

Gesprächskultur

Ulrike Schneider

Nicht allein das Thema eines Gespräches macht ein *gutes* Gespräch aus. Um wirklich gut miteinander zu reden, braucht es auch eine gute Gesprächskultur. Ausgehend vom Wesen des Gesprächs gibt die Autorin wichtige Hinweise zum Gelingen von Gespräch, wobei neben dem Zweiergespräch vor allem das Miteinanderreden in einer Gruppe im Blickfeld ist. Am Schluss des Artikels wird das Reden Jesu mit Menschen beleuchtet und was wir von ihm lernen können. Der Artikel möchte anregen, die eigenen Gesprächsgewohnheiten zu beobachten, zu prüfen und zum Guten zu verändern. Die Autorin weiß, dass das vielleicht kein leichtes, aber ein lohnendes Vorhaben ist.

„Nun seid doch mal bitte ruhig, ich will noch was sagen.“ Katrin hat ihre Stimme erhoben und rollt mit den Augen. Langsam verstummen zwei Gespräche. Nur Carsten redet noch hastig und leise auf seinen Nebenmann ein. Ich klopfe ihm auf die Schulter. *„Bist du mal still. Katrin möchte was sagen.“* Etwas irritiert guckt er sich um nach mir und schiebt seine Papiere zusammen. Und – sagt Katrin jetzt etwas? Sie unterhält sich inzwischen mit ihrer Mitleiterin. Als sie spürt, dass es still ist, wendet sie sich allen zu, lacht und sagt: *„So, eine Sache müssen wir jetzt noch besprechen und das machen wir jetzt mal. Es ist nämlich schon spät.“*

Die Szene spielt nicht an einem Tisch in einer Studentenkneipe, sondern in einer Mitarbeiterstunde der SMD. Wer etwas sagen möchte, muss nach Klärung der ‚wichtigen‘ Anliegen oft um die Aufmerksamkeit seiner Zuhörer kämpfen. Die andern nutzen die weniger interessanten Punkte und Gespräche, um eigene Vorhaben miteinander zu besprechen, Fotos von der letzten Freizeit zu zeigen oder um sich einfach mal zu unterhalten.

Ein Gespräch ist Ausdruck von Gemeinschaft

Wenn ich an einem Gespräch teilhabe, dann ist das ein gemeinsames Unternehmen. Ein Gespräch ist wie eine Expedition, zu der ich mit anderen aufbreche. Wir haben ein gemeinsames Ziel vor Augen und sind aufeinander angewiesen. Wer kein Interesse an diesem Ziel hat und sagt: ‚Ich will aber gar nicht auf diesen Berg‘, behindert die Expedition. Er ist wie ein Gepäckstück, das auch noch mitzuschleppen ist. Zu viele Gepäckstücke verhindern den Aufbruch. Das Gespräch wird mühsam.

Ein Gesprächsteilnehmer soll es von sich wissen, ob er bereit ist zum gemeinsamen Aufbruch oder ob er unmotiviert herumhängt. Jeder SMD Student kommt auch einmal ohne Lust und Motivation zu einer Mitarbeiterstunde. Dann ist es gut, sich dessen selber bewusst zu sein und zu Beginn des Gesprächs an der eigenen Situation Anteil zu geben. *„Wenn ich heute ein bisschen dumpf gucke, dann liegt das nicht an euch. Mir ist vorhin das und das passiert.“* Dann können die andern nachfragen oder beten bzw. an diesem Abend gut mit ihrem angeschlagenen Freund umgehen. Das Maultier des Gebets oder des Verstehens trägt ihn den Berg mit hinauf.

Es ist die Aufgabe des Gesprächsleiters, darauf zu achten, ob eine Anwärm- oder Austauschphase notwendig ist, in der jeder kurz sagen kann, was ihn bewegt. Damit sind dann wirklich alle startklar für das Gespräch.

Im Nachhinein kann man sagen, dass ein Gespräch dann ein gelungenes Unternehmen war, wenn es die einzelnen *anders* entlässt, als sie in das Gespräch hineingegangen sind. Auf einem gemeinsamen Weg verändert man sich. Das Bewusstsein für ein gutes Gespräch steigt, wenn in einer kurzen Feedbackrunde jeder in einem Satz sagt, was er hinterher anders sieht als vorher. Was habe ich auf diesem gemeinsamen Weg an Einsichten über mich oder die Sache empfangen?

Es ist gut, nach einem Gespräch, in das viele Meinungen eingeflossen sind, das Ergebnis zu formulieren. Fühlen sich einzelne Studenten damit überfordert, soll man das nicht einfach lassen, sondern das Zusammenfassen des Gesprächs üben.

Eine Frage der Höflichkeit

Höfliches Verhalten definiert sich dadurch, dass man einander wahrnimmt und achtet. Es ist höflich, dem andern zuzuhören und durch eigene Beiträge das Gespräch dem Ziel, d.h. einer gemeinsamen Entwicklung oder Klärung der Anliegen entgegenzubringen.

Es entspricht der ‚Höflichkeit‘, dass man nicht maßlos die Zeit des andern beansprucht. Ein geordnetes Gespräch bedeutet einen verantwortungsvollen Umgang mit der Zeit der andern. Es ‚geht‘ einfach nicht, eine Mitarbeiterstunde der SMD bis 23.00 Uhr dauern zu lassen. Das ist unhöflich. Meistens ist nicht ein einziger am Überziehen der Zeit ‚schuld‘, sondern ein Großteil der Gruppe lässt den Abend in alle Richtungen ausufern – obwohl eigentlich alle nach Hause wollen.

Wie sich jemand in einem Gespräch verhält ist vor allem ein Ausdruck dessen, wie er oder sie innerlich zu den andern steht. Das eigene Verhalten ist ein Ausdruck der Wertschätzung für die andern.

Gesprächskultur und Esskultur

Interessant finde ich die Frage, ob fehlende Gesprächskultur gemeinsam mit anderer Kulturlosigkeit auftritt, z.B. mit fehlender Esskultur. Es gibt Abendessen in großer Runde, bei denen man nie die Butter bekommt oder sich den Käse mühsam erfragen muss. Wenn der Käseteller dann bei der Person, die darum gebeten hat, ankommt, ist er fast leer, denn jeder hat sich noch schnell selber ein Stückchen abgeschnitten.

Gepflegt essen heißt, dass einer auf den andern acht hat und sieht, was ihm fehlt. Er reicht ihm die Butter, *bevor* dieser fragt. Sie schenkt ihr Tee ein, *bevor* sie sich selbst nimmt. Ich vermute, dass da, wo man beim Essen aufeinander acht hat, wohl auch ein viel sorgfältigerer Umgang mit dem Gespräch stattfindet.

Bei Abendessen mit mehreren Leuten erlebe ich es oft, dass ein gemeinsames Gespräch entstanden ist und plötzlich zwei oder drei Leute ein Nebengespräch beginnen. Da war einer nicht interessiert am Thema, kommt aber nicht auf die Idee, dass er auch ‚zuhören‘ könnte, wenn es doch die andern interessiert! Er schätzt das gemeinsame Gespräch nicht. Stattdessen beginnt er selber zu reden. Das Zuhören für die andern am Tisch wird dadurch schwer. Man muss sich auf einmal viel mehr konzentrieren und anstrengen, um am Gespräch beteiligt zu sein.

Wer hat die Leitung?

Ein Gespräch hat einen Beginn. So lange zum Beispiel die Studenten zum Mitarbeiterkreis eintreffen, kann jeder Fotos zeigen, wie er will, und reden, mit wem er will. Ab einem bestimmten Punkt *beginnt* dann aber der Abend. Damit geht es um ein gemeinsames Anliegen. Jetzt will die Gruppe gemeinsam etwas erreichen – und sei es auch nur, sich gegenseitig wirklich zu verstehen. Wem die Leitung des Abends obliegt, der soll diese auch wahrnehmen. Der Leiter setzt den Beginn und strukturiert, so gut er kann, den Abend.

Der Leiter nimmt vorher den Ablauf des Abends in den Blick. Er achtet darauf, was alles angesprochen werden muss und überlegt, mit welchem Ziel es vorkommen soll. Geht es um Information, um Meinungsbildung oder um einen Entschluss? Allen sollte deutlich sein, ob sie jetzt nur informiert werden, oder ob ihr eigener Beitrag gefragt ist.

Im Verlauf des Abends achtet der Leiter auf

- die einzelnen Gesprächsteilnehmer: Wer von ihnen kann und möchte etwas beitragen?
- das Ziel des Abends oder das Ziel einzelner Gesprächsabschnitte

Es gehört zum Mandat der Leitung, den Gesprächsverlauf zu korrigieren. Beispiel: *„Ihr merkt, dass sich die Argumente wiederholen?! Ich schlage vor, dass wir jetzt X und Y diskutieren. Was spricht bitte für X?“*

Alle sind gemeint

Was einer in größerer Runde sagt, gilt im Regelfall *allen*, die zuhören und nicht nur einzelnen. *Im Mitarbeiterkreis in X guckt Susanne hartnäckig Rolf an, wenn sie etwas sagt. Auch wenn ihre Nachbarin zur Rechten die Frage gestellt hat, antwortet sie darauf, indem sie auf eine Reaktion von Rolf wartet.*

Nimmt Susanne die andern überhaupt wahr? Zählt für sie die Meinung der andern? Wenn man vorsichtig genug ist, kann man sie danach fragen. Es ist nicht gut, wenn im Gespräch deutlich ist, wer wen als Autorität achtet.

Wenn es vorkommt, dass mich ein Mensch wie Susanne beim Reden ununterbrochen anschaut und sich nicht bemüht, auch die andern Gesprächsteilnehmer in den Blick zu nehmen, dann erwidere ich ihren Blick nur wenig und versuche durch ein Umlenken der Blicke die andern Gesprächsteilnehmer einzubinden. Oft unterstütze ich das verbal, indem nicht *ich* die erwartete Antwort gebe, sondern explizit nach der Meinung der andern Studenten frage: *„Was sagt Ihr zu der Frage von Susanne?“*

Zwiegespräche, d.h. Gespräche zu zweit, soll man in großer Runde vermeiden. Es geht nicht darum, private Interessen und Fragen zu klären oder unbedingt verstanden zu werden. Wenn mich jemand nicht versteht, nachdem ich mich zweimal erklärt habe, dann lasse ich es erst einmal.

Dabei kann es Ausnahmen geben, die ein Zwiegespräch gestatten, z.B. wenn alle atemlos lauschen und gerne den sachlichen Ausgang einer Auseinandersetzung hören wollen.

Reden ist Beziehungsarbeit

An der Art, wie ich mich im Gespräch beteilige, wird deutlich, ob ich mich auf andere Menschen einlassen, sie stehen lassen und fördern kann. Auch Zuhören ist eine Art der Beteiligung am Gespräch. Zuhören *ist* Gespräch!

Gesprächsteilnehmer sein heißt, im Gespräch den gemeinsamen Fortschritt und das Gute für die ganze Gruppe suchen. Als Hilfe für das Nachdenken über sich selber kann ich mich folgendes fragen:

- Ermutige ich andere, ihre Meinung zu sagen? *„Ich würde gerne wissen, was Christian dazu denkt.“* Lasse ich andern überhaupt Zeit, ihre Meinung zu sagen? Oder folgt in meiner Gruppe ein Gesprächsbeitrag explosionsartig dem andern?
- Nehme ich die Meinung des andern auf? *„Andreas hat das vorhin so gesagt. Eigentlich stimme ich dem zu, würde das aber in einem Punkt anders ausdrücken.“* Oder beginne ich bei der Begründung meiner Meinung mit umständlichen Vorgeschichten und bei Adam und Eva?
- Achte ich darauf, dass die Redezeiten in etwa gleichgewichtig sind? Wenn ich fünf Mal meine Meinung sage und ein anderer nie etwas sagt, dann rede ich einfach zu viel!
- Überschätze ich die Qualität meiner Beiträge? Vielredner trösten sich oft damit, dass ihre Beiträge besonders qualitativ sind und die Gruppe voranbringen. Wenn die andern keine so guten Ideen haben wie sie selbst, dann müssen sie eben andauernd reden.
Das ist eine Täuschung. Es ist wichtiger, dass alle lernen, etwas zu sagen, als dass nur einer redet und das Ergebnis besonders qualitativ ist. Wobei diese Alternative im Regelfall sowieso nicht stimmt. Die Qualität eines Gesprächs steigt, *indem* Leute lernen, ihre Meinung zu sagen.
- Habe ich überhaupt Interesse an dem, was der andere denkt? Wenn ich fehlendes Interesse bei mir erkenne, dann muss ich nicht nur redetechnisch, sondern auch menschlich und geistlich (!) etwas lernen. Der Wille Gottes nimmt Gestalt an in der Gemeinschaft der Schwestern und Brüder – auch in dem, was sie sagen.
- Kann ich einen Gesprächsgang zu Ende kommen lassen, bevor ich einen neuen Gedanken in Umlauf bringe? Habe ich die Geduld dafür?

Gespräche führen kann man üben

Der Tisch ist gedeckt, langsam treffen die ersten Gäste ein. Jochen bittet sie ins Wohnzimmer. Man steht eine Weile mit Getränk in der Hand, wird begrüßt und begrüßt selber die neu Eintreffenden. Das ist Zeit für gepflegten Smalltalk. „Kommt ihr bitte zum Essen“, fordert Eva nach einiger Zeit ihre Gäste auf. Alle setzen sich an den schön gedeckten Tisch. Das ‚Dinner for Ten‘ hat begonnen!

Einmal im Monat haben Eva und Jochen Walldorf Studierende der Gießener SMD zum ‚Dinner for Ten‘ eingeladen. (Jochen Walldorf war bis 1998 Reisesekretär in Hessen.) Das Besondere am ‚Dinner for Ten‘: An diesem Abend unterhalten sich die Gäste nicht über alles Mögliche, sondern über ein gemeinsames Thema. Das wird nicht vorher festgelegt. Es fügt sich aus den ersten Gesprächsbeiträgen zusammen und sucht sich seine Richtung. An diesem Gespräch kann und soll jeder teilnehmen – mit Zuhören, Fragen, Beitragen. Hier entdeckt man, dass Gesprächskultur etwas unglaublich Schönes und auch Spannendes ist!

Ich halte es für eine gute Idee, sich bewusst zum Einüben von Gesprächskultur zu treffen. Das setzt den Willen der geladenen Gäste – bzw. wenn man sich in einer Kneipe trifft – aller Beteiligten voraus.

Hilfen zur Gesprächsführung

Wenn eine SMD Gruppe sich einüben will, im Gespräch mehr aufeinander zu achten, ist es eine Hilfe, sich eine ‚Erinnerung‘ in den Raum zu stellen. Man kann ein Plakat mit einigen Stichworten („Ich möchte zuhören/mich kurz fassen“ usw.) an die Wand hängen oder einfach ein Symbol (ein gemaltes Ohr beispielsweise) in die Mitte legen.

Diese Hilfen werden ein freundliches Ansprechen, d.h. Ermutigen und Ermahnen einzelner Personen hinterher nicht überflüssig machen. „*Gerhard, du hast immer noch die Hälfte der Zeit selber geredet. Hast du das eigentlich gemerkt?*“ Oder: „*Schade, dass du darüber nicht mehr erzählt hast. Das war spannend.*“ Gut ist es zu bedenken, dass keiner schnell aus seiner Haut, d.h. dem angelernten Gesprächsverhalten, heraus kann. Gesprächskultur entsteht in einem Prozess.

Eine Gesprächsgruppe leiten

In der SMD ist es eine gute Sitte, im Anschluss an eine Bibelarbeit oder einen Vortrag zum Gespräch und Gebet in kleinen Gruppen zusammen zu kommen. Sich im Gespräch etwas anzueignen, nachzufragen oder gemeinsam weiterzudenken, macht einen Christen zum ‚mündigen‘ Christen. Eingebettet ist so ein Gespräch immer in eine ‚Bitte‘ zum Verstehen, denn geistliche Erkenntnis ist vor allem ein Geschenk.

Wie leite ich eine Gesprächsgruppe?

- Wenn ich selbst die Bibelarbeit/den Vortrag gehalten habe, dann leite ich das Gespräch *nicht*, sondern bitte jemand anderes darum.
- Wer eine Gesprächsgruppe leitet hört selber aufmerksam bei der Bibelarbeit/dem Vortrag zu. Er versucht das Anliegen aufzunehmen. Eine distanzierte Haltung hilft den andern nicht ins Gespräch.
- Der Gesprächsbeginn darf langsam sein. Der Gesprächsleiter kann allen Teilnehmern einige Minuten zum Nachsinnen zugestehen, bevor etwas gesagt wird.
- Der Gesprächsleiter eröffnet die Runde. Er kann dabei entweder an Fragen erinnern, die der Referent gestellt hat; er kann aber auch ermutigen zu sagen, woran man selbst innerlich ‚hängen geblieben‘ ist. „*Was hat euch beschäftigt?*“ Er kann signalisieren, dass auch ‚kleine‘ Beiträge sehr willkommen sind.
- Es ist gut darauf zu achten, dass Beiträge erst einmal unkommentiert geäußert werden können. Die Teilnehmer sollen sich nicht von Anfang an aufeinander beziehen, sondern erst einmal ‚von sich‘ und ihren Beobachtungen reden können.

Manchmal ist es geschickt, eine erste Austauschrunde zu machen, in der jeder eine Beobachtung zum Text sagen kann. Erst danach darf ‚diskutiert‘ werden. Solche Regeln stellt man dann auf, wenn man bestimmte Personenkonstellationen beobachtet, z.B. wenn drei sehr schweigsame Studenten neben zwei sprachlich dominierenden in der Gruppe sind.

- Der Gesprächsleiter achtet darauf, dass die zu Beginn genannten Anliegen und Fragen der Teilnehmer nach Möglichkeit aufgegriffen werden. *„Wir haben jetzt noch zehn Minuten Zeit. Über (das Thema) XY haben wir viel gesagt. Ich würde gerne noch mal die Frage von Thomas hören und was ihr dazu denkt.“*
- Wenn das gemeinsame Gespräch wider Erwarten doch ‚konfus‘ war, kann man es mit einem (kurzen!) Bündeln der Ergebnisse beenden. War der Gesprächsverlauf allen deutlich, ist das nicht nötig. Ein Abschlussgebet ist oft gut.
- Meines Erachtens sollten Gesprächsgruppen immer zwei Leiter haben. Praktisch leitet nur einer, und der andere gibt später – wenn die Gruppe weg ist (!) – Feedback. Er sagt dem Leiter, was dieser gut wahrgenommen hat und was er zu wenig wahrgenommen hat. Regelmäßiges Feedback ist m.E. der beste Weg zu guter Gesprächsleitung!

Gesprächen in der Bibel zuhören

Bisher habe ich einiges zum Wesen von Gespräch und dann zu Gesprächsführung gesagt. Beim Lesen der Evangelien kann man darauf achten, wie Jesus Christus mit Menschen redet. Wie ‚funktionieren‘ die Gespräche?

Jesus nimmt Menschen ernst. Auch die Ausgestoßenen, die man normalerweise nicht als Gegenüber betrachtet, fragt er nach ihrem Willen (Mt 20,31–32).

Jesus schafft Situationen, die es dem andern möglich machen zu antworten (Markus 10,21 – Er liebt.).

Jesus setzt voraus, dass sich seine Gesprächspartner ‚einlassen‘. Er führt sie dahin, dass sie sich entscheiden müssen, ob sie sich einlassen. Ansonsten ‚bringt es nichts‘ zu antworten (Mt 21,23-27; siehe auch Joh 8,7-8).

Jesus kann Menschen schrittweise weiterführen zu geistlicher Erkenntnis. Er sagt Dinge, bei denen ein fragender Mensch weiterfragen muss. (Joh 4)

Jesus nimmt Menschen in ihrem Kontext wahr. Er ist wohl der einzige, der sich Lebensgeschichten nicht erzählen lassen muss. Immer wieder heißt es, dass er Menschen ‚sieht‘ (Joh 1,47-48).

Jesus spricht beherrscht. Er lässt sich nicht hinreißen. Anders als wir oft, zeigt er trotzdem Gefühle. Er ist als ganzer Mensch ‚beherrscht‘! (Joh 8,49.59; Joh 11,32-36)

Jesus redet oft in Gleichnissen. Das macht er nicht aus Liebe zur Prosa, sondern damit Menschen, die nicht ‚unmittelbar‘ erkennen können (Mt 13,11), mit alltäglichen Worten beschreiben können, worum es ihm geht (Mt 13,10-13). Er bemüht sich, verstanden zu werden.

Das soll nur einen kurzen Einblick geben in die Art, wie Jesus Christus mit Menschen redet.

Wir können weiter fragen, wie Paulus in seinen Briefen mit glaubenden Menschen redet. Wie spricht er mit ihnen und worauf spricht er sie an? Der 1. Brief an die Thessalonicher ist dafür in jedem einzelnen Vers ein Lehrbuch.

Gute Gespräche suchen

Jeder von uns braucht gute Gesprächspartner. An ihnen können wir lernen/studieren, was es heißt, ein guter Gesprächspartner zu sein. Mit wem rede ich gerne? Welche Eigenschaften hat dieser Mensch? Wodurch hilft er mir?

Als einen guten Gesprächspartner empfinde ich jemanden, der mir freundlich begegnet. Er begegnet mir ‚als Freund‘, auch wenn er mir widerspricht. Ich spüre ihm ab, dass er zutiefst für mich ist.

Mein guter Gesprächspartner kann Zuhören. *„Zum rechten Zuhören muss man Zeit haben. Aber das ist nicht nur eine äußerliche Bestimmung, sondern es liegt darin auch (...), dass das eigene Sein in Ordnung, in Ruhe ist, dass da Friede ist, innere Harmonie und Losgelöstsein von den eigenen Dingen.“* (Erich Schick, Seelsorge an der eigenen Seele, 1979⁵, S.41).

Mein guter Gesprächspartner ist unbestechlich. Er redet mir nicht nach dem Mund, lässt sich vom Geschick meiner Argumente und der Kraft meiner Gefühle nicht einfangen. Er erkennt mich tiefer, er fragt ernsthaft danach, wer ich bin.

Möchte ich es lernen, Gespräche aktiv zu führen, geschieht das auch dadurch, dass ich selber Gespräche mit geistlichen Menschen in Anspruch nehme.

Man kann sich zu solchen Gesprächen verabreden und braucht ihr Zustandekommen nicht dem Zufall überlassen. „*Ich würde gerne weiter mit dir reden! Ich fand es gut, was du neulich bei XY gesagt hast. Geht es, dass wir uns treffen?*“ Dann trifft man sich, um mit und an jemandem etwas zu lernen!

Erich Schick, ein erfahrener Seelsorger, schreibt von gutem Gespräch:

„*So lernen wir immer mehr:*

fragen – und doch nicht die Persönlichkeit des andern antastet;

Zurückweisung erfahren – und doch nicht bitter werden;

schweigen – und doch nicht verschlossen werden;

Zeit haben – und doch kein Schwätzer sein;

verstehen – und doch nicht die Wahrheit verleugnen;

mitleiden – und doch nicht schwach werden;

befehlen – und doch nicht vergewaltigen;

einen Menschen an die Hand nehmen – und ihn doch nicht an die eigene Person fesseln;

einen Menschen fahren lassen – und ihn doch nicht aufgeben;

in uns selbst unveränderlich sein – und doch nach allen Seiten hin unsre Seele offen halten.“

(Erich Schick, *Der Christ als Seelsorger. Wege zur geistlichen Menschenerkenntnis*, Heft 91 der ‚*Stimmen der deutschen christlichen Studentenbewegung*‘, Berlin Furche-Verlag 1934, Seite 59.)

Den letzten Satz finde ich besonders kostbar: Ein Mensch kann gleichzeitig fest und offen sein – was für eine schöne kurze Beschreibung für einen guten Gesprächspartner bzw. eine gute Gesprächspartnerin. ■