

Brigitte Dorst / Christiane Neuen / Wolfgang Teichert (Hg.)

Der verletzte Mensch

Zwischen Freiheit, Mitgefühl und
Verantwortung

Mit einem Vorwort von Peer Abilgaard
und Beiträgen von Aleida Assmann, Sebastian Braun,
Rolf Dieter Hirsch, Verena Kast, Carmen Losmann,
Barbara von Meibom, Olaf Reddemann, Christian Schubert,
Gabriele Winker

Patmos Verlag

Veröffentlichungen der Internationalen Gesellschaft
für Tiefenpsychologie e.V. Stuttgart
Geschäftsstelle: Postfach 701080, D-81310 München

Diesen Band erhalten die Mitglieder der Gesellschaft als Dokumentation über ihre Arbeit. Der Gesellschaft gehören als Mitglieder an: Ärztinnen und Ärzte, Seelsorgerinnen und Seelsorger, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten, Psychagoginnen und Psychagogen, Psychologinnen und Psychologen, Pädagoginnen und Pädagogen, Juristinnen und Juristen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, im Heilberuf Tätige.

Das Thema der Jahrestagung 2014 war »Der verletzte Mensch. Zwischen Freiheit, Mitgefühl und Verantwortung«.

Die Vorträge wurden durch Kurse und Gruppenarbeit vertieft und ergänzt.

Für die Schwabenverlag AG ist Nachhaltigkeit ein wichtiger Maßstab ihres Handelns.
Wir achten daher auf den Einsatz umweltschonender Ressourcen und Materialien.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten

© 2015 Patmos Verlag der Schwabenverlag AG, Ostfildern

www.patmos.de

Umschlaggestaltung: Finken & Bumiller, Stuttgart

Umschlagabbildung: © ohneski/photocase.de

Druck: CPI – Ebner & Spiegel, Ulm

Hergestellt in Deutschland

ISBN 978-3-8436-0648-6

Inhalt

Vorwort	7
<i>CARMEN LOSMANN</i>	
Der Film <i>Work Hard Play Hard</i> – die professionelle Human Resource im Konflikt mit ihrem individuellen Selbst?	9
<i>ALEIDA ASSMANN</i>	
Literatur als Schule der Empathie	17
am Beispiel von Shakespeares <i>Othello</i>	
<i>VERENA KAST</i>	
Der Mensch: verletzlich und robust	45
<i>CHRISTIAN SCHUBERT</i>	
Der verletzliche Mensch biopsychosozial	63
Erkenntnisse aus der Psychoneuroimmunologie	
<i>ROLF DIETER HIRSCH</i>	
Verletzlichkeit alter Menschen	102
Zwischen Fürsorge und Freiheit	
<i>GABRIELE WINKER</i>	
Erschöpfte Sorgearbeitende	131
Care Revolution als Perspektive	
<i>SEBASTIAN BRAUN</i>	
Bürgerschaftliches Engagement – individuelle und gesellschaftliche Funktionen	152

OLAF REDDEMANN

Vom Arztsein als verletzlicher Mensch	171
Spannungsfelder, Haltungen und Beziehungsorientierung in der primärärztlichen Versorgung	

BARBARA VON MEIBOM

Versöhnen von Macht und Liebe?	197
Möglichkeit, Unmöglichkeit, Herausforderung	

Anhang

Textnachweis	220
Bildnachweis	220
Kurzbiografien	221

Vorwort

Genauso wie das Leben nicht frei von Belastungen ist, ist die Verletzlichkeit von uns Menschen eine gesetzte Größe. Kein anderes Lebewesen ist bei seiner Geburt so hilflos und bedarf einer derart langen Zeitspanne der Unterstützung, um physisch, psychisch und sozial gedeihen zu können.

Der vorliegende Band, der die 65. Tagung der Internationalen Gesellschaft für Tiefenpsychologie dokumentiert, möchte der Vielschichtigkeit dieser Verletzlichkeit interdisziplinär auf die Spur kommen – zunächst einmal in der direkten Begegnung zwischen Hilfesuchenden und Helfern, wo die Würdigung und die Anerkennung der Verletzlichkeit des Gegenübers, aber auch die eigene Verletzlichkeit Raum benötigen. Hier kann sich Mitgefühl ereignen, das mehr noch als Empathie bedeutet, für die Hilfesuchenden Verantwortung zu übernehmen und hilfreich handelnd tätig zu werden.

Doch diese Begegnungen zwischen Hilfesuchenden und Helfern können sich nicht in einem luftleeren Raum ereignen: Ende 2017 wird in Deutschland eine wichtige Errungenschaft der Psychiatrie-Enquete der 70er-Jahre, die Psychiatriepersonalverordnung, ohne eine deutlich wahrnehmbare gesellschaftliche Diskussion ihr Ende finden. Die personelle Besetzung in psychiatrischen Krankenhäusern wird dann nicht mehr eine gesetzlich verbriefte Mindeststärke aufweisen, sondern sich an den Wirtschaftsplänen der einzelnen Krankenhausträger orientieren – eine Entwicklung, welche politische Verantwortung zu Gunsten verletzter Menschen vermissen lässt.

Diese Entwicklung ist nur ein Aspekt einer weiter voranschreitenden Neoliberalisierung, die Verletzlichkeit als Störfaktor versteht und der Freiheit des Marktes immer mehr Raum bietet. Menschen, die zu uns in Beratung und Therapie kommen, berichten uns von Sinnentleerung in Arbeitsverhältnissen, von ihren Ängsten über den Verlust von existenziellen Sicherheiten. Und Helferinnen und Helfer sind gezwungen, immer aufs Neue zu überlegen, wie die Verknappung eigener zeitlicher und persönlicher Ressourcen den Bedürfnissen der Hilfesuchenden noch gerecht werden kann.

Doch es gibt auch gute Nachrichten: Es gibt Einzelne oder Gruppen, die aufgrund bürgerschaftlichen Engagements Handlungsspielräume wahr- und Verantwortung übernehmen, z. B. wenn eine Allgemeinmedizinerin in meiner Heimatstadt Duisburg an drei Abenden in der Woche nicht krankenversicherten Sinti und Roma eine kostenlose Sprechstunde anbietet oder wenn Bürgerproteste eine gesamtgesellschaftliche Diskussion über die geplanten Freihandelsabkommen zwischen Europa, USA und Kanada in Gang bringen.

Vielleicht ist es kein Zufall, dass in weniger durchökonomisierten Bereichen wie dem der Kunst der mitfühlende Kontakt zur eigenen Verletzlichkeit auch als Ressource wahrgenommen wird: »Sind so kleine Hände, winz'ge Finger dran. Darf man nie drauf schlagen, die zerbrechen dann...« textete 1978 die Ost-Berliner Sängerin und Lyrikerin Bettina Wegner, die über viele Jahrzehnte permanent mit Unfreiheit, Entwürdigung und Misshandlung von staatlicher Seite konfrontiert war.

Ich finde die Vision eines würdevollen Miteinanders, die sie am Ende dieses Liedes entwirft, sehr inspirierend, sowohl für die therapeutische Begegnung als auch für die gesamtgesellschaftliche Verantwortung unseres Faches.

*„Sind so kleine Seelen, offen und ganz frei.
Darf man niemals quälen, geh'n kaputt dabei.
Ist so'n kleines Rückgrat, sieht man fast noch nicht.
Darf man niemals beugen, weil es sonst zerbricht.
Grade klare Menschen, wär'n ein schönes Ziel.
Leute ohne Rückgrat, hab'n wir schon zuviel.“*

Für Therapie und Beratung kann das auch bedeuten, mit der eigenen Verletzlichkeit in Kontakt zu kommen, sie zu würdigen, um dann nach Wegen zu suchen, Verantwortung für sich selbst zu übernehmen und die seelische Widerstandskraft, die Resilienz, zu stärken.

Peer Abilgaard

CARMEN LOSMANN

Der Film *Work Hard Play Hard* – die professionelle Human Resource im Konflikt mit ihrem individuellen Selbst?

Vielen Dank für die Einladung und die Ehre, den Eröffnungsvortrag hier halten zu dürfen. Mein Name ist Carmen Losmann und ich spreche zu Ihnen als die Autorin und Regisseurin des Dokumentarfilms *Work Hard Play Hard*. Eigentlich bin ich es gewohnt, mich mit den Mitteln des Films auszudrücken. Heute versuche ich eine Mischung: Ich zeige Ihnen einen halbstündigen Ausschnitt des Films und werde Ihnen danach einige meiner Gedanken dazu vorstellen.

Zuallererst möchte ich Ihnen aber kurz schildern, wie ich überhaupt dazu gekommen bin, einen Dokumentarfilm über das Human Resource Management zu drehen. Einer der ersten Impulse war eine Suizidserie im Technocentre, dem Forschungs- und Entwicklungszentrum von Renault. Dort gelten die Arbeitsbedingungen als vorbildlich und fortschrittlich: freie Zeiteinteilung, keine Anwesenheitspflicht, alle können arbeiten, wann und wo sie wollen, es gibt flache Hierarchien, die Arbeit ist in Teams organisiert. Dennoch haben sich dort im Jahr 2007 innerhalb weniger Monate drei Führungskräfte das Leben genommen. Unabhängig voneinander konnten alle drei nicht mehr aufhören zu arbeiten, waren Tag und Nacht mit der Erfüllung ihrer Ziele beschäftigt. Einer der drei schrieb in einer Abschiedsnotiz, er wäre nicht mehr in der Lage, diese Arbeit zu tun, da sie zu schwer zu ertragen sei. Dieses scheinbare Paradox hat mich interessiert: Wieso führen neue, freiere Managementformen und das damit verknüpfte Angebot »Arbeite, wann und wo du willst!« zu einem »Arbeiten ohne Ende«? Wie kann das sein?

Bei meiner Recherche dazu habe ich realisiert, dass sich die Arbeitsorganisationsformen – und damit die Art und Weise, wie Menschen geführt und gesteuert werden – in einem grundlegenden Wandel befinden: Die direkte Steuerung, die mittels Befehl und Gehorsam funktioniert, wird abgelöst durch eine viel effizientere Führungsweise der indirekten Steuerung, in der das Unternehmen nur noch die Rahmenbedingungen vorgibt und die Beschäftigten lernen, sich selbst zu steuern, und wie von selbst das wollen, was das Unternehmen will.

Auf der Suche nach den Orten, wo die neue Führungsweise der indirekten Steuerung konkret an die Menschen herangetragen und eingeübt wird, wo die Managementtheorie in die Praxis umgesetzt und damit in das tägliche Handeln der Menschen implementiert wird, bin ich auf das Feld des Human Resource Managements und seine Programme und Methoden gestoßen. Dies war, kurz umrissen, die Ausgangslage für diesen Film.

Nun komme ich zum angekündigten Filmausschnitt. Der Film ist in Episoden aufgebaut, die an ihren unterschiedlichen Orten um jeweils verschiedene Praxen des Human Resource Managements kreisen. Für den heutigen Anlass habe ich mich entschieden, mehrere Teile des Films zusammenzufügen, die sich um die Methode der Potenzialanalyse, auch Assessment-Center genannt, drehen. Aus verschiedenen Publikumsgesprächen weiß ich, dass sich die Frage aufdrängt, wie es zu den Dreharbeiten gekommen ist, weshalb ich heute vorab darauf eingehen möchte. Ich wollte für den Film unbedingt das Verfahren einer Potenzialanalyse drehen und habe lange nach einem Unternehmen gesucht, das dazu bereit war. Schließlich hatte ich das Glück, bei dem Unternehmen Schott Solar ein Assessment-Center drehen zu können, genauer gesagt: das lange, ausführliche Interview mit den jeweiligen KandidatInnen. Die drei Personen, die Sie nach der Anfangssequenz gleich sehen werden, sind MitarbeiterInnen von Schott Solar. Allerdings waren sie nicht Teil des eigentlichen Verfahrens, sondern sie haben sich freiwillig für die Dreharbeiten zur Verfügung gestellt – für diese Personen ging es also karrieretechnisch gesehen um nichts.

[Filmausschnitt]

Aus vielen Publikumsgesprächen weiß ich, dass Menschen beim Betrachten dieser Szenen mit Gefühlen von Beklemmung und Unbehagen reagieren. Gerade Leute aus der Personalbranche schilderten mir, dass sie das Assessment-Center grundsätzlich als Methode gut und wirksam finden und sich deshalb nicht erklären können, warum sie beim Anschauen des Films ein Unbehagen erleben. Meine These dazu ist: Bei diesem Assessment-Center wird alles nach den Regeln der Kunst gut und professionell gemacht, und eben gerade deswegen zeigt sich an ihm das grundlegendere Problem, das beklemmende Gefühle hervorruft, besonders deutlich. Ich will versuchen, im Folgenden auf dieses Problem etwas näher einzugehen.

Mir geht es so, dass ich beim Betrachten dieser Szenen in eine eigenartige Rolle komme: Die im Film dargebotene Perspektive ermöglicht es mir, diese Szenen aus mehreren Positionen zu betrachten: Einerseits bewerte und beurteile ich die KandidatInnen, also die Personen, die auch innerhalb des Assessment-Centers bewertet werden. Andererseits komme ich auch in die Position, die InterviewerInnen, also die Personen, die die Bewertung durchführen, zu betrachten und zu bewerten. Schließlich, quasi als dritte Ebene, bewerte ich die Gesprächssituation insgesamt. Was kann ich dabei erkennen?

Zunächst erscheinen mir die InterviewerInnen freundlich, sie lächeln, nicken, ermutigen die KandidatInnen, sich zu öffnen. Sie versuchen, durch die Herstellung von Ähnlichkeit eine Atmosphäre des Vertrauens und des Verständnisses, des Wohlergehens hervorzubringen. Darüber hinaus bemerke ich ein bestimmtes Ablaufschema, ein standardisiertes Fragen und Nachfragen, dem die zu bewertenden Personen unabhängig von ihrer Individualität unterzogen werden. Das sehe ich dadurch, dass im Film problemlos von einem Kandidaten zum anderen geschnitten werden kann: Die Fragen wiederholen sich, in den Antworten zeigen sich die KandidatInnen individuell verschieden.

Allerdings merke ich auch, dass die InterviewerInnen immer

wieder das Mittel der Verunsicherung einsetzen, um die KandidatInnen zu prüfen. Denn ein professioneller Mitarbeiter, eine professionelle Mitarbeiterin lässt sich nicht verunsichern und reagiert in allen Situationen angemessen. Die Bewerteten wissen darum und bemühen sich mehr oder weniger souverän, dem Bild einer professionellen Persönlichkeit zu entsprechen.

Für mich als Zuschauerin wird dadurch spürbar: Dieses Verfahren dient gar nicht dazu, die Mitarbeitenden in ihrem individuellen Selbst kennenzulernen. Stattdessen dient es dazu, den Individuen die Anforderungen der Professionalität sichtbar zu machen und sie dazu zu bringen, nur Seiten von sich selbst zu zeigen, die in das Bild der professionell tätigen Person passen. Das bemerke ich daran, dass die KandidatInnen immer wieder mit teilweise sehr persönlichen Fragen dazu verlockt werden, die Professionalität zu verlassen und sich einer Intimität zu öffnen, die ihnen zu Leibe rückt und sie negativ beurteilt, sobald sie tatsächlich Seiten ihrer Individualität zeigen, die von der professionellen Rolle abweichen. Das Ziel dieses Assessment-Centers – und ich behaupte, auch aller anderen Methoden des Human Resource Managements – ist es, dass sich die bewertete Person einem professionellen Bild ihrer selbst völlig unterordnet.

Inwiefern hat das etwas mit meinem beklemmenden Gefühl zu tun, das ich beim Betrachten des Films verspüre? Allein schon durch die Wortwahl erkenne ich etwas von der sozialtechnologischen Programmatik, die darauf abzielt, meinen eigenen Willen, meine Persönlichkeit zu steuern. Es ist beispielsweise die Rede davon, dass meine DNA neu programmiert werden soll. Gleichzeitig wird diese instrumentalisierende, sozialtechnologische Absicht mit organisch klingenden Worten verkleidet: So wird etwa eine Symbiose zwischen mir und dem Unternehmen angestrebt. Das hört sich erstmal harmonisch an, aber was heißt das konkret?

Solange ich mich professionell verhalte und den Ansprüchen des Unternehmens und des Marktes gerecht werde, ist scheinbar alles in Ordnung. Meine Position innerhalb dieser Symbiose geht mit Anerkennung, Zugehörigkeit, Sicherheit und einer Verbundenheit

mit dem Gesamtorganismus des Unternehmens einher. Aber was passiert, wenn ich nicht mehr ordentlich »performe«, meine Zahlen nicht mehr stimmen und ich mit meinen Aufgaben ins Hintertreffen gerate? Obendrein stehen Unternehmen unter einem im Kapitalismus systemimmanenten Wachstumszwang, der durch die neuen Formen des Managements an mich als Human Resource herangetragen wird. Ich bin in der Position, dass ich selbst unternehmerisch denken und handeln muss, und daran werde ich gemessen. Aber kann ich mich tatsächlich immer weiter kontinuierlich verbessern, und zwar im unternehmerischen, ökonomischen, also kapitalistischen Sinne, sprich: Kann ich meine Produktivität, meine Profitabilität, kann ich meine Zahlen endlos steigern?

Unweigerlich komme ich als Individuum bei diesem Szenario in eine Krise, und zwar aufgrund der Tatsache, dass ich ein Mensch und keine Maschine und auch kein Unternehmen bin. Ich bin ein begrenztes, verletzliches, empfindsames und lebendiges Wesen, das nicht rund um die Uhr arbeiten kann und will. Was ist beispielsweise mit meinen menschlichen Bedürfnissen, die nicht gewinnbringend verwertbar sind? Was ist mit meinem Bedürfnis, um meiner selbst willen anerkannt und geliebt zu werden? Was ist mit all meinen Gewordenheiten und Aspekten meiner Individualität, die mit dem Bild der professionellen Persönlichkeit nicht vereinbar sind? Was ist mit meiner Sehnsucht, in Ruhe und Frieden zu leben und nicht ständig eine Getriebene zu sein?

Die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, die mir das Human Resource Management anbietet, beantworten weder diese meine Fragen noch helfen sie mir, mich in meiner Individualität zu entfalten, im Kontakt mit mir zu sein und in zugewandter Bezo-genheit mit anderen zu wachsen und heiler zu werden. Im Gegenteil: Die Methoden des Human Resource Managements streben das Gegenteil an, nämlich die möglichst geräuschlose Unterwerfung meiner Individualität, meiner selbst unter die Anforderungen einer professionellen, profitablen Persönlichkeit, die ihre Schwächen und Verletzlichkeiten verdrängen muss, um ein »High Performer« zu sein.

Nichtsdestoweniger – und das finde ich das herausragend Spannende an den neuen Managementformen – fordern sie dazu heraus, mich mit mir selbst und meinen existenziellen Fragen zum Sinn meiner Tätigkeit und meines Seins in der Welt auseinanderzusetzen. Ich möchte dies mit einem Beispiel aus dem Film veranschaulichen: An einer Stelle ist davon die Rede, dass die Mitarbeitenden das tun sollten, was »schön« wäre. Indem das Unternehmen von mir fordert, das zu tun, was »schön« wäre, konfrontiert es mich mit seinem alleinigen Bewertungsmaßstab für »schön«: »Schön« ist nämlich alles, was sich als gewinnbringend zeigt.

Gleichzeitig provoziert diese Anforderung, das zu tun, was »schön« wäre, aber ganz grundsätzliche Fragen: Was wäre für mich selbst wirklich »schön« zu tun? Was ist der individuelle oder auch gesellschaftliche Sinn meiner Tätigkeit? Bin ich wirklich auf der Welt, um während meiner Lebenszeit die Profitinteressen eines Unternehmens zu realisieren? Und ist der allein gültige Bewertungsmaßstab des Profits tatsächlich »schön« für mich als fühlendes, lebendiges Individuum oder widerspricht er in Wirklichkeit meinen Bedürfnissen?

Abschließend möchte ich Ihnen eine kleine Stelle aus dem Buch zum Film vorlesen, die mich noch immer sehr berührt. Das Buch ist im Nachgang zum Film entstanden und beinhaltet u. a. die Aussagen eines Assessment-Teilnehmers, der, um die höchste Karrierestufe seines Unternehmens zu erreichen, ein mehrtägiges Verfahren durchlaufen hat. Aus seinem Text lese ich Ihnen den Schluss vor. Er trägt den Titel: »Ich funktioniere«¹.

»Dann bekomme ich noch detailliertes Feedback. Zwei Hauptschwachpunkte werden ausgemacht. Zum einen hätte man mir den Druck angemerkt. Ich hätte mir häufig auf die Unterlippe gebissen. Das war mir gar nicht aufgefallen. Diese Spiegelung ist mir unangenehm. Gewinner beißen sich nicht vor Unsicherheit auf die Lippen. Zum anderen wird meine Flapsigkeit bemängelt. Mir wird ein Rezept an die Hand gegeben, wie ich meine Flapsigkeit zügeln solle.

Zum Glück ist nun erstmal Wochenende. Ich denke über die Rück-

meldung nach. Fehlt es mir an Professionalität – wegen meines Humors? Soll ich mich ändern? Wie kann ich mich ändern? Wie wichtig ist mir der Karriereschritt?

Ich entscheide, dass ich mir an diesem Punkt meine Persönlichkeit bewahren möchte. Entweder schaffe ich den nächsten Karriereschritt so oder nicht. Mein Arbeitgeber wird mich hier nicht ändern. Ein gutes Gefühl.

Nach wenigen Wochen folgt der nächste Baustein unseres Entwicklungsprogramms für diejenigen, die das Assessment-Center erfolgreich bestanden haben. Ich erfahre, wer aussortiert wurde und wer eine besonders hohe Wertung erreicht hat. Das Ergebnis ist für mich nachvollziehbar. Es deckt sich mit meinen Beobachtungen. Der Auswahlprozess erscheint also wirksam.

Schließlich sind ich und ein Teil der Teilnehmer des Assessment-Centers elf Monate später bei einer aufwändigen Firmenveranstaltung anlässlich unserer Beförderung. Alles ist vom Feinsten. Der Global Chairman ruft uns zu: ›You are the best of the best!‹ Ich stehe im Kreis mit den Weggefährten. Anstatt zu feiern, werden zunächst gemeinsam die Erlebnisse auf dem Weg hierher verarbeitet. Zwei Zitate von Kollegen bleiben mir in Erinnerung: ›Ein unmenschliches Verfahren‹ und ›Das Assessment-Center war der schlimmste Tag in meiner beruflichen Laufbahn‹. Dabei waren wir doch alle erfolgreich!

Als ich den Film *Work Hard Play Hard* sehe, kommen Erinnerungen an die eigenen Erfahrungen hoch. Ich kann mich am besten mit dem jungen Mann aus dem Assessment-Center identifizieren. Genau dieser junge Mann bin ich. Derjenige, der gefallen will – mit perfekten Antworten. Mit Antworten, die unbedingte Einsatzbereitschaft signalisieren. Antworten, die passen. Die eigene Persönlichkeit und Individualität kommen nicht durch. Der Wunsch zu gefallen ist stärker. Ich kann mich so anpassen, dass ich der Richtige für euch bin. Der junge Mann hat mein volles Mitgefühl.«

Zu guter Letzt möchte ich Ihnen zwei Tipps von Klaus Peters mit auf den Weg geben. Klaus Peters ist ein Philosoph, der den Begriff der indirekten Steuerung geprägt hat und sich seit vielen Jahren mit

den neuen Managementformen auseinandersetzt. Ich habe während meiner Recherche zu *Work Hard Play Hard* viele seiner Texte gelesen und konnte durch sie verstehen, wie die neuen Managementformen wirken, indem sie auf eine uns nicht bewusste Art und Weise unseren Willen in Beschlag oder in Betrieb nehmen. Um in diese unbewussten Prozesse einen ersten Fuß in die Tür zu bringen, schlägt Klaus Peters Folgendes vor:²

1. Versuchen Sie, die Zusammenhänge zwischen neuen Steuerungsformen und psychischen Belastungen möglichst genau zu begreifen.
2. Fangen Sie an, verstärkt miteinander über diese Probleme und über sich selbst zu sprechen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine spannende, auseinandersetzungsfreudige, geschäftige, innehaltende und anregende Tagung. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Anmerkungen

- 1 Zitiert in: Losmann/Siemens (2014), S. 136f.
- 2 Vgl. Peters (2011).

Literatur

- Losmann, C. / Siemens, S. (Hg.) (2013): *Work Hard Play Hard*. Das Buch zum Film. 2., verb. Aufl. Schüren, Marburg.
- Peters, K. (2011): Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Vortrag, gehalten am 12.07.2011 auf der Betriebsversammlung der IAV Chemnitz.

Literatur als Schule der Empathie am Beispiel von Shakespeares *Othello*

Empathie ist ein Thema, das lange Zeit aus der Literaturwissenschaft verbannt war. Die Studierenden in Literaturseminaren wurden darauf trainiert, ihre – ich möchte sagen: naturwüchsige – Empathie mit fiktionalen Protagonisten abzustellen, um ihre Aufmerksamkeit ganz und gar auf die künstlerischen Verfahren und Stilmittel des jeweiligen Textes zu richten. Diejenigen, die sich sentimental mit den literarischen Figuren identifizierten, praktizierten eine falsche Form von Lektüre. Sie hatten nicht begriffen, dass sich die professionelle Leserin von der normalen Leserin grundsätzlich unterscheidet. Zu den Seminaren waren natürlich nur professionelle Leser zugelassen. Dort war die Aufmerksamkeit ausschließlich auf die textuelle und ästhetische Dimension der Werke gerichtet, die sorgfältig auf Ironie, Komplexität, Subversion oder die Dekonstruktion verbaler Strategien abgeklopft wurde. Das hat sich neuerdings geändert. Nachdem Psychologen, Neurowissenschaftler, Soziologen, Philosophen und Historiker die Bedeutung der Emotionen wiederentdeckt haben, ist es kein Wunder, dass diese Entwicklung inzwischen auch die Literaturstudien erreicht hat. Emotionen sind damit als ein integraler Bestandteil der Werke und ihrer Rezeption anerkannt, und es stellt sich die Frage, wie man dieser Dimension auch methodisch gerecht werden kann. Hier bietet sich nun das neue Empathiekonzept an.

Das Thema Empathie hat sich in den letzten zehn Jahren in ein rapide wachsendes interdisziplinäres Forschungsfeld von großer Ausstrahlung entwickelt. Hier tummeln sich Forscher aus den Humanwissenschaften ebenso wie empirische Naturwissenschaftler und entdecken gemeinsame Fragen und Zusammenhänge. Im

Folgenden werde ich einen kurzen Überblick über diesen neuen Forschungszweig geben und dann konkrete Empathieprobleme in Shakespeares *Othello* vorstellen. Ich möchte zeigen, dass es sich lohnt, die Frage nach Emotionen wieder in die Diskussion literarischer Texte einzuführen. Statt den Blick auf das Drama durch die Einführung von Gefühlen zu verdunkeln, möchte ich mit dieser Perspektive einen neuen Blick auf die Gestaltung und Kanalisierung der Gefühle öffnen, die das Drama organisieren, und zwar sowohl auf die Gefühle zwischen den Charakteren als auch auf diejenigen zwischen den Charakteren und den Zuschauern.

Empathie als ein neues Forschungsfeld

Seit dem Jahr 2000 ist die Frage nach der Empathie immer stärker ins Zentrum verschiedener Fächer gerückt. Die Soziobiologen fragen nach der Bedeutung und Funktion prosozialer Emotionen. In diesem neuen experimentellen Forschungszweig geht es weniger um die Frage, warum egoistische Menschen altruistisch handeln, als um den Nachweis, dass genetische und kulturelle Evolution zusammen eine Spezies hervorgebracht haben, in der viele Mitglieder sich ethischen Normen verschreiben und bereit sind, Fremden zu helfen. Diese Forscher betonen zudem, dass es diese Fähigkeit zur Kooperation war, die über Tausende von Generationen hinweg menschliches Überleben gesichert hat (Bowles/Gintis 2013).

Auch die Neurowissenschaftler haben die prosozialen Emotionen entdeckt und inzwischen als den wichtigsten Motor für kognitive und soziale Evolution identifiziert. Sie sind davon überzeugt, dass die exklusive Fähigkeit der Menschen, ihre gegenseitigen Absichten und Ziele so gut zu verstehen, es ihnen erlaubte, komplexe Tätigkeiten zu koordinieren und damit einen Sprung in der Evolution zu machen, der anderen Arten vorbehalten ist (Tomasello 2010). Auf diese Weise wurde Empathie als Schlüsselemotion, die die kognitive Entwicklung des menschlichen Gehirns fördert und

Menschen von Primaten unterscheidet, zu einem bevorzugten Feld neurowissenschaftlicher Forschung.

Der Begriff Empathie geht bis an den Anfang des 20. Jahrhunderts zurück, aber erst im 21. Jahrhundert begann er seine erstaunliche Karriere in den Naturwissenschaften. In der neuen Definition besteht Empathie in der besonderen Fähigkeit von Menschen, in den Köpfen von Artgenossen zu denken, ihre Reaktionen zu antizipieren und sich auf ihre Absichten und Aktivitäten einzustellen. Ohne Empathie, so der wissenschaftliche Konsens, könnten Menschen ihr Gehirnvolumen nicht vergrößern, keine gemeinsamen Projekte starten und ihr kulturelles Erbe nicht nutzen. Diese neuen Einsichten haben neue Forschungsfelder angestoßen, die auch wichtige soziale und kulturelle Perspektiven für die Zukunft eröffnen. In seinem Bestseller über *Die empathische Zivilisation* zum Beispiel empfiehlt Jeremy Rifkin der amerikanischen Gesellschaft, dass sie die egoistische Vision des »Amerikanischen Traums« gegen ein neues kollektives Selbstbild austauschen und zu einer »empathischen Gesellschaft« werden sollte (Rifkin 2010). Er erklärt darin das Ende der Ära eines ungezügelter kompetitiven Individualismus und präsentiert Empathie als universale neurobiologische Ressource in einer Welt, die sich auf die Herausforderungen der Globalisierung und eines gefährdeten Ökosystems einstellen muss.

Nachdem die Moderne die Figur des unbeteiligten und neutralen Beobachters erfunden hat, scheint unser Zeitalter das empathische Subjekt wiederentdeckt zu haben. Im globalen Dorf sind die Menschen zwar nicht automatisch zu Weltbürgern geworden, aber doch in neue Formen der Nachbarschaft zueinander geraten. In dieser Welt brauchen wir nicht nur passive Konsumenten, sondern, wie Amartya Sen betont, auch »empathische Akteure«. Während frühere Gesellschaftstheorien auf Kommunikation als dem wichtigsten Medium sozialen Zusammenhalts bauten, wird nun Empathie als Voraussetzung für menschliche Beziehungen und Bindungen ins Spiel gebracht.

Während sich Evolutionstheoretiker für Empathie als Grund-

lage kognitiver Entwicklung interessieren, haben Psychologen die Bedeutung von Empathie als Voraussetzung des Aufbaus eines eigenen Selbstbildes entdeckt. Wenn Menschen einander nicht verstehen können, können sie sich auch selbst nicht verstehen (Bischof-Köhler 2011). Die Literatur kann in diesem Zusammenhang als eine lange Schule und ein Labor für die Konstruktion von Selbst- und Fremdbildern verstanden werden, die unseren Umgang mit dem anderen unter geschützten Bedingungen austestet, fördert und empathisch erweitert. Die wichtigste Ressource ist dabei die Imagination, auf der sowohl Literatur wie Empathie aufbauen. Die Literatur ist ein ausgedehntes Archiv für die Verbindung von Wissen und Emotion, indem sie immer neue Kontexte für die Gewährung oder Verweigerung von Empathie schafft. Komplexe Erzählungen ermöglichen Identifikation und Empathie und stoßen damit ein wichtiges Interesse an den Lebensgeschichten anderer an (Breithaupt 2009; LaCapra 2001).¹

Angeregt von diesen zeitgenössischen Denkipulsen kehre ich nun zu Shakespeare zurück und wende mich *Othello* zu, einem Stück, das besonders reich in der Darstellung und Auslösung von Empathie ist. Wir werden uns einige Szenen und Konstellationen anschauen, an denen die komplexen Mechanismen und die subtile Ansteckung von Empathie anschaulich werden, aber wir werden auch die Voraussetzungen untersuchen, unter denen die Zirkulation warmen Mitgefühls blockiert wird und kalter Gleichgültigkeit oder einem Gefühl der Bedrohung durch den anderen weicht. Empathie mag eine allgemein menschliche Emotion sein, die bereits Kleinkinder besitzen und die auf der ganzen Welt praktiziert wird, aber sie ist keinesfalls eine verlässliche und vorhersehbare Reaktion im Repertoire menschlicher Interaktion. Shakespeares Text kann uns auch über den prekären Status der Empathie belehren, ihre Unzuverlässigkeit und Verweigerung in verschiedenen Formen der Indifferenz und Abwehr. Diese »forms of denial«, wie Stanley Cohen (2001) sie nennt, machen die Rückseite der Empathie aus und gehören, wie ich näher zeigen möchte, zum selben psychischen Komplex.

Empathie wird inzwischen als eine allgemeinmenschliche Gabe anerkannt, aber es ist noch keineswegs klar, unter welchen Bedingungen sie befördert oder eingeschränkt wird. Daraus ergeben sich konkrete Fragen an Shakespeares Stücke: Was sind die wichtigsten Auslöser für Empathie? Warum bringen die Zuschauer im einen Fall ein Übermaß an Empathie auf und stoßen im anderen Fall an eine Schranke ihres Vorstellungs- und Einfühlungsvermögens? Wie genderspezifisch ist Empathie; sind Frauen empathischer als Männer? Gibt es unterschiedliche Kulturen der Empathie? Was ist teilbar und was nicht? Und in welcher Weise wird Empathie durch Fragen der Identität gesteuert?

Desdemonas fiktionale Empathie

Am Anfang des Dramas *Othello* steht das Rätsel der Liebe zwischen dem Titelhelden und Desdemona.² Ihr Vater kann sich nicht vorstellen, wie es zur Bindung seiner Tochter an den schwarzen General gekommen ist. Da er die Möglichkeit einer Liebe von vornherein ausschließt, vermutet er die Wirkung eines Voodoo-Zaubers. Gegen diesen Vorwurf des Gebrauchs von Magie muss sich Othello öffentlich rechtfertigen, und er tut dies mit seiner längsten Rede, in der er die ersten Begegnungen zwischen sich und Desdemona ausführlich beschreibt. Aus seinen Worten erfahren wir, dass es nicht Liebe war, die Desdemona zu dem deutlich älteren und dunkelhäutigen Othello zog, sondern eine besondere Form der Empathie.

In der westlichen Tradition gibt es einen bevorzugten Weg, auf dem das Feuer der Liebe entfacht wird, und der geht durchs Auge.³ In einem kurzen Gedicht hat W. B. Yeats (1910/1966) das so beschrieben:

A Drinking Song

Wine comes in at the mouth
And love comes in at the eye;

That's all we shall know for truth
Before we grow old and die.
I lift the glass to my mouth,
I look at you, and I sigh.

WILLIAM B. YEATS, 1910

Yeats tut hier freilich ein Übriges: Er ironisiert die romantische Tradition, indem er zwei sehr unterschiedliche Quellen der Intoxikation nebeneinanderstellt: die Liebe und den Alkohol. Desdemona's Liebe unterscheidet sich erheblich von diesem Ideal der Liebe auf den ersten Blick. Ihre Liebe kam nicht durch das Auge, sondern durch das Ohr. In diesem Fall können wir sogar annehmen, dass der visuelle Sinneskanal für die Liebeserzeugung eher blockiert war. Ihr Vater bringt die rassistischen Vorurteile der venezianischen Gesellschaft und des zeitgenössischen Publikums zum Ausdruck, wenn er sagt: Wie hätte sie sich in etwas verlieben können, »was ihr Grauen schuf zu sehn [...] / Ganz der Natur entgegen«? (How could she »fall in love with what she feared to look on« [...] and make a choice »against all rules of nature«? I, 3, 100 ff.)⁴ Shakespeare erfand für sie einen anderen Zugang zur Liebe. Desdemona blickte Othello nicht an, sie hörte ihm zu: »Gleich kam sie wieder, und mit durst'gem Ohr / Verschläng sie meine Rede.« (»She'd come again, and with a greedy ear / Devour up my discourse.« [I, 3, 149 f.]). Othello betont hier, dass es allein seine Worte waren, die Desdemona in ihren Bann schlugen. Sie richtete, wie sie selbst bestätigt, ihre Aufmerksamkeit nicht auf das Äußere, sondern allein auf das Innere der Person.

Mir war Othellos Antlitz sein Gemüt,
Und seinem Ruhm und seinem Heldensinn
Hab ich die Seel und irdisch Glück geweiht.

I saw Othello's visage in his mind
And to his honours and his valiant parts
Did I my soul and fortunes consecrate. (I, 3, 252 ff.)

Unter der Hand ersetzte sie dabei zugleich auch die wirkliche Gestalt und Erscheinung ihres Gegenübers durch ein Bild ihrer Imagination. Desdemona verhält sich in Shakespeares Stück nämlich wie eine Leserin sentimentaler Romane, die sich in den Helden verlieben und ihre eigene Welt gegen die Romanwelt eintauschen. Nur *liest* Desdemona nicht, sondern *hört* ihren Abenteuerroman höchstpersönlich aus dem Munde des Protagonisten. Heldentaten, dramatische Spannung, Leidensgeschichten und unglaubliche Ereignisse ziehen sie in ihren Bann. Othellos Lebensgeschichten entsprechen eins zu eins der Gattung der »Romanzen«, der populären Erzählliteratur der frühen Neuzeit, die in Bestsellern zirkulierten, aber von den damaligen Anwälten der Hochkultur als billiger Unterhaltungsstoff geächtet wurden (Göller 1972). Othello hat die Wirkung dieser Erzählungen auf Desdemona sehr genau beschrieben:

Als ich nun geendigt,
Gab sie zum Lohn mir eine Welt von Seufzern:
Sie schwur – in Wahrheit, seltsam! Wunderseltsam!
Und rührend war's! Unendlich rührend war's! –
Sie wünschte, daß sie's nicht gehört; doch wünschte sie,
Der Himmel hätte sie als solchen Mann
Geschaffen

My story being done,
She gave me for my pains a world of sighs;
She swore i' faith 'twas strange, 'twas passing strange,
'Twas pitiful, 'twas wondrous pitiful;
She wish'd she had not heard it, yet she wish'd
That heaven had made her such a man ... (I, 3, 158 ff.)

Nach Auskunft des Aristoteles wird die Bereitschaft zur Empathie durch Ähnlichkeit mit dem Objekt der Wahrnehmung gestützt. Wenn der andere mir ähnlich ist, so das Kalkül, dann könnte seine Geschichte auch die meine sein.⁵ Desdemonas Empathie beruht

jedoch auf der äußersten Fremdheit ihres Gegenübers. Sie reagiert auf dessen exotische Fremdheit aber nicht wie andere Personen im Drama mit rassistischen Stereotypen, sondern mit rückhaltloser Faszination. Desdemona lauscht mit einem »gierigen Ohr« und zeigt dabei wie alle von Lesesucht ergriffenen Frauen die typischen Symptome eines unstillbaren Appetits:

sie dankte mir und bat mich,
Wenn je ein Freund von mir sie lieben sollte,
Ich mög ihn die Geschicht' erzählen lehren,
Das würde sie gewinnen.

She thank'd me;
And bade me, if I had a friend that lov'd her,
I could but teach him how to tell my story,
And that would woo her. (I, 3, 165 ff.)

Beim Zuhören verlagert sich Desdemonas Aufmerksamkeit immer mehr vom Gegenstand ihrer Liebe auf die Erzählung als das Medium ihrer Lust. Sie verfällt förmlich der Erzählung, von der sie nicht genug bekommen kann und die sie wie eine Schallplatte immer und immer wieder hören möchte. Während sie noch Othello gegenüber sitzt, sehnt sie sich also bereits nach einem Mittler, der ihr diesen Hörgenuss wiederholt verschaffen kann. Dabei hat sie sich ganz dem Helden der Geschichte ausgeliefert und ihr Gegenüber als eine reale Person buchstäblich aus dem Auge verloren.

Mit anderen Worten: Desdemonas Liebe unterscheidet sich erheblich vom traditionellen Modell romantischer Liebe. Hier gibt es keinen Blitz durchs Einfallstor der Augen, die die Liebe entfachen, und damit auch keine unmittelbare Gegenseitigkeit, sondern eine indirekte und umwegige Form der Liebe, die durch Othellos Erzählung und Desdemonas Empathie für diese Geschichte entsteht.⁶ Wie Don Quixote und Emma Bovary taucht Desdemona in eine fremde fiktionale Welt ein, zu der sie auch gehören möchte. Sie wünscht sich, »der Himmel hätte sie als solchen Mann geschaffen«.

Durch die Erzählung erlebt sie die wunderbare Verwandlung von einer »Motte des Friedens« (»moth of peace«) in eine »schöne Kriegerin« (»fair warrior«) an der Seite Othellos. Kein Wunder, dass ihr Vater sie nicht mehr wiedererkennen kann. Gestützt durch eine melodramatische Einbildungskraft kann die Empathie große Sprünge über Landesgrenzen und Kulturschranken hinweg machen, aber einem Realitätstest ist sie kaum gewachsen. Dasselbe gilt für Othello: Auch er hat sich nicht Hals über Kopf in Desdemona verliebt. Im Gegenteil hat er zunächst gezögert und keine Bindung eingehen wollen, weil er seine nomadisch freie Lebensweise nicht aufgeben wollte (»unhoused free condition«; I, 2, 24). Er kannte seine Schwachpunkte und Grenzen und war sich darüber im Klaren, dass er für das häusliche Glück weder Talent noch Erfahrung mitbrachte.⁷

So kompliziert und umwegig also findet dieses besondere Paar zueinander: Desdemona verfällt Othello durch ihre Empathie für den Protagonisten seiner Erzählung und Othello verfällt Desdemona durch seine Dankbarkeit für die Empathie dieser ZuhörerIn:

Sie liebte mich, weil ich Gefahr bestand;
Ich liebte sie um ihres Mitleids willen.
Das ist der ganze Zauber, den ich brauchte.

She lov'd me for the dangers I had pass'd,
And I lov'd her that she did pity them.
This only is the witchcraft I have used. (I, 3, 167 ff.)

Iago – Empathie ohne Mitgefühl

In Shakespeares Stück gibt es einen Charakter, bei dem es schwerfällt, ihn mit dem Begriff Empathie in Verbindung zu bringen. Das ist Iago, der sich von allen anderen Rollen in diesem Stück schon dadurch grundsätzlich unterscheidet, dass er einen direkten Kontakt mit den Zuschauern aufbaut und diese in seine finsternen Pläne

einweihet. So offen er dem Publikum über die Rampe hinweg diese Pläne mitteilt, so sorgfältig hält er sie vor den anderen Personen auf der Bühne verborgen. Da er von verzehrendem Neid angetrieben ist und für seine egoistischen Ziele über Leichen geht, ist er ganz offensichtlich kein Kandidat für Empathie. Während Shakespeares Bühnenkunst immer wieder die einfachen Muster der Empathie unterläuft, weil er die meisten seiner negativen Charaktere mit Ambivalenzen ausgestattet hat, bietet Iago keinerlei Ansatzpunkte für Mitgefühl. Das liegt daran, dass diese Figur nichts Menschliches an sich hat. Seine kalte und abweisende Persönlichkeit hat etwas mit der Genealogie seiner Rolle zu tun. Er stammt von der älteren Vice-Figur ab, die in mittelalterlich religiösen Dramen das Laster verkörperte und mit dem Teufel im Bunde stand. Iago steht in dieser moralischen Tradition der Verkörperung des schlechthin Bösen, wobei Shakespeare allerdings die allegorische Figur mit psychologischen Zügen ausgestattet hat, ja noch mehr: sie in diesem Fall zu einem Meister der Psychologie gemacht hat. Auf dieser Ebene kommt auch die Empathie wieder ins Spiel.

Ich möchte dazu einige Gedanken aus einem Buch von Martha Nussbaum (2001) mit dem schönen Titel *Upheavals of Thought. The Intelligence of Emotions* aufgreifen. In diesem Buch hat sie das Gebiet der Empathie kartografiert, indem sie die Spuren antiker Philosophen aufnimmt und diese in zeitgenössische Diskurse einbringt. In einem Kapitel über »Empathie und Mitleid« zieht sie eine wichtige Grenze zwischen beiden Begriffen, die oft miteinander gleichgesetzt werden. Mitleid, so schreibt sie, »setzt voraus, dass sein Gegenstand sich in einem schlechten Zustand befindet« (Nussbaum 2001, S. 328). In Shakespeares Stück ist Iago derjenige, der zielstrebig dafür sorgt, dass die anderen Figuren in einen schlechten Zustand geraten. Darin zeigt sich sein teuflisches Wesen. Und es gibt noch einen weiteren Grund, warum Iago keine Publikumsempathie auf sich zieht. Da er sich in seinen Monologen direkt an die Zuschauer wendet und diese in seine Strategien genauestens einweihet, ist er der einzig transparente Charakter im Stück. Das macht es umso schwerer, Mitgefühl mit dieser Figur zu

empfinden, denn Empathie bedarf immer eines gewissen Spielraums der Imagination.

Die Zuschauer können auf keinen Fall *Mitleid* mit Iago empfinden, aber das schließt nicht aus, dass er sehr viel Empathie für die anderen Personen des Stücks aufbringt. Wir können Iago mit Empathie in Verbindung bringen, wenn wir Heinz Kohuts Definition von Empathie als »stellvertretender Innensicht« (»vicarious introspection«) zugrunde legen und darunter einen imaginativen Akt der Einsicht in die Gefühle eines anderen Menschen verstehen (Kohut 1984, S. 82). Auf diese Weise können wir die Fähigkeit der Empathie von einem moralischen Urteil und der Sorge um den Zustand eines Mitmenschen ablösen. Nussbaums Beispiel ist der Folterer, der sich »des Leidens seines Opfers voll bewusst ist und diese Vorstellung ohne jeglichen Anflug von Mitleid genießt« (Nussbaum 2001, S. 329). Sie fasst zusammen: »Feinde sind oft darauf spezialisiert, die Ziele ihrer Gegner zu verstehen, um sie für ihre eigenen Zwecke zu manipulieren.«

Mit diesen Vorbemerkungen kommen wir der Figur Iago schon sehr nahe. Er ist ein Genie der stellvertretenden Innensicht (»vicarious introspection«) und damit das genaue Gegenteil von Othello, der keinerlei psychologische Imagination für das Innenleben der anderen Personen mitbringt. Weil er um diese Schwäche weiß, sehnt er sich umso mehr nach Transparenz und Eindeutigkeit: »Laß mich dein Inneres sehen!« (»Let me see your mind!«) fordert er von Iago, der ihn mit indirekten Andeutungen auf die Psycho-Folter spannt. Die Intransparenz des anderen ist ein Dauerthema in Shakespeares Stücken. »Ich wünschte ich könnte dein Herz sehen« (»I would I knew thy heart«), sagt die Königin Anne zu Richard III., einer weiteren Vice-Figur in Shakespeares Dramen. Othello ist deshalb dringend auf jemanden angewiesen, der ihn sicher durch das Dunkel der Anspielungen und verborgenen Absichten hindurchführt. Er entscheidet sich für Iago, von dem er annimmt, dass dieser wie ein ägyptischer Zauberer die besondere Fähigkeit habe, »die Gedanken der Menschen zu lesen« (»read the thoughts of people«).