignis verbindet jedoch die Gruppe und erzeugt gemeinsames Gelächter, kann aber auch als latenter Widerstand zum Trainer interpretiert werden.

Konstruiert sich Autorität unter den TeilnehmerInnen? Welche Autoritätszuschreibungen von TN an TN lassen sich beobachten?

- Eine Teilnehmerin (TnN) betont von Beginn an ihre Emotionalität und Gefühlslage der Gruppe gegenüber. In der 1.Sitzung (nach anfänglicher Auseinandersetzung zwischen TnS und mir) teilt sie mit, dass „*sie kein Vertrauen in dieser Gruppe haben würde*“. Daraufhin bekommt sie Bestätigung

von drei anderen TeilnehmerInnen, die es gut finden *„wenn man sowas anspricht und mitteilt, wie man sich in der Gruppe fühlt“*. In den Folgesitzungen lässt sich beobachten, dass jene Teilnehmerin als Sprachrohr der Emotion in der Gruppe fungiert. Sie verweist in den Gruppendiskussionen immer wieder auf die Gefühlsebene und verbindet das Gruppenerleben oftmals mit Erfahrungen aus ihrer eigenen Familie. Sie selbst ist Mutter von 3 Kindern, was mit Sicherheit großen Einfluss auf ihr Agieren und Auftreten bzw. auf ihrer Wahrnehmung bei den anderen TN in der Gruppe hat. Bestätigt wird ihre Wichtigkeit für die Gruppe durch das Soziogramm am dritten Tag, in dem sie von mehr als der Hälfte aller TN Vertrauen sowie Einfluss in der Gruppe bekommt. Eine Teilnehmerin gibt ihr darauf hin Feedback und bringt ihre vermeintliche *„Mutterrolle“* in der Gruppe auf den Punkt: *„Du hast gleich gesagt, dass du noch niemanden vertraust hier, das hat bei mir den Druck genommen, war ehrlich und hat mir Sicherheit gegeben.“* TnN definiert durch ihr Verhalten die Tiefe an Vertrauen und Nähe in der Gruppe, was anderen TN Geborgenheit und Zugehörigkeit vermittelt.

- Der älteste Teilnehmer der Runde (TnG) bekommt über die gesamte Woche immer wieder *„Vaterzuschreibungen“*, die ihn in seiner Funktion für die Gruppe bestätigen. Er wird als gutmütiger und humorvoller Mann beschrieben, der darauf schaut, *„dass ja alle Schäfchen zusammen bleiben“*. TnG macht sich in seinen Beiträgen stets für die Gruppe stark und verweist immer wieder auf seine Erfahrung aus dem Arbeitsleben. Eine Teilnehmerin meldet ihm zurück: *„Du strahlst für mich einfach Lebenserfahrung aus und das, was du sagst, hat Gewicht. Du bist so eine ruhende Persönlichkeit.“* Über diese Rückmeldungen sowie die Kombination von Alter und Aussehen konstituiert sich eine Selbstverständlichkeit seiner Autorität, die an eine sympathische, gutherzige Vaterfigur erinnert.

Auch ich kann bei mir selbst beobachten, dass jener Teilnehmer ein positives Gefühl bei mir auslöst und ich ihm aufmerksam zuhöre. Autorität verbinde ich dabei mit dem tiefen Respekt, den ich TnG und seinem Erfahrungsschatz entgegenbringe.

- Wer hat im Gruppengeschehen Einfluss, wem wird er zugeschrieben und wer nimmt ihn sich einfach. Auch in meiner T-Gruppe kann ich beobachten, dass *„Führung“* unter den TN ein wichtiges Thema im Gruppenprozess darstellt. TnS erhebt meines Erachtens nach immer wieder den Anspruch, die Gruppe zu leiten, sie inhaltlich zu steuern und Diskussionsbeiträge über seine Person laufen zulassen. Er hat mit Sicherheit Einfluss auf das Gruppengeschehen und übernimmt gerade in den ersten Sitzungen wiederholt die Themenführerschaft. Sein Agieren in der Gruppe macht ihn jedoch noch nicht zu einer Autorität, da seine Beiträge, meiner Meinung nach, zu wenig anschlussfähig für den Inhalt der Gruppe sind. Eine andere Teilnehmerin (TnCh) bringt sich hingegen inhaltlich wertvoll und zur Situation passend in die Gruppe ein und baut für mich Autorität über Kompetenz auf. Durch sehr analytische Bemerkungen den Gruppenprozess betreffend macht sie die anderen TN darauf aufmerksam, was gerade im *„Hier und Jetzt“* geschieht. Sie übernimmt damit eine wichtige Funktion im Arbeitsrahmen der Gruppe und signalisiert damit

den anderen TN, dass auf sie Verlass ist, was das gemeinsame Arbeitsziel („Über Gruppe zu lernen“) betrifft. Die dabei entstehenden Erwartungen an TnCh resultieren wiederum in dem Zuspruch von Autorität über die Kompetenz in der Gruppe. Sowohl beim Soziogramm als auch von einer Teilnehmerin (TnE) davor, wird TnCh explizit als Autorität bezeichnet.

Selbstreflexion: *Konstitution und Zuschreibung von Autorität an mich und meine Rolle*

Zu dieser Leitfrage passend, erscheint es mir sinnvoll meine Rolle während der T-Gruppe noch etwas genauer zu reflektieren. Wie erwähnt habe ich von der ersten Sitzung weg eine klare Position in der Gruppe vertreten, nämlich die Oppositionsseite zu TnS. Durch meine emotionale Stellungnahme in der 1.Sitzung, dass mich sein Verhalten aufregen würde, habe ich genauso für andere TN gesprochen und damit Vertrauen gewonnen. Mir kam in den darauffolgenden Sitzungen vor, dass immer mehr Erwartungen an mich gerichtet wurden, gerade was die Kommunikation der Gegenposition zu TnS betrifft. Durch die Intervention des Trainers gegen TnS wurden diese zwar etwas aufgelockert. Die Wünsche an mich als die Person, die für das positive Gruppenklima eintritt, blieben jedoch bestehen. Auch meine inhaltlichen Beiträge und Interventionen waren für die Gruppe nützlich und wurden in weitere Gespräche aufgenommen.

Meine Selbstbeobachtung wurde folglich am dritten Tag in der 5.Sitzung unterstrichen, als die Gruppe über die Kleingruppeneinteilung zu einem Arbeitsauftrag zu reflektieren begann. Viele TN äußerten sich, dass sie gerne mit mir in die Gruppe wollten, da sie davon ausgingen, dass ich entweder „die nötige Kompetenz mitbringe und schon wissen würde, was zu tun wäre“, oder dass „ich ihnen eine gewisse Art von Sicherheit und Vertrauen vermittele, das für eine gemeinsames Arbeiten als wichtig empfunden wird“. Ich bekam also in dieser Sitzung von fast allen TN Zuspruch, was entweder meine Kompetenz, meine Authentizität und Vertrautheit oder mein positives Eintreten für die Gruppe betraf. Durch diese wechselseitige Zustimmung einzelner TN und der sprachlichen Reproduktion meiner Funktion für die Gruppe kam mir vor, als würde sich ein Führungsbild meiner Person verfestigen und gemeinschaftliche Anerkennung finden. Der älteste Teilnehmer TnG bezeichnete mich daraufhin als „Autorität“, was für mich natürlich überaus spannend war.

Rückblickend fallen mir folgende Prozesse ein, die eine solche Wahrnehmung unterstützen könnten:

- * Ich bin von Beginn an für die Gruppe eingetreten, habe mich klar positioniert und damit anderen TN Orientierung und Halt während der unsicheren Anfangsphase gegeben.
- * Ich habe versucht authentisch zu sein und durch die Betonung der Gefühlsebene, meiner Emotionen in der Gruppe, Vertrauen zu mir aufzubauen.
- * Ich habe inhaltlich Akzente gesetzt und mich im Zuge des Arbeitsauftrages „Gruppenprozesse im Hier und Jetzt zu analysieren“ steuernd eingebracht.
- * Ich habe durch zusammenfassende Kommentare die Gruppenmitglieder auf das Arbeitsziel aufmerksam gemacht und konnte auftretende Unsicherheiten durch sachliche Erklärungen der

Situation überwinden. In der 2.Sitzung auf ein Kommentar von mir meinte eine Teilnehmerin:
„Das wäre doch jetzt ein tolles Schlusswort.“

* Durch den Zuspruch anderer prominenter TeilnehmerInnen (TnG, TnN, TnCh), wurde die Wirklichkeit von meinem Platz in der Gruppe reproduziert und gefestigt.

* Ich nahm die Gegenposition zu einem „*störenden und für die Gruppe gefährlichen*“ Akteur ein. Ich konnte ihn „*in die Schranken weisen*“ und sagen „*wann er sich raushalten sollte*“.

Über die Wechselwirkung dieser verschiedenen Prozesse, könnten sich, meiner Meinung nach, Autoritätszuschreibungen von anderen TN an mich konstituiert haben. Interessant für mich war, dass ich im Zuge des Soziogramms nur wenig Einfluss, dafür aber sehr viel Vertrauen von meinen Gruppenmitgliedern bekam. Das würde wiederum die Annahme unterstützen, dass Autorität eine Zusammensetzung positiver Führungseigenschaften ist. Diese heben sich von dem Wunsch bloßer Einflussnahme ab und behalten die Gruppe und ihr gemeinsames Arbeitsziel als solches im Blick. Spannend war für mich zu beobachten, wie sich mein Verhalten und die Reaktionen darauf in den Sitzungen nach jenen Zuschreibungen veränderten. Ich zog mich bewusst etwas zurück und wollte gerade inhaltlich nicht mehr so viel in die Gruppe bringen. Der Zuspruch meine Kompetenz betreffend hat mich ein wenig irritiert, da dieser immer auch mit auftretenden Erwartungshaltungen verbunden ist und den ich in dieser Form nicht erfüllen konnte. Die Reaktionen einzelner TN auf mein zurückhaltendes Verhalten waren schließlich ambivalent, indem sie mir rückmeldeten mich nicht mehr einschätzen zu können. *„Ich stehe im Nebel und sei nicht wirklich greifbar für die Gruppe. Ich übernehme auf der einen Seite die Führung und vermittele der Gruppe Sicherheit und Richtung, im nächsten Moment ziehe ich mich aber zurück und erwidere die Beziehungserwartungen und Wünsche an meine Kompetenz nicht. Mein Verhalten wäre also manchmal ein bisschen widersprüchlich und verunsichernd.“* Diese Rückmeldung hat mich irritiert, da es fast schon wie ein Vorwurf klang zugesprochenes Vertrauen nicht zu erwidern. Jedoch bestätigte es mich auch, indem ich erkannte, wie eng der Grat zwischen Führung einer Gruppe und dem Prozess der Abhängigkeit zu einer Person ist. Ich wollte manche Erwartungen an meine Person nicht erfüllen, da sich sonst vielleicht das Selbststeuerungspotential der Gruppe reduziert hätte.

Autoritätszuschreibungen und der damit verbundener Beziehungsaufbau haben also immer auch mit der Übernahme von Verantwortung zu tun, die wiederum an die Erfüllung einseitiger Erwartungen gekoppelt ist. Wird man als Autorität bezeichnet, ob strukturell oder aus zwischenmenschlichem Prozessen heraus, entsteht also immer die Herausforderung reflektiert mit den gerichteten Beziehungswünschen umzugehen.

Lassen sich Prozesse von Selbststeuerung der Gruppe beobachten?

- Selbststeuerungsmechanismen waren zum ersten Mal während der 5.Sitzung erkennbar. Die Intervention des Trainers wird aufgegriffen, über die schauspielerischen Darstellungen der

Gruppensituation zu reflektieren und sich zu fragen, wer welche Rolle während der Präsentation eingenommen hat. Mit dieser Frage kommt ein Reflexionsprozess in Gang, in dem sich die Gruppe selbst Fragen stellt: *„Warum bist du TnJ außen gestanden und du TnSy in der Mitte, hast du dich selbst dort zugeteilt...?“* Mit Hilfe der Aufstellungsmethaper versuchen die TN Dynamiken innerhalb der momentanen Situation der Gruppe zu identifizieren. Der Trainer hält sich bis auf die erste Intervention komplett raus. Es wirkt so, als ob eine gespannte, suchende Stimmung aufkommen würde, bei der jeder/jede herausfinden möchte, warum er/sie das getan bzw. nicht getan hat. Es gibt ein Thema, was die Gruppe über gemeinsame Kommunikationsstrukturen selbst geschaffen hat.

- Nach dem Soziogramm in der 9. Sitzung bringt eine Teilnehmerin (TnCh) den Prozess der Selbststeuerung passend auf den Punkt: *„Ich muss jetzt einen Gedanken mitteilen, der mir jetzt schon seit de Früh im Kopf hängt. Ich finde es ganz toll, wie wir als Gruppe es selbst entscheiden können, wie viel Raum wir einem Thema geben. Das Thema mit TnT fällt mir ein, das wichtig war, aber nicht komplett zerpfückt wurde, oder auch das Thema heute mit TnS, was denn beneidenswert an den anderen ist, dem wir extrem sensibel gegenüber- getreten sind.“*

- Dass die Gruppe den Weg zur Selbststeuerung erfolgreich beschreitet, lässt sich für mich in den letzten beiden Sitzungen schön erkennen. Viele sehr sensible Themen, wie Attraktivität oder Außenseiter in der Gruppe, sind schon besprochen worden, bei denen sehr vorsichtig aber bewusst diskutiert wurde. In der vorletzten Sitzung sitzen alle TN für ca. 5 Minuten nur da und schauen sich an. Dass Gefühl entsteht, die anderen nun wirklich gut zu kennen und zu jedem/jeder einzelnen in irgendeiner Form Kontakt zu haben. Es herrscht Spannung und gleichzeitig Ruhe im Raum. TnCh sagt: *„Wir sind ein ziemlich erschöpfter Haufen von unterschiedlichen Menschen. Wir sind im Gleichklang. Ich gebe ein Stück von mir und du gibst ein Stück von dir.“*

Zusammenfassung

Die vorliegende Masterarbeit stellt eine theoretische Auseinandersetzung mit dem Thema „Autorität in Gruppen“ dar. Ausgehend von der Annahme, dass Autorität ein Phänomen zwischenmenschlicher Beziehungen ist, wird die Frage diskutiert, aufgrund welcher Bedingungen Autoritätsbeziehungen entstehen bzw. welche Funktionen sie im Aufbau sozialer Interaktionssysteme übernehmen. Als theoretische Basis dient die Systemtheorie und deren analytische Adaptionen bezogen auf das Interaktionssystem „Gruppe“. Spezifische Leitfragen helfen dabei das Autoritätsphänomen systemtheoretisch zu verorten und die Komplexität des Themas zu reduzieren. In Folge werden systemtheoretische Annahmen in das wissenschaftliche Forschungsfeld der Gruppendynamik eingebettet und Fragen zur Autoritätskonstitution in Gruppen im praxisnahen Kontext der gruppendynamischen Trainingsgruppe diskutiert. Beobachtungsbeispiele aus der Teilnahme an einer „T-Gruppe“ dienen als praktische Referenzpunkte und zur Vertiefung wissenschaftlicher Reflexion.

In der theoretischen Diskussion und dem Spagat zwischen systemtheoretischen Überlegungen und dem praktischen Erfahrungsraum „Gruppe“ soll eine differenzierte Sichtweise auf das Autoritätsphänomen in sozialen Beziehungen ermöglicht werden. Autorität bzw. die Auseinandersetzung mit Autorität stellt demnach einen wichtigen Operationsmodus sozialer Interaktionssysteme dar, der auf der einen Seite Komplexität innerhalb eines Kommunikationssystems reduziert und auf der anderen Seite Gruppen - über die Reflexion und Klärung hierarchischer Autoritätsfixierungen bezogen auf einzelne Personen - zur Unabhängigkeit und Selbststeuerung ihrer Systemstrukturen führen kann. Der theoretische Diskurs über die Entstehung und Funktion von Autoritäten in Gruppen hat damit auch hohe praktische Relevanz. Er unterstützt ein modernes Verständnis von Einfluss und Führung (in Gruppen, Teams, usw.), indem Autoritätsbeziehungen strukturgebend sind, gleichzeitig aber die Verantwortung und Steuerung eines sozialen Systems bei diesem selbst bleibt.

Abstract

This thesis will discuss the topic “authority in groups”. Based on the assumption that authority constitutes a phenomenon in social relationships, the author will discuss the question under which conditions authority between people arises and how it impacts the development of social systems. The system theory as well as its analytical adaption focused on the interaction system “group” will form the theoretical base. Guiding questions are helping to embed the authority phenomenon in the system theory and reduce the complexity of the topic. According to that the author will integrate the system theoretical assumptions into the scientific field of group dynamics. The constitution of authority will be discussed both in theoretical concepts of group dynamics as well as in practical examples based on the author’s attendance in a group dynamical training group.

The theoretical discussion and the balance between system theory and the practical field of group dynamics should offer a differentiated perspective on the authority phenomenon in social relations. Authority and its examination display an important operation mode of social interaction systems. On one hand it reduces complexity inside a communication system and on the other hand it could help groups – in form of the reflection and explanation of the fixation with hierarchical authority models – to emerge autonomy and self control of their own system structure. Therefore the theoretical discourse of development and function of authority in social systems gets a practical relevance as well, by maintaining a modern appreciation of influence and management in groups or teams.

Lebenslauf

Matthias Csar, bakk.phil.

Persönliche Daten

Name: Matthias Csar

Kontakt: matthias_csar@hotmail.com

Geburtsdatum: 17.12.1984

Geburtsort: Salzburg

Universitäre Ausbildung:

- | | |
|---------------------|---|
| Seit Okt. 2010 | Masterprogramm Soziologie an der Uni Wien Schwerpunktsetzung: Gruppendynamik und Organisationssoziologie |
| 2007 – 2010 | Bakkalaureat Studium Soziologie an der Uni Wien Schwerpunktsetzung: Familien- und Jugendsoziologie |
| Herbstsemester 2008 | Auslandsaufenthalt: Erasmus in Kopenhagen |

Ausbildung:

- | | |
|-------------|--|
| 2009 – 2010 | Lehrgang zum Outdoor- und Erlebnispädagogen, Freiraum GmbH |
| 2004 – 2006 | Kolleg für Kindergartenpädagogik, 1080 Wien |

Schulbildung:

- | | |
|-------------|--|
| 1995 – 2003 | Bundesgymnasium Zaunergasse, 5020 Salzburg Maturaabschluss mit „Gutem Erfolg“ |
| 1991 – 1995 | Volksschule Großmain, 5084 |

Berufliche Tätigkeiten:

- | | |
|------------------|--|
| Seit Jän. 2012 | Ashoka Österreich, Organisationsentwicklung – Aufbau von „Leading Changemaker“ / Netzwerk für junge Social Entrepreneurs. |
| Okt. – Dez. 2009 | Institut für Jugendforschung (ÖIJ) Wien, dreimonatiges Praktikum. |
| Seit 2007 | Selbstständig, diverse erlebnispädagogische Projekte mit Kindern und Jugendlichen (Integrationshaus Wien, Österr. Kinderkrebshilfe, Freiraum GmbH, Institut für Suchtprävention Wien, u.a.). |