



Heinrich Keßler

Die Beziehungsfalle - Oder: Wo die Energie stecken bleibt

Der Aufsatz wurde von Herrn René Kemm, CH-3007 Bern von mir erbeten als Beitrag zur Festschrift für Herrn Professor Peter Tlach, Universität Bern.

Das Dokument ist im Jahre 1990 veröffentlicht worden in

René Kemm, Daniel Hirsbrunner (Herausgeber)
Entwicklungspotentiale: Erkennen und Nutzen
Ein Lesebuch für die Praxis
Verlag Paul Haupt Bern und Stuttgart
S. 185-202

Das Dokument wurde am 18.05.2017 vom Autor in diese Form gebracht.

Autor:

Heinrich Keßler
Hornisgrindestraße 1
D-77767 Appenweier

Internet: <https://www.2000ff.de>



Die Beziehungsfalle - oder: Wo die Energie stecken bleibt

Als ich zusagte, über "Die Beziehungsfalle oder Wo die Energie stecken bleibt" zu schreiben, war ich mir irgendwie bewusst, dass ich hier an einem Thema arbeiten werde, das mir öfter, einmal "entwischen", bei welchem ich plötzlich, den roten Faden verlieren oder bei welchem ich mir auch mal wünschen würde, das Thema nicht angegangen zu haben. Tatsächlich fiel es dann viel schwerer, einen roten Faden zu finden. Die Energie ist öfter und länger "stecken geblieben", als ich mir, eigentlich nach dem zugestandenen Termin hatte leisten dürfen. Erst im Verlaufe der Arbeit wurde mir klarer, woran das lag: ich konnte über die Beziehungsfallen nicht schreiben, ohne mich gleichzeitig mit den eigenen Beziehungen und deren Fallen auseinander zu setzen.

1. Eine Beziehung: Was ist das?

Komische Frage, nicht wahr? Das weiß doch Jeder!. (Oder: Wer weiß das wirklich?). Eine von vielen möglichen Definitionen:

Eine Beziehung ist die (Hin- und Her-) Ziehung zumindest zweier Individuen, die aufgrund eines gemeinsamen Bezugsrahmens die Distanz zwischen ihnen so weit reduzieren, dass sie sich begegnen können oder müssen. Beziehungen sind die Stabilisatoren von sozialen Systemen in der Dimension "Zeit". Beziehungen sind dynamisch, niemals statisch.

Eine Beziehungsfalle liegt vor, wenn die Beziehung nicht (weiter-) entwickelt wird. Die Beziehungsfalle wirkt, wenn die Energien dazu verwendet werden einen einmal erreichten Beziehungsstatus festzuhalten. Beziehungsfallen wirkt wie "Schwarze Löcher", die Entwicklungsenergie aufsaugen und zerstören.

Jede Beziehung hat folgende Komponenten:

- a) den Bezugsrahmen als verbindende Klammer. Der Bezugsrahmen ist selbst ein Teil eines größeren Systems;
- b) Personen und Gruppen, die sich aufeinander wechselseitig beziehen: Polarität;
- c) das Verbindende oder das Trennende: die Valuta der Beziehung. Werte;
- d) die Beiträge und Nutznießungen aus der Beziehung;
- e) die Regelungen für den Ablauf der Beziehung.

2. Der Bezugsrahmen ist die Grundlage jeder Beziehung

Anziehungen setzen einen gemeinsamen Bezugsrahmen voraus. Fehlt dieser, auch keine Beziehung vorhanden bzw. möglich. Ein gemeinsamer Bezugsrahmen kann alles sein, was Menschen miteinander verbinden kann. Bezugsrahmen können Menschen nur miteinander verbinden, nicht voneinander trennen. Die Ablehnung ist auch eine Form der Ver-Bindung. Innerhalb eines Bezugsrahmens brauchen sich die "eine Beziehung habenden" Menschen nicht körperlich zu begegnen. Die Beziehung ist dennoch vorhanden.

Große, weite, abstrakte und Widersprüche in sich vereinigende Bezugsrahmen für Beziehungen bilden z.B. die Bezugsrahmen "Menschheit", "Staat", "Gesellschaft", "Rasse", "Geschlecht", "Region", "Religion", "Weltanschauung", "Partei", "Arbeitgeber", "Arbeitnehmer", usw. Beziehungen der Individuen aufgrund solcher "großer" Bezugsrahmen sind meist ritualisiert, oft formell, unpersönlich, symbolisch oder gar anonym.



Deutlich engere Bezugsrahmen (innerhalb der großen, weiten) bilden z "das Unternehmen", "die Gemeinde", "der Häuserblock" usw.; noch engere Sinne des (wahrscheinlichen direkten, Aufeinandertreffens und unmittelbar miteinander Agieren-müssens der Individuen), sind wie "Interessengemeinschaft", "Verein"; "Abteilung", "Gruppe", usw. Die engsten Bezugsrahmen stellen die Lebensgemeinschaften wie "Freundschaft", "Familie" und "Ehe" dar.

In manche Bezugsrahmen wird man hineingestellt (hineingeboren), andere wählt man selber aus oder baut sie auf. Den engsten Bezugsrahmen (im Sinne von "Eng-Verbunden-Sein" bilden gemeinsame Geheimnisse, insbesondere gemeinsam und miteinander gebrochene Tabus. Bezugsrahmen "verbinden", Individuen, bilden die Klammerfunktion und den Rahmen, innerhalb dessen die Individuen "begegnen können oder müssen". Bei Beziehungen empfiehlt sich stets zu klären, um welche Beziehung innerhalb welchen Bezugsrahmens es geht. Der Bezugsrahmen muss dem "Bezogenen" nicht wachbewusst sein kann für einen oder für alle "Bezogenen" unbewusst oder verdrängt sein.

3. Was ist ein gemeinsamer Bezugsrahmen?

Bezugsrahmen sind "Untermengen" eines größeren Systems. In sie wird 'man hineingeboren z.B. aufgrund von Eigenschaften oder aufgrund des Geburtsortes (Folge: Mann-Sein, Deutscher, Stadtbewohner, ... usw.) oder "man" wählt sie selber aus (Partei, Verein, Arbeitgeber, Freunde, Ehepartner usw. oder "man" schafft sie sich selbst (Interessen, Muse, Sport usw.). Bezugsrahmen haben die Funktion, eine Klammer für die aufeinander sich beziehenden Menschen zu bilden.

Der Bezugsrahmen ist der Raum, innerhalb dessen auf "Etwas" Bezug genommen werden kann. Was nicht innerhalb dieses Rahmens ist, existiert nicht für diejenigen, in deren Bezugsrahmen das "Ding" fehlt. Bezugsrahme geben den Rahmen und begrenzen die Beziehungen.

Was im eigenen. Bezugsrahmen enthalten ist, gilt, als "richtig", besser: "gültig", weil der Bezugsrahmen auch klärt, was "falsch", "unklar", "möglich" "unmöglich", "tabu", "erlaubt", "verboten" usw. ist. Wer die Bezugsrahmen: betrachtet, stellt unschwer fest, dass jeder Mensch in einer völlig eigenen Welt lebt, die unverwechselbar und unaustauschbar mit allen anderen ist. Nur der Fähigkeit zur Kommunikation ist es zu verdanken, dass wir Menschen in der Lage sind zu versuchen, anderen unsere Interpretationen des eigenen Bezugsrahmens über Symbole darzustellen. Durch die Entschlüsselung der Symbole innerhalb der eigenen Bezugsrahmen sind die anderen dann wieder in. de Lage, die Symbole zu decodieren und zu interpretieren, zu "verstehen". Jedes Symbol ist demnach auch ein eigener Bezugsrahmen.

Symbole sind - wie fast alle Bezugsrahmen - mehrdeutig. Eine "Einigung darüber, wie ein Symbol zu verstehen sei, ist der "kleinstmögliche" Bezugsrahmen für eine Beziehung. Die "Spannung" (Hin- und Her-Ziehung), die Polarität entsteht in diesem Falle durch die unterschiedlichen Bedeutungen, die das,, " geeinte" Symbol trotz der Einigung innerhalb der eigenen Bezugsrahme beibehält. Da, wo Bezugsrahmen von Personen sich durch "Einigungen" überlappen, ist das Feld für Verstehen und gemeinsames Handeln gegeben.

Die "Dinge", die der jeweilige Bezugsrahmen nicht einschließt, existiere: dennoch. Ab und zu "fällt" der Bezugsrahmen "ein.", meist ist nach einem solchen "Einfall" oder auch "Zu-Fall" der Bezugsrahmen unwiderruflich erweitert. Solche plötzlichen Erweiterungen von Bezugsrahmen (Reduzierungen, gib es nicht), können Beziehungen schlagartig in einen anderen Kontext stellen.



Eigentlich sollte nach einem "Einfall" oder "Zufall" ein Prozess der Integration einsetzen. Häufig ist jedoch zu beobachten, dass schnell versucht wird den "Einfall" oder "Zufall" von seiner Auswirkung her zu begrenzen.

4. Die Polarität liefert die Energie für Beziehungen

Ein Ziehen als Ausdruck der wirkenden Kraft einer Beziehung kann als Ziehung (aktiv) oder als Gezogen-werden (passiv) auftreten oder im Gegenteil Ziehung: als Abstoßung (aktiv) oder Abgestoßen-werden (passiv). Zwischen Gleichem, gemeint ist hier das wirkliche, tatsächliche völlige Gleiche, ist Beziehung nicht möglich. Für eine Beziehung ist also ein Unterschied erforderlich, dessen Überwindung attraktiv erscheint und deshalb angestrebt aber unattraktiv erscheint und deshalb abgelehnt wird.

Die völlige Übereinstimmung dürfte nur als theoretisches Konstrukt möglich sein. Wir Menschen sind in eine Welt der Polarität hineingeboren. Dennoch erreichen manche Menschen auf einzelnen räumlich oder zeitlich eng grenzten Gebieten vereinzelt eine "völlige Übereinstimmung". Eine solche zu erreichen, setzt in der Regel heftige und lange Auseinandersetzungen voraus oder tiefe Meditation über die verschiedenen Interpretationen, die dann oft die Bildung eines neuen, vereinenden Bezugsrahmens einmünden.

Falls doch einmal eine völlige Über-Ein-Stimmung erreicht wurde, wundern sich die Menschen, dass genau in diesem Augenblick ihre Beziehung zu Ende ist, sofern sich während des Annäherungsprozesses keine neuen Polaritäten zur Anziehung/Abstoßung ergaben.

Die völlige Über-Ein-Stimmung sollte jedoch nicht verwechselt werden dem häufigeren Phänomen des gemeinsamen neuen Bezugsrahmens, der oft Ergebnis von gemeinsamen Tun oder Unterlassen ist. Hier wird ein neues Dach geschaffen, unter welchem sich weiterhin die Unterschiedlichkeiten "unvereint" bewahren können. Sobald ein solch neues Dach gebaut ist, werden die Energien nicht mehr (nur) in Auseinandersetzungen investiert; sondern nach "außen" gerichtet, wobei "außen" alles ist, was - noch nicht - unter das "gemeinsame Dach" passt. Im Alltag spricht man in solchen Fällen von "gemein gefassten und getragenen Beschlüssen". Die Unterschiede zeigen sich in solchen Beschlüssen folgenden unterschiedlichen Handlungen der Personen.

Verbindende, neue Bezugsrahmen werden oft verhindert, wenn e Auseinandersetzungen um das "Rechthaben" geht, wenn also A versucht, B seiner Meinung zu überzeugen. Nimmt B dann wirklich die Meinung von A ist oft gleichzeitig die Beziehung zu A energielos (zumindest auf dem The geworden. Eine energielose Beziehung hat keine Spannung mehr, ist also keine Beziehung mehr.

Meist sind die "einstimmigen" Beschlüsse aber gar nicht ein-Stimm-ig. J kennt wohl selbst genügend Beispiele, bei welchen trotz einstimmiger Beschlüsse keinerlei Handlungsimpulse mehr erfolgen. Man erinnert sich nicht mehr an die "Inhalte" der Beschlüsse, dafür umso lebhafter an den Prozess und an d Befriedigung über die "erfolgte Einigung" (auch wenn man nicht mehr weiß, worüber). Ein gemeinsamer Bezugsrahmen ist nicht entstanden.

5. Beziehungen sind Werte-Gemeinschaften

Ein Wert ist das Band jeder Beziehung. Der Wert "währt" in der Beziehung fort. Je nach dem Reifegrad des Wertes können Beziehungen dazu dienen:



- a) einen Wert zu entwickeln (oder wieder zu ent-decken). Dies geschieht in Organisationen oft in Lerngruppen, Bewegungen, Widerstandsgruppen, aber auch in Freundschaften, in der Ehe und in anderen Beziehungen, die als Beziehungsmodelle eine lange Tradition haben.
- b) für einen Wert zu kämpfen (und dadurch andere zu bekämpfen), z.] • in Kampfgruppen, beim Militär, in Widerstandsgruppen, Parteien, Funktionsgruppen in Organisationen usw.
- c) einen Wert zu leben, z.B. in Arbeitsgruppen, bei Tätigkeiten des täglichen Lebens, im Vereinsleben, beim Sport, bei der, Unterhaltung, der Muse usw., z.B. als Eltern, Vorgesetzte, Mitarbeiter, Berater, Experte, Junge, Vater, Mutter, Mann, Frau ... usw.
- d) einen Wert aufzugeben.

Was eine Beziehung auf der Werte-Ebene ausmacht, ist oft erst dann zu erkennen, wenn die Beziehung in eine Krise gerät. Beziehungskrisen (Krisen sind keine Fallen) treten stets am Übergang von einer Reifestufe des eine Beziehung tragenden Wertes zur nächsten Reifestufe des Wertes auf. Beispiel: In ein Organisation haben sich die Sekretärinnen zu einer Gruppe zusammengefunden; um ein "neues Selbstverständnis" zu entwickeln. Dieses Anliegen "schweißte" sie zusammen. Die "in" der Gruppe entwickelten "neuen" Werte sollten nun offengelegt und verteidigt/durchgesetzt werden, um danach nach den neuen Werten arbeiten zu können (Wechsel von Entwicklung eines Wert zum Kampf für einen Wert). Für ein solches Vorhaben ist Führung notwendig. Die Werte und Bezugsrahmen, nach welcher die Mitglieder der Gruppe Führung übernehmen, nicht übernehmen oder durch Frauen zulassen konnten, konkurrierten auf dieser Stufe des Wechsels mit den gerade entwickelten Wertvorstellungen; Einzelne, die in der Gruppe die Werte leidenschaftlich verfochten, treten in den Außenbeziehungen der Gruppe plötzlich nur noch als "Mitläuferinnen" auf, weil der zu • zahlende Preis für den ebenfalls wichtige aber konkurrierenden Wert: "Führen und Führung zulassen" viel Energie verzehrte, die für den Kampf und die Verteidigung des neuen Wertes der Sekretärinnen nicht mehr zur Verfügung stand. Die Beziehungen zu Personen, mit denen eine Wertegemeinschaft auf der Ebene "Führen. Führung zulassen" bestand, war hier stärker als die Beziehungen zu Personen, mit denen auf der Ebene "Sekretärinnen" die neuen Werte entwickelt wurden.

Eine Beziehungsfalle würde vorliegen, wenn dieser Konkurrenzkampf der Werte-Beziehungen nicht wahrgenommen und beachtet und deshalb eine im Wertekonflikt stehende Sekretärin zur Gruppensprecherin gewählt würde. Der Misserfolg wäre vorprogrammiert.

Oder: Ein Paar heiratet, um eine Lebensgemeinschaft zu entwickeln, Kinder zu zeugen und zu erziehen. Jetzt erfährt einer der Partner, eine berufliche Veränderung, die einen hohen Preis an den Wert "Lebensgemeinschaft" fordert: Jetzt müsste z.B. für die Lebensgemeinschaft und die (künftigen) Kinder gekämpft werden und - da sie die Grundlage der Beziehung bilden - gegen Folgen der beruflichen Veränderung durchgesetzt werden. Geschieht gelingt dies nicht, ist die Beziehung "Lebensgemeinschaft" ihren "Wert los" geworden. Die tatsächliche Trennung würde die bereits nicht mehr vorhandene Wertegemeinschaft nur offiziell machen.

Eine Beziehungsfalle läge vor, wenn trotz der Unvereinbarkeit der Werte von Lebensgemeinschaft und Beruf beide "Beziehungen" weitergeführt würden. Der Energieverzehr für die jeweilige Umdeutung der Realitäten wäre erheblich. Der Mensch ist jedoch dazu durchaus auch über lange Zeit hinweg der Lage.



Die Werte und deren Hierarchie sind in jeder Beziehung immer wieder neu zu definieren, und mit jedem intensiven Auseinandersetzungprozess erreicht die Beziehung einen tieferen (höheren) Grad an Intensität.

Eine Falle, in der die Beziehung unentwickelt bleibt, ist die Annahme, Auseinandersetzungen über die die Beziehung tragenden Werte und deren Hierarchie umgehen oder sich ersparen zu können: "so tun, als ob... "-Verhalten, "das wird schon, vorübergehen", den Schein wahren, "mit der Zeit wird er/sie schon vernünftig werden..." sind Anzeichen für Beziehungen, die in Falle geraten sind.

Wenn ein Partner den Wert A, der, andere den Wert B lebt und kein gemeinsamer, integrierender Wert X entwickelt wird (oder, bereits besteht), wird die Beziehung von den vorhandenen Werten "frei", "wertfrei", bis sie endgültig "wert-los" geworden ist. Der in solchen Fällen einsetzende Prozess der Beziehungsauflösung ist jedoch nur das Ende der Beziehungsfalle. "Auflösung" ist ein Prozess der Entwicklung, .die neue Chancen und Risiken birgt.

Beziehungen können niemals endgültig und absolut aufgelöst werden. Wenn Beziehungspartner sich "trennen", also sich so organisieren, dass die. Wahrscheinlichkeit von künftigem Aufeinander-Treffen reduziert oder verunmöglicht wird, bleibt das Band der Beziehung erhalten. Denn durch die körperliche Trennung tritt das bisher vordergründige und belastende "Unvereinbare" in den Hintergrund. Bald folgt in der Regel die Zeit, in welcher nun das "Verbindende" der Beziehung stetig in den Vordergrund rückt, bis in vielen Fällen mit der Zeit das ursprünglich "Trennende" völlig bedeutungslos geworden ist.

Drastische Beispiele bilden Kriegsveteranen, die heute gerade den Menschen am stärksten verbunden scheinen und deren Nähe und Kontakt suchen (wenn auch oft nur in der Erinnerung), denen sie im Krieg besonders schmerzlich und willkürlich ausgeliefert waren. Der Hass, der Zorn, der Todeswunsch für den anderen sind verschwunden, heute sind nur noch der damals nicht erfüllbare Wunsch nach menschlich angenehmeren Kontakt mit dem "Schinder" im Vordergrund. Die Tabus bezüglich Männerfreundschaften hindern jedoch auch heute noch die Bedürfnisse offen anzusprechen. Als Ersatzhandlung fließt deshalb bei den Veteranentreffen meist viel Alkohol, bis unter Einhaltung von Ritualen dann endlich über die Beziehungen gesprochen werden kann. Dies geschieht meist indirekt durch "Schwärmen von Kameradschaft, die damals war und heute nicht mehr möglich ist". So werden in den allermeisten Fällen, trotz der alljährlichen Treffen, keine neue Freundschaften entwickelt.

Fallen sind für die Beziehungen hier die gesellschaftlichen Normen und Moralvorstellungen, die die einzelnen Beziehungspartner sich in ihrem eigenen Bezugsrahmen als Selbstbegrenzungen bei der Aufnahme und Ausgestaltung von Beziehungen auferlegt haben. Selbst-Begrenzungen sind für die "Begrenzten" nicht wahrnehmbar, sie wirken.

Beziehungsfallen durch Normen und Vorstellungen, "was man tut und was nicht", sind in allen Organisationen leicht auszumachen und z.B. an den Ritualen zu erkennen, wie mit Vorgesetzten oder Mitarbeitern oder, mit Angehörigen bestimmter Gruppen umgegangen wird. Ventile, wie die Jahrestreffen der Veteranen, sind Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern Neujahrsempfänge, Geburtstagsfeiern, Jubiläen und andere Gelegenheiten, bei welchen die hier möglichen Verhaltensweisen etwas von den blockierten Beziehungsmöglichkeiten erahnen lassen. Begegnungen, aus welchen sich dann Beziehungen entwickeln, sind bei solchen Anlässen, selten. Wenn die Veranstaltung vorüber ist (und der Kater verraucht), haben sich die davor geltenden Beziehungsmuster und -abläufe rasch wieder durchgesetzt.



6. Angst vor Intimität, Nähe und Hingabe = Angst vor Kontrollverlust?

Eine Beziehung haben bedeutet, mit dem Bezogenen zumindest in einem Punkt "ein-ig" zu sein. Einig sein bedeutet aber "intim" sein, etwas Intimes über den Partner wissen, in welchem man mit dem Partner übereinstimmt. Hier ist "Grenze" zwischen Ich und Du aufgehoben. Das Eintreten für das Eigene gleichzeitig das Eintreten für den anderen in dem "ein-igen" Punkt. Die Ahnung, dass bei einer "Ein-ig-ung" auch die Beziehung distanzlos wird, mag bestimmt den einen oder anderen daran hindern, mit anderen "über-ein" zustimmen. Manche decken deshalb ständig immer neue "Differenzen" auf oder produzieren sie, bloß um nicht einig sein zu müssen. Die Intimität und Nähe einer Ein-igkeit, einer Über-ein-Stimm-ung bzw. Über-Einstimm-ung ist viele problematisch, insbesondere dann, wenn die Übereinstimmung über mehrere Hierarchien oder Funktionen hinweggeht. Hierarchien werden oft ausgelegt, dass jede Hierarchiestufe unterschiedliche Sichtweisen zu haben hat und deshalb nicht "übereinstimmen" dürften.

Oftmals wird nach außen hin eine "Übereinstimmung" dokumentiert, vorgegeben oder behauptet. Sobald jedoch die Verantwortung dafür eingefordert wird, worin angeblich "Übereinstimmung" herrscht, fällt die Maske und hinter den Fassaden verborgenen unterschiedlichen Interpretationen werden sichtbar. Unter den Übereinstimmenden ist oft heimlich vereinbart, dass dieses "Hinter-die-Fassaden-schauen-lassen" nur bestimmten Personen erlaubt ist. Wenn dies eine "nicht-legitimierte" Person tut oder versucht, wird sie von der Gruppe hart bestraft, in vielen Fällen öffentlich geächtet und verfolgt.

Ein Ein-ig-Sein bedeutet, sich zumindest für Bruchteile von Sekunden voll mit einem anderen Menschen zu verbinden, distanzlos nahe zu sein, und heißt, mangels Orientierung gebender Grenzen die Kontrolle über die Beziehung verlieren. Die dadurch mögliche Intimität ist eine Quelle, höchsten Glück, wenn ihr keine Phantasien im Wege stehen, wonach dies gleichbedeutend mit einer Schwächung des Selbstbewusstseins wäre. Eher das Gegenteil ist der Fall: erst ein ausreichendes Selbst-Bewusstsein ermöglicht die Reife für Intimität. (Unter Selbst-Bewusstsein wird hier allerdings nicht das hemmungslose, "sichere" Bewegen in ungewöhnlichen oder neuen Situationen verstanden, sondern ein entwickeltes Bewusstsein darüber, was einen selbst ausmacht, was die Unverwechselbarkeit und Einmaligkeit des eigenen Selbst ist.

Vieles, was Selbstbewusstsein genannt wird, ist bestenfalls ein Ich-Bewusstsein im Sinne einer Eigenwahrnehmung, z.B. von eigenen Interessen oder Form eines Bewusstseins über eigene Fähigkeiten oder das bewusste Wahrnehmen von eigenen Reaktionen und Gefühlen. Das Ich-Bewusstsein ist jedoch eine Vorstufe des Selbst-Bewusstseins. Erst das Selbstbewusstsein ermöglicht genussvolle Intimität ohne Angst vor einem Kontrollverlust.

7. Menschen verändern sich, Bezugsrahmen auch

Über die Beziehung zu meiner Frau sage ich immer wieder: "Wenn ich heute meine Frau nochmals heiraten müsste aus den Gründen, aus welchen ich sie vor 15 Jahren geheiratet habe, würde ich sie heute nicht mehr heiraten." (Sie mich umgekehrt auch nicht). Wir sind aber heute zusammen. Dass wir dies sind und auch weiterhin zusammen leben möchten, dafür sind heute gerade solche Gründe ausschlaggebend, die uns vor 15 Jahren undenkbar, unmöglich oder unwichtig schienen, für unsere Beziehung tragfähig zu sein. Damals waren wir für die heutige Qualität der Beziehung nicht reif, so wie heute die Beziehungsmöglichkeiten von damals teilweise unmöglich geworden sind.

Dieses Beispiel soll eine Reihe von Beziehungsfällen aufzeigen helfen.



7.1. Menschen (auch Gruppen, Organisationen) gehen manchmal Beziehungen ein, für deren Bezugsrahmen sie nicht reif sind.

In sogenannten "Ausbildungen" zu Berufen richtet sich die sachlich-inhaltliche Ausbildung meist nach "anerkannten Berufsbildern", die in relativ starre Ausbildungsritualen vermittelt werden. Was aber nicht in den Berufsbildern steht: In der Ausbildung wird auch die Art und Weise vermittelt, wie "man" in der Organisation weiterkommt (oder nicht), welchen Platz man einzunehmen hat und welchen nicht. Die hierbei wirkenden Kräfte der Domestizierung der "Neuen" werden von diesen in der Regel nicht erkannt. Oft stellen die Menschen erst nach (verlorenen) Jahren zu spät fest, dass sie gerade deshalb nicht weitergekommen sind, weil sie die vorgegebenen Werte, die die Ausbildung vermittelt hat, übernommen, und gelebt haben. (Übrigens: mir ist kein einziger Fall bekannt, in welchem die Werte, die in der Ausbildung vermittelt werden, einmal kritisch überprüft und hinterfragt wurden.)

7.2. Menschen versuchen, einen bestimmten Punkt, einen bestimmten Status einer Beziehung herzustellen oder festzuhalten.

Einmalige Erlebnisse, Idealvorstellungen, Träume, Idole, Klischees, Wünsche sind reich fließende Quellen, die fast allen Menschen auf irgendeinem Gebiet ein "Soll" einer Beziehung suggerieren, das vom Ist mehr oder weniger erheblich abweicht. Beim "Soll" wird dem Bezogenen die Verantwortung zugeschrieben oder die Fähigkeit angedichtet, den erstrebten Zustand "herstellen" zu können. (Dass man selbst dazu nicht in der Lage ist, hat man meist bereits genügend erfahren.)

Der Glaube, ein bestimmter Zustand könne "irgendwann" einmal eintreten (oder sich wiederholen), kann einen stabilen Bezugsrahmen für Beziehung bilden. Die Falle besteht jedoch darin, dass die tatsächlich mögliche Beziehung wegen des "Ideals" nicht oder nur teilweise entwickelt wird. Es wird also auf reale Beziehungsmöglichkeiten verzichtet.

Beim Tod eines Beziehungspartners (oder anderer endgültiger Trennung) ist der Bezugsrahmen nicht zwangsläufig verändert. Nur die Möglichkeiten, stimmte Beziehungen zu gestalten, sind begrenzt oder unmöglich geworden. Wenn die Trauerarbeit bei der Trennung bzw. beim Tod vermieden wird oder nicht gelingt, ist der lebende Beziehungspartner in eine Falle geraten, die neue Beziehungen verunmöglicht oder ihn in neuen Beziehungen nur die Muster der alten suchen lässt.

Die Trauerarbeit ist gelungen, wenn die Endgültigkeit des Verlustes Partners akzeptiert und die dadurch sich ergebenden neuen Möglichkeiten für Beziehungen erkennbar werden. Erfolgt die Auseinandersetzung mit den Realitäten und Möglichkeiten nicht, vereinsamen und verbittern oft die Menschen, weil sie in dieser Beziehungsfalle hängen bleiben.

7.3. Menschen beziehen sich auf Werte, Sachen, Dinge, nicht mehr, auf sich selbst.

Es werden nur noch "Umweg-" Beziehungen gelebt. "Vermassung" heißt die Falle, in die bei "großen" Werten und Idealen die Menschen geraten können. Beispiele für solche "großen" Werte und Ideale: "Unsere Firma", "Familie", "Leistung", "Erfolg", "Kundenzufriedenheit", "Qualität", "Freiheit", "Mitbestimmung", "Demokratie", "Ehe", "Elternschaft", "Bürgernähe", "Umweltschutz", "Partei", "Kirche", "Gott" und vieles andere mehr. Geht die Identifikation mit solchen "Werten" sehr weit, können "gleichdenke" Personen als "Freunde" und "andersdenkende" als "Feinde" eingestuft werden.



Die Beziehungsfalle besteht in der Verwechslung von Personen und den Überzeugungen der Personen. Beziehungen werden nur noch entwickelt, wenn die "Überzeugungen" grundsätzlich übereinstimmen.

Andersdenkende, aber auch "Gleichgültige" gegenüber den "großen Werten werden oft als Feinde angesehen, die energisch bekämpft werden müssen: Die Bereitschaft, Andersdenkende zu vernichten ist leider in einigen Fällen größer als die Bereitschaft, sich mit den Andersdenkenden als Person auseinanderzusetzen. Die Überidentifizierung ist in der Regel mit (unbewussten) Nutzen für den Überidentifizierten verbunden. Die Ent-Täuschung, wenn diese (erwarteten, erhofften) Nutzen ausbleiben, bedeutet oft das Ende der Beziehungsfalle: Die Menschen "er-kennen" sich wieder und können wieder "von Mensch zu Mensch" Beziehungen aufbauen (und auf die "großen" Werte dabei verzichten).

7.4. Der heute mögliche Beziehungsstatus wird abgelehnt.

Forderungen, Erwartungen, Ansprüche an den Bezogenen können einerseits aufzeigen, welche Entwicklungspotentiale für die Beziehung noch gegeben sind, werden aber in vielen Fällen zur Beziehungsfalle, wenn die Beziehung zur "Möglichkeit, sich Ansprüche erfüllen zu können", degeneriert. Die "Beziehung" 'bleibt aufrechterhalten; solange die Ansprüche erfüllt werden oder zumindest solange noch die Erwartung besteht, dass die Ansprüche erfüllt werden könnten. Voraussetzung für den Erhalt der Intensität der Beziehung ist also paradoxerweise die Nicht-Erfüllung der Ansprüche, denn bei "Befriedigung" hat die Beziehung ihre Funktion erfüllt (... der Mohr kam gehen).

Dem Bezogenen die Rolle eines "Erfüllungsgehilfen für eigene Ansprüche" zuzuweisen, ist gleichbedeutend mit dem 'Verzicht, realitätsbezogene Beziehungen zu 'entwickeln. Ein "Bruch" einer solchen Beziehungsfalle ist wahrscheinlich: der "Bruch" entsteht dadurch, dass die Bezogenen über den eventuell längst nicht mehr funktionierenden "Austausch" in der Beziehung offen sprechen. Dies 'ist manchmal dann der Beginn einer "reiferen" Beziehung.'

7.5. Einfälle und Zufälle verändern den Bezugsrahmen.

Beziehungen entwickeln Beharrungskräfte, Schutzkräfte, die die Beziehungen und die sie stützenden Bezugsrahmen unverändert lassen sollen. Die Kräfte wehren "Einfälle". und "Zufälle" ab. Wer aber einmal erfahren hat (durch Einfall oder Zufall), dass $2 \times 2 = 4$ ist;' kann sich nicht 'mehr in den: Zustand zurückversetzen, als er dies noch nicht wusste. Wenn das neue Wissen nun unbequem ist, können die "Folgen" dieses Wissens durch Abwehrmechanismen innerhalb des eigenen Bezugsrahmens neutralisiert oder reduziert werden. Widerstand und Passivität können die Folgen sein (Vgl. Keßler 1987.).

Wenn man bisher $2 \times 2 = 3$ gerechnet hat, kann diese Rechnung auch weil beibehalten werden, weil "2x34 bei uns" auf "andere Rahmenbedingungen trifft (wie wahr!) und' deshalb nicht relevant ist '(wie wahr!) oder nur "modifiziert" Bedeutung erlangen kann, indem »künftig statt $2 \times 2 = 3$ nun mit $2 \times 2 = 3,5$ gerechnet wird. Solche "Kompromisse', die keine sind, sind oft. Anzutreffen, wenn das Beziehungssystem, noch. nicht reif ist, die. Konsequenzen des Wissens: " $2 \times 2 = 4$ " zu verkraften. Kognitive Dissonanz ist hier der Fachbegriff, nämlich: etwas anderes (weiterhin) tun, als man sagt, und die 'Abweichung entweder nicht wahrhaben (wollen) oder ignorieren oder umdeuten.

Zum Beispiel wurde ein Unternehmen traditionsgemäß über viele zehnte hinweg charismatisch und autoritär geführt ($2 \times 2 = 3$). Wissenschaftliche Erkenntnisse und eigene Erfahrungen der immer wieder neu eintretenden Führungskräfte belegen jedoch die



Überlegenheit von kooperativer Führung ($2 \times 2 = 4$). Was tut das Unternehmen? Die Bildungsabteilung bietet Trainings in kooperativer Führung an, während das tatsächliche Belohnungs- und Beförderungssystem nicht verändert wird (Nebeneinander von $2 \times 2 = 4$ und $2 \times 2 = 3$). Die in den Trainings erlernten und geförderten Denk- und Verhaltensweisen werden nun von den Teilnehmern so uminterpretiert, dass sie einerseits der eigenen »Karriere nicht schaden ($2 \times 2 =$ manchmal 3, ein andermal 4 oder 3,5). Der Aufwand »zur jeweiligen Uminterpretation ist beträchtlich.

Je nachdem, mit welchen Vertretern die Führungskräfte zusammentreffen, verhalten sie sich entweder "karrierefördernd autoritär". oder "Ansehen-fördernd kooperativ".

Die Beziehungsfallen bestehen hier darin, dass überhaupt keine „Einigungen“ mehr, mit denjenigen vorliegen, mit denen der Alltag zu bewältigen ist. Worthülsen, Inflationsworte, emotionell positiv oder, negativ besetzte Begriffe werden in der Alltagssprache verwendet und, scheinbar verstanden. Tatsächlich ist: Verstehen und Sich-Verständlich-Machen in diesem Unternehmen derzeit nahezu. unmöglich. An das Tabu: "welches Führungsmuster wollen wir denn tatsächlich gemeinsam leben?" geht keiner ran.

Die Beziehungen sind in diesem Unternehmen kaum oder nicht "klärbar", weil bei jedem Beteiligten die eigenen Pole für. Beziehungen widersprüchlich oder unentschieden sind. Kontakte zwischen den Angehörigen des Unternehmens sind weitgehend nur noch über "neutrale" Themen wie Fußball, Frauen, Autos, usw. möglich; Sachthemen werden weitgehend über. die "Hierarchie" mittels "Entscheidungsvorlagen" behandelt. Passend zu diesem Wirrwarr werden diese "Entscheidungsvorlagen" nicht oder in der. Regel z' spät "entschieden", d.h. dann, wenn die Entscheidung "eigentlich" durch die. Zeit oder die Rahmenbedingungen unnötig geworden ist.

Die Beziehungsfallen wirken wie Schwarze Löcher, die sämtliche Entwicklungsenergie aufsaugen und zerstören. Im genannten Unternehmen bestehen solche "Schwarzen Löcher" gleich zuhauf. Zusammen mit der Personalabteilung und den eigenen Vorgesetzten bestehen die traditioneller Vorstellungen über förderungswürdige Mitarbeiter fort: Charisma und Durchsetzungsfähigkeit, Bereitschaft zur Machtausübung sind wichtig. Gegenüber den Trainern und den eigenen Mitarbeitern besteht die "Verpflichtung", sich für den kooperativen Führungsstil einzusetzen. Die Beziehungen können nur nach dem einen oder anderen Muster entwickelt werden. Notlösung: Weder das eine, noch das andere wird entwickelt, sondern es besteht ein Tohuwabohu von Führungskonzepten, Beförderungswegen und Beförderungszusagen. Wenn die einzelnen Abteilungen einige Zeit "in Ruhe gelassen" werden, entwickeln sich ansatzweise Gemeinsamkeiten (Bezugsrahmen), meist aber nur zu dem Zweck, sich von den "Anderen" abzugrenzen.

7.6. Grenzen werden gezogen oder entfallen

Die "äußere Grenze" für Beziehungen nach außen ist der "Bezugsrahmen", der innerhalb dieser "Grenzen" die Menschen ver-bindet.

Grenzen trennen jedoch ein unteilbares Ganzes in Teile. Grenzen haben zwei verschiedene Aspekte: den Aspekt vor oder innerhalb der Grenze und den Aspekt hinter oder außerhalb der Grenze. Was vor, oder hinter der Grenze liegt, bestimmt einzig der jeweilige Standort: bzw. Standpunkt. "Abgegrenzte" Teile entwickeln sofort ein Eigenleben und eine Eigendynamik und verlieren rasch den Blick für das Ganze. Die Grenze ist die Begrenzung, an der das Denken und Handeln aufhört.



Durch eine Grenzziehung entsteht sofort eine Polarität: die vor der Grenze und die hinter der Grenze entwickeln "unabhängig" (d.h. in Nichtwahrnehmung der Abhängigkeit vom Gegenpol) ihren eigenen Pol. Das Bewusstsein, dass der eigene Pol nur eine Wechselwirkung des anderen Poles ist, entsteht meist nicht. Im Gegenteil: der jeweils "andere Pol", d.h. der "Andersdenkende" wird als "Feind" betrachtet, der die eigene Existenz bedroht. Dies stimmt sogar, soweit es die eigene Polarität angeht.

Die Bedrohung besteht oft in der Befürchtung, der "Feind" könne einem seine "andere" Polarität aufzwingen. Wenn dies gelänge, würde sich die Polarität und damit die Grenze aufheben. Der "Einfluss" macht die Grenzen sinn- und haltlos. In anderen Fällen, in welchen solches gelingen könnte, kippen aber dabei lediglich die Pole.

Der Bezugsrahmen als Handlungsrahmen wird in einem solchen Falle schlagartig erweitert. Beziehungen, die bisher -genährt wurden von "Abgrenzung", brechen schlagartig zusammen, weil sie ihrer Energie beraubt sind. Die Bedrohungen, die aus dem Zusammenbruch von Beziehungen mit "Freunden" in einem solchen Fall erlebt werden, können dazu führen, als verbindendes Freundschaftsband schnell wieder neue Grenzen zu ziehen. Oft wird dieses aber besser gegen "Einbrüche", "Einfälle" und "Zufälle" und Grenzlösungen abgesichert. Vielfach werden rasch neue Feindbilder aufgebaut und gepflegt.

Wo Feindbilder bestehen, ist stets das verbindende Gemeinsame nicht mehr im Blickfeld. Es scheint verloren gegangen zu sein, dass gerade aus der durch das Feindbild gebildeten Polarität erhebliche Energien generiert werden, die ohne "Feindbild" nicht zur Verfügung ständen.

Grenzen erfordern jedoch stets auch einen beträchtlichen Aufwand, um die Grenzen zu erhalten und zu pflegen und die Rituale der Grenzdurchlässigkeit und Grenzüberschreitung zu gestalten. Entgrenzungen setzen deshalb stets Energiemengen frei, die für die "Grenze" bislang gebunden waren. In Organisationen sind solche "Entgrenzungen" z.B. bei der Überwindung von hierarchischen Linienorganisationen durch "flachere" Organisationsstrukturen, Projektmanagement, Organisationsentwicklung, Qualitätszirkel und anderen Maßnahmen zu sehen. Der Grenz-(Linienhierarchie-) Wegfall ermöglicht, wieder "größere" Bezugsrahmen (Blickwinkel), den "Blick auf das Gemeinsame" oder "auf das Wesentliche". Die Energie und Entwicklungsschübe bei solchen "Entgrenzungen" haben wohl die meisten Leser schon erlebt.

Nicht übersehen werden darf jedoch, dass diese Energien nur deshalb freigesetzt werden konnten, weil sie vorher gebunden und wie in einem Stau gesammelt waren. Wird der Stausee aber entleert, kann er keine zusätzlichen Energiereserven mehr liefern, wenn nicht "Nachschub" folgt.

Obwohl Grenzen etwas Unteilbares in "Teile" zerlegen und voneinander abgrenzen, sind Entgrenzungen durch einfaches "Aufheben" der Grenzen nicht möglich. Der Schub der Veränderungen durch den "Einfluss" ausgegrenzter Energien ist oft für beide, bislang getrennten Teile nicht verkräftbar: Die Wirkung kann die eines Dammbrechens sein. Plötzliche Entgrenzungen führen in vielen Fällen nur dazu, dass die zerstörten Grenzen schnell wiederhergestellt werden, nun aber "sicherer".

Entgrenzung im Sinne von Aufheben der ursprünglichen Grenzziehung kann gelingen, wenn die beiden bislang voneinander abgegrenzten "Teile" sich miteinander für einen "Gemeinsamen Dritten" verbinden, ohne allerdings die eigene polare Position innerhalb des



gemeinsamen und akzeptierten Bezugsrahmens aufzugeben (Mann und Frau zeugen in Kind; Entwicklung und Vertrieb entwickeln ein neues Produkt).

Entgrenzung, allerdings mit zunehmendem Verlust der polaren, Energie spendenden Position kann auch durch sukzessive Adoption, Annahme, sich-zu Eigen-Machen des bisher "Fremden" auftreten. Geschieht solches in einen wechselseitigen Prozess, wird die Grenze früher oder später überflüssig und kann aufgegeben werden, wahrscheinlich wird sie einfach "vergessen".

In der Frauen- und neuerdings auch Männerbewegung sind Beispiele dieses Prozesses oft Gegenstand von Diskussionen, insbesondere jetzt, wo die Männer beginnen, "weicher" zu werden, sinkt auch die Geschlechterspannung. Umgekehrt gilt dies natürlich auch: Gerade dort, wo Frauen "männlicher" werden erleben Männer zunehmend Rivalität mit und Angst vor Frauen, wie sie dies früher nur vor männlichen Platzhirschen und Nebenbuhlern erlebt haben. Natürlich geht dies ebenfalls wieder zu Lasten der Geschlechterspannung.

8. Beiträge und Nutznießungen aus Beziehungen

Beziehungen sind Medien und Anlässe zum Austausch von Beiträgen und Nutzen.

Das System, innerhalb dessen die Beziehung geschieht, liefert als "Beitrag zur Beziehung" "große Bezugsrahmen" als Erlaubnis für die Beziehung und zu deren Legitimation. Als "Gegenleistung/Nutznießung" erhält das System die Reaktionen der Bezogenen, die das System erhalten und verstärken, an äußere Veränderungen anpassen und die innere Ordnung im System erhalten.

Menschen gehören den unterschiedlichsten Systemen an. Die Systeme stellen die widersprüchlichsten Erwartungen an das Verhalten, Denken, Tun und das Unterlassen und geben damit die widersprüchlichsten Legitimationen und Erlaubnisse oder setzen Verbote. Solche unterschiedlichen Systeme sind z.B. Familie, Beruf, Religion, Weltanschauung usw. Konflikte aus diesen widersprüchlichsten Erlaubnissen und Verboten (und Geboten: Du sollst!), sind deshalb alltäglich. Beziehungen innerhalb von Systemen geraten in Fallen, wenn die Funktion der Beziehung für das System eine höhere Priorität gewinnt als die Beziehung zu dem Menschen, zu welchem innerhalb 'des Systems die Beziehung tatsächlich besteht. Zum Beispiel in folgendem Fall, in welchem ein Mitarbeiter nicht (mehr) um seine Beförderung oder Versetzung nachsucht, weil er sonst "seinen guten Chef" verlieren würde. "Ein-guter-Chef-sein" ist jedoch. ein Funktion für das System (Stabilitätsfunktion für das System), das enge Grenze für die Beziehungsmöglichkeiten für Chef und Mitarbeiter zieht.

Ein Bezugsrahmen in einem engeren Sinne ist der Rahmen von offenen und geheimen Vereinbarungen, Erwartungen und Zielen, die durch die Beziehungen eingehalten bzw. angestrebt werden. Die engsten und verbindendsten Bezugsrahmen sind die gemeinsam erarbeiteten.

"Beiträge" für Beziehungen können sein: Unterordnung, Überordnung, Führung, Geben, Nehmen, Dulden, Leisten, Ertragen, Bereitsein und andere „in Person" zu erbringende "Leistungen". Die Nutznießungen können sein: Geborgenheit, Sicherheit, Orientierung, Befriedigung von Bedürfnissen, Verständnis, Vorrecht, Privilegien und andere "persönliche Nutzen". Zu Beginn einer Beziehung werden die Beiträge und Nutznießungen zwischen den Bezogenen im Rahmen ihrer Bezugsrahmen "offen" ausgehandelt. Da Beziehungen dynamisch sind, verändern sich die möglichen und erforderlichen Beiträge oder deren "Wert" ebenso wie die tatsächlichen und möglichen Nutznießungen. und deren "Wert".



Menschen sind sehr erfinderisch (clever), Beziehungen so zu gestalten, dass im Verlaufe der Beziehung die eigenen Beiträge geringer werden, wobei Nutznießungen aber erhalten oder gar noch erhöht werden. Ob dies gelingt, ist eine Frage der Macht oder Ohnmacht in der Beziehung bzw. im Beziehungsgefüge. Macht und Ohnmacht werden gleichermaßen in vielfältiger Form gesetzt, um sich Privilegien (Nutzziehungen) aus Beziehungen zu sichern, ohne dafür Beiträge erbringen zu müssen. Wo Macht und Ohnmacht als Mittel "Beziehungserhaltung" eingesetzt werden, sind die davon Betroffenen in Beziehungsfallen geraten (vgl. Keßler. 1985).

Andere Beziehungsfallen sind die Manöver zur Täuschung des Bezogenen, wobei die Täuschung darin liegt, dem Bezogenen vorzumachen, die 'für Beziehung erforderlichen oder vereinbarten Beiträge zu erbringen und sich bei den Nutzziehungen auf das die Beziehung nicht übermassig belastende Maß zu begrenzen. Die Täuschungen und Selbsttäuschungen verbrauchen zerstören das Entwicklungspotential der Beziehung. In die Krise und damit in Bewegung kommt die Beziehung, wenn die übermäßigen Nutznießungen und / oder die nicht erbrachten Beiträge wieder thematisiert werden können. Heftige Auseinandersetzungen, Streit, Krach Streik, Gerichtsprozesse, aber auch Krieg zur Rückforderung des unrechtmäßig Erlangten sind erste Schritte sich wieder entwickelnden Beziehung.

Die Bezogenen einer Beziehung müssen entscheiden, ob sie einander vertrauen, dass die Beiträge zur Beziehung erbracht werden, sich jeder auf Nutzziehungen begrenzt, die die Beziehung nicht zerstören. Die Bezogenen können sich aber auch nicht trauen und deshalb detaillierte Vereinbarungen über die Beiträge und Begrenzungen der Nutzziehungen treffen. Da man nie an alles denken kann, führen Misstrauensbeziehungen regelmässig zu immer mehr Regularien und Vereinbarungen, die tatsächlich aber immer weniger verbindlich sind und auch immer häufiger "gebrochen" werden müssen, wenn das System nicht vorzeitig zusammenbrechen soll. Die inflationsartig sich in solchen Fällen vermehrenden Regelungen lassen die Beziehung und damit das System immer mehr erstarren. Starre Systeme zerbrechen aber immer in der Dynamik. Der Zeitpunkt, zu welchem dies geschehen wird, ist allerdings schwierig abschätzbar, meist- geschieht dies schlagartig und unvermutet.

Es sind oft- gerade die genauen und präzisen Regelungen, die die Blicke der Bezogenen auf- die "vereinbarten Beiträge und. Nutzziehungen" immer mehr verengen, - bis -sie bloß noch Ansprüche, Rechte- und Pflichten wahrnehmen, nicht- mehr jedoch den Gesamtzusammenhang oder sinngebenden -Bezugsrahmen. Nicht selten werden nun die Ansprüche gegeneinander durchgesetzt, manchmal gerichtlich. Die Beziehungen zerfallen zu starren Funktionen für das System: Anonymität, "Menschen als Aktenzeichen", Computerisierung und Technisierung sind dann logische Folgen.

9. Die Regelungen für den "Ablauf" von Beziehungen

Jede Beziehung entwickelt ihre eigenen Spielregeln, welche alles umfassen, was erforderlich ist, um die Beziehung aufzunehmen, zu erhalten, zu verstärken, zu schwächen, zu erweitern oder zu reduzieren oder aufgeben zu können. Die Spielregeln sind in vielen Fällen nicht bewusst, die propagierten weichen oft von den tatsächlich gelebten ab. Fundgruben diesbezüglich sind in jeder Organisation die Führungsleitlinien und die tatsächliche Führungsrealität. Spielregeln bieten ein weites Feld für Beziehungsfallen in jeder nur erdenklichen Art.

Zum Beispiel treffen in einer Organisation Menschen wegen einer Sache zusammen und sprechen nur deshalb sachlich miteinander (=Spielregel). Damit ist gemeint: sie holen und



geben Informationen zur Sache. Die Spielregel "sachlich" verhindert oder erschwert wahrzunehmen, dass während eines solchen „sachlichen“ Informationsvorganges Menschen miteinander kommunizieren, die die Gelegenheit zur sachlichen Auseinandersetzung auch zur Entwicklung ihrer Beziehungen verwenden (könnten).

Der Mangel an Möglichkeiten, Beziehungen zu entwickeln werden von nahezu allen Menschen durch eines oder mehrere der folgenden Rituale überwunden:

Maschen:

Zum Beispiel: Um in Kontakt zu treten, wird ein "Fehler" gemacht, denn Fehler führen sofort zum erwünschten Kontakt und Gespräch.

Verhaltensmuster/Rituale:

Sie sichern und bestätigen immer wieder die "Position", die man innerhalb des Beziehungsgefüges einnimmt: Das gibt Sicherheit.

Zum Beispiel wird ein Direktkontakt zum Vorgesetzten nur über die selektierende Sekretärin möglich gemacht; oder in Sitzungen spricht immer zuerst A, dann B, dann C. D spricht nur in der Pause, E relativiert stets die Beschlüsse, F stimmt zunächst zu und macht anschließend das Gegenteil, G ist immer gegen alles, H. ist immer, gegen das, was I befürwortet. Die Beziehungen sind in einem solchen Falle klar. Was unklar ist; ist der Bezugsrahmen, innerhalb dessen solche Verhaltensweisen "Notwendig" sind.

Spiele:

Sie dienen dazu, die Grundposition/Lebensgrundhaltung der Mitspieler immer wieder neu zu erfahren und zu bestätigen (und somit nicht entwickeln). In "Spiele der Erwachsenen" hat Eric Berne die häufigsten Spiele und ihre Dynamik beschrieben. Das Modell, nach welchem ein Erstkontakt abläuft, wird oft als Muster für die weiteren Kontakte übernommen. War der "Erstkontakt" ritualisiert und/oder formalisiert wird angenommen, dass "der andere dies, so wolle". Oft stimmt es sogar. Im Feedback sind viele Personen jedoch verblüfft darüber, wie wenig sie tatsächlich voneinander wissen, manchmal trotz vieler Jahre "Zusammen-"Arbeit oder "Zusammen-"Lebens. Das Loch des "Nichtwissens" um den anderen wird nicht selten durch Vermutungen, Annahmen, Unterstellungen, Vorurteile und Interpretationen gefüllt. Bei einigen stellt sich dann sogar das "Empfinden des anderen-Verstehens" ein, obwohl dieser von sich überhaupt nichts mitgeteilt hat.

A hat z.B. in einer Feedbackrunde B pauschal und mit drastischen Worten abgelehnt, ohne hierfür Gründe zu nennen. B hat, mangels Information über die Gründe der Ablehnung, das "Loch mit "Erinnerungen aus ähnlichen Erlebnissen" (mit anderen Personen) gefüllt und damit sein Selbst-Abwertungs-System verstärkt. Erstaunen machte sich aber breit, als 'die Frage nach den Hintergründen seiner Ablehnung nun nicht von A, sondern von C detailliert für A beantwortet wurde. Dieses Geschehen wurde gemeinsam ausgewertet und brachte zu Tage: A lehnt B aus keinem einzigen der Gründe ab, welche B in seinem "Heimkino" ' der Selbst Abwertung ermittelt hatte, sondern aus Gründen, die ausschließlich bei A lagen und für ihn mit außerordentlich unangenehmen Erinnerungen verbunden waren! Die Hypothesen des C, warum B von A abgelehnt wurden ebenfalls in keinem Falle bestätigt. A, B und C gehörten verschiedenen Abteilungen an, die bisher noch nie zusammengearbeitet hatten. Die Auswertung führte dazu, über die "jahrelangen Sach- und Funktionsbeziehungen" nachzudenken, sie zu überprüfen und gegebenenfalls neu zu gestalten.



Kontroverse Auseinandersetzungen laufen oft nach den Spielregeln des "Sieger-Verlierer-Modells" ab: Gesiegt hat, wer am längsten die Argumente des "Gegners" entkräften kann oder wer in der Lage ist, den Anderen die eigene Argumentation aufzuzwingen. Dies geschieht manchmal mit dem Anspruch, dass der andere die Argumentation "freiwillig" übernehmen solle. Der Nicht-Sieg wird als Verlieren erlebt, nicht als Über-Ein-Stimmung mit dem Gegner. Deshalb wird die so erzielte "Übereinstimmung" auch nicht zur begehbaren Brücke für beide. Die Beziehung kann unter solcher Dynamik nicht entwickelt werden, sie erstarrt in Ritualen, Maschen und Spielen.

Beziehungsfallen, die durch nicht-funktionale Spielregeln aufgestellt und erhalten bleiben, sind Spielregeln, die die Konkurrenz schüren oder ihr Gegenteil: die die Beziehungen der Bezogenen zu einem "Eierkuchen verkommen lassen.

10. Die Begegnung als Krönung der Beziehung

Begegnung impliziert Erkennen und Akzeptieren des Anderen als "Gegner", als ein Gegen, als Kontrast zu mir. In einer solchen Begegnung geschieht keine "Ziehung" mehr. A erkennt in B sein Gegen(Bild) im gleichen Moment, in welchem B in A sein Gegen(Bild) erkennt: ganz, total, spannungslos. Ein solche Begegnung habe ich bis heute nicht erlebt. Ich sehne mich jedoch danach. Vielleicht ist es mir in meinem Leben noch vergönnt, dies zu erleben.

Lange Zeit suchte ich "außen" nach Menschen, denen ich „begegnen“ möchte oder die mir "begegnen" möchten. Mein derzeitiger Erfahrungsstand ist, dass ich die wenigen Begegnungsmöglichkeiten entweder nicht wahrgenommen habe oder noch nicht reif dafür war. Oder ich habe mir mein "Gegen" in einer bestimmten Art und Weise vorgestellt, modelliert. Dadurch war es aber nicht mehr ein stimmiges "Gegen", sondern ein Wunschbild, das logischerweise eine Differenz zur Realität aufweist.

Vier meiner Beziehungen könnten sich zu einer Begegnung entwickeln:

- Die Beziehung zu meiner Frau. Wir entdecken trotz oder gerade wegen der 15 Jahre Ehe immer wieder neue Facetten und begegnen uns auch auf kleinen Teilgebieten immer wieder neu.
- Die Beziehung zu Thomas, dem Sohn.
- Die Beziehung zu Stephanie, der Tochter.
Eine Begegnung mit den Kindern wird vielleicht erst möglich werden, wenn deren Individualisationsprozess abgeschlossen ist. Ich weiß nicht, ob dies noch 10, 20 oder 30 Jahre dauert.
- Die Begegnung zu einem Freund, vor dessen Begegnung ich Angst habe, weil meine internen "Mannsbilder" und Bezugsrahmen für Männerbeziehungen" noch kein Muster für eine solche Begegnung enthalten

Schluss

Lieber Leser, liebe Leserin, eine Beziehung haben wir nun. Vielleicht begegnen wir uns.

Literatur

Keßler, H.: Der Hahn Riki, eine Auseinandersetzung mit Macht und Ohnmacht. In: AGOGIK 4/198 S.25-40.

Keßler, H.: Widerstand und Passivität. In: AGOGIK.4/1987, S. 4-15.