

kann man als Besitzer oder Eigentümer auch etwas mit seiner Arbeitskraft unternehmen. Bei Marx ist dies ja ein kritischer Begriff. Der Arbeitskräfteeigentümer muss aus seiner Arbeitskraft etwas machen. Die Faustformel, „Wer immer strebend sich bemüht, den können wir erlösen“, gehört in diesen Zusammenhang. Nebenbei gesagt, stimmt die Formel eher selten.

Eine andere Seite des gegenwärtigen Menschenbildes verdeutlicht die Vorstellung des allseitig verfügbaren Menschen. Der allseitig verfügbare Mensch vergisst seinen Eigensinn und passt sich permanent im Sinne der Verwertbarkeit an den Markt an. Dieses Menschenbild dringt immer stärker in die Schul- und Universitätsbildung ein. Der Bologna-Prozess ist – bei allen wahrnehmbaren Brüchen – auf einen Menschtyp dieser Art gerichtet. Natürlich gibt es in diesem Prozess Konflikte, die es letztendlich ermöglichen, von der Linie abzuweichen, aber im wesentlichen ist der außengeleitete Mensch Ziel der Erziehung und Bildung. Im Grunde ist es ein Kunde – der Student als Kunde – der hier produziert werden soll. Am Ende entsteht der leistungsbeusste Mitläufer und nicht mehr der politische Mensch.

Aber die dritte Ebene des Menschbildes ist auch noch da. Sie zeigt sich im Kampf um Autonomie und um die Erweiterung der Autonomiefähigkeit des Menschen. Menschen sind nicht autonom. Aber wenn man ihre Autonomiefähigkeit nicht unterstellt, kann man eigentlich keine Prozesse einleiten, in denen so etwas wie ein innengeleiteter Mensch sich bewegen könnte. Ich glaube, dass diese dritte Komponente in Hinsicht auf ihre Bedeutung ebenfalls im Wachsen begriffen ist. Wir bewegen uns in der Tradition von Kant, in der Aufklärung als Ausgang aus der selbst verschuldeten Unmündigkeit gefasst ist. „Habe Mut, dich deines eigenen Verstandes ohne Anleitung eines anderen zu bedienen – sapere aude!“ In diesem Rahmen spielen viele Elemente der Selbstaufklärung, des freien Blicks auf das Ich, eine wichtige Rolle. Supervision kann gewissermaßen den Möglichkeitssinn sichtbar machen. Es gibt keine kausal festgelegten Strukturen, in denen der Mensch nicht anders handeln kann, als es die Tatsachenmenschen festlegen. Das ist eigentlich das, was letztes Ziel von Bildung und Erziehung ist: eine Persönlichkeitsbildung im Sinne von Würde, die – wie Kant sagt – keinen Preis hat.

Vielen Dank.

Anschrift des Autors:

Prof. Dr. Dr. Oskar Negt, Podbielskistraße 31, 30163 Hannover.

Sabine Benninghoff

Die Reflexion supervisorischer Prozesse anhand sozialwissenschaftlicher Theorien

Zusammenfassung

Als Supervisorinnen i.A. (FiS) und gleichzeitig Masterstudierende für Supervision und Beratung der Uni Bielefeld ist es unsere offizielle Aufgabenstellung und zugleich persönliche Herausforderung, unsere ersten praktischen Berufserfahrungen mit Hilfe wissenschaftlicher Theorien zu belegen. Im folgenden Artikel geht es um humanwissenschaftliche Aspekte als erweiterte Perspektive in der praktischen Arbeit und supervisorischen Reflexion. In Anlehnung an die Bindungstheorie und die Anerkennungstheorie kann ein differenzierteres Verstehen der Verhaltensmuster und Beziehungsdynamiken der Supervisorin im ersten Teil des Artikels entstehen. Durch die Analyse familiärer und beruflicher Sozialisationsprozesse und verschiedener Aspekte zum „Unternehmerischen Selbst“ wird die Zerrissenheit zwischen Beruf und Familie einer berufstätigen Frau deutlicher. In beiden Fällen wurde versucht, die beschriebenen Theorien nicht als Schablonen auf die Arbeit zu legen, sondern die konkrete Praxissituation auf dem theoretischen Hintergrund zu erarbeiten und darüber bei der Suche um das Verstehen komplexer Zusammenhänge von beruflichen Konfliktsituationen unterschiedliche Blickrichtungen zu verfolgen.

Die Auseinandersetzung mit sozialwissenschaftlichen Theorien und unterschiedlichen wissenschaftlichen Ansätzen hat mir sehr geholfen, reflexive Bezüge in meinen Supervisionsprozessen zu erstellen und einen neuen Weg zum hermeneutischen Verständnis in der Supervision, sowohl als Supervisorin als auch in meiner noch neuen Rolle als Supervisorin (i.A.), zu erkennen. Gleichzeitig merke ich, dass mir durch das Erarbeiten dieser wissenschaftlichen Theorien am Anfang meiner neuen Identitätsfindung oder auch neuen beruflichen Sozialisation eine Erschütterung in Form von Unsicherheit bezüglich des Fremden begegnet.

Mit dem zentralen Thema, Beratung sei eine trivialisierte Form von Therapie, haben sich Beratungswissenschaftler unterschiedlicher Disziplinen im Arbeitsfeld Beratung seit den 1970er Jahren beschäftigt. Auch für die Supervision vertritt Gaertner (1995) die These, dass diese vor allem durch den Psychoboom in den 1970er Jahren, das heißt durch die Konjunktur der Humanistischen Psychologie zu einer trivialen Form der Beratung geworden sei. Genährt wird diese Diskussion von der Trivialisierung durch den Vorwurf, dass Diagnosen und Verstehenszugänge in der Beratung und Supervision sich zunehmend auf die Wissensbestände der Psychologie und der Psychopathologie reduzieren. Da ich selbst in einem beruflichen Feld

Beratung anbieten möchte, in dem Supervision eine noch unbekannt Disziplin ist und erst ein Bewusstsein dafür geschaffen werden muss, ist es für mich persönlich darüber hinaus wichtig, mir klarer in der Definition – was ist/kann Supervision – zu werden. Dazu gehört für mich einerseits, die Schnittstellen zu angrenzenden Disziplinen zu erkennen und mir gleichzeitig theoretisches Grundwissen der Bezugswissenschaften anzueignen, um mir anhand dieser Erkenntnisse, ein eigenes Verständnis für Supervision aufzubauen, sowie meine persönliche supervisorische Haltung weiter zu entwickeln und zu internalisieren.

Im Folgenden werde ich deshalb ausgewählte sozialwissenschaftliche Theorien in Bezug auf mein Verständnis von meiner zukünftigen Supervisionsrolle reflektieren. Diesem Beitrag liegt die gekürzte Bearbeitung eines Studienbriefs im Rahmen meiner Ausbildung zur Master-Supervisorin zu Grunde. Aus datenschutzrechtlichen Gründen sind alle Personen in diesem Essay anonymisiert.

Die Bedeutung der Bindungstheorie für Supervision und Beratung

Die Bindungstheorie hat zum Ziel, sich mit den Auswirkungen früher Kindheits-erfahrungen mit engen Bezugspersonen auf die spätere Persönlichkeit eines Menschen zu befassen. John Bowlby bezeichnet diese Bezugsperson als die primäre Bindungsfigur, allerdings können auch zwei oder drei andere Bindungspersonen vom Kind gewählt werden, z. B. neben der Mutter auch der Vater, Geschwister und auch nicht verwandte Personen (Rohnke 2010).

Die Bindungstheorie besitzt Berührungspunkte mit der Psychoanalyse, mit der sie die Auffassung teilt, dass frühkindliche Erlebnisse ein Schlüssel zur Erklärung der gesamten weiteren Entwicklung eines Menschen sind (Heeren/Glaser 2008). Gleichzeitig grenzte Bowlby sich klar von der triebtheoretischen Vorstellung der Psychoanalyse (Freud) ab, da er keine Zusammenhänge zwischen Nahrungsaufnahme des Kindes und einer oralen Lust beobachten konnte. Seine zweite wichtige Unterscheidung zur Psychoanalyse ist, dass er unabhängig vom Sexualtrieb dem Menschen einen eigenständigen Bindungsmodus, eine Bindungsneigung zuspricht (vgl. Kunstmann 2010, S.37). Die Bindungstheorie nimmt an, dass die Entwicklung einer sicheren Bindung zwischen einem Kleinkind und dessen primärer Bezugsperson in der Kindheit die Grundlage für die Fähigkeit ist, stabile und intime soziale Beziehungen im Erwachsenenalter aufrecht zu erhalten. (Heeren/Glaser 2008)

In den empirischen Untersuchungen, die zur Erstellung dieser Theorie führten, wurde das Verhalten von Säuglingen und intensiv die ersten Jahre ihrer Erziehung und Entwicklung beobachtet und analysiert. Eine Zeit also, die Anfänge des Lebens, die für die meisten Menschen im Dunkeln liegt. Erlebnisse, die wir als Kinder noch nicht mit Worten beschreiben konnten, sind für uns als Erwachsene nicht mehr „abrufbar“, stellte der Gedächtnisforscher und Neurowissenschaftler Hans Markowitsch fest. Erst wenn wir die Muttersprache nahezu beherrschen, fängt das autobiografische Gedächtnis, in dem wir persönliche Erlebnisse aufbewahren, an

zu funktionieren (Markowitsch 2002). Es ist das autobiografische Gedächtnis, das den Menschen zum Menschen macht. Es handelt sich um das Vermögen, „Ich“ sagen zu können und damit eine einzigartige Person zu meinen, die eine besondere Lebensgeschichte, eine bewusste Gegenwart und eine erwartbare Zukunft hat (Markowitsch/Welzer 2006). Machen wir uns also bewusst, dass nach wissenschaftlichem Erkenntnisstand der Bindungstheorie nach Bowlby der Säugling das angeborene Bedürfnis hat, enge, von intensiven Gefühlen getragene Beziehungen zu anderen zu entwickeln. „Das Bedürfnis enge, emotionale Beziehungen einzugehen besteht bereits beim Neugeborenen und bleibt bis zum Erwachsenenalter und hohen Alter bestehen.“ (Bowlby 1997, S.21). Unser Bindungsverhalten entwickelt und manifestiert sich also in den ersten Lebensmonaten und prägt lebenslang unsere Fähigkeit, Beziehungen einzugehen.

Subjektiv erfahrbare menschliche Qualitäten wie Einmaligkeit der Identität, Selbstbestimmung, Liebesfähigkeit, emotionale Intelligenz, Kreativität, Konfliktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und damit die Fähigkeit zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortlichkeit reifen ausschließlich im Raum gesunder, sicherer Bindungen. Die daraus resultierende Zufriedenheit und Sinnerfahrung in Liebe und Arbeit (Sigmund Freud) korreliert mit körperlicher und psychischer Gesundheit (ABT 2005).

In der Supervision, in der es oft um Kontaktverhalten und die Form der Beziehung zu Kollegen, Vorgesetzten als Teamleiter oder mit Klienten und Patienten geht, kann es ein Zugang zu der Thematik sein, auf die Grundlagen des eigenen Bindungsverhaltens zu schauen. Gleichzeitig liegen genau diese Grundlagen in einer biografischen Dunkelzone und sind oft nicht abrufbar. Die Objektivität dieser Erinnerungen wird durch Erzählungen, Fotos, das Auslassen oder Verschönern mancher Erlebnisse eingeschränkt und fraglich. Lediglich Erinnerungen, die auf starken Emotionen beruhen, sind sehr präsent. Insgesamt ist die eigene Wahrnehmung als subjektiver Faktor nur schwer greifbar und nicht einfach, in eine supervisorische Arbeit zu integrieren.

Frau W., Ende 40, Laborleiterin in der Pharmabranche, berichtet immer wieder von Konflikten mit Kollegen und Kolleginnen. Sie ist zuständig für ein Team bestehend aus LaborantInnen, wissenschaftlichen MitarbeiterInnen aus verschiedensten naturwissenschaftlichen Bereichen und Verwaltungspersonal. Neben ihren hauptberuflichen Aufgaben gehört sie auch dem Betriebsrat an. In ihrem Beruf ist sie engagiert und zuverlässig. Sie selbst beschreibt sich als offen, zielstrebig, interessiert und als „Macherin“, die gerne die Dinge in die Hand nimmt, statt lange „um den heißen Brei zu diskutieren“. Von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen fühlt sie sich grundsätzlich geschätzt. Bemerkungen wie „bevor ich denen das lang und breit erklärt habe, habe ich es schneller selbst gemacht und dann weiß ich auch, dass es richtig ist“, vermitteln allerdings den Eindruck, dass der Kontakt zu ihnen oft vermieden wird und Zusammenarbeit schwierig ist.

Als sie auf Nachfrage ihr privates Umfeld beschreiben soll fällt auf, dass sie Hobbys und alte Freunde, nicht aber ihre Familie erwähnt. Auf soziale Kontakte außerhalb des beruflichen Feldes, so erklärt sie, lege sie keinen großen Wert, da sie im Beruf genügend Kontakt habe. Über ihre Eltern spricht Frau W. wohlwollend, höflich aber ohne viele Emotionen. Ihre Kindheit beschreibt sie als „normal“. Sie sei von ihren Eltern unterstützt, gefördert und gefordert worden in den Belangen, die sie für richtig hielten. Frau W. betont, dass es ihr sehr wichtig ist, hohe Leistung zu erbringen und sie sich ärgert, wenn andere ihren Anforderungen nicht entsprechen und es dadurch immer wieder zu Konflikten kommt. Während einer Fallbesprechung erwähnt Frau W. beiläufig, dass sie ihr erstes Lebensjahr bei Pflegeeltern verbracht hat.

Nach der Bindungstheorie nach Bowlby/Ainsworth prägt die Qualität der Eltern-Kind-Beziehung des ersten Lebensjahrs das Bindungsverhalten und die Interaktion im Erwachsenenalter. Direkte und angemessene Reaktionen der Eltern auf die Äußerungen und Bedürfnisse des Kindes helfen diesem, sichere Bindungen aufzubauen. Kinder, die eine verlässliche, verständnisvolle und emotionale Unterstützung in Situationen erhalten, in denen sie sich bedroht fühlen oder Kummer haben wie beispielsweise bei der Trennung von den Bezugspersonen, können ein positives Selbstbild und Vertrauen in die soziale Umwelt entwickeln. Fehlende emotionale Unterstützung, mangelnder Rückhalt und emotionale Zurückhaltung können dagegen dazu führen, dass ein Kind sich dauerhaft emotional von seiner Umwelt distanziert und das Bedürfnis nach Kontakt, Zuwendung und Nähe unterdrückt (Capuno 2004). Kinder, die keine Sicherheit in Bezug auf die Verfügbarkeit ihrer Bindungsperson aufbauen können, versuchen drohenden Zurückweisungen durch Beziehungsvermeidung zu entgehen.

Frau W. ist oft unzufrieden mit den Arbeitsleistungen ihrer Kollegen und Kolleginnen und es fällt ihr schwer, in diesen Situationen ein empathisches Gefühl für ihr Gegenüber zu entwickeln. Es lässt sich vermuten, dass die frühe Trennung von den primären Bindungspersonen und die emotionale Qualität dieser frühen Bindungen dazu geführt haben, dass Frau W. wenig Vertrauen in die Beziehungen zu Kollegen und Kolleginnen zeigt und sich ungern auf sie verlässt.

Bindungstheoretiker unterscheiden zwischen vier unterschiedlichen Bindungsqualitäten: Sichere, unsicher-vermeidende, unsicher-ambivalente, unsicher-desorganisierte Bindung. Das Muster der zunehmenden emotionalen Selbstgenügsamkeit fügt sich hier zum Typus der unsicher-vermeidenden Bindung. Im unsicher-vermeidenden Modell ist die Bindungsperson als zurückweisend abgebildet. Um weitere Zurückweisung zu vermeiden, wurde die Strategie entwickelt, die eigenen Bindungsbedürfnisse zu unterdrücken. Dieses Modell ist damit im Gegensatz zum sicheren Modell realitätsferner, was dazu führt, dass es eher starr bleibt und neue Bindungserfahrungen nicht so flexibel integriert werden können. Personen mit diesem Modell haben eine distanzierende Haltung gegenüber allen Formen von Bindungsbedürfnissen und leugnen häufig den Einfluss von engen Beziehungen auf

ihre Entwicklung. Sie betonen dagegen Stärke, Leistung und Unabhängigkeit. (vgl. Gloger-Tippelt 2001, S.114).

Das Erleben in der Kindheit, Anerkennung und Liebe in Form von positiven Sanktionen für erbrachte Leistungen zu erhalten könnte der Auslöser für Frau W.s Aktionismus und die übersteigerte Suche nach Anerkennung sein und eine Erklärung für ihren Perfektionismus und die hohen Erwartungshaltungen und Leistungsanforderungen gegenüber anderen. Gleichzeitig scheint sie immer wieder zu erleben, dass Anpassung und Leistung keine ausreichenden Garantien für gute Beziehungen sind. Kollegen reagieren häufig nicht mit der von ihr erwarteten Anerkennung oder „Gegenleistung“, worauf Frau W. eher mit Aktionismus antwortet, als dass sie ihre Enttäuschung oder den Konflikt anspricht.

Die Bedeutung der Anerkennungstheorie für Supervision und Beratung

Ein weiterer Verstehenszugang ist für mich mit der Anerkennungstheorie von Axel Honneth gegeben. Er nimmt zunächst die hegelianische Überzeugung auf, dass menschliche Identität sich im Kern im Rahmen eines Kampfes um Anerkennung begründet, der sowohl Konflikte als auch ihre Lösung durch Kommunikation umfasst (Gröning, 2010). Hegel hielt fest, damit Menschen überhaupt interagieren können, müssen sie sich anerkennen und erwarten, dass sie mit ihrer Kommunikation Konsens herstellen. Die Subjekte sind zwar verschieden und entgegengesetzt, ihr Zusammenhalt wird aber durch intersubjektive Anerkennung konstruiert. Honneth drückt es so aus, dass in dem Maße, in dem ein Mensch sich in bestimmten Fähigkeiten und Eigenarten durch einen anderen Menschen anerkannt weiß und darin mit ihm versöhnt ist, lerne er auch zugleich Teile seiner unverwechselbaren Identität kennen und sei somit dem anderen wieder als etwas Besonderes entgegengesetzt. In der wechselseitigen Anerkennung erführen die Individuen ihre Identität (S. 90-91).

Die soziale Identität einer Person wird zudem als ein relationales Beziehungs- und wechselseitiges Anerkennungsverhältnis verstanden, das in je besondere historische, biografische und sozialstrukturelle Kontexte „verstrickt“ ist, die sich ihrerseits in permanenten Prozessen der Transformation befinden. Unter derart prekären, aber auch lernförderlich gestaltbaren Bedingungen wird soziale Identität „teilweise von der Anerkennung und Nicht-Anerkennung, oft auch von der Verkennung durch andere geprägt. So kann es sein, dass ein Mensch oder eine Gruppe von Menschen wirklichen Schaden nehmen, eine wirkliche Deformation erleiden kann, wenn die Umgebung oder die Gesellschaft ein einschränkendes, herabwürdigendes und verächtliches Bild ihrer selbst zurückspiegelt. Nicht-Anerkennung oder Verkennung kann Leiden verursachen, kann eine Form von Unterdrückung sein, kann den anderen in ein falsches, deformiertes Dasein einschließen.“ (Taylor 1993, Mörchen/Tolksdorf 2009).

Dies bringt mich gedanklich zu Frau M., die seit einem halben Jahr zu mir zur Supervision kommt. Frau M. arbeitet als Juristin in einer Behörde. Sie ist 40 Jahre alt, verheiratet, hat zwei Kinder im Kindergarten- bzw. Grundschulalter und steht am Anfang einer weiteren Schwangerschaft. Thema der Supervision ist ihre berufliche Perspektive. Konkret beschäftigt sie zunächst ein anstehendes Gespräch mit ihren Vorgesetzten, in dessen Verlauf sie diese über ihre Schwangerschaft informieren und über ihre Vertragsverlängerung sprechen möchte. Zudem erwähnt sie eine eigene Unzufriedenheit innerhalb des Unternehmens bzw. ihrer Rollenfindung innerhalb des Unternehmens. Als ganz grundsätzliches und langjähriges Problem sieht sie eine fehlende Balance in ihrem Leben, durch die Doppelbelastung Familie und Beruf.

Im Laufe des Kontraktgesprächs, unserem ersten Treffen, hatte ich den Eindruck, dass die Themen von Frau M. stärker im persönlichen als im beruflichen Kontext liegen und dort eine sichtlich bedrückende Schwere für sie haben. Sie wirkt recht klar und distanziert, wenn sie über ihre Situation im Beruf redet, wogegen diese Klarheit schwindet, wenn es um ihre Rolle als Mutter und Hausfrau geht. In diesen Momenten ist sie in ihren Gefühlen und Äußerungen sehr ambivalent. Auf der einen Seite wirkt sie sehr hart – in Worten sowie in ihrer Mimik – und trivialisiert diese Rolle aufs Äußerste. Im nächsten Augenblick steigen ihr spontan Tränen in die Augen. Anfangs war ich durch diese rigorose Ablehnung der Mutterrolle irritiert, in manchen Szenen konnte ich eigenen Ärger darüber in mir spüren. Erst in ihrer offensichtlichen Ambivalenz konnte ich ein Ringen um Rollen und Anerkennung erkennen und einen Zugang zu den dahinter befindlichen Themen finden (vgl. dazu auch Dierks 2005).

Frau M. hatte nach ihrem Studium eine Stelle als Richterin im Osten Deutschlands angenommen. Als sie von diesem Abschnitt ihres Lebens erzählt, strahlen ihre Augen. Es scheint für sie nicht nur beruflich, sondern in ihrem sozialen Umfeld eine sehr erfüllte Zeit gewesen zu sein. Ihren Worten ist zu entnehmen, dass sie während dieser Zeit für ihre Leistungen soziale Wertschätzung bekommen und empfunden hat. Sie erwähnt, dass ihr der Status, der mit der gesellschaftlichen Rolle als Richterin verbunden war, sehr gut gefallen und getan hätte. Zu der Zeit lebte sie in einer Fernbeziehung mit ihrem heutigen Mann, die sie erst aufgaben, als sie schwanger wurde und damit ihre Stelle und die Stadt verließ, um zu ihrem Mann zu ziehen. Der Verlust dieser Position war zu der Zeit verbunden mit dem Verlust des beruflichen Status und aus dieser Perspektive wurde die Mutterschaft als sozialer Abstieg empfunden.

Martin Kohli, Wissenschaftler in der Erwachsenensozialisation, macht darauf aufmerksam, dass die Statuspassage des Eintritts wie des Austritts aus dem Berufsleben als Krise codiert wird (vgl. Gröning 2010, S. 26). Er bezieht diese Aussage auf den Austritt im Pensionsalter. Meiner Ansicht nach wird in dieser Passage vernachlässigt, dass für die Frau auch der Ausstieg aus dem Berufsleben bedingt durch die Schwangerschaft bzw. Elternzeit eine Krise im beruflichen Lebenslauf bedeutet. In

den meisten Fällen bedeutet diese Zeit für die Frau einen „Karriereknick“ bis hin zum vollständigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben bzw. der Institution.

War die Rolle der Frau einer heute 70-Jährigen gesellschaftlich vorgeformt und als Reproduktionsarbeit institutionalisiert, hat sich diese im Laufe der letzten Jahrzehnte nahezu umgekehrt. Der erste Familienminister der Bundesrepublik, Franz Josef Wuermeling (amtierend von 1953 bis 1962) definierte die Anforderungen an die Frau wie folgt: „Der Frau sei die Aufgabe der Selbsthingabe und Selbstverleugnung zugewiesen, ein Dienst an höheren Zielen, Fürsorge für Mann und Kinder.“ (vgl. Gröning 2010, S.31). Dementsprechend wurde auch Gleichberechtigung verstanden: als Prinzip der Demokratie abstrakt und grundsätzlich bejaht, aber entschieden zurückgewiesen, wo immer sich damit ein Anspruch verband, die bestehenden Geschlechterordnung zu verändern (Beck-Gernsheim 2008).

Heute scheint der Fokus der gesellschaftlich definierten Anforderungen an die Frau ebenfalls in der Selbstaufgabe und Selbsthingabe zu liegen. Allerdings ist es nicht mehr standesgemäß, die Rolle der aufopfernden Mutter einzunehmen, sondern ihr wird die Rolle der Managerin ihres Selbst und ihres Lebens zugesprochen. Die Sozialwissenschaftlerin Marianne Dierks hat 2005 zu diesem Phänomen der Unbewusstmachung der Mutterrolle im Bewusstsein vor allem von hochqualifizierten berufstätigen Frauen promoviert und darin ein neues biografisches Muster erkannt. Beruf und Familie vor allem im Bereich hochqualifizierter Führungsaufgaben zu vereinbaren, führe, nicht mehr dazu, dass Frauen aus dem Beruf ausstiegen, sondern dass sie versuchten, den Konflikt zu lösen, indem sie Hausarbeit und Kindererziehung bagatellisierten und aus ihrem Bewusstsein abspalteten (vgl. Gröning 2010, S.33).

Frau M. befürchtet, dass ihre Lebensform – Berufstätigkeit mit Kindern – (im Sinne der Anerkennungstheorie) nicht wertgeschätzt wird. Die individuelle Möglichkeit, die Frau M. wählt, um mit dem Anerkennungs-Konflikt in Bezug auf ihre Lebensform umzugehen ist, dass sie die Bedeutung ihrer Lebensform in ihrem Bewusstsein verändert. Sie trivialisiert (der Gesellschaft gegenüber) etwas, was ihr – nimmt man ihre Tränen hinzu – persönlich viel bedeutet: ihre Kinder, die Familie.

Die Anerkennungstheorie von Honneth verweist jedoch gerade in Bezug auf die soziale Anerkennung auf eine andere Möglichkeit mit dem Konflikt einer nicht anerkannten Lebensform umzugehen. Honneth erklärt den Konflikt wie folgt: Leistungen zu erbringen und in Bezügen zu leben, die von der Gesellschaft und ihren Mitgliedern als wertvoll anerkannt werden, fördert eine praktische Selbstbeziehung, die er Selbstwertgefühl und Selbstschätzung nennt und die zusammen mit Selbstvertrauen und Selbstachtung den drei Anerkennungsmustern emotionale Zustimmung, Rechtllichkeit und Wertschätzung entspricht (vgl. Honneth 1994, S.91). Die Wertschätzung für eine Lebensform drückt sich durch Solidarität aus, die Geringschätzung einer Lebensform durch Entsolidarisierung und Beschämung. Diese Erfahrung machen viele Frauen in dieser Lebensphase. Auch das Unbehagen, das Frau M. vor dem anstehenden Gespräch mit ihrem Vorgesetzten beschreibt, lässt

vermuten, dass sie offensichtlich erwartet, dass sich diese Erfahrung bzw. Ängste bestätigen könnten.

In modernen Gesellschaften finden nach Honneth immerzu Anerkennungskämpfe um den Wert bestimmter Lebensformen statt. Wie erfolgreich diese sind, hängt vom Ausmaß der Solidarität und von der „moralischen Grammatik“ (Honneth 1994) eines Konfliktes ab, also inwieweit eine Lebensform und Lebenssituation als ungleich empfinden wird.

Mit der Geburt der Kinder wurde Frau M. für ihre Arbeitgeber in ihrer Verfügbarkeit immer eingeschränkter und wurde dadurch immer stärker an den Rand der Berufshierarchie abgedrängt (vgl. Beck-Gernsheim 2008). In der Supervision kann sich Frau M. über ihre ambivalenten Gefühle bezüglich dem Anspruch nach beruflicher Anerkennung und sozialem Status und dem Wunsch nach Familie klarer werden. Über die Reflexion ihrer Lebenssituation und ihrer persönlichen Vorstellungen und Ziele will sie versuchen sich mit der neuen Situation nach der Geburt des dritten Kindes auseinander zu setzen. Ob zu dem Zeitpunkt das Konzept ihrer Lebensform für sie Karriere oder Familie oder wie in den letzten Jahren „Doing Family“ bedeutet, versucht sie so affektfrei zu entscheiden, auch, um im Gespräch mit Ihren Arbeitgebern und der Familie einen klaren Standpunkt einnehmen zu können.

Das unternehmerische Selbst

Soziologen, die sich wissenschaftlich mit dem Thema „Erwachsenensozialisation“ auseinandersetzen, haben den Begriff des „unternehmerischen Selbst“ als gesellschaftliches Leitbild und Inbegriff der Anerkennung formuliert. Schon in den 1960er Jahren existierte in Bezug auf Stabilität und Reife im Habitus des Erwachsenen die Idee des lebenslangen Lernens und der lebenslangen Bildung. Die „Reife“ des Erwachsenen sei keineswegs naturhaft, sondern sozial hergestellt, so Kohli (vgl. Gröning 2010, S. 26), und hänge vor allem mit der Zeitstruktur des Lebenslaufs zusammen. Verschiedene Faktoren, wie z. B. Modernisierung, der demographische Wandel, der technologische Fortschritt und verschiedene andere Aspekte zeichnen sich in der Gesellschaft durch veränderte Lebenslaufstrukturen ab. Stellte man sich in den 1980er Jahren noch der Anforderung „Architekt seines eigenen Lebens zu sein“ (Ulrich Beck), so ist heute die Steigerung, „das unternehmerische Selbst“ gefragt und zum Leitbild für Erwerbstätige, vor allem ambitionierte Erwerbstätige geworden. Andrea Bührmann spricht davon, dass sich dieser Begriff nicht nur auf die Erwerbstätigkeit bzw. den Betrieb beziehe, sondern sich auf die gesamte Lebensführung erstreckt. „Handle unternehmerisch und stelle deine gesamte Lebensführung auf unternehmerisches Handeln um.“ (Gröning 2010, S.29). Die Soziologie des Lebenslaufes hat für diese Herausforderungen bisher Begriffe wie Retraditionalisierung geprägt, um aufzuzeigen, dass diese Entwicklung zumeist auf Kosten der Frauen und mit Rückgriff auf traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung gelöst werde (Dierks 2008).

Frau M. berichtet, dass sie in den zwei Jahren ihres Zeitvertrages noch nicht einen Tag krank gewesen sei. Sie hat dem Arbeitgeber also keinerlei Anzeichen gegeben, dass sie durch die Mutterrolle nicht hundertprozentig und zu jeder Zeit einsetzbar wäre. Sie berichtet, dass sie als einzige Frau im Juristenteam immer das Gefühl habe, sich stärker beweisen zu müssen als ihr männlicher Kollege auf gleicher Hierarchieebene.

Aber nicht nur in ihrem Berufsleben, auch im Familienleben scheint die Gleichberechtigung in der Umsetzung schwierig zu sein. Sie berichtet, dass zweifelsfrei sie es sei, die bei Terminkollisionen Lösungen und Alternativen suchen würde. So eröffnete sie mir bei unserer letzten Sitzung, dass sie unsere Termine erst mal aussetzen müsse, da ihr Mann momentan beruflich sehr eingespannt und nicht mehr in der Lage sei, ihr die zwei Abende im Monat „frei“ zu halten. Die (supervisorischen) „Treffen“ seien für sie „Luxus“ und darauf müsse sie jetzt, in einer Zeit, die für die Familie sehr anstrengend sei, erst mal verzichten.

In der Identifikation mit meiner Supervisorin kann ich mich in manche ihrer Denk- und Verhaltensweise einfühlen. Ich verbinde damit ein rollenspezifisches Verhalten, das mir in der Phase der primären Sozialisation vermittelt wurde. Dieses Bewusstsein beruht auf der damals klassischen und traditionellen Rollenverteilung. Die Mutter war für Familie und Kinder da und stärkte dem Mann den Rücken, um den „Ernährer“ und seine berufliche „Karriere“ zu unterstützen und damit den Erhalt der Familie zu gewährleisten. Erlebt und empfindet man als Kind dieses Familienkonzept als stimmig und funktionierend, kann daraus ein eigenes Verhaltensmuster entwickelt und verinnerlicht werden, das sich als Erwachsener schnell reaktivieren lässt.

Diese Gegenübertragung wird mir im Kontakt mit Supervisorinnen wie Frau M. sehr bewusst. Bei Frau M. kann man neben dieser traditionellen Verhaltensweise, Abwehr in Form von affektivem Verhalten erkennen. Diese Abwehr vermittelt sie durch verbale Äußerungen über ihre Rolle als Mutter und Hausfrau, die sie stark banalisiert, trivialisiert und dadurch entwertet. Ihre Äußerungen wirken wie die einer Person, die sich tief entwürdigt fühlt. Das Gespräch mit ihren Vorgesetzten, in dem sie ihre Schwangerschaft bekannt gab, zögerte sie lange Zeit hinaus und hatte große Bedenken ob der Reaktionen. „Mein Chef wird bestimmt enttäuscht von mir sein.“ (Frau M.).

Kinderwünsche und generative Verantwortung sind in den vielen Erwerbssphären Tabuthemen. Frauen sollen die Mutterschaft so unauffällig und so effizient wie möglich organisieren. Reproduktionsarbeit hat sich dahingehend verändert, dass sie dauernd nebenher läuft und rund um das Erwerbsleben organisiert werden muss. Marianne Dierks untersucht in ihrer qualitativen Studie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf u.a. hoch qualifizierte Frauen und zeigt auf, „dass Frauen als Führungskräfte dazu neigten, für den Fall, dass sie überhaupt Kinder haben, so zu tun, als erzögen, organisierten und reproduzierten sich diese Kinder quasi von selbst“ (Gröning 2010, S.33).

„Obwohl die Anforderungen an die Erziehungsarbeit in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen sind, und die Bedeutung der Eltern-Kind-Beziehung bzw. -Interaktion für das Gelingen der kindlichen Entwicklung wissenschaftlich herausgearbeitet wurde, wird die unmittelbare private pädagogische Alltagsarbeit von den Akteurinnen trivialisiert oder unerwähnt gelassen – offenbar sind diese Tätigkeit im Bewusstsein der qualifizierten Frauen entwertet und zur Banalität geworden.“ (Dierks 2008, S. 69)

Unternehmerisches Selbst oder generative Verantwortung? Was passiert da unter dem Deckmantel der Verschwiegenheit? Kann eine Frau dem Spagat zwischen den Erwartungen an ein „unternehmerisches Selbst“ und denen einer Mutter, die ihrem Kind eine sichere Basis als Voraussetzung für ein „gesundes“ lebenslanges Bindungsverhalten bieten soll, gerecht werden? Sind die Voraussetzungen für die Erfüllung dieser komplexen Aufgabe gegeben und besteht auch nur rein theoretisch die Möglichkeit, dass eine Frau es schaffen kann, dem allen gewachsen zu sein bzw. zu entsprechen? Das „unternehmerische Selbst“ ist Unisex. Die Definition bzw. die Voraussetzungen zur erfolgreichen Erfüllung dieser Anforderung bzw. Erwartung sind allerdings allein durch eine natürliche, geschlechterspezifische Tatsache grundsätzlich unterschiedlich. Es gibt also bei dieser Entwicklung einen entscheidenden Faktor, der einer Chancengleichheit, die in modernen Gesellschaften das Recht auf eine gerechte Verteilung von Zugangs- und Lebenschancen bezeichnet, entgegensteht. Gleichzeitig braucht es zur Erhaltung unserer Gesellschaft Menschen, die Verantwortung für die Reproduktionsarbeit übernehmen. Anstatt dies aber gesellschaftlich transparent zu behandeln, wird das Problem als privates definiert (vgl. Gröning 2010, S.32) und Frauen dadurch offensichtlich in eine Ecke unserer Gesellschaft gedrängt.

Frau M. fiel es schwer, ihren Vorgesetzten von ihrer Schwangerschaft zu berichten. In ihren Bedenken schwangen Angst und Scham mit. Diese Angst hatte etwas Normatives; Angst, zu enttäuschen, nicht mehr den Anforderung an die Rolle gerecht zu werden. Angst, die vielleicht schon da ein Vorläufer für die Angst war, die mit dem Verlassen des vertrauten Gebietes und dem erneuten Wechsel ihrer Rolle zu tun hatte.

Das Gespräch, das sie suchte und eröffnete, war, wie sie es im Nachhinein beschrieb, ein Informationsaustausch. Die Gegenseite reagierte „überrascht“, was sie nur mit „(...)aber das war ja zu erwarten.“ honorierte. Frau M. beschreibt ihre beiden Vorgesetzten als eher konservative Juristen. Ihr Chef, dessen Erwartungen sie ihrer Meinung nach nicht erfüllte, hat nur noch wenige Jahre bis zu seiner Pensionierung. Ihr direkter Vorgesetzter, etwas älter als sie, hat selbst keine Familie. Es ist also davon auszugehen, dass beide Männer wenige direkte Berührungspunkte mit der Rolle der modernen erwerbstätigen Frau und Mutter haben und Frau M. von daher keinen „Vertrauensvorschuss“ in Form von Anerkennung über die komplexe und vielschichtige Aufgabe und Rolle erhalten kann. Aus Sicht der Institution ist die Schwangerschaft von Frau M. erst einmal ein „Störfall (Kind)“ (Beck-Gerns-

heim 2008). Sie bedeutet den Ausfall ihrer Arbeitskraft und folglich Mehrarbeit, was unvorhergesehene Umstrukturierungen erzwingt. Die ihrem Team angehörige Sekretärin, selbst Mutter, war dagegen weniger überrascht. Sie freute sich über die schöne Nachricht. Als Frau und selbst Mutter gibt es zwischen den beiden Kolleginnen diesbezüglich ein verbindendes Element über den Job hinaus, was gegenseitige Anerkennung und das Verständnis für einander zulässt. Wie kommt es, dass es Frauen im beruflichen Kontext so schwer fällt, sich über die Nachricht einer Schwangerschaft offen zu freuen und die Geburt eines Kindes als großes Glück zu formulieren? Nicht die Freude und Anerkennung der Kollegin war für Frau M. entscheidend. In der Verkenntung bzw. Nichtanerkennung der beiden Vorgesetzten sah sie sich in ihrem Gefühl „zu enttäuschen“ bestätigt. Als sie in der Supervision von dieser Szene berichtete, sah ich eine Frau vor mir, die sich in ihrem Handeln gedemütigt fühlte. Und statt ihre Enttäuschung und ihren Ärger auf die Ignoranz der Chefs (der Gesellschaft) zu zulassen, empfindet sie einen Verlust durch ihre Schwangerschaft und sich in ihren persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten und damit in ihrer Persönlichkeit beschnitten.

Meine Vermutung ist, dass der Verlust des sozialen Status, den sie als Richterin genießen konnte und der durch ihre Entscheidungen für ein traditionelles Familienleben bzw. in diesem Falle der Entscheidung für ein Doing-Family-Konzept abhanden kam, und der damit eingeleitete, von der Gesellschaft definierte „soziale Abstieg“ für Frau M. sehr schmerzhaft war, dieser Schmerz aber nie Platz fand, gelebt und gefühlt zu werden.

Nicht erst mit den Anforderungen an das „unternehmerische Selbst“ ist die individuelle Verantwortlichkeit für die eigene Biographie gestiegen, womit im gleichen Maße die Angst vor dem persönlichen Versagen wächst. Diese Ängste sind zu großem Teil Statusängste, die sich aufgrund biographischer Erfahrungen, als permanent anwesende Hintergrunderfahrung etablieren können (Neckel 2006).

Frau M. ist mit einer bestimmten Erwartungshaltung in das Gespräch mit den Vorgesetzten gegangen und fühlte sich in der verhaltenen Reaktion ihres Gegenübers in ihrer Annahme, zu enttäuschen, bestätigt. „Dann (nach der Geburt des Kindes) werde ich wieder zu denen gehören, die alleine im Haus im Wohngebiet zurück bleiben, während sich die anderen ins Auto setzen und zur Arbeit fahren können. Und abends fragt man sich dann, was man eigentlich den ganzen Tag gemacht hat...“ (Frau M.) In dieser Aussage hat Frau M. die erlebte Wirklichkeit unmittelbar mit einer Bedeutung versehen. (Neckel 2006, S. 1)

Frau M.s Gefühle zeigen die hohe Bedeutung von Arbeit und „unternehmerischem Selbst“ in ihrem Bewusstsein. In ihrer (hierarchischen) Vorstellung stehen Erwerbsarbeit und berufliche Leistung über der Familie. Mit der Bereitschaft, sich um die Kinder und den Haushalt zu kümmern, verliert Frau M. den eigenen beruflichen Status und steht im Schatten des Status' ihres Mannes. Dies löst bei ihr Scham aus. Scham ist ein Wertgefühl. Sie zeigt die Empfindung an, im eigenen Wertebewusstsein herabgedrückt oder bedroht zu sein. Im Schämten spürt man ei-

nen persönlichen Wertverlust, der immer auch von dem Gefühl begleitet ist, dass man sich etwas zu Schulden kommen ließ, für einen selbst empfundenen Mangel auch selbst verantwortlich ist. (Neckel 2006, S.3).

Studien des Sozialwissenschaftler Stephan Marks (2009) beschäftigen sich mit den unterschiedlichen Ausprägungen von Scham. Er vertritt die Meinung, dass viele zwischenmenschliche Konflikte auf dem Hintergrund des Scham-Themas verstanden und gelöst werden können. Scham, beschreibt er als „tabuisierte Emotion“ und unterscheidet dabei grundlegend zwischen Scham und Schuld. Im Gegensatz zu Scham als Gefühl, bezeichnet Schuld eine Tatsache, die allerdings mit Gefühlen verbunden sein kann: mit Reue und Gewissens-Scham. (vgl. Marks 2009, S.59)

Einen weiteren Unterschied zwischen Scham und Schuld erklärt Marks in der Beschreibung der Kontrollinstanzen: „Die Kontrollinstanz liegt bei der Scham eher außen, sie ist der Blick der anderen; ihr Sinnesorgan ist das Auge. Scham ist vor allem um die Wirkung nach außen, das „Image“, besorgt, nach dem Motto: „Wenn das die Leute sehen“ (...) Bei der Schuld-Verarbeitung dagegen ist die Kontrollinstanz innen, im Gewissen; das ihr entsprechende Sinnesorgan ist das Ohr, mit dem wir auf die „Stimme“ des Gewissens oder Gottes hören.“ (Marks 2009, S.60)

Die Rolle der Frau wird gesellschaftlich seit langem kritisch und offen diskutiert. Die formale politische und rechtliche Gleichstellung der Frauen ist zwar beinahe überall erreicht, doch kommen Frauen nach wie vor nur sehr selten in leitende Stellungen in Politik und Wirtschaft. Der Anspruch der Frauen und an Frauen, sich gegenüber ihren männlichen Kollegen weiter zu behaupten besteht also weiter. Auf der Strecke scheint mir bei der Debatte zu oft der wertfreie und gesellschaftlich legitime Raum zu bleiben, der jeder Frau zustehen sollte, um für ihre individuelle Situation eine individuelle Entscheidung treffen zu können, ohne sich Ängsten und sozialer Scham zu verschreiben und sie darin gesellschaftlich mehr bestärkt und unterstützt werden sollte, als bislang oft diskriminiert. Es ist problematisch, den Grad der Freiheit der Frauen am Grad ihrer Gleichheit mit den Männern zu messen (Schrupp 2007).

In der Auseinandersetzung mit den verschiedenen sozialwissenschaftlichen Ansätzen und Theorien habe ich einen erweiterten Verstehenszugang zu den Themen meiner Supervisanden bekommen. Mein anfänglich verspürter Ärger, wenn Frau M. trivialisierend über die Rolle einer Mutter und Hausfrau sprach, ist dem Verständnis möglicher Ursachen dieses Verhaltens gewichen, durch das es mir leichter fällt, offener auf die Themen einzugehen. Um solche Schritte tun zu können, ist es hilfreich, interdisziplinäre Bezüge zu erkennen und sich ein Grundwissen aus den Bezugswissenschaften der Supervision zu erarbeiten. Dass bei diesem Grundlagenwissen die Schnittstellen zwischen wissenschaftstheoretischen, lebensweltlichen, anthropologischen, soziologischen und psychologischen (Fatzer 1980, S.18) Forschungsansätzen fließend und situationsspezifisch nutzbar sind, sehe ich als Bereicherung an. Diese wissenschaftlichen Theorien kombiniert mit dem Kennen lernen verschiedener Verfahren, die der Supervision zur Verfügung stehen, u.a. Psychoana-

lyse, Gruppendynamik, systemische Beratung, Gesprächspsychologie, Gestalttherapie, Psychodrama, Themenzentrierte Interaktionelle Methode oder Verhaltenstheorie (Belardi 2009, S.117) ermöglichen es mir, ein eigenes supervisorisches Verständnis durch die Verknüpfung von Theorie und Praxis zu entwickeln.

Literatur

- ABT (2005): Arbeitsgemeinschaft Bindungstheorie, Tannheim: Erfahrungsorientierte Bindungstheorie, 2005 (online) URL: <http://www.bindungstherapie.com/abt/ebt.html>
 Gesundheitsmodell: (online) URL: <http://www.prekop-institut.com/publikationen.html>
 Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main.
 Beck-Gernsheim, E.(2008): Störfall Kind: Frauen in der Planungsfalle. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Wochenbeilage der Zeitschrift „Das Parlament“ (APUZ 24/25).
 Belardi, N. (2002): Supervision: Grundlagen, Techniken, Perspektiven, 3.Auflage, München.
 Bowlby, J (2008): Bindung als sichere Basis, Grundlagen und Anwendung der Bindungstheorie, München.
 Bühmann, A. (2004): Vom Programm zur individuellen Vermittlung von Subjektivierungsweisen. Vortrag im Arbeitskreis Wissenssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Augsburg.
 Capuno, C. (2004): Mutter-Tochter-Beziehung: Wünsche, Ambivalenzen, Verstrickungen, E-Book.
 Fatzer, G. (1990): Supervision und Beratung: Ein Handbuch, 11.Auflage, Bergisch Gladbach.
 Dierks, M. (2005): Karriere! – Kinder, Küche?: Zur Reproduktionsarbeit in Familien mit qualifizierten berufsorientierten Müttern, Wiesbaden.
 Gaertner, A. (2004): Supervision in der Krise – Expansionismus, Unschärfeprofil und die Ausblendung der Selbstreflexion. In: Buer, F./Siller, G. (Hrsg.): Institutionelle Modernisierung und die flexible Supervision. Wiesbaden.
 Geserick, B. (2004): Die Bedeutung von Bindung und mütterlicher Unterstützung für die emotionale Regulation, Gießen.
 Gloger-Tippelt, G. (2001): Bindung im Erwachsenenalter. Ein Handbuch für Forschung und Praxis. Bern.
 Gröning, K. (2010): Studienbrief „Beratungswissenschaften“, Universität Bielefeld.
 Gröning, K. (2020): Studienbrief „Sozialtheoretische Fundierung“, Universität Bielefeld.
 Gröning, K./Hoffmann, C. (2010): Studienbrief „Forschungsmethoden“, Universität Bielefeld.
 Heeren, J./Glaser, D. (2007): Theorie der Bindung, URL: <http://www.uni-bielefeld.de/paedagogik/Seminare/moeller02/07bindung2/index.html>
 Honneth, A. (1992): Kampf um Anerkennung. Zur Grammatik sozialer Konflikte, Frankfurt am Main.
 Kerres, L. (2006): Innere Arbeitsmodelle von Bindung, beziehungs-basierte Frühintervention, Hamburg.
 Kohli, M. (1992): Erwachsenensozialisation. In: Schmitz, E./Tietgens, H. (Hrsg.): Enzyklopädie Erziehungswissenschaft, Erwachsenenbildung, Band 11. Stuttgart.
 Lenz, M. (2000): Sozialisation zwischen Anlage und Umwelt, Universität Bielefeld.
 Markowitsch, H.J./Welzer, H. (2005): Das autobiographische Gedächtnis, Stuttgart.
 Marks, St. (2009): Scham – die tabuisierte Emotion, Düsseldorf.

- Mörchen, A./Tolksdorf, M. (2009): Die Theorie der Anerkennung – ihre Bedeutung für pädagogische Professionalität, Bielefeld.
- Neckel, S. (1991): Status und Scham, Zur symbolischen Reproduktion sozialer Ungleichheit, Frankfurt am Main/New York.
- Rohnke, H.-J. (2010): Kindertageseinrichtungen aktuell, Bindungstheorie und offene Arbeit: Erkenntnisse, Informationen und Hinweise für Elementarpädagogen, 03/2010, (online) URL: <http://www.kindergartenpaedagogik.de/2104.html>
- Schäffter, O. (2009): Die Theorie der Anerkennung: Ihre Bedeutung für pädagogische Professionalität. In: Lernort Gemeinde. Ein neues Format für Erwachsenenbildung. Bielefeld.
- Schrupp, A. (2004): Zukunft der Frauenbewegung, Rüsselsheim.
- Stegmaier, S (2008): Grundlagen der Bindungstheorie, Onlineresource 39711, (online) URL: <http://www.kindergartenpaedagogik.de/1722.html> (Stand 05.02.2008)

Anschrift der Autorin:

Sabine Benninghoff, Hans-Zöller-Straße 19, 55130 Mainz.

Doris Finke-Hoppmann

„Habitusanalyse“ – ein Instrument des sozialwissenschaftlichen Verstehens

Zusammenfassung

Im Bereich des methodischen und wissenschaftlichen Verstehens von Einzelfällen werden im Bereich der Supervision und Beratung zunehmend die Arbeiten des französischen Soziologen Pierre Bourdieu herangezogen. Mit seinem Konzept des Habitus legte Bourdieu die theoretischen Grundlagen dafür, wie Probleme des Beharrens und des sich nicht verändernden Könnens neben dem Wiederholungszwang ebenfalls wissenschaftlich zu erklären sind. Gleichzeitig ist der Habitus in der Interaktion mit Ratsuchenden und Supervisanden verhandelbar und ebenfalls aufzuklären. Vor allem im Zusammenhang mit beruflichen Barrieren, Integrationsproblemen und Problemen der sozialen Isolation im Team, also Berufsproblemen, die nicht fachlich bedingt sind, haben sich Habitusanalysen als wichtiges Instrument soziologischer Aufklärung in Supervisionsprozessen erwiesen. Der nun folgende Beitrag erklärt zunächst das Konzept Habitus von Pierre Bourdieu und zeigt am Beispiel einer jungen Frau in der Erzieherinnenausbildung auf, wie sich berufliche Probleme schon in der Ausbildung andeuten und wie diese sich als Ausdruck eines lebensgeschichtlich erworbenen Habitus verfestigen.

Der Beruf der Erzieherin ist für viele Angehörige niedriger und bescheidener Sozalmilieus ein Aufstiegskamin weg aus der Arbeiterklasse hin zur unteren Mittelschicht. Andererseits ist er auch ein Beruf für konservativ orientierte Töchter (seltener Söhne) des Kleinbürgertums und mittlerer Bildungsmilieus mit der Option der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Berufsfeld Erzieherin treffen sich entsprechend traditionell benachteiligte und aufstiegsorientierte Milieus in den gleichen Ausbildungsgruppen, Schulen und Einrichtungen mit dem entsprechenden Konfliktstoff. Für Supervision und Beratung ebenso wie für weitere pädagogische Arbeit mit Erzieherinnen ist diese „Dynamik des Feldes“ zu berücksichtigen. Mit Hilfe der Habitusanalyse können hier die entsprechenden Bedarfe an Beratung und Lernunterstützung herausgearbeitet werden. „Wer den Habitus einer Person kennt, der spürt oder weiß intuitiv, welches Verhalten dieser Person verwehrt ist. (...) der Habitus ist ein System von Grenzen“ (Bourdieu 1997, S. 33). Nach Bourdieu ist die jeweilige Handlungsorientierung in der Lebensgestaltung des einzelnen Menschen vorgegeben durch seine erfahrenen und bestehenden Lebensverhältnisse und weniger freie Planung (Bourdieu 1990, S. 51).