



universität  
wien

# MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Vertrauen, eine dynamische Materie. Handlungspotential  
von Vertrauen in gruppenspezifischen Trainingsgruppen  
aus einer New Materialistischen Perspektive“

verfasst von / submitted by

Ronja Chlebowski, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of  
Master of Arts (MA)

Wien, 2017 / Vienna 2017

Studienkennzahl lt. Studienblatt /  
degree programme code as it appears on  
the student record sheet:

A 066 808

Studienrichtung lt. Studienblatt /  
degree programme as it appears on  
the student record sheet:

Masterstudium Gender Studies

Betreut von / Supervisor:

ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Eva Flicker



### **Erklärung zum selbstständigen Verfassen der Arbeit**

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst habe. Ich habe keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche gekennzeichnet. Ich versichere, dass ich diese Masterarbeit bisher weder im In- noch Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe. Wien, am 01. September 2017

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Chlebowski', with a stylized flourish at the end.

Ronja Chlebowski

## **Danksagung**

Ich danke Ao. Univ.-Prof. Dr. Mag. Eva Flicker für die wissenschaftliche Betreuung und Inspiration, für die intellektuelle und seelische Unterstützung und insbesondere für ihre Begeisterungsfähigkeit und stets motivierenden Worte.

Weiter danke ich meiner Trainingsgruppe, die für spannende Ergebnisse gesorgt und mich zum Teil zum Staunen gebracht hat. Ein großer Dank gilt denjenigen Teilnehmer\*innen, die mich auch über die Seminardauer hinaus unterstützt haben. Außerdem möchte ich an dieser Stelle auch den zwei Trainern meiner Trainingsgruppen danken, die sich die Zeit genommen haben, mir mit Rat zur Seite zu stehen und geduldig viele Fragen beantwortet haben.

Ein besonderer Dank gilt meinen Eltern für ihre mentale und tatkräftige Unterstützung und allen Personen die meine Arbeit gelesen, kommentiert und mich durch diesen Prozess begleitet haben, insbesondere Christine. Ein großes Dankeschön auch an Steffi, Sophie, Lukas, Aaron, Bianca, Vicky und Elin.

## Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung .....	8
2 Positionierung.....	10
2.1 Forschungsinteresse .....	12
2.2 Forschungsdesign.....	14
3 Theorie und Praxis der Gruppendynamik.....	17
3.1 Gruppendynamik.....	17
3.2 Soziales System Gruppe .....	19
3.3 Gruppe als Hybrid von Interaktion und Organisation .....	19
3.4 Gruppendynamisches Training.....	21
3.5 Dimensionen im gruppendynamischen Raum.....	24
3.5.1 Drinnen/draußen: Dimension Zugehörigkeit.....	24
3.5.2 Oben/ Unten: Dimension Macht und Einfluss .....	24
3.5.3 Nah/Fern: Dimension Intimität.....	26
3.6 Soziogramm.....	27
3.7 Macht in Gruppen .....	28
3.7.1 Einflussmacht.....	29
3.7.2 Diskursmacht .....	30
3.7.3 Machtauswirkungen in der Gruppendynamik .....	31
3.7.4 Macht und Vertrauen .....	33
4 Vertrauen.....	35
4.1 Vertrauen, Gefühle, Affekte und Emotionen .....	37
4.1.1 Gefühle und Emotionen .....	37
4.1.2 Affekte.....	39
4.1.3 Vertrauen und Affekte .....	40
4.2 Vertrauen zur Reduktion von sozialer Komplexität .....	41
4.3 Grundlage von Vertrauen.....	42
5 New Materialistische Perspektive auf Vertrauen.....	47
5.1 New Materialism.....	47
5.2 Matter/ Materie und Bedeutung .....	50
5.3 Agency.....	51
5.4 Wirkmächtigkeit.....	53
5.5 New Materialism und Allgemeine Systemtheorie .....	54
5.6 Kategorie „Geschlecht“ .....	57
5.7 Geschlechtsdifferenz in der Gruppendynamik .....	59
6 Methode .....	62

6.1 Vorteile und Grenzen der teilnehmenden Beobachtung.....	62
6.2 Agency und Wissenschaftskörper-Sein.....	64
6.3 Feldstudie Gruppendynamikseminar .....	65
6.4 Generierung der Beobachtungsergebnisse .....	69
7 Auswertung.....	71
7.1 Vertrauensvorschuss .....	74
7.2 Prüfung von Vertrauen .....	77
7.2.1 Dimension Zugehörigkeit .....	78
7.2.2 Dimension Macht und Einfluss.....	79
7.2.3 Dimension Intimität.....	81
7.2.4 Geprüft?!.....	82
7.3 „Vertrauensnetzwerk“ .....	84
7.3.1 Exkurs Netzwerk oder Untergruppe.....	84
7.3.2 Aufgabe des Netzwerks.....	86
7.3.3 Normierung durch Vertrauen.....	89
7.3.4 Attraktivität des Netzwerks .....	91
7.3.5 Konsequenzen des Netzwerkes auf dynamische Prozesse in der T-Gruppe.....	93
7.3.6 Meine Position im Vertrauensnetzwerk .....	96
7.4 Agency.....	98
7.4.1 Reflexivität von Vertrauen.....	100
7.5 Zusammenfassung der Ergebnisse.....	104
8 Reflexion und Kritik aus einer new-materialistischen Perspektive.....	107
8.1 Kritik an der Geschlechtsdifferenz in gruppendynamischer Literatur .....	108
8.2. Die hegemoniale Auswahl von Teilnehmer*innen .....	111
8.3 Das Trugbild des Heterogenitätskriteriums von T-Gruppen.....	112
9 Ausblick.....	114
Bibliographie .....	115
Abbildungsverzeichnis.....	120
Anhang .....	121
Zusammenfassung.....	159
Abstract .....	160



## 1 Einleitung

Vertrauen erhält in verschiedenen Medien des deutschsprachigen Raumes, zum Beispiel im Zusammenhang mit politischen Führungen, Banken Krisen oder Skandalen der Automobil- oder Lebensmittelindustrie, immer wieder eine hohe Präsenz. Eine Präsenz in Themenfeldern, die bedeutend für viele Menschen scheinen oder viele Menschen betreffen. Und häufig ist es eine Präsenz mit negativ besetzten Attributen. Themen über Vertrauen scheinen aufzukommen, wenn Vertrauen eher im Begriff steht verloren zu gehen und sich Vertrauen in Misstrauen wandelt. Aber warum wird Vertrauen selten thematisiert, wenn es existent ist, beziehungsweise wenn es positiv beladen ist? Wird vorhandenes Vertrauen eben nicht thematisiert, weil es schwierig ist Vertrauen zu sehen oder zu messen?

In dieser Arbeit möchte ich nicht untersuchen, was fehlendes Vertrauen nicht mehr zu leisten vermag, sondern aus einem positiven Blickwinkel betrachten, was Vertrauen leisten kann. Wenn wahrzunehmen ist, dass abbrechendes und fehlendes Vertrauen große, teilweise verheerende gesellschaftspolitische Folgen hat, dann muss vorhandenes Vertrauen gleichfalls ein mächtiges Potenzial beinhalten. Ich gehe davon aus, dass dieses Potenzial existent ist. Meine Arbeit fragt nach diesem Potenzial und umfasst ganz speziell, wie dieses Potenzial als Handlungspotenzial genutzt werden kann. Um ein Handlungspotenzial von Vertrauen wissenschaftlich behandeln zu können muss ich folgenden, grundlegenden Sachverhalt lösen: Wie kann Vertrauen gemessen werden?

In der im Spiegel Online veröffentlichten Kolumne von Augstein „Vertrauen in Zeiten des Wahnsinns: Merkels Hose und die Angst der Deutschen“ (2017) wird beispielsweise die Vertrauenswürdigkeit der deutschen Bundeskanzlerin anhand ihrer Hose gemessen, die sie beim Wandern zum fünften Jahr in Folge trägt. Diese konstante Wahl der Kleidung in einer Zeit, in der die Angst der Deutschen vor Veränderung groß sei, lässt laut Artikel darauf schließen, dass viele Deutsche ihre Kanzlerin für eine gute halten, weil sie darauf vertrauen, dass sie mit einer modischen Konstanz keine überraschenden politischen Umbrüche von ihrer Kanzlerin zu erwarten haben.

Der Artikel übt deutlich Kritik an dem Politikstil, der als Vermeidung von Auseinandersetzungen und mit fehlenden, durchgreifenden Entscheidungen beschrieben wird. Und trotzdem scheint das Vertrauen da zu sein und lässt sich in diesem Fall über den Indikator „Hose“ beschreiben. In dieser Arbeit möchte ich aber noch einen Schritt weiter gehen und Vertrauen nicht über materialisierte Indikatoren, wie z.B. Kleidung analysieren, sondern Vertrauen als eigenständige Materie behandeln. Der New Materialismus stellt mir dazu nicht nur eine Perspektive zur Verfügung, die es ermöglicht, Vertrauen als eigene Materie zu beschreiben, sondern auch ein Instrument, um das Handlungspotenzial von Vertrauen auf seine Wirkmächtigkeit untersuchen zu können.

Das Verständnis von Vertrauen als Materie muss dafür allerdings zunächst klar definiert werden. Weiter richten sich auch einige Fragen an die Beschaffenheit dieser Materie. Wer hat Zugang zu dieser Materie und wer nicht? Wer nutzt diese Materie? Zwischen wem wird diese Materie ausgetauscht? Diese Fragen implizieren, dass sie verschiedene Eigenschaften besitzen kann oder ihr in einem Prozess verschiedene Eigenschaften zugeschrieben werden können. Um die Eigenschaften empirisch herauszustellen, werden explizit gruppenspezifische Prozesse in Form einer beobachteten Trainingsgruppe der Gruppendynamik in meiner Arbeit herangezogen. Diese Prozesse beinhalten zum einen zwischenmenschliche Komponenten und soziale Beziehungen und zum anderen auch vergeschlechtlichte Zuschreibungen, die an die Materie Vertrauen getätigt werden, wie diese Arbeit aufzeigen wird.

Das Ziel dieser Arbeit liegt darin, zu untersuchen, wie sich das Handlungspotenzial von Vertrauen entfalten kann, ohne dichotome geschlechtliche Vorstellungen zu reproduzieren. Vertrauen als dynamische Materie zu begreifen, wie der Titel dieser Arbeit es vorschlägt, beinhaltet daher, das Potenzial des Prozesses der Materialisierung von Vertrauen neu zu definieren.

## 2 Positionierung

Ich gehe davon aus, dass wissenschaftliche Forschung immer mit der/m Forschenden verknüpft ist und auch die entstehenden Ergebnisse vor diesem Kontext betrachtet werden müssen. Mein wissenschaftlicher Hintergrund liegt in dem transdisziplinären Fach der Gender Studies. Transdisziplinär bedeutet in dem Sinne, Inhalte des Studiums der Gender Studies auf andere gesellschaftliche oder wissenschaftliche Bereiche zu übertragen und dort anzuwenden. Mein Forschungsinteresse hat zu einer Verknüpfung der Gender Studies mit verschiedenen disziplinären Zugängen aus dem New Materialism und der Gruppendynamik geführt. Die vorliegende Arbeit setzt sich daher aus diesen Inhalten zusammen.

Ich möchte zunächst meine Positionierung darlegen, da aus dieser die Motivation und mein Forschungsinteresse für die vorliegende Arbeit entwachsen sind. Im Weiteren möchte ich aufzeigen, warum ich die verschiedenen Zugänge ausgewählt habe und wie ich sie auf einer Theorie- und Praxisebene miteinander verknüpfe.

Als weiße Frau der Mittelschicht mit deutscher Staatsbürgerinnenschaft bewege ich mich, geprägt durch meinen familiären Hintergrund und dem Studium der Gender Studies, in akademischen und feministisch-aktivistischen Kreisen. Das Studium eröffnet mir den Zugang zu akademischen Wissen und zum anderen eine Vernetzung mit Menschen, die sich mit ähnlichen Inhalten beschäftigen und (politisch) aktiv werden. Beides im Austausch prägt mein (Alltags-)Wissen und wirkt wiederum miteinander.

Mein Zugang zu Bildung und Wissen muss als privilegiert erachtet werden, da dieser anderen Personen und Personengruppen durch ungleiche soziale Chancen, trotz Gleichheitsgrundsatzes verwehrt bleibt. Durch meine privilegierte Position bin ich von vielen sozialen Ungleichbehandlungen oder Diskriminierungen aufgrund sozialer oder religiöser Minorität, Hautfarbe, Ethnizität oder Sexualität ausgeschlossen.

In dieser Arbeit beschäftige ich mich aus eigener Betroffenheit mit der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern und einhergehender Diskriminierung von Frauen. Die Thematisierung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hat eine soziale

Relevanz und dementsprechend eine Relevanz für diese Arbeit, da es trotz Gleichheitspostulat in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen zu einer Ungleichbehandlung der Geschlechter kommt. Geschlechtsspezifische Zuschreibungen wurden und werden in den gesellschaftlichen Diskurs, sowohl von Frauen als auch Männern, eingebettet und rechtfertigen so ein binäres Verhältnis zwischen Frauen und Männern, das oftmals zu einer Bevorteilung und Erhöhung für manche Männer führt. Die feministische Wissenschaftskritik richtet sich gezielt gegen diese Zuschreibungen, die zu einem hierarchischen Geschlechterverhältnis führen und einen strukturellen Ausschluss von Frauen aus gewissen wissenschaftlichen, akademischen und professionellen Bereichen suggerieren. Ich verstehe daher auch eine feministische Perspektive in dem Sinne, dass sie die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern aufzuzeigen und auszugleichen versucht.

Meine Motivation ist es, über eine feministische Perspektive einen Beitrag dazu zu leisten, diskriminierende Verhältnisse zu verändern. Ich positioniere mich in dieser Arbeit explizit mit einem feministischen Verständnis unter der Definition von Rosemary Hennessy (2003, S. 155):

*„Feminismus lässt sich als Ensemble von Debatten, kritischen Erkenntnissen, sozialen Kämpfen und emanzipatorischen Bewegungen fassen, das die patriarchalen Geschlechterverhältnisse, die alle Menschen beschädigen, und die unterdrückerischen und ausbeuterischen gesellschaftlichen Mächte, die insbesondere Frauenleben formen, begreifen und verändern will.“*

Allerdings kann der Feminismus an ein sich selbst reproduzierendes Problem stoßen, dass durch den Versuch der Dekonstruktion von Geschlechterbinarität und hierarchischem Verhältnis entsteht. Durch die Untersuchung von binären Strukturen mit der Arbeit am Unterschied zwischen Männern und Frauen, werden sowohl Frauen als auch Männer über ihr Geschlecht definiert. Diese Definition erfolgt über das ursprüngliche Wesen, der Essenz von Männern und Frauen, durch die sie sich unterscheiden und wird an dem Geschlechtskörper festgemacht. Dieser Essentialismus birgt die Gefahr, bestehende Strukturen zu vertiefen, anstatt sie aufzulösen. Auch wenn der Feminis-

mus dieses als Strategie in Kauf nimmt, bis eine Gleichstellung des Verhältnisses erfolgt, halte ich diese Herangehensweise für prekär.

Ich beziehe mich daher in dieser Arbeit auf eine neue materialistische Perspektive, die versucht aufzuzeigen, wie gesellschaftliche Zuschreibungen im Prozess zu und zwischen Körpern werden, entstehen und sich zu diesen materialisieren, ohne sie über den Körper und Geschlecht zu definieren. Dieser prozesshafte Gedanke eines Werdens im Gegensatz zu einem Sein enthält das Potenzial, die Binarität und einhergehende Hierarchisierung in ihrer Untersuchung aufzuheben, anstatt sie zu verfestigen. Explizit stelle ich die Materie „Vertrauen“ in den Vordergrund meiner Untersuchungen und versuche Zuschreibungen, die an diese Materie gerichtet werden, zu analysieren. In dieser Arbeit steht die Wechselseitigkeit dieses Prozesses im Vordergrund, in der die Materialität zwischen Körpern betrachtet wird und so soziale Beziehungen in den Vordergrund rückt. Der Ausgangspunkt der Untersuchung und das daraus entstandene Forschungsinteresse möchte ich im Folgenden darlegen.

## **2.1 Forschungsinteresse**

Die Auswahl des Themas der vorliegenden Arbeit „das Handlungspotenzial<sup>1</sup> von Vertrauen in gruppensdynamischen Prozessen“ gründet auf eigenen ersten Erfahrungen in der Gruppendynamik, die ich im Rahmen des Lehrangebotes meines Studiums der Gender Studies machen durfte. Im Zuge meines ersten gruppensdynamischen Trainings habe ich festgestellt, dass an „Vertrauen“ Zuschreibungen getätigt wurden, die ich mir durch die gruppensdynamische Literatur nicht erschließen konnte. Die daraus resultierenden offenen Fragen haben schließlich zu meinem Forschungsinteresse geführt.

Ich bin Teilnehmerin meines ersten gruppensdynamischen Trainings geworden, mit dem Ziel, Gruppen und mich selbst in Gruppen besser verstehen zu können. In meinem ersten Seminar der Gruppendynamik wurde meine Rolle in der Gruppe mit viel Vertrauen verbunden, jedoch mit keinem Einfluss. „Vertrauen“ und „Einfluss“ sind, neben der Kategorie „Irritation“ feststehende Begriffe, die oft während des gruppensdynamischen

---

<sup>1</sup> Handlungspotenzial wird hier als „agency“ aus der Theorie des New Materialism verwendet und in Kapitel 5.3 erläutert.

<sup>2</sup> Wirkmächtigkeit wird der Theorie des New Materialism entnommen und in der vorliegenden Arbeit in

schen Trainings in Form eines Soziogrammes Verwendung finden. Dieses Soziogramm besteht aus eben diesen drei Kategorien: Einfluss, Vertrauen und Irritation. Jede/r Teilnehmer\*in vergibt drei Stimmen in jeder Kategorie an Teilnehmer\*innen der eigenen Gruppe, außer an sich selbst. Danach werden die Stimmen ausgewertet und ersichtlich auf einem Plakat für jeden angezeigt. Mein Forschungsinteresse entspringt diesem Soziogramm, denn es gründet auf Fragen an dem relationalen Charakter der verwendeten Kategorien. In meinem Fall habe ich mich gefragt, wie kann „Vertrauen“ ohne „Einfluss“ und andersrum „Einfluss“ ohne „Vertrauen“ bestehen? Wie verhalten sich beide Kategorien zueinander und gibt es das eine ohne das andere? Und noch pragmatischer habe ich mich gefragt, was habe ich von viel Vertrauen, wenn ich dennoch keinen Einfluss habe? Besitzt Vertrauen in gruppendynamischen Prozessen überhaupt Handlungspotenzial, um das Gruppengeschehen mitgestalten zu können? Und wenn ja, wie wird dieses wirkmächtig<sup>2</sup>?

Mein Forschungsinteresse gründet allerdings auch auf einer zweiten Beobachtung, die mit der ersten verknüpft ist. Das Potenzial, Handlungen beeinflussen und erzeugen zu können, beinhaltet für mich die Macht, das Gruppengeschehen aktiv mitzugestalten. Das Thema Macht ist unter anderem deshalb so relevant für die vorliegende Arbeit, weil es mit den Kategorien „Einfluss“ und „Vertrauen“ von den Gruppenteilnehmer\*innen verknüpft worden zu sein schien. So schien Macht, als Einflussmacht das Gruppengeschehen beeinflussen zu können, an die Kategorie „Einfluss“ gebunden und der Kategorie „Vertrauen“ gegenübergestellt zu werden.<sup>3</sup>

Es wurden allerdings auch weitere verschiedene Zuschreibungen und Eigenschaften sowohl an die Kategorie „Einfluss“ als auch an „Vertrauen“ getätigt. Die meisten Stimmen des Soziogramms in der Kategorie „Einfluss“ erhielt ein Mann, während ich, eine Frau, die meisten Stimmen des Soziogramms in der Kategorie „Vertrauen“ erhielt. Im Zuge dessen, wurden außerdem einige Zuschreibungen an beide Kategorien getroffen,

---

<sup>2</sup> Wirkmächtigkeit wird der Theorie des New Materialism entnommen und in der vorliegenden Arbeit in Kapitel 5.4 erläutert.

<sup>3</sup> Macht spielt in der Gruppendynamik eine große Rolle und wird in der vorliegenden Arbeit in Kapitel 3.7f. definiert.

die über das Geschlecht der Teilnehmer\*innen definiert wurden. Insbesondere diese vergeschlechtlichten Zuschreibungen an Vertrauen haben mein Forschungsinteresse geweckt.

Ich gehe davon aus, dass das „Handlungspotenzial von Vertrauen in gruppendynamischen Prozessen“ nicht unabhängig von seinen Zuschreibungen betrachtet werden kann, sondern beides sich gegenseitig bedingt. Ich möchte daher beide Aspekte meines Forschungsinteresses in meiner Untersuchung berücksichtigen. Das stellt mich vor zweierlei Schwierigkeiten, die ich sowohl auf der Theorie- als auch auf der Praxisebene lösen muss. Zum einem möchte ich den vergeschlechtlichten Zuschreibungen auf den Grund gehen, aber ich möchte sie, begründet durch meine Positionierung, nicht reproduzieren und damit bestehende Strukturen vertiefen. Zum anderen sind die vergeschlechtlichten Zuschreibungen keine starr verankerten, sondern können je nach Gruppe und Gruppenverlauf variieren.

## 2.2 Forschungsdesign

Im Folgenden möchte ich darlegen, wie die Verknüpfung der Gender Studies mit den disziplinären Zugängen des New Materialism und der Gruppendynamik konkret das Forschungsdesign dieser Arbeit gestaltet.

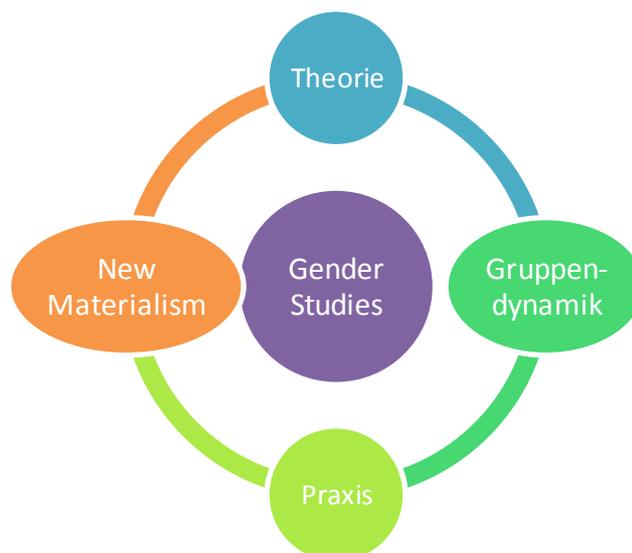


Abbildung 1 Forschungsdesign

Ich behandle zum einem den New Materialism als theoretische Grundlage und wende sie auf die Praxis der Gruppendynamik an. Gleichzeitig beziehe ich aus der Gruppendynamik, in Form einer gruppendynamischen Trainingsgruppe, die praktische Grundlage, um sie auf die Theorie des New Materialism anzuwenden. Es ergeben sich daher zwei Verknüpfungspunkte sowohl auf der Theorie- und Praxisebene, in deren Mittelpunkt immer die Gender Studies, als transdisziplinärer Hintergrund verstanden werden muss.

Zur Untersuchung meines Forschungsinteresses scheint es mir notwendig, mit einer Perspektive an die Analyse der von mir benannten Forschungsinhalte und Fragen heranzugehen, die zuvor benannte Schwierigkeiten berücksichtigt. Die Einnahme der Perspektive des New Materialism halte ich für geeignet, weil der New Materialism ein Instrument bietet, mit dem ich Vertrauen als eigene Materie definieren kann. Der New Materialism stellt die Materie, an die binäre, hierarchische Geschlechtszuschreibungen gerichtet werden, in den Vordergrund und mit dieser Herangehensweise kann ich Zuschreibungen der Materie Vertrauen analysieren, ohne sie über den Geschlechtskörper zu definieren. Die Perspektive des New Materialism liefert demnach eine Möglichkeit, Handlungspotenzial von Vertrauen theoretisch zu erfassen, ohne vergeschlechtlichte Zuschreibungen zu verstärken. Ein weiterer Vorteil ist auch, dass Zuschreibungen in der Theorie des New Materialism nicht als gegebene, starr verankernde angenommen werden, sondern als sich entwickelnde, die das Potenzial beinhalten, sich zu verändern. Da ich auf einer Praxisebene konkrete Daten in einer gruppendynamischen Trainingsgruppe erheben möchte, eignet sich der New Materialism als theoretische Grundlage ebenfalls, um diese gruppendynamischen Prozesse zu erfassen und zu beschreiben.

Ich nehme gezielt die Gruppendynamik sowohl auf der Theorie- und Praxisebene hinzu, weil die gruppendynamische Wissenschaft einen direkten Anwendungsbezug hat und in und durch die Praxis entsteht. Außerdem können auf gruppendynamischer Ebene Hinweise auf gesellschaftliche Strukturen und Systeme geboten werden.

Meine erste Erfahrung mit einer gruppendynamischen Trainingsgruppe hat mein Interesse für gruppendynamische Prozesse auch über die aktive Teilnahme hinaus geweckt

und mich an die gruppensdynamische Wissenschaft geföhrt. Die prägnanteste Erkenntnis hier war, dass die Inhalte meines Studiums der Gender Studies, wie z.B. Wirkmacht von Geschlechterkonstruktionen in Wissenschaft und Gesellschaft, scheinbar wenig Relevanz, weder in der Praxis noch in der Theorie, finden und damit verbundene, strukturell verfestigte hierarchische Verhältnisse in der Gruppendynamik sehr gering thematisiert werden. Ich möchte daher die Inhalte meines Studiums und Perspektive des New Materialism auf die Gruppendynamik anwenden und durch die Erforschung dieser Aspekte eben benannten Leerstelle verringern.

### **3 Theorie und Praxis der Gruppendynamik**

Das Konzept der Gruppendynamik zielt auf (Erfahrungs-) Lernen von gruppendynamischen Prozessen in Kleingruppen, sogenannten Trainingsgruppen ab. Um Prozesse des gruppendynamischen Trainings verstehen zu können, muss zunächst beleuchtet werden, was eine Gruppe überhaupt ist. Wenn hier der Begriff „Gruppe“ benutzt wird, dann im Sinne von einem sozialen System. Soziale Systeme, wie die „Gruppe“ zeichnen sich durch eine hohe Komplexität aus. Daher ist es sinnvoll, eine Theorie heranzuziehen, um soziale Systeme und Gruppenprozesse darstellbar zu machen. Die Systemtheorie bietet so einen Ansatz und soll anschließend vorgestellt werden. Im Weiteren wird die „Gruppe“ als Hybrid zu den ihr verwandten sozialen Systemen „Interaktion“ und „Organisation“ in Beziehung gebracht, um sie im Verhältnis und in Abgrenzung zueinander verstehen zu können.

Abschließend wird das Design der „gruppendynamischen Trainingsgruppe“ vorgestellt. Dazu ist es nötig aufzuzeigen, was eine Trainingsgruppe ist, wie sie abläuft und welches Potenzial sie inne hat. Dieses Kapitel soll als theoretischer Grundbaustein verstanden werden. Ohne ein Verständnis für Gruppen und gruppendynamische Prozesse kann die weitere theoretische Fundierung in dieser Arbeit über die New Materialistische Perspektive keinen Anschluss finden.

#### **3.1 Gruppendynamik**

Die „Entwicklung“ des gruppendynamischen Settings geht auf Kurt Lewin, den sogenannten Gründervater zurück. In den 1930ern und 40ern entwickelte er diese Methode vor dem Hintergrund des Nationalsozialismus, um über Gruppen(-arbeit) Demokratisierungsprozesse zu befördern (König / Schattenhofer 2010, S. 10). Lewin entwickelte die Gruppendynamik als praktisches Verfahren. Zusammen mit der theoretischen Fundierung von Jakob Moreno, der etwa zur gleichen Zeit Konzepte für Gruppen und Forschung entwickelte, entstand nicht nur die Anwendung der Gruppendynamik, sondern auch deren Wissenschaft. Der Begriff „Gruppendynamik“ hat daher heute drei verschiedene, oft miteinander korrelierende Bedeutungen (ebd., S. 12f.):

1. Er bezeichnet *das Geschehen in Gruppen*, die Dynamik von Veränderungen und Kontinuität, mit anderen Worten: das Kräftespiel einer Gruppe.
2. Er bezeichnet *die wissenschaftliche Erforschung* solcher Prozesse in kleinen Gruppen, also Gruppendynamik als eine Disziplin innerhalb der Sozialwissenschaften.
3. Darüber hinaus wird mit Gruppendynamik *ein Verfahren sozialen Lernens* bezeichnet, das bei Erwachsenen soziale Lernprozesse und Verhaltensänderungen anstoßen sollen.

Nach Wimmer „liegt die Annahme zugrunde, dass sich die Dynamik einer Gruppe im Kern aus jenen eigentümlichen Herausforderungen speist, die mit der spezifischen Entwicklung des sozialen Systems Gruppe unweigerlich verbunden sind.“ (Wimmer, 2006, S. 39). Hier wird deutlich, dass nicht nur die Herausforderungen oder Problemfelder mit der Gruppe als soziales System verbunden sind, sondern dass es genau diesen Hintergrund braucht, um Prozesse beobachten und analysieren zu können. Zum Beschreiben sozialer Phänomene ist es also sinnvoll, eine „integrierte, universale Theorie des Sozialen“ heranzuziehen, die sich in Niklas Luhmanns soziologischer Systemtheorie finden lässt (vgl. Pelikan 2004, S. 2). Inwiefern diese Theorie wirklich als universal anzusehen ist, ist kontrovers. Was die Theorie, die Kommunikation als Voraussetzung für die Entstehung jedes sozialen Systems betrachtet, allerdings leisten kann, ist ein Instrument zu bieten, das die Komplexität von Gruppen darstellbar machen lässt. Um also komplexe gruppendynamische Prozesse zu beschreiben, lohnt es sich, Gruppendynamik und soziologische Systemtheorie zusammenzudenken. Diese Zusammenführung ist kein neuer Ansatz, sondern entstand in den 1980ern (vgl. Wimmer 1996), um in ihrer Ergänzung zu einem besseren Verständnis von dynamischen Prozessen zu führen. Allerdings darf dieser Ansatz nicht als ein Steuerungsmechanismus von Dynamik verstanden werden, sondern als einer, der Dynamiken zu erklären und zu verstehen vermag. Die Entwicklungsmöglichkeiten von Gruppen existieren durch die in ihnen immer neu entstehenden Prozesse. In vielen Gruppen, beispielsweise im beruflichen Kontext, fungiert eine (autoritäre) Führung als Steuerungsmechanismus der Dynamik, um zu einem konkreten Ergebnis oder Ziel zu kommen. In gruppendynamischen Trai-

ningsgruppen hingegen verhält sich „die Steuerung von Gruppen (...) vor allem als Selbststeuerung“. Die Selbststeuerung beinhaltet den Vorteil den „Reflexionsprozess der Gruppe in Bezug auf sich selbst“ zu konzipieren (König / Schattenhofer 2008, S. 20).

### **3.2 Soziales System Gruppe**

Eine allgemeine Definition einer Gruppe als soziales System bezeichnet die Gruppe als Vermittlungsinstanz zwischen Individuum und Gesellschaft (Willke 1978, S. 343). Hier werden verschiedene Punkte direkt sichtbar. „Gruppe“ beinhaltet also eine Ebene, auf der vermittelt wird. Diese Vermittlungsebene umfasst jede Interaktion die in einer Gruppe stattfindet. Interaktion ist nach Luhmann ein soziales System, welches auf den sozialen Kontakt physisch Anwesender beruht und die Voraussetzung von Gesellschaft bildet. Interaktion umfasst Kommunikation und kann, genauso wie jedes andere soziale System, nur durch Kommunikation bestehen (vgl. Luhmann 1984, S. 33ff.). Luhmann selbst geht in der soziologischen Systemtheorie weniger auf „Gruppen“ als soziales System ein, sondern beleuchtet die sozialen Systeme Interaktion und Organisation als Formen des Gesellschaftsvollzugs (vgl. Pelikan 2004, S. 3). Wenn Kommunikation die Bedingung für jedes soziale System, also auch das der „Gruppe“ ist, muss die Ebene des Individuums, von Luhmann auch Mikroebene genannt, in Zusammenhang mit einer höheren Ebene gebracht werden. Da Willke von Gruppe als einer Vermittlungsinstanz zwischen Individuum und Gesellschaft spricht, ist für die vorliegende Arbeit das soziale System zwischen Mikroebene und Makroebene relevant. Nach Luhmann befindet sich dort die Mesoebene, welche das soziale System „Organisation“ umfasst (vgl. Luhmann, 1988). Aus diesem Grund scheint es wichtig, beide Formen, Gruppe und Organisation in ihren Gemeinsamkeiten und Unterschieden gegenüberzustellen.

### **3.3 Gruppe als Hybrid von Interaktion und Organisation**

Die oben genannte allgemeine Definition für „Gruppe“ als Vermittlungsinstanz kann auch für „Organisation“ verwendet werden. Zwischen Gruppe und Organisationen kann es daher zu vielen Überschneidungen kommen, aber beide Typen sind charakteristisch klar voneinander zu trennen. Tendenziell verhält es sich so, dass es in einer Organisation immer Gruppen geben kann, in einer Gruppe jedoch keine Organisatio-

nen. Manche Kriterien einer Gruppe, treffen also oft auch auf Organisationen zu, andersherum gilt es allerdings nicht.

Beide Systeme bestehen durch eine Anzahl von Individuen, die ausgetauscht werden können, ohne dass die Systeme inexistent werden. Allerdings sind Erwartungen in Gruppen vielmehr an die einzelnen, ihr angehörigen Personen gerichtet und durch Beziehungen bestimmt. Daher verhält es sich mit der Austauschbarkeit der Individuen in dem System „Gruppe“ schwieriger. Im Gegensatz zu Organisationen haben die Individuen daher einen stärkeren Einfluss auf die Konstellationen der Gruppen. Dieser Bezug kann dazu führen, dass sich eine Gruppe durch eine andere personelle Zusammensetzung stark verändert, wohingegen Organisationen so strukturiert sind, dass durch ein Austauschen von Mitgliedern das System in seiner Funktionsweise nicht beeinträchtigt wird. Die Beziehungen der Mitglieder untereinander sind daher an sich in Organisationen eher strukturell und können funktionsbedingt hierarchisiert sein. In Gruppen kann das auch der Fall sein, aber sie sind zudem sehr komplex und daher auch eher diffus. Das zeigt sich vor allem auch in der Kommunikation in beiden Systemen. In Organisationen ist auch diese stark strukturiert und verläuft in der Regel auf einer Ebene (z.B. einer Abteilung) oder hierarchisch bedingt, top-down oder bottom-up<sup>4</sup>. In Gruppen ist die Kommunikation abhängig von den Teilnehmer\*innen und den möglichen Beziehungen zwischen ihnen. Daher sind nicht nur die Beziehungen äußerst komplex, sondern die Kommunikation ebenfalls.<sup>5</sup>

Ein anderer wichtiger Punkt sind Affekte und welche Bedeutung sie in beiden Systemen spielen. In Organisationen wird oft versucht, Emotionen regulierbar zu machen. Das kann über verschiedene Strukturen laufen, wie Normen oder Formalien, um einen möglichst geringen Effekt auf die Funktion der Organisation zu haben und die Zielerrei-

---

<sup>4</sup> (engl. von oben-nach-unten und engl. von unten-nach-oben) Bezeichnet in der Systemtheorie Wege, Prozesse oder Strukturen von Kommunikation oder Selbstorganisation in organisatorischen Hierarchien. Prozesse werden dementsprechend entweder auf der höchsten Managementebene angesetzt und von dort in alle Bereiche der Organisation getragen (top-down) oder der Ansatz beginnt bei den Mitarbeiter\*innen der Organisation und wird dann in die Führungsebene getragen (bottom-up).

<sup>5</sup> Die Dichte der Kommunikation lässt sich anhand der aus der Kybernetik stammenden Formel  $\frac{n(n-1)}{2}$  (n=Personenanzahl) berechnen. Das Ergebnis gibt die möglichen Beziehungen in Abhängigkeit der Gruppengröße an, welche ein Soziales System im selben Zeitabschnitt produzieren kann.

chung nicht zu behindern. In Gruppen, die auch ein Ziel oder eine Aufgabe verfolgen, lassen sich ebenfalls Steuerungsmedien und Normierungen finden, die auf Gefühle Einfluss nehmen, aber trotzdem spielen Affekte und ihre Effekte gerade für die Dynamik eine wichtige Rolle. Pagès schreibt Gruppen ein „Gruppengefühl“ zu, in dem er sagt, dass „das Geschehen in Gruppen und Organisationen (...) von affektiven Phänomenen kollektiver Art bestimmt (wird)“ (1974, S. 9) und „diese affektive Erfahrung (...) die Grundlage der Gruppenbildung (ist), denn sie verbindet einen jeden nicht nur mit irgendeinem bestimmten anderen, sondern mit allen“ (ebd., S. 122).<sup>6</sup>

Es lässt sich also sagen, dass Gruppen sich zwischen den emotionalen Bindungen in ihrer Zusammensetzung und der sachlichen Ebene des Arbeitsauftrages befinden, weshalb Neidhart die Gruppe auch als eine eigene vierte Systemebene, neben Mikro-, Meso-, und Makroebene beschreibt. Die Gruppe darf nicht als Gegensatz zur Organisation verstanden werden, sondern vielmehr als eigener Systemtyp, als „Hybrid“ zwischen Interaktion und Organisation, also zwischen Mikro- und Mesoebene (vgl. Pelikan, 2004). Es ist aus diesem Grund wichtig, diese hybride Form in der systemtheoretischen Untersuchung als Interaktionssystem und im Kontext des Organisationssystems zu betrachten. Nach Pelikan ist „die Interaktionsform T-Gruppe (...) nur möglich innerhalb des Organisationssystems Gruppendynamik-Seminar, zumeist wiederum eingebettet in die Organisation eines generellen Anbieters von Fortbildungsveranstaltungen“ (Pelikan 2004, S. 4).

### **3.4 Gruppendynamisches Training**

Die gruppendynamische Trainingsgruppe oder auch kurz T-Gruppe ist schon als solche, namentlich als „Gruppe“ gekennzeichnet, in der Kleingruppenforschung gibt es allerdings verschiedene Charakteristika oder Kriterien, die das Format T-Gruppe aufweisen muss, um sich als „Gruppe“ bezeichnen zu können (König / Schattenhofer 2008, S. 15)<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Da Affekte, Gefühle und Emotionen auch für den Vertrauensbegriff grundlegend in ihrem Verständnis sind, sollen diese Begriffe im Kapitel 4.1.ff. vorgestellt werden.

<sup>7</sup> Je nach Literatur unterscheiden sich die Charakteristika, die oben benannten sind jedoch idealtypisch für Kleingruppen im Bezug auf Gruppendynamik

### **Kriterien einer Gruppe:**

1. 3 bis ca. 20 Mitglieder (von Großgruppen spricht man ab ca. 20 Mitgliedern)
2. Eine gemeinsame Aufgabe oder ein gemeinsames Ziel
3. Die Möglichkeit der direkten (Face-to-Face) Kommunikation
4. Eine gewisse zeitliche Dauer von 3 Stunden (der durchschnittlichen Lebensdauer vieler Gruppen aus der experimentellen Psychologie<sup>8</sup>) bis zu vielen Jahren

Das gruppendynamische Training selbst findet in Form von Seminaren, genannt Gruppendynamikseminar oder kurz GD-Seminar statt, welche in der Regel eine intensive einwöchige Zeit beanspruchen. In diesen Seminaren bilden acht bis zwölf Teilnehmer\*innen eine Gruppe, welche T-Gruppe genannt wird und von einer/ einem Trainer\*in professionell begleitet wird. Diese T-Gruppen sind so genannte "stranger groups", da sich die Teilnehmer\*innen und Trainer\*in einander möglichst nicht kennen.

Die/der Trainer\*in nimmt eine paradoxe Rolle ein, denn er/sie ist gleichzeitig Quasi-Vorgesetzte/r, Experte/in und Teilnehmer\*in. An jede Rolle sind verschiedene Erwartungen der Teilnehmer\*innen gebunden, die es gilt zu erkennen und zu bedienen, mit dem Ideal, die hierarchische Position nicht auszuspielen (vgl. Pelikan 2004, S. 7). Das Besondere an dem Setting der T-Gruppe ist, dass die Teilnehmer\*innen mit der T-Gruppe ihren eigenen Untersuchungsgegenstand bilden, um über diesen auf Basis von persönlichen Erfahrungen zu lernen. Das heißt, sie können lernen, in Gruppen Prozesse zu begreifen und Strukturen zu erkennen, nur und ausschließlich anhand eigens erbrachten Einbringens von Interaktion mit den anderen Gruppenteilnehmer\*innen. Konkret heißt Trainingsgruppe für acht bis zwölf Teilnehmer\*innen ca. eine Woche in einem Stuhlkreis zusammen zu sitzen als gemeinsamen Auftrag, sich selbst und die Prozesse der eigenen Gruppe zu thematisieren. Sie werden in dieser Woche verschiedene T-Gruppen Einheiten haben, in denen sie entweder in ihrer T-Gruppe sitzen oder

---

<sup>8</sup> Beispiele für Gruppen mit einer zeitlichen Dauer von 3 Stunden, lassen sich beispielsweise in Untersuchungsgruppen oder Fokusgruppen als Gegenstand von Experimenten in der experimentellen Psychologie finden.

von einer anderen T-Gruppe beobachtet werden; oder eine andere T-Gruppe beobachten; oder ohne Beobachtung in ihrer T-Gruppe arbeiten. Das gemeinsame Arbeiten in der Gruppe entwickelt ein Zugehörigkeitsgefühl und ein Verständnis für die eigene Gruppe und sich selbst in der eigenen Gruppe. Die Aufgabe liegt darin, eine Gruppe zu bilden und die sich entwickelnde Dynamik gemeinsam zu reflektieren. Gespräche in der Gruppe kreisen demnach meistens um die Kommunikation mit anderen Teilnehmer\*innen. Dabei wird nicht nur der Inhalt thematisiert, also was gesagt wurde, sondern auch wie etwas gesagt wurde (z.B. Tonart, Sprechgeschwindigkeit) und welche Wirkung dies gehabt hat. Das können ganz banale Dinge sein oder einfache Nachfragen und häufig wird versucht zu erfahren, ob die Wirkung dieselbe war.

Man kann davon ausgehen, dass alle Teilnehmer\*innen schon (Alltags-)Erfahrungen mit Gruppen und/oder Teams mitbringen, aber die T-Gruppe ermöglicht eine stark fokussierte kommunikative Auseinandersetzung mit Beobachtungs- und Wahrnehmungsfeldern, die im Alltag latent mitlaufen und meist von einer Sachebene verdrängt werden. Die bewusste Konfrontation mit zentralen Fragestellungen oder Problemfeldern im Agieren mit anderen Individuen in einem sozialen System, wie das der Gruppe, findet im (Berufs-)Alltag oft keinen Platz, bietet aber in dem Setting der T-Gruppe eben genau dieses Lernpotenzial für jede/n Teilnehmer\*innen. Die Konzentration auf das „Hier-und-Jetzt“ des Gruppenprozesses ermöglicht das Erlernen von psycho-sozialen Fähigkeiten (vgl. ebd., S. 13) und „dazu gehören (auch) Fähigkeiten wie das Durchschauen und Abbauen von Abhängigkeiten, das Erlernen eines realistischen Umgangs mit Autorität, die Erweiterung der Selbstbestimmung, das Wahrnehmen von Einflußmöglichkeiten usw.“ (Ribar 1995, S. 73). Dabei sind die Lernerfolge allerdings sehr verschieden und individuell. Es sollte allen Teilnehmer\*innen innerhalb des Seminars gelingen, Gruppenprozesse und die eigene Rolle in der Gruppe zu erkennen und mit Hilfe der andern Teilnehmer\*innen und Trainer\*in reflektiert zu betrachten. Die Gruppe ist quasi die Hilfestellung für den eigenen Lernerfolg. Ein vordergründiges Ziel ist demnach „eine Gruppe zu werden, die in der Lage ist, sich selbst und die Prozesse die in ihr ablaufen, zum Thema machen zu können“ (Lackner 2012, S. 112).

### **3.5 Dimensionen im gruppendynamischen Raum**

König und Schattenhofer unterscheiden „drei Dimensionen des gruppendynamischen Prozesses“ im gruppendynamischen Raum (König / Schattenhofer 2007, S. 34ff.). Alle drei Dimensionen, „Draußen/Draußen: Dimension Zugehörigkeit“; „Oben/ Unten: Dimension Macht und Einfluss“ und „Nah/Fern: Dimension Intimität“ existieren zumeist gleichzeitig, verändern und bedingen sich im Laufe des Gruppenwerdungsprozesses immer wieder neu. Diese sollen im Folgenden vorgestellt werden.

#### **3.5.1 Draußen/draußen: Dimension Zugehörigkeit**

„Die Dimension Zugehörigkeit verweist auf das Bedürfnis, sowohl mit anderen Menschen zusammen zu sein wie auch sich als von ihnen getrennt erfahren zu können.“ (ebd.) Auf den gruppendynamischen Prozess bezogen, bedeutet das, sich als Teil der Gruppe zu identifizieren und als dieser auch identifiziert zu werden, gleichzeitig aber auch als Individuum mit individuellen Bedürfnissen in Erscheinung zu treten, denn „Zugehörigkeit bezeichnet die Grenze zwischen draussen und draussen“ (ebd.). Diese Grenze wird schon bei der Auswahl der T-Gruppe deutlich und artikuliert, indem gefragt wird, wer gehört dazu und wer nicht. Hinter diesem Abschätzen steckt abzuklären, inwieweit der Trainer Teil der Gruppe ist oder als Teil dieser angesehen wird und wie und ob er im weiteren Gruppenprozess integriert wird. Im Zuge dessen kommt auch die Frage auf, wer im Zentrum steht und wer am Rand.

*„Dabei kommt es immer wieder zu Ein- und Ausschlussprozessen. Unterhalb der sachlichen Oberfläche geht es in Gruppen „eigentlich“ um viel mehr, als um das gemeinsame Erreichen eines (Arbeits-) Zieles. Die emotionale Spannung, die wir gerade bei Gruppenanfängen spüren, (...) verweist uns auf die Chancen und Risiken, die jedem Anfang innewohnen, auf das Bedürfnis nach Zugehörigkeit und auf die Angst vor Ausschluss.“ (ebd.)*

#### **3.5.2 Oben/ Unten: Dimension Macht und Einfluss**

„Die Dimension Macht bezeichnet das Bedürfnis, seinen eigenen Lebensraum mitbestimmen zu können, wie auch die Tatsache, dass wir dabei dem Einfluss der anderen ausgesetzt sind.“ (ebd.) Diese Dimension zeigt schon ein Beziehungsverhältnis an, denn

Macht und Einfluss zu haben ist immer abhängig davon, wer sie/es einem gibt oder über wenn man sie/es hat. Daher ist nach König Macht immer relativ zu dem Netz sozialer Beziehungen der Gruppe (vgl. König 2007, S. 101). Diese Relation ist wichtig, denn sie verringert, ebenso wie Vertrauen, die Komplexität von möglichen Beziehungen und dadurch auch Kommunikation.<sup>9</sup>

Gerade zu Beginn der Gruppenbildung sind die sozialen Beziehungen noch sehr vakant und müssen sich erst noch festigen. Damit geht auch die notwendige Aufgabe einher, dass sich eine Hierarchisierung und Normierung in der Ausdifferenzierung der Beziehungen entwickelt, denn „der Umgang mit Macht bzw. Machtbalancen“ (König / Schattenhofer 2007, S. 34ff.) ist evident für jeweilige gruppenspezifische Ziele. Die Hierarchisierung und Normierung bilden dabei genau die zwei Wege mit dem Umgang dieser, die den Teilnehmer\*innen zur Verfügung stehen.<sup>10</sup>

„Die in Gruppen (...) zu beobachtende Rivalität und Konkurrenz um die 'richtigen' und 'besten' Ideen, Vorschläge und Lösungen, die oberflächlich gesehen auf der Sachebene zu liegen scheinen, berühren genau diese Dimension.“ (ebd. S. 37f.) Artikuliert wird dieses über die Sachebene, wobei Faktoren wie Sprechzeiten (wieviel Sprechzeit nimmt sich ein/e Teilnehmer\*innen, bzw. wird ihr/ihm zugestanden; über welche Redegeschwindigkeit und Lautstärke; über Schweigen usw.) eine große Rolle spielen.

Parallel zu der Herausbildung von Hierarchisierung entsteht auch der zweite Weg einer Gruppe im Umgang von Macht, die Normierung. Das passiert eher latent und tritt oft nicht bewusst in Erscheinung. Hier spielt wieder die Angst vor Ausschluss mit, denn gibt man Teilnehmer\*innen Macht/ Einfluss, haben diese Teilnehmer\*innen auch Macht/ Einfluss, einen selber außen vorzulassen. Daher bildet sich eine Struktur über

---

<sup>9</sup> Die Relevanz zu einer Reduktion wird deutlich, wenn man sich anguckt, dass es bei der beobachteten Gruppe zu 110 Möglichkeiten bei einer Gruppengröße von 11 Teilnehmer\*innen im selben Zeitabschnitt kommen kann. Diese Zahl setzt sich aus der kybernetischen Berechnung von basalen sozialen Systemen zusammen und wird mit der Formel:  $Z_n = \frac{n!}{(n-2)!}$  berechnet. Wobei die Formel die maximal mögliche Anzahl ( $Z_n$ ) der basalen Kommunikationen angibt, die ein basales soziales System in Abhängigkeit von der Gruppengröße ( $n$ ) im selben Zeitabschnitt produzieren kann (vgl. Kasenbacher 2003, S. 93).

<sup>10</sup> Vgl. Kapitel 3.7.4 Macht und Vertrauen und Kapitel 4 Vertrauen

Normen und Regeln in (Macht-)Balance zu der Hierarchisierung und muss auch als diese verstanden werden.

### 3.5.3 Nah/Fern: Dimension Intimität

„Die Dimension Intimität erfasst die Differenzierung der relevanten Beziehungen nach ihrem jeweiligen Grad der Nähe und Distanz.“ (ebd.) Diese Dimension verdeutlicht, dass Beziehungen, sowohl intime als auch distanzierte Beziehungen, sehr relevant für den Gruppenprozess sind. Für die Betrachtung von gruppendynamischen Prozessen ist es daher relevant, diese Beziehungen in ihrem Ursprung der Bildung der Gruppen anzusetzen. An diesem Punkt sortieren Teilnehmer\*innen, die anderen Teilnehmer\*innen der T-Gruppe augenblicklich, teilweise bewusst, teilweise unbewusst, nach Sympathien und Antipathien. Es ist daher nicht verwunderlich, dass sich diese ersten Sympathien und Antipathien dann bei Beginn der T-Gruppe widerspiegeln. Beobachtbar wird dies beispielsweise in den Sitzordnungen<sup>11</sup>. Teilnehmer\*innen setzen sich, wenn es die Möglichkeit gibt, neben sympathisierende Teilnehmer\*innen oder gegenüber, um Blickkontakt halten zu können.

Sympathien und Antipathien sind folglich die Voraussetzungen für Intimität und Distanz, denn aus ihnen entwickeln sich „Prozesse von Annäherung und Abstoßung“ (ebd.). Beide beinhalten aber auch das Potenzial oder das Risiko, sich durch ein näheres Kennenlernen zu wandeln. Sympathie im Prozess der Annäherung kann sich zum Beispiel zu Attraktivität oder Gefühlen wie Vertrauen und Liebe wandeln. Die Dimension Intimität tritt in einer sehr starken Wechselbeziehung mit den beiden anderen Dimensionen Zugehörigkeit und Macht auf, da „aus der gegenseitigen Attraktivität von Personen füreinander (...) sich schnell eine Rangordnung herausbilden (kann), die einzelne Gruppenmitglieder an den Rand rückt“ (ebd.). Es stellt sich an dieser Stelle die

---

<sup>11</sup> Jede Sitzordnung muss neben gezieltem Interesse auch unter dem Prinzip des Zufalls betrachtet werden. Die Möglichkeiten, sich neben sympathisierende Personen zu platzieren, schwinden mit der Anzahl an freien Plätzen. Dazu kommen Bedingungen, wie z.B. Reihenfolge des Eintritts in den Gruppenraum. Der ersten Person stehen alle Möglichkeiten der freien Platzwahl offen. Für die letzte Person gibt es nur eine Möglichkeit, daher keine freie Wahl. Dazwischen wird ein Platz gewählt, bewusst oder unbewusst, aufgrund Sympathien, Lichtbedingungen oder gerade, weil man an dieser Stelle/neben dieser Person noch nicht gesessen hat. Es gibt also viele Faktoren, die eine Sitzordnung bedingen. Dennoch sind immer wiederkehrende Strukturen erkennbar, die nach Sympathien und Antipathien bewertet werden können.

Frage, wer oder was in der Gruppe als attraktiv angesehen wird und was nicht. Das Thema der Attraktivität kann im Laufe des gruppendynamischen Trainings immer wieder angeschnitten und über verschiedene Eigenschaften und Teilnehmer\*innen abgehandelt werden. Diese Aushandlung kann in einem stillen Wettbewerb oder offener Konkurrenz erfolgen (vgl. ebd.). Die Kategorie Attraktivität kann mit starker Konkurrenz behaftet sein und auch „die Nähewünsche an eine Person, die von mehreren als attraktiv angesehen wird, können in Konkurrenz zueinander geraten“ (ebd.). „Denn solche Beziehungen (...) schließen andere aus und entwickeln Ansprüche auf besondere Loyalität zueinander.“ (ebd.) König und Schattenhofer argumentieren, dass die Kategorie Attraktivität verschiedene Dynamiken beeinflusst, da „einzelne als besonders attraktiv wahrgenommene Personen (...) zu Machtzentren werden (können), um die herum sich Untergruppen bilden“ (ebd., S.39).

Bei allen Gruppen(-prozessen) steht „Vertrauen (...) nicht im Vordergrund solcher Zielformulierungen, ist also eher ein Nebenprodukt gelungener Prozessentwicklung (...)“ (ebd.). Und trotzdem gilt nach Lackner unter Gruppendynamiker\*innen die „leicht gefertigte Aussage, Vertrauen sei der Kitt, der Gruppen zusammenhält“ (ebd., S. 111). Und weiter sieht Lackner, dass „Vertrauen als Dimension vorausgesetzt und zum Maßstab für Gruppenkohäsion und Zugehörigkeit“ (ebd.) wird.

Um die verschiedenen Prozesse reflektierbar machen zu können, bedient sich das gruppendynamische Training eines Hilfsmittels, das Soziogramm. Zum einen können dadurch die verschiedenen Dimensionen reflektierbar gemacht werden, zum anderen findet „Vertrauen“ als eine eigene Kategorie im Soziogramm eine Relevanz.

### **3.6 Soziogramm**

Das Soziogramm ist ein weiteres methodisches Instrument der gruppendynamischen Trainingsgruppen, welches die Struktur und Dynamik der Trainingsgruppe sichtbar und besprechbar machen soll. Das Soziogramm erfolgt auf Anfrage oder Intervention des Trainers und wird an einem gewissen Punkt, meistens in der Mitte des Seminars, erstellt. Es besteht aus drei Kategorien: Einfluss, Vertrauen und Irritation. Jede/r Teilnehmer\*innen vergibt drei Stimmen an Teilnehmer\*innen der eigenen Gruppe in jeder

Kategorie, außer an sich selbst. Danach wird es ausgewertet und ersichtlich für jeden angezeigt. Diese plakative Sichtbarmachung und Momentaufnahme von vorherrschenden Eindrücken vom Gruppenprozess, von Gefühlen und Beziehungen soll es den Teilnehmer\*innen vereinfachen, die eigene Rolle in der Gruppe und die Gruppenkonstellation zu erkennen oder zu verdeutlichen. Das Plakat wird benutzt, um vorerst wahrgenommene Einschätzungen, die in der individuellen Wahrnehmung durchaus variieren können, zu einem Gesprächs-Gegenstand zu machen.

Die machtbesetzte Kategorie „Einfluss“ wird dabei der Kategorie „Vertrauen“ in der Reflexion des gruppenspezifischen Soziogramms scheinbar gegenübergestellt und mit (Einfluss-) Macht konnotiert. Nach Möller können sich Vertrauen und Macht allerdings gegenseitig bedingen (vgl. Möller 2012, S. 24). Macht ist daher für eine dezidierte Analyse von Vertrauen essentiell. Bevor aufgezeigt werden soll, welchen Stellenwert Vertrauen in Gruppen einnimmt und wie Vertrauen in dieser Arbeit definiert wird, soll daher der dieser Arbeit zugrundeliegende Machtbegriff eingegrenzt werden. Dabei sollen die Fragen im Vordergrund stehen, wie sich Macht auf Gruppen auswirkt und wie Geschlechtszuschreibungen mit Macht verknüpft werden können.

### **3.7 Macht in Gruppen**

Nach Weber bedeutet Macht „jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht (...). Alle denkbaren Qualitäten eines Menschen und alle denkbaren Konstellationen können jemand in die Lage versetzen, seinen Willen in einer gegebenen Situation durchzusetzen“ (Weber 1976, S. 28). Mit dieser Definition verweist Weber auf die der Macht immanenten Handlungsebene, welche die Chance für jeden Menschen enthalten sollte, Macht als „Aushandlungsprozesse zwischen Subjekten, kollidierenden Interessen und gegenseitigen Beeinflussungen“ als „Machtmittel, machtvolle Ressource, (...), klug eingesetzt“ nutzen zu können (vgl. Mucha / Rastetter 2012, S. 174). Macht ist folglich die „Fähigkeit und Möglichkeit, die Situationen und Menschen zu beeinflussen und zwar nachhaltig, beharrlich und dauerhaft“ (Sichtermann 2000, S. 17). Damit wird explizit auf die der Macht immanente Eigenschaft des Einflusses verwiesen, die in

dem Soziogramm von Trainingsgruppen häufig der Kategorie Vertrauen gegenübergestellt wird.

### **3.7.1 Einflussmacht**

Gegenseitige Beeinflussung kann unter dem Begriff „Einflussmacht“ gefasst werden. Einflussmacht beschreibt nach Sichtermann eine „zwischenmenschliche Komponente“, die schon da ist, „wenn nur zwei Menschen zusammenkommen, sie liegt in der Mitte und wer sie nicht ergreift, soll sich nicht beklagen, wenn es andere tun“ (2000, S. 17). Sie „kontrolliert die Kommunikation und die Arbeit“ (ebd., S. 18) und „sie ist praktisch, sie ist notwendig, und wenn sie auf Können und Wissen beruht, dann ist sie gut“ (ebd., S. 17). Unter diesem Aspekt ist Einflussmacht positiv konnotiert, weil sie beispielsweise in Organisationen oder Arbeitsgruppen Prozesse vereinfacht, indem eine/r Entscheidungen übernimmt und so nicht jede beteiligte Person „jeden Brief im Chor beantworten muss“ (ebd.). Auf gruppensdynamische Prozesse bezogen kann geschlussfolgert werden, dass Einfluss und Einflussmacht durchaus produktiv für Gruppenarbeitsprozesse sind und soziale Prozesse vorantreiben und demnach erstrebenswert sind, um Kontrolle ausüben zu können. Diese Kontrolle ist erstrebenswert, damit eigene Interessen ebenfalls zum Zuge kommen.

Allerdings sind diese Chancen für das Ergreifen von Einflussmacht nicht für jeden gleich vorgesehen. Mucha und Rastetter fassen zusammen, dass „das Streben nach Macht (...) im weiblichen Geschlechtsstereotyp nicht enthalten“ (Eckes 2010, S. 179) „und das Einnehmen machtvoller Positionen für Frauen gesellschaftlich kaum vorgesehen“ ist (Ortmann 2005). Daher gibt es „über die geschlechtsspezifische Codierung von Machtmitteln und die Sanktionierung von Machteinsätzen bei Frauen bis hin zu Strategien von Frauen, Machtmittel zu verweigern“ (Löw 2009, S. 8) viele „Gründe, dass die Chancen, von denen Weber spricht, nach wie vor äußerst ungleich verteilt sind“ (Löw 2009, zit. Mucha / Rastetter 2012, S. 174). Es stellt sich die Frage, warum diese Chancen ungleich verteilt sind, obwohl doch nach Weber jedem Menschen diese Chancen bereitstehen. Im Folgenden soll aufgezeigt werden, dass Einflussmacht immer schon abhängig von einer größeren Instanz, der Diskursmacht ist.

### 3.7.2 Diskursmacht

*„Diskursmacht kontrolliert die gesamte Kultur.“ (Sichtermann 2000, S. 18)*

Machtstrukturen setzen sich aus verschiedenen Komponenten zusammen. Sichtermann verweist im obigen Zitat eindeutig auf die kulturelle Komponente von Macht, welche den zuvor bezeichneten Chancen von Weber zugeordnet werden muss und welche das Ergreifen dieser Chancen, beispielsweise in Form von Einfluss kontrolliert. Foucault erklärt wie folgt: „Nicht weil sie alles umfasst, sondern weil sie von überall kommt, ist die Macht überall. Die Macht ist nicht eine Institution, ist nicht eine Struktur, ist nicht eine Mächtigkeit einiger Mächtiger. Die Macht ist der Name, den man einer komplexen strategischen Situation in einer Gesellschaft gibt“ (Foucault 1977, S. 114). Foucault setzt Macht in Beziehung zur Gesellschaft und macht diese zum Funktionsträger von Macht. Diese konstruierende Form von Macht nennt Foucault „Diskursmacht“ und diese soll auch in der vorliegenden Arbeit als solche verstanden werden.

Ein Diskurs bezeichnet nach Sichtermann „ein diffuses Ineinandergreifen von Gesteuertem und Geschehendem, von dem, was einzelne erfinden oder definieren (...), was die Kunst aufgreift und verfeinert, was die Herrschaft fördert oder eben nicht, was sich vielleicht dennoch durchsetzt und irgendwann als Wahrheit und als Natur gilt“ (Sichtermann 2000, S. 18). Ein Diskurs bestimmt durch „Ausschlussprozeduren“, was als Wahrheit gilt und was nicht. Diskursmacht konstruiert dementsprechend diese Wahrheiten und tritt dort in Erscheinung, wo über die vorherrschende Meinung bestimmt werden will (vgl. Foucault 1991, S. 29). Innerhalb dieser diskursiven Prozeduren schreibt Foucault der Macht einen sehr produktiven Charakter zu, der nicht durchweg negativ zu erachten ist. Denn „sie bringt hervor, verbindet und sie lässt auch Raum für das Eingreifen realer Menschen und Institutionen“ (Sichtermann 2000, S. 18).

Unter diesem Aspekt erfüllt die Diskursmacht verschiedene Funktionen. Nach König ist Macht erstens ein Merkmal sozialer Beziehungen, verbindet beispielsweise Individuen und Gruppen. Macht ist demnach keine Eigenschaft einer Person oder eines Systems. An dieser Stelle wird der relationale Charakter von Macht deutlich (vgl. König 2007, S. 19f.). Beispielsweise kann nie nur eine Person für sich Macht haben oder besitzen, son-

dem muss Macht über eine andere Person haben oder besitzen, beziehungsweise von einer anderen Person bekommen. Damit geht einher, dass „je komplexer eine Situation ist, umso diffuser und unheimlicher erscheint die Macht“ (Sichtermann 2000, S. 18). Durch Komplexität erscheint Macht oder wird erst erzeugt. Gleichfalls wird allerdings auch Macht benötigt, um diese Komplexität zu reduzieren. Es bedingt sich demnach gegenseitig und verweist auf die zweite, der Macht immanenten, Funktion: Macht dient innerhalb von Beziehungen oder Systemen zur Reduktion von Komplexität, da soziale Beziehungen ohne eine Ordnungsnotwendigkeit nicht denkbar sind (vgl. König 2007, S. 20).

Macht in Gruppen zu betrachten benötigt daher mehr, als sich auf innere Gruppenstrukturen und Einflussmacht zu beziehen. Gerade im Kontext gemischtgeschlechtlicher Gruppen ist es unabdingbar, gesellschaftliche strukturelle Machtverteilungen, wie z.B. Diskriminierungsformen und Ungleichberechtigung zwischen den Geschlechtern nicht mit einzubeziehen. Nach Foucault wirkt sich Diskursmacht aus, indem sie „das Individuum in Kategorien einteilt, ihm seine Individualität aufprägt, es an seine Identität fesselt“ (Foucault 1982, S. 21). Diskursmacht formt also Identität und fließt in ein Handeln jedes Menschen ein, egal ob Frau oder Mann. Davon sind auch gruppendynamische Prozesse nicht ausgeschlossen. Diskursmacht ist demnach omnipräsent, in jeder Interaktion, jeder Kommunikation und jedem Rollenverhalten, in jedem gruppendynamischen Setting und in jedem Ergreifen von Einflussmacht.

Die Frage, die sich weiter auftut ist, wie Diskursmacht greift und wie sie sich explizit auf gruppendynamische Prozesse auswirkt. Um die Auswirkungen von Diskursmacht genauer auf gruppendynamische Prozesse zu beziehen, soll im Folgenden das System des Panoptismus von Foucault vorgestellt werden.

### **3.7.3 Machtauswirkungen in der Gruppendynamik**

*„Jeder Käfig ist ein kleines Theater, in dem jeder Akteur allein ist, vollständig individualisiert und ständig sichtbar.“ (Foucault 2008, S. 905)*

Zwischen der Situation einer T-Gruppe in gruppendynamischen Prozessen und dem Konzept für den Bau von Gefängnissen, des Panopticon, können Parallelen gefunden werden. Diese Parallelen beziehen sich auf Auswirkungen von Machtstrukturen, die durch Diskursmacht entstehen. Es werden verschiedene Mechanismen des Panoptismus in dem Setting der Gruppendynamik wirksam, sowohl im Aufbau, als auch im Inhalt.

Die Konstruktion des Panopticon von Bentham, ein architektonisches Konzept für Gefängnisse, wurde zum Zweck der kompletten Überwachung und gleichzeitiger Disziplinierung aller Insassen entwickelt. Alle Zellen sind ringförmig um einen Turm angeordnet. Das Konzept ermöglicht in seiner Umsetzung eine Übersicht vom Turm aus in jede einzelne Zelle. Die Insassin/der Insasse hingegen kann weder in andere Zellen, noch in den Turm einen Einblick bekommen. Dieses Prinzip bewirkt eine Unmöglichkeit mit anderen Insassen in Kontakt zu treten, was die vorhandene Ordnung garantieren, stabilisieren und beibehalten soll. Es ermöglicht außerdem ein permanentes Überwachungs- und damit einhergehendes Machtverhältnis. Das Besondere an dieser Konstruktion ist, dass es die tatsächliche Besetzung des Turmes mit einem/einer Aufseher\*In überflüssig macht. Nach Foucault ist „der architektonische Apparat (...) eine Maschine, die ein Machtverhältnis schaffen und aufrechterhalten kann, welches vom Machtausübenden unabhängig ist; die Häftlinge sind Gefangene einer Machtsituation, die sie selber schützen“ (ebd., S. 906).

In einer T-Gruppe gibt es keinen Turm in der Mitte, von dem Macht ausgeübt wird und die Teilnehmer\*innen kontrolliert, beziehungsweise steuert/überwacht. Dieser Turm soll an dieser Stelle rein metaphorisch durch eine von „Disziplinarmechanismen vollständig durchsetzten Gesellschaft“ (ebd., S. 915) ersetzt werden. Das bedeutet in Relation, dass nicht nur jede Person, sondern auch jedes soziale System die Rolle der/s Aufseher\*in einnehmen und somit Macht ausüben kann. Oder anders, dass sowohl Organisations-, sowie Interaktionssysteme als Turm wirksam und durch verschiedene Machtauswirkungen sichtbar werden.

Man muss nun die Wirkweisen oder Mechanismen des „Turms“ auf zwei unterschiedlichen Macht-Ebenen betrachten, die äußeren und die inneren Strukturen. Nach König ist „der Umgang mit Macht in Gruppen (...) also gerahmt von der äußeren Umwelt der Gruppe, z.B. der sie umgebenden Organisation, und der inneren Umwelt in Gestalt der beteiligten Personen, die ihre Bedürfnisse nach Macht und Einfluss und ihre gelernten Erlebens- und Verhaltensweisen in die Gruppe mitbringen“ (König / Schattenhofer 2007, S. 38). Es müssen zum einen Vorgaben, die von außen auf die Gruppe Einfluss nehmen und zum anderen auf sich-selbst-nährende, in der T-Gruppe sich konstituierende Strukturen berücksichtigt werden. Beide Machtpositionen sind kohärent und müssen in Abhängigkeit voneinander betrachtet werden.

Die „Gruppe“ steht im Wechselverhältnis der Wirkweisen von Interaktion und Organisation. Der „Turm“ kann demnach auf die äußere Umwelt bezogen vom „Organisationssystem“ und auf die innere Umwelt der Gruppe als „Interaktionssystem“ eingenommen werden. Der Turm des Panopticons ist auch all das, was bereits durch unsere Gesellschaft geformt wurde, alles das, was Teilnehmer\*innen und Trainer\*innen bereits durch ihre soziale Konstruktion mitbringen. Das ist die Summe aus: Auffassungen und Verständnissen von Prozessen, von „Geschlecht“ und von „Stereotypen“; erlerntes Agieren in Gruppen; Rollenerfahrungen; Fungieren in einem System; und das „Sein“ als Bestandteil einer Gesellschaft. Systemtheoretisch ist es all das, was in der Gruppe in Interaktionen – jedoch ohne ein konkretes Bewusstsein der Handlungsstrategien - zum Tragen kommt. „In diesem Sinne lässt sich die T-Gruppe als sozialer Mikrokosmos verstehen, der wesentliche Strukturmerkmale unseres Alltages abbildet und reproduziert.“ (König / Schattenhofer 2007, S. 81)

#### **3.7.4 Macht und Vertrauen**

Auf die Gesellschaft und Kultur übertragen, beschreibt das panoptische System nach Foucault, wie Diskursmachtauswirkungen greifen. Jede/r Mensch in einer Gesellschaft und Kultur trägt dazu bei, dass vorherrschende „Wahrheiten“ geltend gemacht werden. Diese Wahrheiten können moralische Werte sein, Auffassungen von der Welt, religiöse Einstellungen, aber auch ein Verständnis von Geschlecht vermitteln. Wie be-

reits beschrieben, wirken sich verschiedene Machtstrukturen auf das Geschehen der T-Gruppe und auf das Geschlechterverständnis und Geschlechterstereotypisierung aus. In der T-Gruppe werden aber auch verschiedene Gesellschaftsstrukturen im Sinne von Diskursmacht deutlich, die als Innenwirkung im Praxisteil dieser Arbeit untersucht werden sollen, aber immer in Interdependenz zu den Äußeren gedacht werden müssen.

In gewisser Weise sind die Auswirkungen, wie zuvor benannt, produktiv und erfüllen Funktionen, die das Zusammenleben in Gesellschaften, Kulturen und Gruppen vereinfachen. Diese Funktionen müssen als Ordnungsnotwendigkeit betrachtet werden. Allerdings sind sie kritisch zu erachten, wenn diese „Wahrheiten“ Verständnisse vermitteln, die zu Diskriminierungen führen. Als Beispiel soll die Geschlechtshierarchie herbeigezogen werden, die explizit aus diesen „Wahrheiten“ entspringt und mit Geschlechtsstereotypen verknüpft wird.

Nach König gibt es genau zwei Idealtypen mit dem Umgang von Macht in Gruppen zur Lösung dieser Ordnungsnotwendigkeiten. Über „Hierarchisierung“ durch Führung und Autorität einer Person oder über „Normierung“ durch Macht einer Gruppenmehrheit (König 2007, S. 21-22). Beide Formen bestehen simultan zueinander, treten also vermischt auf, bzw. bedingen sich gegenseitig und dienen als gegenseitige Balancen.<sup>12</sup> Dabei werden beide Idealtypen sowohl in der gruppendynamischen Literatur wie auch der Praxis vergeschlechtlicht aufgeladen. Die „Hierarchisierung“ über Dominanz und Einfluss „wird von Männern bevorzugt“, während das Ordnungsprinzip der „Normierung“ von Frauen besetzt wird (Majce-Egger 2000, S. 41) und häufig über Vertrauensbeziehungen verläuft (vgl. Neidhardt 1979, S. 652).<sup>13</sup> Dieser Typisierung entspringt auch die häufige Gegenüberstellung von Einfluss und Vertrauen. Aus dieser Gegenüberstellung erfolgt oft viel eher ein Agieren als Gegenpol und weniger ein Agieren miteinander. Aber auch in der Annahme eines „Gegenspielers“ und einer Balance beider Kategorien ist der Gedanke impliziert, dass es gleichmächtige Parteien sein müs-

---

<sup>12</sup> Über Machtbalancen in Kapitel 7.3.2

<sup>13</sup> Über Normierung und Vertrauen in Kapitel 7.3.3

sen. Vertrauen muss demnach mit Macht ausgestattet sein oder werden. Nach Möller wird auf die Weise der Normierung „Vertrauen zu einem impliziten Machtmechanismus“ und „einer impliziten Machtstrategie“ (Möller 2012, S. 23f.). Weiter heißt es, „Vertrauen und Macht sind keine Alternativen, sondern sie bedingen sich immer gegenseitig“ (ebd.).

Auf Basis der angestellten Überlegungen, wird im Weiteren aufgezeigt werden, als was Vertrauen zu begreifen ist und warum Vertrauen oft geschlechtlich aufgeladen wird. Außerdem soll eine Perspektive aufgezeigt werden, wie sich Vertrauen von diesen Zuschreibungen lösen lässt.

#### **4 Vertrauen**

Vertrauen ist nicht nur wie vorerst zitiert, „der Kitt der Gruppen zusammenhält“ (Lackner 2012, S. 111). Über das „Vertrauen“ soll auch von der Gruppendynamik zur new-materialistischen Perspektive übergeleitet werden und beides als „Kitt“ zusammengeführt werden.

Vertrauen wird in Theorien der Sozialwissenschaften und Geisteswissenschaften, primär der Philosophie, differenziert verwendet und kann verschiedene Formen annehmen. Im wissenschaftlichen Diskurs über Vertrauen zeigt sich, dass der Charakter von Vertrauen unterschiedliche Facetten hat. Daher hat auch der Vertrauensbegriff genauso viele unterschiedliche Definitionen und vielseitige Verwendungen. Dem Kern des Vertrauens auf den Grund zu gehen, stellt allerdings jeden Ansatz auf den Prüfstein, denn Vertrauen ist keine messbare Größe. Die Gruppendynamikerin Lackner bezeichnet Vertrauen als „volatil“, „instabil“, als ein „soziales, relationales Phänomen, das sich -prozessabhängig- ständig verändert“ (Lackner 2012, S. 111f.). Es stellt sich also die Frage: Was ist Vertrauen und wie lässt es sich beschreiben?

Das historische Wörterbuch der Philosophie beschreibt Vertrauen als „subjektive Überzeugung von der (oder auch als Gefühl für oder Glaube an die) Richtigkeit, Wahrheit bzw. Redlichkeit von Personen, von Handlungen, Einsichten und Aussagen eines anderen oder von sich selbst“ (Gloyna 2001, S. 986f.). Auch der deutsche Philosoph

und Soziologe Georg Simmel differenziert Vertrauen als Phänomen aufgrund drei Größen, „Vertrauen als den allgemeinen Glauben“, „Vertrauen als Wissensform“ und „Vertrauen als Gefühl“ (Simmel 1989, S. 215f.).

Beide Definitionen von Vertrauen treffen nicht auf das Verständnis von Vertrauen zu, das dieser Arbeit zugrunde liegt. Vertrauen scheint nach Gloyna und Simmel eine entweder-oder-Dimension anzunehmen, die in der Betrachtung des Phänomens nur in der Reduktion auf einer der drei Größen besteht. Was jedoch in den Beschreibungen von Vertrauen von Gloyna und Simmel für diese Arbeit Relevanz findet, ist die Zuordnung von Vertrauen zu den Gefühlen. Meines Erachtens soll „Vertrauen“ zwar nicht *als* Gefühl verstanden werden, allerdings soll Vertrauen *mit* Gefühlen, Emotionen und Affekten in Beziehung gebracht werden. Um sich den Begriff der in dieser Untersuchung zugrundeliegenden Form zu nähern, soll außerdem folgende Definition von Hartmann herangezogen werden, die den relationalen Charakter von Vertrauen hervorhebt:

*„Vertrauen ist eine relationale, praktisch-rationale Einstellung, die uns in kooperativer Orientierung und bei gleichzeitiger Akzeptanz der durch Vertrauen entstehenden Verletzbarkeiten davon ausgehen lässt, dass ein für uns wichtiges Ereignis oder eine für uns wichtige Handlung in Übereinstimmung mit unseren Wünschen und Absichten eintritt, ohne dass wir das Eintreten oder Ausführen dieses Ereignisses oder dieser Handlung mit Gewissheit vorhersagen oder intentional herbeiführen können und auf eine Weise, dass sich das durch Vertrauen ermöglichte Handeln unter eine Beschreibung bringen lässt, die wesentlich einen Bezug auf das Vorliegen verschiedener Handlungsoptionen enthält.“ (Hartmann 2011, S. 56)*

Die dargelegten Definitionen sind alleinstehend nicht umfassend genug, um das Verständnis von Vertrauen zu erfassen. Zusammennehmend zeigen sie jedoch die relevantesten Aspekte auf. Zum einen ist die Facette, die Simmel mit „Vertrauen als Gefühl“ beschreibt bedeutend. Vertrauen wird in der vorliegenden Arbeit nicht als Emotion, sondern wie später ausgeführt, als Materie betrachtet. Da auch das Vertrauen in der

Emotionsforschung eine Rolle spielt, soll im Weiteren erläutert werden, wie „Vertrauen, Gefühle, Affekte und Emotionen“ zueinander stehen und anhand dessen vorgestellt werden, wie die Unterscheidung von Gefühlen, Emotionen und Affekten zu verstehen ist.

Zum anderen ist der von Hartmann beschriebene Aspekt des „durch Vertrauen ermöglichte Handeln“ und einhergehende Handlungsoptionen wichtig, da Vertrauen weitergehend auf das Handlungspotenzial hin untersucht werden soll. In Hartmanns Definition wird bereits darauf verwiesen, welche Funktion Vertrauen einnimmt. Diese Funktion weist auf die Relevanz der Dimension von Vertrauen in Gruppen hin und soll anschließend an „Vertrauen, Gefühle, Affekte und Emotionen“ unter der Funktion „Vertrauen zur Reduktion von sozialer Komplexität“ betrachtet werden.

#### **4.1 Vertrauen, Gefühle, Affekte und Emotionen**

*„Vertrauen bedarf des Freiraums und des Gefühls, sich auf Personen und deren Zusagen verlassen zu können.“ (Möller 2012, S. 16)*

Möller verbindet Vertrauen mit dem Gefühl sich auf etwas verlassen zu können und auch landläufig wird oft der Satz benutzt, „ich habe das Gefühl jemanden / einer Sache zu vertrauen“. Die Frage, die sich daraus eröffnet, ist, wie Vertrauen und Gefühl zueinander in Beziehung stehen. Vor dem Hintergrund, dass Vertrauen in dieser Arbeit „nicht nur als reine Emotion“ betrachtet wird, soll auch geklärt werden, worin sich diese Begriffe unterscheiden und ob tatsächlich Vertrauen mit Gefühlen oder Emotionen in Beziehung steht. Um dieser Beziehung auf den Grund zu gehen, ist es vorerst bedeutend, die oft synonym verwendeten Begriffe Gefühle, Emotionen und Affekte zu definieren.

##### **4.1.1 Gefühle und Emotionen**

Zur Unterscheidung von Gefühlen und Emotionen sollen aktuelle Ergebnisse aus der Emotionsforschung einbezogen werden. In der Emotionsforschung wird häufig unterschieden zwischen einem „(körperlichen) Gefühl, dem Fühlen, und dem Gefühlsausdruck“ (Penz/Sauer 2016, S. 32). Gefühle, wie z.B. Furcht, Trauer, Scham können als „den individuellen Eindruck einer Wahrnehmung“ bezeichnet werden und Emotionen

als „Ausdruck eines Gefühls, also als das, was die Menschen von ihrem gespürten Zustand anderen Menschen zeigen (wollen)“ (ebd.). So wäre beispielsweise das Fühlen von Scham das „Gefühl“ und der Ausdruck, z.B. über die Sprache „ich schäme mich“, die „Emotion“. Beides ist körperlich eingeschrieben, auch wenn das eine eher nach innen, und das andere eher nach außen gerichtet oder sichtbar ist. Dennoch sind nach den Erkenntnissen der Emotionsforschung Gefühle und Emotionen nicht nur körperliche Erfahrungen, sondern unmittelbar mit dem Geist verbunden. Gefühle und Emotionen können nicht ohne soziale Prägungen und kulturelle Deutungen existent sein, denn ein „inneres Fühlen kann man erst wahrnehmen, wenn man seiner kulturellen Bedeutung gewahr ist“ (ebd.). Um auf das Beispiel der Scham zurückzukommen: das Gefühl der Scham zu haben und in der Emotion zum Ausdruck zu bringen, passiert nur, wenn eine Person *weiß*, also zuordnen kann, dass dieses eine Situation ist, für die diese Person sich schämen muss.

Die neuen Erkenntnisse der Emotionsforschung von der Verbundenheit von Körper und Geist und der sozialen Prägung sind besonders wichtig, um die den Emotionen und Gefühlen eingeschriebene Binaritäten zu überwinden. Gefühle haben „historisch stets ein Geschlecht“ (ebd., S. 29) und sind „stets symbolisch kodiert (...) damit auch geschlechtsspezifisch aufgeladen“ (ebd., S. 33). Soziale Relevanz haben diese Erkenntnisse, da die „Binaritäten zwischen Gefühl und Rationalität, Körper und Geist (...) Modi der Herstellung von hierarchischer Zweigeschlechtlichkeit und somit zentrale patriarchale Herrschaftsformen sind“ (ebd., S. 29). Im Hinblick auf diskriminierende, gesellschaftliche Strukturen spielen die den Gefühlen und Emotionen eingeschriebenen Binaritäten eine wichtige Rolle, da dem „Gefühlsdiskurs eine herrschaftliche Dimension innewohnt“, die „Frauen als gefühlvoll und damit schwach und machtlos, Männer hingegen als rational, gefühlsarm und damit machtfähig konstruierten“ und „auf Basis von Gefühlen mit der Naturhaftigkeit von Gefühlen (...) legitimiert“ (ebd.).

Das Einbeziehen der Emotionsforschung ist insofern sinnvoll für die vorliegende Arbeit, als dass zum einem über die Emotionsforschung als Teilbereich der Sozialwissenschaften „die neue Aufmerksamkeit für Gefühle, Emotionen und Affekte den Körper in den

Reflexionshorizont der Sozialwissenschaften hob“ (ebd., S. 21), und zum anderen explizit mit Hilfe einer „materialistischen Sicht auf Affekte (...) Geschlechterhierarchien herausgearbeitet werden“ (ebd., S. 22). Dafür bedient sich die Emotionsforschung affekttheoretischen Ansätzen, da sie „das Soziale und Natürliche, Geist und Körper, das Kognitive und das Affektive in neuartiger Weise verbinden wollen, ohne die traditionellen Binarisierungen zu perpetuieren, sondern im Gegenteil, um diese aufzuheben“ (ebd.). Es stellt sich die Frage, wie Affekte für diese Aufhebung benutzt werden können. Dafür soll zuerst geklärt werden, was unter Affekten verstanden wird.

#### **4.1.2 Affekte**

Ein Affekt ist nach Penz und Sauer „die unmittelbar körperliche Reaktion auf einen äußeren Reiz, das gleichsam präkognitive Erleben der Umwelt, bzw. das Affiziertsein von der Wirklichkeit“ und bezeichnet gleichzeitig „die Passage, den Übergang von einem körperlichen Zustand zu einem anderen“ (ebd., S. 40). Dabei ist ein Affekt „mit mehr oder weniger (körperlicher) Macht und Mächtigkeit ausgestattet“, wohin gegen eine Emotion „die Bedeutung, die soziale Interpretation dieser Zustände“ (ebd.) beschreibt und somit dem Affekt nachgelagert ist. Durch diese Zustände, kann das Affektkonzept die Binaritäten überwinden, denn es verbindet „Geist und Materie, bzw. Körper“ (ebd., S. 42). Affekte haben körperliche Eigenschaften, beispielsweise bei dem Gefühl der Scham zeigt sich der Affekt in einem Erröten. Dass sich die Blutgefäße im Gesicht weiten und sich das Gesicht rötet, kann nicht bewusst gesteuert werden. Es ist demnach eine körperliche Reaktion, ein Affekt, auf das Gefühl der Scham. Affekte können aber durch diese Reaktionen, im Gegensatz zu den Gefühlen, übertragbar auf andere Menschen sein und zeichnen sich durch ihren relationalen Charakter aus (ebd., S. 45). Affekte haben die Fähigkeit „zu handeln und behandelt zu werden“ und sich in einem Prozess auszudehnen (vgl. ebd., S. 44). Durch die „unmittelbare Körperlichkeit“ implizieren Affekte den „körperlichen Impuls, mit anderen Menschen gemeinsam zu handeln, Menschen anzustecken, zu affizieren“ (ebd., S. 46) und „existieren nie außerhalb sozialer Beziehungen“ (ebd., S. 51). Dadurch werden Affekte wirkmächtig, denn „Affekte hindern manche Menschen daran zu handeln, während anderen dies durch Affekte ermöglicht wird“ (ebd., S. 47). Affekte betonen also nicht nur das Handlungs-

potenzial, sondern gleichfalls die Handlungsfreiheit, „nicht ihre Freiheit ‚vom Körper‘, sondern ihre Freiheit von sozialer Bestimmtheit“ (ebd.) und können daher ferner als eingeschriebene Geschlechtsbinaritäten fungieren.

#### **4.1.3 Vertrauen und Affekte**

Es soll schlussendlich geklärt werden, wie Vertrauen, Gefühle, Emotionen und Affekte miteinander in Beziehung stehen. Ist Vertrauen ein Gefühl, ein Affekt oder eine Emotion? Oder beinhaltet Vertrauen affektive und emotionale Aspekte? Oder aber ist Vertrauen die Grundlage für Emotionen?

Vertrauen lässt sich beispielsweise mit dem Gefühl der Sympathie vergleichen: beiden werden Eigenschaften nachgewiesen, die als „Grundlage sozialer Beziehungen“ gelten (vgl. Rischmüller 2012, S. 313). „Ohne Vertrauen (...) wäre jede Begegnung von Menschen, wäre jede Sozialbeziehung unmöglich“ (Lackner 2012, S. 116). Vertrauen wird daher in verschiedenen theoretischen Ansätzen der Sozial- und Geisteswissenschaften als die „Basis sozialer Ordnung“ (Misztal 1998) oder die „Grundlage sozialen Zusammenhalts“ (Hartmann / Offe 2001) erachtet.

Vertrauen verhält sich demnach nicht *als* ein Gefühl, aber *ähnlich wie* ein Gefühl, dem Affekte und Emotionen nachgelagert sind. Vielmehr gibt es eine relationale Verknüpfung. Die soziale Prägung von sowohl Gefühlen und Emotionen, als auch, insbesondere die Wirkmächtigkeit von Affekten mit anderen Menschen gemeinsam zu handeln, stellt einen sozialen Zusammenhang her. Dieser besteht im zwischenmenschlichen Vertrauen, dass die Grundlage für Gruppenzugehörigkeit und somit die Grundlage für Beziehungen bildet. Bei der Betrachtung von Affekten fallen viele Gemeinsamkeiten zu den Definitionen von Vertrauen ins Auge. Gerade der relationale Charakter und das eingeschriebene Handlungspotenzial von Affekten und Vertrauen lassen Zusammenhänge erkennen. Dem Vertrauen wird daher auch eine „affektive Komponente zugeschrieben“ (Rischmüller 2012, S. 313).

Auf einer Beziehungsebene sind alle drei Aspekte relevant und bedingen sich gegenseitig. Es lässt sich wie folgt zusammenführen: Affekte und Vertrauen bilden die Grundla-

ge für soziale Beziehungen, auf deren Basis, „Emotionen erst an Bedeutung für den handelnden Menschen gewinnen bzw. zunehmen“ (ebd., S. 314). Emotionen können „im Vertrauen kreativ gegeben, angenommen und interpretiert werden und so das gegenseitige Vertrauen des sozialen Bandes lebendig halten“ (vgl. ebd.).

In dieser Zusammenführung wird deutlich, dass Affekte und Vertrauen eine gemeinsame Basis für die Grundlage von sozialen Beziehungen bilden, die relevant für das Vertrauen in Gruppen ist. Diese Funktion soll im Weiteren vorgestellt werden.

#### **4.2 Vertrauen zur Reduktion von sozialer Komplexität**

Nach Neidhardt verläuft die Entstehung von Gefühlen simultan mit der Erscheinung einer „sinnlich-konkreten“ Gestalt einer Person, mit der ich ein soziales System teile. In dem ersten Moment der Interaktion entstehen augenblicklich Sympathien und Antipathien. Gefühle sind „Bedingungen und Ingredienzen sozialer Beziehungen“ von Gruppen (Neidhardt 1979, S. 650), die als Steuerungsmedien, als Irritationen und Motoren auf den Gruppenbildungsprozess wirken. Gleichzeitig sind sie aber in Gruppen selbst kaum steuerbar. In Organisationen können Affekte weitestgehend über Formalisierungen von Normen, über Regeln, Verträge oder Strukturen gesteuert werden, in gruppendynamischen Prozessen aber widerspricht dieses dem Selbstverständnis<sup>14</sup>. Wie aber kann dann eine Ordnung entstehen, die den Teilnehmer\*innen die äußerst komplexe Situation der Gruppe zugänglich macht und vor einer Überforderung bewahrt? Über den Wunsch nach Reduktion von Komplexität entsteht die Erwartung von Sicherheiten, die die Teilnehmer\*innen aus einem unsicheren Zustand, oder wie Luhmann ihn gefühlvoll auflädt, von einem Zustand von „Chaos und lähmende(r) Angst“ (Luhmann 2014, S. 2) befreien sollen. Mit dieser Funktion „entwickeln sich in sozialen Gruppen auf der Grundlage von Gefühlen funktionale Äquivalente der Formalisierung, vor allem durch die Entstehung persönlichen Vertrauens“ (Neidhardt 1979, S. 651).

Die Funktion von Vertrauen verläuft nach Endress unter mehreren Bedingungen: „Vertrauen (...) reduziert Komplexität (sachlich), schafft stabile Rahmenbedingungen für Handlungs- und Interaktionsprozesse (sozial) und dient als zentraler Mechanismus der

---

<sup>14</sup> Vgl Kapitel 3.3 Gruppe als Hybrid von Interaktion und Organisation.

Kontinuierung sozialer Ordnung und des Aufbaus sowie der Aufrechterhaltung stabiler sozialer Beziehungen (zeitlich)“ (Endress 2002, S. 11). Diese drei Aspekte - sachlich, sozial, zeitlich - sollen im Weiteren dargelegt werden.

Luhmann differenziert Vertrauen als Reduktion von Komplexität, in Personen- und Systemvertrauen. Für die Entwicklung von Gruppen ist es nach obiger Herleitung sinnvoll, den Begriff von Personenvertrauen, also das Vertrauen in bestimmte Personen oder persönliches Vertrauen heranzuziehen (Krause 2005, S. 255). Vertrauen ist an eine Kontinuität der Selbstdarstellung einer Person, auch die eigene gekoppelt, die erst dadurch vertrauenswürdig erscheint. Personenvertrauen ist demnach an Deckungsgleichheit der Selbst- und Fremdwahrnehmung konkreter Personen gebunden, die eine weitergehende erwartbare Garantie dieses Handelns vermitteln (vgl. ebd.). Die Garantie des Handelns meint eine „generalisierte Erwartung, dass der andere seine Freiheit, das unheimliche Potential seiner Handlungsmöglichkeiten, im Sinne seiner Persönlichkeit handhaben wird, oder genauer, im Sinne der Persönlichkeit, die er als die seine dargestellt und sozial sichtbar gemacht hat“ (Luhmann 2014, S. 48). „Wem ich vertraue, von dem erwarte ich, daß er mich nicht enttäuschen wird; ich empfinde ihn als hinreichend kalkulierbar, und das ermöglicht erst mein eigenes Handeln in dem gemeinsamen Handlungsfeld“ (Neidhardt 1979, S. 651).

### **4.3 Grundlage von Vertrauen**

Die Grundlage allen Vertrauens ist nach Luhmann „die Darstellung des eigenen Selbst als einer sozialen, sich in Interaktionen aufbauenden, mit der Umwelt korrespondierenden Identität“ (Luhmann 2014, S. 80).

Daraus lässt sich ableiten, dass sich die Entstehung von Vertrauen über die Selbstdarstellung von Teilnehmer\*innen der T-Gruppe und das Anerkennen dieser von anderen manifestiert. Vertrauen findet folglich in einem Prozess der Selbstdarstellung, durch Interaktion und ein „sich-in-Beziehung“ begeben statt. Nach König tritt „der Zwang oder die Aufgabe der Selbstdarstellung (...) uns besonders deutlich entgegen, wenn wir uns in eine neue Situation mit unbekanntem Menschen begeben, wie dies für die ersten Zusammenkünfte einer Gruppe (...) der Fall ist“ (König 2007, S. 98). Aufgrund die-

ser Aussagen, scheint sich die erste Grundlage für Vertrauen unmittelbar zu bilden, sobald der Gruppenbildungsprozess in T-Gruppen anfängt.

Die Selbstdarstellung der eigenen Person ist abhängig von vielen Faktoren und spiegelt bereits erlerntes Rollenverhalten und alle gesammelten Erfahrungen in gesellschaftlichen Kontexten wieder, was König als „Grundrepertoire“ bezeichnet (ebd.). Das Darstellen des eigenen Körpers, ob bewusst oder nicht, repräsentiert alle gesellschaftlich eingeschriebenen Vorannahmen. Und zwar nicht nur die laut König „kulturell bestimmten Wertigkeiten“, sondern auch alle materiell-diskursiven. Selbstdarstellung ist besonders am Anfang der T-Gruppe sehr prägnant. Hier werden Informationen, die an die eigene Identität geknüpft sind, bewusst und unbewusst vermittelt, oder anders, vermieden beziehungsweise zurückgehalten, über die jedoch jede/r wahrgenommen wird oder werden will.

Dieses zeigt sich nicht nur in unterschiedlichen Ausdrucksmitteln und Methoden, sondern diese werden auch je nach Wirkungsabsicht unterschiedlich verwendet. Als Beispiel soll die materiell-diskursive Konstituierung von Kleidung herangezogen werden. Diese ist nach König „Botschaft und Meta-Botschaft in einem“ (ebd., S. 100). Über Kleidung entsteht gleichermaßen der erste Eindruck eines Menschen, ebenso wie über dessen Statur, Gesicht und vieles mehr. Kleidung kann Geschlecht, Alter und soziale Schicht anzeigen und gleichzeitig damit spielen, die Zuschreibungen aufzuheben. Auf diese Weise kann Kleidung über Identifikation Zugehörigkeit und über Ablehnung Distanz erzeugen. Kleidung beinhaltet aber auch Wirkungen, die gezielt eingesetzt werden können. So wirkt ein Mensch in einem Anzug anders als in einem T-Shirt und Jeans, sowie ein Mensch in einem roten Kleid eine andere Wirkung erzielt als in einem Hosenanzug. Es geht dabei nicht nur um Farben, Schnitte, Stile, sondern welche Bedeutung diese Kleidungsstücke inne haben. Sie können den Kontext anzeigen, z.B. Arbeitskleidung oder informelles Gewand, sie können aber auch auf gesellschaftliche (vergeschlechtlichte) Diskurse verweisen, die im Weiteren als Codes bezeichnet werden. Ein Anzug ist in unserer Gesellschaft ein Statussymbol für Geld und beruflichen Erfolg Und ein Anzug verweist auf vergeschlechtlichte Diskurse, denn er wird schnell als männli-

ches Kleidungsstück assoziiert - obwohl der Anzug an sich nur aus verschiedenen Stoffteilen besteht.<sup>15</sup> Kleidung scheint ein „Stilmittel des Grundrepertoires“ (ebd.) zu sein, das bewusst eingesetzt oder nicht, als dieses gelesen werden muss.<sup>16</sup>

Goffmann bezeichnet diese Stilmittel als „persönliche Fassade“ (ebd. S. 99, zit. nach Goffmann 1991, S. 19f.). Dazu gehören „Amtsabzeichen oder Rangmerkmale, Kleidung, Geschlecht, Alter, Rasse, Größe, physische Erscheinung, Haltung, Sprechweise, Gesichtsausdruck, Gestik und dergleichen (...). Einige dieser Ausdrucksträger (...) sind im starken Maße fixiert und verändern sich bei dem einzelnen nicht von Situation zu Situation“ (ebd.). Es gibt einen deutlichen Unterschied zwischen diesen eher fixierten Ausdrucksträgern und anderen verhältnismäßig flüchtigen (ebd.). Goffmann unterscheidet in diesem Kontext die persönliche Fassade entsprechend der Wirkung der zu übermittelten Informationen, nach „Erscheinung“ und „Verhalten“ (ebd.). „Erscheinung“ weist nach Goffmann auf den sozialen Status und augenblickliche Situation des Darstellers hin. Am Beispiel von Kleidung lässt sich darauf schließen, in welchem systemischen Kontext der Darsteller agiert, formell, im Arbeitskontext, etc. Das „Verhalten“ zeigt nach Goffmann die beabsichtigte Interaktion des Darstellers in einer Rolle an. „Eine bestimmte Art von Person zu sein heißt also nicht nur, die geforderten Attribute zu besitzen, sondern auch, die Regeln für Verhalten und Erscheinung einzuhalten, die eine bestimmte soziale Gruppe mit diesen Attributen verbindet“ (ebd.). Wenn also ein Mann einen Anzug trägt, wird auch davon ausgegangen, dass er die dem Anzug eingeschriebenen Codes erfüllt, das heißt, beruflichen Erfolg hat, usw. Es wird deutlich, dass an die Darstellung der Person bestimmte Erwartungen gerichtet werden. Luhmann verbindet diese Erwartungen mit dem Erwerb von Vertrauen, „wer sich Vertrauen erwerben will, muß am sozialen Leben teilnehmen und in der Lage sein, fremde Erwartungen in die eigene Selbstdarstellung einzubauen“ (Luhmann 2014, S. 80).

---

<sup>15</sup> Magarete Stokowski (2016) schreibt in „Untenrum frei“ über gleiches Phänomen. Hier verweist sie auf den „Entsexualisierten Hosenanzug von Angela Merkel“ und dass Anzüge bei Frauen meistens „Hosenanzüge“ heißen, da anscheinend extra darauf verwiesen werden muss, dass Anzüge bei Frauen „Hosenbeine“ haben.

<sup>16</sup> Kleidungsstücke sind enorm diskursiv aufgeladen. Das oben Benannte soll nur als Beispiel gelten und erhebt nicht den Anspruch, die ganze Einschreibungs-Palette aufzuzeigen, die noch viel mehr umfasst.

Dieser Punkt scheint von hoher Relevanz zu sein, wenn es darum geht, Geschlecht an Vertrauenserwartungen anzupassen. Zu stark fixierten Merkmalen kann das Geschlecht in dem Sinne nicht gezählt werden, da es durch materiell-diskursive Zuschreibungen starke Wertigkeiten beinhaltet, die in der jeweiligen Ausführung kontextuell verstanden werden müssen. Eine Trennung der persönlichen Fassade in Erscheinung und Verhalten stellt eine Schwierigkeit dar, wenn das Geschlecht betrachtet werden soll. Geschlecht wird sowohl durch äußere Erscheinung als auch über Verhalten wahrgenommen und beinhaltet in beiden, bestimmte an Körper gerichtete Erwartungen. Vertrauen würde sich nur dann ergeben, wenn Erscheinung und Verhalten in jedem Kontext gesellschaftliche Codes erfüllt. Eine durch Erscheinung als Frau wahrgenommene Person müsste auch in ihrem Verhalten „alle“ an weibliches Verhalten gerichteten Erwartungen erfüllen, um darüber Vertrauen zu erwerben und nicht zu irritieren.

Es zeigt sich, wie wichtig für Vertrauen nicht nur für die Selbstdarstellung, sondern auch das Anerkennen dieser von anderen Teilnehmer\*innen ist. Alle diese „Phänomene“ der Selbstdarstellung, wie König sie nennt, benötigen Aktivität in Interaktionen um geltend zu werden. „Zugleich braucht es diese Aktivität, um ein Klima des Vertrauens entstehen zu lassen, auch wenn damit gleichzeitig Rivalität erzeugt wird“ (König 2007, S. 101). Der erste Eindruck über diese Phänomene entscheidet schnell über Gemeinsamkeiten oder Unterschiede, wie über Sympathie und Antipathie und baut eine erste Ordnung auf, die dem Schubladendenken sehr gleich kommt. Im Laufe der T-Gruppe werden diese Schubladen immer wieder geöffnet und überprüft und gegebenenfalls neu sortiert. Dadurch entsteht der Gruppenbildungsprozess. Selbstdarstellung besteht folglich nicht nur von Beginn an, sondern bestimmt auch den Gruppenbildungsprozess ab diesem Punkt. Wenn die Grundlage von Vertrauen Selbstdarstellung ist und diese von Beginn an besteht, lässt sich schlussfolgern, dass Vertrauen ebenfalls unmittelbar bei Gruppenbeginn entsteht und den Gruppenbildungsprozess formt.

Vertrauen ermöglicht erst die „Freiheit des Handelns“ (ebd.). Damit wächst gleichermaßen das Handlungspotential von Gruppen. Nach Luhmann werden „mit diesem Vertrauen (...) neuartige Verhaltensweisen möglich: Scherze, unvertraute Initiativen,

Schroffheiten, abgekürzte Sprechweise, wohl placiertes Schweigen, Wahl heikler Themen usw., durch deren Bewährung sich Vertrauenskapital ansammeln läßt“ (Luhmann 2014, S. 49f.). Allerdings ist Vertrauen ein zukunftsverweggreifendes Konstrukt, „wer also Vertrauen erweist, (...) handelt so, als ob er der Zukunft sicher wäre“ (ebd., S. 9). An dieser Stelle muss erneut auf das Bedürfnis der Menschen nach Steuerungsmedien eingegangen werden. Denn diese Zukunftsorientierung impliziert riskante Leistungen, die den Bestand des Wissens, ob das Vertrauen gehalten oder gebrochen wird, übersteigen und fern von zureichenden Kontrollen arbeitet. Um also handlungsfähig zu werden und den Vertrauensaufbau zuzulassen, benötigt eine Gruppe zum einem eine gewisse Dauerhaftigkeit, die dem Vertrauensaufbau genügend Zeit ermöglicht. Zum anderen, wie ferner aufgezeigt werden soll, braucht eine Gruppe tatsächliche Ereignisse, in denen das gewährte Vertrauen auf seinen Bestand geprüft werden kann. Abhängig ist dementsprechend die Fundierung von Vertrauen von einer „Serie riskanter Vorleistungen der einen und die Geschichte befriedigender Beweise von Vertrauenswürdigkeit der anderen“ impliziert durch ein „Minimum gemeinsamer Vergangenheit“ (Neidhardt 1979, S. 651). Diese Prüfung von Vertrauen soll auf einer Praxisebene im zweiten Teil der Arbeit anhand der beobachteten Trainingsgruppe aufgezeigt werden.

Vertrauen wurde bisher auf seine Beschaffenheit und Funktion hin analysiert. Auch wurde die Begrifflichkeit in Beziehung und Kontrast zu den des Vertrauens sich ähnlich verhaltenden Begriffen der Gefühle, Affekte und Emotionen gesetzt. In jeder Textpassage wurde Vertrauen mit unterschiedlichen Bezeichnungen zitiert, als „Kitt der Gruppen zusammenhält“ (Lackner 2012, S. 111), als „Vertrauen des sozialen Bandes“ (Rischmüller 2012, S. 314), oder als „Vertrauenskapital (das sich) ansammeln läßt“ (Luhmann 2014, S. 49f.). Alle diese Bezeichnungen von Vertrauen sind materieller Natur. Anhand dieser Zuschreibungen soll nun der weiterführende Gedanke eröffnet werden, Vertrauen aus einer new-materialistischen-Perspektive als Materie zu erachten. Gestützt auf affektiven Aspekten kann Vertrauen selbst die Materie für soziale Beziehungen, die Materie für Handlungen und Handlungspotenzial werden. Im Weiteren soll nun erläutert werden, wie diese new-materialistische-Perspektive verstanden wird und was sich explizit unter dem Begriff „Materie“ verstehen lässt.

## **5 New Materialistische Perspektive auf Vertrauen**

In dieser Arbeit soll Vertrauen als eigene Materie verstanden werden. Vertrauen(-beziehungen) als Materialität zu begreifen zielt darauf ab, über dichotome Kategorien (z.B. Frau/Mann), „analytische Kategorien (z.B. Subjekt/Objekt) oder konkrete Entitäten (z.B. Menschen/Dinge) (...) (und) traditionellen Gegensätze(n) und/oder kategorialen Unterscheidungen zwischen dem Materialen, Mentalen, Kulturellen, Sozialen und Natürlichen hinaus(zu)gehen“ (Karagianni / Schwindt / Tsouparopoulou 2015, S. 33f.). Die soziale Relevanz dessen soll anhand des New Materialism begründet werden. Dafür soll zuerst in die Theorie des New Materialism eingeführt werden, unter der Fragestellung, was der New Materialism ist und was er leisten kann. Weiter sollen die relevanten Begrifflichkeiten von Materie und Agency geklärt werden. Da diese Arbeit nach dem Handlungspotenzial von Vertrauen fragt, muss auch vorgestellt werden, wie und ob Handlungspotenzial wirkmächtig werden kann oder muss. Dementsprechend soll der Begriff Wirkmacht geklärt werden. Schlussendlich soll dieses Kapitel zudem ein Verständnis der hier verwendeten Kategorie des Geschlechts aufbereiten. Ferner soll die Kategorie Geschlecht nicht nur als Verständnis dargelegt werden, dieses Kapitel soll auch aufzeigen, wie der Forschungsstand der Gruppendynamik diesbezüglich ist. Da die Perspektive des New Materialism durchaus eine kritische ist, wird in dem letzten Teil dieses Kapitels aufgezeigt, wie mit Geschlechtsdifferenz in der gruppendynamischen Wissenschaft, den gruppendynamischen Trainingsgruppen und der österreichischen Gesellschaft für Gruppendynamik umgegangen wird.

### **5.1 New Materialism**

Der New Materialism oder Neuer Materialismus ist ein sehr junger Ansatz und hat sich zu Beginn des 21. Jahrhunderts unter dieser Bezeichnung aus den verschiedenen kritischen Strömungen des Poststrukturalismus entwickelt. Das liegt vor allem daran, dass diese Konzepte in unterschiedlichen Disziplinen, Wissenschaften und Forschungen Eingang gefunden haben. Innerhalb der Gender Studies hat sich der New Materialism aus feministisch-wissenschaftlichen Kreisen in einem kritischen, feministisch-politischem Kontext gebildet und muss auch in diesem verstanden werden (vgl. Schadler 2016, S. 135). Im New Materialism werden Fragen nach Materie und Materialität gestellt und

wie diese mit den (nicht-)humanen Körpern verbunden sind. Dabei geht es vorwiegend um das Verhältnis von Materie und Leiblichkeit (vgl. Goll / Keil / Telios 2013, S. 7). In feministischen Konzepten gilt es vor allem zu hinterfragen, welche Bedeutung Materie und Körper gerade in Bezug auf Geschlechtsdifferenzen haben und die Definition beider „wieder in den Mittelpunkt feministischer Verhandlungen zu stellen“ (Palm 2010, S. 145). Die bekanntesten Vertreterinnen sind Rosi Braidotti (2005), Karen Barad (2003), Donna Haraway (1995) und Diana Coole und Samantha Frost (2010). Sie alle prägten den Begriff „New Materialism“<sup>17</sup> und etablierten ein „poststrukturalistisches Theoriefeld (...), das Grenzziehungsprozesse nicht nur als diskursiv, sondern als materiell-diskursiv beschreibt“ (Schadler 2016, S. 133). Den Vertreter\*innen dieser Theorie geht es darum, diskursive Prozesse in und durch ihre Materialität zu begreifen. Damit grenzt sich diese Sparte vom narrativen „linguistic turn“ und sozial-konstruktivistischen „cultural turn“ ab und bezieht sich auf einen „material turn“ (Coole / Frost 2010).<sup>18</sup>

Der New Materialism untersucht und definiert die Entstehung von Materie, Körpern und ihr Verhältnis in Ausdifferenzierungsprozessen neu. Es wird davon ausgegangen, dass materielle und immaterielle Entitäten, wie „Körper, Organismen, Stoffe und deren Transformation“ nicht von sich aus existent sind. Nancy Tuana führte den Begriff der *Viscous Porosity*<sup>19</sup> (2008, S. 188f.) in den New Materialism ein, der die „Wechselwirkungen von Entitäten innerhalb einer Einheit, eines Systems, nicht als Zustand, sondern vielmehr als dynamischen Prozess des Werdens dieser Einheit“ beschreibt (vgl. Palm 2010, S. 155ff.), weshalb der New Materialism auch als Prozessontologie verstanden werden muss (vgl. Schadler 2016, S. 133ff.). Daher ist Materie auch nicht als fixiert oder passiv zu begreifen, sondern als "[...] an excess, force, vitality, relationality, or difference that renders matter active, self-creative, productive, unpredictable“ (Coole / Frost 2010, S. 9). Aus diesen Eigenschaften von Materie entwickelt Barad ein

---

<sup>17</sup> Es gibt noch viele weitere Ansätze, aber auf die o.g. soll hier Bezug genommen werden

<sup>18</sup> „turn“ bezeichnet immer eine Wende, hier die linguistische und kulturelle. Beides sind bedeutende konstruktivistische Denkweisen und Theorien des 20. Jahrhundert aus der Philosophie und den Sozial- und Kulturwissenschaften. Untersucht wurden die kulturellen und diskursiven Konstruktionen des Sozialen, der Kultur und der Natur.

<sup>19</sup> Übersetzt: zähflüssige Durchlässigkeit' oder auch klebrige Durchdringungsfähigkeit (vgl. Palm 2010, S. 155).

Konzept des Tätig-Seins oder Doing-Matter (vgl. Barad 2012, S. 87), das an das Performativitätskonzept des „Doing-Gender“ von Judith Butler anlehnt, sich aber auch klar von dem performativen Verständnis von Körperlichkeit als diskursiv oder sprachlich erzeugt abgrenzt (vgl. Palm 2010, S.152). Das Doing-Matter-Konzept beschreibt, wie "all bodies, not merely „human“ bodies, come to matter through the world's iterative intra-activity - its performativity. (...) Bodies are not objects with inherent boundaries and properties; they are material-discursive phenomena" (Barad 2003, S. 823). Nach Barad sind „Phänomene (...) materiell-kulturelle Da-Seins [be-in's] [und] der Apparat der körperlichen Produktion (...) ist nicht von Phänomenen trennbar“ (2015, S. 48). Diese Apparate können wissenschaftliche Geräte, Theorien, Konzepte oder Praktiken sein und vollziehen in Ausdifferenzierungsprozessen sogenannte „Agential Cuts“, grenzen also Da-Seins oder Entitäten voneinander ab oder setzen sie miteinander in Relation (vgl. Schadler 2016, S. 138). Phänomene sind also „das kausale Ergebnis eines unentwirrbaren Zusammenwirkens menschlicher Experimentaltätigkeit und nichtmenschlicher materialer Effekte“ (Palm 2010, S. 153). Die Relation des unentwirrbaren Zusammenwirkens bezeichnet Barad als „Intraaktionen“, wodurch sich Materie erst konstituiert (Barad 2012).

Das Doing-Matter-Konzept impliziert, dass Dualismen nicht naturgegeben sind und auch nicht sozial konstruiert werden, sondern im und mit dem Prozess entstehen. Daher ist das bestehende Verständnis von Dualismen des Konstruktivismus wie Natur/Kultur, Körper/Geist, Mensch/Umwelt, Mann/Frau und des sich daraus entwickelten hierarchisierten Verständnisses von Kategorien kritisch zu betrachten, da „Grenzen interessegeleitete Instanzen von Macht sind, spezifische Konstruktionen mit realen, materiellen Konsequenzen“ (ebd. S. 49). Kategorien, wie zum Beispiel das Geschlecht, werden erst im Prozess einem Dualismus zugeordnet und dabei hierarchisiert. Konkret heißt das, dass das Geschlecht nicht vor einer Analyse existiert, auch nicht währenddessen reproduziert, sondern erst durch die Auseinandersetzung erzeugt wird. Der New Materialism wendet sich also nicht gegen Grenzziehungen an sich, sondern kritisiert bestehendes Verständnis und definiert Verhältnisse neu. Dabei darf er jedoch nicht als Gegensatz des Konstruktivismus verstanden werden. Barad sieht „die Mate-

rialität des Körpers (...) nicht durch seine Konstruiertheit aufgelöst, da Realität durch das ‚Zwischen‘ konstituiert ist, durch die Untrennbarkeit von Natur-Kultur / (...) / materiell-diskursiv“ (Barad 2015, S. 48). Der New Materialism stellt an dieser Stelle das Konzept der „Agency“ zur Verfügung, dass als Instrument eben diese materiellen Konsequenzen aufzuzeigen vermag, mit dem Ziel, Körper und Materie „selbst zu konstruieren und zu normieren, um auch auf dieser Ebene Definitionsmacht zu erlangen“ (Palm 2010, S. 146).

Materie und „Agency“ sind zentrale Begriffe des New Materialism und werden dem Vertrauensbegriff in dieser Arbeit zugeordnet. Dabei hat jeder Begriff eine durchaus mehr oder weniger lange, eigene Provenienz. Außerdem haben die Übersetzungen von den hier und im Titel dieser Arbeit verwendeten englischen Begriffen "matter" und "agency" ins Deutsche eine Mehrdeutigkeit. Für das Verständnis dieser Arbeit, scheint es daher notwendig im Folgenden aufzuzeigen, wie die Begriffe in dieser Arbeit Verwendung finden und auf einander bezogen werden.

## **5.2 Matter/ Materie und Bedeutung**

*"Language matters. Discourse matters. Culture matters. There is an important sense in which the only thing that doesn't seem to matter anymore is matter."*

*(Barad 2007, S. 132)*

Die Übersetzung von „matter“ ins Deutsche ist vielseitig, denn es kann als Nomen sowohl für ‚Materie, Gegenstand oder Angelegenheit‘, sowie als Verb für ‚wichtig sein und bedeuten‘ stehen. Karen Barad weist im obigen Zitat auf die Mehrfachdeutung hin, welche nicht nur als Lesart für den Titel dieser Arbeit dienen soll, sondern auch die Relevanz der Klärung des Begriffs „matter“ in dieser Arbeit aufzeigt. Gleichzeitig ist „matter“ der Kernbegriff des New (feminist) Materialism, welcher hier als theoretische Fundierung erachtet werden muss. Nach Barad ist die Bedeutung von Materie in der Wissenschaft, gerade in den Sozialwissenschaften marginalisiert, weshalb Wissenschaftler\*innen des New Materialism, wie Barad, Materie in den Mittelpunkt ihrer Forschung stellen. Dabei hat der Begriff der Materie an sich eine lange wissenschaftliche Historie, die bis in die griechische Antike zurückreicht und eine philosophische Grund-

lagenkategorie bildet (vgl. Köhler / Siebenpfeiffer / Wagner-Egelhaaf 2013, S. 11). Von diesem „alten“ Verständnis von Materie als passiv, inaktiv und einheitlich wendet sich der New Materialism mit einem klaren neuen Verständnis von Materie ab. Materie ist zu begreifen, als etwas aktives, wirkmächtiges, offenes und fluides (Hoppe / Lemken 2015, S. 261ff.). Im Sinne Barads muss noch hinzugefügt werden, dass Materie außerdem dynamisch, intra-aktiv und agentiv ist. Materie ist demnach keine „stumme Verfügungsmasse und einfaches Objekt menschlichen Zugriffs“, sondern beinhaltet Agency, welches auf menschliche und nichtmenschliche Agenten und „deren Interaktionsformen und Selbstverständnis zurückwirke“ (ebd.). Agenten werden Materie und durch sie mit Agency ausgestattet, handeln daher agentiv. „Es sind gerade die Interferenzbeziehungen zwischen und innerhalb von Materialitäten“, welche Barad durch die gegenseitige Zurückwirkung in einem immerwährenden Prozess „Intraaktionen“ nennt, die (...) Dynamiken entstehen lassen“ (Seier 2016, S. 509). Durch diese Dynamiken wird dem Materiellen eine transformative und irritierende Macht auf soziale Handlungszusammenhänge eingeschrieben (Hoppe / Lemken 2015, S. 262).

Als was aber lässt sich Materie nun in der vorliegenden Arbeit begreifen? Materie umfasst alle menschlichen und nicht menschlichen Entitäten, demnach kann sich alles in ontologischen Prozessen materialisieren. In dieser Arbeit soll Vertrauen als Materie verstanden werden, welche in Intraaktionen, in Interferenzbeziehungen mit anderen Materien, eine Dynamik entwickelt. Vertrauen wird hier nicht nur als reine Emotion betrachtet, sondern vielmehr als eine Art Währung oder Gut innerhalb von Beziehungen. Da im Rahmen der Forschungsfrage nach dem Handlungspotenzial von Vertrauen untersucht wird, soll im Weiteren das Verständnis von Handlungspotenzial unter dem Begriff „Agency“ beleuchtet werden.

### **5.3 Agency**

„Agency“ ist ein zentraler Aspekt dieser Arbeit. Agency fragt in dieser Arbeit nach dem Potenzial von Vertrauen als Materie. Dieser Begriff und das einhergehende Verständnis ist die Substanz, die es ermöglicht, die verschiedenen Disziplinen und Forschungsfelder zu verknüpfen. Die hier verwendete Begrifflichkeit soll zu allererst geklärt werden. Was also ist Agency?

„Agency“ wird häufig ins Deutsche mit Handlungsmacht oder -kompetenz eines Einzelnen oder einer Gruppe übersetzt (vgl. Sax 2013, S. 25). Allerdings gehen mit dieser Übersetzung wichtige Facetten „wie das Handlungspotenzial und die Handlungsfähigkeit nicht-menschlicher Entitäten, aber auch Kraft, Wirkmächtigkeit oder Wirksamkeit als mögliche Konnotationen verloren“ (vgl. Seier 2016, S. 505). Um dieses zu vermeiden, soll der englische Terminus weiterhin benutzt werden.

In dieser Arbeit soll Agency als ein Verständnis angesehen werden, das sich in der Ausübung von Körperlichkeit trennt. Es fragt also nicht nur danach, wer oder welche Person/Gruppe Handlungen ausübt und darüber (wirk-)mächtig wird, sondern es fragt auch nach dem Handlungspotenzial von nicht körperlicher Materie. Um das genauer zu beleuchten, soll hier eine Definition von William Sax herangezogen werden: „Agency ist die Fähigkeit, Veränderungen in der Welt zu bewirken / herbeizuführen (materiell und sozial).“ (ebd. S. 26) Diese Definition ermöglicht eine große Bandbreite der Anwendung von Agency, denn sie löst die Wirkung ab von einem individuellen Prozess, „ohne ihn gleichzeitig von der Kategorie des Subjekts zu trennen“ (Lummerding 2005, S. 14). Dadurch kann Agency ebenfalls als „kollektives und soziales Phänomen“ (Sax 2013, S. 27) in dynamischen Prozessen untersucht werden. Explizit soll in dieser Arbeit Agency von Vertrauen als Phänomen von gruppenspezifischen Prozessen untersucht werden. Auch hier ist es nicht möglich den gruppenspezifischen Prozess von den Subjekten, hier Teilnehmer\*innen zu trennen. Gleichfalls lässt sich Vertrauen aber auch nicht als rein subjektiv verstehen, denn es hat keine körperliche Materie. Um Agency von Vertrauen verstehen zu können, ist es daher unabdingbar den transformativen Prozess des Werdens von Vertrauen zu beleuchten. Fragen, die sich demnach stellen, sind: Wie funktioniert und wo entsteht Agency?

Untersucht werden soll Vertrauen daher anhand von Agenten, die „sowohl nicht menschlich als auch menschlich sein können, komplex oder individuell“ (vgl. ebd.). Agency manifestiert sich so durch das Intraagieren von verschiedenen Agenten, zum Beispiel über Beziehungen, zu einem agentiven Netzwerk (vgl. ebd.). Da davon auszugehen ist, dass Agency in Netzwerken verteilt ist, sollen Vertrauens- Beziehungskons-

tellationen zum Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit werden. Um also das Handlungspotenzial von materialisiertem Vertrauen anzuzeigen, schlage ich daher vor, eine agentive Dimension, eine „Agency Dimension“ in jedem Teil der Arbeit mitzudenken.

#### 5.4 Wirkmächtigkeit

Wenn weiter davon ausgegangen wird, dass Agency die Fähigkeit beinhaltet, Veränderungen in der Welt zu bewirken - das kann sich auch auf eine kleine soziale Welt beziehen - muss außerdem nach der Wirksamkeit oder Wirkmächtigkeit / Kraft und Macht von Agency gefragt werden. Es stellt sich die Frage, wird Agency wirksam oder wirkmächtig? Die Konnotation von „Wirkmacht“ auf einer Handlungsebene, wie Weber sie definiert, ist mit Macht verbunden und kann daher nicht losgelöst betrachtet werden.<sup>20</sup> Handlungsmacht allerdings ist mehr als der „freie Wille“ und „Widerstand“ (vgl. Weber 1976, S. 28), obwohl „viele Diskussionen über Agency aber (...) Handlungsmacht (da)mit (verwechseln) und nehmen ungerechtfertigterweise an, dass Agency auf benachteiligte individuelle Personen beschränkt ist“ (Sax 2013, S. 25). Vielmehr soll hier aber Macht nach Hannah Arendt verstanden werden, die Macht von mögen und möglich machen ableitet. Dieser Prozess von Macht ermöglicht ein gemeinsames Handeln und löst sich dann auch wieder auf (vgl. Arendt 2005, S. 45f.). Gleichzeitig bedingen sich die Prozesse von Macht und Handlungen gegenseitig. Seier formuliert unter welchen Umständen Handlungen veranlasst werden können:

*„Handlungen werden stets veranlasst, sei es durch Manipulation oder Druck, aber auch durch Stimmungen, Umgebungen, Affizierungen und Atmosphären. Sie sind daher immer schon Reaktionen und notwendigerweise eingebunden in komplexe Gefüge, in denen verschiedenste Elemente und Materialitäten interagieren.“ (Seier 2016, S. 504)*

Die Veranlassung von Handlungen kann unterschiedliche Formen annehmen, es bleibt jedoch offen, ob diese Handlungen auch zünden, beziehungsweise, wie sie in Kraft treten. Es stellt sich die Frage, ob die Handlungen der Agenten zielgerichtet sein müssen,

---

<sup>20</sup> Siehe auch Kapitel 3.7 Macht in Gruppen

um wirkmächtig zu werden. Seier argumentiert, dass Intentionen nur *eine* mögliche Form neben anderen sind, um Handlungen zu motivieren (vgl. ebd.).

*„Die aufführende Dimension des Handelns stellt einen Akt der Verkörperung dar, der durch eine komplexe Relation von Wiederholungen und Hervorbringung, Disziplin und Überschreitung markiert ist. Mit anderen Worten, das performative Handeln bindet die Fähigkeit des Handelns (...) an (zwanghafte) Wiederholungen und Re-Aktualisierungen der Welt. Die Notwendigkeit dieser Re-Aktualisierung eröffnet allerdings Spielräume für Abweichungen, auch wenn diese nicht beabsichtigt sind.“ (ebd.)*

Es wird deutlich, dass die Konsequenzen des Handelns und deren Wirksamkeit nicht vorhersehbar sind. Dieses ermöglicht zwar neue Spielräume, aber es bleibt unvorhersehbar, welchen Ausgang es nimmt. Demnach kann die Dimension von Agency für sich bestehen und muss nicht zielgerichtet sein. Das beinhaltet auch, dass Agency nicht von Wirkmächtigkeit abhängig ist und markiert demnach zwei verschiedene Felder. Dies lässt folgenden Schluss zu: Wirkmächtigkeit kann immanent sein, aber Agency muss nicht wirkmächtig werden.

*„Wenn wir Agency als Fähigkeit definieren, die Welt transformieren zu können, dann müssen wir anerkennen, dass diese Agency nicht zwangsläufig auch ausgeübt wird: Sie kann bloßes Potenzial bleiben. Aber Wirksamkeit bezieht sich auf den Erfolg oder den Misserfolg (...) und die Frage, ob es effektiv oder erfolgreich zu gegebenem Anlass verrichtet worden ist oder nicht. Während also Agency auf die Kapazität, die Welt zu verändern, hindeutet und die Frage aufbringt, worin diese Kapazität liegt, zielt Wirksamkeit auf Erfolg (oder Misserfolg) ab, die Welt zu transformieren und weist auf die (...) Techniken hin, die dafür angewendet werden.“ (Sax 2013, S. 27)*

## **5.5 New Materialism und Allgemeine Systemtheorie**

In der Inter- und Intraaktion transdisziplinärer Wissenschaftsfelder scheint es sinnvoll, sie nach ihren Gemeinsamkeiten und Grenzen hin zu untersuchen. Im Folgenden sollen

diese zwischen allgemeiner Systemtheorie<sup>21</sup> und New Materialism aufgezeigt werden und auf gruppensdynamische Konzepte angewendet werden.

In dem Vergleich von New Materialism und Systemtheorie ist vordergründig die Gemeinsamkeit der Konzepte als Verständnis von Prozessontologien zu nennen. Ein ontologisches Verständnis richtet sein Augenmerk auf das „Seiende“, während ein prozessontologisches Verständnis das „Werdende“ in den Mittelpunkt der Fragestellungen stellt (vgl. Schadler 2016, S. 143ff.). In Prozessontologien werden Ausdifferenzierungen oder Grenzziehungen in der Systemtheorie durch Inter- und im New Materialism durch Intraaktionen hergestellt, um eine hohe Komplexität von Prozessen zu reduzieren (vgl. ebd.). Gerade das trifft auf gruppensdynamische Prozesse zu, die zum einen erst durch ihren prozessontologischen Charakter existent sind und zum anderen durch ihr Design darauf angewiesen sind, Komplexität zu verringern.<sup>22</sup> Der Gedanke der viskosen Porosität<sup>23</sup> als dynamischer Prozess des Werdens kann auf gruppensdynamische Prozesse gut angewendet werden, um komplexe, vergeschlechtlichte und intersektionale Situationen und Vorgänge „im Lichte der Materialität des Sozialen und der Aktivität des Materiellen zu analysieren“ (Palm 2010, S. 155). Im New Materialismus und in der Systemtheorie entstehen Beziehungen simultan mit der vorhandenen Materie, den Teilelementen und Körpern. Das trifft ebenfalls auf gruppensdynamische Prozesse und ihre Teilnehmer\*innen zu. In der Gruppendynamik sind Beziehungen zwischen den intraaktionierenden Körpern ein Mittel zur Reduktion von sozialer Komplexität.

Beiden Theorien ist immanent, dass durch das in Beziehung zueinander setzen von Entitäten Hierarchisierungen entstehen. Diese Hierarchisierungen können Ungleichheiten inkludieren und werden durch „wiederholte Praktiken etabliert“ (ebd.). Der „New Materialism“ besitzt das Potenzial, durch das Ändern von Praktiken, etablierte Kategorien und Ordnungen zu rekontextualisieren und die Erscheinung von Hierarchien somit zu ändern (ebd.).

---

<sup>21</sup> Allgemeine Systemtheorie nach Luhmann in Kapitel 3.

<sup>22</sup> Vgl. Kapitel 3.2 Soziales System Gruppe

<sup>23</sup> Vgl. Kapitel 5.1

In der Systemtheorie, sowie in der Gruppendynamik, ist das Ziel vielmehr, diese Ordnungen als spezifische zu erkennen und in ihren Dynamiken berechnen zu können. Dadurch können diese Ordnungen und Transformationsprozesse mithilfe von mathematischen Formeln prognostiziert werden (ebd.). Die Kritik aus der Sicht des „New Materialismus“ anhand dieser Vorgehensweise ist, dass dadurch die „Hierarchisierungen naturalisiert“ (ebd.) und reproduziert werden, anstatt sie wie im „New Materialism“ zu rekonfigurieren.

Die Rolle der Wissenschaftler\*innen ist in beiden Theorien fest in den Prozessen verankert zu verstehen. Die „Partialität von Perspektiven (...) ergibt sich aus dem Standpunkt der Beobachter“ (ebd.) und muss als integrierte Position in der Objekt-Subjekt-Beziehung angesehen werden. Daher ist auch Objektivität als Wissenschaftskriterium, gerade im „New Materialism“ nur im Verhältnis zur Subjektposition in einem materiell-diskursiven Verständnis zu verstehen. Auch wenn der „New Materialism“ explizit in einem politisch-feministischen Kontext einzuordnen ist, implizieren beide Theorien politische Positionen. Systemtheorie und „New Materialism“ erkennen den Zusammenhang von „Theorie, Empirie, Biographie und Weltanschauung der Autor\*innen und sozialen Kontexten“ (ebd., S. 146) an und erklären aus diesem Zusammenspiel einen kritischen Blick und das Potenzial einer subversiven Wirkmächtigkeit (ebd., S. 144). Barad fordert in diesem Kontext, dass „das Streben nach Gerechtigkeit(...) mit der empirischen Welt verbunden sein (muss), sonst wird es keine wirksame Praxis“ (Barad 2015, S. 206).

Gerade in dem Setting eines Gruppendynamikseminars als teilnehmende Beobachterin ist es unumgänglich, mit der empirischen Welt verbunden zu sein. Diese Verbundenheit muss im Sinne des New Materialism als selbstreflexive Transdisziplinarität angesehen werden, welche aktiv Wissenschafts-Materialität formt.<sup>24</sup> Politische Forderungen, wie das von Barad geforderte „Streben nach Gerechtigkeit“ in Form von kritischer Wissenschaftsarbeit soll im Folgenden auf die Gruppendynamik angewendet werden. Dazu wird zunächst vorgestellt, welches Verständnis von Geschlecht der vorliegenden Arbeit

---

<sup>24</sup> Siehe auch eigene Positionierung Kapitel 2.

zugrundeliegt. Im Weiteren wird aufgezeigt, welches Verständnis von Geschlecht in der Gruppendynamik vorherrscht und kritisch hinterfragt. Dabei werden implizite Machtstrukturen aufgedeckt und im Sinne des New Materialisms gefordert, diese zu rekontextualisieren.

## 5.6 Kategorie „Geschlecht“

*„Differenz ist der Samthandschuh auf der eisernen Faust der Herrschaft“ (MacKinnon 1996, S. 146).*

Agency von Materie als Potenzial die Welt zu transformieren und zu begreifen, ist gerade aus feministischer Perspektive bedeutend. Die Relevanz besteht darin, Ungleichberechtigungen, die mit der Einschreibung von materialisierten Körpern verknüpft sind, aufzulösen. Die Materialisierung von (Geschlechts-)Körpern steht daher auch im Fokus des New (feminist) Materialism und dieser Arbeit. Konkret soll daher aus der Perspektive des New Materialism versucht werden, geschlechtliche Differenzierung von vorherrschenden Vorstellungen getrennt zu betrachten und gegebenenfalls überwinden zu können. Dieser Vorgang beinhaltet die Idee, um das Zitat von MacKinnon hier aufzugreifen, bestehenden (ungleichen) Machtverhältnissen entgegenzuwirken. Dabei geht es nicht darum, den Differenzbegriff abzuschaffen, sondern Geschlechtsdifferenzen neu zu definieren, durch „metatheoretische Fragen nach der Dynamik der Bedeutungszuweisungen und der Normierungen des Geschlechterverhältnisses, wie sie im Rahmen von wechselnden Machtverhältnissen (...) hergestellt werden“ (Palm 2010, S. 146). An dieser Stelle soll daher aufgezeigt werden, welches Verständnis von Geschlechtskörpern dieser Arbeit zugrunde liegt.

Die Kategorie Geschlecht wendet sich im Sinne des New Materialism von der Kausalität des sex-gender-System ab. Das sex-gender-System beschreibt eine analytische Trennung vom biologischen Geschlecht (sex) und der sozial konstruierten Geschlechtsrolle oder Geschlechtsidentität (gender). Die Kausalität von sex und gender besteht darin, dass vielfach sex als biologische Grundlage für gender erachtet wird und somit immer Geschlechtsdifferenzen biologisch determiniert werden. Durch eine Kritik an der sex-gender-Unterscheidung, werden sowohl biologische Determinierungen, als auch sozi-

alkonstruierte-geschlechtsspezifische Aufladungen hinterfragt (vgl. Gildemeister / Wetterer 1992, S. 206).

Die Kategorie Geschlecht soll aufgefasst werden, als eines durch gesellschaftliche Prozesse des Werdens und in ständiger Intraaktion hergestelltes. Das impliziert, dass das Geschlecht nichts Starres, Naturgegebenes ist und auch nicht durch die Sozialisation konstruiert wird oder durch die Wechselwirkung beider, sondern sich die Geschlechtsidentität und das geschlechtsspezifische Verhalten je nach Kontext und in jeder Intraaktion wandeln kann (vgl. ebd.). Das Ziel dieser Arbeit ist daher auch, die Kategorie Geschlecht nicht im Sinne von Identitätsbildung, sondern als Ausprägung von vergeschlechtlichten Prozessen in sozialen Systemen, explizit der Gruppe, zu betrachten. Daher wird Geschlecht als „Strukturkategorie im Herrschaftszusammenhang“ unter der Fragestellung beleuchtet, wie „die Geschlechtsdifferenz über Schließung und Ausschließung, die reale Ungleichheit und Hierarchie zwischen Männern und Frauen (...) produziert“ (Scherl 2000, S. 209ff.). Die Schwierigkeit an der Arbeit mit Differenzen besteht darin, keine Ungleichheiten manifestieren und reproduzieren zu wollen. Gerade in Bezug darauf, dass mit Unterschieden gearbeitet wird, ist es absolut wichtig, die Differenzen daher nicht hierarchisch zu werten. Die Relevanz dieses Zwiespalts ist omnipräsent in der Debatte um den Status der Gleichheit der Geschlechter und gerade deshalb so wichtig, weil sie mit der Ideologie der Differenz um gesellschaftliche Macht einhergeht (vgl. MacKinnon 1996, S. 146).

Die hier vorgenommene Geschlechter-Differenzierung wird binär, weiblich und männlich, untersucht oder andernfalls benannt. Diese Vorgehensweise soll allerdings nicht ausschließen, dass es eine Vielzahl mehr von unterschiedlichen Entwürfen von Weiblich- und Männlichkeiten gibt. In der Arbeit wird eine gesellschaftliche Geschlechterdifferenz von Frau und Mann verwendet, aber es wird die Schreibweise „Teilnehmer\*in“ benutzt. Diese Schreibweise soll keine Geschlechtsidentitäten/Sexualitäten außen vorlassen, auch wenn diese nicht explizit benannt werden. Gleichzeitig soll die Schreibweise des Gender-„\*“ beinhalten, dass es unmöglich ist, eine Differenz unabhängig von anderen zu betrachten. Die Theorie der Intersektionalität spielt auch hier eine große

Rolle und macht es unabdingbar, Kategorien wie Alter, soziale Herkunft, ethnische Herkunft, Sexualität, u.a. auszuklammern.

Die Notwendigkeit der Differenzierung geht mit meiner eigenen Positionierung als Autorin, Beobachterin und Wissenschaftlerin einher. Zum einen, da sie als Grenzziehung für den eigenen Forschungsprozess dient und zum anderen, da sie Komplexität reduziert, was in Inter/Intraaktions- und gruppendynamischen Prozessen unabdingbar ist. Gildemeister hebt diese Relevanz der auf Interaktion basierenden Klassifikation noch hervor, in dem sie es auf die Zurückwirkung der Wissenssysteme bezieht:

*„Klassifikationen sind in umfassendere Wissenssysteme und in eine Vielzahl institutioneller Arrangements eingelassen, über die Verhaltensregelmäßigkeiten und situativ angemessene Handlungsmuster zuverlässig erwartbar werden. ‚Geschlecht‘ stellt in diesem Kontext ein in hohem Maße komplexitätsreduzierendes Klassifikationsschema dar, mit dem wir die Welt ordnen und unser Gegenüber einordnen. Bei der Kategorisierung von Personen kommt dieses Klassifikationsschema jedoch nicht einfach ‚zur Anwendung‘ – stattdessen aktualisieren die institutionellen Arrangements und das Wissen um die damit verbundenen Verhaltens- und Handlungsmuster umgekehrt permanent den Klassifikationsprozess.“*  
(Gildemeister 2004, S. 133)

Die Zurückwirkung, von der Gildemeister spricht, soll im Sinne des New Materialism, auf eine sich gegenseitig bedingende Wirkung in Intraaktionen ergänzt werden. Dieses ermöglicht das Gedankengut der Geschlechtsdifferenz durch und mit Wissenssystemen und Wissenschaft zu (re)aktualisieren, was im Hinblick auf das Verständnis von Geschlechtsdifferenz in der Gruppendynamik eine große Rolle spielt, wie im Folgenden aufgezeigt werden soll.

### **5.7 Geschlechtsdifferenz in der Gruppendynamik**

Das Verständnis von Geschlechtsdifferenz spielt im New Materialism und dieser Arbeit eine große Rolle. Da der Untersuchungsgegenstand der Gruppendynamik entnommen wird, soll im Weiteren aufgezeigt werden, welchen Stellenwert Geschlecht und Ge-

schlechtsdifferenz in der Gruppendynamik haben und auf den aktuellen Forschungsstand hingewiesen werden.

*„Gruppendynamik und Organisationsentwicklung verstehen sich als Interaktions- und Prozesswissenschaften, die konzeptionell und methodisch auf die „Arbeit am Unterschied“ ausgerichtet sind. Diese Arbeit ist nicht nur interdisziplinär begründet, sondern vor allem auch empirisch fundiert: Die Hypothesen- und Theoriebildung erfolgt nach den Prinzipien der angewandten Sozialforschung, d.h., dass Forschungsergebnisse in der partizipativen Auseinandersetzung mit den jeweils Beforschten validiert werden. Daher geht die gruppendynamische Arbeit über die Arbeit **am** Unterschied hinaus - sie ist vor allem eine Arbeit **mit dem Unterschied**.“ (Lesjak 2008, S. 69)*

Nach Lesjak sollte also die Gruppendynamik mit jedem Unterschied arbeiten, dem der Geschlechtsdifferenz eingeschlossen. Majce-Egger zeigte im Jahr 2000 allerdings auf, dass viele Modelle der Gruppendynamik Geschlechtsneutralität in der Entwicklung von Gruppen postulieren und Prozesse unabhängig vom Geschlecht betrachten (vgl. 2000, S. 42). Daran sind mindestens zwei bedeutende Kritikpunkte festzustellen. Zum einen wird durch die Ausklammerung des Geschlechts aus gruppendynamischen Prozessen ein großer blinder Fleck im Umgang mit existierenden Vorstellungen von Gesellschaft und Machtverteilungen geschaffen. Gerade auf der Ebene der gruppendynamischen Anwendung, welche Hinweise auf gesellschaftliche Strukturen und Systeme bieten soll, ist diese Ausklammerung und Vernachlässigung grob fahrlässig. Zum anderen, beziehungsweise auf Gildemeister, wird durch diese Ausklammerung die gruppendynamische Wissenschaft nicht reaktualisiert. Daher ist kritisch anzumerken, dass das vereinzelte, zugrundeliegende Verständnis von Geschlecht und geschlechtlichen Zuschreibungen in der gruppendynamischen Wissenschaft veraltet ist. Mairhuber fasst in einer feministischen Textanalyse die größten Kritikpunkte daran zusammen. Demnach werden „stereotype gesellschaftliche Zuordnungsschemata von »männlich« bzw. »weiblich«“ vorgenommen, was zu einer geschlechtsspezifischen Rollenfixierung führt und eine Erweiterung verhindert. Außerdem wird ein männlicher Maßstab an beide Geschlechter an-

gelegt, mit der Folge, dass es eine geschlechtsspezifische Bewertung von „besser“ und „schlechter“ gibt, in der Männer als Norm und Frauen als defizitär in Erscheinung treten. Geschlechterkonzepte reproduzieren „damit patriarchale Mythen, Macht- und Denkstrukturen, die als naturgegeben oder unausweichlich dargestellt und damit legitimiert werden“ (vgl. Mairhuber 1999, S. 144ff.).

Eine Grundlage von Macht bildet die Auswirkung von situativer Kontrolle in T-Gruppen (König 2007, S. 32ff.). Die Trainer\*innen geben den Teilnehmer\*innen Raum und Zeit vor, aber auch die Sprache, die gesprochen wird. Hier werden schon bestimmte Rahmenbedingungen erzeugt, an die sich alle Teilnehmer\*innen zum Großteil halten werden und müssen. Zusätzlich, und dem wird nicht immer viel Beachtung geschenkt, legen die Trainer\*innen auch die Sitzordnung fest. Sie legen nicht fest, welche Teilnehmer\*innen auf welchem Platz sitzen, aber sie stellen die Stühle in einen Stuhlkreis mit möglichst exakt gleichem Abstand auf. Diese Kontrollausübung beschreibt Oliver König als „architektonische Bedingungen, wie sie z.B. idealtypisch in der Überwachungsarchitektur eines Gefängnisses zu finden sind. Der Kreis (...) ist Ausdruck einer potentiellen Gleichrangigkeit“ (König 2007, S. 32). Der Kreis ist allerdings nur eine Illusion einer Gleichrangigkeit, denn schnell wird klar, es gibt viele, bedeutend wichtigere Unterschiede zwischen Teilnehmer\*innen und (funktionalen) Autoritäten wie den Trainer\*innen und erst recht zwischen Teilnehmer\*innen, was sich auch gerade in unterschiedlichen Macht- oder Einflusspositionen im Soziogramm des gruppendynamischen Trainings zeigt.

## 6 Methode

Die Methode der empirischen Sozialforschung „teilnehmende Beobachtung“ ist der Grundbaustein für die empirische Datenerhebung dieser Arbeit. Im Folgenden soll argumentativ belegt werden, warum diese Methode ausgewählt wurde, um die Forschungsfrage beantworten zu können. Ferner sollen die Vorteile der teilnehmenden Beobachtung im Verbund mit einer new-materialistische-Perspektive aufgezeigt werden. Dazu wird Literatur der qualitativen Sozialforschung von Siegfried Lamnek (2016) und der Frauen- und Geschlechterforschung von Agnes S. Münt (2004) herangezogen.

### 6.1 Vorteile und Grenzen der teilnehmenden Beobachtung

Die teilnehmende Beobachtung besitzt eine hohe methodische Flexibilität, weshalb diese Methode den Vorteil hat, sie in verschiedenen Theorien anzuwenden und mit ihnen zu verknüpfen (vgl. Lamnek 2016, S. 515ff.). Hier eröffnet sie das Potenzial im Kontext des New Materialism, die qualitative Methodik der empirischen Sozialforschung mit der Gruppendynamik zu verbinden. Die Methode ist relativ wenig standardisierbar und hat kein festes Format (vgl. ebd.), dadurch enthält sie, ebenso wie der New Materialismus, ein Verständnis von Transversalität<sup>25</sup>, in der jede Form von Theorie im Kontext und der Weiterentwicklung mit anderen Konzepten Zugang zu dieser Methode finden kann.

Im Sinne der empirischen Forschung werden qualitative Gütekriterien vorausgesetzt, die in diesem Kapitel anhand der hier verwendeten Vorgehensweise dargelegt werden. Die qualitative Empirie stellt sich keine Fragen nach Repräsentativität, Validität und Reliabilität, die diese Methode auch in dieser Form nicht bedienen kann. Durch die Involviertheit der Wissenschaftler\*innen stößt diese Methode an ihre Grenze. Sie kann nicht alle Phänomene beobachtbar machen und übergreifende Prozesse sind daher nicht zugänglich (vgl. ebd.). Bei der Frage nach dem Erkenntnisgewinn liegt also der Fokus nicht auf dem Objekt der Erkenntnis mit der Suche nach einer universellen

---

<sup>25</sup> Transversalität ist der Mathematik entlehnt und beschreibt das Gegenteil der Tangentialität; einen Punkt, in dem eine Gerade eine Raumkurve schneidet. Nach Welsch benutzen Deleuze und Guattari diesen Begriff erstmals zur Beschreibung von Leben als produktive Verbindungen von Mehrheiten durch Überschneidungen (vgl. Welsch 1995, S.367).

Wahrheit, sondern wird ganz explizit im Kontext des New Materialism auf die Objekt-Subjekt-Beziehung gelegt. Demnach kann Wissen weder unabhängig von geschichtlichen, sozialen und kulturellen situierten Kontexten des Erkennens betrachtet werden, noch von Körperlichkeit, Macht- und Herrschaftsverhältnissen, in denen es entsteht. Vielmehr sollen partiale Perspektiven durch eine kritische Positionierung eingefasst werden.

Der Gegenstand der teilnehmenden Beobachtung ist „vornehmlich das soziale Handeln von Individuen oder Gruppen“ (ebd., S. 520). Nach Lamnek wird die teilnehmende Beobachtung „bevorzugt dort eingesetzt, wo es unter spezifischen theoretischen Perspektiven um die Erfassung der sozialen Konstituierung von Wirklichkeit und um Prozesse des Aushandelns von Situationsdefinitionen“ (ebd., S. 516) geht. Auch im Sinne der gruppensystematischen Methode, die von einer Unvorhersehbarkeit sozialer Systeme ausgeht, scheint es nur schlüssig, die hohe Gegenstandsangepasstheit der teilnehmenden Beobachtung in ihrer qualitativen Herangehensweise voranzustellen (vgl. ebd., S. 520). Um Aushandlungsprozesse und Geschlechtszuschreibungen direkt in der Situation beobachten zu können, eignet sich diese Methode, denn „der entscheidende Vorteil, (...) liegt darin, dass die Beobachtung es erlaubt, soziales Verhalten zu dem Zeitpunkt festzuhalten, zu dem dieses tatsächlich geschieht“ (ebd.).

Die teilnehmende Beobachtung als Methode hat daher eine ganz bedeutende Stärke, „Wissen sowie kulturelle Praktiken zu erfassen, die diskursiv nicht verfügbar sind“ (Münst 2004, S. 334). In den Gender Studies wird diese Methode verwendet, „weil mit ihr Handlungsstrukturen, die Systematik des alltäglichen Handelns sowie die Abweichungen von Handlungsroutinen in ganz unterschiedlichen gesellschaftlichen Feldern und sozialen Kontexten erfasst und analysiert werden können“ (ebd.). Wenn also der New Materialism subversive Wirkmächtigkeiten sucht, eignet sich die Verwendung dieser Methode, um sie in Handlungsstrukturen ausfindig zu machen. Dabei können materiell-diskursive Grenzziehungsprozesse das rein diskursiv-verfügbare Wissen überschreiten.

Dieses ermöglicht auch der zeitliche Rahmen der teilnehmenden Beobachtung. In dieser Methode wird längere Zeit im Feld gearbeitet, dadurch wird die/der Forscher\*in in den Prozess intensiver eingebunden (vgl. ebd.). Im Sinne des New Materialism kann dadurch, in Prozessen der Intraaktion zwischen Wissenschaftler\*in und Wissenschaftsgegenstand, in der direkten Umsetzung im Feld gearbeitet werden. Durch diese Intraaktion, wird sowohl der Wissenschaftsgegenstand, als auch die Wissenschaftler\*innen als Agent\*innen mit Agency ausgestattet.

## **6.2 Agency und Wissenschaftskörper-Sein**

Entitäten sind im New Materialismus nicht voneinander getrennt zu betrachten, sondern immer mit ihren „Agential Cuts“ verbunden. Das lässt ein Verständnis von Transversalität zu, indem auch Menschen als Beobachter\*innen in eine Subjekt-Objekt-Beziehung zu dem Beobachteten treten. Diese Vorstellung von Wissenschaft versteht jede Form von Theorie in ihrer Entstehung im Kontext und der Weiterentwicklung mit anderen Konzepten. Das muss vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass der New Materialism sich aus der Kritik am Positivismus und Repräsentationalismus und einer Hinterfragung von Objektivität am Forschungsgegenstand entwickelt hat (vgl. Schadler 2016, S. 133ff. / Folkers 2013, S. 17ff.). In der Beziehung der Beobachter\*in und Beobachtungskörper führt Haraway die Bezeichnung der „gewitzten Agentin“ oder „Akteur\_in“ (Haraway 1995, S. 94) ein, wodurch der (materiellen) Welt „Agency“ zugesprochen wird. Dies ist relevant für das Verständnis der „Agentin“, denn der Ursprung von „Agency“ ist nicht das Subjekt (vgl. ebd., S. 504), in diesem Fall die / der Wissenschaftler\*in, sondern der Prozess der Intraaktion, zwischen Wissenschaftler\*in und Wissenschaftsgegenstand. Diese Intraaktion des Wissenschaftskörper-Seins, als „Agentin“ oder „Akteur\_In“ transversal zu handeln, umfasst auch eine Interdisziplinarität oder sogar Transdisziplinarität in der Behandlung verschiedener Wissenschaftsfelder. So müssen auch hier die Grenzen von Disziplinen überprüft und neu definiert werden und zusätzlich in neuen Kooperationen zusammengefügt werden, was gleichfalls eine Form „selbstreflexiver Transdisziplinarität“ erfordert (vgl. Braidotti 2005, S. 106). Die selbstreflexive Transdisziplinarität ist auch für diese Arbeit und die teilnehmende Beobachtung ein Richtwert, welcher das Denken von den verschiedenen Theoriesträngen

zusammenführt. Dieses Denken umfasst die Betrachtung von gruppendynamischen Prozessen unter den Prozessontologien des New Materialism und unternimmt in Wechselbeziehungen den Versuch, das Verhältnis zwischen „den verkörperten und eingebetteten materiellen Grundlagen“ der Gruppe und „den sozialen und symbolischen Konstruktionen, die sie tragen (oder auch nicht)“ darzustellen (vgl. ebd.).

### **6.3 Feldstudie Gruppendynamikseminar**

Die Durchführung einer teilnehmenden Beobachtung kann in verschiedenen Formen erfolgen. Nach Lamnek ist „die prototypische qualitative Form der Beobachtung (...) unstrukturiert (nicht-standardisiert), offen, teilnehmend, tendenziell aktiv teilnehmend, direkt und im Feld“ (Lamnek 2016, S. 532). Bei der Anwendung der Methode gilt es, diese zu berücksichtigen und kenntlich zu machen. Im Folgenden soll die hier verwendete Form erläutert werden.

Das Gruppendynamikseminar vom 12.12.-17.12.2016 in Klagenfurt als Gegenstand der teilnehmenden Beobachtung zu machen, war im Rahmen des Forschungskonzeptes dieser Arbeit systematisch geplant. Die teilnehmende Beobachtung ist als wissenschaftlich zu bezeichnen, wenn sie dokumentiert, analysiert und ausgewertet wird, um Hypothesen im Sinne des Forschungsinteresses entwickeln zu können. So wurde auch hier verfahren. Gleichzeitig ist sie unstrukturiert, das heißt, dass sie „offen für die Verhältnisse und deren Entwicklungen im sozialen Feld“ (ebd., S. 515) ist.

Ich begeben mich aktiv als Teilnehmerin in das Setting des Gruppendynamikseminars. Diese Situation muss im Rahmen der gruppendynamischen Methodik als künstliche beachtet werden. Innerhalb dieser 6 Tage bin ich nicht nur (beobachtende) Teilnehmerin wie alle Teilnehmer\*innen, sondern auch teilnehmende Beobachterin.

Meine Form der systematischen Beobachtung unterscheidet sich von den anderen Teilnehmer\*innen, denn sie dient der wissenschaftlichen Forschung. Obwohl alle Teilnehmer\*innen innerhalb der Trainingsgruppe aufmerksam die ablaufenden Prozesse beobachten und reflektieren werden, nehme ich systemtheoretisch eine Perspektive der ersten und zweiten Ordnung der Beobachtung ein (vgl. Baecker 1994, S. 170f.). In

erster Ordnung, beobachte ich als Teilnehmerin die Prozesse der Trainingsgruppe unter der Fragestellung „was beobachte ich?“. In einer zweiten Ordnung, beobachte ich als Forscherin unter der Fragestellung „wie beobachte ich?“. Das heißt, ich mache andere Teilnehmer\*innen und mich selbst direkt zum Beobachtungsgegenstand, in dem ich mich in die Gruppe mit meinen Erfahrungen, Affekten und Erleben einbringe und gleichzeitig reflektiere. Auch beobachte ich die anderen Teilnehmer\*innen beim Beobachten und Reflektieren. Damit ist meine Beobachtung gleichzeitig Selbst- und Fremdbeobachtung.

Ich habe mich im Vorhinein dazu entschieden, die anderen Teilnehmer\*innen nicht darüber in Kenntnis zu setzen, dass sie Gegenstand meiner wissenschaftlichen Forschung sind. Damit ist diese Beobachtung allerdings nicht eindeutig verdeckt. Nach Lamnek wird bei einer offenen Beobachtung „der eigentliche Forschungszweck nicht notwendigerweise mitgeteilt“, aber „bei (...) den Beobachteten (ist) die Tatsache des Beobachtens bekannt“ (ebd.). Das Konzept der Gruppendynamik beinhaltet, wie vorerst erklärt, dass alle Teilnehmer\*innen gleichzeitig auch Beobachter\*innen sind, weshalb man in diesem Fall auch von einer offenen Beobachtung sprechen könnte. Die bewusste Vorenthaltung der Information einer wissenschaftlichen Forschung kann mit dem Kriterium der Offenheit begründet werden und um einer möglichen Verzerrung entgegenzuwirken (vgl. Friedrichs 1973, S. 272ff.).

Diese Vorgehensweise muss auch vor den Anforderungen der Forschungsethik<sup>26</sup> verstanden werden. Damit die teilnehmende Beobachtung als Forschungsmethode Bestand hat, muss meine Ausführung verschiedene Gütekriterien erfüllen. Kriterien, die hier schon angeklungen sind und der Arbeit zugrunde liegen, richten sich nach den von Lamnek definierten methodologischen Prinzipien von Offenheit, Kommunikation, prozessorientierter Forschungscharakter, Reflexivität, Explikation und Flexibilität (vgl. Lamnek 2016, S. 19ff.).

---

<sup>26</sup> Gruppendynamische Prozesse sind nicht von den Teilnehmer\*innen losgelöst zu betrachten. Es ist daher wichtig, die Teilnehmer\*innen, die gleichzeitig die Prozesse formen und beobachten, bei der Beschreibung einzubeziehen. Um die Anonymität bei der Darstellung zu wahren, werden die Personen über zugeordnete Kürzel unkenntlich gemacht.

**Offenheit:** Im Sinne der Offenheit sollen meine Erfahrungen, Erkenntnisse und Reflexionen immer wieder hinterfragt werden. Es gilt, meine eigenen Vorannahmen selbst auf den Prüfstein zu stellen und mich von dem Erlebten verwundern zu lassen. Offenheit benötigt daher nach Lamnek auch „hypothetisch nicht erwartete, unvorhergesehene Ereignisse als Verhaltensweisen, Meinungsäußerungen etc. zu erfassen“ (ebd., S. 519).

**Kommunikation:** Die Beziehung von Subjekt (Forscher\*in) und Objekt (Forschungsgegenstand) kann hier nicht ohne Kommunikation gedacht werden. Beides tritt in Intraaktion (vgl. Schadler 2006, S. 138) und bedingt sich gegenseitig. Gleiches gilt für Theorie und Praxis. Somit kann ich weder theorieunabhängige Beobachtungsaussagen treffen, noch die Anwendung der Theorie vom Beobachteten unabhängig machen. Das in-Beziehung-treten, die „agential cuts“ müssen als (Ausdifferenzierungs-)Prozess (vgl. Barad 2015, S. 48) „des gegenseitigen Aushandelns der Wirklichkeitsdefinitionen“ verstanden werden, welcher in den Mittelpunkt meines Interesses rückt (vgl. Lamnek 2016, S. 21).

**Prozessorientierter Forschungscharakter:** In jeder Trainingsgruppe sind Themen und Inhalte von der Konstitution der Teilnehmer\*innen abhängig, und sind damit unvorhersehbar. Nach Münst werden „daher (...) Entscheidungen über die Relevanz von Themen (...) und über die Wahl der theoretischen Konzepte (...) erst während des Forschungsprozesses getroffen“ (2004, S. 331). In diesem Kontext liegt zwar mein Fokus auf Geschlechterthemen, die Auswahl wird aber je nach Verlauf an das Beobachtete angepasst. Das Protokollieren des Beobachteten erfolgt nicht während der Beobachtung, sondern wird anschließend in den Pausen erstellt. Während des Beobachteten erfolgen höchstens kurze Stichpunkte, damit ich meine Aufmerksamkeit auf das laufende Geschehen richten kann.

**Reflexivität / Selbstreflexivität<sup>27</sup>:** Die Anwendung der Methode der teilnehmenden Beobachtung ist untrennbar mit der Position der Wissenschaftler\*innen verbunden. Persönliche Erfahrung, Engagement und Involviertsein prägen die wissenschaftlichen

---

<sup>27</sup> Reflexivität ergänze ich im Sinne des New Materialism um Selbst-Reflexivität.

Erkenntnisse. Durch die Teilhabe am eigenen Forschungsgegenstand, zieht sich die Bedeutung der Positionierung, von der Festlegung des Forschungsinteresses bis zur Art und Weise der Einbindung der Autorin während der teilnehmenden Beobachtung durch. Aus der Involviertheit der Forscher\*innen ergibt sich der Anspruch nach einem starken selbstreflexiven Anteil der Methode. Die Bedeutung der persönlichen Selbstreflexivität muss da in jedem Teil meiner Arbeit immanent sein. Es muss bewusst sein, dass das beobachtete Forschungsergebnis in seiner Dynamik nicht ohne meine Involviertheit zu erklären ist und andernfalls ein ganz anderes wäre. Es entsteht außerdem eine Reziprozität von Dynamik. Zum einen wird durch das Involviertsein die Dynamik beeinflusst, andererseits zeigt sich auch, dass die „soziale Dynamik des Feldes den Forscher lenken kann, wenn er sich darauf einlässt“ (ebd.). In der teilnehmenden Beobachtung von gruppenspezifischen Prozessen bin ich während des Seminars nicht nur persönlich involviert und gleichzeitig Forschungsgegenstand, sondern trete auch in Interaktion mit anderen Teilnehmer\*innen und gehe soziale Beziehungen ein. Daher muss auch meine Position im sozialen Gefüge mit in die Analyse einbezogen werden. Als Forscherin muss ich mich in den Beziehungen „immer wieder neu positionieren (...), um veränderte Bedingungen im nur scheinbar vertrauten sozialen Gefüge wahrzunehmen, zu verstehen und auch (die) eigene Position wieder neu zu justieren“ (Häberlein 2012, S. 122). In den Dynamiken, auch unter dem Aspekt von Nähe und Distanz, sind Affekte inkludiert und können an die eigene Involviertheit gebunden werden. Daher beeinflussen nicht nur meine eigenen Emotionen gruppenspezifische Prozesse, sondern auch die Emotionen anderer Teilnehmer\*innen, die an meine Person gerichtet werden. Die (Selbst)Reflexivität von Frustration, Nervosität, Sympathie, u.v.m. ist daher als Bedingung für die Analyse von hoher Relevanz.

**Explikation:** In der methodischen Anwendung werde ich immer wieder explizit mein Vorgehen darlegen, um die Nachvollziehbarkeit meiner einzelnen Schritte höchstmöglich zu gewähren. Durch die Explikation verhindere ich Beliebigkeit der Aussagen und sichere damit einen wissenschaftlichen Anspruch.

**Flexibilität:** Ich kann mir die Flexibilität des Verfahrens bewahren, in dem ich die Erhebung der Daten an den Untersuchungsgegenstand anpasse. Im Rahmen des forschungsorientierten Prozesscharakters besteht die Flexibilität der Beobachtung darin, Hypothesen von dem Beobachteten zu generieren, also jeden „erzielten Erkenntnisfortschritt für die nachfolgenden Untersuchungsschritte zu verwerten“ (Lamnek 2016, S. 24).

#### **6.4 Generierung der Beobachtungsergebnisse**

Die Generierung der Forschungsergebnisse erfolgt bei der teilnehmenden Beobachtung über Feldnotizen. Diese Notizen implizieren eine Reduktion „soziale(r) Komplexität der beobachteten Ereignisse, Erfahrungen, Interaktionen, Personen und Orte“ (Münst 2004, S. 332). Der Prozess muss „deskriptiv und selektiv“ (ebd.) und subjektiv verstanden werden und erfolgt nach Münst in vier Schritten: (1) das Niederschreiben in Notizen, (2) die Abschrift in Beobachtungsprotokollen, (3) die Zusammenstellung der Daten in einem Text und (4) die Übersetzung von Beschreibung und Deutung in einer Interpretation (vgl. ebd.).

**(1) Die Niederschrift** verläuft im Feld und während der Trainingsgruppe in einer 6-tägigen Beobachtung. Ich führe ein Feldtagebuch, das außer dem Beobachteten auch Verweise, persönliche Gedanken und kleine Skizzen enthält. Um die Gütekriterien erfüllen zu können, ist der Punkt der Niederschrift in seinem Vorgehen sehr komplex. Für die Niederschrift bestehen zwei Ansprüche, ein Protokollieren des Beobachteten und zweitens ein auch emotionales Reflektieren des Erlebens, wobei beides an dieser Stelle nicht strikt voneinander getrennt wird. Das Protokollieren entspricht demnach noch keinem wissenschaftlichen Protokoll. Wichtige Stichworte und kurze Zitate werden während der einzelnen Sitzungen notiert. Unmittelbar im Anschluss an jede Sitzung werden Protokoll und Reflexion deskriptiv handschriftlich in das Tagebuch niedergeschrieben. Die zeitnahe Niederschrift soll eine größtmögliche Authentizität des Erlebten ermöglichen. Am Abend jeden Tages werden weitergehende Gedanken im Rückbezug auf das Forschungsinteresse zusammengefasst, die auf dieser Ebene schon leicht analysieren und den Beobachtungsfokus genauer justieren. Mit diesem verschärften

Blick wird der Vorgang der Niederschrift bis zum Ende des Gruppendynamikseminars wiederholt. Die Niederschrift des Feldtagebuches ist Teil des Analysevorgangs, aber wird explizit nicht in der vorliegenden Arbeit veröffentlicht. Das Feldtagebuch enthält eine Niederschrift ohne Hemmungen (vgl. Lamnek 2016, S. 577) und daher sehr persönliche Gedanken, Träume und Emotionen, die nicht unbedingt mit dem Forschungsinteresse verbunden sind.

**(2) Die Abschrift der Beobachtungsprotokolle** erfolgt direkt im Anschluss an das Seminar, nicht mehr im Feld, sondern Zuhause. Dazu werden alle Niederschriften digitalisiert und formal in eine einheitliche Form gebracht. Hier werden noch einmal wichtige Schlüsselwörter und Sequenzen hervorgehoben. Aus diesem Protokollformat wird die Auswahl der Inhalte getroffen. Die Abschrift ist Teil des Anhangs dieser Arbeit und es wird explizit in der Analyse darauf verwiesen.

**(3) Die Zusammenstellung der Daten** in einem Text erfolgt nach der Auswahl der Inhalte. Hier werden prägnante Schlüsselsequenzen beschrieben, um sie nachvollziehbar zu machen. Die Zusammenstellung ist daher selektiv.

**(4) Die Übersetzung von Beschreibung und Deutung** erfolgt in der Analyse und im Rückbezug auf die zugrunde liegenden Theorien. Die Punkte (3) und (4) sind Teil der Praxisebene der vorliegenden Arbeit und werden im Anschluss dargestellt. Die Darstellung erfolgt nicht nacheinander, sondern ist in einander verwoben. Das heißt, dass die Interpretation einer Schlüsselsequenz direkt auf die Beschreibung dieser folgt. Dieser Vorgang, zeigt zum einen die zeitliche Reihenfolge der Sequenzen auf und soll zum anderen die Leserschaft durch die Entwicklung der Gruppe und der einzelnen Trainingseinheiten führen.

## 7 Auswertung

Die Prozesse der T-Gruppe haben viele verschiedene, spannende Facetten aufgezeigt. Im Sinne des prozessorientierten Forschungscharakters möchte ich hier die Frage beantworten: Was hat sich speziell in dieser T-Gruppe durchgesetzt und warum? Es wurden verschiedene Ermächtigungsstrategien deutlich, Anforderungen an Autoritäten gestellt, Beziehungen geknüpft und Attraktivitätsbekundungen gestellt. Der Fokus der Auswertung richtet sich allerdings entlang der Forschungsfrage auf ein besonders prägnantes Phänomen in der beobachteten T-Gruppe: auf ein „Vertrauensnetzwerk“, das sich aus Beziehungen gebildet hat, die scheinbar auf Vertrauen basierten. In das „Vertrauensnetzwerk“ aufgenommen zu werden oder Bestandteil dessen zu sein, schien äußerst attraktiv für Teilnehmer\*innen der Gruppe zu sein. Innerhalb dieses „Vertrauensnetzwerkes“ wurden verschiedene Beziehungen sichtbar und viele Zuschreibungen getätigt.

Dieses „Vertrauensnetzwerk“ wurde innerhalb der Gruppe als dieses bezeichnet, nachdem ein Soziogramm angefertigt wurde<sup>28</sup>. Das Soziogramm wurde in der Mitte der Seminardauer auf einem Plakat erstellt, um eine Momentaufnahme von Beziehungen in der T-Gruppe anzuzeigen und diese zum Gesprächsgegenstand zu machen. Ein weiteres Plakat zeigte die Doppelbindungen zwischen Teilnehmer\*innen in den Kategorien „Einfluss“ und „Vertrauen“ an.<sup>29</sup> Doppelbindungen entstehen, wenn sich zwei Teilnehmer\*innen gegenseitig einen Punkt in diesen Kategorien vergeben. Die Doppelbindungen der Kategorie „Vertrauen“ führten dazu, dass die Konstellation der Vertrauensbeziehungen als „Vertrauensnetzwerk“ bezeichnet wurde.

Ich setze den Fokus der Beschreibung und Deutung auf die Entwicklung des sogenannten „Vertrauensnetzwerkes“<sup>30</sup>. Dabei betitle ich das „Vertrauensnetzwerk“ retropektiv als dieses und werde überprüfen, ob es sich bei dieser Beziehungskonstellation tatsächlich im Sinne des sozialen Systems „Netzwerk“, um ein solches handelt. Dem-

---

<sup>28</sup> Vgl. Protokoll 8

<sup>29</sup> Vgl. Protokoll 6 und Abbildung 2

<sup>30</sup> Der Fokus auf ein bestimmtes Phänomen ist notwendig, um das Kriterium der Explikation in dem Umfang dieser Arbeit zu gewährleisten.

entsprechend möchte ich die Fragen beantworten, wie das „Vertrauensnetzwerk“ entstanden ist und warum es attraktiv, war diesem anzugehören. Dazu muss das „Vertrauensnetzwerk“ auch auf seine Funktion und Wirkweisen hin überprüft werden.

Im Vordergrund steht, wie und wo Vertrauen wirkmächtig wird und wo Zuschreibungen an Vertrauen gemacht werden. Das inkludiert, ob die Mitglieder des „Vertrauensnetzwerkes“ über Vertrauen wirkmächtig werden konnten. Des Weiteren stehen Geschlechtszuschreibungen, die an Teilnehmer\*innen getätigt wurden im Fokus meiner Beobachtung und Analyse, vor allem wenn sie an Vertrauen oder Einfluss geknüpft wurden.

Die Auswahl der Inhalte für die Auswertung erfolgt auf Grundlage der Protokolle und der Abschrift dieser in Beobachtungsprotokolle. Es gibt insgesamt 17 Protokolle und Reflexionen aus 17 Trainingsgruppeneinheiten, die aufgrund ihrer zeitlichen Abfolge numerisch bezeichnet wurden.

Tage:5	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag
Datum	12.12.2106	13.12.2016	14.12.2016	15.12.2016	16.12.2016	17.12.2016
Nr.	1.- 2.	3.- 4.	5.- 8.	9.- 12.	13.- 16.	17.
Anzahl: 17	2	2	4	4	4	1

**Die Auswahl der Protokolle erfolgte über prägnante Schlüsselszenen.** Aufgenommen wurden in die Analyse 10 der 17 Protokolle (Nr. 1 -7; 10; 14; 15). Prägnanz wurde diesen Szenen zugewiesen, wenn:

- Explizit Vertrauen thematisiert oder genannt wurde, z.B. in wörtlichen Beiträgen, in Form des Soziogrammes (Protokoll Nr.6) oder in der Reflexion über das Soziogramm (Protokoll Nr. 7).
- Implizit Vertrauensbekundungen stattgefunden haben, z.B. Blickkontakte und Sympathiebekundungen durch Zulächeln, Zustimmung und gegenseitige Unterstützung durch Wortbeiträge (Protokoll Nr. 1; 2). Diese impliziten Verweise auf Vertrauensbekundungen entstammen meiner Auffassung von Interaktionen zwischen Teilnehmer\*innen und müssen als diese verstanden werden. Im

Rahmen der teilnehmenden Beobachtung sind die mir aufgefallenen Vertrauensbekundungen, und nur diese, Teil meines Blickwinkels und können daher in Auffassungen anderer Teilnehmer\*innen nicht existent oder different betrachtet worden sein. Diese Differenz kann im Rahmen der Beobachtung nicht explizit abgeglichen werden.

- Explizit über das Vertrauensnetzwerk gesprochen wurde ab der Darstellung der Doppelbindung (Protokoll Nr. 7)
- Geschlechtszuschreibungen getätigt wurden im Zusammenhang mit Vertrauen, Einfluss, Macht und Emotionen (Protokoll Nr. 4; 7; 10)

### **Sample der beobachteten T-Gruppe<sup>31</sup>**

6 weibliche Teilnehmer\*innen: (TnE, TnF, TnG, TnH, TnI (ich), TnJ), Alter 22-36 Jahre

4 männliche Teilnehmer\*innen: (TnA, TnB, TnC, TnD,), Alter 32-44 Jahre

1 männlicher Trainer, Alter Mitte 30

Verwendete Protokolle: Nr. 1. -7.; 10.; 14.; 15. mit expliziten Verweisen auf den Anhang

---

<sup>31</sup> Die Kürzel der Teilnehmer\*Innen sind alphabetisch durchnummeriert, um die Anonymität zu wahren. Ich benutze hier die Bezeichnung männliche und weibliche Teilnehmer\*innen, da diese Konnotation dem Selbstverständnis der Teilnehmer\*innen entspricht, wie auch in der Analyse deutlich wird. TnI steht für „Ich“ und wird in beiden Formen in der Analyse verwendet.

## 7.1 Vertrauensvorschuss

Zu Beginn der ersten Gruppeneinheit der T-Gruppe stellen sich alle Teilnehmer\*innen namentlich, mit einigen persönlichen Informationen den andern Teilnehmer\*innen vor. Diese erste Form der Selbstdarstellung ermöglicht ein „sich-in-Beziehung“ setzen. Teilnehmer\*innen können sich über Erscheinung und Verhalten einen ersten Eindruck machen, diesen mit eigenen abgleichen, bewerten und gegebenenfalls Bezug dazu nehmen. Erste Sympathie bestimmt über weitere Interaktionen und dadurch Beziehungskonstellationen. Wie zuvor beschrieben kann das über verschiedene Methoden vonstattengehen. In der ersten Gruppeneinheit der T-Gruppe konnten verschiedene Methoden beobachtet werden. Einige sollen hier als Beispiel beschrieben und auf ihre Wirkung hin analysiert werden.

Inhalte Protokoll Nr. 1.

- *Es gibt eine Vorstellungsrunde: TnC fängt an; TnG bemerkt „Im Kreis taugt mir nicht“, damit polarisiert TnG erstmalig.*
- *TnB fährt fort sich vorzustellen mit „Ich bin verheiratet und habe eine hochschwangere Frau zu Hause. Deshalb werde ich öfters auf mein Handy gucken.“*
- *TnA schließt sich an „Ich kann da direkt anknüpfen, ich habe auch eine schwangere Frau zu Hause und bin verheiratet.“*
- *TnG sagt: „In der Sexualtherapie machen wir es oft so, dass man seinen Namen mit einer Sexualpraktik vorstellt. Das bleibt oft hängen.“*
- *Viele der Teilnehmer\*innen sagen, dass sie sehr gespannt und auch freudig sind, da sein zu können. TnG unterbricht erneut die artikulierten Gefühle von „ich bin gespannt“ oder „ich freue mich hier zu sein“, sie findet es „furchtbar“.*
- *Nachdem alle Teilnehmer\*innen sich mit Vornamen vorgestellt haben, fragt TnC den Trainer „und du?“ Der Trainer fragt daraufhin, ob er ihn duzen würde. TnC ist verunsichert und stellt fest, dass sich die Teilnehmer\*innen untereinander duzen und ob er als Trainer lieber gesiezt werden möchte. Die Antwort des Trainers lautet: „Was macht das für einen Unterschied?“*

TnC setzt zu dieser Vorstellungsrunde an, die ihm als bekannten Einstieg in eine Gruppenarbeit geläufig ist. TnG wäre der „Runde“ entsprechend als zweite nach TnC mit

einer Vorstellung an der Reihe, aber ihr gefällt das „Vorstellen im Kreis“ nicht und sie entzieht sich vorerst. Dieses Verhalten ist ablehnend gegenüber der Initiative von TnC und bestimmt das weitere Vorgehen. Das Vorstellen verläuft weiter ohne artikuliert Struktur, es gibt allerdings viele Teilnehmer\*innen, die in der Vorstellungsrunde auf andere Personen Bezug nehmen und sich durch das Hervorheben von Gemeinsamkeiten in Beziehung bringen, was gegebenenmaßen auch als Struktur bezeichnet werden kann. Im Laufe der Vorstellungsrunde stimmen viele Teilnehmer\*innen dem Gefühl zu, sich auf die kommende Woche zu freuen und gespannt zu sein. TnG unterbricht dieses artikuliert Gruppgefühl und findet „es ist furchtbar“. Eine weitere Situation ergibt sich kurze Zeit darauf: TnC versucht den Trainer mit der Frage nach dem „Du“ ebenfalls mit der Gruppe zu verbinden, einzubeziehen oder gleichzusetzen, in der sich alle duzen. Der Trainer fragt nach, welchen Unterschied dies machen würde. Diese Gegenfrage verunsichert TnC.

Die meisten Teilnehmer\*innen der Gruppe scheinen im Anfangsstadium des Gruppenwerdungsprozess ein Gruppgefühl zu brauchen, welches einen vermeintlich hohen Konsensus aufweist. Neidhardt vertritt die These, dass „Gruppen in vielen Fällen anstatt mit Konsensus schon mit Konsensusfiktionen gut auskommen“ (Neidhardt 1979, S. 652). Die Gruppe kann durch das einheitliche Empfinden Vertrauen in die anderen Gruppen- Teilnehmer\*innen finden, um sich dadurch selbst wohler zu fühlen. Es muss allerdings als Fiktion bezeichnet werden, denn zu Beginn der T-Gruppe kann noch niemand darauf vertrauen, dass artikuliert Emotionen den tatsächlichen Gefühlen entsprechen. TnG weist mit ihrem Durchbrechen daraufhin, sie kann sich nicht vorstellen, dass es alle „super“ finden, wie sie später sagt. Allerdings hat dies zur Folge, dass sie als erstes die Konsensusfiktion irritiert.

Die Konsensusfiktion verweist auf ein weiteres Charakteristikum von Vertrauen, das im Weiteren aufgezeigt werden soll. Der Wunsch nach Konsensus und das Auskommen mit dessen Fiktion zeigt, dass Vertrauen gewährt wird, obwohl es noch nicht unter Beweis gestellt wurde. TnA versucht beispielsweise in der Vorstellungsrunde an TnB anzuknüpfen, indem er die Vorstellung seiner Person ähnlich gestaltet, „ich kann da di-

rekt anknüpfen, ich habe auch eine schwangere Frau zuhause und bin verheiratet“. Auf mich wirkt diese Vorstellung wenig individuell, da ich keine neue Information bekommen habe, die ihn von TnB unterscheidet. Seitens TnB habe ich das Gefühl, dieser Versuch des In-Beziehung-Tretens trifft nicht auf Gegenseitigkeit. Eine sichtbare Reaktion als Anerkennung dieses Versuches von TnB zu TnA bleibt aus. Wohingegen TnC nickend TnA zulächelt und sich scheinbar über die Feststellung der Gemeinsamkeit des familiären Status freut. Dieses Beispiel impliziert verschiedene Wirkungen auf involvierte Teilnehmer\*innen und auf die ganze Gruppe. Zum einen kann über das Herstellen von Gemeinsamkeiten eine Zugehörigkeit ermöglicht werden, indem sich die involvierten Teilnehmer\*innen über diesen Aspekt in Beziehung setzen. Über diese Zugehörigkeit können diese Teilnehmer\*innen Vertrauen aufbauen.

Zum anderen hat das In-Beziehung-Setzen Auswirkungen auf alle Teilnehmer\*innen der Gruppe. Nach Goffmann kann man hier die Eheringe von TnA, TnB und TnC als Erscheinung, als Symbol der persönlichen Fassade werten, die hier mit dem Verhalten, der Artikulation des Status, in Einklang gebracht werden. Dadurch werden alle Teilnehmer\*innen zunächst erwarten, dass sich diese Männer nach den gesellschaftlichen Codes für verheiratete Männer richten und sich wie diese verhalten werden. Durch die Artikulation werden die Erwartungshaltungen, dass diese Ringträger diese Regeln erfüllen, anerkannt. Solange sie sich nicht anders verhalten und die Erwartungshaltungen nicht brechen, werden alle Teilnehmer\*innen auf dieses Verhalten vertrauen. Es lässt sich schlussfolgern, dass durch das Selbstdarstellen Vertrauen als Vorschuss erworben wird. Dieser Vorschuss gilt solange, bis sich das Vertrauen manifestiert oder das Vertrauen gebrochen wird und in Misstrauen umschlägt.

Es stellt sich die Frage, warum Teilnehmer\*innen geneigt sind, anderen Teilnehmer\*innen Vertrauen als Vorschuss zu gewähren, obwohl diese Personen ihre Vertrauenswürdigkeit noch nicht tatsächlich unter Beweis gestellt haben. Es scheint, dass Vertrauen sogar als Fiktion von großer Bedeutung für den Gruppenbildungsprozess ist.

Der Vertrauensvorschuss muss, um sich in richtiges Vertrauen manifestieren zu können zunächst geprüft werden. Im Weiteren soll diese „Prüfung“ anhand der beobachteten T-Gruppe aufgezeigt werden.

## 7.2 Prüfung von Vertrauen

Die Schlüsselsequenz, die meiner Meinung nach maßgebend für die Entstehung von Vertrauen war, zeigte sich in der zweiten Einheit der T-Gruppe, chronologisch gesehen zu Beginn. Diese Sequenz ist unter anderem deshalb so relevant, weil sich in ihr alle drei Dimensionen des gruppenspezifischen Prozesses<sup>32</sup> finden lassen und daher als grundlegend für die Entwicklung von Vertrauensbeziehungen erachtet werden kann. Diese Sequenz soll im Folgenden als „Prüfung von Vertrauen“ titulierte und auf die Dimensionen im gruppenspezifischen Raum für den Gruppenwertungsprozess untersucht werden. Es gilt vor allem herauszufinden, ob der Vertrauensvorschuss sich in tatsächliches, persönliches Vertrauen gewandelt hat und sich in Vertrauensbeziehungen anhand konkreter Personen manifestiert hat.

Inhalte Protokoll Nr. 2.

- *TnH beginnt zu sprechen und fragt die T-Gruppe: „Wisst ihr eigentlich, was es bedeutet, dass TnI um eine Empfehlung angefragt hat?“*
- *TnB und TnH „decken auf“, dass ich durch das Empfehlungsanfragen eine **Sonderrolle** und eine **Exklusivbeziehung zum Trainer** habe, die kein/e andere/r Teilnehmer\*in der Gruppe hat.*
- *Ich habe das Gefühl, dass TnG mit diskutiert, mit ihren Aussagen stellt sie sich nicht klar gegen mich, aber ihre Zustimmung zeigt, dass sie sich auf der Seite von TnB und TnH **positioniert** und damit gegen mich.*
- *TnE unterstützt mich und diskutiert stark mit, bis sie von TnB jäh unterbrochen wird. Er dreht sich zu ihr um, unterbricht sie, erhebt seine Hand und erklärt ihr, dass sie ruhig sein soll.*

---

<sup>32</sup> Kapitel 3.5 Dimensionen im gruppenspezifischen Raum

In dieser Szene wurden anhand meiner Empfehlungsanfrage<sup>33</sup> vornehmlich die Machtpositionen der Frauen abgehandelt. Den Einstieg in diese wichtige Sequenz bildete die Frage von TnH an die Gruppe: „Wisst ihr eigentlich, was es bedeutet, dass TnI (Ich) um eine Empfehlung angefragt hat?“ Dadurch wurde ich, als Empfehlungsansucherin, anschließend verbal in eine Sonderrolle und eine Exklusivbeziehung zum Trainer gestellt. Daraufhin diskutierten die weiblichen Teilnehmer\*innen der T-Gruppe, was wie gesagt wurde und spiegelten sich gegenseitig ihre Äußerungen. Latent geht es meiner Meinung nach aber viel mehr darum, in einer Position zu erscheinen, die in Beziehung zu anderen / zu dem Trainer gebracht werden kann und in besonderen Rollen hervorstechen oder sich dadurch besonders hervorzutun. Betrachtet man die Sequenz dieser T-Gruppeneinheit genauer, wird deutlich, dass hier auf mehreren Ebenen eine Positionierung durch ein in-Beziehung-gebracht-werden ausgehandelt wird, vornehmlich unter den weiblichen Teilnehmer\*innen der Trainingsgruppe.

### **7.2.1 Dimension Zugehörigkeit**

Die Frage aus Protokoll 2, die TnH an die sehr emotional gespannte Gruppe stellt, verweist auf die Dimension „Zugehörigkeit“. Anhand dieser Nachfrage und der daraus resultierenden Dynamik lässt sich sehr deutlich das Bedürfnis nachweisen, zu klären, wer drinnen und wer draußen ist, wer also Teil der Gruppe ist und wie sich das Verständnis eines „Wir“ daran entwickelt. Ist die Empfehlungsansucherinnenrolle ein gleichwertiger Teil der Gruppe? Wie unterscheidet sich diese Teilnehmer\*innen von anderen Teilnehmer\*innen? Ist diese Sonderrolle eine Rolle, die dadurch eher im Zentrum steht und wie wird damit umgegangen? Oder ist diese Rolle eine Randrolle und kann dieses Kriterium ein Ausschlusskriterium sein? Über eine vorerst zugeschriebene Rolle wird nicht vorwiegend ein Platz in der Gruppe abgehandelt, sondern sie steht stellvertretend für die großen emotionalen Unsicherheiten aller Teilnehmer\*innen zu Beginn des Gruppenwerdungsprozess. Diese Fragen schwingen im Laufe der Sequenz mit und werden zum Teil ausdrücklich kommuniziert, zum Teil aber auch offen gelas-

---

<sup>33</sup> Eine Empfehlungsanfrage stellt eine/r Teilnehmer\*in in einer T-Gruppe, wenn das Interesse besteht, sich als Trainer\*in ausbilden zu lassen. Der/die Ansucher\*in benötigt zwei Empfehlungen aus zwei unterschiedlichen T-Gruppen, um mit der Ausbildung als Gruppendynamiktrainer\*in anfangen zu können.

sen. Die gerade am Anfang existierende Angst, nicht Teil der Gruppe, beziehungsweise von der Gruppe ausgeschlossen zu sein/ werden, kann hier als Motor für die sich daraus entwickelnde Vertrauensbeziehungen verstanden werden.

### **7.2.2 Dimension Macht und Einfluss**

Zu Beginn der Trainingsgruppe sind soziale Beziehungen noch nicht sehr gefestigt. Eine Ausdifferenzierung von Beziehungen entwickelt sich im gruppenspezifischen Prozess erst über eine Hierarchisierung und Normierung und findet auch in dieser Sequenz Anwendung.<sup>34</sup>

Im Sinne der Hierarchisierung stößt TnH mit ihrer Frage nicht nur eine Aushandlung der Dimension „Zugehörigkeit“ an, sondern auch die Dimension „Macht und Einfluss“. Es geht eben darum, ob mit der Zuschreibung einer Sonderrolle, die der Empfehlungssucherin, auch eine exponierte Einflussfunktion einhergeht, und ob diese als solche Bestand haben kann. Mit der Benennung dieser wird der Wunsch vieler Teilnehmer\*innen deutlich, ebenfalls Einfluss auf das Gruppengeschehen zu nehmen, um Prozesse mitbestimmen zu können. Ob man also dieser Sonderrolle Einfluss gibt, muss erst ausgehandelt und bewiesen werden, denn niemand möchte Einfluss an jemanden abgeben, der es nicht wert ist. Gleichzeitig kann auch Einfluss ohne Zustimmung genommen werden, so wie es bei TnB und TnE passiert ist, indem TnE von TnB unterbrochen wird und er ihr sagt, sie solle ruhig sein.

In dieser Situation führt das Nehmen von Einfluss auf das Gruppengeschehen zu einem weiteren beobachtbaren Konkurrenzkampf. Die konkurrierenden Teilnehmer\*innen werden später als Teilgruppe, die „Wissenden“ bezeichnet. Das sind mehr oder weniger alle Teilnehmer\*innen (TnB, TnG, TnH, TnE und ich), die zum zweiten Mal an einem Gruppenspezifischem Seminar teilnehmen und/oder sich innerhalb ihres Studiums mit Inhalten von gruppenspezifischen Prozessen beschäftigen. Die Rivalität über ein Postulieren von Wissen ist ein weiterer Strang des Konkurrenzkampfes der weiblichen Teilnehmer\*innen und TnB, verläuft zu diesem parallel und ist mit diesem verstrickt. Hier wird einfach eine andere Facette beleuchtet, über die sich eine Frau besonders her-

---

<sup>34</sup> Vgl. Kapitel 3.7.4 Macht und Vertrauen und Kapitel 4 Vertrauen.

vorheben kann, eine Machtposition einnehmen oder diese Disziplin für sich entscheiden kann. TnB als einziger „männlicher“ Mitstreiter ist zu Beginn involviert. Er setzt sich in Beziehung zu TnH, indem er ihre Aussage unterstützt. Von beiden werde ich verbal „angegriffen“<sup>35</sup>. TnG unterstützt TnB und stellt sich verbal auf seine Seite. Daraufhin entsteht eine „Front“ um TnB. Ich erfahre allerdings auch Unterstützung, woraus sich die andere Front bildet. Von TnF und TnJ erhalte ich in diesen Momenten mimische Unterstützung in Form von Blickkontakt und Zulächeln. TnE unterstützt mich, indem sie stark mitdiskutiert, bis sie von TnB „mundtot“ gemacht wird. Andere „männliche“ Teilnehmer\*innen halten sich zunehmend raus und da TnB keine Konkurrenz von Seiten der Männer erhält, sozusagen diese Kategorie für sich entschieden hat, nimmt er sich immer mehr raus und überlässt das Feld den Frauen.

Es scheint nicht nur ihm, sondern auch TnG und TnH sehr wichtig zu sein, in dieser Disziplin zu „siegen“. Nach dem Motto „Wissen ist Macht“ haben TnB, TnG und TnH in dieser Sequenz am meisten Einfluss demonstriert, vor allem über das gegenseitige Unterstützen und im Verbund anderen Einzelnen gegenüberzutreten. Im Nachhinein hatte ich das Gefühl, als große Konkurrentin zu gelten, da ich durch die artikulierte Sonderrolle der Empfehlungsansucherin mit Erfahrungen und Wissen gekennzeichnet worden bin, bevor ich es bewiesen habe. Daher wurde auch gegen mich am meisten „geschossen“ und letztlich habe ich mich meines Einflusses beraubt und auch mundtot gemacht gefühlt. Später wird diese Szene auch mit dem Titel „als das Bambi erschossen wurde“ benannt, bzw. „brutal erschlagen wurde“<sup>36</sup>. Simultan dazu beginnen die soeben benannten „Fronten“, Beziehungen zu formen, die sich verfestigen und sich gegenseitig Unterstützung bieten. Parallel zu der Herausbildung von Hierarchisierung lässt sich in dieser Sequenz auch der zweite Weg einer Gruppe mit Umgang mit Macht, die Normierung auffinden. Welche Normen und Regeln entstehen und ob das „Ver-

---

<sup>35</sup> Das Vokabular eines Kampfes wird von Teilnehmer\*innen und der Tandem-Gruppe benutzt und hier zitiert aus Protokoll 2-4. Später wird diese Szene von männlichen TN, als „Zickenkrieg“ und „Messer in den Rücken stechen“ und von der Tandem Gruppe als „Frenemys“ und „vergiftete Komplimente“ beschrieben.

<sup>36</sup> Vgl. Protokoll 10 und Kapitel 6.5.3

trauensnetzwerk“ als Balancestruktur angesehen werden kann, muss noch mit Blick auf Normierung untersucht werden.

### 7.2.3 Dimension Intimität

Hinweise auf die Dimension Intimität sind gerade zu Beginn der T-Gruppe eher implizit zu finden und äußern sich in Form von Sympathie- und Antipathie-Bekundungen. TnE und ich haben uns beispielsweise zugelächelt und uns nebeneinander gesetzt. Mit ihrer Selbstdarstellung hatte ich unversehens Anknüpfungspunkte, ähnliches Alter, ähnliche Kleidung, ähnliches Geschlecht, usw. und damit augenblicklich auf Gegenseitigkeit beruhende Sympathie.<sup>37</sup> Diese Sympathiebeziehung entwickelte sich in der oben genannten Szene weiter, wird intensiver dadurch, dass TnE mich unterstützte und sich auf meine Seite stellte. Sympathie kann sich in so einer Form der Annäherung zu festeren Beziehungen entwickeln und sich zu Attraktivität und persönlichen Vertrauen wandeln.

Das Thema der Attraktivität wird im späteren Verlauf des Seminars immer wieder angeschnitten und über verschiedene Eigenschaften und Teilnehmer\*innen auch verbalisiert abgehandelt. Zu Beginn fällt es allerdings schwer direkt über Attraktivität zu sprechen und es wird daher nicht verbal thematisiert, zeigt sich jedoch durch Zuspruch und gegenseitige Unterstützung. In der beschriebenen Sequenz<sup>38</sup> wird beispielweise deutlich, dass TnB als attraktiv für TnG und TnH gilt, weil er sich als „Wissender“ über die Dimension Einfluss behaupten und durchsetzen kann. Beobachtbar ist das sich um TnB mit TnG und TnH entwickelnde Machtzentrum, welches ich zuvor als „Front“ bezeichnet habe. Das Machtzentrum um TnB muss als Machtbalance zu der artikulierten Beziehung von mir zum Trainer gesehen werden. Die Kategorie Attraktivität kann mit starker Konkurrenz behaftet sein, wenn also ich, als die Empfehlungsanwerberin, artikuliert in eine Exklusivbeziehung zu dem „attraktiven Trainer“<sup>39</sup> gebracht werde, erfüllt dieses ein Konfliktpotenzial. Das diese Beziehung nur artikuliert wurde und tatsächlich

---

<sup>37</sup> Gegenseitigkeit ist hier eine Behauptung, gestützt auf der Aussage von TnE, dass es ihr genauso erging.

<sup>38</sup> Vgl. Dimension: Macht und Einfluss 7.2.2

<sup>39</sup> Vgl. Protokoll Nr.14

nicht dieser entsprach, war nach dem Hinweis von TnH daraufhin nicht mehr von hoher Relevanz.

#### **7.2.4 Geprüft?!**

Auf der psychodynamischen Ebene betrachtet, kann vermutet werden, dass TnH nicht der Auslöser für den Konkurrenzkampf sein wollte. Wie sie später beteuert, möchte sie lediglich auf die Besonderheit einer Empfehlungsanfrage aufmerksam machen. Dass sie selbst hinterher sehr über die Auswirkungen verwundert war, lässt den Schluss zu, dass sie sich dem Ausmaß der Dynamik, die sie damit angestoßen hat, nicht bewusst war. Auch wenn sie sich selbst damit als ins „Aus geschossen“ betrachtet sieht, war dieser Anstoß äußerst relevant.

*„Aus den verborgenen Bedürfnissen und Ängsten erwachsen zugleich Kräfte und Ideen, die eine Gruppe in Bewegung bringen können (...). Abweichungen und Unangepasstheiten - sei es im Verhalten, in der Meinung oder den Gefühlen - bergen immer die Chance zur Veränderung und Weiterentwicklung der Gruppe. Sie zielen auf einen Zustand der Gruppe, der erst noch geschaffen werden soll.“  
(ebd. S. 31f.)*

Der Zustand, der aus dem Konkurrenzkampf erwächst und sich, wie aufgezeigt, über alle drei Dimensionen des gruppendynamischen Raumes entwickelt hat, sind entstehende Beziehungskonstellationen als Machtbalancen. Es lässt sich dadurch schlussfolgern, dass die Situation des Konkurrenzkampfes als kritisch oder als Gefahr angesehen wurde. Der gewährte Vertrauensvorschuss über erste Selbstdarstellungen und Sympathien hat sich durch das Zeigen von Unterstützung und Verlässlichkeit in schwierigen Situationen bei manchen Teilnehmer\*innen zu Vertrauen verfestigt oder auch aufgelöst.

So habe ich durch TnE direkte Unterstützung erfahren und dadurch hat sie sich mein Vertrauen erworben, dass ich mich auf ihre Unterstützung verlassen kann. In nicht so hohem Maße, aber in ähnlicher Weise verhält es sich mit meinem Vertrauen zu TnF und TnJ. TnG und TnH aber habe ich durch den Angriff meinen Vorschuss entzogen. Es

soll nun aufgezeigt werden, wie sich das Vertrauen zwischen den Teilnehmer\*innen weiter entwickelt und welche Funktion es einnimmt.

### **7.3 „Vertrauensnetzwerk“**

In Beziehung zum Trainer gestellt zu werden, bringt viele Dynamiken ins Rollen. Zum einem ein Konkurrenzkampf der Frauen und „Fronten“, die sich in sich gegenseitig balancierende Machtzentren verwandeln. Zum anderen wird der Vertrauensvorschluss einer Prüfung unterzogen, und die Herstellung von Normierung tritt ein. Wie bereits beschrieben, ist der Weg der Normierung einer, um der Hierarchisierung eine Machtbalance über Normen und Regeln entgegenstellen zu können. Es gilt zu untersuchen, welche Funktion Vertrauen hier erfüllt und ob die Herausbildung und Wirksamkeit der Normen mit dem Agieren in Vertrauensbeziehungen verknüpft ist und in wessen Aufgabenbereich es fällt. Zunächst aber soll in einem Exkurs geklärt werden, ob die Vertrauensbeziehungen, die später als „Vertrauensnetzwerk“ bezeichnet wurden, überhaupt als Netzwerk bezeichnet werden können und was diese soziale Form ausmacht. Die Besonderheit des Netzwerkes soll damit auf seine Substanz hin untersucht werden.

#### **7.3.1 Exkurs Netzwerk oder Untergruppe**

Die Form des Zusammenschlusses der Vertrauensbeziehungen wurde als das „Vertrauensnetzwerk“ nach der zweiten Hälfte des Seminars, nach der Erstellung des Soziogrammes (Protokoll 6) von den Teilnehmer\*innen so bezeichnet und in dieser Arbeit unter diesem Titel übernommen. Daraus ergeben sich mehrere Fragen: Was macht ein Netzwerk aus? Ist diese so titulierte Form von Vertrauensbeziehungen überhaupt ein Netzwerk? Was unterscheidet ein Netzwerk von einer Gruppe?

Um die Begrifflichkeit zu klären, muss man sich die Abgrenzungen einer Gruppe zu verwandten sozialen Formen anschauen.<sup>40</sup> Nach König und Schattenhofer gibt es in der Kleingruppenforschung verschiedene Charakteristika oder Kriterien, die dieses Format aufweisen muss, um sich als Gruppe bezeichnen zu können (König / Schattenhofer 2007, S. 15).

1. 3 bis ca. 20 Mitglieder (von Großgruppen spricht man ab ca. 20 Mitgliedern)
2. Eine gemeinsame Aufgabe oder ein gemeinsames Ziel
3. Die Möglichkeit der direkten (Face-to-Face) Kommunikation

---

<sup>40</sup> Zur Definition des sozialen Systems Gruppe in Kap. 3.2

4. Eine gewisse zeitliche Dauer, von 3 Stunden (der durchschnittlichen Lebensdauer vieler Gruppen aus der experimentellen Psychologie) bis zu vielen Jahren.<sup>41</sup>

Die T-Gruppe an sich erfüllt alle diese Kriterien, beinhaltet aber aufgrund ihrer Größe von 8-15 Teilnehmer\*innen die Möglichkeit, Untergruppen zu entwickeln, die parallel bestehen können. Schwierig ist es allerdings, sowohl bei T-Gruppen als auch Untergruppen, das Kriterium des gemeinsamen Ziels zu erfüllen, weil diese in der Regel keine artikulierte gemeinsame Aufgabe verfolgen. Die Gruppe ist zugleich der eigene Aufgabenbereich, in der Untergruppe wird das Ziel eher über Normen verständigt, und es bleibt die Frage, ob sich die Untergruppen als tatsächliche „Gruppen“ laut Definition bezeichnen lassen.

Der Anspruch eines Netzwerkes ist nicht die Erfüllung eines gemeinsamen Ziels oder einer Aufgabe. Im Fokus eines Netzwerkes liegt die Vielfalt sozialer Beziehungen, „in die eine Person oder eine Gruppe locker und zumeist informell eingebunden ist“ (ebd., S. 17). Weiter lässt sich das Netzwerk in seiner Dauerhaftigkeit von der Gruppe unterscheiden, da „im Begriff der Gruppe eine gewisse Dauerhaftigkeit und Verbindlichkeit der (Arbeits-) Beziehungen mitgedacht wird, dagegen betont der Begriff des Netzwerkes die Bedeutung von schwachen Beziehungen, die als soziale Ressource zur Verfügung stehen und nach Bedarf aktiviert werden können“ (ebd.). Es bleibt dennoch die Frage, inwieweit sich beides bedingt, bzw. ob ein Netzwerk in einer Gruppe entstehen kann. Weiter wäre es nötig anzuschauen, ob ein Netzwerk eine Teilgruppe ersetzt. Nach König und Schattenhofer spielt sich das Netzwerk auf einer Ebene ab, „die das Geschehen einer Gruppe übersteigt und zugleich noch nicht die Ebene einer Organisation erreicht“ (ebd.). Nach dieser Definition wäre es also nicht möglich, in einer Gruppe ein Netzwerk zu bilden, weil es über der Gruppenebene liegt. Wenn nur die Funktion auf sozialer-Beziehungsebene betrachtet wird, wäre es gegebenenfalls möglich, das so titulierte „Vertrauensnetzwerk“ als Netzwerk innerhalb einer Gruppe zu bezeichnen, da sich dieses Netzwerk aus schwachen Beziehungen gebildet hat, um als soziale Res-

---

<sup>41</sup> Vgl. Kapitel 3, Gruppen

source gegen „emotionale Angriffe“ bei Bedarf aktiviert zu werden. Es bleibt allerdings schwierig, diese beiden sozialen Formen ganz klar abzugrenzen, und es ist nur möglich, den Begriff des Netzwerkes weiterhin zu benutzen, wenn diese Strukturen in ihren jeweiligen Erscheinungsformen betrachtet werden. Die Materialisierung des Netzwerkes ist demnach je nach Situation variabel und es muss ganz klar die immanente Funktion in den Mittelpunkt gestellt werden.

### 7.3.2 Aufgabe des Netzwerkes

Inhalte Protokoll 3:

- TnC: „Das sollte eher auf der **Sachebene** geschehen und nicht auf der **Emotionsebene**.“
- TnG: „Emotionen sind aber einfach da!“
- TnC: „Ja, da stimme ich zu, aber die Emotion war noch nicht angebracht zu diesem Zeitpunkt der Gruppe und für mein Gefühl, war das zu viel (Emotion) auf dieses Thema bezogen.“
- TnE: „War aber sehr wichtig!“

Inhalte Protokoll 4:

- TnB sagt: „Mädchen und Frauen können mit so etwas spielen, **Weinen als Strategie** um beschützenswert zu wirken, es gibt Frauen, die Weinen **als Waffe** einsetzen.“
- Ich merke an, dass Emotionen nicht berechenbar sind, sondern genauso wie Lachen, Liebe, usw. einfach existieren. Für mich wäre Weinen in einer solchen Runde sehr beschämend, weil ich Angst hätte, dass mir die Ernsthaftigkeit auf einer Sachebene gerade als Frau sofort aberkannt werden würde. Daher und nach solch einer Aussage, möchte ich erst recht nicht in dieser Runde weinen müssen.
- TnC: Bei Männern ist es noch schlimmer. Weinen als Kontrollverlust

Ein Netzwerk braucht eine Aufgabe, um zu funktionieren. Das Ziel dieses Netzwerkes ist, wie soeben beschrieben, der Schutz vor emotionalen Angriffen. Bisher umfasst das

Netzwerk vier Frauen, TnE, TnF, TnJ und mich. Der Zusammenschluss muss darin gesehen werden, dass sowohl ich, als auch später TnE „angegriffen“ wurden und die Mitglieder des Netzwerkes wollen diese Erfahrung nicht (noch einmal) alleine machen.

Keine dieser Frauen möchte die Erfahrung machen, unter Beschuss gestellt zu werden und sich alleine beweisen zu müssen, generell angreifbar zu sein. Keine Frau möchte unter diesem Druck zusammenbrechen und aus diesen Gründen in der Gruppe weinen. Es werden Erfahrungen ausgetauscht, die bezeugen, dass Weinen beschämend ist, weil der Person die Ernsthaftigkeit und Sachlichkeit gerade von Männern abgesprochen wird. Dabei sind die Mitglieder dieser Gemeinschaft selbst sehr emotional, beziehungsweise werden so tituliert. Die T-Gruppe wird oft in „zwei Lagern“ beschrieben, die der Sachebene und die der Emotionsebene. Die Teilnehmer\*innen, die das Emotionslager besiedeln, haben ihre Gemeinsamkeiten durch verbalisierte Emotionen, „ich bin ganz nervös“ oder „ich habe Angst“<sup>42</sup> oder gezeigte Emotionen (TnE weint in der 3. Sitzung) recht schnell gefunden. Sich dadurch mimisch auszutauschen, ein Nicken, ein aufmunterndes Lächeln oder direkter Zuspruch verfestigt den Vertrauensvorschuss zu persönlichem Vertrauen. Klar ist, frau möchte nicht verletzt werden und muss Angriffe der Gegenseite abwehren, gemeinsam bekämpfen oder direkt unterbinden. Als „Angreifer“ werden die Mitglieder der Gegenseite, allen voraus TnB, TnG und TnH identifiziert.

Inhalte Protokoll 7:

- *Das ist keine Frau für mich, die dominant ist und emanzipiert. Ich kann mir vorstellen, dass du über Männer herziehst. Frauen die belehrend sind, die sind auch **nicht sehr weiblich.***

Inhalte Protokoll 10:

- *TnD mag an **Frauen folgende Eigenschaften:** „starke selbstbewusste Frauen, die wissen was sie wollen; erfolgreich; intelligent; gleichberechtigt;*

---

<sup>42</sup> Vgl. Protokoll 4

*offen; nett; empathisch; gefühlsecht; ehrlich; weiblich; witzig; Frauen die lachen können und Nähe zulassen“*

- *TnD mag an **Frauen folgende Eigenschaften nicht**: „Herrisch; besserwissend; engstirnig; dogmatisch; aggressiv; arrogant; moralische Überheblichkeit; eigensinnig; von oben herab; empathielos; oberlehrerhaft; verbissen“*
- *Die Gruppe lacht über seine Aufstellung und die **Männer**, der Trainer, bitten TnG ihm (TnD) zu verzeihen. Weiter geht es darum, welche Frauen TnD in der Gruppe **sexuell attraktiv** findet.*

Gleichzeitig stellt sich aber auch der Anspruch genug Emotionen, wie Mitgefühl und Empathie zu zeigen, weil es von Frauen erwartet wird. Frauen, die z.B. TnD mag, sind „empathisch, gefühlsecht, nett, können lachen und Nähe zulassen“, sind eben „weiblich“<sup>43</sup>. Es stellt Frauen vor eine Diskrepanz. Weiblich sein, Emotionen haben: ja bitte! Aber weinen: bitte nicht! Mit Weinen können TnB und TnC gar nicht umgehen. TnB findet, dass Weinen eine Strategie und Waffe der Frau ist, die eingesetzt wird, um das zu bekommen, was frau will. TnC empfindet Weinen als Kontrollverlust und bei Männern noch schlimmer als bei Frauen.<sup>44</sup> Welchen Unterschied dies macht, hat er oder konnte er nicht erklären, aber darüber war sich jeder Teilnehmer\*innen im Klaren: bei Frauen ist Weinen nicht nur allgemein bekannter, sondern gesellschaftlich akzeptierter. „Männliche“ Männer weinen nicht, „weibliche“ Frauen müssen allerdings weinen können. Im Umkehrschluss müsste das auch bedeuten, dass „männliche“ Frauen nicht weinen, allerdings „weibliche“ Männer weinen. Dass Weinen ein Ausdruck von Emotionen ist, genau wie Lachen, und Emotionen menschlich sind, Trauer genauso wie Angst, Neid, Liebe, Freude und Vertrauen, scheint als Argument nicht zu zählen. Würde weiblich und männlich gegen menschlich ausgetauscht, würde das möglicherweise das Selbstbild von manchen „männlichen“ Teilnehmer\*innen erheblich erschüttern. Damit ist das Manifest des Netzwerkes fertig, Emotionen sind die Eintrittskarte. Das Netzwerk

---

<sup>43</sup> Vgl. Protokoll 10

<sup>44</sup> Vgl. Protokoll 4

suggeriert Schutz vor emotionalen Angriffen, sodass die Emotionen genau im richtigen Maße gezeigt werden können und frau trotzdem weiblich sein kann.

### **7.3.3 Normierung durch Vertrauen**

Die Funktion des Netzwerkes, als soziale Ressource bei emotionalen Angriffen zu agieren, ist die Besonderheit des „Vertrauensnetzwerkes“. Es tritt also immer dann in Erscheinung, materialisiert sich, wenn es gilt, sich vor emotionalen Angriffen zu schützen. Dieser Schutz baut sich durch die Einführung von Normen und Regeln auf, „außerdem kann die Gruppe das Risiko von Vertrauensbrüchen eindämmen, indem sie Sanktionsformen initiiert, die diesen wirksam über Moralisierung von Normverstößen entgegenwirkt“ (Neidhardt 1979, S. 652). Wirkungsmächtig wird das „Vertrauensnetzwerk“ erst durch die Sanktionierung von Verstößen gegen diese Normen und Regeln. Es soll an dieser Stelle untersucht werden, welche Normen und Regeln zum einen aufgestellt werden und zum anderen, durch welche Sanktionierung diese eingehalten werden sollen.

Obwohl hier von Normen und Regeln gesprochen wird, gibt es keine feste Niederschrift, die als Richtlinie für „richtiges und falsches“ Verhalten verwendet werden kann. Vielmehr ist „Vertrauen eine persönliche Leistung, der zu entsprechen nicht formell erwartet werden kann“ (ebd.). Daher kommt es vielmehr zu stillen Übereinkünften. Es scheint bei/für Frauen generell verpönt zu sein, offensichtlich Einfluss erlangen zu wollen über die Beziehung zum Trainer oder über andere Methoden. Wenn man sich als Teilnehmer\*innen beispielsweise in der Beziehung zum Trainer zurückhält, scheint es eine Verbindung zu suggerieren, in der man nicht in Konkurrenz und/oder Neid tritt. Dadurch werden auch implizit Nähewünsche an dieses Machtzentrum ausgeklammert. Deutlich wird jedoch durch das Verhalten der Frauen, in einen Konkurrenzkampf zu treten, dass jede Teilnehmer\*innen Macht begehrt und mehr oder weniger eine Strategie anwendet, um sie zu erlangen, zu beweisen oder zu demonstrieren.

In dieser Situation werden unterschiedliche Methoden angewendet, um in Erscheinung zu treten. Diese Methoden setzen sich aus bereits erlerntem Rollenverhalten in Inter-

aktionen oder Gruppen und Grundrepertoire zusammen. Es wird das Repertoire angewendet, das sich bereits früher als erfolgsversprechend erwiesen hat. Dieses ist noch relativ unbeeinflusst durch den aktuellen Gruppenkontext, da gerade zu Beginn der T-Gruppe Rollen noch nicht ausgehandelt sind, beziehungsweise in den Startlöchern stehen. Ob es also auf positive oder negative Resonanz stößt, können die Teilnehmer\*innen noch nicht wissen. TnG beispielsweise zieht durch verbalisierte Sexualität, „Sexualpraktiken“, „Intimität“ Aufmerksamkeit auf sich. TnH hinterlässt durch ihr demonstriertes Wissen Eindruck und bietet „lehrbuchhafte“ Statements oder Analysen der Situation.

Das Verhalten von TnG und TnH, wird als sehr offensiv, direkt und fordernd wahrgenommen, verbalisiert wird es erst später. Dieses „aggressive“ Vorgehen, vielmehr besser als einforderndes Verhalten zu beschreiben, schreckt andere Teilnehmer\*innen ab und dient unter anderem auch als Ausschlusskriterium aus dem „Vertrauensnetzwerk“. Nach König und Schattenhofer tragen diese „abweichende(n) Standpunkte und Verhaltensweisen (...), gruppenspezifisch gesehen, somit immer (zu) Entwicklungsmöglichkeiten (bei).“ (König / Schattenhofer 2007, S. 46). Dieser Ausschluss und dadurch Vorbehalten von Vertrauen dieser Seite ist die wirkmächtigste Strafe und Disziplinierung von abweichenden Verhalten seitens dem Vertrauensnetzwerk. „Die effektive Reaktion auf Vertrauensbruch setzt die Thematisierung der Identität des Vertrauensbrechers voraus. Sie bestraft, indem sie seine moralische Integrität in Zweifel zieht oder sogar verneint.“ (ebd.) TnG und TnH werden über ihr Verhalten Einfluss zu erlangen moralisch abgewertet. TnG hat über ihre Sexualität „kokettiert“ und TnH „redet oberlehrerhaft daher“ und ist „besserwisserisch“. TnJ ist das Kokettieren zu verschreckend und vermittelt ähnlich wie TnF in dieser Hinsicht einen recht zurückhaltenden Eindruck. TnJ äußert die Ablehnung des Verhaltens von TnG und TnH später sehr vehement. Im Soziogramm in der Mitte des Seminars werden beide Frauen mit sehr wenig Vertrauen „abgestraft“. Eine weitere Komponente kommt hinzu, denn diesen Frauen wird ihr Verhalten als richtiges „weibliches“ Verhalten aberkannt. TnD artikuliert das Verhalten,

das er bei Frauen nicht mag, als „dominant“ und „besserwisserisch“<sup>45</sup> und fügt später „herrisch, engstirnig, dogmatisch, aggressiv, arrogant moralisch, überheblich, eigensinnig, von oben herab, empathielos, oberlehrerhaft, verbissen“ hinzu.

Hier wird es komplex, denn die Bestrafung erfolgt nicht nur über einen Entzug des Vertrauens, sondern gleichzeitig über ein Strafen, in dem sich ein Normen-Rahmen des Verhaltens einer Frau definiert, dem diese beiden Teilnehmer\*innen nicht (mehr) standhalten. In diesem Sinne wird die Deckungsgleichheit der Fremdwahrnehmung der Selbstwahrnehmung entzogen und führt zu einer Irritation und in Bezug auf Luhmann zu fehlendem Vertrauen. Gleichzeitig wird als Strafe, als Konsequenz für den Vertrauensbruch, das Raster der Fremdwahrnehmung so angepasst, dass es nicht mehr zu der Selbstdarstellung der beiden Teilnehmer\*innen passt. Und damit gilt es weiterhin unter anderem als Rechtfertigung für nicht zu vergebendes Vertrauen.

Es scheint zunächst so, dass das Verhalten von TnG und TnH nicht zu Vertrauen der anderen Frauen und anderer Männer führt. Sondern es führt augenscheinlich, laut Soziogramm, zu Irritation<sup>46</sup>. Hält man sich aber als Teilnehmer\*innen an den nonverbalen Kodex, für Machterlangen nicht demonstrativ einzutreten und beispielsweise keine Exklusiv-Beziehung zum Trainer einzugehen, kommt man als Mitglied für die gerade entstehende Gemeinschaft des Vertrauensnetzwerkes in Frage. Man gibt sich gegenseitig das Vertrauen, sich an diese informelle Regel zu halten. Statt also Macht zu erlangen, über ein eigenständiges Eintreten, verbindet man sich.

Diese Verbindung bietet Schutz und beschützt ihre Mitglieder gleichfalls. Die Frage stellt sich, wovor geschützt werden muss und wie diese Gemeinschaft sich dadurch ermächtigt.

#### **7.3.4 Attraktivität des Netzwerks**

Nas Netzwerk macht sich zum einen durch seine Funktion attraktiv und zieht dadurch neue Mitglieder an. Diese Attraktivität ist umso größer in einer T-Gruppe, in der klares Positionieren ungeheuer schwer fällt und gegebenenfalls auch sanktioniert wird, was

---

<sup>45</sup> Vgl. Protokoll 7

<sup>46</sup> Vgl. Kapitel 6.5.2

sich wiederum gegenseitig bedingt. Ein Eintreten in das Netzwerk kann auch als Vermeidungsstrategie, sich einer expliziten Positionierung auszusetzen, aufgefasst werden. Das Eintreten in das Netzwerk verlangt zwar eine Positionierung zu der Emotions-ebene, aber eben kein direktes in Beziehung bringen zu einer Person, da man sich ja gleich mit mehreren in Beziehung setzt. Man stellt keine einzelne Anfrage und Nähe-wünsche an eine Person, was möglicherweise als Interesse, viel mehr noch sexuelles In-teresse, gewertet werden könnte, sondern man stellt einen Antrag an eine Gemein-schaft. Dadurch umgeht man die Angst vor „Exklusivbeziehungen“ und eine Zurückwei-sung dieser und muss auch kein Risiko eingehen, verletzt zu werden. Es scheint, als wären die Teilnehmer\*innen des Netzwerkes nicht recht mutig.

Inhalte Protokoll 5:

- *Ich frage, ob er TnB sympathischer findet. Und dazu kann TnA auch nichts sagen und positioniert sich gar nicht. Mich wundert das sehr. TnA sagt, dass er die Fragen und Interventionen des Trainers spannend findet und fleißig mitschreibt. Der Trainer sagt daraufhin im Scherz: Also wie ein **Parasit**. Der Scherz kommt bei TnA nicht gut an. Er findet es furchtbar, und ich habe das Gefühl, er ist emotional kurz vor einem Ausbruch.*

Inhalte Protokoll 9:

- *TnA fängt die Einheit an, er erzählt, dass er viel nach außen getragen hat und mit Arbeitskollegen gesprochen hat, aber weniger in der Gruppe be-sprochen hat und es ihm in Wahrheit sehr schlecht geht. Er hätte sich vor der Sitzung übergeben müssen und fängt an zu weinen, während er seine **Emotionen** in der Runde zugibt.*
- *Mich hat gewundert, dass er sich weder zu TnB noch dem Trainer klar posi-tionieren konnte, und es kommt heraus, dass er nicht sagen konnte, wen er sympathischer fand, weil er beide nicht recht sympathisch fand.*

TnA, der ebenfalls in Beziehung zum Trainer gebracht wird und von dem verlangt wird, sich zu positionieren, ob er den Trainer oder TnB sympathischer findet, und dadurch

kurz vor einem emotionalen Ausbruch steht<sup>47</sup>, findet sich als erster Mann als Antragsteller für das Netzwerk. Das Netzwerk nimmt den scheinbar sensiblen Mann auf, der weder den Trainer noch TnB recht sympathisch zu finden scheint. Die Aufnahme ins Netzwerk wird nicht verbalisiert, aber sie zeigt sich durch Mitgefühl. Empathie bekunden ist ein starkes Instrument des Netzwerkes. „Ich fühle mit dir“, „ich versteh dich“, „du tust mir Leid“ waren Sätze, die TnA nach dem Zeigen seiner Emotionen von dem Netzwerk hörte.

### **7.3.5 Konsequenzen des Netzwerkes auf dynamische Prozesse in der T-Gruppe**

Es wurde deutlich, dass Vertrauen dort gebildet wird, wo es gebraucht wird. Das Vertrauensnetzwerk materialisiert sich als Machtbalance und ist in seiner Erscheinung sehr präsent. Daher ist das Netzwerk vom Gruppengeschehen nicht wegzudenken, es bedingt sich gegenseitig. Es wurde bisher auf seine Funktion und Substanz untersucht. Offen bleibt, welche Auswirkungen es auf das Gruppengeschehen und die Teilnehmer\*innen hat. Und es stellt sich die Frage, ob diese Auswirkungen für die Dynamik der Gruppe dienlich sind oder zu einer Stagnierung führen und wie dementsprechend damit umgegangen wird. Einige Auswirkungen der gegenseitigen Entwicklungen wurden bereits beschrieben, wie z.B. TnB, der als „Aggressor“ und Anführer der Gegenseite, dem Einflusslager titulierte wird und zu dem vornehmlich die „kokettierende“ TnG und die „besserwiserische“ TnH gehören. Betrachtet man die Mitglieder des Netzwerkes genauer, gibt es auch hier bestimmte Rollen, die eingenommen werden können oder müssen. Im Laufe der Gruppeneinheiten werden diese zum Teil herausgestellt.

Inhalte Protokoll 3:

- *TnE fängt an zu weinen, weil TnB sie beleidigt hat mit der Degradierung „Mädchen“ nach dem Motto: ich erklär dem Mädels jetzt mal, wie die Situation ist und sie soll mal die Erwachsenen reden lassen.*

---

<sup>47</sup> Vgl. Protokoll 5

- *Ich sage TnE in der Situation, dass ich ihre Beiträge sehr reflektiert und gut finde und sie außerdem verstehen kann, und dass ich das Verhalten von TnB auch nicht so hin nehmen hätte wollen. Damit positioniere ich mich zu ihr.*
- *TnD stellt sich ebenfalls beschützend vor sie und sagt TnE, dass er sie toll findet und TnB sehr verletzend ist*

Inhalte Protokoll 4:

- *TnD als Beschützerrolle „Bodyguard“ wird besprochen*

Inhalte Protokoll 8:

- *TnE wird als die „Speerspitze“ des Vertrauensnetzwerkes bezeichnet, die immer dann los geschickt wird, wenn es gilt einen Kampf mit dem Einflusslager zu bestreiten. Vorrangig mit TnB.*

Ein „Instrument“ des Netzwerkes und die damit einhergehende Rolle ist die von TnE. Die bis dahin als einzige Frau geweint hat, wird immer als besonders schützenswert dargestellt. Bedingt aber auch dadurch, weil sie sich selbst wiederholt als jüngstes, weibliches Mitglied titulierte und dadurch mit einem Welpenstatus versehen hat. Da ihr der Schutz durch TnD gesichert wurde, wird sie als die „Sperrspitze“ des Vertrauensnetzwerkes eingesetzt, wann immer es einen Kampf auszufechten gilt.

TnD wird aufgrund seines Einsetzens für mich und für TnE als Bodyguard titulierte.<sup>48</sup> Er ist am meisten raumeinnehmend, als Bodybuilder wirkt er durch seine optische Statur als physisch stärkster Teilnehmer der Gruppe. Er äußert deutlich, wenn ihm etwas nicht gefällt und schiebt damit einen Riegel vor Gespräche, die ihm moralisch nicht angemessen erscheinen. Den Angriff auf mich bezeichnet er mit einem „Messer in den Rücken stechen“ und wertet es als nicht gutes Verhalten. Als TnE durch TnB zu weinen beginnt, ergreift er erneut Partei, beschützt und bestärkt TnE und wertet TnBs Verhalten als sehr verletzend ab. Im weiteren Gruppengeschehen wird er als der Türsteher des Netzwerkes titulierte. Diese Bezeichnung scheint sehr passend, denn er ist nicht

---

<sup>48</sup> Vgl. Protokoll 4

wirklich aktives Mitglied, was daher rührt, dass er nicht beschützenswert erscheint. Trotzdem ist er mit dem Netzwerk verbunden und liefert durch seine Vorstellungen von „richtigen“, wie bereits vorgestellt „weiblichen“ und moralischen Verhalten einen starken Einfluss auf das Gruppengeschehen.

Ein weiterer Einfluss auf das Gruppengeschehen geht von dem Netzwerk aus. „Aggressives“ Verhalten wird sanktioniert und hauptsächlich an TnB festgemacht, damit wird es mit „männlichem“ Verhalten verknüpft. Denn auch TnG und TnH, die vorerst als „herrisch“ gelten, wird dieses Verhalten als nicht weibliches verifiziert. Es gibt aber auch ein Verhalten seitens der männlichen Teilnehmer, dass honoriert wird. Anhand von TnA konnte bereits gezeigt werden, dass das Zeigen von Emotionen ihm einen Zugang zu Vertrauen, zu dem Vertrauensnetzwerk gewährt hat. Sensibilität wird daher eine Eigenschaft, die das Klima der Gruppe stark mitbestimmt. Gerade als Wirkung auf die Männer, scheint die Taktik des „sensiblen Mannes“ nicht nur als Eintritt in das Vertrauensnetzwerk zu funktionieren, sondern suggeriert ein sich-in-Beziehung-setzen mit den meisten Frauen der Gruppe. Dadurch formt sich neben dem Bild von richtigem „weiblichen“ Verhalten auch ein gewünschtes „männliches“ Verhalten.

Auch wenn es scheint, dass die Gruppe dieses Vorgehen gebraucht hat, um eine gewisse Stabilität in Form einer Balance zu erreichen, erscheinen nun auch negative Effekte. Denn es passiert erst einmal nicht mehr viel. Wo vorher deutlich wurde, dass Dynamiken Irritationen und „unpassendes“ Verhalten brauchen, um sich zu entwickeln, werden diese durch die momentane Konstitution immer schon im Keim erstickt.

Inhalte Protokoll 16:

- *TnJ/TnF werden besprochen, ihre einzelnen Rollen und ihre „Zwillingsbeziehung“. Sie wären nicht einzeln aufgetreten.*
- *Der Trainer sagt „TnJ und TnF wurden nicht als zwei verschiedene Personen wahrgenommen, sondern als „ident“.*
- *Mit ihnen wurden Metaphern wie „Pferde streicheln“ und „Rehe gucken“ verbunden worden. Bloß nicht angreifen. TnJ bellt, wenn man sie angreift*

*und teilt aus. Am Ende der Einheit wurden TnJ und TnF voneinander getrennt betrachtet.*

Es fällt unter anderem auf, dass die Personen im Zentrum des Netzwerkes hinter einem Schutzwall durch vorerst beschriebene instrumentierte Rollen stecken und sich dadurch abmauern oder abgemauert werden. Sie sind durch diese Normierung nicht mehr angreifbar, als Konsequenz daraus werden sie auch nicht mehr greifbar. Erst sehr viel später werden die Rollen von TnF und TnJ über den Vergleich mit „Hanni und Nanni“ thematisiert. Ihre Beziehung wird als eine „Ponyhoffreundschaft“ benannt, in der man gerne zusammen „Pferde streicheln geht“. <sup>49</sup> Hanni und Nanni sind Zwillinge, das heißt sie sind ident, nicht zwei verschiedene, sondern zwei idente Personen. Dieses verdeutlicht, wie lange die beiden Teilnehmer\*innen undifferenziert blieben und außerdem, in welche Richtung sich das Klima der Gruppe ändert. Die Kriegsmetaphern verschwinden und werden ersetzt durch harmonische Tiermetaphern.

### **7.3.6 Meine Position im Vertrauensnetzwerk**

Ich bin mir über meine eigene Rolle im Netzwerk und in der Gruppe zu diesem Zeitpunkt im Unklaren. Ich erlebe, dass sich um meine Person dieses Netzwerk entwickelt hat und ich, ob ich will oder nicht, Teil des Ganzen bin. Dieses zeigt sich später im Soziogramm, in dem ich am meisten Punkte in der Kategorie „Vertrauen“ in der Gruppe bekomme. Als Rückmeldung der Tandem-Gruppe allerdings höre ich, dass ich nicht mehr Teil der Gruppe bin. <sup>50</sup> Und so empfinde ich meine Position mit wachsender Frustration. Ich habe das Gefühl, dass niemand mehr direkt mit mir kommuniziert und auch niemand auf mich eingeht. Die Rückmeldung der Tandem-Gruppe ist, dass ich nichts tue. Ich habe eher das Gefühl, soviel tun zu können wie ich will, aber nicht gehört zu werden. Und gleichzeitig habe ich das Gefühl, die Ruhe, die nicht nur an mir liegt, gefällt Teilnehmer\*innen der Gruppe. Denn diese Ruhe, die daraus resultiert, dass über Hierarchisierung und Normierung Machtbalancen gebildet wurden, verhindert Konflikte. Und obwohl es Sicherheit vor Krisen suggeriert, scheint es, als würde die Dynamik der Gruppe stagnieren. Und mich macht diese Auswirkung zunehmend unruhiger.

---

<sup>49</sup> Vgl. Protokoll 10

<sup>50</sup> Vgl. Protokoll 4

Ich versuche gezielt etwas zu ändern, indem ich mich mit dem Trainer in Beziehung setze, den ich vorerst ausgeklammert hatte.<sup>51</sup> Mir ist klar, dass das in Beziehung setzen im Hinblick auf die anfangs angesprochene Exklusivbeziehung einen Vertrauensbruch implizieren kann. Das Ausklammern des Trainers ist eine Konsequenz, die sich aus der Prüfsituation entwickelt hat. Die Erfahrung hat gelehrt, dass ein In-Beziehung bringen mit dem Trainer sanktioniert wird und daraufhin hat auch kein Teilnehmer\*innen diesen Versuch mehr unternommen. Mich kostet es Überwindung, denn es ist ein riskanter Versuch. Ich könnte das Vertrauen verlieren, aber ich möchte mich dringend aus dem Zustand befreien, in dem ich mich befinde, also gehe ich das Risiko gerne ein. Ich spreche den Trainer gezielt an und betone auch, dass ich es wichtig finde, seine Ideen und Fragen mehr einzubinden. Ganz besonders hat mir eine Metapher gefallen, in der er zu Beginn das Gruppengeschehen der Prüfsituation mit einer griechischen Sage<sup>52</sup> verglichen hat, die aber keinen Anklang gefunden hat.

Nach Luhmann ist „in Vertrauensbeziehungen (...) ein Moment der sozialen Kontrolle eingebaut. Vertrauen sammelt sich an als eine Art Kapital, das mehr Möglichkeiten zu weiterreichendem Handeln eröffnet, aber auch laufend benutzt und gepflegt werden muß und den Benutzer auf eine vertrauenswürdige Selbstdarstellung festlegt, von der er nur schwer wieder herunterkommt.“ (Luhmann 2014, S. 84) Ich merke selbst wie schwer es ist, davon wieder „herunterzukommen“. Es passiert mir nämlich nichts, was mit dem Gruppenklima wiederum stimmig ist. Denn auch wenn dieses Thema von anderen Teilnehmer\*innen aufgegriffen wird und eine fehlende Beziehung vom Trainer zur Gruppe bestätigt wird, komme ich von meiner „vertrauenswürdigen Selbstdarstellung“ als Fremdwahrnehmung nicht weg. Am Ende der Sitzung teile ich allen Teilnehmer\*innen der Gruppe mit, dass es mich extrem stört. Allein der Trainer scheint mich zu verstehen. Er stellt fest „das nervt sehr oder?“ und ich vermute es geht ihm ähnlich.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> Vgl. Protokoll 5

<sup>52</sup> Vgl. Protokoll 3

<sup>53</sup> Vgl. Protokoll 5

Luhmann verweist auf die „soziale Kontrolle“ von Vertrauensbeziehung. Dieses ist der Punkt, der zu den nächsten Überlegungen führt, und zwar, ob Vertrauen Handlungen hemmt. Nach Luhmann beinhalten Vertrauensbeziehungen aber auch „mehr Möglichkeiten zu weiterreichendem Handeln“. Im Weiteren soll dementsprechend untersucht werden, ob das „Vertrauensnetzwerk“ als Fessel oder als Chance auf Handlungspotenzial angesehen kann.

#### **7. 4 Agency**

Dieser letzte Abschnitt der Analyse soll ganz unter der Frage stehen, ob Vertrauen Handlungspotenzial beinhaltet, also als Agency angesehen werden kann oder nicht. Bisher wurde dargestellt, wie sich das „Vertrauensnetzwerk“ gebildet hat, wie sich anhand von Vertrauen die Beziehungen verfestigt haben. Im vorangegangenen Kapitel wurde die Funktion des „Vertrauensnetzwerks“ beschrieben und die Zusammensetzung dargestellt. Außerdem wurde aufgezeigt, was aus diesen Beziehungen erwachsen ist, welche Auswirkungen und Konsequenzen dieses auf das Gruppengeschehen und Teilnehmer\*innen der Gruppe hat. Unter der Fragestellung, ob Vertrauen Agency beinhalten kann, soll in diesem Kapitel festgestellt werden, welche Bedingungen gegeben sein müssen, um Handlungspotenzial entfalten zu können. Im Weiteren soll überprüft werden, ob die Materialisierung des Vertrauens eine Chance zur Handlungsermächtigung bietet oder ob es als Fessel wirkt.

Nach König können „die Mitglieder einer Gruppe ihre Produktivität dann erhöhen (...), wenn sie ihre Normen ins Gespräch bringen und auf ihre Funktionalität hin überprüfen (...). Manchmal ist dies nur möglich, wenn eine Norm (...) überhaupt erst sichtbar wird“ (König 2007, S. 45). Im Weiteren soll anhand des Soziogrammes aufgezeigt werden, ob eine Sichtbarmachung die Produktivität tatsächlich erhöhen kann. Die plakative Sichtbarmachung durch das Soziogramm ist gerade für mein Forschungsinteresse besonders wichtig, denn erst an dieser Stelle, wird die Kategorie „Vertrauen“ dargestellt. Ich werde daher im Folgenden hauptsächlich auf diese Kategorie eingehen, auch wenn diese Kategorie in Relation mit den beiden anderen Kategorien gesehen werden muss.

Hier muss meine Reflexivität auch eine hohe Rolle spielen, denn an meine Person wird im Soziogramm am meisten Vertrauen vergeben.

Soziogramm	Einfluss	Vertrauen	Irritation
Trainer	6	1	5
TnC	0	3	3
TnD	0	5	2
TnA	0	2	1
TnG	2	0	8
TnB	10	4	4
TnJ	0	3	4
TnE	7	3	3
TnI	0	7	0
TnF	0	4	0
TnH	8	1	3

Tabelle 1 Soziogramm

Ich bekomme 7 von 10 Punkten Vertrauen und keine Punkte in Einfluss und Irritation.<sup>54</sup> Ich hatte nicht erwartet, so viel Vertrauen und damit das meiste der Gruppe zu bekommen, aber es hat mich auch nicht überrascht. Erstens hatte ich nicht das Gefühl noch direkten Einfluss zu haben und zweitens schien sich niemand an mir zu irritieren. Mit den vielen Vertrauenspunkten geht einher, dass ich drei Doppelbindungen<sup>55</sup> gegenseitigen Vertrauens habe.

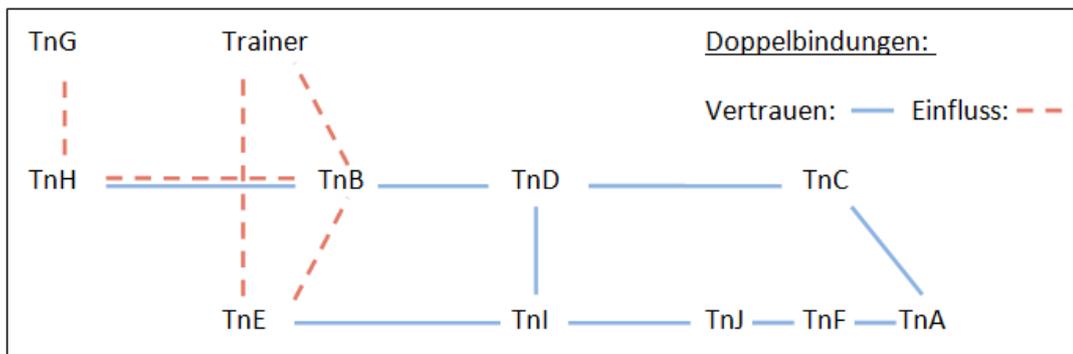


Abbildung 2 Doppelbindungen

In der Darstellung der Doppelbindungen (Abbildung 2), werden das „Vertrauensnetzwerk“ und das „Einflusslager“ erstmalig sichtbar gemacht. Es zeigt die beiden Seiten, die sich zum einem um TnB und um mich (TnI) verzweigen. Bezugnehmend auf König

<sup>54</sup> Alle Werte sind im Protokoll 6 nachzulesen.

<sup>55</sup> Bei Doppelbindungen geben sich zwei Personen gegenseitig eine Stimme in der jeweiligen Kategorie.

lässt sich sagen, dass die Intervention des Trainers ein Soziogramm zu erstellen die Normen dieser Beziehungsgebilde erst ins Gespräch gebracht hat. Auch erst ab dieser Stelle wird das „Vertrauensnetzwerk“ mit diesem Namen bezeichnet.

#### 7.4.1 Reflexivität von Vertrauen

Inhalte Protokoll 7:

- *TnD: wegen **Sympathie**; du bist und warst mir von Anfang an sympathisch*
- *TnB: du hattest einen Bonus wegen dem verletzt werden, als Anwerberin Punkte geschenkt bekommen.*
- *TnH: du bist total transparent.*
- *TnE: du bist nie verletzend und sehr reflektiert, wenn Kritik kommt, ist sie dennoch wertschätzend und konstruktiv.*

Ich möchte wissen, warum die Teilnehmer\*innen der Gruppe mir Vertrauen gegeben haben.<sup>56</sup> Dieser Punkt ist nicht nur für meine Rolle sehr wichtig, sondern soll auch zur Überprüfung meiner Thesen dienen. Tatsächlich wird mein Vertrauen mit Sympathie verbunden<sup>57</sup>. Gleichzeitig wird die Sympathie nach TnD mit dem Beginn der Gruppe angesetzt, „du warst mir von Anfang an sympathisch“. TnH findet, ich wirke „transparent“, man kann sich darauf verlassen, dass ich Aussagen „ehrlich“ meine, und laut TnE sind sie „nie verletzend und sehr reflektiert“ und wenn doch Kritik kommt, dann ist sie „wertschätzend und konstruktiv“. Es zeigt recht deutlich, wie die Erwartungen der Teilnehmer\*innen an einen Umgang in der Gruppe mit meiner Selbstdarstellung passend erscheinen oder vielmehr, dass sich meine Selbstdarstellung „verlässlich“ an die Erwartungen der Teilnehmer\*innen angepasst hat. TnB findet, dass meine Vertrauenswürdigkeit daher rührt, dass ich durch das „Verletzt“ werden zu Beginn einen Vorteil hatte. Indem ich verletzt wurde, aber nicht verletzt habe, habe ich zum einen unterstützungswert und zum anderen beschützungswert gewirkt. Nach Luhmann lassen sich „Vertrauensbeziehungen (...) daher nicht durch Forderungen anbahnen, sondern nur durch Vorleistung dadurch, daß der Initiator (...) eine zufällig sich bietende

---

<sup>56</sup> Vgl. Protokoll 7

<sup>57</sup> Vgl. Kap. 4.2 Vertrauen zur Reduktion von Komplexität

Gelegenheit benutzt, sich als vertrauenswürdig darzustellen (...)“ (Luhmann 2014, S. 54).

Inhalte Protokoll 15:

- *Der Trainer fragt TnC, warum er ihm dann vertraut hat. TnC sagt, dass er eigentlich den **Vertrauenspunkt** an mich geben wollte, „aber nur weil TnI **attraktiv** ist, da kann sie ja auch nichts für. Und dann wäre es auch unfair für alle andern Teilnehmer\*innen gewesen“ und deshalb hat er den Punkt an den Trainer gegeben.*

Die sich mir gebotene Gelegenheit mich vertrauenswürdig darzustellen, wird durch TnG mit einem anderen Aspekt ergänzt. Er wollte mir eigentlich auch einen Punkt Vertrauen geben, hat es aber dann doch nicht gemacht, weil es unfair für die anderen Teilnehmer\*innen gewesen wäre. Er hätte mir den Punkt gegeben, „aber nur weil TnI attraktiv ist, und da kann sie ja auch nichts für“. <sup>58</sup> Daraus ergeben sich Attraktivitätszuschreibungen, die mit Vertrauen verknüpft werden. Diese haben nicht zwingend mit der Äußerlichkeit zu tun, obwohl ich denke, dass sie auch nicht außer Acht gelassen werden darf, wenn ein erster Eindruck des Menschen in einer Interaktion entsteht. Vielmehr möchte ich hier auf attraktives Verhalten eingehen.

Inhalte Protokoll 10:

- *Der Trainer vergleicht meine Situation mit einem „in eine Pfütze treten und den Matsch mittragen“. Davon kommt man so schnell nicht los, und es zieht sich wie eine hässliche Spur hinter einem her.*
- *TnH sagt, dass es für sie auch schwierig geworden ist, sie soweit ins Abseits gerutscht ist, und es so hingestellt wurde, als hätte sie „das Bambi erschossen“.*
- *Der Trainer versucht zu vermitteln, indem er sagt, dass nicht TnH mich als Bambi bezeichnet, sondern es von anderen so wahrgenommen wurde, als wäre in dieser Situation das Bambi brutal erschlagen worden.*

---

<sup>58</sup> Vgl. Protokoll 15

- *Ich gebe zu, dass ich es auch TnH nicht übel nehme, aber diese Geschichte mich in eine Situation hinmanövriert hat, in der ich mich meines Einflusses beraubt sah, und mich überhaupt nicht verstanden fühlte. Anscheinend steht Bambi nicht für mich persönlich, aber ist schwer zu trennen.*
- *Außerdem wird gesagt, dass diese Situation „Verbündete“ geschafft hat, „verbündet gegen den Angriff“ und es galt als Gruppe etwas zu schützen, oder vielmehr als Untergruppe. Hier wird vor allem das Vertrauensnetzwerk angesprochen.*
- *Bambi: Rehäugig, kann keiner Seele was zu Leide tun, und man hat Mitleid mit Bambi. Man muss es beschützen, vor allem weil seine Mutter stirbt.*

Beschützungswert zu sein, scheint in dieser Gruppe mit Attraktivität verbunden zu sein. Nach Luhmann beginnt der Prozess der Vertrauensbildung „mit einer riskanten Vorleistung, die als Wagnis schlecht normiert werden kann, sondern eher dem Verhalten von Helden oder Heiligen ähnelt“ (Luhmann 2014, S. 54). Ich beobachte, ich bin vielmehr Projektionsfläche, als tatsächlich beschützungswert. Ich treffe hier nicht zwingend das Bild einer Heiligen, aber die Eigenschaften, die mir angehängt werden, dass ich „nett bin“ und niemanden absichtlich verletzen werde, stellen mich auf ein Podest, wo erst einmal nur TnG glaubt, dass ich nicht nur nett bin. Später bestätigt TnH dieses Bild, in dem sie ihre „ins Abseits gerückte“ Position abhängig von meiner macht, weil es so hingestellt wurde, als hätte sie das Bambi erschossen. Es wird vom Trainer ergänzt, dass es von anderen Teilnehmer\*innen so wahrgenommen wurde, als wäre das Bambi brutal erschlagen worden. Über diese Situation haben sich Verbündete gefunden, weil es galt, gemeinsam über mich die eigene Verwundbarkeit zu beschützen. Luhmann beschreibt die eigene Verwundbarkeit der Vertrauenden als „das Instrument, mit dem er eine Vertrauensbeziehung in Gang bringt. Erst aus seinem eigenen Vertrauen ergibt sich für ihn die Möglichkeit, als eine Norm zu formulieren, daß sein Vertrauen nicht enttäuscht werde, und den anderen dadurch in seinen Bann zu ziehen“ (ebd.).

Obwohl ich mich nicht wissentlich aktiv in diese Rolle begeben habe, habe ich diese Rolle passiv eingenommen, bzw. wurde in diese Rolle gedrängt oder nach Luhmann in deren Bann gezogen. Es nützt an dieser Stelle nichts, dass es nicht der Selbstdarstellung entspricht, die ich gerne von mir hätte.<sup>59</sup> Der Trainer vergleicht meine Position mit einem „wie wenn man in eine Pfütze tritt und den Matsch mitträgt, sodass er bei jedem weiteren Schritt einen Abdruck hinterlässt“.<sup>60</sup> Das zeigt deutlich, dass Vertrauensbeziehungen nicht nur die Dynamiken der Gruppe sediert haben, sondern mich ebenfalls und lässt eher darauf schließen, dass Vertrauen als Fessel wirkt. Nach Neidhardt ist unter anderem dieses eine Problematik von Vertrauensbeziehungen, da „ihnen Irrationalitäten eignen, denen in der Einschätzung tatsächlicher Handlungspotenziale von Personen und Gruppen nicht selten hohe Illusionsgerade einhergehen. Insofern sind Enttäuschungen wahrscheinlich, und die Folge mag sein, daß (es) (...) die Gruppe ruiniert.“ (Neidhardt 1979, S. 652) Es stellt sich also die Frage, unter welchen Voraussetzungen kann Vertrauen als Chance wirken?

Luhmann beschreibt die Chance von Vertrauen durch die Reflexivität des Vertrauens in der Selbstdarstellung. „Nur diese Form des Vertrauens kann sich die Funktion des Vertrauens, die Funktion der Komplexitätsreduktion angesichts der Freiheit des anderen Menschen, bewußt machen und darin eine Orientierung finden.“ (Luhmann 2014, S. 85) Weiter geht er von der Annahme aus, „daß die sich daraus ergebenden Möglichkeiten mit mehr Bewußtheit besser genutzt werden können“ (ebd.). Es lässt daher hoffen, dass die Reflexivität nach dem Soziogramm diese Chancen bieten. Allerdings weist Luhmann auf eine für die T-Gruppe schwierige Bedingung hin, denn Vertrauen sammelt sich an als eine Art Kapital, das mehr Möglichkeiten zu weiterreichendem Handeln eröffnet, aber auch laufend benutzt und gepflegt werden muss“ (ebd.). Die Zeit der T-Gruppe ist zu dem Zeitpunkt der reflexiven Thematisierung des Vertrauens sehr weit voran geschritten, und es bieten sich nur noch wenige Möglichkeiten zu weiteren Handlungen an. Ich habe erst in der letzten Sitzung das Gefühl, in meinem Handlungsspielraum kaum oder gar nicht eingeschränkt zu sein und mir wichtige, bisher

---

<sup>59</sup> Vgl. Protokoll 10

<sup>60</sup> Vgl. Protokoll 10

unthematized Aspekte mit der Gruppe besprechen zu können. Dies bestätigt: Um auch wirkmächtig zu werden, braucht der Aufbau von Vertrauen entsprechend viel Raum für Reflexivität und viel Zeit.

### 7.5 Zusammenfassung der Ergebnisse

In diesem Teil der Arbeit möchte ich die Ergebnisse der Auswertung der Protokolle der beobachteten T-Gruppe zusammenfassen und im Hinblick auf mein Forschungsinteresse die Zuschreibungen an die Materie Vertrauen und das Handlungspotenzial von Vertrauen beleuchten.

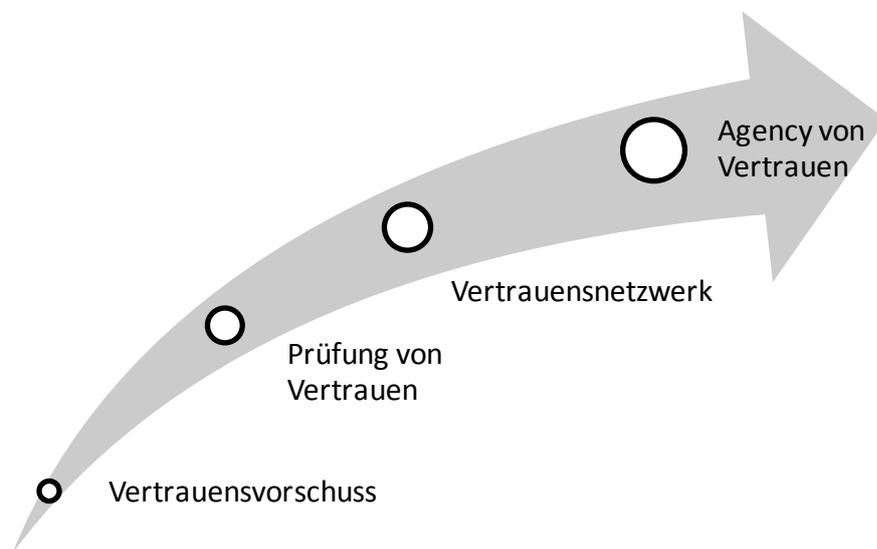


Abbildung 3 Grafik Ergebnisse der Analyse

Plakativ soll anhand der Grafik (Abb.3) sichtbar gemacht werden, welche Ergebnisse die Auswertung der Protokolle geliefert hat. Es wurde im ersten Analyseschritt untersucht, wie sich das Vertrauen konstituiert hat. Der Vertrauensvorschuss entstand aufgrund von Selbstdarstellungen und das Abgleichen der eigenen mit der Selbstdarstellung anderer Gruppenteilnehmer\*innen. Durch das Hervorheben von Gemeinsamkeiten entstanden Zugehörigkeiten und ein erstes Gruppengefühl, das als Konsensusfiktion beschrieben wurde. Es entwickelten sich aus **Sympathien** erste Beziehungen, welche einen **Vertrauensvorschuss** suggerierten.

Für die Vertrauensentwicklung benötigten diese Beziehungen Situationen, in denen das Vertrauen bewiesen werden konnte. Eine spezielle Situation wurde als „Prüfung“ des Vertrauensvorschlusses im zweiten Schritt der Analyse anhand einer Schlüsselsequenz untersucht. Durch das gegenseitige Unterstützen und Demonstrieren von Verlässlichkeit in Konfliktsituationen entstanden dabei engere Beziehungsgeflechte, die als Machtbalancen identifiziert werden konnten.

Die „Prüfung“ des Vertrauens war für Vertrauensbeziehungen grundlegend, ebenso wie für das aus Vertrauensbeziehungen bestehende „Vertrauensnetzwerk“. In einem dritten Analyseschritt, auf der Prüfung aufbauend, wurde die Entstehung des Vertrauensnetzwerks beschrieben und analysiert. Dabei wurde festgestellt, dass die Funktion und Attraktivität des „Vertrauensnetzwerkes“ darin bestand, durch Normierung vor emotionalen Angriffen zu schützen und als Balance einer Hierarchisierung entgegenzuwirken. In diesem Sinne der **Normierung hat das „Vertrauensnetzwerk“ ein großes Handlungspotenzial** auf das Gruppengeschehen entwickelt. Die Beleuchtung der Normierung hat ergeben, dass über Normen und Regeln **gesteuert** wurde, welches Verhalten als angemessen akzeptiert wurde und welches nicht. Dabei wurde deutlich, dass **„richtiges“ und „falsches“ Verhalten** der Gruppenteilnehmer\*innen bestärkt oder sanktioniert wurde. **„Richtiges“ moralisches und emotionales Verhalten wurde mit „männlichen“ und „weiblichen“ Eigenschaften verknüpft** und hat zu **vergeschlechtlichten Zuschreibungen** geführt, denen zu entsprechen erwartet wurde. Die Untersuchung der Auswirkungen des „Vertrauensnetzwerkes“ auf das Gruppengeschehen hat gezeigt, dass, obgleich einige wenige Rollen identifiziert werden konnten, die Dynamik der Gruppenprozesse abgenommen hat und in der Ausbalancierung zwischen Hierarchisierung und Normierung stagnierte.

In dem vierten Analyseschritt wurde schließlich untersucht, ob die Sichtbarmachung von Normen die Produktivität der Gruppenprozesse wieder erhöhen kann. Durch das Soziogramm konnte Vertrauen direkt thematisiert werden. Hier wurde das Beziehungsgeflecht über die Kategorie Vertrauen, das „Vertrauensnetzwerk“ dargestellt, in dem sich vier der sechs Teilnehmerinnen befanden. Die sehr engen Beziehungen in-

nerhalb des „Vertrauensnetzwerkes“ hatte die Konsequenz, dass mehrere Rollen erst sehr spät im Gruppenprozess thematisiert werden konnten und dadurch dem Ziel, die eigene Rolle in der Gruppe zu beleuchten, im Wege stand.

In der reflexiven Besprechung von Vertrauen wurde deutlich, dass **Attraktivität und attraktives Verhalten mit Vertrauen verknüpft** wurde. Besonders auffällig ist, dass **Attraktivität über Eigenschaften von „richtigem“ emotionalen und „männlichen“ und „weiblichen“ Verhalten im Gruppenprozess von den Teilnehmer\*innen selbst festgelegt wurde**. Den Erwartungen an dieses Verhalten zu entsprechen, entweder als Projektionsfläche oder in der tatsächlichen Ausübung, hat zu den meisten Punkten in der Kategorie „Vertrauen“ geführt. Gleichzeitig wurde auch deutlich, dass die **Erwartungen**, die an Vertrauen und ein attraktives Verhalten gerichtet wurden, die **Wirkmacht des Handlungspotenzials von Vertrauen eingeschränkt** hat, gerade für die Teilnehmerinnen, die sich im „Vertrauensnetzwerk“ befanden.

Schließlich hat die Auswertung ergeben, dass die Wirkmächtigkeit des Handlungspotenzials von Vertrauen **viel Zeit und viel Raum für Reflexivität** beansprucht und sich in der beobachteten Trainingsgruppe nur wenig entfalten konnte. Gerade im Hinblick auf meine Vorannahme, das Vertrauen ein großes Potenzial beinhaltet, bleibt die Frage offen, wie zu erklären ist, dass das Handlungspotenzial von Vertrauen, gerade für die Frauen des „Vertrauensnetzwerkes“, so gering ausfiel.

## **8 Reflexion und Kritik aus einer new-materialistischen Perspektive**

Wie ich kritisch feststellen muss, liefert die Auswertung der beobachteten gruppensdynamischen Trainingsgruppe kein Ergebnis, dass meine Vorannahme, dass Vertrauen ein großes und wirkmächtiges Handlungspotenzial besitzt, unterstützt. Zwar wird deutlich, dass Vertrauen ein Handlungspotenzial besitzt, aber auch das an die Materie Vertrauen viele Zuschreibungen getätigt werden, die einer Wirkmächtigkeit im Wege stehen.

Es stellt für mich eine große Schwierigkeit dar, die Gruppendynamik mit einer new-materialistischen-Perspektive zu verbinden, ohne die binären Geschlechtskonstruktionen zu reproduzieren, die sich während des Gruppenprozesses entwickelt haben. Auch Sabine Scheffler kritisiert am Design der Trainingsgruppen, dass „die Angst, den Diskurs der Geschlechter (internalisierte Normen, Heterosexualität und Wissen) zu durchbrechen (...) groß (ist) und (...) häufig durch die Leitung nicht modellhaft unterstützt (wird)“ (Scheffler 2000, S.163).

Es blieb daher offen, wie erklärt werden kann, dass das Handlungspotenzial von Vertrauen, gerade für die Frauen des „Vertrauensnetzwerkes“, so gering ausfiel, ohne es über das Geschlecht zu determinieren. Meine Erwartung war, dass sich in der gruppendynamischen Trainingsgruppe, die sich selbst als „diskursoffen“ bezeichnet und sich „im ausgeführten Sinn mit der Entstehung und Veränderung sozialer Strukturen beschäftigt“ (vgl. Krainz 2006, S. 20f.) dafür neue Möglichkeiten und damit neue Erklärungsansätze eröffnen.

Trotzdem hat die Verknüpfung des New Materialism mit der Gruppendynamik auf einer theoretischen und praktischen Ebene zu interessanten Erkenntnissen geführt. Die Hauptidee ist, dass, obwohl die new-materialistische Perspektive als neuer Ansatz angewendet wurde, um Gruppenprozesse hinsichtlich der Materie Vertrauen und dessen Handlungspotenzial zu untersuchen, kein neues Ergebnis für die geringe Wirkmächtigkeit von Vertrauensbeziehungen im dargestellten „Vertrauensnetzwerk“ erzielt werden konnte. Interessant daran ist, dass es anscheinend nicht ausreicht, mit einer neuen Perspektive bestehende Verhältnisse zu untersuchen, sondern dass auch gefordert werden muss, bestehende Verhältnisse zu rekonfigurieren.

Die new-materialistische-Perspektive eröffnet zwar kein neues Verständnis von Geschlecht oder Geschlechtsdifferenzen und wendet sich auch nicht gegen Dualismen per se. Aber sie bietet einen Rahmen, in dem vorhandene Verhältnisse kritisch hinterfragt und neu definiert werden können. Der New Materialism stattet dazu Wissenschaftler\*innen und Wissenschaftsgegenstände mit „Agency“ aus, um Grenzen, Dualismen, Ergebnisse neu zu definieren und auf Missstände hinzuweisen. Diese Prozesse der Rekonfiguration beinhalten das Potenzial, das es vermag, (feministisch) in Politik und Wissenschaften als „Agent\*innen“ zu handeln und Handlungsmacht auszuüben. Folkers schließt, dass „diese Prozessualität (...) der materiellen Gefüge ernst zu nehmen, heißt, gerade die Frage nach dem Sozialen offen zu lassen: eine für die Soziologie und einen Großteil der kritischen Theorie häufig schwer zu ertragende Position“ (2013, S. 17ff.).

Im Folgenden möchte ich daher nun einige Kritikpunkte an der gruppendynamischen Literatur sowie an dem Design des gruppendynamischen Trainings benennen, die möglicherweise unter einer Rekonfiguration zu neuen Ansätzen und einem neuen Verständnis von Geschlechtskonstruktionen und damit zu einem besseren Design führen können.

### **8.1 Kritik an der Geschlechtsdifferenz in gruppendynamischer Literatur**

Für die ausstehende Frage, warum das Handlungspotenzial von Vertrauen, gerade für die Frauen des „Vertrauensnetzwerkes“, so gering ausfiel liefert die gruppendynamische Literatur Erklärungsansätze. Allerdings werden diese wenig kritisch hinterfragt.

Ich möchte sie daher nicht heranziehen, um meine offene Frage zu beantworten, sondern um darauf zu verweisen, dass der Rahmen des gruppendynamischen Settings immer diese Erklärung auf Seiten gruppendynamischer Literatur hervorbringen wird.

Laut gruppendynamischer Literatur haben sich die Frauen des „Vertrauensnetzwerkes“ lehrbuchhaft geschlechtsstereotypisch verhalten. Ewald Krainz setzt das Phänomen von „Bindungsorientierung“ und „Trennungsorientierung“ in Zusammenhang mit Geschlechterdifferenzierung. Es scheint, „daß es in der größeren Bindungsorientierung

der Frauen, ihrer stärkeren Neigung, in symbiotische oder symbioseähnliche Beziehungen zu „rutschen“ liegt und dass damit einhergeht, dass Frauen „andere Menschen nicht so leicht als Objekte für sich funktionalisieren können“ (Krainz 1991, S. 436). Die unterstellte Disfunktionalität aufgrund der weiblich konnotierten Bindungsorientierung, die Krainz auch abwertend als „Gluckensyndrom“ beschreibt (Krainz 1997a, S. 69), lässt im Umkehrschluss die männlich konnotierte Trennungsorientierung als funktionierende erfolgreiche Entwicklung dastehen. Erfolgreich deshalb, weil es dadurch den Männern gelingt, sich individuell und unabhängig und daher freier zu machen. „Der männliche Konfliktaustragungsstil sei nämlich nicht nur für die Betroffenen besser, sondern auch für Organisationen funktional“ (ebd. S. 438).

Entsprechend Krainz Darstellung führt das Phänomen von symbiotischen oder symbioseähnlichen Beziehungen dazu, sich nicht getrennt beleuchten zu lassen und dass es durch das „Zusammenrutschen“ von Frauen (ebd., S. 69) zur Vermeidung von Konfliktpotenzial kommt. Auch das Netzwerkbilden von Frauen ist keine neue Beobachtung. Nach Gerhard Schwarz definiert sich die „weibliche Identität (...) nicht über die (Über- und Unter-) Ordnung einer Hierarchie, sondern über ein Netzwerk verschiedenster Beziehungen“ (Schwarz 2005, S. 245). Demnach ist das Netzwerkbilden eine Vermeidung von Hierarchiebildung. Und Frauen verhindern oder reduzieren nach Schwarz nicht nur die eigene Hierarchisierung, sondern die der ganzen Gruppe (vgl. ebd., S. 242). Majce-Egger kann dem auch etwas Positives abgewinnen, denn so tritt anstelle von Positionierung als fixierte Rangstruktur eine „Gleichheit im Sinne eines Netzes, in der die Positionierung dynamisch bleibt“ (vgl. Majce-Egger 2000, S. 42).

Das liegt laut Schwarz daran, dass „Frauen (...) in Personen und Beziehungen (denken). Sie neigen dazu, mehr auf die Emotionalität der Person als auf ihre Funktion zu sehen“ (ebd.). Nach Majce-Egger wird Frauen vielmehr eine „sogenannte soziale Kompetenz (...) anstelle von machtvolleren Eigenschaften angehängt“ (2000, S. 23). Nach Majce-Egger passiert an dieser Stelle folgendes: „Macht, die untereinander kursiert (wird) für negativ gehalten. Sie wird Gegenstand des Vorwurfs, statt Gegenstand des Vertrauens“ (2000, S. 27). Sie wird demnach nicht erkannt als Ermächtigung, „die sie (die

Frauen) auch selbst mächtig macht“ (vgl. ebd.). Nach Schwarz sind Frauen „so gesehen (...) von ihrer Bereitschaft her, keine stabilen Rangordnungen zu bilden ein Gewinn für jede (Männer-)Gruppe“ (2005, S. 244). Er setzt hinzu, dass „variable Rangordnungen (...) natürlich eine andere Form von Logik“ verlangen (ebd. S.244).

Die Dualismen und Zuschreibungen, die an das Geschlecht von Frauen und Männern in der zitierten gruppensdynamischen Literatur geknüpft werden, konnten nicht per se in der beobachteten gruppensdynamischen Trainingsgruppe wieder gefunden werden, auch wenn es einige Parallelen gab. Wie bereits beschrieben, wurde der Erklärungsansatz der gruppensdynamischen Literatur nicht vorgestellt, um die Auswertung der vorliegenden Arbeit zu stützen, sondern um sie kritisch nach ihrer Geschlechtsdifferenzierung zu hinterfragen.

Obwohl die vorgestellten Erklärungsansätze aus der gruppensdynamischen Literatur knapp 20 Jahre alt sind, kann die Gruppendynamik nur wenige wissenschaftliche Erneuerungen des Geschlechtsverständnisses für sich beanspruchen. Zum einem wurde bestehender Literatur, welche sich mit dem Verhalten von Männern in Gruppen beschäftigt hat, Kapitel über Frauen in Gruppen hinzugefügt, anstatt neue Ideen und Logiken zu entwickeln. So wurde z.B. „die „Heilige Ordnung“ der Männer“ von Gerhard Schwarz in der 3. und 4. erweiterten Auflage mit „und die neue Rolle der Frauen“ im Untertitel ergänzt (vgl. Schwarz 2005). Zum anderen wurde zum Teil das Verständnis von Geschlecht als natürlich gegebenes abgelöst von einem sozialkonstruktivistischen Ansatz (vgl. Majce-Egger 2000, S. 42). Als Beispiele solcher machtvollen Konstruktion gelten nach Sichtermann, z.B. die Zuordnung von Körper und Gefühl zu Frauen und Tatkraft und Geist zum Mann. Diese Zuordnungen, die zuvor als natürliche wissenschaftlich erwiesen wurden, werden nun durch diskursive, soziale und kulturelle Konstruktionen hergestellt (Sichtermann 2000, S. 21ff.). Demnach hat sich zwar die Erklärung für Geschlechtsidentität und geschlechtsspezifisches Verhalten geändert, die Zuschreibungen bleiben aber dieselben. Es muss daher eine Rekontextualisierung der Geschlechtstheorien in der gruppensdynamischen Literatur gefordert werden, um „ihren Stellenwert als aufgeklärte Wissenschaft“ mit dem „Anspruch einer permanenten

Wissenschafts- und Gesellschaftskritik“ gerecht zu werden (vgl. Lesjak 2008, S. 73). Erneuerungen bedarf es neben der Ebene der Wissenschaft auch auf Ebene der Anwendung. Im Folgenden möchte ich daher einige Prozesse des gruppenspezifischen Trainings hinterfragen.

## **8.2. Die hegemoniale Auswahl von Teilnehmer\*innen**

Hier möchte ich zunächst bewusst machen, dass es eine Vorauswahl der Teilnehmer\*innen über Zugangskriterien für das Seminar gibt. Die Vorauswahl impliziert, wie ich nachfolgend aufzeigen werde, dass die Diversität der Teilnehmer\*innen über die Zugangsvoraussetzungen eingeschränkt wird. Da die gruppenspezifische Trainingsgruppe Hinweise auf gesellschaftliche Strukturen und Systeme bieten soll, ist an diesem Punkt kritisch zu erachten, dass diese Hinweise auch nur eingeschränkt erfolgen können.

Die Vorauswahl hat nichts mit der Entscheidung der Teilnehmer\*innen „welche/n Trainer\*in oder welche Gruppe wähle ich“ zu tun. Nach Pelikan „handelt es sich um **autoritäre expertokratische Entscheidungen** des Staff, die durch die juristisch- bürokratische Herrschaft des Veranstalters und die professionelle Expertise des Staff legitimiert werden, und durch das professionelle Geschick der Staffmitglieder umgesetzt werden müssen“ (Pelikan, 2004, S. 6).

Die Teilnehmer\*innen müssen die vorgegebene **Sprache** sprechen, sie müssen durch einen Grad von **Bildung** (Immatrikulation an einer Universität) oder **monetären** Bedingungen (Arbeitgeber\*innen-Zuwendung oder eigens finanziert) Zugang zu der Veranstaltung des Seminars bekommen. Weiter müssen sie die **Mobilität und Flexibilität** besitzen, um zu dem Seminarhotel zu gelangen (z.B. frei von familiären Verpflichtungen sein, oder eine kostenaufwendige oder andere Alternative finden, die diese Verpflichtungen übernimmt, Urlaub nehmen oder auf Einkommen verzichten). Das Commitment des Seminars erfordert eine **100%ige Anwesenheit**, was es Menschen mit besonderen Bedürfnissen oder Beeinträchtigungen schwer machen kann, Teilnehmer\*in zu sein. Es ist demnach überwiegend so, dass sich fast alle Teilnehmer\*innen in „**Race**“, „**Class**“, „**Special Needs**“, **Sprache und sozialem Stand nicht sonderlich unter-**

**scheiden**, beziehungsweise, die unausgesprochenen, gesetzten und meistens unhinterfragten Normen erfüllen. Diese Vorauswahl der Teilnehmer\*innen des Seminars impliziert, dass die Zusammenstellung der einzelnen T-Gruppen ebenfalls nach diesen Faktoren verläuft.

### 8.3 Das Trugbild des Heterogenitätskriteriums von T-Gruppen

Den Teilnehmer\*innen des Plenums<sup>61</sup> werden drei Bedingungen genannt, mit denen sie sich unter dem Begriff „Heterogenität“ zu einer Gruppe zusammenfinden sollen.

1. Gemischtes Geschlechterverhältnis<sup>62</sup>
2. Möglichst große Unbekanntheit
3. Möglichst gleichgroße Gruppenanzahl

Eine erstrebte Heterogenität kann aber, durch zuvor beschriebene Vorauswahl nur bedingt erzielt werden. Die Vorauswahl widerspricht in sich einem Einbeziehen aller peripheren Kategorien, und es entsteht ein sich reproduzierendes Trugbild von Heterogenität. Dieses Kriterium kann die Zusammenstellung einer T-Gruppe, deren Anforderung es ist möglichst heterogen zu sein, von Grund aus nicht erfüllen.

Finden sich die Teilnehmer\*innen in Gruppen und erfüllen bestmöglich genannte Bedingungen, wird die Illusion erzeugt, das Kriterium der Heterogenität, das innerhalb des Rahmens wichtig ist, erfüllt zu haben. Allerdings bezieht sich diese Heterogenität, äußerst unzureichend, nur auf die Kategorie „Geschlecht“. Bei der Betrachtung von intersektionalen Achsen, fallen „Race“ und „Class“ durch oben beschriebene Selektion weitestgehend heraus. Kategorien, die bleiben und dann auch in T-Gruppen Bedeutung finden, sind dann „Geschlecht“ und zwar hauptsächlich in einer dichotomen, vorwiegend heterosexuellen Struktur und die Kategorie „Alter“.<sup>63</sup> Wobei auch hier ge-

---

<sup>61</sup> Das Plenum ist eine Arbeitsform des Seminars, welches das intensive Arbeiten in Kleingruppen ein bisschen auflockern soll. Hier kommen alle Teilnehmer\*innen und Trainer\*innen des Seminars zusammen.

<sup>62</sup> Wie wäre es, sich Gruppen formen zu lassen, ohne das Kriterium zu benennen?

<sup>63</sup> Unter anderem liegt es auch daran, dass die Seminare für Berufstätige und Studenten angeboten werden und daher die Altersgrenze zwischen Berufseinstieg und Berufsausstieg, also zwischen 20-60 Jahren liegen. Das umfasst an sich „nur“ zwei Generationen und schließt zwei andere Generationen aus, die Gruppe der Kinder und Jugendlichen und die Gruppe der Pensionisten. Bezieht man das auf gesell-

sagt werden muss, dass es zu Gruppenaufteilungen kommen kann, in denen auch das Alter keine große Heterogenität verspricht. Durch die oben beschriebenen bewussten und unbewussten Selektionsverfahren, bleibt hauptsächlich noch die Kategorie „Gender“. Anzumerken ist, dass diese Kategorie bei dem Auswahlverfahren der beobachteten Gruppe nicht „Gender“ genannt wurde, sondern Geschlecht. Auch wenn es nicht explizit biologisches Geschlecht (sex) genannt wird, meint es jedoch dieses. **Diese Einteilung schließt Trans-, Inter-, oder Queeridentitäten aus.** Wenn man sich also klar als „Frau“ oder „Mann“ identifizieren kann, hat man es in dem Auswahlverfahren recht leicht.<sup>64</sup> Die dadurch reproduzierte Geschlechter-Binarität setzt sich schon in den Köpfen der Teilnehmer\*innen fest. Alleine diese erste, gar nicht hinterfragte Reproduktion, wirkt sich auf alle Teilnehmer\*innen und gruppendynamische Prozesse aus.

Zusammenfassend zu der (Vor-)Auswahl der Teilnehmer\*innen in T-Gruppen ist zu sagen, dass schon auf unterschiedlichen Ebenen Prozesse ablaufen, die nicht bewusst sind oder gemacht werden. Die Kritik dabei ist, dass sich dadurch unter anderem diskursive Geschlechts-Stereotype und Auffassungen von Geschlecht, von „Männlichkeiten“ und „Weiblichkeiten“ reproduzieren und sich als Verständnis in den Köpfen der Teilnehmer\*innen verfestigen.

Das kann ein Erklärungsansatz dafür sein, dass auch nur dieses Verständnis in gruppendynamischen Prozessen, sowie in der Literatur zur Gruppendynamik Bedeutung findet. Das Bewusst-Machen von vergeschlechtlichten Prozessen ist allerdings nötig, um verschiedene sich reproduzierende Gesellschaftsverhältnisse, Herrschaftsverhältnisse und Machtstrukturen überhaupt verstehen zu können und darauf hinzuweisen, dass es hier große Ausklammerungen gibt.

---

schaftliche Entscheidungsmacht, zeigt es ein deutliches Abbild der gesellschaftlichen Struktur, die diesen Gruppen noch keine oder keine mehr/ wenig Entscheidungsgewalt oder Mitspracherecht lässt.

<sup>64</sup> Hier ist eine rein biologische Identifizierung gemeint, denn eine sozial konstruierte, wie sie im Begriff Gender verankert ist, macht dieses meiner Meinung nach gar nicht möglich.

## 9 Ausblick

Das Potenzial des New Materialism, transdisziplinär zu sein und verschiedene Theorien in Interaktion treten zu lassen führt dazu, „die Unabschließbarkeit des Materiellen zu betonen, das Materielle als Zone intensiven Werdens zu verstehen, (damit) für eine, offene Gesellschaft“ (Folkers 2013, S. 17ff.) einzutreten. Vor dem Hintergrund des Politischen heißt dies, Themen zu einer sozialen und politischen Relevanz zu führen, „sich von der Potentialität der Materie verwundern zu lassen, um das, was gestern noch ‚dunkle Materie‘ war, morgen schon zu einem politischen Thema zu machen“ (ebd.). Dieser Gedanke erinnert an das Entstehen von gruppenspezifischen Prozessen, in denen jeder Prozess, sowie im New Materialism „jede Kritik, auch jede Sozialkritik, (...) solche konstruktiven Irritationen und Erreger (braucht), damit ihr nicht tatsächlich der Dampf ausgeht“ (ebd.).

Ich bin überzeugt davon, dass neue Perspektiven, wie der New Materialism in Verknüpfung mit Theorien und Methoden der Gruppendynamik zu neuen Ansätzen führen können, allerdings ist es ein Prozess, der sich gerade erst entwickelt und wenig Material bereit hält, auf das sich zurückgreifen lässt. Auf der andern Seite umfasst so eine Interdisziplinarität noch viel Potenzial für weitere Forschungsmöglichkeiten.

Ich schließe mit diesem Gedanken diese Arbeit ab und hoffe, dass sich durch eine vermehrte Anwendung neuer Perspektiven auf die Gruppendynamik, ein zeitgemäßes Update erzielen lassen kann.

## Bibliographie

- Arendt, Hannah (2005): Macht und Gewalt. 16. Aufl., Piper: München, Zürich.
- Augstein, Jakob (2017): Vertrauen in Zeiten des Wahnsinns. Merks Hose und die Angst der Deutschen. In: Spiegel Online, <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/angela-merks-hose-und-die-angst-der-deutschen-kolumne-a-1162748.html> (Zugriff am 14.08.2017)
- Baecker, Dirk (1994): Postheroisches Management. Ein Vademecum. Berlin: Merve Verlag.
- Barad, Karen (2003): Posthumanist Performativity: Toward an Understanding of How Matter Comes to Matter, *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 28/03, S. 801-831.
- Barad, Karen (2007): Meeting the Universe Halfway. Quantum Physics and the Entanglement of Matter and Meaning, Durham: London.
- Barad, Karen (2012): Agentieller Realismus. Über die Bedeutung materiell-diskursiver Praktiken. Suhrkamp: Berlin.
- Barad, Karen (2015): Verschränkungen. Merve: Berlin.
- Braidotti, Rosi (2005): Die materielle Grundlage virtueller Subjektivität. In: Feministische Studien, Lucius & Lucius: Stuttgart 1/0, S. 100-113.
- Coole, Diana/ Frost, Samantha (2010): New Materialisms: Ontology, Agency and Politics, University Press Durham: Duke.
- Endress, Martin (2002): "Vertrauen". Transcript: Bielefeld.
- Eckes, Thomas (2008): Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 2., erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden, S. 171–182.
- Folkers, Andreas (2013): Was ist neu am neuen Materialismus? – Von der Praxis zum Ereignis, in: Goll, Tobias / Keil, Daniel / Telios, Thomas (Hrsg.): Critical Matter. Diskussionen eines neuen Materialismus, Münster: Edition Assemblage, S.17-33.
- Foucault, Michel (1977): Sexualität und Wahrheit. Der Wille zum Wissen. Suhrkamp: Frankfurt am Main.
- Foucault, Michel (1982): Warum ich die Macht untersuche: Die Frage des Subjekts. In Seiter, Wilhelm (Hrsg.): Das Spektrum der Genealogie. Philo: Bodenheim, S. 14-28.
- Foucault, Michel (1991): Die Ordnung des Diskurses. Mit einem Essay von Ralf Konersmann. Übers. v. Walter Seitter. Frankfurt a. M.: Fischer.
- Foucault, Michel (2008): Überwachen und Strafen III. Disziplin, In: dies. (Hrsg.), Die Hauptwerke. Suhrkamp: Frankfurt am Main, S. 701-1020.

- Friedrichs, Jürgen (1973): Methoden empirischer Sozialforschung, Springer: Hamburg.
- Gildemeister, Regine / Wetterer, Angelika (1992): Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. Gudrun-Axeli Knapp, Angelika Wetterer (Hg.): Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Kore: Freiburg i. Br., S. 201-250.
- Gildemeister, Regine (2004): Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, Ruth/ Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorien, Methoden, Empirie. 1. Auflage, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 132-140.
- Gloyna, Tanja (2001), Art. Vertrauen, In: Historisches Wörterbuch für Philosophie, Bd. 11, De Gruyter: Darmstadt, S. 986-990.
- Goll, Tobias / Keil, Daniel / Telios, Thomas (2013): Einleitung In: dies.(Hrsg.): Critical Matter. Diskussionen eines neuen Materialismus, Edition Assemblage: Münster, S. 7-32.
- Häberlein, Tabea (2012): Einleitung: Teilnehmende Beobachtung weiter gedacht: Erkenntnisgewinne durch Reflexionen zur eigenen Rolle in der ethnologischen Feldforschung. In: Sociologus, Duncker & Humblot: Berlin, 64/2, S. 117-126.
- Haraway, Donna (2008): Die Neuerfindung der Natur. Primaten, Cyborgs und Frauen. Campus-Verlag: Frankfurt am Main.
- Hartmann, Martin / Offe, Claus (2001): Vertrauen. Die Grundlage des sozialen Zusammenhalts. Campus: Frankfurt am Main, New York.
- Hartmann, Martin (2011): Die Praxis des Vertrauens, Suhrkamp: Berlin.
- Hennessey, Rosemary (2003): Feminismus. In: Haug, Frigga (Hrsg.): Historisch-Kritisches Wörterbuch des Feminismus. Argument: Hamburg, S. 155-170.
- Hoppe, Katharina / Lemken, Thomas (2015): Die Macht der Materie, in: Soziale Welt, Vol.66 (3), S. 261-279.
- Kasenbacher, Karl G. (2003): Gruppen und Systeme : eine Anleitung zum systemtheoretischen Verständnis der gruppendynamischen Trainingsgruppe. Opladen : Leske + Budrich.
- Karagianni, Angeliki / Schwindt, Jürgen Paul / Tsouparopoulou, Christina: Materialität\* in: Meier, Thomas / Ott, Michael R. / Sauer, Rebecca (Hrsg.): Materiale Textkulturen: Konzepte - Materialien - Praktiken, DE GRUYTER: Berlin, München, Boston, S. 33-46.
- Köhler, Sigrid G. / Siebenpfeiffer, Hania / Wagner-Egelhaaf, Martina (2013): Materie: Grundlagentexte zur Theoriegeschichte. Suhrkamp: Berlin.
- König, Oliver (2007): Macht in Gruppen: Gruppendynamische Prozesse und Interventionen. 4.Aufl. Klett-Cotta: Stuttgart.

- König, Oliver; Schattenhofer, Karl (2007): Einführung in die Gruppendynamik. 3. Aufl. Carl-Auer-Systeme: Heidelberg.
- Krause, Detlef (2005): Luhmann-Lexikon. Eine Einführung in das Gesamtwerk von Niklas Luhmann. 4. Aufl. Lucius & Lucius: Stuttgart.
- Lackner, Karin (2012): Vertrauen in Gruppen. In: Möller, Heidi (Hrsg.): Vertrauen in Organisationen. Springer Fachmedien: Wiesbaden. S. 111-139.
- Lamnek, Siegfried (2016): Qualitative Sozialforschung. 6., überarbeitete Auflage. Beltz: Weinheim; Basel; S. 515-607.
- Lesjak, Barbara (2008): Gender in der Gruppendynamik und Organisationsentwicklung – ein Unterschied, der einen Unterschied macht? In: Berger, W., Mertlitsch, K. (Hrsg.): Genderaspekte in Organisations- und Forschungsstrukturen. Turia & Kant: Wien, S. 69-93.
- Löw, Martina (2009): Die Machtfrage im Geschlechterverhältnis. Zur Einführung. In: dies. (Hrsg.), Geschlecht und Macht. Analysen zum Spannungsfeld von Arbeit, Bildung und Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 7-15.
- Luhmann, Niklas (1984): Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie. Suhrkamp: Frankfurt am Main.
- Luhmann, Niklas (1988): Was ist Kommunikation? In: Simon F. B. (ed.) Lebende Systeme: Wirklichkeitskonstruktionen in der Systemischen Therapie. Springer Verlag: Berlin, S. 10–18.
- Luhmann, Niklas (2014): Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität. 5. Aufl. UVK Verlagsgesellschaft mbH: Konstanz und München.
- Lummerding, Susanne (2005): agency@? Cyber-Diskurse, Subjektkonstituierung und Handlungsfähigkeit im Feld des Politischen. Böhlau: Wien.
- MacKinnon, Catherina A. (1996): Geschlechtergleichheit: Differenz und Herrschaft. In: Herta Nagl-Docekal/ Herlinde Pauer-Studer (Hrsg.) Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität. Suhrkamp: Frankfurt am Main, S.140-173.
- Mairhuber, Christine (1999): Geschlechterkonzepte in der Gruppendynamik. Eine feministische Textanalyse. Diplomarbeit, Institut für Soziologie, Wien.
- Majce-Egger, Maria (2000): Die Macht der Sexualität in der Gruppe: Wer richtet das Begehren? In: ebd./ Trotz, Regina (Hrsg.): Die Macht begehren – politische Haltungen in der Gruppendynamik. Visionen und Wege, Jahrbuch für Gruppendynamik und Dynamische Gruppenpsychotherapie, Band 3. Studienverlag, Innsbruck-Wien, S. 35-51.
- Misztal, Barbara A. (1998): Trust in Modern Societies. The Search for the Bases of Social Order. Polity Press: Cambridge.

- Möller, Heidi (2012): Vertrauens- und Misstrauenskulturen in Organisationen. In: dies. (Hrsg.): Vertrauen in Organisationen. Springer Fachmedien: Wiesbaden. S. 13-28.
- Münst, Agnes Senganata (2004): Teilnehmende Beobachtung: Erforschung der sozialen Praxis. In: Becker, Ruth / Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 330-335.
- Neidhardt, Friedhelm (1979): Das innere System sozialer Gruppen. Ansätze zur Gruppensoziologie. In: *Kölnner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 31, 4. S.639-671.
- Ortmann, Günther (2005): Tausend Schleifen. Über Geschlecht, Sprache und Organisation. In: Krell, Gertraude (Hrsg.), Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling. Wiesbaden: Gabler, S. 105-137.
- Pagès, Max (1974): Das affektive Leben der Gruppen. Ernst Klett Verlag: Stuttgart.
- Palm, Kerstin (2010): Material Girl – Neue postbutlersche Körper- und Materietheorie in der Debatte. In: *Feminism Revisited. Freiburger Geschlechterstudien*, 24, S. 145-161.
- 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.
- Penz, Otto / Sauer, Birgit (2016): Von Gefühlen, Emotionen und Affekten: Begriffliche Klärungen in einem weiten (Forschungs-) Feld. In: (dies. Hrsg.): *Affektives Kapital. Die Ökonomisierung der Gefühle im Arbeitsleben*. Frankfurt/New York: Campus Verlag, S. 21-56.
- Ribar, Vera (1995): Pädagogische Aspekte der Gruppendynamik. Lang: Frankfurt am Main; Wien [u.a.].
- Reinhold, Gerd (2017): Interaktion. In: ders. (Hrsg.): *Soziologie-Lexikon*. 4.Aufl. R. Oldenbourg Verlag: München; Wien.
- Sax, William (2013): Agency. In: Brosius, Christiane / Michaels, Axel / Schrode, Paula (Hrsg.): *Ritual und Ritualdynamik - Schlüsselbegriffe, Theorien, Diskussionen*. - Göttingen [u.a.]: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 25-31.
- Schadler, Cornelia (2016): New Materialism und Allgemeine Systemtheorie, in: Möller, Kolja; Siri, Jasmin (Hrsg.): *Systemtheorie und Gesellschaftskritik. Perspektiven der kritischen Systemtheorie*, Bielefeld, S. 133-150.
- Scheffler, Sabine (2000): We can ever do not gender - Zur Verknüpfung von Geschlecht und Macht in Gruppen, In: Majce-Egger, Maria / Trotz, Regina (Hrsg.): *Die Macht begehren – politische Haltungen in der Gruppendynamik. Visionen und Wege, Jahrbuch für Gruppendynamik und Dynamische Gruppenpsychotherapie*, Band 3. Studienverlag, Innsbruck-Wien, S. 157-169.

Scherl, Margot (2000): Beziehung und Hierarchie. In: Majce-Egger, Maria / Trotz, Regina (Hrsg.): Die Macht begehren—politische Haltungen in der Gruppendynamik. Visionen und Wege, Jahrbuch für Gruppendynamik und Dynamische Gruppenpsychotherapie, Band 3. Studienverlag, Innsbruck-Wien, S. 206-217.

Schmidt, Svenja (2004): Cassandra - ein Mythos im Wandel der Zeit: antiker Mythos und moderne Literatur am Beispiel der „Cassandra“ von Christa Wolf. In Bedey Björn (Hrsg.): Diplomca, 13, Tectum: Marburg, S. 7-11.

Schwarz, Gerhard (2005): Die 'Heilige Ordnung' der Männer: Hierarchie, Gruppendynamik und die neue Rolle der Frauen. 4. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Seier, Andrea (2016): Agency - Einleitung. In: Peters, Kathrin / ebd. (Hrsg.): Gender & Medien-Reader. Zürich-Berlin: Diaphanes, S. 503-514.

Sichtermann, Marie (2000): Die Macht begehren. In: Majce-Egger, Maria / Trotz, Regina (Hrsg.): Die Macht begehren: politische Haltungen in der Gruppendynamik. Visionen und Wege, Jahrbuch für Gruppendynamik und Dynamische Gruppenpsychotherapie, Band 3. Studienverlag, Innsbruck-Wien, S. 16-34.

Simmel, Georg (1989): Philosophie des Geldes. In: Frisby, David P. / Köhnke, Klaus Christian (Hrsg.): Gesamtausgabe Bd. 6, Suhrkamp: Frankfurt am Main.

Stokowski, Margarete (2016): „Untenrum frei“. Rowohlt: Reinbek.

Tuana, Nancy (2008). „Viscous porosity: witnessing Katrina.“ Material feminisms. In: Hrsg. Stacy Alaimo/ Susan Hekman. Bloomington/ Indianapolis: Indiana University Press, S. 188-213.

Weber, Max (1976): Wirtschaft und Gesellschaft., 5. Aufl., Tübingen: Mohr.

Welsch, Wolfgang (1995): Vernunft. Die Zeitgenössische Vernunftkritik und das Konzept der transversalen Vernunft. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.

Willke, Helmut (1978): Elemente einer Systemtheorie der Gruppe: Umweltbezug und Prozeßsteuerung. In: Soziale Welt, 29, 3, S. 343-357.

Wimmer, Rudolf (2006): Das besondere Lernpotenzial der gruppendynamischen T-Gruppe. In: Heintel, Peter (Hrsg.): betrifft: Team. Dynamische Prozesse in Gruppen. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 36-52.

Wimmer, Rudolf (1996): Erlebt die Gruppendynamik eine Renaissance? In: Schwarz, Gerhard / Weyer, Mathias / Stattler, Helga (Hrsg.): Gruppendynamik: Geschichte und Zukunft. 1. Aufl. Wien: WUV-Univ.-Verlag, S. 111-139.

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1 Forschungsdesign .....	14
Abbildung 2 Doppelbindungen .....	99
Abbildung 3 Grafik Ergebnisse der Analyse .....	104

## **Anhang**

Der Anhang umfasst die Beobachtungen und Reflexionen der T-Gruppe Klagenfurt.

Insgesamt 17 Protokolle der T-Gruppeneinheiten, 8 Reflexionen und 4 Halbplenumsbeschreibungen. Dieses Dokument ist die Abschrift der Beobachtungsprotokolle und erfolgte direkt im Anschluss an das Seminar, nicht mehr im Feld, sondern Zuhause (vgl. Kapitel 5.3).

Hier werden noch einmal wichtige Schlüsselwörter hervorgehoben. Aus diesem Protokollformat wurde die Auswahl der Inhalte getroffen und es wird explizit in der Analyse auf die Protokolle verwiesen.

Die folgende Zusammenfassung ist nachträglich entstanden und soll einen Überblick auf das Setting, die Zusammensetzung der T-Gruppe, meine Auswahl der T-Gruppe, die Reihenfolge der Protokolle und in den Protokollen verwendeten Bezeichnungen liefern.

## **Setting**

12.12.-17.12.2016, 6 verschiedene Trainingsgruppen à 10-11 Personen, 4 männliche und 2 weibliche Trainer\*innen, , 12 T-Gruppensitzungen, 4 Tandemsitzungen, 3 Halbplenumsitzungen, Anfangsbegrüßung / Gruppeneinteilung und Verabschiedung im Vollplenum

## **Anfangsplenum**

- Trainer\*innen stellen sich als Staff vor
- Bedingungen „Commitment“ wird vorgestellt, dazu gehört: jede/r muss immer anwesend sein, Zeitrahmen muss eingehalten werden, in den Pausen ist der Staff unter sich
- Jede/r Trainer\*in hat einen bestimmten Part, sodass jede/r zu den Teilnehmer\*innen spricht und sich letztere bereits einen ersten Eindruck machen können
- Gruppeneinteilung wird vorgenommen; die Kriterien sind: **Verhältnis von Geschlecht (Männer / Frauen) ca. 50%**, gleichgroße Gruppen (10-11 Teilnehmer), möglichst große Unbekanntheit zu den Teilnehmern der Gruppe

## Meine Auswahl der T-Gruppe

Im Plenum habe ich versucht möglichst wenig Blickkontakt mit anderen Teilnehmer\*innen aufzunehmen. Die Auswahl meiner T-Gruppe sollte nicht durch Sympathien beeinflusst werden. Das Kriterium der Unbekanntheit war insofern gegeben, als dass für mich im Vorfeld die Personen unbekannt waren. Lediglich drei der männlichen Teilnehmer waren mir durch die gemeinsame Hinfahrt zum Hotel oberflächlich bekannt und es war mir aus Gründen der Unvoreingenommenheit wichtig, nicht mit ihnen in einer Gruppe zu sein. Ich habe jede/n Trainer\*innen genau beobachtet und den Worten und der Stimme zugehört. Meine Wahl habe ich recht schnell getroffen. Sie fiel auf den jüngsten, männlichen Trainer. Die Gründe dafür waren zum einen wissenschaftlicher Natur – ich nehme in meiner Masterarbeit Bezug auf eine Diplomarbeit, die sich mit der Literatur des Vaters meines Trainers beschäftigt und diese kritisch betrachtet. Ich war gespannt, ob sich die Kritik an dessen Ansätzen, die als „frauenfeindliche Aussagen“ beschrieben werden, bei dem Sohn manifestiert haben und sein Verhalten dadurch geprägt ist. Neben meiner **Neugierde** war mir dieser Trainer auch am **sympathischsten, erschien mir attraktiv und war mir vom Alter** her am nächsten.

## Meine T-Gruppe

Trainer männlich, Alter Mitte / Ende 30

4 männliche Teilnehmer\*innen: (TnA, TnB, TnC, TnD,), Alter 32-44 Jahre

6 weibliche Teilnehmer\*innen: (TnE, TnF, TnG, TnH, TnI (ich), TnJ), Alter 22-36 Jahre

1 männlicher Trainer, Alter Mitte 30

Alter: der größte Abstand von der jüngsten Teilnehmerin zum ältesten Teilnehmer sind 22 Jahre, bei den Frauen liegt die Spannweite bei 14 Jahre Unterschied und bei den Männern bei 12 Jahren Unterschied.

Geschlecht: Die Geschlechterverteilung bei 11 Personen beträgt 6:5 und ist damit ausgeglichen. Des Weiteren ist das Maß an Unbekanntheit hoch, die Personen sind einander nicht vertraut.

Ethnizität und Sprache: Augenscheinlich ist die Kategorie der Ethnizität homogen, alle Teilnehmer sind weiß, und Österreicher\*innen oder Deutsche, die Muttersprache ist bei allen Teilnehmer\*innen deutsch.

## Protokollaufzeichnungen

Umfang: 17 Protokolle und 8 Reflexionen

Tag	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag
Datum	12.12.2016	13.12.2016	14.12.2016	15.12.2016	16.12.2016	17.12.2016
Protokoll.-Nr.	1-2	3-4	5-8	9-12	13-16	17
Anzahl	2	2	4	4	4	1

### 1. Protokoll

1. T-Gruppeneinheit, Tag 1, im Tandem: wir werden beobachtet

Hervorhebungen: Sexualität, Intimität, Gefühle, Präsenz, Einfluss, Vertrauen, Sympathie

Nachdem jeder seinen Sitzplatz eingenommen hat, frage ich um eine Empfehlung an und sage, „Ich heiße Ronja“ – diese Initiative wird zunächst nicht weiter aufgegriffen. Zögerlich wird diese danach weiterverfolgt, es gibt eine Vorstellungsrunde, TnC fängt an; TnG bemerkt „Im Kreis taugt mir nicht“, damit polarisiert TnG erstmalig. TnB fährt fort sich vorzustellen mit „Ich bin verheiratet und habe eine **hochschwangere** Frau zu Hause. Deshalb werde ich öfters auf mein Handy gucken.“ Die Vorstellung mit **Familienstatus** ist mir neu und verwundert mich. TnA schließt sich an „Ich kann da direkt anknüpfen, ich habe auch eine schwangere Frau zu Hause und bin verheiratet.“ Er will Gemeinsamkeiten schaffen, bei mir bleibt dadurch jedoch ein weniger individueller Eindruck hängen. Im Anschluss wird darüber gesprochen, ob es möglich ist sich anders vorzustellen – durch Kennenlernspiele oder vergleichbares. TnG sagt: „In der Sexualtherapie machen wir es oft so, dass man seinen Namen mit einer Sexualpraktik vorstellt. Das bleibt oft hängen.“ Ich finde den Vorschlag sehr mutig und überlege noch, welche Sexualpraktik zum Buchstaben R passt, da ist der Vorschlag bereits abgelehnt

worden. Niemand greift ihn auf, und es erscheint ein allgemeines Unbehagen auszulösen. Dass **Sexualität** als Thema nach nur wenigen Minuten aufgegriffen wird, ist für mich ungewöhnlich und beeindruckt mich. Ich finde es schade, dass darauf nicht weiter eingegangen wird.

TnH, TnB, TnI haben alle schon Erfahrungen in der T-Gruppe gemacht. Diese Erfahrungen bilden eine kleine Untergruppe und werden im Weiteren öfter als die „Wissenden“ bezeichnet.

Ich stelle mich ohne mein Studium „Gender Studies“ vor. Bis zum Ende wird es auch nicht weiter thematisiert. Viele der Teilnehmer gehen davon aus, dass ich wie TnE, TnG, TnH Psychologie studiere.

TnJ stellt sich kurz vor, und sagt, sie studiere ebenfalls MDO in Kassel. Auf meine Nachfrage, was das genau ist, **antwortet TnB für sie**. Mir scheint, ihr gefällt diese Unterbrechung weniger und ich frage sie, nachdem TnB fertig erklärt hat, ob sie schon fertig war. TnB hat sich für mein Empfinden rücksichtslos gezeigt. Er wollte sein Wissen einbringen und erklären, obwohl er nicht dazu aufgefordert war und hat durch sein Verhalten einer anderen Teilnehmerin das Wort genommen. → TnB ist sehr präsent und es scheint mir, als möchte er sofort zeigen, dass er etwas zu sagen hat.

Auffällig ist auch, dass sich drei der fünf Männer als erstes vorstellen und dadurch sehr präsent sind.

Viele der Teilnehmer sagen, dass sie sehr gespannt und auch freudig sind da sein zu können. TnG unterbricht erneut die artikulierten Gefühle von „ich bin gespannt“ oder „ich freue mich hier zu sein“, sie findet es „furchtbar“. Ich frage mich, welches Gefühl dahintersteht und was der genaue Grund für ihre Anwesenheit ist. Ist ihre Teilnahme freiwillig?

Nachdem alle Teilnehmer\*innen sich mit Vornamen vorgestellt haben, fragt TnC den Trainer „und du?“ Der Trainer fragt daraufhin, ob er ihn duzen würde. TnC ist verunsichert und stellt fest, dass sich die Teilnehmer\*innen untereinander duzen und ob er als Trainer lieber gesiezt werden möchte. Die Antwort des Trainers lautet: „Was macht das für einen Unterschied?“ Der Effekt dieses direkten Ansprechens der Trainerfigur und die von TnC als Ablehnung empfundene Antwort ist sehr prägnant. Die Situation

habe ich bereits ähnlich schon in meiner 1. T-Gruppe erfahren und hat mich von daher nicht verwundert. Es schafft jedoch sehr deutlich eine Abgrenzung von Teilnehmer\*innen und Trainer. Meines Erachtens ist diese Methode sinnvoll für den Trainer. Er verschafft sich dadurch Autorität. Der Trainer erhält auf die Frage nach dem Unterschied von „siezzen und duzen“ verschiedene Antworten. Im Schnitt ist die Situation für die meisten verständlich, dass ein Trainer nicht geduzt wird. TnG sagt darauf, sie wären ja noch nicht so **intim**, von daher wäre für sie das „Sie“ vollkommen angemessen.

Feedback Tandem:

**Präsenz der Männer** in der Vorstellungsrunde, Autorität / Macht wird dem Trainer zugesprochen / abgefragt, Frage nach der Aufgabe der Gruppe / TnG richtet sich fokussiert auf den Trainer / Rollen? Alphas und Omegas werden sichtbar / Fragen des Trainers sollten mehr einbezogen werden / 3 Frauen mit Erfahrung TnH, TnF, TnI bemuttern TnG, Bemuttern im Sinne von bevormunden

### **1. Selbstreflexion, Fragen und eigene Rolle:**

Zugeschriebene Allianzen: Ich wurde in Beziehung zu zwei weiteren weiblichen Teilnehmerinnen gesetzt und als bemutternd beschrieben; Ich wurde in die Untergruppe gebracht, „die sich schon auskennen“, welche meines Erachtens auch am meisten **Präsenz** zeigen und dadurch Einfluss auf das Geschehen ausüben (TnB, TnG, TnH und TnI) - Was entsteht aus dieser Gruppierung? Die Teilnehmer\*innen, die am meisten **Einfluss** ergreifen, empfinde ich als sehr konkurrierend. Es scheint mir, als würde seit Beginn der 1. Einheit um die Position des größten Einflusses konkurriert werden. Besonders TnB empfinde ich als arrogant und sein hoher Redeanteil, das Wort wegnehmen von TnJ, fällt mir unangenehm auf. Gegen ihn möchte ich mich behaupten und mir das Wort nicht nehmen lassen – ihm die Stirn bieten. Ich frage mich auch, was das Einfluss nehmen auf Kosten von TnJ mit beiden (TnB und TnJ) macht. TnB ergreift Einfluss und entzieht TnJ Einfluss.

Die Sitzhaltung des Trainers, Beine überschlagen, Arme vor der Brust verkreuzt, wurde nahezu von allen Teilnehmern imitiert, vor allem die Männer sitzen alle in der gleichen Position. Meine Annahme ist schon jetzt, dass die männlichen Teilnehmer mit dem

Trainer in irgendeiner Weise um seine Autorität konkurrieren werden, es ein Konfliktpotenzial gibt. Zu den weiblichen Teilnehmerinnen fühle ich schon jetzt erste **Vertrauens**-Anwendungen durch Lächeln und artikuliertes Zustimmung auf Unbehagen, mit Hinblick auf die so bezeichneten „sehr präsenten Männer“ scheint es mir sehr relevant für viele Frauen, sich gegenseitig durch Sympathiebekundungen zu stützen.

Mein Ziel ist es, nicht so abwartend zu sein, wie bei meiner 1. Trainingsgruppenerfahrung, sondern mutiger und extrovertierter. Leichtes Vertrauen würde ich jetzt schon TnE, TnH, TnD, TnF aussprechen, aufgrund optischer Gemeinsamkeiten und artikulierten Komplimenten → **Sympathie**

TnB und TnG **erscheinen mir nicht sehr sympathisch** → **Ich empfinde Rivalität.**

TnA und TnJ sind noch wenig präsent und dadurch wenig einschätzbar für mich.

In der 1. Sitzung bin ich zunächst sehr an/gespannt. Mein Körper steht sehr „unter Strom“ und es lässt erst etwas nach, als mein Empfehlungsanfragen nicht weiter aufgegriffen wird. Zuvor hatte ich Bedenken deshalb angegriffen zu werden und ohne „Allianzen“ wäre dies sehr problematisch für meine Position geworden. Mein erster Eindruck ist, dass sich anscheinend niemand für meine Empfehlung interessiert. Ich ziehe daraus **Rückschlüsse auf meinen ersten Eindruck** – wird mir diese Rolle nicht zugetraut? Trotz nervösen Kribbelns habe ich mich souverän verhalten, mit klarer und lauter Stimme gesprochen und mich sinnvoll mit Anmerkungen und Fragen eingebracht. Ich habe bewusst nicht viel von mir erzählt, keine Information über mein Studium oder meine Lebensumstände gegeben und ich habe mir vorgenommen, niemandem zu verraten, dass ich die T-Gruppe zu Forschungszwecken für meine Masterarbeit gebrauche, beobachte und analysiere.

(Im Nachhinein wurde mir gerade in der Anfangssequenz sehr viel Einfluss zugesprochen und ich habe mich damit wohlgefühlt, dass ich den Prozess beeinflussen konnte. Gerade im Hinblick auf mein Forschungsinteresse hatte ich Angst, dass es mir nicht gelingt Einfluss zu nehmen, sodass ich die Themen, die mich interessieren nicht einbringen kann. Diese Angst, dass meine T-Gruppe mein Forschungsinteresse nicht befriedigt, blieb die ganze Zeit über bestehen. An dieser Stelle wurde für mich mein hoher Leistungsdruck deutlich spürbar. )

Ein Teilnehmer einer anderen Gruppe sagte zu mir kurz nach der T-Gruppe, er hätte gerne nur ein attraktives Mädels in seiner Gruppe gehabt. Rückschließend auf meine T-Gruppe frage ich mich, wann / was **Attraktivität** macht – wen finde ich in meiner T-Gruppe attraktiv? TnD ist Bodybuilder und optisch auffallend. Er hat sich nicht zu seinem Familienstand / Status geäußert und trägt keinen Ehering, wie wirkt diese Option? Der Trainer ist mir sympathisch und wirkt auf mich attraktiv. Beeinflusst seine Autorität meinen Eindruck von ihm? Seine Kleidung ist weniger elegant, eher lässig. Er trägt ein kariertes, dunkles Hemd, dazu Jeans und Sportschuhe. Sein äußeres Erscheinungsbild wirkt auf mich unscheinbar, im Gegensatz zu anderen Trainern, die z.B. ein Jackett tragen. Seine Kleidung lässt ihn jung erscheinen und unterscheidet ihn dadurch nur wenig von anderen Teilnehmern, wie z.B. TnA und TnB, die ebenfalls Sportschuhe tragen.

Zwei der Teilnehmerinnen, TnG und TnH tragen **Röcke** mit Strumpfhosen. Alle anderen Frauen tragen Hosen. In meiner ersten T-Gruppe habe ich in der Mitte der Sitzung ein rotes, sommerliches Kleid angezogen und damit viel Aufmerksamkeit auf mich gezogen. Es wurde darüber spekuliert, warum ich es zu diesem bestimmten Zeitpunkt angezogen habe. Aus dieser Erfahrung hin, dass jedes Kleidungsstück anscheinend eine Wirkung hat, habe ich versucht, meine Kleidung beim Kofferpacken sorgsam auszuwählen. Ich habe mich für Hosen, Schuhe ohne Absätze und nicht-figurbetonte Oberteile entschieden. Alle Farben sind gedeckt, zwischen Schwarz, Weiß, Grau und Jeansblau. Ich selbst habe während des ersten Tages einen weißen Pullover an, der hochgeschlossen und wenig figurbetont ist. Außerdem schwere Stiefel und eine schwarze Hose. Mit diesem Outfit fühle ich mich nicht herausgeputzt, sehr wohl und durch die robusten Stiefel ein wenig dominanter. Ich habe zwei Komplimente für die Wahl meines Schmuckes bekommen, von TnH und TnG und mir scheint es, als wäre das eine Art **Sympathiebekundung**. Ich trage gerne dezenten Schmuck. TnG trägt sehr viel Schmuck mit Glitzersteinchen und es erweckt bei mir den Eindruck von „zu viel“. Auch TnH trägt große Ohrringe, die mich nicht sonderlich ansprechen, aber das ist eine Geschmacksfrage - beide treffen jedoch nicht meinen Geschmack. Ich antworte daher auf das Kompliment mit einem „Danke“, aber erwidere es nicht.

TnA, TnB, TnC tragen Eheringe. Auch TnF trägt einen Ehering, den ich aber nicht sofort als einen solchen Identifiziere.

Ich finde TnE sehr hübsch und attraktiv. Ihre Art der Kleidung kommt meinem Geschmack nahe und ich vermute, dass dies auch nach außen hin so wahrgenommen wird. Es gibt auch viele Brillenträger\*innen in unserer Gruppe.

Zu dem Trainer habe ich in der 1. Sitzung keine Verbindung gefühlt und er ist mir, auch durch das Autoritätsvakuum, nicht sonderlich aufgefallen. Blickkontakt gab es kurz bei der Empfehlungsanfrage, wo auch die Aufmerksamkeit des Tandems auf mich gerichtet wurde.

## 2. Protokoll

2. T-Gruppe, im Tandem, wir werden beobachtet

Hervorhebungen: Angriff, Fokus der Aufmerksamkeit, Sonderrolle, Exklusivbeziehung zum Trainer, Positionierung, Sympathie, Rivalität, Solidarität, Einfluss, Körperlichkeit und Geschlecht

TnH beginnt zu sprechen und fragt die T-Gruppe: „Wisst ihr eigentlich was es bedeutet, dass TnI um eine Empfehlung angefragt hat?“ Diese Frage eröffnet eine große Diskussion und es passieren viele Dinge gleichzeitig, die mir zum Teil unlieb und unangenehm sind, da ich in den **Fokus der Aufmerksamkeit** gerate, es aber als negativ empfinde, wenn nicht als **Angriff**.

Es entsteht eine hitzige Debatte, die TnH ausgelöst hat. Es geht zwar um mich und meine Rolle, aber es wird vielmehr über mich abgehandelt, als dass es wirklich um mich als Person geht. Das merke ich auch daran, dass über mich in der dritten Person gesprochen wird und ich nicht eingebunden werde. Diskutiert wird zwischen TnB, der **unterstützt** wird von TnH. TnB unterstellt mir, dass ich dadurch unter einem extremen Leistungsdruck stehe, in einer Prüfsituation, in der ich scheitern oder nicht scheitern kann. Daher wäre ich möglicherweise nicht wirklich ich, sondern mache alles nach Berechnung. Ich fühle mich, als müsste ich mich vor TnB beweisen, ihm zeigen, dass ich es verdient habe und überlege, ob er vielleicht neidisch ist. Ich versuche zu dementieren, dass ich mich nicht unter Druck gesetzt fühle, weil ich das Scheitern für mich nicht anerkenne. Falls ich gut genug bin, erhalte ich die Empfehlung, sollte dies nicht der Fall

sein, bin ich um eine Erfahrung reicher. Im Hinterkopf habe ich zudem, dass die Beobachtung für meine Masterarbeit viel essentieller ist und ich befürchte ein Scheitern hierin. Letztere stellt einen größeren Leistungsdruck für mich dar als die Empfehlung. Diesen Gedanken kann ich in der Gruppe jedoch nicht offen teilen ohne nicht meine Rolle zu verraten und damit auch zu gefährden.

TnB und TnH „decken auf“, dass ich durch das Empfehlungsanfragen eine **Sonderrolle** und eine **Exklusivbeziehung zum Trainer** habe, die kein/e andere/r Teilnehmer\*in der Gruppe hat. Ich denke, hier zeigt sich eine Situation, die sehr stark von Rivalität und Konkurrenz gekennzeichnet ist und auch von anderen als diese wahrgenommen wird. Ich habe das Gefühl, dass TnG mitdiskutiert, mit ihren Aussagen stellt sie sich nicht klar gegen mich, aber ihre Zustimmung zeigt, dass sie sich auf der Seite von TnB und TnH **positioniert** und damit gegen mich. Bei ihr spüre ich keine **Sympathie** mir gegenüber, sondern ein Einschätzen und Werten, dass mir nicht behagt. Ich denke, bei ihr und mir geht es um **Konkurrenz** bezüglich der prophezeiten Exklusivbeziehung zum Trainer, die sie eventuell auch gerne hätte. TnE unterstützt mich und diskutiert stark mit, bis sie von TnB jäh unterbrochen wird. Er dreht sich zu ihr um, unterbricht sie, erhebt seine Hand und erklärt ihr, dass sie ruhig sein soll. Von TnF und TnJ werde ich immer wieder angelächelt und ich habe das Gefühl es herrscht eine hohe **Solidarität** zwischen TnE, TnF und TnJ und mir.

Feedback Tandemgruppe:

TnH hat das Feuer angestachelt und es wurde ausgetragen unter denjenigen, die das 2. Mal an einer T-Gruppe teilnehmen; **Fronten** haben sich gebildet; Frauen haben diskutiert und Männer blieben außen vor, außer TnA als versuchter Streitlöser; **Alpha-Weibchen Konkurrenzkampf**

## **2. Selbstreflexion, Fragen und eigene Rolle:**

In dieser Einheit haben sich **Beziehungen**, die vorerst anfänglich geknüpft waren, verengt. Obwohl es eine sehr unangenehme Situation war, in dessen Mittelpunkt ich gestellt wurde, habe ich mich nicht unwohl gefühlt, denn ich habe den Rückhalt vieler Teilnehmer\*innen der Gruppe gespürt. Diese Situation hat die Teilnehmer\*innen ver-

bunden, die zunächst zögernd und etwas ängstlich waren. Sie wollten sich dem **Bündnis vor Angriffen schützen** und waren vermutlich froh, dass ich „die Zielscheibe“ war, im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stand. Ich habe mich persönlich angegriffen gefühlt, auch wenn es artikuliert nicht um meine Person, sondern meine Rolle ging, die ja dennoch miteinander verknüpft sind. Ich habe versucht alles auf einer nicht emotionalen, objektiven Ebene zu betrachten. Geärgert hat mich jedoch die starke Konkurrenz zu TnB. Ich hatte das Gefühl, ich muss ihm etwas beweisen, um in seiner Liga mitspielen zu können. Ob ich überhaupt gut genug bin, entscheidet er, bzw. hat er eigentlich schon entschieden und zwar gegen mich. Ich fühle mich von TnB viel mehr unter den Prüfstein gestellt als von irgendjemand anderem. Damit habe ich ihm gleichzeitig unfreiwillig den **Einfluss** gegeben über mich zu werten. Und er hat sich ihn genommen. In dieser Situation habe ich vom Trainer nicht viel mitbekommen. Vielleicht hätte ich mir Unterstützung gewünscht, aber erwartet habe ich sie nicht. Mich ärgert es, dass TnB dadurch so eine hohe Macht über mich hat. Ich sehe das TnG und TnH in Konkurrenz zu mir stehen, ich aber nicht unbedingt zu Ihnen, dafür aber zu TnB, der in der 1. und 2. Einheit der **einflussreichste, männliche Teilnehmer** ist. Bei mir kommt ein alter Konflikt hoch, in dem ich in Konkurrenz zu gleichaltrigen Männern stehe, aber nicht ernstgenommen werde. Obwohl noch niemand wirklich weiß, wer welche Stärken und Schwächen hat, habe ich das Gefühl, dass gerade TnB mir nicht zutraut, dass ich wirklich etwas „auf dem Kasten“ habe. Ich weiß aus meiner Erfahrung, dass das viel mit dem ersten **Eindruck, der Körperlichkeit und dem Geschlecht** zu tun hat und diese Tatsache frustriert mich. Obwohl ich mich bemüht habe mit lauter Stimme zu sprechen, weiß ich, dass meine eigene Performance nicht immer sehr durchsetzungsstark wirkt. Ich ärgere mich, dass ich nicht in einen direkten Konflikt mit TnB gegangen bin und habe das Gefühl, Schwäche gezeigt zu haben, diesen „Kampf“ verloren zu haben. Ich habe an Einfluss verloren und bin zurückgerutscht.

### **3. Protokoll**

3. T-Gruppeneinheit, Tag 2, im Tandem: wir werden beobachtet

Hervorhebungen: griechische Sage, Emotionen, Sachlichkeit, Strategien, Allianzen, Untergruppen

Die Einheit fängt an mit einem Schweigen. Ich frage mich, wie lange es ausgehalten werden kann. Schnell fragt TnA: „Was sind unsere Erkenntnisse bisher?“ Der Vorschlag findet nicht sofort Anklang. Der Trainer sagt: „Ich bin gespannt wie Sie das machen wollen.“ Anscheinend nimmt TnA diese Reaktion als Kritik auf, denn er sagt nichts mehr. Ich habe das Gefühl, dass seine Vorschläge oder seine Inputs häufig übergangen werden. Die **Beziehung** zwischen ihm und dem Trainer erscheint mir recht ambivalent und ich kann sie noch nicht recht einordnen, obwohl ich das Gefühl habe, dass zwischen den beiden eine Verbindung besteht. Der Trainer gibt zum ersten Mal ein paar seiner Gedanken preis, indem er die Szene zwischen mir, TnG, TnH und TnB, und vielleicht auch TnE mit einer **griechischen Sage** verknüpft. Die Metapher, die er benutzt ist die Sage um Paris. Er erklärt kurz, dass es drei Göttinnen gibt, die durch die Göttin der Arglist in einen Wettstreit treten, bei dem jede ihr Attribut als das beste beweisen will. Um den Wettkampf entscheiden zu können, bedienen sie sich Paris, der letztlich daraufhin den Krieg von Troja anzettelt. Der Trainer fasst es kurz und TnB und er tauschen sich darüber aus, wer die Rolle des Paris in unserer Gruppe einnimmt. Der Trainer sagt in etwa, dass TnB evtl. Paris sei. Ich finde diese Sage sehr spannend und den Vergleich passend. Mich interessiert die Frage der Rollenverteilung, allerdings gehen die anderen nicht weiter auf diesen Ansatz ein und so halte auch ich mich zurück. Ich denke darüber nach, dass es dabei auch darum geht, welche Frau etwas von dem Trainer möchte, um über ihn an Einflussmacht zu kommen. Damit wird für mich auch eine klare heterosexuelle Ebene angesprochen. Ich bin zuerst überrascht, dass TnB miteinbezogen wird. Die Sage hat einen Marker gegeben, der Konkurrenz anzeigt und zwar nicht nur zwischen den Frauen, sondern auch zwischen Trainer und TnB. Es wäre eigentlich spannend gewesen sich diese Konstellation näher anzuschauen, aber vielleicht ist es noch viel zu früh für diese Thematik.

Der Trainer fragt die Männer, was sie über das Frauen-Thema der letzten Sitzung denken. TnD sagt: „Das war ein Messer in den Rücken stechen.“ Er meint die Konkurrenzsituation und den Angriff auf mich. Er findet TnH hat mir mit Hilfe von TnG und TnB einen Dolchstoß verpasst.

Ich frage mich, ob das Benennen von Unterschieden, so wie es bei mir gemacht wurde, mit Gefahr verbunden wird. Noch scheinen einige der Teilnehmer\*innen der Gruppe nicht so weit zu sein. Rangordnung stellt eine Bedrohung da, insofern als selbst nicht oben zu sein und eventuell von der Gruppe ausgeschlossen zu werden.

Die Frage der Rangordnung wird vom Trainer thematisiert. TnC und TnD sagen, es ist eine „normale“ territoriale Geschichte - „Matriarchat“. Alle lachen. Anscheinend glauben gerade die Männer nicht daran - die Frauen auch nicht.

TnH sagt mir, dass ich ihr sympathisch bin und ich versichere ihr, dass ich ihren Beitrag nicht als Angriff gewertet habe, sondern ihre Beiträge als sehr gut für die Dynamik der Gruppe wahrnehme. Es geht auch um den Konflikt zwischen TnG und TnE. Es wird deutlich gemacht, dass mit Emotionalität unterschiedlich umgegangen wird.

TnF: „Phänomene betrachten und genau beleuchten steht Prozess voranbringen gegenüber.“

TnC: „Das sollte eher auf der **Sachebene** geschehen und nicht auf der **Emotionsebene**.“

TnG: „Emotionen sind aber einfach da!“

TnC: „Ja, da stimme ich zu, aber die Emotion war noch nicht angebracht zu diesem Zeitpunkt der Gruppe und für mein Gefühl, war das zu viel (Emotion) auf dieses Thema bezogen.“

TnE: „War aber sehr wichtig! Jüngere bleiben außen vor. Ich wurde nicht mehr genannt, obwohl ich stark Anteil hatte an dem Gespräch. Es ging jetzt nur noch um TnG, TnH und TnB und ich wurde einfach vergessen.“

Trainer: „Um was wurde gekämpft?“

(Ich denke **Alter und Geschlecht** - TnE als jüngste Frau, die sich behaupten will)

TnB: „TnE du warst für mich in der Situation die Verkörperung des Missverständnisses, das hat mich unglaublich genervt.“

TnB versucht das „Missverständnis“ zu erklären, dass er ihre Einwände nicht angemessen und passend findet und sie nicht verstanden hat, worum es eigentlich geht, weshalb er sie zum Schweigen bringen wollte. Er nennt sie **Mädchen**.

(Ich denke, es haben viele nicht verstanden „worum es eigentlich geht“ - beziehungsweise viele hatten eine andere Auffassung „worum es eigentlich geht“. TnB beansprucht aber implizit, er wüsste worum es geht und TnE nicht. Damit macht er seinen Einfluss deutlich.)

TnE fängt an zu weinen, weil TnB sie beleidigt hat mit der Degradierung „Mädchen“ nach dem Motto: ich erklär dem Mädels jetzt mal, wie die Situation ist und sie soll mal die Erwachsenen reden lassen. Ich finde TnB in dem Moment nervig. Ich sage TnE in der Situation, dass ich ihre Beiträge sehr reflektiert und gut finde und sie außerdem verstehen kann, und dass ich das Verhalten von TnB auch nicht so hin nehmen hätte wollen. Damit positioniere ich mich zu ihr.

TnD stellt sich ebenfalls beschützend vor sie und sagt TnE, dass er sie toll findet und TnB sehr verletzend ist. Es wird von TnA gesagt, dass es so viele Alpha-Tiere unter den Frauen gibt. TnG sagt: „Ich glaube nicht, dass ihr draußen alle Alpha-Tiere seid.“

Der Trainer fragt: „Wie machen die Frauen das, über welche **Strategie?**“

TnE: „TnG über Verhalten abwerten und TnH über Oberlehrerhaft sein.“

TnD: „Das ist jetzt aber auch verletzend.“

Ich sage, „ich denke meine Strategie ist es, Sympathie zu manchen zu bekunden.“ Keiner geht darauf ein.

TnA fragt wieder nach dem Erkenntnisgewinn. Keiner geht darauf ein. Der Trainer sagt, dass Emotionalität eine Stellungnahme ist und fragt, welchen Effekt dies auf die Gruppe hat.

TnH: „Betroffenheit in der Gruppe.“

TnF: „Durch TnE Weinen ist ein Knoten geplatzt, weniger Betroffenheit.“

Feedback Tandemgruppe:

Meine T-Gruppe als sehr wütend aufeinander wahrgenommen, auf der Suche nach Rollen, in Rollen reinpressen führt zu Unwohl sein; Emotionaler Ausbruch führt zu Empathie; Abwehrmechanismen; Stärkster Mann ist der „Kleinen“ zur Hilfe gekommen; Strategien wurden genannt um Macht zu erlangen, Sympathie z.B.; Vergiftete Komplimente, Frage nach Respekt; Allianz: TnH, TnG, TnB; **Rangordnung nach Alter und Re-**

**deanteil**; Untergruppen: emotional vs. sachlich; Erkenntnisgewinn wird wenig aufgenommen; Verschiedene Gruppierungen; Durch die „Wissenden“ geht viel verloren, Fachsprache, Redegeschwindigkeit; Wohlfühlen / Unwohlfühlen TnJ durch Nervosität, TnE durch Tränen und laut werden; Missverständnis: Unterstellungen, falsch und Zweideutigkeiten → Frienemy (friendly+enemy); Feindseligkeit: **TnB als vorderste Frau**

### **3. Selbstreflexion, Fragen und eigene Rolle:**

Die Erkenntnis für mich ist, dass es klare Beziehungsbekundigungen gibt. Ich frage mich, wie es denen geht, die nicht in **Allianzen** gebracht wurden, beziehungsweise zu denen nicht Stellung genommen wurde.

Ich fühle mich selbst sehr unwohl. Ich habe das Gefühl nicht mehr authentisch sein zu können, beziehungsweise so wahrgenommen zu werden. Bei mir rührt das von dem dargestellten Leistungsdruck her, dem Scheitern, vielmehr aber dem Beobachtet werden von Gruppenteilnehmern, ob ich scheitere oder nicht. Ich fühle Missgunst und denke manche Teilnehmer\*innen, gerade TnB und TnG, TnH sind froh, mich mundtot gemacht zu haben. Ich möchte als Teil der Gruppe wahrgenommen werden, aber ich fühle mich ein wenig außen vorgelassen. Ich habe das Gefühl, dass meine Beiträge keinen Anklang mehr finden. Es wird nicht darauf eingegangen, was ich sage und keiner richtet das Wort an mich oder nimmt das auf, was ich äußere.

Gleichfalls finde ich meine Beiträge selbst komisch. Ich nehme verschiedene Phänomene wahr, traue mich aber nicht mehr direkt darauf hinzuweisen. Vielmehr stelle ich Fragen, in der Hoffnung, dass die Personen sie selbst bemerken, beziehungsweise andere das Phänomen dadurch sehen. Diese Strategie klappt nicht sehr gut, aber ich habe Angst, die Gruppe nun zu sehr zu lenken. Außerdem möchte ich nicht noch weiter ins Abseits gestellt werden. Ich fühle mich nicht mehr wohl in der Gruppe. Wie kann ich noch als authentisch wahrgenommen werden? Wo bin ich? In der Gruppe der Wissenden,- warum ist das so schlecht behaftet?

### **4. Protokoll**

4. T-Gruppeneinheit, Tag 2, im Tandem: wir werden beobachtet

Hervorhebungen: Weinen als Waffe; Strategie; Frauen und Männer

TnD als Beschützerrolle „Bodyguard“ wird besprochen. TnB sagt: „Mädchen und Frauen können mit so etwas spielen, **Weinen als Strategie** um beschützenswert zu wirken, es gibt Frauen, die Weinen **als Waffe** einsetzen.“

Es ärgert mich sehr. Ich merke an, dass Emotionen nicht berechenbar sind, sondern genauso wie Lachen, Liebe, usw. einfach existieren. Für mich wäre Weinen in einer solchen Runde sehr beschämend, weil ich Angst hätte, dass mir die Ernsthaftigkeit auf einer Sachebene gerade als Frau sofort aberkannt werden würde. Daher und nach solch einer Aussage, möchte ich erst recht nicht in dieser Runde weinen müssen.

TnC: Bei Männern ist es noch schlimmer. Weinen als Kontrollverlust

Die darin artikulierte Angst wird weiter deutlich, nachdem TnJ vom Trainer direkt gefragt wird und sie sagt: ich habe Angst, ich bin total nervös. Sie richtet ihr Wort explizit gegen TnH, bezeichnet ihre Aussage: Wisst ihr eigentlich was es heißt um eine Empfehlung anzufragen? Als belehrend, von oben-herab, oberlehrerhaft. Ihr Ton ist sehr angreifend. Sie bezeichnet wieder TnH und TnB als „die Wissenden“, aber im negativen Sinne.

Feedback Tandemgruppe:

Wie verschafft man sich Gehör? Über Emotion, Wissen, Austeilen können, aber nicht annehmen können; beim Trainer ansetzen, dem gesagten mehr Beachtung schenken; Einzelpersonen vs. Gruppe; Kriegszustand als Metaphern; Sachebene vs. Beziehungsebene; Dominanz, Macht, wer führt, wer steuert; TnI ist nicht Teil der Gruppe; Behauptungen, Maßregelungen, Hypothesen; Wie steht die Gruppe zum Trainer? Wer trainiert die Gruppe? Es gibt mindestens drei Trainer und eine Anwerberin; TnI (ich) tu gar nichts

#### **4. Selbstreflexion, Fragen und eigene Rolle:**

Meine Wahrnehmung hat sich nicht mehr viel geändert, außer dass meine Frustration gestiegen ist. Ich bin auch wütend. Missgunst? Ich fühle mich noch immer unwohl, weil ich das Gefühl habe, dass TnB und TnG gefällt, dass ich enorm an Einfluss eingebüßt habe/ mir habe nehmen lassen. Die Rückmeldung der anderen Trainerin, ich würde nichts tun, trifft mich sehr. Ich kämpfe dagegen an, dass ich eigentlich gar nichts mehr

sagen will und vor allem will ich auch nicht anderen die Genugtuung bereiten, mich tatsächlich mundtot gemacht zu haben. Ich bin ziemlich dickköpfig und ich werde nicht klein begeben und einfach so das Feld räumen, auch wenn ich noch nicht weiß wie ich es anders machen kann, außer es vielleicht direkt anzusprechen und die Konfrontation zu suchen.

Später denke ich über die zweite für mich wichtige Bemerkung von der Trainerin nach: „Wie steht die Gruppe zum Trainer?“ und mir fällt wieder auf, dass ich mich immer noch in keinerlei Beziehung zum Trainer gebracht habe, weil die Beziehungen und Konkurrenz zu den weiblichen Teilnehmer\*innen mich am meisten beschäftigt haben. Ich denke darüber nach, wie ich zum Trainer stehe und auch wie die Gruppe zum Trainer steht und was das für Auswirkungen hat.

## **2. Halbplenum und 1. Arbeitsaufgabe Tag 2:**

„Die aktuelle Situation in der Gruppe darstellen“

Zunächst werden alle Teilnehmer\*innen gebeten sich kurz Assoziationen aufzuschreiben, Bilder, Metaphern usw. wie der/diejenige die Situation in der Gruppe gerade wahrnimmt. Dann soll sich jede T-Gruppe in zwei Hälften aufteilen, nach eigenem Ermessen, und am nächsten Morgen eine Darstellung vorführen.

Ich sitze neben TnE und TnJ am einen Ende des Raumes und alle anderen Teilnehmer\*innen meiner Gruppe am anderen Ende. Ich überlege noch, ob ich vielleicht extra mit TnB und TnG zusammenarbeiten soll, um den Konflikt vielleicht lösen zu können oder die beiden besser zu verstehen, aber ich habe nicht sonderlich große Lust mit den beiden zusammen zu arbeiten, fühle mich dem nervlich gerade nicht gewachsen. Es ist dann auch nicht nötig, denn die Gruppen bilden sich um mich und um TnB herum. TnE und TnJ gehen nicht von meiner Seite. TnF, die eine starke, gerade informelle Beziehung zu TnJ aufgebaut hat, kommt zu uns und TnA, der oft auf einer Wellenlänge mit TnF schwingt kommt auch zu uns. TnD guckt mich noch an und wäre glaube ich auch ganz gerne bei uns, aber es geht sich zahlenmäßig nicht mehr aus. Er ist aber auch zufrieden mit seiner Halbgruppe und keine/r hat Einwände also stehen unsere Gruppen fest. In der anderen Halbgruppe sind TnB, TnC, TnD, TnG und TnH. Ehrlich gesagt habe

ich genau diese Aufteilung erwartet und es wundert mich nicht. Es scheinen genau die zwei Lager zu sein, um die sich Allianzen bilden und ich empfinde mich und TnB als jeweilige/n Anführer\*in. Ich denke, ich weiß warum diese Teilnehmer\*innen in meiner Halbgruppe mit mir arbeiten wollen: sie mögen mich. In dieser Konstellation funktioniert die Zusammenarbeit reibungslos und ich bin sehr zufrieden.

### **3. Halbplenum, Darstellung vorstellen, Tag 3**

Die Ergebnisse beider Halbgruppen sind zwar thematisch verschieden, aber die Aussagen sind recht ähnlich. Meine Gruppe stellt eine Bootsfahrt da, in der keiner weiß wohin es wie geht. Mit einem Segel oder doch Rudern? Außerdem gibt der Kapitän uns Instrumente an die Hand, wie z.B. einen Kompass, den wir jedoch nicht nutzen. Um die Richtung zu bestimmen entsteht eine Diskussion zwischen einem hypothetischen und emotionalen Charakter. Der hypothetische Charakter hat ebenfalls, eine sehr viel kleinere Kapitänsmütze auf. Der emotionale Gefühls-Charakter fängt an zu weinen. Letztendlich wird jemanden schlecht und andere sind ratlos oder frustriert und keiner weiß, ob das Schiff tatsächlich fährt oder nicht.

Die zweite Halbgruppe spielt eine Szene, die ein gemeinsames Essen darstellt, für das jede/r eine Zutat mitbringt. Alle reden in verschiedenen Sprachen aneinander vorbei, aber interagieren. Wenn jemand nach dem Salz fragt, bekommt er eine Orange. Es gibt ein Messer, das die Schärfe und „den Stich in den Rücken“ symbolisieren soll. Das Essen an sich ist nicht harmonisch, jedoch sind alle sehr bemüht und geben nicht auf. Die Trainerfigur wird hier nicht aufgenommen.

### **5. Protokoll**

5. T-Gruppeneinheit, Tag 3, 1.T-Gruppe ohne Tandem

Hervorhebungen: Beziehung zum Trainer; Distanz und Intimität; Vertrautheit und Unterstützung; Geschlechtsbeziehungen; Positionierung

Es wird kurz über die Darstellungen gesprochen. Daraufhin wird angesprochen, dass unser Trainer in meiner Halbgruppe dargestellt wurde, aber nicht wirklich Beachtung fand, während er in der anderen Gruppe gar nicht vorkam. Ich sage, dass mir aufgefallen ist, dass er uns nützliche Metaphern oder Fragen gibt, aber darauf nicht wirklich

eingegangen wird, obwohl es unserer Gruppe gut tun würde. Dabei ist mir klar geworden, dass ich überhaupt keine Beziehung zu ihm habe, aber noch lange über seine griechische Sage nachgedacht habe und davon begeistert war. Es hätte mich eigentlich interessiert das Thema auszuarbeiten. Er findet es schade, dass ich mich nicht mit ihm in **Beziehung** gesetzt habe. Ich sage, dass ich es auch schade finde, aber gleichermaßen von ihm nichts in die Richtung vernommen habe. TnC merkt an, dass ich vielleicht enttäuscht bin/war, weil er mich nicht unterstützt hat. Der Trainer fragt, ob er denkt, dass das die Aufgabe des Trainers sei. TnC bejaht das, für ihn sei es so. Ich sage, dass ich es zu keinem Zeitpunkt erwartet habe, aber ich mich nicht davon freisprechen könnte, dass ich es mir gewünscht hätte. Während dieser Sequenz, sitzt der Trainer neben mir und ich gucke ihn während unserer Kommunikation auch ziemlich zum ersten Mal direkt in die Augen. Ich habe ihn auch zuvor schon beobachtet, aber das ist neu und ich versuche ihn anzulächeln. Ich habe dabei ein gutes Gefühl, allerdings war es eine große Überwindung für mich, mich direkt mit ihm in Verbindung zu setzen, weil mir die „Exklusivbeziehung“ noch in den Ohren hängt. Ich fühle mich ein bisschen sicherer und spreche weiter über Beziehungen in der Gruppe. Das Gefühl keine Beziehung zu dem Trainer zu haben, scheinen auch andere Teilnehmer\*innen zu haben und geben dieses zu. TnG sagt, dass sie auch eine **Distanz** fühlt, die davon herrührt, dass zu wenig **Intimität** vorherrscht. Jemand sagt, dass der Trainer nicht wirklich Teil der Gruppe ist, wegen dieser fehlenden Beziehungen. Ich sage, dass ich das nicht so sehe. Sondern, dass ich finde es gibt z.B. eine positive Beziehung zwischen TnA und dem Trainer. Ich habe zwischen ihnen eine **Vertrautheit und eine Unterstützung** wahrgenommen. Der Trainer guckt TnA an und er kann sich in diesem Moment nicht zu dem Trainer positionieren. Ich frage ob er TnB sympathischer findet. Und dazu kann TnA auch nichts sagen und positioniert sich gar nicht. Mich wundert das sehr. TnA sagt, dass die Fragen und Interventionen des Trainers spannend findet und fleißig mitschreibt. Der Trainer sagt daraufhin im Scherz: Also wie ein **Parasit**. Der Scherz kommt bei TnA nicht gut an. Er findet es furchtbar und ich habe das Gefühl er ist emotional kurz vor einem Ausbruch. Später fragt der Trainer TnB: Warum sind Sie in die Gruppe gekommen? TnB sagt, dass er in einer T-Gruppe bei dem Vater des Trainers war und diesen bewundert, fasziniert

war. Daher war TnB neugierig wie der Sohn als Trainer fungiert. Diese Wörter „Faszination“ und „**Bewunderung**“ bleiben bei mir hängen und ich habe das Gefühl, TnB wäre gerne wie der Trainer. Ich schreib mir auf „Leistungsdruck und Scheitern“ bezieht sich also bei ihm nicht nur auf mich, sondern mir kommt vor, als würde er den Trainer ebenfalls unter Beweis stellen/prüfen. Ich sage, dass es für sich mich so anhört, als würde er also mit dem **Sohn um den Vater** konkurrieren. Das kam nicht gut an. Der Trainer sagt: „das ist viel zu abstrakte Psychoanalyse“ und TnB stimmt ihm voll zu. Ich konnte leider nicht weiter ausführen, was ich damit wirklich meinte. Und auf die **Konkurrenzbeziehung** sind beide dadurch auch nicht eingegangen und ich fand es sehr schade. TnG nimmt meinen Gedanken etwas auf und fragt, wie es wohl wäre wenn das Beziehungsverhältnis nicht Vater-Sohn wäre (des Trainers) sondern er (der Trainer) die Ehefrau oder Bruder wäre, oder in einem anderen Verwandtschaftsverhältnis stehen würde. Auch dieses scheint dem Trainer zu abstrakt, denn er ist ja nicht seine Ehefrau oder jemand anderes und das wäre dann nicht mehr Inhalt dieser Gruppe. TnB versucht unterstützend zu erklären was TnG meint aber der Trainer sagt: „Ich lass mich doch hier nicht zur Ehefrau machen.“ (Kastrationsangst?) Ich fand den Gedanken von TnG allerdings sehr spannend. Denn sie hat damit gleichfalls eine **Geschlechts/Autoritätsbeziehung** thematisiert und es wäre an sich schon relevant darüber nachzudenken, ob TnB anders denken würde, wenn statt dem Sohn eines bekannten Gruppendynamik Trainers zum Beispiel seine Tochter dort sitzen würde und in wie weit der Beweggrund von TnB in diese Gruppe zu gehen sich geändert hätte. Laut meiner Erfahrung, hätte ich ihm unterstellt, dass er eine weibliche Angehörige nicht ernst genommen hätte und in eine andere Gruppe gegangen wäre - aber das bleibt spekulativ. Die Beziehung Vater-Sohn scheint mit Konflikten verbunden zu sein und ich frage mich, was es mit der Gruppe macht. Dass der Trainer so sehr auf das Thema „Ehefrau“ anspringt, verstehe ich nicht. Das er allerdings in große Fußstapfen tritt ist jedem klar. Vermutlich ist das eines seiner persönlichen Themen, aber der Trainer äußert sich nicht weiter dazu.

Weiter geht es darum, dass diese Verhandlung zwischen den jüngsten Männern ausgetragen wird und TnC und TnD außen vor bleiben. Beide schauen sehr pikiert als sie als

ältere Männer abgestempelt werden. Diese Rollenzuschreibung passt ihnen gar nicht, da sie sich vom **Alter** her nicht sehr weit weg befinden.

TnE spricht an, dass sie das Harmoniebedürfnis nervt und sie gerne möchte, dass alle mal klar sagen, was Sache ist. Damit kritisiert sie unter anderem TnA und die fehlenden **Positionierungen**, die meistens nicht klar angesprochen werden. Von TnE wird es anscheinend nicht mehr übel genommen, wenn sie Kritik gibt, oder aber, es traut sich niemand. Ich stimme ihr zu und sage, dass es mich nervt. In meiner Position zum Beispiel, wenn ich eine Beziehung darstelle, aber niemand auf mich Bezug nimmt. Ich habe beispielsweise TnG unterstützt, um ihre These zu hinterfragen, auch TnA und keiner bezieht sich auf mich oder spricht mit mir oder über mich. Ich habe das Gefühl ich bin von der Kommunikation ausgeschlossen, als wäre ich immunisiert. Der Trainer stimmt mir zu und sagt, und das nervt sehr oder? Ich bejahe es. Vielleicht geht es ihm ähnlich.

### **5. Selbstreflexion, Fragen und eigene Rolle:**

Ich habe meine nicht vorhandene Beziehung zum Trainer angesprochen und mich dadurch erstmalig mit ihm in Beziehung gesetzt und dadurch ist ein Beziehungsanfang gewachsen. Danach gab es öfter Blickkontakt und Interaktion durch Mimik oder Kommunikation. Ich habe Beziehungen an sich zum Thema gemacht und es wurde auch aufgegriffen, aber schnell hatte ich wieder das Gefühl trotzdem außen vor zu sein. Meine Beiträge und Wortmeldungen nehmen keinen Einfluss mehr und obwohl ich Personen direkt anspreche, spricht mich keiner an oder geht auf mich ein oder es wird schlicht vergessen, von wem der Einwand kam oder der Input. Ich bin richtig genervt. Die Zustimmung vom Trainer hat mir allerdings gut gefallen. Ich denke, es ist wichtig für die Gruppe konkret über Situation zu sprechen und es scheint unglaublich schwierig etwas ehrlich auszudrücken. Ständig wird darauf geachtet sich nicht zu positionieren oder klar Stellung zu beziehen. Alles ist so schwammig und das ist unglaublich zäh. Ich habe das Gefühl, viele Teilnehmer\*innen haben Angst davor sich angreifbar zu machen und dass es ihnen dann so ergeht wie mir. Wann immer etwas in die Richtung aufkommt, wird es von mehreren abgewehrt. TnG und der Trainer haben eine komische Beziehung zu einander und ich verstehe sie noch nicht ganz, aber ich würde TnG

Unzufriedenheit unterstellen, weil auch gerade nachdem ich mich mit dem Trainer in Beziehung gebracht habe, ihre Angebote nicht angenommen werden.

## 6. Protokoll

6. T-Gruppeneinheit, Tag 3, 2.T-Gruppe ohne Tandem

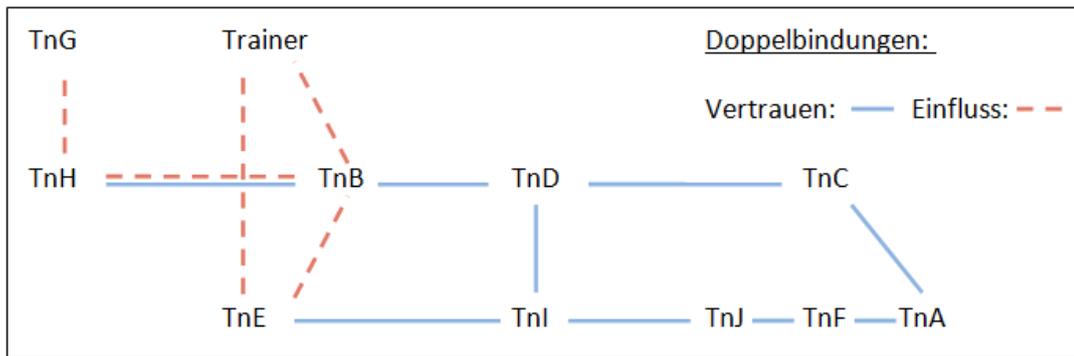
Hervorhebungen: Soziogramm; Einfluss; Vertrauen; Attraktivität; Männer über Frauen

Der Trainer fragt, ob wir eine Übung machen wollen um unsere aktuelle Situation aufzuzeigen. Alle sind dafür, beziehungsweise die Aufgabe des Trainers wird nicht in Frage gestellt. Alle Teilnehmer\*innen werden aufgefordert auf drei verschiedenen Zetteln drei Namen (außer den eigenen) zu den Kategorien „Einfluss“, „Vertrauen“ und „Irritation“ zu schreiben. Ich gebe „Einfluss“ TnB, TnG und TnH; „Vertrauen“ TnE, TnJ und TnD (die schwierigste Kategorie, weil ich auch anderen vertraue) und „Irritation“ TnG, TnB und dem Trainer.

Die Auswertung zeigt folgendes:

Soziogramm	Einfluss	Vertrauen	Irritation
Trainer	6	1	5
TnC	0	3	3
TnD	0	5	2
TnA	0	2	1
TnG	2	0	8
TnB	10	4	4
TnJ	0	3	4
TnE	7	3	3
TnI	0	7	0
TnF	0	4	0
TnH	8	1	3

(rot= am meisten Punkte; blau=am wenigsten und null Punkte)



Alle Teilnehmer\*innen schauen sich zunächst das Soziogramm an und es ist zunächst recht still. Es wird angesprochen, dass die Gruppe sich über die Rollen der Spitzenreiter\*innen in jedem Feld unterhalten muss.

Attraktivität und damit einhergehende Enttäuschung: was ist wenn man das nicht erwidert? → das führt dazu, dass man Attraktivität schwer zugeben kann, aber es gibt Signale. Vertrauen wird mit Attraktivität verknüpft. TnG richtet explizit an mich die Enttäuschung, warum ich ihr nicht vertrauen würde. Weiter spricht/ erfragt sie ihre Irritation an. Das führt dazu, dass der Trainer fragt: „Was kann man mit TnG unternehmen?“

TnF: nicht sicher, ob etwas, was preisgegeben wird, gegen einen verwendet wird.

TnI: schwer zu lesen, unsicher wie du wirklich zu jemanden stehst

Zustimmung! Ähnliche Reaktion von TnE und TnJ

Trainer: Am Anfang sehr mutig in der Gruppe aufgetreten und dann Einbruch. Schmollend.

TnG: Ich habe von Ihnen keine Response bekommen

TnI: Kann das mit der Attraktivität des Trainers zusammenhängen? Expliziter war meine Nachfrage: Warum hast du diese Gruppe, diesen Trainer gewählt?

TnG wird leicht rot, es scheint sie zu beschämen, aber sie bejaht es. „ja es kann mit seiner Attraktivität zu tun haben, Aber ich kriege keine Response von ihnen“.

Trainer möchte von den Männern wissen was sie von TnG denken und fragt an Männer gerichtet: „Was können sie sich mit TnG vorstellen zu tun?“

Alle antworten schwammig, ausweichend, „Pferde stehlen“, „Freundschaft“. Ich muss lachen und rufe aus „das widerspricht aber komplet der Irritation!“ Anscheinend ist es

unglaublich schwer über diese Thema zu reden. „Mit ihr auf Ibiza tanzen gehen“ und „in einer Bar was trinken“ „in einem Club einen drauf machen“.

Ich finde es lustig, wie sich die Männer winden ehrlich zuzugeben was sie sich vorstellen können.

## 7. Protokoll

7. T-Gruppeneinheit, Tag 3

Hervorhebungen: weiblich; Vertrauen; Sympathie

TnD möchte ehrlich sein, unternimmt einen zweiten Anlauf und startet das Gespräch. „Ich konnte mir Anfang nichts mit dir (TnG) vorstellen. Das ist keine Frau für mich, die dominant ist und emanzipiert. Ich kann mir vorstellen, dass du über Männer herziehst. Frauen die belehrend sind, die sind auch **nicht sehr weiblich.**“ Andere Teilnehmer können ihm da total zustimmen. TnG wäre mit Vorsicht zu genießen, eine Frau, die auch ihre Krallen zeigen kann und verwendet. Zumindest stimmen jetzt die Aussagen mit der Verteilung der Punkte zusammen.

Ich spreche an, warum ich so viel **Vertrauen** bekommen habe und dass mir diese Verteilung überhaupt nicht passt. Die Rückmeldungen sind:

TnD: wegen **Sympathie**; du bist und warst mir von Anfang an sympathisch

TnB: du hattest einen Bonus wegen dem verletzt werden, als Anwerberin Punkte geschenkt bekommen.

TnH: du bist total transparent.

TnE: du bist nie verletzend und sehr reflektiert, wenn Kritik kommt, ist sie dennoch wertschätzend und konstruktiv.

Der Trainer findet mich auch sympathisch, aber hatte auch keine Anknüpfungspunkte zu mir. Danach geht es um den Konflikt mit TnB und ich frage ihn was sein Problem mit mir ist. Warum ich seiner Meinung nach eine Bringschuld, einen Leistungsdruck und ein Scheitern habe und ob er mich unter Beweis stellen wollte und mich nicht ernst genommen hat.

## 8. Protokoll

8. T-Gruppeneinheit, Tag 3

Hervorhebungen: Teams, Vertrauensteam und Einflusssteam; Vertrauensnetzwerk

TnB beginnt die Einheit in dem er sich bei mir entschuldigt. Er lässt fallen, dass er gerne gute Spieler in seinem Team haben will, sowieso ein gutes Spiel führen will und gewinnen will. Er beugt sich sehr und ich merke, er meint es ernst, dass es ihm Leid tut, allerdings kann ich ihm die Wörter nicht abnehmen. Andere erleben ihn zum ersten Mal emotional. Ich sage, dass ich seine Worte nie als **Angriff** gewertet habe, aber immer das Gefühl hatte, ich müsste beweisen, ob ich gut genug für sein **Team** bin. Die Sportmetapher wird aufgegriffen und es wird überlegt, wer die Teams wählt, wer auf der Reservebank sitzt. Andere Teilnehmer\*innen stimmen zu, dass sie bei TnB **Angst** hätten, auf der Bank sitzen bleiben zu müssen, weil sie nicht gut genug sind. Die Teams, die spielen wären das **Einfluss und das Vertrauensteam**. Erstmals wird das **Vertrauensnetzwerk** als dieses bezeichnet. Es wird auf seine „Hypothesen“-Ebene eingegangen und das es dadurch nie um seine Person geht oder um was er wirklich denkt, sondern dass er es immer verallgemeinert und er sich dadurch nicht angreifbar macht. Er zeigt keine **Emotionen**.

Der Trainer fragt die Frauen: Was können Sie sich vorstellen, wenn sie TnB in einer Bar treffen würden?“ Ich sage: „Ich würde denken er ist ein arrogantes Arschloch.“ Später revidiere ich es etwas und sage: „Ich denke du würdest dich nicht für mich interessieren und deshalb würde mit uns nichts passieren, weil ich mir lieber jemand suchen würde, der auch an mir Interesse hat.“ TnG: „Ich kann mir keinen **Sex** vorstellen, aber ich könnte gut mit dir diskutieren.“ TnH: „Lange quatschen, Spaß haben, vielleicht tanzen, aber nichts sexuelles.“ TnF: „Vielleicht über ein Arbeitsthema reden.“ TnE: „Über Wirtschaft reden vielleicht.“ TnJ: „Er würde sie nie anreden und daher gäbe es keine Kommunikation.“ TnB sagt ironisch: „Gott sei dank habe ich schon eine Frau gefunden“. Alle lachen. Anschließend wird über die Beziehung zwischen TnB und TnE gesprochen und sie versuchen ihren Konflikt zu beheben.

TnE wird als die „Speerspitze“ des Vertrauensnetzwerkes bezeichnet, die immer dann in den los geschickt wird, wenn es gilt einen Kampf mit dem Einflusslager zu bestreiten. Vorrangig mit TnB.

TnH möchte anscheinend auch ihren Konflikt mit TnE und TnJ besprechen und wird immer lauter und redet schneller. Sie greift beide verbal an und versucht sie in dieses Gespräch zu verwickeln. Allerdings ist die Sitzung dann zu Ende.

## **6. Selbstreflexion, Fragen und eigene Rolle:**

Die Sitzungen erfolgen mit kurzen Pausenabständen und es wird sehr viel über einzelne Personen gesprochen. Es wird versucht die Rollen zu beleuchten und durch verschiedene Wahrnehmungen, Selbst- und Fremd- Wahrnehmung blinde Flecken zu verkleinern. Außerdem werden Konflikte besprochen und für mich besonders bedeutend, der Konflikt von mir mit TnB. Was gleichzeitig der Konflikt zwischen den Einfluss- und der Vertrauens- Personen ist, bzw. die diese Kategorie anführen. Mich überrascht ein bisschen die Entschuldigung von TnB, die allerdings meinerseits nicht mehr nötig gewesen wäre. In dem Gespräch habe ich ihm für mein Empfinden sehr offen und ehrlich meine Meinung gesagt und er mir auch. Damit hatten wir uns ausgesprochen und die Entwicklung konnte danach auf Augenhöhe weitergehen. Außerdem wurde danach wieder mehr auf meine Beiträge eingegangen, TnB hat direkt Bezug zu mir genommen und ich fühle mich wieder mehr zugehörig, sogar einflussreicher. Es wurde deutlich, dass eine Einflussrolle ohne Vertrauen und eine Vertrauensrolle ohne Einfluss beidermaßen unzufriedenstellend ist und für mich schien es so, dass wir besser zusammen in einem Team spielen sollten, um beides zu haben. Ich denke, dass TnB das auch erkannt hat. Ich habe das Gefühl, dass TnH eigentlich auch gerne in das Vertrauenslager aufgenommen werden möchte und sich außen vor fühlt, gerade auch weil ihre stärkste Bezugsperson, TnB, sich mir und dann auch noch TnE zugewendet hat. Sie kann das aber nicht artikulieren und sie weiß auch nicht, wie sie auf Akzeptanz seitens ihrer Person trifft. Ihre Strategie ist Angriff und die geht nach hinten los.

Ich fühle mich in meiner Rolle wieder wohler. Ich war sehr unzufrieden mit der Verteilung der Punkte und vor allem dem 0 Pkt Einfluss. Die Ohnmacht die ich immer mehr gespürt habe, hat sich dadurch bewiesen. Vor allem frage ich mich aber, wie ich aus dieser Rolle, in die ich reinmanövriert wurde und mich habe lassen, wieder rauskomme. Durch die Ansprache und das ich mich darüber lustig gemacht habe, dass

mir alle ihr Vertrauen schenken auf Annahmen, die teilweise recht naiv sind, hat etwas bewirkt. Es wurde auch von TnG gesagt, dass sie sich nicht vorstellen kann, dass ich nur nett bin und ich habe ihr recht gegeben. Ich frage mich, was ich mit diesem Vertrauen soll, zumal niemand wirklich etwas über mich weiß. Keiner weiß, was ich studiere und das die Gruppe mein Beobachtungsgegenstand meiner Masterarbeit ist. Ich denke darüber nach, dass ich dieses Vertrauen leicht ausnützen könnte, wenn ich ein intriganter Typ wäre. Ich denke auch darüber nach, warum ich meine Vertrauenspunkte so verteilt habe. Zwei an meine Beschützer/Waffen TnE und TnD und einen Punkt an TnJ, die die Verbindung zu TnF und dadurch TnA herstellt. Ich bilde das **Vertrauensnetzwerk** und frage mich, was damit zu tun ist und warum ich zwar an der Spitze stehe, aber kaum handlungsmächtig bin. Dadurch das ich nicht geweint habe, bin ich vielmehr Projektionsfläche als tatsächlich beschützenswert. Ich frage mich auch, warum ich transparent bin. Ich bin immer ehrlich, aber es hat mich ja niemand gefragt, was ich wirklich zu dieser oder jener Person denke. Ich denke, damit ist auch eine Angst verknüpft, dass die Antwort nicht gefällt. Nachdem meine Position besprochen wurde, bezeichne ich TnB als „Arrogantes Arschloch“. Alle lachen und es scheint nicht sehr schlimm zu sein, dass ich ihn beleidigt habe. Auch seinen Entschuldigungsversuch nehme ich nicht ernst. Ich habe anscheinend einen hohen Vertrauensvorschuss. Ich will es weiter austesten. Später mache ich mir Gedanken um den Konflikt zwischen TnG und mir, bzw. das Misstrauen.

Die Eigenschaften, die ihr genannt wurden, waren die „nicht-weiblichen“, das was eine „Frau“ (in den Augen von TnD, u.a.) ausmacht. Ich allerdings erfüllte diese Zuschreibungen. Ich habe auch das Vertrauen der Gruppe bekommen. Ich denke, sie steht mit mir in Konkurrenz um die Aufmerksamkeit der Männer, speziell des Trainers. Von daher unterstützt sie mich nicht, um meine Position nicht noch zu stärken. Wie kann ich das thematisieren und wie kann man sowas auflösen oder damit umgehen?

## **9. Protokoll:**

9. T-Gruppeneinheit, Tag 4

Hervorhebungen: Emotionen und Männer; Sympathie; Einfluss vs. Vertrauen; Moral-Macht

TnA fängt die Einheit an, er erzählt, dass er viel nach außen getragen hat und mit Arbeitskollegen gesprochen hat, aber weniger in der Gruppe besprochen hat und es ihm in Wahrheit sehr schlecht geht. Er hätte sich vor der Sitzung übergeben müssen und fängt an zu weinen, während er seine **Emotionen** in der Runde zugibt. Der Trainer fragt in die Gruppe wie es uns mit TnA geht und ich sage, dass ich ihn gut verstehen kann. Ich erlebe ihn als sehr sensibel und empathisch. Und es ist mir aufgefallen, dass seine Beiträge keinen richtigen Anklang finden und es scheint ihn zu frustrieren, bzw. immer stiller werden zu lassen. Mich hat gewundert, dass er sich zu keinen, TnB und dem Trainer klar positionieren konnte, und es kommt heraus, dass er nicht sagen konnte, wen er sympathischer fand, weil er beide nicht recht sympathisch fand. Der Trainer fragt „wo fühlen Sie sich missverstanden?“ Sie hätten ja nicht viel Interaktion miteinander, der Blickkontakt und die Ansprache von ihm an TnA hat ihn viel eher verunsichert. Er schätzt an TnA, dass er der Gruppe helfen will Zusammenhänge zu erkennen, aber seine Vorschläge wurden nicht umgesetzt.

Generell findet er das Klima in der Gruppe nicht schön, es wird wenig gelacht und aufeinander eingegangen. Da können viele zustimmen. Ihn stört es auch erheblich, dass in dieser Gruppe Teilnehmer\*innen mit viel **Einfluss wenig oder kein Vertrauen** haben und auch anders herum, und dass er sich wünschen würde, dass es sich anders verhalten würde. Nach diesem emotionalen Eingeständnis scheint es ihm viel besser zu gehen und er entspannt sich deutlich.

TnD beschreibt wie wer mit seinen Bedürfnissen nach vorne tritt. Wenn das **Einflusslager zum Vertrauenslager** spricht, werden die Teilnehmer\*innen des Einflusslagers gerügt und es werden Schuldgefühle eingebracht. Ich benenne das mit Moral-Keule oder **moralischer Macht**. Es geht wieder darum, warum die Einflussleute kein Vertrauen und anders herum das Vertrauensnetzwerk kein Einfluss hat. TnB und ich stimmen beide überein, dass es keine schöne Position ist und sagen in halb-Ironie, man hätte lieber alles. (erste Solidarisierung)

Es wird auch angesprochen, dass die **Vertrauenspersonen** sich sehr **ähnlich** sind und ich dementiere das, in dem ich an TnG sage, dass ich denke, dass wir viel mehr Ge-

meinsamkeiten haben als alle andern. Der Trainer unterbricht sie wieder und sie startet nochmal aber fängt an zu weinen und die Emotionen stehen der Sprache im Weg.

## 10. Protokoll

10. T-Gruppeneinheit, Tag 4

Hervorhebungen: „positive Eigenschaften“ an Frauen gerichtet; sexuelle Attraktivität; Bambi; Entscheidungsmacht; Einfluss

TnD fängt die Sitzung mit einer Entschuldigung an TnG an, da er sich falsch ausgedrückt hat, was er an „Frauen“ schätzt und emanzipatorisch falsch verwendet hat. Er hat abends recherchiert und eine Liste aufgestellt, die er uns vorträgt.

TnD mag an **Frauen folgende Eigenschaften**: „starke selbstbewusste Frauen, die wissen was sie wollen; erfolgreich; intelligent; gleichberechtigt; offen; nett; empathisch; gefühlsecht; ehrlich; weiblich; witzig; Frauen die lachen können und Nähe zulassen“

TnD mag an Frauen folgenden Eigenschaften nicht: „Herrisch; besserwissend; engstirnig; dogmatisch; aggressiv; arrogant; moralische Überheblichkeit; eigensinnig; von oben herab; empathielos; oberlehrerhaft; verbissen“

Die Gruppe lacht über seine Aufstellung und die **Männer**, der Trainer, bitten TnG ihm (TnD) zu verzeihen. Weiter geht es darum, welche Frauen TnD in der Gruppe **sexuell attraktiv** findet. Er zählt TnG, TnE und mich auf. Um die anderen Frauen nicht außen vorzulassen, sagt er ihnen, dass er sie auch attraktiv findet, allerdings nicht sexuell attraktiv. An TnJ findet er ihre Warmherzigkeit attraktiv, sie sagt, dass höre sie zum ersten Mal. Mir erscheint TnD zunächst sehr mutig, revidiert sich aber dadurch wieder, weil er den andern drei aber wegen einem nicht-ausschließen-wollen auch Attraktivität zuspricht, dessen Begründung ziemlich weithergolt scheinen. Es kommt mir vor, wie bei einer Preisverleihung, wo es drei Sieger\*innenurkunden gibt und drei Teilnehmer\*innenurkunden, letzteres bedeutet eigentlich nichts und hätte man auch weglassen können. Das Phänomen tritt wieder auf, dass man sich, in diesem Falle TnD, nun doch (noch) nicht ganz positionieren kann/möchte. Die Frage bleibt: Warum nicht?

Weiter geht es um **Entscheidungsmacht**. TnB, TnG und TnH werden zusammen als „Aktive“ bezeichnet. TnJ nur auf Ansprechen. TnE auf persönlicher Ebene. Mir wird gesagt, dass ich gerade am Anfang zu den einflussreichsten gezählt wurde und dann enttäuscht habe, bzw. die „Aktiven“ es schade fanden, dass ich nicht mehr soviel gemacht habe. Ich sage, dass ich es immer noch weiter versucht habe, selbst als ich nur noch genervt war und keine große Lust mehr hatte und es extrem anstrengend empfand mich wieder hochzuarbeiten. Der Trainer vergleicht meine Situation mit einem „in eine Pfütze treten und den Matsch mittragen“. Davon kommt man so schnell nicht los und es zieht sich wie eine hässliche Spur hinter einem her. Ich stimme ihm zu, außerdem ist es extrem mühselig. TnH sagt, dass es für sie auch schwierig geworden ist, sie soweit ins Abseits gerutscht ist, und es so hingestellt wurde, als hätte sie „**das Bambi erschossen**“. Ich rege mich darüber sehr auf und bin wütend und sage, dass ich sicher kein Bambi bin und mich auch nicht so bezeichnen lasse. Der Trainer versucht zu vermitteln indem er sagt, dass nicht TnH mich als Bambi bezeichnet, sondern es von anderen so wahrgenommen wurde, als wäre in dieser Situation das **Bambi brutal erschlagen** worden. Ich gebe zu, dass ich es auch TnH nicht übel nehme, aber diese Geschichte mich in eine Situation hinmanövriert hat, in der ich mich meines **Einflusses** beraubt sah, und mich überhaupt nicht verstanden fühlte. Anscheinend steht Bambi nicht für mich persönlich, aber ist schwer zu trennen. Außerdem wird gesagt, dass diese Situation „Verbündete“ geschaffen hat, „verbündet gegen den Angriff“ und es galt als Gruppe etwas zu schützen, oder viel mehr als Untergruppe. Hier wird vor allem das **Vertrauensnetzwerk** angesprochen. Ich finde Bambi für mich extrem unpassend. Rehäugig, kann keiner Seele was zu Leide tun, und man hat Mitleid mit Bambi. Man muss es **beschützen**, vor allem weil seine Mutter stirbt. Ich, die nie geweint hat, aber irgendwann eher genervt war, verstehe nicht wie das mit mir zusammen passt.

Es wird noch gesagt, dass TnH Sachen auf den Tisch packt und die Art und Weise nicht sehr gut ist, es aber unglaublich wichtig für die Gruppe ist. So sehe ich das auch. Ein/e Teilnehmer\*innen benutzt das Wort „leider“ (leider macht sie es so) und ich finde das stellvertretend für diese zurückhaltende Gruppe, wohingegen ich die durch TnH angetriebene Dynamik sehr gut finde. Ich sehe es also nicht als ein „leider“ sondern als

ein „zum Glück“! Es wird daraufhin angesprochen, dass verschiedene Rollen noch nicht geklärt sind. TnJ, TnF, TnA, TnC.

#### **4. Halbplenum:**

Jede Gruppe soll wieder in zwei Teilgruppen zwei verschiedene Aufgaben bearbeiten. Ich bilde eine Gruppe mit TnG, TnB, TnC und TnF. Unsere Aufgabe ist: 1. Blicken Sie wie Berater\*innen auf Ihre T-Gruppe und sammeln sie die expliziten / impliziten Normen in ihrer Gruppe. 2. Was würden Sie ihrer Gruppe raten, bzw. empfehlen? Bereiten Sie diese Empfehlungen auf einem Flipchart vor und präsentieren sie.

Ich wähle diese Gruppe extra aus. Ich möchte mit TnG und TnB zusammenarbeiten. Ich finde unsere Arbeit zusammen sehr produktiv, und mag es mit ihnen zu diskutieren. Ich merke allerdings das TnC und seine Einwände kaum Gehör finden und versuche mich ein bisschen für ihn einzusetzen und seine Einwände zu stärken. Ich denke, er wird mit seiner Kompetenz gar nicht wahrgenommen und auch wenn ich denke, er müsste sich selbst durchsetzen, habe einfach Mitleid. TnB schreibt und ich finde es gut. TnG und ich sitzen nebeneinander und diskutieren verschiedene Aspekte und ergänzen uns gut. TnF ist ein bisschen wie in der großen Gruppe auch, nicht allzu präsent und letztendlich schreibt auch sie ein Flipchart.

Die Empfehlungen meiner Teilgruppe waren: Risikobereitschaft, Konflikte eingehen und Dinge klar ansprechen, Kommunikation weniger auf 2 Teilnehmer\*innen sondern auf die Gruppe ausweiten, Kompetenzen aller Teilnehmer\*innen einbeziehen, Positionieren und Meinung vertreten, Humor, Themen und Konflikte in der Gruppe und weniger informell lösen.

Ergebnisse der 2. Gruppe sind: Konkurrenzbeziehungen, Attraktivität, verschiedene Rollen, Sexualität, Witz, Risikobereitschaft.

Am Ende des Halbplenums wird gesagt, dass die nächste Einheit ohne Trainer stattfindet.

#### **11. Protokoll:**

11. T-Gruppeneinheit, Tag 4

Hervorhebungen: Wir-Gefühl; ohne Trainer

Als wir im Gruppenraum sitzen, kommt die Idee auf, dass wir unsere T-Gruppen Einheit woanders hin verlagern könnten. TnF wirft diese Idee ein und viele stimmen zu und die Gruppe setzt sich geschlossen woanders hin. TnD möchte alle zu einem Drink einladen. Wir sitzen zusammen und die meisten freuen sich darüber, **als Gruppe etwas entschieden** zu haben und das die Stimmung deutlich besser ist. Ich frage die Mitglieder der anderen Teilgruppe, wie sie ihre Zusammenarbeit empfunden haben und sie sagen, sehr gut. Meine Teilgruppe stimmt dem auch zu. Dann kommt der Trainer und empfiehlt uns, unsere Einheit im Übungsraum abzuhalten. Er geht danach sofort wieder und TnG ist sofort dafür. Es wird eine kurze Zeit diskutiert was besser wäre. TnD versucht immer noch Getränke zu ordern und mir ist auch lieber, wenn wir wieder hineingehen, weil es so viele Störfaktoren gibt. Wir gehen wieder rein- auf dem Weg sag ich, zumindest hatten wir einen kurzen **Triumph**. Es wird gelacht, auch noch im Raum. Es gibt ein „**Wir**“-**Gefühl**. Ein wir- ohne Trainer. Doch als Gruppe ein kurzes Abenteuer erlebt zu haben und uns aber trotzdem dankend an die Empfehlung zu halten, weil wir anerkennen, dass es besser ist. Wir vergleichen die Situation mit unartigen Kindern, die ein bisschen länger aufbleiben wollen als sie dürfen und dann trotzdem ins Bett gehen, aber es genießen, eine eigenständige Entscheidung getroffen zu haben. Als sich das wieder gelegt hat, spreche ich an, dass ich finde, wir sollten unserer eigenen Empfehlung an die Gruppe ebenfalls Beachtung schenken. Alle stimmen zu, vor allem das mit dem Humor scheint schon zu funktionieren. Ich spreche an, dass wir bisher nur die „Wissenden“ als Kompetenz beachtet haben, aber von denen, die sich davon ausgeschlossen fühlen keine Kompetenzen miteinbeziehen, obwohl sie sehr wertvoll für die Gruppe sein könnten und ich nenne TnC als Beispiel. Das führt dazu, dass seine Rolle etwas betrachtet wird und er sich sichtlich wohler fühlt. Vor allem weil ihm der Druck genommen wird, auf dieser „Wissens-ebene“ mitmachen zu müssen, die er nicht kann und ihn daher hindert. Ich spreche etwas an, dass mir zuvor gesagt wurde, dass ich keine eindeutigen Ansagen mehr gemacht habe, wie ich es zu Beginn getan habe. Und ich sage, dass ich, wenn ich Phänomene erkenne, andere nicht darauf verweisen will, sondern mit Fragen dahinlenken wollte. Das hat

mich aber frustriert, wenn es nicht geklappt hat und außerdem wünschen sich manche Teilnehmer\*innen von mir, dass ich das einfach anspreche.

In dieser Sitzung solidarisieren TnB und ich uns immer mehr. Das gefällt mir gut und die Beziehung wächst, sodass wir auch scherzen können. Insgesamt gefällt mir das Klima sehr. Ich verweise noch mehrmals auf die Erarbeitung unserer Teilgruppenarbeiten und wir versuchen alles einzubeziehen und ich erlebe die Gruppe als sehr entspannt und produktiv. Ich frage mich, ob das daran liegt, dass der Trainer nicht anwesend ist und somit dieser „Leistungsdruck“ von dem TnB gesprochen hat, wegfällt.

In der Abendpause sitzen wir alle zusammen als Gruppe (ohne Trainer) und essen gemeinsam.

## **12. Protokoll**

### 12. T-Gruppeneinheit, Tag 4

Hervorhebungen: Eintritt in das Vertrauensnetzwerk

Der Trainer ist wieder Teil der Gruppe und fragt uns wie es uns gegangen ist und warum wir nach draußen und dann wieder hinein gegangen sind. Wir erklären es ihm und es scheint, als fasst er es als Abwertung auf. Außerdem scheint die Stimmung besser zu sein.

TnB erzählt ihm, was wir besprochen haben und er vergisst erst mich zu erwähnen, bzw. meinen Einfluss auf die Situation. TnC sagt (oder TnG) dass wir eine Ersatztrainerin gehabt hätten, mich und dass ich die Gruppe auf die Ergebnisse der Aufgabe gelenkt hätte und der Gruppe das sehr gut getan hat. TnB stimmt daraufhin zu und sagt, dass er meine Rolle sehr gut fand. Das freut mich, trotzdem habe ich das Gefühl gar keine Energie mehr zu haben. Ich schalte daraufhin wegen Schlafmangel und Krankheit bald auf Sparflamme. TnH nimmt ihren Konflikt zu TnJ (und TnE) auf, und ich frage sie, warum sie diesen Konflikt in der Pause, informell besprechen wollte. Wo wir doch vorher alle dafür waren, ihren Konflikt in der Gruppe zu behandeln. Wir streiten uns ein wenig, aber ich habe das Gefühl, mich nicht mehr richtig ausdrücken zu können und bin eher enttäuscht von ihr, weil ich denke, dass sie unbedingt in das **Vertrauensnetzwerk** will, es aber nicht klar ausdrücken kann und ich frage sie explizit danach und sie

verneint es und meint, sie braucht das gar nicht. Ich finde unsere Kommunikation in dem Moment ätzend und anstrengend und auch unnötig. Außerdem habe ich Kopfweh und keine Energie mehr, also lasse ich es sein und freue mich, dass der Tag bald zu Ende ist.

## **7. Selbstreflexion, Fragen und eigene Rolle:**

Mir geht es gesundheitlich sehr schlecht und mein Energiehaushalt ist am Boden. Umso mehr bin ich gerührt, dass TnB, TnF und TnG sich sehr darum bemühen, dass es mir bald besser geht. Alle geben mir irgendwelche Medikamente und kümmern sich um mich. Ich bin dankbar und außerdem fühle ich mich wieder wohl in meiner Rolle in der Gruppe. Ich habe es geschafft wieder an Einfluss zu gewinnen und mir Gehör zu verschaffen und eine Solidarität mit TnB und TnG aufzubauen.

## **13. Protokoll**

13. T-Gruppeneinheit, Tag 5

Hervorhebungen: Vertrauen; Vertrauen vom Trainer; Vertrauensperson

Die Einheit beginnt und unser Stuhlkreis ist verstellt. Ein Stuhl steht vorne und die anderen im Halbkreis herum. Wir fragen uns wer das war. Der Trainer? -Sicher der Trainer. TnJ kommt rein und sagt, „Oh Gott was ist das“? Ich sage: Das ist der heiße Stuhl. Jemand sagt: Der Beichtstuhl. Wir lachen alle ein wenig, aber es ist eine komische Situation. Der Trainer kommt rein und setzt sich in den Halbkreis und scheint irritiert. Als alle da sind, fragen wir, ob er das so hingestellt hat und was es damit auf sich hat. Der Trainer teilt uns mit, dass er dachte, wir wären das. Wir stellen die Sitzordnung wieder her. Anscheinend lag es an einer falschen Raumzuteilung und keiner unserer Gruppe war es, sondern das Hotelpersonal. TnD hat es detektivisch hinterfragt und erklärt uns dann die Situation. Merkwürdig ist allerdings, findet der Trainer, dass wir uns gegenseitig beschuldigen und er bezieht es auch auf den Abend zuvor, als wir uns unabhängig gemacht haben. Erneut wird die Situation aufgeklärt. Ich habe das Gefühl, ihm fehlt das **Vertrauen zur Gruppe** und andersherum eventuell ebenfalls. Ich frage ihn, ob es mit seinem fehlenden Vertrauen in uns und oder den fehlenden Vertrauenspunkten der Gruppe zu ihm zu tun hat. Er fragt zurück, ob ich ihm den nun vertrauen würde,

bzw. ihm einen Punkt geben würde. Ich sage, dass die Beziehung zu ihm für mich erst später angefangen hat und im Vergleich zu den anderen Teilnehmer\*innen, deren Beziehung zu mir schon **ab Beginn** stattgefunden hat sich zu entwickeln, geringer wäre. Ich würde ihm mittlerweile Vertrauen, aber im Verhältnis nicht so sehr wie anderen Teilnehmer\*innen und daher würde ich ihm vermutlich keinen Punkt geben. Er sagt, er findet das sehr schade. Daraufhin tut es mir sehr leid, ich habe ein bisschen Mitleid und zudem frage ich mich, warum ihm mein Vertrauen wichtig erscheint, weil ich generell „die **Vertrauensperson**“ bin? Ich weiß es nicht. Andere Teilnehmer\*innen stimmen mir zu.

## 14. Protokoll

### 14. T-Gruppeneinheit Tag 5

Hervorhebungen:

Im Weiteren geht es um die Rolle von TnD. Dass er durch seine Statur ein bestimmtes Stereotyp vermittelt, aber dann wenig Raum beansprucht und sich wenig durchsetzt. Es geht auch um die **Unzufriedenheit** zum Trainer. TnJ sagt, dass er wie der **harmloseste Trainer** von allen wirkte und sie deshalb zu ihm gekommen ist. Der Trainer lacht und sagt im Scherz: Na super, das werde ich mir auf meine Homepage schreiben. Es wird noch ergänzt, mit ihm kann man gut **Ponys streicheln** gehen und Rehe angucken. Alle lachen, aber es ist was dran. Es liegt an seinem Auftreten.

## 15. Protokoll:

### 15. T-Gruppeneinheit Tag 5

Hervorhebungen: Attraktivität an Vertrauen geknüpft

Es geht um die Rolle von TnC. Das beansprucht fast eine ganze Einheit. Er ist durch sein ständiges Nicken und Lächeln undurchschaubar, beziehungsweise wird er als Nebelmaschine dargestellt. Durch ständiges Relativieren verlieren Dinge/Prozesse an Bedeutung und sind nicht mehr deutlich zu erkennen. Er versucht emotionale Angriffe abzuwehren, weil er damit selbst nicht umgehen kann. Dabei wirkt er recht sensibel. Ich habe eigentlich Angst, ihm wirklich meine Meinung zu sagen, weil ich nicht einschätzen kann, ob er sich eventuell etwas antut. Er wird als pfäffisch beschrieben. Ein bisschen

wie ein Pfarrer oder ein Opa. Denen erzählt man einfach nicht alles und sie segnen immer alles ab. Ich glaube er hat mit der Rolle als Ältester der Gruppe zu kämpfen, als müsste er dadurch extra etwas beweisen, aber schafft es nicht. Das Dauer-Grinsen ist ein bisschen eine Fassade.

An sich empfinde ich diese Einheit als ein bisschen mühselig. Es wird enorm auf TnC als Person geschaut und weniger was es mit der Gruppe macht.

Spannend ist aber noch, dass TnC Unzufriedenheit an den Trainer verbalisiert. Er hätte sich gewünscht, dass er mehr Vorgaben, Aufgaben oder Struktur macht. Und da das wenig bis gar nicht passiert ist, fühlt er sich sehr unwohl mit dem Trainer und seine Erwartungen an ihn wurden sehr enttäuscht. Ich überlege, dass er eine Person ist die andern durch Sachkompetenz Vertrauen entgegen bringt. Das ist für mich eher ein blindes Vertrauen. Nach dem Motto: wenn die Autorität das sagt, dann wird es schon stimmen und ich handel auch danach, ohne es zu hinterfragen. Der Trainer fragt TnC, warum er ihm dann vertraut hat. TnC sagt, dass er eigentlich den **Vertrauenspunkt** an mich geben wollte, „aber nur weil TnI **attraktiv** ist, da kann sie ja auch nichts für. Und dann wäre es auch unfair für alle andern Teilnehmer\*innen gewesen“ und deshalb hat er den Punkt an den Trainer gegeben.

Durch diese Worte habe ich einen starken Lachanfall bekommen. Ich habe mich auch nicht wirklich eingekriegt. In diesen Worten liegen viele Dinge. Zum einem hätte er mir den Punkt gegeben, weil er mich attraktiv findet und nicht wirklich, weil er mir vertraut, aber er vertraut auf mein Äußeres. Das bestätigt meine These, dass **attraktive Frauen** schneller mit **Vertrauen in Verbindung** gebracht werden. Zweitens war es typisch für ihn, dass er keinen aus der Gruppe ausschließen wollte, weil es sonst unfair wäre. Und drittens hat er dadurch dem Trainer seinen einzigen Vertrauenspunkt aberkannt.

## **16. Protokoll:**

16. T-Gruppeneinheit Tag 5

Hervorhebungen: Zwillingsbeziehung

Und TnJ/TnF werden besprochen, ihre einzelnen Rollen und ihre „**Zwillingsbeziehung**“.

Sie wären nicht einzeln aufgetreten. Der Trainer sagt „TnJ und TnF wären nicht als zwei

verschiedene Personen wahrgenommen worden, sondern als „ident“. Mit ihnen wurden Metaphern wie „Pferde streicheln“ und „Rehe gucken“ verbunden worden. Bloß nicht angreifen. TnJ bellt, wenn man sie angreift und teilt aus. Am Ende der Einheit wurden TnJ und TnF voneinander getrennt betrachtet. Beide wurden sehr traurig. TnJ findet es gemein, dass die Beziehung so schlecht gemacht wird.

## 17. Protokoll

### 17. T-Gruppeneinheit Tag 6

Hervorhebungen: Zutrauen zu Männern in Kompetenz; Vertrauen zu Frauen; „Sexy“; Attraktivität;

Ich fange die Sitzung an, indem ich die Teilnehmer\*innen frage, was es Ihrer Meinung nach aus macht, dass wir einen attraktiven Trainer haben. Der Trainer guckt mich an und meint: Naja das behaupten Sie jetzt so, aber das heißt ja nicht, dass es alle so sehen.“ Ziemlich alle Teilnehmer\*innen nicken aber.

Ich beziehe auch die Erwartungshaltungen der Männer auf das Erscheinungsbild des Trainers und verknüpfe sie mit der Konkurrenzbeziehung zwischen ihnen. Ich hatte mir gedacht, das der Trainer nicht als Vorbild fungiert, aber eher eine Identifikationsfigur darstellt. „Ich möchte gerne so sein wie der Trainer“, für TnA und TnB und das z.B. TnA ihn daher auch beneidet. Ich empfinde auch manchmal das Verhalten als ein bisschen imitierend, wohin gegen TnB ihn eher unter Beweis stellt. TnA stimmt mir zu und meinte, dass es schon ein bisschen so ist, er findet viele Sachen an dem Trainer gut und hat auch viel davon aufgeschrieben, was der Trainer gesagt hat.

TnB sagt, dass er einen **attraktiven Mann** erst einmal viel **zutraue** und er seinen Vortrag zu Beginn sehr **eindrucksvoll** fand. Damit wurden dann verschiedene **Erwartungshaltungen** verknüpft, die dann in der Gruppe nicht erfüllt wurden. Das hat zu Unzufriedenheit geführt. Ich frage TnB, ob dann im Umkehrschluss einer **attraktiven Frau dann weniger zugetraut** wird. Er überlegt und meint, vielleicht schon. Ich sage, dass finde ich sehr erschreckend. TnD stimmt dem zu und überlegt, bezieht das auf mich und meint, ich könnte vielleicht einen Hosenanzug anziehen, um so eine Projektion zu erfüllen. Ich lache. Der Trainer fragt TnD, ob er sich mich wirklich im Hosenanzug vorstellen könnte. Alle lachen. Ich sage zu TnD, dass er am Vorabend, als

ich meine Brille aufgesetzt habe meinte, das sähe **sexy** aus. TnD sagt daraufhin, ja vermutlich fände ich einen Hosenanzug an dir eher sexy. Und er sagt: ich finde eigentlich ziemlich viel an dir sexy. Ich schüttel den Kopf, lache und sage: dann wäre es egal was ich genau anziehe.

Ich sage auch, dass der Trainer der einzige potenzielle Mann ist, um den man buhlen könnte, weil sich TnA und TnB direkt von der Bühne der potenziellen Sexualpartner runtergenommen haben, als sie gesagt haben, sie sind verheiratet mit schwangerer Frau zuhause. Im Übrigen sind TnC und TnD auch verheiratet. Und dass daher auch Konkurrenzbeziehungen unter den Frauen entstanden sind. Z.B. zwischen mir und TnG. Vor allem weil ich in eine Exklusivbeziehung gesetzt wurde und daher dann zunächst in keine Beziehung zum Trainer getreten bin. Der Trainer fragt mich: warum nicht? Ich sage, dass ich nicht wollte, das ich durch ein Anbiedern, was schnell missverstanden werden könnte, oder allein durch „hübsche Augen machen“ - „also dann besser kein Blickkontakt?“ eine Empfehlung bekomme. Ja, aber ich habe es ja versucht zu ändern und mit ihm in Beziehung zu treten. Aber es ist schwierig, weil sowas schnell falsch interpretiert würde, und ich dann nicht wegen meiner Kompetenz zu meinem Ziel gekommen wäre.

TnH sagt, dass sie in die Gruppe gekommen ist, weil sie den Trainer attraktiv findet und weiß, dass sie selber nicht attraktiv ist und dass es ihr deshalb nicht im Weg stehen würde. Sie findet, dass attraktive Menschen oft etwas geschenkt bekommen im Leben und dass dies unfair ist. Und sie grenzt sich ganz klar davon ab. Der Trainer sagt ihr, dass er das nicht versteht, denn er findet ihr Tattoo **attraktiv** und dass sie ein Lied von den Beatsteaks als Klingelton hat auch. Ich empfinde die ganze Situation seltsam. Möchte sie jetzt hören, doch du bist attraktiv? Es kommt so rüber, als bräuchte sie Komplimente und gleichzeitig wirkt es sehr unsicher- am liebsten würde ich sie schütteln. An sich finde ich sie sehr klug und das interessant an ihr, aber ich möchte es in der Situation nicht sagen.

Am Ende wird dem Trainer noch gesagt, dass er überhaupt nichts Persönliches preisgegeben hat und das sehr irritierend ist. Gerade im Vergleich zu der Trainerin aus unserer Tandemgruppe die sehr viel von sich und ihrem Privatleben erzählt hat, ist der

Wunsch zum Ende hin sehr deutlich zu spüren. An sich haben nur sehr wenige Teilnehmer\*innen etwas sehr persönliches in der Gruppe preisgegeben. Das passierte vielmehr im informellen Gesprächen. Das die Anfrage direkt an ihn gerichtet ist, zeigt, wie sehr sich die Teilnehmer\*innen für den Trainer interessieren.

### **8. Selbstreflexion, Fragen und eigene Rolle:**

Es wurden noch einige Wünsche an die Gruppe gerichtet, was man auch noch gerne betrachtet hätte, aber die Zeit ist um. Ich bin sehr zufrieden, als ich rausgehe. Es gab nicht wirklich einen Abschluss und es waren noch viele Dinge offen. Man hätte vermutlich noch zwei/drei Tage füllen können. Ich habe zum Schluss noch ein für mich wichtiges Thema angesprochen und es wurden oft Themen über Vertrauen und Einfluss besprochen und ich habe die Hoffnung, genug Beobachtungen für meine Masterarbeit zu haben. Ich fühle mich am Ende in meiner Rolle sehr sicher. Ich hatte **Einfluss zurückgewonnen**, ich habe das **Gruppengeschehen beieinflusst** und mich interessierende Themen zur Sprache gebracht, die von allen Teilnehmer\*innen aufgegriffen wurden. Ich hatte nicht das Gefühl, an Vertrauen verloren zu haben. Es war eine sehr intensive Zeit und durch die Beobachtung und Empfehlungsrolle eine schwierige und beanspruchende Erfahrung.

## **Zusammenfassung**

### „Vertrauen, eine dynamische Materie. Handlungspotenzial von Vertrauen in gruppendynamischen Trainingsgruppen aus einer New Materialistischen Perspektive.“

Die vorliegende Arbeit fragt nach dem Handlungspotenzial von Vertrauen in gruppendynamischen Trainingsgruppen aus einer new-materialistischen-Perspektive und umfasst ganz speziell, wie dieses genutzt werden kann. Auf theoretischer, sowie praktischer Ebene werden daher in dieser Arbeit vor dem Hintergrund der Gender Studies, Inhalte aus der Gruppendynamik mit Inhalten des New Materialismus transdisziplinär aufeinander bezogen.

Um ein Handlungspotenzial von Vertrauen wissenschaftlich behandeln zu können, muss grundlegender Sachverhalt gelöst werden: Wie kann Vertrauen gemessen werden? Der New Materialismus stellt dazu nicht nur theoretisch eine Perspektive zur Verfügung, die es ermöglicht, Vertrauen als eigene Materie zu beschreiben, sondern auch ein Instrument, um das Handlungspotenzial von Vertrauen praktisch auf seine Wirkmächtigkeit untersuchen zu können.

Für die empirische Datenerhebung werden explizit gruppendynamische Prozesse in Form einer beobachteten Trainingsgruppe der Gruppendynamik herangezogen. Die Materialisierung von Vertrauen umfasst in diesen Prozessen zum einen soziale Beziehungen und zum anderen vergeschlechtlichte Zuschreibungen, die an die Materie Vertrauen geknüpft werden, wie diese Arbeit aufzeigen wird. Diese gilt es aus einer (feministischen) new-materialistischen-Perspektive kritisch nach binären, hierarchischen Geschlechtsverhältnissen zu hinterfragen.

Das Ziel dieser Arbeit liegt darin, zu untersuchen, wie sich das Handlungspotenzial von Vertrauen in gruppendynamischen Prozessen entfalten kann, ohne dichotome geschlechtliche Vorstellungen zu reproduzieren. Die Verknüpfung des New Materialismus mit Theorien und Methoden der Gruppendynamik soll zu neuen Ansätzen führen, um weitere Forschungsmöglichkeiten eröffnen zu können und durch vermehrte Anwendung neuer Perspektiven auf die Gruppendynamik ein zeitgemäßes Update erzielen zu können.

## **Abstract**

### "Dynamic Matter // Agency of trust in group dynamic training groups from a new-materialistic-perspective"

The thesis asks for the agency of trust in groupdynamic training groups, from a new materialistic perspective, to try to understand how this agency could become more effective. On a theoretical level, as well as a practical level, groupdynamic theories and practices with new materialistic contents, based on a Gender Studies background, will be added in a transdisciplinary comprehension.

To handle agency of trust in a scientific way, it had to deal with the matter of trust. i.e. how can matter of trust be measured? The new Materialism presents a perspective, which can describe trust as its own matter on one hand and efforts an analytical instrument to verify the effectiveness of agency of trust practically on the other.

Empirical data is collected in a participating observation of a specific groupdynamical training group to support the research interest. The materialization of trust in these processes showed interpersonal components and social relationships in combination with gendered attributions. In which this was linked to the matter of trust and how this thesis will sign out. From a (feminist) new materialistic perspective this thesis scrutinizes critically embodied binary and hierarchy gendered structures. In an understanding of trust as a dynamic matter, like the thesis' title proposes, embraces the potential to create and redefine existing structures.

The aim of this thesis is to investigate how agency of trust can develop in groupdynamical processes, without reproducing dichotomy gendered attributions. The link of new Materialism to scientific theories and practices of group dynamics shall offer new approaches for research and discourse, along with it's application of new perspectives on groupdynamic concepts, opening up for modern updates.

Schlagwörter / key words:

Vertrauen, Gruppendynamik, New Materialism, Gender Studies, New feminist Materialism , Agency, Matter, Trust

