

Die **MEDIATION**

Fachmagazin für Konfliktlösung – Entscheidungsfindung – Kommunikation



Von Schuld und Verantwortung



Ich war's nicht



Thomas de Maizière:
Plädoyer für einen neuen
gesellschaftlichen
Grundkonsens

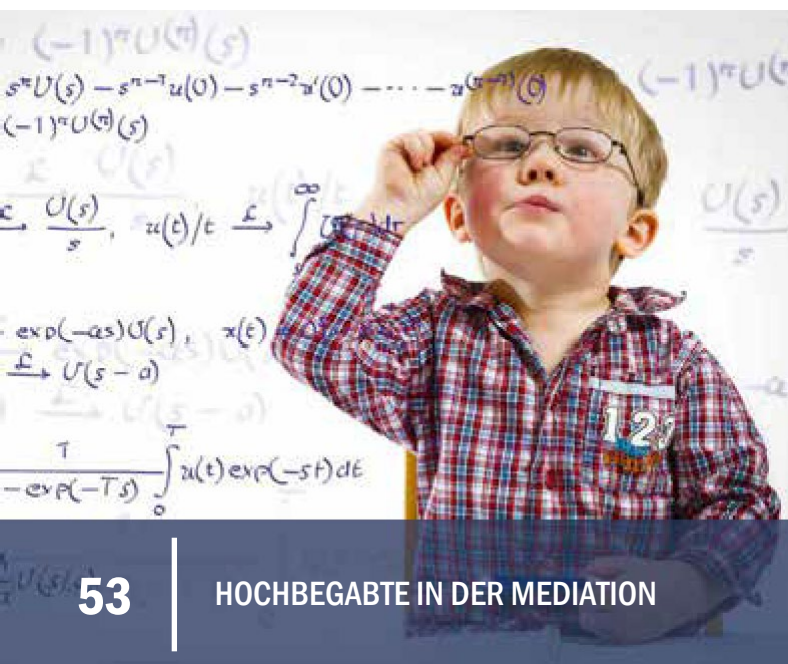
Ausgleich statt Strafe:
Täter und Opfer an
einem Tisch

Die Unschuld auf der Couch:
Schuldverdrängung als
Lebenshindernis



30

DIE UNSCHULD AUF DER COUCH: SCHULDVERDRÄNGUNG ALS LEBENSHINDERNIS



53

HOCHBEGABTE IN DER MEDIATION

INHALT

IMPULSE

- 6 **Der politische Standpunkt**
Plädoyer für einen neuen gesellschaftlichen Grundkonsens
Thomas de Maizière
- 8 **Gary Friedman – ein Pionier der Mediation**
Interview von Joelle Dunoyer
- 12 **Wissenschaftliche Studie**
Expertenmeinungen zur Mediation: ein Längsschnitt
Elisabeth Kals, Heidi Ittner und Susanne Freund
- 16 **Unsere Nachwuchsseite –**
neue Ideen und Konzepte für die Mediation
- 19 **Verhandlungsstrategien**
Von Kim Jong Un lernen oder Die Kunst,
mit Strategemen Politik zu gestalten
Adrian Schweizer

SCHWERPUNKT

- 22 **Schwerpunkt: Von Schuld und Verantwortung**
- 23 **Schuld, Sünde und Vergebung –**
eine theologische Perspektive
Julia Knop
- 28 **Die wissenschaftliche Kolumne**
Scham und Verantwortung statt Schuld
Klaus Harnack
- 30 **Die Unschuld auf der Couch:**
Schuldverdrängung als Lebenshindernis
Raphael M. Bonelli
- 33 **Die Last und Lehre von Schuldgefühlen**
Dörthe Dehe
- 36 **Ausgleich statt Strafe:**
Täter und Opfer an einem Tisch
Hendrik Middelhof
- 39 **Gerechtigkeit – eine ganz reale Illusion**
Adrienn Spandl
- 42 **Schuldgefühle – Ursachen und Bewältigung**
Doris Wolf

- 46 | **Der Motivationsfaktor „Schuld“
bei zwischenbetrieblichen Konflikten**
Joachim Vogel

METHODIK

- 50 | **Das Forschungstelegramm**
- 52 | **Fragezeichen**
Kommunikation im Konflikt: Fragen statt Ratschläge?!
Bernhard Böhm
- 53 | **Nicht besser, nicht schlechter – nur anders.**
Hochbegabte in der Mediation
Julia Rau und Stefan Grüll
- 56 | **Mediation, transformativ**
Gattus Hösl

WIRTSCHAFT

- 60 | **Zielkonflikte managen**
Georg Kraus

ERFOLGREICH AM MARKT | BEST PRACTICE

- 63 | **Marketing für Berater**
Wie sinnvoll sind PR-Unterstützer?
Bernhard Kuntz

FAMILIE

- 66 | **Lob der Zärtlichkeit**
Kurt Starke

MEDIATION INTERKULTURELL

- 68 | **In fremden Kulturen unterwegs**
Arabische Republik Ägypten
Michael Gorges

RECHT

- 72 | **Die Auswahl eingetragener Mediatoren in Österreich**
Das Prinzip der freien Wahlmöglichkeit
Mathias Schuster

GUT INFORMIERT

- 74 | **Rezension: Mut zum Risiko!**
Peter Stimpfle
- 75 | **Was gibt es Neues?**

AUS DEN MEDIATIONSVERBÄNDEN

- 76 | **Österreichischer Bundesverband für Mediation (ÖBM)**
Neuigkeiten vom ÖBM
Barbara Günther und Herbert Drexler
- 80 | **Deutsche Gesellschaft für Mediation e. V. (DGM)**
DGM-Talk-Reihe
Tatjana Renner und Stefan Kracht

SERVICE

- 81 | **Veranstaltungskalender**
- 82 | **Impressum | Ausblick**



68

**IN FREMDEN KULTUREN UNTERWEGS –
ARABISCHE REPUBLIK ÄGYPTEN**

Nicht besser, nicht schlechter – nur anders. Hochbegabte in der Mediation

Entscheidend für den konstruktiven Verlauf einer Mediation mit intellektuell überdurchschnittlich begabten Menschen ist es, dass Mediatoren die Anzeichen einer Hochbegabung bei ihren Medianden erkennen und darauf angemessen reagieren können. Keine leichte Aufgabe, da sich selbst Hochbegabte oftmals ihrer Disposition nicht bewusst sind. Eine Einführung in eine auch quantitativ unterschätzte Thematik.

Julia Rau und Stefan Grill

Das stetig steigende Interesse an Mediation als Alternative zu überlangen Gerichtsverfahren überrascht nicht: Sie ist grundsätzlich schneller, effizienter und kostengünstiger. Eigenverantwortlichkeit befriedigt. Konsens befriedet. Dass Mediation aber nicht in jedem Fall der Königsweg sein kann, bestätigt als Ausnahme die Regel. Rechtliche Implikationen, eine sich verweigernde Partei – die Gründe können vielfältig sein. Mehr als nur misslich also, wenn durchaus erfolgreich mediiert werden könnte, dies jedoch an mangelnder Erfahrung im Umgang mit einem sehr speziellen Phänomen scheitert: der Hochbegabung eines oder auch mehrerer Medianden.

Obleich man im Laufe einer Mediatorenlaufbahn sicher nicht oft mit dieser Situation konfrontiert wird, ist eine solche Konstellation nicht auszuschließen. Zwar besitzen statistisch gesehen nur zwei bis drei Prozent der Bevölkerung einen IQ von 130 und höher und gelten damit als intellektuell hochbegabt. Bezieht man aber die Menschen mit einem IQ zwischen 115 und 130

ein, bei denen vielfach ähnliche Merkmale und Verhaltensmuster wie bei Hochbegabten beobachtet werden, erweitert sich der Kreis auf bis zu 15 Prozent. Mediatoren sollten also Anzeichen der Hochbegabung erkennen und angemessen reagieren können.

„Die meisten Hochbegabten wissen gar nichts von ihrer Disposition und stoßen eher durch Zufall darauf. Hochbegabung kommt in allen gesellschaftlichen Schichten, Berufsgruppen und Nationalitäten vor.“

Julia Rau

Hochbegabung erkennen

Bei Besprechungen im Kollegenkreis sind sie gedanklich stets mindestens einen Schritt voraus. Mit beeindruckender Schnelligkeit und Präzision erfassen Hochbegabte Sachverhalte, identifizieren Probleme auf den Punkt, kombinieren unterschiedliche Fakten und schütteln schließlich mit frustrierender Leichtigkeit zielführende Lösungsvorschläge aus dem Ärmel. Nicht selten führt die gewöhnliche Wahrnehmung zu Irritation



und Ablehnung. Die Ergebnisse des hochbegabten Kollegen werden gerne angenommen, gleichzeitig wird ihm mit Vorbehalt begegnet, oftmals auch Arroganz unterstellt. Neid kommt auf. Missverständnisse und Konflikte entstehen. Mühen diese in eine Mediation, sollte der Mediator einige Besonderheiten berücksichtigen, die im Folgenden ein wenig näher betrachtet werden.

„Hochbegabte können aufgrund ihrer intellektuellen Fähigkeiten schnell gelangweilt und ungeduldig sein und dies auch direkt oder indirekt zum Ausdruck bringen. Oft ist ihnen

gar nicht bewusst, dass sie so viel schneller und weiter denken als die anderen. Konflikträchtige Kommunikationsprobleme können die Folge sein.“

Stefan Grill

Ein sprachliches Gefälle zwischen Medianden kann ein erfahrener Mediator behutsam durch situative Unterstützung der rhetorisch unterlegenen Partei ausgleichen. Grenzen setzt hier- bei allerdings die Allparteilichkeit. Intellektuelle Niveauunter-

schiede zu kompensieren ist ungleich schwieriger. Eine klug agierende Gesprächsführung kann zurückhaltenderen Medianden bei der Sammlung denkbarer Lösungsansätze durchaus ein wenig auf die Sprünge helfen. Eigene Lösungsvorschläge ein- zuspeisen oder gar einer Partei anzudienen ist natürlich keine Option. Spielt ein Mediand seine rhetorische und / oder intel- lektuelle Überlegenheit in unfairer Weise zulasten der anderen

Schon gewusst?

Hochbegabung? – Besser geheim halten!

Hochbegabte haben es trotz – oder gerade wegen – ihrer besonderen Fähigkeiten in der Arbeitswelt eher schwer, so das Ergebnis einer Studie, die in Kooperation mit dem Hochbegabtenverein „MinD – Mensa in Deutschland“ durchgeführt wurde. Die Psychologin Tanja Gabriele Baudson von der Universität Duisburg-Essen befragte in diesem Zusammenhang 1.029 Erwachsene zu ihren Vorstellungen zum Thema Hochbegabte und kam zu dem Ergebnis, dass diesen im Mittel ein hohes Potenzial und eine hohe Leistungsfähigkeit zugeschrieben wird. Dennoch halte sich aber hartnäckig das Klischee, Hochbegabte seien sozial schwierig und emotional labil. Daher sei es ratsam, die Eigenschaft in der Arbeitswelt eher für sich zu behalten, denn „Hochbegabung ist ein ambivalenter Begriff, der einen Rattenschwanz an Vorurteilen hinter sich herzieht“, so die Autorin der Studie. Hinweise darauf, dass diese (vermeintliche) Korrelation tatsächlich stimmt, gibtes übrigens nicht.

Quelle: Baudson, Tanja G. (2016): The Mad Genius Stereotype: Still Alive and Well. *Frontiers in Psychology* 7, S. 368.

Seite aus, wird der Mediator auf die zu Beginn des Verfahrens vereinbarten Verfahrensregeln hinweisen und beide Parteien nochmals auf deren Einhaltung verpflichten. Demonstrativer Ungeduld, provokanten Bemerkungen, abschätzigen Blicken kann in der Regel so wirksam begegnet werden – vorausgesetzt, der Mediator ist den Medianden rhetorisch und intellektuell gewachsen. Augenhöhe ist auch in diesem Verhältnis wichtig und Voraussetzung unverzichtbarer Autorität.

Nimmt der Mediator steigende Nervosität und Ungeduld bei einem Medianden wahr, ist überdurchschnittliche Begabung hierfür eine wahrscheinlichere Ursache als eine defizitäre Kinderstube. Der mentale Rückzug aus dem Verfahren ist dann einem tiefen Unwohlsein geschuldet. Typische Anzeichen einer Hochbegabung zu (er)kennen hilft dem Mediator, das Verhalten richtig deuten und angemessen darauf reagieren zu können.



Indizien für die Hochbegabung eines Medianden

Schnelligkeit: Schnelle Auffassungsgabe, schnelles Denken, hohes Arbeitstempo, oftmals schnelles Reden – zuweilen aber auch das Gegenteil: reduziertes Sprechtempo aufgrund der Vielzahl von Informationen und sofort auch Ideen, die im Kopf geordnet werden müssen, um artikuliert werden zu können.

Komplexes Denken: Weites Denken, d. h. die Berücksichtigung von Folgen und Auswirkungen einer angedachten Handlung, einschließlich des Erfassens von Ursache-Wirkungs-Beziehungen und der Berücksichtigung von Querverbindungen. Zum Teil zu komplexes Denken; „von Hölzchen auf Stöckchen kommen“; sich verzettelnd.

Hohe Problemlösungskompetenz: Schnelles Durchdringen komplexer Zusammenhänge. Präsentation überraschender, weil unkonventioneller Vorschläge, die Spielräume für kreativ-konstruktive Lösungen eröffnen.

Großer Wissensdurst: Ausgeprägte Neugier, vielseitige Interessen, aufmerksames Beobachten, Begeisterung für neue Herausforderungen.

Ehrgeiz und Perfektionismus: Hohe Leistungsziele, die auch unter Druck setzen können. Hohe Motivation, Aufgaben vollständig zu lösen und zu durchdringen. Im Umkehrschluss: Routineaufgaben und Bürokratie führen zu Langeweile und abfallender Konzentration. Häufig zuverlässige Organisatoren und Planer, die Fehler und Unstimmigkeiten erkennen. Oftmals Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung.

Versierte Rhetorik: Reichhaltiger Wortschatz. Ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten und ausdrucksvolle Sprache. Sicher argumentierend. Häufig auf Einwände offensiv reagierend. Schlagfertig.

Neben diesen positiven Eigenschaften existieren auch:

Neigung zur Selbstkritik: Zweifel an den eigenen Fähigkeiten. Zuweilen negatives Selbstwertgefühl; das Gefühl, wegen Andersseins abgelehnt zu werden. Gesprächspartner nehmen das häufig als Unsicherheit und Introvertiertheit wahr.

Ungeduld: Wegen hoher Schnelligkeit oft ungeduldig, dadurch andere unter Druck setzend, was zu einer negativen Atmosphäre, Missverständnissen und Konflikten führen kann.

Umgang mit Hochbegabten in der Mediation

Lässt ein Mediand eine oder mehrere dieser Verhaltensmuster erkennen, sollte im Verfahren angemessen darauf reagiert werden.