

Ruth Sander

Stell dich nicht an – stell auf!

- so ein Spruch, den mir mein Mann schon vor Jahren „geschenkt“ hat, halb neckend und halb im Ernst, zu Werbezwecken. Schließlich hat er meinen bisherigen Entwicklungsweg als systemische Beraterin miterlebt, ebenso wie meinen Enthusiasmus für die Methode der Aufstellung. In Abwandlung von Watzlawicks „Man kann nicht nicht kommunizieren“: Es gibt nichts, was man nicht aufstellen könnte!

Womit ich mich wohl als begeisterte Befürworterin von Aufstellungen geoutet habe. Trotzdem kamen mir nach der Anfrage, einen Beitrag zu Systemaufstellungen für dieses Buch zu schreiben, und einer schnellen Zusage eine Menge Bedenken: Für wen sollte ich schreiben? Für diejenigen, die die Methode vehement ablehnen? Für die vorsichtig Zurückhaltenden? Die Neugierigen? Die in Ausbildung Begriffenen? Bräuchte nicht jedeR von ihnen einen anderen Text?

Eine Kollegin brachte mich auf die rettende, wenn auch gewagte Idee: „Beschreib doch einfach deinen eigenen Weg in Bezug auf Aufstellungen, dann hast du alle Phasen drin!“ Genau das will ich nun auf den folgenden Seiten versuchen.

„Nutzt's nix, so schadt's nix“

(Wienerisch für „Wenn es auch vielleicht nichts nützt, so schadet es doch nicht“)

Das war die erste Reaktion der Verfasserin, als ihr Anfang der 90er Jahre eine Freundin von einer seltsamen Therapiemethode erzählte, bei der Menschen im Raum herumgeschoben würden. So jedenfalls hatte die Verfasserin sie verstanden. Ausschlaggebend für die Anmeldung bei dem empfohlenen Therapeuten war allerdings die Tatsache, dass die Augen der besagten Freundin leuchteten, während sie davon erzählte, und dass das Geschehen ihr offensichtlich gut getan hatte. (Die Verfasserin kannte ihre Geschichte und wusste von Suiziden in ihrer Ursprungsfamilie.)

Dagegen fühlte sich die Verfasserin selbst als „leichter Fall“. Aus dem Theaterbereich kommend und als Geschäftsführerin einer kulturpolitischen Vereinigung beruflich zufrieden, gab es höchstens einen Problembereich in ihrem Leben, dem sie allerdings nicht zu viel Gewicht beimessen wollte: Männerbeziehungen wollten nicht gelingen. Eine einjährige Gesprächstherapie hatte zwar für viel Einsicht, aber kaum Veränderung gesorgt, sodass die

Stell dich nicht an – stell auf!

Erzählung der Freundin die Verfasserin sehr ansprach. Ein überschaubarer Zeitrahmen, genau definierte Kosten, kein langer offener Prozess – warum es nicht riskieren?

Risiken – ein heikles Thema in der Aufstellerszene. Ein Hauptvorwurf der KritikerInnen: Aufstellungsseminare fänden statt, ohne in therapeutische oder beratende Prozesse eingebunden zu sein. Wildfremde Menschen begegneten sich im Gruppensetting zum ersten Mal und meist ohne Vorgespräch mit der TherapeutIn/BeraterIn, ohne dass diese die psychische Belastbarkeit und Stabilität der Teilnehmenden einschätzen kann. Es würden tiefgreifende und meist beeindruckende emotionale Prozesse in Gang gesetzt, mit denen die Teilnehmenden am Ende des Seminars alleingelassen würden.

Empfehlung für potentielle KundInnen: Suchen Sie mit AufstellungsleiterInnen das Gespräch, bevor Sie sich für jemanden entscheiden. Fragen Sie nach, ob ein Vorgespräch und weitere Begleitung nach dem Seminar möglich sind. Im besten Fall werden Sie sie nicht brauchen. Wer persönlich nicht erreichbar ist, ist vielleicht aufgrund eines erstklassigen Rufes besonders gut ausgebucht, und vielleicht reicht Ihnen das ja als Garantie für gute Arbeit, vielleicht auch nicht. Wie auch immer, Sie entscheiden, wem Sie sich anvertrauen und welche Kriterien Sie für Ihre Entscheidung ansetzen!

Wo bin ich da nur hingekommen?

Der erste Eindruck

Dieses innere Mantra begleitete die Verfasserin am ersten halben Tag ihrer Bekanntschaft mit der Aufstellungsarbeit. Am Morgen hatten sie sich getroffen, lauter Einzelne, Fremde. Abtastende Blicke schwirrten hin und her. Was hatten sie voneinander und von ihrem Gruppenleiter, einem Familientherapeuten, zu erwarten?

Nach einer Eingangsrunde, in der jedeR den Anlass für sein hier Sein nennen sollte, begann in der klösterlichen Einfachheit des Gruppenraumes die Aufstellungsarbeit: Der Therapeut wählte die Person aus der Gruppe aus, die ihm „reif“ für die Arbeit schien, führte mit ihr ein kurzes Interview zur Familiengeschichte (wie viele Geschwister? Abtreibungen? Fehlgeburten? Schwere Schicksale von Familienangehörigen?...), und schon begann die eigentliche Aufstellung.

Die TeilnehmerIn wählte StellvertreterInnen für ihre gesamte Ursprungsfamilie inklusive Großelterngeneration aus und platzierte diese schweigend im Raum. Danach fragte der Therapeut diese Stellvertreter der Reihe nach ihrer Befindlichkeit ab, und nach kürzester Zeit entstanden lebhaftes Szenen zwischen Grüppchen von StellvertreterInnen, es wurde geschrien, es flossen Tränen, Dramen wurden ausagiert. Die Verfasserin schien abonniert auf Großmütterrollen, fühlte sich nicht involviert und war fassungslos. Wo war sie da nur hingekommen? War das alles Theater? Waren die anderen hysterisch?

Aber dann wendete sich das Blatt: Die nächste Teilnehmerin erzählte kurz aus ihrer Familiengeschichte. Ihr Vater hatte immer unter dem eigenen Vater gelitten, der als überzeugter Nazi und Besitzer einer chemischen Fabrik das Zyklon B für eines von Hitlers Konzentrationslagern hergestellt hatte. Der Therapeut wies die Klientin an, zusätzlich zu den Stellvertretern für ihre Familienangehörigen eine Person für den Nationalsozialismus zu wählen und aufzustellen. Dafür wählte die Teilnehmerin die Verfasserin.

Stell dich nicht an – stell auf!

Mehr als zuvor war die Verfasserin überzeugt, dass die Methode bei ihr nicht funktionieren, sie in diese Rolle nicht hineinfinden und nichts fühlen würde. Schließlich hatten ihr eigener jüdischer Großvater und dessen ganze Familie das Dritte Reich nicht überlebt.

Die Aufstellung begann. Schweigend wurde die Verfasserin, benannt als abstraktes Element Nationalsozialismus, an ihren Platz geführt. Wie vermutet, sie spürte – nichts. Da führte die Klientin als nächsten den Repräsentanten ihres Vaters an seinen Platz, circa eineinhalb Meter vor die Verfasserin. Dieser warf einen verschreckten, gehetzten Blick um sich. Augenblicklich hatte die Verfasserin das physische Gefühl, fast bis an die Decke des Raumes zu wachsen, eine Hitzewelle und ein nie gekannter lustvoller Machtrausch durchfluteten sie und ließen bis Ende der Aufstellung nicht nach. Benommen nahm sie wieder Platz. Sie konnte sich keinen Reim darauf machen. Sie wusste nur: Was hier passiert war, lag außerhalb ihres bisherigen Erfahrungshorizontes. Und – es war spannend und faszinierend. Und – sie wollte mehr davon.

Faszination – Eintauchen in andere Leben. Oder nur in die Vorstellung von anderen Leben? Und wenn es so sein sollte, was ist dann der **Unterschied zum Psychodrama**? Auch dort gibt es jede Menge Rollen und die Möglichkeit, sie auszuagieren.

Beim Psychodrama ist die KlientIn RegisseurIn ihres eigenen Stücks. Sie erzählt vor dem Spiel ausführlich über die Szene, die sie anschließend gespielt sehen will. Sie erzählt den RollenspielerInnen möglichst konkrete Details über die Personen, die sie darstellen sollen. Sie weist ihnen nicht nur einen Platz im Raum zu, sondern doppelt sie ein: Sie arrangiert Körperhaltung und Mimik, eventuell Gestik, weist ihnen einen Text zu, gibt Tonfall und Lautstärke vor, korrigiert das Ergebnis, wenn es ihr nicht gefällt. Sie ist AkteurIn, sie bestimmt das Geschehen. Angeleitet von der Psychodrama-LeiterIn kann sie dabei sowohl eine beobachtende Außenposition einnehmen, während eine Protagonistin für sie agiert, als auch ihre Rolle selbst gestalten. Ziel des Psychodramas ist es, der bisherigen Inszenierung der AkteurIn neue Varianten gegenüberzustellen, ihren Handlungsspielraum dadurch zu erweitern.

Bei der Aufstellung soll die KlientIn zu Beginn möglichst wenig Informationen preis geben. Sie benennt nur die zum System gehörenden Personen, eventuell noch einschneidende Ereignisse der Vergangenheit wie Todesfälle oder Scheidungen im Falle von Familienaufstellungen oder ungerechtfertigte Kündigungen, Mobbing oder die Geschichte der Firma während des Dritten Reiches im Fall von Organisationsaufstellungen. Dann stellt sie schweigend und ohne Begründungen abzugeben die RepräsentantInnen in den Raum.

Die Idee dahinter: Informationen durch die KlientIn könnten die StellvertreterInnen beeinflussen, sie zu Vorannahmen über die realen Personen, für die sie stehen, veranlassen und sie damit ihre (Körper-)Wahrnehmung während der Aufstellung vernachlässigen lassen.

Die Erfahrung: Durch Zuweisung der Rolle und eines bestimmten Platzes im Raum durch die KlientIn entwickeln sich zum Teil heftige körperliche und gefühlsmäßige Zustände, die sich deutlich von den eigenen - vor Übernahme der Rolle empfundenen - unterscheiden. So können unangenehme Körpergefühle bis zu Schmerzen in verschiedenen Körperteilen auftreten, die man/frau noch nie zuvor empfunden hat, es entwickeln sich plötzlich Sympathien oder Antipathien gegenüber anderen StellvertreterInnen im System oder Impulse, weit weg gehen oder jemandem ganz nah sein zu wollen. Aussprüche der

RepräsentantInnen werden nach der Aufstellung oft als wörtliche Zitate der Original-Personen von der KlientIn bestätigt, ebenso wie benannte Schmerzregionen sich im Regelfall Krankheiten oder Unfällen der tatsächlichen Personen zuordnen lassen.

Die KlientIn ist passive Beobachterin des Geschehens, während die LeiterIn mehr oder minder stark im System interveniert und nach Lösungen sucht. Wenn überhaupt, wird die KlientIn am Ende der Aufstellung aufgefordert bzw. gebeten, ihren Platz im System selbst einzunehmen, um das Lösungsbild besser in sich aufnehmen zu können.

Ziel der Aufstellung in ihrer klassischen Form ist es, der KlientIn anstelle ihres ursprünglichen Problembildes ein Lösungsbild anzubieten, das in ihr arbeiten und reifen kann.

Der Abbruch

Das Interesse der Verfasserin war nunmehr geweckt. Die Aufstellung in eigener Sache, die erst zwei Tage später stattfand, nahm einen ganz anderen Verlauf als erwartet. Eine bisher abgelehnte und schuldbeladene Familienangehörige sprach von ihrer großen Liebe, die Stellvertreterin der Verfasserin zeigte statt Widerwillen und Hass gegenüber dem ausgestoßenen Teil der Familie Interesse und Annäherungsbereitschaft. Als die Verfasserin selbst die Schritte ihrer Stellvertreterin nachvollziehen sollte, war sie dazu nicht bereit, die Aufstellung wurde abgebrochen. Die Verfasserin blieb konsterniert und irritiert zurück. Sie musste sich nun überlegen, ob sie ihre Familiengeschichte umschreiben oder bei der bisherigen Version bleiben wollte.

Zum Abbruch einer Aufstellung gibt es widersprüchliche Meinungen. Was ist überhaupt damit gemeint?

Wer davon ausgeht, dass eine Aufstellung vom Problem- zum Lösungsbild zu führen hat, wird jede Aufstellung, die nicht mit einem schönen Lösungsbild endet, als abgebrochen bezeichnen. Folgende Variationen sind dann möglich:

1. Die AufstellungsleiterIn verkündet apodiktisch: „Hier ist nichts mehr zu machen.“
2. Die AufstellungsleiterIn verkündet: „Hier braucht es mehr Informationen, sonst kann man nicht weiterarbeiten.“ (und was tun, wenn alle potentiellen Informationsträger verstorben oder auskunftsunwillig sein sollten?!)
3. Die AufstellungsleiterIn bietet zwar eine Lösung an, die der KlientIn aber nicht gefällt. Wenn die LeiterIn eine autoritäre Ader hat oder das Ergebnis einer Aufstellung mit unumstößlicher Wahrheit verwechselt, können dann Sätze fallen wie: „Du bist eben noch nicht so weit...“ oder „Du zerstörst die Lösung!“

In allen drei Fällen signalisiert die LeiterIn durch ihr Verhalten, dass

- die Aufstellung die einzig mögliche Methode ist, das jeweilige Thema zu arbeiten,
- es mehr Informationen braucht, um an diesem Thema überhaupt weiterarbeiten zu können bzw.
- die gefundene Lösung die einzig richtige und mögliche ist.

Stell dich nicht an – stell auf!

Mit systemisch-konstruktivistischem Arbeiten haben solche Vorgehensweisen nichts zu tun:

- Erstens fühlt sich die BeraterIn nicht für schöne Lösungen zuständig, sondern für die Prozesssteuerung.
- Zweitens bietet sie Lösungen, wenn denn solche gefunden werden, der KlientIn an und fragt nach deren Interpretation des Geschehens.
- Drittens setzt sie im Allgemeinen eine Aufstellung als Teil eines größeren Beratungsprozesses ein, in dem nach der Arbeit im Raum das Geschehen reflektiert und integriert werden kann.

Mehr davon!

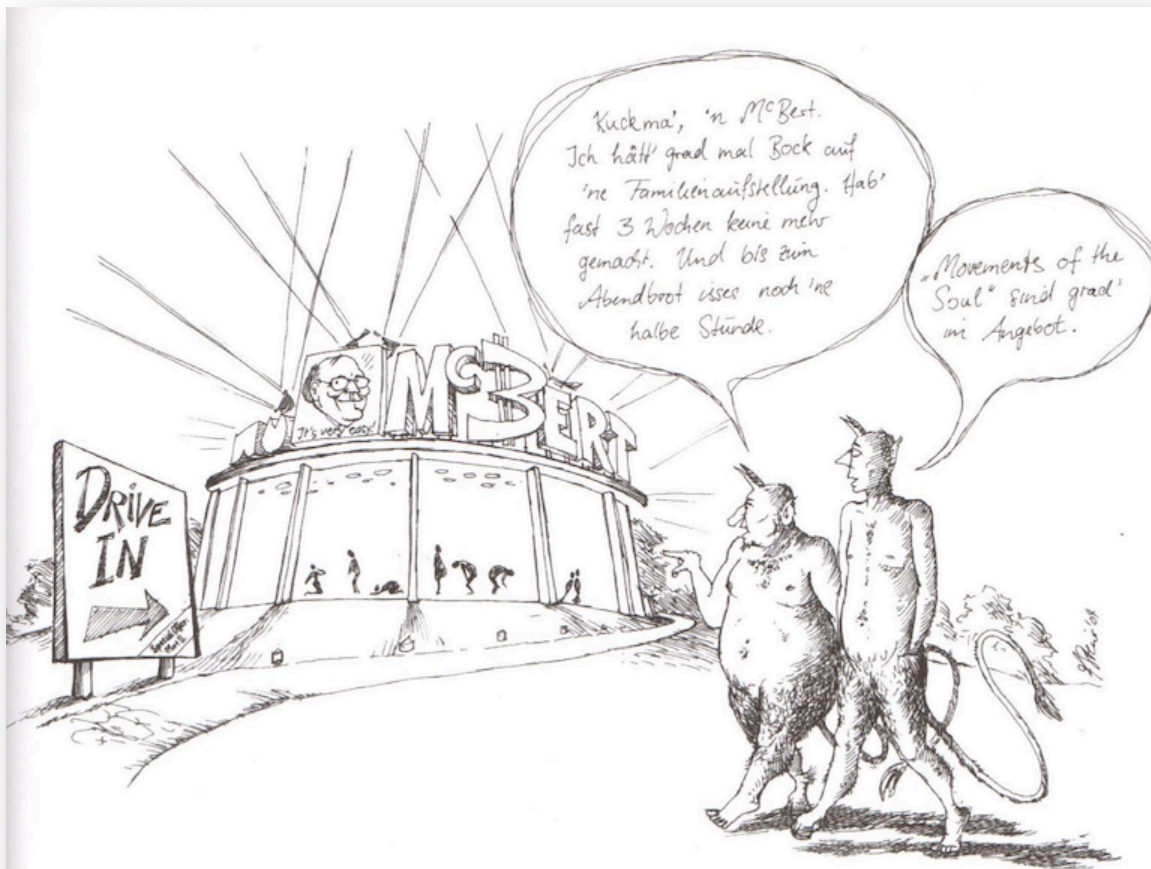
Die Verfasserin hatte Glück. Ihr Therapeut bot ihr das Ergebnis der Aufstellung an, ohne es ihr aufdrücken zu wollen. Das Gefühl, wählen zu können, begleitete die Verfasserin in den nächsten Monaten. Darüber hinaus wollte sie mehr über diese seltsame neue Methode wissen. Sie wollte lernen durch Tun. Sie sprach den Therapeuten darauf an und hatte einmal mehr Glück: Sie durfte an weiteren Seminaren teilnehmen, ohne eigenes Anliegen, einfach nur, um aufgestellt zu werden. Sie erlebte unzählige Aufstellungen, schlüpfte in fremde Schicksale und Befindlichkeiten, erfuhr Gefühllosigkeit, hinter der sich Schmerz und Verzweiflung verbergen, Kraft, die von Zorn gespeist wird, Leichtigkeit, die durch Vergeben entsteht, und vieles mehr. Sie badete in Emotionen, wie sie sie in ihrer Theatervergangenheit nie kennen gelernt hatte.

Modeerscheinung Aufstellungsboom

Ja, Kritiker sprechen sogar von Sucht. Klassische FamilienaufstellerInnen haben feste Prinzipien: Sie lassen KlientInnen erst nach einer bestimmten Zeitspanne (zwischen mehreren Monaten und einem Jahr) wieder mit einem nächsten eigenen Anliegen zu.

Die Idee dahinter: Das Lösungsbild brauche Zeit zu wirken, ein zu schnelles Mehr würde nur zu Überlagerungen von Eindrücken führen...

Anders bei Aufstellungen in Organisationen: Hier können durchaus auch Serien kleinerer Aufstellungen, immer wieder nachbearbeitet durch Reflexionsrunden und der Planung nächster Schritte, sinnvoll sein.



Cartoon: © A. Steiner

Die Umorientierung

Binnen eines ¾ Jahres nach der ersten Bekanntschaft mit Aufstellungen war der Verfasserin ihr bisheriger Beruf schal geworden; sie hatte genug von den gespielten Emotionen des Theaters, sie wollte mehr von den „echten“. Sie immatriulierte sich für das Propädeutikum, den österreichischen Beginn einer Psychotherapie-Ausbildung.

Aber zu den beruflichen Veränderungsplänen kamen private: Sie lernte einen Mann kennen und konnte sich vorstellen, mit ihm eine Familie zu gründen – zum ersten Mal im Leben (Zufall oder Auswirkung der Aufstellung?). Da er Deutscher ist, wechselte sie das Land. Um dann festzustellen, dass sie ihre beruflichen Pläne nochmals ändern musste: Das deutsche Psychotherapeuten-Gesetz würde ein volles Studium zur Voraussetzung haben, und zu so viel Aufwand war sie nicht bereit. Sie plante nochmals um: Sie würde eine Zusatzausbildung zur systemischen Beraterin machen, um dann als solche arbeiten zu können.

Gründlich verglich sie Angebote im ganzen deutschsprachigen Raum. Um sich schließlich für Bernd Schmidts Institut für systemische Beratung zu entscheiden, der – von der Transaktionsanalyse kommend - sich dem systemisch-konstruktivistischen Ansatz verpflichtet hatte.

„**Systemisch**“ – ein Adjektiv, das in den letzten Jahren für ganz schöne Verwirrung gesorgt hat. Manchmal soll es sogar vorkommen, dass InteressentInnen sich bei Instituten zur Weiterbildung in systemischer Therapie und Beratung anmelden und sich primär eine Schulung in Aufstellungsarbeit erwarten, die sie dann in den meisten Fällen nicht erhalten. Wie kommt das?

Dazu ein kleiner geschichtlicher Exkurs:

Bis Anfang der 90er Jahre war die systemische Welt in Ordnung. Zwar gab es durchaus keine Einhelligkeit, was unter systemischer Therapie oder Beratung zu verstehen sei. Schließlich werden so verschiedene Ansätze wie Minuchins strukturelle Familientherapie, Haleys strategische Familientherapie, der Mailänder Ansatz der systemisch-kybernetischen Familientherapie, Stierlins systemisch-konstruktivistische Therapie bis zu Whites Dekonstruktion und de Shazers Kurz-Therapie als systemtherapeutische Modelle bezeichnet. Ihre Wurzeln hatten sie in so unterschiedlichen Ansätzen wie Strukturalismus, Humanistischer Psychologie, Kybernetik, Konstruktivismus, Konstruktionismus, Philosophie und sogar der Psychoanalyse. Die einzelnen Ansätze existierten weitgehend friedlich nebeneinander bzw. befruchteten sich gegenseitig.

Währenddessen hatte ein Theologe und ehemaliger Missionar, der zur Psychotherapie umschwenkte, angefangen, seinen eigenen Stil zu entwickeln. Er arbeitete nicht mit Einzelpersonen, sondern mit Gruppen im Raum. Bald galt er als Geheimtipp, nicht nur KlientInnen kamen zu ihm, sondern auch KollegInnen, TherapeutInnen, die seinen Ansatz kennen lernen wollten. Die Rede ist von Bert Hellinger, der seine Arbeit als Familien-Stellen bezeichnet. Einer der Kollegen, die von Hellingers Methode mehr als nur angetan waren, war Gunthard Weber, bis dahin ein Vertreter der konstruktivistischen Lehre, der bei Helm Stierlin gelernt hatte, Mitbegründer der Heidelberger igst, des Carl-Auer Verlages und der Systemischen Gesellschaft. Webers Enthusiasmus war so groß, dass er etwas für die Verbreitung dieses Ansatzes tun wollte. Da Hellinger damals nicht selbst publizieren wollte,

Stell dich nicht an – stell auf!

tat Weber es für ihn: Anfang 1993 erschien „Zweierlei Glück“, herausgegeben von Gunthard Weber, den Ansatz von Bert Hellinger beschreibend.

Das Buch schien einen Nerv der Zeit getroffen zu haben; inzwischen wird die 14. Auflage verkauft, das Buch wurde in 13 Sprachen übersetzt, Hellingers Kurse begannen mehr denn je zu boomen, immer mehr TherapeutInnen – und auch Nicht-TherapeutInnen! - boten „Aufstellungen nach Hellinger“ an.

Das alles hätte die Systemiker bzw. diejenigen, die sich damals als solche bezeichneten, vielleicht noch gar nicht gestört, wenn nicht eines gewesen wäre: Weber hatte seinem Buch den Untertitel „Die systemische Psychotherapie Bert Hellingers“ gegeben. Vielleicht hätte auch das noch nicht für Aufregung gesorgt, wenn das Buch nur ein Flop gewesen und wieder in der Versenkung verschwunden wäre. So aber mehrten sich die Verwechslungen in der Öffentlichkeit, Otto Normalverbraucher dachte, er weiß, was unter systemischer Therapie zu verstehen ist, nämlich eine Aufstellung! (während er vorher von systemischer Therapie eher noch nie gehört hatte...) Ein Aufschrei ging durch die Szene, als wäre ein Copyright verletzt worden.

Weber zog daraus die Konsequenz, eine definitorische Unterscheidung einzuführen: Er bezeichnete Hellingers Ansatz als systemisch-phänomenologischen im Gegensatz zum systemisch-konstruktivistischen, wie ihn die igst und die übrigen Mitgliedsinstitute der Systemischen Gesellschaft lehren.

Die Schwamm-Zeit

Wie ein Schwamm saugte die Verfasserin neues Wissen auf, befasste sich mit Unterschieden, die einen Unterschied machen, mit Karren und wie man sie aus dem Dreck kriegen kann¹, mit Sprachspielen, Metaphern, Steuerungs- und Prozessfragen. Sie hatte das Gefühl, in einer schon lang gesuchten Heimat anzukommen, genoss das Spielen mit Möglichkeiten, das Dekonstruieren und Konstruieren, die ungewöhnlichen Blickwinkel. Nur eines machte ihr zu schaffen: Bernd Schmid hielt nichts von Aufstellungen...

(Das hat sich im Laufe der Jahre gewandelt. Schmid setzt in seinen Selbsterfahrungskursen die Psychotherapeutin Angelika Glöckner ein, die gerne mit Aufstellungen arbeitet.)

... Also hielt sie weiter die Augen offen und entdeckte in einem Fortbildungsprogramm das Angebot „Organisationsaufstellungen“, Leiter: Gunthard Weber. Genau das Richtige für sie: die Verbindung der Aufstellungsarbeit mit dem organisatorischen Kontext, in dem sie in Zukunft arbeiten wollte.

Der Kurs erfüllte ihre Erwartungen. Sie wusste, in diese Richtung sollte es weitergehen. Längere, kontinuierliche Weiterbildungen gab es damals noch nicht. Sie beschloss, einzelne Workshops zu besuchen und vor allem an diversen Intervisionsgruppen teilzunehmen, selbst zu üben, zu experimentieren, im Kollegenkreis zu reflektieren.

¹ O-Ton Bernd Schmid: „Wenn man weiß, wie ein Karren in den Dreck gefahren wurde, weiß man noch lange nicht, wie man ihn wieder rauskriegt.“

Wie viel Aus- oder Weiterbildung, wie viel an Übung **braucht es**, um mit Aufstellungen arbeiten zu können? Dazu gibt es stark divergierende Meinungen.

FamilienaufstellerInnen sind im allgemeinen der Ansicht, es bräuchte zusätzlich zu einer Weiterbildung in Familienaufstellungen eine abgeschlossene Therapieausbildung, um Familienaufstellungen anleiten zu können.

Unter den OrganisationsaufstellerInnen gibt es welche, die von neuen KollegInnen sowohl ein abgeschlossenes Studium der Betriebswirtschaft als auch eine ausführliche Weiterbildung in Aufstellungsarbeit verlangen möchten.

Fest steht, dass die Aufstellungsarbeit zur Zeit kein geschützter Begriff oder gar Beruf ist. JedeR, die einmal einen Wochenendkurs besucht oder ein Buch dazu gelesen hat, kann selbst Aufstellungen anbieten.

Die erste Generation von AufstellerInnen, die wohlgemerkt selbst mangels Möglichkeit keine kontinuierliche Ausbildung genossen hat, ist sehr wohl besorgt über diesen großen Freiraum bzw. bestrebt, ihn einzuschränken. Da sie über keine legalen Möglichkeiten verfügt, versucht sie eine dementsprechende Steuerung über Interessensverbände, die Qualitätskriterien für die Aufnahme in empfehlende Listen anlegen. So haben sich viele FamilienaufstellerInnen in der Internationalen Arbeitsgemeinschaft Systemische Lösungen nach Bert Hellinger² zusammengeschlossen.

In letzter Zeit gehen FamilienaufstellerInnen vermehrt auch eigene Wege und wenden sich von der IAG ab. Diese AufstellerInnen, die mit Hellingers Entwicklung der letzten Jahre nicht einverstanden sind und nicht mehr „nach Hellinger“ arbeiten wollen, haben allerdings noch keinen Zusammenschluss organisiert und daher auch kein Sprachrohr in der Öffentlichkeit. Jammerschade, da sie gut und erfahren, aber schwer zu finden sind...

Die OrganisationsaufstellerInnen haben sich in einem längeren Prozess von der Hellinger-Szene distanziert und treten mit der noch jungen Dachorganisation infosyon³ an die Öffentlichkeit.

Wer aber nicht mit eigenen Aufstellungsseminaren an die Öffentlichkeit treten, sondern das Stellen (von Personen oder Gegenständen) im Raum ausschließlich als Diagnoseinstrument einsetzen will, ohne eigene Interventionen zu setzen oder Lösungen anbieten zu wollen, kann das m.E. nach relativ kurzer Fortbildung unbeschadet tun.

² www.iag-systemische-loesungen.de

³ www.infosyon.com

Die Suche nach dem Eigenen

Im Laufe der nächsten Jahre besuchte die Verfasserin Fortbildungen nicht nur bei Gunthard Weber, sondern auch bei Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd, sie lernte die Arbeit von Franz Ruppert, Siegfried und Christine Essen kennen, sie nahm, was ihr brauchbar erschien, experimentierte und reflektierte eifrig in verschiedenen Interventionsgruppen.

Das, was stilistisch unter Aufstellungsarbeit angeboten wird, ist äußerst vielfältig.

Die **Grundform**, die den meisten eigen ist, besteht aus Folgendem:

- Das Anliegen der KlientIn wird möglichst präzise im Gespräch herausgearbeitet.
- Mit der KlientIn gemeinsam werden die Systemelemente bestimmt, die es braucht, um das jeweilige System oder den Systemausschnitt (z.B. welche Familienmitglieder bei einer Familienaufstellung, welche Abteilungen bei einer Organisationsaufstellung oder welche KollegInnen bei einem beruflichen Anliegen) repräsentativ darstellen zu können.
- Die KlientIn wählt unter den im Raum Anwesenden Stellvertreter, auch Repräsentanten genannt, für diese einzelnen realen Personen oder Systemelemente. Dabei wählt sie auch eine Person für sich selbst, auch Fokus genannt.
- Die Klientin positioniert diese Stellvertreter im Raum, ohne dabei zu sprechen oder ihre Platzwahl zu begründen⁴.
- Die KlientIn sucht sich einen guten Platz, um von dort das Geschehen zu beobachten
- Die AufstellungsleiterIn befragt die Aufgestellten nach ihren Wahrnehmungen, Körperempfindungen, Gefühlen, Impulsen...

Spätestens hier setzt die **Vielfalt** ein:

- LeiterInnen, die „nach Hellinger“ arbeiten, orientieren sich im Allgemeinen stark an den Bildern bzw. Plätzen im Raum. Speziell, was Familienaufstellungen betrifft, aber auch bis zu einem gewissen Grad bei Organisationsaufstellungen, lassen sie sich stark von Erfahrungswerten leiten, welche Schritte bzw. Bilder zur Lösung führen können. Ihre Erfahrungen besagen z.B., dass die meisten Systeme rechtsdrehend sind, d.h. die im System am weitesten rechts stehende Person sollte die hierarchisch höchst stehende sein. Also in der Familie die Person, die das Einkommen und damit die Existenz sichert, in einer Organisation die Firmen- oder Abteilungsleitung.

Die zu einer Lösung führenden Umstellungen werden meist von der LeiterIn direktiv vorgenommen, eventuell befragt sie die RepräsentantInnen noch, um die Wirkung der Intervention zu überprüfen.

Nur wenn die Umstellung allein nicht ausreicht, werden noch rituelle Sätze, die lösen sollen, mit hinzugenommen. Diese können z.B. Achtung („Ich achte dein schweres Schicksal“), Anerkennung (an einen Elternteil: „Was immer du mir angetan hast, du hast

⁴ Oft verwendet die AufstellungsleiterIn dabei eine leichte Tranceinduktion, vor allem wenn die KlientIn mit der Aufstellungsarbeit noch nicht vertraut ist, etwa in dem Sinne: „Vergegenwärtige dir nochmals die Frage, zu der wir jetzt arbeiten wollen, und lass dich von ihr leiten. Nimm ein paar tiefe Atemzüge, spüre, wie du tief in den Brustkorb, in den Bauch atmest, spür dein Becken und deine Fußsohlen fest auf dem Boden. Und wenn du dann noch einmal tief geatmet hast, machst du mit dem Stellvertreter vor dir einen Schritt in den Raum hinein und bleibst mit ihm in Bewegung, bis du den für ihn stimmigen Platz gefunden haben wirst. Du brauchst nicht denken, dein Körper wird es wissen.“

Stell dich nicht an – stell auf!

mir das Leben geschenkt“ oder in Organisationen: „Auch wenn Sie noch jung/unerfahren sind, ich akzeptiere Sie als Vorgesetzten) oder Rückgabe von zu viel übernommener Verantwortung („Ich habe es für dich/Sie getragen, aber jetzt möchte ich es zurückgeben und mich um meins/um meinen Verantwortungsbereich kümmern.“) betreffen.

Wenn auf diesem Wege eine zufriedenstellende Lösung erreicht ist, wird die KlientIn aufgefordert, selbst ihren Platz im System einzunehmen, um von dort das Lösungsbild in sich aufnehmen zu können.

- Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd⁵ halten zwar prinzipiell ebenfalls die obige Abfolge ein, allerdings stellen sie meist (Ausnahme: Organisationsaufstellungen und Aufstellungen politischer Systeme) nicht Repräsentanten für die im Anliegen inhaltlich benannten Systemteile auf, sondern sie verwenden eine feststehende Struktur, die unabhängig vom Thema eingesetzt werden kann und sich nach der Art des Anliegens richtet.

So wird z.B. bei Entscheidungsschwierigkeiten und Dilemmata bevorzugt das Tetralemma eingesetzt, zur Überprüfung von Glaubenssätzen die Glaubenspolaritätenaufstellung, bei Problemen die Problemaufstellung.

Ein besonderes Verdienst von Sparrer und Varga ist die Synthese von Steve de Shazers lösungsfokussiertem Ansatz mit der Aufstellungsarbeit: In der Lösungsaufstellung werden der Fokus, das Ziel, die Ausnahmen, das Wunder und der Kontext des Wunders aufgestellt.

Egal, welche Struktur der Aufstellung zugrunde liegt, wählt die KlientIn StellvertreterInnen für die jeweiligen Systemelemente aus und positioniert sie im Raum. Die LeiterIn fragt ab und geht danach in die Prozessarbeit bzw. nimmt Umstellungen vor. Wieder endet die Aufstellung mit einem Lösungsbild, in das die KlientIn eintreten kann und mittels ritueller Gesten im eigenen Körper ankern kann.

- Der Theologe und Psychotherapeut Siegfried Essen⁶ nennt seine Arbeit im Raum autopoietische System- bzw. Strukturaufstellung. Eine seiner Spezialitäten ist die spirituell-systemische Selbsterfahrung, für die er folgende Elemente in einer Strukturaufstellung verwendet: das Ich, das Selbst, das Thema, das Thema hinter dem Thema und Darüber hinaus. Ihn leitet dabei die Idee, dass durch diese fünf Elemente eine Ganzheitlichkeit repräsentiert wird, die es jedem Element möglich macht, für sich einen guten Platz zu finden. Er fragt daher als Leiter die aufgestellten Elemente nicht ab und setzt auch keine der üblichen Interventionen. Er überlässt es vielmehr den RepräsentantInnen, sich eigenständig einen guten Platz zu suchen und versteht sich als Moderator dieses Prozesses.

Die Idee der Ganzheitlichkeit leitet ihn auch in der Arbeit mit Organisationen, wo er ein Modell des Organisationsentwicklers Marvin Weisbord⁷ der Aufstellung zugrunde legt.

⁵ www.syst.info

⁶ www.siegfriedessen.com

⁷ <http://www.chebucto.ns.ca/CommunitySupport/NCC/wwworgch.html#mar>

Stell dich nicht an – stell auf!

- Ähnlich autopoietisch wie Essen, aber ohne festgelegte Strukturen, lässt Franz Ruppert oft seine Aufstellungen laufen. Er fordert die RepräsentantInnen auf, ihren Körperimpulsen zu folgen, was lange, zeitlupenartige Bewegungssequenzen auslösen und fast schon künstlerischen Performance-Charakter annehmen kann. Erst im Anschluss werden die StellvertreterInnen verbal abgefragt.

Nach Ende der Aufstellung verlässt Ruppert allerdings die autopoietische Haltung: Er interpretiert das Geschehen recht direktiv, beansprucht eine Expertenposition gegenüber der KlientIn.

Die angeführten Beispiele können natürlich keinen Anspruch auf vollständigen Überblick über die Szene geben. Sie greifen eher Eckpunkte heraus, innerhalb derer es unzählige Variationen gibt...

Das Coming-Out

Endlich, nach Jahren des Lernens und Experimentierens, wagte die Verfasserin eigene Schritte in der Öffentlichkeit. Sie wandte sich an einen möglichen Träger und bot ein Aufstellungsseminar zu beruflichen Themen an. Prompt wurde sie mit der Frage konfrontiert: „Arbeiten Sie nach Hellinger? Dann wollen wir nichts mit Ihnen zu tun haben!“

Ähnlich erging es ihr an dem systemischen Institut, an dem sie in der Zwischenzeit Dozentin geworden war ⁸. Ihre erste interne Ankündigung, ein Schnupperworkshop zur Aufstellungsarbeit anbieten zu wollen, wurde von einem Kollegen mit dem empörten Kommentar abgeschmettert: „Was? So nach Hellinger?! Wenn du DAS machst, dann trete ich aus!“

Was bringt denn nun so viele gegen Hellinger auf? Genau dasselbe, was auch viele zu ihm hinzieht: Er bietet Normen und Regeln als unumstößliche Wahrheit an, er scheint zu wissen, wo's lang geht und hält mit seinem Wissen auch nicht hinter dem Berg. Er setzt Aufstellungen nicht als Methode ein, um damit seinen KlientInnen etwas anbieten zu können, sondern betrachtet eine Aufstellung m.E. als quasi-sakrales Instrumentarium, das „die Wahrheit“ zeigt.

Für systemisch-konstruktivistisch arbeitende Menschen ein Gräuel und ein Übergriff, für viele Menschen, die auf der Suche nach Orientierung und Sinn sind, eine – zumindest temporäre - Wohltat und Erleichterung, die ihnen Verantwortung abnimmt.

Im Jahre 2004 wurde, initiiert vom damaligen Vorstandsvorsitzenden der Systemischen Gesellschaft Arist von Schlippe, die Potsdamer Erklärung formuliert, eine differenzierte Stellungnahme zu Hellingers Arbeit, die inzwischen von fast 200 TherapeutInnen und BeraterInnen mitunterzeichnet wurde⁹.

In der breiten Öffentlichkeit ist dieser Trend zu differenzierter Auseinandersetzung leider nicht zu beobachten. Ob „Spiegel“, „Psychologie heute“, diverse Fernsehsender oder

⁸ www.istob.de

⁹ <http://www.systemische-gesellschaft.de/portal/index.php?option=content&task=view&id=7&Itemid=2>

Stell dich nicht an – stell auf!

Podiumsveranstaltungen, die ganze Universitätsaulen füllen, sie alle setzen gerne Aufstellungsarbeit mit dem Namen Hellinger gleich. Von mehreren Hellinger-Schülern, die gerne differenziert zu ihm Stellung beziehen würden, ist zu vernehmen, dass die Presse an Interviews oder Artikeln kein Interesse hat. Ausgewogenheit bringt eben keine hohen Auflagen oder Einschaltquoten...

Die Integration

Die Verfasserin lernte, sich von Hellinger zu distanzieren und – wenn darauf angesprochen (das passiert unausweichlich, wenn man/frau mit Aufstellungen arbeitet) - dem Thema Hellinger immer weniger Raum zuzugestehen.

Sie entwickelte ihren eigenen Stil – gibt den RepräsentantInnen viel Freiraum für selbstorganisierte Prozesse, lässt aber durchaus auch eigene Interventionen einfließen, allerdings immer in Form eines Vorschlages, der auch abgeändert werden kann, legt Wert auf Interaktionen und Dialoge zwischen den RepräsentantInnen¹⁰, auf eine enge Kopplung mit der KlientIn während der Aufstellung und auf genügend Zeit bei Bedürfnis nach Reflexion danach.

Oft wurde sie mit der Frage konfrontiert, wie denn Aufstellungen funktionieren? (Denn dass sie funktionieren, ist nach dem Kennen lernen und eigenen Erleben im allgemeinen keine Frage mehr.) Wie kommt das, dass ich an einen Platz gestellt werde und ohne alle Hintergrundinformationen Körperwahrnehmungen, Gefühle, Impulse verspüre, die gerade davor noch nicht hatte und die sehr heftig sein können?

Kurz gesagt: Für dieses „**repräsentierende Wahrnehmung**“ genannte Phänomen gibt es noch keine allgemein anerkannte Erklärung, aber jede Menge Erklärungsversuche. Hier die bekanntesten:

- Der Biochemiker Rupert Sheldrake hatte schon Anfang der 80er Jahre seine Theorie der morphogenetischen Felder veröffentlicht und wurde in den 90er Jahren von der Aufsteller-Szene „entdeckt“. Seine Überlegungen waren primär dem Verlauf der Evolution gewidmet und als einem untergeordneten Bereich dem Funktionieren des Gedächtnisses.

Er nimmt an, dass morphische Resonanz auf dreidimensionalen Schwingungsmustern beruht, die durch räumliche und zeitliche Trennung nicht an Intensität abnehmen. Diese Schwingungsmuster übertragen Informationen.

Da es ja aber außer Frage steht, dass wir ohne Gehirntätigkeit nicht erinnern könnten, liefert Sheldrake die Analogie zu einem Radio: Die Musik aus einem Radio hängt sowohl vom funktionierenden Innenleben des Radios als auch von einer externen Sendequelle und einer guten Übertragung ab. Ebenso sei es um das menschliche Gedächtnis bestellt: Es hinge ebenso von den Gehirnfunktionen wie von der Verbindung zu den uns umgebenden morphogenetischen Feldern ab.

Die Aufsteller-Szene war begeistert: Endlich eine mögliche Erklärung, sowohl für die Körperwahrnehmungen und Aussagen der RepräsentantInnen in Aufstellungen, die sich nach Rückmeldungen der KlientInnen zum Teil wortwörtlich mit Aussagen der realen

¹⁰ Oft werden die RepräsentantInnen nur von der LeiterIn befragt und sprechen ausschließlich zu ihr.

Stell dich nicht an – stell auf!

Personen decken, als auch für das merkwürdige Phänomen, dass durch Aufstellungen Sachverhalte entdeckt werden können, die der KlientIn nicht bewusst sind. (So kommt es manchmal vor, dass eine bestimmte Stelle im Raum leer ist, aber von mehreren RepräsentantInnen als sehr bedeutungsvoll wahrgenommen wird – ein Anzeichen dafür, dass jemand oder etwas fehlt. In Familienaufstellungen passiert es daher öfter, dass auf diese Weise z.B. eine im Krieg verstorbene erste Liebe der Mutter „entdeckt“ wird, von der die KlientIn noch nie etwas gehört hat, die sich aber durch Nachfragen verifizieren lässt...)

- Einige Jahre später wurde der Systemphilosoph Ervin Laszlo von der Aufsteller-Szene entdeckt. Aufbauend auf Quantenphysik, post-darwinistischer Biologie und Kosmologie stellt er die These eines Urfeldes, des Psi-Feldes auf. Skalarwellen breiteten sich aus und in-formierten sämtliche Teilchen und Objekte in Raum und Zeit, der Empfänger können diese In-formationen jederzeit „auslesen“. Wir Menschen hätten durch unser Bewusstsein allerdings die Möglichkeit zu steuern, welche dieser Myriaden von In-formationen wir auslesen wollten. Und wir könnten uns durch Übung für dieses Auslesen sensibilisieren. Eine wunderschöne Erklärung dafür, dass geübte RepräsentantInnen sehr viel mehr wahrnehmen als Personen, die das erste Mal in einer Aufstellung stehen!
- Fritz Simon versucht die repräsentierende Wahrnehmung aus systemtheoretischer Sicht als Ergebnis von Kommunikation zu beschreiben. Er entwirft eine Theorie des „ganzen Körpers“ als Wahrnehmungsorgan für zwischenmenschliche Beziehungen. Der Körper sei seit frühester Kindheit für jeden Menschen eng mit Beziehung verbunden. Es handle sich um eine Verstehensebene, die – da vor dem Spracherwerb sozialisiert – nicht sprachgebunden ist, sondern im Körperschema verankert. Da sie nicht sprachgebunden sei, sei sie in der Regel auch nicht bewusst, obwohl sie – wenn sie reflektiert wird – durchaus bewusstseinsfähig sei.
- Matthias Varga vermutet, dass die Idee nichteinzelpersonenspezifischer Wahrnehmungs- und Empfindungsformen ein blinder Fleck unserer Kultur sei, der allerdings seit einiger Zeit immer durchsichtiger werde. Dazu beitragen würden u.a. Holismus, Emergenztheorien, Systemtheorie, Kybernetik, Bubers dialogische Psychologie, Wittgensteins Sprachspieltheorie und Privatsprachenargument.

Wie auch immer, und welche Thesen auch noch in Zukunft aufgestellt werden sollten, mir persönlich hat die von Fritz Simon bis circa vor einem Jahr vertretene Einstellung am besten gefallen: Die repräsentierende Wahrnehmung gebe es offensichtlich, man könne sie in Aufstellungen erfahren, und sie sei nützlich. Er brachte den Vergleich mit Digitalis, von dem er in seiner Grundausbildung als Mediziner gelernt hätte, dass es bei bestimmten Herzerkrankungen nützlich ist, auch wenn die Schulmedizin damals die Ursachen der Wirkungsweise noch nicht erklären konnte. Warum dann nicht auch repräsentierende Wahrnehmung nutzen, ohne sie erklären zu können?

Die Verfasserin bezog zunehmend Aufstellungen in alle Bereiche ihrer Arbeit ein, arbeitete in Einzelsitzungen mit Bodenankern oder Gegenständen, setzte in Teamentwicklungsprozessen mit realen Teams Strukturaufstellungen oder auch wieder Gegenstände zur Veranschaulichung bzw. Reflexion der Teamdynamik ein.

Allgemein wird die Arbeit mit einer Gruppe, deren Mitglieder sich gegenseitig nicht kennen und möglichst wenig Informationen über ihre jeweiligen Anliegen haben, als optimale Voraussetzung für die Aufstellungsarbeit angesehen. Warum eigentlich?

Wenn wir von der Annahme ausgehen, dass es die repräsentierende Wahrnehmung gibt, dass also Menschen Dinge wahrnehmen können, von denen sie nicht verbal, über ihren Intellekt vorinformiert worden sind, so können wir weiters die These aufstellen, dass diese Art der Wahrnehmung desto besser funktioniert, je weniger der Kopf weiß. Je weniger Informationen ich habe, je leerer (durchaus im buddhistischen Sinne) ich mich mache, je mehr ich mich auf meinen Körper konzentriere, desto besser funktioniert die repräsentierende Wahrnehmung. Sie wird nicht durch Vorinformationen oder Vorannahmen überlagert.

Hauptsächlich aus diesem Grund ist die vorherrschende Meinung, dass man **Aufstellungen** in Firmen nicht **mit den realen Personen** machen sollte. Die repräsentierende Wahrnehmung würde zu sehr vom Wissen über Vorgefallenes beeinträchtigt werden. Was aber auf jeden Fall möglich ist, ist z.B. eine Reihung nach Tätigkeitsjahren vorzunehmen. Oder die Chefln zu bitten, sich doch einmal einen guten Platz in Bezug zu ihrem Team zu suchen. Versteht sie sich als Prima inter pares, so wird sie sich eher als erste im Halbkreis des Teams aufstellen. Legt sie eher Wert auf Autorität und Distanz, wird sie vermutlich lieber gegenüber dem Team stehen. Und wenn sie dem Team dann auch noch aus der jeweiligen Position sagt, wie sie die gemeinsame Aufgabe versteht, welchen Beitrag sie dazu leisten will und welche Beiträge sie von den einzelnen Teammitgliedern erwartet, so könnte man das durchaus schon als eine Aufstellung verstehen...

In der **Einzelberatung** wird entweder mit Gegenständen auf dem Tisch, vom Familienbrett über den eigenen Kindern entwendete Playmobil-Figuren¹¹ bis zu Alltagsgegenständen wie Gläser, Flaschen, Locher, Kleber, Tucker etc. gearbeitet oder im Raum mit Bodenankern wie Stühlen, Schuhen oder Blättern im A4-Format.

In der puristischsten Arbeitsform leitet die BeraterIn die KlientIn nur an, d.h. die KlientIn wird gebeten, der Reihe nach die einzelnen Positionen einzunehmen. Das ist für die KlientIn ziemlich anstrengend, da sie sich jeweils neu einfühlen und wieder entrollen muss, und auch zeitintensiv. Unterstützend kann dabei die kataleptische Hand sein, mit der Sparrer/Kibéd gerne arbeiten, aber es gibt auch viele BeraterInnen, die selbst in einzelne Rollen schlüpfen, um der KlientIn ein Gegenüber zur Verfügung zu stellen. Dies ist eine sehr anspruchsvolle Form des Arbeitens, da man ständig zwischen Anleitungsfunktion und repräsentierender Wahrnehmung hin und her wechselt und diesen Wechsel auch für die KlientIn jeweils ganz transparent gestalten muss.

Von Sparrer wird die Meinung vertreten, dass die repräsentierende Wahrnehmung in der Einzelarbeit ebenso wirkt wie in der Arbeit in der Gruppe. Dem möchte ich mich nur bedingt anschließen; ich denke: ja, sie wirkt wohl, kann aber doch durch die Vorannahmen der KlientIn erheblich beeinträchtigt werden.

¹¹ Selbstverständlich gibt es auch fertige Lösungen auf dem Markt, erhältlich z.B. unter www.systemo-versand.de oder www.aufstellungsfiguren.de.

Buchbeitrag

Stell dich nicht an – stell auf!

Der vorläufig letzte Stand

Die Begeisterung der Verfasserin für die Aufstellungsarbeit hat im Verlauf der Jahre nicht abgenommen, noch immer ist das ihre bevorzugte Methode. Selbstverständlich experimentiert sie auch noch weiter und hält dieses Medium bei weitem nicht für ausgereizt. Aber sie setzt sie sparsamer ein, legt mehr Wert auf Reflexion und Integration, koppelt sie z.B. mit Dialogformen nach David Bohm. So dass sie den Satz: „Es gibt nichts, was man nicht aufstellen könnte“ heute so ergänzen würde: „...aber man sollte sich überlegen, wann es passt!“

Dieser Beitrag unserer Gast-Trainerin Dr. Ruth Sander wurde veröffentlicht in:

Schindler, Hans/von Schlippe, Arist (Hg.): Anwendungsfelder systemischer Praxis. Ein Handbuch. Dortmund: Borgmann Media.



Dr. Ruth Sander, Theaterwissenschaftlerin mit Schwerpunkt Tanz (Jg. 1957), ist systemische Beraterin, Supervisorin, Coach und lehrt dies auch (SG). Spezialität: Arbeiten/Beraten unter Einbeziehung von Körper und Raum, Initiatorin von politik im raum.

Literatur:

Laszlo, E.: Holog. Die Welt der neuen Wissenschaften. Via Nova 2002

Schlippe, A.V., Schweitzer, J.: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. V&R 2003

Schlötter, P.: Vertraute Sprache und ihre Entdeckung. Systemaufstellungen sind kein Zufallsprodukt – der empirische Nachweis. Carl-Auer 2005

Sheldrake, R.: Das schöpferische Universum. Die Theorie des morphogenetischen Feldes. Ullstein 1996

Sparrer, I., Varga von Kibéd, M.: Ganz im Gegenteil. Tetralemmaarbeit und andere Grundformen Systemischer Strukturaufstellungen – für Querdenker und solche, die es werden wollen. Carl-Auer-Systeme 2000

Sparrer, I.: Wunder, Lösung und System. Lösungsfokussierte Systemische Strukturaufstellungen für Therapie und Organisationsberatung. Carl-Auer-Systeme 2001

Weber, G. (Hsg.): Zweierlei Glück. Die systemische Psychotherapie Bert Hellingers. Carl-Auer 1993

Weber, G., Schmidt, G., Simon, F.B.: Aufstellungsarbeit revisited ...nach Hellinger? Mit einem Metakommentar von Matthias Varga von Kibéd. Carl-Auer-Systeme 2005