

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.

Obgleich 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. Münden 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. Konfliktrichtige 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 hierbei allerdings die Allparteilichkeit. Intellektuelle Niveauunterschiede 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 einzuspeisen oder gar einer Partei anzudienen ist natürlich keine Option. Spielt ein Mediand seine rhetorische und/oder intellektuelle 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, gibt es 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.

Empfehlungen für den Umgang mit hochbegabten Medianden

Situation ansprechen, das heißt *nicht*, die Vermutung auszusprechen oder den Medianden gar zu fragen, ob er hochbegabt sei. Bewährte Formulierungen erreichen den Medianden in seiner Gefühlslage und beschreiben die Situation eher, z. B.: „Ich merke, Sie sind schon einige Schritte voraus ...“ oder „Ich habe den Eindruck, dass ich Ihnen gerade nicht vollständig folgen konnte. Sind Sie bitte so nett und fassen Ihre Idee nochmals mit anderen Worten zusammen?“

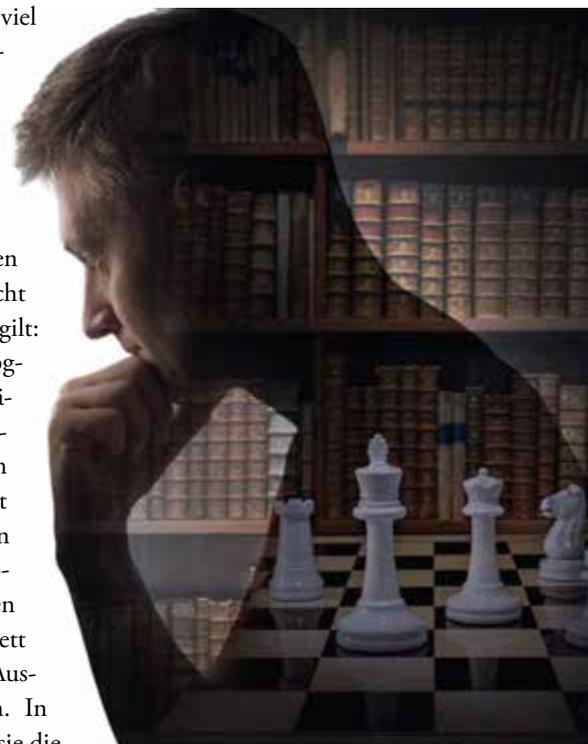
Tempo aus dem Verfahren nehmen, z. B. mit Bemerkungen wie „Wir sind nach meinem Eindruck gerade an einem für den Prozess sehr wichtigen Punkt, den wir meines Erachtens nochmals ein wenig vertiefen sollten, um dann auf dieser Basis in größeren Schritten vorankommen zu können.“ Oder: „Sie sprechen einen wichtigen Aspekt an, aber lassen Sie uns bitte zunächst auf den aktuellen Punkt etwas näher eingehen, um uns dann gemeinsam dem nächsten Punkt zuzuwenden.“ So wird zum einen durch die Würdigung des bisher Erreichten die Mitarbeit honoriert, zum anderen wird die Relevanz des Verständnisses aller Beteiligten unterstrichen, was gleichzeitig die Perspektive für eine dann zügigere Weiterbearbeitung eröffnet.

Wertschätzung und Anerkennung formulieren: Hochbegabte machen immer wieder zwiespältige Erfahrungen. Ihre Leistung wird als selbstverständlich angesehen, gleichzeitig erfahren sie aufgrund (zu) guter, scheinbar (zu) mühelos erbrachter Leistungen und vermeintlicher Andersartigkeit häufig Ablehnung. Aufrichtige Wertschätzung und wirkliche Anerkennung sind selten und so kann eine glaubhafte Würdigung Selbstvertrauen befördern und dem hochbegabten Medianden ein Gefühl der Befreiung vermitteln. Steigende Kooperationsbereitschaft ist die Folge. Die Atmosphäre entspannt sich spürbar. Versuchen Sie es z. B. einmal so: „Ihre Ideen sind sehr interessant und inspirieren uns, bei der Suche nach denkbaren Lösungen über den Tellerrand hinauszuschauen.“

Kommunikation auf Augenhöhe: Hochbegabte müssen auf Augenhöhe kommunizieren können, um ihr Gegenüber zu respektieren. Eine hierarchische Überordnung begründet noch keinen Respekt, schon gar nicht wenn die formale Autorität fachlich nicht überzeugen kann. Mediatoren müssen daher nicht nur als Mittler kompetent und souverän agieren, sondern auch in den fachlichen Fragen hinreichend fit sein, die Gegenstand des Konflikts sind. Anderenfalls wird der Mediand den Mediator ablehnen – zunächst innerlich und schließlich auch, indem er die Mediation blockiert oder sogar abbricht.

Effizienz: Da Hochbegabte Sachverhalte schnell erfassen, sind sie auch schnell gelangweilt. Unnötige oder in die Länge gezogene Termine sollten unbedingt vermieden werden. Hat der andere Mediand etwas nicht sofort verstanden, sollte schon die erste – die Position des hochbegabten Medianden spiegelnde – Wiederholung genutzt werden, um durch vertretbare Hilfestellung das Verständnis zu erleichtern. So kann eine Ungeduld verursachende Verzögerung vermieden werden.

Dies ein erster Einstieg in die Arbeit mit hochbegabten Medianden; eine Grundausrüstung für den Fall der Fälle. Eine Mediation mit hochbegabten Medianden ist sicher nicht ganz einfach und bedeutet für den Mediator, nochmals intensiver gefordert zu sein, bereitet aber auch sehr viel Freude. Hochbegabte Medianden sind fokussiert auf Effizienz, mit der Bereitschaft zur Eigenverantwortlichkeit. Sie wollen entscheiden und nicht delegieren. Für sie gilt: Flexibilität statt Dogma. Motiviert und fähig, kreative Lösungen zu finden, halten sie sich nicht mit Anspruchsdenken in rechtlichen Kategorien auf. Sie lieben das rhetorische Florett und meiden den Austausch von Phrasen. In gewisser Weise sind sie die idealen Medianden und im Übrigen sind sie so *normal* wie alle anderen Medianden auch. Hochbegabte Medianden sind nicht besser oder schlechter. Sie sind einfach nur anders. Anders gut!



Dr. jur. Stefan Grüll

zertifizierter Mediator (Wirtschaft), Rechtsanwalt mit Schwerpunkt Medien, strategische Kommunikation und Krisen-PR. Kanzlei Berlin / Köln. Diverse Veröffentlichungen. Politische und parlamentarische Erfahrung als ehemaliger Abgeordneter. Kontakt: www.dr-gruell.de.



Julia Rau

Diplomierter Systemischer Coach, ECHA-Coach, Laufbahn- / Karrierecoach. Mitglied MENSA e. V. Diverse Publikationen und Buchautorin von *Extrem beschenkt und sehr sensibel. Hochbegabte Jugendliche – wie sie ticken, was sie brauchen* (Beltz 2018). Kontakt: www.julia-rau.de.

