

# diam – training – aktuell

Ausgabe November 2009

## Inhalt

<b>Editorial</b>	<b>2</b>
Das echte Gespräch	
<b>Impressum</b>	<b>2</b>
<b>Zuhören heißt Schweigen</b>	<b>3</b>
Erfahrungssplitter eines Beraters	
<b>Offenes Ohr für Führungskräfte</b>	<b>6</b>
Ein Erfahrungsbericht	
<b>Management und Philosophie</b>	<b>7</b>
after-work-philosophizing im Wintersemester 2009/2010	
<b>Die Kunst des echten Gesprächs</b>	<b>8</b>
Innerbetrieblicher Workshop	
<b>Verrückt in eine neue Perspektive</b>	<b>9</b>
Zeit für Muße-Gespräche	

## Editorial: Das echte Gespräch

### Der Dialog in der Gruppe als Entdeckungsprozess



Dialog, verstanden als freier Sinnfluss, der zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einer Gruppe und auch durch sie hindurchfließt, ist unter anderem auch ein Entdeckungsprozess. Ein Entdeckungsprozess, in dem sich einzelne Personen den Tatsachen aussetzen.

Als Mitglied einer Gruppe (oder auch im Gespräch mit nur zwei Personen) entdecke ich mich selbst, meine Denkgewohnheiten, meine Vorgangsweise beim Denken, meine Gefühle, meine Reaktionen. Dazu muss ich jedoch betrachten, was ich zu entdecken hoffe.

Ich muss dieses Betrachten aber auch zulassen; alleine das Zulassen ist schon Aufwand und es erfordert Mut. Insofern ist ein echtes Gespräch in der Gruppe auch ein Prozess des gemeinsamen „Sich-Selbst-Entdeckens“.

Ein wichtiger Schritt in diesem Prozess der gemeinsamen Selbst-Entdeckung ist die Entwicklung der Fähigkeit des (Zu-)Hörens. Anderen zuhören können – aber auch sich selbst zuhören können – fördert die Fähigkeit zum Dialog, zum echten Gespräch. Ich meine: Zuhören ist die Voraussetzung für das echte Gespräch.

Managerinnen, Manager und Führungskräfte bereiten sich – falls sie überhaupt noch Zeit dafür haben – meist viele Stunden auf das Sprechen vor; oft werden sie dabei auch noch in Intensiv-Seminaren darauf trainiert, besonders effektiv zu sprechen. Dabei wird eine wichtige Voraussetzung für effektives Sprechen vernachlässigt: Das Hören. Es geht dem Sprechen voraus.

Deshalb geht es in dieser Ausgabe von „diam-training-aktuell“ auch um das Hören, als Kunst, zur Ermöglichung eines echten Gesprächs.

Viel Freude beim Lesen!

Alfred Mörx

#### Impressum

**Herausgeber:** diam-training, Unternehmensberatung und Unternehmensorganisation, Management- und Team-Training, Pretschgasse 21/2/10, A-1110 Wien; Tel.: +43(0)1-769 67 50 12; E-Mail: am@diam-training.at, www.diam-training.at. Für den Inhalt verantwortlich: Eur.Phys. Dipl.-Ing. Alfred Mörx. Redaktion, Lektorat: Mag.a Gerlinde Knaus. Gestaltung: Katharina Bachl. Fotos: Alfred Mörx, Gerlinde Knaus. Zentrales Medienarchiv Wikimedia Commons.

## Zuhören heißt Schweigen

### Erfahrungssplitter eines Beraters

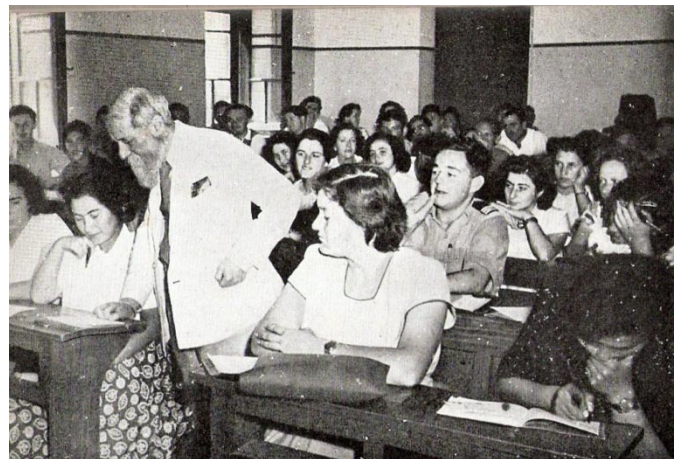
Von Alfred Mörx

Das meist so selbstverständlich empfundene „Zuhören“ ist in der täglichen Praxis ein sehr schwieriger Prozess. Ja, es ist tatsächlich schwierig und zum Unterschied zu anderen anspruchsvollen Abläufen bereiten wir uns darauf kaum vor. Wir meinen, dass eine Aus- oder Weiterbildung nicht nötig ist, dass es sich um eine als selbstverständlich vorhandene Fähigkeit des Menschen handelt. Was soll da noch „gebildet“ werden? Der indische Philosoph Jiddu Krishnamurti (1895-1986) hat für mich sehr gut beschrieben, worauf es ankommt, indem er sagt:

„Haben Sie je darauf geachtet, wie Sie zuhören? Egal wem, einem Vogel, dem Wind in den Zweigen, dem strömenden Wasser oder einem Selbstgespräch, dem Gespräch in verschiedenen Beziehungen: mit engen Freunden, Ihrem Mann oder Ihrer Frau. Wenn wir versuchen, zuzuhören, finden wir es außerordentlich schwierig, weil wir stets unsere Meinungen und Gedanken, unsere Vorurteile, unseren Hintergrund, unsere Neigungen und Impulse projizieren; wenn die vorherrschen hören wir gar nicht auf das, was gesagt wird. Dieser Zustand ist wertlos. Zuhören – und Lernen – ist nur in einem Zustand der Aufmerksamkeit, des Schweigens möglich, dem dieser ganze Hintergrund fehlt. Dann, so scheint mir, ist Kommunikation möglich.“

**Man hört nur die Fragen auf welche man imstande ist zu antworten.** (Friedrich Nietzsche; Philosoph, Dichter und klassischer Philologe, 1844-1900)

Beim Zuhören geht es darüber hinaus um eine besondere Form des Schweigens. Nicht um ein inaktives Schweigen, in der Art eines passiven Verharrens in einem Zustand, sondern um eine höchst aktiven Prozess. Ein Schweigen, das in Wahrheit Aufmerksamkeit ist.



*Der Religionsphilosoph Martin Buber ist einer der wichtigsten Vertreter des Dialogansatzes.*

#### Hören und Dialog

Gehört werden setzt Hören voraus. Dies gilt für ein Gespräch, einen Dialog, mit Kundinnen und Kunden ebenso wie für ein Gespräch mit anderen Managerinnen und Managern oder den Mitgliedern eines Teams, das sich zur Erfüllung einer bestimmten Aufgabe, zur Erreichung eines Ziels, zusammengefunden hat. Jeder der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an einem Dialog hat den, wie ich meine, berechtigten Anspruch gehört zu werden.

Dialog möchte ich hier nicht nur als einen Prozess sehen, der zwischen zwei Personen stattfindet. Die griechische Wurzel des Wortes

„dia“ bedeutet nicht, wie oft interpretiert „zwei“ sondern „hindurch“, „durch“ oder auch „zwischen“.

Dialog stammt vom griechischen Wort „dialogos“; „logos“ heißt „das Wort“ oder auch „Wortsinn“ oder „Wortbedeutung“. Ein Dialog kann von einer beliebigen Zahl von Personen geführt werden, nicht nur von zweien. Auch ein Dialog mit sich selbst, ein innerer Dialog, ist durchaus möglich.

„Hören“ ist ebenso ein wesentlicher Bestandteil von wirkungsvollem Management. Dies ist im



**Eur. Phys. Dipl.-Ing. Alfred Mörx**

Mitglied der New Yorker Akademie der Wissenschaften (NYAS), eingetragen in das Register der Europäischen Physiker, Mullhouse Cedex, France, professioneller Management- und Teamberater, neben seiner Beratungstätigkeit für Manager und Führungskräfte auch Eigentümer und Leiter eines Ingenieurbüros für Physik in Wien. Studium der Technischen Physik an der TU Wien. Fachdidaktik an der Uni Wien. Weiterbildung zum personenzentrierten Berater nach C. Rogers an der Nikolaus Cusanus Akademie in Brixen und am Institut für Personenzentrierte Studien in Wien.

Übrigen eine ähnlich interessante Geschichte: Auch die Fähigkeit Menschen zu führen – hier gemeint als eine berufliche Tätigkeit, die auch dem Menschen als Person verpflichtet ist – wird oft als eine Fähigkeit gesehen, die jede Managerin, jeder Manager, einfach hat und für die keine eigene Ausbildung, keine Beratung, keine Begleitung notwendig sein soll.

In meiner langjährigen Praxis als Physiker, Unternehmer und Berater in vielen Teilen dieser Welt habe ich erlebt, dass sich bei der bei der Vorbereitung von Gesprächen (neudeutsch oft auch Meetings genannt) fast alle Teilnehmer auf ihr „Sprechen“ vorbereiten. Und dies oft mit großem zeitlichen Einsatz, manchmal auch mit der Hilfe von Rhetorik- und/oder Präsentations-Expertinnen und Experten. Dem „Hören“ und der Bereitschaft zum Verstehen des Gehörten kommt ungleich weniger bis gar keine Aufmerksamkeit, in den seltensten Fällen Vorbereitung, zu.

Dadurch und durch die modernen elektronischen Präsentationshilfen verkommen Gespräche zu einer Aneinanderreihung von Monologen. Die kreative Kraft, die im echten Gespräch zwischen Menschen liegt, wird reduziert oder geht ganz verloren.

Dieses ausschließliche Vorbereiten auf das eigene Sprechen konnte ich auch sogar in den Gesprächen selbst beobachten, wo – ohne auf die Worte der anderen zu achten – einzelne Mitglieder von Teams ihren Präsentationen bis einige Minuten vor dem Zeitpunkt an dem sie zu Sprechen beginnen (wollen), optimieren. Selten habe ich es erlebt, dass Mitglieder von Teams, wenn sie zum Sprechen aufgefordert werden sagen: „Nachdem was ich bis jetzt gehört habe, bin ich zum Schluss gekommen, dass meine vor-

bereitete Präsentation keinen sinnvollen Beitrag zu unserem Gespräch leisten kann.

Das Zuhören hat mir gezeigt, dass ich meine Ansicht zu unserem Projekt völlig (oder teilweise) überdenken muss.“ Im Gegenteil: Die vorbereitete Präsentation wird trotzdem dargeboten – im schlechtesten Fall mit dem Ziel, die übrigen Mitglieder des Teams zu überzeugen.

David Bohm meint dazu sehr treffend:

„Überzeugung und Überredung sind in einem Dialog unangebracht. Das englische Wort für ‚überzeugen‘, ‚convince‘ hat die Bedeutung ‚gewinnen‘, und ähnliches gilt für das englische Wort für ‚überreden‘, ‚persuade‘. Es hat dieselbe Wurzel wie ‚suave‘ (verbindlich) und ‚sweet‘ (süß).

Es wird gelegentlich versucht durch süße Worte zu überreden oder durch energische Worte zu überzeugen. Beides kommt jedoch aufs Gleiche hinaus, und beides ist irrelevant. Es macht keinen Sinn, überredet oder überzeugt zu werden. [...] Wenn jemand recht hat, muss er andere nicht überreden. Wenn jemand andere überreden muss, ist die Sache wahrscheinlich irgendwie zweifelhaft.“



*Zusammen mit Martin Buber entwickelte Bohm die Dialogmethode: Sie versucht, dem wissenschaftlichen Diskurs eine kreative, auf Verständnis basierende Alternative gegenüberzustellen.*

**„Wenn jemand recht hat, muss er andere nicht überzeugen.“**

*(David Joseph Bohm, Quantenphysiker; 1917-1992)*

## **Die Kunst des echten Gesprächs lernen**

Das echte Gespräch, der Dialog kann jedoch gelernt und die in ihm liegenden Kräfte und Problemlösungschancen erlebt und von allen Teilnehmer und Teilnehmerinnen eines Teams genutzt werden. Die Fähigkeit zum echten Gespräch kann ausgebildet werden.

Ausbildung hat damit für mich in erster Linie mit Entwicklung (als Prozess) zu tun. Entwicklung von etwas, was ich als Berater als in Ansätzen als bei meinen Klienten und Klientinnen vorhanden annehme. Ausbildung der Fähigkeit des Hörens, des Dialogs und auch des Schweigens besteht daher nach meiner Ansicht nicht in der Übertragung von allgemeinen Prinzipien (die von irgendeinem externen Experten oder Expertin gefunden wurden) auf bestimmte Personen oder Beziehungen in einem Team oder einer Gruppe. Ich meine es geht dabei um den umgekehrten Ansatz. Es geht um das Heraus-Bilden dieser Kunst durch konkrete Personen, konkreten Beziehungen in konkreten Teams in konkreten Arbeitssituationen. Zum Unterschied von Übungsgruppen, Trainings oder dem Lösen von extern formulierten, angeblich allgemeingültigen, Beispielen.

## **Literaturhinweise**

- [1] ... Jiddu Krishnamurti; Talks and dialogues, New York, 1968.
- [2] ... David Bohm; Der Dialog. Das offene Gespräch am Ende der Diskussion; Herausgegeben von Lee Nichol; Klett-Kotta, vierte Auflage, 2005.
- [3] ... Peter F. Schmid; Personzentrierte Gruppenpsychotherapie in der Praxis; Junfermann Verlag, Paderborn, 1996

## Offenes Ohr für Führungskräfte

*Die Wirtschaftskrise trifft Führungskräfte in der produzierenden Industrie mit ungeahnter Härte. Wie erfahren sie ihre Rolle und wie gehen sie damit um? Von Gerlinde Knaus*

Top-Manager und Managerinnen, die zwischen Unternehmensleitung und eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stehen, sind von der Krise stark betroffen. Sie sind mit Ängsten und Erwartungen der Belegschaft konfrontiert. Wie erfahren Führungskräfte ihre Rolle und wie gehen sie damit um? Krisenbewältigung und Unterstützung sind gefragt. „Im Management war es schon vor der Krise schwierig, ein offenes Ohr für die täglichen Sorgen im Tagesgeschäft zu finden“, berichtet Friedrich Faber\*, Geschäftsführer eines produzierenden Unternehmens. Er fand den Weg zu „diam-training“ über ein Fachseminar, das Alfred Mörx leitete. Das Thema: „Maschinensicherheit und Neuheiten der CE-Kennzeichnung von Maschinen und Anlagen.“

### Es geht um Menschen

In diesem Rahmen wurde der Geschäftsführer auf die Gesprächsrunden „Philosophie und Management“ aufmerksam. Faber arbeitete damals gemeinsam mit einem Kunden an einem konkreten Projekt und in der Branche bestand generell Nachholbedarf in punkto neuer Normen und Produktsicherheit. Alfred Mörx betreibt ein unabhängiges Ingenieurbüro für Physik in Wien und beschäftigt sich seit vielen Jahren mit der Risikoanalyse mechatronischer Systeme und Anlagen. Diese rein fachliche und technische Ebene erweiterte Mörx durch eine persönliche, menschliche. „Denn dort wo Menschen zusammen-

kommen, geht es auch um Menschen“, ist Mörx überzeugt.

Den Rahmen dafür bilden die Gesprächsrunden „Philosophie und Management“.

### Wie benimmt man sich richtig?

Die Probleme, wie etwa Einsparungs-, Optimierungsziele, Imageverlust, fehlendes Vertrauen, werden in den Gesprächsrunden auf verschiedenen Ebenen reflektiert. „Das Spannende daran: Das Erkennen von Gesetzmäßigkeiten trotz der unterschiedlichsten Positionen“, zeigt sich Friedrich Faber von der Gesprächsrunde angetan. Das ist eine von vielen Erkenntnissen, die er durch Reflexion des eigenen Denkens und Handelns im Gespräch mit anderen Führungskräften für die betriebliche Praxis gewonnen wurden. „Wir haben derzeit eine Situation, die mit der Weltwirtschaftskrise der 30er Jahre vergleichbar ist und es stellt sich die Frage, wie benimmt man sich richtig in so einem Umfeld“, gibt der Geschäftsführer zu bedenken. „Wir reagieren ganz unterschiedlich. Rein wirtschaftliche Überlegungen und Kosteneinsparungen greifen eindeutig zu kurz, wenn es um Menschen geht“, weiß Faber und vertraut diesbezüglich auf die Kompetenzen von Alfred Mörx, der sich mit ethischen Fragen „extrem gut“ auseinandergesetzt habe.

## Wirtschaft und Ethik

Mörx zeichne sich einerseits durch sein technisches Know-How in der CE-Beurteilung und andererseits auf einer persönlichen Ebene aus, so Friedrich Faber.

Eine weitere Besonderheit an dem Angebot von diam-training ist der interdisziplinäre Ansatz: Die Beratung ist an einer Schnittstelle angesiedelt, an der technisches Verständnis, wirtschaftliche Überlegungen und ethische Fragen aufeinander-treffen.

## Glaube an Wunderwerkzeugkasten

Alfred Mörx kennt das Arbeitsumfeld in der Produktion und die übergeordneten Firmenziele. Er weiß aus eigener Erfahrung um den Wider-

spruch zwischen Selbstentfaltungsbedürfnissen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und dem Zwang zur Verwertung unter dem Diktat der Produktionssteigerung und Profiterwirtschaftung. Wie kann dieser Widerspruch aufgelöst werden? Der Mensch ist kein bloßer „Faktor“ des Produktionsprozesses, der durch Technik ersetzt werden kann, sondern die „einzig schöpferische Produktivkraft (Klaus Fuchs Kittowski). Ebenso wenig funktionieren Unternehmen wie Maschinen und es gibt keine „richtigen Werkzeuge“, um Probleme auf Knopfdruck zu lösen. Der Glaube an den „Wunderwerkzeugkasten“ sei dennoch weit verbreitet, so Mörx.

\* Name geändert

## Management und Philosophie

### after-work-philosophizing im Wintersemester 2009/2010

#### Schwerpunkt: Krise – Chance für Veränderung?

*Die laufende Reflexion des eigenen Denkens und Handelns im echten Gespräch mit anderen Führungskräften gewinnt insbesondere in so genannten oder tatsächlichen wirtschaftlichen Krisenzeiten besondere Bedeutung.*

Die Besonderheit der Gesprächsreihe „Management und Philosophie“: Es wird ein Gestaltungsraum geschaffen, wo diese Reflexion des eigenen Handelns möglich wird – je nach den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Sie können dadurch Bestehendes betrachten, „eingefahrene“ Wege in Frage stellen, neue kreative Möglichkeiten entwickeln und deren Auswirkung in der betrieblichen Praxis verfolgen.

**Termine/Dauer:** 10.9., 30.9., 13.11., 2.12.2009, 13.1.2010;

jeweils von 17.00 bis 20.00 Uhr. Besprechungsraum diam-training, Pretschgasse 21/2/10, A-1110 Wien.

**Zielgruppe:** ProjektleiterInnen, Führungskräfte, GeschäftsführerInnen, UnternehmerInnen.

Teilnehmerzahl: max. 6 Personen.

**Leitung:** Eur.Phys. Dipl.-Ing. Alfred Mörx, Management- und Team-Berater, Wien.

**Kosten:** 72.- € pro Abend (incl. 20% MWSt).

#### **Auskünfte und Anmeldungen**

diam-training, Pretschgasse 21/2/10, A-1110 Wien; am@diam-training.at. +43-(0)1-769-67-50-12, Fax.: +43-(0)1-769-67-50-20

## Die Kunst des echten Gesprächs oder: über das Wagnis des Zuhörens

### Innerbetrieblicher Workshop



Eine Ware oder Dienstleistung erfolgreich zu verkaufen ist in vielen Fällen daran geknüpft, mit (potentiellen) Kundinnen und Kunden ein Gespräch zu führen. Ein Unternehmen – ob klein oder groß – aufzubauen, einen Teil eines Unternehmens, ein Gruppe von Menschen oder auch eine Not-For-Profit Organisation erfolgreich zu gestalten, ist in vielen Fällen untrennbar daran geknüpft, Gespräche zu führen.

Der Erfolg eines Gespräches wird wiederum von der Bereitschaft und Fähigkeit des Zuhörens bestimmt. Jene Fähigkeit kann in dem Workshop „Die Kunst des echten Gesprächs“ in der Gruppe gelernt, geübt und reflektiert werden. Es können „eingefahrene“ Wege in Frage gestellt und neue Möglichkeiten erkannt und entwickelt werden.

Meine Arbeit wurde jüngst so beschrieben:  
„Sie sind Führungskraft und Sie suchen nach

Anregungen und neuen Perspektiven, um Lösungen für Probleme zu finden? Sie haben es satt, sich von Beraterinnen und Beratern gut gemeinte Ratschläge überstülpen zu lassen? Wenn Sie von Beratungen mehr erwarten als fertige Rezepte, dann kommen Sie an einem echten Dialog nicht vorbei. Früher oder später.

#### Was ist damit gemeint?

Ein echter Dialog ist weder eine Vorstufe noch eine Voraussetzung, sondern er IST die Beratung: Ein echter Dialog gibt Ihnen (Reflexions)Raum für Ihre Wirklichkeit. Diesen Dialog zu führen, sich auf ihn einzulassen und mit Ihnen gemeinsam individuelle Wege zu suchen und zu gehen, bildet das Herzstück des Beratungsansatzes. Alfred Mörx nennt es: Humanitäre Führungsentwicklung [HLD]. Dafür braucht es weder Management-Techniken noch Lösungskonzepte, die von Beraterinnen und Beratern in Unternehmen hineingetragen oder an Führungskräfte, Managerinnen und Manager herangetragen werden.“

**Termin/Dauer**

2 Tage

**Teilnehmerzahl**

max. 15 Personen

**Leitung**

Eur.Phys. Dipl.-Ing. Alfred Mörx  
Management- und Team-Berater, Wien

**Auskünfte und weitere Informationen**

am@diam-training.at; www.diam-training.at;  
Tel.: +43-(0)1-769-67-50-12



## „Verrückt in eine neue Perspektive“

**Für ein schönes Gespräch brauchen wir vor allem eines: Zeit. Zeit zum Zuhören. Zeit zum Schweigen. Zeit zur Entfaltung. Muße-Zeit eben. Hören Sie? Sind sie ganz Ohr?**

Von Gerlinde Knaus

Und doch blitzt das echte Gespräch in unserer Gesellschaft immer wieder wohltuend auf. In philosophischen Theoriediskussionen zum Beispiel. Oder wenn sich Pioniere, wie Alfred Mörx, an die Umsetzung des echten Gespräches im unternehmerischen Kontext heranwagen. Noch sind es nur einige Wenige, die das echte Gespräch und den Dialog als unverzichtbare Form des Miteinanders wieder entdeckt haben. Aber es werden immer mehr werden: Denn das echte Gespräch ist Ausdruck unserer Lebendigkeit. Lebendige Menschen sprechen und hören zu. Damit die Seele Nahrung hat.

**Wie sieht ein schönes Gespräch aus?** Wie kann dieses Aufblitzen beschrieben werden? Jeder hat es wahrscheinlich schon einmal erlebt: das hellwache Versinken in ein Gespräch, das einen alles um ihn herum vergessen lässt. Die Zeit scheint still zu stehen. Nichts lenkt ab und es gibt nichts, was getan werden muss. Die Hintergrundgeräusche sind plötzlich ganz weit weg, die Worte fließen. Man fühlt sich verstanden und versteht gleichzeitig den anderen, der sich auch verstanden fühlt. Wir spüren die Verbindung, ein sehr schönes, erhebendes Gefühl.

Der Philosoph und Professor für jüdische Religionswissenschaft Martin Buber (1878-1965)

würde ein solches Gespräch „Begegnung“ nennen.

Eine Begegnung findet nur statt, wenn beide Seiten gleichzeitig sowohl bei sich selbst als auch beim anderen sind. Martin Buber bezeichnete dies in seinem berühmten Buch „Ich und Du“ als „echtes Gespräch“ oder Dialog (Dia-logos: Fließen von Worten).

**Schöne Gespräche sind selten.** Eher die Ausnahme als die Regel. Das Normale ist: selber reden, Monologe führen, auf Standpunkte beharren, Recht haben wollen, den anderen nicht zuhören. Nichts ist so anspruchsvoll wie eine wirkliche Begegnung mit Tiefgang, sagen die Philosophinnen und Philosophen. Wer geduldig der Wahrheit, die der gründlichen Reflexion bedarf, auf der Spur ist, braucht vor allem eines: Zeit zum Zuhören, Zeit zur Entfaltung. Gemeinsam auf das Schweigen hören. Muße-Zeit. Das echte Gespräch braucht Muße. Die Voraussetzungen für Muße sind frei gestaltbare Zeit, Raum, Gelegenheit und Kraft. Wer nimmt sich in dieser beschleunigten Welt noch Zeit für ein echtes Gespräch? Möglicherweise bringt es nicht einmal ein Ergebnis, zumindest nicht das erwartete, weil es nicht der Ideologie des Nutzens folgt.

**Aber was ist Muße überhaupt?** Ein Blick in das etymologische Wörterbuch gibt Aufschluss darüber, dass die „muoze“ (althochdeutsch) und später muoze (mittelhochdeutsch) die Bedeutung von freier Zeit hat; den Begriff Freizeit gab es noch nicht im Mittelalter, weil der Rhythmus von Arbeit und freier Zeit noch nicht in bezahlte Arbeitsstunden eingeteilt war.

Mit freier Zeit verbunden war „muoze“ auch Bequemlichkeit, angemessene Gelegenheit und Spielraum, der sich nach Gutdünken gestalten ließ. Das alte, ausgestorbene Verb „muezen“ geht auf das germanische „motan“ zurück und leitet sich vom indogermanischen Verbalstamm „med“ messen her, in der Urbedeutung von ich „habe mir zugemessen, besitze als mir Zugeteiltes: Raum, Zeit, Gelegenheit und Kraft.



*Gisela Dischner und Gerlinde Knaus bei einem echten Gespräch.*

Diese schöne Definition findet man ausgerechnet in dem Artikel über „müssen“, das ja heute genau das Gegenteil bedeutet und einen zwanghaften Gehalt (Erlaubnis haben, dürfen gezwungen sein) hat. Das Adjektiv „müßig“ wird abgewertet: „das ist müßig“ bedeutet „das ist überflüssig“. Das Sprichwort „Müßiggang ist aller Laster Anfang“ ist in fast allen europäischen Sprachen zu finden ist bezeichnend für die beginnende Ausrichtung des gesamten Lebens nach der Arbeit. Der Müßiggang im Sinne von unbeschäftigt sein hatte stets eine sich seit dem 16. Jahrhundert verstärkende, missbilligende Substanz. Luther nannte den Müßiggang in einem Atemzug mit anderen „Lastern“: „wer fressen, saufen, spielen, tanzen muszgang, unkeuscheit treibt“. (Deutsches Wörterbuch von Jacob und Wilhelm Grimm).

### **Eines der Fundamente unserer Kultur**

Philosophinnen und Philosophen haben stets über Muße nachgedacht. Für Josef Pieper war die Muße eines der Fundamente der abendländischen Kultur. (Josef Pieper, „Muße und Kult“). In der griechischen Antike wurde Muße als Ziel des Lebens betrachtet, so bei Aristoteles, der die „scholé“, die Muße der freien Tätigkeit zuordnet. Das „otium“, die Muße ist das, wonach der Mensch strebt: „Die Glückseligkeit scheint... in der Muße zu bestehen...“

Die Bedeutung des Mußebegriffes wandelte sich im Laufe der Jahrtausende: Während die Arbeit einen zentralen Platz im gesellschaftlichen Geschehen der Menschen einnimmt, hat sich die Muße zu einem Phänomen entwickelt, das fast in Vergessenheit geriet.

In den letzten Jahrzehnten wurde die Muße in Theoriediskussionen wieder neu belebt und es sind interessante Bewegungen (Slow-Food-Bewegung, Slow-City-Bewegung, Verein zur Verzögerung der Zeit) entstanden. Die Muße-Theoretikerin Gisela Dischner beschreibt in ihrem 2009 erschienenen Buch „Das Wörterbuch des Müßiggängers“ dieses Sein in Muße als Lebenskunst etwa so: „...Der Müßiggänger, auch in seiner Selbstvergessenheit und Ruhe, verhält sich nie als Objekt, wird nie fremdbestimmt und ist immer erfüllt von unsichtbarer Energie in einer Dialektik von Entspannung und Konzentration.“

### **Zweckfrei und absichtslos**

Das Muße-Gespräch vollzieht sich nach dieser Definition lustvoll in rhythmischer Bewegung und in heiterer Gelassenheit: geduldiges und spielerisches Hin und Her, wechselseitiges Reden und Zuhören, die gründliche Reflexion, das gemeinsame Schweigen. Was dabei entscheidend ist: Das Muße-Gespräch wird von keinem der TeilnehmerInnen geführt. Sie schöpfen aus sich selbst und erfinden sich selbst – mit wacher Kritikfähigkeit am Bestehenden. Das Muße-Gespräch ist „zweckfrei“, das heißt, es hat seinen Wert in sich selbst und ist im Idealfall nicht ergebnisorientiert. Es ist nicht vorhersehbar, ist absichtslos, verläuft prozesshaft, hat ein offenes Ende und ist zeitlich nicht festgelegt. In Muße sein, heißt, mit allen Sinnen anwesend und offen zu sein für das was gerade geschieht. Gegenwärtig sein. Dadurch ist man auch in der Lage, selbstbestimmt bei sich selbst zu sein und gleichzeitig den anderen ganzheitlich zu erfassen.

### **Nicht planbar**

Der Verlauf und die Inhalte eines echten Gespräches kann nicht starr festgelegt oder geplant werden. Es hat zwar seine Grundordnung von Anbeginn in sich, aber nichts kann angeordnet werden. Das echte Gespräch gestaltet, bringt etwas in die Welt, was vorher noch nicht da war. Es folgt der Bewegung des Geistes: Jene freie, geistige Tätigkeit korrespondiert mit der ursprünglichen Sinn der theoria als Wesensschau: „Im geistigen Erkennen des Menschen gibt bei den Alten ein Element rein empfangenden Hinblickens, das, wie Heraklit sagt „Hinhorchen auf das Wesen der Dinge“, schreibt Josef Pieper in seinem Buch „Muße und Kult“. Heraklit unterschied zwischen der analytischen „ratio“ und dem „intellectus“ als dem einfachen Schaublick (Pieper, S. 25). Pieper ordnet die Muße den freien Künsten („artes liberales“) zu, während er im Zusammenhang mit der Arbeit (artes servilles) von den dienenden (knechtlichen) Künsten spricht. „Die Leute reagieren auf den Müßiggang so aggressiv, weil er sich in keine Zweckmechanik einspannen lässt. Sie haben Angst vor der Freiheit, in welche die Muße sie versetzt“, schreibt Gisela Dischner in ihrem Wörterbuch.

### **Zuhören als Tugend**

Ein wesentliches Moment, das ein Muße-Gespräch auszeichnet, ist, das man in eine neue Art der Wahrnehmung gerät. Dazu gehört das Zuhören. Zuhören gehört zu den Tugenden des/r Müßiggänger/in und diese Tugend ist selten geworden. Wer wirklich zuhört, wartet nicht nur auf ein Stichwort, um dazwischen zu reden.

Einfühlungsvermögen zeichnet eine/n gute/n Zuhörer/in aus. Er/Sie spürt die Schwingung von Sprechen und Zuhören und zur Kunst des Zuhörens gehört, ein Aufmerken des Ungesagten zwischen den Worten, ein Wahrnehmen der Stimmung, in der gesprochen wird. Gisela Dischner betont in ihrem Wörterbuch die Wichtigkeit des Hörens auf die eigene, innere Stimme. „Es bedarf der Übung, weil die Stimmen der anderen diese meist übertönen. Gutes Zuhören meint daher auch, sich selbst gut zuzuhören.“

### **Ganz anwesend**

Zuhören-Können erfordert Präsenz und ist Teil der Konzentration und Aufmerksamkeit für den anderen. Das echte Gespräch kommt dem miteinander Reden der Liebenden gleich. Jedes Wort der Liebenden wird zum Juwel. Ganz Auge, ganz Ohr, ganz anwesend. Liebende bringen die besten Voraussetzungen für ein echtes Gespräch mit: Vertrauen, Begegnung auf Augenhöhe, Wertschätzung, sich auf den Anderen einlassen, Offenheit, Gegenwärtig-Sein.

Im schönen Gespräch erfahren die Gedanken außerdem oft eine Wendung. Gisela Dischner schreibt in ihrem Wörterbuch. „Alles scheint wie vorher, aber alles ist verrückt in eine neue Perspektive, in ein neues Licht, aber es fällt den anderen gar nicht auf...“ Der Einzelne kommt dadurch in Berührung mit etwas Größerem. Wir bekommen eine Ahnung davon, dass wir alle viel mehr sind als uns bewusst ist. Für den Philosophen Hans Georg Gadamer ist ein Gespräch eine Art „Gegenüberglück“. Sebastian Kleinschmidt schreibt in der Berliner Zeitung anlässlich des 100. Geburtstages von Gadamer: „Miteinander sprechen ist ein Nehmen und Geben und führt zur ‚Verwandlung ins Gemeinsame hin, in der man nicht bleibt, was man war‘.

### **Literaturhinweise**

- [1] ... Buber, Martin: „Ich und Du“. Reclam 1995 (Nr. 9342)
- [2] ... Dischner, Gisela: „Wörterbuch des Müßiggängers“. Edition Sirius, Bielefeld: Aisthesis, 2009.
- [3] ... Pieper, Josef: Muße und Kult. München: Hegner 1949.

*Demonstrationen spiegeln Missstände wider. Hier: Junge Menschen wollen sich Gehör verschaffen, weil alle Möglichkeiten, eine gemeinsame Gesprächsbasis zu finden, schon im Vorfeld gescheitert sind.*

