



Respekt: Tugend oder Notwendigkeit?

Alle Menschen wollen respektiert werden. Es gibt kaum einen Wert, der so universell für sich beansprucht wird wie der Respekt – egal ob Frau oder Mann, Konzernmanager oder Obdachloser, Sportler oder Rapper. Und jeder von uns ist empört, wenn er respektlos behandelt wird. „Jeder will ihn, er kostet nichts und dennoch ist er für kein Geld der Welt zu haben“, so beschreibt der Soziologe Bernhard Bauhofer „Respekt“ in seinem gleichnamigen Buch. Renate Gervink

Es gibt zahlreiche Vorstellungen davon, was Respekt bedeutet: Der Rapper, der aus einer türkischstämmigen Familie kommt, fordert Respekt für seine Gruppe – meint aber eher Anerkennung; der Radsportler hat Respekt vor seinem Gegner oder vor einer besonders anspruchsvollen Strecke – meint aber mehr die Angst, zu verlieren; die Großmutter erinnert sich an den Respekt vor ihrem strengen Lehrer – meint aber Gehorsam, und der Journalist hat Respekt vor einem Interviewpartner, der trotz vieler Schicksalsschläge seine Hoffnung und Energie nicht verloren hat – meint aber Bewunderung. Wir können Respekt vor lebenden oder vor toten Personen haben, vor Dingen oder vor Naturgewalten.

Was bedeutet Respekt? Das Wort kommt vom lateinischen „respicere“: zurücksehen. Gemeint ist die Rücksicht, die wir auf andere nehmen, auf ihre Bedürfnisse und auf ihre Grenzen. Wir handeln mit Respekt, wenn wir nicht blind unsere Interessen verfolgen, sondern uns umschaun und überlegen, wie sich die eigenen Handlungen auf andere Menschen auswirken und dies berücksichtigen.

Vom Gehorsam zur Empathie. Die Bedeutung des Begriffs „Respekt“ hat sich im Lauf der Jahre immer wieder verändert. Noch in den 1960er Jahren verstand man unter Respekt vor allem Gehorsam, Höflichkeit und Folgsamkeit.



Respekt zollte man den Eltern, Lehrern, Älteren, Vorgesetzten, Polizisten, Geistlichen. Im Gegensatz dazu brauchte man vor denjenigen, die in der gesellschaftlichen Rangordnung ganz unten standen, keinen Respekt zu haben. Heute ist der Umgang mit dem Begriff „Respekt“ sehr viel individueller und offener geworden. Wir entscheiden individuell, vor wem wir Respekt haben und vor wem nicht.

Den Wandel brachte die 68er-Generation. Sie stellte die alten Autoritäten von Grund auf infrage und traute Menschen in gehobenen Positionen nicht mehr, niemand sollte sich mehr von anderen einengen lassen. Der Satz „Unter den Talaren der Muff von 1.000 Jahren“ wurde zum Leitspruch einer ganzen Generation. Respekt, der mit Autoritätsgläubigkeit gleichgesetzt wurde, lehnte die rebellierende Jugend kategorisch ab. Die in dieser Zeit entstandene antiautoritäre Erziehung hat bis heute Auswirkungen auf unser gesellschaftliches Leben. So findet sich beispielsweise in keinem Schulcurriculum der Begriff „Respekt“ als ein Wert, den es den Kindern und Jugendlichen zu vermitteln gibt.

Heute erlebt der Begriff „Respekt“ eine wahre Renaissance. Jedoch unter ganz neuen Vorzeichen. Nun sind es al-

le gesellschaftlichen Gruppen, die Respekt von den anderen verlangen. Alte Menschen genauso wie Kinder und Jugendliche, Unternehmer wie Sozialhilfeempfänger, Einheimische wie Migranten. Grund für so unterschiedliche Auffassungen von Respekt ist, dass unsere Welt viel komplexer geworden ist. Alle alten Wertesysteme funktionieren darin nicht mehr. Immer häufiger treffen wir im Alltag auf Menschen, mit denen wir fast keine Werte, Einstellungen oder Denkweisen mehr gemeinsam haben. Es entstehen neue und vielfältigere Konflikte als in früheren Zeiten. Respekt ist deshalb notwendiger Garant eines friedlichen Zusammenlebens.

Respekt kann horizontal oder vertikal sein. Dieser Wertewandel ist einer der Gründe, warum Respekt mittlerweile auch wissenschaftlich definiert und erforscht wird. Seit 2003 nimmt sich eine Forschergruppe an der Universität Hamburg, die „RespectResearchGroup“ unter Leitung des Psychologen Prof. Dr. Niels van Quaquebeke, dieses Themas an. Die Gruppe aus Wissenschaftlern verschiedener Fachbereiche erforscht die Funktion von Respekt in der Gesellschaft und entwickelt Modelle, wie der respektvolle Umgang innerhalb von Unternehmen oder in Schulen ver-

Regeln für einen respektvollen Umgang miteinander

In Anlehnung an Hartwig Hansen:

„Respekt – Der Schlüssel zur Partnerschaft“

Unterschiede anerkennen. Wir sollten versuchen, uns in die Wirklichkeit des anderen zu versetzen. Von seinem Standpunkt aus sieht die Welt anders aus.

Anerkennung zeigen. Es ist einfach zu sagen: „Ich respektiere dich, ich schätze dich, du bist mir wichtig.“ Wir sollten dies öfter tun.

Immer antworten. Jeder Mensch hat ein Grundbedürfnis nach Beachtung. Wir wissen alle, wie enttäuschend es ist, wenn wir auf Fragen oder Äußerungen keine Antwort bekommen. Antworten ist Kontakt, Respekt und Wertschätzung.

Zuverlässig sein. Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit sind der Kern einer jeden respekt- und vertrauensvollen Beziehung.

Nichts als selbstverständlich nehmen. Auch wenn wir manche Tätigkeiten jeden Tag verrichten, würden wir uns freuen, wenn diese Leistung jemandem auffällt, oder? Bedanken wir uns doch einmal bei dem anderen für scheinbar Selbstverständliches!

Um Entschuldigung bitten – und verzeihen können. Jeder macht Fehler, das ist ganz normal – wir sollten uns dazu bekennen und uns dafür entschuldigen. Auf der anderen Seite ist auch das Verzeihen sehr heilsam. Für den anderen, vor allem für uns selbst.

Den eigenen Gefühlen vertrauen und die der anderen achten. Gefühle sind immer wahr. Wir sollten unsere Gefühle genauso anerkennen wie die der anderen, sie nicht abwerten, sondern versuchen, sie zu verstehen.

Ehrlich sein. Wer unehrlich ist, verliert nicht nur die Achtung der anderen, sondern auch die vor sich selbst.

bessert werden kann. Die Hamburger Wissenschaftler unterscheiden zwischen zwei Arten von Respekt, die sie „horizontalen und vertikalen Respekt“ nennen. „Horizontaler Respekt“, so van Quaquebeke, „entsteht auf der Grundlage wahrgenommener Gleichwertigkeit. Er drückt sich darin aus, dass man sein Gegenüber auf Augenhöhe wahrnimmt, es als prinzipiell gleichwertig behandelt und daher dessen Wünsche und Wahrheitsdefinition im eigenen Handeln stets berücksichtigt. Horizontaler Respekt setzt Einsicht voraus. Die Einsicht, dass Menschen gleichwertig, nicht gleich, sind.“ Horizontaler Respekt kann erlernt werden. Zum Beispiel durch Achtsamkeit: dem anderen und auch uns selbst gegenüber. Indem wir unsere eigenen Überlegungen und unser Handeln immer wieder hinterfragen.

„Vertikaler Respekt“ entsteht auf der Grundlage wahrgenommener, positiv bewerteter Differenz. Dem anderen werden besondere und bewundernswerte Eigenschaften, Fähigkeiten oder Leistungen zugeschrieben. „Vertikaler Respekt drückt sich darin aus, dass man einem anderen freiwillig und gerne folgt, zumindest in den Bereichen, in denen diese positive Differenz wahrgenommen wird“, so der Wissenschaftler.

Damit das Miteinander im Alltag funktioniert, brauchen wir beide Arten von Respekt. Den horizontalen Respekt, der uns dazu bringt, Nachbarn und Kollegen freundlich zu grüßen, einer schwangeren Frau den Platz im Bus anzubieten oder unserem Gesprächspartner zuzuhören und ihn ausreden zu lassen. Und den vertikalen Respekt, mit dem wir den Unterschied zu unserem Gegenüber anerkennen. Die einen haben Respekt vor Nelson Mandela, die anderen vor Michael Schuhmacher. „Was wir brauchen, ist Respekt, der sich nicht an Macht, Erfolg und Position orientiert, sondern am Menschen. Respekt, der gegenseitig ist, der den anderen als gleichwertig anerkennt und mit Offenheit, Interesse und Wertschätzung einhergeht“, bringt es Ingrid Strobl in „Respekt – Anders miteinander umgehen“ auf den Punkt.

Respekt am Arbeitsplatz. Vor allem im Berufsleben kommt dem gegenseitigen Respekt eine große Bedeutung zu. Nicht nur moralisch, sondern auch finanziell. Eine mangelnde Respektkultur kann das Unternehmen teuer zu stehen kommen: Lässt ein Chef seine Mitarbeiter spüren, dass sie unbedeutend und leicht ersetzbar sind und nicht ein vollwertiges Gegenüber, dessen Arbeit wertgeschätzt wird, so verspielt er sich deren Motivation, sich für das Unternehmen oder die Abteilung einzusetzen. Wenn Mitarbeiter ihren Vorgesetzten nicht respektieren, dann lehnen sie damit nicht seine Position innerhalb des Unternehmens ab, sondern meinen, dass der Chef oder die Chefin aus ihrer Sicht den Respekt nicht

verdient hat. Sie sehen keinen Grund, ihrem Vorgesetzten zu folgen, zumindest nicht freiwillig.

Zu einem alarmierenden Ergebnis kam 2008 das Gallup-Institut in Potsdam. Bei einer Befragung zur Arbeitszufriedenheit gaben nur 13 % der Arbeitnehmer an, eine echte Verpflichtung gegenüber ihrem Unternehmen zu fühlen und engagiert zu arbeiten. 20 % der Befragten erklärten, bereits innerlich gekündigt zu haben, und die meisten bezeichneten ihre Tätigkeit als „Dienst nach Vorschrift“. Das Institut berechnete, dass der deutschen Wirtschaft jährliche Kosten in Höhe von über 16 Mrd. € durch hohe Fluktuation, schlechten Kundenservice oder die Ablehnung von Veränderungen entstehen. Die Ursachen von Engagement auf der einen Seite und der inneren Kündigung auf der anderen sind die gleichen: Es geht immer um Anerkennung und Einbeziehung in Entscheidungsprozesse. Sind sie vorhanden, bewirken sie Engagement, wenn sie fehlen, führt dies zur inneren Kündigung.

Die Hamburger RespectResearchGroup kam in einer Studie zum Thema „Respekt im Berufsleben“ zu dem gleichen Ergebnis: Sich am Arbeitsplatz vom Chef respektiert zu fühlen, ist Menschen wichtiger als viel Geld zu verdienen. In der Studie beurteilten Mitarbeiter verschiedener Unternehmen, wie wichtig sie verschiedene Faktoren wie hohe Arbeitsplatzsicherheit, hohes Einkommen, gute Karrieremöglichkeiten oder respektbezogene Werte einschätzten.

Den meisten Befragten war respektvolles Verhalten bei der Arbeit außerordentlich wichtig. Vor allem wollten sie mit einem Chef zusammenarbeiten, der seine Mitarbeiter mit Respekt behandelt. Gleich danach kam der Wunsch, von den Kollegen respektiert zu werden und auch selbst den Vorgesetzten respektieren zu können. Diese Wünsche standen in den Umfrageergebnissen noch weit vor denen nach hohem Gehalt und nach ausreichender Freizeit. Eine zweite Studie, die diese Wünsche mit der Wirklichkeit abgleichen sollte, brachte einen enormen Unterschied zutage. Die meisten Befragten fühlten sich von ihren Chefs nicht respektvoll behandelt und hatten den Eindruck, dass ihre Arbeit nicht in ausreichendem Maße wertgeschätzt wurde. Die Studie zeigte auch: In Unternehmen, in denen gegenseitiger Respekt zur Unternehmenskultur zählt, sind die Mitarbeiter motivierter und zufriedener und identifizieren sich mehr mit ihrem Unternehmen und ihrer Führungskraft. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten können diese Faktoren wettbewerbsentscheidend werden.

Respekt muss man sich verdienen. „Mangelnder Respekt führt zu schlechteren Leistungen und zu hohen wirtschaftlichen Verlusten“, warnt in diesem Zusammenhang Dr. Tilman

Eckloff, Psychologe und Mitbegründer der RespectResearch-Group. „Arbeitnehmer wünschen sich höfliche und faire Chefs, die die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter kennen und ihnen vertrauen, die Kritik angemessen und freundlich äußern und die ein ehrliches Interesse an der Meinung und Einschätzung ihrer Mitarbeiter haben.“ Das Wichtigste aber, so das Ergebnis der Studie, ist Authentizität des Chefs seinen Mitarbeitern gegenüber. Letztere spüren, ob ein Chef mit seiner Freundlichkeit ein eigennütziges Ziel verfolgt oder nicht.

Was für die Arbeitswelt gilt, verliert auch im Privatleben nicht an Bedeutung. „Ich sollte bereit sein anzuerkennen, dass die Welt meines Partners anders ist, dass er sie anders als ich wahrnimmt und erlebt. Tue ich das nicht, kann ich keine Beziehung führen“, erklärt der Psychologe Hartwig Hansen, Autor des Buches „Respekt – der Schlüssel zur Partnerschaft“. In seiner langjährigen Beraterpraxis hat er erfahren, was es für eine Beziehung bedeutet, wenn die beiden Partner den gegenseitigen Respekt verloren haben. Wer versucht, den anderen kleinzumachen und zu unterwerfen, statt ihn zu respektieren, zerstört jede Partnerschaft.

Bernhard Bauhofer, der in seinem Buch bekannte Persönlichkeiten nach ihrer Vorstellung von Respekt befragt hat, meint hierzu: „Bei respektierten Menschen kommt Sein vor Schein. Es sind Menschen mit Rückgrat, mit Ecken und Kanten, die scheitern und wieder aufstehen, Schicksalsschläge erleben und diese verarbeiten. Menschen, die unbeirrt ihren Weg gehen. Sie sind mutig und riskieren etwas, auch im Wissen um die Möglichkeit zu scheitern. In jedem Fall sind es Menschen, die sich ihre Integrität und ihren Selbstrespekt bewahren.“

■ Renate Gervink

WEITERE INFORMATIONEN:

Buchtipps

Bernhard Bauhofer: Respekt – Wie man kriegt, was für kein Geld der Welt zu haben ist, Salis Verlag, Zürich 2008

Ingrid Strobl: Respekt – Anders miteinander umgehen, Pattloch Verlag, München 2010

Hartwig Hansen: Respekt – Der Schlüssel zur Partnerschaft, 2. Auflage, Verlag Klett-Cotta, Stuttgart 2009

Webtipp

www.respectresearchgroup.org