

# Phänomen, Konstruktion oder einfach egal? Theorie und Praxis der Aufstellungsarbeit in Österreich

Thomas M. Schneidhofer und Cornelia Fasching

## Einleitung und Fragestellung

Allzu oft – und vor allem in der populärwissenschaftlichen Beratungsliteratur jenseits der Zeitschriftenlandschaft – wird der Begriff „Aufstellung“ als Einheit aufgefasst. Dabei haben dessen theoretische Fundamente bei allen Gemeinsamkeiten in deren praktischen Hochbauten recht unterschiedliche Zusammensetzungen erfahren, seit Thea Schönfelder auf einem Seminar erstmals die „Luft“ aus den Vorläufern der Aufstellungsarbeit (Psychodrama, Familienskulpturen usw.) gelassen hat (Sparrer, 2002, S. 100). Vereinfacht findet man im deutschen Sprachraum hauptsächlich zwei Varianten<sup>1</sup>, die sich in ihren grundsätzlichen Ansichten hinsichtlich des Zugangs zur Welt unterscheiden: Bert Hellingers „Familienaufstellungen“ (vgl. zum Beispiel Hellinger, 2000) sowie Matthias Varga von Kibéds und Insa Sparrers „Systemische Strukturaufstellungen“ (SySt, vgl. zum Beispiel Sparrer und Varga v. Kibéd 2002). Von den Einzelheiten ausführungstechnischer Details ganz abgesehen, unterscheiden sich die beiden Konzepte bereits erkenntnistheoretisch<sup>2</sup>, und der Zweck dieses Artikels ist es, der Frage nachzugehen, inwiefern diese theoretische Gegensetzung auch praktische Implikationen nach sich zieht. Denn wengleich die daraus abgeleitete Haltung der Aufstellungsleiter beim Stellen selbst ähnlich ausformuliert wird, sollten sich daraus Unterschiede vermuten lassen, die auch einen Unterschied machen (Bateson 1996).

Die Aufstellungsarbeit Hellingers wird sehr oft unter dem Begriff „phänomenologisch“ zusammengefasst (vgl. dazu zum Beispiel Schneider 2003). Dieser umschließt (unter anderem) eine Denkrichtung, die auf ein Arbeitsprogramm Edmund Husserls (1859–1938) zurückgeht, wengleich er in ein wenig anderer Intonation bereits im älteren philosophischen Sprachgebrauch benutzt wurde (Waldenfels 1992, S. 13). Im Prinzip unterstellt die Phänomenologie, dass „das Gemeinte sich so zeigt, wie es gemeint ist, und so gemeint ist, wie es sich selbst zeigt“ (ebenda, S. 19). Praktisch gesprochen gesteht man den Bildern einer Aufstellung ein gewisses Maß an Kongruenz zur „wirklichen“ Wirklichkeit zu – und zwar als „etwas, das aus einer ‚inneren Schau‘ heraus entsteht und nur für den Moment Gültigkeit besitzt“ (Schlippe und Schweitzer 2002, S. 47). Für

Hellinger entstehen durch Aufstellungen also „eigene Welten“ (Ruppert 2001, S. 27), der phänomenologische Erkenntnisweg dabei ist jener, sich der „Wirklichkeit auszusetzen ohne Absicht, etwas Bestimmtes bewirken oder beweisen zu müssen, und ohne Angst vor den Einsichten, die sich im Prozeß einer Aufstellung ergeben“ (ebenda).

Dies hat (neben anderen Aussagen) schärfste theoretische Auseinandersetzungen provoziert, es gab sowohl Versuche, Hellinger als unwissenschaftlich auszugrenzen (zu diesem Diskurs vgl. zum Beispiel Schneider 2003), als auch, ihn zu vereinnahmen und eine Brücke zwischen Phänomenologie und Konstruktivismus zu schlagen (Ruppert 2001, S. 30). Wie jeder Mittelweg ist dieser Vorschlag aus theoretischer Sicht aber unbefriedigend, weil viele Fragen offenbleiben, wie weiter unten noch gezeigt werden wird.

Ebenso distanziert sich diese Form der Aufstellungsarbeit damit explizit von den Ideen eines Konstruktivismus<sup>3</sup>, in dem die wissenschaftstheoretischen Wurzeln der Familientherapie liegen (Steiner et al. 1995, S. 225), da hier im Moment der Erkenntnis diese tatsächlich wahr wird (auch wenn das im nächsten Moment wieder verloren geht und nicht festgehalten werden kann), dort jedoch Aufstellungsbilder immer im Bereich des Konstruierten bleiben (und somit nicht „wirklich“ wirklich werden, sondern sich die Wirklichkeit nur dort zeigt, wo unsere Konstruktionen davon scheitern – vgl. dazu genauer Simon 2002). Das unterstreicht Hellinger auch selbst, wenn er sagt: „Wer konstruiert, ist immer daneben“ (zitiert nach Ruppert 2001, S. 27).

Die Werke Sparrers/Varga v. Kibéds (vgl. am deutlichsten Varga v. Kibéd 2002) sind jedoch in dieser Theorietradition verfasst. Das fängt schon damit an, dass die beiden, Schüler Steve de Shazers (1940–2005) und Insoo Kim Bergs (1934–2007), sich in ihrer Variante der Aufstellungsarbeit stark an dessen (radikal-konstruktivistisch geprägtem) Weltbild orientieren. Erkennbar wird dies etwa im lösungsorientierten Vorinterview, in dem eine professionelle Naivität verlangt wird (vgl. dazu genauer Sparrer, 2002, S. 56 ff.). Darüber hinaus kategorisieren sie ihre SySt oftmals auch explizit stärker den konstruktivistisch-systemischen Verfahren zu (vgl. zum Beispiel Sparrer 2002, S. 102), obschon Sparrer selbst (ebenda, S. 400) betont, dass jede Aufstellungsarbeit

sowohl phänomenologische wie auch konstruktivistische Teile enthält und die Integration beider Ansätze sich in einem „ergänzenden und potenzierenden Sowohl-als-auch als besonders wirksam“ herausstellt (zitiert nach Weber 2002a, S. 35). Hinzu kommt allerdings noch die Fokussierung der SySt auf die Sprache mit Bezug auf Derrida (1930–2004) und Wittgenstein (1889–1951) als weiterem theoretischem Baustein, welche wiederum impliziert, dass die Wirklichkeit (sozial) aus der Konversation entsteht – was den Ausgangspunkt der Betrachtung vom Individuum (wie es im Konstruktivismus der Fall ist) auf die soziale Ebene verschiebt und damit eher den sozialen Konstruktivismus im Sinne Ken Gergens (vgl. zum Beispiel Gergen, 2002) als epistemologische Fundierung nahelegen würde (Schneidhofer 2002, S. 47 ff.). Damit würden sie zwar ähnlich wie der Konstruktivismus von der Unerfassbarkeit einer objektiven Realität ausgehen, jedoch nicht das Individuum, sein Gehirn und seine Art, eine Welt zu erschaffen, als Ausgangspunkt nehmen (Schlippe und Schweitzer, 2002, S. 78), sondern die gemeinsame Interaktion im Zuge des Aufstellungsprozesses. Arist von Schlippe und Jochen Schweitzer unterstreichen diesen Gedankengang, wenn sie den sozialen Konstruktivismus als zentrale Grundlage des narrativen Ansatzes skizzieren, unter den sie auch die lösungsorientierte Kurzzeittherapie de Shazers subsumieren (wobei de Shazer selbst sich als radikaler Konstruktivist gesehen hat, vgl. de Shazer 1992 S. 63 ff.).

Für die meisten Praktiker sind diese Überlegungen aber nicht so wichtig. Viel handlungsrelevanter ist die Frage, ob sich daraus Konsequenzen in der täglichen Arbeit ergeben. Unsere Ausgangsposition war diesbezüglich ein theoriegeleitetes „Ja“, auch wenn Vertreter beider Richtungen in der resultierenden Haltung des Aufstellungsleiters eine Offenheit für Lösungen aus den Grundsätzen abzuleiten vermögen. So empfehlen Essen und Baxa (2002, S. 153) beispielsweise Aufstellungsleitern generell, sich „Nichtgewusstem, Unbekanntem, Unerwartetem oder Überraschendem zu öffnen, auszusetzen und sich davon mitnehmen zu lassen“. Dies korrespondiert auch mit den Auffassungen Kurt Ludewigs (2000, S. 460), der das Dilemma systemischer Therapie in der „Undurchschaubarkeit, Nichtinstruierbarkeit und Selbstreferentialität sozialer Systeme“ identifiziert. Dennoch bleiben, wie bereits erwähnt, Fragen offen, zum Beispiel ob das, was sich in Aufstellungen zeigt, auch „Fernwirkungen“ erzielen kann, wie es quantenphysikalische Erklärungen systemischer Resonanz und repräsentierender Wahrnehmung (bzw. der Bewegungen der Seele) erfordern (vgl. dazu genauer Essen 2004; Habecker 2007; Nelles 2008; Schneider 2007). Ebenso stellt sich die Frage, welche Haltung ein Aufstellungsleiter annehmen darf und soll. Eine phänomenologische Schau erlaubt eher einen Expertenstatus (und sei er nur basierend auf Erfahrung), als es eine konstruktivistische Lösungsfokussierung, die ein ständiges Verlernen geradezu einfordert, tut. Um es noch einmal mit Gregory Bateson zu sagen: Markieren erkenntnistheoretische Gegensätzlichkeiten einen Unterschied, der einen Unterschied macht? Wenn ja, müsste sich das in der

praktischen Arbeit von Aufstellungsleitern zeigen. Dies ist Gegenstand der vorliegenden Untersuchung.

### **Empirische Vorgehensweise**

Um die Unterschiede zwischen Theorie und Anwendung von Aufstellungen in Systemen aus der Sicht österreichischer Aufstellungsleiter zu beleuchten, wird der Einsatz von Aufstellungen in der Praxis den oben erläuterten Theorien gegenübergestellt. Anhand problemzentrierter Interviews (Diekmann 2002, S. 450 f.) wurde die Arbeit österreichischer Aufstellungsleiter aus deren Perspektive beleuchtet und nach einer Inhaltsanalyse nach Mayring (2002, S. 42 ff.; 2003) mit der theoretischen Aufarbeitung verglichen, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausarbeiten zu können.

Der dafür verwendete teilstrukturierte Leitfaden orientiert sich an den vorgeschlagenen Phasen einer Aufstellung von Baxa und Essen (Baxa und Essen 2002, S. 129) und wurde somit in Ablösungsphase, Durchführungsphase, Lösungsbild und Wiedereingliederungsphase unterteilt. In jedem dieser Abschnitte wurde die konkrete Vorgehensweise bei Aufstellungen erfragt.

Zusätzlich, neben einem allgemeinen Teil, in dem die Befragungsperson nach Details bezüglich Tätigkeit und Ausbildung befragt wird, wurde abgefragt, ob die Person der Meinung ist, sich selbst an die „studierte“ Theorie zu halten.

### **Auswertung**

Dabei wurden diejenigen Auskunftspersonen, die angegeben hatten, hauptsächlich nach Matthias Varga von Kibéd und Insa Sparrer gelernt zu haben oder ausgebildet zu sein, mit der Theorie der SySt verglichen. Jene, die angegeben hatten, bei Hellinger gelernt zu haben, wurden seiner Theorie gegenübergestellt. Auskunftspersonen, die bei beiden gelernt haben, wurden mit beiden Theorien verglichen und so Unterschiede zu den vorgeschlagenen Methoden herausgearbeitet. Darüber hinaus wurde Besonderes oder Neues herausgefiltert.

### **Ergebnisse**

Insgesamt wurden zehn problemzentrierte Interviews geführt, davon sieben mit weiblichen und drei mit männlichen Aufstellern. Die Aufsteller sind im Alter zwischen 40 und 64 Jahren, wobei der Großteil bereits seit über zehn Jahren Aufstellungen durchführt. Die absolvierten Ausbildungen der Auskunftspersonen sind sehr breit gestreut, jedoch hat jede Auskunftsperson eine einschlägige Ausbildung betreffend Aufstellungen. Die Zahl der Aufstellungsleiter, die angegeben hatten, hauptsächlich bei Matthias Varga von Kibéd und Insa Sparrer gelernt zu haben, und diejenigen, die Hellinger als ihren Lehrmeister genannt haben, war ungefähr ausgeglichen.

Zwei Auskunftspersonen sagten, bei beiden gelernt zu haben. Fast die Hälfte der Interviewpartner glaubt von sich selbst, sich – zumindest in den Grundzügen – an die Lehren der Ausbilder zu halten.

Den vier vorgeschlagenen Phasen folgend, werden nachstehend die wichtigsten Ergebnisse der empirischen Untersuchung darstellt.

### Ablösungsphase

Welche Art der Information im Vorgespräch von den interviewten Aufstellungsleitern erfragt wird, deckt sich mit den Vorschlägen der jeweils zugeordneten Methode. Konkret bedeutet dies, dass Aufstellungsleiter, die Varga von Kibéd und Sparrer als Lehrer angaben, im Vorgespräch nach Überweisungskontext, Thema und Ziel des Aufstellenden fragen und Auskunftspersonen, die bei Hellinger lernten, sich auf Ereignisse und Vorkommnisse in der Familie des Klienten konzentrierten. Auskunftspersonen mit beiden Ausbildern folgen eher dem Ansinnen der SySt. Darüber hinaus ergänzen die Interviewpartner ihr Vorgespräch um einige Aspekte. So klären manche Auskunftspersonen das Aufstellungsformat schon im Vorgespräch ab bzw. gehen auf Körpergefühle, die mit dem Anliegen einhergehen, ein.

Bei fast allen Auskunftspersonen, die bei Varga von Kibéd und Sparrer in Ausbildung waren, kommt die Wunderfrage zum Einsatz (vgl. dazu im Detail Sparrer 2002, S. 58). Bei jenen Interviewpartnern, die bei Hellinger lernten, bleibt ein Einsatz der Wunderfrage vollständig aus. Insgesamt tendieren die befragten Aufstellungsleiter eher dazu, keine spezielle Fragetechnik beim Vorgespräch anzuwenden. Während des Vorgesprächs achten einige Auskunftspersonen besonders auf die Körpersprache und die Haltung bzw. Stimmlage des Klienten.

Darüber, was alles aufgestellt werden kann, sind die Meinungen der Auskunftspersonen sehr verschieden und gleichen auch den Vorschlägen der Ausbilder kaum. Einige der befragten Aufstellungsleiter, unabhängig von ihrem Ausbildungsweg, sind sich darüber einig, dass das Anliegen – wie Varga von Kibéd und Sparrer betonen – für den Klienten von Relevanz sein muss, die Aussagen der anderen zielen wiederum darauf ab, dass das Anliegen wiederholt im Leben des Klienten auftritt oder im Beziehungskontext eingebunden ist.

Diejenigen Auskunftspersonen, die nach Varga von Kibéd und Sparrer lernten, orientieren sich an den SySt, wenn es um die Frage geht, welche Systemelemente gestellt werden. Dabei ist die Fragestellung des Klienten entscheidend und vom formulierten Ziel des Aufstellenden abhängig. Das Stellen von Herkunfts- oder Kernfamilie wird – im Sinne Hellingers – auch von seinen Schülern in dieser

Weise gehandhabt. Von allen Auskunftspersonen wird betont, dass nur diejenigen gestellt werden, die notwendig sind, um das Problem zu bearbeiten, und viele betonten, zuerst klein anzufangen und bei Bedarf das System zu erweitern.

Die meisten derer, die nach den SySt gelernt haben, lassen ausschließlich den Klienten die Repräsentanten für sein System wählen und stimmen so mit den Ansätzen ihrer Ausbilder überein. Jene, die nach Hellinger ausgebildet worden sind, tendieren dazu, selbst die Repräsentanten zu wählen und diese – zumindest im Laufe der Aufstellung – auch selbst ins System zu stellen. Die meisten Auskunftspersonen lassen, unabhängig von ihrer Ausbildung, zuerst den Fokus stellen und dann den Klienten wählen, in welcher Reihenfolge dieser die Repräsentanten ins Bild stellt. Über die Qualität oder Quantität der Anwesenheit von Personen, die außerhalb des Systems – also Anwesende ohne explizit zugewiesene Funktion – sind, haben die meisten keine Aussage getätigt.

Darüber, was dieses erste Aufstellungsbild zeigt, waren sich die interviewten Aufstellungsleiter einig – es zeigt ein inneres Bild des Klienten. Darüber hinaus wird dieses Bild von manchen zur Hypothesenbildung verwendet und zeigt die Bearbeitungsrichtung auf. Die Entscheidung, ob das erste Bild passend erscheint, trifft bei den SySt-Ausgebildeten der Klient – genauso wie dies aus den Lehrbüchern der SySt hervorgeht und epistemologisch stimmig erscheint. Die Interviewpartner, die bei Hellinger lernten, folgen seinem Beispiel, indem sie das gestellte Bild als passend sehen, solange es nicht nach einem vorgefertigten Bild und in voller Konzentration gestellt wird. Diejenigen, die bei beiden Mentoren gelernt haben, tendieren dazu, nach den Vorschlägen der SySt zu handeln und den Klienten nach seiner Perspektive zu fragen. Die meisten Interviewpartner haben die Situation, dass das erste Aufstellungsbild nicht passt, entweder noch nie erlebt oder keine Aussage darüber getroffen. Während bei den SySt das Bild noch einmal von Neuem gestellt wird, lässt Hellinger den Klienten automatisch nach dem Stellen nachjustieren. So handelt auch die Mehrheit der Auskunftspersonen, die nach ihm gelernt haben. Eine Auskunftsperson schlägt vor, im Aufstellungsprozess weiterzugehen und dabei immer wieder zu versuchen, den Klienten „ins Boot zu holen“. Ein anderer Interviewpartner sagte aus, wenn das Bild dem Klienten nicht bekannt vorkommt, dann gehe es um ein anderes Thema als das genannte.

Alle interviewten Aufstellungsleiter leiten aus dem ersten Aufstellungsbild ihre weitere Vorgehensweise ab. Dabei achten sie auf verschiedene Faktoren. Die meisten SySt-Ausgebildeten und die meisten derjenigen, die auch Hellinger als weiteren Ausbilder hatten, lassen sich von den Aussagen der befragten Repräsentanten und des Klienten leiten, während die Aufstellungsleiter nach Hellinger eher dazu tendieren, mehr aus eigener Wahrnehmung für den

weiteren Prozess zu schöpfen. Darüber hinaus haben die Interviewpartner erwähnt, Genogramme oder Matrizen zu verwenden, um offene Thematiken oder Hindernisse zur Problemlösung bzw. im Fluss der Liebe aufzuspüren.

### Durchführungsphase

Aufstellungsleiter, die bei Varga von Kibéd und Sparrer gelernt haben, befragen die Repräsentanten derselben Reihenfolge nach, in der sie gestellt wurden, bzw. beginnen bei jenen, die besonders auffällige Dynamiken zeigen, und handeln so nach den Gedanken der SySt. Dabei werden die Repräsentanten im ersten Aufstellungsbild und nach Interventionen zu Unterschieden in ihren Wahrnehmungen gefragt. Diese Äußerungen dienen als Feedbacksystem – als Antworten des Systems auf Interventionen – und entscheiden somit über die weitere Vorgehensweise.

Auch diejenigen, die beide – Varga von Kibéd und Insa Sparrer und Hellinger – als Lehrmeister hatten, handeln im Sinne der SySt und betonen, dabei auf Unterschiede in der Wahrnehmung zu achten. Diejenigen, die bei Hellinger gelernt haben, beginnen meist bei den Stellvertretern mit dem auffälligsten Verhalten und folgen so seinen Lehren. Die Auskunftspersonen, die bei Hellinger gelernt haben, sind sich uneinig, wann die Stellvertreter befragt werden. Auf der einen Seite befragen manche die Repräsentanten nach jeder Intervention, auf der anderen Seite nur dann, wenn dies zur Lösung beiträgt, und handeln damit im Sinne Hellingers. Die Interviewpartner, deren Mentor Hellinger war, achteten bei den Abfragen vermehrt auf körperliche Reaktionen der Stellvertreter und fragen nach konkreten Bildern, Geräuschen oder Gefühlen, die sich in den Repräsentanten zeigen, und betonen, auf die Aussagen nicht voll zu vertrauen, sondern auch ihren eigenen Wahrnehmungen und ihrem eigenen Sehen zu folgen.

Unter den nach den SySt ausgebildeten Aufstellungsleitern herrscht Uneinigkeit, welches Ziel durch das Umstellen verfolgt wird. So werden eine ausgewogene Position, ein gutes Lösungsbild für den Klienten und die Herstellung der zeitlichen Ordnung angestrebt. Jedoch stimmen alle befragten SySt-Ausgebildeten mit ihren Lehrmeistern darin überein, in welcher Weise das Umstellen vor sich geht. Umstellen wird als Angebot an die Repräsentanten formuliert und geschieht entweder angeleitet oder in manchen Fällen auch simultan und partiell, um die Übersicht zu bewahren. Aufstellungsleiter, die nach Hellinger gelernt haben, stimmen beim Ziel des Umstellens als auch mit der Art und Weise, wie das Umstellen vor sich geht, mit Hellinger überein. So zielen diese darauf ab, durch Umstellen zur Ordnung zu gelangen, und dabei ist das Umstellen sowohl vom Aufstellungsleiter angeleitet als auch teilweise autonom durch die Stellvertreter zu beobachten.

Über den Punkt, in welcher Reihenfolge das Umstellen passiert, geben die Antworten wenig Aufschluss. Nur jeweils eine Auskunftsperson stimmt mit den Vorschlägen des

jeweiligen Ausbilders überein. Nach Matthias Varga von Kibéd und Insa Sparrer richtet sich die Reihenfolge nach den Aufstellungsformaten, wobei Hellinger dabei der Ordnung folgt. Andere Aussagen dazu zielen darauf ab, dass das System zeigt, welche Reihenfolge eingehalten werden soll, und eine andere Auskunftsperson richtet sich nach der Heftigkeit der Reaktionen unter den Repräsentanten.

Das System wird von allen Interviewpartnern um fehlende Personen oder Elemente ergänzt, wobei die meisten der SySt-Ausgebildeten dafür die kataleptische Hand<sup>4</sup> nach Varga von Kibéd und Insa Sparrer verwenden und je nach Aufstellungsformat auch freie Elemente oder Energieelemente dazugestellt werden. Als Vorteile dieser Methode wurde vor allem die Praktikabilität erwähnt. Von den nach Hellinger Ausgebildeten bzw. denjenigen, die beide Methoden erlernt haben, verwendet kein Interviewpartner die kataleptische Hand, um Systemelemente zu ergänzen.

Auskunftspersonen, die nach den SySt geschult sind, verwenden Sätze und Rituale ganz im Sinne ihrer Lehrmeister als Angebote und lassen die Repräsentanten diese in ihren eigenen Worten und auf ihre eigene Weise durchführen. Auch die von beiden Mentoren Ausgebildeten schließen sich den Vorschlägen der SySt an. Diejenigen, die nach Hellinger gelernt haben, geben wie Hellinger diese Sätze vor und leiten Rituale an und betonen, dass die Prozesse während der Aufstellung auch im Leben des Klienten umsetzbar sein müssen.

Im Rahmen der Prozessarbeit beschreiben manche der interviewten Aufstellungsleiter individuelle Rituale, die in ihren Aufstellungen zur Anwendung kommen. So gibt es bei manchen die Gelegenheit, eine Kerze anzuzünden, andere wiederum schlagen keine ganzen Sätze, sondern nur einzelne Worte vor.

### Lösungsbild

Alle Aussagen der nach den SySt ausgebildeten Interviewpartner, bezogen auf das Ziel von Aufstellungen, stimmen mit den Ausführungen von Varga von Kibéd und Sparrer zumindest teilweise überein. Meist wurde jedoch der Schwerpunkt auf einen anderen Aspekt gelegt.

Auch Aufstellungsleiter mit beiden Ausbildungen folgen dem nach den SySt formulierten Ziel teilweise und setzen eigene Akzente. So wurden als Ziel ressourcenvollere Repräsentanten, der Fluss der Liebe und größtmögliche Gelöstheit und Ruhe erwähnt. Auch noch nicht Integriertes zu integrieren und dem Klienten neue Sichtweisen zu eröffnen wurde in den Interviews als Ziel von Aufstellungen formuliert. Aufstellungsleiter, die nach Hellinger lernten, zielen während der Aufstellung darauf ab, die Ordnungen herzustellen, um die Liebe wieder ins Fließen zu bringen, und folgen so Hellingers Vorschlägen. Wobei von manchen besonders betont wurde, dass nie über das Anliegen des Klienten hinaus gearbeitet wird.

Erkannt wird eine Lösung durch SySt-Ausgebildete vor allem daran, dass irgendetwas besser ist als zuvor. Wobei diese Lösung immer nur eine Möglichkeit darstellt. Dabei sind die Aussagen der Repräsentanten von größter Bedeutung, und der Klient entscheidet, ob dieses Lösungsbild für ihn passend ist. Zusätzlich achten die interviewten Aufstellungsleiter auf die Physiologie und die Atmung der Repräsentanten sowie die Reaktionen des Klienten. Für Hellinger ist nicht die Lösung das Ziel einer Aufstellung, sondern er zielt darauf ab, einen Prozess in Gang zu setzen. In den Aufstellungen der nach ihm Ausgebildeten gibt es immer eine Lösung oder zumindest eine Lösungsorientierung. Erkannt wird dies an den körperlichen Reaktionen und Gefühlsäußerungen der Repräsentanten und des Klienten, wobei die Lösung vom Klienten nicht akzeptiert werden muss. Die meisten Interviewpartner binden den Klienten im Lösungsbild in das System ein. Dabei kann es vorkommen, dass dieser einige Lösungsschritte selbst vollzieht oder einige davon wiederholt werden, wenn dies notwendig ist.

Nach den SySt kann ein Lösungsbild erst zu einem solchen werden, wenn der Klient es akzeptiert und dies als passend annimmt. Ist dies nicht der Fall, so liegt der Fehler beim Aufstellungsleiter, der einen wichtigen Lösungsschritt übersehen hat. Dem stimmen kaum Auskunftspersonen zu. Einige Auskunftspersonen äußerten, es geht darum, das Gegebene zu akzeptieren bzw. dass der Klient das Lösungsbild automatisch annimmt und es seine Wirkung entfaltet. Dies hängt jedoch nicht unbedingt mit der Bereitschaft des Klienten zusammen, in das System einzusteigen. Bei allen Aufstellungsleitern bleibt die Entscheidung beim Klienten ob er in das Lösungsbild einsteigen möchte oder nicht. Im Sinne Hellingers äußerten die Auskunftspersonen, die nach ihm ausgebildet sind, dass das Akzeptieren des Schlussbildes durch den Klienten, nicht unbedingt notwendig ist, um einen Prozess im Klienten auszulösen. Jedoch erwähnen die Interviewpartner, dass durch das Verweigern der Bereitschaft auch der Lösungsspielraum verkleinert wird.

Alle nach den SySt ausgebildeten Auskunftspersonen verwenden ein Ritual, um den Klienten ins System einzubinden. Dies ist nicht bei allen gleich, wobei die „Infrarotübertragung“ (Sparrer 2006, S. 167) der SySt von manchen interviewten Aufstellungsleitern verwendet wird. Die nach Hellinger ausgebildeten Interviewpartner fordern – im Sinne Hellingers – den Klienten auf, ins Bild zu treten, und kommen weitgehend ohne Ritual aus.

### Wiedereingliederungsphase

Alle Interviewpartner wenden beim Beenden der Aufstellung für den Klienten ein Ritual im Sinne der SySt an. Dieses unterscheidet sich im Detail, jedoch geht es bei allen Auskunftspersonen darum, das Bild in sich aufzunehmen, um sich so besser daran erinnern zu können.

Aufstellungsleiter, die nach den SySt bzw. nach beiden Methoden gelernt haben, betonen wie ihre Lehmeister, dass nach der Entrollung nur mehr eigene, persönliche Gefühle vorhanden sein sollen. Weniger als die Hälfte der Schüler Hellingers teilt sein Ansinnen, dass die Stellvertreter noch etwas in ihren Rollen verharren sollen, um andere Gefühlswelten zu erfahren.

Die SySt sind in lösungsfokussierte Gespräche eingebunden, und auch bei den Ausgebildeten bzw. denjenigen, die beide Methoden erlernt haben, wird dem Klienten eine Nachbesprechung angeboten, oder die Aufstellung ist Teil eines Therapieprozesses. Hellinger lehnt Nachbesprechungen grundsätzlich ab. Diejenigen, die nach ihm gelernt haben, bieten eine solche Nachbetreuung an. Eine Auskunftsperson lässt während der Aufstellung ein Protokoll anfertigen, damit der Klient sich später noch einmal detailliert mit dem Aufstellungsprozess auseinandersetzen kann.

Matthias Varga von Kibéd und Insa Sparrer nutzen eine Nachbesprechung, folgend auf das Ende einer Aufstellung, im Ausbildungskontext, um die verwendeten Methoden näher zu erläutern. Fast alle nach den SySt Ausgebildeten machen eine Nachbesprechung, jedoch nur wenige nutzen diese zur Methodenvermittlung. Vermutlich weil nur wenige im Ausbildungskontext tätig sind. Stattdessen wird die Nachbesprechung unter anderem dazu genutzt, dem Klienten noch relevante Informationen aus der Rolle mitzugeben und offene Fragen zu beantworten. Hellinger meidet Nachbesprechungen, jedoch kommt es in seinen Seminaren vor, dass er eine kurze Nachbesprechung zur Methodenvermittlung führt bzw. einige Fragen zur Aufstellung beantwortet. Alle Interviewpartner, die bei ihm gelernt haben, gaben im Interview an, für gewöhnlich eine Nachbesprechung zu führen, die das Geschehen der Aufstellung zum Inhalt hat.

Im Sinne der SySt überlassen es fast alle SySt-Ausgebildeten dem Klienten, inwieweit dieser seine Aufstellung besprechen möchte, betonen jedoch das Wirkenlassen des Prozesses. Eine Auskunftsperson hat vorgeschlagen, drei Wochen nicht darüber zu sprechen, um den Heilungsprozess nicht zu entkräften. Hellinger fordert die Anwesenden bei Aufstellungen dazu auf, über den Aufstellungsprozess zu schweigen, um die Energie der Aufstellung zu bewahren. Die Hälfte der Interviewpartner, die nach ihm gelernt haben, teilt seine Ansichten.

Sowohl laut Aussage derer, die bei Matthias Varga von Kibéd und Insa Sparrer gelernt haben, als auch derer, die zusätzlich auch nach Hellinger ausgebildet sind, ist das Lösungsbild einer Aufstellung keine Handlungsanweisung, sondern bietet eine Möglichkeit, die sich im Klienten über einen Zeitraum entwickeln muss. Dabei bekommt der Klient die Aufgabe, in weiterer Folge dieses Bild wirken zu lassen und sich von Zeit zu Zeit daran zu erinnern. Laut Hellinger und denjenigen, die nach ihm ausgebildet sind, bedeutet das Schlussbild keine konkrete Handlungsanweisung, sondern es ist wie ein Samen, der sich entwickelt.

Jedoch gibt es Rituale, die in der Realität umzusetzen sind, diese gibt er seinen Klienten als Aufgabe mit. Letzterem stimmt die Hälfte der interviewten Aufstellungsleiter, deren Mentor Hellinger ist, zu.

### Neues und Besonderes

Apn5 stellt als seine „Spezialität“ immer das Ziel des Klienten aus der Wunderfrage als zusätzliches Systemelement dazu. Für ihn ist das Ziel einer Aufstellung, dass der Klient mit seinem Ziel vereint ist und alle Hindernisse, die dem im Weg stehen, ausgeräumt sind. Das Ziel stellt auch eine Art Supervisor im System dar, dessen Aussagen besondere Bedeutung beigemessen wird – vor allem dabei, festzustellen, ob das Ziel erreicht ist.

Aufstellungen nach Apn6 unterscheiden sich sehr von denen Hellingers oder den SySt. Der Klient wählt und stellt seine Repräsentanten ins Bild, wo diese beginnen, sich autonom zu bewegen und verschiedene Plätze auszuprobieren. Aus diesen Dynamiken, die dadurch entstehen, versucht der Aufstellungsleiter, Konflikte abzuleiten und diese, in Ab-sprache mit dem Klienten, zu lösen. Sobald das Bild einen stabilen Charakter bekommt, das heißt die Bewegungen weniger werden, tritt der Klient ins Bild, um sich an seinem Platz einzufühlen. Dann wird noch umgruppiert, um die zeitliche Ordnung der Familie herzustellen. Beendet wird die Aufstellung mit einem „strengen Cut“ (Apn6), und es findet danach auch keine Besprechung oder Diskussion darüber in der Gruppe statt.

### Konsequenzen

Jede Methode hat ihre Nachteile und unbeleuchteten Nischen, die nicht verschwiegen werden sollten. Zum Beispiel wurden die Aufstellungsleiter gebeten, ihre Praktiken zu verbalisieren, und sie wurden nicht direkt von geschulten Beobachtern während des Tuns begleitet und evaluiert. Dadurch ergibt sich natürlich eine Menge Probleme, wofür hier leider kein Platz ist, um dies zu vertiefen. Wir verweisen hier auf die zugrunde liegende Literatur (Fasching 2009).

Von den Ergebnissen jedoch zeigen sich Unterschiede in der konkreten Umsetzung der Methoden durch die Aufstellungsleiter. So wandeln die interviewten Aufstellungsleiter die gelernten Methoden nach ihrem eigenen Stil ab. Die Wichtigkeit, zum eigenen Stil zu finden, wird in der Literatur ja durchaus betont (zum Beispiel Baxa und Essen 2002; Neuhauser 2002; Weber 2002a). Die Therapiemethode Aufstellung an sich bietet dafür sehr viel Spielraum bzw. Stilraum.

Darüber hinaus wurden betreffend dem Ziel einer Aufstellung verschiedenste Schwerpunkte gesetzt. So scheint es einhellig, dass auch die Schritte, die zu diesem Ziel führen, verschiedenen Schwerpunkten unterworfen sind. Es führen

zwar viele Wege nach Rom, doch mag sich der eine besser eignen, um zum Kolosseum zu kommen, während ein anderer eher zum Forum Romanum führt.

Dennoch erscheint jedenfalls interessant, dass der Unterschied zwischen den Praktiken beider Varianten größer ist als jener zwischen den „Lehrmeistern“ und den (zumindest ehemaligen) „Schülern“. Denn einerseits unterstützt dies die Ausgangshypothese, wonach die Grundunterschiede erkenntnistheoretischer Natur auch praktische Konsequenzen nach sich ziehen und eine Demarkationslinie aufbauen, die ontisch (in der vorfindbaren „Wirklichkeit“) bedeutsam ist. Andererseits baut es ein Spannungsfeld auf, da zumindest auf der verbalisierten oder verbalisierbaren Ebene die Unterschiede zu den Lehrbüchern nicht sehr groß sind. Anders gesagt und etwas frech formuliert, ist die geforderte Offenheit eine logische Folge aus der Theorie, aber nicht unbedingt gelebte Praxis. Einzige Ausnahme ist hier die explizite Ablehnung Hellingers von Nachbesprechungen, denen sich die Aufstellungsleiter jeglicher Schule nicht anschließen. Detailliertere Untersuchungen zu diesem Gebiet wären also lohnenswerte und mitunter notwendige Unterfangen.

Zusammenfassend bedeutet dies, dass sich im Detail der Anwendung Unterschiede ergeben, jedoch die Grundstruktur der Aufstellungstheorie auch in der Anwendung erhalten bleibt. Auch teilen die interviewten Aufstellungsleiter die jeweilige Grundhaltung, die den einzelnen Aufstellungsmethoden als Basis dient. Jene Interviewpartner, die nach Matthias Varga von Kibéd und Insa Sparrer gelernt haben, sehen den Klienten als Experten seines Anliegens (Sparrer 2006, S. 58). Diejenigen, die nach Hellinger ausgebildet sind, konzentrieren sich während ihrer Arbeit sehr auf die eigene Wahrnehmung und auf das, was das System ihnen zeigt (Hellinger 2000, S. 137). Diejenigen mit beiden Ausbildungen tendieren eher zur Grundhaltung der SySt, vernichten im Aufstellungsprozess jedoch die Methoden der beiden Mentoren.



**Cornelia Fasching**, Mag. rer. soc. oec., ist in einem österreichischen Personalberatungsunternehmen tätig. Sie schrieb ihre Diplomarbeit (erschienen 2009) bei Thomas Schneidhofer und Johannes Steyrer im Lichte des diskutierten Themas.



**Thomas M. Schneidhofer**, Dr. rer. soc. oec., ist Universitätsassistent an der interdisziplinären Abteilung für verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management der Wirtschaftsuniversität Wien, systemisch-konstruktivistischer Coach und Trainer. Daneben absolviert er das psychotherapeutische Propädeutikum bei der ARGE Bildungsmanagement in Wien. Er schrieb seine Diplomarbeit zur Anwendung systemischer Strukturaufstellungen bei innerer Kündigung des Arbeitsverhältnisses (2002).

## Anmerkungen

- <sup>1</sup> Damit wollen wir keineswegs die zahlreichen Zugänge anderer Denker und Praktiker jedweden Geschlechts (wie zum Beispiel Arbeitsstrukturaufstellungen bei Franz Ruppert 2002, Organisationsaufstellungen bei Weber 2002b oder autopoietische Aufstellungen bei Siegfried Essen 2005) ablehnen oder nicht ausreichend würdigen. Es erscheint uns lediglich so, als würde die Aufstellungsarbeit im gegenwärtigen Diskurs am stärksten (ohne normative Wertung!) mit jenen beiden Ansätzen assoziiert.
- <sup>2</sup> Erkenntnistheorie (Epistemologie): Lehre vom Wesen und den Voraussetzungen von Erkenntnis (vgl. Schüleln und Reitze 2002).
- <sup>3</sup> Streng genommen ist der Konstruktivismus eigentlich keine Theorie, sondern ein Dachkonstrukt teilweise recht unterschiedlicher Denkmodelle über die Beschaffenheit der Welt und der Relation, in der unsere Wahrnehmung dazu steht (vgl. dazu Gumin und Meier 2000).
- <sup>4</sup> Griech. katalepsis das „Festhalten“. Der Berater hält seine Hand mit den Handflächen in Richtung des Stellvertreters, der etwas wahr nimmt, hinter den Repräsentanten bzw. Teil, an dem jener Stellvertreter etwas anderes sieht, als dort sein sollte, und fragt den Stellvertreter, ob bzw. was er in der Hand sieht, bzw. was sich verändert. Meistens können die Stellvertreter nicht benennen, was sie dort sehen, sondern nur, dass sich etwas zeigt, was dort nicht hingehört. Die Hand des Beraters fungiert hier als Repräsentant für jemanden oder etwas, der oder das vorher nicht gesehen wurde oder ausgeschlossen war und zu der lösende Sätze oder Rituale ausgeführt werden können (vgl. Sparrer 2002 S. 204).

## Literatur

- Bateson, Gregory (1996): Ökologie des Geistes. Anthropologische, psychologische, biologische und epistemologische Perspektiven, Frankfurt am Main.
- Baxa, Guni-Leila & Essen, Christine (2002): Prozessorientierte Organisationsaufstellungen. In: Weber, Gunthard: Praxis der Organisationsaufstellungen. Grundlagen, Prinzipien, Anwendungsbereiche. Heidelberg: 127–155.
- de Shazer, Steve (1992): Der Dreh: Überraschende Wendungen und Lösungen in der Kurzzeittherapie, Heidelberg.
- Diekmann, Andreas (2002): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen, Reinbek bei Hamburg.
- Essen, Siegfried (2004): Den Platz im Ganzen finden. Spiritualität in der Aufstellungsarbeit. In: Transpersonale Psychologie und Psychotherapie, 1: 66–77.
- Fasching, Cornelia (2009): Aufstellungen in Systemen. Unterschiede in Theorie und Anwendung von Aufstellungsmethoden aus der Erfahrungswelt österreichischer Aufsteller. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Wirtschaftsuniversität Wien.
- Gergen, Kenneth J. (2002): Konstruierte Wirklichkeiten: eine Hinführung zum sozialen Konstruktivismus, Stuttgart.
- Gumin, Heinz & Meier, Heinrich (Hrsg.) (2000): Einführung in den Konstruktivismus. Beiträge von Heinz v. Foerster, Ernst v. Glasersfeld, Peter M. Hejl, Siegfried J. Schmidt und Paul Watzlawick, München.
- Habecker, Michael (2007): Quantenwirklichkeit – Systemische Aufstellungen – Mystik. In: Praxis der Systemaufstellung (2): 15–17.
- Hellinger, Bert (2000): Ordnungen der Liebe. Ein Kursbuch, Heidelberg.
- Ludewig, Kurt (2000): Systemische Therapie mit Familien. Probleme, Lösungen, Reflexionen, Praxis. In: Familiendynamik, 25: 450–484.
- Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken, Weinheim.
- Mayring, Philipp (2003): Qualitative Inhaltsanalyse, Weinheim und Basel.
- Nelles, Wilfried (2008): Aufstellungen und Quantenphysik – ein Zwischenruf. In: Praxis der Systemaufstellung (1): 76–78.
- Neuhauser, Johannes (2002): Organisationsberatung und Organisationsaufstellungen. 26 Fragen an Bert Hellinger von Johannes Neuhauser. In: Weber, Gunthard (2002): Praxis der Organisationsaufstellungen. Grundlagen, Prinzipien, Anwendungsbereiche: 156–174.
- Ruppert, Franz (2001): Berufliche Beziehungswelten. Das Aufstellen von Arbeitsbeziehungen in Theorie und Praxis, Heidelberg.
- Ruppert, Franz (2002): Die unsichtbare Ordnung in Arbeitsbeziehungssystemen. Konfliktvolle Strukturen und Hilfestellungen für ihre Auflösung. In: Weber, Gunthard: Praxis der Organisationsaufstellung. Grundlagen, Prinzipien, Anwendungsbereiche. Heidelberg: 156–175.
- Schlippe, Arist von & Schweitzer, Jochen (2002): Lehrbuch der systemischen Therapie & Beratung, Göttingen.
- Schneider, Jakob Robert (2003): Wille und Schicksal. In: Praxis der Systemaufstellung, (1): 7–15.
- Schneider, Jakob Robert (2007): Die Aufstellungsarbeit im Licht der Quantenphysik. Jakob Robert Schneider im Gespräch mit Thomas Görnitz und Brigitte Görnitz. In: Praxis der Systemaufstellung (1): 11–25.
- Schneidhofer, Thomas (2002): Systemaufstellungen zur simultanen Diagnostik und Intervention bei innerer Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Wirtschaftsuniversität Wien.
- Schüleln, Johann August & Reitze, Simon (2002): Wissenschaftstheorie für Einsteiger, Wien.
- Simon, Fritz B. (2002): Meine Psychose, mein Fahrrad und ich. Zur Selbstorganisation der Verrücktheit, Heidelberg.
- Sparrer, Insa (2002): Wunder, Lösung und System. Lösungsfokussierte systemische Strukturaufstellung für Therapie und Organisationsberatung, Heidelberg.
- Sparrer, Insa (2006): Systemische Strukturaufstellungen. Theorie und Praxis, Heidelberg.
- Sparrer, Insa & Varga v. Kibéd, Matthias (2002): Ganz im Gegenteil. Tetralenmaarbeit und andere Grundformen systemischer Strukturaufstellungen – für Querdenker und solche, die es werden wollen, Heidelberg.
- Steiner, Egbert, Hinsch, Joachim & Brandl-Nebehay, Andrea (1995): Systemische Therapie. In: Stumm, Gerhard: Psychotherapie, Beratung, Supervision, Klinische Psychologie. Ausbildung in Österreich.
- Varga v. Kibéd, Matthias (2002): Unterschiede und tiefere Gemeinsamkeiten der Aufstellungsarbeit mit Organisationen und der systemischen Familienaufstellung. In: Weber, Gunthard: Praxis der Organisationsaufstellung. Grundlagen, Prinzipien, Anwendungsbereiche. Heidelberg: 11–34.
- Waldenfels, Bernhard (1992): Einführung in die Phänomenologie, München.
- Weber, Gunthard (2002a): Organisationsaufstellungen: Basics und Besonderes. In: Weber, Gunthard: Praxis der Organisationsaufstellung. Grundlagen, Prinzipien, Anwendungsbereiche. Heidelberg: 34–91.
- Weber, Gunthard (Hrsg.) (2002b): Praxis der Organisationsaufstellung. Grundlagen, Prinzipien, Anwendungsbereiche, Heidelberg.