

## **Damit aus Irritationen keine Gewalt wird: der Beitrag der TZI**

in: Tobias Hack, Richard Hartmann, Stephan Lauber (Hrsg.), Machtmissbrauch und Gewalt - religiöse Versuchung und Versagen der Kirche, Echter Verlag Würzburg 2021, S. 173-191

Geprägt von ihren Erfahrungen in der NS-Diktatur und ihrem Leben in der Emigration begründete die deutsche Psychoanalytikerin Ruth C. Cohn in den Fünfziger- und Sechzigerjahren des 20. Jahrhunderts im amerikanischen Exil die „Themenzentrierte Interaktion“ (TZI). Ihr Ziel war es, lebendiges Lernen so zu fördern, dass Intellekt und Gefühle, Geist und Körper, Denken und Fühlen, Handeln und Reflektieren zugleich berücksichtigt und entfaltet werden. (1)

### **1 TZI als professionelle Handlungskonzeption**

War die TZI zu Beginn vor allem eine Haltung und Methode lebendigen Lernens, so wurde sie im Laufe der Zeit zu einer professionellen Handlungskonzeption weiterentwickelt, die auf effizientes Lernen und Arbeiten abzielt – in allen Situationen und Handlungsfeldern, in denen es auf Kommunikation entscheidend ankommt: in Schulen und Hochschulen, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung, Wirtschaft und sozialer Arbeit, Kirchen (2) und Betrieben. Dort findet TZI Anwendung in Gruppen und Teams, Unternehmens- und Mitarbeiterführung, Nachwuchs- und Führungskräfteentwicklung, in Supervision, Beratung und Coaching. Lebendiges Lernen meint vermehrte Kooperation(sfähigkeit), größere Transparenz der Prozesse, sowie Entwicklung und Wachstum von einzelnen und Gruppen.

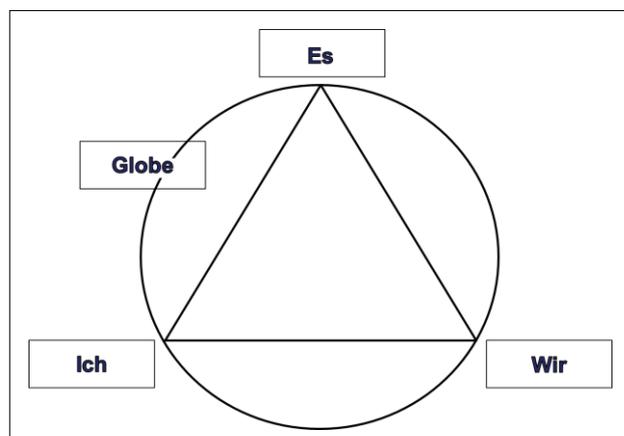
TZI kann heute definiert werden als eine umfassende Handlungskonzeption „mit dem Ziel, Situationen, in denen Menschen miteinander arbeiten, lernen und leben, bewusst, human und humanisierend zu gestalten. Dabei liegt der Fokus meist auf dem Leitungshandeln in Gruppen, Teams, Gremien und Organisationen. TZI ermöglicht eine differenzierte Wahrnehmung von Situationen und eine zielgerichtete Steuerung und Begleitung von sozialen Prozessen. Dazu gehören Aufgaben wie Planung, Leitung, Intervention, Reflexion, Analyse und Diagnose. Ziel ist, Arbeits- und Lernprozesse so zu gestalten, dass optimale Ergebnisse erzielt werden können, indem sowohl die gemeinsame Aufgabe, die Interaktionen zwischen allen Beteiligten als auch die individuellen Interessen und die Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.“ (3)

In der Sicht der TZI werden Prozesse und Interaktionen in Gruppen durch vier Wirkfaktoren beeinflusst: das „Ich“, das „Wir“, das „Es“ und den „Globe“. „Ich“ meint dabei die einzelne Person. „Wir“ bedeutet das Miteinander. „Es“ bezeichnet das Anliegen, die Aufgabe, die zu bewältigen ist. Und unter dem „Globe“ versteht die TZI die Gegebenheiten und Rahmenbedingungen, in denen eine Gruppe oder ein Team arbeitet. (4)

Das Zusammenwirken dieser vier Faktoren ermöglicht oder verhindert kooperatives Arbeiten, transparente Interaktionen und wachstumsfördernde Kommunikation. Diese vier Wirkfaktoren sind gleich wichtig. „Die Gleichgewichtshypothese ist das wesentliche Arbeitsprinzip der TZI, das besagt, dass die interaktionelle Gruppe nicht nur themenzentriert arbeitet, sondern in gleicher Weise personen-, gruppen-, themen- und globezentriert. Ich bin

so wichtig wie du und wie wir, wir sind so wichtig wie unsere Aufgabe und dabei abhängig von der ebenso wichtigen näheren und fernerer Umgebung der Welt.“ (5)

Das Vier-Faktoren-Modell ist einerseits dafür geeignet, Situationen zu deuten und zu verstehen. Es hilft andererseits, Handlungsstrategien und -visionen zu entwickeln. Mit dem Vier-Faktoren-Modell der TZI kann zugleich sachlich und lebendig gearbeitet werden. Es dient sowohl zum Planen und Leiten von Prozessen, als auch zur Diagnose und Analyse von Situationen. Als Symbol und als Arbeitsinstrument wird es meist als Dreieck im Kreis bzw. in der Kugel dargestellt und ist als „Markenzeichen“ der TZI bekannt geworden. Auch Menschen, die Gruppen und Teams nicht explizit mit TZI leiten, benutzen es und setzen es ein.



**Abb. 1:** Vier-Faktoren-Modell.

Der Konzeption der TZI liegt als unverzichtbare Voraussetzung ihrer praktischen Anwendung ein werteorientiertes Menschenbild zugrunde. Ruth Cohn hat nachdrücklich darauf hingewiesen, dass ohne dessen Beachtung die TZI auf eine rein funktionale Handlungstechnik reduziert würde. Der Mensch wird als „psycho-biologische Einheit und Teil des Universums“ gesehen, Respekt vor der eigenen und fremden Entwicklung wird gefordert, und es wird darauf bestanden, dass Entwicklung zur Autonomie die Anerkennung „bedingender innerer und äußerer Grenzen“ voraussetzt, auch wenn diese Grenzen verschiebbar sind.

Mit Nachdruck wendet sich Ruth Cohn gegen die Auffassung, Selbstverwirklichung sei möglich ohne Verantwortung für Mit- und Umwelt. Sie vertritt eine humanistische Psychologie mit ausgesprochen sozialer Komponente. (6) Ruth Cohn betont dazu: „Ohne diese Axiome kann TZI so ‚wirksam‘ sein, wie ein in einem Heuschaber angezündetes Streichholz.“ (7)

Die TZI als professionelle Handlungskonzeption hat einen „mittleren“ Grad von Abstraktion vom Einzelfall, d.h. sie ist nicht mehr „alltagspraktisch“ und noch nicht „wissenschaftlich-



In Gruppen und Teams sind Konflikte und Auseinandersetzungen nicht nur unvermeidlich, sondern notwendig, Gewalt und Machtmissbrauch hingegen nicht! Der Grund dafür ist, dass alle Menschen zugleich „gleich“ und „verschieden“ sind (vergleiche oben das Menschenbild der TZI). Ziel ist deshalb, die destruktiven Seiten von Konflikten zu begrenzen und die konstruktiven zu entfalten.

Aber wie kann man konstruktiv miteinander streiten in Gruppen und Teams, in Schulklassen, Jugendgruppen, Lerngruppen in der Erwachsenenbildung, in Teams, die eine gemeinsame Aufgabe bewältigen wollen, in haupt- und ehrenamtlichen Vorständen von Vereinen, Pfarrgemeinderäten oder Kirchenvorständen? (12)

Prozesse und Interaktionen in Gruppen werden in der Sicht der TZI durch die vier Wirkfaktoren Ich – Wir – Es – Globe beeinflusst (siehe oben). Jede dieser Einflussgrößen auf eine Gruppe und ihre Arbeit kann zur Quelle von Störungen und damit von Streit und Auseinandersetzungen werden. Und wenn der Leiter, die Leiterin und ebenso die Teilnehmenden sie nicht beachten, dann sind schlimmstenfalls Tür und Tor geöffnet für Machtmissbrauch und Gewalt.

- Der/die einzelne kann über- oder unterfordert sein, Zweifel am eigenen Selbstwert bekommen, sich womöglich in der aktuellen Gruppe an „alte Geschichten“ erinnern und dadurch in seiner Mitarbeit eingeschränkt sein. Jemand kann in seinen eigenen Kontexten so sehr festhängen, dass er/sie sich gar nicht richtig auf die anderen einlassen kann.
- Im Miteinander kann es zu Unklarheiten in Nähe und Distanz kommen. Wer kennt sich schon aus anderen Kontexten und wer ist neu und zum ersten Mal dabei und kennt die unausgesprochenen Gepflogenheiten der anderen noch nicht? Besteht eine Gruppe aus Gleichen oder aus Ungleichen, arbeiten in einem Team Mitarbeiter\*innen aus derselben oder aus verschiedenen Hierarchieebenen einer Institution mit?
- Beim Anliegen, dessentwegen eine Gruppe zusammenkommt, kann es Unklarheiten in der Zielvorgabe geben. Wird hier lediglich beraten oder auch entschieden? Was sind die benannten Themen oder Anliegen und welches sind die „geheimen“?
- Der äußere Rahmen, in dem eine Gruppe zusammenkommt, kann förderlich oder hinderlich sein. Und die ganz großen politischen Ereignisse und das Weltgeschehen wie etwa die friedliche Revolution in Deutschland 1989, der 11. September 2001 oder die weltweite Corona-Pandemie ab 2020 beeinflussen eine Gruppe fundamental.

Die Erfahrung zeigt, dass die Zusammenarbeit in einer Gruppe umso fruchtbarer wird, je mehr es gelingt, diese vier Einflussgrößen zu beachten und bewusst zu gestalten. Es hilft also, wenn jede/jeder einzelne sich bewusst wird, welche Rolle und Funktion er in der Gruppe hat, wenn er sich identifizieren kann mit den Zielen oder zumindest um seine diesbezüglichen Schwierigkeiten weiß.

Es ist von großem Nutzen, wenn es eine „Kultur“ von gemeinsamer Verantwortung gibt, regelmäßige Mitarbeiterbesprechungen und verbindliche Kommunikationswege. Auf der informellen Ebene helfen Maßnahmen, die das Gruppenklima pflegen, wie spontane Treffen und gemeinsames Feiern.

Es hilft, wenn Aufgaben und Aufträge allen Beteiligten so klar wie möglich sind, wenn die jeweiligen Kompetenzen von allen gesehen und akzeptiert werden und wenn man nicht nur

gemeinsame Ziele verfolgt, sondern auch voneinander weiß, dass man in den gemeinsamen Zielen übereinstimmt.

Und schließlich hilft es sehr, wenn eine Gruppe um die einwirkenden Einflüsse von außen weiß und um die Wirkung und Wechselwirkung des eigenen Tuns auf das Umfeld.

Gute Lern- und Arbeitsergebnisse kann eine Gruppe vermutlich nur erreichen, wenn sie unabgelenkt bei der Sache bleiben kann und die einzelnen Gruppenmitglieder sich nicht mit ihrer Aufmerksamkeit aus dem Prozess ausklinken. So etwas passiert immer wieder dann, wenn

- das Tempo zu schnell oder zu langsam ist,
- Beteiligte zu wenig beteiligt werden,
- über die Konsequenz der gemeinsamen Arbeit nicht in Ruhe gesprochen werden kann,
- kritische Fragen nicht gestellt werden dürfen oder nicht gehört werden,
- in der Euphorie einer guten Atmosphäre die eigentlichen Sachziele aus den Augen verloren werden und alle sich nur „lieb haben“,
- Tabuthemen die Szene beherrschen und Irritationen nicht beachtet werden.

### **3 Der Beitrag der TZI als Haltung und Methode**

Ruth Cohn ist überzeugt: „... dass Störungen und leidenschaftliche Gefühle den Vorrang haben, bedeutet, dass wir die Wirklichkeit des Menschen erkennen; und diese enthält die Tatsache, dass unsere lebendigen, gefühlsbewegten Körper und Seelen Träger unserer Gedanken und Handlungen sind. Wenn die Träger wanken, sind unsere Handlungen und Gedanken so unsicher wie ihre Grundlagen". (13)

Dieses so genannte „Störungspostulat“ der TZI gilt als das am stärksten verbreitete, aber auch als das am häufigsten missverstandene Element der TZI. Zunächst hauptsächlich in psychoanalytisch orientierten Kreisen rezipiert, griffen bald auch Pädagog\*innen und Praktiker\*innen der Erwachsenenbildung die TZI auf und machten sie als Handlungsmaxime für Lern- und Arbeitsgruppen bekannt. Die pointierte Formulierung: „Störungen haben Vorrang“ wird heute in Schulungen und Managementtrainings gerne als Kommunikationsregel vereinbart, und vielen bleibt aus der Erzieherausbildung oder dem Pädagogikstudium vom „Lernstoff TZI“ die „Störungsregel“ am deutlichsten in Erinnerung. Als Bestandteil der Moderationsmethode hat das Störungspostulat inzwischen in den unterschiedlichsten Bildungsbereichen Einzug gehalten. (14)

Das Störungspostulat regt dazu an, dem abgelenkten Teil einer Person angemessenen Raum zu geben und zu schauen, was es mit dem Thema oder dem Prozess der Gruppe zu tun hat. Man kann dieses Postulat auch so übersetzen: „Unterbrich das Gespräch, wenn du nicht wirklich teilnehmen kannst, weil dich Belastendes oder Faszinierendes ablenkt oder du aus einem anderen Grund abgelenkt bist – möglichst so, dass die anderen gut verstehen, was du ihnen mitteilen willst“.

Es gehört zur Arbeitshypothese der TZI, dass jeder Mensch und seine Sache wichtig sind. Deshalb sind auch seine Störungen und Leidenschaften wichtig. Störungen sind Ereignisse, die verstanden werden wollen. Nach R. Cohn beschreibt das Postulat „Störungen haben

Vorrang“ einen real vorhandenen Zustand. Wenn ein Teilnehmer in einer Gruppe innerlich aus dem Prozess aussteigt, nicht mehr teilnehmen kann, abgelenkt ist durch andere Ereignisse, ist der Prozess de facto behindert.

Eine Störung ereignet sich immer im Kontext eines bestimmten Gruppenprozesses, einer wie auch immer gearteten Kommunikation mit den Leiter\*innen, oder mit anderen Gruppenmitgliedern und/oder einer Auseinandersetzung mit einem bestimmten Thema oder einer gesetzten Struktur. Es ist selten nur Ausdruck eines individuellen Problems des einzelnen Individuums.

Störungen, die von Einzelnen in Gruppen ausgesprochen werden, hängen in vielen Fällen mit Problemen zusammen, die auch die noch schweigenden Teilnehmer\*innen empfinden. Der Einzelne kann somit auch Sprachrohr für andere oder anderes ein. Störungen sagen uns, dass etwas mit der Arbeit oder der Beziehung oder mit mir gerade nicht stimmt. Sie sind Reaktionen, die verstanden werden wollen: Reaktionen auf die Arbeit an Themen, auf die Ziele, die vielleicht nicht für alle sinnvoll erscheinen, Reaktionen auf Wertevorstellungen, die nicht akzeptiert und übernommen werden können.

#### **4 Störungen und Konflikte bearbeiten statt gewalttätig werden**

Oft hilft schon das Aussprechen der eigenen Befindlichkeit, um sich emotional wieder besser im Gleichgewicht zu befinden. (15) Manchmal sind Klärungen notwendig, wenn die Störung im Bereich der Interaktion/Kommunikation der Gruppenteilnehmer\*innen untereinander oder mit der Leitung liegt. Eine störungsfreie Kommunikation gibt es nicht. Bei tiefer gehenden Störungen einzelner kann es notwendig sein, den Arbeitsprozess zu unterbrechen, so dass die Störungsbearbeitung Vorrang hat. Vor allem Störungen im Bereich der individuellen Persönlichkeit sollen nicht bis ins tiefste Innere bearbeitet werden. Störungsbearbeitung bedeutet nicht therapeutisches Vorgehen, sondern das Ziel ist die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des "Gestörten".

Manche Klärungen benötigen viel Zeit. Dadurch kann eine hohe Lastigkeit zu Gunsten der betroffenen Faktoren entstehen, z.B. bei einem Konflikt zwischen Teilnehmern und Teilnehmerinnen einer Gruppe oder eines Teams an der Ich- oder Wir-Ecke, die später wieder ausbalanciert werden sollten. Bewusste oder noch unbewusste Ängste, dass Störungsmittelungen die Beziehung sprengen könnten, sind meist unbegründet. Sie fördern eher den Prozess der Gruppenentwicklung und helfen dabei, Offenheit und Vertrauen zu entwickeln. Es ist viel gewonnen, wenn es gelingt, Störungen nicht zu ignorieren oder zu bagatellisieren, sondern sie anzusprechen – also einfach zu sagen, was gerade los ist!

Die Vorstellung, es würde gelingen, dass in einer Gruppe nie gestritten wird, ist so unrealistisch wie die Vorstellung, man könne schwimmen lernen, ohne sich nass zu machen. Eine sorgfältige Planung der Arbeit und eine gute Leitung verhindert zwar, dass man unnötige Kämpfe führt. Aber die verschiedenen Einflussgrößen wirken nicht auf jeden Teilnehmer gleich ein. Kaum jemals sind alle Beteiligten zur selben Zeit innerlich mit vollem Bewusstsein bei der Sache. Das bewirkt, dass es immer wieder zu Auseinandersetzungen und Streit kommen wird – und kommen muss!

Für das Störungs- und Konfliktbearbeitung in Gruppen kann als *erste Faustregel* gelten: man soll die strittigen Fragen so tief – und *nur* so tief - bearbeiten, dass die Arbeitsfähigkeit der Gruppe wieder hergestellt wird. Technische Störungen sind in der Regel leichter zu beseitigen als existentielle. Je mehr sich jemand persönlich angegriffen erlebt, desto schwieriger ist es für ihn in aller Regel, zu sich selbst auf Distanz zu gehen und einen „kühlen Kopf“ zu behalten.

Als *zweite Faustregel* kann gelten: bei Irritationen und Konflikten in Arbeitsgruppen und Teams bearbeitet man eher die Arbeitsebene und die Handlungsabläufe. Viel Klarheit ist erreicht, wenn es gelingt, eine verfahrenere Situation ausführlich aufzuschlüsseln und dadurch transparent zu machen. Beim Streit in persönlichen Beziehungen und Freundschaften wird es gut sein, über Gefühle und Wünsche aneinander ausführlich zu sprechen. Und Bearbeitungen von Streitpunkten, die in unbewusste Seelenregionen hineinragen, sind konstruktiv für die Beteiligten am ehesten in therapeutisch arbeitenden Gruppen möglich.

## 5 Möglichkeiten und Grenzen

Nicht wenige Menschen, die mit TZI arbeiten, stehen haupt- oder ehrenamtlich im Dienst der Kirchen. Etliche Graduierte – also die Ausbilderinnen und Ausbilder des Ruth-Cohn-Instituts für TZI - haben einen theologischen Hintergrund. Anders als die in der Kirche weitergegebene christliche Botschaft ist die vom Ruth-Cohn-Institut (RCI) gelehrt TZI eine religionsoffene Handlungskonzeption. Ruth Cohn sagte dazu einmal in einem Interview: „Da TZI-Gruppen sich mit den grundlegenden menschlichen, auch ethischen Bedürfnissen und Fragen beschäftigen, kommen - zusammen mit anderen oft verdrängten oder unbewussten - auch religiöse Fragen auf, die den Sinn und Ursprung menschlichen Lebens betreffen. TZI hat keine Aussage über Gott oder Göttliches zu machen ... Ihre Axiomatik kann religiös, philosophisch oder wissenschaftlich vertreten oder abgelehnt werden.“ (16)

Die TZI und die christliche Botschaft sind insofern miteinander kompatibel, als sie in Zielen, Werten und Leitideen miteinander übereinstimmen. Das der TZI zugrunde liegende humanistische Menschenbild lässt es nicht nur zu, sondern erfordert es geradezu, dass die Ausrichtung des Menschen hin auf Transzendenz bei Störungen, Konflikten und Krisen wahr- und ernstgenommen wird: die Vorstellung, es seien einmal alle Störungen bearbeitet, alle Konflikte beigelegt und alle Krisen überwunden, ist für Christenmenschen eine rückwärtsgewandte unrealistische Paradiesphantasie. Sie hoffen auf eine ausgleichende Gerechtigkeit „am Ende der Zeit“. Und bis dahin setzen sie sich mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln dafür ein, dass ein paar Störungen bearbeitet, einige Konflikte beigelegt und vielleicht die eine oder andere Krise überwunden werden kann.

Die TZI ist kein religiöser Weg, sie ist auch nicht als solcher gemeint; aber sie orientiert sich an jüdisch-christlichen Werten. Damit ist sie anschlussfähig an das christliche - und jedes andere wertorientierte - Menschenbild. In einem dazu grundlegenden Text schreibt Ruth Cohn: „Was ich zum Ausdruck bringen will, ist dies: Nur die einenden Kräfte von Wissen und Intuition bringen Sinn in Sinnliches; nur die bindende Kraft des Glaubens verleiht sinnlichen und intellektuellen Gegebenheiten Sinn. Ist Wissen wirklich so sicher, wie Wissenschaftler meinen? Ist Glauben so zweifelhaft, wie die ‚Wissenden‘ behaupten? Vergessen wir nicht,

dass wissenschaftliche Tatsachen immer in Beziehung zum Beobachter stehen, und dass Wissenschaft ohne Glauben sinnlos bleibt.“ (17)

Kommunizieren, Handeln und Leiten mit TZI bringt bei Störungsbearbeitungen überall dort einen Gewinn, wo alle an den Prozessen Beteiligten nicht nur ihren Kommunikationsstil, sondern auch ihren Kooperationsstil verbessern möchten. Die TZI bietet dazu mindestens diese Beiträge:

1) Kommunikation: Wenn Veränderungen anstehen, dann ist der schlechteste Weg, sie mit einem Machteingriff von oben durchsetzen zu wollen. Die Betroffenen müssen gefragt und einbezogen werden. Dazu gehört, Minderheiten ernst zu nehmen und Streit und Konflikte fair auszutragen. Sicher lassen sich nicht alle Übel monokausal auf eine einzige Ursache zurückführen. Trotzdem führten wohl viele kirchliche Missstände der Vergangenheit deswegen zu Machtmissbrauch und Gewalt (auch sexuell konnotierter Gewalt), weil elementare Kommunikationsabläufe weder beachtet noch gestaltet wurden.

2) Kooperation als Verbindung der Menschen mit ihren Aufgaben: „Produkte“ von Führungskräften sind Entscheidungen; und die dürfen nicht um einer guten Teamatmosphäre willen hinausgezögert werden. TZI ermöglicht, inhaltliche Mitarbeit im Team und Strukturierung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen zu verbinden mit Ermutigung und Wertschätzung der Beteiligten und Betroffenen. Echter menschlicher Kontakt und klare sachliche/fachliche Auseinandersetzung sind Voraussetzung, um Differenzierungen möglich und lebbar zu machen.

3) Starker Realitätsbezug durch Globe-Orientierung: Eine große Versuchung liegt drin, sich einen schönen, heilen Globe zu zimmern, oder biblisch gesprochen: Statt unterwegs zu sein ins „Gelobte Land“, das in der Zukunft liegt, rückwärtsgewandt dem „verlorenen Paradies“ in der Vergangenheit nachzutruern. TZI bewahrt vor solchen Versuchungen unter dem Anschein des Guten durch das Ernstnehmen der Realität, wie sie ist und nicht, wie man sie gerne hätte. Die TZI ist weder die Zauberformel zur Rettung der Welt noch die Zauberformel zur Rettung der Kirche, und sie hat auch klare Grenzen. Das Vier-Faktoren-Modell ist zunächst entwickelt worden für die Arbeit mit überschaubaren interaktionellen Gruppen, in denen die Teilnehmenden direkt und unmittelbar miteinander kommunizieren können und nicht für Anlässe, in denen nicht in erster Linie Personen, sondern Systeme kommunizieren.

Wer mit TZI in Organisationen und Institutionen arbeiten möchte, braucht fundierte Kenntnisse über deren jeweilige Besonderheiten. Für diese Anwendungsfelder reicht die TZI allein nicht aus. Organisationen und Institutionen sind keine Gruppen.

Wirtschaftsunternehmen, Schulen, Kirchen, Krankenhäuser, Vereine und politische Parteien sind komplexere soziale Systeme als Gruppen und funktionieren deshalb auch anders: Die Funktionen der einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind stärker differenziert, Abläufe sind formalisiert und eine Beteiligung der Basis ist oft nur durch Interessendelegation möglich und sinnvoll. Die aus der Arbeit mit Gruppen vertraute Anwendung des Vier-Faktorenmodells auf Organisationen und Institutionen bedarf wegen der Komplexität dieser Systeme der Ergänzung durch andere Verfahren und Kompetenzen.

4) Vielfalt couragiert leben: Heute wird die TZI zunächst als eine professionelle Handlungskonzeption angesehen. Dass Ruth Cohn mit der TZI von Anfang an auch ein

politisches Anliegen vertreten hat, ist erst in jüngster Zeit wieder neu ins Bewusstsein geraten. Matthias Scharer zeichnet nach, dass in Ruth Cohns beruflichen Anfängen die Fremden und Ausgegrenzten eine entscheidende Rolle spielten. (18) Von Anfang an suchte sie nicht das „Wir“ harmonischer Gruppen. In den USA organisierte sie Workshops für schwarze und weiße Eltern und Lehrer\*innen. In Europa nahm sie, die Jüdin, die vor dem Holocaust floh, bewusst Söhne und Töchter ehemaliger Nazis in ihre Gruppen auf.

Aus ihrer eigenen Erfahrung mit Flucht und Vertreibung und bleibender Heimatlosigkeit hat sie mit der TZI eine Möglichkeit geschaffen, den vielfältigen Ausgrenzungen und Gewalttendenzen eine Alternative entgegen zu stellen, die heute nichts an Dringlichkeit verloren hat. Mit diesen Ergänzungen gilt: TZI ist nicht der allein selig machende, aber ein zukunftsfähiger Ansatz zur Bearbeitung von Störungen und Konflikten, der nicht nur auf überschaubare Gruppen beschränkt bleiben muss.

---

1 Matthias SCHARER: Ruth C. Cohn : Eine Therapeutin gegen totalitäres Denken. Ostfildern : Patmos, 2020

2 Hermann KÜGLER: TZI als Ansatz von Kirchenentwicklung. In: Valentin DESSOY; Gundo LAMES; Martin LÄTZEL; Christian HENNECKE (Hrsg.): Kirchenentwicklung : Ansätze – Konzepte – Praxis – Perspektiven. Trier : Paulinus, 2015, S. 227-239

3 Jochen SPIELMANN: Was ist TZI? In: Mina SCHNEIDER-LANDOLF; Jochen SPIELMANN; Walter ZITTERBARTH (Hrsg.): Handbuch Themenzentrierte Interaktion. 2. Aufl. Göttingen : Vandenhoeck & Ruprecht, 2010, S. 15-16

4 dazu ausführlich: Hermann KÜGLER: Vier-Faktoren-Modell der TZI. In: Mina SCHNEIDER-LANDOLF; Jochen SPIELMANN; Walter ZITTERBARTH (Hrsg.): Handbuch Themenzentrierte Interaktion. 2. Aufl. Göttingen : Vandenhoeck & Ruprecht, 2010, S. 107-114

5 Paul MATZDORF und Ruth COHN: Das Konzept der Themenzentrierten Interaktion. In: Cornelia LÖHMER; Rüdiger STANDHARDT (Hrsg.): TZI : Pädagogisch-therapeutische Gruppenarbeit nach Ruth C. Cohn. Stuttgart : Klett-Cotta, 1992, S. 74

6 ausführlich: Ruth COHN; Alfred FARAU: Gelebte Geschichte der Psychotherapie : Zwei Perspektiven. 2. Aufl. Stuttgart : Klett-Cotta, 1993, S. 356-357

7 ebd. S.356

8 Walter LOTZ: Sozialpädagogisches Handeln : Eine Grundlegung sozialer Beziehungsarbeit mit Themenzentrierter Interaktion. Mainz : Grünewald 2003

9 ebd. S. 30-45

10 ebd. S. 110

11 ebd. S. 46-110

12 zum Folgenden siehe Hermann KÜGLER: Streiten lernen : Von der Rivalität zur Kooperation. Würzburg : Echter, 2012, bes. S. 38-47

13 Ruth COHN: Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion. 14. Aufl. Stuttgart : Klett-Cotta, 2000, S. 122

14 siehe Sarah HOFFMANN: Störungspostulat. In: Mina SCHNEIDER-LANDOLF; Jochen SPIELMANN; Walter ZITTERBARTH (Hrsg.): Handbuch Themenzentrierte Interaktion. 2. Aufl. Göttingen : Vandenhoeck & Ruprecht, 2010, S. 101-106

15 die folgende Zusammenfassung verdanke ich meiner Kollegin Irmgard Brake, München

16 Ruth COHN: Interview mit der deutschen evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung. Unveröffentlichtes Manuskript o.O., 1978

17 Ruth COHN: Das innere Jenseits (1972). In: dies.: Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion. 14. Aufl. Stuttgart : Klett-Cotta, 2000, S. 227

18 Matthias SCHARER: Vielfalt couragiert leben : Die politische Kraft der themenzentrierten Interaktion heute. Ostfildern : Grünewald, 2019