

Positionen

Supervision und die Verschiebung des Sagbaren

Beiträge zur Beratung
in der Arbeitswelt

Herausgegeben von
Stefan Busse, Olaf Geramanis,
Hans-Peter Griewatz,
Silja Kotte und Heidi Möller

Stefan Busse

#3/2022

Stefan Busse

Supervision und die Verschiebung des Sagbaren

Krisendiskurse unter eingeschränkter Rationalität

Wir sind Zeugen, Betroffene und Akteure einer Kaskade gesellschaftlich existenzieller und globaler Krisen. Die Finanz-, Flüchtlings-, Klima-, Ernährungs-, Corona-, Energieversorgungs- und Inflationskrise, nunmehr auch noch die Frage von Krieg und Frieden, haben eine Reihe von Krisendiskursen evoziert, die bis in die Tiefenstruktur unseres Gemeinwesens reichen. Sie stellen die latente Matrix unseres sozialen und gesellschaftlichen Miteinanders zur Disposition. Darüber muss man sich verständigen und das muss diskursiv ausgehandelt werden und, das heißt, strittige Positionen auszuhalten. „Demokratie heißt Streit“ – lautet der demokratietheoretische Allgemeinplatz. Auf einer manifesten Ebene geht es um die „Suche nach der Wahrheit“ und, darum, politisch wie pragmatisch „richtige“ Lösungen zu finden. Hier steht vor allem die *Rationalität* von (natur-)wissenschaftlichem Wissen, die Verfahren seiner Erzeugung und Überprüfung und in deren Folge die Begründetheit von Entscheidungen im Fokus der Auseinandersetzung. Wissenschaftliches Wissen wird in den Debatten mitunter bedroht und verächtlich gemacht. Es sieht sich in Konkurrenz mit bloßem Meinen, mit „Unsinn“ (Brinkmann 2022) und irrationalen Glaubenssätzen gestellt. Nicht nur in den öffentlichen Debatten, sondern auch in den sozialen Nahräumen von Familie, am Arbeitsplatz und an den

Stammtischen polarisieren und verfestigen sich Positionen, die zu schwer überbrückbaren Spaltungen führen. Was bedeutet es, wenn Beratung und Supervision auf „irrationale Überzeugungen und vermeintlich unüberbrückbare Unterschiede“ treffen, weil „Unsinn [...] keine Meinung (ist)“, fragt Babet Brinkmann in ihrer „Position“ (ebd.). Das ist eine wichtige Frage. Die eingeschränkte Rationalität der Debatten ist aber nur die Spitze des Eisberges. Es ist auch nur bedingt die Aufgabe von Beratung und Supervision, „richtiges“ Wissen (wahre Aussagen) zur Geltung zu bringen und hier gegebenenfalls richtigstellend zu intervenieren. „Unsinn“ muss beratend auch anders absorbiert werden.

Wir haben es gegenwärtig aber mit einer tiefgreifende(re)n gesellschaftlichen Verständigungskrise zu tun als nur mit einem Rationalitätsdefizit in den Debatten. Auf einer latenten Ebene geht es um die Frage, wie wir leben wollen und können und mit Blick auf die Generations- und Zukunftsfrage: *Wer wir gewesen sein werden*¹. Das tangiert Zentralwerte einer Demokratie – Teilhabe, Gerechtigkeit, Verteilung, Gemeinwohl und Freiheit. Und hier verdichten sich die einzelnen *Krisendiskurse zu einer gesellschaftlichen Verständigungskrise* – so dass die Demokratie droht, von einem Krisenbewältigungsinstrument selbst zu einem Krisengegenstand zu werden. In einem umfassenderen Sinn geht es in den Diskursen um die Gefährdung der kommunikativen Vernunft.

Eine tiefgreifende Verständigungskrise als Gefährdung der kommunikativen Vernunft

Die einzelnen gesellschaftlichen Krisen und Krisendiskurse treffen auf eine Gesellschaft, die sich in einer nie dagewesenen Pluralität und Vielstimmigkeit ausdifferenziert. In ihr ringen soziale Milieus und gesellschaftliche Gruppen, aber auch Einzelne um gesellschaftliche Sichtbarkeit, Aufmerksamkeit und die Durchsetzung von Interessen. Die Differenzierungen vollziehen sich zum einen entlang der Pole des klassischen politischen Spektrums, zum anderen konkurrieren divergente Lebensformen, die identitätspolitisch durchgesetzt werden (wollen). Hier geht es um zentrale Fragen nach gesellschaftlicher Akzeptanz, Sichtbarkeit, Identität und vor allem um Macht und die (Neu-)Verteilung von Privilegien. Das hat bereits zu gravierenden gesellschaftspolitischen Verschiebungen geführt (z. B. gleichgeschlechtliche Ehen). Wirkmächtige Diskurse über (biologisches und soziales) Geschlecht, Rasse, Klasse, Behinderung, religiöse und kulturelle Identität etc. haben sich entwickelt, aus denen sich wiederum *intersektionale* Querverbindungen und Überschneidungen ergeben. Hier werden Positionen und Ansprüche vor dem Hintergrund realer Diskriminierungs- und auch Gewalterfahrungen formuliert. Eine Reihe von Antidiskriminierungsdiskursen haben sich etabliert², die mit den oben skizzierten *Krisen und Krisendiskursen* nicht linear, aber

strukturell zusammenhängen. Die Flüchtlingskrise hat den Alltagsrassismus, aber auch gesellschaftliche Solidarität befördert. Die Corona-Krise hat für gruppenspezifische Vulnerabilitäten und relevante gesellschaftliche Leistungen sensibilisiert. Diese einzelnen Antidiskriminierungsdiskurse haben inzwischen eine beeindruckende Ausdifferenzierung von sich z. T. ausschließenden und widersprechenden Teilpositionierungen entwickelt und ein ehrfurchterheischendes Niveau an Argumentationslogiken und -facetten erreicht. Auch hier lässt sich eine auswachsende Verständigungskrise identifizieren, in der es darum geht, *welche Teilhabeansprüche durch wen auf welche Weise formuliert werden dürfen und wie diese einzulösen sind*.

Das hat auch heftige Gegenreaktionen aus der Mitte der Gesellschaft und an ihren politischen Rändern hervorgerufen – weil sie auch eine Zumutung sind und sein müssen! So sind die Diskurse durch eine Reihe kommunikativer Zuspitzungen, Entgrenzungen und Verwerfungen charakterisiert. Insgesamt fordert das alles nicht nur die „kommunikative Vernunft“ der Beteiligten heraus, sie gefährden diese. Was man als Kunst und Ethik des „Miteinander-Redens“ beschreiben und voraussetzen kann, ist ausgesetzt und hat einen „kommunikativen Klimawandel“ herbeigeführt (Pörksen & Schulz von Thun 2021). Der demokratische Konsens, sich den Geltungsansprüchen „Wahrheit“, „Wahrhaftigkeit“ (Authentizität), und „Richtigkeit“ (Angemessenheit) kommunikativ zu „unterwerfen“ (Habermas 1981), wird nicht nur relativiert. Diese Geltungsansprüche als Maßstäbe kommunikativer Vernunft werden selbst in Frage gestellt und außer Kraft gesetzt. Unlängst hat Jürgen Habermas eine solche Veränderung der Struktur der (demokratischen) Öffentlichkeit diagnostiziert.

Das emanzipatorische Versprechen öffentlicher Verständigung sei von den „wüsten Geräuschen in fragmentierten, in sich selbst kreisenden Echoräumen übertönt“ (Habermas 2021, S. 488). Im Kern dieser Verständigungskrise geht es, wie ich im Folgenden zeigen werde, um eine *Verschiebung des Sagbaren*. Sie fordert die kommunikative Vernunft nicht nur heraus – sie gefährdet sie nachgerade. Die spannende Frage ist, wie dies Beratungssettings, speziell die Supervision, erreicht und dort verhandelt wird (s. u.).

Die Verschiebung des Sagbaren

„Kommunikative Vernunft“ bedeutet sowohl Konsensfähigkeit als auch Dissenttoleranz. In den einzelnen genannten Diskursen und Debatten lassen sich mit unterschiedlicher Gewichtung Barrieren identifizieren, die Verständigung erschweren bis verunmöglichen und vor allem mit Sprach- und Sprechverschiebungen – Verschiebung des Sagbaren – zu tun haben. Ich will nur die wichtigsten davon skizzieren, die in allen Teildiskursen mehr oder weniger zu finden sind.

1. Meinen, Glauben, Wissen und was Wahrheit bedeutet

In den verschiedenen Diskursen sind nicht nur eine Art „Konsensermüdung“ und „Dissensstau“ erzeugt worden – was im Rahmen „kommunikativer Vernunft“ zu ertragen wäre; es haben sich vielmehr die Maßstäbe von Wahrheit und Wahrheitsfindung verschoben (wie oben skizziert). Alternative Fakten, Verschwörungsideologien, irrationale Überzeugungen und „Querdenken“ haben die Debatten um angemessene Problem- und Krisendiagnosen und -interventionen penetriert. Die Grenzen zwischen Meinen, Glauben und Wissen – nach Kant die drei Modi des Fürwahrhaltens – scheinen immer mehr zu verschwimmen.

„Glauben wir (noch), was wir wissen und wissen wir eigentlich, was wir glauben?“ – Eine merkwürdige Frage in einer Wissensgesellschaft (?). Babet Brinkmann hat das in ihrer „Position“ ausführlich skizziert und beschrieben (Brinkmann 2022): „Eine ‚Allerist-gleichwertig‘-Beliebigkeit führt in einen Nebel, in dem subjektive Glaubenssätze und individuelle Erlebnisse das Gespräch bestimmen“ (S. 3). Das betrifft aber nicht nur die globalen Krisendiskurse (in Bezug auf Corona und Klima), in denen sich vor allem eine Praxis des Leugnens von Fakten und des Lancierens alternativen „Wissens“ etabliert hat. Wir finden es auch in Bezug auf die Antidiskriminierungsdiskurse, wenn z. B. um die wissenschaftliche Dignität der Kategorien *Geschlecht* und *Rasse* gestritten wird. Auch hier werden mitunter „schwierige“ und wissenschaftlich problematische und überkommene Positionen vertreten (es gäbe eindeutig ein biologisch binäres Geschlecht, es gäbe menschliche Rassen). Wie damit umgehen, wann ist die Grenze des Sagbaren überschritten? Die Reaktionen darauf bewegen sich mitunter auch außerhalb des Diskursiven. Ausgehend von der Praxis an einigen US-amerikanischen Universitäten werden nicht Argumente, sondern Personen, die Argumente vertreten, „gecancelt“ (z. B. ausgeladen). Freilich ist es im Einzelnen schwierig, die Grenze zwischen wissenschaftlich kontroversen, unhaltbaren, nicht-opportunen oder gar menschenfeindlichen Positionen zu bestimmen. Was ist von der Wissenschafts- und Redefreiheit gedeckt? Wer wird vom Diskurs ausgeschlossen? Kann und muss man alles diskursiv aushandeln? Die „Verschiebung des Sagbaren“ bekommt hier, gerade in der Verteidigung der Wahrheit, eine institutionelle Dimension und tendenziell ideologische Drift.

¹ vgl. Stiftung FUTURZWEI für Zukunftsfähigkeit, <https://futzurzwei.org/article/bildungsmaterialien>

² Für die einführenden Übersichten über die Teildiskurse vgl. „Politik und Zeitgeschichte“ der APuZ, Zeitschrift der Bundeszentrale für politische Bildung, Beilage zur Wochenzeitschrift „Das Parlament“, über „Antisemitismus“ 26-27/2020, über „(Anti-)Rassismus 42-44/2020, über „geschlechtergerechte Sprache“ 5-7/2022.

2. Sprache und soziale Wirklichkeit

Sprache und Sprechen verweisen nicht nur auf außersprachliche Sachverhalte und unterliegen somit dem Wahrheitskriterium (dass wahre Aussagen möglich sind) – sie spiegeln und repräsentieren gelebte soziale Wirklichkeit. Das entspricht etwas verkürzt dem Wittgensteinschen Credo einer Sprache im Gebrauch. So geht es beispielsweise im Geschlechter- oder Transgenderdiskurs nicht nur darum, wieviel und welche Geschlechter es (tatsächlich) gibt (Wahrheit), sondern wie und ob diese angemessen im öffentlichen und alltäglichen Sprechen repräsentiert sind. Subjekte kommen erst durch Sprache zur Existenz, Nichtbenennen kann diskriminieren und unsichtbar machen (Butler 2006). Im Kampf um das Gendersternchen bzw. auch das lautliche Gendern („Glottisschlag“) treffen genauegenommen zwei sprachphilosophische Positionen aufeinander: Ist Sprache weitgehend eine Wirklichkeit sui generis, die keinen linearen Bezug zur außersprachlichen Welt hat (die Gegner*innen des Genderns), oder konstruiert und spiegelt Sprache nicht gerade unsere soziale Wirklichkeit (Befürworter*innen des Genderns)? Insofern geht es hier um sprachliche Anerkennung und (Nicht-)Sichtbarkeit von geschlechtlicher und sexueller Identität, die sich auch in der Lebenspraxis über ein verändertes Sprechen einstellt (oder einstellen sollte), weil Wort und Welt sich nicht trennen lassen (Niehr 2019). Gerade das wird wiederum von den Gegnern des Genderns bezweifelt und die hohen Kosten einer Verstümmelung der deutschen Sprache dagegengehalten. Nun leugnen gewiss auch Befürworter*innen den Eingriff in unsere Sprachgewohnheiten und die empfundene Sprachästhetik nicht, insistieren aber auf einer Art „Stolpersteinfunktion“ im Sprachalltag.

Die Wortmeldungen und Einwendungen reichen im Rahmen des politischen Spektrum vom rechten Pöbeln gegen den „Genderwahn“ über konservative Bedenken an der Sprachvergewaltigung und liberalen Einwendungen gegen das freie Sprechen bis zur linken Kritik an einer selbstgerechten Elite (u. a. an den sog. „Lifestyle-Linken“), die die eigentlichen sozialen Nöte und Sorgen (Armut und Verteilungsgerechtigkeit) der Menschen nicht ernst nehmen würden (Wagenkecht 2021).

Eine Auseinandersetzung um die sprachliche und symbolische Präsenz von Diskriminierungen führt im Rahmen des Antirassismuskurses zu ähnlichen Argumentationen: Sollte der Begriff „Rasse“ im Grundgesetz (GG Art. 3., Abschn.3) erhalten oder gestrichen werden (Barskanmaz & Auma 2020), sollten nach heutiger Wahrnehmung, heutigem Wissen eindeutig diskriminierende Gruppenbezeichnungen, die durch das N- oder Z-Wort markiert, aber nicht reproduziert werden sollen, vermieden oder im Gegenteil durch historische Kommentierungen (z. B. in Kinderbüchern) kontextualisiert werden? Eine sprachliche „Hilfskonstruktion“ ist die im Antirassismuskurs übliche Sprachregelung von „rassifizierten“ Menschen, von Schwarzen (großgeschrieben) und weißen* Menschen (mit Sternchen) zu sprechen (vgl. Tißberger 2020, S. 96).

Alles in allem geht es hier also auch um eine Verschiebung des Sagbaren, welche die einen offensiv vertreten und die anderen vehement zurückweisen.

3. Sprachliches Verhalten, latente Haltungen und institutionelle Kontexte

Sexualisierte, rassistisch, antisemitisch motivierte etc. Gewalt(-taten) haben nach wie vor eine hohe Präsenz in unserem gesellschaftlichen Alltag, wie man an aktuellen Statistiken ent-

sprechender Straftaten immer wieder sehen kann. Der NSU-Prozess (2013–2018), die #MeToo-Bewegung seit 2017, die „Black-Lives-Matter“-Bewegung 2020 etc. haben das öffentliche Bewusstsein diesbezüglich geschärft. Die expliziten Diskriminierungsformen sind denn auch der Referenzrahmen der einzelnen Antidiskriminierungsdiskurse. Diese lenken die Aufmerksamkeit jedoch vor allem auf die latenten, impliziten und sozusagen subkutanen Manifestationen von Diskriminierung, die sich in Haltungen (sexistischen, homophoben, rassistischen, ausländischer- und jüdenfeindlichen Einstellungen) sedimentieren und schließlich über Sprache bzw. in der Alltagskommunikation als sprachliche Gewalt sichtbar werden. Das äußert sich im Alltagsrassismus durch sog. „Mikroaggressionen“ (Worte, Blicke, Gesten) und unkontrolliertes Sprechen, was im Alltag gern als „nicht so gemeint“ oder „nur so rausgerutscht“ bagatellisiert wird (es kann aber nur rausrutschen, was drin ist!). So agieren Menschen auch rassistisch, die keine Rassisten*innen sein wollen und vermutlich auch keine sind.

Die Persistenz überkommener Haltungen und Sprechroutinen verweist zum einen auf das lange historische Erbe kolonialistischer Mitgift (der „schwarze Mann“ als Drohfigur für kleine Kinder), zum anderen aber auf virulente latente Machtpositionen und Privilegien einer weißen Mehrheitsgesellschaft. Der strukturelle und institutionelle Rassismus (Al Maffaalani 2021, S. 71 ff.) offenbart eine Tiefendimension, die über individuelle und auch individuell unbewusste Strukturen hinausgeht.

In institutionellen und organisationalen Kontexten – auf dem Wohnungsmarkt, in Behörden sowie in Bildungs- und professionellen Einrichtungen etc. – sind eher stumme Praxen und Handlungsabläufe am Werk, die den Zugang und die Teilhabe

rassifizierter Menschen einschränken. Stumm und sprachlos sind sie deswegen, weil sie auch dann wirken, wenn die in ihnen Handelnden gar nicht explizit rassistisch handeln und eingestellt sind und sogar reflektiert, achtsam und aufgeklärt agieren. Auf dem Hintergrund des Konzeptes „Critical Whiteness“ (Weißsein) hat dies Martina Tißberger anhand sog. „weißer Räume“, in denen z. B. Sozialarbeiter*innen und Psychotherapeut*innen entgegen ihren professionellen Haltungen rassistisch agieren (müssen), plausibel beschrieben (Tißberger 2017, 2020). Sie zeigt, wie schwierig es sogar für „diejenigen ist, die durch Psychotherapieausbildungen, Feminismus und sogar die Auseinandersetzung mit Rassismus für die Dynamik des Unbewussten sensibilisiert sind, (Gegen)Übertragungen in durch Rassismus und Sexismus hervorgebrachten Machtverhältnissen zu erkennen“ (ebd. 2017, S. 233).

Damit ist zugleich ein kritischer Punkt angesprochen. Wie es sozusagen keine gute Kapitalist*innen geben kann, sind Weiße per se (strukturell durch ihre Privilegien) immer rassistisch. Währenddessen Antirassismus noch erlernbar ist, scheint es hier kein Entkommen zu geben. Das hat auch heftige Gegenreaktionen hervorgerufen. Eine äußerst zugespitzte Position vertritt John McWorther, der als Schwarzer Autor in solchen Konzepten sogar eine Obsession und religiöse Selbstunterwerfung der Weißen sieht (McWorther 2021). Insgesamt kann man auch hier eine Verschiebung des Sagbaren identifizieren – vom expliziten Sprachverhalten über eine Aufmerksamkeit für latente und unbewusste Haltungen bis hin zu einer höheren Sensibilität für die „stummen“ institutionellen Praxen.

4. Diskursverschiebung, Enthemmung und Hypersensibilisierung

Sprechen ist auch Ansprache, sprachliches Handeln berührt die Integrität

des Angesprochenen. Verletzende Sprache ist nicht allein Ausdruck von Unachtsamkeit oder fehlender Wokeness (Wachheit und Wachsamkeit), sondern auch von gezielter Provokation und intendierter Verletzung. Grenzen persönlicher oder kultureller Integrität werden überschritten. Toxisch und verletzende Sprache ist kein neues Phänomen, sondern hat z. B. eine 2000 Jahre alte antisemitische Geschichte (Schwarz-Friesel 2022). So sind am rechten politischen Rand Diskursverschiebungen zu beobachten, die im engeren Sinne als „Verschiebung des Sagbaren“ gekennzeichnet worden sind (Schulz 2019; Degele 2020, S. 119). Sie werden mit historischen Umdeutungen („völkisch“), abwertender Metaphorik („Kopftuchmädel“, „Shuttle-Service für Flüchtlinge“) und strategischen Tabubrüchen betrieben (Niehr 2019; Lobin 2021). Eine Art Begleitmusik oder Katalysator der Diskursverschiebungen sind die populistischen Enthemmungen in den sozialen Medien, aber auch auf der Straße, indem Personen und Menschengruppen mit Hass und Schmäh attackiert werden. Das sind Rückfälle einer Zivilisierung des Affekts und eine Zurschaustellung ungezügelter Authentizität.

Gleichzeitig werden die kritischen Zurückweisungen solcher Verschiebungen und das Einfordern einer diskriminierungsfreien Sprache (N-Wort) als „Meinungsterror“ und Einengung öffentlichen Redens auf einen „Meinungskorridor“ attackiert. Damit einher geht die Umdeutung ursprünglich kritisch-emanzipatorischer Begriffe wie „Political Correctness“, „Wokeness“, „Trigger-Warnung“ und auch „Cancel Culture“ zu populistischen Kampfparadigmen. Es wird eine „normale“ Sprache eingefordert, die die Gesellschaft nicht spalte, statt zu sehen, dass auch „normales“ Sprechen gerade dies tut, indem sie Diskriminierung sprachlich normalisiert hat (Stefanowitsch 2020).

Was wie eine Einschränkung des Sagbaren aussieht, ist real seine notwendige Erweiterung.

Nicht von der Hand zu weisen ist freilich die Tatsache, dass ein identitätspolitisch motiviertes Kennlichmachen eigener Diskriminierung auch zu einer Konkurrenz von Opfergruppen und Diskriminierungserfahrungen geführt hat (Susemichel & Kastner 2021). Das hat die Wahrnehmungsschwellen für Verletzungen gesenkt bzw. die kommunikative Vulnerabilität erhöht. Als eine mögliche Erklärung sieht Aladin El-Maffaalani das „Diskriminierungsparadox“ (als Spielart des „Tocqueville Paradoxons“) (El-Maffaalani 2021, S. 92 ff.). Das „Glas (ist) nie so voll und gleichzeitig so leer“ gewesen (El-Maffaalani 2018, S. 10.). Hier schaukeln sich dann populistische Enthemmungen auf der einen und hypersensible Wokeness auf der anderen Seite zu Erregungskaskaden auf. Entsprechend konstatiert Svenja Flaßpöhler eine „moderne Empfindlichkeit“ und Hypersensibilisierung der Öffentlichkeit und plädiert für mehr Gelassenheit und Resilienz (Flaßpöhler 2021).

Supervision als eine Hüterin kommunikativer Vernunft

Was heißt das alles für Supervision? Zunächst ist festzuhalten, dass Supervision, wie andere Beratungsformate auch, eine *Hüterin kommunikativer Vernunft* ist. Im doppelten Sinne: Zum einen ist die arbeitsweltliche Handlungsfähigkeit unserer Kund*innen und Klient*innen auch deswegen eingeschränkt oder steigerungsbedürftig, weil die Verständigung (Kommunikation) mit sich und mit anderen zum Problem geworden ist – im Konflikt- und Krisenfall sind die Grenzen kommunikativer Vernunft sogar überschritten. Zum anderen verfährt Supervision selbst nach deren Regeln

und ist an den Geltungsansprüchen kommunikativen Handelns orientiert (Busse 2010): Sie ist der Lebens- und Arbeitswirklichkeit der Supervisor*innen verpflichtet, lässt sich von der regulativen Idee leiten, dass wahre Aussagen (*Wahrheit*) und Wissen möglich sind. Indessen muss sie mit Ungewissheit, Nichtwissen, auch mit bloßen Meinungen umgehen; sie hat auf angemessene Sprache und Ansprache (*Angemessenheit*) zu achten, dafür zu sorgen, dass z. B. unterschiedliche und divergente Positionen zur Sprache kommen, die nichtanwesenden Dritten eine angemessene Vertretung und Stimme erhalten, dass der Zugang zum Nichtgesagten, Verdrängten und Verschwiegenen möglich wird oder auch geschützt bleibt (*Wahrhaftigkeit* und *Authentizität*) usw. So gesehen finden im Raum der Supervision (notwendige) Verschiebungen des Sagbaren statt, deren Grenzen von Supervisor*innen gleichzeitig achtsam gehütet werden müssen.

Die Frage ist nun, ob und wie die oben skizzierten Diskurse, ihre Dynamik, das, was oben als die Verschiebung des Sagebaren beschrieben wurde und die kommunikative Vernunft herausfordert und gefährdet, den reflexiven Raum der Supervision erreichen. Freilich haben wir Gender und Diversity schon länger supervisorisch im Blick (Al Hussain 2012, Schmid 2021), auch das Thema verletzende Sprache in der Supervision ist von Heike Beck bereits bearbeitet worden (Beck 2018). Über die Folgen von Corona für die Arbeit haben wir nachgedacht (Schmidt-Lellek 2020, Weigand 2021), aber weniger darüber, wie die beschriebenen lebensweltlichen Diskurse in die Arbeitswelt und Supervision hineinwirken. Schlussendlich ist das eine empirische Frage. Es

geht zunächst nicht darum, in welchem Ausmaß das geschieht, sondern wie das kommunikative Setting der Supervision thematisch und strukturell tangiert wird. Zu vermuten ist zudem, dass sich auch die Handlungsmöglichkeiten der Supervisor*innen verändern, weil sie nicht mehr nur Beobachter*innen an einem „exzentrischen Ort“ (Petzold), sondern als lebensweltliche Subjekte mitgemeint, mitbetroffen und involviert sind. Ich möchte das abschließend kurz an einigen Fallvignetten verdeutlichen.

Fallvignetten³

1. „Unsinn ist keine Meinung“

In einer Supervisionssitzung kommt es zu einem Schlagabtausch zwischen Impfbefürworter*innen und -gegner*innen. Tatsächlich haben sich zwei von zehn Teammitgliedern nicht impfen lassen und gehen offen damit um. Sie begründen dies mit einer Reihe verschwörungsideologischer Argumente, aber auch mit belegbaren Fakten (Impfschäden). Sie „glauben“ nicht an das, was die die sog. Experten so von sich geben, wichtige alternative Fakten würden nicht wahrgenommen, das sei ihre Meinung! „Unsinn ist keine Meinung“ ..., denke ich. Das Gros des Teams schweigt betreten. Ich gehe nicht dazwischen mit meinem „besseren“ Wissen (ich sage auch nicht meine Meinung) und fordere das Team auch nicht auf, Stellung zu beziehen. Wir hatten auch ein anderes Thema für die Sitzung vereinbart. Zudem sind wir in keinem Seminar und schon gar nicht in einer Talkshow, wo ich dazwischengehen müsste, beruhige ich mich. Vermutlich ist dem Team die Diskussion des Themas sowieso leid. Wir bekommen „die Kurve“ und

besprechen die nicht unwichtige pragmatische Seite dieses Problems: „Wie gehen Sie im Alltag damit um, dass Ihr Impfstatus so unterschiedlich ist, was heißt das für die Klient*innen?“ Wir kommen zu praktikablen Lösungen, ohne das „eigentliche“ Thema aufzugreifen. Wir haben das Sagbare ein bisschen verschoben und das eigentliche Ins-Gespräch-Kommen steht noch aus. Das wird seine Grenzen haben und man wird „Unsinn“ ertragen müssen, um miteinander handeln zu können. Im Hinausgehen denke ich noch an einen Supervisionskollegen, der sich nicht hat impfen lassen – was er wohl getan (gedacht) hätte?

2. Wissen ist Macht(-ausübung)

Wenn Wissen Macht ist, dann ist Wissensanwendung mitunter Machtausübung. In einem Einzelcoaching mit einer Führungskraft äußert sich diese mehrfach genervt über die übertriebene „Political Correctness“ und den „Genderwahnsinn“. Ich bin angestachelt, auch weil ich merke, dass er nicht viel über die Diskurse weiß und voller Vorurteile ist. Soll ich ihn jetzt „zwangsaufklären“ oder finde ich eine nette Form, ihn zu bilden (nachzuschulen) und ihm meine beschämende Überlegenheit als (versteckter Hochschul-lehrer) nicht spüren zu lassen? Natürlich kenne ich die Situation, dass mein Gegenüber im Coaching, auch die Supervisor*innen in der Teamsupervision oder auch ich, etwas nicht wissen. Dann sagen wir uns das und korrigieren uns gegebenenfalls. Hier ist es anders und fühlt sich auch anders an – weil wir beide als Männer in das Thema involviert sind, weil ich qua Wissen der Überlegene bin und qua Rolle die Befugnis habe, es zu sein. Will ich den Machtkampf aufnehmen? Ich warte auf eine bessere Gelegenheit und lege

mich ein bisschen auf die Lauer, weil ich weiß, dass das sein Thema als Führungskraft ist. Aber auch, weil unser Arbeitsbündnis erst eine Qualität gewinnen muss, wo das kein Machtkampf mehr ist. Zunächst habe ich das Sagbare aber aufgeschoben.

3. Diskurs als Abwehr

In einer Beratungsstelle für Opfer sexualisierter Gewalt arbeiten Feminist*innen unterschiedlicher Generationen und Transgenderaktivist*innen. Auf einem Teamentwicklungstag, den die Supervisorin moderieren soll, geraten diese heftig aneinander. Die Besprechung ist als Weiterentwicklung des Konzeptes mit Bezug auf veränderte Bedarfe von Adressat*innengruppen angesetzt, was teamintern auch zu einer Umverteilung von Verantwortung und des Budgets führen wird. Das ist das Anliegen und der Auftrag. Dazu kommt es nicht, weil Äußerungen einzelner Teilnehmer*innen immer wieder Grundsatzdiskussionen, ja Fachdebatten auslösen, um den richtigen feministischen Zugang und die (für einige Feminist*innen heikle) Transgenderfrage zu erörtern. Hier treffen szeneninterne und generationale Diskurs-Welten aufeinander, die nicht verhandelt, sondern erbittert verteidigt werden. Ein Einlenken auf die Position der anderen wäre Hochverrat am eigenen (Teil-)Diskurs und den erkämpften (und erlesenen) Haltungen. Die Supervisorin merkt, dass ihr das entgleitet, dass sie diskursiv nicht mithalten kann und manchmal gar nicht erkennt, wo die Differenzen liegen und Diskurslinien verlaufen. Sie ahnt, dass es nicht nur um Diskursheftigkeit geht, sondern um die mögliche Neuverteilung von Ressourcen. Und die Supervisorinnen merken und ahnen das alles ebenfalls. Die daran anschließenden vorgeprochenen Supervisionen werden von den Auftraggeber*innen recht

unvermittelt aufgekündigt. Die Supervisorin ist gleichermaßen beschämt und erleichtert.

4. Verletzendes Sprechen

Nach der Eröffnung einer Supervisionssitzung berichtet eine Sozialarbeiterin beiläufig: „Wir haben jetzt übrigens einen Gender-Queeren in der Gruppe. Ich bin jetzt schon gespannt, was er anhat“. Sie winkelt dabei ihren rechten Arm an und macht mit der rechten Hand und dem Unterarm eine Bewegung zu ihrer Frisur hin, so als wolle sie die nicht vorhandenen langen Haare nach hinten werfen. Der Kopf bewegt sich parallel nach links oben und sie lacht mit verstellter hoher Stimme“ (entnommen aus Beck 2018, S. 6). Diese offen verletzende Auslassung einem nichtanwesenden Dritten und einer diskriminierten Minderheit gegenüber unterschreitet ganz offensichtlich professionelle Standards, indem sie unreflektiert Alltagsrespekt bedient. Hier geht es primär nicht um Wissen, sondern um Haltung. Die Supervisorin ist entsetzt und alarmiert, weil es nicht „nur“ um eine anonyme sexuelle Minderheit geht, sondern um eine*n neue*n Kolleg*in, der/die/das das Thema ad personam mit ins Team bringt. Die Supervisorin greift das beherzt und zugleich behutsam auf; die Sozialarbeiterin wiegelt zunächst ab – es sei nicht so gemeint gewesen. Die Kolleg*innen sind verunsichert, wollen sich mit der Kollegin solidarisieren, weil eine beschämende Situation des Ertapptseins entstanden ist; sie können aber auch Empathie für die Zumutung entwickeln, die eine solche Haltung für das neue Teammitglied bedeutet. Es entsteht ein reflektiertes Gespräch, in dem beides Platz hat und die Herausforderung für alle Beteiligten verstanden wird. Die Supervisorin weiß, dass das nur ein Anfang ist.

5. Räume intersektionaler Überschneidung

Eine angehende Sozialarbeiterin betreut unbegleitete „minderjährige Ausländer*innen“ (sog. umA) bzw. „minderjährige Flüchtlinge“ (umF) in einer Wohngruppe. Sie bringt in die Gruppensupervision ein, dass sich zwischen verschiedenen Jugendlichen, die unterschiedlichen ethnischen Gruppen angehören, rassistisch motivierte Auseinandersetzungen zutrügen. Besonders A. stünde hier isoliert im Mittelpunkt gewalttätiger Handlungen und würde gemobbt. Gewalt ginge aber auch massiv von ihm aus, auch gegen die Betreuer*innen. Deswegen sei das für ihn schon die dritte Einrichtung. A. selbst war in seinem Heimatland als Selbstmordattentäter vorbereitet worden, das war sein primärer Fluchtgrund. Jetzt ist ein Asylantrag gestellt. Die Sozialarbeiterin versuchte zu vermitteln und empathisch auf die unterschiedlich traumatisierten Jugendlichen einzugehen. Das sei schwierig, weil die ausnahmslos männlichen Jugendlichen die weiblichen Mitarbeiterinnen, je nach Situation, machohaft auflaufen lassen und „anmachen“ und sich gegen Sozialarbeiterinnen sogar solidarisieren würden. Der Dolmetscher, der einzige Mann im Team, müsse dann vermitteln. In der Supervisionsrunde erfährt die Supervisorin viel empathische Unterstützung und Zuspruch. Ihre Befürchtung, wenn sie sich gegen die sexistische Anmache wehre, sei sie vielleicht rassistisch, wird von den Anwesenden zerstreut. Es regt sich auch Wut über die Undankbarkeit der Jugendlichen bei den Anwesenden. Für die Supervisorin ist es eine Herausforderung, den Komplex aus traumatischen Gewalterfahrungen und aktueller Gewalt, von Sexismus und Rassismus zu sortieren und verstehbar zu machen, wie alle Beteiligten auch in

³ Die Fallvignetten sind Verfremdungen und Verdichtungen aus eigener und aus der Praxis von Kolleg*innen.

einem „weißen Raum“ von institutioneller Macht und Abhängigkeit situiert sind. Was zunächst wie pure Gruppendynamik aussah, entpuppte sich als ein Raum, in dem sich unterschiedliche Diskriminierungsformen und -fronten überschneiden und spiegeln. Dadurch wurde einiges klarer und benennbarer (sagbarer), wenn auch zunächst keinem direkte Handlungsalternativen eingefallen sind ...

Die Beispiele zeigen, dass die oben skizzierten Krisen und Krisendiskurse nicht nur als „Inhalte“ die Supervision erreichen und dort als mitgebrachte „Anliegen“ bearbeitet werden (können). Sie erreichen die Supervision strukturell, durchziehen sie und positionieren die Supervisor*innen als Akteur*innen der Diskurse. Was kann sie (trotzdem bzw. genau deswegen) tun?

1. Sie kann für einen sprachreflexiven und diskriminierungsfreien Umgang und für ein an den Geltungsansprüchen kommunikativer Vernunft orientiertes Sprechen sensibilisieren.
2. Sie kann verstehen helfen, dass die supervidierten Themen, Anliegen, Aufträge und die Dinge, die sich dazwischen „auftun“, Reflexe übergreifender Krisen und Krisendiskurse sind.
3. Supervisor*innen sollten zudem wissen, dass sie Teil dieser Diskursdynamiken sind und damit rechnen, dass sie so wahrgenommen werden.
4. Das bedeutet, die *Verschiebung des Sagbaren* dort, wo sie die kommunikative Vernunft gefährdet, zu begrenzen, und dort, wo sie notwendig ist, sie auch zu forcieren.



Autor

Busse, Stefan, Prof. Dr. rer. nat. habil. Dipl.-Psychologe, Fakultät Soziale Arbeit der Hochschule Mittweida, Direktor des Instituts für „Kompetenz, Kommunikation und Sprachen“ (IKKS) und Studiengangsleiter des Zertifikatsstudienganges „Supervision und Coaching“ an der Hochschule Mittweida, Ausbildungsleitung bei Basta – Fortbildungsinstitut für Supervision und Coaching e.V. in Leipzig.

Kontakt

busse.markkleeberg@t-online.de

Positionen sind ein Informationsdienst, der Forscher*innen, Berater*innen und andere Interessierte aus dem Bereich der Beratung in der Arbeitswelt mit aktuellen, praxisorientierten wissenschaftlichen Diskussionsbeiträgen bedient. Beabsichtigt ist eine engagierte subjektive Stellungnahme, begründet, aber nicht notwendig bereits in allen Einzelheiten abgesichert, durchaus provokant und auf kritische Erwidern angelegt.

Herausgeber*innen

Stefan Busse (Hochschule Mittweida),
Olaf Geramanis (Fachhochschule Nordwestschweiz, Basel),
Hans-Peter Griewatz (RWTH Aachen),
Silja Kotte (TH Aschaffenburg),
Heidi Möller (Universität Kassel)

ISSN 1867-4984

Erscheinungsweise und Bezug

Positionen erscheinen mindestens zweimal jährlich in einer Auflage von ca. 4.600 Exemplaren bei Vandenhoeck & Ruprecht, BRILL Deutschland GmbH, Theaterstraße 13, 37073 Göttingen; info@v-r.de, www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com

Positionen können kostenfrei von www.vr-elibrary.de heruntergeladen werden.

Manuskripte

Manuskripteinsendungen sind willkommen und per Mail zu richten an Monika Rader, info@dgsv.de. Sie sollen einen Umfang von 30.000 Zeichen inklusive Leerzeichen nicht übersteigen. Manuskripte werden durch die Herausgeber*innen begutachtet und mit einfacher Mehrheit angenommen oder abgelehnt. Eine*r der Herausgeber*innen übernimmt die Betreuung des Textes bis zur Veröffentlichung.

Gestaltung und Satz

Cskw, Berlin – www.cskw.de

Druck

Goltze Druck GmbH & Co. KG, Göttingen



Positionen werden gefördert durch die Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv), Köln



Vandenhoeck & Ruprecht Verlage

www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com