

Altes Wissen für eine neue Beratung

Beitrag von **Heiner Dübi**, Inhaber der **CARDUN AG**, Begründer der **Spiralrhetorik™** Beratung & Coaching & Supervision, **Winterthur**

Liebe Besucherin, lieber Besucher

Sie lesen die Zusammenfassung der ehemaligen Websites www.cardun.ch und www.argumentationslogik.ch. Dieser Themenbereich mit 25-jähriger Erfahrung ist neu in www.spiralrhetorik.com integriert. Das Skript ist auch als **pdf zum Download** eingefügt. Sie befinden sich bereits auf der neuen Beratungswebsite der CARDUN AG. Bitte nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

Argumentationslogik

A: Aufforderung

„Die **Argumentationslogik** muss von **Führungskräften** unbedingt beherrscht werden. Ohne ihre Anwendung kann der Wert einer unvollständig begründeten Behauptung nicht ausgemacht werden.“ Dieses Zitat stammt von Rupert Lay, mit dem ergänzenden Hinweis, dass die meisten Menschen und **Führungskräfte** unvollständig argumentieren. Wer diesen Wink mit dem Gartenzaun aufnimmt, will sich in **Argumentationslogik** üben, um sich

- in der Klarheit seiner **Kommunikation** auszubilden,
- als **Führungskraft** weiterzubilden und
- als **Führungspersönlichkeit** wahrgenommen zu werden.

B: Persönliches Statement

„Ich hatte gemerkt“, erzählt einer unserer **Seminarteilnehmer**, „dass ich und meine nächsten **Führungskräfte** tatsächlich ungereimt argumentierten, gar sinnwidrig entschieden und damit nicht nur ökonomisch-fachlich, sondern oftmals auch sozial- menschlich mit grossen Verlusten kommunizierten. Kein Wunder, dass **Kunden, Mitarbeiter und Lieferanten** kaum mehr Vertrauen in unsere **Unternehmensführung** zeigten. Viele konnten deshalbwenig Vertrauen in die **Qualität** unserer **Produkte** aufbauen. Wir **Führungskräfte** produzierten viel zu viele Reibungsverluste, statt schlanke, klare und optimale Voraussetzungen zu schaffen, um sinnvoll gegen die gegenwärtigen **unternehmerischen Bedingungen** und künftigen **marktwirtschaftlichen Probleme** anzukämpfen.“

Dieses Zitat zeigt eindrücklich, dass **Führung** ohne die Anwendung von **Argumentationslogik** wertvernichtend sein kann. Dass der Wert einer unvollständig begründeten Behauptung sowohl bei sich selbst wie auch bei Dritten **nicht** ausgemacht werden kann, gründet in der Philosophie und Unternehmenskultur. Die dafür zu beherrschende **Matrix einer vollständigen Argumentation** kann an keiner Hochschule, jedoch bei der **CARDUN AG** seit 10 Jahren erlebt und bis zur Beherrschung erlernt werden. Wir haben dazu eigens einen ausgeklügelten Lehrgang entwickelt, der **Argumentationslogik** im **Einzelcoaching** oder in einer **Gesamtschulung** auf leichte und spielerische Weise, in aller Tiefe ihrer Kraft und Praxis gelernt werden kann.

C: Wissen

Eine **Kommunikationseigenschaft** und damit die Fähigkeit, qualitativ überdurchschnittlich zu kommunizieren, entwickeln sich stets im spontanen **Sprachspiel**. Dieses spontane Sprachspiel muss

jedoch gewissen Gesetzen gehorchen und in einer **Unternehmenskultur** verankert sein. Das zu erlernende Sprachspiel ergibt für jeden einzelnen Menschen die Regel: „**Ich will wissen, was mein eigenes oder ein fremdes Argument wert ist.**“ „**Ich muss wissen, unter welcher Voraussetzung der andere etwas weiss, was ich nicht weiss.**“ Selbstverständlich sind diese Regeln reversibel: sie dürfen von Dritten auch gegen das das eigene **Selbstverständnis** angewendet werden. Nur so ist **koordinative Interaktion**, eine **Kommunikation** auf gleicher Augenhöhe zu erreichen. Diese **rhetorischen Regeln** erfordern während des Sprechens ein spontanes Nachdenken, ein inneres Schauen und die Koordination der eigenen Sätze. Sie bilden die Voraussetzung, dass mehrere subjektiv denkende Menschen, die kraft ihres Wissens und Gewissens tatsächlich kooperieren und miteinander kommunizieren.

D: Ein weiteres Statement

Eine weitere Führungskraft, die ein **Coaching in Argumentationslogik** besuchte sagte es so: „*Was für andere gilt, gilt auch für mich selbst. Auch ich muss wissen, was **mein Argument** hergibt und ob ich mein Sprechen und Handeln vertreten kann. Ich verlange von mir, dass ich das Unzutreffende meiner **eigenen Argumentation** selber darstellen kann! Nur so habe ich Gewähr, dass meine **tatsächliche Argumentation** während dem Sprechen bei mir wie auch bei Dritten Gehör und Verständnis finden kann.*“

Wie viele **Entscheidungen** müssten mit dieser Weisheit nicht mehr rückgängig gemacht werden? Viele **Entscheidungsfehler** könnten vermieden und schwierige **Entscheidungen** besser getroffen werden.

E: Training und Bewusstseinerweiterung

Wie genau eine Führungskraft mit einem **unzutreffenden Argument** von ihr selbst oder einem **unvollständigen Argument** Dritter in der Praxis umgeht, hängt stets von der **kommunikativen Situation** und der eigenen Leistungsfähigkeit, Norm und Beurteilungsfähigkeit ab. Auch **Schlagfertigkeit** und **Folgebewusstsein** ergänzen das **Training**. Interaktives Bewusstsein ermöglicht stets aus einer fairen Haltung heraus die Übersicht über die Kommunikation.

Die **CARDUN AG** definiert **Fairness** als eine Vorgehensweise, die den einzelnen Menschen im Verlauf einer Kommunikation Werte wie **Gerechtigkeit, Würde, Friede** und **Freiheit** erleben lässt:

- **Gerechtigkeit** als Bedürfnisgerechtigkeit,
- **Würde** als Eigenschaft, die es ausschliesst, sich selbst oder andere zum blossen Mittel von Handlungen und Entscheidungen zu machen, sowie als Begabung, eigene Entscheidungen und Handlungen, die das Leben anderer betreffen, zu begründen und zu verantworten,
- **Frieden** als Konfliktfähigkeit,
- **Freiheit** als selbst-verantwortete Entfaltung zu eigenem und fremdem Nutzen.

F: Philosophischer Hintergrund

Wer **Argumentationslogik** beherrscht, kommt leichter in seine Macht und kann auf positive Weise Welten bewegen! Selbst wenn ein Mensch das Unzutreffende in keiner Weise darstellen kann, ist es für ihn wichtig zu wissen, was ein **Argument** im Moment hergibt. Nur so entsteht eine wechselseitige, auch **fehlertolerante Antwort- und Entscheidungskultur**.

Argumentation ist ein **System** in den verschiedenen **Räumen** der Zeit. Im argumentationslogischen Denken liegen **Räume und Sprache** ineinander. Sprache wird von jedem subjektiv argumentierenden Menschen in drei gänzlich verschiedenen **Zeiträumen** erlebt, die den drei Grundkategorien

- Vergangenheit = **Voraussetzung**,
- Gegenwart = **Einzelfall** und
- Zukunft = **Lösung und neue Voraussetzung** entsprechen.

Wer dieses **Sprachspiel** versteht, wird zu einer **Führungspersönlichkeit**, die nicht nur **in Prozessen denken** kann, sondern keine **Herausforderung** scheut und nichts übereilt. Diese ureigene **Kreativitäts- und Innovationserfahrung** besteht in der intuitiven und mentalen **Erkenntnis**,

- dass die **Voraussetzungen** für **eine Problemlösung** und **Entscheidung** immer schon da sind. Man muss sie in der Kommunikation und mit den Menschen wachsen lassen. Das zeigt sich nur schon darin, dass Bedingungen für eine **optimale Problemlösung** und **wegweisende Entscheidungen** von den einzelnen Menschen mit ihren **subjektiven Erfahrungen** immer als **permanente Vergangenheit** wahrgenommen werden. Deshalb ist die sprachliche Form jeder Voraussetzung und Bedingung analytisch guter Ideen die der **Erzählung**. Die Erzählung wiederum benutzt den Imperfekt (das Vergangenheits-Tempus) und verwendet die Personalpronomina der dritten Person (er / sie / es / jeder, der / alle; man) sowie die Sachpronomina (es / alles, was) oder die Zeitform (immer, wenn; etc.). Sie sind allgemein verständlich und für jeden einsichtig. **Einsicht** kann sinnvoll oder richtig, muss aber deswegen noch lange nicht vernünftig sein. Ist sie jedoch nicht sinnvoll oder gar falsch, kann sie bestimmt nicht verständlich und vernünftig sein!
- dass der **Einzelfall**, an dem die Voraussetzungen auf ihren Wert ausgemacht werden, die unmittelbare Begegnung des einzelnen Menschen mit einer absoluten Andersheit, dem Du, dem Beispiel und dem wirklichen **Ereignis** (den eintreffenden **Fakten**) ausdrückt. Der zeitliche Modus des Ereignisses ist der einer allzeit-erneuerten, ständigen **Gegenwart**. Die sprachlichen Ausdrucksformen des Einzelfalls sind die des **Dialogs**, also des Präsens (Gegenwart) und der ersten und zweiten Person (ich / du).
- dass die **Lösung** schlussendlich auf eine immer-kommende **Zukunft** hindeutet, deren grammatikalische Merkmale die der **Gemeinschaftssprache**, nämlich das Futurum (Zukunft) und die erste Person des Plural (wir) sind.

Ein **Beispiel**: Eine Familie entscheidet, ihr Familienunternehmen zu verkaufen. Die Voraussetzungen, unter welchen Aspekten und unter welchen Bedingungen die Firma sinnvoll zu verkaufen ist, sind allesamt in der Vergangenheit entstanden. Die Familie sitzt in wechselseitigem, regem Austausch zusammen. Sie überprüft, ob eine Mehrheit der Bedingungen, die zum Firmenverkauf führen, im real eintreffenden Einzelfall oder in eventuell nicht-eintreffenden Geschehnissen mit sinnvollem Aufwand erfüllt werden können. Die Familie entscheidet sich, aufgrund der Bedingungen und der eintreffenden Einzelfälle zum Verkauf des Unternehmens – und kann diesen Schritt argumentieren.

Argumentationslogik ist daher eng verbunden mit **Diskurstechnik** (www.diskurstechnik.ch). Der philosophische Hintergrund wird im **Einzel-Coaching** oder in der **Schulung** praktisch gelernt. Er bildet

also keine Voraussetzung, um sich für ein **Coaching** anzumelden oder am jährlichen Kurs **Argumentieren: Prozesse erkennen** teilzunehmen.

G: Anwendung in der Praxis

Ein **Wir-Feld** besteht also stets in der Lösung einer Aufgabe und deutet immer auf eine „kommende Zukunft“ hin. Ein solches **Wir-Feld**, das sich auf den Einzelfall und die Voraussetzungen abstützt, bezeichnen wir als faire Vorgehensweise im **Prozess der Entscheidungsfindung**. Doch nicht nur die **Entscheidungsfindung** beruht auf drei Grundkategorien, sondern auch die **Kommunikation**.

Kommunikation beruht auf den drei Grundfesten des Hörens, des Sprechens und der Kundgebung der Einstellung eines einzelnen Menschen im Rahmen einer Gesamtabsicht. Die **drei Grundkategorien der Zeit** und die **drei Grundfesten der Kommunikation** lassen sich individuell aufzeichnen, jedoch kein Mensch kann sie im **Kommunikationsalltag** voneinander trennen. Denn **Hören** ist immer schon Vergangenheit, **Sprechen** ist immer Gegenwart, **Gesprochenes** immer schon Vergangenheit. Diese Einsicht lehrt den einzelnen Menschen, das „Ego“, sich beim Sprechen selbst zuzuhören:

- Aufgrund von dem, was „Ego“ gehört hat und was „Ego“ sagt, gibt „Ego“ seine Meinung und damit auch seine Einstellung kund.
- Gibt ein anderer einzelner Mensch, das „Altero“, seine Einstellung kund, kann „Ego“ den Wert der Meinung oder Behauptung des „Altero“ immer nur dann ausmachen, wenn „Ego“ seine Begründung in der Gegenwart hört und auslotet, was „Altero“ ihm wirklich argumentiert hat.

Nur so entsteht eine **Antwortkultur**, die wirkliche Alternativen anbietet und bei der es nicht darauf ankommt, wer das letzte Wort hat!

Sich wechselseitig, individuell argumentierende Menschen und das Wissen beider um die Logik der vollständigen Argumentation machen

- „Ego“ und „Altero“ kommunikationsfähig,
- ein Unternehmen erfolgreich,
- das Urteilsvermögen der beteiligten Menschen transparent und
- die Grundlagen der sozialen Marktwirtschaft mit einem gemeinsamen Wertesystem erfolgreich.

H: Fassen wir die bisherigen Ausführungen zusammen

Die **Argumentationstechniken vieler Führungskräfte** sind im Netz moderner Philosophie mangelhaft strukturiert und, trotz der Aufteilung in Vor- und Nachteile, oftmals auch sinngemäß falsch ausgerichtet. Wie so vielen Menschen genügen leider vielen Führungskräften nicht-zusammenhängende Argumente, um eine Meinung anzunehmen oder abzulehnen. In einer solchen Entscheidungs- und Problemlösungszeremonie kann das Ja gerade so falsch wie das Nein sein. Die Argumentation wird unvollständig und führt, meistens nach dem Prinzip von Versuch und Irrtum, zu faulen Kompromissen im Level eines Mittelmasses. Im globalisierten Markt und unter dem Label der fairen, transparenten und diskreten Unternehmenskultur genügen die Fähigkeiten, mittelmässig zu führen, nicht mehr. Mittelmässig argumentierende Menschen finden sich allerdings noch heute in vielen Führungsetagen wieder. Viele sind in der jüngsten Vergangenheit als Steine in der Architektur

eines totalitären Karrieresystems aufgestiegen und höchstens durchschnittlich konfliktfähig. **Mittelmass** und **Konfliktunfähigkeit** haben jedoch nichts mit Persönlichkeiten, sondern mit mangelnder Argumentationskraft und mangelhafter Selbstreflexion zu tun. Dieser emotionale und soziale Mangel in der Argumentationsfähigkeit eines einzelnen Menschen ist zum Beispiel in professionellen Kreuzfeuerinterviews leicht auszuloten. Auch dafür bieten wir Trainings an!

Unternehmen, die die Summe aller Erfahrungen als vernünftig bezeichnen, statt über Argumentationstechniken zu verfügen, die einzelne Menschen **am Sinn einer Lösung partizipieren lassen**, gefährden wegen dem Mittelmass und der Konfliktunfähigkeit ihrer Führungskräfte sowohl fachlich wie im zwischenmenschlichen Interaktionsbereich unter Umständen Professionalität und Beständigkeit. Sie setzen die **Beständigkeit und Professionalität** ihrer Unternehmen zumindest leichtfertig aufs Spiel. Die mittelmässig-unvollständig argumentierenden Führungskräfte - die nur ihre Zukunft und Gegenwart, aber nicht deren Voraussetzungen kennen - laufen nämlich Gefahr, in der Allgemeinheit des Denkens aufzugehen. Dasselbe blüht über kurz oder lang ihren Unternehmen. Da ist höchste Vorsicht geboten, weil in den Methoden der mittelmässigen Argumentationspraxis die Person des Argumentierenden nicht vorkommt. Die Person löst sich im System eines systemimmanent funktionierenden Unternehmens auf. Sie wird zum farblosen Systemagenten, und das Überleben des Unternehmens ist eine Frage der Zeit.

Führungspersönlichkeiten wollen **überzeugende Kommunikations- und Verhandlungspartner** sein. Sie wollen eine **vollständige Argumentation** anstreben. Führungsverantwortliche Menschen wollen auch bei anderen den Drang spüren, Argumente auf ihre rationale, emotionale und soziale Tragfähigkeit hin zu überprüfen. Eine **Führungspersönlichkeit** eröffnet nach dieser Definition in ihrem Beziehungsnetz ungeahnte Möglichkeiten für Abweichungen der Summe aller Erkenntnisse. Dies ist umso wichtiger, als die Vernunft als Summe aller Erkenntnisse, wie wir weiter oben gesehen haben, stets nur die Magd eines Interessens ist.

Eine vollständige Argumentation also bedingt stets eine bewusste Voraussetzung, mit der Lebenserfahrung, Wissen und Gewissen einer so und nicht anders argumentierenden Person mit anderen so und nicht anders argumentierenden Menschen wechselseitig verglichen werden können.

Die Fähigkeit, den fremden Standpunkt einer einzelnen Person zum Beispiel in einer Überzeugungsrede, Diskussion oder Debatte als natürliche Autoritätsperson und als koordinierter Dialogpartner vollständig zu argumentieren - bzw. Widersprüche zu integrieren oder vollständig zu eliminieren - und gleichzeitig am eigenen Standpunkt zu spiegeln, stärkt deshalb jede Beziehung und Interaktion - und, was dasselbe ist, das Ernstnehmen der sprachlichen Zeitformen und der einzelnen Menschen.

I: Vollständige Argumentation

Eine vollständige Argumentation

- findet den Ausgangspunkt in der Persönlichkeit des argumentierenden Menschen,
- setzt zwischenmenschliche Logik und Lebenserfahrung, Wissen und Gewissen des Argumentierenden voraus,
- erlaubt, fremde Vorurteile aufzunehmen und mit eigenen zu zersetzen oder zu ergänzen,
- befähigt, alle logisch-erlaubten Schlüsse empirisch zu erfassen und auf ihre reale Wertigkeit zu überprüfen,
- erlaubt bei Problemlösungen und vor Entscheidungsfindungen in Alternativen zu denken,

- findet insbesondere in der Überzeugungsrede, im Interview, in der Verhandlung und in der Debatte, aber auch in Gesprächen und Diskussionen, Problem- und Konfliktlösungen statt,
- fördert die Reputation,
- öffnet das Feld des Vertrauens,
- hält die Balance zwischen Transparenz und Diskretion,
- schützt argumentierende Führungskräfte und ihre Unternehmen vor unzulässigen Schlüssen und unfairen Angriffen.

Führungsverantwortliche Menschen, die sich dieser **Tragweite ihrer Kommunikation** bewusst werden, wirken überzeugender, sympathischer und integrativer. Gerade vor der Angst, in bestehenden Systemen und Machtstrukturen der eigenen Reputation und Autorität verlustig zu werden, kann das **Training der Argumentationslogik** helfen, die eigene Logik und Lebenserfahrung, das eigene Wissen und Gewissen in **neue Beziehungen mit anderen Menschen** zu setzen. Die der Argumentationslogik eigentümliche Verschränkung von Beobachter- und Beteiligungsperspektiven belebt den sich argumentierender Menschen als Treuhänder seiner Wahrheiten.

Die Führungskraft, die vollständig argumentieren kann, erwartet die Zukunft aller Dinge, Gedanken und Taten wechselseitig mit den anderen Menschen. Da dieses argumentative Denken - anstatt als bloße Möglichkeitserkenntnis - in seiner Vollständigkeit als Wirklichkeitserkenntnis in einer engen Verbindung mit der jeweiligen Unternehmenskultur und dem Urteilsvermögen aller Beteiligten steht, ist es stets **neues Erfahrungsdenken** und generiert, statt zirkulärer Wiederholung idealistischer Denkfehler, eine realere Zukunft und - im Rahmen eines gemeinsamen Wertesystems - eine faire, ökonomisch-ethische Unternehmenskultur.

J: Neue Erkenntnis

Mit der Fähigkeit, sowohl rational wie emotional und sozial vollständig zu argumentieren, entwickeln Menschen im Dialog eine wechselseitige subjektive Standpunktphilosophie. Sie sagen JA und Nein. Sie erleben die Tiefe der wechselseitigen (korrelativen) Kommunikation.

Diese drei Wörter „Ja, und, Nein“ sind für das Bewusstsein der Führungskräfte wichtig. Mit dem Und, das **die Verbindung der beiden Urworte Ja und Nein** zum Ausdruck bringt, lernen Führungskräfte einander zur Sache Antworten zu geben und Fragen zu stellen. Sie konstruieren so auf der elementaren Ebene der umfassenden Logik, die aber schon als solche eine Sprachlogik ist, die Wirklichkeit möglichst realitätsnah. Sie gewinnen so an Überzeugungskraft! Indem **vollständig argumentierende Führungspersönlichkeiten** sich für Lebenserfahrung, Wissen und Gewissen Dritter interessieren, entwickeln sie die Voraussetzungen für eine **natürliche Autorität** wie auch für faire Verfahren. Sie erleben Veränderungen angstfrei.

K: Schlusskommentar

Die Grammatik der **Rhetorik** ist die Sprache der Erkenntnis. Die Grammatik konditioniert das Wissen, indem sie ermöglicht, die Ereignisse (Beispiele, Fakten, Einzelfälle, Behauptungen, Verhalten, Haltungen, Praktiken, Werte, Strukturen) in ihrem Zusammenhang - soweit es die kognitive Autonomie zulässt - vollständig zu rekonstruieren. Der Unterschied zwischen unvollständiger und vollständiger Argumentation liegt also nicht im Laut und Leise, sondern im Bedürfen des jeweils anderen, des „Altero“ und des „Ego“. Eine der wesentlichsten Fähigkeiten, etwas zu geben, ist deshalb **Dinge sichtbar zu machen**. Das Gegenteil wäre der Fall, Dinge als vernünftig zu erklären, nur weil deren Wert und Sinn für einen einzelnen Menschen nicht ausgemacht werden kann.

Dinge sichtbar zu machen, könnte ein **neuer kategorischer Imperativ** für Führungskräfte auf dem Weg zu Führungspersönlichkeiten werden. Für Führungspersönlichkeit handelt es sich bei den beiden Wörtern Ja und Nein nicht um den Gegensatz von zwei sich widersprechenden Prinzipien, sondern sie rufen in ihm persönlich einen Perspektiven-, und im Unternehmen einen **Paradigmenwechsel** hervor: Im persönlichen und unternehmerischen Erleben heisst die **Negation „Nein“**, dass etwas in der Diskontinuität erlebt wird, während die **Affirmation „Ja“** hervorhebt, dass eine Mannigfaltigkeit von einer Mehrheit aller beteiligten Menschen in der Kontinuität erlebt wird. Das Bejahen und Verneinen gehören dem stummen Spiel einer Mengenlehre an, das sich beim Argumentieren, also jetzt, in die Stammworte der Grammatik verwandelt und sprachlich sichtbar wird. Mit dem stummen Spiel der Mengenlehre kann sich ein Unternehmen oder eine Persönlichkeit auch abgrenzen und innerhalb der eigenen Grenzen entwickeln. Während sich in einer Argumentationskette das gestalterische Ja zum Beispiel in ein Wertesystem wie Fairness verwandelt,

Vertrauen schafft Fairness.

Wir wollen Vertrauen.

Wir wollen Fairness schaffen.

wird die Verwandlung des Neins mit Hilfe eines Differenzierungsvorganges durchgeführt, in dem zum Beispiel Fairness durch die Abgrenzung zu andern Werten definiert wird.

Transparenz schafft Fairness.

Wir wollen keine Fairness.

Wir wollen keine Transparenz schaffen.

Die durch die Stammworte Ja und Nein eingeführte logische Ordnung in einer vollständigen Argumentation ist die Antwort auf die Notwendigkeit, die **Sprache der Erkenntnis** stets in einen Zusammenhang oder in eine Abgrenzung zu weiteren Alternativen einzuordnen. Führungskräfte, die dies können, machen ihr Unternehmen nicht nur transparent (sichtbar), sie konstituieren schliesslich - dank ihrer vollständigen Argumentation - die Realität ihres Unternehmens.

In der realistischen Argumentationspraxis bezieht sich die vollständige Argumentation auf das konkrete Ereignis der wechselseitigen Erfahrungszusammenhänge aller Beteiligten. Indem die Referenten der **CARDUN AG** in **Einzel-Coachings** oder **Gesamtschulungen** auf das personale Leben, insbesondere auf die Konfliktfähigkeit und Selbstreflexion der jeweiligen Führungskräfte intervenieren und in **Beratungen** von Einzelfällen oder einzelnen Menschen auf den konkreten Erfahrungszusammenhang in der bestehenden Unternehmenskultur rekurren, ermöglichen sie dem Klientel, diesen konkreten Erfahrungszusammenhang - einschliesslich seines Herkommens - kritisch zu reflektieren und schliesslich in den Erfahrungszusammenhang als Mitte der Erkenntnis aller Beteiligten zurückzuführen.

Argumentationslogik weist uns Menschen an, wie wir in einer verbalen Interaktion den Akzent auf die einwandfreie Kommunikation legen, um

- mehr auf die Menschen zu achten, die wir überzeugen wollen,
- mehr auf die Sache zu achten, von der wir überzeugen wollen,
- eine Aussage korrekt zu konstruieren,
- Gedanken richtig zu interpretieren und gleichzeitig ihre Bewegungen zu erfassen,
- Zwischenmenschliche Stärken und Schwächen, Ängste und Kulturunterschiede zu erkennen,
- den Gehalt von gesprochenen Sätzen auszuloten,

- den Wert einer Argumentation auszumachen,
- Sprachgrenzen zu überschreiten,
- Sprachwelten zu entdecken und
- zu beachten, dass wir einen Menschen nur überzeugen können, wenn keine emotionalen Widerstände vorhanden sind.

Im **Sich-Bewusstsein der Argumentationslogik** kommunizieren Sie überdurchschnittlich begabt.

Menschen, welche die Sprachform der Argumentation, die Argumentationslogik und die Promerkmale für ein Überzeugungsgegenstand verinnerlichen und beherrschen, um

- richtig zuzuhören,
- richtig darzustellen,
- sich optimal auf die Gesprächspartner einzustellen und
- richtig zu fragen,

sind einem emotional und asozial kommunizierenden Gegenüber oder einem logisch geschulten Gegner nicht mehr hilflos ausgeliefert. Sie wissen, was ihr eigenes und fremdes Argument wert ist, denn mit ihrer Fähigkeit, Argumentationslogik in der verbalen Interaktion anzuwenden, können sie

- richtige Schlüsse ziehen,
- Fehlschlüsse überdurchschnittlich gut erkennen,
- den Wert einer unvollständig begründeten Behauptung ausmachen und
- Ihre Sympathie erweitern.

Sie entschleunigen jedes Gespräch und halten radikalen Respekt vor dem andern.

Argumentationslogik ist neben der Körpersprache das **Herzstück jeder erfolgreichen Kommunikation**. In Kenntnis der Argumentationslogik können Sie den Wert einer Aussage erkennen. Führungskräfte, Mitarbeiter, Verwaltungsräte, Vorstände und Aufsichtsräte etc. müssen wissen, was ihr eigenes und ein fremdes Argument wert ist.