



Systemgesetze sind Stolpersteine in der Mediation wie auch in der Paarberatung. Es spielt keine Rolle, ob sie bekannt sind oder nicht, wie die Naturgesetze wirken sie immer und überall. **Werden diese Gesetze eingehalten**, so ist das ganze System (Team, Familie, Organisation, Unternehmen) motiviert. Die Beziehungen stimmen, jeder Einzelne fühlt sich unterstützt und gestärkt. **Werden diese Gesetze missachtet**, so hat das oft die Konsequenz, dass das System und jeder Einzelne geschwächt werden. Typische Symptome für die Missachtung von Systemgesetzen in Organisationen sind plötzlich kündigende Mitarbeiter und Kunden, interne Machtkämpfe, Sabotage, massive Umsatzeinbrüche, lähmende Stagnation oder Demotivation. In Teams und Familien spürt man die Systemgesetzverletzungen als sogenannte kalte Kriege, d.h. unterschwellige Konflikte, die sich über Sticheleien und Schläge unterhalb der Gürtellinie äußern. Systemgesetzverletzungen, - weil sie den meisten Mensch nicht bewusst sind (und zwar weder im austeilen noch im einstecken) -, lassen sich am ehesten über systemische Strukturaufstellungen (vgl. download sys-m) ans Licht des Tages bringen.

Zu den Folgen der Systemgesetzverletzung schreibt Dieter Bishop vom Hanseatischen Institut in Hamburg:

Es ist normal, dass im beruflichen oder privaten Umfeld Systemgesetzverletzungen entstehen. Fühlt sich eine Person verletzt, z. B. weil sich eine andere Person vorgedrängt hat, so entsteht zuerst ein ungutes Körpergefühl. Fast zeitgleich entwickelt sich ein Aggressionsimpuls zum Kämpfen. Wird dieser Impuls nun unterdrückt – was aus guten Gründen sinnvoll ist – so wandelt sich diese Aggression in Wut um, d. h. die Aggression friert ein. Falls der Verletzte diese Verletzung nicht mit dem Verursacher auflöst, verringert sich die Lebensenergie.

Je nachdem, wie ein Mensch bewusst oder unbewusst damit umgeht, führt dieses dazu, dass er entweder zu hart + – oder zu weich – + wird. Beides kann zu Krankheiten, Burnout, Demotivation, Sucht, ja sogar Amoklauf und Selbstmord führen.

Die einen legen einen »Deckel« auf ihre Gefühle und trennen sich von ihren Emotionen, ihrem Leid ab. Das kann sich darin zeigen, dass sie sehr gut im logischen Denken und viel im Kopfkino sind oder alkoholsüchtig werden. Die eingefrorene Energie wird jedoch immer wieder durch aggressives Verhalten sichtbar.

Mögliche Folgen für die Gesundheit: von Wut zerfressen, Bluthochdruck, Herzinfarkt, Depression, Süchte, Autoimmunerkrankung, Burnout, Erschöpfungssyndrom,
Damit nicht unkontrolliert die Wut ausgelebt werden kann: Muskel-Verspannungen im Nacken/Schultern, Migräne, Gelenkprobleme, Unfälle...

Die anderen legen einen »Deckel« auf ihre eingefrorenen Aggressionen. Das kann sich darin zeigen, dass sie jedem Konflikt aus dem Weg gehen, fortdauernd trauern, ängstlich werden oder sich klein und leidend geben.

Mögliche Folgen für die Gesundheit: Gefühlskälte – Menschen gehen über ihre körperlichen Grenzen, da die Grenzen nicht gefühlsmäßig gut wahrnehmbar sind, z. B. Marathonläufer. Alle Arten von Süchten, um die Gefühle wie Leid, Angst oder Trauer zu bewältigen, z. B. Alkohol, Spielsucht, Tabletten. Wutanfälle, Autoaggression. Wenn das Fass überläuft und das Unterdrücken der Wut nicht mehr möglich ist, zeigt sich die eingefrorene Energie in einem Wutausbruch, so dass alle Anwesenden überrascht sind. Diese Menschen werden dann oft als Choleriker tituliert.

Es gibt 10 Systemgesetze, auf die das System (Team, Familie, Organisation, Unternehmen) ein besonders Augenmerk haben sollte (entnommen dem Newsletter des Hanseatischen Institutes Hamburg):

SG 1

RECHT AUF ZUGEHÖRIGKEIT

- Ausschluss ist die schwerste Verletzung •

Alle Menschen, die zu einem System gehören und gehörten, müssen auch weiterhin dazugehören dürfen. Zugehörigkeit verjährt nicht. Der Gründervater gehört auch heute noch genauso dazu wie der junge Geschäftsführer. Gleiches gilt für in Rente gegangene Mitarbeiter oder Gekündigte. Es stärkt das System, wenn man sich an sie erinnert und ihnen Gutes wünscht, denn sie bilden auch heute noch die Wurzeln des Systems.

Systemgesetzverletzungen entstehen auch dann, wenn nicht nur eine Person ausgeschlossen wird, sondern wenn eine ganze Kultur, die Struktur oder die Vision missachtet wird. Diese Missachtung findet statt, wenn beispielsweise bei Fusionen, bei der Familiennachfolge in einem Unternehmen oder bei einer Holding mit anderen kulturellen oder wirtschaftlichen Ansprüchen das Bestehende nicht beachtet und ausgeschlossen wird. Auch hier geht es wieder darum, diese Verletzungen auszusprechen, anzuerkennen und das Bisherige zu würdigen. Erst dann kann etwas Neues entstehen.

SG 2

RECHT AUF ANERKENNUNG, WERTSCHÄTZUNG, RESPEKT

- Motor, der das System zum Laufen bringt und am Laufen hält •

Ohne Anerkennung kann kein System langfristig funktionieren. Anerkennung heißt Respekt, Wertschätzung, Würdigung, Dankbarkeit. Anerkennung ist der Motor, der ein System zum Laufen bringt und am Laufen hält. Fehlt die Anerkennung, gerät der Motor ins Stottern und das System stagniert. Anerkennung und Wertschätzung sind an keine Bedingung geknüpft, kein Mitglied muss etwas aktiv dafür tun, in einem System anerkannt zu werden, ansonsten kommt es zu Verletzungen. Respekt ist Anerkennung, die an eine Bedingung geknüpft ist, d. h. der Chef kann nur dann Respekt erhalten, wenn er auch wirklich seiner Rolle und seiner Verantwortung als Chef nachkommt. Erhält er den Respekt nicht, weil er Systemgesetze verletzt hat oder nicht klar führt, so fordert er oft Loyalität ein. Dieses ist aber ein untauglicher Versuch. Es ist das Gleiche, wie Liebe einzufordern. Liebe bekomme ich freiwillig vom Gegenüber geschenkt. Muss ich Respekt, Liebe oder Loyalität einfordern, so hat sie keinen Wert mehr.

Anerkennung zeigt sich immer in der inneren Haltung und im Verhalten und nicht nur darin, was die Person sagt. Viel zu oft wird Anerkennung nicht ausgesprochen. Es gibt einige Glaubenssätze, die dem im Wege stehen. Eine oft gehörte Überzeugung lautet: »Wenn ich ihn lobe, so ruht er sich darauf aus und wird faul.« Jeder weiß aber, wie wichtig ein anerkennendes Wort ist. Zum Beispiel Zeit haben: Zeit haben heißt Anerkennung „aussprechen“

SG 3

RECHT AUF GLEICHGEWICHT VON GEBEN UND NEHMEN

- Gleichgewicht ist ein subjektives Gefühl •

Ein System strebt immer zu einem Ausgleich hin. Das Gefühl von Gleichgewicht, Ausgleich oder Gerechtigkeit lässt sich allerdings nicht quantitativ messen. Es ist ein subjektives Gefühl der jeweiligen Person. Es kann sein, dass die eine Person das Gefühl hat, mehr zu geben, als sie bekommt. Wichtig ist hierbei zu wissen, dass ein System, wie zum Beispiel das Paar oder das Unternehmen, immer zu einem Ausgleich hinstrebt. Hat ein Arbeiter das Gefühl, nicht genügend Ausgleich für seinen Einsatz zu bekommen, so fühlt er sich ungerecht behandelt und lässt vielleicht Werkzeuge mitgehen, um für sich einen Ausgleich zu schaffen. Fühlt sich jemand in einem Team durch fehlenden Ausgleich benachteiligt, so wird er demotiviert.

SG 4

FRÜHER HAT VORRANG VOR SPÄTER

- Verletzung kann Grund für Mobbing sein •

Früher hat Vorrang vor später ist das Systemgesetz, was am Häufigsten im Unternehmen verletzt wird und zu Mobbing, Burn out und Demotivation führt. Früher hat Vorrang vor später kennen wir auch alle aus unserem Alltag: Wir stehen beim Bäcker in der Schlange, und jemand drängelt sich vor. Sofort gibt es in der Bauchgegend eine Reaktion. Es könnte ja sein, dass der Vordrängler die letzten Brötchen bekommt und wir leer ausgehen. Die Angst, die aus der Evolution dahinter steht, ist, verhungern zu müssen.

Außerdem bedeutet dieses Gesetz, dass Mitarbeiter oder Unternehmensnachfolger, die später in ein Unternehmen kommen, sich ins gemachte Nest setzen und von den erbrachten Leistungen der früheren Mitarbeiter profitieren. Dafür brauchen die früheren Mitarbeiter Anerkennung und

eventuell einen Ausgleich. Ansonsten werden sie verletzt sein und den Neuen ausschließen wollen, was sich dann oft der Grund für Mobbing wird.

SG 5

HÖHERE VERANTWORTUNG/HÖHERER EINSATZ HAT VORRANG

- SG 4 hat Vorrang vor SG 5 •

Selbst in Teams mit flachen Hierarchien gibt es Menschen, die sich verantwortlicher fühlen und mehr Einsatz für das Ganze zeigen als andere. Und jedes System benötigt über kurz oder lang eine Führungsperson, die Verantwortung übernimmt oder mehr Einsatz für das System zeigt als die übrigen. Ansonsten ist das System nicht handlungsfähig. Mitarbeiter oder Teammitglieder genauso wie Schüler oder Kinder wollen eine starke, ausgeglichene, gerechte und menschliche Führung, damit sie wissen, wo die Grenzen sind.

Einerseits gilt: Eltern müssen Eltern sein. Ein Chef muss Chef sein. Nimmt er die Rolle nicht an, indem er nicht nur Aufgaben, sondern auch Chefentscheidungen wegdelegiert oder seine Verantwortung nicht trägt, so verliert er seine Position und seinen Respekt bei den anderen, d. h. der Chef muss ausgeglichen kraftvoll sein. Bischof (a.a.O.) sagt dazu auch, er braucht die Schwert- und Herzseite*, d.h. er muss in sich ausgeglichen sein. Andererseits müssen alle übrigen Mitarbeiter den Chef als Chef anerkennen, wenn er seine Führungsrolle lebt, auch wenn sie nicht immer seiner Meinung sind oder sogar auf ihrem Gebiet mehr Wissen und Kompetenz besitzen.

*

Zur Schwertseite gehört z.B. Verantwortung, Disziplin, Konsequenz, Stolz, Delegieren. Zur Herzseite gehört z.B. Liebe, Wärme, Beziehung, Empathie etc.

SG 6

HÖHERE KOMPETENZ/HÖHERES WISSEN HAT VORRANG

- SG 4 hat Vorrang vor SG 5 und SG 5 hat Vorrang vor SG 6 •

Kollegen, die mehr Wissen oder Kompetenz besitzen, haben Vorrang vor denen, die weniger aufweisen. Weniger kompetente Mitarbeiter müssen die kompetenteren Kollegen anerkennen. Das Problem hierbei ist jedoch oft die Selbsteinschätzung. Viele denken wahrscheinlich, dass sie genauso kompetent sind. Dieses lässt sich nur mit einem gemeinsamen Gespräch mit dem Vorgesetzten klären.

Genauso gilt, dass ein kompetenterer Mitarbeiter seinen Chef anerkennt, selbst wenn dieser auf dem Fachgebiet weniger Kompetenz oder Wissen besitzt. Der Chef hat andere Aufgaben und braucht anderes Wissen und andere Kompetenzen. Ansonsten fühlt sich der Chef nicht anerkannt und kann die höhere Fachkompetenz des Mitarbeiters nicht anerkennen. Dann kommt es vielleicht sogar zu Mobbing.

SG 7

NEUES SYSTEM HAT VORRANG VOR DEM ALTEN SYSTEM

- dient der Überleben der Nachfolge •

Werden Firmen fusioniert, Abteilungen neu zusammengelegt oder wird eine Firma an den Nachfolger übergeben, so entsteht ein neues System. Die früheren Systeme oder Untersysteme bleiben aber erhalten.

In der Familie ist die Ursprungsfamilie, beispielsweise der Sohn mit seinen Eltern, das alte System. Das neue System besteht aus ihm, seiner Frau und seinen Kindern. Das neue System muss dem Sohn wichtiger sein, da es im archaischen Sinn ums Überleben geht. Fragt die Frau aus gutem Grund ihren Mann, sind dir deine Eltern oder ist dir deine Mutter wichtiger als ich, so wird dieses Systemgesetz Neues System hat Vorrang vor altem System vom Sohn verletzt. Fazit: Dem Sohn müssen seine Frau und seine Kinder wichtiger sein als seine Ursprungsfamilie.

Umgekehrt werden beziehungsweise müssen die Eltern den Sohn mit seiner Frau und seinen Kindern ebenfalls anerkennen. Werden alle Systemgesetze eingehalten und es gäbe eine Hungersnot, so würden die Großeltern sich für das Überleben der Nachkommen opfern. Das neue System soll überleben. Dieses werden sie aber nur dann tun, wenn sie sich anerkannt und respektiert fühlen und nicht vom Sohn ausgeschlossen werden.

Ein Beispiel sind die Patchworkfamilien. Ein Ehepaar hat ein gemeinsames Kind. Trennen sich diese Eltern und beispielsweise die Mutter geht eine neue Beziehung ein, so muss der neue Partner das frühere Elternpaar anerkennen, aber auch, dass das Kind mit der Mutter ein früheres System bildet. Er muss sich hinten anstellen. Beim Kind muss das Gefühl ankommen, dass es für die Mutter wichtiger ist als der neue Mann. Erst dann kann ein neues System mit Mutter, Kind und neuem Mann entstehen, das auf gegenseitiger Wertschätzung beruht. Fühlt sich das Kind von der Mutter oder vom neuen Mann nicht genügend wertgeschätzt, beziehungsweise verliert es die Position des Früheren, so wird das Kind probieren, den neuen Mann auszuschließen.

Nur die Früheren können sagen, dass das neue System Vorrang hat und nicht die, die später ins System gekommen sind.

SG 8

GESAMTSYSTEM HAT VORRANG VOR EINZELPERSON ODER UNTERSYSTEM

- Hierarchie und Organogramm •

Im Mannschaftssport zeigt sich, dass das Gesamtsystem für den Erfolg wichtiger ist als die einzelnen Mannschaftsmitglieder. Genauso ist es in Unternehmen oder Familien.

SG 9

AUSSPRECHEN, ANERKENNEN, WAS IST

Die Systemgesetze 9 und 10 sind die beiden Schlüssel, zum Lösen von Systemgesetzverletzungen.

SG 10

AUSGLEICH SCHAFFEN

Ausgleich schaffen ist erst dann möglich, wenn Systemgesetz 9 durchgeführt wurde.

Bei weiteren Fragen kontaktieren Sie mich oder vereinbaren Sie ein kostenloses Vorgespräch.

Herzlichst

Elisabeth Maria Anna Betsch
Rechtsanwältin und Mediatorin

e.m.a. betsch

R E C H T S A N W Ä L T I N

Systemische Lebensberatung & Mediation
Paarberatung & Vertragsgestaltung
Humane Trennung & Scheidung
Termine nach Vereinbarung

76767 Hagenbach | Am Festplatz 4 | Im Dachgeschoß

07273 9331882 | 0173 31 60 520

www.emabetsch.de | info@emabetsch.de