SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Arbeits- und Familienmediation im Spiegel einer empirischen Untersuchung

Kühne, Adelheid

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Kühne, A. (2006). Arbeits- und Familienmediation im Spiegel einer empirischen Untersuchung. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2* (S. 2343-2354). Frankfurt am Main: Campus Verl. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-143787

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Arbeits- und Familienmediation im Spiegel einer empirischen Untersuchung[1]

Adelheid Kühne

1. Einleitung

Mediation als Möglichkeit zur Konfliktlösung ist seit den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts zunehmend in den Blick europäischer und nordamerikanischer Diskussion über Streitbeilegung geraten. Obwohl es sich um ein expandierendes Berufsfeld handelt, gibt es bisher wenig Informationen darüber, welche Berufsgruppen diese Form der Konfliktlösung praktizieren, welchen beruflichen Hintergrund sie haben, ob sie mit der gewählten Tätigkeit zufrieden sind und welche Fähigkeiten und Fertigkeiten sie für ihre Berufstätigkeit als bedeutsam erachten.

2. Untersuchungsdurchführung

2.1. Methodisches Vorgehen

Ziel der vorliegenden (nicht-repräsentativen) Untersuchung war eine Arbeitsfelderkundung in den Schwerpunktbereichen der Arbeits- und Familienmediation. Bei einer Umfrage per E-Mail und Fax wurden Mediatorinnen und Mediatoren in der Bundesrepublik Deutschland angeschrieben und gebeten einen dreigliedrigen Fragebogen auszufüllen. Der Fragebogen umfasste (1) eine Bestandsaufnahme des beruflichen Kontextes, (2) Fragen nach der Arbeitszufriedenheit und (3) die nach den bedeutsamen Schlüsselkompetenzen.

---

1 Die Datenerhebung erfolgte durch Frau Dipl.-Sozialwissenschaftlerin Margit Pfeifer, Frau Dipl.-Pädagogin Sabine Pangritz und Herrn Dipl.-Päd. Alexander Lüdtke (Universität Hannover).

2.2. Beschreibung der Gesamtstichprobe

2.2.1. Beruflicher Hintergrund der Gesamtstichprobe

Die Stichprobe setzte sich überwiegend aus Mitgliedern der Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation, des Bundesverbandes Mediation, der Centrale für Mediation und der Waage e.V. Hannover zusammen. Der Fragebogen wurde von 110 Mediatorinnen und Mediatoren beantwortet, von denen 58 eine abgeschlossene juristische Ausbildung mit vorheriger Anwalts- oder Richtertätigkeit angaben. Die übrigen 52 Befragten hatten überwiegend eine Berufsausbildung im sozialwissenschaftlichen, psychologischen oder erziehungswissenschaftlichen Bereich. Da die Berufsherkunft der Einzelnen sehr heterogen ist, wird sie im folgenden als Gruppe der »Nicht-Juristen« (Sonstige) bezeichnet.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Jura	58	52,7	52,7	52,7
	Sonstige	52	47,3	47,3	100,0
	Gesamt	110	100,0	100,0	

Tabelle 1: Beruflicher Werdegang

Der prozentuale Anteil der Juristen an der Gesamtstichprobe liegt bei 52,7 Prozent, der Anteil der Nicht-Juristen bei 47,3 Prozent. Ein Viertel der Gesamtstichprobe (25,5%) sind Männer und drei viertel (74,5%) sind Frauen.

2.2.2. Verteilung nach dem Geschlecht

Der Fragebogen wurde überwiegend von Frauen beantwortet, so dass die Geschlechterverteilung unausgewogen ist. Drei Viertel der Befragten waren Frauen und nur ein Viertel Männer.

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Männlich	28	25,5	25,5	25,5
Weiblich	82	74,5	74,5	100,0
gesamt	110	100,0	100,0	

Tabelle 2: Geschlecht

Von den Juristen waren 16 Männer (14,5%) und 42 Frauen (38,2%, jeweils bezogen auf die Gesamtstichprobe). Von den Teilnehmern mit nicht-juristischer Berufsausbildung waren 12 Männer (10,9%) und 40 Frauen (38,2%).

2.2.3. Altersverteilung der Gesamtstichprobe

Der überwiegende Teil der Stichprobe ist im Alter zwischen 36 und 55 Jahren, wobei der Anteil der Juristen (41,8%) in etwa dem Anteil der Nicht-Juristen (40%) entspricht. In der Altersgruppe der über 56 Jahre alten sind die Juristen (8,2%) fast doppelt so stark vertreten wie die Nicht-Juristen (4,5%). In der Altersgruppe der 36 bis 55-Jährigen sind nahezu Zweidrittel Frauen (63,3%) und knapp ein Fünftel (18,2%) Männer. Von den über 56 Jahre alten Befragten sind 5,5 Prozent Männer und 7,3 Prozent Frauen. In der Gruppe der unter 35-Jährigen sind knapp zwei Prozent Männer (1,8%) und doppelt soviel Frauen (3,6%).

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	25 -35	6	5,5	5,5	5,5
	36-45	48	43,6	43,6	49,1
	46-55	42	38,2	38,2	87,3
älter als 56		14	12,7	12,7	100,0
gesamt		110	100,0	100,0	

Tabelle 3: Alter der Befragten

2.3. Beschreibung der Tätigkeit

2.3.1. Zahl der bearbeiteten Fälle

Zur Beschreibung der Tätigkeit wurde nach der Anzahl der bearbeiteten Fälle pro Jahr gefragt. Von mehr als Dreiviertel (78,2%) der Gesamtstichprobe werden ein bis 20 Fälle pro Jahr bearbeitet; jeder Siebte (13,6%) bearbeitet zwischen 21 und 40 Fällen pro Jahr.

In der Gruppe derer, die bis zu 20 Fälle pro Jahr bearbeiten, sind 60 Prozent Frauen und 40 Prozent Männer. In der Stichprobe, die zwischen 21 und 40 Fälle bearbeiten sind zehn Prozent Frauen. Weitere knapp fünf Prozent (4,6%) bearbeiten zwischen 41 und 60 Fälle pro Jahr.

Betrachtet man die Gruppe derer, die bis zu 20 Fälle pro Jahr bearbeiten, so sind dies mehr als drei Viertel (77,6%) der Juristen und mehr als vier Fünftel der

Nicht-Juristen. Juristen bearbeiten in weniger als einem Viertel (17,2%) zwischen 21 und 40 Fälle pro Jahr aber nur knapp zehn Prozent (9,2) der Nicht-Juristen.

2.3.3. Dauer der Sitzung

Eine Mediationssitzung dauert bei fast zwei Drittel der Mediatoren 90 Minuten. Schlüsselt man die Sitzungsdauer nach dem beruflichen Werdegang auf, zeigt sich ein differenzierteres Bild. Zwar geben jeweils nahezu 40 Prozent der Juristen (36,1%) und der Nicht-Juristen (38,0%) an, für eine Mediationssitzung 90 Minuten anzusetzen. Eine Dauer von 50 Minuten bevorzugen nahezu zehn Prozent (9,3%) der Juristen gegenüber knapp fünf Prozent (4,6%) der Nicht-Juristen.

3. Untersuchungsergebnisse der Teilstichproben der Arbeits- und Familienmediation

3.1. Vorherige Berufstätigkeit

Betrachtet man die beiden Teilstichproben[2] von 40 Familienmediatorinnen und 15 Arbeitsmediatorinnen, so lässt sich das Arbeitsfeld weiter aufschlüsseln. Die Arbeitsmediatorinnen berichten von einer durchschnittlichen Berufspraxis vor der Mediationstätigkeit von 8,5 Jahren, die Familienmediatorinnen geben die durchschnittliche Zeit der vorherigen berufspraktischen Tätigkeit mit 11,3 Jahren an. In beiden befragten Gruppen beträgt die Dauer der ausschließlichen Tätigkeit als Mediatorin ungefähr vier Jahre (Familienmediation = 3,8 Jahre; Arbeitsmediation = 4,0 Jahre)

Angeregt für eine Tätigkeit als Mediatorin wurden sie durch persönliche Erfahrungen (A[3] = 26,5%; F[4]= 33,3%), durch Kollegen, Freunde, Bekannte (A = 17,6%, F = 23,3%) und durch themenbezogene Angebote während einer beruflichen Weiterbildung (A = 11,8%, F = 13,3%).

2 Es wurde bei der Aufteilung und Arbeits- und Familienmediation nur die Daten der Gruppe der Mediatorinnen verrechnet, da für eine separate Auswertung der Daten der Mediatoren die Datenbasis zu gering war.

3 A = Arbeitsmediation.

4 F = Familienmediation.

3.2. Klientenstruktur in der Arbeitsmediation

Die Klientenstruktur der Arbeitsmediatorinnen setzt sich zu nahezu der Hälfte (47,2%) aus Vorgesetzten und Führungskräften und zu knapp einem Viertel aus Angestellten zusammen. Die Zahl der beteiligten Beamten (7,5%) und Arbeiter (3,8%) ist eher gering.

Der Beginn der Mediation erfolgte in mehr als einem Drittel der Fälle (34,4%) aus Eigeninitiative, gefolgt in einem Viertel der Fälle (25%) nach Aufforderungen durch den Arbeitgeber oder durch die Initiative des Arbeitsgerichts (9,4%). Die Klientel ist in nahe zu zwei Drittel aller Fälle im Alter zwischen 26 und 45 Jahre. Ein knappes Drittel ist im Alter von 46 bis über 55 Jahren.

Als Hauptkonfliktbereiche, die den Anlass für die Mediation ausmachen, wurden »Konflikte mit Kollegen/Vorgesetzten am Arbeitsplatz« (38,9%) genannt, gefolgt von »Konflikten um das Arbeitsklima« und »Mobbing« (33,4%), die insgesamt mehr als zwei Drittel der Ausgangsprobleme ausmachen. Als Probleme am Arbeitsplatz werden Outsourcing, Zusammenlegung von Arbeitsplätzen, fehlende Transparenz in der Kommunikation, Vertrauensschwund und die Neustrukturierung des Arbeitsplatzes benannt.

Eine Arbeitsmediationssitzung dauert in zwei Drittel der Fälle 90 Minuten, hingegen in einem Viertel der Fälle nur 50 Minuten

Die durchschnittlichen Kosten einer Mediationssitzung wurden mit 182 Euro pro Sitzung angegeben. Die Kosten der Arbeitsmediation tragen in mehr als 40 Prozent (41,2%) der Fälle der Arbeitgeber und bei einem knappen Drittel (32,4%) die beteiligten Personen.

3.3. Klientenstruktur in der Familienmediation

Die Klientel der Familienmediatorinnen setzt sich zusammen aus Ehepaaren, Familien, Kindern und Jugendlichen. Ehepaare nehmen mit fast der Hälfte (48,1%) den Hauptanteil, gefolgt von den Familien, mit 31,6% ein.

In der Familienmediation zeichnen sich zwei Hauptproblembereiche ab, zum einen handelt es sich dabei um Familienkonflikte außerhalb eines gerichtlichen Verfahrens (17,9%), zum anderen um Konflikte im Rahmen von Trennung und Scheidung (22,5%). Im Zentrum standen Konflikten um ein oder mehrere Kinder (15,4%) oder um Unterhaltsprobleme (17,2%). Häusliche Gewalt, Drogen- und Alkoholmissbrauch sowie sexueller Missbrauch spielen nur eine untergeordnete Rolle (insgesamt 9% der Fälle).

Die Mediation wurde in mehr als einem Drittel der Fälle (36,6%) aus eigener Initiative und in knapp 30 Prozent der Fälle (29,1%) auf Empfehlungen von Bera-

tungsstellen oder Psychotherapieeinrichtungen aufgenommen; in 14 Prozent der Fälle folgten die Klienten einer Aufforderung des Familiengerichts.

Eine Familienmediationssitzung dauert in drei Viertel aller Fälle 90 Minuten und in weniger als einem Fünftel (17,5%) der Fälle nur 50 Minuten.
Die durchschnittlichen Kosten einer Sitzung werden mit 134,50 Euro angegeben, die in mehr als vier Fünftel der Fälle (81,3%) von den Klienten selbst getragen werden. Nur in jedem zehnten Fall (10,5%) der Fälle werden die Kosten von der privaten Wohlfahrtspflege oder einem kirchlichen Dienst übernommen.

4. Mediation und Arbeitszufriedenheit

Psychologische Untersuchungen belegen einen starken Zusammenhang zwischen Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit, psychologischen Konstrukten, die aufgrund von Verhaltensbeobachtungen oder Testverfahren erschlossen werden. Arbeitszufriedenheit wird in einem direkten Zusammenhang mit der Motivation zur Arbeit gesehen. Bedeutsame Theorien sind die Wert-Erwartungstheorie nach Vroom (1964, in Kühne 2005) und das Erwartungsmodell von Porter & Lawler (1968, in Kühne 2005), wonach eine enge Beziehung zwischen den Erwartungen über den Zusammenhang von Anstrengungen und Leistungen sowie den Konsequenzen im Sinne von Leistungs-Belohnungs-Beziehungen besteht. Die Modelle werden als Diskrepanz-Modelle bezeichnet, weil die Zufriedenheit als Ergebnis eines Vergleichs zwischen der tatsächlichen und der erwarteten Belohnung angesehen wird.

Als ein wesentliches Bestimmungsstück für die Arbeitszufriedenheit hat sich die Berufswahl und die sie begleitende Berufsorientierung herausgestellt, die abhängig von der jeweiligen individuellen Lebensplanung ist. Das Konstrukt der Berufsorientierung kann in drei Szenarien operationalisiert werden, nämlich danach, ob der Einzelne eher an einer beruflichen Karriere oder an der Freizeit orientiert ist, oder ob er nur dann bereit ist sich beruflich zu engagieren, wenn er Ziele verwirklichen kann, die er für sinnvoll hält.

Empirisch belegt ist der Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit über die berufliche Tätigkeit und der Zufriedenheit mit den allgemeinen Lebensumständen. Arbeitszufriedenheit wurde lange Zeit als eine allgemeine positive Bewertung des eigenen Arbeitsplatzes gesehen. Als Faktoren der Arbeitszufriedenheit ließen sich der berufliche Erfolg, bestimmt durch das Vorankommen im Beruf, Anleiten und Interesse an der Arbeit, das soziale Klima, gekennzeichnet durch Kollegialität, Kontakte und Stimmung und die Selbständigkeit, gekennzeichnet durch fließende Arbeitszeit, wenig Kontrolle und selbständige Arbeit isolieren.

Inzwischen hat sich gezeigt, dass es kein generelles Konzept der Arbeitszufriedenheit gibt (Wiswede 2000), da sie auf unterschiedliche Weise entstehen und jeweils verschiedene Bedeutungen tragen kann. Aus anderen Bereichen der Erforschung von Zufriedenheit, beispielsweise mit der Wohnsituation, weiß man um die Bedeutung der so genannten Selbstschutzfunktion. Eine mit der Arbeitssituation unzufriedene Person muss sich fragen lassen, warum sie an der Situation nichts ändert und damit im Sinne der Theorie der kognitiven Dissonanz von Festinger als inkompetent eingeschätzt wird. Die Grundannahme von Festinger (1989 in Heckhausen 1989: 120) ist, dass eine auf eine Person einwirkende Realität Druck ausübt, um die entsprechenden kognitiven Elemente in Übereinstimmung mit dieser Realität zu bringen. Eine Dissonanz, das heißt das Bestehen von nicht zueinanderpassenden Beziehungen zwischen Kognitionen, wird als ein eigenständiger motivierender Faktor zur Veränderung von Verhalten angesehen.

Kognitive Dissonanzen können dadurch verringert werden, dass die Elemente der dissonanten Beziehung verändert werden. Bezogen auf die Unzufriedenheit mit der Berufssituation bedeutet dies, dass man, um die Dissonanz zu reduzieren, entweder (1) einen anderen Beruf sucht, oder (2) Gründe suchen kann, die gegen einen Berufswechsel sprechen, weil dieser Kosten im Sinne von finanziellen Investitionen, Zeit und Energie verursacht und offen ist, ob der neue Beruf wirklich besser ist oder (3) die Bedeutung der Arbeitszufriedenheit herunterspielt, um die Konsonanz dadurch wiederherzustellen, dass die Dissonanz verringert wird.

Hofstätter (1986) versuchte zu klären, wie der Zusammenhang zwischen der Berufszufriedenheit als Anlass und Ausdruck von Zufriedenheit und Lebensfreude mit der beruflichen Situation erklärbar ist. Er befragte eine Stichprobe von berufstätigen Männern und Frauen, ob sie, wenn sie noch einmal wählen könnten, denselben Beruf wieder ergreifen würden und inwieweit die berufliche Tätigkeit den eigenen Erwartungen entspricht. Im Bevölkerungsdurchschnitt bejahten 50 Prozent der berufstätigen Männer und 48 Prozent der berufstätigen Frauen diese Frage. Das Antwortverhalten zeigte sich als abhängig vom Bildungsstand gemessen am Schulabschluss; je höher der Schul- und Berufsabschluss ist, umso eher wird die Bereitschaft geäußert, denselben Beruf noch einmal zu ergreifen.

Betrachtet man die vorliegende Untersuchungsstichprobe stellt sich die Frage, in wieweit die Befragten in ihrem Erstberuf eine Diskrepanz zwischen den Erwartungen auf positive Konsequenzen – seien sie nun materieller oder immaterieller Art – und den geleisteten Anstrengungen im Erstberuf sehen, die durch den Wechsel in das Arbeitsfeld der Mediation ausgeglichen werden soll.

4.1. Untersuchungsergebnisse zur Arbeitszufriedenheit

In der vorliegenden Untersuchung wurden den Mediatorinnen und Mediatoren die Fragen gestellt: »Wenn ich noch einmal wählen könnte, würde ich noch einmal denselben Beruf ergreifen, den ich jetzt ausübe« und »Meine berufliche Tätigkeit entspricht meinen Erwartungen«.

Wie die Befragung der Mediatorinnen und Mediatoren zeigt, hatten alle einen Erstberuf, entweder im juristischen oder sozialwissenschaftlichen oder sozialpädagogischen Kontext (siehe 2.2.1). Die Entscheidung in der Mediation tätig zu werden, war also eine Entscheidung für eine Weiterbildung für ein anderes Berufsfeld.

Die Frage nach der erneuten Wahl des Berufs als Mediator oder als Mediatorin bejahten mehr als 90 Prozent (93,4%) der Gesamtstichprobe. Dies sind 94,9 Prozent der Männer und 89,3 Prozent der Frauen. Aus der Stichprobe der Juristen bejahten dies 94,6 Prozent und aus der Gruppe der Nicht-Juristen 92 Prozent.

Schlüsselt man die Ergebnisse nach den Teilstichproben der Frauen in der Familien- und Arbeitsmediation auf, so zeigt sich ein vergleichbares Bild. 37 der 38 Familienmediatorinnen würden sich erneut für eine Tätigkeit in der Mediation entscheiden. Von den Arbeitsmediatorinnen verweigerte eine die Antwort, die übrigen 14 bejahten die Frage ebenfalls.

Die berufliche Tätigkeit entspricht den Erwartungen von 88,1 Prozent der Gesamtstichprobe, wobei die Tätigkeit in der Mediation von 43,6 Prozent als »sehr gut« und von 44,5 Prozent als »gut« bewertet wurde. Als »sehr gut« bezeichneten 60 Prozent der Männer und nahezu 40 Prozent der Frauen ihre Tätigkeit und als »gut« 35 Prozent der Männer und fast 50 Prozent der Frauen. Allerdings geben mehr als zehn Prozent (11,4%) der Frauen an, dass die Mediationstätigkeit ihnen nicht so gut entspricht. Der Anteil der unzufriedenen Männer ist mit fast vier Prozent (3,6%) sehr viel geringer.

Schlüsselt man die Einschätzung der beruflichen Erwartungen nach vorherigen Berufsgruppen auf, so entspricht die Mediationstätigkeit den Erwartungen von 50,5 Prozent der Juristen »gut« bis »sehr gut«. Der Prozentanteil der Nicht-Juristen liegt bei 40,3. Bei 14 Prozent der Nicht-Juristen und mehr als fünf Prozent (5,3%) der Juristen entspricht die Tätigkeit nicht den Erwartungen.

Schlüsselt man die Ergebnisse nach Teilstichproben auf, so äußern sich die Arbeitsmediatorinnen zu 86,7 Prozent und die Familienmediatorinnen zu 92 Prozent positiv über ihre jetzige Tätigkeit.

5. Schlüsselqualifikationen als Komponenten guter Berufstätigkeit

Unter Schlüsselqualifikationen werden so genannte Metaqualifikationen verstanden, die Personen befähigen in gegenwärtigen und zukünftigen Situation angemessen und kompetent zu handeln. Diese Qualifikationen sollen es beruflich Tätigen ermöglichen, in einer sich ständig verändernden Umwelt flexibel auf die neuen Anforderungen einzugehen.

Schlüsselkompetenzen werden in vier große Kompetenzbereiche eingeteilt:

- Methodenkompetenz
- Sozialkompetenz
- Selbstkompetenz
- Sachkompetenz

Zur *Methodenkompetenz* werden diejenigen Methoden gerechnet, die jemand benötigt, um fachliche Inhalte zielgerichtet umsetzen zu können. Dazu wird analytische und kreative Problemlösefähigkeit sowie die Fähigkeit Entscheidungen treffen zu können, gezählt.

Zur *sozialen Kompetenz* zählt Teamfähigkeit, Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit.

Zur *Selbstkompetenz* zählt das so genannte Selbstmanagement, das heißt die Fähigkeit, sich im Arbeitsprozess voll zu entfalten, also sich Ziele zu setzen, Handlungen entsprechend durchzuführen, Zeitpläne zu entwerfen und Entscheidungen zu treffen.

Unter *Sachkompetenz* werden Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die in fachübergreifenden Bereichen einsetzbar sind subsumiert, sie sind also nicht an die Anwendung in einer Disziplin gebunden (ausführlich dazu Kühne/Porps 2005).

Libkuman u.a. (2003) haben auf der Grundlage einer Jobanalyse diejenigen sozialen und fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten extrahiert, die für eine Tätigkeit als erfolgreicher Prozessanwalt relevant sind, also Fähigkeiten im Umgang mit sehr differenten Personen und Personengruppen.

Aus dem Katalog der Verhaltensskills von Libkuman u.a. (2003) wurden diejenigen Fertigkeiten und Fähigkeiten ausgewählt, die mit großer Wahrscheinlichkeit als bedeutsam für eine Mediationstätigkeit anzusehen sind. Gruppiert man diese Schlüsselqualifikationen so lassen sich die folgenden Kategorien bilden:

Methodenkompetenz

- Informationsmanagement (Einordnung und Klassifikation vielfältiger neuer Informationen)

- Synthesefähigkeit (unterschiedliche Informationen abwägen und angemessen weiterverarbeiten)
- Spezifisches Fachwissen in den für die Mediation relevanten Fachgebieten (z.B. Familienrecht, Arbeitsrecht)
- Deduktives Verständnis (Problemlösung auf der Basis allgemeiner Regeln)
- Informationsselektion (aus einer großen Informationsmenge die wesentlichen herausfiltern und weiterverarbeiten)
- Zeitmanagement (in kurzer Zeit unterschiedliche Aufgaben effektiv angehen)
- unspezifisches Fachwissen (Fachwissen über die Techniken der Mediation)

Sozialkompetenz

- Überzeugungskraft
- Sprachlicher Ausdruck
- Interpersonale Kommunikation
- Soziale Wahrnehmungsfähigkeit
- Monitoring (ständige Beobachtung und Kontrolle des Verlaufs der Mediation)

Selbstkompetenz

- Zuhören können
- Stresstoleranz (unter Druck in konflikthaften Situationen effizient arbeiten)
- Psychische Präsenz (selbstsicher und ernsthaft Interaktionen zwischen den Klienten herstellen)
- Problemsensitivität (Fähigkeit ein Problem wahrzunehmen)
- Anpassungsfähigkeit (sich schnell auf neue Situationen einstellen)

Die Ergebnisse der Befragung der Gesamtstichprobe zeigen, dass als wesentliche Schlüsselqualifikationen (in der Reihe der Bedeutsamkeit) die folgenden benannt wurden (mehr als 80% Zustimmung).

- Interpersonale Kommunikation (95,5%).
- Soziale Wahrnehmungsfähigkeit (91,8%)
- Fachwissen über Mediation (90,9%)
- Problemlösesensitivität (90%)
- Psychische Präsenz (90%)
- Monitoring (89,9%)
- Stresstoleranz (83,5%)

Als weniger bedeutsam eingeschätzt wurden (Zustimmung 70–80%)

- Informationsselektion (78,2%)
- Anpassungsfähigkeit (78,1%)
- Synthesefähigkeit (77,3%)

Als von eher geringerer Bedeutung eingeschätzt wurden (Zustimmung weniger als 60%)

- Zeitmanagement (57,3%)
- Spezifisches Fachwissen (46,3%)
- Deduktives Verständnis (41,8%).

In den Einschätzungen der jeweiligen Schlüsselqualifikationen gibt es keine statistisch bedeutsamen Unterschiede nach Geschlecht, früherer Berufszugehörigkeit und jetzigem Tätigkeitsfeld.

6. Resümee

Mit der vorliegenden Untersuchung sollte eine erste Bestandsaufnahme der Mediationstätigkeit vorgenommen werden. Die Ausgangsberufe der Mediatoren entsprachen zum einen einer juristischen und zum anderen einer eher sozialwissenschaftlich oder erziehungswissenschaftlich ausgerichtete Ausbildung. Alle Mediatoren und Mediatorinnen hatte eine mehrjährige Berufspraxis im Erstberuf, bevor sie sich für eine neue Tätigkeit in der Mediation entschieden, in der sie im Durchschnitt zum Zeitpunkt der Befragung vier Jahre tätig sind.

Auf der Basis der Ergebnisse der nicht-repräsentativen Untersuchung zeigt sich, dass die Familienmediation eher eine Domäne der Mediatorinnen ist.

Die Arbeitszufriedenheit der Befragten ist hoch, so dass davon auszugehen ist, dass der Beruf den subjektiven Wertvorstellungen entspricht.

Bedeutsam ist die Analyse der Schlüsselqualifikationen, wonach die Sozial- und Selbstkompetenz einen hohen Stellenwert einnimmt. Es handelt sich dabei um Fähigkeiten und Fertigkeiten, die bisher in der Regel nicht in einem Universitätsstudium vermittelt werden, und nur durch Weiterbildung und reflektierte Berufspraxis erworben werden können.

Literatur

Heckhausen, Heinz (1989), »Intentionsgeleitetes Handeln und seine Fehler«, in: Heckhausen, Heinz/Gollwitzer, Peter M./Weinert, Franz E. (Hg.), *Jenseits des Rubikon: Der Wille in den Humanwissenschaften,* Berlin, S. 120–175.

Hofstätter, Peter R. (1986), *Bedingungen der Zufriedenheit*, Zürich.

Kühne, Adelheid (2005), »Motivation zu Arbeit und Leistung – psychologische Aspekte der Verhaltenssteuerung«, in: Rehbinder, Manfred (Hg.), *Die psychologische Dimension des Arbeitsrechts,* Bern, (im Erscheinen).

Kühne, Adelheid/Porps, Gerhard (2005), *Schlüsselqualifikationen als Komponenten von Ausbildung und Beruf – erste Ergebnisse empirischer Untersuchungen,* Vortrag am 19.1.2005 an der Universität Hannover – Psychologisches Kolloquium.

Libkuman, Terry M./Stensrud, Gwenn, E./Lange, Stacy (2003), *What makes a good trial attorney?* Poster presented at the European Conference on Psychology and Law, July 2003, Edinburgh.

Wiswede, Günter (2000), *Einführung in die Wirtschaftspsychologie*, Stuttgart.