

Wintergerst, Theresia

Die Bedeutung der Abwesenheit von Verachtung für berufliches Handeln

Wellmann, Tom [Hrsg.]; John, Emanuel [Hrsg.]: *Ethik in der beruflichen Bildung. Grundfragen, Aufgaben, Konzeptionen*. Opladen • Berlin • Toronto : Verlag Barbara Budrich 2024, S. 247-267. - (Wissenschaftliche Beiträge zur Philosophiedidaktik und Bildungsphilosophie; 11)



Quellenangabe/ Reference:

Wintergerst, Theresia: Die Bedeutung der Abwesenheit von Verachtung für berufliches Handeln - In: Wellmann, Tom [Hrsg.]; John, Emanuel [Hrsg.]: *Ethik in der beruflichen Bildung. Grundfragen, Aufgaben, Konzeptionen*. Opladen • Berlin • Toronto : Verlag Barbara Budrich 2024, S. 247-267 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-318391 - DOI: 10.25656/01:31839; 10.3224/84742761.13

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-318391>

<https://doi.org/10.25656/01:31839>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<https://www.budrich.de>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and render this document accessible, make adaptations of this work or its contents accessible to the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Die Bedeutung der Abwesenheit von Verachtung für berufliches Handeln

Theresia Wintergerst

1 Einführung

Der folgende Beitrag problematisiert Verachtung als Gefühl beziehungsweise als Gefühlsdisposition von beruflich Handelnden. An einem Beispiel werden schädliche Folgewirkungen von verachtenden Gefühlsdispositionen im beruflichen Handeln gezeigt. Die Bedeutung der Achtung als Haltung für berufliches Handeln wird also vor dem Hintergrund dieses Negativbeispiels herausgearbeitet. Die Informationen zum Negativbeispiel basieren auf einem im Auftrag des Landes Brandenburg erstellten Untersuchungsbericht über Vorgänge in der geschlossenen Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung Haasenburg GmbH (Land Brandenburg 2013).

Der Artikel analysiert, wie bestimmte institutionelle Kontexte die Entstehung von Verachtung begünstigen und wie Gefühle der Verachtung und verachtende Gefühlsdispositionen entstehen. Dabei wird auf die Theorie von Erving Goffman über totale Institutionen (Goffman 2014) und auf die Philosophie der Gefühle von Christoph Demmerling und Hilge Landweer (2007) zurückgegriffen. Auf dieser Basis wird herausgearbeitet, worauf sich Achtung beziehen sollte. Es wird ein Achtungsbegriff erarbeitet, in dem Achtung als neutrale Einstellung und als Abwesenheit von Verachtung ins Zentrum rückt: Neutralität oder Unvoreingenommenheit wird als Abwesenheit von verachtenden Gefühlsdispositionen gegenüber den Menschen verstanden, die das berufliche Handeln adressiert. Anschließend werden ethische Konzepte benannt, die die Notwendigkeit einer unvoreingenommenen neutralen Einstellung stützen. Der Artikel bezieht ein, dass auch abwertende Haltungen gegenüber Gruppen diese neutrale Haltung untergraben können: Entstehende Ressentiments kön-

nen sich auch an gesellschaftlich vorhandene Ungleichwertigkeitsideologien anschließen oder von ihnen beeinflusst sein. Die so entstehenden verallgemeinerten Gefühlsdispositionen bestimmten Gruppen gegenüber können zu einem Verlust der Unvoreingenommenheit im beruflichen Handeln führen. Der Beitrag unterstreicht mithin die Bedeutung der Abwesenheit von Verachtung als Grundlage der Berufsethik.

1.1 Beobachtungen von Verachtung gegenüber Klientinnen und Klienten

Im Jahr 2013 wurde die Haasenburg GmbH, eine Einrichtung der Jugendhilfe in Brandenburg, geschlossen. Grund dafür waren unter anderem ein unangemessener Einsatz von freiheitsentziehenden Maßnahmen. Der erwähnte Abschlussbericht (Land Brandenburg 2013) fördert aber noch mehr zu Tage: Besonders ins Auge fällt die verbreitete Haltung der Verächtlichkeit des Personals den Kindern und Jugendlichen gegenüber, von denen die Kinder und Jugendlichen im Untersuchungsprozess berichteten. Einige Beispiele aus dem Bericht sollen als Ausgangspunkt der folgenden Auseinandersetzung mit Verachtungsdynamiken dienen.

Die Haasenburg GmbH war eine geschlossene Einrichtung der Jugendhilfe. Das heißt, die Kinder und Jugendlichen kamen mit richterlicher Weisung in diese Einrichtung. Die Zielgruppe dieser Einrichtung waren Jugendliche mit besonders herausforderndem Verhalten, die zumeist in nicht-geschlossenen Jugendhilfeeinrichtungen als nicht mehr tragbar galten (Land Brandenburg 2013: 108). Nach dem Suizid eines Mädchens, einem Unfalltod eines weiteren Kindes und Vorwürfen der sexuellen Nötigung kam es zu Ermittlungen gegen Erzieher und Betreiber. Es wurde von der Aufsichtsbehörde dem Landesjugendamt Brandenburg eine Kommission zur Untersuchung der Zustände in der Haasenburg GmbH eingesetzt. Der Einsetzung der Untersuchungskommission vorausgegangen waren Presseberichte über Misshandlungen und Missstände in der Einrichtung.¹ Die Jugendlichen hatten zuvor trotz Beschwerden beim Landesjugendamt zunächst kein Gehör gefunden. Die Einrichtungen der Haasenburg GmbH wurden nicht zuletzt aufgrund des Abschlussberichtes dieser Untersuchungskommission im Jahr 2013 geschlossen, da schon das Konzept darauf angelegt gewesen wäre, die Kinder und Jugendlichen zu brechen. Die Haasenburg GmbH klagte gegen die Schließung auf Entschädigung und

1 <https://taz.de/Schwerpunkt-Haasenburg-Heime/t5011079/> [Zugriff: 30.06.2023], <https://www.spiegel.de/spiegel/vorab/heimkind-fuehlte-sich-vor-seinem-tod-sexuell-bedaengt-a-914638.html> [Zugriff 25.10.2023], Potsdamer Zeitung vom 13.02.2014.

bekam im November 2023 vor dem Cottbuser Verwaltungsgericht recht.² Es ging beim Gerichtsprozess auch um die Frage, ob Auflagen von der Heimaufsicht des Landesjugendamts genügt hätten und der Betrieb mit diesen Auflagen wieder aufgenommen hätte werden können. Das Land Brandenburg verteidigte die Schließung mit dem Hinweis auf konzeptionelle erzieherische Mängel der Einrichtung. Die damalige Jugendministerin hielt die Einrichtung für nicht reformierbar.³ CDU, SPD und Grüne brachten im Nachgang des Urteils einen Antrag in den Landtag ein,⁴ in dem die Schließung der Einrichtung zum Schutz des Wohls der Kinder und Jugendliche verteidigt und eine Entschädigung der Kinder und Jugendlichen gefordert wurden.

1.2 Berichte von freiheitsentziehenden Maßnahmen, unwürdigen Strafen und Angriffen auf die persönliche und körperliche Integrität

Unter dem Begriff der „Begrenzung“ wird im Abschlussbericht der Einsatz freiheitsentziehender Maßnahmen und anderer Restriktionen zusammengefasst. Dieser Begriff wurde auch von den befragten Kindern und Jugendlichen und in der Einrichtung verwendet. Die Befragung eines männlichen Jugendlichen ergab Folgendes:

Begrenzungen und Fixierungen (...)

Er erinnerte sich mit Grauen an die Bearbeitung des Neuaufnahmeordners (bei ihm vier Wochen). Er fühlte sich in der Einrichtung unterfordert und wirkt unglücklich. Er sei „circa 13 Mal“ begrenzt worden. Dabei hätten Erzieher/-innen auch gelacht. (Land Brandenburg 2013: 85)

Der Eindruck von Verachtung des Personals den Kindern und Jugendlichen gegenüber verstärkt sich in folgendem Bericht:

Es wurde mehrmals von unwürdigen Strafen berichtet (z. B. Komposthaufen mit den Händen umschichten, viele Liegestützen oder „Hampelmänner“ machen, mehrmals um den Häuserblock laufen, sich eine Stunde lang im Entengang bewegen). (Land Brandenburg 2013: 94)

2 <https://jugendhilfeportal.de/artikel/vg-cottbus-erklaert-die-schliessung-der-haasenburg-einrichtungen-fuer-rechtswidrig> [Zugriff: 25.10.2023].

3 <https://taz.de/Prozess-um-Kinderheim-Schliessung!/5973316/> [Zugriff: 25.10.2023].

4 <https://www.sueddeutsche.de/politik/landtag-potsdam-kliniken-und-haasenburg-opfer-beschaeftigten-landtag-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-231214-99-300227> [Zugriff: 25.10.2023].

Ferner berichtete der Jugendliche, dass er erlebt habe, dass er einmal in eine Papiermülltonne habe springen müssen und dass der bereits genannte Herr X ihn ausgelacht habe, „warum er so doof sei“. Herr X habe von ihm Fotos in der Papiermülltonne gemacht. Er sei häufig von Herrn X verlacht worden. (Land Brandenburg 2013: 84)

1.3 Angriffe auf die persönliche körperliche Integrität

Folgende Auszüge aus den Berichten verweisen auf Beispiele demütigender Herabsetzung durch das Personal:

„Aber die Erzieher schreien auch und besonders zu X werden sie beleidigend. ‚Wenn ich so aussehen würde wie du, würde ich mir eine Tüte über den Kopf ziehen.‘ Sie habe einen Beschwerdebrief an V-Beschw. geschrieben, aber keine Antwort erhalten.“ (Land Brandenburg 2013: 82)

„Herr X tyrannisierte vor allem uns Mädchen, indem er unsere Figur kommentierte.“ (Land Brandenburg 2013: 84)

Lässt sich womöglich über den pädagogischen Nutzen der Bearbeitung eines Neuaufnahmeorders und das wiederholte Abschreiben der darin niedergelegten Regeln noch streiten, und könnte man der beschönigenden Beschreibung des Einsatzes von freiheitsentziehenden Maßnahmen als „Begrenzung“ noch lediglich mit Skepsis begegnen, so steigert sich doch das Unbehagen beim Lachen des Personals gegenüber den Klientinnen und Klienten beim Einsatz von freiheitsentziehenden Maßnahmen. Dass dies kein freundliches Lachen, sondern ein Auslachen gewesen sein muss, legt die Verbindung mit der für die Betroffenen ungewollten freiheitsentziehenden Maßnahme nahe. Das Schikanöse der Strafen liegt darin, mit der Strafe Lächerlichmachung zu verbinden. Erschreckend ist das Ausmaß der Unterwerfung, deren demütigender Charakter durch die fotografische Dokumentation dieser Unterwerfung noch einmal verstärkt wird. Auch das abfällige Kommentieren des Aussehens der Mädchen wertet die Mädchen ab und greift sie in ihrem Selbstgefühl an.

2 Die Schutzfunktion von Verachtung

Im Folgenden soll herausgearbeitet werden, dass die Berichte vom Auslachen, vom Lächerlich-Machen und von Herabsetzung auf eine Haltung der Verachtung hinweisen, die mit einer starken Abwendung von der verachteten Person

einhergeht. Die missliche Lage des Gegenübers trifft auf Häme und das Handeln des Personals zielt erkennbar darauf ab, die Selbstachtung des Gegenübers zu untergraben. Die im Abschlussbericht dokumentierten Beispiele sollen nun zum Anlass genommen werden, um das Phänomen der Verachtung aus ethischer Sicht zu betrachten. Zunächst soll gefragt werden, wie die Entstehung von Verachtung grundsätzlich erklärt werden kann und welche Funktionen Verachtung übernehmen kann.

In der Analyse von Verachtung folge ich der Philosophie der Gefühle von Demmerling und Landweer (2007). Diese unterscheiden zwischen Achtung als akutem Gefühl, als Disposition zu diesem Gefühl und als habitualisierter Einstellung (Demmerling/Landweer 2007: 36). Als akutes Gefühl sei Verachtung ein sanktionierendes Gefühl von bestimmten Verhaltensweisen anderer, das in bestimmten Fällen gerechtfertigt sein könne (Demmerling/Landweer 2007: 52f.). Die Redewendung „jemanden mit Verachtung strafen“ spricht hier eine deutliche Sprache. Die Entstehung von Verachtung wird begünstigt in Situationen, in denen man sich ohnmächtig und gekränkt fühlt. Denn hier besteht nicht die Möglichkeit, das akute Gefühl durch die Forderung nach Wiedergutmachung auszugleichen. Ja, man kann sagen, wenn man nichts mehr tun kann, kann man immer noch verachten. In diesem Sinne ist Verachtung eine Form von Abgrenzung, allerdings mit schädlichen Wirkungen sowohl für das Objekt der Verachtung als auch für die eigene Urteilsfähigkeit. Die damit verbundene Schutzfunktion von Verachtung beschreiben auch Demmerling und Landweer:

Wenn in Fällen, wo jemand durch das Verhalten eines anderen durchgängig geschädigt, gekränkt und verletzt worden ist, der Geschädigte vermittelt über wiederholte akute Gefühle von Verachtung eine Disposition zu diesem Gefühl ausbildet, so hat dies wahrscheinlich eine wichtige Schutzfunktion für ihn, da die Disposition zu einer Vermeidung von Kontakt mit dem Verachteten führt. (Demmerling/Landweer 2007: 53)

Das Auftreten von Verachtung ist also ein Hinweis auf persönliche Involvierung bzw. sie kann Ohnmacht anzeigen und daraus folgend Verachtung als letzte Antwort bei fehlenden Handlungsoptionen. Verachtung führt dabei zu einer Distanzierung und Abwertung derer, die verachtet werden. Dies hat weitreichende Folgen:

Verachtung hat ein besonders starkes destruktives Potenzial; ihre Wirkungen scheinen oft schwerwiegender als die von Hass. Denn Hass beruht zumeist auf Gegenseitigkeit und braucht das Selbstbild der gehassten Person nicht zu

berühren. Wegen der mit ihr verbundenen vollständigen Abwendung ist die Verachtung indessen etwas, wogegen man sich nur schwer wehren kann, und sie führt direkt zu sozialen Ausschlüssen. In der Verachtung hält man sich eindeutig für überlegen in Bezug auf den verachteten Sachverhalt und insofern ist sie anders als der Hass ein Gefühl, das die eigene moralische oder sonstige Potenz gegenüber anderen in Szene setzt. Selbst wenn sie in manchen Fällen ein moralisch problematisches Verhalten eines anderen sanktionieren mag, so kann sie selbst wegen der in ihr enthaltenen eigenen moralischen Überlegenheit nicht ein moralisches Gefühl sein, da die Verachtung damit der Selbstaufwertung oder, wie Kant es ausdrücken würde, dem Eigendünkel dient und insofern nicht mit einer moralischen Gesinnung vereinbar ist. (Demmerling/Landweer 2007: 53)

Entsteht aus dem akuten Gefühl der Verachtung eine verachtende Gefühlsdisposition, in der das Gefühl der Verachtung ausgeweitet und verfestigt wird, wird die gebotene Neutralität aufgehoben:

Ein positives akutes Gefühl kann nicht von jedem einzelnen Menschen gefordert werden. Was aber gefordert werden kann, ist die Auseinandersetzung mit einer Gefühlsdisposition, die als moralisch problematisch beurteilt wird, weil sie die verlangte Neutralität aufhebt: mit der Verachtung. Sicherlich ist Verachtung als akutes Gefühl eine Sanktion von bestimmten Verhaltensweisen anderer, die in manchen Fällen durchaus gerechtfertigt sein kann. Verdichtet sie sich dagegen zu einer Disposition gegenüber jemanden, den man auf diese Weise ausschließlich verachtet, so schottet man sich gegen gegenläufige Evidenzen ab, da man den anderen gar nicht mehr wahrnimmt („beachtet“): Er hat keine Chance mehr, achtenswerte Seiten von sich zu zeigen. Menschen müssen nicht dauerhaft verachtenswerte Eigenschaften behalten; sie können prinzipiell ihre Selbstsicht ändern, haben die Möglichkeit zu Reue und sogar zu einem ganz neuen Lebensentwurf. (Demmerling/Landweer 2007: 52–53)

Für das berufliche Handeln sind verächtliche Dispositionen problematisch, weil sie eine positive Wahrnehmung des Verachteten verunmöglichen. Schuld wird immer bei dem Verachteten gesehen, Selbstkritik erschwert. Es kann sich eine ablehnende Haltung entwickeln, die die für berufliches Handeln in Interaktionszusammenhängen notwendigen Kooperationsbeziehungen stört. Dies wiederum kann zu Verachtungsspiralen führen, da das Gegenüber die Abwendung spürt und darauf ggf. wiederum selbst mit Verachtung reagiert. Berufliches Handeln, das in Interaktionen eingebunden ist, verliert so an Wirksamkeit. Verächtliche Dispositionen untergraben berufliche Kompetenzen. Wenn beruf-

lich Handelnde sich verachtender Gefühlsdispositionen bewusst werden, sollte das ein Anlass zur Reflexion sein, zum Beispiel im Rahmen einer Supervision, um die persönliche Involvierung zu klären bzw. Handlungsoptionen zu entwickeln, um nicht mehr mit Verachtung als letzter Antwort reagieren zu müssen.

3 Die Wirkungen institutioneller Settings

Die Wirkungen des institutionellen Settings, in denen berufliches Handeln erbracht wird, sind ebenfalls in die Analyse von entstehender Verachtung einzubeziehen. Im Beispielfall der Haasenburg GmbH legt der Abschlussbericht der Untersuchungskommission nahe, auf die soziologische Theorie der totalen Institution von Erving Goffman (Goffman 2014)⁵ zurückzugreifen, weil insbesondere die Dynamik der Anfangssituation, aber auch die beschriebenen Verachtungsdynamiken mit seiner Theorie besonders gut erhellt werden können. Als totale Institutionen bezeichnet Goffman solche, in denen die Menschen ihr ganzes Leben verbringen (müssen) und in denen das Leben Plänen und Rationalitätskalkülen unterworfen ist, deren Erfüllung überwacht wird. Insbesondere der Eintritt in solche Institutionen wird als Bruch mit den vorhergegangenen sozialen Rollen markiert (Goffman 2014: 24).

Die Kinder und Jugendlichen, die in der Haasenburg GmbH untergebracht waren, erlebten in der Aufnahmesituation durchgängig eine resignativ-depressive Stimmung aufgrund der von ihnen erfahrenen Freiheitsberaubung (Land Brandenburg 2013: 9). Der Abschlussbericht spricht von einem überreglementierten Handeln in der Aufnahmesituation. Die Jugendlichen berichten, sie hätten über mehrere Wochen den Neuaufnahmeordner bearbeiten müssen, der neben diagnostischen Aufgaben für die Kinder- und Jugendlichen eine Zusammenstellung der in der Einrichtung geltenden zahlreichen Regeln enthielt, die sie wiederholt abschreiben mussten (Land Brandenburg 2013: 62). Kontakte nach außen wurden dabei unterbunden, sie seien von einer großen Zahl von Betreuern und Betreuerinnen bei der Aufnahme eskortiert wurden und hätten sich vor mehreren entkleiden müssen (Land Brandenburg 2013: 79–80).

3.1 Der Eintritt in die Institution

Im Abschlussbericht wird das Erleben der Kinder und Jugendlichen dem Verständnis des Personals gegenübergestellt. Es wird deutlich, wie entgegengesetzt das Personal und die Jugendlichen die gleiche Situation erlebten und deuteten:

5 Erstmals im Jahr 1973 auf Deutsch erschienen.

Tabelle 1: Gegenüberstellung kritischer Stimmen von Kindern und Jugendlichen und konzeptioneller sowie pädagogischer Aussagen (Land Brandenburg 2013: 116)

Wahrnehmung Jugendlicher		Konzept/Handeln von Betreuer/innen
– Einschüchterung am Beginn – Isolierung im Einzelzimmer ohne Kontakt – Abschreiben als Schikane und Strafarbeit – permanente Kontrolle bis in die Intimsphäre	versus	– Deutlicher, unmissverständlicher Neubeginn – Der junge Mensch muss zur Ruhe kommen und sich besinnen – Er/sie soll sich mit Regeln auseinandersetzen lernen – Aufbau von Regelmäßigkeit und Schutz vor Weglaufen

Die Konfliktodynamik zwischen dem Personal und den Jugendlichen entzündete sich also schon beim Eintritt in die Institution und wurde dadurch verstärkt, dass die Jugendlichen nicht freiwillig dort waren und dass es für sie, insbesondere am Anfang, kein „Außerhalb“ gab. Das Leben spielte sich in dieser Zeit nur an diesem Ort ab. Für einige Jugendliche änderte sich diese Situation, wenn sie sich durch das Zeigen erwünschter Verhaltensweisen bestimmte Privilegien erwarben.

3.2 Gefahr der Konflikteskalation zwischen dem Personal und denen, die in totalen Institutionen leben

Goffman beschreibt Prozesse in Institutionen, die für verschiedene Gruppen „sozial unbequemer“ Menschen sorgen sollen (Goffman 2014: 337). Er sieht in ihnen Disziplinarsysteme für eine große Zahl unfreiwilliger Insassen durch ein zahlenmäßig kleines Personal. „Ruhe und Gehorsam lassen den Patienten im Stationssystem aufsteigen. Ungebärdigkeit und Unordentlichkeit führen zum Abstieg“ (Goffman 2014: 344). Dies ist auch eine treffende Zusammenfassung dessen, was in den Einrichtungen der Haasenburg an der Tagesordnung war. Flankiert wurde dies durch Methoden aus dem Repertoire der psychologischen Verhaltenstherapie, ohne dass die Methoden in ihren Wechselwirkungen mit bestimmten institutionellen Settings reflektiert wurden. In den Einrichtungen der Haasenburg GmbH wurde ein Belohnungssystem eingesetzt, in dem sich die Kinder und Jugendlichen durch das Zeigen von erwünschten Verhaltensweisen Lockerungen und zusätzliche Freiheiten erarbeiten konnten. Mit einem Ampelsystem wurden den Kindern und Jugendlichen bestimmte Stufen von Freiheiten und Möglichkeiten zugeteilt. Es gab Jugendliche, die über einen

langen Zeitraum des Aufenthalts in der Einrichtung in der Ampelphase „rot“ waren. Das erwartete Verhalten konnte von einigen Jugendlichen aufgrund von Überforderung durch das für sie entwicklungspsychologisch mögliche Planungsverhalten oder die ihnen mögliche Impulskontrolle (Land Brandenburg 2013: 48) nicht erbracht werden. Die pädagogische Zielsetzung zum Aufbau wünschenswerter Verhaltensweisen trat zurück hinter ein auf Disziplinierung und Unterwerfung angelegtes institutionelles Setting.

Das Geschehen in einem solchen institutionellen Setting wird von denen, die in ihm leben, fast unvermeidlich als Angriff auf das Selbst verstanden, da sich die Personen in diesen Institutionen als „defekt“ etikettiert erleben. Goffman beschreibt am Beispiel des psychiatrischen Krankenhauses, dass sich Menschen in solchen Institutionen wie in einer „Werkstatt“ (Goffman 2014: 351) fühlen, in der sie sich mit ihren „Defekten“ den Behandlungsversuchen von Fachleuten ausgesetzt sehen. Der gesamte Aufenthalt in der Institution kann dann als Angriff auf das Selbst verstanden werden und mit einer Störung des Selbstgefühls einhergehen.

Das Fehlen von Außenbereichen macht den ganzen Lebensraum zum therapeutischen Milieu, was wiederum die Fachkräfte, ganz im Sinne einer angenommenen Ganzheitlichkeit, zu einer totalen Verordnungsvollmacht (Goffman 2014: 341) verführt. Die Einrichtung wird dabei gemessen an der Erreichung der Normen, zu denen implizit auch die Bändigung sozial Unbequemer gehört. Der Druck zur Normerfüllung erhöht das Bestreben des Personals, alles ihrem Rationalitätskalkül zu unterwerfen. Zeitmangel bestimmt den Arbeitsalltag und das Personal ist häufig ausgelastet damit, Fälle von Ungehorsam in die Akten aufzunehmen (vgl. Goffman 2014: 337).

Die so in den Institutionen angelegten Konflikte zwischen dem Personal und der Klientel führen bei dieser zu unterschiedlichen Reaktionen. Manche reagieren mit Rückzug, manche mit Rebellion. Es gab auch in der Haasenburg durchaus diejenigen, die von der Institution profitierten, die „Lerner“ (Land Brandenburg 2013: 11), die durch das Korsett Entwicklungsimpulse aufnehmen konnten. Trotzdem: Beruflich Handelnde brauchen ein Bewusstsein darüber, dass fatalistisches, rebellisches und opportunistisches Verhalten „normale“ und somit erwartbare Antworten von Menschen in Einrichtungen sind, die wie die Haasenburg Züge von totalen Institutionen aufweisen, auf die schon von vornherein konzeptionell eingegangen werden muss. Besteht dieses Bewusstsein nicht, können verheerende Verachtungsdynamiken entstehen. Dabei können Fachkräfte sich hinreißen lassen, Regelverstöße zu provozieren, um strafen

und unterwerfen zu können. Goffman beschreibt dies als „Looping“ (Rückkopplung im Regelkreis):

Jemand ruft beim Insassen eine Abwehrreaktion hervor und richtet dann seinen nächsten Angriff gerade gegen diese Reaktion. Die Schutzreaktion des Individuums gegenüber einem Angriff auf sein Selbst bricht zusammen angesichts der Tatsache, dass es sich nicht, wie gewohnt, dadurch zur Wehr setzen kann, dass es sich aus der demütigenden Situation entfernt. (Goffman 2014: 43)

Der Abschlussbericht des Landes Brandenburg berichtet ebenfalls von solchen Provokationen von Seiten des Personals (Land Brandenburg 2013: 53, 93). Der Zwangskontext mit seiner Wirkung muss mitbedacht werden und darf nicht ausgeblendet werden. Sonst sind Fachkräfte und Klientel den Ohnmachts- und Verachtungsspiralen ausgeliefert, bei denen die Eskalationsdynamik der Konfliktparteien vorprogrammiert ist. Denn es ist davon auszugehen, dass auch die Personen, die nicht freiwillig in einem restriktiven institutionellen Setting leben, durch die damit verbundene Ohnmachtserfahrung und Kränkung ihres Selbstgefühls selbst mit Verachtung reagieren. Verachtung wird auf beiden Seiten als letzte Antwort auf die Ohnmachtserfahrung zunehmen.

3.3 Notwendiges Bewusstsein für die Wirkung von institutionellen Settings

Am Beispiel der Haasenburg GmbH wurden ethische Risiken von stationären Hilfe- und Unterbringungsformen aufgezeigt. Geschlossene stationäre Hilfeformen sind durch ihre institutionellen Rahmenbedingungen (fehlender Außenbereich, nicht selten besondere Abhängigkeit der Klientel) den Risiken der Entstehung von Verachtungsdynamiken ausgesetzt.

Wo immer stationäre Hilfeinstitutionen eingesetzt werden, sind alle Bemühungen und Maßnahmen, die Institution zu öffnen und die Abhängigkeit der Klientel abzuschwächen, keinesfalls schmückendes Beiwerk zum eigentlichen „Kerngeschäft“, sondern vielmehr elementare Voraussetzung zur Wahrung der Menschenrechte und Menschenwürde, zu denen beispielsweise das Verbot erniedrigender Behandlung oder Strafe (AEdMR § 5) gehört. Zu möglichen Maßnahmen können die Einbettung der Einrichtung in den Sozialraum durch Öffnung für bürgerschaftliches Engagement, die aktive Gestaltung von Bewohnerbeiräten und ganz grundsätzlich die Entwicklung und Kultivierung von Partizipationsstrukturen gehören. Die Wirkungen von institutionellen Settings zu analysieren zeichnet Institutionen aus, die resilient sind gegen Menschenrechts-

verletzungen. Denn wer die Wirkung von institutionellen Settings kennt, kann die Gefahrenstellen der Entstehung von Verachtungsspiralen identifizieren und ihnen konzeptionell entgegenwirken.

Auch andere berufliche Settings außerhalb der stationären Hilfe können Dynamiken des Konflikts, der Ohnmacht und der gegenseitigen Verachtung mit sich bringen. Wenn Klienten und Klientinnen beruflich Handelnden gegenüberstehen, deren Deutungsmacht sie unterliegen und deren Handeln Konsequenzen für ihr Selbstgefühl hat, ist erwartbar, dass verteidigende Reaktionen auftreten werden. Zwangskontexte, Deutungsmacht, Zuteilungsmacht oder Bewertungszusammenhänge können verteidigende Reaktionen bei denen hervorrufen, die sich in diesen institutionellen Settings bewegen (müssen). Diese verteidigenden Reaktionen können wiederum Gegenreaktionen auslösen, die dann in Verachtungsspiralen münden. Es ist folglich ein Bewusstsein von beruflich Handelnden und den Aufsichtsbehörden für die Wirkung von institutionellen Settings vonnöten.

4 Achtung als Haltung

Nachdem die Funktionen des Verachtungsgefühls aufgezeigt und die begünstigenden Faktoren von institutionellen Settings für die Entstehung von Verachtungsspiralen beispielhaft erläutert wurden, soll nun die Auseinandersetzung mit der Haltung der Achtung und der Frage, wie man sich diese aneignen kann, folgen. Wiederum wird auf die von Demmerling und Landweer verfasste Philosophie der Gefühle zurückgegriffen. Sie verweisen auf den inneren Zusammenhang von Haltung und Gefühl. Eine Haltung beinhaltet eine Stellungnahme zu den eigenen Gefühlen. Diese Stellungnahme ist auch mit einer „inneren Arbeit“ verbunden: Eine Haltung erarbeitet man sich, man kann sie bewahren oder auch verlieren. Haltungen können also Gefühle überformen durch Unterdrückung, Modulation oder Lenkung. Gefühle und Gefühlsdispositionen können im Gegenzug auch zu Bestandteilen von Haltungen werden. Sie geben einer Haltung ein Gepräge und verankern diese im Erleben (Demmerling/Landweer 2007: 36–57).

Zusammenfassend wird Achtung in diesem Beitrag als Haltung verstanden, die durch Entschluss ansteuerbar ist. Sie wird also als erlern- und trainierbare habitualisierte Einstellung aufgefasst.

4.1 Die Bedeutung von Gefühlen und Gefühlsdispositionen für die Entwicklung von Achtung als Haltung

Wie erarbeitet man sich also eine Haltung? Die Verankerung einer Haltung erfordert einen erweiterten Rationalitätsbegriff, wie ihn Demmerling und Landweer entwickeln. Gefühle helfen, Haltungen zu verankern und zu verändern. Die Intentionalität von Gefühlen unterstreicht besonders Martha Nussbaum, auf die auch Demmerling und Landweer zurückgreifen. Gefühle sind mit der Überzeugung verbunden, dass Dinge und Menschen außerhalb des eigenen Ichs eine große Bedeutung haben (Nussbaum 1999: 150). Gefühle sind demnach verbunden mit wertender Wahrnehmung (Demmerling/Landweer 2007: 12; Nussbaum 1999: 136). Für Nussbaum sind Gefühle intelligente Formen einer wertenden Wahrnehmung (Nussbaum 1999: 166). Das heißt, Gefühle werden als intentionales, von einem spezifischen Weltbezug strukturiertes Erleben verstanden (Demmerling/Landweer 2007: 28). Sie können auf ihren impliziten Weltbezug hin reflektiert werden und sind Ansatzpunkte für notwendige Modifikationen von Haltungen. Neben der leiblichen und affektiven Betroffenheit, die Gefühle mit sich bringen, enthalten sie auch kognitive und voluntative Anteile (Landweer/Demmerling 2007: 4).

So gesehen, setzt jede kulturelle Modifikation einen gemeinsamen Boden voraus, eine Art Netz von ineinander greifenden und zueinander passenden Stimmungen, Emotionen und Bedeutungen, innerhalb dessen dann die entsprechenden Veränderungen vorgenommen werden. (Demmerling/Landweer 2007: 25)

Die Berücksichtigung von Gefühlen und Gefühlsdispositionen im beruflichen Handeln ist deshalb für die Erarbeitung einer Haltung der Achtung notwendig. Denn die Arbeit an Gefühlen modifiziert auch die Sicht auf die Welt und die Mitmenschen. Demmerling und Landweer betonen, dass kulturelle oder individuelle Modifikationen von Gefühlsdispositionen darauf angewiesen seien, in einer anderen, gegenläufigen Stimmung oder einem anderen gerichteten Gefühl fundiert zu sein – andernfalls könnten sie nicht „greifen“, es ist keine leibliche Betroffenheit von ihnen möglich (Demmerling/Landweer 2007: 25). Am Beispiel der ressourcenorientierten Haltung von Fachkräften der Sozialen Arbeit wird deutlich, wie die Arbeit an Gefühlsdispositionen vorstellbar ist. Ressourcenorientierung als Handlungsprinzip in der Sozialen Arbeit meint, mit den Potenzialen und Motivation der Menschen zu arbeiten. „Nicht mehr Defizite, sondern Ressourcen bestimmen das professionelle Handeln“ (Möbius

2021: 711). In der ressourcenorientierten Haltung verknüpfen sich kognitive und affektive Aspekte. Wertschätzung, die eine affektive Komponente hat, kann entstehen, wenn die Ressourcen eines Menschen in den Blick genommen werden. Das positive Gefühl, das so entsteht, bestärkt wiederum die kognitive Ausrichtung und Planung sowie die Bereitschaft zur Kooperation im beruflichen Handeln mit den Menschen, die man adressiert. Motivation, Kognition, voluntative Anteile und Gefühle können sich so wechselseitig beeinflussen.

4.2 Abwesenheit von Verachtung als Neutralität

Wenn wir also voraussetzen, dass Achtung eine grundlegende Haltung ist, die im beruflichen Handeln gefordert ist und erlernt werden sollte, so stellt sich die Frage, worauf sich diese bezieht.

Demmerling und Landweer arbeiten heraus, dass Achtung, die allen Menschen zukommen soll, zunächst als Abwesenheit von Verachtung zu konzipieren sei. Sie führen den Begriff der „neutralen Einstellung“ an (Demmerling/Landweer 2007: 52). Sie entwickeln dieses Achtungsverständnis in Abgrenzung zu dem von David Hume, der davon ausgegangen sei, dass Achtung mit Minderwertigkeitsgefühlen und Verachtung mit Stolz verbunden sei. Im Gefühl der Liebe sehe Hume die Möglichkeit, sich nicht über oder unter einem Menschen stehend zu sehen (Demmerling/Landweer: 39). Achtung, die sich auf alle bezieht, kann jedoch nicht auf einem Minderwertigkeitsgefühl aufbauen; vielmehr braucht sie eine gegenseitige Anerkennung als gleichwertige Personen.

4.3 Ethische Begründungsfiguren für Achtung als Abwesenheit von Verachtung

Worauf aber bezieht sich dann Achtung, die allen Menschen gleichermaßen zukommen soll? Eine solche Achtung als Abwesenheit von Verachtung kann auf dem Menschenrechtsgedanken fußen. Die Menschenrechte kommen jedem Menschen zu, sie sind unveräußerlich und damit nicht von bestimmten Eigenschaften und Verhaltensweisen des Menschen abhängig (Deutsches Institut für Menschenrechte et al. 2015: 426). Kein Mensch muss sich diese verdienen. Folter beispielsweise ist abzulehnen, unabhängig von der Grausamkeit des Verbrechens des mutmaßlichen Täters, ebenso wie jede erniedrigende Behandlung (AEdMR § 5). Legt man die Menschenrechte zu Grunde, gilt die Achtung also jeder Person, unabhängig von ihrem Verhalten, selbst wenn sie dadurch anderen Leid zufügt. Eine Orientierung an den Menschenrechten stützt demnach die Entwicklung dieser „neutralen Einstellung“, weil sie zur Gleichbehandlung verpflichtet. Die Menschenrechte als modernes rechtlich-politisches Konzept

der Gerechtigkeit (Bielefeld 2008: 130) bewegen sich zwischen „Ethik und Recht“ (Sen 2010: 388). Sie erheben Anspruch auf Geltung, selbst wenn sie noch nicht durchgehend und überall in Recht überführt wurden. Amartya Sen versteht sie in diesem Sinne als „moralische Vorhaben“ (Sen 2010: 390), die moralische Ansprüche in Rechte überführen, aber nicht nur auf Gesetzgebung beschränkt sind (Sen 2010: 391).

Dieser in den Menschenrechten enthaltene Anspruch, alle Menschen zu achten, lässt sich auch als eine Forderung an jeden Einzelnen begreifen: Es gilt, sensibel zu sein für die Entstehung von verächtlichen Gefühlsdispositionen, also den Anspruch auf Achtung nicht von individuellen Eigenschaften abhängig zu machen. Demmerling und Landweer verweisen auf das Konzept von Achtung als Rechtsgefühl von Hermann Schmitz, das als Disposition der achtenden Person verstanden wird und zunächst nicht auf Eigenschaften des Gegenübers bezogen ist. Die Achtung wird mit dem Begriff des Rechtsgefühls umschrieben, das drohendes Unrecht vermeiden will. Dieses ist auch durch Zurückhaltung geprägt. Zugleich mit dieser Zurückhaltung verbunden ist aber die Bereitschaft, auf das Geachtete einzugehen:

Achtung leitet dazu an, dem Ausbruch von Gefühlen wie Zorn und Scham vorzubeugen und leistet einen Beitrag zur Wahrung von Rechtszuständen. Schmitz versteht das, was wir „Disposition“ genannt haben und als unpersönlich auffassen, insofern hierbei nicht auf die Besonderheit des Gegenübers gezielt wird, als die Atmosphäre eines Gefühls, das den Menschen bei entsprechender Gelegenheit ergreift und nicht intentional oder zentriert ist. Achtung als Disposition in diesem Sinne sieht Schmitz als eine Atmosphäre an, die verhältnismäßig stabil zu einem Menschen gehört und stets bereit ist, sein affektives Betroffensein zu wecken. Sie ergreift aber leiblich nicht nur mit der Anmutung der Zurückhaltung oder des Zurücktretens, sondern auch mit einem Impuls zur Öffnung im Sinne der Bereitschaft, auf das Geachtete einzugehen. Die Achtung als rechtliches Vorgefühl weist demjenigen, der davon betroffen ist, bei entsprechender Feinfühligkeit den Weg, wie Rechtsstörungen und die daraus hervorgehende Empörung zu meiden sind, und hat so eine zentrale Funktion darin, das labile Gleichgewicht des Rechtszustands zu wahren. Schmitz weist darauf hin, dass gerade im bürgerlichen Recht diese Leistung des Rechtsgefühls, dem Unrecht vorzubeugen, im Vordergrund steht. Dafür sei aber ein „Vorgefühl“ drohenden Unrechts erforderlich, das nicht darauf angewiesen ist, dass das Unrecht eintreffen muss, um gespürt werden zu können, und das nicht erst dann reagiert. (Demmerling/Landweer 2007: 58)

Die von Schmitz als Atmosphäre benannte Haltung umgibt die Person, die eine Haltung der Achtung kultiviert. Dieser Achtungsbegriff stützt sich auf ein demokratisches Grundverständnis, in dem die Gleichwertigkeit der Menschen und das angstfreie Zusammenleben mit dem Ziel der physischen und psychischen Unversehrtheit als Grundlage des Zusammenlebens gilt (Groß et al. 2012: 11). Die Bedeutung der Achtung für diejenigen, die sich diese Haltung aneignen, und auch für die gesellschaftlichen Institutionen betont Avishai Margalit in seinem Werk *Politik der Würde. Über Achtung und Verachtung* (Margalit 1997). Für Margalit kennzeichnet anständige Gesellschaften, dass ihre Mitglieder nicht gedemütigt werden, selbst im Falle, dass sie bestraft werden. Dem liegt die große Bedeutung von Selbstachtung zugrunde (Margalit 1997: 148). Zur Achtung gehöre auch die Anerkennung der grundsätzlichen Zukunftsoffenheit der Menschen (Margalit 1997: 92) und des Gebots, niemanden aus der „Menschheitsfamilie“ auszuschließen (Margalit 1997: 166).

4.4 Reicht ein nicht-persönlicher Achtungsbegriff für berufliches Handeln?

Als theoretisches Konzept, das die Bedeutung der Achtung aller erläutert, ist auch die Anerkennungstheorie von Axel Honneth zu nennen. Gleichzeitig führt seine Theorie auch zur Frage, ob ein nicht-persönlicher Achtungsbegriff für berufliches Handeln ausreicht. Axel Honneth hat in seiner Philosophie der Anerkennung ein dialektisches Konzept der Anerkennung entwickelt. Liebe ist für ihn die erste Stufe der Anerkennung, die in Nahbeziehungen erfahrbar wird. Sie wird gefolgt von der zweiten Stufe der Anerkennung, der Achtung als Rechtsperson, die ohne Ansehen der Person gewährt wird. Die Individualisierung der Liebe und die Egalisierung des Rechts münden dialektisch in die dritte Stufe der Anerkennung. Auf der dritten Stufe der Anerkennung, der Solidarität, erfahren sich die Menschen in der Gesellschaft sowohl als gleichberechtigt, aber auch als individuell wertgeschätzt (Honneth 1994: 151). Erst wenn der Mensch sich in lebensgemeinschaftlichen Nahbeziehungen geliebt, als Rechtsperson geachtet und als Angehöriger einer Gruppe wertgeschätzt sieht, kann er volle Autonomie entwickeln. Egalisierung und Individualisierung werden durch Wertschätzung möglich. Ohne Wertschätzung bleibt die Persönlichkeitsdimension der Würde bedroht (vgl. Honneth 1994: 211). Honneth differenziert zwischen Achtung und Wertschätzung folgendermaßen:

[I]n der „rechtlichen Anerkennung“ (...) kommt zum Ausdruck, daß jedes menschliche Subjekt unterschiedslos als ein „Zweck an sich“ gelten muß, wohingegen die „soziale Achtung“ den „Wert“ eines Individuums hervorhebt, so-

weit er sich in Kriterien der gesellschaftlichen Relevanz intersubjektiv messen lässt. Im ersten Fall haben wir es, so verrät der Gebrauch der kantischen Formel, mit einem universellen Respekt vor der „Willensfreiheit der Person“ zu tun, im zweiten Fall dagegen mit der Anerkennung von individuellen Leistungen, deren Wert sich an dem Grad bemisst, in dem sie von einer Gesellschaft als bedeutungsvoll erfahren werden. Daher verträgt die rechtliche Anerkennung eines Menschen als Person keine weitere Abstufung, während die Wertschätzung seiner Eigenschaften und Fähigkeiten zumindest implizit auf einen Maßstab verweist, anhand dessen ihr Mehr oder Weniger zu bestimmen ist. (Honneth 1994: 180–181)

Nun kann Voreingenommenheit auch die Wahrnehmung von wertvollen Eigenschaften von Menschen verhindern und auch die Entwicklung dieser wertvollen Eigenschaften. Voreingenommene Überzeugungen, zu denen eine einseitig negative Wahrnehmung einer Zielperson durch eine Person gehört, können bewirken, dass die Zielperson sich so verhält, dass diese Überzeugungen anscheinend bestätigt werden (vgl. Ullrich et al. 2023: 79). Das, was über Menschen geglaubt wird, beeinflusst deren Verhalten. Sich selbst erfüllende Prophezeiungen produzieren gerade in Lern- und Entwicklungsprozessen bei den Zöglingen, Schülern und Schülerinnen, Klienten und Klientinnen das, was von ihnen erwartet wird. Im Bereich der Erziehung, der Bildung und der Sozialen Arbeit, in der es um die Entwicklung von Menschen geht, und in der Professionelle mit Menschen interagieren, ist Wertschätzung demnach wichtig, um die Ressourcen eines Menschen wahrzunehmen und die Selbstachtung und Selbstwertschätzung als wichtige Grundlage der Entwicklung von Eigenzielen zu stärken. Das sozialberufliche Veränderungshandeln ist also doch auf die Bereitschaft und die Offenheit zur Wertschätzung angewiesen. Diese Offenheit für Wertschätzung unterstützt die Wahrnehmung von Ressourcen und macht positive Veränderungen wahrscheinlicher. Ein nicht-persönlicher Achtungsbegriff ist eine Grundlage für viele Berufe, sozialberufliches Handeln ist in seinen unterschiedlichen Handlungsfeldern zumeist auch auf Wertschätzung angewiesen.

4.5 Wie ist Achtung lehr- und lernbar?

Welche Folgerungen sind zu ziehen? Zunächst die, dass verächtliche Gefühlsdispositionen in der beruflichen Arbeit immer ein Alarmzeichen sind, nicht nur für ethische, sondern auch für fachliche Defizite! Die Entwicklung von Verachtung kann aus Kränkung und Ohnmachtserfahrungen folgen. Die Erweiterung der fachlichen Handlungsspielräume kann dem entgegenwirken. Wo immer

sich verachtende Gefühle zu verallgemeinerten Gefühlsdispositionen in Teams oder Einrichtungen verfestigen, dürfen sie nicht unhinterfragt bleiben. Sie beeinflussen die Wahrnehmung und die Kooperationsfähigkeit der beruflich Handelnden und untergraben damit die Urteilsfähigkeit und die Wirkungen von beruflicher Kompetenz. Eine Modifikation der verachtenden habitualisierten Einstellung ist unerlässlich. Fachkräfte, die verachtende Gefühlsdispositionen erleben, sollten dies als Anlass nehmen, um über Weiterentwicklung ihrer Fachlichkeit nachzudenken. Sie sollen dazu in ihrer Organisation entsprechende Beratungs- und Fortbildungsmöglichkeiten vorfinden. Gerade in stationären Hilfeformen ist eine grundsätzliche Auseinandersetzung mit De-eskalationsstrategien als Erweiterung im Handlungsrepertoire und mit deren Standards notwendig.

In der Haasenburg GmbH war die ausschließliche Betonung der Regelmäßigkeit als Grundlage des beruflichen Handelns auch in der Mitarbeiterschaft stark präsent. Es gab sehr viele Regeln, die auch das Personal einschüchterten. Die Atmosphäre unter den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen war nicht frei. Gerade junge Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen suchten sich anzupassen an die Flut der Regeln und waren in ihrem Erziehungsverhalten oftmals rigide, aber auch besonders bestürzt durch die erhobenen Vorwürfe, die zur Untersuchung der Einrichtung führten. Sie betonten, sie hätten doch alles richtig gemacht (Land Brandenburg 2013: 28). In diesem Zusammenhang geht es deshalb um ein Nachdenken darüber, wie organisationale und gesellschaftliche Räume atmosphärisch gestimmt werden können, damit die Erfahrung von Achtung und Wertschätzung von allen, die sich in diesen Räumen bewegen, nicht zuletzt von den Mitarbeitenden erfahren werden können. Stephan Debus und Rolang Posner untersuchen auch deshalb die Erzeugung und Wirkung von Atmosphären im beruflichen Kontext, und zwar im medizinischen Bereich (Debus/Posner 2007). In ihrem Sammelband setzt sich Norbert Schalast mit der empirischen Erfassung des Stationsklimas im psychiatrischen Maßregelvollzug auseinander. Unter dem Begriff des „Stationsklimas“ versteht der Autor das erlebte Gesamt der materiellen, sozialen und emotionalen Bedingungen einer Station, durch die im Laufe der Zeit Stimmung, Verhalten und Selbstkonzept der involvierten Personen beeinflusst werden (Schalast 2007: 233). Als Ziel wird angegeben, der Etablierung von destruktiven Strategien der Situationsbewältigung sowohl von Seiten der Patienten und Patientinnen als auch von Seiten der Mitarbeitenden etwas entgegenzusetzen (Schalast 2007: 245). Wie Atmosphären gestaltet werden können, die die Entstehung von Verachtung nicht befördern, ist demnach eine relevante organisationsethische Frage.

4.6 Achtung und Diversität

Verachtung kann nicht nur durch Ohnmachtserfahrungen entstehen oder durch institutionelle Settings angeheizt werden. Bestimmte Gruppen sind von in der Gesellschaft vorhandenen abwertenden Einstellungen betroffen, die zunächst nicht auf einem interindividuellen Feindschaftsverhältnis beruhen, sondern auf Ungleichwertigkeitsideologien. Diese stellen soziale Ungleichheit her und legitimieren diese. Erscheinungsformen der sozialen Ungleichheit wie Armut und Obdachlosigkeit können wiederum Ungleichwertigkeitsideologien nach sich ziehen, die Armutslebenslagen rechtfertigen. In einer zehnjährigen Langzeitstudie untersuchte die Forschendengruppe um Wilhelm Heitmeyer diesbezügliche Dispositionen in Deutschland und identifizierte ihre Zu- bzw. Abnahme über mehrere Jahre. Dabei wurden folgende gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeiten identifiziert: Rassismus, Sexismus, Homophobie, Islamfeindlichkeit, Antisemitismus, Fremdenfeindlichkeit, Abwertung von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern, von Sinti und Roma, von Menschen mit Behinderungen, von Obdachlosen und Langzeitarbeitslosen (Heitmeyer 2011). Menschenfeindliche Vorurteile werden kraft ihrer Verwurzelung in gesellschaftlich-kulturellen Diskursen und aktuellen Debatten zum festen Bestandteil des vermeintlichen Wissens einer Gesellschaft (Groß et al. 2012: 13). Dabei gilt es anzuerkennen, dass auch die Einstellungen der in der Gesellschaft sozialisierten beruflich Handelnden kulturell und geschichtlich bedingt sind. Zur Berufsethik gehört deshalb auch die Sensibilisierung für Narrative, die bestimmte gesellschaftliche Gruppen im Vergleich mit anderen abwerten und dies pauschal legitimieren (Groß et al. 2012: 11). Zum Abbau dieser Abwertungsmechanismen trägt auch Wissen über Entstehungsbedingungen, Entwicklungen, historische Hintergründe und Funktionen bestimmter Diskriminierungen bei. Selbstreflexion über die eigenen Prägungen von Normalitätserwartungen sind ebenfalls wichtig. Eingebettet werden sollte die Auseinandersetzung in eine Atmosphäre der Ermutigung und der Achtung aller – auch derer, die nicht von Abwertung betroffen sind (Pates et al. 2010: 105).

Die Haltung der Achtung benötigt unter Umständen auch die Modifikation von kulturellen Normalitätsvorstellungen, von denen abzuweichen zu Stigmatisierung führen kann. Auch diese kulturellen Modifikationen bedürfen des Wechselspiels von Kognitionen, Gefühlen und Gefühlsdispositionen. So können kulturell verankerte verachtende Gefühlsdispositionen modifiziert werden und eine Haltung der Unvoreingenommenheit kultiviert werden.

Berufsethik kann sich nicht dem Tatbestand entziehen, dass es gesellschaftliche gruppenbezogene Auf- und Abwertungsmechanismen gibt. Wichtig ist ein

fortwährender Prozess der Distanzierung von Befangenheit als Kernbestandteil eines berufsethisch verantwortlichen Handelns, um Unvoreingenommenheit zu pflegen. Dabei gilt es, auch „eingefleischte“ Fehlschlüsse zu analysieren. Lernen von Achtung bedeutet auch das Verlernen von Ungleichwertigkeitsideologien. Diverse Arbeitsgruppen stärken dabei Perspektivenvielfalt, denn stellvertretende Wahrnehmung hat Grenzen. Eine der Achtung verpflichtete Berufsethik kann sich den Anforderungen einer pluralen Gesellschaft nicht entziehen.

5 Fazit

Dieser Artikel will zeigen, warum die Abwesenheit von Verachtung für berufliches Handeln im Umgang mit Menschen unerlässlich ist. Er setzt dabei zunächst nicht an der ethischen Theorie an, sondern zeigt an einem Beispiel, wie Verachtung berufliche Kompetenz untergräbt. Die Auseinandersetzung mit Achtung als neutraler Einstellung basierte also auf einer negativen epistemischen Grundlage (Joas 2011: 113). Auf dem Hintergrund der schädlichen Wirkungen von Verachtung rückte Achtung als Haltung ins Zentrum der Berufsethik. Berufsethik ist infolgedessen nicht das „i-Tüpfelchen“, das berufliche Kompetenz abrundet, sondern ihr Fundament, auf dem Fähigkeiten, Wissen und Techniken ihre Wirkungen erst entfalten können. Denn mit verachtenden Haltungen gehen eine Reihe von Folgewirkungen einher, so zum Beispiel die Verzerrung der Wahrnehmung und damit einhergehend Fehltritte, sowie die Störung von Kooperationsbeziehungen, auf die berufliches Handeln vielfach angewiesen ist. Motivationsverluste und der Verlust der Fähigkeit zur Selbstkorrektur sowie sozialpsychologische Effekte von sich selbsterfüllenden Prophezeiungen sind demnach Folgewirkungen verachtender Haltungen. Für eine gleichberechtigte, mithin also faire Behandlung ist auch die Abwesenheit von Verachtung eine notwendige Basis.

Die Herausforderung besteht darin, so mit beruflichen Belastungs- und Grenzerfahrungen umzugehen, dass die möglicherweise entstehenden verachtenden Gefühlsdispositionen in einem Prozess der Selbstkorrektur kritisch hinterfragt werden und wieder in eine Haltung der Achtung und der Unvoreingenommenheit hineingefunden wird. Dem für berufliches Handeln notwendigen Rückgriff auf Berufserfahrung an die Seite gestellt werden muss die Bewegung hin zur Unvoreingenommenheit, die die eigenen Verhaltenserwartungen an das Gegenüber in Frage stellt und automatische Zuschreibungen hinterfragt. Die Berufsethik steuert hier die entsprechenden Kognitionen bei, die durch die Modulation von Gefühlen und Arbeit an Gefühlsdispositionen

ergänzt wird. Einige ethische Ansätze, mit denen Achtung für alle plausibel gemacht werden kann, sind genannt worden. Achtung wird dabei verstanden als eine durch Entschluss ansteuerbare, erlern- und trainierbare habitualisierte Einstellung. Diese Einstellung wird durch ein Wechselspiel von Gefühlen, Gefühlsdispositionen und der Arbeit an Gefühlsdispositionen und Kognitionen erworben.

In diesem Prozess der Erarbeitung einer Haltung der Achtung geht es auch um die Entstehung eines „selbstkritische[n] ‚Sound[s]“ im Sinne von „Auch wir können uns täuschen“ (Land Brandenburg 2013: 41). Ein solcher selbstkritischer Sound befähigt zu einem denkerischen Umgang mit beruflichen Erfahrungen und zur Arbeit an Gefühlsdispositionen (Gutknecht 2021). Das Ziel ist eine Haltung, in der beruflich Handelnde zwar an ihre Erfahrung anknüpfen, aber sich auch von ihren Vorannahmen distanzieren können und bereit sind, immer wieder neu die Unvoreingenommenheit zu suchen.

Literatur

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEdMR).

Bielefeld, Heiner (2008): Menschenrechtlicher Universalismus ohne eurozentrische Verkürzung. In: Nooke, Günter/Lohmann, Georg/Wahlers, Gerhard (Hrsg.): *Gelten Menschenrechte universal? Begründungen und Infragestellungen*. Freiburg i. Br./Basel/Wien: Herder, S. 98–141.

Debus, Stephan/Posner, Roland (2007): *Atmosphären im Alltag. Über ihre Erzeugung und Wirkung*. Bonn: Psychiatrie Verlag.

Demmerling, Christoph/Landweer, Hilge (2007): *Philosophie der Gefühle. Von Achtung bis Zorn*. Weimar: J. B. Metzler.

Deutsches Institut für Menschenrechte/Europarat/Bundeszentrale für politische Bildung/Zentrum für Menschenrechtsbildung der pädagogischen Hochschule Luzern (Hrsg.) (2015): *Kompass. Handbuch für die Menschenrechtsbildung für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit*.

Goffman, Erving (2010): *Stigma. Über Techniken zur Bewältigung beschädigter Identität*. Berlin: Suhrkamp.

Goffman, Erving (2014): *Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen*. Berlin: Suhrkamp.

Groß, Eva/Zick, Andreas/Krause, Andrea (2012): Von der Ungleichwertigkeit zur Ungleichheit. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 62, 16–17, S. 11–18.

Gutknecht, Thomas (2021): *Mut und Maß statt Wut und Hass. Ressentiments angemessen begegnen und Verantwortung übernehmen*. Berlin: Springer.

- Heitmeyer, Wilhelm (2011): Deutsche Zustände. Folge 10. Berlin: Suhrkamp.
- Honneth, Axel (1994): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Joas, Hans (2011): Die Sakralität der Person. Eine neue Genealogie der Menschenrechte. Berlin: Suhrkamp.
- Land Brandenburg, Ministerium für Jugend, Bildung und Sport (2013): Bericht und Empfehlungen der unabhängigen Kommission zur Untersuchung der Einrichtungen der Haasenburg GmbH. Potsdam.
- Margalit, Avishai (1997): Politik der Würde. Über Achtung und Verachtung. Berlin: Alexander Fest.
- Möbius, Thomas (2021): Ressourcenorientierung. In: Amthor, Ralph-Christian/Goldberg, Brigitta/Hansbauer, Peter/Landes, Benjamin/Theresia Wintergerst (Hrsg.): Krefit/Mielenz Wörterbuch Soziale Arbeit. 9. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Nussbaum, Martha C. (1999): Gerechtigkeit oder Das gute Leben. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Pates, Rebecca/Schmidt, Daniela/Karawanskij, Susanne/Liebscher, Doris/Fritzsche, Heike (Hrsg.) (2010): Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden: Springer VS.
- Rawls, John (2020): Justice as Fairness. Gerechtigkeit als Fairness. Übers. und hrsg. von Corinna Mieth und Jacob Rosenthal. Ditzingen: Reclam.
- Schalast, Norbert (2007): Problemaspekte des Stationsklimas im psychiatrischen Maßregelvollzug und Entwicklung eines Beurteilungsbogens. In: Debus, Stephan/Posner, Roland (Hrsg.): Atmosphären im Alltag. Über ihre Erzeugung und Wirkung. Bonn: Psychiatrie-Verlag, S. 233–247.
- Sen, Amartya (2010): Die Idee der Gerechtigkeit. München: C. H. Beck.
- Ullrich, Johannes/Stroebe, Wolfgang/Hewstone, Miles (Hrsg.) (2023): Sozialpsychologie. 7. Auflage. Berlin: Springer.