

KONSTRUKTIVE KRITIK: EIN HANDBUCH

**EFFEKTIVER SPRECHEN UND ZUHÖREN IN PERSÖNLICHEN
BEZIEHUNGEN, IN GRUPPEN UND BEI POLITISCHEM AKTIVISMUS**

VICKI LEGION

VORMALS VERÖFFENTLICHT UNTER DEM NAMEN GRACIE LYONS



VERLAG FÜR FREMDSPRACHIGE LITERATUR

VERLAG FÜR FREMDSPRACHIGE LITERATUR

38 rue Dunois, 75013 Paris (Frankreich)

flpress@protonmail.com

Sammlung "Bunte Klassiker" #24

Ausgabe: Deutschsprachige Sektion - VFL

1. Ausgabe

Paris, 2023

ISBN: 978-2-493844-42-2

Diese Buch erschien in einer Auflage von 900 Exemplaren in:

- Englisch: 700 (3 Drucke)
- **Deutsch: 200 (1 Druck)**



Dieses Buch und seine Übersetzung werden unter der Lizenz CC-BY-NC-SA 4.0 veröffentlicht.

Inhalt

Einführung	6
Teil Eins: Ziele und Grundsätze der Kritik und Selbstkritik	14
Ideologie	17
Einheit und Kampf	25
Dialektischer Materialismus	29
Teil Zwei: Praktische Richtlinien und Übungen zum Äußern und Empfangen von Kritik	38
Einführung	39
Wie <i>äußert</i> man Kritik? Richtlinie Null: Seine Gedanken sortieren, oder die Wichtigkeit guter Absichten	43
Wie <i>äußert</i> man Kritik? Richtlinie Eins: Konkret sein	49
Wie <i>äußert</i> man Kritik? Richtlinie Zwei: Gefühle beschreiben	59
Wie <i>äußert</i> man Kritik? Richtlinie Drei: Wünsche äußern	77
Wie <i>äußert</i> man Kritik? Richtlinie Vier: Den Zweck erklären	85
Wie <i>empfangt</i> man Kritik? Richtlinie Fünf: Paraphrasieren	93
Wie <i>empfangt</i> man Kritik? Richtlinie Sechs: Empathie	99

Was kann man tun, wenn es schwierig wird?	105
Richtlinie Sieben: Abwehrhaltungen verhindern und bewältigen	
Postskript	115
Biographie der Autorin	115
Anhang A	118
Liste von Gefühlswörtern	119
Anhang B	124
Kritik/Selbstkritik in der chinesischen Revolution	125
Anhang C	134
Literaturempfehlungen und Ressourcen	135

EINFÜHRUNG

Ich habe eine lebhaftere Erinnerung an den Zeitpunkt, als ich zum ersten Mal eine Ahnung davon bekam, was konstruktive Kritik ist und warum sie so wichtig ist. Die Meldung über die US-Invasion in Kambodscha hatte gerade St. Louis erreicht, und ich eilte zu einem großen Antikriegstreffen auf dem Campus. Ich war entschlossen, alles in meiner Kraft Stehende zu tun, um bei der Verhinderung der neuen Militäroffensive zu helfen. Drei Stunden später verließ ich das Treffen entnervt und niedergeschlagen. Die Dynamik im Saal war schrecklich gewesen. Von den vielleicht vierzig Rednern waren fast alle weiße Männer. Einige der Männer ließen selbstbewusst ihre intellektuellen Muskeln vor der Gruppe spielen. Sie setzten Sarkasmus ein, um andere Menschen zu bearbeiten, bis sie ihre Ideen akzeptierten. Ironischerweise konnten diese Männer gerade wegen der führungsfeindlichen Tendenzen im Saal eine solche elitäre Rolle spielen. Da es keine strukturierte Präsentation der Themen gab – „Wir brauchen keinen Vortrag“, lautete die Devise, „wir brauchen Beteiligung“ – konnten nur diejenigen einen Weg durch das Chaos finden, die bereits einen Überblick über die Situation hatten. Vorhersehbarerweise waren einige Männer aus einer winzigen Gruppe alter Hasen die einzigen, die eine aktive Rolle bei der Entscheidungsfindung einnehmen konnten. Am schlimmsten war, dass ich das Gefühl hatte, schon einmal in dieser Situation gewesen zu sein – wie vielleicht hundert Mal während meiner Studienzeit. „Verdammt“, ächzte ich zu mir selbst, als ich mich auf den Heimweg machte,

„Wie sollen wir jemals dieses Land ändern, wenn wir nicht einmal uns selbst ändern können?“

Die USA marschierten 1970 in Kambodscha ein; heute sind fast zwei Jahrzehnte vergangen. Nach einer langen Durststrecke schießt eine neue Generation von Aktivist:innen aus dem Boden. Viele von ihnen werden durch die Kämpfe in Mittelamerika und Südafrika angespornt. Andere organisieren im Zusammenhang mit Atomwaffen oder der Befreiung von Lesben und Schwulen und der AIDS-Krise. Natürlich haben sich Dinge verändert, aber viele der alten Dynamiken sind erschreckend vertraut.

Manchmal meinen wir, dass die Frauenbewegung vielleicht nie stattgefunden hat oder nur ein schöner Traum war. Bei Konferenzen und Demonstrationen dozieren, dominieren und konkurrieren Männer, so dass sich die meisten Frauen entfremdet und ausgegrenzt fühlen. In der gemischten Bewegung ist die Befreiung von Lesben und Schwulen bestenfalls Gegenstand eines höflichen Schweigens. Manchmal jedoch sogar Ziel der Verachtung durch homophobe linke Gruppen, die Homosexualität als ein Produkt der bürgerlichen Dekadenz abtun. Die Beziehungen zwischen Frauen und Männern haben sich zusammen mit der gesamten politischen Landschaft nach rechts verschoben – einige Männer der Bewegung gehen mit einer Frau nach der anderen Beziehungen ein, wobei sie Schmerz, Wut und Zwietracht hinter sich lassen. Andere Paare finden sich in Beziehungen wieder, die eine unangenehme Ähnlichkeit mit denen von Mama und Papa haben. Der einzige Unterschied

besteht darin, dass sie auch arbeiten geht, während er sich (etwas) mehr um die Kinder kümmert.

Rassismus ist zu einem unsichtbaren Problem geworden. An Universitäten und in progressiven Kreisen vermitteln affirmative Maßnahmen und die bequeme Mittelstandsszenerie der *Cosby Show* die Illusion, dass „das Rassenproblem“ gelöst sei. Doch für die große Mehrheit der schwarzen Menschen, Latinos und indigenen Amerikaner sind sämtliche Indikatoren für Armut, Arbeitslosigkeit und Kindersterblichkeit auf einem Rekordhoch. Die Situation ist schlimmer als zur Zeit der Watts-Unruhen von 1965. Aber innerhalb der überwiegend weißen Bewegung bewegen sich die Aktivist:innen in einer eigenen Welt. In einer Welt, wo wir nur selten das Elend auf der anderen Seite des Freeways sehen – die Hoffnungslosigkeit einer jungen Generation, die kaum jemals Aussichten auf einen Job hat; die Angst in den von Drogen überfluteten Vierteln; die Spannungen in Stadtvierteln, in denen Polizeibrutalität an der Tagesordnung ist. Der Kampf gegen Rassismus wird zu einer fernen Realität. Eine Anti-Interventions-Bewegung verurteilt vielleicht zum Beispiel die Unterdrückung in Mittelamerika. Jedoch kann sie gleichzeitig über die Unterdrückung in den amerikanischen Städten schweigen. In Detroit beispielsweise ist die Kindersterblichkeitsrate in der schwarzen Gemeinschaft genauso hoch ist wie in Honduras. Oder eine Studentenbewegung organisiert im Kampf gegen die Apartheid in Südafrika/Azania. Gleichzeitig unterlässt es aber vielleicht,

gegen rassistische Gewalt zu mobilisieren, die nur wenige Minuten vom Campus entfernt stattfindet. Diese Blindheit hindert uns daran zu verstehen, dass die Bewegungen der Völker der Dritten Welt in der Vergangenheit und potenziell die stärkste Kraft für Veränderungen hier in den USA sind.

Wir sind hier in dieser unterdrückerischen Gesellschaft aufgewachsen. Es sollte daher wahrscheinlich keine Überraschung sein, dass viele ihrer Werte in uns und unserer Bewegung sehr lebendig sind. Doch um gemeinsam arbeiten und leben zu können und um eine Bewegung aufzubauen, die grundlegende Veränderungen herbeiführen kann, müssen wir in der Lage sein, uns selbst zu ändern. Dabei ist es notwendig, dass wir die von uns verinnerlichten unterdrückerischen Einstellungen in Frage stellen. Um eine neue Gesellschaft zu erschaffen, müssen wir uns nach und nach in neue Männer und Frauen verwandeln.

In den Sechzigern fanden viele Aktivist:innen Inspiration im Beispiel der Chinesischen Revolution. Wir erfuhren, dass ein Prozess namens „Kritik/Selbstkritik“ in großem Umfang eingeführt wurde. Nach Sitzungen oder am Ende eines Arbeitsprojekts bewerteten die Menschen die Arbeit sowie die Stärken und Schwächen der einzelnen Personen. Wir lasen Geschichten über die Anwendung von Kritik/Selbstkritik durch das chinesische Volk in Bauerngenossenschaften, lokalen Regierungen, am Arbeitsplatz und in Familien. Es machte absolut Sinn, dass die Menschen einen bewussten, kollektiven Prozess der Selbstreflexion und Transformation brauchten.

Jeder hatte schließlich alte Denkweisen und Beziehungsmuster verinnerlicht.

Wir erfuhren auch, dass Kritik/Selbstkritik in vielen anderen Situationen angewandt wurde. 1966 fand die erste Sitzung des Tricontinental-Kongresses statt, welcher revolutionäre Bewegungen aus Lateinamerika, Asien und Afrika zusammenbrachte. Auf diesem bestand Amilcar Cabral aus Guinea-Bissau darauf, dass das Thema von Kritik/Selbstkritik diskutiert wurde:

Unser Tagungsprogramm umfaßt Themen, deren Wichtigkeit und Bedeutung unbestritten sind und durch die sich eine Grundidee zieht: Der Kampf. Wir bemerken jedoch, dass in diesem Arbeitsprogramm eine Möglichkeit des Kampfes nicht erwähnt ist, obwohl wir sicher sind, dass sie denen, die es erarbeitet haben, bewusst war. Wir beziehen uns hier auf den Kampf gegen unsere eigenen Schwächen. Andere Fälle unterscheiden sich von dem unsrigen, aber die Erfahrung lehrt uns, dass im allgemeinen Rahmen des täglichen Kampfes, wie auch immer die vom Feind geschaffenen Schwierigkeiten sein mögen, dieser Kampf gegen uns selbst der schwierigste ist, sowohl in der Gegenwart wie auch der Zukunft unserer Völker. Dieser Kampf ist der Ausdruck der inneren Widersprüche der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen (und aus diesem Grunde geschichtlichen) Wirklichkeit in

jedem unserer Länder. Wir sind überzeugt, dass jede nationale und soziale Revolution, die nicht die Kenntnis dieser Realität zur Grundlage hat, in Gefahr ist, zu scheitern oder zum Misserfolg zu werden.¹

Es war aufregend zu hören, wie Bäuer:innen in China oder Befreiungsbewegungen in Afrika Kritik/Selbstkritik anwandten. Aber wir hatten Mühe, es selbst zu tun. Zu oft wurden Konflikte begraben, bis Bitterkeit und Frustration zu „Herabsetzung und Selbstherabsetzung“ führten. Zu Beginn gingen wir an „Kampfsitzungen“ oft mit der Subtilität eines entgegenkommenden Güterzuges und der Feinfühligkeit eines Fleischerbeils heran. Später, als die Bewegung in den frühen siebziger Jahren abflaute, degenerierte Kritik/Selbstkritik zu einer Form von Selbsthilfegruppe der Bewegung. Diese wurde mehr und mehr verinnerlicht, mit endlosen Diskussionen über uns selbst und unsere Beziehungen. Die Diskussionen waren jedoch völlig losgelöst vom Kontext des Aufbaus einer Bewegung zur Veränderung der gesamten Gesellschaft.

1974 schrieb ich dieses Buch, um einen Teil meines Verständnisses des dialektischen Materialismus, der Leitphilosophie der meisten revolutionären Bewegungen, mit den vom Psychologen Marshall Rosenberg entwickelten praktischen Richtlinien für Kommunikation und Konfliktlösung zu verbinden.

¹ Amílcar Cabral, *Die Revolution der Verdammten*, Rotbuch Verlag, Berlin, 1974, S. 41.

Ich wollte einige der Prinzipien des dialektischen Materialismus konkretisieren und einige der nützlichen Erkenntnisse der Psychologie politisieren. Mein Buch *Constructive Criticism* wurde 1976 von Issues in Radical Therapy veröffentlicht.

Mehr als ein Jahrzehnt später bin ich der festen Überzeugung, dass Kritik/Selbstkritik eine dringende Notwendigkeit für diejenigen von uns ist, die fundamentale revolutionäre Veränderungen wollen. Ich hoffe, dass viele der heute entstehenden Organisationen mit dem Prozess der Kritik experimentieren werden. Es wäre schön, wenn diese Richtlinien dabei helfen könnten.

In dieser Überarbeitung aus dem Jahr 1988 habe ich die Hervorhebung Chinas als Vorbild in der alten Ausgabe geändert. Ich glaube immer noch, dass Mao Zedong einer der großen Revolutionär:innen unseres Jahrhunderts ist. Aber ich glaube auch, dass China sich vom Sozialismus entfernt und nicht auf ihn zusteuert. Deshalb habe ich in dieser Ausgabe die Diskussion über die Geschichte der Kritik/Selbstkritik in China in Anhang B verschoben.

Zunächst werden wir über die Ziele der Kritik sprechen. Danach werfen wir einen kurzen Blick auf den zugrunde liegenden Ansatz: den dialektischen Materialismus. Der zweite Teil befasst sich mit spezifischen, praktischen Richtlinien für das Äußern und Empfangen von Kritik auf möglichst konstruktive Weise.

Viel Spaß.

TEIL EINS

ZIELE UND GRUNDSÄTZE DER
KRITIK UND SELBSTKRITIK

Das übergreifende Ziel von Kritik und Selbstkritik besteht darin, uns dabei zu helfen, unseren Charakter, unsere Einstellungen und unsere Lebensweise zu verändern. Somit kann unsere Bewegung zunehmend die Werte der ausbeutungsfreien Gesellschaft verkörpert, die wir verwirklichen wollen.

Es gibt zwei Arten, wie Kritik uns helfen kann, dieses ehrgeizige Ziel zu erreichen. Erstens hilft sie uns, unterdrückerische Einstellungen, die wir verinnerlicht haben, von revolutionären Haltungen zu unterscheiden. Zweitens bietet uns die Kritik eine Methode, um für eine Einigung darüber zu kämpfen, was wir tun sollten und warum. Dies bringt uns zusammen, um politische Arbeit zu leisten.

IDEOLOGIE

Betrachten wir die Sache mit der Unterscheidung zwischen unterdrückerischen und revolutionären Ideen einmal etwas genauer. Als Kind war es ziemlich einfach, Recht von Unrecht zu unterscheiden – ich suchte einfach bei dem nächsten Elternteil oder Lehrer:in nach Rat. Ungefähr als ich zwölf oder dreizehn Jahre alt war, erkannte ich, dass diese Vorgehensweise nicht funktioniert; vieles von dem, was die Autoritäten für Frauen für richtig hielten, erschien mir falsch. Zudem berücksichtigte es nicht, was ich über Rassismus und Armut in der Nordseite von St. Louis lernte. Also beschloss ich mehrere Jahre lang, dass es eigentlich kein Richtig oder Falsch gibt. Jeder Mensch sollte doch für sich selbst sehen und nach der eigenen Pfeife tanzen. Ich wollte verdammt sein, wenn ich über andere Menschen urteilen würde, so wie all diese Autoritäten über mich geurteilt hatten.

Aber während meines Studiums des Marxismus bekam ich einen ganz neuen Blickwinkel auf das, was Richtig und Falsch ausmacht. Natürlich ist Richtig und Falsch *nicht* in großen goldenen Buchstaben in den Himmel geschrieben. Aber je mehr ich mich mit den Erfahrungen revolutionärer Bewegungen befasste, desto mehr realisierte ich, dass einige Ideen richtig und andere falsch waren. Auf der strategischen Ebene führten einige Ideen Befreiungsbewegungen zu blutigen Niederlagen oder zum allmählichen Verrat. Auf der persönlicheren Ebene hielten

einige Ideen alte Machtungleichgewichte aufrecht, während andere das nicht taten. Die Chines:innen drückten es auf diese Art aus: „[E]s gibt keine Ideen, die nicht den Stempel einer Klasse tragen.“²

Jede soziale Klasse hat eine Ideologie – ein System rechtlicher, politischer und ethischer Ideen -, welche ihre eigenen Interessen widerspiegelt. Die Menschen sehen die Welt je nach ihrem Bezugsrahmen unterschiedlich. Nehmen wir an, jemand hätte einen Fuß auf meinem Gesicht . Dann sieht die Welt für mich, die ich auf dem Rücken liege, anders aus, als für die Person, die auf mich herabschaut. Das Gleiche gilt für soziale Klassen. Arbeiter:innen sehen die Welt aus einer allgemeinen Perspektive, Kapitalist:innen aus einer anderen, und Kleinunternehmer:innen (die Petite Bourgeoisie) aus einer noch anderen. Wir können die allgemeinen Merkmale der Weltanschauung der verschiedenen Klassen kennen lernen. Mit diesem Wissen können wir dann nach bestimmten Ausprägungen dieser Klassenideologien in unserem eigenen Denken suchen. So können wir uns zurechtfinden und entscheiden, welche Ideen auf dem richtigen Weg sind, und welche verworfen werden müssen. Schauen wir uns also die Ideologien der drei Hauptklassen in den heutigen USA an: die kapitalistische/imperialistische Klasse, die Arbeiter:innenklasse und die Petite Bourgeoisie.

² Mao Zedong, „Über die Praxis“, *Fünf philosophische Monographien*, Verlag für Fremdsprachige Literatur, Paris, 2022, S. 7.

Der Grundpfeiler der kapitalistischen/imperialistischen Ideologie ist Herrschaftsunterwürfigkeit. Sicherlich ist in einem Land wie den USA die weiße Vorherrschaft vollständig in die bürgerlichen Werte eingewoben. Wir leben in einem Land, das durch die Eroberung eines Volkes nach dem anderen „von Küste zu Küste“ gewachsen ist. Während der Sklaverei wurden schätzungsweise hundert Millionen Afrikaner verschleppt, von denen die Hälfte während der höllischen Mittelpassage ums Leben kam. Amerikanische indigene Völker wurden dezimiert. In Kalifornien wurde die indigene Bevölkerung in nur fünfzig Jahren fast vollständig vernichtet. Die Zweite Kavallerie zog von Dorf zu Dorf und tötete die männlichen Ureinwohner, gefolgt wurden sie von Bürgerwehrgruppen. Diese machten sich ein Gesetz zunutze, wonach jeder Weiße legal jede indigene Frau und jedes indigene Kind versklaven konnte, das ohne Mann lebte. Im Jahr 1848 wurde der nördliche Teil Mexikos erobert und komplett annektiert. Während der imperialistischen Orgie, die die Grenzen der Vereinigten Staaten schuf, wurden solche Aktionen mit einer pseudoreligiösen Ideologie gerechtfertigt – „Manifest Destiny“, die Überlegenheit der weißen Rasse. Heute, nach Jahrzehnten des antikolonialen Kampfes, wird „unser Recht auf Herrschaft“ im Namen einer „modernen“ Ideologie, dem Antikommunismus, gerechtfertigt. Und der Imperialismus wird oft von der neuen Religion der Wissenschaft und des „Fortschritts“ beherrscht – „die unterentwickelten [sprich: primi-

tiven] Völker können es ohne uns nicht schaffen – als Amerika kam, brachten wir ihnen Arbeitsplätze und Schulen.“

Ein zweiter Aspekt der kapitalistischen Ideologie ist der Besitzindividualismus. Er besagt, dass das Gemeinwohl durch das eigennützige Streben eines jeden von uns erreicht wird. Ein Streben, das von der „unsichtbaren Hand“ des Marktes oder der neutralen Regulierung der demokratischen Regierung gesteuert wird. Der Besitzindividualismus lehrt uns, dass „Menschen von Natur aus eigennützig sind“, dass Freiheit die Ausübung des individuellen Egos bedeutet und dass das Glück in der Anhäufung von materiellen Dingen und Statussymbolen liegt („meine schöne Frau“).

Im Gegensatz dazu drückt die Ideologie der Arbeiter:innenklasse die Interessen und Bestrebungen der Menschen aus, die durch ihre kollektive Arbeit den Reichtum der Gesellschaft produzieren. Die Ideologie, die die langfristigen Interessen der Arbeiter:innen verkörpert, hat die Kollektivität als Kern.

Zwischen den Großkapitalist:innen und den Arbeiter:innen lebt in einer unsicheren Position eine soziale Klasse, die als Petite Bourgeoisie bezeichnet wird – wörtlich: die kleinen Kapitalist:innen. Diese Klasse setzt sich aus unabhängigen Fachleuten und Handwerker:innen, Händler:innen und Kleinproduzent:innen zusammen. In einigen Definitionen werden auch mittlere Führungskräfte zu dieser Gruppe gezählt. Die Petite Bourgeoisie (auch Kleinbürgertum) kann als Eigentümerin und indirekte Produ-

zentin ihrer kleinen Produktionsmittel charakterisiert werden, manchmal mit der Hilfe von Familienmitgliedern. Im Allgemeinen stellen sie keine oder nur wenige zusätzliche Mitarbeiter:innen ein.

Ich bin in einer Akademikerfamilie aufgewachsen und bin mit kleinbürgerlichen Vorstellungen nur allzu vertraut. Meine täglichen Lebenserfahrungen haben mich mit der Idee bombardiert, „wenn du hart arbeitest, wirst du besser sein als der Rest“. In der Schule wurden wir so genannten „schlaunen Kinder“ dazu erzogen, uns als besser zu betrachten als die „Nichtsnutze“ und „Schlampen“ (die Jungen und Mädchen aus der Arbeiter:innenklasse). Damit einher ging eine Haltung der männlichen Vorherrschaft, die Frauen verachtete. Frauen waren diese langweiligen Menschen, die immer ihre Hände in einem Spülbecken voller Geschirr hatten. Sie wussten die hochtrabenden Ideen und politische Debatten nicht zu schätzen; irgendwie schienen die Frauen immer das Abendessen zu kochen, während die Männer die Nachrichten ansahen. Oder sie kümmerten sich um die Kinder, während die Männer lasen und diskutierten.

Ein zweites Merkmal des Bewusstseins der Kleinbürger:in könnte man als „Philosophie der fröhlichen Miene“ bezeichnen. Sie kommt in Mottos wie „Wenn du nichts Nettes zu sagen hast, dann sag gar nichts“ zum Ausdruck. Die kleinbürgerliche Ideologie misst dem Anschein von Freundlichkeit und Höflichkeit höchste Priorität zu. Denn die Vorgabe, „die Leute bei Laune zu halten“, spiegelt die objek-

tive Klassenposition der Petite Bourgeoisie wider: Ihre Existenz hängt in der Ära der Monopole davon ab, Kund:innen und Klient:innen zu gewinnen, um zu überleben.

Ein dritter Aspekt des kleinbürgerlichen Bewusstseins ist die Unwilligkeit, in einer disziplinierten und kollektiven Art zu arbeiten. Dieser Wert tauchte in der Hippie-Bewegung auf und florierte im „persönlichen Wachstum“-Business. Slogans wie „Mach dein eigenes Ding“ und „Wenn es sich gut anfühlt, tu es“ illustrieren das. Innerhalb der revolutionären Bewegung nimmt diese Ideologie einen führungsfeindlichen Charakter an. Viele von uns erinnern sich daran, wie in den Anfangsjahren der (überwiegend weißen) Frauenbewegung jegliche Führung als „männlich“ oder „schwergewichtig“ verleumdet wurde. Kleinbürgerlicher Individualismus äußert sich auch in der Angst vor Disziplin oder in Ultra-Demokratie – dem Wunsch, bei jeder organisatorischen Entscheidung persönlich anwesend zu sein, obwohl dies die Effektivität der Arbeit untergräbt. Historisch gesehen waren die vehementesten Verfechter:innen loser, amorpher revolutionärer Gruppen unabhängige Intellektuelle und Fachleute. Sie wollten eine Form, in der sie r-r-revolutionär sein konnten, ohne ihre persönliche Entfaltung einengen zu müssen. Anhand dieser Beispiele ist es nicht schwer zu erkennen, wie die kleinbürgerliche Ideologie letztlich der herrschenden Klasse dient.

Es ist nützlich anzuerkennen, dass Ideologien reale Machtverhältnisse in der Welt widerspiegeln.

Die Gesellschaft der USA beruht auf der kolonialen Unterdrückung von schwarzen Menschen, Mexikaner:innen und indigenen Amerikaner:innen. Es ist also nicht verwunderlich, dass die Ideologie der weißen Vorherrschaft einen Großteil der weißen Bevölkerung dominiert. Im Laufe der hunderten von Jahren der US-Geschichte konnten sich Weiße aller Klassen Zugang zu Land verschaffen, das den amerikanischen Ureinwohner:innen und Mexikaner:innen entwendet worden war. Viele Weiße aus der Arbeiter:innenklasse haben sich hochgearbeitet, indem sie als Aufseher:innen und Vorarbeiter:innen über schwarze Menschen und Latinos fungierten. Diese arbeiteten dabei oft in den schmutzigsten, gefährlichsten und mühsamsten Berufen. Der viel gepriesene „höchste Lebensstandard der Welt“ basiert auf internen Kolonien, deren Lebensbedingungen den miserablen Verhältnissen in der Dritten Welt sehr ähnlich sind. Außerdem ist es eine Gesellschaft der männlichen Vorherrschaft, in der viele Männer damit aufwachsen, von Frauen bedient zu werden. Sei es von ihren (unbezahlten) Müttern bis hin zu ihren (unterbezahlten) Sekretärinnen. Demnach ist es nicht schwer zu verstehen, warum männlich-chauvinistische Einstellungen so intensiv sind. Letztlich werden diese rückständigen Ansichten nur dann endgültig ausgerottet werden können, wenn sich die realen Machtverhältnisse in der Gesellschaft ändern. Aber eine Bewegung, die es mit der Befreiung ernst meint, muss ihre neuen Werte in die Praxis umsetzen – und zwar jetzt.

Kritik ist also eine Methode zur Analyse der ideologischen Wurzeln unseres Handelns. Wenn eine Person oder eine Organisation einen Fehler immer und immer wieder begeht, können wir uns fragen: „In wessen Interesse liegt das?“

EINHEIT UND KAMPF

Wir haben gesehen, wie uns Kritik hilft, ideologische Klarheit zu erlangen. Abgesehen davon besteht der zweite Zweck der Kritik darin, Einheit zu erreichen. Im Angesicht eines Systems, das mächtiger ist als die Befreiungsbewegungen, wird die Einheit zur Stärke der unterdrückten Menschen. Einheit und Kampf existieren in einer dialektischen Beziehung: Ich mache mir nicht in jedem Fall die Mühe, mit einer Organisation oder einem Individuum für Einheit zu kämpfen. Meine politische Analyse muss mir zuerst sagen, dass wir über eine gewisse Grundlage für ein Zusammenkommen verfügen. Aber wir müssen unsere Einheit entwickeln, indem wir uns durch die unweigerlich auftauchenden Probleme und Meinungsverschiedenheiten kämpfen. Ansonsten stellen wir fest, dass unsere Einheit zu oberflächlich für eine Zusammenarbeit ist, wenn es hart auf hart kommt.

Das Festlegen von Bereichen oder Grundsätzen der Übereinstimmung wird als Legen einer Grundlage der Einheit bezeichnet. Eine klare Grundlage der Einheit ist für Organisationen und sogar für Beziehungen sehr wichtig. Sie liefert nämlich den Bezugspunkt für die Entscheidung, worum man kämpfen kann und was tabu ist. Nehmen wir das Beispiel einer losen Koalition mit einem breiten Einheitsniveau („Frieden, Arbeitsplätze und Gerechtigkeit“). In diesem Fall wird von mir erwartet, dass ich mich für den Kampf auf einen recht engen Themen-

kreis beschränke. Die Themen können auch nur direkt mit dem Zweck der Koalition zusammenhängen. Wenn ich dagegen Mitglied einer hochdisziplinierten Kaderorganisation wäre, würde man von mir erwarten, dass ich mich zu vielen Themen kritisch äußere. Dazu würde eine Vielzahl politischer Fragen zählen, wie ich meine Zeit verbringe, wie ich mein Geld ausbebe und wie ich mein Privatleben führe. Ebenso teilen einige meiner Freund:innen und ich die Auffassung, dass wir in einer Vielzahl von Fragen einander Rechenschaft schuldig sind. Andere Freund:innen hingegen geben zu erkennen, dass sie nur bereit sind, einige wenige Themen zur Diskussion zu stellen. Die Tiefe meiner alltäglichen Kritik hängt also davon ab, wie viel Einigkeit ich mit der anderen Person oder Gruppe habe.

Kritik/Selbstkritik ist eine Form des Kampfes, die nur unter „dem Volk“ angewandt wird. Mit dem Volk meine ich diejenigen, die kein grundlegendes Interesse an der Unterdrückung anderer haben. Probleme, die im Volk auftauchen, sind nichtantagonistisch. Das bedeutet, dass wir sie im Dialog lösen. Auf der anderen Seite gibt es Widersprüche, die antagonistisch sind. Die nicaraguanischen Revolutionär:innen haben zum Beispiel keinen Dialog mit den Mitgliedern von Samozas Nationalgarde geführt – sie kämpften gegen die Nationalgarde. (Allerdings führten die Sandinistas nach der Gefangennahme und Entwaffnung der Mitglieder der Guardia ein sehr humanes Programm der Rehabilitierung und politischen Bildung durch). Kritik/Selbstkritik ist also ein Weg, um

nicht-antagonistische Widersprüche unter Freunden und Verbündeten zu überwinden.

Sehen wir uns nun die Philosophie des dialektischen Materialismus an, die Grundlage der Kritik/Selbstkritik. Ich gebe hier nur einen groben Überblick. Ich empfehle jedem, die in Anhang C aufgeführten Quellen zum dialektischen Materialismus zu lesen und zu diskutieren.

DIALEKTISCHER MATERIALISMUS

Der *Materialismus* ist eine philosophische Weltanschauung, die sich gegen die philosophische Schule des Idealismus stellt. (Sowohl „Materialismus“ als auch „Idealismus“ werden hier in einem technischen Sinn verwendet, nicht im alltäglichen Sinn von „krassem Materialismus“ und „blauäugigem Idealismus“.) Laut dem Materialismus ist unser Bewusstsein entscheidend von den Erfahrungen geprägt, die wir im Laufe unseres Lebens und unserer Arbeit machen. Der Idealismus hingegen erklärt das Bewusstsein der Menschen allein durch Einflüsse von Geistern, „Natur“ und Ideen. Ich will den Unterschied an einem Beispiel verdeutlichen.

Angenommen, wir suchen eine Erklärung für die Tatsache, dass viele der älteren Frauen in unserer kommunalen Organisation bei den Nachbarschaftstreffen nicht mitreden. Ein idealistischer Ansatz könnte zu Erklärungen wie „Frauen sind einfach von Natur aus passiver“ oder „Es ist einfach der Instinkt der Frauen, eher empfänglich als aggressiv zu sein“ führen. Ein materialistischer Ansatz hingegen würde seine Aufmerksamkeit auf die konkreten Erfahrungen von Frauen richten. Erfahrungen, die durch die Art und Weise bestimmt werden, wie die Arbeit in unserer Gesellschaft entlang der Geschlechtergrenzen aufgeteilt wurde. Die alltäglichen Lebenserfahrungen einer Frau bestehen also hauptsächlich darin, unbezahlte Hausarbeit in der Isolation ihres Hauses zu verrichten. So können wir

leicht die materielle Grundlage für ihr ruhiges Verhalten erkennen.

Aus der idealistischen Sicht sind unsere Einstellungen und Verhaltensweisen in mysteriösen Kräften verwurzelt, die sich unserer Kontrolle entziehen – wie also kann ich hoffen, mich zu ändern, wenn ich „einfach von Natur aus ein schüchterner Mensch bin?“ Aus der materialistischen Perspektive kann mein Bewusstsein verändert werden, indem ich meine Aktivitäten ändere – beispielsweise kann sich meine so genannte „schüchterne Natur“ ändern, wenn ich mich im Sprechen vor Gruppen übe. Die materialistische Perspektive betont auch die Tatsache, dass wir die realen Machtverhältnisse zwischen unterdrückenden und unterdrückten Nationen, Männern und Frauen sowie Arbeiter:innen und Chef:innen ändern müssen. Nur so können wir das Bewusstsein von uns allen in der Gesellschaft zu ändern.

Die *Dialektik* fasst die Gesetze zusammen, wie sich Menschen und Dinge verändern und entwickeln. Hier sind einige der wichtigsten Prinzipien der Dialektik, die für die Kritik relevant sind:

1. *Alles verändert sich.* Alles befindet sich in einem Zustand ständiger Veränderung und Entwicklung: „Die Welt ist nicht als ein Komplex fertiger Dinge zu fassen, sondern als ein Komplex von Prozessen.“³ Die Welt nicht als einen Ort ständiger Veränderungen

³ Zitat von Engels in: Robert Freedman, *Marxist Social Thought*, Harcourt Brace Jovanovich, New York, 1968, S. 31.

zu sehen, kann dazu führen, dass ich meine Genoss:innen als unveränderlich ansehe. Dann passiert eines von zwei Dingen: Entweder ich unterlasse es, Kritik zu üben – warum sollte ich meine Energie an jemanden verschwenden, der sich nicht ändern wird? – oder ich mühe mich ab, Menschen mit einem Bulldozer-Ansatz zu verändern, der mit Sicherheit selbst die besten persönlichen und politischen Beziehungen zerstört.

2. *Veränderung wird durch Widersprüche verursacht.* Ein zweites Prinzip der materialistischen Dialektik besagt, dass Veränderung in erster Linie durch die Entwicklung von Widersprüchen im Inneren eines Menschen entsteht (Obwohl was im Inneren eines Menschen vor sich geht, natürlich stark von äußeren Bedingungen beeinflusst wird). Alles ist voller Widersprüche. Zum Beispiel gibt es einen Teil von mir, der sich traut, Differenzen anzusprechen – aber auch einen Teil von mir, der um jeden Preis den Frieden bewahren will. Es gibt Teile meines Verständnisses, die solide begründet sind und unverändert bleiben werden. Aber ich weiß auch, dass manche Dinge, welche ich heute denke und schreibe, mir in drei Monaten peinlich sein können. Bei der Kritik an einer Genossin ist es entscheidend, zwischen ihren Stärken und Schwächen zu unterscheiden. Ich muss

auch herausfinden, welche davon primär und welche sekundär sind. Wenn ich nicht beide Seiten sehe, kann es passieren, dass ich ihre Schwächen als ihren dominanten Aspekt ansehe. Dann werde ich sie vermutlich in einer Weise kritisieren, die sie eher demoralisiert als ihr hilft.

Umgekehrt muss ich auch die Widersprüche in mir selbst identifizieren. Bevor ich zum Beispiel einer Genossin vorwerfe, sie sei herrschsüchtig, sollte ich einen kritischen Blick auf die Widersprüche in mir selbst werfen. Ich darf nicht nur sehen, was *sie* tut, das mich vom Ergreifen von Initiative abhält. Ich muss mich auch fragen, inwieweit das Hindernis in meiner eigenen Angst vor dem Hervortreten liegt. Es ist notwendig, die verschiedenen Aspekte des Widerspruchs zwischen mir und ihr zu analysieren – wie interagiert ihre falsche Ausübung ihrer Führungsrolle mit meiner eigenen mangelnden Bereitschaft, Initiative zu ergreifen?

Die Dialektik ist der Ansicht, dass Veränderungen in erster Linie aus den Widersprüchen im *Inneren* einer Person entstehen. Damit widerspricht sie der Weltanschauung, wonach Menschen wie Billardkugeln sind, welche sich nicht verändern können, bis sie von einer äußeren Kraft getroffen werden. In einer dialektischen Sichtweise

können und sollten Veränderungen aus einer inneren Überzeugung desjenigen entstehen, der sich verändert.

3. *Veränderung ist nicht reibungslos oder stetig.* Ein drittes Prinzip der Dialektik besagt, dass Veränderungen nicht immer allmählich und geradlinig verlaufen, sondern stattdessen plötzliche qualitative Sprünge vollziehen. Als Charlene mit der Arbeit an dem Mitteilungsblatt begann, hatte sie schreckliche Angst vor dem Schreiben. Denn sie hatte als Mädchen aus der Arbeiter:innenklasse früher erniedrigende Erfahrungen gemacht. Anfangs war es für sie eine Qual, auch nur einen Absatz zu schreiben. Sie musste in ein Tonbandgerät sprechen, um sich dazu zu bringen, ihre Ideen zu äußern. Nach und nach wurde sie durch die Zusammenarbeit mit anderen und die Redaktion einer Reihe von Artikeln selbstbewusster. Ihre Einstellung zum Schreiben machte einen qualitativen Sprung, nachdem sie erfolgreich einen Leitartikel für eine Ausgabe verfasst hatte. „Ich kann schreiben“, dachte sie. „Alles, was es braucht, ist Arbeit.“
4. *Alles ist miteinander verbunden.* Das letzte Prinzip der Dialektik besagt, dass alles miteinander verbunden ist und sich gegenseitig beeinflusst, dass Menschen und Dinge nicht isoliert betrachtet werden können. Das

bedeutet, dass die Menschen als Teil eines ganzen Systems aus Zusammenhängen gesehen werden müssen. Wenn sich jemand zum Beispiel unsozial verhält, muss die Gesellschaft einen Teil der Verantwortung übernehmen. Das Prinzip der Wechselbeziehungen wurde von den Autor:innen von *Lessons from the Damned* so ausgedrückt:

Wir stellten fest, dass die Volksweisheit „Es gehören immer zwei dazu“ im Grunde all unsere Dilemmas beschreibt. Wir könnten keine Herr:innen haben, wenn wir nicht bereit wären, Sklav:innen zu sein. Das galt für alle Beziehungen im bürgerlichen System ... Die Autoritäten könnten nicht führen, wenn die Arbeiter:innen es ihnen nicht erlaubten. Die Bauernhöfe, Fabriken und Banken würden nicht funktionieren, wenn die Arbeiter:innen nicht arbeiteten. Der Mann kann der Ernährer und so genannter Chef sein. Aber das Haus würde nicht funktionieren und die Kinder könnten nicht geboren werden, wenn die Frauen nicht für den Mann arbeiteten und die Zeugung von Kindern nicht erlauben würden.⁴

⁴ „The Damned“, *Lessons from the Damned: Class Struggle in the Black Community*, Times Change Press, New York, 1972, S. 19.

Wie wirken sich diese philosophischen Grundsätze auf die tatsächliche Praxis der Kritik/Selbstkritik aus? Erstens betont die dialektisch-materialistische Perspektive die aktive Rolle des Menschen bei seiner eigenen Transformation. Für dialektische Materialisten ist die Welt erforschbar und veränderbar. Sie wird nicht von geheimnisvollen Kräften beherrscht, die sich der menschlichen Kontrolle entziehen.

Eine sehr interessante Beschreibung der Anwendung von Kritik/Selbstkritik wurde von Allyn und Adele Rickett in ihrem Buch *Prisoners of Liberation* gegeben. Die Ricketts waren US-amerikanische Staatsbürger, die die Volksrepublik China ausspionierten, als sie in den 1960er Jahren dort lebten. Die chinesische Regierung deckte die Spionage der Ricketts auf und inhaftierte sie für mehrere Jahre. Während dieser Zeit beteiligten sich die Ricketts an der Kritik/Selbstkritik ihrer Zellengenoss:innen. Nach und nach begannen sie, mit der chinesischen Revolution zu sympathisieren. Allyn Rickett beschrieb, wie er von der Kritik/Selbstkritik profitierte. Die Insass:innen seiner Zelle

wurden sich bald dessen bewusst, was wir die Richtung unseres Denkens nannten. Wir konnten diese immer erkennen, wenn ein ernsthaftes Problem, ob individuell oder kollektiv, auftrat. Die Probleme waren nämlich fast immer darauf zurückzuführen, dass wir innerlich und negativ statt nach außen und positiv dachten ... [Wenn ich zum Beispiel

deprimiert war, dachte ich] „Es hat keinen Sinn, darüber zu reden. Ich muss es einfach selbst lösen. Was nützt es mir, wenn ich meinen Zellengenossen zuhöre, wie sie über das Problem reden? Die wissen doch sowieso nichts darüber!“ ... Indem wir uns bewusst bemühten, unseren Verstand in Gang zu bringen ... nach außen und positiv ... hörten Probleme, die unlösbar schienen, einfach auf zu existieren ... Ich war in der Lage, die Anfälle von Depression vollständig abzuschütteln, die mich während der ganzen Zeit im Gefängnis und tatsächlich während des größten Teils meines Lebens geplagt hatten.⁵

Der dialektische Materialismus lehrt uns auch, den Kampf zu begrüßen. Er zeigt nämlich, dass Widersprüche in der Natur der Realität liegen und nicht gefürchtet werden müssen – Differenzen treiben uns vorwärts! Der Materialismus erinnert uns daran, dass wir unser Handeln mit der Außenwelt in Einklang bringen müssen, um Erfolg zu haben. Vorausgesetzt, wir haben kein egoistisches Interesse daran, Differenzen oder Schwierigkeiten zu verbergen, werden wir eifrig bemüht sein, Widersprüche offenzulegen. So können wir Probleme lösen und die Dinge voranbringen.

Und nicht zuletzt wird uns die dialektische Methode dazu bringen, Differenzen im Geiste der

⁵ Allyn and Adele Rickett, *Prisoners of Liberation*, Doubleday Anchor, New York, 1973, S.291.

Problemlösung anzugehen und nicht mit einer Einstellung der Beschuldigung und Bestrafung. Unterdrückte Menschen haben grundlegende gemeinsame Interessen. Das Ziel ist demnach nicht, dass Konflikte ein Aufeinanderprallen von einem persönlichen Interesse gegen ein anderes sind. Stattdessen sollte es ein kooperativer Vorgang sein, um eine Lösung zu finden, die die Gesamtheit voranbringt. Rickett beschrieb, wie diese Haltung in der Praxis aussieht:

In unserer Zelle versuchten wir, unsere unterschiedlichen Standpunkte distanziert zu betrachten. Das stand in starkem Gegensatz zu unserem gewohnheitsmäßigen Impuls, den anderen dazu zu zwingen, die eigenen Ideen zu akzeptieren und die Diskussion zu gewinnen ... (Mein Zellengenosse Han) lernte, sich völlig außerhalb jeder aufkommenden Meinungsverschiedenheit zu stellen. Er konzentrierte seine Energie auf die Lösung des Problems, und seine gesamte Einstellung zeugte von dem Wunsch, mich zu überzeugen, anstatt mich niederzumachen. Ganz gleich, wie beleidigend ich wurde, er verlor nicht die Beherrschung. Wenn ich nicht bereit war zu reden, war er bereit zu warten. Wenn ich schimpfte und tobte, ignorierte er mich. Er stapfte mit der Entschlossenheit einer kleinen Bulldogge weiter und hatte nur eines im Sinn: mir zu helfen, die Wurzel meines Problems zu finden.⁶

⁶ *Ebd.*, S.292.

TEIL ZWEI

PRAKTISCHE RICHTLINIEN UND
ÜBUNGEN ZUM ÄUSSERN UND
EMPFANGEN VON KRITIK

EINFÜHRUNG

Oben haben wir die Ziele der Kritik beschrieben und einen kurzen Blick auf die Grundsätze geworfen haben, die ihr zugrunde liegen. Jetzt können wir damit beginnen, uns auf spezifische Richtlinien zu konzentrieren, wie man Kritik auf die konstruktivste Weise äußert und empfängt. Bevor wir uns mit den Richtlinien befassen, möchte ich sie jedoch in einen Kontext stellen.

Ich möchte hervorheben, dass der *Inhalt* einer Kritik wichtiger ist als die Form, in der sie geäußert wird. Als ich noch neu in der Bewegung war, verstand ich das überhaupt nicht. Ich dachte, der Hauptzweck der Kritik bestünde darin, dass sich alle wohlfühlen und die Dinge reibungslos ablaufen. Wenn politisch erfahrenere Leute sich über Ideen stritten, dachte ich fast immer, dass sie sektiererisch oder unfreundlich seien. Aber je mehr ich über die Erfahrungen verschiedener Befreiungsbewegungen erfuhr, desto mehr konnte ich erkennen, dass die Kritik einem tieferen Zweck diene. Bewegungen, die einen falschen Weg einschlugen, wurden besiegt oder begingen Verrat. Bewegungen, die aus ihren Fehlern lernen konnten, waren in der Lage, ihre Gesellschaften zu revolutionieren und das Leben von Millionen von Menschen zu verändern.

Die Fähigkeit von nützlicher Kritik/Selbstkritik hängt also ganz konkret davon ab, ob wir uns politisch und ideologisch weiterentwickeln. Das bedeutet, die Erfahrungen der verschiedenen revolutionä-

ren Bewegungen und die Geschichte der USA zu studieren und gemeinsam politische Arbeit zu leisten und zu beurteilen.

Gleichzeitig hat die Art und Weise, wie wir Kritik üben, einen direkten Einfluss darauf, wie gut der Inhalt ankommt. Gut formulierte Kritik trägt dazu bei, die Unterschiede zwischen Ideen zu verdeutlichen und den Inhalt der verschiedenen Standpunkte den Menschen zugänglicher zu machen. Sie bringt das politische Problem eher zum Vorschein, als es im Nebel der Personalisierung und Abwehrliehungen zu verschleiern.

Diese Grundregeln sind vor allem für die Art von Kritik nützlich, die im täglichen Leben und in der politischen Arbeit von Mensch zu Mensch stattfindet. Ich gehe nur sehr wenig auf eine analytischere und theoretischere Ebene der Kritik ein. Wie z. B. die Art der Kritik, die eine Organisation an der politischen Linie einer anderen Organisation üben würde.

Wenn ich diese Richtlinien noch einmal lese, erscheinen sie mir peinlich einfach oder selbstverständlich zu sein. Ich weiß jedoch, dass es sehr schwierig ist, diese Grundregeln in angespannten Situationen tatsächlich anzuwenden. Es gibt einen Widerspruch zwischen der *Offensichtlichkeit* der dialektischen Prinzipien des Denkens und den realen Schwierigkeiten, die ich hatte, sie in die Praxis umzusetzen. Dieser Widerspruch hat mich dazu gebracht, darüber nachzudenken, wie meine Erziehung mich systematisch in undialektischen und unkonkreten Denkweisen gedrillt hat. So werde

ich neben der Darlegung der Richtlinien Eins bis Sechs auch einige Kommentare mit groben Analysen anfügen, wie wir gelernt haben, auf diese Weise zu denken.

Das Material befasst sich sehr detailliert mit bestimmten Wörtern und Sätzen. Das liegt nicht daran, dass ich an Wortspielen interessiert bin. Es liegt an meiner Überzeugung, dass die von uns verwendete Sprache maßgeblich beeinflusst, was wir denken, wie wir uns fühlen und was wir zu tun imstande sind. Während ich lernte, diese Richtlinien anzuwenden, fühlte ich mich oft so unbeholfen und zögerlich wie ein Anfänger in einer Fremdsprache. Meine alten Denkweisen hielten sich hartnäckig, und die neuen Denkweisen begannen sich erst im Laufe der Praxis natürlich anzufühlen. Am Ende jedes Abschnitts habe ich Übungen für diejenigen angefügt, die einen strukturierten Weg zum Lernen wollen.

WIE ÄUSSERT MAN KRITIK?

RICHTLINIE NULL: SEINE GEDANKEN SORTIEREN, ODER DIE WICHTIGKEIT GUTER ABSICHTEN

Der wichtigste Teil der Kritik findet statt, bevor man den Mund aufmacht. Es geht darum, sich selbst zu kontrollieren, indem man sich diese Frage stellt: Ist es meine Absicht, diese Person zu schützen und zu bilden, oder ist es meine Absicht, zu bestrafen und zu zwingen? Eine einfache Frage, aber alles hängt von der Antwort ab. Das Hauptaugenmerk bei der Kritik sollte darauf liegen, richtige Ideen von falschen Ideen zu trennen, um beide Personen für die richtige Position zu gewinnen. Egal wie stark die Meinungsverschiedenheiten sind, das Hauptgewicht sollte *nicht* darauf liegen, zwei Person voneinander zu trennen

Diese Richtlinie zu befolgen ist harte Arbeit. Es erfordert Geduld und die Bereitschaft, damit zu leben, nicht immer seinen eigenen Willen durchzusetzen. Überzeugungsarbeit braucht anfangs mehr Zeit als Einschüchterung oder jemand Schuldgefühle einzureden. Außerdem erfordert der Versuch, jemanden durch die Überzeugungskraft einer politischen Argumentation für sich zu gewinnen, eindeutig geistige Anstrengung: Ich muss in der Lage sein, ein klares, überzeugendes politisches Argument zu liefern. Nur so kann ich erklären, warum und wie

ich glaube, dass die Veränderung der Person und der Bewegung zugutekommen wird.

Wenn ich nicht aufrichtig zur Methode der Überzeugung stehe, wird der Prozess der Kritik/Selbstkritik einfach nicht funktionieren. Alle Richtlinien der Welt werden nicht helfen, wenn ich sie zum Verbergen des tatsächlichen Wunsches benutze, die andere Person zu bestrafen und zu manipulieren. Ohne dieses Bekenntnis zur Überzeugung werden die übrigen Richtlinien in diesem Buch zu bloßen Wortspielereien – und die Leute können solche Tricks zehn Meilen gegen den Wind riechen.

Ich erinnere mich an einen Vorfall, bei dem mich ein Kollege darüber informieren musste, dass sich meine Bekenntnis zu zwangloser Kritik in der Hitze des Gefechts völlig verflüchtigt hatte. Andy und ich arbeiteten an demselben Projekt. Allerdings waren wir in einer Debatte über die Verwendung eines Teils des Geldes der Organisation auf entgegengesetzte Seiten geraten. Andy wollte ein paar Hundert Dollar jetzt ausgeben; ich war mit der Investition nicht einverstanden und wollte das Geld zurücklegen. Meiner Meinung nach sollten wir das Geld erst dann benutzen, wenn wir es für etwas brauchten, das ich für wichtiger hielt. Die Entscheidung darüber stand am nächsten Abend an, weshalb Andy und ich beschlossen, in einer Unterhaltung zu versuchen, eine Einigung zu erzielen. Im Laufe des Gesprächs begann ich, mich über die absolute Überlegenheit meiner eigenen Position und die Falschheit von Andys Position aufzuregen. Wie könnte er sich wirklich um die Bedürf-

nisse der Gruppe kümmern? Wenn wir die Kasse jetzt leeren, woher will er dann später mehr Geld bekommen? Sicherlich macht er *Witze*, wenn er für etwas so Triviales wie *das* Geld ausgeben will! Ich war gerade so richtig in Fahrt, um ein paar bissige Bemerkungen über Andys Klassenherkunft zu machen, als er mich mit festem Tonfall unterbrach:

„Warte einen Moment, Vicki. Warte einfach. Lass mich dich etwas fragen – ich möchte wirklich, dass du drüber nachdenkst. Was soll der Grund dafür sein, dass ich zustimme? Willst du, dass ich es tue, weil ich erkenne, was das Beste für das Projekt ist? Oder willst du, dass ich wegen der Schimpfwörter einen Rückzieher mache, die du mir sonst an den Kopf werfen wirst?“

Andys Frage nahm mir den Wind aus den Segeln und ich hielt erst einmal sprachlos inne. Dabei wurde mir klar, dass ich *tatsächlich* aufgehört hatte, aus einer Position des gegenseitigen Respekts heraus zu kämpfen. Ich hatte aufgehört, mich um Aufklärung zu bemühen, und war wieder in simples, altes Tyrannisieren zurückgefallen (mit ein bisschen Einreden von Schuldgefühlen als Zugabe). Nachdem ich also gestammelt hatte, dass er vielleicht Recht haben könnte, sagte ich: „Schau, ich muss darüber nachdenken. Warum kommen wir nicht ein wenig zur Ruhe und treffen uns vor heute Abend noch einmal ein bisschen?“

Als ich darüber nachdachte, war ich froh, dass Andy mich zurückgepiffen hatte. Mir wurde klar, dass ich meine Führungsrolle in der Gruppe wahr-

scheinlich *hätte* ausnutzen können. Ich hätte in meiner Position Andy dazu drängen können, die Angelegenheit auf meine Art zu erledigen. Aber ich hatte genug solche Kämpfe gesehen, um zu wissen, was passieren würde: Unmut würde sich ansammeln, das Vertrauensverhältnis würde beschädigt werden, und alle würden lernen, dass Meinungsverschiedenheiten mit Vicki gefährlich waren. Zudem wären mein Sarkasmus und meine persönlichen Beleidigungen nicht gerade hilfreich, wenn ich tatsächlich daran interessiert wäre, Andy irgendwelche politischen Punkte zu verdeutlichen.

Nachdem dies geklärt war, ging ich zu der Sitzung und begann mit einer Selbstkritik. Dann hielt ich an meiner ursprünglichen Position zu diesem Thema fest (allerdings ohne alle prinzipienlosen Sticheleien). Ich fühlte mich viel kohärenter in der Debatte, und gemeinsam konnte die Gruppe unsere politischen und finanziellen Prioritäten wirklich klären.

Also versuchte ich, mir zur Gewohnheit zu machen, meine eigenen Absichten bewusst zu überprüfen. Und zwar bevor ich mich auf einen hitzigen Kampf einlasse. Bin ich wirklich entschlossen, die andere Person zu schützen und zu bilden? Oder gibt es eine latente Versuchung, sie zu bestrafen, wenn ich meinen Willen nicht durchsetzen kann? Wenn ich merke, dass ich von der absoluten Notwendigkeit besessen bin, meinen Willen durchzusetzen (das ist das Gefühl, das mich bereit macht, schmutzig zu kämpfen), stelle ich mir eine weitere Frage: Wird jemand sterben, wenn ich nicht meinen Wil-

len durchsetze? Ist es wirklich wert, unsere Beziehung zu beschädigen, um in dieser Sache sofort zu gewinnen? Normalerweise lautet die Antwort nein. Das hilft mir, meine Energie in Überzeugung, statt in Nötigung zu stecken.

Die Vietnames:innen geben uns ein inspirierendes Beispiel für das Festhalten an diesem Geist unter außerordentlichen Schwierigkeiten. David Hunter schildert in seinem Artikel „Organizing for Revolution in Vietnam“ detailliert die zentrale Bedeutung der Kritik beim Aufbau der Beziehungen zwischen der Nationalen Front für die Befreiung Südvietnams (NFB) und dem vietnamesischen Volk. In den Worten eines Bauern:

Das Wachstum der Front lag daran, dass die Bevölkerung den Kadern ihre Meinung mitteilte und sie über viele Dinge informierte, die vor sich gingen. Es hieß, wenn die Front einen Fehler gemacht hatte, brachten die Menschen ihre Meinung ein und halfen so der Front, diese Fehler zu korrigieren und den Menschen besser zu dienen. Die Kader arbeiteten auf demokratische Weise, weil sie auf das Volk hörten und die Leute nicht willkürlich herumkommandierten, wie es die Mandarine getan hatten.⁷

Die NFB schaffte es, extrem harte Zeiten zu überstehen. Vor allem wegen der unglaublichen

⁷ David Hunter, „Organizing for Revolution in Vietnam“, *Radical America*, September 1974, S.100.

Geduld und Selbstdisziplin der großen Mehrheit der Basiskader, die

einer auf Überzeugungsarbeit basierenden Arbeitsweise (selbst) dann noch treu blieben, als der Mangel an Anklang diese Methode unwirksam und sogar töricht erscheinen ließ. Zu diesem Zeitpunkt war es bereits zu gefährlich geworden, Massenversammlungen zur Mobilisierung abzuhalten. Deshalb setzten die Kader ihre Überzeugungsarbeit durch eine Vielzahl kleinerer Treffen fort. Die Kader waren bereits durch das Ausmaß der körperlichen Arbeit, die der Krieg erforderte, bis zum Zerreißen belastet. Ganz zu schweigen von dem Druck, ihre eigenen Familien vor dem Verhungern zu bewahren. Dennoch gingen sie zu endlosen Versammlungen, praktisch von Haus zu Haus, um den Bäuer:innen die Frontpolitik zu erklären. Angesichts von Feindseligkeit und Panik hielten sie an ihrer Haltung fest, die Bäuer:innen zu schützen und zu bilden, um ihre Unterstützung zu gewinnen.⁸

Wenn die Vietnames:innen unter solchen Bedingungen Kritik/Selbstkritik praktizieren können, dann können wir das sicherlich auch.

⁸ *Ebd.*

WIE ÄUSSERT MAN KRITIK?

RICHTLINIE EINS: KONKRET SEIN

Bei der ersten Richtlinie geht es darum, subjektive Meinungen von objektiven Fakten zu trennen. Sprich: Ich möchte meine *Rückschlüsse* über Personen von den *Handlungen* unterscheiden, die mich zu meiner Schlussfolgerung geführt haben. Eine Beobachtung über eine Person ist eine konkrete Beschreibung von etwas, das sie *gesagt* oder *getan* hat. Im Gegensatz zu einer abstrakten Idee darüber, was sie *ist*, *fühlt* oder *denkt*. Hier sind einige Beispiele, die den Unterschied verdeutlichen.

Subjektive Interpretation

1. Helen ist eine unverantwortliche Person. Sie schätzt unsere Zeit nicht.
2. Tom denkt, er sei ein Geschenk Gottes an die Gruppe.
3. Die neuen Mitglieder sind ein Haufen von Anarchist:innen.
4. Diese Organisation ist arrogant.

Objektive Beobachtung

1. Helen kam zwanzig Minuten zu spät zum Treffen.
2. Tom erklärte fünfzehn Minuten lang einen marxistischen Begriff, ohne zu fragen, ob die Leute es hören wollten.

3. Vier der neuen Mitglieder sagten, wir sollten die Führung rotieren lassen, anstatt einen Lenkungsausschuss zu wählen.
4. Die Organisation lehnte unseren Vorschlag ab, ohne konkrete Gründe zu nennen.

Warum ist es beim Äußern und Empfangen von Kritik wichtig, Rückschlüsse von Beobachtungen zu trennen?

Erstens ist es wahrscheinlicher, dass eine Beobachtung der kritisierten Person oder Gruppe nützliche Informationen übermittelt. Des Weiteren ist es weniger wahrscheinlich, dass sie zu unnötiger Verwirrung und Missverständnissen führt. Ich wurde einmal gebeten, eine Kritiksitzung zwischen zwei Männern zu leiten, die gegenseitige Zusammenarbeit unmöglich fanden. Ich bat Ted, John seine Kritik zu nennen.

„Ach, was bringt das schon?“ platzte Ted wütend heraus, „Ich habe es ihm schon viermal gesagt, und er hat sich nicht geändert.“ Nach einiger Diskussion willigte Ted jedoch schließlich ein, seine Kritik vorzutragen: „John, du bist einfach zu herrschsüchtig.“

Nach einem Moment angespannten Schweigens erwiderte John: „Schau, Ted, ich weiß immer noch nicht, wovon du sprichst.“

An diesem Punkt bat ich John, die konkrete Beobachtung zu erraten, die Ted im Sinn haben könnte. „Liegt es daran, dass ich bei Sitzungen mehr rede als andere Leute?“ fragte John.

„Ach, hör doch auf, John. Du *weißt*, was ich meine.“, schnappte Ted zurück. „Stell dich nicht dumm!“

„Naja, ist es vielleicht deshalb, weil ich normalerweise die Agenda aufstelle? Willst du, dass wir den Job abwechselnd machen?“ riet John weiter.

„Nein, daran liegt's überhaupt nicht“, erwiderte Ted mit der schleichenden Erkenntnis, dass Johns „Weigerung, sich zu ändern“ viel mit der Unbestimmtheit seiner eigenen Kritik zu tun haben könnte. „Hör zu“, sagte Ted langsam, „erinnerst du dich an die große Sitzung, die wir vor einiger Zeit hatten? Die Sitzung auf der wir uns alle auf den Arbeitsplan für das Frühjahr geeinigt haben? Nach dieser Sitzung hast du den Plan einfach selbst geändert, ohne jemanden davon zu informieren. Warum sollen wir etwas gemeinsam beschließen, wenn du es dann alleine wieder änderst?“

Vor dieser Aufklärung hatten sie sich in einem Streit über einen vagen Begriff („herrschaftlich“) verloren. Nachdem die Männer aber ihren Konflikt an einer konkreten Handlung festgemacht hatten, waren sie der Lösung ihres Problems viel näher.

Da Beobachtungen die Menge an nützlichen übermittelten Informationen erhöhen, machen sie den Weg frei, um politische Differenzen herauszuarbeiten. Wenn eine Gruppe die Führung ihrer Organisation dafür kritisiert, „zu machthungrig“ zu sein, weiß niemand genau, was das Problem ist oder wie man es überwinden kann. Wenn die Gruppe stattdessen eine konkrete Beobachtung macht – „Auf der Demonstration stieß die taktische Führung eine

organisatorische Entscheidung um, ohne sich mit jemanden darüber zu beraten“ – dann können wir dazu übergehen, unsere wirklichen politischen Differenzen auszufechten.

Ein weiterer Grund für meine Bemühung zu konkreten Beobachtungen ist, meinen eigenen Kopf dialektisch funktionieren zu lassen. Je mehr ich Menschen mit abstrakten Urteilen abstemple, desto mehr neige ich dazu, sie für unfähig zu Veränderungen zu halten. Abstrakte Charakterurteile machen mich auch blind für die Art und Weise, wie Probleme in Systemen der Interaktion verwurzelt sind. Ich sehe die Probleme dann fälschlicherweise in dem isoliert betrachteten Charakter einer Person. Ein Beispiel: Solange ich meinen Mitarbeiter Richard als „schwache Persönlichkeit“ abstempelte, konnte ich nicht genau erkennen, was mich an seinen Handlungen störte. Weil mein Kopf mit Werturteilen verstopft war, konnte ich mir nicht darüber klar werden, was er anders machen sollte. Auch konnte ich nicht erkennen, wie mein eigenes Verhalten zu dem Problem beitragen könnte. (Beachte, wie eine Bezeichnung wie „schwache Persönlichkeit“ alle Schwierigkeiten bei der anderen Person verortet).

Der nächste Schritt zur Veränderung der Situation bestand darin, dass ich mir über eine konkrete Beschreibung des Problems klar wurde. Meine Beobachtung war, dass Richard Dinge tat, nachdem ich sie vorgeschlagen hatte. Er initiierte aber selten selbst ein Projekt. Der nächste Schritt bestand darin, ihm diese Kritik mitzuteilen: Irgendwie erschien es

mir weniger beängstigend, ihn mit einem konkreten Problem zu konfrontieren, als ein geladenes und statisches Urteil zu fällen wie: „Richard, hat dir jemals jemand gesagt, dass du eine schwache Persönlichkeit bist?“ Nachdem ich das Problem dargelegt hatte, zeigte mir Richard, dass auch ich zu dieser Situation beigetragen hatte: „So wie du rüberkommst, Vicki, habe ich angenommen, dass du wegen meiner Unerfahrenheit ungeduldig bist. Ich dachte, dass du nicht willst, dass ich dich mit eigenen Projekten und Fragen belästige.“

Natürlich werden wir, wenn wir über andere in statischen Kategorien denken, das wahrscheinlich auch mit uns selbst tun. Eine Frau schilderte, wie sie sich selbst politisch lahmlegte, indem sie über sich isoliert von den Bedingungen nachdachte, die sie beeinflussten. „Ich bin in einer Sitzung“, sagte sie, „und ich merke, dass ich mich sehr ehrgeizig fühle. Dann mache ich mir Vorwürfe, weil ich mich so fühle! Ich sage mir: ‚Du bist so eingebildet! Du nützt niemandem was! Du wirst dich nie ändern!‘ Meine ganze Energie geht dafür drauf, mich niederzumachen. Dann möchte ich einfach aufgeben und mich eine Woche lang in meinem Zimmer verstecken.“ Einseitiges Denken führt dazu, dass wir uns selbst und andere für individuelle Unzulänglichkeiten beschuldigen und bestrafen. Es hindert uns daran zu sehen, wie unsere Unzulänglichkeiten mit dem System zusammenhängen. Entsprechend haben wir nur eine einseitige und ungenaue Sicht der Dinge. Zudem raubt es uns die Energie, die wir

für die Lösung von Problemen in unserer politischen Arbeit verwenden könnten.

Wenn ich sage, dass man Beobachtungen von Meinungen unterscheidet, können muss, will ich damit *nicht* sagen, dass wir das Fälln von Urteilen vermeiden sollten. Wenn ein Flugblatt rassistisch wirkt, sag das. Wenn eine Idee falsch wirkt, nenn sie falsch. Der Punkt ist, dass diese Meinungen auf konkreten Beobachtungen beruhen und durch sie erklärt werden sollten.

Die Politik der Urteilsbildung

Kurz nachdem ich den Unterschied zwischen Rückschlüssen und Beobachtungen gelernt hatte, beschloss ich, eine Liste aller meiner vagen Urteile im Laufe eines Tages zu führen. In den ersten acht Stunden meines Experiments häufte ich eine Liste mit über 100 abstrakten Charakterurteilen an: „Ich bin zu passiv“, „Sie ist so verklemmt“, ... *bis zum Überdruss*. Es war leicht zu erkennen, wie diese Art von Schubladendenken mich davon abhielt, die Dinge tiefgründig zu sehen. Zudem war es so schwer, Kritik auf nützliche Weise zu äußern und zu empfangen. Die Länge der Liste veranlasste mich über meine Erziehung nachzudenken. Insbesondere über die besonderen Wege, wie man mich mit dieser Art des statischen und undialektischen Denkens indoktriniert hatte.

Ich kann mich erinnern, dass meine Lehrerin uns in der ersten Klasse in drei Lesegruppen einteilte.

Man hätte die Gruppen auch als Adler, Bussarde und Geier bezeichnen können, denn jeder verstand, worum es ging: Die einen waren *Dummköpfe* und die anderen waren *klug*. Diese Bezeichnungen wurden als dauerhafte Charaktereigenschaften angesehen – es gab zwar häufige Ermahnungen, hart zu arbeiten und weiterzukommen. Aber jeder wusste eigentlich, dass ein Geier quasi ein Geier für immer war. Zwei Jahre später wurden wir in völlig unterschiedliche Programme eingeteilt und waren damit auf dem besten Weg, „Nichtsnutze“ und „Schulsprecher“ zu werden. Pünktlich zehn Jahre später gingen die Adler in den Osten auf Ivy League Colleges, die Bussarde auf State Colleges und die Geier, wenn sie Glück hatten, auf Berufsschulen. Zu diesem Zeitpunkt hätten wir eigentlich alle davon überzeugt sein müssen, dass diese Konstellation fair und richtig war. Der überlegene Charakter der Adler hatte sich manifestiert und die Geier hatten bekommen, was sie verdienten. Auf millionenfache Weise war den Adler beigebracht worden, dass sie die abstrakten Charaktereigenschaften besaßen, durch die sie das „Zeug zur Anführer:in“ hatten. Die Adler wären völlig geeignet zum Herrschen. Hoffentlich hatten auch die Geier ihre Rolle verstanden.

In der Tat erreicht diese ideologische Prägung bis zu einem gewissen Grad ihr Ziel. In ihrem Buch *The Hidden Injuries of Class* zeigen Bennet und Cobb, wie dies funktioniert:

In Gesprächen mit älteren Arbeiter:innen , die in großen Fabriken arbeiteten, brachten diese oft ihre Wut [über die Ungerechtigkeit bei der Arbeit] zum Ausdruck ... doch diese Wut wurde oft durch abschließende Aussagen wie „sie haben sicher gute Gründe“ oder ... „sie sind gebildete Leute, sie werden wissen, was sie tun ... vielleicht gibt es Dinge, die ich nicht weiß.“ umgelenkt.⁹

Robert Lane kam nach ausführlichen Gesprächen mit fünfzehn arbeitenden Männern zu demselben Schluss:

Obwohl jeder der Männer ... zustimmte, dass die Klassenunterschiede die Chancen ungleich verteilen, machte jeder eine Ausnahme für sich selbst. „Ich habe in der Schule nur herumgealbert“, „Ich bin selbst schuld, ich habe mich nicht so entwickelt, wie ich's hätte tun können.“ „Wenn ich nur härter gearbeitet hätte und in der Schule geblieben wäre, hätte ich es zu etwas bringen können.“¹⁰

Diese verinnerlichte Unterdrückung führt dazu, dass wir uns gegeneinander und gegen uns selbst wenden, anstatt gegen ein unterdrückerisches System. Ein Autor fasst es so zusammen:

⁹ Richard Sennet and Jonathan Cobb, *The Hidden Injuries of Class*, Random House Vintage, New York, 1973, S.157.

¹⁰ Robert Lane, *Political Ideology*, Free Press, New York, 1967.

Die Objektivierung [durch vage Charakterurteile] dient im Wesentlichen nur zwei Zwecken: (1) als Verteidigung gegen den anderen und als Verteidigung gegen jede mögliche Verantwortung für seine oder ihre Situation [wie in den Begriffen „Depp“, „Verrückter“, „Huhn“ usw.]; und (2) als Voraussetzung und Entschuldigung für die Unterdrückung und Ausbeutung – oder Schlimmerem – des „anderen“. [Wie bei der Verwendung von „Schlitzauge“ und „Dink“ durch das US-Militär als Bezeichnung für die Vietnames:innen].¹¹

Die Bezeichnungen werden uns nicht nur von denen aufgedrückt, die uns kontrollieren wollen. Wir lernen auch, sie gegeneinander zu verwenden.

Übung zu Richtlinie Eins: Konkret sein

Nachstehend folgt eine Liste von Rückschlüssen oder subjektiven Aussagen, die du in Beobachtungen umwandeln kannst. Wenn du das mit einer anderen Person machst, ist es gut, die Aussagen so zu lesen, als ob sie eine Kritik an der anderen Person wären: „Du bist unverantwortlich!“ Das Gegenüber kann versuchen, dies in eine Beobachtung umzuwandeln, indem es sich einen Kontext ausdenkt, da keiner gegeben ist: „Liegt es daran, dass ich die Liste mit den Anrufen nicht rechtzeitig erledigt habe?“ Ihr könnt euch gegenseitig helfen, wenn jemand nicht weiterkommt.

¹¹ *Psychosources*, Bantam Books, Toronto, 1973, S.108.

Um diese Richtlinie zu rekapitulieren: Beobachtungen beziehen sich auf Handlungen („Sie *sagte* oder *tat* X“), nicht auf abstrakte Kategorien („Sie *ist* eine Y“). Eine Beobachtung vermeidet jeden Rückschluss auf die Motive einer Person; zum Beispiel vermeidet die Beobachtung „Er hat meinen Anruf nicht *erwidert*“ die Schlussfolgerung „Er hat sich *geweigert*, meinen Anruf zu erwidern.“ Die Angabe direkter Zitate oder konkreter Beispiele kann helfen, Beobachtungen auszudrücken. Sag zum Beispiel: „Er sagt Dinge wie ‚Mach dich nicht lächerlich‘“ und nicht: „Er macht andere runter.“

Hier ist die Liste:

1. Sie ist unverantwortlich.
2. Er ist arrogant.
3. Diese Organisation ist zu bürokratisch (gesagt von einem Mitglied zu einem Anführer).
4. Du benimmst dich wie ein Schwergewicht.
5. Er tut so männlich und intellektuell!
6. Er ist total unzuverlässig.
7. Du bist so organisiert.
8. So wie du die Sitzung leitest, bringst du mich in eine passive Position.
9. Euer Kollektiv hat einen sehr sektiererischen Arbeitsstil.

WIE ÄUSSERT MAN KRITIK?

RICHTLINIE ZWEI: GEFÜHLE BESCHREIBEN

Der Zweck von Richtlinie Eins ist es, mich selbst dazu zu bringen, das Ziel meiner Kritik konkret und präzise zu beschreiben. Als nächstes ist es oft wichtig, den subjektiven Teil der Kritik zu klären – die Gefühle, die mit der Kritik einhergehen. Die Klarstellung von Gefühlen kann mehrere Dinge bewirken: Erstens kann es mir helfen, meine Gefühle in den Griff zu bekommen. Sonst können sie unter der Oberfläche verschwinden, außerhalb meines Bewusstseins, wo sie vielleicht auf zerstörerische Weise hervorbrechen. Zweitens kann ich durch das Verbalisieren der Dinge die andere Person wissen lassen, wo ich stehe. Auf diese Weise werde ich für sie menschlich zugänglich. Die Beschreibung meiner Gefühle ermutigt mich, die Verantwortung für meinen eigenen Teil des Widerspruchs zu übernehmen. So werde ich die Schuld nicht ausschließlich der anderen Person zuzuschreiben. (Man beachte den Unterschied zwischen dem Urteil „Du bist arrogant“ und der Erklärung meines Gefühls „Ich bin von dem Gespräch frustriert, weil fast nur du redest.“) Zudem verringert die ausdrückliche Beschreibung meiner Gefühle die Gefahr, dass jemand meine Emotionen falsch interpretiert. Wenn ich zum Beispiel nicht sage, dass ich *nervös* bin, weil ich eine Sitzung leiten muss, könnte man denken, ich sei *unterkühlt*. Darüber hinaus kann es sehr hilfreich sein, da mich meine negativen Gefühle manchmal darauf

hinweisen, dass in der Umgebung etwas falsch oder ungerecht ist.

Während Menschen über die Wichtigkeit einer objektiven Analyse einer Situation lernen, neigen sie manchmal dazu, Gefühle selbst als den Feind zu betrachten. Menschen, die zu lange von ihren Gefühlen beherrscht wurden, tappen in die Falle zu glauben, dass man idealerweise *gar keine* Gefühle hat. Aber es gibt ein Problem mit dem Versuch, Gefühle zu unterdrücken oder zu ignorieren: Es funktioniert schlichtweg nicht. Ein Bekannter von mir arbeitet die meiste Zeit wie ein revolutionärer Computer, aber alle sechs Monate hat er einen Nervenzusammenbruch. Danach muss er alles stehen und liegen lassen, um sich drei Wochen lang im Bett zu erholen.

Der gegenteilige Fehler ist, den Gefühlen das Sagen zu geben. Viele von uns können sich noch schmerzlich an eine Zeit in der Frauenbewegung erinnern, welche klar zeigte, zu welchen Problemen dieser Fehler führt. Wenn sich damals jemand *schlecht* fühlte, ging man automatisch davon aus, dass sie zu Recht gekränkt war. Entsprechend mussten alle Aktivitäten eingestellt werden, bis es ihr besser ging. Auf diese Weise konnten Gefühle als Keule benutzt werden: Eine Person sagt: „Ich fühle mich entfremdet“, und man erwartet von einer Versammlung von fünfzig Personen, dass sie alles stehen und liegen lassen, bis das Problem geklärt ist. Tatsächlich ist das eine Art, dem Individualismus zu erliegen. Dies ist Ideologie, die die Bedürfnisse des Einzelnen über die des Kollektivs stellt. Wenn wir Gefüh-

len das Sagen geben, vergessen wir, wie gründlich wir unterdrückerische Vorstellungen verinnerlicht haben. Manchmal fühle ich mich schlecht, weil sich die kompetitiven oder egozentrischen Teile von mir bedroht fühlen. Ich möchte zwar diese Gefühle anerkennen, um ihnen auf den Grund zu gehen und sie zu ändern. Aber es wäre falsch, unkritisch nach ihnen zu handeln. Die Herausforderung besteht darin, unsere subjektiven Gefühle mit unserem objektiven Verständnis in Einklang zu bringen. Das Ziel ist es, uns weder von unseren Emotionen leiten zu lassen noch so zu tun, als wären sie nicht da.

Ich merke, dass ich mich viel seltener blindlings von meinen Gefühlen leiten lasse, wenn ich sie *kenne*. Leider gibt es jedoch zwei große Hindernisse, zu meinen Gefühlen vorzudringen. Das eine ist das ganze Wirrwarr von Ermahnungen, die ich verinnerlicht habe: „Die Leute mögen dich nur, wenn du dauernd lächelst“, „Du solltest dich nicht so fühlen“, „Sei kein Spielverderber“. Das zweite Hindernis ist meine eigene Gewohnheit, das Opfer zu spielen. Ich konzentriere mich dann auf das, was die andere Person mir antut. Dabei übernehme ich aber keine Verantwortung dafür, wie ich reagiere. Beachte, dass die folgenden Sätze überhaupt keine Gefühle beschreiben. Sie sagen stattdessen, was ich *denke*, dass die andere Person falsch macht: „Ich fühle mich herablassend behandelt“, „Ich habe das Gefühl, dass du uns bevormundest“, „Ich fühle mich abgewiesen“. Wenn ich *denke*, dass du mich herablassend behandelst, könnte ich mich auf ver-

schiedene Weise *fühlen* – entweder wütend, oder verletzt, oder ungeduldig, oder was auch immer. Der erste Punkt ist also, dass wir lernen sollten, den Unterschied zwischen unseren Gefühlen und unseren Gedanken zu erkennen.

Es ist keine einfache Angelegenheit zu lernen, wie man Gefühle beschreibt – ich wurde dazu erzogen, so abgeschnitten von Gefühlen zu sein, dass ich kaum einen geeigneten Wortschatz hatte. Ohne diesen war es schwierig, meine Gefühle anderen mitzuteilen oder sie für mich selbst zu benennen. In Anhang A habe ich eine Liste von Gefühlswörtern für Menschen zusammengestellt, die ebenfalls auf diese Weise sprachlos sind.

Den Ursprung von Gefühlen analysieren

Wenn ich eine heftige emotionale Reaktion habe, möchte ich in der Regel erst meine eigene Reaktion klären. Und das bevor ich mich sofort zu einer Kritik hinreißen lasse. Hier kommen drei Elemente ins Spiel.

Als Erstes identifiziere ich den Gedanken oder Wert, der das Gefühl verursacht hat. Die Erkenntnis, dass meine Gefühle von meinen Werten herrühren, war für mich eine sehr seltsame Vorstellung, weil mir die mechanische Idee eingetrichtert worden war, dass mir Gefühle von der Außenwelt aufgezwungen werden: „Er hat mich wütend gemacht“ oder „Sie haben meine Gefühle verletzt.“ Mir wurde auch beigebracht, dass ich die Gefühle anderer kontrollie-

ren kann: „Schmeiß nicht die Schule, sonst machst du deine arme Mutter unglücklich.“ Diese Vorstellung schwächt mich ungemein: Wenn ich glaube, dass andere Menschen meine Gefühle verursachen können, bin ich dem ausgeliefert, was sie sagen oder tun; Wenn ich glaube, dass ich die Gefühle anderer Menschen kontrollieren kann, werde ich Angst haben, etwas zu tun, worauf jemand negativ reagieren könnte.

Indem wir die mechanische Vorstellung zurückweisen, dass unsere Gefühle uns von außen aufgedrängt werden, gelangen wir zu einem dialektischen Verständnis. Nach diesem entstehen unsere Gefühle aus unseren Gedanken und Werten (die wiederum stark von einer Klassengesellschaft beeinflusst werden, wie wir weiter unten sehen werden). Vergleichen wir die beiden Ansichten über den Ursprung der Gefühle.

- A. *Mechanische Sichtweise des Ursprungs der Gefühle.* Das äußere Ereignis bestimmt meine Gefühle. Zum Beispiel: Sie haben mein Flugblatt kritisiert (Ereignis), deshalb haben sie mich *bloßgestellt* (Gefühl).
- B. *Dialektische Sichtweise des Ursprungs der Gefühle.* Das äußere Ereignis (1) wird durch meine Gedanken und Werte (2) gefiltert, und ich habe ein Gefühl (3).
 - (1) Ereignis: Sie haben mein Flugblatt kritisiert.
 - (2) Gedanke und Wert und

(3) *Gefühl:*

Ich denke, dass sie versuchen, mich herunterzumachen. Wenn ich das schrecklich finde, dann

fühle ich mich vielleicht verlegen oder wütend.

Ich denke, dass sie versuchen, mich herunterzumachen. Wenn ich dies als ihre Unzulänglichkeit betrachte,

bin ich vielleicht traurig über den Zustand der Bewegung.

Wenn ich glaube, dass ich aus der Kritik etwas lernen kann,

fühle ich mich vielleicht aufgeregt und dankbar.

Nach der dialektischen Sichtweise kann man nicht immer die äußeren Ereignisse kontrollieren (1). Aber man kann lernen, bewusste Entscheidungen darüber zu treffen, wie man die Ereignisse bewertet (2). Das bedeutet, dass man eine aktive Rolle bei der Bestimmung der Gefühle übernimmt, die man empfindet (3). Allein durch das Wissen, dass andere Menschen meine Gefühle nicht kontrollieren können, fühle ich mich weniger verletzt und passiv gegenüber den Handlungen anderer Menschen. „Wenn du realisierst, dass *immer zwei dazu gehören*, steckt mehr Macht in dir.“

Nachdem ich also meine Gefühle identifiziert habe, spüre ich den Gedanken oder Wert auf, der das

Gefühl verursacht hat. Dieser Gedanke kann mein „altes“ Selbst repräsentieren, den Ballast, den ich in einer unterdrückerischen Gesellschaft aufgesammelt habe. Oder er kann für revolutionäre Werte stehen. Manchmal ertappe ich mich dabei, wie ich in die alten Denkmuster ver falle. Dann kann ich bewusst versuchen, die Situation anders zu betrachten. Zum Beispiel: Einmal kam meine Freundin Ann zu spät zu einer Sitzung. Je mehr Minuten verstrichen, ohne dass sie auftauchte oder anrief, desto wütender wurde ich. „Sie versucht nur, mir mitzuteilen, wie wichtig und beschäftigt sie ist – wenn sie auch nur einen Funken Respekt hätte, hätte sie schon längst angerufen. Ich war gerade dabei, mich in einen Wutanfall zu steigern, als ich mich daran erinnerte, einen Blick darauf zu werfen, was in mir vorging. Zunächst wurde mir klar, dass ich hauptsächlich wegen meiner *Interpretation* ihrer Motive wütend war – hätte ich zum Beispiel gewusst, dass sie eine Autopanne hatte, hätte mich die eigentliche Verspätung nicht gestört. Als Nächstes versuchte ich, den Inhalt des Gedankens zu analysieren, der mich so wütend machte – ich musste mir eingestehen, dass viele von meinen Gedanken mit der Wahrung meiner eigenen Wichtigkeit zu tun hatten. Nach dieser Selbstkritik versuchte ich bewusst, meine ursprüngliche Interpretation durch einen konstruktiveren Gedanken zu ersetzen: „Okay, sie ist zu spät, es kann vieles passiert sein. Ich kann sie dafür kritisieren, und sie wird sich wahrscheinlich bessern. Aber an was kann ich jetzt arbeiten, bis sie kommt, damit

ich diese Zeit konstruktiv nutzen kann?“ Zu diesem Zeitpunkt hatte ich mich völlig beruhigt. Als Ann fünfzehn Minuten später eintraf, konnte ich ihr erklären, wie mich ihre Verspätung gestört hatte. Danach fuhren wir einfach mit der Sitzung fort.

Unsere Sichtweise zu ändern ist ein langwieriger Prozess. Wir sind seit Jahren von einer rassistischen, sexistischen, individualistischen und kompetitiven Gesellschaft geprägt. Zudem leben wir in einem Land, das diese Werte ständig auf tausendfache Weise bestärkt. Nur weil wir in der Bewegung sind, heißt das nicht, dass dies automatisch verschwindet. Um uns wirklich zu ändern, brauchen wir Zeit und viel Hilfe von anderen Menschen.

Die Politik der Emotionen

Es ist nichts Neues zu verkünden, dass wir dazu erzogen werden, unsere Gefühle nicht zu äußern: „Große Jungs weinen nicht“, „Du weißt, dass wir unsere Lehrer:innen nicht hassen dürfen“. Wir sind von unseren Gefühlen, voneinander und von unserer einzigartigen menschlichen Fähigkeit entfremdet, etwas zu planen und danach zu erschaffen. Dies spiegelt die Tatsache wider, dass arbeitende Menschen objektiv von den Werkzeugen und Ressourcen entfremdet sind, die für die Produktion der Notwendigkeiten des Lebens erforderlich sind. Die Kapitalist:innen müssen ein Reservoir von Arbeiter:innen gewährleisten, die von ihnen für den privaten Profit ausgebeutet werden können. Entspre-

chend wurden unsere Vorfahren von ihren Produktionsmitteln weggerissen und auf den Arbeitsmarkt geworfen. Dort waren sie dann gezwungen, für die Besitzenden zu arbeiten, um zu leben. Ganze Völker der Dritten Welt wurden ihres Landes beraubt und dem Kolonialismus unterworfen. Die Bäuer:innen Europas wurden durch die Einhegungen um ihr Land gebracht. Das Gemeinschaftseigentum wurde von der Kapitalistenklasse gewaltsam enteignet, und die kleinen unabhängigen Handwerker wurden aus dem Geschäft gedrängt. Dies ist der konkrete historische Ursprung unserer Gefühle der Entfremdung.

Der Volksmund sagt, dass man seine Gefühle zu Hause lässt, wenn man zur Arbeit geht. „Wenn die Arbeit Spaß machen sollte, würde man nicht dafür bezahlt werden.“ „Niemand verlangt von dir, dass du es *magst*, tu es einfach.“ In einem Produktionssystem, in dem alles von oben nach unten für den Nutzen der wenigen an der Spitze gesteuert wird, müssen Menschen zuverlässig zum Erledigen von entmenslichenden und brutalen Aufgaben bereit sein. Berechenbarkeit ist unerlässlich, um die Maschinen profitabel am Laufen zu halten. Es ist der Traum der Kapitalist:innen, dass die Menschen an den Maschinen genauso zuverlässig und passiv sind wie Gegenstände.

Zwei Arbeiter beschreiben in ihren eigenen Worten, was sie am Arbeitsplatz über Gefühle gelernt haben. Der erste Sprecher ist Ernest Bradshaw, ein schwarzer Vorgesetzter in einer Bankprüfungsabteilung, zitiert von Studs Terkel:

Ich bin kein Fan davon, wenn eine fünfzigjährige Frau ihren Job verliert, weil sie nicht mehr so leistungsfähig ist wie die Jüngeren. Sie haben sie von ihrem Arbeitsplatz entfernt, wo sie glücklich war.

Manche Menschen kommen zurecht, manche nicht. Ich denke, ich komme zurecht. Aber es ist dieses persönliche Gefühl – es scheint mir einfach nicht richtig zu sein, dieser Frau zu sagen: „Okay, ich stufe dich als unterdurchschnittlich ein.“ Sie hat niemanden, der sie unterstützt. Wenn sie gefeuert wird, wo soll eine Frau von fünfzig Jahren dann noch einen Job finden? Ich bin ein guter Vorgesetzter. Ich schreibe es so auf, wie es aufgeschrieben werden soll. Meine Gefühle spielen da keine Rolle. Was ich tue, ist was ich tun *muss*. Das heißt nicht, dass ich keine grauen Haare bekomme oder mich nicht irgendwie schlecht fühle...

Sie wussten, dass ich es nicht besonders gerne machte. Sie kannten meine Gefühle. Ich sagte ihnen, sie ist eine gute Frau. Sie sagten: „Du darfst keine persönlichen Gefühle dazwischen kommen lassen. Wir geben ihr fünf Monate Zeit, sich zu verbessern oder sie wird entlassen.“ Sie erhielt eine Bewährungsfrist.

Das ist in jedem Unternehmen so. Sie sprechen nie über persönliche Gefühle. Sie lassen dich wissen, dass Menschen keine Rolle spie-

len. Du nimmst den Job an, du stimmst zu, von acht Uhr dreißig bis fünf Uhr zu arbeiten. Kein Wenn und Aber. Gefühle werden nicht berücksichtigt ... Ich sehe Menschen als Menschen, von Mensch zu Mensch. Aber wenn man in einem Job ist, soll man das alles verlieren.¹²

Luigi, ein Bekannter von mir, war als Soldat in Vietnam gewesen.

Ich kann dir sagen, was mich wirklich verletzt hat, als ich hier in diesem Land als Mann aufgewachsen bin. Nämlich immer gesagt zu bekommen: „Ein Mann soll nicht weinen.“ Als ich drüben in Nam im Dschungel war, war das verrückt. Du wusstest, dass du in dem Land dieser Leute sowieso nichts zu suchen hattest. Aber da warst du und du hast gekämpft. Da war dieser Hubschrauber, er wurde abgeschossen und ich konnte sehen, wie all meine Kumpel gestorben sind [Luigi stiegen die Tränen in die Augen und es fiel ihm schwer zu sprechen] ... Meine Kumpel starben, Mann. Es war so schlimm, dass ein Stein weinen würde. Aber sie sagten: „Ein Mann soll nicht weinen. Geh wieder zurück und kämpf.“

Ich sage, es ist manchmal *gut* zu weinen. Aber ich brauche lange, um es wieder zu lernen.

¹² Studs Terkel, *Working*, Avon, New York, 1975, S.398-399.

Die Leugnung von Gefühlen ist eine wesentliche Voraussetzung für ausbeuterische oder beherrschend-unterwürfige Machtverhältnisse. Die Unterdrückten müssen zu Dingen objektiviert werden, die ihr Schicksal verdienen oder sogar bevorzugen. Man sieht das im Märchen von den „glücklichen Sklav:innen“ oder der kleinen Frau zu Hause. Auch eine seelenlose „wissenschaftliche Neutralität“ wird uns als Teil unserer Entfremdungsbildung beigebracht. Der Geschichtsaufsatz eines Gymnasialschülers, der gegen die Sklaverei in den USA eintritt, bekommt von dem Lehrer:in mit rotem Stift einen Vermerk: „Sie zeigen zu viele Gefühle. Das ist gefährlich für die Objektivität.“

Am Arbeitsplatz sind wir gezwungen, an unserer eigenen Unterdrückung mitzuhelfen. Wir müssen unsere Gefühle so weit abtöten, dass wir einen Tag mit entfremdeter Arbeit überstehen können. Man überlebt, ja, aber zu einem hohen Preis. „Ich arbeite als Aushilfskraft in einer öffentlichen Schule“, sagt Emily, eine Freundin von mir, „und den ganzen Tag sehe ich, wie Kinder zerstört werden. Es zerreißt mich innerlich. Ich schaffe den Tag nur, wenn ich mich selbst abschalte. Ich bemühe mich so sehr, *nichts* zu fühlen, dass ich am Ende des Tages völlig erschöpft bin. Wenn ich dann nach Hause komme, bin ich so ausgelaugt, dass ich nur noch fernsehen kann.“

Suella, eine Sekretärin, hat ihre eigene Version der gleichen Geschichte. „Der Chef kommt rein und sagt etwas zu mir. Nichts Schlimmes, sondern nur eine dieser kleinen Beleidigungen, die wir stn-

dig hören. Ich kann ihn nicht anschnauzen – es ist keine große Sache, und außerdem würde ich wahrscheinlich gefeuert werden. Also werde ich einfach deprimiert. Vielleicht weiß ich nicht einmal, dass ich mich schlecht fühle. Aber es ist einfach eine graue Wolke der Depression, die für den Rest des Tages über mir hängt.“

Roberta, eine Prostituierte, bringt es in diesem Zitat aus einem Terkel-Interview auf den Punkt:

Du bist das Niedrigste vom Niedrigen, wenn du dir erlaubst, irgendetwas mit einem Freier zu fühlen. ... Du erhältst deine Integrität, indem du durch und durch schauspielerst. ... Du wirst zu deinem Job. Ich wurde zu dem, was ich tat. ... Ich wurde kalt, ich wurde hart, ich wurde abgetötet. Ich wurde gefühllos.

Auch wenn ich nicht am Geld ranschaffen war, war ich ein Strichmädchen. Ich denke nicht, dass sich das großartig von wem unterscheidet, der vierzig Stunden pro Woche am Fließband arbeitet. So jemand kommt vermutlich genauso abgeschnitten, gefühllos und entmenschlicht nach Hause. Menschen sind nicht dafür gemacht, sich ein- und auszuschalten wie Wasserhähne.¹³

Wenn wir von unseren Arbeitsmitteln, unseren Gefühlen und unseren Mitmenschen entfremdet sind, ist es weniger wahrscheinlich, dass wir uns

¹³ *Ebd.*, S.59/65.

auf die systemischen Ursachen unseres Schmerzes konzentrieren. Stattdessen wenden wir uns eher den externen Linderungsmitteln zu, die uns ständig aufgedrängt werden: Drogen, Alkohol, Lebensmittel, Konsumgüter und so weiter. Unsere Entfremdung als Produzenten macht uns zu leichteren Zielen für entfremdeten Konsum. Carol, eine Frau mittleren Alters und mittleren Einkommens, drückte es folgendermaßen aus. „Für mich ist Dinge zu kaufen ein schlechter Ersatz für das, was ich wirklich will. Ich möchte wirklich Teil von etwas Größerem sein, zu einer Art Gemeinschaft gehören. Aber wenn ich das nicht habe und nicht weiß, wie ich es bekommen kann, dann dekoriere ich eben das Esszimmer um oder so. Ich glaube nicht, dass ich mich so sehr von den meisten Menschen unterscheide.“

Pat, eine Postangestellte, beschreibt ihr Konsumverhalten, um ihre Depressionen durch die Arbeit zu bekämpfen: „Ich war wütend auf diesen verdammten Vorgesetzten. Er hatte Unrecht; er wusste, dass er Unrecht hatte, aber ich konnte nichts dagegen tun. Ich dachte immer wieder: ‚Ich werd’ mir *fünfzig* Kekse backen und ich werd’ sie mit Butter und Honig bestreichen, und ich werd’ sie alle essen, jeden einzelnen.“

Geschäftsinteressen spielen mit dieser sozial bedingten Verletzlichkeit auf höchst zynische Weise. Wenn wir in der Stoßzeit von der Arbeit nach Hause fahren, hören wir die fürsorglich klingende Stimme des Radiosprechers: „Jetzt ist Feierabend. Sie können wieder lebendig werden. Trinken Sie Heublein

Sherry.“ Der nächste Werbespot wird von einer Frauenstimme gesprochen: „Das Leben kann Sie manchmal ein bisschen runterziehen. Aber es gibt keinen Grund, niedergeschlagen zu bleiben, wenn Sie mit einer neuen Möbelgarnitur von Ottos einen echten Muntermacher bekommen können. Kommen Sie heute vorbei, wir haben bis neun Uhr geöffnet!“ Erst nimmt der Kapitalismus unserem Leben die menschliche Befriedigung, dann verkauft er uns als Ersatzprodukte aus Plastik zu überhöhten Preisen.

Das Ergebnis ist, dass viele von uns lernen, ihre eigenen Gefühle als fremde, unkontrollierbare Kräfte zu fürchten. „Ich habe solche Angst davor, wütend zu werden“, sagte eine berufstätige Frau. „Es ist so viel Wut in mir, dass ich Angst habe, sie könnte überschwappen und mich im Chaos auflösen. Wenn ich wütend werde, habe ich Angst, ich könnte jemanden umbringen. Statt also wütend zu werden, töte ich mich innerlich ab.“

Diese Verleugnung unserer Gefühle oder ihr Ausdruck in willkürlichen Gewalttaten wird so lange anhalten, wie wir isoliert und desorganisiert sind. Sie wird anhalten, bis wir einen politischen Kanal haben, in den unsere Energien fließen können. Erfolgreiche Revolutionär:innen auf der ganzen Welt haben bewusst die Notwendigkeit erkannt, die Emotionen des Volkes zu erwecken und zu bündeln. In „Bitterkeit sprechen“ Sitzungen in China und Vietnam wurde beispielsweise die Verbitterung der Bäuer:innen und Frauen aus kleinen Tropfen

individueller Wut und Scham zu einem Fluss revolutionärer Entschlossenheit kanalisiert.

Deshalb ist es wichtig, dass unsere Bewegung das Ausmaß der Entfremdung und der emotionalen Isolation in unserem Land erkennt. Auch in unserer Organisationsarbeit müssen auf dieses Bedürfnis eingegangen werden. Wir dürfen das Problem nicht den Profitier:innen überlassen, die unsere Entfremdung manipulieren. Oder den Arbeitspsycholog:innen mit ihrer Pseudo-Partizipation und ihrer Pseudo-Zugehörigkeit. Stattdessen können wir eine Kultur des Volkes aufbauen, die der Leere entgegenwirkt, indem sie unseren Sinn für Kampf und Verbundenheit nährt.

Aufgaben zu Richtlinie Zwei: Gefühle beschreiben

Nur einige der Aussagen in der folgenden Liste beschreiben das, was ich als Gefühle bezeichne; andere vermitteln Gedanken, meist darüber, was die andere Person mit dem Sprecher macht. Versuch, die Sätze zu erkennen, die *Gedanken* enthalten. Übersetze sie danach in Sätze, die *Gefühle* beschreiben.

Achte auf zwei häufige missbräuchliche Anwendungen von Richtlinie Zwei. Erstens: Achte auf jede Tendenz, Gedanken oder Urteile unter dem Deckmantel von Gefühlen einzuschleusen. Dies sieht in etwa so aus: „Ich habe das Gefühl, *dass du* der egoistischste Mensch bist, dem ich je begegnet bin“, oder „Ich habe das Gefühl, *dass du* völlig unzugänglich bist“. Oder subtiler: „Ich fühle mich runterge-

macht“ – was übersetzt bedeutet: „Du machst mich runter, du Depp.“ All diese Aussagen sagen mir, was ich *denke*, dass die andere Person *ist* oder was sie mit mir macht. Das mag zwar ein gutes Mittel sein, der Verantwortung aus dem Weg zu gehen und zu sagen, wie es mir geht. Aber es ist *kein* Ausdruck meiner eigenen Gefühle.

Achte außerdem auf die Angewohnheit, „Ich habe das Gefühl/fühle mich“ zu sagen, wenn man „Ich denke“ sagen sollte. Vor allem Frauen werden sozialisiert, unsere Positionen auf Zehenspitzen auszudrücken: „Gemäß meiner Analyse der Wirtschaftskrise *habe ich das Gefühl*, dass wir uns auf den Kampf gegen die Kürzung von Sozialleistungen konzentrieren sollten.“ Eine Analyse *fühlt* man nicht, man *denkt* sie! In diesem Fall zu sagen, „ich habe das Gefühl“, macht es für andere nur schwieriger zu widersprechen. Für diese Übung kann dir die Liste der Gefühlswörter im hinteren Teil des Buches helfen.

1. Ich habe das Gefühl, dass du mich ignorierst.
2. Wir waren wirklich wütend darüber, wie du unseren Vorschlag behandelt hast.
3. Ich fühle mich missverstanden.
4. Ich bin wirklich sauer, dass du dich nicht vorbereitet hast.
5. Ich habe das Gefühl, dass ich im Vergleich zur Führung in einer benachteiligten Position bin.
6. Ich fühle mich unfair behandelt.

Hier sind meine Kommentare zu jeder der oben genannten Aussagen:

1. Diese Aussage drückt aus, dass ich *denke*, dass die andere Person mich ignoriert. Um meine Gefühle über diesen Gedanken auszudrücken, könnte ich sagen: „Ich fühle mich gekränkt“ oder „Ich bin wütend“.
2. Diese Aussage drückt ein Gefühl aus.
3. „Missverstanden“ ist eine dieser heimtückischen Schuldzuweisungen. Besser wäre es, etwas zu sagen wie: „Ich fühle mich frustriert, weil ich denke, dass du mich missverstehst“.
4. Das ist ein Gefühl
5. Dies ist eine Aussage darüber, was ich über meine Situation *denke*. Ein Gefühl könnte sein: „Ich bin stinksauer über das, was zwischen den Mitgliedern und der Leitung unserer Arbeitsgruppe passiert, weil ich denke ...“
6. Die Aussage ist mein Gedanke. Ein Gefühl könnte sein: „Ich bin wirklich misstrauisch“

WIE ÄUSSERT MAN KRITIK?

RICHTLINIE DREI: WÜNSCHE ÄUSSERN

Wie wir oben gesehen haben, werde ich mir zuerst darüber klar, worauf ich reagiere (die Beobachtung) und wie ich mich dabei fühle. Danach konzentriere ich mich auf das Klären der Frage, was ich möchte, dass die andere(n) Person(en) anders machen. Obwohl sich das peinlich offensichtlich anhört, stelle ich fest, dass mein ganzes Training in Machtlosigkeit und Passivität mir dies schwer macht. Ich habe früh gelernt, dass es unhöflich und selbstüchtig ist, meine Wünsche direkt auszudrücken. Stattdessen wurde mir beigebracht, Suggestivfragen zu stellen („Meinst du nicht, dass es eine gute Idee wäre, einmal jemand anderen reden zu lassen?“) oder Andeutungen zu machen („Es wäre wirklich schön, wenn sich jemand freiwillig melden würde, um diese Telefonate zu führen“) oder passiv dazusitzen und zu hoffen, dass die andere Person „sensibel genug“ ist, um meine Gedanken zu lesen („Wenn ich dir wirklich etwas bedeuten würde, hättest du das gewusst“). Genau das zu sagen, was ich möchte – „Barry, ich wünschte, du würdest zum Ende kommen“ oder „Jane, ich möchte wirklich, dass du mir bei diesen Telefonaten hilfst“ – das wäre viel zu einfach!

Das Äußern von Wünschen besteht aus drei Teilen: (1) Sag direkt, von wem du eine bestimmte Handlung oder ein bestimmtes Verhalten möchtest, anstatt es vage zu lassen. (2) Präzisiere konkret, was

du willst, das die anderen Personen *tun* und *sagen*. Nicht, was sie *sein* oder *fühlen* sollen. (3) Betone, was du *willst*, und nicht nur, was du *nicht* willst. Schauen wir uns diese drei Punkte genauer an.

Der erste Punkt besteht darin, direkt zu sagen und nicht nur anzudeuten, *wer* etwas tun soll. Eine solche Direktheit kann sich riskant anfühlen, weil sie bedeutet, dass man das Problem wirklich auf den Punkt bringt. Es ist eindeutig einfacher für mich, meinen Wunsch an alle und niemanden im Besonderen zu richten – „Ich denke, wir sollten alle unsere Grundlage der Einheit neu bewerten“ – als zu sagen, was ich wirklich meine: „Doris und Pat, in letzter Zeit sind einige politischer Differenzen aufgetreten. Ich habe aufgrund dieser echten Zweifel, ob ihr in der Gruppe sein solltet. Ich würde diese Frage gerne bei unserer nächsten Sitzung aufgreifen.“ Ich habe die Erfahrung gemacht, dass Wünsche, die an das Universum im Allgemeinen gerichtet sind, selten bei den eigentlich angesprochenen Personen ankommen.

Der zweite Punkt erfordert, dass man seine Wünsche konkret formuliert, anstatt vage abstrakte Begriffe zu verwenden. Kürzlich erwähnte mein Freund Hank ein Problem, das er hatte: „Ein paar Leute aus meinem Kurs für politische Ökonomie haben mir gesagt, ich soll aufhören, so ein typischer männlicher Intellektueller zu sein. Ich hab mich deswegen wirklich schlecht gefühlt, weil es schwer für mich war, daraus zu lernen. Ich weiß immer noch nicht genau, was ich gemacht habe, das ihnen nicht gefallen hat. Oder was ich anders machen sollte.“

„Und wie stehen die Dinge jetzt, Hank?“ fragte ich. „Es ist noch schlimmer geworden“, stöhnte er. „In der nächsten Woche bin ich wieder hingegangen, ohne zu merken, dass ich etwas anders mache. Aber sie haben gesagt, dass ich mich wirklich verbessert habe! Jetzt blicke ich noch weniger durch!“ Um ein anderes Beispiel zu nennen: Mitten in einer frustrierenden Sitzung platzte einer der Vorsitzenden heraus: „Die Leute müssen einfach mehr die Führung unterstützen!“ Alle saßen da und fühlten sich verwirrt und schuldbewusst. Aber niemand wusste, dass der Vorsitzende eigentlich wollte, dass die Mitglieder einen Plan annahmen, den er eine Weile davor vorgelegt hatte.

Drittens geht es bei Handlungswünschen darum, zu sagen, was jemand *anfangen* soll zu tun und nicht nur, was er/sie *aufhören* soll zu tun. Es kostet mich fast keine Mühe, mir darüber klar zu werden, was ich *nicht* will. Aber ich stelle fest, dass eine negative Aussage oft nicht zu den gewünschten Ergebnissen führt. Ich erinnere mich, wie ich einem Mitarbeiter sagte, dass ich *nicht wollte*, dass er Frauen „Chicks“ nannte; er versuchte in aller Unschuld, dies zu erfüllen, indem er Frauen als „Mädel“ und „Mädchen“ bezeichnete. Außerdem sind positive Wünsche einfach angenehmer zu hören. Wenn mir jemand sagt, dass er meinen Vorschlag *nicht* umsetzen will, werde ich leichter abwehrend, als wenn er sagt: „Ich möchte, dass du aus diesen Gründen stattdessen dies und jenes tust.“

Kürzlich begegnete mir ein typisches Beispiel für die unnötige Aufregung, in die Gruppen geraten können, wenn Menschen ihre Wünsche auf undeutliche Weise äußern. Nach etwa einer Stunde in einer Planungssitzung für einen Kurs, der schon seit mehreren Wochen lief, platzte ein Mann heraus: „Was bringt diese ganze Planung überhaupt? Wir werden hier sowieso nichts zustande bringen!“ Nach einer schockierten Stille meldeten sich alle mit ihren Argumenten und Erklärungen zu Wort: „Wie kannst du das sagen, Ed?“, „Alle *anderen* sind der Meinung, dass wir viel erreichen!“ und so weiter. Ed wiederholte seine Aussage immer wieder: „Ich sag’s euch, es wird zu nichts führen.“ Ich spürte, wie sich die Gemüter um mich herum erhitzten, und meine eigene Ungeduld erreichte den Siedepunkt – ich war kurz davor, herauszuplatzen: „Du besitzt vielleicht eine Frechheit, die Diskussion mit diesem negativen Zeug zu untergraben!“ Aber gerade noch rechtzeitig begann Judy zu erraten, was Ed von uns *wollte*. Während ein paar Minuten des Hin und Hers versuchte Judy, Eds Wünsche in Form von Handlungen zu verdeutlichen. Schließlich wurde die Sache endlich klar. „Genau, Judy“, sagte Ed, „ich wollte nur sagen, dass ich enttäuscht bin, weil wir uns nicht mehr treffen werden. Gerade jetzt, wo der Kurs wirklich gut wird. Ich hätte den Kurs gerne noch um einige Wochen verlängert.“

Nach der Erleichterung, Ed endlich verstanden zu haben, musste ich daran denken, wie sinnlos die ganze Verwirrung gewesen war. Es wäre für alle so

viel einfacher gewesen, wenn er seinen Wunsch von Anfang an klar hätte formulieren können. Ich konnte mir gut ein anderes Ende der Geschichte vorstellen: Hätte Judy nicht zur Klärung der Dinge beigetragen, hätte der ganze Austausch vielleicht ein angespanntes, negatives Ende genommen. Alle hätten sich dann über Eds „behinderndes“ Verhalten geärgert und Ed wäre davon überzeugt gewesen, dass die Gruppe eben doch nicht auf ihn eingehen würde.

Aufgaben zu Richtlinie Drei: Handlungswünsche formulieren

Es folgt eine Liste von abstrakten oder negativen Wünschen, die man in konkrete Handlungswünsche umwandeln kann. Da kein Kontext angegeben ist, denk dir einfach einen eigenen aus. Zusammengefasst sagen Handlungswünsche:

1. *Wer* soll etwas machen? („Ich möchte, dass ihr in Besprechungen weniger redet, Paul und Luis“, statt „Es wäre gut, wenn alle in Zukunft sensibler wären“).
2. Was soll die Person ganz konkret *tun* oder *sagen*? („Ich möchte, dass du dich regelmäßig für die Kinderbetreuung meldest“, anstatt „Ich wünschte, du *wärst* solidarischer mit Müttern“ oder „Ich möchte, dass du dich mehr verantwortlich *fühlst*“).
3. Was du *willst* und nicht, was du *nicht willst*. („Ich möchte, dass du ein Beispiel dafür

gibst, was du meinst“, anstatt „Rede nicht so abstrakt.“)

Also, hier ist meine Übungsliste:

1. Du solltest aufhören, deine Politik zu verstecken.
2. Ich möchte, dass du unterstützender bist.
3. Ich wünschte, die Leute würden aufhören, sich selbst herunterzumachen.
4. Du solltest aufhören, so subjektiv zu handeln.
5. Du solltest mehr Selbstvertrauen haben.
6. Möchtest du beim Zusammentragen mit-helfen?
7. Ich sollte besser organisiert sein.
8. Ich möchte, dass du mir zuhörst!
9. (Und für die Heimatfront, versuch *dies* in eine konkrete Aussage zu machen:.) Ich möchte, dass du mich liebst.

Einige Kommentare zu jeder Aufgabe:

1. Dies ist ein negativer und schwammiger Wunsch. Eine bessere Aussage wäre etwa so aussehen: „Wenn du anderer Meinung bist, möchte ich, dass du das in der Sitzung sagst, anstatt mit deinem engen Freund außerhalb darüber zu sprechen.“
2. Um diesen Wunsch zu konkretisieren, könnte man sagen: „Ich möchte, dass du mir Fragen stellst, die mir helfen, meinen Standpunkt zu

verdeutlichen, anstatt so schnell und hart mit deinen Einwänden zu reagieren.“

3. Etwas weniger vage wäre so etwas wie: „Mir ist aufgefallen, dass einige Leute ihre Meinung halb entschuldigend äußern; zum Beispiel, Sue, du hast etwas gesagt wie: ‚Nun, das könnte wirklich verrückt sein, aber...‘ Ich denke, dass das eine Art ist, sich selbst zu schützen. Zudem erstickt es die Diskussion. Also hätte ich gerne, die Leute würden ihre Gedanken einfach ausspucken und sich die Entschuldigungen sparen.“
4. Dies ist ein negativer und undeutlicher Wunsch. Versuch etwas wie: „Sharon, ich habe die Vermutung, dass du so negativ auf Peggys Klassenanalyse von Ärzt:innen reagiert hast, weil du Medizin studierst – ich möchte, dass du mir sagst, ob ich richtig liege.“
5. Ein Handlungswunsch sollte ausdrücken, was die Person *tun* soll, nicht was sie fühlen soll. Wie wäre es mit etwas wie: „Ich möchte, dass du es zuerst versuchst und dann um Hilfe fragst, wenn du nicht weiterkommst. Sag nicht, dass du es nicht schaffst, bevor du es überhaupt versucht hast.“
6. Eine direktere Formulierung wäre: „Ich hätte gerne etwas Hilfe beim Zusammentragen, Barbara.“
7. Was würde „besser organisiert sein“ in Bezug auf konkrete *Handlungen* bedeuten?

Besser wäre etwas wie: „Ich werde diese Woche einen Terminkalender kaufen und ein Ablagesystem anlegen.“

8. Beachte die vielen möglichen Bedeutungen des Wortes „zuhören“: „Ich möchte, dass du ruhig bist, während ich rede“ oder „Ich möchte, dass du wiederholst, was du gehört hast. So kann ich wissen, ob du es verstanden hast“ oder „Ich möchte, dass du mit Begeisterung allem zustimmst, was ich sage“.

WIE ÄUSSERT MAN KRITIK?

RICHTLINIE VIER: DEN ZWECK ERKLÄREN

Der vielleicht wichtigste Teil einer Kritik ist die politische Motivation. Also die Erklärung, *warum* ich denke, dass sich jemand verändern sollte. Es gibt zwei gegensätzliche Wege, um Menschen zu Veränderungen zu bewegen. Die erste entspricht der Esel-Theorie: Menschen ändern sich nicht, wenn sie nicht mit der Peitsche geschlagen oder mit einem Zuckerbrot bestochen werden. Wir sind alle auch mit *indirektem* Zwang vertraut: „Tu, was ich sage, oder ich werde deine Note senken.“ Etwas subtiler ist der psychologische Zwang, bei dem abstrakte Bezeichnungen als Knüppel verwendet werden: „Wenn du nicht begeistert mitmachst, bist du (a) kulturell benachteiligt, (b) emotional gestört, (c) sozial gefährlich oder (d) das bedauernde Produkt eines familiären Konflikts.“

Außerdem sind wir alle bestens mit dem guten alten Einreden von Schuldgefühlen vertraut: „Mach es so, wie ich will, oder ich werd' zuhause heulen. Dann wird es dir leid tun.“ Die Kehrseite des Zwanges ist natürlich die Bestechung: „Mach X und du bekommst Y“. Diese Art der externen Motivation ist in diesem System weit verbreitet, das die Menschen nur durch Drohungen und Bestechung bei der Stange halten kann. Aber wir verinnerlichen diese Denkmuster auch. Ein Beispiel ist der Vater, der seinem zehnjährigen Sohn zwei Dollar für jedes A und einen Dollar für jedes B zahlt.

Die Alternative setzt nicht auf Bestrafung oder Bestechung, sondern auf Erziehung. Sie basiert auf der dialektischen Auffassung, dass der Prozess der Veränderung in erster Linie mit innerem Antrieb beginnt. Sie beruht darauf, andere über den *Zweck* der gewünschten Veränderung aufzuklären. Wenn ich von diesem dialektischen Verständnis ausgehe, möchte ich, dass die anderen Menschen sich nicht aus Angst oder Zwang verändern. Stattdessen will ich, dass sie erkennen, wie die Veränderung dem Ganzen – der ganzen Gruppe, der ganzen Organisation, dem ganzen Befreiungskampf – zugutekommt, sie selbst eingeschlossen.

Ich erinnere mich an ein Erlebnis, das mir den scharfen Kontrast zwischen den beiden Arten der Motivation vor Augen führte. Vor vielen Jahren, als die Frauenbefreiungsbewegung gerade St. Louis erreicht hatte, lebte ich in einem großen kollektiven Haushalt von Frauen und Männern. Nach einigen Monaten des Kampfes hatten wir die alte sexistische Arbeitsteilung erheblich verändert. In dieser übernahmen die Frauen das Putzen, weil „Schmutz euch Frauen mehr stört“, und das Kochen, weil „ihr wisst, wie man kocht. Außerdem verlangen wir Männer ja auch nicht von euch, dass ihr das Öl im Auto (einmal alle vier Monate) wechselt, oder?“ Ein Mann namens Tim war jedoch ein Ewiggestriger. Er verrichtete ständig so wenig Hausarbeit wie möglich. Selbst die Mühe, das ständig klingelnde Telefon in unserem betriebsamen Bewegungshaushalt zu beantworten, machte er sich nur selten.

Unsere Reaktion war ein Paradebeispiel dafür, was nicht passieren sollte. Ein Teil des Problems war unser eigener Liberalismus – nachdem zwei oder drei Konfrontationen fehlgeschlagen waren, zeigten wir ihm die Kalte-Schulter-Methode der Fehlerziehung. Das andere Problem war unsere Unfähigkeit, Tim unsere Absichten auf gute Weise zu erklären: Wenn wir ihn konfrontierten, waren unsere Erklärungen abstrakt und moralisch – „Du bist wirklich schweinish, Tim. Siehst du nicht, wie *egoistisch* du bist?“

Wir waren mit unserem Latein am Ende, als einige alte Freund:innen in die Stadt kamen. In unserer Verzweiflung baten wir eine von ihnen, Abigail, mit ihm zu sprechen. Sie und Tim verbrachten den größten Teil eines Sonntagnachmittags mit einem Gespräch. Die Veränderung in Tims Verhalten war zwar keineswegs magisch, aber definitiv ein Durchbruch. Er übte bei einer Hausversammlung Selbstkritik und war beim Aufräumen am Samstagmorgen deutlich anwesender. Er bat um Kochunterricht und entwickelte ein ganzes Repertoire an Variationen von Reis-Gemüse-Auflauf. Es entstand eine neue Atmosphäre, in der wir auf viel offenere Weise weitere Kritik üben konnten. Bevor Abigail abreiste, fragten wir sie nach ihrem Gespräch.

„Zuerst“, sagte sie, „mussten wir eine Vereinbarung treffen, dass wir bereit sind, etwas Kritik zu üben. Ich habe ihm gesagt, dass ihr mich gebeten habt, mit ihm zu sprechen. Deswegen hat er sich ziemlich verspannt.“

Aber dann hat er gesehen (weil es stimmte), dass ich kein Hühnchen mit ihm zu rupfen hatte: Ich wollte zwar, *dass* er etwas ändert, aber ich wollte ihn nicht bestrafen, damit er es tut. Ich sagte ihm, dass ich schon genug solche Konflikte erlebt hatte. Die Leute versuchen, sich gegenseitig Schuldgefühle einzureden, damit der andere etwas ändern. Ich war wirklich froh, dass wir unsere Vereinbarung von Anfang an klar gemacht hatten, denn der Inhalt wurde ziemlich ernst.

Wir sprachen über die Art und Weise, wie die Gesellschaft durch die Arbeit von allen funktioniert. Tim war sich der Ausbeutung bei der Arbeit schon lange bewusst, aber er hatte nicht darüber nachgedacht, dass auch die Hausarbeit notwendige Arbeit ist. Ich sagte ihm, es ist kein Zufall, dass er das nie gelernt hat – unbezahlte Arbeit ist im Kapitalismus *unsichtbare* Arbeit. Er wollte nicht Teil der Ausbeutung von Menschen sein, auf keinen Fall.

Andererseits protestierte er, dass er keine Zeit hat, so viel Hausarbeit zu machen. Er sei ein Anführer der Vietnam Veterans Against the War und seine Arbeit sei wichtiger, als das Haus ‚zwanghaft sauber‘ zu halten.

Ich glaube, er war schockiert, als ich ihm leidenschaftlich erklärte, dass alle anderen im

Haus auch wichtige politische Arbeit leisten. Wenn Männer oder Führungskräfte sich gegen die Hausarbeit sträuben, weil sie ihre Zeit für ‚zu wertvoll‘ halten, bleibt alles an den Frauen hängen – na und, ist unsere Zeit nicht genauso wertvoll? Ich sprach darüber, dass Frauen überall auf der Welt das gleiche Problem haben. Sie werden an der Entfaltung ihres vollen Potenzials gehindert, weil sie die ganze Last der Hausarbeit und des Kinderkriegens tragen müssen. Und ich gab ihm etwas zum Lesen zu diesem Thema mit.

Und schließlich sprachen wir auch darüber, wie es *ihm* helfen würde, sich zu verändern. Ich sagte ihm, dass er etwas sehr Wichtiges verliert, wenn er sich aus der Hausarbeit heraushält – aus Zusammenarbeit entsteht ein großes Teamgefühl. Er verpasst schlichtweg etwas und untergräbt seine Chance, den Menschen im Haus wirklich nahe zu sein. Er machte darauf aufmerksam, dass eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung auch Männer in Rollen zwingt – er sprach davon, wie sehr er es hasst, das Schwergewicht zu sein, das sich am Ende immer mit dem Hausbesitzer herumschlagen muss.

Es war also nur eine Runde in einem langen Kampf. Auch bin ich mir sicher, dass er sich nicht über Nacht in einen neuen Menschen verwandeln wird. Aber ich glaube, es

läuft schon besser, und er kam gestern zu mir und bedankte sich für das Gespräch. Er hat gemeint, mit einer Analyse sei das Schrubb- ben der Toilettenschüssel etwas weniger abscheulich!

Aus diesem Vorfall habe ich zwei Lehren gezogen. Erstens wie wichtig es ist, dafür zu sorgen, dass beide Seiten die Kritik mit einer Vereinbarung über die Methode der Veränderung angehen. Veränderungen sollten auf dem Verständnis des Zwecks beruhen und nicht auf Angst oder Schuld. Zweitens wie wichtig es ist, die Kritik auf eine Art und Weise zu äußern, die politisch erzieht und die realen Konsequenzen der verschiedenen Verhaltensweisen aufzeigt. Abigail tat dies nicht mit einer Abstraktion oder einem Charakterurteil („Du bist ein männlicher Chauvinist, Tim“). Sie erklärte es auf eine konkrete Art und Weise, die Tim wirklich nachvollziehen konnte.

Wir haben gesagt, dass Veränderung freiwillig sein sollte. Das bedeutet nicht, dass die Kritik „nett“ sein muss, im Stil von „bitte-schön-und-darf-es-sonst-noch-etwas-sein“. Wenn sich das Verhalten einer Person dauerhaft negativ auswirkt und Gespräche fehlgeschlagen sind, ist es nur richtig, härter durchzugreifen. Der entscheidende Unterschied besteht darin, ob Druck ausgeübt wird, um zu *bestrafen* oder um zu *bilden und zu schützen*. Hier ist ein Beispiel, das den Unterschied verdeutlicht. Angenommen, ein Solidaritätskomitee hat Sicher-

heitsrichtlinien entwickelt, um zu verhindern, dass sensible Informationen über das vermutlich abgehörte Bürotelefon preisgegeben werden. Eine Person verstößt wiederholt gegen die Richtlinien – nichts Böswilliges, aber dennoch gefährlich. Wenn Kritik das Problem nicht ein für alle Mal löst, könnte das Komitee irgendwann legitimerweise beschließen, diese Person zu entfernen – nicht als Strafe, sondern um die Arbeit zu schützen. Obwohl diese Maßnahme eine gewisse Art von Zwang bedeuten würde, wäre sie mit dem Geist und den Zielen von Kritik/Selbstkritik im Einklang.

Auch hier ist es wieder wichtig zu betonen, dass ich selbst politisch gebildet sein muss, um die politische Intention hinter meiner Kritik zu erklären. Abigail war in der Lage, Tim ihren Standpunkt zu erklären, weil sie über eine Analyse der Haushaltsarbeit von Frauen verfügte. Es ist sicherlich wichtig, *wie* wir Kritik üben. Allerdings kommt es vor allem darauf an zu wissen, *was* wir kritisieren und was wir damit bezwecken wollen. Noch einmal: Um diese Richtlinien anwenden zu können, müssen wir uns politisch weiterentwickeln.

Zusammenfassung der Vier Richtlinien für die Äußerung von Kritik

Die ersten vier Richtlinien helfen mir, Kritik auf eine Weise zu äußern, die am wahrscheinlichsten erzieherisch ist; sie helfen mir, vages, subjektives und bestrafendes Denken zu vermeiden. Die

nachstehende Formel zeigt eine Möglichkeit, diese Richtlinien zusammenzustellen, um Beobachtungen, Gefühle, Wünsche und Ziele zu kommunizieren. Manche Menschen, die die Richtlinien lernen, scherzen darüber, sich diese Formel vor einer Kritik auf die Innenseite ihres Arms zu schreiben. Es sollte jedoch klar sein, dass diese Formel nur ein mechanisches Schema ist. Der gesunde Menschenverstand und Übung werden dir sagen, welche Bestandteile einer Kritik zu einem bestimmten Zeitpunkt wichtig sind. Nochmals die Formel: Wenn du A tust (*Beobachtung*), fühle ich B (*Gefühl*), und ich möchte, dass du C tust (*Handlungswunsch*), wegen D (*Zweck*).

WIE EMPFÄNGT MAN KRITIK?

RICHTLINIE FÜNF: PARAPHRASIEREN

Bei Kritik und Selbstkritik ist die Verdeutlichung meines Standpunkts zum Problem nur ein Teil der Arbeit. Wenn die Kritik nicht richtig aufgenommen und verstanden wird, ist die Kommunikation nicht vollständig. Diese fünfte Kompetenz konzentriert sich darauf, wie man Kritik besser aufnehmen kann.

Wenn die Leute meine Kritik nicht richtig verstehen können, kann es sehr riskant sein, überhaupt Kritik zu üben. Einmal sagte ich zum Beispiel in einer Sitzung: „Tut mir leid, Diane, aber es macht mich langsam ungeduldig, wie lange du für die Formulierung deines Punktes brauchst. Ich möchte, dass du zum Ende kommst, damit wir mit der Agenda weitermachen können.“ Sie antwortete schockiert und verletzt: „Oh, ich weiß, ich bin ein Großmaul, das sagt mir jeder. Es tut mir leid, dass ich euch langweile.“ Auch wenn ich Diane nicht als Großmaul bezeichnet hatte, wenn sie meine Botschaft so gehört hatte, war unsere Arbeitsbeziehung in Schwierigkeiten. Aus diesem Grund will ich, dass die Leute wissen, wie man paraphrasiert. Wie man also überprüft, was man gehört hat, indem man das Wesentliche in eigenen Worten wiedergibt. Hätte Diane die Technik des Paraphrasierens angewandt, hätte sie *ihre eigene Reaktion aufgeschoben*, bis sie die Richtigkeit des Gehörten bestätigt hätte. Sie hätte meine Kritik auf diese Weise wiederholen können: „Du bist also darauf bedacht, mit der Agenda fertig zu werden und möchtest, dass

ich mich kurz fasse, richtig?“ Damit hätten wir beide die Gewissheit, dass meine Kritik so ankam, wie ich es beabsichtigt hatte. Außerdem bekäme ich auf diese Weise die Möglichkeit, etwaige Fehlinterpretationen zu korrigieren.

Paraphrasieren unterscheidet sich sehr von mechanischem Wiederholen dessen, was die Sprecher:in gesagt hat, und sollte nicht wahllos verwendet werden. Ich paraphrasiere nur unter diesen Bedingungen:

1. Wenn die andere Person mich um die Bestätigung bittet, dass ich ihre Botschaft verstanden habe. Beispielsweise wenn jemand seine Aussage mit „Weißt du, was ich meine?“ beendet.
2. Wenn mir nicht klar ist, was die andere Person gemeint hat, und ich mein eigenes Verständnis überprüfen möchte.
3. Wenn es langsam brenzlig und unübersichtlich wird, und ich die Situation entschleunigen möchte.

Es ist auch wichtig, den Unterschied zwischen *Paraphrasieren* und *Zustimmen* zu erkennen. Wenn ich eine Aussage umformuliere, um mein Verständnis der Botschaft zu prüfen, bedeutet das *nicht*, dass ich damit einverstanden bin. Um auf das Beispiel von vorhin zurückzukommen: Diane hätte meine Ungeduld über die Länge ihres Vortrags zunächst paraphrasieren und dann ihre eigenen Gefühle und

Wünsche wiedergeben können: „Hör zu, Vicki, ich weiß selbst nicht genau, was ich sagen will. Aber ich möchte versuchen, es laut auszusprechen, damit ich es klarer in meinem Kopf habe. Ich will das wirklich verstehen, also bitte ich dich, einfach noch ein paar Minuten zu warten.“

Aufgaben zu Richtlinie Fünf: Paraphrasieren

Es folgt eine Liste klarer Botschaften, die eine Kombination aus Beobachtungen, Gefühlen, Wünschen und Absichtserklärungen sind. Du kannst eine Freund:in bitten, die Sätze laut vorzulesen. Danach kannst du das Gehörte in deinen eigenen Worten paraphrasieren. Folgendes Schema kann hilfreich sein:

Wenn Ich (wir) A mache (*Beobachtung*), fühlst du dich B (*Gefühl*), und willst du, dass Ich (wir) C (*Handlungswunsch*) machen, weil D (*Zweck*)?

Im wirklichen Leben ist es unwahrscheinlich, dass man all diese Informationen in eine Paraphrase pressen würde. Glücklicherweise wird die andere Person häufig das Ausgelassene wiederholen, bis man ihr zeigt, dass man es verstanden hat. Im folgenden Beispiel hört Patty die Kritik von Gwen. Sie muss wiederholt paraphrasieren, bis sie alles erfasst hat, was Gwen ausdrücken will.

Gwen: „Hör zu, Patty, ich bin wütend, dass du den Artikel nicht rechtzeitig an Steve geschickt hast. Du hattest versprochen, das zu machen. Ich befürchte, dass die Neuigkeiten schon kalter Kaffee

sind, wenn der Artikel in L.A. ankommt. Dann ist unsere ganze Arbeit umsonst gewesen. Ich wünschte, du würdest dich nur dann für einen Job melden, wenn du ihn auch wirklich durchziehen willst.“

Patty: „Du denkst also, dass der Artikel vielleicht nicht mehr nützlich ist und ich mein Verhalten verbessern sollte, oder?“ (Gwen paraphrasiert den Zweck und den Wunsch, aber sie übersah das Gefühl.)

Gwen: „Ja, ich war wirklich *sprachlos*, als Steve mir gesagt hat, dass du ihm den Artikel erst gestern gegeben hast. Jane und ich haben fast zwei Tage an dem Artikel gearbeitet!“ (Gwen wiederholt ihr Gefühl und ihre Beobachtung.)

Patty: „Ich kann gut verstehen, was das für eine Enttäuschung sein muss. Ich kann nachvollziehen, dass du wütend bist, weil ich es so spät zu ihm gebracht habe. (Patty zeigt jetzt endlich, dass sie versteht, wie wütend Gwen ist.) Schau, ich werde dir sagen, was passiert ist, damit wir das ausbügeln können.“

Da die Kritiken in der Liste ziemlich klar und konkret sind, wird diese Übung leichtfallen. Der einzige Haken ist es, das Nachplappern zu vermeiden und sicherzustellen, dass man die Botschaft in eigenen Worten paraphrasiert.

1. Ich fühle mich irritiert und verunsichert, wenn du anfängst zu reden, bevor ich meinen Satz beendet habe. Ich möchte, dass du wartest und erst anfängst zu reden, wenn ich fertig bin.

2. Wir sind verwirrt und bedauern, dass unsere Gruppe keine Einladung für die Entsendung von Beobachter:innen zur nationalen Konferenz eurer Organisation erhalten hat. Wir würden gerne wissen, was die Gründe dafür waren.
3. Ich bin wirklich sauer, dass du heute Morgen nicht mit den Flugblättern aufgetaucht bist. Drei von uns sind um 5:30 Uhr aufgestanden, um vor der Arbeit noch Flugblätter zu verteilen. Außerdem waren wir alle ziemlich kaputt.
4. Ich bin ziemlich misstrauisch. Mir ist nämlich aufgefallen, dass ihr die Männer in *unserem* Ausschuss für Sexismus kritisiert. Ihr habt aber keine Kritik an den Männern in *eurer* Gruppe. Ich vermute, dass sich eure Kritik eher auf unsere politischen Differenzen bezieht als auf tatsächliches sexistisches Verhalten. Sollte das der Fall sein, halte ich das für sehr prinzipienlos, und ihr solltet die Kritik zurückziehen.

WIE EMPFÄNGT MAN KRITIK?

RICHTLINIE SECHS: EMPATHIE

Es wäre schön, wenn jeder seine Kritik so klar und konkret äußern würde, wie wir es bisher besprochen haben. Aber da wir alle auf statisches Denken in starren Kategorien gedrillt wurden, ist das oft nicht der Fall. Empathie ist eine Methode, um vage oder einseitige Kritik als Aussage über die Beobachtungen, Gefühle, Wünsche und Absichten der Kritiker:in zu verstehen. Und zwar ohne einen defensiven Gegenangriff zu starten und ohne sich dabei selbst ins Abseits zu stellen. Die Anwendung dieser Richtlinie verhindert, dass ich Kritik als persönliches Charakterurteil auffasse. Außerdem kann ich so aus jeder Kritik lernen, die an mich gerichtet wird.

Beispielsweise übte eine Schülerin, Ellen, während einer Evaluierungsphase am Ende einer Unterrichtsstunde heftige Kritik an mir als Lehrerin. „Wir lernen in dieser Vorlesung über Entfremdung“, sagte sie mit angespannter Stimme und rotem Gesicht. „Na schön, ich bin entfremdet! Sie treiben uns immer weiter an und sagen uns, dass wir durch die Themen hetzen müssen – wir haben nie wirklich Zeit, eine Sache zu Ende zu bringen!“ Ich verspürte einen kalten Angstschauer bei dem Gedanken, vor der ganzen Gruppe schlecht dazustehen. Obendrein war ich noch unruhiger, weil an diesem Tag ein Besucher in der Klasse war. Jemand, den ich respektierte und den ich beeindrucken wollte. In den paar Augenblicken der Stille nach Ellens Ausbruch

schoß mir eine Flut von Gedanken und Gefühlen durch den Kopf. Ein Teil von mir wollte eine hitzige Gegenwehr beginnen – was auch immer nötig war, um mein Selbstbild zu bewahren. Irgendwie gelang es mir, mich daran zu erinnern, dass ich Ellens Botschaft auf eine lehrreiche Weise aufnehmen konnte. Mühsam blockierte ich meinen gewohnheitsmäßigen Abwehrimpuls. Ich versuchte zögernd, ihre Kritik in Form von Beobachtungen, Gefühlen, Wünschen und Zielen zu verstehen.

„Wenn ich die Kleingruppendiskussionen unterbreche, Ellen, und sage, ich möchte weitermachen, ist das wirklich frustrierend, weil es die Diskussion unterbricht? Und du möchtest, dass ich ... äh ... du möchtest, dass ich frage, ob die Leute mehr Zeit brauchen, bevor ich weitermache? Liegt es daran?“

Die Blase aus Angst in mir platzte. Als ich Ellens Kritik auf diese Weise hörte, erschien mir das ganze Problem weniger groß. Ich konnte mich beherrschen und erkannte, dass es nicht um ein abstraktes und statisches Urteil darüber ging, ob ich eine „gute Lehrerin“ oder eine „schlechte Lehrerin“ war. Es ging auch nicht darum, ob Ellen oder ich besser dastehen würden. Es ging um etwas *Konkretes*, das ich tat und von dem Ellen wollte, dass ich es verstand und änderte.

Auf diese Weise setzte sich der Dialog fort. Ich sagte Ellen, in welchen Punkten ich ihr zustimmte. Danach kritisierte ich mich selbst dafür, dass ich nicht deutlich gemacht hatte, dass ich offen für Änderungen am Programm war. Aber ich kritisierte

sie auch. Zum einen sagte ich ihr, dass ich mit der Art und Weise echte Probleme gehabt hatte, wie sie ihre Kritik geäußert hatte. Zum anderen widersprach ich ihrer Auffassung, dass meine Vorschläge Befehle gewesen seien. Wir sprachen auch über die soziale Ursache des Missverständnisses: die negativen Erfahrungen, die wir alle mit unterdrückerischen Lehrer:in/Schüler:in-Rollen gemacht haben. Die Diskussion bezog bald die ganze Klasse mit ein und führte zu einigen neuen Erkenntnissen und Ideen. Unter anderem würden mehr Personen die Führung in unseren Sitzungen übernehmen. Es war uns gelungen, unsere Kritik auf kooperative und nicht auf kompetitive Weise zu üben.

Empathie war ein Schlüsselfaktor dafür, wie der Vorfall ausging. Indem ich mich dazu zwang, Empathie zu zeigen, konnte ich meine reflexartige Abwehrreaktion stoppen. Außerdem hatten die Schüler:innen so die Möglichkeit zu erkennen, dass ich die Kritik wirklich *hören* wollte, damit ich aus ihr lernen konnte. Das wirkt einer bestrafenden Dynamik entgegen: Wenn man glaubt, dass einem zugehört wird, ist man selbst eher bereit zuzuhören. Demzufolge ist die Wahrscheinlichkeit auch geringer, dass ein Angriff eskaliert.

Wären meine Kritikerin und ich uns näher gewesen und hätten uns mehr vertraut, hätte ich vielleicht weniger Nachsicht mit ihrer aufbrausenden Art der Kritik gehabt. Wenn eine langjährige Freundin mich so wie Ellen angefahren hätte, dann hätte ich sie vermutlich aufgefordert, erst einmal einen Gang

zurückzuschalten: „Einen Moment mal. Komm mal wieder runter und gib mir ein Beispiel dafür, was du meinst, damit ich deine Kritik nachvollziehen kann. Ich komm grade nur schwer mit deiner Art klar.“ Empathie zu haben, hat nichts damit zu tun, sich unterkriegen zu lassen.

Wenn ich die Idee der Empathie vorstelle, sagen die Leute oft: „Klar, ich verstehe, wie das nützlich sein kann, um das Gehörte zu überprüfen. Aber werden die Leute nicht denken, dass ich versuche, sie zu bevormunden oder ein psychologisches Spielchen mit ihnen zu spielen?“ Wie Menschen auf Empathie reagieren, hängt stark von der *Absicht* ab, die die Person hat. Wenn ich zu verstehen gebe, dass ich die Kritik wirklich nachvollziehen will, sind die Leute in der Regel *dankbar*, dass ihnen jemand wirklich zuhört. Aber weil ich *rate*, um eine unklare Kritik zu vervollständigen, besteht natürlich immer die Möglichkeit, dass ich falsch rate. Wenn ich so wirke, als würde ich die Gedanken der Person besser kennen als sie selbst, könnte sie mir zu Recht Manipulation vorwerfen. Mein Tonfall ist dabei wichtig, um klarzumachen, dass ich mein Verständnis nur *überprüfen* will. (Beachte die Fragezeichen am Ende meiner Vermutungen!) Und natürlich sollte man definitiv vermeiden, dass man jemanden absichtlich falsch versteht, um sich über seine Kritik lustig zu machen; Zum Beispiel, wenn ich Ellen in einem sarkastischen Ton gefragt hätte: „Du meinst also, ich soll hier die ganze Führung abgeben und es einfach laufen lassen, was?“

Als ich anfang zu lernen Empathie einzusetzen, schien es oft qualvoll schwer, meine eigene Reaktion zurückzuhalten. Das Überprüfen davon, ob ich die ursprüngliche Kritik überhaupt gehört hatte, schien mir viel zu dauern. Mein Überlebenstraining war so tief verwurzelt, dass ich automatisch zur Selbstverteidigung griff. Auch wenn mein rationaler Verstand wusste, dass ich mit Menschen zusammen war, die kein wirkliches Interesse daran hatten, mich zu verletzen. Einfach nur zuzuhören schien mir irgendwie wie Nachgeben – wenn ich zuhörte, würden sie das nicht als Schwäche auslegen? Empathie zu haben ist eine Disziplin! Und *wenn* ich es dann doch schaffte zu warten, hielt ich inne und stotterte, während ich die Kritik der anderen Person in meinen eigenen Worten formulierte. Aber wenn mir jemand vorwarf, ich würde bei diesem Versuch unnatürlich klingen, konnte ich die Alternative vorschlagen: „Hör zu, es ist deine Entscheidung: Entweder du hast etwas Geduld mit mir, während ich versuche zuzuhören, oder wir können es in meinem normalen Stil versuchen – ich nenne dich einfach einen Esel und das war’s dann.“ Normalerweise entscheiden sich die Leute für die erste Alternative und finden tief in ihrem Inneren neue Reserven an Geduld.

WAS KANN MAN TUN, WENN ES SCHWIERIG WIRD?

RICHTLINIE SIEBEN: ABWEHRHALTUNGEN VERHINDERN UND BEWÄLTIGEN

Bevor wir uns dem Problem stellen, wie wir eine Kritik am konstruktivsten formulieren können, müssen wir eine Entscheidung treffen. Nämlich, ob wir überhaupt Kritik äußern. Wir alle wissen, dass es kurzfristig am bequemsten ist, unsere Kritik zurückzuhalten oder sie indirekt in Form von Klatsch und Tratsch zu äußern. Die Kritik auf den Punkt zu bringen, ist oft angsteinflößend, daran besteht kein Zweifel. Gleichzeitig kennt jeder von uns die langfristigen Probleme, wenn Konflikte im Untergrund ausgetragen werden. Die ursprünglichen Probleme bleiben bestehen, die Spannungen nehmen zu und die Menschen ziehen sich in sich selbst oder in kleine, enge Gruppen zurück. Das Ergebnis ist die Erkrankung oder der Tod der Organisation – Tod durch Gleichgültigkeit oder Tod durch Zerwürfnis, die große Explosion. Mao Zedong schrieb einen sehr nützlichen dreiseitigen Aufsatz zu diesem Thema unter dem Titel „Gegen den Liberalismus“ (Siehe Literaturempfehlungen und Ressourcen).

Ich werde hier nur einen Aspekt aus „Gegen den Liberalismus“ aufgreifen (Konfliktvermeidung). Was ist der Zusammenhang zwischen der Überwindung des Liberalismus und dem Umgang mit Abwehrhaltungen? Meiner Ansicht nach bringt eine Person ihren Genoss:innen bei, dass das Äußern von Kritik *gefährlich* ist, wenn sie auf Kritik abwehrend

reagiert (sei es durch eine scharfe Erwiderung, Sarkasmus oder Ausweichen). Dies führt dazu, dass sie in den Liberalismus zurückfallen. Sich selbst zu erziehen, nicht abwehrend zu reagieren und zu lernen, wie man mit den Abwehrhaltungen anderer umgeht, sind also zwei Möglichkeiten im Kampf gegen den Liberalismus.

In diesem Abschnitt geht es um Dinge, die man direkt tun kann, um Abwehrhaltungen zu vermeiden und zu bewältigen. Abwehrverhalten kann tritt von Zeit zu Zeit auf, unabhängig davon, wie konstruktiv die ursprüngliche Kritik war. Du kannst diese Anregungen bei jemandem anwenden, der politisch nicht über die negativen Auswirkungen von Abwehrhaltungen aufgeklärt wurde. Sie sind aber genauso nützlich bei jemandem, der es besser wissen sollte, es aber verbockt hat. Bevor wir jedoch zu den praktischen Ideen kommen, werden wir einen Blick auf die sozialen Ursprünge der Abwehrhaltungen werfen.

Seit unserer frühesten Kindheit hat man uns mit Schimpfnamen und Bezeichnungen versehen. Dieser ist „begabt“, jener ist ein „Lernschwacher“ (Dummkopf); dieser ist „niedlich“, jener ist „langweilig“. Der Sortierprozess teilt uns unerbittlich in Gewinner:innen und Verlierer:innen ein. So lange, bis wir darauf trainiert sind, gehorsam unsere Plätze in der Hierarchie einzunehmen. Diese Art von „Kritik“ ist tatsächlich gefährlich; sie wird als Waffe gegen uns eingesetzt. Es ist also kein Wunder, dass wir *erwarten*, dass wir uns gegenseitig kategorisieren

und beschimpfen. Zudem hören wir oft persönliche Angriffe, auch wenn sie nicht beabsichtigt sind.

Oft hören die Menschen *Wünsche* als Forderungen und wehren sich erbittert gegen das, was sie als Befehl hören. In der Vorlesung mit Ellen hatten die Student:innen beispielsweise angenommen, dass meine Wünsche ein Befehl seien. Diese Verwirrung rührt von unserer langen Erfahrung mit beherrschend-unterwürfigen Beziehungen her – wenn der Chef fragt: „Willst du diese Aufgabe erledigen?“, kennt man die einzig mögliche Antwort. In unserer Reaktion auf autoritäre soziale Beziehungen können wir also beginnen, jede Art von Durchsetzungsvermögen oder Führung mit der Beherrschung durch einen Unterdrücker zu verwechseln. Wenn dieses Problem nicht konfrontiert und verstanden wird, versuchen die Leute manchmal Konflikt zu vermeiden, indem sie jegliche Führung abgeben. Wie beispielsweise, wenn die Vorsitzende einer Sitzung ständig versucht zu beweisen, dass sie nicht „zu aufdringlich“ ist. Doch wenn die Führung ihre ganze Energie darauf verwendet, „diplomatisch“ zu sein, kommt die politische Arbeit oft zum Erliegen. Vorsitzende: „Ich denke, ich würde es gut finden, wenn wir X machen würden, wenn das für alle in Ordnung ist, aber andererseits könnten wir auch Y machen, und ich weiß nicht, vielleicht ist das keine gute Idee, was meinen ihr?“

Eine dritte häufige Fehlinterpretation entsteht, wenn Menschen die Wünsche des anderen als Ein-

reden von Schuldgefühlen oder Verpflichtungen verstehen. Zum Beispiel:

Sie sagt: „Ich möchte eine Umarmung.“

Er denkt: „Verdammt, sie beschuldigt mich, sie zu vernachlässigen! Ich muss sie wohl umarmen, auch wenn ich nicht in der Stimmung dazu bin.“

Er sagt (Variante Eins): „OK, dann halt“ (seufzt)

Er sagt (Variante Zwei): „Warum bist du so anhänglich und unselbständig?“

Wenn sie nichts von dieser Dynamik weiß, ist sie vielleicht sehr verwirrt darüber, was ihr widerfahren ist.

Dieses Problem ergibt sich auch aus unseren Erfahrungen mit Machtlosigkeit. Menschen in untergeordneten Positionen ist es nicht erlaubt, Macht direkt auszuüben. Sie sind gezwungen, auf ein Repertoire aus Anspielungen, dem Einreden von Schuldgefühlen, emotionaler Erpressung, etc. zurückzugreifen. Das Zusammenleben mit Menschen, die sich so an ihre Machtlosigkeit gewöhnt haben, kann ein höllisches Spiel des Hinterfragens sein. Menschen, welche dieses Spiel in ihrer Umgebung erlebt haben, sind oft wasserscheu – und jeder Wunsch, egal wie direkt er geäußert wird, kann wie ein getarnter Vorwurf aussehen.

Zusammenfassend: Viele Abwehrhaltungen haben ihren Ursprung nicht im Widerstand gegen

den *Inhalt* der Kritik. Vielmehr geht es um den Widerstand gegen das, was die Empfänger:in als *Absicht* hinter der Kritik wahrnimmt. Soll heißen, wenn jemand glaubt, dass eine Kritik in Wirklichkeit ein persönlicher Angriff, eine Forderung, ein Versuch Schuldgefühle einzureden oder eine Drohung ist. In diesem Fall kommt eine Abwehrhaltung zum Vorschein.

Andererseits beruhen manche Abwehrhaltungen nicht auf Fehlinterpretationen, sondern vielmehr auf Eigennutz. Wenn ich befürchte, dass ich durch eine Veränderung etwas zu verlieren habe, verfallende ich unter Umständen in individualistischen Selbstschutz. Wenn dies der Fall ist, will ich nicht mehr wirklich verstehen, was das Beste für die Gesamtheit ist. Diese Art von Abwehrhaltung kann nur durch politische Bildung überwunden werden. Durch sie kann ich die Gründe erkennen, warum ich die Interessen des Kollektivs über mein eigenes individuelles Wohlbefinden stellen sollte.

Für den Moment werden wir uns auf einige praktische Ideen zur Vermeidung und zum Umgang mit der ersteren Art von Abwehrhaltungen konzentrieren.

Abwehrhaltungen vermeiden

Wenn ich Grund zu der Annahme habe, dass eine Abwehrreaktion wahrscheinlich ist, kann ich meine Kritik mit ein paar entschärfenden Worten *einleiten*. Es gibt mindestens zwei Möglichkeiten, dies zu tun.

Erstens kann ich die andere Person im Voraus bitten, das Gehörte zu wiederholen oder zu paraphrasieren. So kann ich mich vergewissern, dass sie meine Kritik so verstanden hat, wie ich sie beabsichtigt habe. Beispielsweise könnte ich sagen: „Ich möchte gerne eine Kritik mit dir teilen, aber ich bin etwas angespannt dabei. Und ich will sicherstellen, dass ich sie korrekt rüberbringe. Deshalb hätte ich gerne, dass du mir nachher sagst, was du gehört hast.“

Zweitens kann ich die Interpretation ausschließen, die ich für am wahrscheinlichsten halte: „Ich habe einige ziemlich heftige Kritikpunkte an der Zeitung, Rosa. Aber ich möchte, dass du weißt, dass es sich um freundliche Kritik handelt. Das Ziel ist, dass mein Feedback beiträgt, die Zeitung zu verbessern.“

Eine Abwehrreaktion erkennen

Wenn ich mir ziemlich sicher bin, dass jemand meine Kritik falsch aufgenommen hat, muss ich das überprüfen. „Ich vermute, dass du meine Kritik als Beleidigung aufgefasst hast – ist das richtig?“ Die Antwort gibt mir eine Vorstellung davon, woher die Abwehrhaltung kommt. Die Frage regt mich auch dazu an, meine eigenen Beweggründe für die Kritik zu überprüfen. *Habe* ich versucht, die andere Person herunterzumachen, einen Befehl zu geben oder Schuldgefühle zu wecken? Oder *war* ich fest entschlossen, sie zu schützen und zu bilden?

Umgang mit Abwehrhaltungen

Wenn jemand meine Botschaft nicht richtig verstanden *hat*, versuche ich oft, die Gefühle und Wünsche der Betroffenen nachzuempfinden, *bevor* ich die Person korrigiere. Wenn jemand stark auf das reagiert, was er für eine Herabsetzung hält, können meine rationalen Proteste die Situation oft nicht retten – „Oh, nein, du verstehst nicht! Das habe ich nicht gemeint!“ Deshalb beginne ich manchmal damit, ihre Reaktion auf meine Kritik anzuerkennen: „Klingt, als wärest du wütend und vielleicht verletzt wegen dem, was ich gesagt habe. Soll ich versuchen, die Gründe dafür zu verstehen?“ Erst wenn die Person antwortet, kann ich zurückgehen und die ursprüngliche Fehldeutung aufklären. Wenn eine Person in eine Abwehrhaltung verfallen ist, kann Empathie wichtig sein, einfach um die Lage zu beruhigen.

Wie kann ich die Dinge wieder in die richtige Bahn lenken, sobald ich weiß, dass jemand meine Kritik nicht richtig verstanden hat? Eine Möglichkeit ist es, die Person zu bitten, das gehörte zu paraphrasieren: „Ich bin immer noch enttäuscht, dass du mich nicht richtig verstanden hast. Daher möchte ich, dass du noch einmal wiederholst, was ich gesagt habe.“ Wenn es eine Diskrepanz zwischen dem Gesagten und dem Gehörten gibt, kann ich auf den Unterschied hinweisen: „Bob, ich hoffe, du erkennst den Unterschied zwischen den beiden Aussagen. Ich habe gesagt, dass du gestern Abend die falsche Posi-

tion eingenommen hast, und nicht, dass du absichtlich opportunistisch gewesen seist. Siehst du den Unterschied?“ Besonders wenn ich mit jemandem eine langfristige oder sehr wichtige Beziehung habe, sollte ich bei diesem Punkt bleiben. Und zwar so lange, bis ich mir sicher bin, dass die Person meine Botschaft richtig verstanden hat.

Ich kann die Person auch fragen, wie ich meinen Standpunkt so ausdrücken kann, dass er beim nächsten Mal weniger wahrscheinlich eine Abwehrhaltung hervorruft: „Jan, siehst du nicht, in welcher Zwickmühle wir stecken, wenn jede meiner Kritiken als persönliche Herabsetzung überkommt? Bitte gib mir ein paar Anregungen, was wir beide ändern könnten, damit wir dieses Problem überwinden können.“

Gelegentlich gerate ich in eine Situation, wo jemand mich *konsequent* missversteht. Sie haben mich so sehr in Stereotypen gepresst, dass ich nichts sagen kann, was nicht in ihr Vorurteil über mich und meine Politik passen würde. Folgende Begriffe signalisieren mir, dass ich in eine Schublade gesteckt wurde: „Ihr seid immer ... Du bist nie ... Da haben wir's wieder ... Du bist genau wie all diese anderen (Frauen/Männer).“ In diesen Fällen kann ich die Person oder die Gruppe nach einem Ausweg aus der Situation fragen: „Hör mal, es frustriert mich wirklich, dass du alle meine politischen Positionen auf meine Arbeit mit Organisation X zurückführst. Ich habe dir doch schon gesagt, dass ich meine eigenen Meinungen habe. Wie können wir diese Situation

ändern, damit wir auf eine gute Weise über Politik reden können?“

Ich sollte mich natürlich bemühen, so gut wie möglich Kritik zu üben und mit Abwehrhaltung umzugehen (oder sie durch politische Bildung zu verhindern). Aber in manchen Situationen wird gute Kritik und Selbstkritik trotz all meiner Bemühungen sehr unwahrscheinlich sein. Eine mir bekannte Organisation vertritt beispielsweise die politische Linie, dass sie die Avantgardepartei ist und alle anderen Linken Scheinlinke sind. Eine gute gegenseitige Kritik mit einer solchen Organisation ist wahrscheinlich unmöglich. Irgendwann komme ich vielleicht zu dem Schluss, dass die Grundlage der Einheit zwischen mir und einer anderen Person oder Organisation nicht stark genug ist. Dann lohnt es sich nicht weiterzukämpfen. In einer solchen Situation ist folgender Ratschlag der Beste, den ich kenne: „Wenn du den Zug nicht aufhalten kannst, geh aus dem Weg.“

Aufgaben zu Richtlinie Sieben: Abwehrhaltungen verhindern und bewältigen

1. Abwehrhaltungen vermeiden: Denk an eine negative oder positive Kritik, die du aus Angst vor der Interpretation aufgeschoben hast. Notiere dir, wie du deine Nachricht formulieren könntest, um eine mögliche Verzerrung zu verhindern.

2. Umgang mit Abwehrhaltungen: Überlege anhand der folgenden Beispiele oder deiner eigenen Erfahrungen, was du zum Umgang mit einer Abwehrreaktion sagen könntest.

(1) Du bist Person A. Person B hört eine Forderung.

A: „Wenn die Leute zu spät zur Sitzung kommen, verlieren wir eine Menge Zeit. Ich möchte vorschlagen, dass wir das nächste Mal alle eine Viertelstunde früher kommen.“

B: (sarkastisch): „Ja, Herr:Frau Lehrer:in.“

(2) Du bist A. B hört eine Verpflichtung von dir.

A: „Ich bin in meinem restlichen Leben wirklich überlastet. Wärsst du bereit, den Versand selbst zu erledigen, B, ohne dass ich dabei bin?“

B: „Boah, ich weiß nicht, ich bin auch ziemlich beschäftigt (seufz). Nun ja, wenn's erledigt werden muss, dann habe ich wohl keine andere Wahl.“

POSTSKRIPT

Der Prozess der Kritik und Selbstkritik ist bereichernd, weil er uns anspornt, uns zu verändern und zu wachsen. Aber er ist auch sehr schwierig. Wir brauchen jede verfügbare Hilfe – ich hoffe, dieses Buch erfüllt diesen Zweck.

BIOGRAPHIE DER AUTORIN

Vicki Legion ist seit über 50 Jahren eine Aktivistin in „der Bewegung“. Dabei lebt sie die Ansicht der Organisatorin und Autorin Mariame Kaba: „Alles Lohnenswerte wird zusammen mit anderen Menschen gemacht.“ Aber wie die meisten in der Bewegung zustimmen würden, ist es nicht einfach mit anderen Menschen zu arbeiten und es wird noch schwerer, wenn man politische Differenzen diskutiert.

In den frühen 70er Jahren arbeitete Vicki in der Bay Area als Koordinatorin für den Psychologen Marshall Rosenberg. Dieser entwickelte einen Ansatz und eine Reihe von Fähigkeiten, die er gewaltfreie Kommunikation nannte. Zudem traf sie Ann Tompkins, welche die Anwendung der Kritik/Selbstkritik in der chinesischen Revolution studiert hatte. Sie waren sich einig, dass Marshalls Kommunikationsfähigkeiten und Kritik/Selbstkritik einander brauchten, und unterrichteten zusammen einen Kurs an der Liberation School. Dieses Buch, welches ursprünglich 1976 von *Issues in Radical Therapy* veröffentlicht wurde, entstand aus dieser Zusammen-

Konstruktive Kritik

arbeit und wurde zu einem weit verbreiteten Hilfsmittel in der Bewegung.

Vicki lebt in San Francisco, CA, USA.

ANHANG A

LISTE VON GEFÜHLSWÖRTERN

(Diese Liste stammt aus Marshall Rosenbergs Buch *Gewaltfreie Kommunikation*, Junfermann Verlag, Paderborn, 1976.)

Positiv

angeregt	empfindsam	friedlich
abenteuerlich	energetisiert	fröhlich
aufgeregt	energisch	froh
angenehm	engagiert	gebannt
atemlos	enthusiastisch	gefasst
aufgedreht	entlastet	gefesselt
ausgeglichen	entschlossen	gefühlsvoll
befreit	entspannt	gelassen
begeistert	entzückt	geistreich
behaglich	erfreut	gemütlich
belebt	erfrischt	gespannt
berauscht	erfüllt	gerührt
berührt	ergriffen	gesammelt
beruhigt	erleichtert	geschützt
bescheiden	ermutigt	glücklichen
beschwingt	erstaunt	gutgelaunt
bewegt	erwartungsvoll	heiter
bezaubert	fantastisch	hellwach
dankbar	fasziniert	herzlich
eifrig	frei	hingerissen
ekstatisch	freundlich	hocherfreut

Konstruktive Kritik

hoffnungsvoll	att	unbekümmert
inspiriert	schmelzend	unbeschwert
intensiv	schwungvoll	unerschütterlich
interessiert	selbstsicher	vergnügt
jubilnd	selbstzufrieden	verliebt
kraftvoll	selig	vertrauensvoll
klar	sicher	verzaubert
lebendig	sich freuen	wach
leicht	sorglos	warmherzig
liebervoll	spritzig	weit
locker	still	wissbegierig
lustig	stolz	zart
mit Liebe erfüllt	strahlend	zärtlich
motiviert	tapfer	zufrieden
munter	übergücklich	zugeneigt
mutig	überrascht	zugewandt
neugierig	überschäumend	zutraulich
optimistisch	überschwänglich	zuversichtlich
ruhig	überwältigt	

Negativ

abwehrend	angstvoll	bekommen
ängstlich	ärgerlich	beschämt
ärgerlich	apathisch	beunruhigt
alarmiert	argwöhnisch	besorgt
angeekelt	ausgelaugt	bestürzt
abgeschnitten	befangen	betroffen

angespannt	bedrückt	bitter
deprimiert	feindselig	chockiert
dumpf	hilflos	schrecklich
durcheinander	irritiert	schuldig
durchgeschüttelt	jämmerlich	schwer
eifersüchtig	kalt	skeptisch
einsam	kribbelig	sorgenvoll
empfindlich	lasch	streitlustig
empört	lemblos	teilnahmslos
entmutigt	lethargisch	todtraurig
enttäuscht	lustlos	tot
entrüstet	missmutig	überhitzt
ermüdet	miserabel	überwältigt
ernüchtert	misstrauisch	unbeteiligt
erschlagen	müde	unklar
erschöpft	nervös	unglücklich
erschreckt	niedergeschlagen	unnahbar
erschrocken	panisch	unter Druck
faul	passiv	unbehaglich
frustriert	peinlich	ungeduldig
furchtsam	perplex	ungemütlich
gehemmt	ruhelos	uninspiriert
geladen	traurig	unruhig
gelangweilt	sauer	unzufrieden
gemein	scheu	verängstigt
gequält	schlapp	verärgert
gestört	schlechtgelaunt	verbittert

Konstruktive Kritik

gleichgültig	schüchtern	verklemmt
verletzt	verspannt	wütend
verloren	verstört	zappelig
verrückt	verzweifelt	zitternd
verschlafen	verwirrt	zögerlich
verschlossen	widerstrebend	zornig
verschreckt	widerwillig	

ANHANG B

KRITIK/SELBSTKRITIK IN DER CHINESISCHEN REVOLUTION

Kritik wurde von Revolutionär:innen eingesetzt, seit es eine marxistische Bewegung gibt. In der chinesischen Revolution wurde dieses Instrument jedoch am tiefgreifendsten entwickelt. Ursprünglich wurde die Kritik nur innerhalb der Kommunistischen Partei Chinas und der Volksbefreiungsarmee verwendet. Später wurde sie unter der gesamten Bevölkerung verbreitet.

Die Chines:innen legten aufgrund der marxistisch-leninistischen Theorie so großen Wert auf Kritik. Aus dieser folgte, dass es für einen vollständigen Sieg über den Imperialismus nicht ausreichen würde, das Wirtschaftssystem zu revolutionieren und das unterdrückerische politische System zu stürzen. Gleichzeitig und über viele Jahre hinweg müsste die Vorherrschaft der Arbeiter:innenideologie in allen sozialen Beziehungen etabliert werden. Sie erkannten, dass der Klassenkampf nicht nur zwischen den werktätigen Menschen und den herrschenden Klassen ausgetragen wurde. Er fand auch zwischen den arbeitenden Menschen als Individuen statt. Die kleinbäuerliche Wirtschaft Chinas sowie das jahrhundertelange Leben in einer Klassengesellschaft hatten dazu geführt, dass die werktätigen Menschen viele unterdrückerische Ideen verinnerlicht hatten. Diese Ideen konnten zur Bewahrung alter feudaler und kolonialistischer Machtverhältnisse führen.

Zu Beginn der nationalen demokratischen und der sozialistischen Revolution existierten viele dieser alten Ideen unter den Menschen. Männliche Vorherrschaft, Verachtung der körperlichen Arbeit, blinder Gehorsam gegenüber der Obrigkeit, und Aberglauben lasteten schwer auf dem Rücken des chinesischen Volkes. Solange die aus der alten Gesellschaft vererbten tiefen Trennungen – zwischen Stadt und Land, Hand- und Kopfarbeit, Lohnarbeit auf dem Markt und unbezahlter Arbeit im Haushalt, Planer:innen und Arbeiter:innen – nicht im Laufe der Jahrzehnte gründlich beseitigt wurden, würde es immer noch eine materielle Grundlage für die erneute Vorherrschaft einer privilegierten Minderheit über den Rest geben. Die Kritik gab den Menschen eine Möglichkeit zwischen Ideen zu unterscheiden. Zum einen den alten Ideen, die Klassenverhältnisse aufrechterhielten, und zum anderen den neuen Ideen, die der Revolution dienten.

Kritik wurde von den ersten Tagen der Kommunistischen Partei Chinas an geübt. Manchmal nahm sie die Form von Berichtigungskampagnen an, Phasen intensiver Studien und Debatten innerhalb der Partei. Diese konnten mitunter mehr als drei Jahre andauern. Eine solche Kampagne wurde nach 1927 unternommen. Davor hatte eine Reihe von Fehlern zu Tschiang Kai-scheks Massaker an Zehntausenden von Kommunist:innen, Arbeiter:innen und Bäuer:innen geführt. Die stark gebeutelten Überreste der Kommunistischen Partei kamen zusammen, um ihre politische Linie einer gründlichen Selbstkritik

zu unterziehen. In diesem Prozess wurde die falsche Auffassung besiegt, die Revolution hauptsächlich auf das extrem kleine Industrieproletariat Chinas zu stützen. Außerdem wurde Maos Linie gefestigt, die Bäuer:innen als Hauptkraft der chinesischen Revolution zu betrachten. Im Laufe der Debatte wurde die Politik der Konfiszierung des Eigentums der Mittelbäuer:innen und Kaufleuten (welche nur dazu gedient hatte, diese mittleren Kräfte in die Arme des Feindes zu treiben) als Fehler offenbart. Schlussendlich fasst die Partei die bittere Lektion zusammen, die sie aus der Verfolgung einer ihrer Ansicht nach abenteuerlichen Linie gelernt hatte.

Spätere Ausrichtungsbewegungen konzentrierten sich auf die Arbeitsmethoden. Kurz bevor die Kommunistische Partei in den späten 1940er Jahren die Kontrolle über einen Großteil des Landes erlangte, führte Mao eine Bewegung an, um die kopflastige Parteibürokratie zu „säubern und aufzurütteln“. Denn diese begann, die gewählten Massenorganisationen in den befreiten Zonen Chinas zu unterdrücken. Später setzte sich Mao für eine Politik des „Blühenlassens“ ein. Das bedeutete, dass Nicht-Parteimitglieder dazu aufgefordert wurden, Parteikader frei zu kritisieren.

„Blühenlassen“ bedeutet, daß man alle Menschen ihre Meinungen ungeniert zum Ausdruck bringen läßt, daß man sie ermutigt zu sprechen, zu kritisieren und zu debattieren; daß man falsches Gerede und giftiges Zeug

nicht fürchtet; daß Auseinandersetzungen und gegenseitige Kritik von Menschen mit unterschiedlichen Meinungen gefördert werden, daß sowohl Kritik wie Gegenkritik frei geübt werden; daß man falsche Ansichten nicht unterdrückt, sondern diejenigen, die falsche Ansichten vertreten, mit Argumenten überzeugt.¹⁴

Mao forderte zu einem ständigen Kampf gegen Bürokratie und Verknöcherung auf, als er verkündete: „Weil wir dem Volk dienen, fürchten wir nicht, daß man, wenn wir Mängel haben, uns darauf hinweist und kritisiert. Jedermann darf uns darauf hinweisen, wer immer es auch sei.“¹⁵

Eine zweite Form der Kritik waren ideologische Bildungskampagnen in der Armee. Die Soldat:innen wechselten zwischen Perioden des Kampfes und Perioden der Kritik/Selbstkritik. Wenn die Guerillakämpfer:innen lagerten, stand alles zur Debatte. „[N]icht nur Schlachten und Gefechte wurden diskutiert,“ schreibt Han Suyin in ihrer Biographie über Mao, „auch das Verhalten einzelner Kommandeure und Kämpfer konnte kritisiert werden. Auf diese Art und Weise lernte der schwerfällige Bauer denken und sich ausdrücken, erkannte seinen Wert

¹⁴ Mao Zedong, „Rede auf der Landeskonferenz der Kommunistischen Partei Chinas über Propagandaarbeit“, *Ausgewählte Werke*, Band V, Verlag für Fremdsprachige Literatur, Peking, 1978, S. 489.

¹⁵ Mao Zedong, „Dem Volk dienen“, *Ausgewählte Werke*, Band III, Verlag für Fremdsprachige Literatur, Peking, 1969, S. 205.

und seine Stellung als Mitglied einer großen revolutionären Gemeinschaft und begann sich endlich mitverantwortlich zu fühlen.“¹⁶

Die KPCh setzte sich aus den engagiertesten und politisch am weitesten entwickelten Menschen des Landes zusammen und folgte bestimmten Organisationsprinzipien. Aus diesen Gründen konnte sie Kritik in tiefster Weise anwenden. Der demokratische Zentralismus bedeutete, dass eine einmal beschlossene Politik gründlich und diszipliniert durchgeführt wurde. Dadurch war eine echte Grundlage für die Bewertung gegeben. Es bedeutete auch, dass Erfahrungen aus ganz China von der zentralen Führung gesammelt und zusammengefasst werden konnten. Die Ergebnisse wurden dann an die unteren Ebenen zur umfassenden demokratischen Diskussion und Korrektur zurückgesandt. Wenn die Partei eine Politik beschloss oder ihre Praxis für einen bestimmten Zeitraum zusammenfasste, waren die Ideen und Erfahrungen von Tausenden von Menschen zusammengeführt worden. Dies ermöglichte eine möglichst umfangreiche Kritik.

Bei jeder Tätigkeit der Partei wurden die Massen der Arbeiter:innen und Bäuer:innen in der Kritik geschult. Oft wurden die Dorfbewohner:innen aufgefordert, die in ihrem Ort tätigen Parteimitglieder zu kritisieren. In einer beispiellosen Kampfansage an feudale Autoritätsvorstellungen wurden Massenversammlungen einberufen, auf denen die Dorfbewohner:innen die revolutionäre Praxis jedes Parteikaders

¹⁶ Han Suyin, *Die Morgenflut*, Suhrkamp, 1975, S.245.

gründlich untersuchten. Beim „Durchschreiten des Tores“ wurde jedem Parteimitglied geholfen, seine Schwächen zu erkennen und zu überwinden. Sie erhielten wertvolle Rückmeldungen von den Menschen, denen sie dienten und die sie führten.

Im Laufe der Jahre wurde die Kritik als Methode zur Lösung sämtlicher Widersprüche im Volk immer weiter verbreitet. Zwar war sich die Partei darüber im Klaren, dass Konflikte zwischen dem Volk und seinen Klassenfeind:innen in der Regel nicht ohne Gewalt gelöst werden konnten. Dennoch ging sie davon aus, dass 95 Prozent der chinesischen Bevölkerung ein grundlegendes gemeinsames Interesse an der Revolution hatten. Mao betonte, dass der Kampf im Volk durch die demokratische Methode der geduldigen Überzeugung geführt werden sollte. Er sagte, man solle mit „dem heißen Bestreben durchdrungen sein, das Volk zu schützen und zu erziehen“¹⁷. Nach der Konsolidierung der Macht 1949 nutzten die chinesischen Revolutionär:innen die Kritik, um ihre Differenzen mit den verbliebenen kapitalistischen Elementen in China zu überwinden. Zudem wurde sie angewandt, um gewöhnliche Kriminelle und Konterrevolutionär:innen zu bessern.

Enorme ideologische Bildungsbewegungen, die tägliche politische Studientreffen für Millionen von Menschen umfassten, verbreiteten die Prinzipien des Marxismus-Leninismus unter den Massen. So

¹⁷ Mao Zedong, „Aussprache in Yanan über Literatur und Kunst“, *Ausgewählte Werke*, Band III, Verlag für Fremdsprachige Literatur, Peking, 1969, S. 103.

konnten sie selbst Kritik anbringen und lernen, die Ursachen von Fehlern zu identifizieren.

William Hinton schildert eine Kritiksitzung einer Arbeitsgemeinschaft für Gegenseitige Hilfe auf dem Land. Li, ein Intellektueller, begann mit einer Selbstkritik:

„Neulich habe ich mich mit Lao Chang gestritten ... Ich dachte: ‚Er ist immer im Weg. Er ist so langsam.‘ Da habe ich ihn scharf zurechtgewiesen. Das war falsch. Ich hätte stattdessen geduldig erklären sollen [wie man den Traktor benutzt]. Mein Problem ist der Individualismus.“

„Ja“, sagte ein Bauer. „Manchmal verhältst du dich wie ein Grundbesitzer. Man könnte meinen, du hältst dich für etwas Besseres. Du musst begreifen, dass deine Ausbildung durch die harte Arbeit anderer ermöglicht wurde. Für jeden, der studiert, müssen Hunderte auf den Feldern schwitzen. Es ist kein besonderer Verdienst, ein Student zu sein. Wenn die Dinge anders gelaufen wären, hätte jeder das selbe tun können wie du. Deswegen solltest du wirklich darüber nachdenken ... Es hat mit deinem [Klassen-]Standpunkt zu tun.“¹⁸

Ein zweites Beispiel für den Einsatz von Kritik und Selbstkritik im Volk wurde von Barbara Ehren-

¹⁸ William Hinton, *Iron Oxen*, Random House, New York, 1971, S.21.

reich beschrieben. Sie traf während der Kulturrevolution die Hafendarbeiter:innen in Shanghai:

[Unsere Gruppe] traf sich mit beiden Seiten – dem Vorsitzenden des revolutionären Komitees der Docks (der ein Ziel der Kritik war) und einer Gruppe von Basisvertreter darunter Fang Tien Rin. Der junge Arbeiter hatte das erste Dazibao (Wandzeitung mit großen Schriftzeichen) der Rebellion geschrieben. Wenn es vorher irgendwelche Unstimmigkeiten gegeben hatte, so waren sie jetzt nicht mehr zu spüren. Jeder, vom Vorsitzenden an abwärts, wollte ungeduldig seinen oder ihren Teil der Geschichte erzählen. Fang zählte die Beschwerden auf, die aus den früheren Sitzungen der Arbeiter:innen zur Kritik an Lin Biao und Konfuzius hervorgegangen waren: „Eine Zeit lang, bevor die Bewegung zur Kritik an Lin Biao und Konfuzius begann, konzentrierte die Führung [der Docks] all ihre Bemühungen auf die Verwaltung der Produktion. Daher vernachlässigte sie die politische und ideologische Arbeit unter den Arbeiter:innen ... Die Führung war nur am Be- und Entladen von Frachtern und an der Frachtmenge interessiert. Dabei vergaß sie, den wichtigsten Punkt zu verstehen ...“

„Ich werde Ihnen ein Beispiel nennen. Einige der Führungskräfte griffen auf materielle Anreize zurück, um die Produktion zu

beschleunigen. Sie taten dies in einer verdeckten Form. [Alle offenkundigen materiellen Anreize waren während der Kulturrevolution abgeschafft worden.] Sie ermutigten die Arbeiter:innen, schneller zu arbeiten, indem man nach getaner Arbeit einfach nach Hause gehen konnte – egal, wie spät es war. Sie nutzten die Begeisterung der Arbeiter:innen für den Aufbau des Sozialismus nicht voll aus.“

„Ein anderes Beispiel: Einige Führungskräfte lobten oder belohnten auf verschiedene Weise Arbeiter:innen, die ihre Quoten pünktlich erfüllten. Weil es egal war, wie sie die Quoten erfüllten, vernachlässigten einige Arbeiter:innen einfach die [Sicherheits-]Regeln. In Wirklichkeit kümmerten sich diese Führungskräfte nicht um die Sicherheit der Massen. Außerdem zogen sich einige Führer nach drinnen zurück und planten, anstatt die Massen um Rat zu fragen.“

„Wir denken, dass wir Hafenarbeiter:innen die Herr:innen der Docks sind. Es ist unsere Pflicht, die Führer auf der richtigen Linie zu halten und dafür zu sorgen, dass wir den revolutionären Weg weitergehen ... Deshalb hängten wir Dazibaos auf, auf denen stand: ‚Seid Herr:innen der Docks, nicht Sklav:innen der Fracht‘“.¹⁹

¹⁹ Barbara Ehrenreich, „Democracy in China“, *Monthly Review*, September 1974, S.26-27.

ANHANG C

LITERATUREMPFEHLUNGEN UND RESSOURCEN

1. Mao Zedong, „Über die Praxis“, „Über den Widerspruch“, „Über die richtige Behandlung der Widersprüche im Volk“ in *Fünf philosophische Monographien*, Verlag für Fremdsprachige Literatur, Paris, 2022.
Mao Zedong, „Gegen den Liberalismus“ in Mao Zedong, *Ausgewählte Werke*, Band II, Verlag für Fremdsprachige Literatur, Peking, 1968, S. 27.
2. Allyn und Adele Rickett, *Prisoners of Liberation*, Doubleday Anchor, New York, 1973.
3. Marshall Rosenberg, Center for Nonviolent Communication, www.cnvc.org. Es gibt auch ähnliche Zentren im deutschsprachigen Raum.

Verlag für Fremdsprachige Literatur

Sammlung «Bunte Klassiker»

1. **Marxismus-Leninismus-Maoismus Grundkurs**
Kommunistische Partei Indiens (Maoisten)
2. **Philosophische Strömungen in der feministischen Bewegung**
Anuradha Ghandy
7. **Für den Sozialismus gegen den modernen Revisionismus**
Armando Liwanag
11. **Sozialismus Neu Denken: Was Bedeutet Sozialistischer Übergang?**
Deng-yuan Hsu & Pao-yu Ching
14. **Urbane Perspektive**
CPI(Maoist)
15. **Fünf philosophische Monographien**
Mao Zedong
20. **Grundprinzipien des Marxismus-Leninismus: Eine Einführung**
José Maria Sison
21. **Zu einer wissenschaftlichen Analyse der Frage der Homosexualität**
Los Angeles Research Group
22. **Einführung für Aktivisten — Araling Aktibista**
PADEPA
24. **Konstruktive Kritik: Ein Handbuch**
Vicki Legion

Sammlung «Neue Richtung»

5. **Kritik der maoistischen Vernunft**
J. Moufawad-Paul