



Gerhard Schwarz

Führen mit Humor

Ein gruppendynamisches
Erfolgskonzept

3. Auflage

 Springer Gabler

Führen mit Humor

Gerhard Schwarz

Führen mit Humor

Ein gruppendedynamisches
Erfolgskonzept

3., überarbeitete Auflage



Springer Gabler

Gerhard Schwarz
Wien
Österreich

ISBN 978-3-658-09279-5 ISBN 978-3-658-09280-1 (eBook)
DOI 10.1007/978-3-658-09280-1

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

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2007, 2008, 2015

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

Lektorat: Ulrike M. Vetter

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Fachmedien Wiesbaden ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media (www.springer.com)

Meinen Vätern gewidmet, meinen leiblichen Eltern, die 1941 leider viel zu früh verstorben sind.

„Es kam fast immer schlimmer, als ich es vorausgesagt habe. Bin ich jetzt ein Pessimist wie alle behaupten oder nicht in Wirklichkeit ein Optimist?“

Theodor Germer

„Wenn es im Jenseits einen Gott gäbe, müsste er sehr viel Humor besitzen.“

Arnold Dolezal

„Wenn du ernst genommen werden willst, musst du es heiter bringen.“

Erich Heintel

Vorwort zur 3. Auflage

Immer wieder werde ich zu Vorträgen und Seminaren über „Führen mit Humor“ eingeladen. Meist wird am Ende einer solchen Veranstaltung eine Bewertung durchgeführt: Was hat Ihnen gut gefallen? Was weniger gut? Und was hat gefehlt?

Meist völlig neu war für viele dieser Zuhörer und Teilnehmer meine Interpretation des Zynismus. Ich habe daher meine Ausführungen über den Zynismus erweitert und mit praktischen Hinweisen für Interventionen versehen. Der Zynismus ist geeignet um aus einem „Teufelskreis“ wieder herauszukommen. Manchmal ist er sogar die einzige Möglichkeit.

Außerdem gehe ich kurz auf die Stammesgeschichte ein. Mehr zu diesem Thema findet der Leser in meinem neuen Buch über die „Heilige Ordnung der Männer“, Band 2 sowie „Die Religion des Geldes“.

Wien, im April 2015

Gerhard Schwarz

Vorwort zur 2. Auflage

Eigentlich sollte mich ein Erfolg nicht überraschen. Ich sage immer, ich habe eine nach oben offene Lob-Skala. Dass „Führen mit Humor“ 2007 auf der Shortlist für den „Deutschen Wirtschaftsbuchpreis“ war und damit unter den 10 besten Büchern, hat mich aber doch überrascht. Auch die vielen positiven Besprechungen mit vergleichsweise geringer Kritik sind erfreulich. Für die zweite Auflage habe ich Fehler ausgebessert und einige Ergänzungen vorgenommen. Dies betrifft insbesondere die genauere Beschreibung der Rolle des Humors bei der Konsensfindung in Gruppen und Organisation (Kap. 3). Auch im Kap. 4 habe ich die Bedeutung affektiver Aufrüstung und die reflexive Rolle des Humors noch genauer ausgeführt.

Wien, im Mai 2008

Gerhard Schwarz

Vorwort

Als ich 1961 meine Dissertation mit dem Titel „Humor und Agape“ an der Universität Wien einreichte, ahnte ich noch nicht, welche Bedeutung der Humor für mich und in der Folge dann auch für unsere Gesellschaft haben würde. Heute ist Humor vor allem auch in Führungssituationen nicht nur gesellschaftsfähig geworden, sondern meist schon eine Bedingung des Erfolges. Ist es die immer schwierigere und kompliziertere Umwelt oder die Geschwindigkeit der Entwicklung oder die Umstellung von hierarchischen zu kollegialen Strukturen – ich weiß es nicht. Aber ich weiß, dass Führungskräfte und Entscheidungsträger, die mit Humor führen, deutlich erfolgreicher sind als die mit weniger Humor.

Nachdem ich auch einen Teil meines Erfolges als Berater und Trainer auf diese Form der Intervention zurückführe, möchte ich meine Erfahrungen weitergeben. Denn die Formen des Komischen sind die differenziertesten und stärksten Interventionsinstrumente, die es gibt. Man bringt fast jede noch so verfahrenere Situation mit Humor in Bewegung.

Das Wort Humor verwende ich – dem allgemeinen Sprachgebrauch und der Literatur folgend – in drei verschiedenen Bedeutungen. Erstens steht es als Oberbegriff für alle Formen des Lachens, zweitens als eine Form zum Unterschied von anderen Formen wie Ironie, Sarkasmus oder Zynismus. Drittens aber – und das wäre mein Beitrag zur ohnehin schon reichen Facette dieses Begriffs – als Übersetzung des griechischen Wortes „Agape“ der christlichen Tradition. Ich habe im vierten Teil dieses Buches die philosophischen und religiösen Zusammenhänge noch etwas genauer analysiert – auch die treten heute wieder verstärkt in das öffentliche Interesse, wie etwa die diversen Karikaturendiskussionen zeigen.

Der dritte Teil des Buches beschäftigt sich mit den praktischen Instrumenten, um mit Humor zu intervenieren. Alle diese Instrumente nützen allerdings nichts, wenn man sich nicht vorher die Frage stellt, welche Form des Komischen für die jeweilige Situation am besten geeignet ist. Im zweiten Teil werden also die ver-

schiedenen Formen des Komischen von Ironie über Zynismus bis zum Humor erörtert. Dem vorausgesetzt ist der erste Teil, der allgemein den neuen Stellenwert des Lachens in unserer Zeit erörtert.

Wie immer habe ich auch bei diesem Buch Kolleginnen und Kollegen gebeten, das Manuskript zu lesen und mich auf die ärgsten Fehler aufmerksam zu machen. Für Hinweise und Korrekturen danke ich Uwe Arnold, Eva Maria Boltuch, Sibylle Fritsch, Ewald Krainz, Karin Lackner, Ellen Müller, Ber Pesendorfer, Herbert Pietschmann, Guido Schwarz, Helga Stattler, Paula Stegmüller.

Zu besonderem Dank bin ich Christian Müller verpflichtet, der mir seine Untersuchung über die Verwendung des Humors bei Mediatoren zur Verfügung gestellt hat, sowie Rudolf Langthaler, der mit seiner Theorie der „Analogia (rid)entis“ die religiöse Bedeutung des Humors auf den Punkt gebracht hat.

Die Karikaturen in diesem Buch wurden von Markus Murlasits gezeichnet.

Wien, im Januar 2007

Gerhard Schwarz

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Das Komische: Wann lachen wir?	5
2.1	Was kann Lachen bewirken?	7
2.2	Formen des Lachens	13
2.3	Humor, Komisches, Lustiges	16
2.4	Analyse des Komischen	17
2.4.1	Widersprüche	17
2.4.2	Übertreibung und Verfremdung	20
2.4.3	Der Überraschungseffekt	23
2.4.4	Der Aufklärungseffekt	24
	Literatur	26
3	Die Formen des Komischen	27
3.1	Ironie	27
3.2	Schadenfreude, Spott und Hohn	30
3.3	Parodie und Satire	34
3.4	Sarkasmus	35
3.5	Zynismus	36
3.6	Kleine Philosophie des Führens mit Zynismus	40
3.7	Realitätsbezug und Humor	47
3.8	Führungspraxis mit Humor	48
	Literatur	69
4	Humor als Führungs- und Interventionsinstrument	71
4.1	In Hierarchien	71
4.1.1	Umgang mit Fehlern – Tadeln mit Humor	80

4.2	In Gruppen	81
4.2.1	Gruppen und Gruppenfeinde	82
4.2.2	Die Männergang	86
4.2.3	Gruppenfunktionen	90
4.2.4	Der Gruppenprozess	93
4.3	Humor in Mediation und Konfliktmanagement	98
4.4	Humor in der Organisationsberatung	103
4.5	Humor im Produkt: „Komische“ Produkte	108
4.5.1	Ein Beispiel: Das Auto	109
4.6	Mann-Frau-Humor	114
4.7	Humor-Training	122
4.7.1	Ernsthaftigkeit beseitigen	122
4.7.2	Risikobereitschaft erhöhen – Witze trainieren	124
4.7.3	Humoristische Vorbilder	124
4.7.4	Sprichwort-Parodien	125
4.7.5	Chef, das bekannte Unwesen	125
4.7.6	Die Gegenteilsregel	125
4.7.7	Nonsens-Übung	127
4.7.8	Vergleiche und Pantomime	127
4.7.9	Understatement	129
4.7.10	Die Zwei+Eins-Regel	130
4.7.11	Die Verfremdungsregel	131
4.7.12	Die Strickmusterregel	131
4.7.13	Interventionen mit Schüttelreimen	132
4.7.14	Lachen trainieren	133
	Literatur	134
5	Ein Ausflug in die Mythologie, Religion und Literatur	137
5.1	Gott und die Welt oder Transzendenz und Komik	140
5.2	Humor in den Erlösungsreligionen	142
5.2.1	Philosophie eines christlichen Humors	146
5.2.2	Geld als Gott des Kapitalismus	155
5.3	Religiöse Karikaturen	158
5.4	Noch eine neue Gottheit: das Internet	171
	Literatur	172
6	Ein persönliches Nachwort	175
	Stichwortverzeichnis	179

Der Autor



Dr. Gerhard Schwarz Universitätsdozent für Philosophie (Universität Wien) und Gruppendynamik (Universität Klagenfurt), arbeitet seit Anfang der 60er Jahre auf den Gebieten Organisationsentwicklung, Gruppendynamik, Konfliktmanagement, mehrdimensionale Ursachenforschung und Cross-cultural-Projekte. Er ist Berater renommierter Unternehmen.

Von seinen vielen Veröffentlichungen fanden besonders seine Bücher „Konfliktmanagement“ „Die ‚Heilige Ordnung‘ der Männer“ und „Was Jesus wirklich sagte“ große Beachtung. Im praktischen Konfliktmanagement ist Schwarz für seine humorvollen Interventionen bekannt. Auch seine Vorträge werden mit Begeisterung aufgenommen.

2001 bis 2006 war Schwarz Moderator der Sendung „Philosophicum“ im ORF. Außerdem moderiert und präsentiert er Dokumentationssendungen.

Gelacht wird in Führungssituationen immer. Die Frage ist nur, wer über wen lacht. Als Vorgesetzter kann man es sich aussuchen – so die These –, ob man mitlacht oder nicht. Nicht alle wollen dabei sein, wenn über sie gelacht wird.

Humor ist eines der stärksten und effizientesten Führungsinstrumente. Die meisten haben das bisher noch nicht so gesehen. Das hängt wahrscheinlich damit zusammen, dass „Führung“ bisher als Weitergabe von Systeminteressen im Rahmen einer Hierarchie von oben nach unten gesehen wurde.

Zum Führen braucht man sich aber nicht in einer hierarchisch übergeordneten Position zu befinden – im Gegenteil. Immer öfter müssen die Chefs ohnmächtig feststellen, dass ihre Führungsleistungen nicht das bewirken, was sie eigentlich wollen. Dagegen finden in einem Sozialgebilde oft Prozesse statt, die von der Hierarchie nicht oder nur sehr peripher gesteuert werden können.

Humor und Lachen waren wahrscheinlich immer schon Instrumente, um solche „inoffiziellen“ Prozesse zu starten oder zu steuern. Mit Witz wehrten sich die Menschen gegen ungeliebte Führung. Humor ist der Knopf, der verhindert, dass uns der Kragen platzt.

Deswegen sind auch die verschiedenen Formen des Komischen von den Autoritäten als subversiv oder sogar destruktiv empfunden worden – und sie waren es auch. Man könnte dies auch als „Führung von unten“ bezeichnen.

Wenn also institutionelle Autorität immer weniger nützt und auch nicht erfolgreich ist, dann stellt sich die Frage: Wozu braucht man sie noch für gemeinsame Entscheidungen? Kann in einem Gremium (Konferenz, Projektgruppe, Team, Arbeitsgruppe etc.) nicht jeder die Funktion der Führung zumindest zeitweilig übernehmen? Ist nicht oft die Position eines Vorgesetzten dafür sogar eher hinderlich? Damit läuft „Führung“ auf die Frage hinaus, wie man erfolgreich interveniert. Das erfolgreichste Instrument für Führungsinterventionen ist der Humor. Er hat den größten Einfluss, denn wer die Lacher auf seiner Seite hat, der führt – völlig egal,

welche Position er sonst im Sozialgebilde hat. Das Hauptproblem der Hierarchie besteht darin, dass immer weniger Probleme durch die sogenannten „Entscheidungssträger“ gelöst werden können. Immer öfter müssen Lernprozesse nicht mehr nur von den Hierarchen, sondern von allen (Gruppen, Organisationen) gemacht werden. Wie aber lernt das System? Durch Konsensfindung bei kontroversen Positionen.

Ein solcher Konsens ist nur möglich, wenn alle Beteiligten ihre „absolute Wahrheit“ verlassen und bereit sind, sich zu bewegen.

Die Relativierung absoluter Wahrheiten (oder Standpunkte) geschieht aber am besten mit Humor. Ohne Humor ist das Infragestellen einer Position immer zugleich aggressiv und mobilisiert oft noch Widerstand – der Konflikt eskaliert. Durch den Humor wird der Gesichtsverlust vermieden und ein Lernprozess ist (zumindest leichter) möglich.

In früheren Zeiten ist es oft die Person des Hofnarren gewesen, dem manchmal mehr Einfluss zugeschrieben wurde als dem König. Ihm gelingt es, verfahrenere Situationen zu retten, Konflikte aufzuzeigen, ein Problem auf den Punkt zu bringen, die Wahrheit wie mit einem Blitz aufleuchten zu lassen. Und all das, ohne dass jemand sein Gesicht verliert, ohne dass jemand beleidigt ist.

In der Praxis finden sich bei vielen Führungskräften oft Ausreden wie: „Ja, aber in meiner Führungsposition geht das nicht, denn meine Mitarbeiter verstehen das nicht“, oder „Ich bin nicht so der Typ für Witze“, oder „Ich kann mir keine Witze merken“, oder „Wir haben im Unternehmen nicht die Kultur dafür“. Das mag alles stimmen, aber genau dann zahlt es sich vielleicht aus, weiterzulesen.

In meiner Rolle als Berater von Politikern, Vorständen, diversen Chefs oder Gruppen habe ich mich gerne in der Geschichte von Harun al Raschid wiedergefunden:

Harun al Raschid ruft vor versammeltem Hofstaat seinen Hofnarren herbei und sagt zu ihm: „Ich werde dir jetzt drei Fragen stellen. Für jede richtige Antwort bekommst du einen Beutel Gold, für jede falsche Antwort eine Tracht Prügel.“ (Also klare Honorarvereinbarungen.) Der Hofnarr stimmt zu und Harun al Raschid stellt die erste Frage: „Wer ist der gescheiteste Mann im ganzen Land?“ Ohne zu zögern sagt der Hofnarr: „Das bin ich!“ Der Kalif: „Wieso du?“ Der Hofnarr: „Alle Welt hält dich für den gescheitesten Mann, da aber du mir eine Frage stellst, die ich beantworten soll, muss ich doch noch gescheiter sein als du!“ Das leuchtet dem Kalifen ein und der Hofnarr erhält einen Beutel Gold. Die zweite Frage: „Wer ist der dümmste Mann im ganzen Land?“ Wieder ohne zu zögern sagt der Hofnarr:

„Der Großwesir.“ Der Kalif zieht die Augenbrauen hoch und sagt: „Wieso kannst du den weisesten Ratgeber des Reiches als dümmsten Mann bezeichnen?“ „Sehr einfach“, sagt der Hofnarr, „der Großwesir lässt seine Tochter Fatme mit dem jungen Ritter Hossein ausreiten, ohne ihnen eine Begleitung mitzugeben.“ Da springt der Großwesir auf und sagt mit erhobener Stimme. „Der junge Ritter Hossein wird es nie wagen, sich meiner Tochter Fatme zu nähern.“ „Dann“, sagt der Hofnarr, „gebührt der Titel des dümmsten Mannes natürlich dem jungen Ritter Hossein und nicht dem Großwesir.“ Nachdem auch der Kalif schon von der Affäre gehört hat, erhält der Hofnarr wieder einen Beutel Gold. Die dritte Frage: „Wer ist der ehrlichste Mann im ganzen Land?“ Hier zögert der Hofnarr etwas und sagt dann: „Das bist du, oh Kalif.“ „Wieso ich?“, fragt der Herrscher. „Weil du der Einzige bist, der es sich leisten kann die Wahrheit zu sagen, ohne bei Hof in Ungnade zu fallen.“

Das Ende der Geschichte erzähle ich nicht gerne, denn der Kalif schüttelt den Kopf und sagt: „Diese Frage hast du falsch beantwortet. Der ehrlichste Mann bin nicht ich, sondern du, der sich traut mir so etwas zu sagen.“ Weil der Hofnarr die dritte Frage falsch beantwortet hat, lässt ihm der Kalif die beiden Beutel Gold wieder abnehmen, dafür erlässt er ihm die Tracht Prügel.

Die Rolle des Hofnarren gleicht heute einem Wandeppokal – es kann sie eigentlich jeder übernehmen. Sogar der König kann sie übernehmen, wenn er kann und will und sich traut. Oder anders gesagt: Wenn er wirklich Einfluss haben will, wird er wohl müssen.

Die Hofnarren und Köche wanderten seinerzeit von Hof zu Hof und blieben dort länger oder kürzer – so wie heute auch Berater. Jemand, der zu lange in einem Sozialgebilde bleibt, wird oft integriert und kann den Vorteil, den eine externe Position bietet, nicht mehr nützen.

In seiner Heimatstadt Nazareth konnte Jesus keine Wunder tun. Ich übersetze das Wort „Wunder“ an dieser Stelle mit „Beratungsleistungen erbringen“. Er konnte keine Wunder tun, weil er zum System gehörte. Führungsleistungen sind daher nicht nur besser „von unten“, sondern oft auch besser „von außen“ zu erbringen.

Mehr als früher müssen heute bei Entscheidungen in immer komplexeren Situationen alle Aspekte eines Zusammenhangs mit einbezogen werden. Es ist sozusagen die Zeit der Kritiker, derer, die auf die Risiken und Gefahren aufmerksam machen können. Wer frühzeitig Flops erkennen kann, hat größere Überlebenschancen als jemand, der Flops ausleben muss, denn Flops kosten Geld und Zeit.

Kritik kann aber am besten in Form von Humor akzeptiert werden. Querdenker, Nonsenshervorbringer, die andere (verdrängte, verbotene) Seiten einer Wahrheit entdecken lassen, sind die eigentlich hilfreiche Seite der Kritik, der „Unterscheidung“, wie die wörtliche Übersetzung von „Kritik“ aus dem Griechischen lautet. „Krise“ ist daher heute schon fast ein Dauerzustand. Irgendein Teil einer Organisation, eines Landes, eines Systems befindet sich fast immer in der Krise. Das beste Krisenmanagement ist aber Lachen. Hier gibt es die nötige Distanz, aber auch die nötige Motivation.

Bisher haben sich die Mächtigen vor der destruktiven Seite des Lachens gefürchtet. Wir leben heute in einer Zeit, die die konstruktive Seite des Lachens deutlicher macht als früher und die destruktive Seite beherrschen kann.

Es gibt unendlich viele Anlässe zum Lachen. Was ist ihnen allen gemeinsam? Ich weiß es nicht. Vielleicht gibt es gar kein Gemeinsames des Lachens. Möglicherweise durchbricht das Lachen die Logik. Oder besser: Es lässt hinter der logischen Konstruktion das Irrationale aufleuchten.

Ein Gemeinsames hat das Lachen in seiner Absichtslosigkeit: Man wird sozusagen vom Lustigen überrascht. Man „muss“ lachen, es geschieht spontan – wir werden vom Lachen plötzlich eingeholt. Ein vorgeplantes, beabsichtigtes Lachen ist nicht wirklich lustig, hat wenig mit empfundenem Humor zu tun. Es ist entweder Schauspiel oder Lüge.

Bergson hat in seinem Buch über „Das Lachen“ (Le rire) die philosophischen Theorien mit jemandem verglichen, der versucht eine Lampe einzuschalten, um einen Blitz besser zu sehen. Seine eigene Theorie ist leider auch nicht besser.

Auch Jean Paul sagt: *„Das Lächerliche wollte von jeher nicht in die Theorien der Philosophen gehen.“*

Nachdem die Schrift des Aristoteles „Über die Komödie“ leider verloren gegangen ist, gibt es bis heute keine plausible und allgemein nachvollziehbare Theorie des Komischen. Lachen gehört zu den geheimnisvollsten menschlichen Verhaltensweisen.

Vielleicht könnte man den Spruch von Augustinus über die Zeit abwandeln: *„Solange mich niemand fragt, was Lachen ist, weiß ich es, sobald mich jemand fragt, weiß ich es nicht mehr.“*

Alle Denkmodelle, die die Philosophen gefunden haben, um das Lachen zu erklären, sind plausibel, stimmen aber meist nur für einen bestimmten Teil oder einen Aspekt. Anderes lassen sie unerklärt.

In den letzten Jahren hat sich die Philosophie wieder um Praxis-bezug bemüht. Die Menschen suchen wieder Antworten auf ihre Fragen bei der Philosophie und den Wissenschaften. Natürlich wird immer noch kontrovers diskutiert, ob sich die

Philosophie mit praktischen Problemen – wie etwa dem Lachen – beschäftigen darf, aber die Wissenschaftler, die den Elfenbeinturm verlassen wollen oder schon verlassen haben, sind – nach meiner Einschätzung – bereits in der Mehrzahl.

Der Humor ist auch ein Thema, bei dem jede neu etablierte Wissenschaft versucht, aus ihrer Sicht einige Elemente aufzuklären. Meist sind diese sehr interessant, wie etwa Sigmund Freud in „Der Witz und seine Beziehung zum Unbewussten“. Aber auch Soziologie, Psychologie, Verhaltensforschung etc. haben sich hier versucht. Derzeit ist die Neurologie dran, alles zu erklären – daher wird hier der Humor ebenfalls thematisiert.

Viele der ehemaligen Kritikpunkte an den „Praktikern“ haben sich weitgehend ins Gegenteil verkehrt. Heute meint man nicht mehr, dass man es in der Wissenschaft oder auch im Management nur mit „ernsten“ und „seriösen“ Zusammenhängen zu tun hat, sondern es gilt vielmehr, dass es sehr viele heitere und komische Ereignisse in Führungssituationen wie überhaupt im Leben gibt, denn: Je ernster eine Situation ist, desto wichtiger sind ihre komischen Seiten. Gerade autoritäre Systeme (wie etwa der Links- oder Rechtsfaschismus) haben die Witzkultur aufblühen lassen. Unterdrückte wehren sich mit Witzen. So ist etwa der jüdische Witz durch die Jahrtausende bis heute unschlagbar, aber auch die Witze im Ostblock, im Dritten Reich, in der Kirche und seit neuestem Frauenwitze haben demnach eine Art Ventil- oder Kompensationsfunktion. Komisches wird deshalb toleriert, obwohl – oder weil – es etwas Anarchisches an sich hat. Lachen zielt grundsätzlich auf Relativierung absoluter Ansprüche hin. Im Lachen kommt auch die dunkle, unterdrückte, versteckte Seite unserer Existenz heraus, und heute können wir es uns leisten diese anzusehen.

In den USA gilt Humor in der Geschäftswelt längst als wichtige Qualifikation. Humorseminare sind quasi Standard, Lachübungen, sogenannte „humourobics“, gehören zum täglichen Fitnessprogramm.

In der österreichischen Zeitung „Der Standard“ vom 10. März 2006 fand sich folgende Notiz:

Personalmanagerin M. B. wurde von B. N. persönlich zur mobilkom austria geholt. Sie kam wegen ‚lauten Lachens am Abend‘: „Vor meinem Job-Interview mit XX musste ich warten, bis ein Meeting zu Ende war. Aus dem Raum hörte ich lautes Lachen, um sieben Uhr am Abend. Wo gibt es so etwas, dass am Abend Meetings noch Spaß machen? Ich habe mir gedacht: Ich bin an Bord. Das Gehalt war zweitrangiges Thema.“

2.1 Was kann Lachen bewirken?

Lachen wirkt auf unterschiedliche Weise, es kann – je nach Kontext – sozial konstruktiv bis destruktiv und aggressiv wirken.

Lachen hat aber auch eine heilende Kraft. Das wurde von Medizinern vor noch nicht allzu langer Zeit wissenschaftlich nachgewiesen. In allen Zeiten und Kulturen wussten die Menschen, dass durch Lachen und Lustigsein Schmerzen gelindert werden können.

Der indische Arzt Madan Kataria entwickelte im Jahr 1995 das „Hasya-Yoga“, das Yoga des Lachens, und gründete in Bombay den ersten Lachclub. Drei Jahre später rief er den ersten Weltlachtag ins Leben. Seither ist das organisierte Schmunzeln und Jauchzen um die Welt gegangen, allein in Deutschland gibt es mittlerweile über 70 Lachclubs. In Kopenhagen fand im Jahr 2000 der erste Weltlachtag außerhalb Indiens statt, damals kicherten sich rund 10.000 fröhliche Dänen ins Guinness-Buch der Rekorde. In vielen Medien wird inzwischen sogar die Uno als Ursprung für den Weltlachtag angesehen.

Aufgrund von Untersuchungen hat man bei den Vereinten Nationen sechs Dimensionen des konstruktiven Lachens aufgestellt:

- Lachen macht gesund,
- macht schön und erotisch,
- macht selbstsicher,
- macht erfolgreich,
- gibt Ansehen und Einfluss,
- löst Konflikte.

Es gibt heute bereits eine umfangreiche Literatur zum Sinn des Lachens. Es scheint als ob die Kunst des Komischen lehr- und lernbar gemacht werden soll. Dennoch wissen wir immer noch nicht genau, warum und worüber wir wirklich lachen. Schon in der Bibel heißt es: *„An ihren Früchten werdet ihr sie erkennen.“* Wenn die Früchte des Lachens so viele Vorteile haben, muss es uns nicht bekümmern, wenn wir keine brauchbare Theorie dazu haben. Auch würde es mich nicht stören, wenn ich lachen kann und andere bloß die Theorie dazu haben. Schon Freud hat übrigens vermutet, dass ein Buch über das Lachen nicht unbedingt zum Lachen sein muss, aber weinen sollte man über die Theorien auch wieder nicht müssen.

Wenn wir auch nicht durch eine Theorie wissen, warum wir worüber lachen, so wissen wir zumindest praktisch, wie man Menschen, die man kennt, zum Lachen bringen kann. Nach meiner Erfahrung hat jeder Mensch Humor, er muss nur aktiviert werden. Meist ist es nur eine Sache des Mutes, sich auf Komisches