

Nähe und Distanz unter Ausbildungsbedingungen*

Aus der Sicht eines Ausbildungskandidaten der Sektion Gruppendynamik im DAGG wird die Problematik von Nähe und Distanz in drei strukturell verschiedenen Beziehungskonstellationen untersucht, dem Verhältnis des/der Ausbildungskandidaten/in zu den Teilnehmern eines gruppendynamischen Trainings, den ausbildenden Trainern/innen und den anderen Ausbildungskandidat(inn)en. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei der Wechselwirkung der Nähe-Distanz-Problematik mit der in diesen Beziehungskonstellationen unterschiedlich wirksamen Machtproblematik gewidmet, wobei diese Wechselwirkung wiederum maßgeblich von der Geschlechtszugehörigkeit der Beteiligten beeinflusst ist.

The problem of closeness and distance is described from the point of view of a trainee in the „Sektion Gruppendynamik“ in the DAGG. Three differently structured pairings will be looked at: the relationship of a trainee to the participants in a group dynamic training, to the trainers, and to the other trainees. In these three settings special attention is given to the question of power as it connects with closeness and distance, and its different consequences for men and women.

Der Versuch, die Problematik von „Nähe und Distanz unter Ausbildungsbedingungen“ aus der Kandidatensicht zu beleuchten, wird zumeist von vornherein einer unausgesprochenen Klassifikation unterzogen. Während die Trainersicht des gleichen Problems als eine individuelle, diese spezielle Person kennzeichnende Position verstanden wird, die sich aufgrund einer längeren beruflichen Erfahrung herausgebildet habe, wird von der Kandidatensicht angenommen, daß sie noch „un-ausgebildeter“ und zudem als die Position einer ganzen Kandidatengruppe zu begreifen sei. Es ist jedoch nicht mein Anliegen, eine solche Gruppenposition — sofern es sie überhaupt gibt — darzustellen. Auch wenn ich versuchen werde, einige allgemeine Probleme der Ausbildung zur Sprache zu bringen, so ist die Sichtweise jedoch meine persönliche. Die angesprochene Annahme einer größeren Individualität des Trainers im Kontrast zu einer noch diffusen Gruppenexistenz eines Kandidaten ist zudem — unabhängig von ihrer Stimmigkeit — Ausdruck eines Gefalles und damit unmittelbarer Bestandteil meines Themas, wie hoffentlich noch deutlich werden wird.

An Ausbildungen, in der Form wie sie hier gemeint sind, habe ich persönlich bislang zwei verschiedene Formen erlebt, zum einen die schulisch-universitäre, die ich inzwischen nach fast dreißig Jahren abzuschließen gedenke, und die Ausbildung zum Trainer für Gruppendynamik. Angefangen habe ich diese Ausbildung vor knapp vier Jahren und hoffe, sie im Laufe des nächsten Jahres zu beenden.

Um meinen Blick nicht von vornherein zu sehr einzuschränken, indem ich mich ausschließlich auf die Trainerausbildung der Sektion Gruppendynamik beziehe, habe ich mir zu vergegenwärtigen versucht, wie sich das Problem von Nähe und

* Referat gehalten auf der Fachtagung der Sektion Gruppendynamik im DAGG „Nähe und Distanz im beruflichen Feld“ 11. 6. - 13. 6. 87 in Nürnberg

Distanz während meines Studiums auswirkte. Es wurde mir deutlich, daß für die Universitätsausbildung das Spannungsverhältnis von Nähe und Distanz, zumindest nach meiner Erfahrung, nicht von großer Bedeutung war und ist. Das Übergewicht liegt klar auf der Seite der Distanz. Die Erfahrungen an der Universität blieben weitgehend anonym, höchstens daß ein Seminar als Kontakthof benutzt wurde. Die eventuell sich daraus ergebende Nähe hatte jedoch keinen wesentlichen Bezug zur Ausbildung selbst. Unterrichtsformen wie z.B. Kompaktseminare oder sogar Veranstaltungen mit Selbsterfahrungscharakter, die eine Auffächerung des Verhältnisses erlaubt hätten, kamen in meinem Studium nicht vor. Erst nach dem Ende meines eigentlichen Universitätsaufenthaltes kam ich über einen Freund auf ein gruppendynamisches Seminar der Sporthochschule in Köln, meine Premiere diesbezüglich. Ich war hier zwar nur Gast, wie auch bei einem späteren Seminar dieser Art, bei dem ich meine erste Empfehlung für die jetzige Ausbildung bekam, doch war unübersehbar, daß sich hier sowohl ein anderes Klima zwischen den Studenten wie auch zwischen Studenten und Professoren herausbildete. Wie sich diese Veränderungen auf den normalen Lehrbetrieb auswirkten, war für mich jedoch nicht mehr erfahrbar. Ich will mich daher weitgehend auf meine gruppendynamische Ausbildung beschränken, allerdings ohne mich allzu konkret mit Interna zu beschäftigen, auch wenn diese in den Köpfen der „Eingeweihten“ als Assoziationsketten mitlaufen werden.

Gruppendynamik wird oft Beziehungsarbeit genannt. Zentraler Lerninhalt ist sicherlich für alle Beteiligten, ihre sozialen Beziehungen in einem überschaubaren Feld bewußter, offener, nachvollziehbarer und aktiver zu gestalten, sowie gleichzeitig etwas über das Aufeinandertreffen von eventuell unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen einer ganzen Gruppe von Menschen zu erfahren. Voraussetzung der gruppendynamischen Arbeit ist also zuallererst das Zustandekommen von Kontakt. Nähe und Distanz dieses Kontaktes sind demnach grundlegendes Charakteristikum dieser Arbeit. Für mich als Teilnehmer war dieser Kontakt auf jeden Fall die grundlegende Erfahrung. Was mich aufgerüttelt hatte, war die Nähe und nicht die Distanz, die kannte ich aus meinem Alltag nur allzu gut.

Auf einmal jedoch war ich Ausbildungskandidat und das in meinem Fall mit relativ wenig Gruppenerfahrung und vor allem wesentlich weniger konkreten beruflichen Vorstellungen als die meisten meiner Kollegen, die oft schon in einem entsprechenden beruflichen Feld arbeiteten. Ich sollte nun lernen, das, was ich selbst gerade erst erfahren hatte, anderen Menschen zu vermitteln, d.h. meine Kontaktfähigkeit und den Einsatz meines Wissens über persönliches Verhalten, Kommunikation und Gruppenprozesse zu professionalisieren. Schon bald merkte ich, sehr zu meinem anfänglichen Ärger, daß ich mich damit auf einen widersprüchlichen und persönlich nicht ganz ungefährlichen Weg eingelassen hatte, denn kaum hatte ich die intensiven Näheerlebnisse, die meine eigenen gruppendynamischen Erfahrungen ausgezeichnet hatten, einigermaßen verarbeitet, fing ich an, diese in einen professionellen Zusammenhang zu stellen. Das heißt, ich begann zu lernen, mit professioneller Distanz Nähe herzustellen zwischen anderen wie auch zwischen mir und anderen. Aus meinem persönlichen Umfeld wurden mir damals einige Warnungen mit auf den Weg gegeben, mich nicht durch ein allzu schnelles Vorwärts-

treiben der Ausbildung der persönlichen Lernmöglichkeiten zu berauben bis hin zu der Frage: Lassen die dich tatsächlich schon auf andere Menschen los, wo du selbst doch noch so viel mit dir zu tun hast?

In der Rolle als Trainer gehe es um „selektive Authentizität“, so sagte mir einmal ein älterer Trainer. Dahinter steckt die Gefahr, sich unter dem Mantel der Professionalität eine besondere Form der sozialen Fassade anzueignen, die nun vor allem schwerer zu durchschauen und wesentlich veränderungsresistenter geworden ist. So heißt es auch in einem leicht selbstironischen Spruch aus der Psychoszene, die Therapie sei der letzte Versuch, sich nicht zu verändern. Wenn man diesbezüglich auf Nummer Sicher gehen will — so ließe sich dies weiterdenken — macht man eine Ausbildung.

Als Ausbildungskandidat begegnet mir das Ausbalancieren von Nähe und Distanz gegenüber drei verschiedenen Gruppierungen, den ausbildenden Trainern, den Teilnehmern und den Ausbildungskollegen. Allen drei Gruppen gegenüber gestaltet sich diese Balance, entsprechend der Struktur der Situation, unterschiedlich. Hauptausbildungssituation ist das gruppenspezifische Training, in dem ich in der Rolle als Co-Trainer und später als Trainer unter Supervision arbeite. Für die Außenstehenden sei noch vermerkt, daß die Ausbildung hauptsächlich um eine bestimmte Anzahl von Leistungsscheinen herum — Empfehlungen genannt — organisiert ist. Diese Empfehlungen enthalten eine nach bestimmten inhaltlichen Kriterien aufgefächerte qualitative Begutachtung und Bewertung des Kandidaten. Eine Zensur im eigentlichen Sinne wird nicht erteilt, es gibt nur ein ja oder ein nein bezüglich der Erteilung einer Empfehlung.

Bevor ich auf diese Ausbildungssituation eingehe, möchte ich nochmals einen Blick auf eine eigene Teilnehmererfahrung werfen. Eine meiner ersten Erfahrungen machte ich auf einem Training mit dem Thema „Nähe und Distanz“ auf dem Kurs der Internationalen Sommerakademie in Berlin. Eine der Anfangsübungen, noch im gemeinsamen Plenum von etwa 50 Leuten, bestand darin, sich im Raum den beiden Begriffen zuzuordnen, zu bestimmen, welcher der beiden Begriffe, Probleme, Zustände für einen selbst in diesem Training der bedeutsamere sei. Was passierte? Auf der Seite der Distanz standen vier bis fünf etwas verloren wirkende Gestalten, ihnen gegenüber der gesamte Rest des Plenums, aufgrund der Menge notgedrungen in großer Nähe zueinander. In der auswertenden Diskussion stellte sich heraus, daß die Fragestellung durchaus unterschiedlich aufgefaßt worden war. Ein Teil der Leute hatte benannt, wo sie sich zur Zeit richtig aufgehoben fühlten, ein anderer Teil jedoch, wo sie gerne hin wollten. So standen unter dem Titel Nähe einige, ich gehörte auch dazu, für die Nähe eher ein Problem oder ein Wunsch war. Die Verteilung der Leute signalisierte also vor allem anderen eine Wertigkeit mit einer eindeutig positiven Präferenz für die Nähe. Es war sozusagen die erste Gruppennorm aufgestellt worden, die von den Teilnehmern einer solchen Veranstaltung als Erwartung mitgebracht wird und auch von den Trainern als so selbstverständlich angesehen wird, daß sie dies noch nicht einmal als Norm ansprechen, obwohl dies einen zentralen Aspekt der Trainerrolle ausmacht. Nähe ist der Name des Geschäfts, um es etwas ketzerisch auszudrücken. Nähe bedeutet nach dieser Sichtweise sich einlassen, sich öffnen. Distanz bedeutet, eine Mauer aufzubauen,

schwer erreichbar zu sein, und erweckt eventuell sogar Mißtrauen — wer ist der Andere „wirklich“? Distanz verbirgt etwas, Nähe zeigt sich. Für mich galt diese Selbstverständlichkeit ebenfalls. Allerdings kannte ich noch nicht die ganze Spannweite gruppendynamischer Arbeitsformen, wußte also nicht, daß ich mich in einer Trainingsform größtmöglicher Nähe befand, einem offen ausgeschriebenen Sensitivity-Training. Heute weiß ich, daß der Gegenpol in der Regel das institutionsinterne Kommunikations-Training ist. Aber auch diese Trainingsform ist im Kontrast zum Arbeitsalltag der Teilnehmer durch Nähe gekennzeichnet. Die Nähe wird hier nur stärker formalisiert im Hinblick auf eine klar abgegrenzte Aufgabe — doch das ist hier nicht Thema.

Als Ausbildungskandidat habe ich nun, zumindest teilweise, die Rolle gewechselt, das heißt, ich bin in der Trainerrolle und arbeite mit zunehmender Selbständigkeit mit Teilnehmern. Als Ausbildungskandidat bin ich aber gleichzeitig auch noch in einer Teilnehmerrolle, und zwar auch im Training selbst, denn meine Arbeit als Trainer wird beurteilt und in Zusammenhang mit bestimmten Aspekten meiner Person gestellt. Das wissen in der Regel nicht nur die Trainer, die mich ausbilden, sondern auch ein großer Teil der Teilnehmer. Entweder stellt man sich schon anfangs als Co-Trainer vor, oder der Kontrast wird nach einigen Arbeitseinheiten deutlich. Ich mache weniger, bin nicht so spielerisch und souverän, halt eben weniger professionell, abgesehen davon, daß ich jünger bin, nicht zu den Veranstaltern zähle, anders gekleidet bin und vielleicht auch einen kleineren Wagen fahre — von der Wagenmarke einmal ganz abgesehen.

Aus eigener Erfahrung weiß ich, daß die Teilnehmer vor Trainern zumeist einen erstaunlichen Respekt bzw. schlicht und einfach Angst haben. Ich hingegen erscheine ihnen als erreichbarer und weniger furchteinflößend, ihnen „ähnlicher“ gewissermaßen. Natürlich ist das Ausmaß dieser Distanz personenabhängig, sowohl bei Trainern als auch bei Ausbildungskandidaten, doch die größere Professionalität wird durchweg als distanzierend erfahren, und dies nicht nur beim gruppendynamischen „Guru“, der über den Dingen zu schweben scheint. So galt früher die Regel, so wird es erzählt, daß sich die Trainer erst am Donnerstagabend bei den Teilnehmern im Informellen zeigten. Von den Kandidaten wird hingegen auch in heutigen Trainingssituationen erwartet, daß sie sich dem informellen Rahmen nicht so stark entziehen. Manchmal scheinen sie zur informellen Kontaktschiene zwischen Staff und Teilnehmern zu werden.

Näheangebote von seiten der Teilnehmer sind erst einmal durchaus etwas Erfreuliches, ich will ja mit ihnen in Kontakt kommen, damit wir gemeinsam arbeiten können. Außerdem reduziert es auch meine eigene Angst und Spannung, wenn ich das Gefühl habe, gemocht und angenommen zu sein. Dennoch sitze ich damit zwischen zwei Stühlen, denn diese Näheangebote signalisieren nur allzuoft auch etwas anderes: Du bist doch gar nicht einer von denen, also tu doch nicht so als ob! Es besteht die Gefahr, daß mir die Basis meiner Arbeit entzogen wird, bis hin zu ganz handfesten Versuchen von Teilnehmern, mich „über den Tisch zu ziehen“, indem z.B. plenar meine Sonderrolle als Ausbildungskandidat thematisiert wird. Wenn dann noch die Trainer zur — eventuell sogar erwünschten — Hilfe kommen, ist die Situation perfekt, die Schülerrolle festgeschrieben. Aber auch Komplimente be-

züglich der Qualität meiner Arbeit haben oft einen doppelten Charakter. So können sie gönnerhaft gemeint sein und verweisen damit auf eine vom Teilnehmer seinerseits angenommene Überlegenheit oder zumindest gleichwertige Qualifikation bezüglich der Trainerrolle, habe ich es doch oft mit Teilnehmern zu tun, die in ihrem eigenen beruflichen Alltag Gruppen leiten bzw. Trainings durchführen. Dies gilt auch dann, wenn sie aus einer wohlgemeinten Solidarität bezüglich meiner Prüfungssituation entstehen. So sind sie immer durch eine gewisse Uneindeutigkeit charakterisiert und für mich als Kandidat in ihrer Bedeutung für das Verhältnis des Teilnehmers zu mir als Trainer schwer einschätzbar. Ein Trainer hingegen wird eher stillschweigend bewundert, das Lob für die letzte Stunde aufgespart, so daß es eher den Charakter einer Ehrerbietung bekommt.

Übelgenommen wird mir manchmal auch, wenn ich einen einmal im Informellen eingeschlagenen Ton nicht in der Arbeit wieder aufnehme. Den Trainern wird hingegen mehr Flexibilität zwischen Nähe und professioneller Distanz zugestanden bzw. von ihnen geradezu erwartet.

Sehr handfest wurde mir von Teilnehmern eines Workshops diese unterschiedliche Wahrnehmung von Trainern und Ausbildungskandidaten vorgeführt am Beispiel der persönlichen Anrede, ob das Sie oder das Du benutzt wird. Da es sich um eine ganze Kursreihe handelte, war von seiten der Trainer schon zu einem früheren Zeitpunkt die Vereinbarung getroffen worden, sich zu siezen. Ich wollte mich dieser Abmachung anschließen, wurde aber von den Teilnehmern hartnäckig geduzt, selbst nachdem ich diesen Punkt angesprochen hatte. Es entsprach einerseits ihrer durchaus richtigen Wahrnehmung, daß ich eine andere Rolle innehatte als die Trainer. Andererseits wehrten sie sich aber auch gegen den Versuch, dies als einen Aspekt der Arbeit mit mir anzusprechen. Letztendlich verweigerten sie mir damit die Trainerrolle inklusive der Auseinandersetzung über diese Verweigerung. Eine Teilnehmerin brachte dies auf den Punkt, indem sie mich gegen Ende des Workshops mit Siedu anredete.

Im Staff ist die Frage der Anrede oft ebenfalls auszuhandeln und zwar zumeist, wenn Trainer und Kandidaten aufeinandertreffen, die sich nicht kennen, manchmal auch zwischen Trainern, nie zwischen Kandidaten. Die Lösung ist hier zumeist insofern einfacher, als die Trainer das Du anbieten, z.B. mit der Begründung, daß damit ein unkomplizierterer Sprachstil möglich sei. Dies verweist neben der Wertigkeit auf einen zweiten Aspekt des Nähe-Distanz-Problems. Es steht mit der Frage der Macht in Verbindung. Im Staff funktioniert das genau wie im Alltag, der Ältere bietet dem Jüngeren, der Erfahrenere dem Unerfahreneren das Du und das damit zusammenhängende Versprechen möglicher Nähe an und nicht umgekehrt. Ich arbeite zwar mit an der Definition des Verhältnisses, doch das letzte Wort liegt nicht bei mir, es sei denn, ich will mich abgrenzen und Distanz beibehalten. In der Regel bin ich aber eher an größerer Nähe interessiert, die professionelle Distanz und die Anforderungen der Trainingssituation sind Belastung genug. Auch bin ich auf fachliche und emotionale Unterstützung der Trainer angewiesen, vor allem dann, wenn es für mich in der Arbeit schwierig wird.

Allerdings stehe ich auch in einer Beurteilungssituation, und diesbezüglich hat man zumeist durch Erfahrung gelernt, vorsichtig zu sein. Je mehr Nähe ich zu

lasse, je mehr ich auch meine eigene Arbeit problematisiere und eventuell eigene damit zusammenhängende Prozesse aufdecke, desto stärker werde ich durch diese Beurteilung angreifbar. Das heißt, das Eingehen von Nähe gegenüber den Trainern ist auch eine Vertrauenssache, ob mir meine Offenheit nicht zum Nachteil gereicht. Zwar ist mir klar, daß es in der Ausbildung neben dem Fachlichen vor allem um einen Selbsterfahrungs- und Veränderungsprozeß geht, doch ebenso klar ist es, daß ich damit nicht bei allen Trainern gleichermaßen gut aufgehoben bin. Selten ist dies ein Problem bei Trainern, die mich als Teilnehmer kennen. Ihnen vertraue ich aufgrund der erlebten Arbeit, von ihnen werde ich später als Kandidat eingeladen bzw. an sie wende ich mich an erster Stelle, um ein Ausbildungstraining zu machen. Anders ist es manchmal mit mir unbekannten Trainern, die diese Teilnehmerfahrung mit mir im Staff nachzuholen versuchen, wie mir scheint manchmal weniger um mich zu fördern, als um das hierarchische Gefälle zu verdeutlichen.

Für das Verhältnis Trainer-Ausbildungskandidat ist weiterhin eine in den allermeisten Fällen eingehaltene gruppenspezifische Arbeitsregel von Wichtigkeit, nämlich in geschlechtlich gemischten Trainerpaaren zu arbeiten. Dies hat für männliche und weibliche Kandidaten durchaus verschiedene Auswirkungen, denn in der Regel wird die Problematik von Nähe und Distanz — in aller undifferenzierten Kürze gesagt — durch eine geschlechtsspezifische Sozialisation für Männer und Frauen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Zur knappen Charakterisierung dieses Unterschiedes möchte ich mich auf ein sehr lesenswertes Buch der amerikanischen Wissenschaftlerin Evelyn Fox Keller beziehen. In einer notgedrungen idealtypischen aber sehr schlüssigen Argumentation zeigt sie auf, daß diese Sozialisation dazu führt, „daß Knaben eher zu einer exzessiven Abgrenzung neigen und Mädchen zu einer unzureichenden. Sie wachsen zu Männern heran, die Schwierigkeiten mit der Liebe (d.h. mit großer Nähe — O.K.) haben, und zu Frauen, die sich von der Wissenschaft (d.h. von einem professionalisierten Beruf — O.K.) fernhalten“ (1986, S. 95). Nun hat die Gruppendynamik seit ihrem Entstehen sicherlich in dieser Hinsicht einen bedeutenden Wandel durchgemacht. Anfangs war sie, so hört man, durchweg von Männern dominiert, die dort typisch männliche Probleme auf typisch männliche Art und Weise abhandelten. Es ging um Autorität, Macht und Einfluß, und das ziemlich konfrontativ. Gruppendynamik gilt auch heute noch unter den Psycho-Methoden als eher „hart“. Obwohl der Stil sich gewandelt hat hin zu mehr Unterstützung und Fürsorglichkeit, spiegelt sich diese männliche Tradition deutlich im Zahlenverhältnis von Trainern und Trainerinnen wider, 44 Trainern stehen in der Sektion 22 Trainerinnen gegenüber. Bei den Kandidaten und Kandidatinnen hat sich dieses Verhältnis nicht nur ausgeglichen, sondern es stehen gegenwärtig 18 Kandidatinnen 16 Kandidaten gegenüber. Die Veränderung, die sich in diesen Zahlen ausdrückt, verweist sowohl auf eine Veränderung der Geschlechterrollen als auch auf eine Veränderung gruppenspezifischen Arbeitens.

In der Regel arbeite ich in der Gruppenarbeit mit einer Trainerin, als Trainer unter Supervision eventuell mit einer Co-Trainerin zusammen. Für meine Ausbildungskolleginnen gilt das Entsprechende. Die Auswirkungen sind jedoch verschieden, da der im Verhältnis der Geschlechter aufgehobene Machtaspekt sich mit dem in der Ausbildungssituation aufgehobenen Machtaspekt verbindet und dabei für

Männer und Frauen unterschiedliche Konsequenzen hat, und zwar deshalb, weil der geschlechtsspezifisch unterschiedliche Umgang mit Nähe und Distanz am deutlichsten im Umgang mit dem *anderen* Geschlecht zu Tage tritt.

Als Kandidat werde ich von Trainerinnen zumeist als Auszubildender behandelt, werde gefördert, hinterfragt, bekomme Tips, und wenn sich keine handfeste Mutter-Sohn Problematik einstellt, bleibt das Verhältnis auf der Mann-Frau Ebene eher neutral, das heißt distanziert. Selbst eine solche Mutter-Sohn Problematik würde auf der Seite des Kandidaten in der Regel eher zu einer übergroßen Abgrenzung oder einer Arbeitslähmung führen, auf jeden Fall eher zu Distanz. Das heißt nun nicht, daß es zu keiner großen emotionalen Nähe kommen kann, aber sie ist zumeist wenig offen erotisch angehaucht. Dabei spielt natürlich eine Rolle, daß das zumeist vorliegende Altersgefälle vom konventionellen Rollenverständnis her gesehen diesen Aspekt eher ausschließt.

Für das Verhältnis von Trainern zu Kandidatinnen gilt dies jedoch nicht, wie sich auch schon das Altersverhältnis in diesem Fall mit den gesellschaftlichen Vorgaben deckt. Auch wenn dies in ein Vater-Tochter Verhältnis einmündet, wird der erotische Aspekt des Verhältnisses von Trainern gegenüber Kandidatinnen wesentlich offensiver angegangen und von diesen auch deutlich empfunden. Es entsteht nicht zuletzt manches schöne Liebesverhältnis daraus. Für den Trainer bedeutet dies zumeist keine Gefahr, seine Autorität als Trainer bleibt unangetastet. Ein auch von erotischen Anteilen getragenes Verhältnis zu einer Kandidatin verstärkt seine diesbezügliche Macht eher. Für eine Kandidatin bedeutet ein Einlassen auf diese Ebene zusätzliche Entgrenzung und damit einen eventuell übermäßigen Verlust von Distanz, der die ohnehin bestehende Abhängigkeit vom Trainer noch verstärkt. Und die üblicherweise den Frauen mehr als den Männern zugeschriebene erotische Anziehungskraft und die damit verbundene Macht können sie nicht einsetzen, weil ja offiziell Professionalität verlangt ist und die Ebene der Erotik zumeist ohnehin geheimgehalten wird.

Wenn sich hingegen eine Trainerin mit einem Kandidaten auf die Ebene der Erotik einlassen würde, so würde dies das Machtverhältnis eher nivellieren, da Trainerrolle und das Verhältnis Mann-Frau sich ausgleichen und nicht gegenseitig verstärken würden — zumindest vermute ich das, ich habe es noch nicht ausprobiert.

Von meiner Position als Kandidat aus kann ich daher unbefangener Nähe eingehen zu einer Trainerin, ohne mir überlegen zu müssen, ob das dann auch noch „etwas anderes“ bedeuten würde. Aus manchen Gesprächen mit Ausbildungskolleginnen weiß ich, daß dies für sie nicht gilt. Sie müssen sich immer fragen, ob sie nun eher als Kandidatin oder eher als Frau angesprochen sind. Ich hingegen werde als Kandidat von den männlichen Trainern eher darauf angesprochen, wie ich es denn diesbezüglich mit den Teilnehmerinnen halten würde, das heißt mit den in der Hierarchie der Trainingssituation „unter“ mir stehenden Frauen, was sich nahtlos in das Bild einfügt.

Ich hoffe, daß nun nicht der Eindruck entstanden ist, mir ginge es um die „Unredlichkeit“ der Männer und die „Verführbarkeit“ der Frauen. Vielmehr wollte ich auf einen geschlechtsspezifischen Aspekt des Nähe-Distanz Problems hinweisen, der sich sowohl im Verhältnis zu Teilnehmern als auch im Verhältnis von Trainern und Kandidaten niederschlägt, einfach weil es ein gesellschaftlich geprägtes

Grundmuster ist, daß dann auch im Training und in der Ausbildung wirksam wird, nur üblicherweise nicht angesprochen wird, weil es tabuisiert ist.

Meine Ausbildung durch Trainerinnen wurde dadurch durchweg sehr positiv gestaltet, sicherlich weil auch ein anderer Faktor nicht so sehr ins Gewicht fiel wie gegenüber den Männern — die Konkurrenz. Das Nachdenken über diese Erfahrung erschreckte mich anfangs, legt es doch die chauvinistische Folgerung nahe, mit Frauen konkurriere man nicht, da sie den Männern sowieso nicht ebenbürtig seien. Das professionelle Gefälle ist mir jedoch sowohl gegenüber den Trainern wie den Trainerinnen deutlich bewußt, dafür bin ich noch nicht lange genug in dieser Profession, eben noch in der Ausbildung. Dennoch gibt es gegenüber den Trainern eher Konkurrenzsituationen, denn obwohl ich vorrangig mit Trainerinnen arbeite und von ihnen maßgeblich in der Bildung meines zukünftigen professionellen Selbstbildes beeinflußt werde, finde ich meine Identifikationsfiguren *als Mann* unter den Trainern. Und da, wo ich mich identifiziere, muß ich mich auch eher abgrenzen, um eine eigene Kontur zu finden. Das macht mein Verhältnis zu Trainern insgesamt etwas turbulenter, Nähe und Distanz werden heftiger ausgefochten. In gewisser Weise ist sogar der erotische Aspekt der Nähe ihnen gegenüber präsenter, da über diesen Bereich zumindest gesprochen wird. Ich vermute allerdings, daß die Konkurrenz zu den Trainerinnen zu einem späteren Zeitpunkt, nach Ende der Ausbildung, nachgeholt werden wird.

Am ausgeglichensten, das heißt am wenigsten beeinflußt von Strukturvorgaben und damit gleichzeitig am vielseitigsten, stellt sich das Verhältnis zu meinen Ausbildungskollegen und -kolleginnen dar. Nähe und Distanz können hier über einen längeren Zeitraum erlebt, ausgehandelt und ausgefochten werden, ohne daß Machtprobleme allzusehr in die Quere kommen, einfach weil es nicht so viel Macht zu verteilen gibt. Aufgrund der gemeinsamen Situation überwiegt trotz mancher Differenzen ein Gefühl der Solidarität. Es scheint mir eher so, daß wir als Kandidaten das Konkurrieren nicht vergessen sollten als Übung für die spätere Zusammenarbeit. Die einzige Strukturvorgabe, die auch wir untereinander zu bewältigen haben, das Verhältnis von Männern und Frauen, scheint mir auf allen Ebenen ausgewogen zu sein, sowohl was die Anzahl, die Kompetenz als auch den Einfluß unter den Kandidaten angeht. Die Hauptgefahr besteht darin, wofür auch die Kürze dieses Teils der Darstellung einen Beleg liefert, daß in der Sehnsucht nach einem solidarischen Zusammenhalt, nach einer Art „Heimat“, mancher anliegende Konflikt nicht angegangen wird. Von daher verfolge ich sehr aufmerksam, wie sich für ältere Kandidaten nach dem Zuerkennen des Trainerstatus der Ablöseprozeß von ihren ehemaligen Ausbildungskollegen gestaltet. Dieses Auseinanderdriften schafft erst einmal eine neue Distanz, die anscheinend für die Übernahme der Trainerrolle notwendig ist, bevor das Verhältnis auf einer neuen Ebene neu gestaltet werden kann.

Zum Ende dieser Überlegungen, die selbst wieder das Ergebnis einer Distanzierungsleistung sind, möchte ich noch auf eine Schwierigkeit hinweisen, die aus einer solchen Distanzierung entsteht. Es fragt sich nämlich, wie weit man als Kandidat eine kritische Distanz zu einer solchen Ausbildung einnehmen kann, ohne dabei die Ausbildung selbst zu gefährden. Anspruch und Wirklichkeit der Ausbil-

dung wie auch des zu erlernenden Berufs dürfen nicht von vornherein so sehr auseinanderfallen bzw. auseinanderdividiert werden, daß ein erfolgreicher Abschluß gar nicht mehr möglich erscheint.

Ein Beispiel aus der Theaterwelt kann dies verdeutlichen. Vor allem unter freien Schauspieltruppen ist es oft üblich, das konventionelle Theater zu kritisieren oder zu parodieren. In der Regel ist diese Kritik oder Parodie dann gut, wenn sie auf der Beherrschung dessen aufbaut, was sie ins Visier nimmt. Ist das nicht der Fall, bleibt oft nur schlechtes Theater übrig.

Damit will ich nicht sagen, man könne und dürfe nicht kritisieren, bevor man nicht selbst all dies durchlaufen habe. Es müssen ja nicht alle Fehler der Vergangenheit wiederholt werden. Vielmehr geht es darum, sich trotz aller kritischen Auseinandersetzung schlicht und einfach nicht den Spaß an dieser Arbeit und dieser Ausbildung austreiben zu lassen.

Literaturverzeichnis

Fox Keller, E. (1986). *Liebe, Macht und Erkenntnis — Männliche oder weibliche Wissenschaft? München.*

Zum Autor: Oliver König ist Soziologe.

Anschrift: Weyertal 13, 5000 Köln 41.