

Entwicklung von Messinstrumenten zur Evaluation problemlösender und transformativer Mediationspraxis

Identifikation der Mediationsorientierung
in der Selbsteinschätzung der Mediatoren
und Wirkungen aus Sicht der Medianden

Dissertation

zur Erlangung des Doktorgrades
an der Fakultät für Erziehungswissenschaften,
Psychologie und Bewegungswissenschaft,
Fachbereich Psychologie
der Universität Hamburg

vorgelegt von
Dipl.-Psych. Anne Christina Mess
aus Hamburg

Hamburg/Leonberg
2013

Tag der mündlichen Qualifikation: 20.01.2014

1. Dissertationsgutachter: Prof. Dr. Alexander Redlich

2. Dissertationsgutachter: Prof. Dr. Friedemann Schulz von Thun

1. Disputationsgutachter: Prof. Dr. Matthias Burisch

2. Disputationsgutachter: Prof. Dr. Ulrich Gebhard

Vorsitzender der Disputation: Prof. Dr. Hugo Schmale

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei all denjenigen herzlich bedanken, die mich bei der Planung und Durchführung der Promotion unterstützt haben. Mein besonderer Dank gilt Herrn Prof. Dr. Alexander Redlich, der mich stets kompetent, inspirierend und auch kritisch durch das Projekt begleitet hat. Herrn Oliver Bracht bin ich sehr dankbar für seine fachkundige Beratung in allen Fragen zur Statistik. Mein Dank richtet sich zudem an das Software House MM Software & Services, das mir Tag und Nacht für alle EDV-Themen offen stand. Sehr dankbar bin ich meiner Kollegin, Frau Dr. Konstanze Vollmann als Psychologin und Psychotherapeutin, und meinem Kollegen, Herrn Dr. Robert Germund als Jurist und Mediator, für den wohlwollend-hinterfragenden fachlichen Austausch. Mein Dank gilt auch allen Mediationskollegen sowie Studierenden des Fachbereichs Psychologie, Beratung und Training, der Universität Hamburg, die durch ihre Bereitschaft zur Mitarbeit zum Gelingen des Projekts beigetragen haben. Zudem danke ich Herrn Dipl.- Theol. Stephan Schirm für seine umsichtigen Lektoratsarbeiten. Bedanken möchte ich mich außerdem herzlich bei meiner Coach, Frau Petra Zakel, die mich mental durch alle Höhen und Tiefen der Promotion begleitet hat. Nicht zuletzt danke ich meinen Eltern für all ihre Liebe und dafür, dass sie mir vermittelt haben, auch in fortgeschrittenem Alter noch etwas ganz Neues auf die Beine stellen zu können.

Hamburg/Leonberg, im September 2013

Inhaltsverzeichnis

A	Untersuchung.....	14
1	Einführung.....	15
2	Beschaffenheit von Konflikten	20
3	Terminologische und inhaltliche Abgrenzung	22
3.1	Klassische Konfliktlösungsverfahren	22
3.1.1	Verhandeln.....	22
3.1.2	Mediation.....	22
3.1.3	Schiedsverfahren	23
3.1.4	Staatliche Gerichtsbarkeit.....	23
3.1.5	Abgrenzungen	23
3.2	Psychotherapie	26
3.2.1	Psychotherapie und Mediation: Gemeinsamkeiten und Grenzen	26
3.2.2	Einzeltherapie	27
3.2.3	Paar- oder Partnerschaftstherapie.....	28
4	Forschungsergebnisse zur Wirksamkeit von Konfliktberatung	31
4.1	Methodische Schwierigkeiten.....	31
4.2	Forschungsergebnisse aus den USA.....	33
4.3	Deutschsprachige Modellprojekte zur Trennungs- und Scheidungsmediation	38
4.3.1	Pilotprojekt am Jugendamt Erlangen	38
4.3.2	Heidelberger Evaluation der Trennungs- und Scheidungsberatung.....	38
4.3.3	Mediation im Vorfeld familiengerichtlicher Entscheidungen zu Umgangs- und Sorgerechtsregelungen (Frankfurt).....	39
4.3.4	Co-Mediation als österreichisches Modellprojekt	40
5	Kategorisierung von Mediationsmodellen in der Literatur	41
5.1	Einleitung	41
5.2	Fazilitative Mediation.....	42
5.3	Evaluative Mediation	43
5.4	Hybride Mediation	48

6	Problemlösende und transformative Mediation	50
6.1	Der problemlösende Ansatz	50
6.1.1	Herkunft: Das Harvard-Konzept	50
6.1.2	Klärung der Begrifflichkeiten	51
6.1.3	Merkmale	51
6.2	Der transformative Ansatz	52
6.2.1	Klärung der Begrifflichkeiten	52
6.2.2	Merkmale	56
6.2.3	Anwendung auf Trennungs- und Scheidungskonflikte	59
7	Vertreter des problemlösenden oder transformativen Mediationsansatzes	65
7.1	Mediation nach Ballreich & Glasl	65
7.1.1	Merkmale von Konflikten	65
7.1.2	Stresserleben bei Konflikten	68
7.1.3	Neun Stufen der Konflikteskalation	69
7.1.4	Sieben Schritte des Mediationsansatzes von Ballreich & Glasl	72
7.2	Beschaffenheit von Konflikten und Phasenmodell der Mediation nach Montada & Kals	74
7.2.1	Persönliche und soziale Konflikte	75
7.2.2	Zur Entstehung von Konflikten	76
7.2.3	Positive Facetten von Konflikten	78
7.2.4	Inhalte von Konflikten	79
7.2.5	Emotionen in der Konfliktberatung	80
7.2.6	Die sechs Phasen des Mediationsprozesses nach Montada & Kals	82
7.3	Klärungshilfe	91
7.3.1	Theoretischer Hintergrund	91
7.3.2	Phasen der Klärungshilfe	108
8	Konzeption der Fragebogen	119
8.1	Wahl des Verfahrens	119
8.1.1	Systematische Verhaltensbeobachtung	120
8.1.2	Fragebogen allgemein	121
8.1.3	Online-Fragebogen	127
9	Faktorenanalyse	135
9.1	Merkmale und Ziele von Faktorenanalysen	135

9.2	Vorgehen bei der Hauptkomponentenanalyse	136
10	Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Orientierung in der Konfliktberatung von Konfliktberatern bei Trennungs- und Scheidungskonflikten (FSOK): Entwicklung und Untersuchungsergebnisse	142
10.1	Vorgehen bei der Verfahrensentwicklung des Fragebogens zur Selbsteinschätzung der Orientierung in der Konfliktberatung von Konfliktberatern bei Trennungs- undscheidungskonflikten (FSOK)	142
10.1.1	Forschungsfrage für die Entwicklung des FSOK.....	142
10.1.2	Vorüberlegungen für die Entwicklung des Fragebogens FSOK.....	142
10.1.3	Überprüfung etablierter Testverfahren auf mögliche Verwendung für die Untersuchung der Konfliktberatungsorientierung bei Konfliktberatern in Trennungs- undscheidungskonflikten	143
10.1.4	Aufbau des Online-Fragebogens für die Expertenbeurteilung.....	146
10.1.5	Durchführung der Voruntersuchung zur Orientierung in der Konfliktberatung von Konfliktberatern bei Trennungs- und Scheidungskonflikten	151
10.2	Hauptuntersuchung zur Konfliktberatungsorientierung	159
10.2.1	Rekrutierung der teilnehmenden Konfliktberater für die Hauptuntersuchung der Konfliktberatungsorientierung.....	159
10.2.2	Deskriptive Statistik zur Untersuchung der Orientierung in der Konfliktberatung	161
10.2.3	Explorative Faktorenanalysen aus der Untersuchung der Orientierung in der Konfliktberatung.....	165
11	Fragebogen zu problemlösenden und transformativen Wirkungen von Konfliktberatungen bei Trennungs- undscheidungskonflikten (FPTW): Entwicklung und Untersuchungsergebnisse	172
11.1	Entwicklung des Fragebogens zu problemlösenden und transformativen Wirkungen von Konfliktberatungen bei Trennung und Scheidung (FPTW)	172
11.1.1	Forschungsfragen und Hypothesen für die Entwicklung des FPTW	172
11.1.2	Überprüfung etablierter Testverfahren zur Verwendung bei der Entwicklung des FPTW	175
11.1.3	Itemauswahl für den FPTW	192
11.1.4	Ergebnisse aus der Voruntersuchung zur Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei Trennungs- undscheidungskonflikten	200
11.2	Fragebogen für Teilnehmer nach der Teilnahme an einer Konfliktberatung	217

12	Zusammenfassende Diskussion	220
12.1	Diskussion der Vorgehensweise: Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Orientierung in der Konfliktberatung von Konfliktberatern bei Trennungs- und Scheidungskonflikten (FSOK)	220
12.2	Diskussion der Ergebnisse	222
12.3	Diskussion der Vorgehensweise: Fragebogen zu problemlösenden und transformativen Wirkungen von Konfliktberatungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten (FPTW)	225
13	Ausblick.....	229
14	Literaturverzeichnis.....	232
14.1	Monographien, Sammelbände, Aufsätze	232
14.2	Internetquellen	241
B	Exposé	243
C	Anhang.....	262

Abbildungsverzeichnis

Abbildung A - 1	The Grid of Riskin - Mediatorentechniken und Problemdefinitionen	45
Abbildung A - 2	Folgen des zwischenmenschlichen Konflikts innerhalb der einzelnen Konfliktparteien	54
Abbildung A - 3	Konfliktfolgen zwischen den Konfliktparteien	54
Abbildung A - 4	Veränderung des Konflikterlebens innerhalb der einzelnen Konfliktparteien	55
Abbildung A - 5	Modifikation der Konfliktinteraktion zwischen den Konfliktparteien	56
Abbildung A - 6	Abwärtsspirale sich verschärfender Konflikte	71
Abbildung A - 7	Sieben Schritte des Mediationsansatzes nach Ballreich & Glasl	73
Abbildung A - 8	Sechs Phasen des Mediationsprozesses nach Montada und Kals	82
Abbildung A - 9	Vier Klärungsfelder der Klärungshilfe nach Thomann & Schulz von Thun	92
Abbildung A - 10	Psychopathologische Ausformungen der vier Grundtendenzen nach Riemann/Thomann	97
Abbildung A - 11	Persönlichkeitsstruktur nach Dieterich	101
Abbildung A - 12	Revidierte Fassung der Persönlichkeitsstruktur nach Dieterich	102
Abbildung A - 13	Teufelskreismodell angewendet auf Trennungs- und Scheidungspaare	104
Abbildung A - 14	Teufelskreis mit Hilfsmotoren der beiden Konfliktparteien, angewandt auf Abbildung A - 13, S. 104	107
Abbildung A - 15	Screeplot für Wahl der Faktorenanzahl für die Voruntersuchung an Konfliktberatern zu ihrer Orientierung in der Konfliktberatung in der Arbeit mit Paaren mit TuS-Konflikten	153
Abbildung A - 16	Screeplot für die Wahl der Faktorenzahl für die zusammengeführten Daten aus der Vor- und Hauptuntersuchung an Konfliktberatern zu ihrer Konfliktberatungsorientierung in der Arbeit mit Paaren mit TuS-Konflikten	166

Abbildung A - 17	Kategorien etablierter Testverfahren für die Überprüfung zur Verwendung für das vorliegende Messinstrument FPTW	175
Abbildung A - 18	Screeplot für die Drei-Faktoren-Lösung aus der Voruntersuchung für den 1. Teil des Fragebogens zu problemlösenden und transformativen Wirkungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten (FPTW)	201
Abbildung A - 19	Screeplot für die Anzahl der Faktoren aus der Voruntersuchung für den 4. Teil des Fragebogens zu problemlösenden und transformativen Wirkungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten (FPTW)	213

Tabellenverzeichnis

Tabelle A - 1	Unterschiede zwischen den klassischen Konfliktlösungsverfahren	24
Tabelle A - 2	Vier Grundstrebungen und Grundformen der Angst	95
Tabelle A - 3	Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation in der Voruntersuchung an Konfliktberatern: Drei-Faktoren-Lösung mit Itemanzahl, Korrelationskoeffizienten (α) und Anteil aufgeklärter Varianz	154
Tabelle A - 4	Hauptkomponentenanalyse: Haupt- und Nebenladungen des Faktors ‚Lösungsorientierung‘ aus der Voruntersuchung an Konfliktberatern	155
Tabelle A - 5	Hauptkomponentenanalyse: Haupt- und Nebenladungen des Faktors ‚Lehriorientierung‘ aus der Voruntersuchung an Konfliktberatern	155
Tabelle A - 6	Hauptkomponentenanalyse: Haupt- und Nebenladungen des Faktors ‚Versöhnungsorientierung‘ aus der Voruntersuchung an Konfliktberatern	156
Tabelle A - 7	Ausschluss von Items nach Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation aus der Voruntersuchung an Konfliktberatern	156
Tabelle A - 8	Bezeichnungen der Antwortkategorien für die Orientierung in der Konfliktberatung in der Voruntersuchung und in der Hauptuntersuchung	158
Tabelle A - 9	Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation in der Hauptuntersuchung an Konfliktberatern: Drei-Faktoren-Lösung mit Items, Korrelationskoeffizienten (α) und Anteil aufgeklärter Varianz	167
Tabelle A - 10	Hauptkomponentenanalyse: Haupt- und Nebenladungen des Faktors ‚Lösungsorientierung‘ aus der aus den zusammengeführten Daten der Vor- und Hauptuntersuchung an Konfliktberatern	168
Tabelle A - 11	Hauptkomponentenanalyse: Haupt- und Nebenladungen des Faktors ‚Lehriorientierung‘ aus den zusammengeführten Daten der Vor- und Hauptuntersuchung an Konfliktberatern	168

Tabelle A - 12	Hauptkomponentenanalyse: Haupt- und Nebenladungen des Faktors ‚Versöhnungsorientierung‘ aus den zusammengeführten Daten der Vor- und Hauptuntersuchung an Konfliktberatern	169
Tabelle A - 13	Vier verwendete Skalen aus dem ISK (Kanning, 2009) mit Zuordnung der 25 Items (Originalreihenfolge) zum ISK und zum FPTW nach der Voruntersuchung	202
Tabelle A - 14	Itemanzahl, Reliabilitätskoeffizienten, Anteil an Varianz für den 2. Teil des Fragebogens für die Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung	207
Tabelle A - 15	Faktorladungen für den ersten Faktor (Selbstausdruck) im 2. Teil des Fragebogens für die Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung (Voruntersuchung)	208
Tabelle A - 16	Faktorladungen für den zweiten Faktor (Perspektivenwechsel) im 2. Teil des Fragebogens für die Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung (Voruntersuchung)	208
Tabelle A - 17	Faktorladungen für den dritten Faktor (Einsatzbereitschaft) im 2. Teil des Fragebogens für die Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung (Voruntersuchung)	209
Tabelle A - 18	Itemanzahl, Reliabilitätskoeffizienten, erklärte Gesamtvarianz für den 4. Teil des Fragebogens für die Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung	214
Tabelle A - 19	Faktorladungen für den ersten Faktor (Streitlust) im 4. Teil des Fragebogens für die Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung (Voruntersuchung)	215
Tabelle A - 20	Faktorladungen für den zweiten Faktor (Gewalttätigkeit) im 4. Teil des Fragebogens für die Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung (Voruntersuchung)	215
Tabelle A - 21	Faktorladungen für den dritten Faktor (Konstruktives Konfliktverhalten) im 4. Teil des Fragebogens für die Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung (Voruntersuchung)	215

Abkürzungsverzeichnis

BBE*	Beziehungsspezifische Bindungsskalen für Erwachsene
BFTB*	Bonner Fragebogen für Therapie und Beratung
BinFb*	Bindungsfragebogen für Partnerschaften
CAPI	Computer Assisted Personal Interview
CATI	Computer Assisted Telephone Interview
CAWI	Computer Aided Web Interview
CFA	Confirmatory Factor Analysis
DCI*	Dyadisches Coping Inventar
DSM-IV-TR	Diagnostisches Manual psychischer Störungen
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EFA	Explorative Faktorenanalyse
EZP*	Einstellungen zur Partnerschaft
FBB*	Fragebogen zur Beurteilung der Behandlung
FBZ*	Fragebogen zur Beurteilung einer Zweierbeziehung
FERUS*	Fragebogen zur Erfassung von Ressourcen und Selbstmanagementfähigkeiten
FKBS*	Fragebogen zu Konfliktbewältigungsstrategien
FKK*	Fragebogen zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen
FLP*	Fragebogen zur Lebensgeschichte und Partnerschaft
FPI-R	Freiburger Persönlichkeitsinventar (revidierte Fassung)
FPK*	Fragebogen zur Erfassung partnerschaftlicher Kommunikationsmuster
FPTW	Fragebogen zu problemlösenden und transformativen Wirkungen von Konfliktberatungen bei Trennung und Scheidung
FSOK	Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Orientierung in der Konfliktberatung bei Trennung und Scheidung
IAF*	Interaktions-Angst-Fragebogen
ICD-10	Internationale Klassifikation psychischer Störungen
IMA*	Inventar zur Messung der Ambiguitätstoleranz
INK*	Inkongruenzfragebogen
IPC*	Fragebogen zu Kontrollüberzeugungen
ISK*	Inventar sozialer Kompetenzen
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin-Koeffizient
KV-S*	Konfliktverhalten situativ

MEIL*	Marburger Einstellungs-Inventar für Liebesstile
MMPI	Minnesota Multiphasic Personality Inventory
MSA	Measure of Sampling Adequacy
MSWS*	Multidimensionale Selbstwertkala
PAF	Principal Axis Factoring (Hauptachsenanalyse)
PCA	Principal Components Analysis (Hauptkomponentenanalyse)
PFB*	Partnerschaftsfragebogen
PKS*	Paarklimaskalen
PL*	Problemliste
PMI-DM	Psychological/Mediation Interventions-Divorce Mediation
PST	Persönlichkeitsstrukturtest
PST-R	Persönlichkeitsstrukturtest (revidierte Fassung)
RDG	Rechtsdienstleistungsgesetz
SB*	Stundenbeurteilung
SCL-90-R*	Symptomcheckliste (revidierte Fassung)
SESA*	Skala zur Erfassung der Selbstakzeptierung
SKI*	Selbstkonzept-Inventar
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences (Statistik-Programmpaket)
STEP*	Stundenbogen für die Allgemeine und Differentielle Einzelpsychotherapie
StPO	Strafprozessordnung
SVF 120*	Stressverarbeitungsfragebogen
SWE*	Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung
TA*	Trennungsabsichten
VÄW*	Veränderungswünsche
VEV*	Veränderungsfragebogen des Erlebens und Verhaltens
VIP*	Vertrauen in der Partnerschaft
VK*	Verhalten bei Konflikten
ZPO	Zivilprozessordnung

* Alle mit „*“ gekennzeichneten etablierten Testverfahren werden im Anhang in Tabelle C - 5 Testverfahren aus den Bereichen: Selbstwert und Selbstbehauptung, Partnerschaft und Kommunikation, Stress und Konflikte sowie Evaluation von Beratungen, S. 333ff. beschrieben.

A

Untersuchung

Die Zahl der Scheidungen in Deutschland nahm in den letzten Jahrzehnten zu: Waren es 1996 noch 175.550 Ehepaare, die sich scheiden ließen, sind es 2011 bereits 187.640¹ (s. a. Tabelle C - 1, S. 267). Nicht einberechnet sind in diese Zahlen feste Partnerschaften, von denen ebenfalls ein gewisser Anteil aufgrund von anhaltenden Konflikten und Zerwürfnissen wieder aufgelöst wird. Der zunehmenden Quote von Ehescheidungen steht eine rückläufige Zahl von Eheschließungen gegenüber: Sie lag 1996 in Deutschland bei 427.297 und 2011 nur noch bei 377.816.

(Ehe-)Paare, die unter ihrem Trennungs- und Scheidungskonflikt (anhaltend) leiden, müssen mit gravierenden Folgen für ihre psychische und physische Gesundheit rechnen (vgl. z. B. Bastine, 2005). Diese psychischen Belastungen werden mit dadurch ausgelöst oder verstärkt, dass eine oder beide Scheidungsparteien mit dem Ergebnis einer gerichtlichen Scheidung unzufrieden sind. Häufig kommt es in der Folge daher zu weiteren Gerichtsprozessen. Diese führen nicht unbedingt zu den gewünschten Ergebnissen, können jedoch bei den Scheidungsparteien stressverstärkende Auswirkungen haben.

Um die trennungs- und scheidungsassoziierten Belastungen der Trennung und/oder Scheidung, die zu den Life Events² zählen, möglichst gering zu halten, gibt es für Trennungs- und Scheidungspaare eine Vielfalt von Angeboten mit fachlicher Beratung.

Paare, die sich in einem Prozess der Trennung und Scheidung (im Folgenden „TuS“) befinden, stoßen auf der Suche nach professioneller Unterstützung bei der Bearbeitung und Bewältigung ihrer trennungs- und scheidungsbedingten Konflikte auf eine breite Palette von Interventionsangeboten, die sich inhaltlich teilweise überschneiden (vgl. Witte, 1992; Moore, 2003; Nestmann, Engel & Sickendieck, 2004; Dietzfelbinger, 2010). Diese Vielfalt spiegelt sich in einem breiten Spektrum von Begrifflichkeiten: Partner-, Ehe-, Paarberatung, Mediation, Trennungs- und Scheidungsberatung usw. Entsprechend vielfältig sind auch die Institutionen, an denen sich solche Angebote finden: Beratungsstellen (z. B. integrierte familienorientierte, Ehe-, Familien- und Lebensberatungs-, Erziehungsberatungsstellen) sowie freie Mediationsinstitute oder -praxen bzw. -kanzleien.

Diese Formen der Konfliktbearbeitung werden in der vorliegenden Arbeit unter *Konfliktberatung* subsumiert. Die ausführenden Berater³, Mediatoren, Konfliktlotsen

¹ Laut Angaben des Statistischen Bundesamts <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Bevoelkerung/Irbev06.html>, Letzter Zugriff: 03.10.2012

² „Der Begriff life event wurde aus dem Englischen übernommen und bezeichnet ein Lebensereignis, wobei hauptsächlich ein belastendes und lebensveränderndes Ereignis gemeint ist. Beispiel: Tod des Ehepartners, Scheidung, Geburt eines Kindes, berufliche Veränderung usw. Die L.-E.-F. [Life-Event-Forschung] versucht dabei einen Zusammenhang herzustellen zwischen den äußeren Veränderungen und den seelischen sowie körperlichen Folgen.“, <http://www.sign-lang.uni-hamburg.de/projekte/plex/plex/lemmata/l-lemma/life-eve.htm>, Letzter Zugriff: 03.10.2012.

³ Aus Gründen der flüssigen Lesbarkeit wird in der vorliegenden Arbeit die maskuline Form verwendet, die die feminine selbstverständlich mit einschließt.

usw., die vor- und außergerichtlich mit den *Konfliktparteien* an deren Konflikten arbeiten, werden als *Konfliktberater* bezeichnet. Beratung wird hier nicht i. S. v. einseitig erteilten Ratschlägen verstanden, sondern von gemeinsamem Besprechen, Überlegen und Planen. Der strukturkompetente Berater gibt den Rahmen und sorgt dafür, dass die relevanten Inhalte für die Beratung angesprochen werden.

Eine Form der Konfliktberatung, deren Wirksamkeit in der vorliegenden Arbeit untersucht wird, ist die Scheidungsmediation. Sie findet in den USA (*divorce mediation*) schon seit Jahrzehnten (vgl. Folberg & Milne, 1988) zunehmende Verbreitung und gewinnt auch im deutschsprachigen Raum immer mehr an Bedeutung (vgl. Haynes, Bastine, Link & Mecke, 2002; Bastine, 2005). Viele Mediatoren haben einen juristischen Grundberuf und arbeiten dem entsprechend als Konfliktberater problemlösungsorientiert: „Von der klassischen Definition einer Mediation her ist diese ein freiwilliges Verfahren von Parteien mit Eigenautonomie zur Erzielung einer rechtswirksamen Vereinbarung. Hierbei wird das Verfahren geleitet von einem neutralen und objektiven Dritten, dem/der Mediator/in“ (Berger & Ukowitz, 2005).

Allerdings gibt es auch Konfliktberater mit psychosozialem Grundberuf. Der folgende Abschnitt skizziert für die vorliegende Arbeit richtungsweisende Unterschiede zwischen Konfliktberatern mit juristischem gegenüber psychosozialem Grundberuf.

Grundberufe von Konfliktberatern bei Trennungs- und Scheidungskonflikten

Einer Untersuchung von Bastine & Nawrot (2007) zufolge wurden „bundesweit im Jahr 2003 etwa 18.000 Familienmediationen in Beratungsstellen durchgeführt“ (ebd., S. 17). Dabei verfügten die Konfliktberater in den an der Untersuchung beteiligten Beratungsstellen deutlich häufiger über eine abgeschlossene psychosoziale Ausbildung (80%), während unter den in Kanzleien und Instituten selbstständig arbeitenden Konfliktberatern mehr Juristen (70%) auftraten. Bemerkenswert ist die Verteilung der Trennungsfälle gegenüber den Scheidungsfällen auf die beiden Berufsgruppen: Erstere kommen zu 94% bei Konfliktberatern in Beratungsstellen vor, gefolgt von Scheidungskonflikten mit 90%. Bei Konfliktberatern in selbstständiger Praxis hingegen dominieren die Scheidungskonflikte mit 96% aller Fälle, an zweiter Stelle liegen die Trennungsfälle mit 88%. Hinzu kommen Nachscheidungs-, Partnerschafts-, Kinder-Eltern-, Erbschaftskonflikte usw. Während in der stark juristisch geprägten Gruppe der selbstständigen Konfliktberater die Hälfte der zwischen den Konfliktparteien getroffenen Vereinbarungen im Entwurf einer rechtsverbindlichen Vereinbarung endet, ist dies bei Konfliktberatern in Beratungsstellen nur bei 20% der Konfliktberatungen der Fall. Einen weiteren Unterschied fanden die Autoren o.g. Studie bezüglich des Inhalts der Konfliktberatungen: In den Beratungsstellen werden bei der Konfliktberatung häufiger Beziehungsaspekte bearbeitet. Indessen liegt der Fokus der Konfliktberater in selbstständigen Kanzleien und Praxen auf dem materiellen und rechtlichen Gehalt.

Wirksamkeit von Konfliktberatungen

Diese Untersuchungsergebnisse weisen auf einen relevanten Unterschied zwischen verschiedenen Ansätzen zur Konfliktberatung bei Trennung und Scheidung hin, näm-

lich auf die Lösung eines oder mehrerer Probleme einerseits bzw. auf die Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehung andererseits. Wenn die Konfliktberatungen unterschiedliche Schwerpunkte setzen, müssten die von den Konfliktberatern eingesetzten Interventionen auch zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. Die Frage nach der Effektivität von Konfliktberatungen ist aufgrund bisheriger Forschungsergebnisse aus den USA, Australien und dem deutschen Sprachraum schwer zu beantworten, da die Konfliktberatung bei Trennungs- und Scheidungskonflikten ein heterogenes und mitnichten einheitliches Gebilde darstellt (s. Kap. 4: Forschungsergebnisse). Die Vielfalt der Bewertungskriterien der Konfliktberatung ergibt sich maßgeblich daraus, dass die Konfliktberatungen je nach theoretischer Ausrichtung unterschiedliche Ziele verfolgen (z. B. Problemlösung, Konfliktlösung, Verbesserung der Beziehung zwischen den Konfliktparteien usw.) (s. Kap. 7 zu verschiedenen Definitionen von Problemen und Konflikten). Im Rahmen einer differentiellen Wirksamkeitsforschung sollte diesen divergierenden und teilweise konträren Zielen Rechnung getragen werden. Idealerweise sollten unterschiedliche Datenquellen erfasst werden, d. h. Beurteilungen der Ziele, Prozesse und Ergebnisse der Konfliktberatung durch die Konfliktberater und Konfliktparteien.

Konfliktberatungsforschung kann analog zur Psychotherapieforschung als Anwendungsforschung gesehen werden (vgl. Herrmann, 1979; Grawe, 1976). Übertragen auf den vorliegenden Themenbereich verfolgt Anwendungsforschung das Ziel, möglichst effiziente Methoden zu entwickeln, um Menschen mit Trennungs- und Scheidungskonflikten professionell beraten zu können. Die Erforschung der Wirksamkeit von weitläufig praktizierten Konfliktberatungsansätzen ist eine wesentliche Voraussetzung für die verfeinerte Entwicklung effizienter Methoden.

Neben der Frage nach der Wirksamkeit stellt sich in diesem Zusammenhang eine weitere Frage, nämlich die nach der Indikation von Konfliktberatung (vgl. hierzu auch Ballreich & Glasl in Kap. 7.1 sowie Ponschab, 2012). Ob eine Konfliktberatung indiziert ist, ist einerseits abhängig von der Bereitschaft der Konfliktparteien, sich auf einen solchen Prozess einzulassen, und andererseits von der Einschätzung des Falls durch den Konfliktberater. Das Verfahren zur Beilegung des Konflikts muss also dem Interesse der Konfliktparteien entsprechen. Die Beantwortung dieser zwei Fragen nach der Wirksamkeit und der Indikation – die sich vermutlich gegenseitig beeinflussen – kann innerhalb des Feldes der Konfliktberatungen zu einer Qualitätssicherung beitragen, wie sie in der Psychotherapie⁴ in Deutschland schon seit Jahren praktiziert wird. Zudem könnte durch den Nachweis einer hohen (differentiellen) Wirksamkeit von Konfliktberatungen der weiteren Kostenübernahme von Mediationen durch Rechts-

⁴ „Neben lang bewährten Maßnahmen der Qualitätssicherung wurde – gültig ab dem Jahr 2005 – vom Gesetzgeber für die gesamte ambulante ärztliche und psychotherapeutische Versorgung vorgeschrieben, dass alle Praxisinhaber mit KV Zulassung ein so genanntes ‚praxisinternes Qualitätsmanagementsystem‘ einführen und fortlaufend pflegen müssen. QM-Systeme in der Psychotherapie sind umfassende Anleitungen und Instrumente zur Führung und fortlaufenden Optimierung psychotherapeutischer Praxen oder Einrichtungen in Bezug auf deren Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität“, http://www.psychotherapeutenkammer-berlin.de/themen/qm_qs/index.html, Letzter Zugriff: 03.10.2012.

schutzversicherungen Vorschub geleistet werden.⁵ Bislang kommen noch nicht alle Rechtsschutzversicherungen für diese Leistungen auf.

Das Ziel der vorliegenden Arbeit besteht darin, ein Messinstrument zu entwickeln, das sowohl die allgemeine als auch die differentielle Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten messen kann (die einzelnen Forschungsfragen werden in Kapp. 10 und 11 dargelegt). Zur Untersuchung der allgemeinen und differentiellen Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten wird die Konstruktion zweier Online-Fragebogen dargestellt: ein Online-Fragebogen für Konfliktberater bei Trennungs- und Scheidungskonflikten und ein Online-Fragebogen für die Teilnehmer an einer Konfliktberatung bei Trennungs- und Scheidungskonflikten.

Die vorliegende Arbeit besteht aus einem theoretischen und einem empirischen Teil. Daran schließen sich Diskussion und Ausblick an.

Der theoretische Teil untergliedert sich wie folgt:

Nach der Einleitung befasst sich Kapitel 2 mit der Beschaffenheit von Konflikten aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Perspektiven. In Kapitel 3 werden terminologische und inhaltliche Abgrenzungen von Konfliktberatungen gegenüber anderen Verfahren zur Beilegung von Konflikten vorgenommen. Dabei werden klassische Verfahren zur Lösung von Konflikten (Verhandeln, Mediation, Schiedsverfahren und staatliche Gerichtsbarkeit) miteinander verglichen und gegeneinander abgegrenzt. Zudem werden Unterschiede zwischen Konfliktberatungen und Psychotherapie (Einzeltherapie; Paartherapie) sowie Überschneidungen zwischen diesen beiden professionellen Interventionsverfahren dargelegt. In Kapitel 4 werden Forschungsergebnisse zur Wirksamkeit von Konfliktberatung aufgeführt. Sie beziehen sich auf den deutschsprachigen Raum und die USA. Deutschsprachige Modellprojekte zur Trennungs- und Scheidungsmediation werden skizziert. Kapitel 5 gibt zunächst einen Einblick in die Kategorisierung von Mediationsmodellen, wie sie sich in der Literatur findet. Sodann wird begründet, warum die vorliegende Untersuchung auf den beiden Mediationsansätzen „problemlösend“ versus „transformativ“ beruht. In Kapitel 6 werden der problemlösende und der transformative Mediationsansatz ausführlich beschrieben. In Kapitel 7 werden Vertreter beider Ansätze (Kap. 7.1 Ballreich & Glasl, Kap. 7.2 Montada & Kals, Kap. 7.3 Thomann) methodisch genau voneinander unterschieden und ihre gemeinsamen Merkmale ausgewiesen.

Der Empirieteil setzt sich aus folgenden Kapiteln zusammen:

Kapitel 8 befasst sich mit der Wahl des Untersuchungsinstruments und geht dabei auf Vor- und Nachteile der Fragebogenmethode ein. Die Besonderheiten von Online-Fragebogen werden herausgestellt. Kap. 9 beschreibt das Vorgehen bei Faktorenanalysen, wie sie als Verfahren der multivariaten Statistik für die vorliegende Untersuchung gewählt wurden, und begründet die Wahl der Hauptkomponentenanalyse für die Berechnungen. In Kapitel 10 wird zunächst das Vorgehen bei der Entwicklung des

⁵ „Große Rechtsschutzversicherungen haben ausnahmslos Mediation in ihre Produktpalette aufgenommen“, <http://www.bafm-mediation.de/rechtsschutzversicherung/>, Letzter Zugriff: 03.10.2012.

Online-Fragebogens für Konfliktberater dargestellt. Anschließend werden die Ergebnisse aus den Untersuchungen an Konfliktberatern zu ihrer jeweiligen Orientierung in der Konfliktberatung beschrieben. Kapitel 11 stellt das Vorgehen bei der Entwicklung des Online-Fragebogens für Teilnehmer an einer Konfliktberatung bei Trennungs- und Scheidungskonflikten dar.

Im Anschluss an den theoretischen und den empirischen Teil werden die Ergebnisse diskutiert. Im Ausblick werden weitere mögliche Forschungsschritte vorgeschlagen, die auf den vorliegenden Ergebnissen basieren könnten.

Im vorliegenden Kapitel werden der Begriff „Konflikt“ und Erscheinungsformen von Konflikten aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Perspektiven beleuchtet. Diese Vielfalt der Betrachtungsweisen könnte als eine Erklärung dafür verstanden werden, dass die professionelle Bearbeitung von Konflikten nicht einheitlich gehandhabt wird. (Die unterschiedlichen Ansätze der Konfliktberatung werden in den Kapiteln 5, 6 und 7 vertiefend dargestellt.) Der Begriff „Konflikt“ stammt aus dem Lateinischen (*confingere* = zusammentreffen, kämpfen; 2. Partizip: *conflictum*). Nach Bunk (2008) „treffen bei einem Konflikt einander entgegengesetzte Interessen, Zielvorstellungen oder Motivationen aufeinander, seien sie nun von gleicher oder ähnlicher Stärke“ (ebd., S. 21). Dabei ist es unerheblich, ob diese konfligierenden Interessen, Motivationen oder auch Wertvorstellungen tatsächlich unvereinbar sind oder den beteiligten Konfliktparteien nur als unvereinbar erscheinen.

In der Wirtschaftslehre wird der Begriff „Konflikt“ allgemein wie folgt bestimmt:

„Universeller, in allen Gesellschaften vorfindbarer Prozess der Auseinandersetzung, der auf unterschiedlichen Interessen sozialer Gruppierungen beruht und in unterschiedlicher Weise institutionalisiert ist und ausgetragen wird. K. können als Auseinandersetzung, Spannung, Gegnerschaft, Gegensätzlichkeit zwischen Individuen, Individuen und Gruppen, Gruppen und Gruppen, Verbänden, Gesellschaften, Staaten und allen sozialen Assoziationen stattfinden.“
(Gabler-Wirtschaftslexikon, 1997, S. 2179)

Diese weitgefasste Beschreibung zeigt, dass Konflikte etwas normal Menschliches und Zwischenmenschliches sind und zwischen Individuen (als sog. interpersonale Konflikte) oder Gruppierungen vorkommen. Nicht berücksichtigt werden bei dieser Definition jene Konflikte, die sich *in* einer einzelnen Person abspielen können (sog. intrapersonale Konflikte). Diese sind

„im Erleben gekennzeichnet durch Hin- und Herschwanken mit meist als unangenehm empfundener Spannung, Unklarheit von Wert-, Ziel- oder Mittelvorstellungen, verbunden mit dem Wunsch nach Klärung.“
(Kaller, 2001, S. 244, zit. n. Bunk, 2008, S. 23)

Kurz gesagt können sich Konflikte sowohl in Individuen, innerhalb von Gruppen und Nationen abspielen als auch in unterschiedlichsten Konstellationen zwischen ihnen.

Soziologische Erläuterungen setzen sich mit der Vielfalt der Erscheinungsformen von Konflikten auseinander und fokussieren dabei das konfliktimmanente destruktive Potenzial: Nach Hobbes (1588-1679) sind die Ursachen sozialer Konflikte „destruktive, menschliche Antriebskräfte, die nur durch eine gesellschaftliche Herrschaftsordnung kanalisiert werden können“ (Gabler-Wirtschaftslexikon, 1997, S. 2179). Nach Karl Marx (1818-1883) bestehen „grundsätzliche Interessengegensätze zwischen sozialen Klassen, die ihrerseits aus dem privaten Eigentum an Produktionsmitteln resultieren“ (ebd., S. 2179). Vilfredo Pareto (1848-1923), der Begründer der Wohlfahrtsökonomik, sieht in Konflikten sogar ein „Grundgesetz der Gesellschaft überhaupt, die sich im permanenten – auch mit Gewalt ausgetragenen – Machtkampf zwischen jeweils herrschender und nicht herrschender Elite ausdrückt“ (ebd., S. 2179). Georg Simmel (1858-1918) wird als Begründer der Konfliktsoziologie und der modernen Konflikt-

theorien bezeichnet. Im Gegensatz zu den vorgenannten Konflikttheoretikern hebt er die sozial positiven Funktionen von Konflikten hervor:

„Der K[onflikt] führt zur Anpassung sozialer Normen bzw. der Entwicklung neuer sozialer Normen und Regeln. Dadurch entstehen neue soziale Strukturen und Assoziationen und das K[onflikt]geschehen macht den beteiligten Gruppen diese bewusst und ermöglicht damit die sozialverträgliche Konfliktlösung“ (ebd., S. 2179).

Die psychosozialen Konfliktlehren beziehen sich auf die Interaktionen *zwischen* den Konfliktparteien. Sie berücksichtigen die intrapsychischen Konflikte allerdings dann mit, wenn sie deren Einfluss auf die Gruppendynamik fokussieren (vgl. Benesch, 1995, S. 434 f.). Einen Teilbereich der psychosozialen Konflikte bilden die Familienkonflikte. Haley (1978, zit. n. Benesch, 1995, S. 434) differenziert innerhalb von Familienkonflikten:

„Konflikte, die sich aus den Handlungen einzelner Familienmitglieder ergeben; solche, die aus bestimmten Beziehungstypen (z. B. Geschwisterrivalitäten) resultieren und Konflikte, die das Gesamtsystem Familie (z. B. eine latente Auflösung) betreffen.“

Laut den dargestellten Abhandlungen aus ökonomischer, soziologischer sowie psychosozialer Perspektive spielen Emotionen bei diesen Konflikten keine große Rolle. Wie andere Arbeiten ausführen, sind die Konfliktparteien jedoch oft starken Gefühlen ausgesetzt (z. B. Wut, Hilflosigkeit, Angst) und reagieren häufig auch mit einem nach außen sichtbaren Konfliktverhalten (z. B. tätliche Aggressionen, Rückzug, Weinen) (vgl. z. B. Diez, 2005; Redlich, 2009; Thomann & Schulz von Thun, 2005) (vertiefende Ausführungen siehe Kapp. 6 und 7).

Die im Mittelpunkt dieser Arbeit stehende Konfliktberatung bei Trennung und Scheidung soll im Folgenden von zwei Nachbardisziplinen abgegrenzt werden: von den klassischen Konfliktlösungsverfahren (s. Kapp. 3.1.1 – 3.1.4) und der Psychotherapie (s. Kap. 3.2). Bei dieser Einteilung werden zunächst Kategorien gebildet, die der Veranschaulichung dienen sollen. In der Praxis finden sich bei den Anwendern der Verfahren je nach Ausbildungshintergrund auch Elemente angrenzender Fachrichtungen; solche Teilmengen werden hier jedoch nicht gebildet.

Folgende Kategorien werden also in den nächsten Abschnitten näher betrachtet:

Klassische Konfliktlösungsverfahren	3.1
Verhandeln (engl. <i>negotiation</i>)	3.1.1
Mediation (engl. <i>mediation</i>)	3.1.2
Schiedsgerichtbarkeit (engl. <i>arbitration</i>)	3.1.3
Staatliche Gerichtsbarkeit (engl. <i>litigation</i>)	3.1.4
Psychotherapie	3.2
Einzeltherapie	3.2.1
Paar- oder Partnerschaftstherapie	3.2.2

3.1 Klassische Konfliktlösungsverfahren

3.1.1 Verhandeln

Durch strukturiertes und kooperatives Verhandeln möchten (mindestens) zwei Parteien über die Lösung ihres Konflikts selbstständig entscheiden, d. h. die Entscheidung nicht an eine richterliche Instanz abtreten. Eine solche Verhandlung kann zum einen zwischen den Parteien stattfinden; sie kann zum anderen zwischen den Anwälten der Parteien durchgeführt werden. In diesem Fall können die Parteien anwesend oder aber auch abwesend sein. Als Ziel wird eine für alle beteiligten Konfliktparteien gewinnbringende Lösung angestrebt. Die Konfliktparteien bzw. deren vertretende Anwälte versuchen dabei, die Gegenseite von der Richtigkeit ihrer jeweiligen Sicht auf den Sachverhalt zu überzeugen. Bedeutsame Verhandlungskonzepte sind das Harvard-Konzept von Fisher, Ury und Patton (2005) sowie das Friedlinger-Modell von Ponschab, (1999).

3.1.2 Mediation

Bei der Mediation beauftragen mindestens zwei Parteien einen (fachlich kompetenten) allparteilichen Dritten damit, zwischen ihnen zu vermitteln und mit ihnen gemeinsam eine Lösung für den bestehenden Konflikt zu finden. Dabei darf dieser Dritte (Mediator) keinerlei Urteil über die Richtigkeit der Darstellung von einer der beiden Konfliktparteien abgeben. Der Mediator fungiert bei der selbstständigen Lösungssuche der Parteien als eine Art Katalysator. Bei vielen Mediationskonzepten ist am Ende ein Memorandum vorgesehen, das die Übereinkunft der Konfliktparteien verbindlich

fixiert. (Die verschiedenen Mediationsmodelle werden in Kapp. 6 und 7 ausführlich beschrieben.)

3.1.3 Schiedsverfahren

Die Konfliktparteien betrauen einen oder mehrere dritte Personen damit, zwischen ihnen zu schlichten und zu vermitteln sowie darüber zu urteilen, welche die richtige Sicht auf den Konflikt und seine beste Lösung ist. Damit wird den Konfliktparteien eine Lösung von einem oder mehreren Experten vorgegeben. Diese Lösung haben sie folglich nicht selbst entwickelt, wie dies bei einer Mediation der Fall ist. Die Schiedsverfahren folgen formellen Regelungen, und zwar den Vorschriften zum schiedsrichterlichen Verfahren nach §§ 1025 ff. ZPO bzw. den Schiedsamtsgesetzen der Bundesländer (vgl. Rüssel in Haft & Schlieffen, 2002, S. 879).

Unterschieden werden Verfahren mit Schiedsleuten in einem Schiedsamt auf der einen Seite und Schiedsverfahren vor einem Schiedsgericht⁶ auf der anderen. Letzteres können die Konfliktparteien sich selbst zusammenstellen; somit wissen sie, wer ihren Disput wahrscheinlich entscheiden wird. Ein schiedsrichterliches Urteil ist nicht anfechtbar. Im Gegensatz zum Schiedsrichter verfügt eine Schiedsperson (Schiedsmann oder Schiedsfrau) formell gesehen über keine Entscheidungsbefugnis. Da ein Verfahren vor Schiedsleuten einem Gerichtsverfahren sehr ähnelt, wird bei den Konfliktparteien häufig die Assoziation geweckt, dass die Schiedsperson vom Rang her einem Richter gleichzustellen sei und somit dem Vorschlag dieser Schiedsperson mit Respekt zu begegnen sei. Jedoch besteht keine Vorabbindung der Konfliktparteien, wie dies bei Schiedsverfahren der Fall ist.

3.1.4 Staatliche Gerichtsbarkeit

Mit Hilfe rechtsanwaltlicher Unterstützung versucht eine Partei, gegenüber einer anderen ihren Anspruch geltend zu machen. Über den sich hieraus ergebenden Rechtsanspruch entscheidet der Richter (vgl. z. B. Flechsig, Ponschab & Schweizer, o. J.).

3.1.5 Abgrenzungen

Die Unterschiede zwischen den o. g. vier klassischen Verfahren zur Konfliktlösung sind in Tabelle A - 1, S. 24 als Übersicht dargestellt.

⁶ „Schiedsverfahren sind unter Kaufleuten bekannt und bewährt. Im internationalen Geschäft sind Schiedsvereinbarungen fast der Regelfall, da Schiedsgerichtsurteile im Ausland oftmals besser vollstreckbar sind als Urteile nationaler Gerichte“, Friedel, 2012, S. 24.

Tabelle A - 1 Unterschiede zwischen den klassischen Konfliktlösungsverfahren

	Verhandeln (<i>negotiation</i>)	Mediation (<i>mediation</i>)	Schiedsverfahren (<i>arbitration</i>)	Staatliche Gerichtsbarkeit (<i>litigation</i>)
1. Freiwilligkeit der Teilnahme	ja	ja	ja	nein
2. Wirkung des Entscheids	Vereinbarung bindend wie Vertrag zw. den Parteien	Vereinbarung bindend wie Vertrag zw. den Parteien	Vereinbarung bindend	Urteil bindend (Rechtsmittel dagegen möglich)
3. Funktion der dritten Partei	Keine dritte Partei	Durchführung der Mediation durch allparteilichen, inhaltlich machtlosen Dritten	Von Parteien gewählter fachlich kompetenter Dritter, der Entscheidungen fällt, also urteilt	Richter, der vom Staat eingesetzt wird, urteilt über Recht und Unrecht
4. Formalität des Verfahrens	Üblicherweise informell u. wenig strukturiert	Üblicherweise informell und wenig strukturiert	Strukturiert: Prozessregeln und Grundsätze für Schiedsrichter-Urteil eventuell von Parteien selbst	Formell und hoch strukturiert. Bei Regelverstoß Ahndung möglich
5. Struktur des Konfliktlösungsprozesses	Nicht bindende Darlegung von Interessen, Argumenten und Beweisen	Nicht bindende Darlegung von Interessen, Argumenten und Beweisen	Beide Parteien bekommen Gelegenheit, ihre Ansprüche vorzutragen, zu beweisen und zu begründen	Beide Parteien bekommen Gelegenheit, ihre Ansprüche vorzutragen, zu beweisen u. zu begründen.
6. Ziel des Verfahrens	Vereinbarung, der beide Parteien zustimmen können	Vereinbarung, der beide Parteien zustimmen können	Manchmal begründetes Urteil, manchmal unbegründeter Kompromiss	Begründetes und meist rechtsmittelfähiges Urteil
7. Öffentlichkeit des Verfahrens	Privat *)	Privat *)	Privat *)	Öffentlich
8. Konstrukt der Teilnehmer	Gegenseitiger Versuch der Seiten, von der eigenen „Wahrheit“ zu überzeugen	Ggs. Versuch der Seiten, von der eigenen „Wahrheit“ zu überzeugen. Mediator neutral.	Versuch beider Seiten, den Schiedsrichter von eigener „Wahrheit“ zu überzeugen. Schiedsrichter gleicht „Wahrheiten“ mit vereinbarten Normen ab.	Versuch beider Seiten, Richter von eigener „Wahrheit“ zu überzeugen. Richter stellt fest, welches Konstrukt zum Rechtskonstrukt passt.

*) sofern im Anschluss nicht vor ein öffentliches Gericht gezogen wird.

Anhand der acht Kriterien lassen sich die wesentlichen Unterschiede zwischen den vier Konfliktlösungsarten wie folgt beschreiben:

1. Freiwilligkeit der Teilnahme

Die Teilnahme am Verfahren ist außer bei einem Gerichtsverfahren (staatliche Gerichtsbarkeit) freiwillig.⁷

⁷

„Die Durchführung des Schiedsverfahrens vor dem Schiedsmann ist freiwillig. Lediglich in bestimmten Streitfällen ist die Durchführung eines Schiedsverfahrens obligatorisch. So muss bei den sog. Privatklagedelikten vor Erhebung der Klage ein Sühneversuch erfolglos vor einem Schiedsmann durchgeführt worden sein (§ 380 StPO)“, Flechsig, Ponschab & Schweizer, o. J., S. 35.

2. Wirkung des Entscheids

Beim Gerichtsverfahren kommt es abschließend zu einem bindenden richterlichen Urteil, bei den drei anderen Konfliktlösungsarten zu einer bindenden Vereinbarung. (Diese gilt für Mediationen je nach Vorgehen, vgl. Kapp. 6 und 7.)

3. Funktion der dritten Partei

Nur in der Mediation gibt es eine dritte (neutrale) Person mit einer Art Moderationsauftrag, d. h. mit der Aufgabe, zwischen den Konfliktparteien zu vermitteln, sodass diese ihren Konflikt selbst lösen können.

4. Formalität des Verfahrens

Die Abläufe von Verhandlungen und Mediationen hängen nicht von vorgegebenen (Ver-)Ordnungen ab, sondern die verhandelnden Parteien oder deren Anwälte verständigen sich je nach Fall über einen Ablauf. Viele Mediatoren arbeiten nach einem Stufenmodell (siehe z. B. Kapp. 6 und 7), an dessen Ende eine Vereinbarung zwischen den Parteien steht. Im Gegensatz dazu gibt es in der Schiedsgerichtsbarkeit klar umrissene Prozessregeln; daher „folgen auch diese Verfahren formellen Regelungen – den Vorschriften zum schiedsrichterlichen Verfahren nach §§ 1025 ff. ZPO bzw. den Schiedsamtsgesetzen der Länder“ (Rüssel, in: Haft & Schlieffen, S. 879). Gleiches gilt für die staatliche Gerichtsbarkeit, die zudem hoch strukturiert abläuft.

5. Struktur des Konfliktlösungsprozesses

Die Prozessstruktur in den vier klassischen Verfahren zur Konfliktlösung unterscheidet sich dahingehend, dass bei Verhandlungen und Mediationen die Darlegung von Interessen und Zielen (mindestens) zweier Parteien nicht bindend ist. Im Gegensatz dazu können bei der Schiedsgerichtsbarkeit und bei Gerichtsverhandlungen beide Seiten ihre Argumente vortragen, beweisen und begründen, wodurch die Lösung bzw. das Urteil stark beeinflusst werden kann.

6. Ziel des Verfahrens

Während bei Verhandlungen und Mediation das Ziel eine Vereinbarung ist, steht an dieser Stelle bei der Schiedsgerichtsbarkeit und Gerichtsverhandlungen ein Urteil.

7. Öffentlichkeit des Verfahrens

Die Öffentlichkeit des Verfahrens ist nur bei der staatlichen Gerichtsbarkeit gegeben, allerdings nicht bei jedem Typ von Gerichtsprozess. Zu einem Gerichtsprozess kann es nach dem Scheitern der anderen drei Konfliktlösungsarten dann kommen, wenn eine der Konfliktparteien zur Entscheidung über den andauernden Streit ein Gericht aufruft.

8. Konstrukt der Teilnehmer

Last not least finden sich bei allen vier Konfliktlösungsarten jeweils bestimmte Konstrukte der Teilnehmer. Hiermit ist die Perspektive der Parteien auf ihren Konflikt gemeint, mit anderen Worten: die individuelle Wahrheit, die jede Konfliktpartei für sich beansprucht und gegenüber der individuellen Wahrheit der anderen Partei verteidigt (vgl. Schweizer, o. J., S. 19). In Verhandlungen und Mediationen versuchen die Parteien, jeweils die andere Konfliktpartei von ihrer Sicht der Dinge zu überzeugen.

Bei Schiedsverfahren gelten so geartete Überzeugungsversuche primär dem Schiedsrichter und beeinflussen sein Urteil, vor Gericht gelten sie dem Richter.

3.2 Psychotherapie

Während sich der vorige Abschnitt mit der Abgrenzung von Mediation gegenüber klassischen Konfliktlösungsverfahren befasst hat, geht es im Folgenden (Kap. 3.2.1) um Überschneidungen und Unterschiede zwischen Mediation und Psychotherapie (Einzel- und Paartherapie). Anschließend wird der Fokus auf die Paar- oder Partnerschaftstherapie gelegt (Kap. 3.2.2). Tabelle C - 4, S. 272 zeigt eine Gegenüberstellung von Psychotherapie und Konfliktberatung.

3.2.1 Psychotherapie und Mediation: Gemeinsamkeiten und Grenzen

Allgemein gesprochen ist Psychotherapie „jede Methode zur Behandlung psychischer oder körperlicher Symptome, die psychologische Mittel verwendet“ (Laplanche & Pontalis, 1973, S. 417). Konkreter wird Psychotherapie nach Strotzka (1975) beschrieben als

„bewußter und geplanter interaktioneller Prozess zur Beeinflussung von Verhaltensstörungen und Leidenszuständen, die in einem Konsens (möglichst zwischen Patient, Therapeut und Bezugsgruppe) für behandlungsbedürftig gehalten werden [...] [I]n der Psychotherapie [wird] auf ein möglichst gemeinsam zwischen dem Therapeuten und dem Patienten entwickeltes Ziel (Symptomlinderung, Änderung der Persönlichkeitsstruktur) hingearbeitet. Darüber hinaus muß den angewandten psychotherapeutischen Techniken eine Theorie des ‚normalen und pathologischen Verhaltens‘ zugrunde liegen.“

(ebd., zit. n. Schneider in: Freyberger & Stieglitz, 1996)⁸

Als Gründungsväter der Psychotherapie sind für die Psychoanalyse der österreichische Arzt Sigmund Freud (1856-1939) sowie für die Verhaltenstherapie der US-amerikanische Psychologe John Broadus Watson (1878-1958) zu nennen. Die Grundlagen und Methoden der von ihnen jeweils begründeten großen Psychotherapieschulen sind mittlerweile in ihrer Wirksamkeit gut erforscht und dadurch belegt.⁹ Sie werden in weiten Teilen der Welt von Psychiatern sowie ärztlichen und psychologischen Psychotherapeuten praktiziert und in den letzten Jahrzehnten ergänzt, erweitert und modifiziert (vgl. bspw. Benesch, 1995; Dilling & Reimer, 1997; Freyberger & Stieglitz 1996).

Je nach therapeutischem Setting handelt es sich bei Psychotherapie um Einzel-, Paar- oder Gruppentherapie. Bei Letzterer wird häufig ein Co-Therapeut hinzugezogen. Unter diesem Aspekt des Settings zeigt sich eine Parallele zur Konfliktberatung/Mediation dahingehend, dass auch bei Mediationen mit vielen Parteien ein Co-Mediator¹⁰ hinzugenommen werden kann (aber nicht muss). Im Gegensatz zur weit verbreiteten Einzelpsychotherapie stellt jedoch eine Konfliktberatung mit nur einer

⁸ Diese Merkmale der Änderung der Persönlichkeitsstruktur sowie der Theorie des normalen und pathologischen Verhaltens werden im Kap.7.3 (Klärungshilfe) aufgegriffen und erörtert.

⁹ Die Wirksamkeit von Psychotherapie ist insofern relevant für die vorliegende Arbeit, als diese partiell auf validierte und etablierte psychodiagnostische Testverfahren zurückgreift.

¹⁰ Zu Co-Mediation vgl. z. B. Germund, 2012.

Konfliktpartei eine Ausnahme dar. Sie wird als Caucus- oder Shuttle-Mediation bezeichnet (vgl. z. B. Diez, 2005).

3.2.2 Einzeltherapie

Zwischen Patient und Therapeut wird vermittelt Kommunikation (verbal oder non-verbal¹¹) an der Besserung oder Heilung der Beschwerden bzw. des Leidenszustands des Patienten gearbeitet. Der Therapeut bedient sich dabei einer lehrbaren Technik und setzt diese ein, um mit dem Patienten das gemeinsam gesetzte Therapieziel zu erreichen. Das zielgerichtete Vorgehen – insbesondere im Verlauf von Verhaltenstherapien – findet sich in vergleichbarer Weise bei den problemlösungsorientierten Ansätzen zur Konfliktberatung (vgl. z. B. Ballreich & Glasl, Kap. 7.1, Montada, Kap. 7.2 der vorliegenden Arbeit).

Die psychotherapeutische Grundhaltung soll bewirken, dass die Symptome des Patienten geheilt oder zumindest gelindert werden. Sie setzt sich aus mehreren Faktoren zusammen: 1. Wertfreies Akzeptieren des Patienten, 2. Empathie¹² und 3. Authentizität¹³ des Therapeuten. Dieser arbeitet je nach Therapieschule, nach der er vorgeht, direktiv oder nondirektiv mit dem Patienten. Das direkte Vorgehen findet sich insbesondere in der Verhaltenstherapie, in der der Therapeut bspw. gemeinsam mit dem Patienten für ihn angstausslösende Situationen aufsucht und sie mit ihm zusammen mittels professioneller Interventionen durchsteht.¹⁴

Ein weiteres Merkmal von Psychotherapeuten ist das psychotherapeutische Basisverhalten. Dieses lässt sich folgendermaßen beschreiben: Der Therapeut hört dem Patienten zu und ist offen für dessen psychosoziale Belange. Er bemüht sich darum, sich in den Patienten einzufühlen und ihn zu verstehen. Soweit es ihm möglich ist, trägt er den Patienten mit und stützt ihn in allen Bereichen seines Erlebens und Verarbeitens der Probleme, Symptome und Krankheiten, die ihn belasten (vgl. Dilling & Reimer, 1997)¹⁵. Hierin unterscheidet sich die Psychotherapie bedeutsam von Konfliktberatungen, da bei diesen nicht das Erleben und Verarbeiten psychischer, psychosomatischer oder auch körperlicher Krankheiten im Vordergrund steht, sondern die Bearbeitung eines Konflikts zwischen den Konfliktparteien. Die meisten modernen Psychotherapien beziehen die Entstehungsgeschichte der Symptome vor dem biografischen Hintergrund des Patienten¹⁶ sowie die Entwicklung eines Krankheitsmodells¹⁷ in den

¹¹ Nonverbale Therapieformen, die ausschließlich oder ergänzend zu verbal durchgeführten Psychotherapien eingesetzt werden können, sind z. B. körpertherapeutische, maltherapeutische oder bewegungstherapeutische Verfahren.

¹² Griechisch: Fähigkeit, sich in andere Menschen hineinzusetzen. Vgl. Bertelsmann, 2004, S. 206.

¹³ Echtheit, Glaubwürdigkeit. Vgl. Bertelsmann, 2004, S. 178.

¹⁴ Solche sog. Reizkonfrontationsübungen bedürfen einer genauen Vor- und Nachbesprechung mit dem Patienten und erfolgen bei professionellem Vorgehen immer mit Zustimmung des Patienten. Vgl. bspw. zu Panik: Schneider & Margraf, 2008; Reinecker, 2005; Schmidt-Traub, 1997.

¹⁵ Im Zusammenhang mit Trennungs- und Scheidungserfahrung entwickeln manche Menschen psychische oder psychosomatische Symptome, die eine Psychotherapie als indiziert erscheinen lassen. Hierbei können Gefühle von Trauer, Wut, Einsamkeit, Angst, Hilflosigkeit, Gedanken von Schuld und Versagen usw. bearbeitet werden. Siehe auch Krabbe, 2004.

¹⁶ Kurzzeittherapien verzichten auf die Bearbeitung von bspw. lebensgeschichtlich erworbenen Anteilen an der Störung oder Symptomatik: „Ziel ist es, den Klienten (wieder) in die Lage zu versetzen, seine vielfältigen Kompetenzen und Ressourcen auch in den Verhaltensbereichen zu nutzen, die gegenwärtig als prob-

therapeutischen Prozess ein. Damit ergibt sich eine gewisse Überschneidung zu transformativen Konfliktberatungsansätzen – und teilweise auch zu manchen eher problemlösungsorientierten Ansätzen¹⁸ –, die ein Verständnis für die Entstehung des Konflikts aufbauen.

Hinsichtlich des zeitlichen Umfangs einer Psychotherapie werden bspw. für eine verhaltenstherapeutische Kurzzeittherapie 25 Sitzungen à 50 Minuten bei wöchentlicher Sitzungsfrequenz (gegen Therapieende ausschleichend) angesetzt.

Bei (zunächst) wöchentlicher Sitzungsfrequenz ergibt sich eine Behandlungsdauer von knapp über einem halben Jahr. Hierin liegt ein weiteres Kriterium, das Psychotherapie von Konfliktberatungen bzw. Mediationen bei Trennung und Scheidung abhebt: Sie haben üblicherweise einen deutlich geringeren zeitlichen Umfang. Manche Trennungs- und Scheidungsberatungen mögen sich zwar über ein halbes Jahr oder länger hinziehen, aber die gesamte Präsenzzeit der Konfliktparteien beim Konfliktberater ist in der Regel erheblich kürzer als bei Psychotherapien.¹⁹

3.2.3 Paar- oder Partnerschaftstherapie

Psychotherapie für Paare zielt im Regelfall auf die Verbesserung der von den Partnern empfundenen Qualität der Partnerschaft ab. Insbesondere für verhaltenstherapeutische Ansätze hat sich die Wirksamkeit über viele Jahre bewährt: „... internationale Studien zeigen, dass der verhaltenstherapeutische Ansatz bei der Behandlung von Partnerschaftsproblemen am effektivsten ist“ (Schindler, Hahlweg & Revenstorf, 1999, VI).

Im Rahmen von Paar- oder Partnerschaftstherapien werden sowohl die individuellen Lerngeschichten der beiden Partner reflektiert als auch die spezifische Interaktionsstruktur des jeweiligen Paares. Hier zeigt sich eine Analogie zur Klärungshilfe (s. Kap. 7.4), die in der Phase der Selbstklärung ebenfalls relevante biografische Aspekte der Konfliktpartei beleuchtet. In der sich daran anschließenden Dialogphase geht die Klärungshilfe auf Interaktionen zwischen den Konfliktparteien ein (vgl. hierzu Kap. 7.4). Während Konfliktberatungen bei Trennung und Scheidung – wie sie in der vorliegenden Arbeit verstanden werden – zum Ziel haben, das Paar auf dem Weg seiner Trennung zu unterstützen, verfolgen (psychotherapeutische) Paar- oder Partnerschaftstherapien die Absicht, die Partner zu einem befriedigenderen Miteinander anzuleiten.

lematisch erlebt werden – und das unter Verzicht auf die Analyse irgendwelcher tieferliegenden ‚Störungen‘“, Bamberger, 1999, S. 11.

¹⁷ Der lösungsfokussierte Therapieansatz von De Shazer (2002) schenkt dem Problemverständnis kaum Beachtung, sondern nutzt die Vergangenheit allenfalls dafür, um zu erarbeiten, was (gut) funktioniert hat. Der Schwerpunkt dieser Therapieschule besteht in einer Ressourcenorientierung.

¹⁸ Siehe Kap. 7.2.

¹⁹ Simon (2010) berichtet von einer Scheidungsmediation, die sich über vier Jahre mit etwa zehn zweistündigen Sitzungen erstreckte. Während dies ein Beispiel für einen ungewöhnlich lang andauernden Mediationsprozess ist, gibt es psychoanalytische Behandlungen, die sich mit einer Frequenz von drei bis vier Sitzungen à 50 Minuten pro Woche über insgesamt 240 Sitzungen hinziehen. Bei Verhaltenstherapie werden die Kosten für maximal 80 Sitzungen à 50 Minuten von den gesetzlichen Krankenkassen in Deutschland übernommen (Richtlinienverfahren).

Es gibt eine Schnittmenge zwischen (verhaltenstherapeutischer) Paartherapie mit einer der beiden großen Mediationsschulen, wie sie der vorliegenden Arbeit zugrunde liegen, nämlich der problemlösenden Mediation (vgl. Kapp. 6.1, 7.1 und 7.2). Therapeuten vermitteln ihren Patienten in der Paartherapie Wege zur Lösungssuche:

„Bemühe Dich um Lösungen, wenn gegensätzliche Wunschvorstellungen deutlich werden. Such von Dir aus das Gespräch und beende es erst, wenn Ihr eine pragmatische Absprache gefunden habt, die im Alltag umgesetzt werden kann.“ (Schindler et al., 1999, S. 123)

Neben dieser Überschneidung zwischen problemlösungsorientierten Mediationen und (verhaltenstherapeutischen) Paartherapien gibt es zwischen letzteren und transformativen Mediationen ebenfalls eine Entsprechung: „Gib von Dir aus so oft wie möglich Zeichen der Anerkennung, Wertschätzung und Zuneigung“ (ebd., S. 123). Zu beachten ist allerdings, dass verhaltenstherapeutisch vorgehende Psychotherapeuten in ihrem direktiven Vorgehen bei Paaren mit konkreten Übungen, Vorschlägen, Feedbacks, Hausaufgaben usw. arbeiten. Damit sind sie für den Verlauf der Therapie zuständig – im Gegensatz zur transformativen Mediation nach Bush & Folger: Diese beiden Autoren schreiben die Verantwortung für den Prozess der Mediation den Konfliktparteien zu (s. Kap. 6.2 der vorliegenden Arbeit).

Psychotherapien und Mediationen verbinden fünf Kriterien mit hoher Kompatibilität:

- Die Teilnahme der Patienten an der Psychotherapie²⁰ bzw. die der Konfliktparteien an der Konfliktberatung ist freiwillig.
- Bei Paartherapien ist der Psychotherapeut allparteilich, d. h. er unterstützt beide Patienten bei der Erreichung ihrer Therapieziele. Analog verhält es sich bei Mediationen.
- Sowohl Patienten als auch Konfliktparteien können die Psychotherapie bzw. die Konfliktberatung jederzeit abbrechen.
- Unter bestimmten Umständen können auch Psychotherapeuten die Therapie abbrechen⁸ (vgl. z. B. Heidenreich, 2011). Auch für Mediatoren besteht diese Möglichkeit (vgl. z. B. Thomsen, 2011).
- Psychotherapeuten und Konfliktberater sind zur Verschwiegenheit gegenüber nicht an der Therapie bzw. Konfliktberatung teilnehmenden Personen verpflichtet.²¹

²⁰ Eine erste Ausnahme besteht hier bei der sog. Zwangseinweisung von Patienten in eine psychiatrische Klinik aufgrund von Selbst- oder Fremdgefährdung. Sie bedarf jedoch nach dem Psychisch-Kranken-Gesetz (PsychKG) nach 24 Stunden einer richterlichen Anordnung. Im Rahmen einer solchen Akut-Einweisung steht üblicherweise zunächst nicht die klassische Psychotherapie für den Patienten im Vordergrund, sondern eine medikamentöse Behandlung. Eine zweite Ausnahme bildet die sog. „Therapie statt Strafe“: „Der Antrag nach § 35 BtMG Sofern Straftaten im Rahmen von Beschaffungskriminalität von betäubungsmittelabhängigen Straftätern begangen werden, kann die Strafvollstreckung zurückgestellt und stattdessen eine therapeutische Behandlung durchgeführt werden. Der verurteilte Straftäter muss nicht die Strafe in der Vollzugsanstalt absitzen, er kann vielmehr die Zeit nutzen, seine Drogenabhängigkeit behandeln zu lassen. Für eine Zurückstellung gelten mehrere Voraussetzungen“, http://www.anwalt.de/rechtstipps/therapie-statt-strafe-der-antrag-nach-btmg_023585.html, Letzter Zugriff: 09.09.2012.

²¹ Eine Ausnahme bilden für Psychotherapien minderjährige Kinder, deren Eltern einen Anspruch auf Informationen zum Verlauf der Psychotherapie ihres Kindes haben. Für Psychotherapeuten, die Straftäter

Fazit: Hinsichtlich des Ablaufs und der Zielsetzung bestehen Überlappungen zwischen Psychotherapie und Konfliktberatung. Allerdings gibt es auch Unterschiede: Der Fokus von Psychotherapien liegt darin, psychische und psychosomatische Symptome zu reduzieren und Ressourcen beim Patienten zu aktivieren, sodass dieser eine höhere Lebensqualität erreicht. Hingegen steht im Zentrum von Konfliktberatungen, die üblicherweise mit mindestens zwei Konfliktparteien durchgeführt werden, entweder die Lösung eines konkreten Problems, das beide Konfliktparteien betrifft, oder die Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehung zwischen ihnen. Während Paartherapie das Zusammenbleiben der Partner mit verbesserter Partnerschaft anvisiert, unterstützt eine Konfliktberatung bei Trennung und Scheidung die Auflösung der Partnerschaft.

behandeln, bestehen ebenfalls Vorschriften bezüglich Mitteilungen über den Therapieverlauf gegenüber dem Rechtsanwalt eines solchen Patienten oder gegenüber dem mit dem Fall befassten Gericht. Auftraggeber einer Mediation, die eventuell selbst nicht an der Mediation teilnehmen, wünschen je nach Fall Informationen. Dies bedarf entsprechender Absprachen.

4 Forschungsergebnisse zur Wirksamkeit von Konfliktberatung

4.1 Methodische Schwierigkeiten

Bei der Durchsicht aktueller und auch älterer Literatur zur Mediationsforschung zeigen sich einige methodische Schwierigkeiten; diese werden im ersten Teil dieses Kapitels umrissen. Im zweiten Teil wird versucht, Forschungsergebnisse zur Wirksamkeit von Konfliktberatung bei Trennungs- und Scheidungskonflikten in den USA und im deutschsprachigen Raum zu systematisieren. Dabei werden Limitierungen einzelner Untersuchungen konkreter dargelegt.

Die gefundenen Studien aus dem deutschen und angloamerikanischen Sprachraum zur Wirksamkeit von Konfliktberatung bei Trennung und Scheidung haben nur eine begrenzte Aussagekraft. Das hat folgende Gründe:

Manche Untersuchungsgruppen sind sehr klein, in anderen Untersuchungen werden keine Zufallsstichproben genommen oder es fehlen Kontrollgruppen. Aus einigen Beschreibungen von Studien geht nicht oder nicht ausreichend hervor, nach welchem Mediationsansatz gearbeitet wurde, bzw. es fehlen Beschreibungen des Mediationsablaufs, anhand derer auf den dahinterstehenden Mediationsansatz geschlossen werden könnte.

Aufgrund dieser methodischen Begrenztheiten sind solche Studien kaum miteinander vergleichbar oder replizierbar. Hinzu kommen weitere Faktoren, die eine Vergleichbarkeit oder Replizierbarkeit der Studien erschweren: Da die Kriterien zur Messung der Klientenzufriedenheit mit Mediationen von Studie zu Studie divergieren, lässt sich keine Vergleichbarkeit der Untersuchungsergebnisse herstellen. Beispielsweise kann die Zufriedenheit der Konfliktparteien mit dem Mediator gemessen werden oder mit dem Verlauf der Konfliktberatung oder mit deren Ergebnis oder auch mit der Konfliktberatung insgesamt. Noch diffiziler wird die Vergleichbarkeit von Wirksamkeitsstudien, wenn bspw. die Zufriedenheit von Paaren, die einen ausschließlich anwaltlich-gerichtlichen Scheidungsweg beschritten haben, verglichen wird mit der Zufriedenheit von Scheidungsparen, die vor der gerichtlichen Scheidung eine Mediation in Anspruch genommen haben. Paare, die ihre Scheidung ausschließlich mit Rechtsanwälten und in Gerichtsprozessen durchgeführt haben, sind nämlich nicht grundsätzlich mit diesem Prozedere unzufrieden (wie weiter unten noch ausgeführt wird). Den Grund zur Unzufriedenheit bilden jedoch bei ausschließlich gerichtlicher Scheidung jene Elemente, die in der TuS-Konfliktberatung nicht oder kaum vorkommen, z. B. die ausführliche Abhandlung privater Themen vor Gericht, das manchmal unpersönliche Vorgehen oder die starke Kontrolle des Ergebnisses durch den Richter.²²

Hinsichtlich der Zufriedenheit bei Scheidungsmediationen ist zudem der Messzeitpunkt von Bedeutung. Die Zufriedenheitsrate bei Paaren, die sich einigen konnten,

²² Diese drei Gründe sind mit ausschlaggebend dafür, dass Mediationen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten immer mehr Zuspruch durch die Konfliktparteien erfahren.

liegt direkt nach Abschluss der Mediation (je nach Untersuchung) bei 70-90% und nach fünf Jahren nur noch bei ca. 65%. Beeinflusst werden solche Zufriedenheitsraten bspw. von der Anzahl der Mediationssitzungen (vgl. Beck, Sales & Emery, 2004).

Solche methodischen Probleme werden für den angloamerikanischen Sprachraum auch von Beck & Sales (2001) beschrieben:

„Taken as a whole, mediation research has been marked by numerous methodological problems. [...] Thus, replication of any study by independent research groups is nearly impossible. Common problems that occur across studies that make comparisons between the studies extremely difficult.“ (ebd., S. 21)

Während es bspw. im Bereich der Psychotherapie zahlreiche und auch zwischen verschiedenen Schulen vergleichende Wirksamkeitsstudien gibt (vgl. z. B. Vollmann, 2009; Grawe, 1976), bedarf es zwischen den unterschiedlichen Ansätzen der Mediation noch einer differenzierten und differenzierenden Forschung:

„It is time that mediation researchers also move beyond designing research that assumes mediation is a uniform treatment without specifying the specific model of intervention us or the range of problems being addressed.“ (Beck & Sales, 2001, S. 161)

Nachdem es nun Paare gibt, die mit der Konfliktberatung zufrieden sind, an der sie aufgrund ihres Trennungs- und Scheidungskonflikts teilgenommen haben, kann angenommen werden, dass es Einflussfaktoren in Form von Interventionen durch den Konfliktberater gibt, die sich günstig auf die Ergebnisse von Konfliktberatungen auswirken. Diese Ergebnisse können z. B. gemessen werden an der Zufriedenheit der Teilnehmer, an getroffenen Vereinbarungen oder an verbesserter Kommunikation zwischen den Konfliktparteien. Es ist naheliegend, dass auch Interventionen stattfinden könnten, die einen günstigen Verlauf und ein positives Ergebnis von Konfliktberatungen verhindern:

„Only through methodologically sound empirical research will we learn what specific behaviors and processes facilitate appropriate mediation outcomes and what factors inhibit mediation practitioners from achieving their goals.“ (Beck, Sales & Emery, 2004, S. 474)

Als **Fazit** kann festgehalten werden, dass nur wenige Untersuchungen über die allgemeine Wirksamkeit und die Abläufe von Mediation vorliegen: „There is only a handful of studies that have examined the mediation process itself.“ (Hahn & Kleist, 2000, S. 169). Mit Bastine (2005) bleibt es daher auch in Zukunft eine wichtige Aufgabe, „die Wirksamkeit des Verfahrens sowie Nutzen und Brauchbarkeit des Verfahrens weiter zu verbessern.“ (ebd., S. 143). Unberücksichtigt bei den bestehenden Untersuchungen und den Forderungen nach weiterer Wirksamkeitsforschung blieben zunächst differentielle Wirkungen verschiedener Ansätze der Konfliktberatung. Insbesondere die Untersuchung zu differentiellen Wirkungen der beiden grundlegenden Ansätze (problemlösend und transformativ) fehlt bislang im Bereich der Konfliktberatung bei TuS. Die vorliegende Arbeit soll diese Lücke füllen.

4.2 Forschungsergebnisse aus den USA

Da die Mediationsforschung im deutschen Sprachraum noch wesentlich jünger ist²³ als in den USA, sollen zunächst die Forschungsergebnisse aus den USA vorgestellt werden. Auffallend dabei ist, dass es nur wenige aktuelle Forschungsergebnisse zu TuS-Konfliktberatung gibt.

1. Eine Untersuchung zur Zufriedenheit von Teilnehmern an Mediationen, die an Familiengerichten durchgeführt wurden, stammt von Pearson & Thoennes (1985): In drei US-Regionen (Los Angeles, Minneapolis, Connecticut) befragten sie jeweils 109 bis 256 Personen, die Sorgerechts- und Besuchsregelungen für ihre gemeinsamen Kinder in einer Scheidungsmediation klären wollten. Die Befragungen erfolgten per Fragebogen und per Telefon. Die erste Befragung fand vor Beginn der Mediation statt, die zweite ca. 15 Wochen danach und die dritte ca. 12 Monate nach dem Erstinterview. Deutlich zeigte sich eine Ambivalenzrate von 15 bis 30% bei den Paaren bezüglich ihrer Trennung (vgl. ebd., S. 3). In allen drei Befragungsregionen behandelten die Mediationen ausschließlich Besuchs- und Sorgerechtsthemen und keine finanziellen Angelegenheiten. Der Einbezug der Kinder und/oder der Anwälte der Konfliktparteien in die Sitzungen wurde unterschiedlich gehandhabt. Die Anzahl der Sitzungen betrug durchschnittlich 1,5 bis 3,3 bei einer Sitzungslänge von durchschnittlich 2 bis 3 Stunden. In allen drei Untersuchungsgruppen fand sich eine hohe Teilnehmerzufriedenheit. Die Personen mit einer mediierten Vereinbarung zum Sorge- oder Besuchsrecht waren am meisten von Mediation begeistert, aber auch die Mehrheit der Teilnehmer ohne Einigung würde eine Mediation weiterempfehlen. Insbesondere drei Faktoren kristallisierten sich als vorteilhaft an einer Mediation heraus:

- Etwa 60-70% der Konfliktparteien fanden es hilfreich, den Fokus auf die Bedürfnisse der Kinder zu richten.
- Etwa 70-80% schätzten die Möglichkeit, ihre Beschwerden und Standpunkte zu äußern, hoch ein.
- Ebenfalls 70-80% bestätigten den Nutzen, dass die Kommunikation mit der anderen Konfliktpartei am Laufen gehalten wurde.

Pearson & Thoennes (1985) halten es für unmöglich, die Auswirkungen der Mediation in einer Drei-Monats-Follow-up-Untersuchung zu beurteilen, und konzentrieren sich daher auf die unmittelbaren Ergebnisse: Hierzu zählt die Einigungsrate von 35-40% für eine dauerhafte Sorgerechts- oder Besuchsregelung sowie von 20-30% für eine Vereinbarung über ein anderes Konfliktthema. Last but not least zählt zu den positiven Ergebnissen in dieser Studie, dass die Teilnehmer, die zu einer Einigung gefunden hatten, die zwischenmenschliche Beziehung zu ihrem Ex-Partner durch den Mediationsprozess als verbessert erleben (vgl. ebd., S. 9).

Den Ergebnissen der Studie zufolge empfand die Hälfte der Teilnehmer trotz des Nutzens insgesamt in den Sitzungen zwischenmenschliche Spannungen und Abwehrhaltungen. Etwa zwei Drittel der Konfliktparteien in allen drei Befragungsregionen erleb-

²³ Vgl. Bernhardt & Winograd (2004): „In den deutschsprachigen Ländern steckt die Mediationsforschung ohnehin noch in den Kinderschuhen.“

ten sich durch die Mediation getrieben und hätten sich mehr Zeit gewünscht. Ein widersprüchlich anmutendes Ergebnis bei ca. einem Drittel der Befragten, bei denen es zu einer Einigung gekommen war, ist deren Aussage, dass sie (dennoch) wenig oder keinen Fortschritt in ihrem Fall erzielt hätten. Aus diesen Ergebnissen lässt sich erstens schlussfolgern, dass eine Einigung nicht synonym zu sehen ist mit einer Lösung (vgl. hierzu auch Breidenbach, Kap. 6.1.3 in der vorliegenden Arbeit). Zweitens lässt sich annehmen, dass Konfliktparteien den Eindruck haben, dass der Konflikt weiter schwelt, oder aber sie eine tiefgründige Unzufriedenheit mit der Vereinbarung empfinden.

Eine Besonderheit dieser Studie liegt darin, dass in den Mediationen ausschließlich das Sorge- und Besuchsrecht behandelt wurden. Es lässt sich vermuten, dass durch den Ausschluss von bspw. finanziellen Themen die Zufriedenheit mancher Teilnehmer mit der Mediation negativ beeinflusst wird: nämlich dann, wenn diese Personen sich mit der anderen Konfliktpartei in einer weiteren Mediation oder vor Gericht über diese finanziellen Themen auseinandersetzen müssen. Zudem hätten manche Konfliktparteien gern eine ausführlichere Mediation in Anspruch genommen, was sich u. U. ebenfalls auf die Zufriedenheit mit den Vereinbarungen auswirken könnte. Möglicherweise liegt hierin auch eine Variable, die die Dauerhaftigkeit von Ergebnissen ungünstig beeinflusst. In der Studie werden keine Angaben dazu gemacht, welche Informationen die Medianden²⁴ vor Beginn des Mediationsprozesses erhielten; d. h. sie sind eventuell mit unrealistischen Erwartungen in die Mediation gegangen.²⁵ Hier liegt ein generelles Problem in Bezug auf die Vergleichbarkeit von Mediationsverfahren: Welche – mehr oder weniger realistischen – Annahmen über die Möglichkeiten und Grenzen einer Mediation bringen die Konfliktparteien mit²⁶, welche erhalten sie zu Mediationsbeginn usw.? Nicht referiert wird auch der Einfluss eines Anwalts oder zweier Anwälte in den Sitzungen und/oder die Gegenwart von Kindern in den Mediationen. Für eine präzise Replizierbarkeit und/oder Vergleichbarkeit von Studien sollten diese Variablen konstant gehalten werden. In der Untersuchung von Pearson & Thoennes stand die Einigung der Konfliktparteien (i. S. einer Problemlösung) im Vordergrund, was bspw. in der transformativen Mediation nach Bush & Folger (s. Kap. 6.2) nicht der Fall ist. Aufgrund solcher divergierender Ziele innerhalb der (Trennungs- und Scheidungs-)Mediation können unterschiedliche bis widersprüchliche Schlussfolgerungen in der Forschung entstehen: „We also conclude that the goals of divorce mediation are confounded and thus lead to research conclusions that are at times equivocal and contradictory.“ (Beck & Sales, 2001, S. 19). Um diese Wider-

²⁴ Es wird in der vorliegenden Arbeit durchgängig die lateinisch korrektere Form Medianden statt Medianen verwendet

²⁵ Vgl. hierzu auch das Mediationsgesetz in Deutschland vom 21.07.2012 (Art. 1, § 2, Abs. 2). Der Mediator hat sich zu vergewissern, dass die Konfliktparteien mit den Grundsätzen und dem Ablauf einer Mediation vertraut sind. Auf ein in der Bevölkerung bestehendes erhebliches Informationsdefizit über die verschiedenen Möglichkeiten der Konfliktbeilegung wurde bereits auf dem Deutschen Juristentag 2008 (Hess) hingewiesen. Es wurde die Forderung nach einer entsprechenden Informationspflicht der Mediatoren in der Arbeit am konkreten Fall gestellt.

²⁶ Vgl. hierzu auch Beck & Sales (2001): „The research that exists clearly suggests that mediation proponents have overpromised what mediation can accomplish and have failed to confront unintended consequences that can negatively affect disputants.“ (ebd., S. 19)

sprüchlichkeit zu reduzieren und anschließend Untersuchungen zur allgemeinen und differentiellen Wirksamkeit durchführen zu können, sollten die Untersuchungen bei identischem Forschungsgegenstand (wie bspw. dem gleichen Ziel der Konfliktberatung) und unter gleichen Bedingungen (wie bspw. einem identischen Setting der Mediation²⁷) durchgeführt werden. Nur dann ist mit einer Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu rechnen.

2. Eine Langzeitstudie zur Zufriedenheit mit den Regelungen und deren Dauerhaftigkeit im Rahmen von Scheidungsmediationen führte Meierding (1993) in Kalifornien (USA) durch²⁸. An einem privaten Institut untersuchte sie 182 Klienten (94 Fälle), die zu Regelungen in ihrer Scheidungsmediation gefunden hatten, mit einem 14 Fragen umfassenden Fragebogen. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern wurden 12 der Fragen mit $\geq 73\%$ Zustimmung beantwortet. Dieses Ergebnis bedeutet für Meierding eine hohe Zufriedenheit der Befragten und eine große Dauerhaftigkeit in Bezug auf die in der Mediation vereinbarten Regelungen. Im Rahmen dieser Studie scheint es sich um eine problemlösende Mediation zu handeln, d.h. das Erfolgskriterium ist die „vereinbarte Regelung“ (des Problems). Nicht deutlich wird allerdings, ob die Regelung erstens tatsächlich auch über einen längeren Zeitraum Bestand hat, und ob zweitens die Zufriedenheit der Konfliktparteien mit der Umsetzung auch über einen längeren Zeitraum anhält.

3. Eine Untersuchung von McCarthy & Walker (1996) zeigt zahlreiche Vorteile von umfassenden Scheidungsmediationen gegenüber Mediationen, in denen ausschließlich Themen bezüglich der gemeinsamen Kinder behandelt wurden. Paare der umfassenden Mediation empfanden diese als hilfreicher, waren zufriedener mit den Vereinbarungen bezüglich der Kinder, konnten dauerhaftere Lösungen finden, ihre Kommunikation zum Ex-Partner verbessern und waren froh über ihre Teilnahme an der Mediation. Die Autoren schlussfolgern, dass bei Scheidungsmediationen, die ausschließlich die Themen um die Kinder betreffen, eventuell andere relevante Themen zu kurz kommen. Sie nehmen zudem an, dass umfassende Mediationen weniger dazu tendieren, Bitterkeit und Ärger bei den Konfliktparteien nach der Scheidung aufkommen zu lassen. Das Finden von Regelungen in der Mediation kann laut McCarthy & Walker die Lebensqualität der Konfliktparteien nach der Scheidung erhöhen. In dieser Untersuchung finden sich Ergebnisse, die darauf hinweisen, dass die Interventionen der Konfliktberater sowohl zu problemlösenden (Vereinbarungen, Lösungen) als auch zu transformativen Effekten (Verbesserung der Kommunikation zwischen den Konfliktparteien) geführt haben (vgl. Kap. 5.4, Kapp. 6 und 7 der vorliegenden Arbeit).

4. Camplair & Stolberg (1990) untersuchten 76 Scheidungspaare, die entweder an einer Scheidungsmediation teilnahmen oder an einem klassischen gerichtlichen

²⁷ Mit Setting sind hier Variablen gemeint wie Anwesenheit und Ausschluss von Rechtsanwälten und/oder von Kindern bzw. sonstigen weiteren Personen über das Konfliktpaar hinaus. Zudem spielen Anzahl und Länge der Sitzungen eine maßgebliche Rolle (wie die Studie von Pearson & Thoennes (1985) zeigt). Hinzu kommen Unterschiede zwischen den Einrichtungen: Anwaltskanzlei, Gerichtsgebäude, Beratungsstellen, Mediationsinstitute und wahrscheinlich auch zwischen den Konfliktberatern in deren Vorgehen.

²⁸ Die Studie weist keine exakten Zeiträume für den Abstand zwischen Mediationsende und Untersuchungszeitpunkt aus.

Scheidungsverfahren zur Regelung von Streitigkeiten bezüglich der gemeinsamen Kinder. Demnach gab es bei den Mediationspaaren mehr Streitthemen und mehr nicht-ökonomische Themen als bei den Konfliktpaaren, die vor Gericht gingen. Die Untersuchung ergab eine Einigungsrate von 69% bei den Mediationspaaren mit einem oder mehreren Streitthemen. Camplair & Stolberg zufolge hängt die Wirksamkeit einer Mediation von drei Kriterien ab: erstens dem Inhalt der Streitigkeiten, zweitens der Wichtigkeit der Streitthemen für die Konfliktparteien und drittens von deren Kompromissbereitschaft. Die Autoren fanden als eine mögliche Auswirkung von Mediationen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten eine Erhöhung der Stabilität innerhalb der Scheidungsfamilie sowie deren positive Anpassung an die neue Situation.

5. Die Zufriedenheit mit Gerichtsverfahren oder Mediationen bei Sorgerechtskonflikten geschiedener Eltern untersuchten Emery et al. (1994). Mittels Interviews, die zu zwei Messzeitpunkten durchgeführt wurden (5 Wochen nach der Konfliktlösung und 9-15 Monate danach) stellten sie Unterschiede zwischen mediativer und gerichtlicher Konfliktlösung fest: Bei der zweiten Messung waren die Väter, die an einer Mediation teilgenommen hatten, wesentlich zufriedener als die Väter nach Gerichtsurteil und hielten sich konsequenter an die Vereinbarungen über den Kindesunterhalt. Im Gegensatz zur Vorhersage der Autoren waren Mütter nach einer Mediation jedoch weniger zufrieden als Mütter nach einem Gerichtsurteil. Die Mütter beider Gruppen berichteten zum zweiten Messzeitpunkt von weniger Zufriedenheit mit der Vereinbarung bzw. dem Gerichtsurteil als zum ersten Messzeitpunkt sowie von weniger Dysphorie beim zweiten Messzeitpunkt

6. Kelly (1989) führte eine Längsschnittstudie durch und verglich dabei Scheidungspaare, die in eine problemlösungsorientierte Mediation gingen, mit Paaren, die vor Gericht zogen. Mediation und Gerichtsprozess behandelten rechtliche, finanzielle, Sorgerechts- und weitere Elternthemen, das Leitkriterium der Studie war die Zufriedenheit der Befragten mit dem Ergebnis von Mediation bzw. Gerichtsprozess. Dabei fiel auf, dass die Partner der Mediationspaare einander positiver einschätzten und ihre zwischenmenschliche Beziehung als besser bezeichneten als die Paare, die vor Gericht gegangen waren. Die Zufriedenheit über finanzielle Vereinbarungen fiel bei den Mediationspaaren ebenfalls höher aus. Bis auf zwei der insgesamt 18 signifikanten Ergebnisse des Gruppenvergleichs zeigten alle Mediationspaare eine positivere Wahrnehmung des Scheidungsprozesses und eine höhere Zufriedenheit damit als die Paare mit Gerichtsprozess. Kelly (1989) konstatiert als Vorteile der Mediation eine höhere gegenseitige Unterstützung der Ehepartner, spezifiziertere Vereinbarungen sowie eine größere Zufriedenheit und Compliance mit der Einhaltung der Vereinbarungen.

7. Dingwall & Greatbach (1991) beleuchten die Wirksamkeit von Trennungs- und Scheidungsmediation aus der Perspektive des Einflusses des Mediators auf die Ergebnisse. Sie üben Kritik an der weit verbreiteten Annahme, dass die Konfliktparteien eine selbstbestimmte, wechselseitig akzeptable Basis finden können, um ihre Paarbeziehung aufzulösen und eine Fortsetzung ihrer verbleibenden Beziehung als Eltern ihrer Kinder zu entwickeln. Vielmehr würden Mediatoren – unabhängig vom

Mediationsmodell, nach dem sie vorgehen, bspw. gewisse Optionen intensiver mit den Konfliktparteien untersuchen als andere. Laut den Autoren ist es irreführend anzunehmen, dass Mediatoren rein fazilitativ²⁹ (s. Kap. 5.2) arbeiten oder Mediationsergebnisse reine Produkte der Verhandlungen zwischen den Konfliktparteien sind (vgl. ebd., S. 296).

Zur Messung solcher Effekte könnte man das Verhalten des Mediators systematisch beobachten (z. B. durch Videoaufzeichnungen) oder ihn darüber befragen, was er mit bestimmten Verhaltenssequenzen beabsichtigt hat, sowie seine Konfliktparteien darüber befragen, wie sie diese Verhaltenssequenzen wahrgenommen haben. Da Konfliktparteien, die eine Trennungs- und Scheidungsmediation aufsuchen, jedoch in einer emotional belastenden Lebenssituation stecken³⁰, werden sie einer Mitwirkung an solchen Forschungsprojekten wahrscheinlich wenig motiviert gegenüberstehen. Daher müssten Rollenspiele durchgeführt werden; diese bringen den Vorteil mit sich, dass die Rollen der Konfliktparteien klar vorgegeben werden können, sodass mehrere verschiedene Videoanalysen vergleichbar würden. Damit könnten die Annahmen von Dingwall & Greatbach (1991) verifiziert oder falsifiziert werden.

8. Slaikau, Culler, Pearson & Thoennes (1985) zeichnen per Audiokassetten Mediationssitzungen an drei US-amerikanischen Familiengerichten auf, die Mediation anbieten. 36 Mediatoren waren zur Teilnahme an der Untersuchung bereit, sodass letztlich 73 verwendbare Fälle zur Verfügung standen. Das Vorgehen der Mediatoren enthielt fazilitative Elemente (s. Kap. 5.2 der vorliegenden Arbeit) und hatte eine Problemlösung (s. Kapp. 6.1, 7.1 und 7.2 der vorliegenden Arbeit) zum Ziel. Die Länge der Mediationssitzungen variierte von 18 bis 196 Minuten bei einem Durchschnitt von 93 Minuten. Bei 22 Fällen kam es zu keiner Regelung, 51 Paare konnten zu einer Regelung finden. Bezüglich des Verhaltens zeigte sich bei den Fällen mit Regelung, dass die für diese Fälle zuständigen Mediatoren mehr Zeit mit der Diskussion über die Themen verbrachten, die geregelt werden sollten, und länger über mögliche Lösungen sprachen. Bei erfolgreichen Mediationen (d. h. mit gefundener Regelung) informierten die Mediatoren die Konfliktparteien weniger über ihr Vorgehen. Sie verwendeten weniger Zeit darauf, die Konfliktparteien zur Offenlegung von Gefühlen³¹ zu ermuntern. Zudem wandten sie sich kaum anderen Themen zu als denen, die die Ehepartner oder Kinder betrafen. Die Autoren der Studie sehen als beste Prädiktoren für eine erfolgreiche Mediation die Wahrnehmung der Konfliktparteien bezüglich bestimmter, von ihnen wahrgenommener Interventionen der Mediatoren: Wie fördern die Mediatoren die Kommunikation zwischen den Konfliktparteien, indem sie bspw. wichtige Themen fokussieren, beide Seiten zur Sprache kommen lassen und Lösungsoptionen identifizieren?! Ein weiteres Erfolgskriterium ist es nach Slaikau et al., wenn die Konfliktparteien ihre Gefühle besser zu verstehen lernen. Ein wesentliches Kriterium zur Vorhersage eines guten Mediationsergebnisses besteht laut den Unter-

²⁹ Facilitative: (engl.) erleichternd, fördernd, hier i. S. v. moderierend

³⁰ Fleischer (1996) bezeichnet die Scheidungsphase für die meisten Betroffenen als die größte Krise ihres Lebens (S. 298).

³¹ Einen gegensätzlichen Umgang mit Gefühlen und brisanten Themen schlägt Weinmann-Lutz (2005) in ihrer Arbeit „Heiße Themen in der Scheidungs-Mediation“ vor.

suchen darin, dass der Konflikt noch relativ neu und tendenziell wenig intensiv ist (zur Intensität des Konflikts siehe auch Ballreich & Glasl Kap. 7.1 in der vorliegenden Arbeit).

4.3 Deutschsprachige Modellprojekte zur Trennungs- und Scheidungsmediation

4.3.1 Pilotprojekt am Jugendamt Erlangen

Das am Jugendamt Erlangen von 1990 bis 1991 durchgeführte Projekt brachte erste praktische Erfahrungen mit Vermittlungsverfahren (Mediation) in streitigen Familiensachen. Es wurde vom Bundesjustizministerium und vom Bundesfamilienministerium gefördert und von Proksch am Stadtjugendamt Erlangen durchgeführt. Die dort tätigen Mediatoren (alle mit psychosozialen Grundberuf) wurden in die Längsschnittstudie einbezogen. Diese umfasste eine Prä- und eine Post-Untersuchung. Die Konfliktparteien sowie die Richter und Anwälte wurden mittels Fragebogen befragt. Als Kontrollgruppe dienten 24 Paare, die den klassischen Weg der Familiengerichtsbarkeit und der Familiengerichtshilfe des Jugendamts für sich in Anspruch nahmen. Die Zuweisung der Versuchspersonen erfolgte nach Zufall. Als bemerkenswerter Unterschied zu vergleichbaren Untersuchungen muss genannt werden, dass die 27 Paare der Mediationsgruppe das Mediationsangebot *zusätzlich* zum herkömmlichen Verfahren nutzten. Aus der Mediationsgruppe erreichten 70% der Paare eine einvernehmliche Vereinbarung, allerdings brachen 28% der Paare die Mediation ab. Immerhin schätzten auch Letztere das Verfahren als so nützlich ein, dass sie es im Freundes- und Bekanntenkreis weiterempfehlen würden (vgl. Bastine & Wetzel, 2000). Mit Proksch (1995) lässt sich vermuten, dass

„in der sehr strukturierten Herangehensweise an den Streitpunkt im Vermittlungsverfahren unter Einbeziehung der subjektiven Vorstellungen von Gerechtigkeit³² seitens der Eltern (...) hier die Stärken des Vermittlungsverfahrens liegen, die es gegenüber dem Gerichtsverfahren als vorteilhafter und streitentlastender erscheinen lässt.“ (ebd., S. 154)

Dieses sehr hohe Konfliktpotenzial hatte sich nach der Mediation reduziert bei gleichzeitiger Verbesserung der Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit innerhalb der Elternpaare. Hingegen zeigten sich für die Elternpaare, die ausschließlich den Gerichtsweg genutzt hatten, „teilweise deutlich gegenläufige Trends“ (ebd., S. 157).

Zusammenfassend brachte laut Proksch (1995) das Pilotprojekt

- „Informationen darüber, dass Vermittlungsverfahren
- sich im Rahmen des geltenden Rechts und der vorhandenen gerichtlichen Verfahrensstrukturen organisatorisch realisieren lassen, und
- dass sie als alternative Konfliktregelung auch in Deutschland effektive Hilfen zur Selbsthilfe für Scheidungseltern darstellen können.“ (ebd., S. 151)

4.3.2 Heidelberger Evaluation der Trennungs- und Scheidungsberatung

Die über 16 Monate (1995-1997) hinweg durchgeführte Studie wurde vom Sozialministerium Baden-Württemberg in Auftrag gegeben. Projektträger und Untersucher waren die Praxis- und Forschungsstelle für Psychotherapie und Beratung der Univer-

³² Zu Gerechtigkeit vgl. auch Kapitel 7.2 der vorliegenden Arbeit.

sität Heidelberg. Unabhängige Beratungsstellen und freie Praxen, die Familienmediation anbieten, wurden kontaktiert, um bei der Längsschnittstudie zu vier Erhebungszeitpunkten mitzuwirken: 1. zu Beginn (prä), 2. nach jeder Sitzung, 3. nach Abschluss (post), 4. nach ca. 14 Monaten (follow-up). Befragt wurden sowohl Mediatoren als auch Klienten. Es wurde keine Kontrollgruppe untersucht. Die Erhebung fand mittels eines einheitlichen erprobten und multivariaten Instruments statt, des Dokumentations- und Evaluationssystems DOSYS (Bastine & Weinmann-Lutz, 1998³³). In diese Studie aufgenommen wurden 54 Familienmediationen, die im Durchschnitt etwas weniger als 5 Sitzungen umfassten (der Umfang variierte von 1 bis 15 Sitzungen).

Die Abbruchquote lag bei 15%. Mehr als 80% der Befragten beurteilten die Mediationsitzungen als nützlich, über 85% fanden eine akzeptable Einigung, 98% nahmen an, sich an diese Vereinbarungen zu halten, und 96% gingen davon aus, dass ihre Konfliktpartner dies ebenfalls täten. Zusammenfassend stellen die Untersucher fest, dass

„die Ergebnisse der Familienmediationen von den Medianten bei Abschluss wie bei der Nachbefragung nach 14 Monaten sehr positiv beurteilt werden. Die Zufriedenheit der KlientInnen erstreckt sich sowohl auf das Verfahren wie das jeweils erreichte Ergebnis.“
(Bastine & Wetzel, 2000, S. 91)

Beim Ausmaß der Zufriedenheit gab es keine Unterschiede zwischen den männlichen und weiblichen Teilnehmern der Studie.

4.3.3 Mediation im Vorfeld familiengerichtlicher Entscheidungen zu Umgangs- und Sorgerechtsregelungen (Frankfurt)

Für das von 1993 bis 1997 andauernde Projekt in Frankfurt wurde eine gerichtsunabhängige Einrichtung geschaffen. Dieses Modellvorhaben setzte den Schwerpunkt auf die Mediation von Trennungs- und Scheidungskonflikten von Eltern mit Kindern. Primär waren Elternschaft und Kindeswohl die beiden wesentlichen Themen, wobei auch weitere regelungsbedürftige Anliegen der Konfliktparteien einbezogen wurden. Die Projektleiter waren zuständig für die Durchführung der Mediationen und der Evaluation. Durchschnittlich wurden fünf Sitzungen pro Mediation durchgeführt. Es wurden immer Co-Mediationen durchgeführt, die zum einen das Treffen von Vereinbarungen und zum anderen eine konstruktive Kommunikation anvisierten. Die Sitzungen wurden zunächst mit zwei psychosozial ausgebildeten Fachleuten, später mit einem psychosozialen und einem juristischer Mediator durchgeführt. Kinder wurden nur in zwei Fällen einbezogen. Es gab keine Kontrollgruppe. Insgesamt 86 Fälle wurden untersucht, für die als Erfolgskriterium das Treffen von Vereinbarungen gewählt wurde. Dies traf auf 59% der Fälle zu. Der Mediationserfolg wurde allerdings ausschließlich von den Mediatoren beurteilt, ohne die Konfliktparteien selbst zu befragen. Zudem wurde es als guter Erfolg gewertet, wenn sowohl umfangreiche Vereinbarungen getroffen als auch eine verbesserte Kommunikation erreicht worden war. Es wurden also zwei Erfolgskriterien gemeinsam erfasst (vgl. Bastine & Wetzel, 2000).

³³ Für die vorliegende Arbeit stand dieses Instrument nicht zur Verfügung.

4.3.4 Co-Mediation als österreichisches Modellprojekt

Das vom österreichischen Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie sowie Justiz in Auftrag gegebene Modellprojekt wurde von 1994 bis 1996 über 19 Monate hinweg durchgeführt. Durch Ausschreibung wurden frei tätige Mediatoren für die Studie gewonnen. Als Kontrollgruppe dienten Paare mit gerichtlichem Scheidungsweg. Die Querschnittsuntersuchung erfolgte retrospektiv, d. h. ausschließlich mit einer Post-Befragung (keine Prä- und Follow-up-Untersuchung). Verwertet wurden Angaben von den Konfliktparteien, den Mediatoren und den beteiligten Richtern. Die Zuweisung zur Stichprobe der Mediatoren erfolgte auf richterliche Empfehlung. Die Kinder der Konfliktparteien wurden nicht mit einbezogen. Es wurden 90 Mediationen mit jeweils zwei bis zehn Sitzungen durchgeführt. Die Paare der Co-Mediatoren setzten sich jeweils aus einer Fachperson der psychosozialen und einer der juristischen Berufe zusammen. Die quantitativ-qualitative und multiperspektivische Analyse umfasste Gespräche mit den Mitarbeitern, Erhebungsbogen für die Mediatoren über deren Fälle, Fragebogen für die Personen der Mediationsgruppe und für die Personen der Gerichtsgruppe sowie halbstrukturierte Interviews für die Mediations- sowie die Gerichtsgruppe. Bei zwei Dritteln der Fälle handelte es sich um reine Scheidungsmediationen. Insgesamt 54% der Mediationsfälle erreichten eine Vereinbarung, die als Erfolgskriterium gesehen wurde. Das Mediationsverfahren wurde von 40% der Teilnehmer als sinnlose Streiterei bezeichnet, wohingegen dies auf 70% der Teilnehmer an einem Gerichtsverfahren zutraf. Diese Untersuchung zeigt ein Beispiel für Co-Mediationen, die hier i. S. v. Mediatorpaaren mit unterschiedlichem Grundberuf durchgeführt wurden. Es liegt nur ein Messzeitpunkt vor, d.h. eine Vergleichbarkeit zwischen Beginn und Abschluss der Mediation lässt sich nicht herstellen.

Als **Fazit** zu den dargelegten Untersuchungen lässt sich mit Bastine (2002) festhalten:

„Aus diesen Untersuchungen kann man eindeutig die Schlussfolgerung ziehen, dass Mediation bei der angemessenen Klärung und Regelung der Scheidungskonflikte effektiv und nachhaltig hilft und in verschiedenen Kriterien deutlich besser als das traditionelle gerichtliche Verfahren abschneidet. Aus meiner Sicht ist außerdem besonders wertvoll, dass das Verfahren bei den Betroffenen selbst eine sehr hohe Zustimmung findet.“ (S. 4)

5.1 Einleitung

In diesem Kapitel wird ein Überblick über die uneinheitliche Einteilung verschiedener Mediationsansätze in der einschlägigen Literatur gegeben. Das sich anschließende Kapitel 6 beschreibt die problemlösende und die transformative Mediation, die sich ebenfalls in der Literatur finden. Da sie der vorliegenden Untersuchung jedoch zugrunde gelegt werden, werden sie in einem eigenen Kapitel dargestellt.

Baker (1995) weist auf die Schwierigkeiten hin, die bei dem Versuch entstehen, die Vorgehensweisen von Mediatoren zu systematisieren. Dennoch wird im Folgenden der Versuch einer Kategorisierung von Mediationsansätzen unternommen.

Alexander (2008) beschreibt sechs Mediationsmodelle, von denen einer der transformative und einer der problemlösende Ansatz ist (vgl. auch Kap. 6 der vorliegenden Arbeit). Boule (in: Alexander, 2008) nennt vier Modelle. Breidenbach (1995) nimmt eine Einteilung anhand der Ziele vor, die Mediationskonzepte verfolgen, und kommt dabei auf fünf Kategorien: Dienstleistung, Alternative zum Rechtsweg, Ausdruck von Privatautonomie, Mittel zur Versöhnung sowie Mittel zur gesellschaftlichen Veränderung.

Alfini (1996) weist auf 13 verschiedene Mediationskonzepte hin. Unter anderem nennt er als Gegenpole die Orchestratoren gegenüber den Verhandlern.

Eine weitere Systematisierung von Mediationskonzepten nehmen Silbey & Merry (1986) vor, indem sie die verhandlungsorientierte Mediation der therapeutischen Mediation gegenüberstellen. Das Verhandeln weist dabei Merkmale auf, die sich auch im Harvard-Konzept finden (s. Kap. 6.1 der vorliegenden Arbeit).

Smyth & Moloney (2003) halten therapeutische Elemente in Scheidungsmediationen für unabdingbar. Große Überschneidungen zwischen bestimmten Formen der Mediation (fazilitative und transformative Mediation) und Kurzzeitpsychotherapien konstatiert Gabel (2003) (vgl. hierzu auch Kap. 3.2.2 und 6.2 der vorliegenden Arbeit).

Als eine von vier Mediationsformen findet sich therapeutische Mediation auch bei Schwebel, Gately, Renner, Milburn (1994). Die drei weiteren Mediationsansätze dieser Autoren sind die strukturierte, die arbeitsbasierte und die informative Mediation.

Für TuS-Konfliktberatung schlagen Schwebel, Gately, Milburn und Renner (1993) „Psychological/Mediation Interventions-Divorce Mediation (PMI-DM)“ (S. 69) vor und nennen sechs Stufen für dieses Vorgehen:

1. Erklärung des Ablaufs der PMI-DM mit dem Ziel der Einigung unter Berücksichtigung der Interessen aller Familienmitglieder
2. Aussprechen der Sorgen der Konfliktparteien und Unterstützung einer direkten Kommunikation zwischen ihnen
3. Erstellung einer Themenliste für die Mediation und Festlegung einer Reihenfolge

4. Erklärung des Mediators über das rationale Problemlösen unter Einbezug möglicher Gefühle der Konfliktparteien
5. Entwicklung von Vereinbarungen
6. Besprechung der schriftlichen Vereinbarung und Festlegung eines Termins, um das Memorandum abschließend mit dem Mediator zu besprechen.

Hier zeigen sich ein klar strukturiertes Vorgehen sowie das Ziel einer Vereinbarung mit schriftlicher Fixierung, wie sie problemlösende Konfliktberatungen kennzeichnen.

Ein Ansatz, der der transformativen Mediation³⁴ ähnelt, aber auch Unterschiede aufweist, findet sich bei Burgess & Burgess (1996) in der *Constructive Confrontation*. Laut den Autoren ist dieser Ansatz besonders geeignet für hartnäckige Konflikte, die noch nicht reif für eine Lösung sind. Er wurde ursprünglich in öffentlichen Verfahrenssachen und internationalen Konflikten zur Begrenzung solcher Streitigkeiten entwickelt und richtet den Fokus eher auf einen konstruktiven Umgang der Konfliktparteien mit einander als auf eine Konfliktlösung.

Eine in den USA verbreitete Gegenüberstellung von Mediationsansätzen besteht in „*facilitative*“³⁵ gegenüber „*evaluative*“. Diese beiden Ansätze werden im Folgenden als Beispiel für eine mögliche Kategorisierung ausführlicher vorgestellt.

5.2 Fazilitative Mediation

In der einschlägigen angloamerikanischen Literatur findet sich *facilitative mediation* gegenüber *evaluative mediation* (vgl. z. B. Lowry, 2004). Erste Arbeiten dazu entstehen allmählich auch im deutschen Sprachraum (vgl. z. B. Gottwald, 2002). In der vorliegenden Arbeit wird der eingedeutschte Begriff *fazilitative Mediation/Konfliktberatung* verwendet.

Die *fazilitative Mediation* wird laut Mayer (2004) als hochstrukturiert oder ergebnisoffen sowie als entweder prozess- oder ergebnisorientiert verstanden. Der Mediator kann eher intervenierend oder passiv vorgehen. Der Fokus wird dabei auf Problemlösungen oder den Dialog zwischen den Konfliktparteien oder auf das Potenzial zur persönlichen Veränderung gelegt. „There are many different approaches to mediation that could be loosely defined as *facilitative*.“ (ebd., S. 29 f.).

Im Zusammenhang mit Scheidungsmediationen spricht Brown (1997, zit. n. Mayer, 2004, S. 31) von unterstützten Entscheidungsfindungsprozessen:

„... facilitated decision-making process for couples whose relationship is ending or has ended, and who need help making decisions about financial matters, parenting arrangements, or other ‚business aspects‘ of their relationship.“ (S. 31)

³⁴ Siehe Kap. 6 der vorliegenden Arbeit (problemlösend - transformativ)

³⁵ *Facilitative*: (engl.) erleichternd, fördernd. Dieser Ausdruck ist im deutschen Sprachraum bislang noch nicht sehr verbreitet. Beispielsweise findet er Anwendung in der pädagogisch ausgerichteten Beschreibung eines Interaktionsstils zwischen Eltern und Kindern (vgl. Probst, 2009). Innerhalb der Diskussion über Mediatororientierungen wird der Begriff von Gottwald (2002) auf Englisch aufgegriffen. Er umschreibt ihn als moderierende Mediation (ebd., S. 440). Diese ist abzugrenzen gegenüber der Konfliktmoderation von Redlich (2004, 2009), Petersen & Redlich (2011).

Vier Merkmale charakterisieren die fazilitative Mediation (vgl. Mayer, 2004):

1. Prozessorientierung

Fazilitativ vorgehende Mediatoren konzentrieren sich auf den Verlauf der Interaktion zwischen den Konfliktparteien und zeigen sich nicht als Experten auf dem Rechtsgebiet, das mit dem Konflikt assoziiert ist. Damit unterscheiden sie sich von evaluativ arbeitenden Mediatoren (s. Kap. 5.3 der vorliegenden Arbeit). Je nach Vorgehen macht der einzelne fazilitativ intervenierende Mediator Vorschläge zum Mediationsprozess, nicht jedoch hinsichtlich eines Ergebnisses in Form einer Vereinbarung.

2. Parteienorientierung

Fazilitativ ausgerichteten Mediatoren ist es ein Anliegen, die Parteien dabei zu unterstützen, Verständnis für ihre Themen, ihre Optionen und die möglichen Auswirkungen ihrer Situation aufzubauen. Die Aufgabe des Mediators besteht darin, die Konfliktparteien darin zu unterstützen, effektiv zu kommunizieren und Probleme zu lösen.

3. Kommunikationsorientierung

Der Fokus liegt darin, zunächst eine konstruktive Kommunikation zwischen dem Mediator und jeder der Konfliktparteien aufzubauen. Im nächsten Schritt sollen die Konfliktparteien darin unterstützt werden, direkt miteinander zu kommunizieren.

4. Interessenorientierung

Mit dem Ziel eines vertieften Verständnisses für die Bedürfnisse und Bedenken intervenieren fazilitative Mediatoren gegenüber den Konfliktparteien. Nach Möglichkeit sollen alle Parteien mehr Vorteile durch die Mediation erzielen, als zunächst von ihnen angenommen wurde – „der Kuchen soll vergrößert werden“. Die Konzentration liegt auf den Interessen hinter den von den Konfliktparteien geäußerten Positionen.

Mit unterschiedlicher Gewichtung finden sich diese vier Merkmale fazilitativer Mediation in den Mediationsansätzen wieder, die in Kap. 6 und 7 beschrieben werden.

5.3 Evaluative Mediation

Der Begriff „Evaluative³⁶ Mediation“ meint mit Gottwald (2002) einen Ansatz, bei dem Mediatoren „beurteilend und bewertend tätig“ sind. Er führt diese Orientierung der Mediatoren im Zusammenhang mit gerichtsnaher Mediation auf und konstatiert, dass „das Wissen über ihre spezifischen Eigenheiten noch recht bescheiden ist“ (ebd., S. 440).

Der evaluierende Mediator gibt eine Stellungnahme darüber ab, wie er den Konflikt und dessen Lösung einschätzt:

„The evaluative approach to the mediation process either allows or, in many case establishes an expectation the mediator will make assessments about the conflict as well as its resolution and communicate those assessments to the parties. It is an analytical process that focuses the mediator’s attention on the substance of the conflict and what would be necessary in order to achieve a settlement.“ (Lowry, 2004, S. 73)

³⁶ Synonyme zu Evaluierung: Beurteilung, Bewertung, Wertung (<http://www.duden.de>, Letzter Zugriff: 12.09.2012).

Mit Riskin (1996) bestehen solche Bewertungen seitens des Mediators aus drei Aktivitäten:

1. Bewerten der Stärken und Schwächen des Konflikts
2. Entwickeln und Vorschlagen von Lösungsoptionen
3. Vorhersagen eines wahrscheinlichen Gerichtsurteils, falls die Mediation scheitert und ein Gerichtsprozess angestrebt wird.

Im Rahmen des evaluativen Mediationsansatzes übernimmt der Mediator somit nicht nur eine Verantwortung für den Prozess der Mediation³⁷, sondern auch für deren Inhalt oder deren Themen. Das Ziel einer evaluativen Mediation liegt in der Lösung der Probleme, die Konfliktparteien thematisieren: „The evaluative mediator [...] simply sees the goal as resolving the issues faced by the parties.“ (Lowry, 2004, S. 74) Eine bessere Verständigung zwischen den Konfliktparteien wird als Nebeneffekt akzeptiert, aber nicht als Ziel der Mediation anvisiert.

Riskin (1996) ordnet die Mediationsansätze in einem kartesischen Koordinatensystem an – dem „Grid³⁸ of Riskin“: Dabei trägt er auf der Abszisse die Problemdefinition ab: eng gegenüber weit. Auf der Ordinate trägt er die Rolle des Mediators ab: evaluativ gegenüber fazilitativ. Diese Einteilung wird in Abbildung 1 dargestellt:

³⁷ Zur Rolle des Mediators in problemlösenden oder transformativen Ansätzen siehe Kap. 6 und Kap. 7 in der vorliegenden Arbeit.

³⁸ *Grid* (engl.): Gitter, Raster.

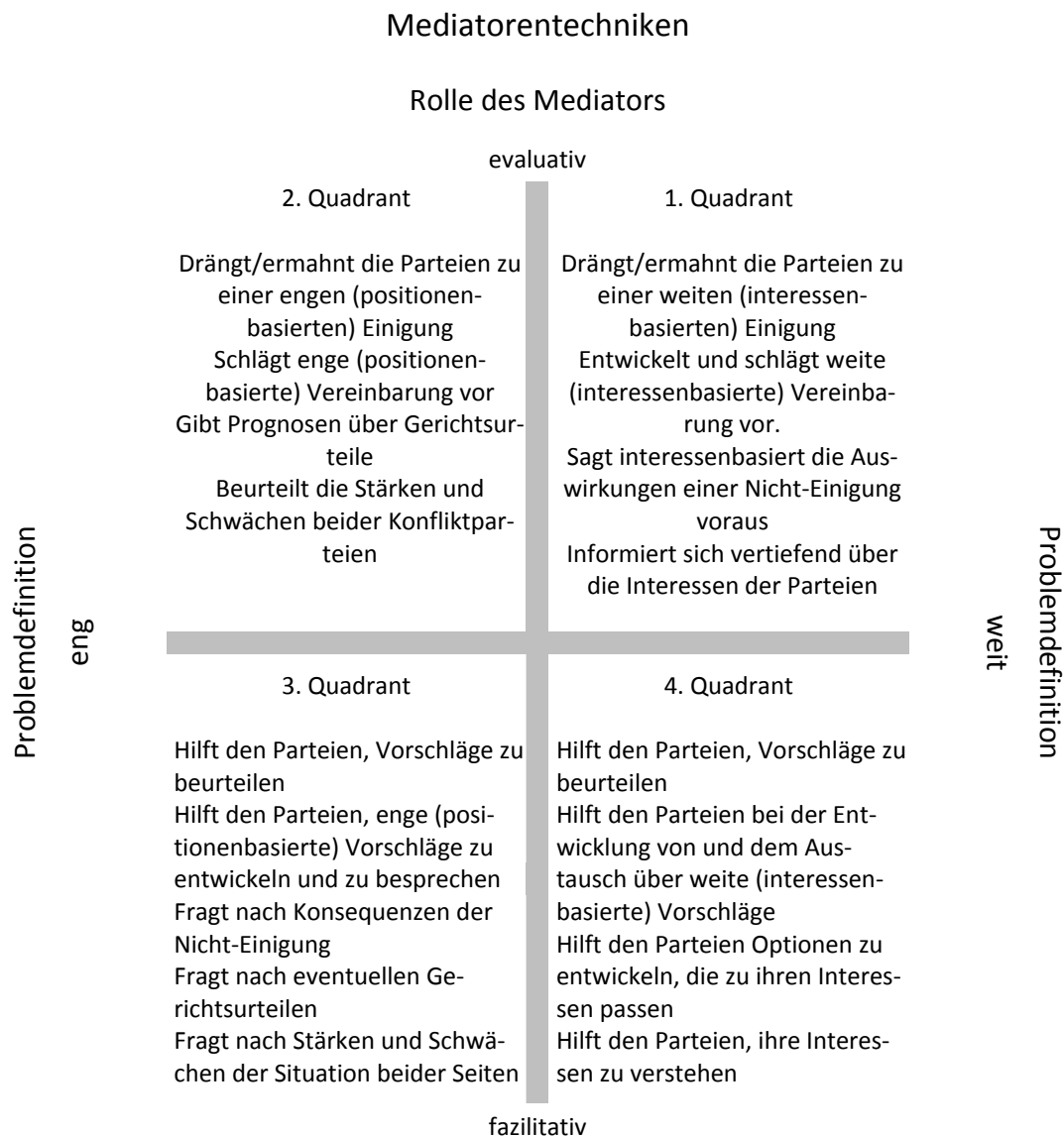


Abbildung A - 1 The Grid of Riskin - Mediatorentechniken und Problemdefinitionen

Quelle: In Anlehnung an Riskin, 1996

Die vier sich ergebenden Quadranten lassen sich wie folgt charakterisieren:

Der erste Quadrant (evaluativer Mediator – weite (umfassende) Problemdefinition) zeigt einen zur Einigung drängenden Mediator, der die Interessen der Parteien im Fokus hält. Er teilt den Parteien mit, was eine Nicht-Einigung zur Folge hätte.

Der zweite Quadrant (evaluativer Mediator – enge Problemdefinition) beinhaltet ebenfalls einen zur Einigung drängenden Mediator, der allerdings mit seinen Vorschlägen zur Einigung auf den Positionen der Parteien aufbaut. Er gibt eine Einschätzung über den Ausgang bei Gericht, falls der vorliegende Fall dort verhandelt würde.

Der dritte Quadrant (fazilitativer Mediator – enge Problemdefinition) sieht einen ebenfalls positionenorientiert vorgehenden Mediator vor, der die Parteien jedoch bei der Entwicklung und Beurteilung von Vorschlägen unterstützt. Er fragt nach dem

vermuteten Urteil, wenn der Fall vor Gericht entschieden würde, und danach, wo die Parteien die Stärken und Schwächen ihrer Konfliktsituation sehen.

Der vierte Quadrant (fazilitativer Mediator – weite (umfassende) Problemdefinition) weist einen ebenfalls unterstützenden Mediator auf, der auf die Interessen der Parteien fokussiert hinarbeitet. Er hilft ihnen, zu ihren Interessen passende Optionen zu entwickeln und sich über diese zu verständigen.

Vorteile von evaluativer Mediation

Die Vor- und Nachteile evaluativer Mediation werden kontrovers diskutiert (vgl. z. B. Love, 1997a, 1997b). Im Folgenden wird ein Einblick in diese Diskussion gegeben, wobei zunächst die Vorteile und anschließend die Nachteile dargelegt und reflektiert werden.

1. Wie oben ausgeführt, ist das Hauptziel evaluierender Mediatoren eine Vereinbarung zwischen den Konfliktparteien. Nach Lowry (2004) gibt es Fälle, bei denen eine Evaluation zu einer Annäherung der Parteien sowie zu einer Vereinbarung führt:

„That moment took place because the mediator formulated and expressed an opinion that was intended to influence how the parties viewed their own position and the ultimate resolution of their case. The evaluation was persuasive, and the parties settled the dispute.“
(ebd., S. 76 f.)

Zunächst einmal zeigt sich in solchen Fällen die unmittelbare Wirksamkeit einer Beurteilung durch den Mediator. Sodann stellt sich jedoch die Frage, wie dauerhaft solche Vereinbarungen sind, ob sich der Streit zu einem späteren Zeitpunkt neu entzündet, ob daraufhin doch der Gerichtsweg beschritten wird usw.

2. Lowry (2004) sieht die ursprüngliche Rolle von Mediatoren, den Mediationsprozess zu steuern, als nicht mehr ausreichend an; vielmehr erwarteten die Konfliktparteien bei Scheidungsfällen umfangreiche Informationen durch einen Experten:

„Although at one time in the mediation field there seemed to be an exclusive emphasis on the skill of the mediator in managing the mediation process, times have changed and now there is a growing expectation that mediators of family disputes possess the traditional process skills as well as substantive expertise.“
(ebd., S. 75)

Mit Lowry können die Konfliktparteien zu Lösungen für ihre Probleme nur dann gelangen, wenn der Mediator sie mit ausreichendem Wissen über die Themen ausstattet, die im Zusammenhang mit Scheidungen zu bearbeiten sind, und sie über die Spannbreite möglicher Lösungen oder das wahrscheinlich eintreffende Gerichtsurteil informiert. Mit diesem Anspruch allerdings ergibt sich eine Doppelfunktion für die Mediatoren: Es werden von den Mediatoren sowohl Mediationskompetenzen als auch profunde Rechtskenntnisse des jeweiligen juristischen Gebiets verlangt, auf dem sich der Konflikt und die Mediation zutragen. Zu den Gefahren der Rollenkonfusion wird auch im folgenden Abschnitt Stellung genommen (s. Kap. 5.3.2). Ergänzend ist anzumerken, dass durch die Favorisierung einer solchen Doppelrolle Angehörige psychosozialer Berufe benachteiligt würden: Naturgemäß verfügen sie nicht über juristische Fachkenntnisse in der notwendigen Breite und Tiefe, um evaluativ in diesem Sinne tätig werden zu können.

3. Befürworter evaluativer Mediationen sehen als weiteren Vorteil dieses Mediationsansatzes, dass er zu kürzeren Mediationen führt, weil er die Dialogphase verkürzt und schneller eine Einigung herbeiführt:

„Evaluation benefits the mediation process by making it more efficient. In essence, evaluation expressed at the appropriate point shortens the time of dialogue and moves the mediation toward settlement.“
(Lowry, 2004, S. 75)

Damit wird der Dialog zwischen den Konfliktparteien als einer der Wirkfaktoren von Mediationen gesehen. Die angestrebte Kürze des Dialogs evaluativ vorgehender Mediatoren steht im Gegensatz zum Vorgehen bei transformativen Ansätzen der Mediation (s. Kap. 6.2 und 7.3 der vorliegenden Arbeit).

4. Lowry (2004) hält evaluierende Äußerungen eines Mediators insbesondere bei festgefahrenen Scheidungskonflikten für ein probates Mittel, die Konfliktparteien auf neutralem Boden, nämlich der Äußerung des Mediators, zu einer Vereinbarung zu bewegen. Sie können dadurch ihr Gesicht wahren, sich auf die Beurteilung des Mediators verlassen und damit den Mediationsprozess in Richtung Einigung vorantreiben. Durch evaluative Interventionen kann nach Lowry eine goldene Brücke über eine ausweglos erscheinende Situation gebaut werden:

„The Golden Bridge is the means by which parties can cross over the gulf of conflict to the shore of agreement. An evaluation can serve as a resource that allows the parties to agree with each other.“
(S. 79)³⁹

Nachteile von evaluativer Mediation

Demgegenüber lassen sich folgende fünf Nachteile von evaluativer Mediation aufführen:

1. Die Rollen und damit verbundenen Aufgaben von evaluativen und fazilitativen Mediatoren stehen im Widerspruch zueinander: Zu beurteilen und für andere Menschen zu entscheiden ist etwas anderes, als andere Menschen dabei zu unterstützen, für sich selbst zu beurteilen und zu entscheiden. Die Rolle von Mediatoren im ursprünglichen Sinne ist es, im Streit liegende Parteien dabei zu unterstützen, dass sie zu einer verbesserten Kommunikation und mehr Verständnis gelangen und/oder Entscheidungen bezüglich möglicher Lösungen treffen können. Um evaluierend vorzugehen, werden andere Techniken und Fähigkeiten benötigt, andere Ausbildungen, Normen und Ethikvorstellungen vorausgesetzt als bei einer fazilitativen Arbeitsweise (vgl. Love, 1997a, 1997b). Des Weiteren werden die Prinzipien der Allparteilichkeit und Neutralität berührt bis verletzt, wenn ein Mediator die Positionen und Interessen der Konfliktparteien beurteilt bzw. sich zum wahrscheinlichen Ausgang eines Gerichtsprozesses äußert (vgl. z. B. Kracht, 2002).

2. Evaluative Mediation kann dazu beitragen, dass die Parteien sich in Rivalität (um die Gunst des Mediators) begeben, d. h. sie versuchen, selbst in so günstigem Licht wie möglich dazustehen und die andere Partei in den Schatten zu stellen. Ziel klassischer Mediationen ist es jedoch, am Ende eine Gewinner-Gewinner-Situation zu

³⁹ Mit etwas anderer Bedeutung als diese „goldene Brücke“ findet sich bei Thomann und Prior die „Bridge over troubled water“ (vgl. Kap. 7.3 der vorliegenden Arbeit).

erreichen (vgl. z. B. Fisher, Ury & Patton 1981, 2004; Montada & Kals, 2001 – beides auch in Kapp. 6.1 und 7.2 der vorliegenden Arbeit,).

3. Mediation ist als Alternative zu Gerichtsverfahren gedacht und soll die Konfliktparteien zu neuen Interaktionsweisen befähigen, damit sie ihre Streitigkeiten konstruktiv selbst lösen können. Dieses Potenzial wird durch kontradiktorische Elemente allerdings minimiert.

„Mediation has the potential of being shifted towards an adversarial framework in which mediators ‚trash and bash‘⁴⁰ the parties’ cases, predicting loss and risk if litigation is pursued. They ‚bash‘ settlement proposals that the other side will not accept. We lose a great deal if mediation becomes a mere adjunct of the adversarial norm. Having mediators use evaluation as a technique to get movement takes us in that direction.“

(Love, 1997a, S. 944)

4. Die Selbstbestimmung der Parteien wird durch evaluierende Mediatoren untergraben (vgl. z. B. Kracht, 2002). Sofern ein Mediator sich zum wahrscheinlichen Ausgang des Falls vor Gericht äußert, wechselt er seine Rolle und sollte sich dafür zunächst eine Erlaubnis von den Parteien holen. Eine Rechtsberatung sollte nicht vom Mediator gegeben werden, sondern von einem Beratungsanwalt außerhalb der Mediation (vgl. z. B. Diez, 2005). Ein nicht-juristischer Mediator ist von Gesetzes wegen nicht autorisiert, Rechtsberatung i.e.S. zu leisten!⁴¹

5. Insbesondere Mediatoren, die in ihrem Vorgehen dem o. g. zweiten Quadranten (evaluativ – eng) zuzuordnen sind, richten möglicherweise zu wenig Augenmerk auf die weniger greifbaren oder weniger konkreten Themen der Konfliktparteien. Solche nicht gleich offensichtlichen Themen können gerade bei Trennungs- und Scheidungskonflikten bedeutsam sein, da es sich hierbei nicht nur um die Aufteilung von Vermögen, Sachen und eventuell Schulden handelt, sondern auch um eine Entflechtung auf emotionaler Ebene und häufig um die Notwendigkeit der Fortsetzung der Beziehung als Eltern für die gemeinsamen Kinder.

„The mindset of what is ‚relevant‘ in court – which is often the object of a mediator’s evaluation – may not include important matters that are relevant in the more collaborative process of mediation.“

(Lowry, 2004, S. 75)

5.4 Hybride Mediation

Die Ansichten darüber, ob sich Mediationsschulen innerhalb eines Mediationsfalls miteinander kombinieren lassen (Hybrid), ob je nach Fall die eine oder andere Interventionsform angewandt werden sollte oder ob eine Mischung nicht nötig bzw. nicht ratsam ist, sind vielfältig. Als Vertreter einer Mischform verschiedener Mediationsansätze ist bspw. Williams (1997) zu nennen und im deutschen Sprachraum Hösl (2008). Für Scheidungsmedationen hält Shienvold (2004) gemischte Interventionen für sinnvoll:

„There are times when a right-based approach, rather than an interest-based approach, is more useful in helping parents resolve dispute. The two techniques might be combined in

⁴⁰ To trash (engl.): in den Papierkorb befördern, to bash (engl.): schlagen, prügeln.

⁴¹ Vgl. hierzu auch das geltende Rechtsdienstleistungsgesetz vom 01.07.2008.

a way that keeps interest in focus while incorporating the deal with rights and power issues.“ (ebd., S. 112)

Nach Della Noce, Bush & Folger (2002) existieren wesentliche Unterschiede zwischen Mediationskonzepten und den jeweils dahinterstehenden Ideologien und Theorien. Diesen Autoren folgend werden solche Unterschiede jedoch vielfach geleugnet: erstens durch Bestreiten solcher Unterschiede i. S. v. Vereinheitlichung bestehender Konzepte, zweitens durch extreme Übertreibung dahingehend, dass sogar das eigene individuelle Vorgehen einen neuen Ansatz darstellt, und drittens durch die ungestützte Behauptung, dass die zwei großen Mediationsschulen (problemlösend und transformativ) miteinander vereinbar sind und daher integriert werden können.

Della Noce (2002) nimmt wiederum eine andere Einteilung bestehender Mediationsansätze vor als o.g. Diese findet sich gleichermaßen auch bei Bush & Folger (1996, 2009, 2010) sowie bei Spangler (2003) (siehe auch Tabelle C - 3, S. 269). Es handelt sich um eine dichotome Einteilung. Die Gegenüberstellung besteht in problemlösender versus transformativer Mediation.⁴²

Diese beiden Ansätze werden im folgenden Kapitel 6 ausführlich beschrieben.

⁴² Im Englischen werden diese Ansätze häufig als *problem-solving* und *transformative* bezeichnet. Im Deutschen finden sich analog in der Literatur auch die Bezeichnungen problemlösend und transformativ. Sie werden mit den beiden oben verwendeten in der vorliegenden Arbeit synonym benutzt.

Die beiden Mediationsansätze, auf denen die vorliegende Arbeit basiert, stammen aus den USA. Für die vorliegende Untersuchung wurde diese Gegenüberstellung gewählt, da sie am geeignetsten erschien, die Merkmale beider Vorgehensweisen und Ziele einander gegenüberzustellen. Die beiden Ansätze scheinen ausreichend zu kontrastieren, um daran eine allgemeine und differenzielle Wirksamkeit messen zu können. Konkrete Vorgehensweisen der Vertreter des einen oder anderen Ansatzes werden in Kapitel 7 beschrieben. Im Folgenden wird zunächst der problemlösende und anschließend der transformative Ansatz vorgestellt.

6.1 Der problemlösende Ansatz

6.1.1 Herkunft: Das Harvard-Konzept

In den USA ist mit *problem solving* oder *settlement-oriented mediation* (vgl. Burgess, 1996) ein Ansatz gemeint, der ursprünglich auf dem Harvard-Konzept (vgl. Fisher, Ury & Patton, 2004) gründet.⁴³ Dieses beinhaltet Verhandlungstechniken und Konfliktlösungsstrategien, deren Kern aus vier Prinzipien besteht:

1. Menschen und Probleme sollen getrennt voneinander behandelt werden (Fisher et al., 2004, S. 43 f.). Hiermit ist gemeint, dass die persönliche Beziehung zur anderen Konfliktpartei von der Sachfrage, dem Konfliktthema, getrennt gehalten werden sollte.

2. Die Konfliktparteien sollen sich auf Interessen konzentrieren, nicht auf Positionen. Unter Letzteren werden Standpunkte verstanden, die die einzelne Partei nicht aufzugeben bereit ist.

„Solange sich beiderseits das Problem als Konflikt zweier Positionen darstellt und das Ziel die Einigung auf eine Position ist, denken und reden natürlich alle vorwiegend über diese Positionen – und der Prozess stockt darum auch sehr oft.“ (ebd., S. 71)

3. Die Konfliktparteien sollen Entscheidungsmöglichkeiten (Optionen) zum beiderseitigen Vorteil entwickeln. Das Ziel ist also eine Gewinner-Gewinner-Lösung, in der die Interessen aller Konfliktparteien ihren Niederschlag finden. Symbolisch gesprochen geht es nach diesem dritten Prinzip des Harvard-Konzepts darum, den Kuchen zu vergrößern, ehe er geteilt wird (vgl. ebd., S. 92).

4. Die Konfliktparteien sollen auf der Anwendung neutraler Beurteilungskriterien bestehen:

„Der Ansatz besteht darin, dass sich Ihre Lösung auf Prinzipien gründet und nicht durch gegenseitigen Druck zustande kommt. Konzentrieren Sie sich auf die Sachlage und nicht den Eifer der Partner. Seien Sie offen für Vernunftgründe, aber verschließen Sie sich jeglicher Drohung.“ (ebd., S. 124)

⁴³ Ihr Buch hat den Untertitel: „Der Klassiker der Verhandlungstechnik“ (Fisher, Ury & Patton, 2004) und kann mit Recht so bezeichnet werden. Die amerikanische Originalausgabe „Getting to Yes“ erschien erstmals 1981.

6.1.2 Klärung der Begrifflichkeiten

Im deutschen Sprachraum wird in der Praxis des problemlösenden Ansatzes durchaus vom Harvard-Ansatz (vgl. Hösl, 2008) gesprochen. Breidenbach (1995) beschreibt die „Variationen des Mediator-Verhaltens: Zwischen Verhandeln und therapeutischer Integration“ (S. 139) und meint mit Ersterem „das Erreichen einer Einigung, die Förderung eines konsensualen Prozesses zwischen den Parteien“ (S. 140).

Da eine eindeutige begriffliche Zuordnung bislang in der Forschung und Literatur fehlt, wurde für die vorliegende Arbeit der Begriff der problemlösenden Konfliktberatung gewählt. Dieser assoziiert zum einen das Ziel dieses Ansatzes der Konfliktberatung, nämlich ein umrissenes Problem (ggf. mit Teilproblemen) zu lösen. Zum Zweiten liegt eine englische Entsprechung in „*problem-solving*“ vor, was die Einbeziehung der zum Verständnis der Thematik notwendigen englischsprachigen Literaturpassagen erleichtert:

„Problem-solving or ‚settlement-oriented‘ mediation, which is by far the dominant approach in the field today, is just what the name implies – it is focused on solving a problem by obtaining a settlement.“
(Burgess, 1996)

Nach Hösl (2008) ist der problemlösende Ansatz auch in Deutschland und den deutschsprachigen Nachbarländern in der Mediationspraxis dominierend.

Tabelle C - 3, S. 269, gibt eine detaillierte Übersicht über die problemlösende Mediation und stellt diese der transformativen Mediation gegenüber.⁴⁴ Es wird darauf verzichtet, den problemlösenden Ansatz in seinen zwischenzeitlich entwickelten Ausdifferenzierungen und Nuancen tiefergehend zu beschreiben. Die Schnittmenge innerhalb der „Familie“ von problemlösenden Konfliktberatungen ist deutlich größer als die einzelnen Teilmengen. Diese Tatsache konstatiert Simon (2010) auch für den englischen Sprachraum:

„What I call settlement-focused mediation has been described in different ways and under different names, but the descriptions are consistent and reflect a common picture. ... Many standard texts call this the ‚facilitativ‘ model, in which the mediator controls the process and leads the parties through a sequence of stages including opening, setting groundrules, gathering information, defining issues, generating options, generating movement, and achieving agreement. ... ‚Best practices‘ within this settlement-focused approach include: focusing parties away from positional bargaining and toward interest-based bargaining; emphasizing ‚common ground‘ while deemphasizing disagreement; focusing discussion on future commitments and not past grievances; and limiting emotional expression in order to avoid undermining rational discussion. (...) Settlement-focused mediation (...) is generally recognized as the most common approach to practice today.“
(ebd., S. 267-268)

Im Folgenden werden die Hauptmerkmale problemlösender Konfliktberatungen umrissen und über Burgess hinausgehende Überlegungen angestellt. (Die Ansätze nach Ballreich & Glasl sowie Montada & Kals werden in Kap. 7 ausführlich vorgestellt.)

6.1.3 Merkmale

Das **Ziel** problemlösender Mediationen ist die Entwicklung einer gegenseitig akzeptablen Regelung des aktuell bestehenden Konflikts. Die Frage, ob es sich hierbei um

⁴⁴ Um einen begrifflichen Bezug zu Tabelle C - 3, S. 270) herzustellen, wird von *Mediation* und *Mediator* gesprochen.

eine tatsächliche Lösung des Konflikts oder lediglich um eine Beilegung der Auseinandersetzungen handelt, wird von Breidenbach (1995) reflektiert⁴⁵:

„Mediation ist (...) ein Ansatz zur ‚dispute resolution‘. Im Folgenden wird jedoch nicht von Konfliktlösung, sondern höchstens von Konfliktbeilegung gesprochen. Ob ein Konflikt vollständig gelöst werden kann, ist nicht Gegenstand dieser Überlegungen. Es geht um den rechtspolitisch-bewertenden Vergleich unterschiedlicher Ansätze von Konfliktbehandlung (‚dispute processing‘), die eine Regelung oder Beilegung der Auseinandersetzung ermöglichen. ‚Alternative dispute resolution‘ (ADR) wird hier nur als Sammelbezeichnung für die Entwicklung in den USA weiterverwendet, weil sie sich als Oberbegriff für die dortigen Bemühungen um Verfahrensalternativen durchgesetzt hat.“ (ebd., S. 5-7)

Viele problemlösende Mediatoren vermitteln den Konfliktparteien ein Stufenmodell von Mediation, das das Ziel der Einigung verfolgt. Dieser lohnende Anreiz soll die Konfliktparteien zur zügigen Mitarbeit ermuntern. Im problemlösenden Ansatz der Mediation wird es als Scheitern verstanden, wenn am Ende keine Regelung (mit oder ohne schriftliche Vereinbarung) gefunden wird.

Problemlösende **Mediatoren** verhalten sich oft sehr direktiv in ihrem Bestreben, so eine Regelung des Konflikts zu erreichen. Sie fokussieren hierzu zum einen den Prozess oder Verlauf der Mediation und zum anderen jene Aspekte der Probleme, die als lösbar erscheinen, beachten jedoch weniger die Facetten des Konflikts, für die sich wahrscheinlich kein Konsens finden lässt. Sie bemühen sich, auftretende Emotionen der Parteien nicht eskalieren zu lassen. Die problemlösende Mediation „bietet Gelegenheit zur Äußerung von Gefühlen, ohne daß es zur Eskalation kommen muß“ (Breidenbach, 1995, S. 61). Nach Burgess (1996) wird die Diskussion der Vergangenheit nach Möglichkeit vermieden, da sie zu gegenseitigen Anschuldigungen führen könnte, wodurch Fortschritte in der Mediation erschwert werden oder ausbleiben könnten. Stattdessen wird an einer zukunftsgerichteten Lösung gearbeitet, die möglichst die Interessen aller Konfliktparteien abdeckt.

6.2 Der transformative Ansatz

6.2.1 Klärung der Begrifflichkeiten

Die Gründungsväter des transformativen Mediationsansatzes sind Bush & Folger (Bush & Folger 1996, 2005, 2009; Folger et al., 2010). Das transformative Element ihres Ansatzes bezieht sich auf das Konfliktverhalten der Konfliktparteien:

„Einige Autoren verwenden den Begriff Transformation im Sinne von Restrukturierung gesellschaftlicher Institutionen, bei der Macht und Klassenprivilegien neu verteilt werden (...). Wir verwenden diesen Begriff nicht gleichbedeutend mit institutioneller Restrukturierung, sondern im Sinne einer positiven Verhaltensänderung bei Konflikten. (...) ... wie auch darüber hinausgehend. Wobei auch diese Form von Transformation sehr wahrscheinlich zu Veränderung gesellschaftlicher Institutionen führen wird.“

(Bush & Folger, 2009, S. 29-30)

Mit dieser Definition grenzen Bush & Folger sich vom problemlösenden Ansatz dahingehend ab, dass sie den Fokus nicht auf eine konkrete Konfliktlösung (oder zumindest -beilegung, s. Kap. 6.1.3) richten, sondern auf eine modifizierte Interaktion der Kon-

⁴⁵ Diese Frage diskutieren auch Vertreter des transformativen Ansatzes, siehe Kapp. 6.2 und 7.3.

fliktparteien. Damit gelangen sie von einer „individualistischen hin zu einer relationalen und interaktiven Auffassung“ (Bush & Folger, 2009, S. 35). Die Autoren skizzieren drei Konflikttheorien, die in der Literatur beschrieben und in der Mediationspraxis angewandt werden: „Power theory (Abel, 1982), rights theory (Fiss, 1984) and needs theory (Menkel-Meadow, 1984)“ (Bush & Folger, 1996). Konflikte, die unter die Macht-Rubrik (*power*) fallen, beinhalten Auseinandersetzungen um Machtpositionen, verbunden mit dem Ziel der Erhaltung oder Wiedererlangung bestimmter Vorrangstellungen. Die zweite Kategorie umfasst Konflikte, die sich um die Etablierung von Prinzipien, die Zusprechung von Rechten drehen (*rights theory*). Die Durchsetzung von Interessen oder Bedürfnissen (*needs theory*) ist Gegenstand der letzten Kategorie, in der sich die Konfliktparteien um die Erfüllung der Bedürfnisse möglichst aller Beteiligten bemühen (vgl. ebd., S. 42 f.). Ausgehend von diesen dreierlei Ansinnen, die die Konfliktparteien einbringen können, leitet der Mediator seine Rolle je nach vorliegendem Fall ab:

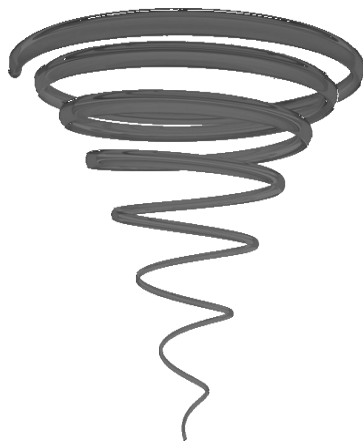
„Ultimately, the intervenor’s view of client expectations is what sets the intervenor’s own views of his or her role in the intervention, obligations to the client, and methodology of practice.“
(ebd., S. 44)

Auch ein Mediator, der nicht nach einer dieser drei o. g. Konflikttheorien vorgeht, sondern transformativ arbeitet, stellt sich die Frage, welchen Wunsch die Konfliktparteien an ihn als Fachmann haben. Er interveniert jedoch vor dem Hintergrund einer weiter gesteckten Konflikttheorie als die drei oben genannten. Diese lassen sich nach Bush & Folger (1996) allerdings nicht mit der transformativen Konflikttheorie kombinieren – und logischerweise auch nicht mit dem praktischen Vorgehen ihres Ansatzes:

„There is one final introductory point: Even though each of the different theories of conflict and mediation may be valid – including the transformation theory – we do not believe that they can be combined or integrated, at either the theoretical or practical level.“
(ebd., S. 45).

Diese Autoren stehen mit ihrer Ablehnung gegenüber einem Methodenmix im Gegensatz zu anderen Autoren, die eine partielle Methodenkombination in ihrer Arbeit zulassen (vgl. Diez, 2005; Hösl, 2008). Nach Bush & Folger (1996, vgl. S. 46) erleben die Konfliktparteien die gestörte zwischenmenschliche Beziehung als das am meisten belastende Moment in der Krise. Sie empfinden sich als machtlos, geschwächt (s. Abbildung A - 2, S. 54) und der anderen Partei gegenüber als entfremdet.

„Conflict, along with whatever else it does, affects people’s experience of both self and other. First, conflict generates, for almost anyone it touches, a sense of their own weakness and incapacity. (...) ...a sense of lost control over their situation, accompanied by confusion, doubt, uncertainty, and indecisiveness. (...) At the very same time, conflict generates a sense of self-absorption: compared with before, each party becomes more focused on self alone – more protective of self and more suspicious, hostile, closed, and impervious to the perspective of the other person. In sum, no matter how strong people are, conflict propels them into relative weakness.“
(ebd., S. 49)



Destruktive Spirale:

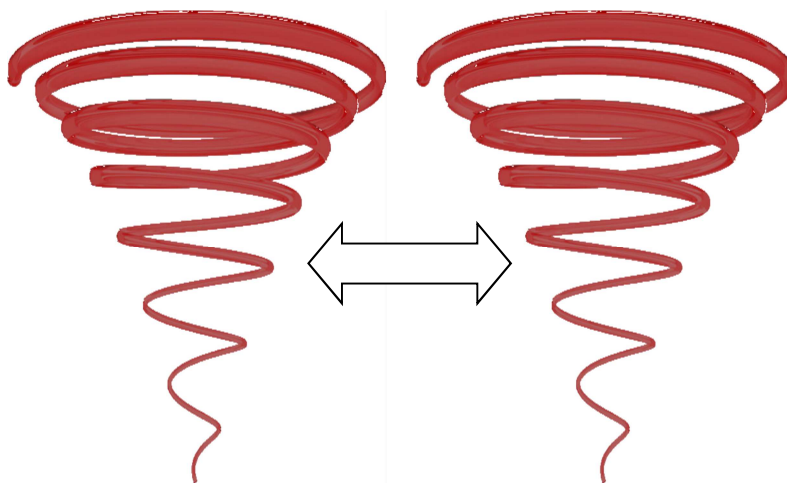
Schwäche,
Selbstbezogenheit

innerhalb der einzelnen Konfliktparteien

Abbildung A - 2 Folgen des zwischenmenschlichen Konflikts innerhalb der einzelnen Konfliktparteien

Quelle: In Anlehnung an Bush & Folger, 1996.

Nach diesem transformativen Ansatz sind die Konfliktparteien nicht in ihrem Bestreben nach Macht, Recht und Bedürfnis- oder Interessenbefriedigung depriviert, sondern durch die Entwicklung der zwischenmenschlichen Beziehung frustriert. Aus der anfänglichen Entfremdung einer Konfliktpartei gegenüber der anderen kann sich leicht eine Verfeindung bis hin zu Verteufelung entwickeln (vgl. hierzu auch Omer, Alon & von Schlippe, 2007), woraus sich wiederum ein Teufelskreis zwischen den Konfliktparteien aufbauen kann. Abbildung A - 3, S. 54, veranschaulicht diese Dynamik:



Destruktive Spiralen:

Feindseligkeit,
Entfremdung,
Verteufelung

zwischen den Konfliktparteien

Abbildung A - 3 Konfliktfolgen zwischen den Konfliktparteien

Quelle: In Anlehnung an Bush & Folger, 1996

Im Rahmen der transformativen Theorie nach Bush & Folger bedarf es einer Umkehr des Kreislaufs aus Schwäche (*disempowerment*) und Selbstbezogenheit (*self-absorption*) der einzelnen Konfliktparteien und Verfeindung (*demonization*) gegenüber der anderen Konfliktpartei, der mittel- und langfristig zu einer Konflikteskalation führen kann. Eine Deeskalation ist nach diesen Autoren dann möglich, wenn es Menschen – mit oder ohne professionelle Hilfe von außen – gelingt, innere Stärke und Ansprechbarkeit zu aktivieren:

„However, the theory also posits, based on what many call a relational theory of human nature, that human beings have inherent capacities for strength (agency or autonomy) and responsiveness (connection or understanding) and an inherent social or moral impulse that activates these capacities when people are challenged by negative conflict, working to counteract the tendencies to weakness and self absorption.“ (Bush & Folger, 1996, S. 54)

Die Abbildungen Abbildung A - 4, S. 55 und Abbildung A - 5, S. 56 stellen die von Bush & Folger postulierten Veränderungen in den Konfliktparteien und zwischen ihnen in ihrer Konfliktinteraktion dar:



Abbildung A - 4 Veränderung des Konflikterlebens innerhalb der einzelnen Konfliktparteien

Quelle: In Anlehnung an Bush & Folger, 1996

Die Abbildung zeigt eine Aufwärtsspirale, die symbolisiert, dass sich in der einzelnen Konfliktpartei eine Veränderung in Richtung positiver und konstruktiver Einstellung sich selbst und der anderen Konfliktpartei gegenüber entwickelt. Mit Hösl (2008) bedeutet Empowerment: „Bestärkung, Ermutigung, Bekräftigung, Befähigung des Einzelnen zu (noch) mehr Selbstreflexion, Selbst-Erkenntnis, Selbst-Verständnis, Selbst-Bewusstsein, Selbstvertrauen, Selbst-Klarheit, Selbstausdruck und Ich-Stabilität (ebd., S. 40). Der erste Schritt in der transformativen Mediation besteht nach Bush & Folger darin, eine Zunahme von Empowerment bei den einzelnen Konfliktparteien zu unterstützen. Sodann ist es ihnen möglich, verbindlicher und mitmenschlicher miteinander umzugehen, wie Abbildung 5 zeigt:

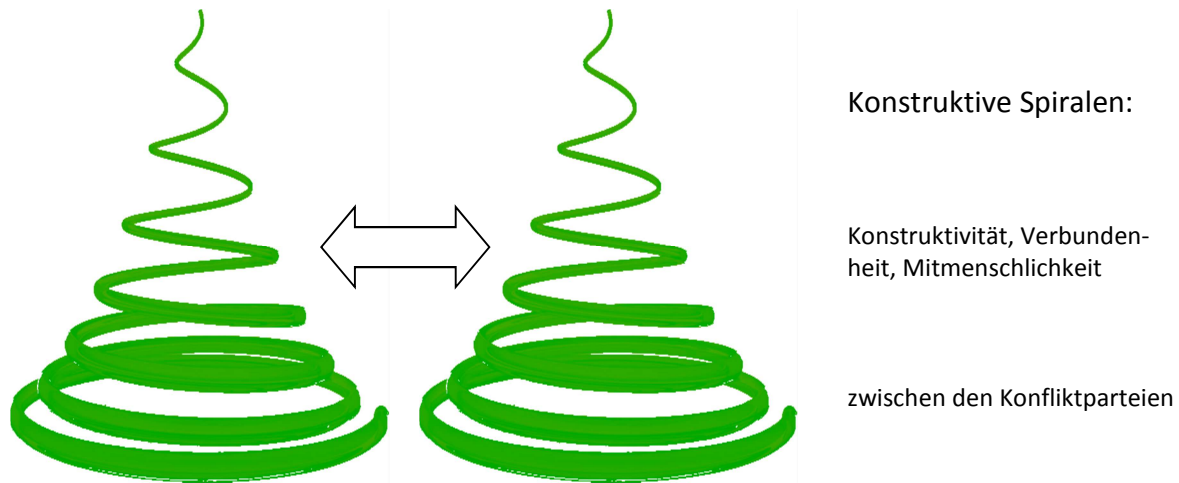


Abbildung A - 5 Modifikation der Konfliktinteraktion zwischen den Konfliktparteien

Quelle: In Anlehnung an Bush & Folger, 1996

Die in den Abbildungen Abbildung A - 4, S. 55, und Abbildung A - 5, S. 56, veranschaulichte Entwicklung zeigt das Kernanliegen der transformativen Mediation nach Bush & Folger: Empowerment (Selbstbehauptung und Stärke) und Recognition (Ansprechbarkeit und Wertschätzung). Je nach Autor wird Recognition mit Ansprechbarkeit oder Wertschätzung übersetzt. Da es inhaltliche Überschneidungen dieser beiden Wortbedeutungen gibt, werden in der vorliegenden Arbeit beide Begriffe verwendet. Eine umfassende Beschreibung des Begriffs findet sich wiederum bei Hösl (2008): „Recognition meint ein Erkennen, Respektieren, Anerkennen des Anderen, ein Ihn-gelten-Lassen, ohne sich ihm unterwerfen zu müssen. Wir können uns dem Andersdenkenden öffnen und seine Situation, Einstellung, Sichtweise, seine Motivationen und Bedürfnisse nachvollziehen, achten, respektieren. Wir können so den eigenen Anteil am Konflikt besser erkennen und für den Anderen ein tiefer gehendes Verständnis und Anteilnahme entwickeln. Der Andere bleibt nicht mehr nur der Fremde. Es hat verwandelnde Kraft, sich so zu begegnen. Wir können beziehungs-weise® werden. Durch Empowerment und Recognition gewinnen wir ein erweitertes Verständnis für Beziehungen und soziale Kontexte.“ (ebd., S. 41). Die Umkehr des in obigen Abbildungen 2 und 3 skizzierten Teufelskreises führt in eine Aufwärtsspirale, die jedoch im Originaltext von Bush & Folger nicht analog zum Teufelskreis mit Engelskreis beschrieben wird, sondern – frei übersetzt - als tugendhafter Kreislauf der Konflikttransformation: „But this is not a vicious circle, it is a ‚virtuous circle‘ – a virtuous circle of conflict transformation.“ (ebd., 1996, S. 56).

6.2.2 Merkmale

Bush & Folger (1996) haben die zehn wesentlichen Merkmale („ten hallmarks“) der transformativen Mediation zusammengestellt. Sie werden im Folgenden beschrieben. (Eine Zusammenstellung der Merkmale transformativer Mediation in Gegenüberstellung zur problemlösenden Mediation findet sich in Tabelle C - 3, S. 269).

Für den transformativen Ansatz gilt – wie für den problemlösenden (s. Kapp. 6.1, 7.1 und 7.2) –, dass eine außenstehende Partei mit den Konfliktparteien über ihre Streit-

punkte und Lösungsmöglichkeiten spricht (vgl. Bush & Folger, 2010, S. 75). Allerdings ist das Ziel dabei,

„ihnen zu helfen, die Konfliktinteraktion von einer negativen und destruktiven in eine positive und konstruktive zu verändern ... Die Rolle des Mediators besteht darin, den Parteien dabei zu helfen, positive Bewegungen bei der Interaktion zu machen (Empowerment- und Recognition-Veränderungen), indem er sie dabei unterstützt, ihre Fähigkeiten von Stärke und Ansprechbarkeit zu üben– unter anderem durch Überdenken, Entscheidungsfindung, Kommunikation, Hineinversetzen in die Gedankengänge anderer.“

(ebd., S. 75 f.)

Ein transformativ arbeitender Mediator erklärt den Konfliktparteien, dass seine Arbeit darin besteht, ihre eigenen Ziele, Ressourcen, Meinungen und Präferenzen mit ihnen zu klären, sodass sie in die Lage versetzt werden, klare Entscheidungen bezüglich ihrer Situation zu treffen und die Perspektive der anderen Konfliktpartei besser zu verstehen. Dieses erste Kennzeichen der transformativen Mediation macht deutlich, dass es – im Gegensatz zum problemlösenden Ansatz – nicht um die Entwicklung einer Problemlösung geht, sondern um eine verbesserte Konfliktinteraktion.

Ein weiteres Kennzeichen der transformativen Mediation beinhaltet die Verantwortlichkeit der Parteien, die diese für das Ergebnis ihrer Konfliktberatung haben:

„... practitioners consciously reject feelings of responsibility for generating agreements, solving the parties' problem, healing the parties, or bringing about reconciliation between them. Instead, third parties following a transformative framework sensitize themselves to feeling responsible for setting a context for, and supporting. The parties' own efforts at deliberation, decision making, communication, and perspective taking.“

(Bush & Folger, 1996, S. 267).

Diese Interventionsmethode kontrastiert klar mit dem Vorgehen und Ziel problemlösender Mediatoren, die eine konkrete Lösung für die Probleme der Konfliktparteien anvisieren (s. Kapp. 6.1, 7.1 und 7.2).

Des Weiteren findet sich in transformativ angelegten Mediationen eine starke Zurückhaltung gegenüber Urteilen über oder Beurteilungen von Meinungen und Entscheidungen, die die Parteien äußern. Damit kontrastiert der Ansatz von Bush & Folger mit der „evaluative mediation“ (vgl. hierzu Kap. 5.3). Als ein Maßstab für die Einhaltung dieser speziellen Vorgehensweise, sich mit Urteilen und Beurteilungen zurückzuhalten, wird der Umgang mit Machtungleichgewichten zwischen den Konfliktparteien gesehen:

„One important test of a mediator's commitment to this hallmark of practice is the way the mediator responds when there seems to be a clear power advantage on one side. (...) However, if a seemingly weaker party gives no signals of need when he or she appears to be overrun by a stronger disputant, then the mediator who pushes the imbalance issue substitutes his or her own judgement for the parties and moves toward a highly directive intervenor role that is inconsistent with the transformative approach.“ (ebd., S. 268-269)

Die Arbeit mit Machtungleichgewichten wird von Mediatoren, die dem problemlösenden Ansatz folgen, anders gehandhabt (vgl. Diez, 2005). Des Weiteren wird die Schwäche der Parteien aus der Perspektive eines transformativ vorgehenden Mediators als nur vorübergehend gesehen: „The mediator sees the disputants, even in their worst moments, as being only temporarily disabled, weakened, defensive, or self-

absorbed.“ (Bush & Folger, 1996, S. 270). Mit dieser Annahme setzt ein transformativ arbeitender Mediator seinen Fokus darauf, die in Menschen liegende – und durch den Konflikt nur verschüttete – Stärke zu fördern (s. Kap. 6.2.1) und die Bezogenheit bzw. Wertschätzung gegenüber der anderen Konfliktpartei wieder aufzubauen. Er sucht nach Gelegenheiten zur Förderung von Empowerment und Recognition.

Im Gegensatz zu problemlösenden Mediatoren gehen transformative Mediatoren nach Bush & Folger davon aus, dass in den Gefühlen der Konfliktparteien Tatsachen liegen. Zum Beispiel kann hinter geäußertem Ärger das Unvermögen einer Konfliktpartei liegen, die Erfahrung der anderen Konfliktpartei zu verstehen, oder aber ein Mangel an Ressourcen oder auch kulturelle Prägungen. In solchen Situationen kann Ärger ein Signal für den Wunsch nach mehr Wertschätzung sein (vgl. Bush & Folger, 1996, S. 271). Ein transformativ vorgehender Mediator beseitigt die möglicherweise von den Konfliktparteien geäußerten negativen Gefühle in den Mediationssitzungen nicht, sondern sieht sie eher als wertvollen Fundus für umfangreiche Informationen der Parteien bezüglich ihrer Situation und der anderen Konfliktpartei:

„... instead of treating emotion as static to be vented and removed, the transformative mediation considers emotion as a rich form of expression that, when unpacked and understood, can reveal plentiful information about the parties' views of their situation and each other – information that can then be used to foster both empowerment and recognition.“
(ebd., S. 272)

Transformativ arbeitende Mediatoren sollten Mehrdeutigkeiten in Beschreibungen, Anliegen, Zielen und Wünschen der Parteien selbst gut aushalten können. Durch eine hohe Ambiguitätstoleranz ermöglichen sie den Konfliktparteien, aus konflikttypischer Verwirrung zu Klarheit über den Konflikt und seine Unterthemen zu gelangen.

„Her comfort with ambiguity allows her to remain open, well into a session, to the parties' need to clarify the issues for themselves and what they want to do about them. It allows her to give the parties time to clarify for themselves what the conflict is about.“
(ebd., S. 272)

Indem ein transformativ vorgehender Mediator es den Konfliktparteien ermöglicht, den Fokus auf das Hier und Jetzt der Konfliktinteraktion zu setzen, ermöglicht er ihnen zu erkennen, wie sie gesehen werden möchten, was ihnen wichtig ist, warum diese jeweiligen Themen für sie von Bedeutung sind und welche Entscheidungen sie treffen möchten (vgl. ebd., S. 273). Mit diesem Vorgehen nimmt der transformativ intervenierende Mediator eine mitgehende – und keine direktive – Haltung ein. Hierdurch können – nicht sollten! – die Parteien eigenständige Problemdefinitionen und Lösungsideen entwickeln.

Kontrastierend zum problemlösenden Ansatz sieht die Praxis der transformativen Mediation vor, die Vergangenheit des Konflikts mit einzubeziehen: „Discussing the past has value to the present.“ (ebd., S. 273). Durch die wechselseitige Darstellung dessen, was die Konfliktparteien in der Konfliktvergangenheit miteinander erlebt haben, zeigt sich häufig, wie die Konfliktparteien gesehen werden möchten und wie sie die andere Konfliktpartei sehen. Dieser Austausch kann die Basis für gegenseitige Wertschätzung legen:

„These kinds of statements lay a crucial foundation for whatever recognition the parties may choose to give one another – for example, for reconsidering or revising their views of each other’s motives, conduct, or character. Without the foundation laid by discussion of the past, exchanges of recognition in the present are unlikely, if not impossible.“

(ebd., S. 274)

Die transformative Mediation nach Bush & Folger sieht professionelle Interventionen bei Konflikten nur als einen Punkt innerhalb der gesamten Konfliktinteraktion. Damit wird die Mediation auch nicht als Lösung des kompletten Konflikts verstanden:

„their work involves stepping into a stream of interaction that began before the intervention and, in most cases, will continue in some form after the intervention is finished. In practical terms, this means that the mediators view the intervention as one point within a longer time frame. They do not view the intervention as resolution of the entire conflict.“

(ebd., S. 274)

Während problemlösende Mediatoren das Ziel einer Einigung, einer Vereinbarung oder sonstigen greifbaren Problemlösung verfolgen, bezeichnen transformative es bereits als Erfolg, wenn kleine Schritte in Richtung Selbstbehauptung und Wertschätzung bei den Konfliktparteien auftauchen: „Feeling a sense of success when empowerment and recognition occur, even in small degrees.“ (ebd., S. 275).

Fazit: Kategorisierungen bedeuten einerseits, Zwischenstufen ausklammern zu müssen, ermöglichen es andererseits jedoch, Klarheit und Struktur in zunächst unübersichtliche und facettenreiche Themenbereiche zu bringen. Die Gegenüberstellung von problemlösenden und transformativen Ansätzen zur Konfliktberatung liegt der Untersuchung in der vorliegenden Arbeit zugrunde. In Kapitel 7 werden drei Mediationsansätze vorgestellt, die – zumindest tendenziell – den beiden klassischen Kategorien problemlösend vs. transformativ zugeordnet werden können. Zunächst wird dargestellt, welche Implikationen der transformative Ansatz (nach Bush & Folger) für die Konfliktberatung bei TuS-Konflikten hat, und wie diese sich vom problemlösenden Vorgehen unterscheiden.

6.2.3 Anwendung auf Trennungs- und Scheidungskonflikte

Im vorigen Abschnitt wurden die Merkmale der transformativen Mediation (nach Bush & Folger) erörtert. Dieses Kapitel behandelt nun die Stärken des transformativen Ansatzes bei Trennungs- und Scheidungskonflikten.

Nachdem Bush & Folger (s. Kap. 6.2) ihren Mediationsansatz bekannt gemacht hatten, der eine Alternative zum bis dahin bestehenden problemlösenden Mediationsansatz darstellt, fand dieser neue transformative Ansatz primär in Wirtschaft und Industrie Anwendung (vgl. z. B. Nabatchi & Bingham, 2000). Simon (2010) beleuchtet Themen, die typischerweise bei TuS-Konflikten vorkommen können, vor dem transformativen Mediationsansatz nach Bush & Folger.

Dem theoretischen Modell der transformativen Mediation zufolge (s. Kap. 6.2) erleben Konfliktparteien sich in ihrer Trennungs- und Scheidungsphase als kraftlos und miteinander unverbunden. Mit dem Ziel der professionellen Unterstützung bei der Überwindung dieser Kraftlosigkeit und Unverbundenheit („powerlessness and disconnection“ (Simon, 2010, S. 249)) setzen transformative Konfliktberater (nach Bush

& Folger) in der Arbeit mit Paaren mit Trennungs- und Scheidungskonflikten besondere Schwerpunkte:

(a) Selbstbestimmung der Konfliktparteien

In Bezug auf die Selbstbestimmung der Konfliktparteien finden sich in Literatur und Praxis unterschiedliche Ausrichtungen: Problemlösende Mediatoren verfolgen das Ziel einer möglichst schnellen Einigung zwischen den Konfliktparteien: „facilitating a speedy settlement“ (Simon, 2010, S. 250). Dabei übernehmen sie die Kontrolle über den Mediationsablauf (vgl. Ballreich & Glasl, Kap. 7.1, Montada & Kals, Kap. 7.2 der vorliegenden Arbeit). Die Kontrolle über das Ergebnis liegt indessen bei den Konfliktparteien. Diese bevorzugen es, bspw. die Entscheidungen über ihre Kinder, ihre persönlichen Finanzen und die Beziehung zu ihrem Ex-Partner weitestgehend selbst zu treffen, statt ein Gericht darüber entscheiden zu lassen. Eine solche gerichtliche Entscheidung in diesen für die Konfliktparteien äußerst wichtigen Themen für ihr weiteres Leben erleben manche von Scheidungsprozessen betroffene Menschen sogar als verheerend (vgl. Simon, 2010, S. 250). Damit wird die in einer Mediation mögliche Selbstbestimmung der Ergebnisse für die Konfliktparteien besonders attraktiv. In der problemlösenden Mediation bezieht sich diese Selbstbestimmung auf die Ergebnisse, während, wie dargelegt, dem Mediator die Verantwortung und Zuständigkeit für den Prozess obliegt. Über diese Selbstbestimmung der Konfliktparteien hinsichtlich der Ergebnisse hinaus ermöglicht nun die transformative Mediation den Konfliktparteien eine breiter gefasste Selbstbestimmung, nämlich zusätzlich für den Mediationsablauf:

„According to this broader understanding of self-determination, the possibility of genuinely making our own decisions depends on our having power over the process of arriving at those decisions. In order for us to be genuinely in control of the outcome, we also need to be in control of the process.“ (ebd., S. 251)

Hier zeigt sich eine nicht homogene Verwendung des Begriffs der Selbstbestimmung der Parteien, worauf auch Della Noce (2002) hinweist:

„For example, for the I-mediators⁴⁶, honoring party self-determination meant preserving the parties' right to make choices about the outcome or solution, while exerting considerable influence over how the process was conducted and how the 'problem' was defined. For the R-mediators, on the other hand, honoring party self-determination meant preserving the parties' right to decide whether and how they would have a conversation with each other, including the right to engage directly in verbal conflict with each other, no matter what the outcome.“ (ebd., S. 327)

Unter dem der Selbstbestimmung verwandten Begriff des Prinzips der Selbstverantwortlichkeit diskutiert Kracht (2002) ebenfalls die Rolle des Mediators, dessen „Aufgabe allein die Unterstützung der Verhandlungen“ ist, und „die Lösung des Problems müssen die Parteien selbst erarbeiten“ (ebd., S. 384).

Diez (2005) schreibt die Verantwortung für den Mediationsprozess ebenfalls dem Mediator zu (vgl. ebd., S. 95 f., 236) und legt einen Prozess- und Stufenplan für den Ablauf von Mediationen vor. Dieser Mediationsansatz beinhaltet zwar auch einige Bausteine, die an Elemente aus der transformativen Mediation erinnern, aber er ist

⁴⁶ I-Mediatoren sind im Rahmen ihrer Untersuchung die problemlösend arbeitenden Mediatoren, R-Mediatoren die transformativ arbeitenden Mediatoren. Vgl. Della Noce, 2002, S. 9 f.

grundsätzlich den problemlösenden Ansätzen zuzurechnen, was sich auch in der Handhabung der Selbstbestimmung der Parteien zeigt.

Die Klärungshilfe (s. Kap. 7.3 der vorliegenden Arbeit) zählt im deutschen Sprachraum zwar zur transformativen Mediation, aber sie wendet im Gegensatz zur transformativen Mediation nach Bush & Folger (s. Kap. 6.2) einen Stufenplan für den Ablauf an, wie er sich auch in problemlösenden Mediationen findet (s. Kapp. 7.1 und 7.2). Für die Umsetzung solcher Stufenpläne oder auch Phasenmodelle sind bei den problemlösenden Mediationen die Mediatoren, bei der Klärungshilfe die Klärungshelfer zuständig. Die Zuständigkeit der Konfliktberater (Mediatoren, Klärungshelfer) für die Einhaltung der Stufen oder Phasen bedeutet in diesen Ansätzen jeweils eine Selbstbestimmung der Parteien in Bezug auf das Ergebnis, nicht jedoch für den Prozess oder den Ablauf der Mediation.

Als **Fazit** für den Umgang mit der Selbstbestimmung der Konfliktparteien lässt sich festhalten, dass alle Mediationsansätze (d. h. problemlösend oder transformativ ausgerichtete) den Konfliktparteien die Selbstbestimmung bezüglich der Ergebnisse und/oder Lösungen ihres Konflikts überlassen. Die Selbstbestimmung hinsichtlich des Ablaufs der Mediation indessen liegt nur bei der transformativen Mediation nach Bush & Folger (1996, 2009) bei den Konfliktparteien, bei der Klärungshilfe und bei allen problemlösungsorientierten Mediationsschulen jedoch bei den Konfliktberatern.

Im Falle von Ambivalenzen bei einer oder beiden Konfliktparteien hinsichtlich der Trennung und Scheidung ist nach diesen Ausführungen denkbar, dass Konfliktberater, die mit dem Fokus einer Problemlösung arbeiten, möglicherweise zu zielorientiert in Richtung Trennung und Scheidung bei der Bearbeitung der Problempunkte vorgehen und bspw. eine zaghafte Äußerung von Ambivalenzen einer Konfliktpartei überhören. Die transformativen Ansätze (nach Bush & Folger sowie Thomann) fokussieren (ohne und mit phasischem Ablauf) die verbesserte Kommunikation sowie die Klärung des Konflikts, wobei eine eventuell zwischen den Konfliktparteien bestehende Uneinigkeit über das (ambivalente) Ziel der Scheidung eher Raum zur Erörterung finden müsste. Darüber hinaus können wie bei den problemlösenden Mediationen auch bei transformativen Mediationen konkrete Lösungen gefunden werden:

„Transformative mediators offer divorcing couples an essential service: providing authentic support for any discussion they choose to have, helping them arrive at greater clarity, and improving their sense of connection with each other. While these conversations often lead to a comprehensive divorce settlement, their primary value extends far beyond the terms of the agreement.“
(Simon, 2010, S. 249)

Der unterschiedliche Umgang von Konfliktberatern nach problemlösender oder transformativer Ausrichtung in Bezug auf die Selbstbestimmung der Konfliktparteien bei TuS-Konflikten könnte naheliegenderweise die Wirksamkeit der Interventionen mit beeinflussen (vgl. Kapp. 10 und 11).

(b) Verständnis für die Konfliktgeschichte und das Scheitern der Partnerschaft

Der rückblickenden Frage, wie es zum Status quo in der Partnerschaft kommen konnte, und der Frage nach der Entwicklung von Verständnis für die Konfliktgeschichte wird in der transformativen Mediation viel Raum gegeben. Dem gegenüber arbeiten problemlösungsorientierte Mediatoren primär gegenwarts- und zukunftsorientiert (s. Kapp. 7.1 und 7.2 der vorliegenden Arbeit). Bush & Folger und ihre Nachfolger schlagen vor, den Konfliktparteien die Wahl darüber zu lassen, worüber sie sprechen möchten, und sie darin zu unterstützen, die für sie wichtigen Themen auch zu vertiefen: „So I not only would allow them to continue with what they were saying, I would even help them contemplate it further.“ (Simon, 2010, S. 255). Transformative Mediatoren nach Bush & Folger verwenden dabei ähnliche Techniken wie Klärungshelfer (s. Kap. 7.3 in dieser Arbeit) mit dem Ziel, die Selbstbehauptung der Parteien und gegenseitiges Verständnis zu stärken. Im nächsten Schritt können daraus im Fall einer Trennungs- und Scheidungsmediation bspw. Ideen für die Aufteilung der materiellen Güter usw. entstehen. Der Aufbau von Verständnis für die Entwicklung der (gescheiterten) Partnerschaft einschließlich des Zulassens von Gefühlen und Gedanken ist meistens stark verflochten mit Entscheidungen, die in Bezug auf die Scheidung getroffen werden müssen. Wenn die Konfliktparteien über diese Themen sprechen möchten, zeigt dies, dass sie eine zentrale Rolle für ihren Entscheidungsfindungsprozess spielen. Die freie Themenwahl der Parteien lässt diese einen Zugewinn an persönlicher Stärke und Kontrolle über ihr Leben erfahren (vgl. ebd., S. 255).

(c) Bewältigung des Trennungs- und Scheidungswegs

Das Ziel problemlösungsorientierter Mediatoren, den Scheidungsprozess zügig mit den Konfliktparteien vorzubereiten und einzuleiten, wird von transformationsorientierten Mediatoren nicht geteilt. Diese achten stärker auf Besonderheiten der Konfliktparteien wie bspw. eine unterschiedliche Dringlichkeit beider Konfliktparteien in der Umsetzung der Scheidung oder ein Hinausschieben(-wollen) der Scheidung von Seiten einer der Konfliktparteien (vgl. Simon, 2010, S. 256). Der Versuch eines ungedulden Mediators, den Prozess der TuS-Mediation zu beschleunigen, kann sich negativ auf die Konfliktparteien auswirken. Hingegen kann eine transformative Unterstützung durch den Mediator dazu beitragen, dass jede Konfliktpartei ihre Integrität aufrechterhalten kann und die zwischenmenschliche Beziehung zwischen den Konfliktparteien erhalten bleibt (vgl. ebd., S. 257).

(d) Einbeziehung (weiterer) Experten in die Trennung und Scheidung

Paare im TuS-Konflikt ziehen häufig Experten unterschiedlicher Fachgebiete zu Rate: Rechtsanwälte, Gutachter, Elternberater, Finanzplaner usw., die ggf. entsprechende fachliche Vorschläge zum Thema Scheidung bereithalten. Sofern solche Fachleute mehr zu Gunsten der einen oder anderen Konfliktpartei votieren, kann daraus resultieren, dass die Expertenmeinungen zu gegenseitiger Abwehr bei der jeweils anderen Konfliktpartei führen. Wenn nun eine oder auch jede Konfliktpartei so einen „unsichtbaren Helfer im Hintergrund“ hat, können einseitige oder wechselseitige Unterlegenheitsempfindungen entstehen, die dann ein „Aufrüsten“ auf einer oder beiden

Seiten nach sich ziehen können. Dieser zunehmend destruktive Prozess zwischen den Konfliktparteien kann diese in einen zwischenmenschlichen Teufelskreis führen. Nicht selten werden im Rahmen von TuS-Konflikten die Informationen von Rechtsanwälten seitens der Konfliktparteien als Drohmittel eingesetzt, wodurch sich hitzige Diskussionen entfachen können. Sofern solche in den Mediationssitzungen entstehen, könnte ein evaluativer Mediator (vgl. Kap. 5.3) versucht sein, zu intervenieren und bspw. die Nachteile eines Abbruchs der Mediation mit dem Wechsel zum Gericht zu erklären. Ein transformativer Mediator sollte einem solchen Impuls jedoch widerstehen und vielmehr dem (eskalierten) Gespräch der Konfliktparteien folgen, ihnen zum gegenseitigen Zuhören verhelfen und sie dabei unterstützen, Ruhe und Klarheit wiederzugewinnen

„In fact, most often, the unpleasantness around the legal threats, and the couple’s opportunity to experience what it feels like to slip part of the way down the adversary legal spiral, is enough to inspire them to return to talking more constructively.“

(Simon, 2010, S. 258)

Wenn auf Grundlage des wiedererlangten konstruktiven Gesprächs der Bedarf an Rechtsberatung auftritt, ist es die Aufgabe eines transformativen Mediators, dieses Bedürfnis klar hervorzuheben und den Parteien dabei zu helfen, Entscheidungen zu treffen, wie sie sich die Rechtsinformationen beschaffen möchten.⁴⁷ Ein solches Vorgehen kann als Beispiel für ein fazilitatives Intervenieren gesehen werden (vgl. Kap. 5.2).

(e) Umgang der Konfliktparteien mit einander und als Eltern gemeinsamer Kinder

Typischerweise arbeiten problemlösungsorientierte Mediatoren am Ende der Mediation mit schriftlichen Vereinbarungen (vgl. z. B. Haft & Schlieffen, 2002; Mähler et al., 1994; Montada & Kals, 2001). Durch solche Vereinbarungen werden künftige Auseinandersetzungen zwischen den Konfliktparteien möglichst minimiert. Bei gegenseitiger Einwilligung können solche schriftlichen Vereinbarungen verändert werden, ansonsten gelten sie weiterhin und können den Parteien dabei auch Sicherheit und Halt geben. Aus transformativer Sicht führen solche Dokumente dazu, dass aus der zwischenmenschlichen Beziehung jetzt eine Art Transaktion wird (vgl. Simon, 2010, S. 259). Transformative Mediatoren nach Bush & Folger sind von der Wirksamkeit solcher schriftlichen Vereinbarungen als Präventionsmaßnahme gegen weitere Streitigkeiten nicht überzeugt: „Further, the transformative mediator would not even assume that his job is to help prevent future difference.“ (ebd., S. 260). Transformative Mediatoren sperren sich jedoch nicht grundsätzlich dagegen, wenn Konfliktparteien bspw. einen Plan erstellen möchten, der die Kinderbetreuung regelt – sofern es der Wunsch und die Entscheidung der Konfliktparteien ist. Allerdings liegt der Schwerpunkt darin, die Konfliktparteien darin zu unterstützen, ihre persönliche Stärke und Verantwortung in der Beziehung miteinander (bspw. als Eltern) zu maximieren, solange die Mediation andauert. Hierin sehen transformative Mediatoren zu-

⁴⁷ Auch bei problemlösenden Mediationen erfolgt die Rechtsberatung üblicherweise außerhalb der Mediation. Vgl. z. B. Dietz, 2005; Haft & Schlieffen, 2002; Martin, 1995.

gleich eine Basis für ein konstruktives Miteinander in der Zukunft (vgl. ebd., S. 260). Diese divergierenden Vorgehensweisen von problemlösend oder transformativ vorgehenden Mediatoren mit Trennungs- und Scheidungspaares impliziert unterschiedliche Annahmen über die Wirksamkeit ihres jeweiligen Vorgehens in den Sitzungen als auch darüber hinaus (vgl. hierzu Kapp. 10 und 11 in der vorliegenden Arbeit).

(f) Bedingungen für die Trennung und Scheidung

Wie bereits dargelegt, arbeiten problemlösungsorientierte Mediatoren bei Trennungs- und Scheidungsmediationen zielgerichtet auf schriftliche Vereinbarungen über Sorgerecht, Unterhaltszahlungen, die Aufteilung von Vermögen und Schulden usw. hin. Für transformativ vorgehende Mediatoren können diese Aspekte zwar bedeutsam sein, aber nur in dem Ausmaß, in dem die Konfliktparteien sich danach ausrichten. Der ausschlaggebende Punkt für einen transformativ arbeitenden Mediator ist Verbesserung des Konfliktverhaltens, mit Simon: „the conversation – and the opportunities it offers for the spouses to experience their strength and connection.“ (ebd., S. 260).

7 Vertreter des problemlösenden oder transformativen Mediationsansatzes

Das vorliegende Kapitel stellt drei Mediationsansätze vor, die in der Praxis deutschsprachiger Mediatoren weit verbreitet sind. Sie werden exemplarisch vorgestellt, um daran erstens Gegensätze zwischen problemlösender und transformativer Konfliktberatung konkret gegenüberzustellen. Zweitens werden Überschneidungen oder Ähnlichkeiten zwischen den Vorgehensweisen herausgestellt. Diese Ansätze werden nicht ausschließlich im Rahmen von Trennungs- und Scheidungskonflikten eingesetzt. Jedoch werden sie für die vorliegende Arbeit vor dem Hintergrund dieses Teilbereichs von Mediationen reflektiert.

7.1 Mediation nach Ballreich & Glasl

Ballreich & Glasl (2007) haben einen Mediationsansatz entwickelt, der eine Synthese verschiedener Ansätze aus primär problemlösender Mediation und Konfliktmanagement darstellt. Dieser bietet Möglichkeiten, Konflikttypen zu diagnostizieren und den Eskalationsgrad des jeweiligen Konflikts zu analysieren. Auf diesen beiden Kriterien aufbauend schlagen Ballreich & Glasl in der Praxis erprobte Interventionsschritte vor, die ein situatives Vorgehen ermöglichen sollen.⁴⁸

7.1.1 Merkmale von Konflikten

Die Autoren grenzen Konflikte von Differenzen ab, die Sachfragen oder zwischenmenschliche Beziehungen betreffen können. Sofern Differenzen schwer lösbar werden, können sie zu Konflikten heranwachsen (vgl. ebd., S. 13). Unter sozialen Konflikten, die Gegenstand der vorliegenden Arbeit sind, verstehen Ballreich & Glasl Interaktionen

„ ... zwischen Akteuren (Individuen, Gruppen, Organisationen usw.), wobei wenigstens ein Akteur eine Differenz bzw. Unvereinbarkeit im Wahrnehmen und im Denken und im Fühlen und im Wollen mit dem anderen Akteur (den anderen Akteuren) in der Art erlebt, dass beim Verwirklichen dessen, was der Akteur denkt, fühlt und will, eine Beeinträchtigung durch einen anderen Akteur (die anderen Akteuren) erfolgt.“

(ebd., zit. nach Ballreich & Glasl 2004, S. 17 f)

Ballreich & Glasl ziehen eine begriffliche und inhaltliche Grenze zwischen einerseits Konflikten und andererseits Widersprüchen, unterschiedlichen Begriffsinhalten, unterschiedlichen Interpretationen, Meinungsunterschieden, Gefühlsdifferenzen, unterschiedlichen Willensrichtungen sowie Verhalten, das gegen anderes Verhalten stößt (vgl. ebd., S. 19 f.). Die Autoren stellen heraus, dass

⁴⁸ Sowohl die Mediation nach Ballreich & Glasl als auch die vorgenannten und nachfolgenden Konfliktberatungsverfahren sind nicht explizit auf Zwei-Personen-Konflikte zugeschnitten. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurde hier jedoch auf die kleinste Einheit an Untersuchungsobjekten bei TuS-Konflikten (ein Konfliktpaar, ein Konfliktberater) zurückgegriffen. In komplexen TuS-Konfliktberatungen können bspw. auch Kinder mit einbezogen werden. In Mehrpersonenkonflikten sollte an die Arbeit in Co- bzw. Team-Mediation gedacht werden – vgl. hierzu Germund, 2012.

„ ... nicht bestehende Differenzen an sich einen Konflikt ausmachen, sondern erst die Art und Weise, wie die betroffenen Menschen mit diesen Differenzen umgehen; sie entscheidet, ob es zu einer Verständigung oder zu einem Konflikt kommt. (...) Von einem Konflikt ist erst dann die Rede, wenn die Betroffenen mit diesen Differenzen nicht respektvoll und konstruktiv umgehen können.“ (ebd., S. 20)

Ein solcher nicht konstruktiver bzw. destruktiver Umgang der Betroffenen mit Differenzen findet sich auch im Konfliktmodell der transformativen Mediation von Bush & Folger (s. Kap. 6.2).

Ballreich & Glasl sprechen Konflikten auch positive Seiten zu:

„Konflikte haben also eine wichtige Signalfunktion: Sie machen darauf aufmerksam, dass es unbewältigte Differenzen gibt. Differenzen selbst sind aber in einer Gemeinschaft (oder Organisation) nicht nur unvermeidlich, sondern lebensnotwendig. (...) Es geht deshalb bei auftretenden Konflikten darum, in der von Menschen erlebten Spannung zu erkennen, welche Alarmsignale durch die Spannungen bzw. Konflikte gegeben werden. Sie sind zumeist ein Hinweis dafür, dass die bestehenden Verhältnisse (Zielsetzungen, Strukturen, Spielregeln, Funktions- und Rollenaufteilungen, Arbeitsabläufe usw.) nicht mehr zeitgemäß sind und deshalb erneuert werden müssten.“ (ebd., S. 49 f.)

Neben diesen positiven Seiten konstatieren die Autoren auch eine positive Funktion von Konflikten, die in einer Entwicklungschance für die im Konflikt steckenden Personen besteht. Diese Möglichkeit zur Verbesserung kann bei den betroffenen Personen allerdings auch Angst vor Veränderung auslösen. Demzufolge kann eine Angst vor Konflikten eine verdeckte Angst vor Veränderungen sein (vgl. ebd., S. 52; vgl. auch Simmel, Kap. 1 der vorliegenden Arbeit).

Neben Konfliktnutzen sehen sie auch Gefahren bei ausufernden Konflikten, die darin bestehen können, dass die Konfliktparteien übertriebene und erstarrte Standpunkte und/oder fanatische Züge entwickeln, dass durch ein Vorherrschen von Emotionen zu viel Unsachlichkeit entsteht oder jegliche Struktur verlorengelht und Chaos entsteht. Die Veränderung alter (Denk-)Gewohnheiten kann bei den Konfliktparteien zu Verunsicherung und Haltlosigkeit führen oder auch zu destruktiven Entwicklungen bei oder nach veränderten Machtverhältnissen zwischen den Konfliktparteien (vgl. ebd., S. 51). Diese potenziellen Gefahren bei inkompetent ausgetragenen Konflikten sind für die vorliegende Arbeit insofern von Relevanz, als davon auszugehen ist, dass Konfliktberater bei einer Trennungs- und Scheidungskonfliktberatung mit Paaren arbeiten, die im Rahmen ihrer Konfliktentwicklung bis zum Zeitpunkt des Aufsuchens einer professionellen Unterstützung in ihrer TuS-Situation bereits in solchen Interaktionsmustern verhaftet sind. Das im Rahmen der vorliegenden Arbeit entwickelte Messinstrument für Konfliktberater (s. Kap. 10) bezieht den Umgang der Konfliktberater mit solchen Interaktionsmustern der Konfliktparteien mit ein. Das Messinstrument für die Konfliktparteien (s. Kap. 11) soll erfassen können, wie die Konfliktparteien die entsprechenden Interventionen der Konfliktberater wahrgenommen haben (rückblickend über die gesamte Konfliktberatung).

Ballreich & Glasl erläutern das häufige Vorkommen von konfliktinduzierten psychischen Beeinträchtigungen bei den Konfliktparteien (s. hierzu auch Kap. 1 sowie Kapp. 6.2 und 7.2). Wenn sich zunächst vorherrschende leichte zwischenmenschliche Spannungen nicht lösen lassen, können daraus Gefühle von Angst, Wut, Lähmung sowie

Überforderung entstehen, mit anderen Worten: Stress. Die Wahrnehmung gegenüber der anderen Konfliktpartei verengt und verzerrt sich. Das Denken verliert an Klarheit und Kreativität und *wird zunehmend von Misstrauen und Unterstellungen* von bösen Absichten an die andere Konfliktpartei bestimmt. Der Wille erfährt Einbußen an Flexibilität und wird starr auf die eigenen Interessen gerichtet. Insgesamt werden also Denken, Fühlen und Wollen beeinträchtigt und verstärken einander negativ (vgl. ebd., S. 21 f.)

Ballreich & Glasl bezeichnen diesen Vorgang als „Deformation unserer seelischen Funktionen“ (ebd., S. 22), die mit einem Verlust der Selbststeuerung einhergeht und sich durch feindseliges, aggressives und zerstörerisches – bis hin zu gewalttätigem – Verhalten äußert. Ein solches Verhalten der einen Konfliktpartei kann die andere Seite reizen, verärgern und bedrängen, wodurch eine wechselseitige Eskalation entstehen kann.

Bemerkenswert ist der Begriff „Eskalation“ im Zusammenhang mit Konflikten, stammt dieser doch ursprünglich aus der Militärsprache: „schrittweise Steigerung (bes. militärischer, politischer oder polizeilicher Mittel)“ (Bertelsmann, Wörterbuch der deutschen Sprache, S. 442). Diese Definition spiegelt die konfliktimmanente potenzielle Gewalt in Form verbaler oder tätlicher Angriffe wider. Ähnlich wie in politischen oder kriegesischen Auseinandersetzungen gelingt es den Konfliktparteien im Konfliktgeschehen oder nach dessen Beendigung häufig nicht (mehr), den oder die eigentlichen Auslöser für die Konfliktinteraktion herauszukristallisieren. Der Kommunikationswissenschaftler Paul Watzlawick (1921-2007) spricht in diesem Zusammenhang von Interpunktionskonflikten:

„Es ist nicht schwer, Beispiele für Interpunktionskonflikte in den verschiedensten Bereichen menschlichen Zusammenlebens zu finden. Ihnen allen gemeinsam sind die widersprüchlichen Annahmen der Partner hinsichtlich dessen, was Ursache und was Wirkung des Konflikts ist. Von außen gesehen, ist weder der eine noch der andere Standpunkt stichhaltig, da die Interaktion der Partner nicht linear, sondern kreisförmig ist.“
(Watzlawick, Beavin & Jackson, 2000, S. 93)

Das Wissen um die Zirkularität der Interaktion zwischen den Konfliktparteien kann je nach Ansatz der Konfliktberatung dazu beitragen, dass der Konfliktberater die Konfliktparteien z. B. über die Unfruchtbarkeit solcher Debatten über Ursachen und Wirkungen aufklärt, sie dabei unterbricht, mit ihnen über ihre Konfliktodynamik spricht oder aber Regeln mit ihnen erarbeitet, wie sie mit solchen Diskussionen in der Konfliktberatung (und günstigstenfalls darüber hinaus) umgehen möchten.

Ein Merkmal eskalierender Konflikte ist nach Ballreich & Glasl, dass die Konfliktparteien sich durch die Emotionen (Angst, Wut, Überforderung, Ohnmacht usw.) dazu verleiten lassen,

„ ... Dinge zu sagen, die sie so gar nicht sagen wollten. Die andere Seite hat aber in ihrer Emotionalität nicht unterschieden, welche Aussage gewollt oder ungewollt gewesen sein könnte, sondern hat einfach unterstellt, dass alles so gewollt war, wie es geäußert worden war. So entsteht die dämonisierte Zone als die Summe der gewollten Hauptwirkungen und der ungewollten Nebenwirkungen.“
(Ballreich & Glasl, 2007, S. 31)

7.1.2 Stresserleben bei Konflikten

Vor dem Hintergrund des Kernanliegens der vorliegenden Arbeit, die Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten zu untersuchen, soll ein kurzer Exkurs auf den Einfluss von Stresserleben bei Konflikten unternommen werden. Ein Verständnis dieser Abläufe kann das Konfliktverhalten der Konfliktparteien für den Konfliktberater nachvollziehbar machen und ihm die Wahl von dazu passenden Interventionsschritten in der Konfliktberatung erleichtern. Diese wiederum beeinflussen die Wirksamkeit der Konfliktberatung.

Ballreich & Glasl (2007) beziehen sich in ihren Ausführungen zum Stresserleben bei Konflikten auf die Bedrohung verschiedener Bedürfnisbefriedigungen, die Konflikten zugrunde liegen und zu Stressreaktionen führen:

„Wir sind als Menschen von der Geburt bis zum Tod auf die Erfüllung elementarer Bedürfnisse angewiesen. Und die Bedrohung dieser Bedürfnisse durch äußere Umstände oder durch andere Menschen bringt uns in seelische Not. Wenn diese Bedrohung als sehr stark erlebt wird, können wir nicht mehr sachlich und besonnen bleiben, die Stressreaktion setzt ein, und wir kämpfen emotionsgetrieben um unser ‚Überleben‘. (ebd., S. 32)

Die Autoren unterscheiden dabei vier Gruppen von Bedürfnissen: 1. Physiologische Bedürfnisse, 2. Sicherheitsbedürfnisse, 3. soziale Bedürfnisse (z. B. Kontakt, Zuwendung, Liebe, Zugehörigkeit, Wertschätzung, Gerechtigkeit), 4. Ich-Bedürfnisse (z. B. Selbstentfaltung, Unabhängigkeit, Freiheit, Identität, Stärke und Kompetenz, Wissen und Verstehen) (vgl. ebd., S. 35 f.).

Bei Bedrohung eines oder mehrerer Bedürfnisse wird die Situation zunächst gefühlsmäßig überprüft. Die Amygdala als Teil des limbischen Systems im Gehirn hat die Funktion, den Grad der Gefährlichkeit der aktuellen Situation (hier: Bedrohung eines Bedürfnisses) zu überprüfen. Erst danach werden die Informationen, die ein Mensch mit seinen Sinnen aufgenommen hat, an kognitive Gehirnteile übermittelt. Es erfolgt also zunächst ein unbewusstes Erfühlen der Situation, in das auch die Erinnerungen an bestimmte Erfahrungen eingehen: „wir fühlen die Welt zuerst, bevor wir über sie nachdenken“ (ebd., S. 37). Zu diesen Erfahrungen zählen auch Erlebnisse, die mit Wohlfühlen oder Unwohlfühlen assoziiert sind. Menschen haben persönlichkeits- und erfahrungsbedingt unterschiedlich hohe Toleranzschwellen, die mit darüber entscheiden, ab welcher Intensität von Bedrohung eines Bedürfnisses sie es nicht mehr aushalten und sie sich für die Erfüllung ihres Bedürfnisses einsetzen möchten. Diese Schwelle ist nicht statisch, sondern wird z. B. auch von der momentanen Befindlichkeit beeinflusst.

In der Tierwelt lässt sich das Verhalten auf Bedrohung eines Bedürfnisses (z. B. Beute, Futter, Schutz der Jungtiere) besonders gut beobachten: Tiere reagieren mit Kampf oder Flucht (*fight or flight*), d. h. sie schätzen ihre Handlungsmöglichkeiten dem Angreifer gegenüber in dieser Gefahrensituation ein und verhalten sich entsprechend kämpferisch oder flüchtend. Eine dritte Verhaltensvariante ist der Totstellreflex: manche Menschen empfinden dies bei Konflikten als starke Niedergeschlagenheit oder seelische Leere. „Die Stress- oder Notfallreaktion verläuft dabei nach dem Mus-

ter Reiz-Reaktion, ohne durch ein besinnendes oder abwägendes Denken unterbrochen, geprüft oder gelenkt zu werden.“ (ebd., S. 40).

Anders beurteilt Gert Kaluza, Professor für Gesundheitspsychologie, den Umgang mit einer potenziell stressenden Situation:

„Primäre Bewertungen (...) beziehen sich auf die Einschätzung der Situation (des potentiellen Stressors) als entweder irrelevant, angenehm-positiv oder stressbezogen. Die stressbezogenen Bewertungen werden weiter unterteilt in Bedrohung (threat), Schaden-Verlust (harm-loss) und Herausforderung (challenge). Um von Stress in psychologischer Bedeutung sprechen zu können, muss eine dieser Bewertungen in der aktuellen Person-Umwelt-Transaktion vorliegen. (...) Der wesentliche Unterschied zwischen primärer und sekundärer Bewertung liegt in dem, was bewertet wird. Sekundäre Bewertung bezieht sich auf die Einschätzung eigener Bewältigungsfähigkeiten und -möglichkeiten. Der Begriff ‚sekundär‘ meint nicht, daß sie notwendigerweise der primären Bewertung zeitlich folgt oder weniger wichtig ist. Die beiden Bewertungsprozesse können sich zeitlich überlappen und wechselseitig beeinflussen. (...) Eine stressbezogene sekundäre Bewertung liegt dann vor, wenn die Person ihre Möglichkeiten als nicht ausreichend für eine Bewältigung der jeweiligen Anforderung einschätzt.“
(Kaluza, 1995, S. 28-30)

Die Darstellung Kaluzas ist für die vorliegende Arbeit insofern nutzbringend, als sie die Konfliktparteien als handlungs- und steuerungsfähig in ihrem stressenden Konflikt erscheinen lässt. Je nach Interventionsansatz des Konfliktberaters kann dieser mit den Konfliktparteien an ihren sekundären Bewertungen, d. h. der Einschätzung der eigenen Kompetenzen arbeiten. Den Ausführungen von Ballreich & Glasl folgend, dass Bewertungen der Situation auch mit Erfahrungen im Zusammenhang mit bedrohten Bedürfnissen zusammenhängen, könnte durch eine Konfliktberatung die primäre Bewertung einer Konfliktpartei erkannt werden, d. h. sie könnte bspw. feststellen, dass sie die Situation – analog zu früheren Erfahrungen – als bedrohlich eingeschätzt. Im Anschluss könnte diese Konfliktpartei im Rahmen der Konfliktberatung eine hilfreiche sekundäre Bewertung entwickeln und damit ihren Stress reduzieren. (Zur Bedeutung der individuellen Bewertung von erlebten Situationen vgl. auch Dietrich, 2009)

7.1.3 Neun Stufen der Konflikteskalation

Ein Merkmal, das den Ansatz von Ballreich & Glasl von anderen Modellen der Konfliktberatung abgrenzt, ist ihre Einteilung von Konflikteskalationen in neun Stufen, die nach unten führen:

„Wir verstehen den Eskalationsprozess als einen Weg, der in tiefere Schichten von Individuen und Gemeinschaften führt. Es ist ein Weg, der abwärtsführt. Deshalb sagen wir auch, dass ein Konflikt nicht höher und höher, sondern tiefer und tiefer eskaliert. Es geht bergab. Das richtige Erkennen der Eskalationsstufen, auf denen sich die verschiedenen Konfliktparteien befinden, wenn sie sich in eine Mediation begeben wollen, ist für die Wahl des richtigen Vorgehens⁴⁹ von entscheidender Bedeutung. (...) ... es ist oft der Fall, dass die Eskalation nicht von beiden Beteiligten auf derselben Stufe erlebt wird, also nicht ‚symmetrisch‘ ist.“
(Ballreich & Glasl, 2007, S. 45 f.)

⁴⁹ Zur Wahl des richtigen Vorgehens vgl. Ponschab, 2012.

Ballreich & Glasl benennen die neun Eskalationsstufen wie folgt (vgl. ebd., S. 46):

1. Verhärtung
2. Debatte, Polemik
3. Taten statt Worte
4. Images und Koalitionen
5. Gesichtsverlust
6. Drohstrategien
7. Begrenzte Vernichtungsschläge
8. Zersplitterung
9. Gemeinsam in den Abgrund

Kritisch anzumerken ist das unkonventionelle Konnotat der Autoren, das fast einem konträren Antonym gleichkommt: Eskalation bedeutet Steigerung, wird von den Autoren jedoch – von ihnen begründet – gegensätzlich verwendet: Sie stellen grafisch ein abwärts gerichtetes Stufenmodell dar und sprechen dabei von einer Eskalation. Diese optische Darstellung weckt jedoch Assoziationen an eine Deeskalation (vgl. ebd., S. 46). Eine mögliche Lösung dieser etwas irreführenden Begrifflichkeiten könnte das Bild einer Spirale bringen ohne die Zuschreibungen von Eskalation und Deeskalation. Optische und begriffliche Kohärenz ließe sich durch einen Konflikt-Teufelskreis oder eine Konflikt-Spirale herstellen. Im Folgenden werden die neun Eskalationsstufen als abwärts gerichtete Spirale dargestellt. Dieser Modifikationsvorschlag greift die Absicht der Autoren auf, den abwärts führenden Weg bei Konflikten darzustellen.

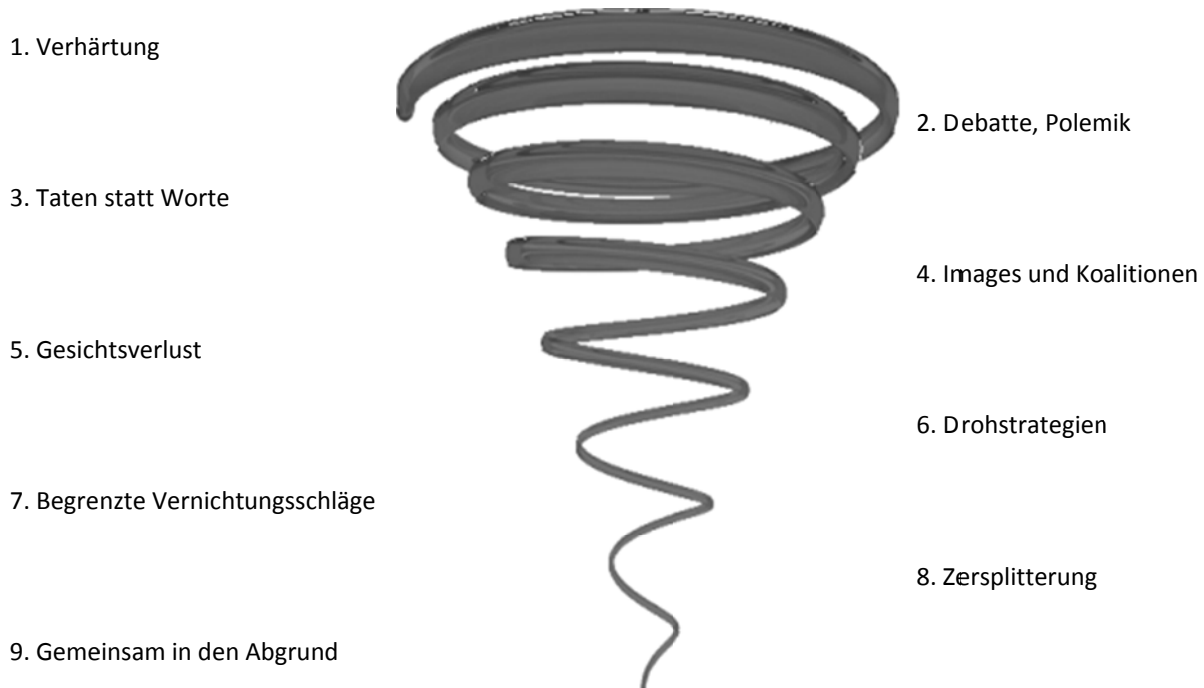


Abbildung A - 6 Abwärtsspirale sich verschärfender Konflikte

Quelle: In Anlehnung an Ballreich & Glasl, 2007

Ballreich & Glasl halten ihre Stufen 1 bis 3 für geeignet, um jene Mediationsmethoden anzuwenden, die viele Eigenleistungen i. S. v. kreativen und konstruktiven Aktivitäten der Konfliktparteien voraussetzen.

„Die Parteien werden dadurch stimuliert, sich für die Ansprüche der Gegenpartei zu öffnen, mit eigenen Lösungsideen zu kommen und selbst Verantwortung für die Anwendung bestimmter Methoden mitzutragen. Je tiefer jedoch der Konflikt über die Stufe 4 hinaus eskaliert ist, desto weniger sind die Konfliktparteien noch fähig, selbst brauchbare Lösungsvorschläge zu finden. Die Lösungsideen wie auch die Methoden, mit denen am Konflikt fruchtbar gearbeitet werden kann, sowie das Setting, in dem die Mediation geführt wird, müssen darum immer mehr vom externen Mediator oder von der Konfliktberaterin vorgegeben werden. Denn sobald die Schwelle zur Stufe 5 überschritten ist, kann zunächst nicht auf die Selbstheilungskräfte der Konfliktparteien gebaut werden.“
(ebd., S. 47)

In Analogie zum menschlichen Organismus mit seinem Immunsystem postulieren die Autoren im sozialen Kontext und bei Konflikten ein sog. soziales Immunsystem, das ab der dritten Eskalationsstufe zwar noch funktioniert, jedoch nicht mehr ganz intakt ist und sich bei fortschreitender Eskalation weiter verschlechtert (vgl. ebd., S. 47). Daher stehen Konfliktberater ab der fünften Eskalationsstufe vor methodischen Herausforderungen: „Deshalb können dann MediatorInnen zunächst nicht mit Methoden arbeiten, die konstruktive und kreative Eigenaktivitäten der Konfliktparteien voraussetzen“ (ebd., S. 47). Weiterhin der Analogie zwischen menschlichem Organismus und sozialen Systemen folgend, gehen die Autoren davon aus, dass die Zerstörung der Selbstheilungskräfte mit zunehmender Konflikteskalation zum größten Problem wird.

„Wenn sich die Eskalation den Stufen 6, 7 und 8 nähert, muss deshalb die Drittpartei mit Macht ausgestattet sein. Sie muss sogar vorübergehend Lösungen auch gegen den Willen der Konfliktparteien durchsetzen und bei Missachtung von Vereinbarungen Sanktionen

verhängen können. All das erfordert andere Vorgehensweisen als die der herkömmlichen Mediation.“ (ebd., S. 47)

Diese Vorgehensweisen entsprechen auch nach anderen Ansätzen als dem o. g. der herkömmlichen Mediation nicht. Allerdings widersprechen sich die Autoren in ihrer Einteilung insofern, als sie in der Zuordnung von Vorgehensweisen der Konfliktbehandlung zu Eskalationsstufen die klassische Mediation (zusammen mit der Klassischen Vermittlung, der Shuttle Mediation und der Structured Mediation) für die Eskalationsstufen 5 bis 7 als am erfolgversprechendsten bezeichnen (vgl. ebd., S. 48). Die Einteilung in Eskalationsstufen ist für die vorliegende Arbeit insofern von Interesse, als die Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei Trennung und Scheidung möglicherweise vom Ausmaß der Eskalation abhängt. So halten die Autoren die transformative Mediation als am erfolgversprechendsten für die Eskalationsstufen 3 bis 5 (vgl. ebd., S. 48). Diesen drei Eskalationsstufen ordnen sie zudem die Prozesskonsultation, Prozessbegleitung, Supervisory Mediation und Facilitating Mediation zu und merken dazu an:

„Weil aber im deutschsprachigen Raum für viele Fachbegriffe noch keine geeigneten Bezeichnungen gefunden worden sind, müssen wir hier auch auf die englischen Bezeichnungen zurückgreifen.“ (ebd., S. 48)

Vor dem Hintergrund der dargestellten Vielschichtigkeit von Konflikten integrieren Ballreich & Glasl unterschiedliche Konzepte, bspw. das Harvard-Modell, die Gewaltfreie Kommunikation und eigene Modelle (vgl. ebd., S. 60).

Den Autoren folgend dominieren in Konflikten vordergründige Streitthemen und sekundäre Emotionen. Um die dahinterliegenden Bedürfnisse und damit zusammenhängenden (primären) Gefühle zu erarbeiten, ist ein Vertiefungsprozess notwendig, den sie

„ – von der Form des U abgeleitet – als ‚U-Prozess‘ darstellen. Schritt für Schritt geschieht dabei die Vertiefung, wobei fortwährend spezifische Schwellen oder Hindernisse überwunden werden müssen, um durch ein Wendeerlebnis zur nächsten Ebene zu kommen. (...) Die Schritte dieses Prozesses führen von den konkreten Wahrnehmungen der Ereignisse immer mehr in die seelischen Tiefenschichten der Konfliktparteien und kehren danach wieder zu ganz praktischen Lösungen zurück. Wichtig ist dabei vor allem die Grundbewegung, die direkt auf den tiefsten Wendepunkt einer Mediation hinzielt: nämlich auf die als bedroht empfundenen Bedürfnisse der Konfliktparteien! Je besser dies gelingt, desto mehr ist die Nachhaltigkeit der gefundenen Lösungen gewährleistet.“ (ebd., S. 60 f.)

Hier zeigt sich, dass die Autoren keinen rein problemlösenden Ansatz praktizieren, sondern bspw. die individuellen Wahrnehmungen und die als bedrohlich empfundenen Bedürfnisse der Konfliktparteien mit einbeziehen. Dieser Einbezug bildet allerdings die Basis für die Entwicklung einer Problemlösung, die möglichst von hoher Dauerhaftigkeit sein sollte.

7.1.4 Sieben Schritte des Mediationsansatzes von Ballreich & Glasl

Die Autoren haben einen Mediationsansatz entwickelt, der sieben Schritte umfasst. Diese erfolgen zwar sequentiell, aber nicht linear (wie bspw. bei Montada & Kals, Kap. 7.2), sondern U-förmig. Der Ablauf wird in Abbildung A - 7, S. 73, dargestellt.

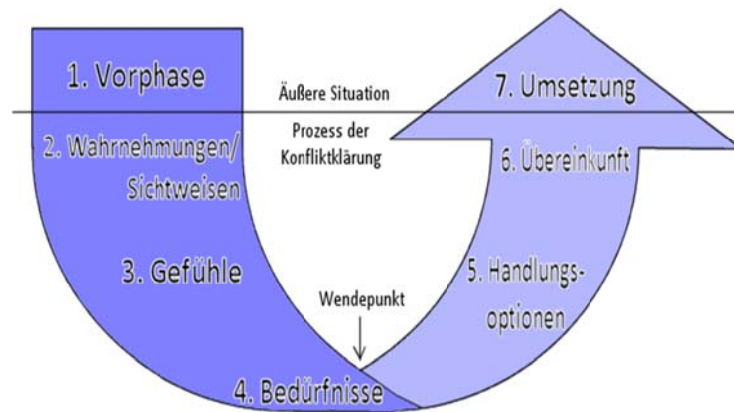


Abbildung A - 7 Sieben Schritte des Mediationsansatzes nach Ballreich & Glasl

Quelle: In Anlehnung an Ballreich & Glasl, 2007

Während der sog. Wendepunkt nach Ballreich & Glasl am tiefsten Punkt ihres U-förmigen Verlaufs von Mediationen auffällt, sind die drei vorausgehenden Wendepunkte nicht offensichtlich. Sie stecken implizit in der Vorphase, der Phase für die Arbeit an der Wahrnehmung und den Sichtweisen der Konfliktparteien und der Phase der Arbeit an den Gefühlen:

- In der 1. Phase liegt der Initial-Wendepunkt; er bedeutet, dass die Konfliktparteien einander nicht länger bekämpfen, sondern mit Unterstützung durch den Konfliktberater zu einer Lösung kommen wollen.
- In der 2. Phase sollte der kognitive Wendepunkt erreicht werden. Damit ist ein Perspektivenwechsel gemeint, d. h. die Wahrnehmung des Konflikts aus dem Blickwinkel der jeweils anderen Konfliktpartei.
- In der 3. Phase wird der emotionale Wendepunkt angestrebt. Hier drücken die Konfliktparteien ihre konfliktbegleitenden Gefühle aus und können die der Gegenseite verstehen und annehmen (vgl. ebd., S. 257).

Das Ziel der 1. Phase legt die Zuordnung des Ansatzes von Ballreich & Glasl zu den problemlösenden Mediationen nahe. Die 2. und 3. Phase finden sich vergleichbar auch in anderen Mediationsansätzen wieder, z. B. bei Diez (2005), die mit „Window 2“ in der vierten Phase ihres Sieben-Phasen-Modells ebenfalls an einem Perspektivenwechsel zwischen den Parteien arbeitet und damit ein wechselseitiges Verstehen der den Konflikt auslösenden und begleitenden Gefühle, Gedanken und Verhaltensweisen der Konfliktparteien meint. Sowohl der Perspektivenwechsel bei Ballreich & Glasl als auch bei Diez soll den Weg für eine Lösung ebnen. Damit sind diese beiden Ansätze vom transformativen Vorgehen abzugrenzen, bei dem „recognition“ (Bush & Folger, s. Kap. 6.2) bzw. die „Dialogphase“ (Klärungshilfe, Thomann, s. Kap. 7.3) der verbesserten Beziehung bzw. Kommunikation zwischen den Konfliktparteien dienen sollen.

Der U-förmige Prozess durch die sieben Schritte enthält für die vorliegende Arbeit nutzbare Elemente:

Erstens stellt sich die Frage, wie Konfliktberater, die nach unterschiedlichen Konfliktberatungsansätzen arbeiten, mit der nach Ballreich & Glasl wichtigen Grundbewegung in ihren Konfliktberatungen umgehen.

„Das Ausdrücken und gegenseitige Verstehen der Bedrohungen und Wünsche auf der Bedürfnisebene ist der tiefste Wendepunkt einer Mediation, der intentionale Wendepunkt. Denn dadurch ist das Lösen der inneren Verstrickungen in Gefühlen, Urteilen und fixierten Forderungen ebenso möglich wie das Loslassen des hasserfüllten und feindseligen Umgangs mit der anderen Konfliktpartei. Die Empathie und das Erleben des Verstanden-Werdens bewirkt die entscheidende Veränderung. Durch diese Verwandlung werden die Konfliktparteien innerlich frei, ab jetzt gemeinsam in die Zukunft zu schauen und Win-Win-Lösungen auf der Handlungsebene zu suchen.“ (ebd., S. 73 f.)

Anzunehmen ist, dass der Umgang mit Bedürfnissen (vierter Schritt) eher das Terrain jener Konfliktberater ist, die primär an der verbesserten Beziehung zwischen den Konfliktparteien arbeiten, d. h. dass sie diesen sog. Wendepunkt ausführlicher in ihren Konfliktberatungen berücksichtigen.

Zweitens müsste in einer Follow-up-Untersuchung im Rahmen einer späteren Validierungsstudie mit dem vorliegenden Messinstrument deutlich werden, dass Konfliktparteien, die den vierten Schritt besonders intensiv und ausführlich durchlaufen haben (d. h. ihre Bedürfnisse ausführlich aufspüren und ausdrücken sowie ein empathisches Verständnis für die andere Konfliktpartei entwickeln konnten), eine nachhaltigere Lösung (im Sinne einer verbesserten zwischenmenschlichen Beziehung auch nach Trennung/Scheidung der Partnerschaft) aufweisen als Konfliktparteien, in deren Konfliktberatung diese Phase nicht oder kaum vorkam. In wieweit Lernprozesse in stressbehafteten Trennungs- und Scheidungsphasen allerdings neurophysiologisch tatsächlich stattfinden können, kann an dieser Stelle nicht vertiefend diskutiert werden (s. Diskussion in der vorliegenden Arbeit).

Drittens ist dieser o. g. vierte Schritt im Vorgehen von Ballreich & Glasl insofern von Interesse, als er Teil ihres integrativen Ansatzes ist (zu hybrider Mediation s. Kap. 5.4). Sofern das praktische Vorgehen von Konfliktberatern bei TuS-Konflikten sowohl Elemente aus lösungsorientierten Ansätzen als auch aus beziehungsorientierten Ansätzen aufweist, müssten die Ergebnisse einer späteren Studie dies widerspiegeln. Ggf. könnte sich eine allgemeine Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten nachweisen lassen. Es würde sich dann zeigen, dass es zwischen den beiden dieser Arbeit zugrunde gelegten Ansätzen der Konfliktberatung (problemlösend und transformativ) zwischenzeitlich mehr Brücken als Gräben gibt.

7.2 Beschaffenheit von Konflikten und Phasenmodell der Mediation nach Montada & Kals

Dieses Kapitel befasst sich zunächst mit der Unterscheidung von persönlichen und sozialen Konflikten. Im zweiten Teil wird das Sechs-Phasen-Modell von Montada & Kals (2001) vorgestellt, das durch seine differenzierte Untergliederung in 21 Schritte in insgesamt sechs Phasen als für die vorliegende Arbeit besonders geeignet erscheint: Zum einen lassen sich anhand dieses Modells die problemlösenden Elemente zeigen, und zum anderen können durch die insgesamt 21 Unterschritte Überschnei-

dungen mit anderen Mediationsmodellen sowie Divergenzen herausgestellt werden. Im Gegensatz zu den problemlösenden Konfliktberatungsansätzen, die einen Ablauf nach Phasen oder Stufen vorsehen, arbeiten transformative Mediatoren nach dem Ansatz von Bush & Folger (vgl. Kap. 6.2) mit einer Struktur, die sich jeweils aus der Interaktion zwischen den Konfliktparteien ergibt, und lehnen ein vorgegebenes Stufenmodell ab:

„The focus of the transformative framework on discourse and social interaction in a dynamic, moment-by-moment social process explains why traditional stage models are inadequate, an indeed counter-productive ... This model also reflects the premise that structure and order need not be imposed, but will emerge from the interaction of the parties and the mediator, as the mediator attends to empowerment and recognition.“

(Bush & Folger, 1996, S. 110; s. auch Kap. 6.2)

7.2.1 Persönliche und soziale Konflikte

In der einschlägigen Literatur werden die Begriffe „Probleme“ und „Konflikte“ nicht einheitlich verwendet (s. auch Kapp. 2 und 7.1). Montada & Kals (2001) differenzieren auf der einen Seite persönliche Konflikte, die sie auch als intrasubjektive oder intrapsychische Konflikte bezeichnen. „Intrapsychische oder persönliche Konflikte können als Entscheidungskonflikte konzipiert werden“ (ebd., S. 60). Auf der anderen Seite sehen sie die intersubjektiven oder sozialen Konflikte. Diese

„ ... entstehen nur zwischen Subjekten (Personen, sozialen Einheiten), die etwas miteinander zu tun haben – und sei es auch nur symbolisch – und etwas objektiv oder subjektiv Unvereinbares wollen, sollen, meinen, glauben oder tun.“ (ebd., S. 63)

In dieser Definition von sozialen Konflikten findet sich eine Schnittmenge mit Ballreich & Glasl (s. Kap. 7.1). Montada & Kals unterscheiden bei den persönlichen Konflikten eine Unterform: „Intrasubjektive Konflikte innerhalb größerer sozialer Einheiten, die in sozialen Konflikten als Parteien auftreten, nennen wir auch Binnenkonflikte.“ (ebd., S. 61).

Wenngleich intrapsychische Konflikte nicht primär Gegenstand von Konfliktberatungen bei TuS sind, sondern z. B. in einer Psychotherapie oder individuellen Beratung bearbeitet werden können, sollten Konfliktberater darüber Kenntnisse haben, denn

„ ... diese können die Gründe sein, weshalb eine Partei bezüglich ihrer Ziele, Wünsche oder Ansprüche ambivalent, zögerlich, inkonsistent oder schwankend erscheint (...) Intrasubjektive Konflikte müssen den Fortgang einer Mediation nicht notwendigerweise stören, sondern können von Mediatoren auch produktiv genutzt werden. Mediatoren können versuchen, eine Blockade im sozialen Konflikt aufzulösen, indem sie innere Konflikte bewusst machen.“ (ebd., S. 60 f.)

Im Rahmen eines TuS-Konflikts könnte beispielsweise die Frau einen Ambivalenzkonflikt in sich tragen, ob ihre Entscheidung für die Scheidung nicht vielleicht eine zu große psychische Belastung für ihre Tochter bedeutet. Durch Bewusstmachung eines solchen intrapersonalen Konflikts „verändert das den sozialen Konflikt, weil sich das Betrachtungsfeld ändert. Erweiterungen des Betrachtungsfeldes sind für die Erarbeitung produktiver Konfliktlösungen notwendig“ (ebd., S. 61). Sofern ein solcher intrapsychischer Konflikt allerdings übersehen wird, könnte die Wirksamkeit der Trennungs- und Scheidungsberatung beeinträchtigt werden oder gar ausbleiben.

Der Mediationsansatz von Montada & Kals beinhaltet (wie unten ausführlicher dargestellt wird) die Bearbeitung bestehender Probleme der Konfliktparteien. Er fokussiert die

„... Erarbeitung einer für alle Parteien unter Berücksichtigung ihrer wichtigen Anliegen vorteilhaften Lösung, die als Vertrag vereinbart wird. Die Parteien sind völlig frei, einen solchen Vertrag zu schließen.⁵⁰ Die Vereinbarung sollte langfristig von den Parteien akzeptiert werden. Das setzt voraus, dass sie von allen Parteien als fair bewertet wird.“

(ebd., S. 183)

Damit zeigt sich eine stark problemlösende Ausrichtung dieses Mediationsansatzes. Das in der vorliegenden Arbeit entwickelte Messinstrument für die Teilnehmer an einer Trennungs- und Scheidungsberatung (s. Kap. 11) könnte demnach aufzeigen, ob Konfliktparteien, die sich in eine Konfliktberatung zu Konfliktberatern begeben, die (primär) nach der Lehre von Montada & Kals bzw. nach vergleichbaren Ansätzen ausgebildet sind, tatsächlich zu einer Lösung ihres Konflikts finden und ob sich diese als dauerhaft erweist.

7.2.2 Zur Entstehung von Konflikten

Verantwortlichkeit und vermutete Absicht finden bei Montada & Kals in der Entstehung von Konflikten besondere Beachtung: Nicht jede Beeinträchtigung oder Bedrohung in der Umsetzung von Anliegen (in Bezug auf Interessen, Macht, geliebte Personen, Werte, religiöse Glaubensinhalten) einer Person führt zu einem Konflikt (vgl. ebd., S. 66-88).

„Ein Konflikt setzt voraus, dass andere Subjekte für erfahrene oder drohende Beeinträchtigungen oder Verluste verantwortlich gemacht werden, die Subjekte aber die zugeschriebene Verantwortlichkeit nicht überzeugend bestreiten oder ihr Handeln nicht überzeugend rechtfertigen können. (...) Für eine Beeinträchtigung oder Bedrohung verantwortlich zu sein bedeutet, dass eine Wahlmöglichkeit bestehen muss. Die Akteure müssen eine Chance haben, anders zu handeln, als sie es tun. Dies gilt für Handlungen, aus denen Beeinträchtigungen oder Bedrohungen entstehen, aber auch, wenn es darum geht, diese zu verhindern oder zu beheben.“

(ebd., S. 67)

Nach dieser Auffassung wird Person A von Person B in ihren Angelegenheiten beeinträchtigt oder bedroht, wobei Person A der Person B Absicht und/oder Verantwortlichkeit zuschreibt. Vereinfacht gesagt möchte Person A etwas (Materielles oder Ideelles) haben, was Person B ihr vorenthält oder wegnimmt.

Wenn bei einem TuS-Konflikt z. B. die Konfliktpartei A der Konfliktpartei B unterstellt, verantwortlich für das Scheitern der Ehe zu sein, sieht sie sich in ihrem Anliegen bedroht bzw. behindert, eine lebenslange Ehe zu führen. Gegen den Willen des Konfliktpartners B kann die Konfliktpartei A ihr Vorhaben, die Ehe fortzusetzen, nicht umsetzen, und erlebt sich mehr oder weniger als ohnmächtig und hilflos. Sie empfindet ihr Schicksal vielleicht als ungerecht, womit ein weiterer Auslöser für Konflikte ins Spiel kommt:

„Heftige Konflikte gehen immer vom Erleben heftiger Ungerechtigkeit aus; d. h. wenn zumindest eine Partei überzeugt ist, dass die andere Partei geltendes Recht, Verträge,

⁵⁰ Zu Memorandum, schriftlicher Vereinbarung und Vereinbarungsentwurf vgl. auch Mähler, Mähler & Duss-von Werdt, 1994.

moralische Standards oder andere Gerechtigkeitsnormen verletzt hat. (...) Und [auch andere] Ungerechtigkeiten wie Herabsetzung, Beeinträchtigung, Kränkung und Benachteiligung gegenüber vergleichbaren Anderen lösen Aggression aus.“ (ebd., S. 100 f.)

Die Theorie von Montada & Kals über Auslöser von Konflikten hat das Individuum mit seinen Anliegen im Fokus. Kontrastierend postuliert die transformative Theorie von Konflikten, dass die Hauptbelastung bei Konflikten nicht in der Beeinträchtigung der Anliegen besteht, sondern im konfliktinduzierten eigenen Verhalten sowie der Interaktion zwischen den Konfliktparteien:

„Der transformativen Theorie zufolge stört den Menschen an Konflikten nicht etwa am meisten, dass seine Rechte, Interessen oder Vorhaben beeinträchtigt werden – ganz egal, wie wichtig ihm diese auch sein mögen. Entscheidend ist vielmehr, dass ein Konflikt ihn dazu bringt, sich gegenüber sich selbst und anderen so zu verhalten, dass er sich unbehaglich fühlt oder sich selbst sogar als abstoßend empfindet. Das entfremdet ihn vom Gefühl für die eigenen Stärken und für die Beziehung zu anderen. Dadurch wird die Interaktion mit den Mitmenschen gestört oder untergraben.“ (Bush & Folger, 2009, S. 55)

Nach dieser Annahme macht das eigene Verhalten mit seinen Folgen (Schwächung der eigenen Person und der Beziehung) den Hauptbelastungsfaktor in Konflikten aus und nicht die andere Person, die wichtige Anliegen durchkreuzt.

Wenn Konfliktparteien einander (gegenseitig oder einseitig) Verantwortung und Absicht unterstellen, lässt sich dies als Vorstufe von – gegenseitigen oder einseitigen – Schuldzuweisungen sehen. Konfliktpartei A sieht sich in der Umsetzung ihres Anliegen behindert oder bedroht, was zu Gefühlen von Schwäche, Hilflosigkeit, Entfremdung und Feindseligkeit führen kann.

Während nach Montada & Kals (2001) die von den Konfliktparteien empfundenen Ungerechtigkeiten maßgeblich mit an der Entstehung und Aufrechterhaltung von aggressivem Verhalten bei Konflikten beteiligt sein können, stellen Bush & Folger (2010) einen anderen Weg vor, auf dem Feindseligkeit (hier als Synonym für Aggressivität) entstehen kann. Diese setzt eine Abwärtsspirale zwischen den Konfliktparteien in Gang:

„... the weaker I feel myself becoming, the more hostile and closed I am toward you; and the more hostile I am toward you, the more you react to me in kind, the weaker I feel, the more hostile and closed I become, and so on. (...) The interaction (...) degenerates to a point of mutual alienation and demonization. That is the conflict escalation or degeneration spiral.“ (Bush & Folger, 2010, S. 18)

Der Entstehung von und dem Umgang mit Konflikteskalationen messen auch Ballreich & Glasl eine große Bedeutung bei (s. Kap. 7.1).

Ähnlich wie Bush & Folger konstatieren Montada & Kals (2001) bei fortschreitenden Beziehungskonflikten, also Eskalationen, zwischen den Konfliktparteien erwachsende Feindseligkeiten:

„In extremen Fällen stehen sich die Parteien als Feinde gegenüber, auch wenn sie zuvor in einer guten Beziehung gelebt haben. Feindschaften werden in der Mediation vergleichsweise selten vorkommen, da für die Mediation eine grundsätzliche Verständigungsbereitschaft vorausgesetzt ist. Aber *Feindseligkeiten* und Animositäten sind auch in Mediationen häufig.“ (ebd., S. 82)

Zwischen Montada & Kals und Ballreich & Glasl findet sich dahingehend eine Übereinstimmung, dass nach ihrem Dafürhalten Mediation ab einem bestimmten (hohen) Maß von Konflikteskalation nicht mehr möglich ist (s. Kap. 7.1).

7.2.3 Positive Facetten von Konflikten

Menschen, die von Konflikten betroffen sind, erleben diese nicht selten als Herausforderungen oder auch als Krisen⁵¹, die psychische und physische Kräfte erfordern können. Konflikte können zudem eskalieren und Vernichtungs- und Vergeltungsschläge mit sich bringen (vgl. Montada & Kals, 2001, S. 86). Mit dieser Ansicht stellen die Autoren sich in die Nähe von Ballreich & Glasl, was ebenfalls für die Chancen gilt, die beide Autorenpaare in Konflikten sehen (vgl. Kap. 7.1). Die Entwicklungschancen nach Montada und Kals liegen bspw. darin, dass die Auseinandersetzung mit dem Konflikt den Konfliktparteien ermöglicht, dadurch an Selbsterkenntnis zu gewinnen, dass sie sich bspw. ihrer wichtigen Anliegen und Gefühle bewusst werden. Sie haben die Chance,

„ihre Ansprüche, Interessen, Motive, ihre Wertorientierungen, ihre Moral, ihre Sympathien, Antipathien, Vorurteile, ihr Selbstwertbewusstsein, ihre Unsicherheiten und ihre Kränkbarkeiten besser kennenzulernen. (...) Die gewachsene Selbsterkenntnis umfasst dann auch Wissen, wie man von anderen – konkret: von Kontrahenten – gesehen wird.“
(ebd., S. 86 f.)

Offen bleibt an dieser Stelle, inwieweit eine solche Selbsterkenntnis bereits eine Einstellungs- oder Veränderungsmotivation bei den Konfliktparteien bewirkt, sodass diese in künftigen Konfliktsituationen ein anderes, konstruktiveres, Verhalten zeigen. Damit wäre ein wichtiges Ziel von Mediation erreicht, nämlich „neue, generalisierbare Kompetenzen zu erwerben“ (ebd., S. 1).

Nach Montada & Kals (2001) besteht eine zweite Entwicklungschance darin, die Fähigkeiten der Konfliktparteien zur Übernahme von Rollen und Perspektiven zu verbessern. Eine wichtige Voraussetzung zur Durchführung einer Konfliktberatung ist die Bereitschaft der Konfliktparteien, Verständnis für die jeweils andere Partei aufzubringen. Dazu ist im ersten Schritt das Zuhören erforderlich und im zweiten Schritt die Bereitschaft, die eigene bisherige Sichtweise über die andere Konfliktpartei mit ihren Anliegen, Problemen und Einschränkungen zu reflektieren und neu einzuschätzen (vgl. ebd., S. 87).

Während diese Autoren die beiden Entwicklungschancen der Selbsterkenntnis und der Übernahme von Perspektiven bei konstruktiv bearbeiteten Konflikten postulieren, sieht die transformative Mediation die Chancen für das Wachstum der Konfliktparteien in der Selbstbehauptung (engl.: *empowerment*) und Wertschätzung (engl.: *recognition*) (s. hierzu Kap. 6.2).

Unter dem Erwerb neuer Kompetenzen verstehen Montada & Kals (2001) die Möglichkeit, dass die Konfliktparteien quasi teilnehmende Beobachter sind im Umgang

⁵¹ Eine Krise (griech: *krisis*) bedeutet auch die Chance, dass sich die aktuell schwierige und durchaus auch gefährliche Situation zum Guten wendet: „schwierige Lage, Situation, Zeit [die den Höhe- und Wendepunkt einer gefährlichen Entwicklung darstellt]; Schwierigkeit, kritische Situation; Zeit der Gefährdung, des Gefährdetseins“, www.duden.de, Letzter Zugriff: 16.06.2012.

mit der Bearbeitung eines (ihres) Konflikts (Lernen am Modell). Im günstigen Fall gelingt den Konfliktparteien eine Transferleistung auf spätere Konflikte (vgl. ebd., S. 87). Wie weit allerdings unter dem Stress, den die Trennung und Scheidung für die Konfliktparteien bedeutet, solche Lernleistungen erbracht und sogar transferiert werden können, wird von den Autoren nicht dargelegt.

Mit Bezug auf die Weisheitsforschung sehen Montada & Kals einen möglichen Gewinn von Weisheit in der Mediation durch folgende Prozesse: „Konflikte gemeinsam zu klären und verschiedene Lösungsoptionen zu erarbeiten sind Strategien der Bewältigung von Lebensproblemen, die durch die Mediation erworben werden“ (ebd., S. 87). Ungeklärt bleibt hierbei die Dauerhaftigkeit dieses Strategieerwerbs und damit des Zuwachses an Weisheit.

Die Autoren gehen von nachhaltigen Gewinnen durch eine produktive Konfliktarbeit aus.

„Sie wird den Beteiligten als eine wichtige Lernerfahrung und als Modell im Gedächtnis bleiben. Mit diesen Gewinnen an Einsichten und Kompetenzen werden sie künftige Probleme und Konflikte besser vermeiden und besser meistern; sie werden anderen helfen können, ihre Probleme und Konflikte besser zu bewältigen.“ (ebd., S. 87)

Das in der vorliegenden Studie entwickelte Messinstrument (für die Konfliktparteien, s. Kap. 11) soll es ermöglichen, erworbene Strategien im Umgang mit Konflikten (allgemein und differentiell je nach Art der Interventionen: problemlösend oder transformativ) bei Abschluss der Konfliktberatungen, zu erfassen.

7.2.4 Inhalte von Konflikten

Montada & Kals (2001) unterscheiden Konflikte nach insgesamt acht Inhalten: Sachinhalte, Glaubensinhalte, Wertüberzeugungen und Interessen, Wertorientierungen, Eigeninteressen, Ansprüche, Normen sowie Beziehungskonflikte. Letztere sollen in der vorliegenden Arbeit näher betrachtet werden, da sie den Kern der Arbeit über transformative Konfliktberatung am stärksten berühren.

Die Autoren geben Beziehungskonflikten drei Bedeutungen: „In einer ersten Bedeutung ist nicht mehr gesagt, als dass Konflikte die Beziehung zwischen den Parteien belasten und die gegenseitige Sicht der Parteien voneinander negativ färben.“ (Montada & Kals, 2001, S. 82). Hierbei wird von den Autoren nicht ausgeführt, welcher Art die Konflikte sind, jedoch legt die Formulierung nahe, dass es um unterschiedliche Meinungen, Ansichten, Einstellungen, Interessen geht. Ihren Ausführungen zufolge scheinen diese Differenzen zu bewirken, dass es bei den Konfliktparteien zu einer gegenseitigen negativen Sicht der Personen geht, wobei ein Wechsel von der (vermuteten) Sach- bzw. ideellen Ebene auf die persönliche Ebene erfolgt zu sein scheint. Die zweite Bedeutung bezieht sich laut den Autoren auf die Beziehung zwischen den Konfliktparteien, z. B. kooperativ, vertrauensvoll, gleichrangig oder konkurrierend, misstrauisch und über- bzw. unterlegen. In diesem Fall ist die Beziehung der Konfliktparteien Gegenstand des Konflikts. Die dritte Bedeutung von Beziehungskonflikten beinhaltet eine Inkompatibilität von Selbstbild und wahrgenommenem Fremdbild, bspw. in einer Partnerschaft. Hierbei ist die (wechselseitige) Personenwahrnehmung primär-

res Thema, was nicht ausschließt, dass die Beziehung (also die zweite Bedeutung) zum Thema wird.

Für Montada & Kals sind also Beziehungen mit den drei genannten Bedeutungen nur einer von acht möglichen Inhalten von Konflikten. Allerdings sind die Autoren der Auffassung, dass die Beziehung zwischen den Konfliktparteien durch eine erfolgreiche Konfliktberatung unabhängig vom Hauptinhalt des Konflikts verbessert wird:

„Die Mediation sollte die Beziehungen zwischen den Parteien verbessern; dies wird schon durch das bessere gegenseitige Verständnis erreicht, aber auch durch die gemeinsame Bemühung um eine faire Vereinbarung.“ (ebd., S. 183)

Der Abschluss einer Vereinbarung zwischen den Konfliktparteien findet sich durchgängig bei den problemlösenden Mediationsverfahren – so auch bei Montada & Kals. Die Wichtigkeit einer Vereinbarung am Ende der Mediation wird interessanterweise in den ethischen Standards der großen Mediationsorganisationen der USA bis in die 1990er Jahre vertreten und rückt nach aktuellen Standards in den USA in den Hintergrund:

„In 1994, mediation was described as ‚a process in which an impartial third party – a mediator – facilitates the resolution of a dispute by promoting voluntary agreement by the parties to the dispute‘. By contrast, in 2005, the standards describe mediation as ‚a process in which an impartial third party facilitates communication ... and promotes voluntary decision making by the parties to the dispute‘. Again, in 1995, the standards state that ‚self-determination ... requires that the mediation process rely upon the ability of the parties to reach a voluntary, uncoerced agreement‘. But in 2005, the standards state that ‚self-determination is the act of coming to a voluntary, uncoerced decision in which each party makes free and informed choices as to process and outcome‘.“

(Folger & Bush, 2010, S. 469)

Dieser Entwicklung trägt der Mediationsansatz „transformative Mediation“ von Bush & Folger offenkundig Rechnung; zugleich war er auch der Anstoß für diese Entwicklung (vgl. ebd., S. 453-476, s. Kap. 6.2 der vorliegenden Arbeit).

Zwar beruhen die problemlösenden Mediationsansätze auf dem Harvard-Konzept, haben sich aber deutlich weiterentwickelt. Montada & Kals berücksichtigen, wie oben beschrieben, bei der Bearbeitung des Konfliktthemas auch die Beziehungen zwischen den Konfliktparteien. Im Gegensatz dazu vertreten die Gründungsväter des Harvard-Konzepts (Fisher, Ury & Patton, 1981, 1984, 2004) die Meinung, dass Menschen und Probleme getrennt voneinander behandelt werden sollen (vgl. Fisher, Ury & Patton, 2004, S. 43 f., s. Kap. 6.1 der vorliegenden Arbeit).

7.2.5 Emotionen in der Konfliktberatung

Bei der Bearbeitung oben genannter Konfliktinhalte beziehen Montada & Kals die den Konflikt begleitenden Gefühle der Konfliktparteien mit ein:

„Emotionen spielen nicht nur eine zentrale Rolle in der Entwicklung und im Verlauf von Konflikten, sondern auch für deren Lösung. Sie sind von großem Erkenntniswert und bieten Ansatzpunkte für Interventionen. Daher sind Emotionen nicht zu tabuisieren, sondern zu artikulieren und zu reflektieren, um einen nachhaltigen Mediationserfolg erzielen zu können.“ (Montada & Kals, 2001, S. 37, s. auch Kap. 7.2.6 vorliegender Untersuchung)

Die Autoren stellen sich damit ausdrücklich gegen manche Mediatoren, die die Emotionen aus den Mediationsverfahren heraushalten möchten „und an die Streitparteien appellieren, sachlich zu bleiben“ (ebd., S. 133). Sie führen Argumente an, die dafür sprechen, Emotionen der Konfliktparteien zuzulassen und sie produktiv in der Konfliktberatung zu bearbeiten. So sind Emotionen ein „konstitutiver Teil vieler Konflikte“ (ebd., S. 134), sie unterliegen nicht der vollständigen Kontrolle und müssten letztlich von den Konfliktparteien unterdrückt werden, wenn sie in der Konfliktberatung nicht vorkommen dürfen. Für diese Unterdrückung der Emotionen müssten die Konfliktparteien jedoch Aufmerksamkeit aufbringen, sodass sie u. U. vom fortschreitenden Mediationsprozess abgelenkt wären. Des Weiteren bedeutet die Unterdrückung eines Gefühlsausdrucks, dass die Gefühle nicht bearbeitet wurden. Wenn Konfliktberater den Ausdruck von Gefühlen zurückdrängen, kann dies für die Konfliktparteien signalisieren, dass ihre Gefühle von Seiten des Konfliktberaters nicht legitimiert werden. Menschen – und damit auch Konfliktparteien – sehen ihre Gefühle jedoch als berechtigt an, sodass ihr Vertrauen in den Konfliktberater und/oder die -beratung Einbußen erleiden kann. Last not least verlieren Mediatoren eine wichtige Erkenntnisquelle für den Konflikt und die -parteien, wenn sie sich nicht mit deren Emotionen beschäftigen (vgl. ebd., S. 134). „Gefühle sind Indikatoren starker Betroffenheit, und sie informieren über die Art der Betroffenheit. Sollten wir aus der Mediation ausblenden, was den Parteien besonders wichtig ist?“ (ebd., S. 134).

Pointiert sprechen Montada & Kals sich für die Bearbeitung der Vergangenheit im Rahmen einer Konfliktberatung aus:

„Wie soll die Zukunft gelingen, wenn die kognitiven Strukturen für ein in der Vergangenheit entstandenes Gefühl nicht bearbeitet werden? So ist ‚Schuld‘ im Scheidungsverfahren nicht mehr justiziabel, aber Schuldvorwürfe sind trotzdem existent und ‚virulent‘ und müssen deshalb bearbeitet werden. (...) Die aufrichtige Bitte um Verzeihung hat eine befriedigende Wirkung, bereinigt die Vergangenheit und schafft wieder Vertrauen in die Zukunft.“ (ebd., S. 56 f.)

Auf die entlastende Funktion von Verzeihen weist Tausch bereits in den 70er Jahren hin (vgl. Dieterich, 2009, S. 134). Sofern die Bereinigung der Vergangenheit im Rahmen einer Trennungs- und Scheidungsberatung tatsächlich – zumindest partiell – gelingt, könnte dies bspw. insbesondere für jene Konfliktparteien bedeutsam sein, die in der Zukunft weiterhin miteinander zu tun haben werden, wie dies z. B. bei Paaren der Fall ist, die sich nach der Trennung weiterhin als Eltern um ihre gemeinsamen Kinder kümmern möchten. Die ausführliche Auseinandersetzung mit der konfliktassoziierten Vergangenheit der Konfliktparteien ist nicht in allen problemlösenden Mediationsansätzen vorgesehen.

In der Praxis der transformativen Mediation nach Bush & Folger hat die Beschäftigung mit der Vergangenheit eine etwas andere Zielrichtung. Die Ermutigung der Konfliktparteien zur gründlichen Bearbeitung der Vergangenheit birgt für den Konfliktberater Möglichkeiten, die Konfliktparteien darin zu unterstützen, Selbstbehauptung und gegenseitige Wertschätzung zu entwickeln:

„... third parties not only allow but even encourage disputants to talk about past events – the history of the conflict – because doing so is often a very good way to achieve the goals

of empowerment and recognition. (...) Discussing the past has value to the present.“
(Bush & Folger, 1996, S. 273)

7.2.6 Die sechs Phasen des Mediationsprozesses nach Montada & Kals

Montada & Kals unterscheiden in ihrem Mediationsansatz sechs Phasen mit jeweils mehreren (insgesamt 21) Schritten (s. Tabelle C - 2, S. 268ff.).

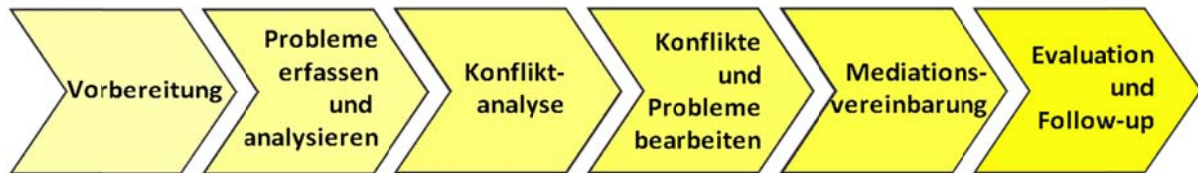


Abbildung A - 8 Sechs Phasen des Mediationsprozesses nach Montada und Kals

Quelle: In Anlehnung an Montada & Kals (2001)

Dieses idealtypische Ablaufschema eines kompletten Mediationsverfahrens kann in unterschiedlichen Mediationsfeldern, u. a. in der Familienmediation, eingesetzt werden (vgl. Montada & Kals, 2001).

Im Gegensatz zu z. B. Ballreich & Glasl (s. Kap. 7.1 der vorliegenden Arbeit), die mit ihren sieben Phasen der Mediation einen eher außergewöhnlichen U-förmigen Prozess beschreiben, stellen Montada & Kals die sechs Phasen als tendenziell linearen Ablauf dar. Diese Linearität findet sich in den meisten Mediationsansätzen wieder, die den problemlösenden Konfliktberatungsmodellen zuzurechnen sind (vgl. z. B. Diez, 2005; Redlich 2005, 2009, 2011)⁵². Hervorzuheben sind beim problemlösenden Vorgehen von Montada & Kals zwei Besonderheiten, die sich im Harvard-Konzept, dem ursprünglichen problemlösenden Modell, nicht finden: Zum einen wird in der dritten Phase, der Konfliktanalyse, eine Arbeit an der Tiefenstruktur des Konflikts ermöglicht (vgl. Montada & Kals, 2001, S. 192-194). Zwar empfehlen Fisher, Patton & Ury (2004), die Positionen und Interessen der Parteien zu unterscheiden, aber sie nehmen keine ausführliche Introspektion mit den Konfliktparteien über deren – häufig unbewussten – unvereinbaren Anliegen vor wie Kals & Montada (vgl. ebd., 2001, S. 193). Die Arbeit mit Krisen in der Mediation i. S. v. Interaktionsproblemen zwischen den Konfliktparteien oder zwischen einer Konfliktpartei und dem -berater entspricht dem Ablaufschema der Mediation als solcher; ggf. wird das Schema der Problemanalyse und -lösung auf krisenhafte Situationen innerhalb der Konfliktberatung angewendet. Sofern sich also die Interaktion zwischen den Konfliktparteien in der Konfliktberatung problematisch entwickelt, wird ihrer Modifikation Zeit eingeräumt. Hiermit unterscheidet sich der Ansatz von Kals & Montada in einem zweiten Merkmal vom Harvard-Ansatz. Insgesamt sieht das Mediationsmodell von Montada & Kals das zielführende Durchlaufen der Phasen vor und versucht, interaktionelle Hindernisse so zügig wie möglich und so gründlich wie nötig zu beseitigen. Demgegenüber sieht der transformative Mediationsansatz konflikthafte Interaktionen zwischen den Konfliktparteien in den Sitzungen als Chance für einen konstruktiveren Umgang miteinander:

⁵² Zu Ablaufschemata transformativer Konfliktberatungen siehe Bush & Folger, Kap. 6.2 und Thomann, Kap. 7.3 der vorliegenden Arbeit.

„Paradoxically, opportunities for positive shifts are often embedded in party comments with a markedly negative character, including expressions of weakness, disempowerment, and demonization. Transformative mediators are attuned to the many ways in which such opportunities emerge and offer verbal and nonverbal responses that help the parties work with these opportunities.“
(Bush & Folger, 1996, S. 111)

Phase I: Vorbereitung

Die Vorbereitungsphase besteht aus sieben Schritten. Der **1. Schritt** dient der „inhaltlichen Einarbeitung des Mediators und der Aneignung grundlegender Fachkenntnisse im jeweiligen Mediationsfeld“ (Montada & Kals, 2001, S. 179 f.). Hierzu zählt auch die „Einarbeitung in das inhaltliche Problemfeld“, wozu „möglichst unterschiedliche Informationsquellen genutzt werden, wie Vorgespräche mit den Konfliktparteien“, „den Auftraggebern“ und „unbeteiligten Dritten, die über den Konflikt informiert sind“ (ebd., S. 180). Diesem Vorgehen stehen im Rahmen der Vorbereitungsphase auch andere Ansichten gegenüber, z. B. vertreten Thomann & Prior (2007) kategorisch: „Keine Einzelvorgespräche!“ (ebd., S. 38) und begründen diesen Imperativ wie folgt: „Einzelvorgespräche mit allen Konfliktparteien wirken mäßigend auf die Art und Weise, wie sie später in der ersten gemeinsamen Sitzung ihre Sicht auf den Konflikt darstellen“ (ebd., S. 39). Allerdings führen sie ein ausführliches Vorgespräch mit der Führungskraft zur Auftragsklärung bei hierarchischer Konfliktsituation sowie strukturelle Vorgespräche zur Planung von Zeitbedarf und Teilnehmerkreis (vgl. ebd., S. 38-43 und 354 f., s. Kap. 7.3 der vorliegenden Arbeit).

Im **2. Schritt** werden die Personen für die Mediationsarbeit zusammengestellt: „In Verfahren mit nur zwei Konfliktparteien ist dies meist kein Problem“ (Montada & Kals, 2001, S. 186). Dem gegenüber stellen die Autoren heraus, dass Mediationsverfahren mit mehr Personen häufig daran scheitern, dass wichtige Personen, Instanzen und insbesondere Entscheidungsträger nicht mit eingebunden waren.

„Haben die Konfliktparteien eine einvernehmliche Lösung entwickelt, werden die Entscheidungsträger nur dann sicher bereit sein, diese umzusetzen, wenn sie in das Verfahren eingebunden waren und die Lösung mittragen.“
(ebd., S. 181)

Als ideal und zugleich unrealistisch bezeichnen sie den Einbezug aller Betroffenen, z. B. bei TuS-Konflikten auch Kinder, Verwandte usw. (vgl. ebd., S. 181).

Der **3. Schritt** umfasst die Klärung der allgemeinen und fallspezifischen Ziele. Bei mehreren Konfliktgegenständen können diese mit in die Zielklärung aufgenommen werden. Empfohlen wird, „die Zielsetzungen nach Möglichkeit auf einem allgemeinen, abstrakten Niveau zu beschreiben“ (ebd., S. 183), um dadurch Gestaltungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Für justiziable Fälle, und damit auch für TuS-Konflikte, sehen Montada & Kals im **4. Schritt** eine Rechtsbelehrung vor, damit die Konfliktparteien „sich zu einer gemeinsamen Lösungssuche verpflichten, im Wissen um ihre rechtlichen Ansprüche und Pflichten, die möglicherweise bei Gericht durchsetzbar wären“ (ebd., S. 183). Durch diese Informationen soll zum einen dem ungünstigen Fall, dass eine Konfliktpartei sich durch die Mediationsvereinbarung übervorteilt vorkommt, vorgebeugt werden.

Zum anderen soll die Rechtsbelehrung⁵³ den Parteien signalisieren, dass sie sich freiwillig auf eine Konfliktberatung einlassen und ihnen alternativ der Rechtsweg offensteht. Nicht deutlich dargelegt wird bei diesen Autoren allerdings, durch wen diese Rechtsbelehrung erfolgen soll, z. B. extern bei getrennten Rechtsanwälten oder durch Hinzunahme eines Rechtsanwalts in eine Mediationssitzung usw. Die Rolle des Rechts wird auch bei Diez (2005) als weiterer Vertreterin des problemlösenden Mediationsansatzes in Mediationen mit einbezogen. Bei Bush & Folger finden sich hierzu keine Angaben.

Als „Basisprinzipien der Mediation“ nennen Montada & Kals (S. 184) im **5. Schritt** Regeln der Mediation, die der Mediator den Konfliktparteien in mündlicher und schriftlicher Form mitteilen und erläutern soll. Sie betreffen z. B. Selbstverantwortlichkeit und -verpflichtung der Parteien sowie die Führung des Mediationsprozesses durch den Mediator sowie dessen Allparteilichkeit. Auf die unterschiedliche Handhabung der Verantwortlichkeit für den Mediationsprozess bei einerseits problemlösenden und andererseits transformativen Vorgehensweisen wurde bereits an anderer Stelle eingegangen (s. Kap. 6.2).

Die Festlegung der formalen Rahmenbedingungen wie die Dauer des Mediationsverfahrens sowie Ort und Zeit bilden den **6. Schritt** (vgl. ebd., S. 185).

Der **7. Schritt** und zugleich der letzte der Vorbereitungsphase beinhaltet den Abschluss des Mediationsvertrags, in dem die Ziele der Mediation schriftlich festgehalten und von allen Konfliktparteien unterschrieben werden. Als primärer Zweck dieses Vertrags wird die interne Verbindlichkeit gesehen sowie die Einigung auf ein gemeinsames Ziel der Konfliktparteien, das als inhaltlicher Teilerfolg des Mediationsverfahrens bewertet werden kann (vgl. ebd., S. 185 f.).

Die Schritte 5 bis 7 zeigen einen sehr strukturierten Ablauf, der einen Bezug zum zugrundeliegenden Verhandeln nach dem Harvard-Konzept herstellen lässt.

Um die nun folgenden Schritte 8-10 der Phase II recht verstehen zu können, soll zunächst der Begriff „Problem“, wie er von Montada & Kals genutzt wird, erläutert werden. Montada & Kals (2001) unterscheiden drei Problemtypen:

Problemtyp 1 umfasst eine „Differenz zwischen Ist- und Sollzustand“ (ebd., S. 69), wobei eine Person den Istzustand als aversiv (z. B. als störend oder belastend) erlebt, aber ihre Anliegen nicht problemlos umsetzen kann; d. h., die Erreichung des Sollzustands wird durch Barrieren behindert. Solche Behinderungen können z. B. Mangel an Wissen oder Kompetenzen sowie an materiellen oder sozialen Ressourcen sein. Des Weiteren kann das Erreichen eines Sollzustands durch einen intrasubjektiven Konflikt boykottiert werden, z. B. durch einen Zielkonflikt aufgrund mehrerer unvereinbarer Sollzustände oder durch einen Entscheidungskonflikt hinsichtlich der Mittel und Wege zur Erreichung des Sollzustands oder aber durch internalisierte Normen, die der Person den Sollzustand selbst verleiden oder ihr den Weg dorthin versperren (vgl.

⁵³ An dieser Stelle wird das Thema Rechtsberatungsgesetz, das am 01.07.2008 durch das Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) abgelöst wurde, berührt. Eine Vertiefung des Themas ginge jedoch über den Rahmen der vorliegenden Arbeit hinaus. Vgl. hierzu bspw. <http://www.rechtsdienstleistungsgesetz-rdg.com/> (Letzter Zugriff: 7.10.2012) und Germund, 2012, Kap. C.

ebd., S. 69). So könnte es sein, dass eine Person ihre Ehe als unerträglich erlebt, aber aus religiösen Gründen (moralische Schranke) einen abweichenden Sollzustand (Scheidung) nicht anzielen kann.

Neben diesen intrapersonalen Konflikten bestehen soziale Konflikte. Diese bedeuten, dass eine Person auf dem Weg zum Sollzustand nicht ausreichend unterstützt oder sogar behindert wird bzw. dass dieser verweigert oder bedroht wird.

„Ein Problem ist durch einen sozialen Konflikt gegeben, wenn ein Subjekt eines seiner Anliegen (das sind die erwünschten Soll-Zustände) durch andere beeinträchtigt, verletzt oder gefährdet sieht.“ (ebd., S. 70)

Zu solchen Beeinträchtigungen zählen die Autoren erstens Behinderungen in Form von physischen Barrieren (z. B. beim Umgang mit einem Kind im Scheidungsfall, in Form von Einwänden (z. B. gegen eine Entscheidung), oder in Form von Verzögerungen usw. Zweitens zählen sie dazu Verweigerungen von Genehmigungen oder von Anerkennung eines legitimen Anspruchs usw. Eine dritte Form von Beeinträchtigungen sind für sie Nötigungen; darunter verstehen sie nicht nur die juristische Bedeutung des Begriffs, sondern eine allgemeine wie Appelle (z. B. an das Mitleid) oder Formulierungen von Vorbedingungen (z. B. für Kooperation oder für die Gewährung von Zuneigung). Als vierte Form von Beeinträchtigungen im Rahmen sozialer Konflikte führen die Autoren Bedrohungen an; diese bestehen bspw. in körperlichen und verbalen Angriffen, in Entzug von Anerkennung und Zuneigung sowie in weiteren Ressourcen unterschiedlichen Genres oder auch in Vernachlässigung bis hin zu Unbotmäßigkeit (vgl. ebd., S. 70 f.).

Das Ausmaß der Beeinträchtigungen auf dem Weg zum angestrebten Sollzustand nimmt für eine Konfliktpartei sukzessive von der ersten bis zur vierten Form zu. Begleitend kann von einer Zunahme an Angst – einem Gefühl, das existenziell bedrohliche Dimensionen annehmen kann⁵⁴ – bei der betroffenen Person ausgegangen werden.⁵⁵ Im Rahmen von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten können solche Formen von ein- oder gegenseitigen Behinderungen auf dem Weg zu erwünschten Sollzuständen zu (vorübergehenden) Machtungleichgewichten zwischen den Konfliktparteien führen, d. h. die beeinträchtigende Konfliktpartei bemächtigt sich des einen oder anderen (Macht-)Mittels, sodass die andere Konfliktpartei sich mit wenig oder keiner Macht ausgestattet erlebt (ohnmächtig). (Der Umgang mit Machtungleichgewichten wird je nach Mediationsansatz etwas unterschiedlich gehandhabt, vgl. z. B. Beck & Sales, 2001; Diez, 2005; Ballreich & Glasl, 2007; Hösl, 2008; Kelly, 1995; Montada & Kals, 2001; Thomann & Prior, 2007).

Problemtyp 2 steht für die Unzufriedenheit einer Person mit dem Istzustand, ohne dass die Person klare Vorstellungen von ihrem Anliegen bzw. dem Sollzustand hat. Dieser Problemtyp ist für Konfliktberatungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten insofern bedeutsam, als es bei Fehlen konkreter Sollvorstellungen (Anlie-

⁵⁴ „Keine Emotion beraubt den Geist so vollständig von seinen Möglichkeiten zu handeln und zu denken wie die Angst.“ – Edmund Burke (1729-1797).

⁵⁵ Angst ist das „Gefühl des Bedrohtseins, Ausgeliefertseins“ (Bertelsmann, Wörterbuch der deutschen Sprache, 2004, S. 114).

gen) schwierig ist, Ziele für die Konfliktberatung zu konkretisieren (vgl. Montada & Kals, 2001, S. 69 f.).

Problemtyp 3 beinhaltet den Wunsch einer Person, dass der Istzustand erhalten bleiben möge. Allerdings sieht diese Person die Gefahr, dass bestimmte Umstände oder andere Personen den Istzustand bedrohen (vgl. ebd., S. 70). Im letztgenannten Fall handelt es sich um intersubjektive Konflikte (im Vergleich zu intrasubjektiven Konflikten wie bei Problemtyp 1). Sie finden sich z. B. bei Ambivalenz-Konfliktberatungen, wenn eine Konfliktpartei die Scheidung anstrebt, die andere jedoch den Status quo der Ehe (Istzustand) beibehalten möchte. (Zu Ambivalenzen in Konfliktberatungen vgl. Kap. 6.2.3 in der vorliegenden Arbeit)

Zusammenfassend lässt sich festhalten:

„Erst wenn wichtige eigene Anliegen betroffen sind, ergibt sich für uns ein Problem. Je enger und vielfältiger die Beziehungen zwischen Subjekten sind, umso problematischer sind Unvereinbarkeiten ihrer wichtigen Anliegen. [...] In der Mediation wird dem durch einen Problemlösungsansatz Rechnung getragen.“ (Montada & Kals, 2001, S. 68 f.)

Phase II: Probleme erfassen und analysieren

Phase II folgt drei Schritten: 1. Probleme artikulieren, 2. Probleme analysieren, 3. durch den Konflikt erhoffte und erzielte Gewinne artikulieren (vgl. ebd., S. 188).

Nach Darlegung der Verwendung des Begriffs „Problem“ mit seinen Ausformungen schließt sich nun der **8. Schritt** des Gesamtablaufs – und damit zugleich des ersten Schritts von Phase II der Mediation nach Montada & Kals (2001) – an (vgl. Tabelle C - 2, S. 268ff.): Hier sollen bestehende oder drohende Probleme zunächst benannt werden.

Im **9. Schritt** werden die Probleme analysiert. Diese Problemanalyse fokussiert die „Analyse der Bedingungen, die zur Entstehung und Aufrechterhaltung der Probleme beitragen; Analyse der Barrieren und Schwierigkeiten der Problembehebung“ (ebd., S. 192). Dieser 9. Schritt erinnert an das Vorgehen der modernen Verhaltenstherapie zu Behandlungsbeginn, wenn ebenfalls geschaut wird, welche auslösenden und aufrechterhaltenden Bedingungen des Problemverhaltens sich finden lassen und wie diese modifiziert werden könnten, sodass es zu einer Lösung des Problems kommen kann (vgl. z. B. Linden & Hautzinger, 1993, 2011; Reinecker, 1994; Ubben, 2010).

Im **10. Schritt** erarbeitet der Mediator gemeinsam mit den Konfliktparteien die Vorteile, die eine Konfliktpartei oder auch beide sich eventuell von dem Konflikt erhoffen. Dieser Schritt erinnert an das Konstrukt des Krankheitsgewinns, das in Theorie und Praxis der Psychoanalyse vorkommt. Die Beschäftigung mit möglichen Vorteilen eines Konflikts ist insofern hinsichtlich der Frage nach der Wirksamkeit von Konfliktberatungen von Bedeutung, als eine (unbewusste) Motivation, den Konflikt nicht zu lösen, den Erfolg der Konfliktberatung torpedieren könnte.

In die Phase II, die Erfassung der Probleme, werden auch Probleme einbezogen, die eine dritte Partei bereits betreffen oder aber in absehbarer Zeit betreffen könnten und für deren Behebung oder Vermeidung sich eine Konfliktpartei einsetzen möchte (vgl. ebd., S. 189-191). Hierbei ist zu denken an eine Mutter, die sich für die Unter-

bringung ihrer (in der Konfliktberatung nicht anwesenden) Kinder in einer Kita ausspricht.

Die Bereitschaft einer Konfliktpartei, einen Konflikt zumindest in Kauf zu nehmen, ihn zu initiieren oder gar zu verschärfen, kann aus dem Empfinden – anders gesagt: aus dem subjektiven guten Grund – erwachsen, eine Beeinträchtigung, Benachteiligung oder Gefährdung abzuwenden oder zu kompensieren (vgl. Montada & Kals, 2001, S. 191). So könnte sich eine Konfliktpartei in einem TuS-Konflikt bei der Freizeitgestaltung über Jahre von der anderen Partei als eingeschränkt erlebt und daraufhin angefangen haben, abends häufig in einen Sportverein zu gehen.

Phase III: Konfliktanalyse

Die Phase der Konfliktanalyse besteht bezogen auf den Gesamtablauf aus dem **11. Schritt**, der Aufdeckung der Tiefenstrukturen des Konflikts, und dem **12. Schritt**, der weitergehenden Bedingungsanalyse des Konflikts (vgl. Montada & Kals, 2001, S. 193).

Hiermit reihen die Autoren ihr Mediationsvorgehen selbst in die problemlösenden Ansätze ein. Diesen ist gemeinsam, dass sie (in dieser bzw. der ihrem Modell analogen Phase) die Interessen hinter den Positionen herausarbeiten, die von den Konfliktparteien vertreten werden (vgl. Duss-von Werdt, Mähler & Mähler 1994) bzw. hinter der konkreten Ebene (gemeint sind Verhandlungsgegenstände wie Geld, Eigentum usw.) eine zweite Ebene der Bedürfnisse und Interessen ergründen. Montada & Kals (2001) zufolge werden sich die Konfliktparteien in dieser Phase ihrer betroffenen Anliegen bewusst und erkennen, warum der Konflikt bis dato nicht beigelegt wurde (vgl. ebd., S. 194). Die gegenseitige Offenlegung dieser Anliegen kann bei einer oder beiden Parteien erschwert sein, und es ist die Aufgabe des Mediators, die Kommunikation zwischen den Konfliktparteien zu erleichtern (vgl. ebd., S. 195). Beispielsweise könnte eine Konfliktpartei moralische Überlegenheit gewinnen wollen, indem sie die Existenz einer außerehelichen Beziehung verschweigt, oder eine Konfliktpartei hält ihre Anliegen zurück, weil sie unsicher ist, ob sie sich dann verletzlich macht.

Für die Durchführung des **12. Schritts** differenzieren Kals & Montada je nach Situation:

„Eine Bedingungsanalyse eines Konflikts wird man nicht in allen Mediationsverfahren benötigen, man wird sie auch nicht leisten können. Sie kann jedoch notwendig werden, wenn die Parteien, statt lösungsorientiert zu kooperieren, auf den Konflikt selbst fokussiert bleiben. Werden die Bedingungen des Konfliktes aufgeklärt, ist zu hoffen, dass sich die Barriere gegen lösungsorientierte Kooperation abbauen lässt.“ (ebd., S. 196)

Diese weitergehende Bedingungsanalyse umfasst aktuelle Bedingungen zur Entstehung des Konflikts, zu denen z. B. Persönlichkeitsmerkmale oder Inkompetenzen der Konfliktpartei(-en) im Umgang mit Konflikten zählen, zudem stabilisierende Bedingungen wie ungünstige Erwartungshaltungen und darüber hinaus personenspezifische oder soziale Bedingungen, die zur Entstehung und Aufrechterhaltung des Konflikts beigesteuert haben (vgl. ebd., S. 199).

Phase IV: Konflikte und Probleme bearbeiten

Diese Phase besteht aus vier Schritten. Für das bessere Verständnis wird zunächst darauf eingegangen, welche theoretische Zuordnung von Ergebnissen einer Mediation nach problemlösender Orientierung vorherrscht. Anschließend wird sie der transformativen Auffassung gegenübergestellt.

Montada & Kals (2001) differenzieren fünf mögliche Ergebniskategorien von Mediation: 1. Sieg einer Partei, 2. einfache Kompromisse, 3. Gewinner-Gewinner-Lösung (Win-win), 4. Abbruch ohne Ergebnis, 5. Verlierer-Verlierer-Ergebnis. Als wünschenswertes Ergebnis stellen sie die Win-Win-Lösung in den Vordergrund. Dieses Ansinnen ist ein wesentliches Merkmal der problemlösenden Mediationsansätze und findet sich in allen entsprechenden Modellen wieder. Im Gegensatz dazu setzt die Klärungshilfe, die im deutschen Sprachraum der transformativen Mediation zugeordnet werden kann, keine gezielten Interventionen zur Entwicklung einer Lösung ein:

„Die Lösungssuche steht bei der Klärungshilfe nicht im Zentrum, obwohl sie natürlich das letzte Ziel ist. (...) Die Klärungshilfe wendet für die Lösungssuche keine exklusiven Methoden an, sondern benutzt die bewährten, moderativen Wege.“

(Thomann & Prior, 2007, S. 345)

Diese kontrastierenden Prioritäten bedeuten, dass die problemlösenden Mediationsansätze eine verbesserte Beziehung als mögliche positive, „erwünschte Nebenwirkung“ im Schlepptau der anvisierten Problemlösung erreichen können, wohingegen transformative Methoden intendieren, „den psychischen Grundkonflikt aufzulösen. Auf dem so gepflügten Boden wachsen Lösungen fast wie von selbst“ (Thomann & Prior, 2007, S. 345).

Während problemlösende Mediationsschulen eine Win-Win-Lösung als Kriterium einer erfolgreichen Mediation ansehen, erheben Bush & Folger (1996), die Gründerväter des transformativen Ansatzes, diesen Anspruch nicht. Sie lassen die Konfliktparteien entscheiden, was diese als erfolgreiche Mediation betrachten: eine Vereinbarung, einen Kompromiss oder auch eine Beendigung der Mediation ohne Einigung:

„... the mediator assists the parties in clarifying and deciding for themselves what they consider a successful resolution. The parties might decide through their decision-making process, that a successful resolution is an agreement or compromise, but they might also define successful mediation as the decision to end the mediation without a settlement, to take the case to other forums, to drop the case, or to be satisfied with a better understanding of the events and circumstances that led to the conflict.“ (ebd., S. 217)

Die Entwicklung eines besseren Verständnisses für die Vorkommnisse und Umstände, die zum Konflikt geführt haben, kann nach transformativer Theorie bereits das Kriterium für eine erfolgreiche Konfliktberatung sein. In problemlösenden Ansätzen dient die Konfliktanalyse demgegenüber lediglich als Zwischenstufe (s. o., Phase III), um darauf aufbauend in Phase IV überzugehen, in der Lösungsoptionen generiert werden usw. Damit steht der Erfolg der Mediation also erst noch aus.

Phase IV nach Montada & Kals (2001) dient der Konflikt- und Problembearbeitung und ist in vier Schritte untergliedert: 1. Generieren kreativer Lösungen, 2. Bewusstmachen wichtiger Anliegen der Konfliktparteien, 3. Reflektieren von Anliegen nicht anwesender wichtiger Dritter (bei TuS-Konflikten häufig Kinder), 4. Bewerten von Lö-

sungsoptionen. Dabei ist der Zweck der Schritte 1-3 eine „Erweiterung des Betrachtungsfelds“ (ebd., S. 216) mit der Begründung, dass durch einen für Konflikte typischen Tunnelblick auf die konfligierenden Positionen die gemeinsamen Anliegen der anwesenden Konfliktparteien und/oder die Anliegen abwesender wichtiger dritter Personen (z. B. Kinder bei TuS-Paaren) aus dem Blickfeld geraten und daher bewusst gemacht werden sollten (vgl. ebd., S. 216). Auf dieser Basis sind ein breit gefächertes Generieren von Lösungsoptionen sowie ein Austausch über deren (wahrscheinliche) Haupt- und Nebenwirkungen möglich.

Montada & Kals plädieren zudem für die Bewertung der generierten Lösungsoptionen und Lösungen nach „Machbarkeit, nach allgemein ethischen Standards und rechtlichen Kriterien“ (ebd., S. 216). Hiermit ist die Grenze mediativer Kompetenzen dahingehend erreicht, dass ein Konfliktberater mit juristischer Basisausbildung andere Möglichkeiten hat, rechtliche Kriterien mit den Konfliktparteien zu beleuchten, als ein psychosozial ausgebildeter. Weit verbreitet ist die Praxis, jeder Konfliktpartei für die juristische Beurteilung die Konsultation eines Beratungsanwalts zu empfehlen (vgl. z. B. Diez, 2005). Auch juristische Mediatoren, die die rechtlichen Aspekte von Lösungsoptionen zwar aufgrund ihrer Ausbildung beurteilen könnten, sollten ihre Rolle als Mediator durchgängig und klar beibehalten und ihren Konfliktparteien daher die Konsultation externer Rechtsanwälte empfehlen.

Phase V: Mediationsvereinbarung

Im Zentrum von Phase V steht die Mediationsvereinbarung. Dem 1. Schritt, der Auswahl einer Lösung, folgt der 2. Schritt, die Vereinbarung der Begleitung und Überprüfung der Lösungsumsetzung. Der 3. und letzte Schritt dieser Phase besteht darin, die Lösung detailliert schriftlich festzuhalten. Um eine mittel- und langfristige Akzeptanz der gewählten Lösung zu gewährleisten, sehen Montada & Kals (2001) vor, auch den Prozess der Lösungswahl mit in die vertragliche Einigung aufzunehmen (vgl. ebd., S. 217). Eine solche Dauerhaftigkeit der Lösung wird auch in der Klärungshilfe anvisiert (vgl. Thomann & Schulz von Thun, 2005; Thomann, 2004; Thomann & Prior, 2010, s. Kap. 7.3 der vorliegenden Arbeit).

„Der Großteil des ganzen Aufwands in der Klärung dient dazu, den psychischen Konfliktgrund aufzulösen. (...) Auf dieser Grundlage können realistische und haltbare Lösungen leicht gefunden werden.“
(Thomann & Prior, 2010, S. 345)

Die Schritte zur Entwicklung einer schriftlichen Mediationsvereinbarung zeigen, dass auch dieser problemlösende Ansatz in Verhandlungstechniken wurzelt. Im Rahmen von Verhandlungen ist es üblich, präzise schriftliche Vereinbarungen zu verfassen, die je nach Vertragsform rechtlich bindend sind. Eine schriftliche Mediationsvereinbarung bei TuS-Konflikten kann im Rahmen des gerichtlichen Scheidungsprozesses vom Scheidungsrichter akzeptiert werden. (Vgl. hierzu auch Selbstbestimmung der Konfliktparteien, Kapp. 5.3 und 6.2.3 in der vorliegenden Arbeit).

Phase VI: Evaluation und Follow-up

Die letzte Phase nach dem Mediationsansatz von Montada & Kals dient der Evaluation und dem Follow-up. Damit ist gemeint, dass die gefundene Lösung nicht nur kurzfristig umgesetzt, sondern von den Konfliktparteien (und eventuell mitbetroffenen

wichtigen dritten Personen wie z. B. Kindern) auch langfristig beibehalten werden sollte (vgl. Montada & Kals, 2001, S. 218).

Es ist zwar wünschenswert, eine langfristige Lösungsumsetzung zu begleiten, allerdings stellen sich dabei einige Fragen:

1. Sind die Konfliktparteien bereit, sich nach längerem Abschluss der Konfliktberatung in gewisser Weise kontrollieren zu lassen? Denkbar ist, dass sie froh sind, ihren Weg im Alltag gefunden zu haben, und nicht mehr an die Zeit als *trouble couple* erinnert werden möchten. Andererseits könnte die langfristige Implementierung der vereinbarten Lösung ins Stocken geraten, sodass eine Kontrolle, ob eine Diskrepanz entstanden ist zwischen dem Konfliktberatungsergebnis und dessen Umsetzung, von den Konfliktparteien als hilfreich bewertet werden könnte.
2. Wer soll für die Kosten aufkommen, wenn es nicht der Wunsch der Konfliktparteien ist, ein Mini-Follow-up durchzuführen? Ist es realistisch anzunehmen, dass zu einer solchen Sitzung beide Konfliktparteien erscheinen? Wäre die Reflexion der Lösungsimplementierung auch mit nur einer Konfliktpartei denkbar und wäre eine solche Intervention noch mediationsanalog i. S. des Prinzips der Neutralität von Mediatoren?⁵⁶
3. Wer ist geeignet für die Durchführung einer solchen Umsetzungskontrolle? Dem mit dem Fall vertrauten Konfliktberater sind der Inhalt der Vereinbarung und die damit verknüpften Erwartungen gut bekannt, aber fehlt ihm nicht gerade dadurch die notwendige Unabhängigkeit, um die Lösungsimplementierung „objektiv“ bewerten zu können? Und last not least stellt sich auch in diesem Zusammenhang die Frage, ob Konfliktberatern diese Aufgabe einer Bewertung zusteht.⁵⁷ Sofern der Mediator seine Bewertung der Lösungsumsetzung durch die Konfliktparteien nicht offenlegt, wird seine Neutralität (als ein Prinzip der Mediation) nicht berührt.

Die Klärungshilfe als transformativer Mediationsansatz bietet verschiedene Formen der Nachsorge an (vgl. Thomann & Prior, 2010, S. 364; s. Kap. 7.3 der vorliegenden Arbeit). Dabei wird ein Einzelcoaching mit den jeweiligen Konfliktparteien aus ähnlichen wie den o. g. Gründen als problematisch gesehen, „da in einem folgenden Klärungsprozess Parteilichkeit und Verstrickung entstehen, vermutet oder unterschoben werden können“ (ebd., S. 364).

Zusammenfassend ist der Ansatz von Montada & Kals den problemlösenden Mediationsansätzen zuzuordnen. Er beinhaltet allerdings auch Elemente, die typischerweise von transformativ arbeitenden Mediatoren eingebracht werden.

⁵⁶ Zur kontroversen Diskussion von Caucus oder Shuttle-Interventionen vgl. bspw. Mähler & Mähler, 2002. Zu beachten ist beim Follow-up die Besonderheit, dass es sich zu diesem Zeitpunkt nicht um die eigentliche Mediation handelt, sondern dass sich die Parteien (günstigenfalls) bereits über eine Lösung verständigt hatten. Eine Follow-up-Untersuchung mit nur einer Konfliktpartei wäre somit nicht i.e.S. eine Shuttle-Intervention.

⁵⁷ Zur Legitimität von Bewertungen durch Mediatoren siehe z. B. Love, 1997b und Kap. 5.3

7.3 Klärungshilfe

Die Klärungshilfe nach Thomann (Thomann, 2004; Thomann & Schulz von Thun, 2005; Thomann & Prior, 2010) ist im deutschsprachigen Raum ein professioneller Ansatz der Konfliktberatung, der ein besonderes Augenmerk auf die Beziehungsebene legt. Damit ist er der transformativen Mediation zuzuordnen. Der Ablauf der Klärungshilfe wird in sieben Phasen unterteilt, die in Abschnitt 7.3.2 genauer beschrieben werden. Im folgenden Abschnitt 7.3.1 wird der theoretische Hintergrund der Klärungshilfe dargelegt und kritisch diskutiert.

7.3.1 Theoretischer Hintergrund

Im Vergleich verschiedener Mediationsmodelle miteinander ist es bedeutsam, nachvollziehen zu können, was Mediatoren tun und was sie mit ihren Interventionen beabsichtigen. Dieses Kapitel zeigt neben konkreten Interventionen von Klärungshelfern⁵⁸ auch die handlungsleitende Theorie hinter den Methoden auf. Je nach Annahmen, die Konfliktberater über Veränderungsmöglichkeiten der Konfliktparteien, mit denen sie arbeiten, haben, werden sie bestimmte Interventionen anwenden oder unterlassen. Die Klärungshilfe basiert auf einer Persönlichkeitstheorie auf die im Abschnitt „(3) Persönlichkeitsklärung (Feld 3: Individuum – Struktur)“ näher eingegangen wird. Diese Persönlichkeitstheorie ermöglicht auch Aussagen über pathologische Ausformungen menschlichen Verhaltens und deren Veränderbarkeit, wozu kritisch Stellung genommen wird.

Die Klärungshilfe (1985, Thomann & Schulz von Thun 1988, Thomann, 2004, Thomann & Prior, 2010) fußt auf Ansätzen der Humanistischen Psychologie, insbesondere der Gestalttherapie⁵⁹ von Fritz Perls und der Themenzentrierten Interaktion von Ruth Cohn (vgl. Thomann, 1985). Vor allem diese beiden psychotherapeutischen Ansätze prägen das Störungsmodell, das Thomann seiner Klärungshilfe zugrunde legt, wenn er eine Dysbalance zwischen Gegensätzen im Individuum postuliert, das in eine Klärungshilfe kommt:

„Dieses Gleichgewicht der Gegensätze, z. B. aus Kontakt und Rückzug, oder zwischen Altruismus und Egoismus funktioniert bei gestörten Menschen oft nicht. (...) Der Neurotiker (...) – und mit ihm haben wir es vor allem in der Klärungshilfe zu tun – ist ein Mensch, der sich durch die Gesellschaft schwer bedrängen lässt (...) Er ist oft unfähig, sich auf sich selber zu konzentrieren und das ‚Was möchte ich?‘ vom ‚Was sollte ich?‘ zu differenzieren. Es mangelt ihm an Innenwahrnehmung und Außenorientierung. (...) Gegen aussen mangelt es ihm an Orientierung in der Umwelt, und er kann sich nicht adäquat für sich einsetzen. Seine Neurose ist eine Hilfsttechnik zur Bewältigung dieser Störungen und ein Verteidigungsmanöver, um deswegen nicht ausgestossen zu werden.“ (Thomann, 1985, S. 23)

In späteren Publikationen geht Thomann auf dieses Neurosenmodell nicht mehr ein, sondern spricht nun z. B. von der „Bearbeitung innerseelischer und zwischenmenschlicher Hintergründe des Konfliktgeschehens“ (Thomann, 2005, S. 16).

⁵⁸ Mediatoren, die nach der Klärungshilfe vorgehen.

⁵⁹ „Gestalt ist ein anderes Wort für Ganzheit. (...) Die Gestalttheorie betrachtet den Menschen als Ganzheit in einem Umfeld. Wichtige Begriffe sind Gleichgewicht, Homöostase, Selbstregulierung, Bedürfnisbefriedigung“, Thomann, 1985, S. 22.

Das Vorgehen in der Klärungshilfe von Thomann war zunächst eine Synthese aus seinen gelernten Therapieansätzen. Das Vorgehen erforschte Thomann im Rahmen seiner Promotion an Ehe- und Freundespaaren, einer Familie und zwei Wohngemeinschaften sowie einem Mann nach Trennung von seiner Frau (vgl. Thomann, 1985, S. 11). Sein Fachwissen wurde im beraterisch-therapeutischen Handeln mit diesen Personen durch Video- und Tonbandaufzeichnungen festgehalten und anschließend von Thomann und seinen Mitarbeitern wissenschaftlich ausgewertet.

Das Vier-Felder-Modell der Klärungshilfe

Die folgende Abbildung A - 9 verdeutlicht die Arbeitsschwerpunkte der Klärungshilfe in Form eines Vier-Felder-Modells:

	Prozess	Struktur
Individuum	1 <i>Selbstklärung</i> → Authentizität	3 <i>Persönlichkeitsklärung</i> → Muster & Rollen
System	2 <i>Kommunikationsklärung</i> → Kontakt & Dialog	4 <i>Systemklärung</i> → Regelmäßigkeiten & Teufelskreise

Abbildung A - 9 Vier Klärungsfelder der Klärungshilfe nach Thomann & Schulz von Thun

Quelle: In Anlehnung an Thomann & Schulz von Thun, 1985, S. 30

Unter „Prozess“ werden jene Vorgänge subsumiert, die sich punktuell in der Gegenwart oder Vergangenheit ereignen; damit wird deutlich, dass die Klärungshilfe im Hier-und-Jetzt sowie in der Rückschau über bedeutsame Schlüsselszenen arbeitet. „Mit ‚Struktur‘ sind die über Jahre hinweg ‚geronnenen‘ Prozesse gemeint, die sich in Persönlichkeitscharakteristika und Interaktionsmustern verfestigt haben“ (ebd., S. 26). Auf die vier Felder wird im Einzelnen in den folgenden Abschnitten näher eingegangen.

(1) Selbstklärung (Feld 1: Individuum – Prozess)

Die Aufgabe des Klärungshelfers besteht im Rahmen der Selbstklärung der Konfliktparteien darin, die jeweils betroffene Konfliktpartei „wieder in Kontakt mit sich selbst zu bringen“ (Thomann, 1985, S. 27) in Bezug auf gegenwärtige oder vergangene Schlüsselszenen, in denen sie selbst nicht mehr klar weiß, was in ihr vorgeht bzw. -ging. Diese Intervention zeigt eine inhaltliche Nähe zur Psychotherapie mit Einzelpersonen, hier allerdings im Beisein von mindestens einer weiteren (Konflikt-)Partei. Der Klärungshelfer entflieht in dieser Phase nicht selten Kompromissäußerungen einer Konfliktpartei, die in einer „Sprechblase“ (ebd., S. 27) aus einer Mischung dessen besteht, was sie für salonfähig hält, mit dem, was sie eigentlich gern sagen würde.⁶⁰ Die Nähe der Klärungshilfe zur Psychotherapie, auf der sie gründet und aus der sie Methoden übernommen hat, lässt diesen Ansatz der Konfliktberatung

⁶⁰ Auf mögliche Diskrepanzen zwischen sozial erwünschten Äußerungen und bewusst zurückgehaltenen oder verdrängten Botschaften weist Sigmund Freud hin. Vgl. hierzu Freud, 1999; Köhler, 1987; Laplanche & Pontalis, 1986.

als besonders geeignet für Fachleute erscheinen, die einen psychosozialen Grundberuf aufweisen.

Der Klärungshelfer versteht sich in dieser Phase als Helfer zur Selbstklärung und hat dabei zwei Aufgaben: Zum einen erfasst er intuitiv die Gefühle der Konfliktpartei A, die diese selbst (noch) nicht klar benennen konnte, innerhalb derer sie quasi im Nebel herumirrt. Indem der Klärungshelfer diese – häufig angstbesetzten und durch sog. Sprechblasen geschützten – Gefühle benennt, kann die Konfliktpartei A in sich hineinfühlen und im günstigen Fall eine innere Stimmigkeit (vgl. ebd., S. 27) feststellen. In einfühlsamer Weise macht der Klärungshelfer sich in diesem Fall zum Sprachrohr dieser verbannten Gefühle, die dadurch eine Daseinsberechtigung erhalten.

Della Noce, eine Schülerin von Bush und Folger (s. Kap. 6.2 der vorliegenden Arbeit), unterscheidet zwischen affektiver Empathie („I feel what you feel“) und kognitiver Empathie („I understand“) (vgl. Della Noce, 1999). Diese kognitive Empathie unterteilt sie weiter in transaktionale Empathie (aufgrund eines individualistischen Weltbilds) und relationale Empathie (aufgrund eines relationalen Weltbilds). Della Noce sieht in der Arbeit nach dem transformativen Mediationsansatz die Förderung der relationalen Empathie und stellt dieser die transaktionale Empathie gegenüber, die in problemlösenden Mediationen unterstützt werde. Thomann macht keine weiteren Annahmen über mögliche Unterformen von Empathie (vgl. Della Noce, 2002). Die zweite Aufgabe des Klärungshelfers besteht in dieser Phase darin, durch sein Vorgehen den inneren Nebel der Konfliktpartei A zu lichten; damit kann er zugleich bei der betroffenen Konfliktpartei B etwas bewegen – was mit den davor von A verwendeten Worthülsen nicht möglich war. Die Hilfe zur Selbstklärung dient der Zunahme von Authentizität in nahen zwischenmenschlichen Beziehungen, womit sie einen Selbstzweck erfüllt und zugleich die Basis für Beziehungsklärungen legt (vgl. Thomann, 1985, S. 27).

Für den Ablauf der gesamten Klärungshilfe gibt es Bedingungen und Hindernisse, die in der Selbstklärung evident und wirksam werden, z. B. die Freiwilligkeit der Teilnahme und der Vorrang von Störungen oder inneren Widerständen in den Konfliktparteien. Die Bearbeitung solcher Hindernisse steht vor der Klärungsarbeit am „eigentlichen“ Thema (vgl. Thomann, 1985, S. 41), mit anderen Worten: „Klarheit vor Schönheit“ (Thomann & Prior, 2010, S. 345).

Die Phase der Selbstklärung in der Klärungshilfe beinhaltet drei Elemente, die sich auch in der transformativen Mediation nach Bush & Folger wiederfinden:

1. Zunächst findet die Arbeit mit dem Individuum statt, erst anschließend an der Beziehung (zwischen den Konfliktparteien). Die gleiche Reihenfolge sehen Bush & Folger vor, wenn sie in den Mediationen zunächst nach Gelegenheiten zur Förderung von Empowerment (der einzelnen Konfliktpartei) und danach nach solchen zur Zunahme von Recognition (zwischen den Konfliktparteien) suchen (s. hierzu auch Kap. 6.2 der vorliegenden Arbeit sowie Bush & Folger, 1996, 2005, 2009).
2. Ein Klärungshelfer bemüht sich in dieser Phase darum, die Konfliktparteien mit sich und ihren Gefühlen in Kontakt zu bringen. Mit Berufung auf Forschungser-

gebnisse beschreiben Bush & Folger (2009) zu Mediationsbeginn einen psychischen Zustand von Schwäche und Selbstbefangenheit bei den Konfliktparteien, der durch professionelle Interventionen zu Stärke und Ansprechbarkeit (auf und durch die andere Konfliktpartei) verändert werden kann. Damit arbeiten transformative Mediatoren nach Bush und Folger auch auf der emotionalen Ebene der einzelnen Konfliktparteien.

3. Die Klärungshilfe befördert tabuisierte Gefühle (aus der Gegenwart oder Vergangenheit), die der Klärungshelfer als bedeutsam für die Konfliktpartei einschätzt, ans Tageslicht, d. h. in die Sitzung (s. o.). Die Entsprechung zu diesem Vorgehen findet sich in der transformativen Mediation: „... include the intangible as well as the tangible.“ (Bush & Folger, 1996, S. 223).

(2) Kommunikationsklärung (Feld 2: System – Prozess)

In Feld 2, der Kommunikationsklärung, wird die Botschaft, die im Rahmen von Feld 1, der Selbstklärung, ans Licht gehoben wurde, zur anderen Konfliktpartei transportiert. Die vom Klärungshelfer unterstützte Klärung der Kommunikation dient der Förderung von Kontakt und Dialog zwischen den Konfliktparteien (vgl. Thomann & Schulz von Thun, 2005, S. 28). Nach Bush & Folger (2009) kann „die transformative Mediation als ein Prozess der Konflikttransformation verstanden werden“ (ebd., S. 63); damit setzt sie den Schwerpunkt auf die Interaktion zwischen den Konfliktparteien, was der Phase der Kommunikationsklärung in der Klärungshilfe entspricht. Allerdings ist bei Letzterer ein phasischer Ablauf vorgesehen, den die transformative Mediation nach Bush & Folger nicht praktiziert:

„Die transformative Vorgehensweise geht davon aus, dass der Mediator keine Struktur vorgeben muss, weil die Konfliktparteien in der Lage sind, ihre Gespräche selber so strukturieren und zu ordnen wie sie es brauchen.“ (ebd., S. 224 f.)

(3) Persönlichkeitsklärung (Feld 3: Individuum – Struktur)

Feld 3 der Klärungshilfe umfasst die Aufhellung der „regelhaft wiederkehrenden Muster einer gewordenen Persönlichkeit“ und im beruflichen Kontext auch die „Rollenklärung“ (Thomann & Schulz von Thun, 2005, S. 29). Die Betrachtung der Persönlichkeit dient dabei weniger dazu, dass die betroffene Konfliktpartei sich selbst besser kennenlernt (i. S. v.: Wie bin ich gestrickt oder wie kommt es, dass ich so ticke?), sondern primär dem kommunikativen Zweck, der anderen Konfliktpartei zu signalisieren: So bin ich gestrickt und so ticke ich! Auf diese Weise kann die zuhörende Partei etwas über das So-Sein der anderen Konfliktpartei erfahren und läuft dadurch weniger Gefahr, deren Äußerungen (zu) persönlich zu nehmen (vgl. ebd., S. 29)⁶¹. Damit könnte einer Eskalation des Konflikts vorgebeugt bzw. eine bereits bestehende vor weiterem Anstieg bewahrt werden.⁶²

⁶¹ In seiner Erstausgabe der Klärungshilfe von 1985 stellt Thomann den Gewinn von Selbstbewusstsein der betroffenen Konfliktpartei i. S. v. Sich-seiner-selbst-bewusst-Sein noch gleichrangig neben den Erkenntniszuwachs (über diese Partei) bei den zuhörenden Konfliktparteien (vgl. Thomann, 1985, S. 141 f.).

⁶² Zu den Auswirkungen von persönlichen Angriffen innerhalb von Konflikten vgl. z. B. Bush & Folger (2009, S. 141-214 und Rothman, 1997).

Die Klärungshilfe lehnt sich bei ihrer Persönlichkeitstheorie an die vier Grundformen der Angst von Riemann (1975)⁶³ an, der vier Grundstrebungen oder Grundimpulse unterscheidet. Riemann bezieht sich dabei auf „überpersönliche Ordnungen und Gesetzmäßigkeiten“ (ebd., S. 11), womit er (astro-)physikalische Gesetze meint: Umkreisung der Sonne durch die Erde, die Erdrotation, Schwerkraft und Fliehkraft. Riemann kombiniert diese überpersönlichen Vorgänge und Zusammenhänge mit menschlich-seelischen Entwicklungen und gelangt darüber zu den vier Grundstrebungen: Nähe vs. Distanz sowie Dauer vs. Wechsel.

Diese Entgegensetzungen sieht Riemann als Streben nach Selbsthingabe und Zugehörigkeit (Nähe) vs. Streben nach Absonderung und Selbstwerdung (Distanz), sowie Streben nach Dauer und Sicherheit (Dauer) vs. Streben nach Wandlung und Risiko (Wechsel). Laut Riemann besteht die Aufgabe jedes Menschen darin, diese vier widersprüchlichen Grundimpulse (Antinomien) zu leben. Zu jeder dieser vier Grundstrebungen gehört eine Grundangst, die jeder Mensch zu überwinden hat. Darüber hinaus sind „alle möglichen Ängste [sind] letztlich immer Varianten dieser vier Grundängste und hängen mit den vier Grundimpulsen zusammen“ (ebd., S. 15).

Tabelle A - 2 zeigt die vier Grundstrebungen mit ihren zu überwindenden Ängsten und wie diese laut Riemann von Menschen erlebt werden.

Tabelle A - 2 Vier Grundstrebungen und Grundformen der Angst

Quelle: In Anlehnung an Riemann, 1979, S. 10-15

Grundstrebung	Angst vor ...	wird erlebt als ...
Nähe	Absonderung und Selbstwerdung	Ungeborgenheit und Isolierung
Distanz	Selbsthingabe und Zugehörigkeit	Ich-Verlust und Abhängigkeit
Dauer	Wandlung	Vergänglichkeit und Unsicherheit
Wechsel	Notwendigkeit	Endgültigkeit und Unfreiheit

Nach Riemann gibt es

„vier Persönlichkeitsstrukturen[, die] zunächst Normalstrukturen mit gewissen Akzentuierungen [sind]. Wird indessen die Akzentuierung zu ausgesprochener Einseitigkeit, erreicht sie Grenzwerte, die als Zerrformen oder Extremvarianten der vier normalen Grundstrukturen zu verstehen sind. Wir stoßen damit auf die neurotischen Varianten der Strukturtypen.“ (ebd., S. 17)

Die Beschreibung der vier Persönlichkeitsstrukturen stellt Riemann selbst in die inhaltliche Nähe von anderen Typenlehren und grenzt sie von diesen wie folgt ab: Sie bauen auf Erfahrungen und Erkenntnissen der Psychotherapie und Tiefenpsychologie auf und sind vergleichsweise wenig schicksalhaft und endgültig festlegend (vgl. ebd., S. 18). Er spricht sich ausdrücklich für die Beibehaltung der Nomenklatur aus der Neurosenlehre aus, da diese immer zugleich die biografische Entwicklung sowie die neurotische Version impliziert (vgl. ebd., S. 19).

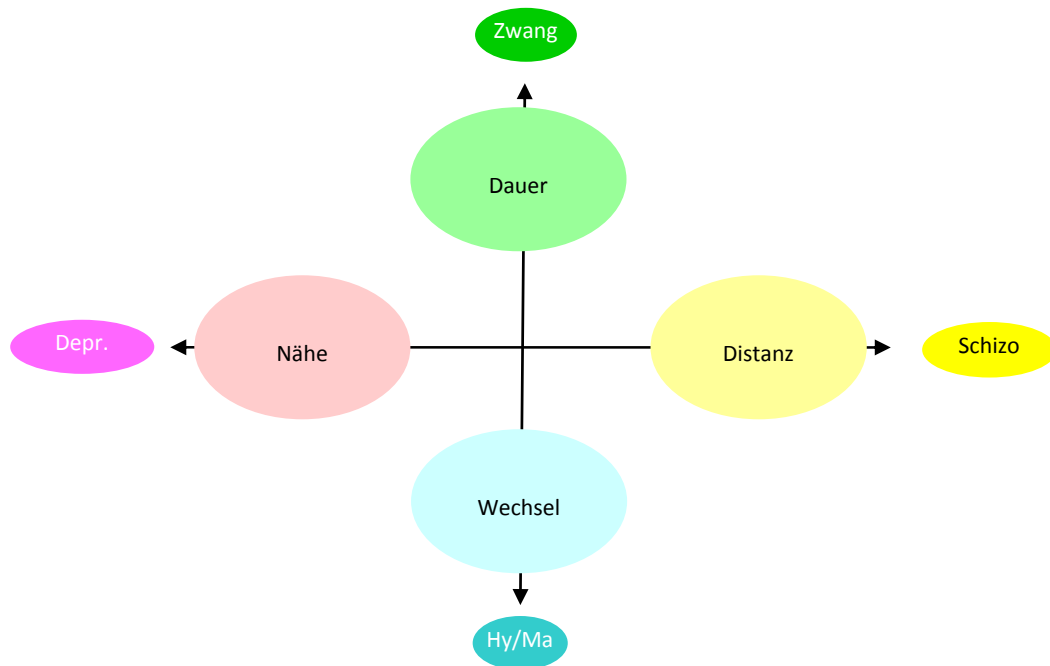
⁶³ „Das von Riemann 1961 erstmalig vorgeschlagene Schema geht (ohne dies explizit zu erwähnen) vom Freudschen Psychopathologiemodell aus.“ (Dieterich, 1996, S. 154).

Kritisch zu sehen sind drei Positionen von Riemann:

1. Die Herleitung der vier Grundstrebungen mit ihren zwei Entgegensetzungen (Antinomien) aus der Astrophysik wird von Riemann nicht begründet. Die Analogie zwischen dem Sonnensystem und menschlichen Abläufen und Entwicklungen wirkt eher intuitiv als wissenschaftlich begründet.⁶⁴
2. Er spricht von zwei Antinomien, die zwischen ihren extremen Ausformungen graduelle Abstufungen implizieren, benutzt aber explizit keine bipolare Darstellung der beiden Entgegensetzungen (Nähe – Distanz und Dauer – Wechsel).
3. Sein Persönlichkeitsmodell wird pathologisiert, da er die vier Grundformen auch für den gesunden Menschen mit Krankheitsbildern aus der Neurosenlehre versieht. Damit normalisiert er die von ihm verwendete psychopathologische Nomenklatur, die damit quasi inflationär verwendet wird.

Auf der Lehre von Riemann fußt das Persönlichkeitsmodell der Klärungshilfe. Das implizite Riemann'sche Koordinatenkreuz mit einem Nullpunkt macht Thomann explizit, indem er die beiden Polaritäten Nähe und Distanz (Abszisse) sowie Dauer und Wechsel (Ordinate) einander gegenüberstellt. Er geht davon aus, dass die meisten Menschen sich in der einen oder anderen Ausprägung darin zuordnen lassen (vgl. Thomann, 1985, S. 144-147). Thomann schreibt allen vier Strebungen sowohl „Sonnenseiten“ als auch „pathologische Entartungen, extreme Übersteigerungen“ (ebd., S. 147, siehe Abbildung A - 10, S. 97) zu.

⁶⁴ Möglicherweise resultiert diese Vermengung aus seinem persönlichen Interesse, denn zwischen 1924 und 1934 befasste Riemann sich bei seinen Studien mit der Psychoanalyse und der Astrologie und stellte Verbindungen zwischen diesen beiden Bereichen her.



Legende: In Thomanns erstem Werk (1985) finden sich folgende psychopathologische Zuschreibungen an die extremen Ausformungen:

Depr.	Depression
Schizo	Schizoidie, Paranoia
Zwang	Zwangs-Neurose
Hy/Ma	Hysterie/Manie

Abbildung A - 10 Psychopathologische Ausformungen der vier Grundtendenzen nach Riemann/Thomann

Quelle: In Anlehnung an Thomann (1985)

In den kleinen Ellipsen findet sich zu jeder Tendenz (in Analogie zu Riemanns Grundstrebung) eine extreme Übersteigerung. In diesen

„ ... verlieren Menschen jegliches Maß für die jeweils anderen Strebungen in sich. So entartet die Nähetendenz zur Depression, die Distanztendenz zur Schizoidie⁶⁵ oder Schizophrenie und Paranoia. Die Dauerhaftigkeit übersteigert sich zur Zwanghaftigkeit oder Zwangsneurose und die Wechseltendenz extremisiert sich in Richtung Manie und Hysterie. Die Übergänge zwischen normal und extrem sind fließend und reversibel. Sie hängen eng mit Situationen, Menschen und Ereignissen zusammen (sind also allermeistens nicht endogen).“ (ebd., S. 154)

In Thomanns Dissertation zur Klärungshilfe (1985) sowie in der Klärungshilfe 1 (Erstausgabe 1988, 2. Auflage 2005) übernimmt der Autor die von Riemann vorgenommene Zuordnung der beiden extremen Übersteigerungen, Depressionen und Hysterie/Manie, zu den Gemütskrankheiten. Die beiden extremen Übersteigerungen Schizoidie/Paranoia und Zwangsneurose übernimmt Thomann ebenfalls aus Riemanns Zuordnung zu den Geisteskrankheiten. In der Klärungshilfe 2 (2004) befinden sich

⁶⁵ Schizoidie ist „in der Typologie von E. Kretschmer die Bezeichnung für eine Persönlichkeitsstörung, die zwischen einer gesunden Ausprägung der Schizothymie und der Schizophrenie stehen soll (Persönlichkeitsstörung, schizoide).“ <http://www.psychology48.com/deu/d/schizoidie/schizoidie.htm>, Letzter Zugriff: 22.07.2012.

lediglich die vier Grundstrebungen an den Endpunkten eines Koordinatenkreuzes mit dem Hinweis, dass „jeder ein Gemisch aus den vier Strebungen“ ist (S. 235).

Kritisch zu sehen sind folgende Positionen von Thomann:

1. Das Persönlichkeitsmodell, das der Klärungshilfe zugrunde liegt, liest sich so, als könnten Menschen mit einer bestimmten Tendenz (z. B. Distanz) die diesem Modell zugeordnete extreme Übersteigerung in Form einer psychischen Krankheit eher bekommen als eine Person mit einer anderen Tendenz. Daraus lässt sich der Umkehrschluss ableiten, dass bei Vorliegen der Diagnose einer bestimmten psychischen Krankheit (aus diesem Modell) wahrscheinlich eine spezifische Tendenz vorausgegangen ist. Diese implizite Logik wird jedoch in der Arbeit von Thomann nicht belegt und widerspricht darüber hinaus auch der aktuellen Forschung zur Psychopathologie.⁶⁶
2. Der Begriff „Schizoidie“ findet sich weder in der Internationalen Klassifikation psychischer Störungen, ICD-10 (vgl. Dilling et al., 2005), noch in den Diagnostischen Kriterien des diagnostischen und statistischen Manuals psychischer Störungen DSM-IV-TR (vgl. Saß, Wittchen, Zaudig & Houben, 2003). Beide weltweit angewandten Klassifikationssysteme psychischer Störungen beschreiben Störungsbilder, die dem Begriff der Schizoidie noch am ehesten nahekommen: schizoide sowie paranoide Persönlichkeitsstörung, schizoaffektive Störung und Schizophrenie. Der von Thomann übernommene Begriff der Paranoia findet sich in beiden Klassifikationssystemen bei der wahnhaften Störung (vgl. ICD-10, S. 107) wieder.
3. Fließende und reversible Übergänge zwischen normal und extrem, die von Situationen, Menschen und Ereignissen abhängen (vgl. Thomann, 1985, S. 154), wären zwar wünschenswert, aber entsprechen nicht dem aktuellen Forschungsstand zu Rezidiven dieser psychischen Störungen. In der Internationalen Klassifikation psychischer Störungen (ICD-10) werden Manie und Depression den affektiven Störungen zugeordnet (vgl. ebd., S. 118). Ein wesentliches Merkmal dieser Störungen ist ihre Neigung zu Rezidiven (vgl. ebd., S. 120). Darüber hinaus ist die Reversibilität der wahnhaften Störung nicht gegeben, wenn es sich um eine „andere anhaltende wahnhafte Störung“ (ebd., S. 107) handelt. Diese kann vielmehr als weiteres Beispiel für

⁶⁶ Exemplarisch sei die Tendenz zur Distanz genannt, die bei Schizophrenie retrospektiv u. U. als Früherkennungszeichen hätte dienen können. Jedoch müssen solche möglichen Warnzeichen im Kontext des vorwärts zu lebenden Lebens verstanden werden und sollten nicht überinterpretiert werden. „Bereits Monate und Jahre vor einer akuten Schizophrenie zeigen sich in der Regel erste Warnzeichen. Sie sind jedoch leider so unspezifisch, dass sie weder vom Betroffenen noch von seiner Umgebung mit Frühsymptomen einer Psychose in Verbindung gebracht werden. Die Betroffenen leiden mitunter an Lustlosigkeit, Schlaf- oder Antriebsstörungen. Manche haben monatelang eine gedrückte Stimmung. Sie sind angespannt, zuweilen nervös, ruhelos oder können sich schlecht konzentrieren. Bei anderen geraten die Gedanken durcheinander und werden von anderen Gedanken gestört. Eine erhöhte Empfindlichkeit gegenüber Licht und Geräuschen sowie eine leichtere Reizbarkeit können ebenfalls auf eine beginnende Schizophrenie hinweisen. Häufig sind die Betroffenen vermehrt in Konflikte verwickelt. Sie sind zunehmend misstrauisch, beziehen alles auf sich oder leiden an Trugwahrnehmungen. In der Regel ziehen sich die Betroffenen immer mehr aus ihrem sozialen Umfeld zurück, vernachlässigen ihr Äußeres, engagieren sich weniger in der Schule/Arbeit, wirken launisch und uninteressiert.“ <http://www.neurologen-und-psychiater-im-netz.de/npin/npinkrankheit/show.php3?p=2&id=50&nodeid=24>, Letzter Zugriff: 22.7.2012.

eine chronische (und eben nicht reversible!) Störung gesehen werden. Auf die Unheilbarkeit des Großteils von Psychosen weist auch Dieterich (2009, S. 63) hin.

4. Während Thomann (1985) die „extremen Übersteigerungen“ als „allermeistens nicht endogen“ (ebd., S. 154) bezeichnet, findet sich bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts die Annahme einer neurologischen Grundlage psychischer Symptome⁶⁷, und aktuellen Forschungsergebnissen folgend muss sehr wohl von einer Endogenität vieler psychischer Störungen ausgegangen werden: „Besonders bei Erkrankungen wie Schizophrenie, Zwang (...) lassen sich präfrontale Defizite nachweisen“ (Schneider, Habel & Bestmann in Förstl, 2002, S. 232). „Gemeinsame funktionelle Neuroanatomie unterschiedlicher Angststörungen“ beschreibt Wiedemann als die Ursache von Angstsymptomen (in: Förstl, 2002, S. 265 f.).

5. In der ICD-10 trägt Kapitel 4 die Überschrift: „neurotische, Belastungs- und somatoforme Störungen“ (ICD-10, 2005, S. 42). Damit wird deutlich, dass die moderne Nomenklatur von den Begriffen „Krankheit“ und „Neurose“ abrückt. Während Thomann von der Zwangsneurose spricht (vgl. ebd., 1985; 2005), unterscheidet die ICD-10 zwischen Zwangsgedanken und -handlungen, die unter Zwangsstörungen subsumiert werden.

6. In der wissenschaftlichen Nomenklatur der Psychopathologie wird gemäß internationaler Klassifikation psychischer Störungen die Bezeichnung Hysterie nicht mehr verwendet.⁶⁸ Hingegen findet der Begriff bei Thomann noch Verwendung (vgl. Abbildung 10).

7. In der ICD-10 werden Zwänge gemeinsam mit phobischen und Angststörungen (und weiteren, s. u.) in einem gemeinsamen Kapitel aufgeführt (F4) (Dilling et al., 2005, S. 42). Weder die ICD-10 noch das DSM-IV-TR spricht noch von Neurosen und Krankheiten, sondern von Störungen und damit auch von neurotischen Störungen. Hingegen findet sich bei Thomann weiterhin der stigmatisierende Begriff Krankheit. Die Zuschreibung spezifischer psychischer Krankheiten als Übersteigerungen einer der vier Grundtendenzen, so wie Thomann dies tut (1985, 2005), kann so kategorisch nicht aufrechterhalten werden: „Da Zwangssymptome jedoch auch bei einer Reihe anderer Erkrankungen auftreten können, wurde in jüngerer Vergangenheit die Metakategorie der Zwangsspektrumsstörungen entwickelt“ (Lautenbacher & Gauggel, 2004, S. 212). Es zeigt sich neben dem Auftreten von ähnlichen Symptomen in verschiedenen Störungsbildern auch eine begriffliche Adaptation („Zwangsspektrumsstörungen“), die dieser Ausweitung Rechnung trägt.⁶⁹

⁶⁷ „Schon im Jahre 1938 vermutet Paul Schilder bei psychischen Symptomen, „insbesondere den Zwangshandlungen und -gedanken, eine neurologische Grundlage: ‚It is obvious that the organic disease of the central nervous system is an indispensable factor in the genesis of psychic symptoms‘ (Schilder 1938, p. 1397)“, Lepow, zit. nach Lautenbacher & Gauggel, 2004, S. 213.

⁶⁸ „Wegen der vielen verschiedenen Bedeutungen des Begriffes ‚Hysterie‘, wurde er nicht als Bezeichnung einer Störung im Kapitel V (F) der ICD-10 verwendet“, ICD-10, 2005, S. 28.

⁶⁹ Emotionale Distanz, die nach Thomann (2004, S. 187) der Schizoidie und Paranoia zugeschrieben wird, findet sich bspw. auch bei Menschen mit präfrontalen Hirnläsionen (vgl. Reischies, 2002, in Förstl, 2002, S. 100). Menschen mit einer bestimmten Form von multipler Sklerose können bspw. in fortgeschrittenem Stadium eine „inadäquat bzw. flach euphorische Symptomatik“ zeigen (ebd., S. 101).

8. Um die Persönlichkeitsanteile einer Person allen vier Strebungen zuordnen zu können, trägt Thomann sog. Gebiete mit ein bis zwei Schwerpunkten in die Koordinatensysteme ein (vgl. Thomann, 2005, S. 195). Thomann überführt sein Persönlichkeitsmodell (in Anlehnung an Riemann) in ein Beziehungsmodell, bei dem „es sich nicht um empirisch gesicherte Sachverhalte, sondern um ein – auf dem Nährboden unsystematischer klinischer Empirie gewachsenes – kognitives Orientierungssystem“ handelt (ebd., S. 193). Dieses Vorgehen ist aus wissenschaftlicher Sicht bedenklich.

Diese acht Einwände gegenüber dem Persönlichkeitsmodell von Thomann sind insofern für die Arbeit mit Konfliktparteien relevant, als Thomann aus seinem Persönlichkeitsmodell ein Modell zur Interaktion zwischen den Parteien (Beziehungsmodell) ableitet, mit dem er in der Klärungshilfe arbeitet – ohne jedoch über empirisch gesicherte Untersuchungsergebnisse zu verfügen. Dieses Persönlichkeitsmodell

„... existiert ‚im Kopf‘ des Klärungshelfers unseres Projektes. Es ist wichtig es zu erkunden und explizit zu machen, weil die Art und Richtung der klärenden Interventionen dadurch bestimmt werden.“
(Thomann, 2005, S. 193)

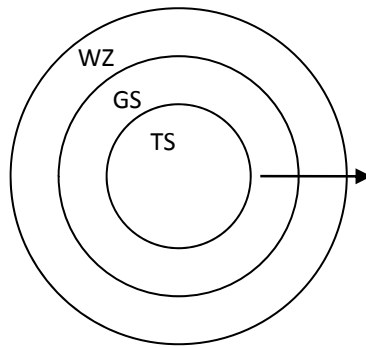
Der Kern des Beziehungsmodells besteht aus der Interaktion der (beiden) Konfliktparteien vor dem Hintergrund der Zuordnung ihrer jeweiligen Persönlichkeit im Riemann-Thomann-Persönlichkeitsmodell (vgl. ebd., S. 192-204).

Weiterentwicklung des Modells von Riemann durch Dieterich (1996, 2012)

Damit eine Konfliktberatung gezielt wirksam sein kann, müssen die Faktoren, die sich verändern sollen (d. h. an denen sich eine Wirkung zeigen lassen soll), bekannt sein. Ob sich an der Persönlichkeit eines Menschen und dessen Verhalten überhaupt etwas verändern lässt, hat Dieterich (1996) untersucht. Im Rahmen dieser Fragestellung hat er Riemanns Typologie weiterentwickelt.

In der Arbeit mit etablierten Persönlichkeitstests war ihm aufgefallen, dass „die Ergebnisse verschiedener Tests zu demselben Sachverhalt manchmal übereinstimmten – oftmals aber auch deutliche Unterschiede bestanden“ (ebd., S. 139). Dieterich stellt einen ganzheitlichen Ansatz zur Beschreibung der Persönlichkeit vor (vgl. ebd., S. 136 f.). Sein Persönlichkeitsmodell besteht aus drei Ebenen, die er mit Hilfe dreier konzentrischer Kreise darstellt. Im Gegensatz zu Riemann und Thomann macht er deutlich, welche Persönlichkeitsanteile veränderbar sind und welche nicht. Auf diesem Modell aufbauend hat er einen Persönlichkeitsstrukturtest (PST, revidierte Fassung PST-R, 2003, 2012) entwickelt.⁷⁰

⁷⁰ „Der PST-R geht explizit diesen neuen, in einer Lerngesellschaft immer wichtiger werdenden Weg von der Eignungs- zur Förderungsdiagnostik. Er schließt sich deshalb den Diskussionen, wie viele Faktoren zur Beschreibung der Persönlichkeit notwendig seien, nicht an, sondern fragt eher, ob und wie diese verändert werden können“, Dieterich, 2003, 2012, S. 4.



WZ: Wesenszüge
 GS: Grundstruktur
 TS: Tiefenstruktur.
 →: Zunahme an Veränderbarkeit

Abbildung A - 11 Persönlichkeitsstruktur nach Dieterich

Quelle: In Anlehnung an Dieterich, 1996

Dieterich (2003) versteht unter Wesenszügen (Abbildung A - 11, S. 101, äußerster Kreis) die Anteile einer Persönlichkeit, die nach außen für andere Personen sichtbar sind und „durch Förderprogramme relativ einfach verändert werden können (Veränderung durch Lernprozesse)“ (ebd., S. 72). Weniger leicht veränderbar und am Verhalten nicht unbedingt erkennbar ist für Dieterich die Grundstruktur einer Persönlichkeit (mittlerer Kreis). Sie entsteht durch „langdauernde Lernprozesse (also eine ‚Stabilisierung‘ der Wesenszüge) oder vererbte Dispositionen“ (ebd., S. 72 f.) oder eine Kombination dieser Entstehungsursachen. In der Tiefenstruktur (innerer Kreis) nun findet sich der Ansatz von Riemann wieder, wobei Dieterich auf die psychopathologischen Begriffe vollständig verzichtet.⁷¹ Seine Nomenklatur beinhaltet – ebenfalls in Form eines Koordinatensystems abgebildet – die vier extremen Positionen sachlich vs. warmherzig und korrekt vs. unkonventionell. Dieterich schreibt „frühkindlichen Prägungen“ die Entwicklung der Tiefenstruktur von Persönlichkeitsanteilen zu und hält sie für „praktisch unveränderlich“ (ebd., S. 73).

In der revidierten Fassung des PST, dem PST-R⁷², fügt Dieterich zwischen dem äußeren und mittleren Kreis eine Ergänzung um die Kontrollüberzeugungen ein (s. Abbildung A - 12, S. 102)⁷³:

⁷¹ „Mit unseren (...) Annahmen zur neutralen Beschreibung können solche pathologisch orientierten Begriffe nicht verwendet werden. Bei genauer Analyse der von Riemann gemachten Beschreibungen wird auch schnell deutlich, dass die von ihm aus der Astronomie bzw. Astrologie gebrauchten – höchst fragwürdigen – ‚Grundlagen‘ oder ‚Belege‘ für die Theoriebildung nicht notwendig sind. Seine [Riemanns, Anm. A. C. M.] Annahmen können ohne Mühe auch als evidente Postulate gesehen werden, die eines Beweises gar nicht bedürfen. Vor diesem Hintergrund wird es dann einfach, die pathologisch orientierten Beschreibungen durch neutrale zu ersetzen und auch explizit zu einer bipolaren Darstellung zu kommen“, Dieterich, 2003, S. 43.

⁷² Der Test liegt als Paper-Pencil-Version und als PC-Version vor. Die Rohwerte, die mit einem neunstufigen Antwortformat erfasst werden, werden den drei o. g. Persönlichkeitsanteilen auf einer Stanine-Skala (Mittelwert: 5, Standardabweichung: 2) zugeordnet. Vgl. Dieterich, 2003, S. 161.

⁷³ „Rotter (1982) hat sich insbesondere mit der Erwartungshaltung beschäftigt, wobei er zwischen spezifischen und allgemeinen Erwartungen unterscheidet“, Dieterich, 2003, S. 49.

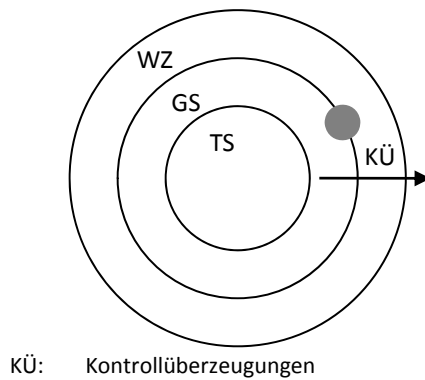


Abbildung A - 12 Revidierte Fassung der Persönlichkeitsstruktur nach Dieterich

Quelle: In Anlehnung an Dieterich, 2012

Mit Kontrollüberzeugungen sind generalisierte Erwartungen gemeint: „erlernte Überzeugungen, mit denen Menschen an eine neue Situation herangehen“ (Dieterich, 2003, S. 49). Dabei schreiben Menschen die Kontrolle über den Zusammenhang zwischen einer Handlung und dem Ergebnis entweder ihrer eigenen Person zu (internale Kontrollüberzeugung) oder außerhalb der eigenen Person liegenden Dingen, z. B. in den Umständen, den Mitmenschen oder Gott (externale Kontrollüberzeugung). Kontrollüberzeugungen bzw. generalisierte Erwartungen kommen insbesondere in neuen Situationen zum Tragen, in denen Personen erst über wenig Erfahrungen verfügen und daher auf erlernte Überzeugungen zurückgreifen. Diese sind laut Dieterich zu meist in der frühen Kindheit erstmalig erfahren worden und haben sich im Verlauf des weiteren Lebens verfestigt (vgl. ebd., S. 49)⁷⁴. Im Zusammenhang mit Konfliktberatungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten könnte angenommen werden, dass die Konfliktparteien mit dieser Thematik noch keine oder wenig Erfahrung haben. Der Theorie Dieterichs zufolge müssten sie also auf erlernte Überzeugungen im Umgang mit (früheren, anderen) Konflikten rekurren, die sich im Laufe der Jahre verfestigt haben und nicht leicht veränderbar sind. Damit stellen sich zwei Fragen: Wie wirksam können Konfliktberatungen, die üblicherweise nur aus wenigen Sitzungen bestehen, überhaupt sein, und welche Nachhaltigkeit dieser evtl. Lern- und Veränderungsprozesse kann realistischweise angenommen werden?

Kenntnisse über die Veränderbarkeit von Verhaltensweisen und Einstellungen von Menschen sind für Mediatoren insofern sehr bedeutsam, als ihr eigenes Menschenbild – und damit implizite Annahmen über Veränderungsmöglichkeiten der Konfliktparteien – Verlauf und Ergebnisse der Mediation beeinflussen. Hiermit wird das Thema der Neutralität von Mediatoren berührt. Verschiedene Studien zeigen, dass das Ideal eines neutralen Mediators nicht aufrechterhalten werden kann; vielmehr beeinflussen Mediatoren sowohl den Prozess als auch das Ergebnis der Mediation (vgl. z. B. Della Noce, 1999).

⁷⁴ „Vor diesem schwerpunktmäßig lernorientierten Hintergrund muss in unserem Persönlichkeitsmodell davon ausgegangen werden, dass die Kontrollüberzeugungen in ihrer Stabilität zwischen der Grund- und Tiefenstruktur anzusiedeln sind“, ebd., S. 49.

Konstruktion des PST und PST-R (Dieterich, 1996, 2003 und 2012) und Implikationen für Konfliktberatungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten

Der PST ist ein Fragebogen und umfasst 324 Fragen, die sich auf die Wesenszüge, die Grundstruktur und die Tiefenstruktur beziehen. Letztere stellt einen Bezug zu Riemann und damit auch indirekt Thomann her.

In Ermangelung eines bereits etablierten Testverfahrens zur Erfassung der Tiefenstruktur hat Dieterich zu deren Erfassung insgesamt 60 eigene Items entwickelt, die gleichmäßig auf die vier Persönlichkeitsdimensionen (sachlich vs. warmherzig und korrekt vs. unkonventionell) verteilt wurden. Nach Dieterich „ist es nicht unproblematisch, die Tiefenstruktur eines Menschen auf empirischem Wege zu ermitteln“ (ebd., 1996, S. 153). Um die Validität zu verbessern,

„wurden die beiden Grundstrebungen Riemanns durch die Dimension ‚Distanz – Nähe‘ ausgedrückt durch das Gegensatzpaar ‚sachlich‘ und ‚warmherzig‘, sowie durch die Dimension ‚Veränderung – Stabilität‘, ausgedrückt durch das Gegensatzpaar ‚unkonventionell‘ und ‚korrekt‘ ersetzt. Damit sind zum einen die Beschreibungen aus der Psychopathologie weggefallen, und zum anderen ist eine sprachliche Nähe zu den Begriffen, die wir bei den Wesenszügen und der Grundstruktur verwenden, gegeben.“ (ebd., S. 156)

Mit Hilfe von Dieterichs Modell können nun alle vier Grundstrebungen, wie sie sich bei Riemann und im Persönlichkeitsmodell der Klärungshilfe finden, als gleichzeitig und nebeneinander bestehende Anteile einer Person (Konfliktpartei) beschrieben werden.

Eine fundierte Persönlichkeitstheorie wird weder in der transformativen Mediation nach Bush & Folger, noch in problemlösenden Konfliktberatungskonzepten zugrunde gelegt. Somit geht die Klärungshilfe in dieser Hinsicht einen wichtigen Schritt vorwärts. Für Konfliktberater könnte dies in dreierlei Hinsicht bedeutsam sein:

- Erstens könnte damit für die Konfliktberater eine Basis gelegt werden für das Verständnis destruktiver Interaktionen zwischen Konfliktparteien aufgrund von deren Persönlichkeitsstruktur.
- Zweitens hätten Konfliktberater mit fundierten Kenntnissen von einer wissenschaftlich begründeten Persönlichkeitstheorie eine Orientierungshilfe über das Ausmaß an (dauerhaften) Veränderungsmöglichkeiten von Konfliktverhalten.
- Drittens könnte den Konfliktparteien vermittelt werden, an welchen Persönlichkeitsanteilen sie hinsichtlich ihres Konfliktverhaltens (mittel- und langfristig) etwas verändern können.

Wie die Persönlichkeitsstruktur der Konfliktparteien erfasst und explizit gemacht werden könnte, ist nicht Gegenstand der vorliegenden Arbeit, könnte aber in einem späteren Forschungsprojekt aufgearbeitet werden.

Das Riemann-Thomann-Modell berührt den Bereich der psychopathologischen Auffälligkeiten bei Menschen und damit auch bei Konfliktparteien. Aufgrund der weiten Verbreitung psychischer Störungen in der Allgemeinbevölkerung⁷⁵ sollten Konfliktbe-

⁷⁵ Die Prävalenz für Depressionen beträgt bspw. in der Allgemeinbevölkerung (je nach Untersuchung) ca. 10 %. Vgl. z. B. BGA, 2010.

rater zumindest über Basiskenntnisse im Bereich der Psychopathologie verfügen, um einschätzen zu können, ob eine Konfliktpartei von einer Konfliktberatung überfordert sein könnte und parallel zur Konfliktberatung eventuell professionelle flankierende Maßnahmen benötigt oder aber ob zunächst eine Ambivalenzmediation⁷⁶ indiziert erscheint. Die Ausbildung von „Konfliktnavigatoren (...), die sich mit verschiedenen Konfliktbehandlungsmethoden auskennen“, fordert auch Ponschab (2012, S. 1).

(4) Systemklärung (Feld 4: System – Struktur)

Während in Feld 3 typische Persönlichkeitsmuster einer Konfliktpartei zu erkennen sind sowie – insbesondere im beruflichen Kontext – eine Rollenklärung für eine Konfliktpartei herbeizuführen ist, befasst sich Feld 4 mit regelhaft wiederkehrenden Interaktionsmustern zwischen den Konfliktparteien. Hierbei werden die im Rahmen der Persönlichkeitsklärung entdeckten Persönlichkeitsstrukturen der Konfliktparteien dahingehend beleuchtet, ob sie in Form von Teufelskreisen interagieren. In Feld 2 lag der Schwerpunkt auf dem Aufbau eines klaren Dialogs und des verbesserten Kontakts zwischen den Konfliktparteien, also einer Maßnahme, die emotionale Nähe zwischen den Konfliktparteien schafft. In diesem Feld 4 geht darum,

„..., sich zu distanzieren und die täglichen Abläufe gleichsam vom ‚Feldherrenhügel‘ aus zu betrachten. Diese Betrachtung kann dazu dienen, den eingeschliffenen Gesetzmäßigkeiten der Interaktion nicht mehr blind zu unterliegen, sondern ihrer Herr zu werden.“

(Thomann, 2005, S. 30).

Zur Veranschaulichung des Teufelskreismodells dient Abbildung A - 13, S. 104:

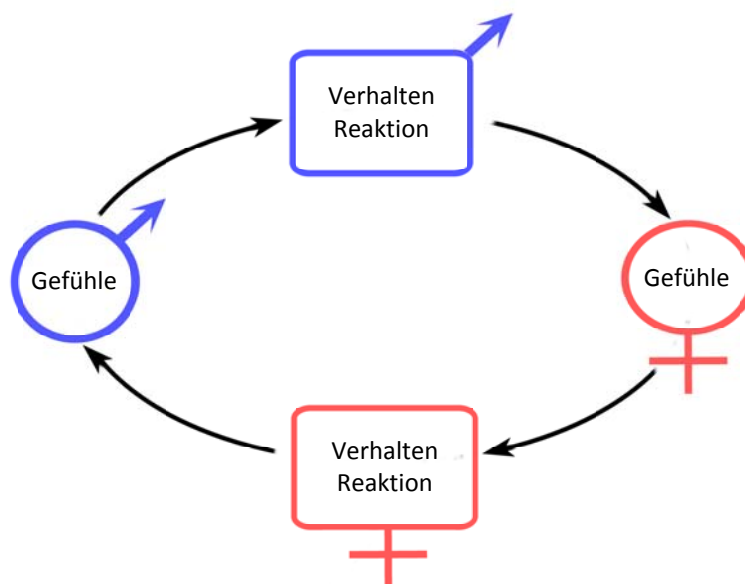


Abbildung A - 13 Teufelskreismodell angewendet auf Trennungs- und Scheidungspaar

Quelle: In Anlehnung an Thomann, 2004, 2005

Thomann (2005) trifft mehrere Annahmen über die Gründe für die schwere Beeinflussbarkeit von außen und die Langlebigkeit von zwischenmenschlichen Teufelskreisen (vgl. ebd., S. 268-271):

⁷⁶ Zu Ambivalenzmediation vgl. z. B. Diez, 2005, S. 66

Er geht von einer fehlenden Gesamtübersicht der einzelnen Konfliktparteien aus, womit er die unzureichende oder fehlende Einsicht jeder Konfliktpartei in die eigenen Anteile und die Verantwortung am Geschehen (dem Konflikt) versteht:

„Jeder an einem Teufelskreis Beteiligte sieht sich selbst nicht als ‚beteiligt‘ oder gar ‚mit-schuldig‘, sondern allenfalls ‚hineingezogen‘, auf die die ‚bösen‘ Taten des anderen reagierend, als Opfer, das schauen muss, mit einigermaßen heilem Selbstwertgefühl davonzukommen.“ (ebd., S. 268)

Sich als unterlegenes Opfer zu erleben und der anderen Konfliktpartei Schuld zuzuweisen und ihr Vorwürfe zu machen, wird auch in problemlösenden Konfliktberatungsansätzen als typische Konfliktinteraktion beschrieben (s. Kapp. 7.1 und 7.2 der vorliegenden Arbeit). Von einem Prozess der gegenseitigen Entfremdung und Verteufelung der anderen Konfliktpartei sprechen Bush & Folger (s. Kap. 6.2).

Thomann geht des Weiteren von einer falschen Veränderungstheorie der Konfliktparteien aus, d.h. jede Konfliktpartei macht die jeweils andere für das eigene Handeln verantwortlich. Aufgrund des Verhaltens der Konfliktpartei A empfindet die Konfliktpartei B z. B. Gefühle von Hilflosigkeit, Frustration oder Angst und sieht damit eine Rechtfertigung für das eigene Verhalten in Form von bspw. Rückzug, Aggressivität, Schmolten usw.⁷⁷ Den so miteinander agierenden Konfliktparteien unterlaufen dabei Fehlattribuierungen, d. h. sie schreiben ihr Verhalten nicht eigenen Entscheidungsprozessen zu, sondern machen sich zum Opfer der Umstände bzw. des Tuns und Lassens der anderen Konfliktpartei. Hier zeigt sich eine konzeptuelle Nähe zu den Kontrollüberzeugungen von Rotter (1982) und in der Weiterführung von Dieterich (2012). Wenn in zwischenmenschlichen Teufelskreisen tatsächlich Kontrollüberzeugungen eine Rolle spielen, wären diese bis zu einem gewissen Ausmaß veränderbar, denn sie werden zwischen der eher veränderungsresistenten Grundstruktur und den – nicht kurzfristig! – veränderbaren Wesenszügen positioniert. Allerdings gehen in Teufelskreis-Interaktionen weitaus mehr Variablen als nur Kontrollüberzeugungen ein (z. B. Erinnerungen der einen Konfliktpartei an frühere Verletzungen durch die andere Konfliktpartei, negative Erwartungen an sie, aktuelles Stresserleben usw.). Daher stellt sich die Frage, inwieweit eine Konfliktberatung tatsächlich wirksam sein kann, was eine möglichst dauerhafte Veränderung der destruktiven Teufelskreise zwischen Konfliktparteien betrifft. Nach Thomann (2005) möchten die Konfliktparteien nach einer Versöhnung die alten Wunden nicht aufreißen und verzichten daher auf einen Klärungsversuch. Der Leidensdruck aus der akuten Phase hat nachgelassen, sodass die Konfliktparteien keine Dringlichkeit mehr spüren, den Vorfall tatsächlich zu klären oder zu bereinigen. „Doch im Hintergrund summieren sich diese vergessenen Erlebnisse“ (ebd., S. 270). Thomann & Schulz von Thun (2005) halten es zwar für wichtig,

„ ... dass die Teufelskreis-‚Teilnehmer‘ das Wesen und die Automatik der Beziehungseskalation erkennen und ihren spezifischen Teufelskreis kennen lernen, aber rationale Einsicht allein und bewusstes ‚Dagegenarbeiten‘ stoppen ihn nicht.“ (ebd., S. 270)

Begründet wird diese These damit, dass „zusätzliche Motoren, die häufig in der frühen Biographie der Klienten ihren Ursprung haben“, den Teufelskreis verschlimmern

⁷⁷ Schindler, Hahlweg & Revenstorf (1998) sprechen vergleichbar in der Paartherapie von Reziprozität.

(ebd., S. 301). Darüber hinaus kommt es oft vor, dass die „beiden individuellen Hilfsmotoren zueinander wie Schlüssel zum Schloss“ passen (ebd., S. 306). Die Auflösung solcher Teufelskreise führt – passend zur kommunikations- und beziehungsorientierten Ausrichtung der Klärungshilfe – nicht über Vorschläge oder Vorschriften zur Verhaltensänderung. Mit einem Blick in die Vergangenheit werden vielmehr die Hintergründe der jeweiligen Handlungen, Beschuldigungen und Vorwürfe der einzelnen am Teufelskreis beteiligten Konfliktparteien aufgedeckt und bisherige (erfolglose) Lösungsversuche ggf. identifiziert (vgl. Thomann, 2004, S. 224). Mit der ausführlichen Einbeziehung der Vergangenheit des Konflikts und seiner Lösungsversuche zeigt sich ein grundsätzlich anderes Vorgehen als bei problemlösenden Ansätzen zur Konfliktberatung wie dem Harvard-Konzept und darauf aufbauenden Schulen der Konfliktberatung (s. Kap. 6 und 7 der vorliegenden Arbeit).

Im nächsten Schritt wird aus systemischer Perspektive die bisherige Aufschaukelung zum Teufelskreis beleuchtet. Durch gezielte Interventionen des Klärungshelfers soll der destruktive Teufelskreis in einen Engelskreis umgewandelt werden: „Damit ist die Aufschaukelung zu einer immer wünschenswerteren, angenehmeren und effizienteren Zusammenarbeit und Beziehung gemeint“ (ebd., S. 228). Hier zeigt sich eine Parallele zum theoretischen Hintergrund der transformativen Mediation von Bush & Folger, die sie als einen „Prozess der Konflikttransformation“ verstehen, womit sie „die Veränderung der Qualität der Konfliktinteraktion“ meinen (ebd., 2009, S. 63). Die für die akute Konfliktphase typische Interaktion zwischen den Konfliktparteien nennen sie „negativ, destruktiv, entfremdend und dämonisierend“ und sprechen ebenfalls von einem „Teufelskreis“, der sich dadurch zwischen den Konfliktparteien aufbaut. Die transformative Mediation stärkt „Empowerment“ und „Recognition“ bei den Konfliktparteien, sodass sich ein „Engelskreis – ein aufwärts gerichteter Kreislauf der Konflikttransformation“ entwickelt (ebd., S. 65 f.), der aus „Stärke und Entgegenkommen“ besteht.

Durch die eingeschliffene „fixe Folge von ‚Taten‘ und Reaktionen darauf“ (Thomann, 2005, S. 270) ist ein Teufelskreis entstanden, der sich fast wie ein Perpetuum mobile selbst in Bewegung hält. Durch die Automatik unbewusster Gefühlsreaktionen erfährt der Teufelskreis eine Eigenverstärkung. Die von Thomann exemplarisch aufgeführten Gefühlsreaktionen lassen sich unter subjektiv empfundenes Machtungleichgewicht, Unfairness und Gewinnen-Verlieren subsumieren⁷⁸ (zu Unfairness siehe auch Montada, Kap. 7.2 der vorliegenden Arbeit).

Viele Teufelskreise haben Kindheitsgefühle als Zusatzmotoren, d. h. die Lerngeschichte der jeweiligen Konfliktpartei beeinflusst (unbewusst) ihre Verhaltensweisen im Teufelskreisgeschehen mit. Solche „alten Gefühle“ (z. B. Verlassenheitsangst) können dabei sowohl von inhaltlichen Aspekten einer Äußerung der anderen Konfliktpartei ausgelöst werden als auch durch „formale Reize“ wie Tonfall oder Mimik der sprechenden Konfliktpartei (Thomann, 2005, S. 271).

⁷⁸ „Dieser Gemeinheit muss ich ein Gegengewicht entgegensetzen‘ oder auch ‚Wenn ich das durchgehen lasse, dann gewinnt der andere‘.“ Thomann, 2005, S. 270.

Der Teufelskreis sieht mit der Erweiterung um die Hilfsmotoren bei beiden Konfliktparteien wie folgt aus:

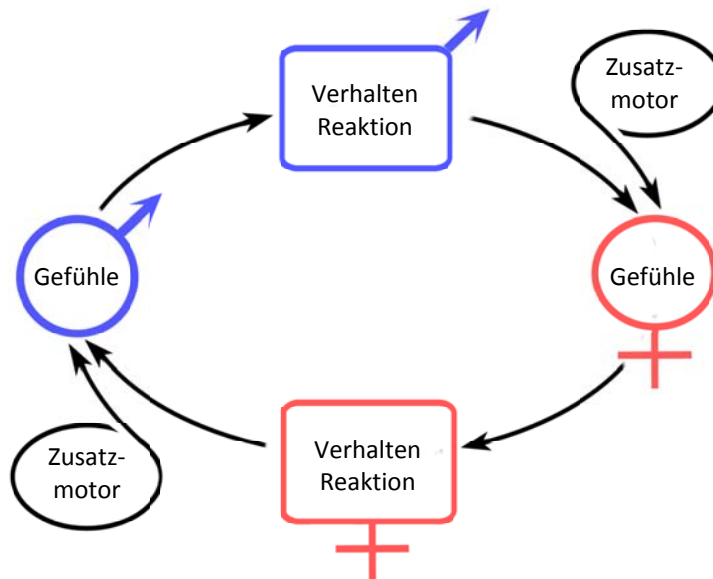


Abbildung A - 14 Teufelskreis mit Hilfsmotoren der beiden Konfliktparteien, angewandt auf Abbildung A - 13, S. 104

Quelle: In Anlehnung an Thomann, 2005, S. 305

Ein solchermaßen differenziertes Teufelskreismodell liegt in anderen Mediationschulen nicht vor und könnte in jene Ansätze übernommen werden, die auch die Konfliktgeschichte und die aktuelle Konfliktdynamik aufarbeiten. Wie wirksam die Bearbeitung der Konfliktvergangenheit für die Konfliktparteien dahingehend ist, dass diese ihre Kommunikations- und Beziehungsqualität verbessern, könnte in einer weiteren Studie untersucht werden. Das in der vorliegenden Arbeit entwickelte Messinstrument für die Konfliktberater soll die Basis dafür bieten, transformativ arbeitende Konfliktberater zu identifizieren. Das Messinstrument für die Konfliktparteien soll die Auswirkungen der Interventionen der Konfliktberater bei der Befragung am Ende der Konfliktberatung erfassen können.

Um die beschriebenen Aktivitäten in den vier Klärungsfeldern erfolgreich durchführen zu können, ist es mit Thomann

„... unerlässlich, dass die Steuerung des Geschehens vom Anfang bis zum Ende in der Hand des Klärungshelfers liegt. Dieser setzt den Anfang, definiert das Ende und strukturiert mehr oder weniger das Dazwischenliegende.“ (ebd., S. 31)

Solche steuernden und strukturierenden Aktivitäten eines Klärungshelfers zeigen eine Ähnlichkeit mit dem Vorgehen problemlösungsorientiert arbeitender Mediatoren (vgl. z. B. Ballreich & Glasl, Kap. 7.1 oder Montada & Kals, Kap. 7.2 der vorliegenden Arbeit). Die Zuordnung der Klärungshilfe zu transformativen Konfliktberatungsansätzen bleibt dennoch erhalten, da sie den Fokus auf die Verbesserung von Kommunikation und Beziehung zwischen den Konfliktparteien richtet (s. o.), was das Hauptkriterium der transformativen Konfliktberatungen ist. Im Rahmen dieser Ansätze wird

unterschiedlich mit Struktur und Ordnung in den Mediationssitzungen umgegangen. So verstehen Bush & Folger es nicht als Aufgabe des Mediators, eine solche Struktur vorzugeben.⁷⁹

7.3.2 Phasen der Klärungshilfe

Der Ablauf der Klärungshilfe lässt sich in sieben Phasen unterteilen: Auftragsklärung, Anfang, Selbstklärung, Dialog, Erklärungen und Lösungen, Abschluss, Nachsorge. Diese Phasen können als „Klärungshilfebrücke“ oder „bridge over troubled water“ (vgl. Thomann & Prior, 2010, S. 338) gesehen werden. Sie ermöglichen es dem Klärungshelfer, die Konfliktparteien von Anfang bis Ende durch die Gespräche zu leiten:

„Die Orientierung im Dschungel eines fremden Konflikts ist schwierig (...). Als grundsätzliche Navigationshilfe folgt deshalb hier ein Überblick aus der Vogelperspektive über die Phasen der Klärung.“ (ebd., S. 338)

Die sieben Phasen werden im Folgenden einzeln näher dargestellt.

(1) Auftragsklärung

Die Phase der Auftragsklärung dient der Herstellung des Kontakts und der Situationsklärung. Nicht immer ist eine Mediation angebracht, sondern andere Formen der Begleitung durch schwierige Situationen können zweckmäßiger sein, z. B. Einzel- oder Gruppencoaching, Unternehmensberatung, Psychotherapie oder Indoor-Seminare. (Zur Wahl des passenden Interventionsangebots vgl. Ponschab, 2012). Ein Ziel der Auftragsklärung besteht in der Abklärung, ob eine Klärungshilfe tatsächlich indiziert ist. Sollte sich der Weg dahin abzeichnen, geht es um den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zwischen Auftraggeber und Klärungshelfer „über die geschäftlichen Rollen hinaus (...), um für die schwierigen Phasen, die es in jeder Konfliktbearbeitung gibt, eine tragfähige Basis zu entwickeln“ (Thomann & Prior, 2010, S. 32). Während der Auftraggeber sich in der für ihn wichtigen und heiklen Situation einem (häufig) fremden Fachmann ausliefert, bringt sich dieser bewusst in eine konfliktbelastete und damit schwierige Situation ein. Er begibt sich also voraussichtlich in eine angespannte Atmosphäre mit negativen Emotionen und Interaktionen und muss dabei auch ins Kalkül ziehen, dass seine Interventionen nicht zum Erfolg führen, sondern scheitern und dadurch unter Umständen seine Reputation in Gefahr geraten.

Die Klärungshilfe setzt drei Bedingungen voraus, die vom Auftraggeber „nicht nur akzeptiert, sondern auch mitgetragen werden“ müssen (ebd., S. 33).

1. Für die beteiligten Konfliktparteien geht es über die Auseinandersetzung mit den sachlichen, situativen und organisatorischen Aspekten des Konflikts hinaus darum, der kommunikativen und zwischenmenschlichen Wahrheit ins Auge zu sehen (vgl. ebd., S. 33, S. 353). Damit unterscheidet sich die Klärungshilfe deutlich vom Harvard-Ansatz (vgl. z. B. Fisher, Ury & Patton, 2004; s. Kap. 6 der vorliegenden Arbeit) und daran ausgerichteten Mediationsansätzen.

⁷⁹ „In general, order and structure emerge from the conversations of the mediator and the parties. The transformative approach assumes that the mediator does not have to impose a structure on the parties; parties are capable of structuring and ordering their conversations as they need to.“, Bush & Folger, 1996, S. 224 f.

2. Anders als in problemlösungsorientierten Mediationsansätzen werden in der Klärungshilfe negative Gefühle nicht ausgeklammert, sondern vom Klärungshelfer beim Namen genannt und in die Arbeit am Konflikt eingebracht (vgl. Thomann & Prior, 2010, S. 152; Thomann, 2004, S. 291). Die Klärungshilfe postuliert, dass gerade die schwierigen Gefühle „eine Schlüsselfunktion bei der Konfliktauflösung haben“ (Thomann & Prior, 2010, S. 42).

3. Die Betrachtung der Vergangenheit bildet die Basis für die Klärung der Gegenwart sowie für die Planung der Zukunft. Damit können Lösungen und Vereinbarungen entwickelt werden (vgl. ebd., S. 33). Die Beschäftigung mit der Vergangenheit wird auch in der transformativen Mediation nach Bush & Folger fokussiert – sofern die Konfliktparteien dies wünschen (s. Kap. 6.2). In den problemlösungsorientierten Mediationsansätzen steht die Vergangenheit nicht im Zentrum der Arbeit, aber wird je nach Ansatz partiell mit einbezogen (s. Kapp. 6, Kapp. 7.1 und 7.2).

In diese Phase der Auftragsklärung gehören neben der Besprechung obiger Bedingungen die Absprache über Finanzierung, Ort und Dauer des Klärungsgesprächs, teilnehmende Personen sowie die zu klärenden Fragen samt dem Ziel ihrer Klärung. Dabei soll „kein inhaltlicher Einstieg in den Konflikt“ (ebd., S. 355) erfolgen. Auch eine von der Klärungshilfe als sinnvoll erachtete Nachsorge wird in dieser Phase thematisiert. Die Klärungshilfe sieht grundsätzlich keine Einzelvorgespräche vor und begründet das mit der Wahrung der Neutralität (vgl. ebd., S. 47 f.). Der Begriff der Neutralität wird allerdings unterschiedlich gefüllt; es gibt sogar innerhalb der transformativen Mediationsansätze Unterschiede, was die Art der Telefonate vor einer möglichen Mediation betrifft. So beschreiben z. B. Bush & Folger (2009) für ihr Vorgehen, dass der Mediator mit beiden Konfliktparteien vor der ersten Sitzung telefoniert, „um ihnen das Vorgehen bei der Mediation zu erklären. Davon abgesehen verfügt[e] er nur über minimale Informationen über die Situation“ (ebd., S. 141).

(2) Anfang

In dieser Phase lernen sich der Klärungshelfer und die Konfliktparteien persönlich kennen, die Gründe für den Wunsch nach einer Klärungshilfe werden benannt. Der Klärungshelfer stellt sich vor, beschreibt kurz seinen fachlichen Hintergrund und schildert die „Wahrheit der Situation“ (Thomann & Prior, 2010, S. 356) aus seiner Sicht. Hiermit sind die Historie des Konflikts sowie das Ziel seiner Klärung gemeint. In dieser Sequenz beschreibt der Klärungshelfer kurz seine Rolle und erfragt, ob er darin von den Konfliktparteien als ausreichend neutral gesehen wird (vgl. ebd., S. 60), anderenfalls kann es nach Thomann zu einem Bumerangeffekt kommen (vgl. ebd., S. 60, S. 133).

Im nächsten Schritt stellen sich die teilnehmenden Konfliktparteien dem Klärungshelfer vor. Dies dient dazu, dass der Klärungshelfer persönlichen und direkten Kontakt mit ihnen aufnehmen kann. Er leitet nach dieser Runde zu einer weiteren über, in der die Teilnehmer ihre Anliegen, Hindernisse und Bedingungen für ihre konstruktive Mitarbeit darlegen können und in der für den Ablauf der Klärungshilfe zweckdienliche kleine Vereinbarungen getroffen werden können (vgl. ebd., S. 60). Der Klärungshelfer erfragt Erwartungen, Befürchtungen und Gefühle mit möglichst neutralen und damit

weniger provozierenden Formulierungen (vgl. ebd., S. 71). Bereits in dieser Phase geht er auf die Gefühle der Konfliktparteien durch sog. reales Verhandeln ein, was bedeutet,

„ ... die Grenzen, Bedenken und Ängste der Konfliktparteien als gegebene Realität zu akzeptieren. (...) Vorbehalte eines Teilnehmers [werden] behandelt, als wären sie eine definitive Grenze. Später lösen sie sich dann meistens durch das wachsende Vertrauen auf.“
(Thomann, 2004, S. 290)

Damit nicht der Eindruck entsteht, dass bei der Akzeptanz von Grenzen und Bedürfnissen der Konfliktparteien reine Willkür und Beliebigkeit besteht, sei darauf hingewiesen, dass zum einen auch der Klärungshelfer Grenzen hat. Daher werden gewisse potenzielle Ansinnen von Konfliktparteien nicht akzeptiert: Absenz einer Konfliktpartei, fehlende Bereitschaft einer Konfliktpartei, die Gefühle der anderen Konfliktpartei zu hören, mangelnde Bereitwilligkeit einer Konfliktpartei, die Historie sowie die Ausprägung des Konflikts zu bearbeiten und stattdessen ausschließlich Lösungen zu suchen (vgl. ebd., S. 290 f.). In diesem letztgenannten Punkt findet sich ein Kriterium, das als *Conditio sine qua non* im Rahmen der Klärungshilfe gesehen wird und in manchen problemlösenden Ansätzen diametral behandelt wird (vgl. insbesondere das Harvard-Konzept, Kap. 6.1 der vorliegenden Arbeit: hier steht die Lösungssuche im Zentrum der Interventionen, hingegen werden die Gefühle eher am Rande oder gar nicht behandelt).

(3) Selbstklärung

In der Phase der Selbstklärung geschieht der „eigentliche Einstieg in die Konflikthalte“ (Thomann & Prior, 2010, S. 339) mit dem Ziel der Herstellung des gegenseitigen Verständnisses zwischen den Konfliktparteien und zwischen diesen und dem Klärungshelfer. Diesem Kernanliegen in der Phase der Selbstklärung, nämlich dem Verstehen, messen Bush & Folger (2009) ein sehr großes Gewicht bei; sie sehen es als zentrales Anliegen ihres transformativen Mediationsansatzes:

„Ich sehe meine Aufgabe darin, Ihnen zuzuhören und zu helfen, dieses Gespräch zu gestalten und einander zuzuhören. So sieht, grob gesagt, der Mediationsprozess aus, jedenfalls so wie ich diese Methode anwende.“
(ebd., S. 142)

Diese Phase bildet – mit ihrer ursprüngliche Bezeichnung: Arbeit an Neurosen, und ihrer späteren Bezeichnung: Arbeit an Hintergründen des Konfliktgeschehens – die Basis dar, von der ausgehend in der Phase der Selbstklärung „Sprachhülsen in authentischen Selbstausdruck“ verwandelt werden (Thomann, 1985, S. 25). Zudem schreibt Thomann dem Gesprächshelfer (wie er ihn in seiner ersten Publikation der Klärungshilfe von 1985 nennt) die Rollen des Klimaherstellers, des interessierten Zuhörers, des Anwalts der Innenwelt und der Außenwelt des Klienten, des Psychotherapeuten⁸⁰, und des Lebenslehrers zu (ebd., S. 26-28). In seinem folgenden Werk dis-

⁸⁰ „Der Gesprächshelfer versteht auch im engeren Sinn etwas von Psychotherapie, also von Psychodynamik, Neurosenlehre und Wachstumsprozessen. Er ist in der Lage, gesunde Anteile von neurotischen zu unterscheiden, um nicht Gefahr zu laufen, das Wachstumshindernde zu unterstützen“, Thomann, 1985, S. 28.

tanziert er sich von der Zuschreibung von Therapie an die Klärungshilfe allerdings wieder.⁸¹

Die Aufgabe des Klärungshelfers besteht neben der Unterstützung des Aufbaus von Verständnis darin, dass „er die Knackpunkte identifiziert“ (Thomann & Prior, 2010, S. 83). Über diese soll dann in der folgenden Phase, der Dialogphase, ein Austausch stattfinden. Die Klärungshilfe wird zu Beginn dieser Selbstklärungsphase von zwei Prinzipien geleitet:

Zum Ersten sollen die Konfliktparteien ihren individuellen Blick auf die Konfliktentwicklung zunächst nur für sich visuell fixieren. Hierbei handelt es sich um ein „Malen auf Kindergartenniveau“ (ebd., S. 85), mit dessen Hilfe die Zusammenarbeit zwischen den Konfliktparteien samt ihren Angelpunkten wie Missverständnissen, Vertrauensfragen, Stimmungen usw. in Gegenwart und Vergangenheit dargestellt werden soll (vgl. ebd., S. 85). Damit zeigt sich ein starker Bezug zur Vergangenheit, der Konfliktgeschichte, wie sie typisch für die transformativen Ansätze ist (vgl. auch Kap. 6.2 in der vorliegenden Arbeit).

Zum Zweiten erfolgt anschließend der Bericht über diese einzelnen Darstellungen der Konfliktparteien, wobei dasjenige Teammitglied beginnt, das zuletzt ins Team kam. Begründet wird diese Reihenfolge damit, dass ein Neuling noch fast eine Außensicht präsentieren und noch am unbeschwertesten mitteilen kann, was er im Team oder auch darüber hinaus in der Firma erlebt und denkt. Hörte er erst Teamältere an, wäre er möglicherweise geneigt, auf Machthierarchien, Teamtabus oder blinde Flecken anderer Konfliktparteien Rücksicht zu nehmen (vgl. ebd., S. 84). Unter besonderen Umständen kann eine Abweichung von dieser Reihenfolge sinnvoll sein (vgl. ebd., S. 90 f.).

Thomann & Prior machen keine Angaben dazu, wie sie mit TuS-Paaren im Umgang mit der Reihenfolge der Darstellung der persönlichen Sicht über die Entwicklung des TuS-Konflikts verfahren würden. Dies ist möglicherweise dem Umstand geschuldet, dass die Klärungshilfe üblicherweise in Teams, d. h. Gruppen ab drei Personen, bzw. bei Konflikten zwischen zwei Personen, die im beruflichen Kontext miteinander zu tun haben, eingesetzt wird. Eine Adaption der Klärungshilfe an TuS-Konflikte in der Phase der Selbstklärung könnte in Anlehnung an zwei Prinzipien der Mediation (Freiwilligkeit und Selbstbestimmung) darin bestehen, bei TuS-Konflikten zwischen den Konfliktparteien aushandeln zu lassen, wer mit der Darstellung seiner Perspektive über die Konfliktentwicklung beginnt. Dieses Vorgehen verfolgt ein nach der transformativen Mediation von Bush & Folger arbeitender Mediator: Er bittet „die Parteien, selbst zu entscheiden, wer zuerst sprechen soll, statt dass er diese Entscheidung trifft“ (Bush & Folger, 2009, S. 149).

Der Nutzen für den Klärungshelfer liegt in der Phase der Selbstklärung darin, dass sich durch das ausführliche Zuhören ein vertieftes Verständnis über die jeweilige Konfliktpartei einstellt, was sich in der anschließenden Dialogphase günstig auswirken kann: Ein Klärungshelfer, der sich ausgiebig in das Erleben und die Gedanken der Konflikt-

⁸¹ „Dabei vermeidet das Wort ‚Klärungshilfe‘ den Begriff der ‚Therapie‘, um Beziehungs- und Sachprobleme aller Art mit einzuschließen.“ Thomann, 2005, S. 13.

parteien eingefühlt und eingedacht hat, vermag es, auch in schwierigen Dialogphasen (s. u., vierte Phase) ein Feedback zu geben (vgl. Thomann & Prior, 2010, S. 90).

Ein Merkmal der Selbstklärungsphase im Rahmen der Klärungshilfe ist die Bereitschaft, über mögliche Bedürfnisse, Motive und verheimlichte Ziele oder Interessen der anderen Konfliktpartei(-en) zu phantasieren. Denn diese Gedanken und Phantasien sind wahrnehmungs- und handlungsleitend und beeinflussen somit den Gesprächsverlauf (vgl. ebd., S. 101 f.). Darüber hinaus können geäußerte Vermutungen demjenigen, auf den diese sich beziehen, rückmelden, was er bei der anderen Konfliktpartei (derjenigen, die Phantasien verbalisiert) an Ängsten oder Befürchtungen auslöst. Unabhängig davon, ob die Phantasien sich mit den tatsächlichen Interessen, Zielen usw. decken oder nicht, kann ein Austausch darüber Kontakt zwischen den Konfliktparteien stiften (vgl. ebd., S. 102).

Die transformative Mediation nach Bush & Folger (2009) ermöglicht es den Konfliktparteien ebenfalls, bisher Unausgesprochenes zu äußern: „Gibt es noch etwas, das Sie sagen möchten und an das Sie bisher noch nicht gedacht haben? Möchten Sie etwas Zeit, um darüber nachzudenken?“ (ebd., S. 165). Eine solche Intervention wird als Check-in bezeichnet und kann nach diesem Mediationsansatz z. B. angewandt werden, wenn eine Diskussion zwischen den Konfliktparteien steckenbleibt oder diese einander widersprechen (vgl. ebd., S. 170). In solchen Situationen ist es nicht vorgesehen, dass der Mediator seine Bemühungen verstärkt, die Parteien in eine spezifische Richtung zu führen oder zu begleiten (Problemlösung bzw. verbesserten Kontakt). Es gilt für den Mediator, die Mehrdeutigkeit der Situation, im Sinne eines von ihm vermuteten Wunsches bei den Konfliktparteien nach Fortsetzung der Mediation, nach Abbruch oder Pause zunächst auszuhalten und sie durch Fragen zu einer Entscheidung zu motivieren, was sie mit der Situation machen wollen. Dadurch wird ihnen klar, dass es an ihnen liegt, Verantwortung zu übernehmen (vgl. ebd., S. 170).

In problemlösenden Mediationsansätzen werden Phantasien über die Bedürfnisse, Motive und Ziele der anderen Konfliktpartei nicht einbezogen (s. Kapp. 6.1, 7.1 und 7.2 der vorliegenden Arbeit).

(4) Dialog

Die Phase des Dialogs steht im Zentrum der Konfliktklärung und hat zum Ziel, dass die Konfliktparteien durch Auseinandersetzung zueinander finden (vgl. Thomann & Prior, 2010, S. 150). Den Konfliktparteien ist ein Konfliktdialog in der Vergangenheit nicht gelungen, d. h. es kam entweder zu einer Eskalation, noch zu einem Verstummen (bzw. beidem im Wechsel) zwischen den Konfliktparteien. Um im Bild zu bleiben, haben die Konfliktparteien sich auseinander gesetzt, sich voneinander distanziert, ohne sich konstruktiv wieder aufeinander zuzubewegen. So ist es jetzt die Aufgabe des Klärungshelfers, diese negativen Interaktionen zwischen den Konfliktparteien nicht wiederholt auftreten zu lassen, sondern ihnen zu helfen, „sich vollständig auszudrücken und zu ihren schwierigen Gefühlen zu stehen. Das bewirkt ein vertieftes gegenseitiges Verstehen“ (ebd., S. 339).⁸² Der Klärungshelfer unterstützt die Konfliktparteien in die-

⁸² Die Bedeutung von Dialog wird (bildungssprachlich) angesehen als Gespräche, die zwischen zwei Interessengruppen geführt werden mit dem Zweck des Kennenlernens der gegenseitigen Standpunkte o. Ä., vgl.

ser Phase darin, ihre einander teilweise widersprechenden Perspektiven aus der vorigen Phase der Selbstklärung miteinander in Verbindung zu bringen. Die Auseinandersetzung der Konfliktparteien wird vom Klärungshelfer durch zwei grundsätzliche Methoden gesteuert: „Dialogisieren und Doppeln. Daraus entsteht ein Gesprächsfaden vom Sachlich-Inhaltlichen bis zum Gefühlsmäßigen“ (ebd., S. 150).

Unter Dialogisieren versteht die Klärungshilfe das Intervenieren des Klärungshelfers, wenn eine Konfliktpartei A „etwas Entscheidendes (Vorwurf, Behauptung, Unterstellung, Angriff, Selbstaussage) mitteilt“ (ebd., S. 150), indem er der Konfliktpartei B die einfache Frage stellt: „Wie reagieren Sie darauf?“ (ebd., S. 150). Bezweckt wird mit dieser Intervention ein direkter Austausch der Konfliktparteien über den durch die Konfliktpartei A ursprünglich initiierten Angelpunkt des Konflikts. Der Klärungshelfer wiederholt dieses Vorgehen auf beiden Seiten so lange, bis „die Brücke des direkten Kontakts“ (ebd., S. 150) wieder auf- und ausgebaut ist.⁸³ Als ausreichend wird diese Form der Intervention dann angesehen, wenn „tatsächlich eine Reaktion oder eine Antwort die Handlungen und das Erleben befriedigend erklärt“ (ebd., S. 150). Das Dialogisieren ermöglicht in der Klärungshilfe ein Verlangsamen des Austauschs über schwierige Gesprächsinhalte, die in der Vergangenheit zu einer Eskalation oder einem Abbruch der Kommunikation geführt haben (vgl. ebd., S. 150).

Thomann (2004) nennt das Doppeln „in der Klärungshilfe und insbesondere in ihrem Kernstück, dem Dialog der Wahrheit (...), die Technik schlechthin“ (ebd., S. 291). Es ist ein Dolmetschen oder Übersetzen zwischen den Konfliktparteien, wobei der Klärungshelfer schwierige Gesprächsinhalte vermittelt (mediiert). Er tut dies in einer Weise, die die angesprochene Konfliktpartei versteht und die die sprechende Konfliktpartei gleichzeitig noch als die ihrige erkennt (vgl. ebd., S. 293). Das Doppeln ermöglicht der Partei, die vom Klärungshelfer gedoppelt wird, eine Erleichterung bezüglich ihrer negativen Emotionen. Die andere Konfliktpartei kann durch die möglichst wenig provozierende Sprache des doppelnden Klärungshelfers die andere Partei besser verstehen und ihren eigenen Anteil am Konflikt nachvollziehen (vgl. Thomann, 2004, S. 293).

Der Klärungshelfer sollte sich beim Doppeln an vier Ebenen orientieren: Beobachtbares, Beziehung zwischen den Konfliktparteien, negative Gefühle und innere Not, die hinter den geäußerten negativen Gefühlen liegt, z. B. Enttäuschung, Trauer, Verletzung oder Empfinden von Ungerechtigkeit (vgl. Thomann & Prior, 2010, S. 152).⁸⁴

Das Doppeln durch alle vier Ebenen ermöglicht eine Steuerung der Gesprächsinhalte, die den Konflikt bis dato haben eskalieren lassen sowie zu Ausweich- oder Abbruchverhalten unter den Konfliktparteien geführt haben. Stattdessen werden nun Klarheit und Verständnis zwischen den Konfliktparteien bewirkt. Diese Wirkung der Klärungshilfe findet ihr Pendant im Ansatz der transformativen Mediation von Bush & Folger

<http://www.duden.de/rechtschreibung/Dialog>, Letzter Zugriff: 16.07.2012. Wie in verschiedenen Konfliktmodellen gezeigt wird, ist im Konflikt eine solche Offenheit, andersartige Sichtweisen tatsächlich kennenzulernen, nicht mehr vorhanden.

⁸³ „bridge over troubled water“, Thomann & Prior, 2010, S. 338.

⁸⁴ Zu Ungerechtigkeit vgl. auch Kap. 7.2 in der vorliegenden Arbeit

(s. Kap. 6.2 der vorliegenden Arbeit sowie Bush & Folger, 1996, 2009): Nicht identisch, aber vergleichbar

„... fungiert die Reflexion für alle an dem Gespräch Beteiligten als Verstärker: Sie macht das Gesagte für beide Konfliktparteien hörbarer und verständlicher. (...) Der (...) Mediator spiegelt das Gesagte unverzerrt: Eine Reflexion ist dann am wirkungsvollsten, wenn sie alles wiedergibt, was zum Ausdruck gebracht wurde – ohne Aufbereitung, Abschwächung oder Filterung des Gesagten. (...) Die positiven Empowerment-Auswirkungen einer Reflexion können auftreten, wenn der Sprecher die Reflexion bestätigt oder korrigiert – in beiden Fällen gewinnt der Sprecher Klarheit und Stärke.“ (Bush & Folger, 2010, S. 152 f.)

Im Unterschied zum Vorgehen nach Bush & Folger ist das Doppeln jedoch ein stark lenkender Vorgang. Der Konfliktberater bedient sich eines Eingriffs, den er für geeignet hält, um Klarheit und Verständnis zwischen den Konfliktparteien herzustellen. Dem gegenüber soll die Reflexion, wie sie von Bush & Folger angewendet wird, primär die Stärkung oder Selbstbehauptung („empowerment“) der einzelnen Konfliktpartei fördern. Das Doppeln ist also kein typisches Element einer reinen Variante transformativer Konfliktberatung.

(5) Erklärungen und Lösungen

Der Zweck der fünften Phase besteht darin, Vernunft und Gefühle der Konfliktparteien in Einklang zu bringen. Bisher lag der Fokus darauf, die Entstehung und Aufrechterhaltung des Konflikts auf der emotionalen und der interaktionellen Ebene nachvollziehen zu können. Nachdem die Konfliktparteien nun verstehen, wie sich Ereignisse und Gefühle aufgeschaukelt haben, sollen jetzt konkrete und alltagspraktische Lösungen entwickelt werden (vgl. Thomann, 2004, S. 200).

„Das Ziel dieser Phase ist es, den Konfliktparteien dabei zu helfen, das, was vorher emotional aufgewühlt und oft unabgeschlossen war, durch Erklärungen und den Blick von außen zu beruhigen.“ (ebd., S. 200)

Diese Beruhigung bildet die Basis für die Akzeptanz der Gegebenheiten, die sich bis zu diesem Zeitpunkt der Klärungshilfe zeigen. Damit die Konfliktparteien eine aussichtsreiche Lösungssuche beginnen können, müssen sie sich ihrer Gefühle klar werden und diese ausdrücken können. „Eine Erklärung ist kein Ersatz für Fühlen, selber Erkennen und Bewusstmachen“ (ebd., S. 201).

Die Klärungshilfe schreibt dem Konfliktberater im **ersten Teil** dieser Phase die Rolle des Hauptakteurs zu, der nicht mehr klärt, sondern erklärt, d. h. passende Erklärungsmodelle für den Konflikt anbietet. Hierzu zählen z. B. der Teufelskreis- und das Riemann-Thomann-Modell (s. o.), zwischenmenschliche Gesetzmäßigkeiten u. a. (vgl. ebd., S. 201-203). „Alles, was der Erklärung dient, ist in dieser Phase nützlich. Das könnten auch andere Modelle sein. Die Erklärung muss aber Sinn stiftend und systemgünstig sein“ (ebd., S. 203). Hiermit sind die Modifikationen von Schuldzuschreibungen zu Anteilen und Auslösern usw. sowie von der gegenseitigen Täter-Opfer-Zuschreibung hin zu einer zirkulären Reziprozität gemeint (vgl. ebd., S. 203). Thomann betont die Notwendigkeit, dass jeder Konfliktberater „sich seine eigenen Erklärungsmodelle für Konflikte, Kommunikationsunfälle und heftige negative Gefühle suchen“ und diese „auch wirklich für sein Leben und seine eigenen Konflikte als gültig erachten“ muss. Er begründet diese Anforderung auch: „Nur dann können die Konfliktpar-

teien die Erklärungen annehmen und glauben oder sich damit auseinander setzen, um ihre eigene Theorie zu finden“ (ebd., S. 203). Thomanns Forderung berührt implizit ein Kennzeichen der Mediation, und zwar die Neutralität⁸⁵.

Hier stellen sich zwei Fragen:

1. Kann ein Konfliktberater gegenüber Konflikttheorien, die für sein eigenes Leben Gültigkeit haben, tatsächlich neutral sein? (zu Neutralität vgl. auch Kapp. 5.3 und 7.2 der vorliegenden Arbeit).

Nach Thomann (2005) kann „sich der Klärungshelfer nicht als ein ‚neutraler Katalysator‘ verhalten“. Er begründet diese These damit, dass von der Person des Klärungshelfers etwas ausgeht, das

„ ... aus dem Dialog einen ‚Trialog‘ macht, denn er greift in das Geschehen zwischen zwei Menschen mit dem ganzen Gewicht seiner Persönlichkeit, seiner fachmännischen Kenntnisse und seiner ‚Ideologie‘, seiner Wertauffassungen ein.“ (ebd., S. 364)

2. Kann ein Konfliktberater, der nach einem problemlösenden Ansatz arbeitet, mehr oder weniger Neutralität gegenüber den Konfliktparteien zeigen als ein transformativ arbeitender? Auch er wird durch seine Konflikttheorien, die er – wenn auch nicht explizit, so doch implizit – in die Konfliktberatungen einbringt, individuelle Reaktionen verbaler und nonverbaler Art zeigen.

Der Blickwinkel der Konfliktparteien auf die von ihnen wahrgenommene Neutralität des Konfliktberaters könnte eine Antwort auf die Frage nach der vom Konfliktberater gezeigten Neutralität geben. Das in der vorliegenden Arbeit entwickelte Messinstrument soll auch ermöglichen, dass die Konfliktparteien das Verhalten des Konfliktberaters bezüglich seiner Neutralität einschätzen (s. Kap 11). Beim Einsatz des Messinstruments könnten Unterschiede zwischen transformativ und problemlösend arbeitenden Konfliktberatern gefunden werden, die in einer späteren Studie ggf. differenzierter mit den bereits entwickelten und noch zu entwickelnden Instrumenten untersucht werden könnten. So könnte bspw. eine Konfliktpartei beim Doppeln den Eindruck bekommen, dass die Haltung des Konfliktberaters nicht ausbalanciert ist, er die andere Konfliktpartei besser versteht. Im Gegensatz dazu könnte ein lösungsorientiert vorgehender Konfliktberater, der auf die Gefühle der Konfliktparteien weniger eingeht, als neutraler wahrgenommen werden.

Zu den Erklärungsmodellen gehört in der Klärungshilfe auch der Einbezug von „Spielregeln“: „Zusätzlich ist es hier auch angebracht, die spezifische Unternehmenskultur mit ihren Werten und Normen und deren Auswirkungen auf die Anwendung der Regeln zu diskutieren“ (ebd., S. 204). Die Arbeit mit Werten findet sich bei problemlösungsorientierten Mediationsansätzen, bspw. bei Diez (2005) in der Arbeit mit Wertebildern. Durch Visualisierung werden dabei die materiellen oder immateriellen Werte verhandelt.

„Im Normalfall wird das Wertebild vom Mediator entwickelt, so wie er die Werte im Laufe des Mediationsprozesses gehört und wahrgenommen hat. Vom Mediator entwickelt

⁸⁵ Neutralität: „Ausbalancierte Haltung gegenüber allen Konfliktparteien, auch als Allparteilichkeit beschrieben“, Diez, 2005, S. 276.

deshalb, weil es so die neutrale und nicht parteiliche Sicht der Werte garantiert.“
(ebd., S. 191)

Im **zweiten Teil** dieser Phase findet der „Transfer in den Alltag“ (Thomann, 2004, S. 204) statt, womit die abschließende Behandlung von Sachthemen durch individuelle Lösungen sowie Abmachungen und Verabredungen gemeint ist. Je nach Setting sieht die Klärungshilfe auch Hausaufgaben vor. Diese Aufgaben differenziert sie nach „Erforschungs- und Veränderungshausaufgaben“⁸⁶ (ebd., S. 205), die bei kontinuierlichen Klärungsprozessen vereinbart werden. Hierbei handelt es sich meistens um Zweierklärungen, die verteilt über mehrere Sitzungen stattfinden.

Demgegenüber sieht die Klärungshilfe „Abmachungen und Vereinbarungen, also Lösungen“ vor (ebd., S. 205). Diese sind für jene Klärungshilfen vorgesehen, die meistens in Teams als „einmalige Kompaktmaßnahme über mindestens einen Tag“ (ebd., S. 205) durchgeführt werden.

Hier zeigt sich ein Unterschied zu anderen Konfliktberatungsansätzen. Beispielsweise arbeitet Diez (2005) in ihrem problemlösungsorientierten Vorgehen auch bei kontinuierlichen Klärungsprozessen mit Abmachungen, Vereinbarungen und Lösungen, wie die Klärungshilfe sie (eher) für einmalig durchgeführte Prozesse angibt.

Bemerkenswert ist die Analogie der Methoden mit problemlösungsorientierten Ansätzen bei der Lösungsentwicklung, wie die Klärungshilfe sie vorsieht: Zum einen arbeitet sie mit Brainstorming (vgl. Thomann, 2004, S. 205), das auch in problemlösungsorientierten Mediationsschulen Anwendung findet. Zudem wird die „Marktplatz-Methode“ (ebd., S. 205) angewendet; sie ermöglicht es, dass jede Konfliktpartei mit jeder unter Zuhilfenahme von Metaplan-Karten über alles verhandeln kann.⁸⁷ Im Gegensatz zu den lösungsorientierten Ansätzen zur Konfliktberatung räumt die Klärungshilfe der Phase der Lösungsentwicklung nur wenig Zeit ein (20 bis 30 Minuten). Hier zeigt sich, dass die Klärungshilfe dem Generieren von Lösungen zwar einen Platz zugesteht, aber darin nicht ihr Hauptziel sieht wie die lösungsorientierten Konfliktberatungen (s. Kapp. 6.1, 7.1 und 7.2).

(6) Abschluss

Die Abschlussphase dient in der Klärungshilfe zwei Zwecken:

- **Ausblick:** Ehe die Konfliktparteien auseinandergehen, wird ein gemeinsamer Ausblick gehalten, wie es weitergehen soll und welche Verabredungen bereits jetzt für die Nachsorge getroffen werden sollen (vgl. Thomann, 2010, S. 340).

⁸⁶ „Erforschungshausaufgaben: Ein wichtiger Problempunkt eines immer wiederkehrenden Prozesses (zum Beispiel ein Schlüsselgefühl oder ein Fehlverhalten) wird weder verboten noch geahndet, sondern zur weiteren Beobachtung verschrieben. Diese paradoxe Intervention wirkt sich auf alle Fälle günstig aus. Entweder verschwindet das störende Element, oder es wird von beiden gründlich erforscht“ (Thomann, 2004, S. 208). „Veränderungshausaufgaben gebe ich äußerst selten. (...) Das Störungsverhalten wird direkt durch das Zielverhalten ersetzt. Diese Art der Hausaufgabe ist nur in sehr wenigen Situationen sinnvoll, weil sie in den meisten Fällen eine Überforderung darstellt. Das Verhalten kann gar nicht so plötzlich geändert werden, und die Hausaufgabe führt nur zu einem Misserfolgserlebnis“, ebd., S. 209.

⁸⁷ Zum detaillierten Vorgehen innerhalb dieser Methode siehe Thomann, 2004, S. 205-207.

- **Rückblick:** Die Beteiligten haben hier die Möglichkeit mitzuteilen, was sie noch sagen oder beanstanden möchten.

Schlussrunde und Abschied beenden die sechste Phase der Klärungshilfe.

(7) Nachsorge

Die Klärungshilfe bietet verschiedene Formen der Nachsorge an: „nachfolgende Klärungssitzungen, Coaching, einfaches Nachfragen usw.“ (ebd., S. 340). Damit zeigt sich eine Parallele zum problemlösenden Ansatz von Montada und Kals (vgl. Kap. 7.2 in der vorliegenden Arbeit). Ein Nachsorgegespräch dient der Unterstützung des Auftraggebers „in der Integration und Umsetzung der Ergebnisse der Klärung“ (ebd., S. 313). Dabei wird es als realistisch angesehen, dass seit dem Abschluss des Klärungsprozesses Rückfälle in alte Kommunikationsmuster, Abweichen von getroffenen Vereinbarungen und/oder ungute Begegnungen aufgetreten sein können (vgl. ebd., S. 313). Die Klärungshilfe sieht eine Klärung dann als erfolgreich an,

„ ... wenn die eine oder andere akute und chronische Blockade aufgelöst werden konnte und dabei ein Lernprozess angestoßen wurde, der zur Folge hat, dass die Betroffenen in Zukunft früher und kompetenter miteinander ins Gespräch kommen“ (ebd., S. 313).

Hier wird der transformative Anspruch der Klärungshilfe offenkundig, nämlich die Veränderung von eskalierenden Konflikten hin zu frühzeitigerer Kommunikation miteinander in kompetenter Weise (vgl. hierzu auch Bush & Folger, 1996). Die Aufgabe des Klärungshelfers im Rahmen der Nachsorge wird darin gesehen, „die Unterstützung der Führungskraft fortzusetzen und sie dazu zu befähigen, selbstständig die Kultur der klärenden Gespräche aufrechtzuerhalten“ (Thomann, 2010, S. 313). Die Klärungshilfe bezweckt somit eine Veränderung der Kommunikations- und Konfliktkultur bspw. in jenen Unternehmen, in denen eine Klärungshilfe stattgefunden hat. Auf die vorliegende Arbeit übertragen würde es um die Fortsetzung der klärenden Gespräche zwischen den TuS-Konfliktparteien gehen. Hier zeigt sich eine weitere Analogie zur Philosophie der transformativen Mediation nach Bush & Folger (2010):

„Die Prämisse der ‚Transformation Story‘ liegt darin, dass der wichtigste Nutzen von Mediation in der Umwandlung des Konflikts von einer negativen und destruktiven Interaktion in eine positive und konstruktive liegt – was einen persönlichen Nutzen für die Konfliktparteien und gleichzeitig einen öffentlichen Nutzen für die Gesellschaft repräsentiert.“ (ebd., S. 32)

Während die transformative Mediation nach Bush & Folger (2010) „keinen durchstrukturierten Ablauf“ verwendet, sondern davon ausgeht, dass üblicherweise „Struktur und Ordnung aus dem Gespräch des Mediators und der Konfliktparteien“ entstehen (S. 224), weisen problemlösungsorientierte Mediationsschulen einen Ablauf in Phasen oder Stufen auf (siehe z. B. Kap. 7.1 oder 7.2 der vorliegenden Arbeit). Die Klärungshilfe nennt ihre o. g. sieben Phasen

„ ... eine Brücke über den Konflikt und ein Geländer für die eine Hand des Klärungshelfers, an dem er sich im komplexen, oft unübersichtlichen Klärungsgeschehen festhalten und orientieren kann. Seine andere Hand bleibt frei, um mit ihr situativ zu handeln: zu improvisieren und abzuweichen, ja sogar Fehler zu machen. Dies alles kann er sich nur leisten, weil er die andere Hand ja nahe am Geländer der sieben Phasen hat und immer weiß, wo er steht, was gerade das Ziel ist und wie er wieder auf den Weg kommt.“

(Thomann, 2010, S. 340)

Fazit: Bei der Klärungshilfe handelt es sich um ein transformatives Vorgehen, das die Arbeit an der Beziehung der Konfliktparteien in den Vordergrund stellt. Die Klärungshilfe räumt der Bearbeitung der Konfliktgeschichte einen großen Stellenwert ein und richtet ihren Fokus anschließend auf eine mögliche Gestaltung der Zukunft für die Konfliktparteien. Der vorgegebene phasische Ablauf unterscheidet die Klärungshilfe vom transformativen Vorgehen nach Bush & Folger. Problemlösende Mediationschulen arbeiten grundsätzlich nach (unterschiedlichen) Phasenmodellen. In Bezug auf die zentralen Fragestellungen der Wirksamkeitsuntersuchung in der vorliegenden Arbeit hat die Klärungshilfe einen hohen Stellenwert, weil sie ein verbreitetes Konzept bietet, das viele Konfliktberater kennen. Jene, die danach arbeiten, können als transformativ arbeitend angesehen werden. Bedeutsame Aspekte aus der Klärungshilfe (bspw. Arbeit mit negativen Gefühlen, Einbezug der Konfliktgeschichte) tragen zur Operationalisierung des transformativen Ansatzes bei (s. Kapp. 10 und 11).

Wie in Kapitel 4 beschrieben wurde, liegen nur schwer miteinander vergleichbare Forschungsergebnisse zur Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten vor. Die Systematisierung von Ansätzen zur Konfliktberatung ist zudem sehr uneinheitlich. Zwei große Ansätze zur Konfliktberatung, die in der Literatur häufig voneinander unterschieden werden, sind der problemlösende Ansatz einerseits und der transformative andererseits. In Kapitel 6 wurden die beiden Ansätze beschrieben und in Kapitel 7 wurden Vertreter der beiden Schulen vorgestellt. Um nun die Frage nach der allgemeinen Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten und darüber hinaus von problemlösenden Konfliktberatungen auf der einen Seite und transformativen auf der anderen Seite beantworten zu können, sollte ein Messinstrument entwickelt werden. In diesem Kapitel wird die Wahl des Verfahrens, nämlich zweier Online-Fragebogen begründet.

Bevor in den Kapiteln 10 und 11 die Entwicklung und statistische Überprüfung der beiden Messinstrumente (1. Fragebogen für Konfliktberater: Fragebogen der Selbsteinschätzung zur Orientierung in der Konfliktberatung (FSOK), 2. Fragebogen für Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung: Fragebogen⁸⁸ zu problemlösenden und transformativen Wirkungen von Konfliktberatung (FPTW)) zur Erfassung der Wirksamkeit von Konfliktberatung bei TuS-Konflikten dargestellt wird, wird die Wahl der Messinstrumente in Form von Fragebogen begründet.

Kapitel 9 beschreibt das Verfahren der explorativen Faktorenanalyse, wie sie bei der Entwicklung beider Fragebogen zum Einsatz kam. Einzelheiten zu diesem statistischen Verfahren werden in den Kapiteln 10 und 11 daher nicht aufgeführt.

8.1 Wahl des Verfahrens

Im Bereich der Einzel- und Paarpsychotherapie stehen Messinstrumente zur Messung der Wirksamkeit psychotherapeutischer und beraterischer Maßnahmen zur Verfügung, was im Gebiet der Konfliktberatung bei Trennungs- und Scheidungskonflikten jedoch nicht der Fall ist. Es besteht jedoch ein Bedarf an einem solchen Instrument, um Aussagen über die Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten treffen zu können. Insbesondere sollen folgende Fragestellungen zur Wirksamkeit damit untersucht werden können:

1. Wie können problemlösende Konfliktberatungen und transformative Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten in der Praxis identifiziert und voneinander unterschieden werden?
2. Wie lassen sich Wirkungen bei den Teilnehmern an einer Konfliktberatung bei TuS-Konflikten identifizieren?

⁸⁸ Im deutschsprachigen Raum wird der Plural von Fragebogen je nach Region als „Fragebögen“ gebildet. Für diese Arbeit wurde die grammatikalisch korrekte Form „Fragebogen“ (Singular und Plural) gewählt; <http://deutsche-rechtschreibung.org/flexion/Fragebogen>, Letzter Zugriff: 26.08.2012.

3. Wie lassen sich unterschiedliche Wirkungen von TuS-Konfliktberatungen bei Teilnehmern an einer problemlösenden TuS-Konfliktberatung einerseits und Teilnehmern an einer transformativen TuS-Konfliktberatung andererseits identifizieren und voneinander unterscheiden?

Zur Erfassung von Wirkfaktoren bei Konfliktberatungen sind prinzipiell zwei Verfahren geeignet: die systematische Verhaltensbeobachtung und Fragebogen.

8.1.1 Systematische Verhaltensbeobachtung

Eine systematische Verhaltensbeobachtung unterscheidet sich von einer zufällig gewonnenen Gelegenheits- oder Alltagsbeobachtung: Bei Ersterer kodieren unabhängige geschulte Beobachter (engl.: *rater*) ihre Beobachtungen (z. B. Mediatorenverhalten oder -äußerungen) nach einem vorgegebenen Kategoriensystem: „Zur Gewinnung quantitativer Daten sind dies sehr oft ‚Abzählungen‘ von Ausprägungen einer Variable/Verhaltensweise oder Äußerungen verbaler Art“ (Raab-Steiner & Benesch, 2008, S. 44).

Diese Methode bringt Risiken mit sich: Systematische Verhaltensbeobachtungen können die Rater zu Kontrastfehlern einerseits und Ähnlichkeitsfehlern⁸⁹ andererseits verleiten sowie zu Erwartungseffekten (*self-fulfilling prophecy*) oder zu Fehlern führen; diese entstehen aufgrund von Überforderung⁹⁰ ihrer Differenzierungsfähigkeit. Zu denken ist auch an unscharfe Definitionen für die Beobachtungseinheiten, wodurch dem Rater zu viel Freiraum zur Interpretation offensteht. Weitere Verzerrungstendenzen können bei Verhaltensbeobachtungen dann auftreten, wenn der Rater zu wenig mit den Beobachtungseinheiten und dem Code für die Aufzeichnungen sowie mit den Normen und Standards der Gruppe der Versuchspersonen vertraut ist (vgl. Fisseni, 2004).

Hinzu kommt der immense Zeit- und Materialaufwand, den eine systematische Verhaltensbeobachtung mit sich bringt: Angewandt auf die vorliegende Arbeit müssten Konfliktberatungssitzungen gefilmt und anschließend von ausgebildeten Ratern analysiert und dem Kategoriensystem zugeordnet werden. Im Fall von TuS-Konfliktberatungen könnte es schwierig sein, Paare zu finden, die bereit sind, sich für Forschungszwecke unmittelbar in ihrer Auseinandersetzung mit dem TuS-Konflikt filmen zu lassen. Last but not least lassen sich manche Variablen, vor allem inneres Erleben, nicht durch Verhaltensbeobachtung erfassen, sondern nur durch Auskünfte über Selbstbeobachtungen; hierfür bieten sich geeignete Items in einem Fragebogen an. Zu denken ist bspw. an Einstellungen zu Interventionsschritten bei den Konfliktberatern oder

⁸⁹ Kontrastfehler bedeuten, dass der Rater bei der Versuchsperson Eigenschaften entdeckt, die er sich selbst abspricht. Im Gegensatz dazu „entdeckt“ er im Begehen eines Ähnlichkeitsfehlers bei der Versuchsperson Eigenschaften, die er sich selbst auch zuschreibt. Vgl. Fisseni, 2004.

⁹⁰ „Ein Untersucher überfordert seine Kapazität, wenn er sich vornimmt, ‚zu viele‘ Objekte zu beobachten“, Fisseni, 2004, S. 133.

zum Selbstbild der Konfliktparteien, zu ihrem Konfliktverhalten oder zu ihrer Einstellung gegenüber ihrem Konfliktpartner.⁹¹

Diese Gründe lassen die Methode der systematischen Verhaltensbeobachtung nicht als sinnvoll erscheinen, um die Orientierung der Konfliktberater und die Veränderungen der Teilnehmer an einer Konfliktberatung (Problemlösung vs. Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehung) zu erfassen.

8.1.2 Fragebogen allgemein

(a) Vorteile der Fragebogenmethode

Die Datenerhebung per Fragebogen „zählt zu den wichtigsten und in der psychologischen Forschung meistangewendeten Untersuchungsverfahren“ (Mummelnde & Grau, 2008, S. 13). Die Fragebogenmethode ist sehr forschungs-ökonomisch, d. h. mit einem relativ geringen finanziellen und zeitlichen Aufwand durchzuführen.⁹² Für die vorliegenden Untersuchungen wurden Online-Fragebogen (s. Kap. 8.1.3) eingesetzt, da diese das Kriterium der Ökonomie noch besser erfüllen als herkömmliche Paper-Pencil-Fragebogen (vgl. Moosbrugger & Kelava, 2012, S. 21).

Mit sensitiven Fragebogen lassen sich vorübergehende Merkmale von Personen, z. B. Emotionen und Stimmungen erheben (vgl. Mummendey & Grau, 2008). Das in der vorliegenden Arbeit entwickelte Messinstrument für die Teilnehmer einer Konfliktberatung muss genau zu so einer sensitiven Erfassung fähig sein, um interventionsabhängige Veränderungen der eigenen Befindlichkeit und auch der Beziehung zur anderen Konfliktpartei messen zu können (transformative Aspekte einer Konfliktberatung). Auch ein treatmentabhängig verändertes Problemlöseverhalten im Prä-Post-Vergleich lässt sich mit Hilfe eines veränderungssensitiven Fragebogens erfassen. Denn eine solche Verhaltensänderung lässt sich nicht in einer Versuchssituation im Labor messen, sondern nur mittels Fragebogen, der Art und Häufigkeit gegenwärtiger Verhaltensweisen erhebt und damit einen Vergleich zwischen den Ausgangswerten vor der Konfliktberatung und bei deren Abschluss oder auch in einer Nachuntersuchung (Follow-up) erlaubt. Der Fragebogen für die Konfliktparteien (FPTW) soll einen solchen Vorher-Nachher-Vergleich (Prä-Post-Vergleich) – mit oder ohne Follow-up – hinsichtlich problemlösender oder transformativer Wirkungen einer Konfliktberatung ermöglichen.

Beim Fragebogen für Konfliktberater (FSOK) handelt es sich ausschließlich um ein Selbstbeurteilungsverfahren und nicht um ein Fremdbeurteilungsverfahren. Der Fragebogen für die Konfliktparteien (FPTW) ist sowohl für eine Befragung bei Beginn einer Konfliktberatung (Prä) als auch bei deren Abschluss (Post) konzipiert worden. Die Fragebogenversion für die Post-Untersuchung enthält auch Items, die die Beurteilung des Vorgehens der Konfliktberater seitens der Konfliktparteien erfragen. Die Frage-

⁹¹ Vgl. auch Mummendey & Grau, 2008: „Wir konzentrieren uns weiterhin auf Einstellungen, Persönlichkeitsmerkmale und auf das Selbstkonzept als die zentralen Konstrukte, die (nicht nur) in der Sozialpsychologie mit Fragebogen gemessen werden“, ebd., S. 5.

⁹² Vgl. auch Moosbrugger & Kelava, 2012: „Ein Test erfüllt das Gütekriterium der Ökonomie, wenn er, gemessen am diagnostischen Erkenntnisgewinn, relativ wenig finanzielle und zeitliche Ressourcen beansprucht“, ebd., S. 21.

bogenversion, die bei Beratungsbeginn vorgelegt wird (Prä-Untersuchung), beinhaltet für Konfliktparteien ausschließlich Items, die eine Selbstbeurteilung ermöglichen. Die Items der Fragebogen für die Konfliktberater sowie für die Konfliktparteien zu Beratungsbeginn dienen der Erfassung psychischer (also innerer) Zustände, Gedanken und Erlebnisweisen, die nach außen nicht sichtbare Merkmale oder psychologische Konstrukte erfragen sollen. Bspw. beurteilen die Konfliktberater, wie sie ihr eigenes professionelles Vorgehen mit den Konfliktparteien erleben: „In der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren lege ich ... Wert darauf ...“ (vgl. Abbildung C - 10, S. 292). Die Konfliktparteien geben bspw. Auskunft darüber, was sie über das Konfliktverhalten der anderen Konfliktpartei denken, wenn es Streit zwischen ihnen gibt: Hier wird deutlich, dass ein Fragebogen einerseits ein subjektives Erhebungsverfahren ist. Andererseits werden die Items eines Fragebogens insofern standardisiert dargeboten, als sich jedes Item jedes Item verstanden wird als ein gleichbleibender Reiz, auf den der Proband eine je individuell verschiedene Reaktion in Form einer Antwort (Anklicken am Computer) zeigt. Damit lassen sich Fragebogen wie der FSOK und der FPTW den objektiven Erhebungsverfahren zuordnen. Zusammenfassend beurteilt nehmen Selbstbeurteilungsfragebogen, wie sie für die vorliegende Arbeit entwickelt wurden, eine Hybridstellung zwischen subjektivem und objektivem Untersuchungsverfahren ein (vgl. Mummendey & Grau, 2008).⁹³

(b) Risiken der Fragebogenmethode und Möglichkeiten der Eingrenzung

Diesen Vorteilen der Datenerhebung per Fragebogen steht eine Reihe von Schwächen und Risiken gegenüber. Zunächst wird im Folgenden gezeigt, welche Aspekte der Fragebogenkonstrukteur beachten sollte. Anschließend werden ungünstige Einflüsse auf die Ergebnisse umrissen, die durch die Personen entstehen können, die den Fragebogen beantworten (in der vorliegenden Arbeit: Konfliktberater sowie Teilnehmer an einer Konfliktberatung bei TuS-Konflikten).

Bei der Konstruktion eines Fragebogens können Items unklar formuliert sein, d. h. sie können Begriffe enthalten, die mehrdeutig sind, regional unterschiedlich verwendet werden oder als Fachausdrücke von einem Laien nicht verstanden werden. In der vorliegenden Arbeit wurde bspw. das Item Nr. 21 aus der Expertenbeurteilung „Identitätsthemen anzugehen“ aus der Endfassung des Fragebogens für die Konfliktberater eliminiert, da das Wort „Identitätsthemen“ sich als mehrdeutig erwies (s. hierzu Kap. 10). Die Formulierungen der Fragen sollten zur Zielgruppe passen, d. h. auch weniger gebildete Testpersonen sollten die Fragen verstehen können. Während bei den Konfliktberatern davon ausgegangen wurde, dass es sich durchweg um Akademiker handelt, konnte dies für die Teilnehmer an einer Konfliktberatung, den Konfliktparteien,

⁹³ Im Jahr 1953 schrieb H. J. Eysenck die Fragebogen-Methode den psychometrischen Tests mit objektivem Testcharakter zu. Eine differenziertere Sicht vertritt R. B. Cattell: Er unterscheidet zwischen Selbstbeobachtungen (Q-Daten, Questionnaire), Beobachtungen einer Person in einer Live-Situation durch andere Personen (L-Daten) und Beobachtungen einer Person in einer Test-Situation durch andere Personen (T-Daten). Vgl. Mummendey & Grau, 2008.

nicht angenommen werden.⁹⁴ Vielmehr ist von einem heterogenen Ausbildungshintergrund bei Konfliktparteien auszugehen. In der vorliegenden Arbeit wurden in beiden Fragebogen doppelte Verneinungen von vornherein vermieden, um Verwirrung und daraus möglicherweise resultierende falsche Antworten der Befragten zu vermeiden.

Das Layout der Fragebogen wurde übersichtlich gestaltet. Der Umfang der Fragebogen wurde so gering wie möglich und so umfangreich wie nötig gehalten (s. hierzu auch Kapp. 11 und 12 und Anhang C2.4, S. 288ff. und C2.8, S. 309ff.), damit die Motivation der antwortenden Personen nicht sinkt und dadurch die Abbrüche der Befragung provoziert (*drop-outs*). Es wurde ferner Wert darauf gelegt, dass die Fragen an die Konfliktberater und an die Teilnehmer einer Konfliktberatung nicht suggestiv wirken. Hierdurch sollte verhindert werden, dass sich beim Antworten bei den Respondern⁹⁵ Widerstand regt, was zum Abbruch oder willkürlichen Beantworten führen kann (vgl. Mummendey & Grau, 2008). Items, die von allen Probanden bejaht oder verneint werden, haben einen geringen Differenzierungsgrad und sind damit ungeeignet. Zudem haben Items, die aufgrund einer suggestiven Formulierung von den meisten Probanden gleich beantwortet werden, einen geringen Differenzierungsgrad und deshalb eine nur geringe oder keine Aussagekraft. Die vorliegende Untersuchung sieht als ein zentrales Anliegen, Differenzierungen zwischen problemlösungsorientierten Konfliktberatern einerseits und transformationsorientierten Konfliktberatern andererseits vornehmen zu können, sowie Differenzierungen zwischen Teilnehmern an einer problemlösenden Konfliktberatung einerseits und Teilnehmern an einer transformativen Konfliktberatung bei TuS-Konflikten andererseits. Somit sind Items mit geringem Differenzierungsgrad ungeeignet, die Erreichung dieses Ziels zu unterstützen. Items, die von den Probanden ein gutes Erinnerungsvermögen abverlangen, können dazu führen, dass diese sich wie in einer Prüfungssituation vorkommen, sich dadurch irritiert oder blockiert fühlen und deshalb das Ausfüllen des Fragebogens abbrechen. Da es sich bei den vorliegenden Fragebogen gerade nicht um Leistungstests handelt, wäre das Erleben einer prüfungsähnlichen Situation zum einen unangemessen und umso bedauerlicher für die Teilnehmer an der Untersuchung; zum anderen würde ein potenzieller Abbruch der Beantwortung zu Datenverlust führen. Das Erfragen mehrerer Sachverhalte oder mehrerer Befindlichkeiten gemeinsam in einem Item ermöglicht keine eindeutige Zuordnung der Antwort. Es wurde daher darauf geachtet, bspw. nur eine Vorgehensweise der Konfliktberater oder eine Verhaltensweise einer Konfliktpartei pro Item zu erfragen. Um individuelle Einstellungen zu erfassen, sind Formulierungen problematisch, die die Beurteilung objektiver Sachverhalte verlangen: Zur Beantwortung solcher Items ist spezifisches Fachwissen erforderlich, das wiederum nicht zweckdienlich für die Erfassung einer persönlichen Einstellung ist (vgl. Raab-Steiner & Benesch, 2008). Eine ungünstige Formulierung zur Mes-

⁹⁴ Der Anteil der Erwerbstätigen mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss bei allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt in den deutschen Bundesländern im Jahr 2011 zwischen 6,8 % und 15,2 %, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/73069/umfrage/vergleich-der-bundeslaender---hochqualifizierte/> Letzter Zugriff: 26.01.2013.

⁹⁵ *To respond* (engl.): antworten. Die Personen, die die Fragebogen beantworten

sung der persönlichen Einstellung gegenüber Konfliktberatungen ist bspw.: „Konfliktberatungen helfen Scheidungspaaaren bei der Lösung ihres Konflikts“. Besser geeignet ist eine Formulierung wie: „Durch die Konfliktberatung konnte ich mein Anfangsproblem lösen“, wie sie sich im Fragebogen für die Teilnehmer an einer Konfliktberatung (FPTW) für die Nachbefragung findet (s. Kap. 11 und Anhang C2.9 Online-Fragebogen zur Vor- und Nachbefragung von Konfliktparteien, S. 321ff.)

Im Fragebogen für die Konfliktberater bei TuS-Konflikten soll der Einleitungssatz „in der Arbeit ... lege ich ... Wert“ dem antwortenden Konfliktberater deutlich machen, dass er bewerten soll, wie wichtig ihm persönlich mögliche professionelle Arbeitsweisen sind. Damit wird bspw. kein (vermeintlich) richtiges oder falsches Vorgehen bei Konfliktberatungen abgefragt, das die Erinnerung an Fachwissen erfordern würde, sondern eine Selbsteinschätzung, die subjektiven Charakter aufweist.

Im folgenden Abschnitt werden Antwortformate in Fragebogen (unabhängig vom Medium Paper-Pencil oder EDV) mit ihren Stärken und Schwächen beleuchtet. Die Imponderabilitäten bezüglich der beiden grundsätzlichen und in der Arbeit verwendeten Antwortformate lassen sich nicht eindeutig dem Konstrukteur oder dem Responder zuordnen.

Es lassen sich zwei Typen von Antwortformat unterscheiden: das freie und das gebundene Antwortformat. Beim freien (offenen) Antwortformat kann die Testperson einen freien Text auf dem Testformular eingeben. Die freien Antworten lassen sich jedoch häufig nur mit viel Aufwand signieren, d. h. in ein Kategoriensystem einordnen. Dieses Antwortformat wurde bspw. in dem Teil des Fragebogens für die Konfliktparteien (FPTW) verwendet, in dem diese gebeten werden, ihr Hauptproblem zu nennen, aufgrund dessen sie sich in eine Konfliktberatung für TuS-Konflikte begeben hatten. (s. Kap. 11 und Anhang C2.8, S. 309ff.). Zudem konnten die Probanden bei der Expertenbeurteilung des Fragebogens für die Konfliktberater (FSOK) (s. Kap. 10 und Anhang C2.1, S. 273ff.) am Ende des Fragebogens ein Feedback in freiem Antwortformat dazu geben, was ihnen beim Ausfüllen des Fragebogen eventuell negativ oder positiv aufgefallen ist. Ebenfalls bestand diese Möglichkeit zur Rückmeldung im Rahmen der Entwicklung des Fragebogens für die Teilnehmer an einer Konfliktberatung. Durch dieses Angebot zur Rückmeldung wurde zum einen bezweckt, dass die Probanden sich nicht als für Forschungszwecke benutzt, sondern eben aufgrund dieses Dialogmöglichkeit als mit in die Fragebogenentwicklung einbezogen erlebten. Zum anderen sollten durch tatsächlich erfolgte Rückmeldungen der Probanden potenzielle Schwachstellen des Messinstruments erkannt und im nächsten Schritt beseitigt werden im Sinne einer Optimierung des Messinstruments.

Dem freien (offenen) Antwortformat steht das gebundene Antwortformat gegenüber. Es bietet von einfachen dichotomen Antwortmöglichkeiten bis zu Ratingskalen mit grafischen oder verbalen Auswahlkategorien eine festgelegte Auswahl an Antworten an. Im Fragebogen für die Konfliktberater (FSOK) wurde eine Rating-Skala mit sechsstufigem Antwortformat (Likert-Skala) zur Erfassung der Orientierung in der Beratung gewählt. Durch dieses gebundene Antwortformat bedarf es bei der Auswertung keiner Signierung (wie beim freien Antwortformat), allerdings können die be-

fragten Personen – hier die Konfliktberater – auch nicht so frei antworten wie im offenen Antwortformat.

Das dichotome Antwortformat als Unterform des gebundenen Antwortformats zwingt die antwortende Person zur Entscheidung zwischen Antwort A und B und wird daher auch Forced-Choice genannt. Der kurzen Bearbeitungszeit sowie der Einfachheit von Anleitung und Auswertung steht gegenüber, dass es den Testpersonen manchmal nicht leicht fällt, sich zwischen den zwei vorgegebenen Alternativen zu entscheiden. Auf diese „Freiheitsbeschränkung“ reagieren manche Testpersonen mit Reaktanz, d. h. sie zeigen Widerstand in Form von Nicht-Antworten.⁹⁶ Dichotome Formate ermöglichen nur eine niedrige Variabilität der Antwortmuster, aus der eine entsprechend niedrige Varianz der Rohwerte resultiert (vgl. Bühner, 2006). Aufgrund dieser beschriebenen Nachteile wurde das dichotome Antwortformat für keinen der beiden Fragebögen (FSOK und FPTW) verwendet (vgl. Anhang C2.4, S. 288ff. und C2.8, S. 309ff.).

Aufseiten der Testpersonen gibt es mehrere mögliche ungünstige Antworttendenzen, die im Folgenden beschrieben und vor dem Hintergrund der beiden in der vorliegenden Arbeit entwickelten Fragebogen (FSOK und FPTW) erörtert werden:

Als ein Hauptkritikpunkt gegenüber Fragebogen wird die absichtliche Verfälschung, entweder in positiver (Simulation, faking good) oder in negativer Richtung (Dissimulation, faking bad) (vgl. Bühner, 2006) gesehen. Mit Hilfe der im Rahmen der vorliegenden Untersuchung erhobenen Daten sollten Ergebnisse für Gruppen (die der Konfliktberater einerseits sowie die der Teilnehmer an einer Konfliktberatung andererseits) erzielt werden. Es sollten keine Aussagen über bspw. einzelne Konfliktparteien getroffen werden. Den Versuchspersonen wurde das Untersuchungsziel (die Wirksamkeit von Konfliktberatung bei TuS-Konflikten) sowie die Wahrung von Anonymität bei der Datenverarbeitung im Anschreiben – verbunden mit der Bitte um Unterstützung des Forschungsprojekts – mitgeteilt. Aufgrund dieser beiden Rahmenbedingungen kann angenommen werden, dass die befragten Personen kein Interesse daran gehabt haben dürften, zu simulieren oder zu dissimulieren. Eine solche Verfälschungstendenz kann eher bei befragten Personen vermutet werden, deren Fragebogenergebnisse individuell verwendet werden, bspw. im Rahmen eines Verfahrens zur Personalauswahl oder zu Beginn einer Einzelpsychotherapie.

Die „Tendenz der Versuchspersonen, die Items eines Fragebogens in die Richtung zu beantworten, die ihrer Meinung nach den sozialen Normen entspricht“ (Raab-Steiner & Benesch, 2008, S. 60) wird als soziale Erwünschtheit (*social desirability*) bezeichnet. Durch ein solches Antwortverhalten versuchen manche Testpersonen, sich in günstigem Licht zu zeigen und ihre Schattenseiten zu verstecken. Strategien und Techniken zur Reduzierung dieser Tendenz konnten das Problem bislang nicht ausreichend lösen.⁹⁷ Mit Bühner (2006) helfen solche Strategien gegen Verfälschung nicht oder

⁹⁶ Online-Fragebogen bieten hier den technischen Vorteil, dass die EDV Programmierungsfeatures bereitstellt, die den Probanden darauf hinweisen, dass er eine Frage (noch) nicht beantwortet hat.

⁹⁷ Solche Techniken stellen z. B. Aufforderungen zu korrektem Testverhalten, Kontrollskalen (z. B. im Freiburger Persönlichkeitsinventar, FPI-R oder im Minnesota Multiphasic Personality Inventory, MMPI) sowie Forced-Choice-Items dar. Vgl. hierzu Bühner, 2006, S. 61.

nicht immer. Seiner Empfehlung, Vertraulichkeit und Datenschutz zuzusichern, wurde (wie oben bereits dargelegt) Folge geleistet. Zudem wurde die Wichtigkeit einer ehrlichen Beantwortung der Fragebogen betont. In der Anleitung zum Fragebogen wurde außerdem darauf hingewiesen, dass es keine richtigen und falschen Antworten gibt⁹⁸ und dass jede Frage beantwortet werden sollte. Hiermit sollte sowohl der Tendenz zur sozialen Erwünschtheit als auch einem weiteren möglichen Verfälschungseffekt entgegengesteuert werden, der sich durch (versehentliche) Auslassungen von Antworten ergeben kann.

Es gibt Personen, die eine Tendenz zeigen, unabhängig vom Inhalt des Items mit Zustimmung zu antworten, d. h. durch Angabe von „stimmt“ bzw. „ja“. Dieser Ja-Sage-Bereitschaft (Akquieszenz) wird jedoch mit Raab-Steiner & Benesch (2008) keine große Bedeutung beigemessen, sodass für die vorliegende Arbeit von der Entwicklung entsprechender Gegenmaßnahmen abgesehen werden konnte.

Manche Testpersonen verwenden vorzugsweise den mittleren Antwortbereich einer Skala, entweder weil sie sich mit dem Inhalt des Items zu wenig auskennen oder weil sie möglichst wenig von sich preisgeben möchten. Um dieser Tendenz entgegenzuwirken, wurde bei der Konstruktion der vorliegenden Fragebogen bei den Rating-skalen jeweils eine gerade Anzahl von Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Bspw. liegen im Fragebogen für die Konfliktberater (FSOK) sechs Antwortmöglichkeiten zur Selbsteinschätzung der Konfliktberatungsorientierung vor (s. Kap. 10 und Anhang C2.4, S. 288ff.) Im Fragebogen für die Konfliktparteien (FPTW) wurden je nach Fragenblock vier oder sechs Antwortalternativen vorgegeben (s. Kap. 11 und Anhang C2.8, S. 309ff.).

Sofern die Antworten im Fragebogen der Beurteilung einer anderen Person gelten, kann die antwortende Person sich u. U. eine „positive Veränderung durch die Abgabe ihrer Meinung“ erhoffen und entsprechend mehr Zeit in die Bearbeitung investieren (Raab-Steiner & Benesch, 2008, S. 51). Im Fragebogen für die Konfliktberater (FSOK) ist nicht mit solchen Erwartungen oder Hoffnungen auf Seiten der Konfliktberater zu rechnen, da diese sich selbst einschätzen und nicht die Konfliktparteien, mit denen sie arbeiten. Diese reine Selbsteinschätzung gilt auch für den Fragebogen für die Konfliktparteien (FPTW) zu Beginn der Konfliktberatung. Der Fragebogen für die Konfliktparteien (FPTW) beinhaltet allerdings für die Untersuchung nach Abschluss der Konfliktberatung auch Items, die erfassen sollen, wie sie das Verhalten der Konfliktberater im Verlauf der Konfliktberatung erlebt haben. Dem ist jedoch entgegenzusetzen, dass die Konfliktberatung zu diesem zweiten Messzeitpunkt (üblicherweise)⁹⁹ abgeschlossen ist. Ein weiterer Kontakt zwischen den Konfliktparteien und dem Konfliktberater ist dann also nicht mehr vorgesehen. Somit hätten die Konfliktparteien durch positive Beurteilungen keinerlei Vorteile zu erwarten oder zu erhoffen.

⁹⁸ Bei den vorliegenden Messinstrumenten handelt es sich nicht um Leistungstests, die sich ja gerade durch möglichst richtig zu gebende Antworten auszeichnen.

⁹⁹ Zu möglichen Follow-up-Untersuchungen, wie sie von manchen Autoren angeregt werden, um die Umsetzung der entwickelten Lösungen zu überprüfen, s. Kap. 7.2 und Kap. 7.3 in der vorliegenden Arbeit.

Die Version des Fragebogens für die Konfliktparteien (FPTW) nach Abschluss der Konfliktberatung beinhaltet einige Items, die eine Beurteilung des Mediatorenverhaltens durch die Konfliktparteien erfragen. Bei diesen könnte sich eine Tendenz zur Milde vermuten lassen, sofern die Konfliktparteien zufrieden mit der Konfliktberatung sind. Ein Beispiel für Milde (*leniency bias*) beschreibt Vollmann (2009):

„Da die Beziehung zwischen Therapeut und Patient zweifelsohne eine bedeutsame Beziehung darstellt, ist immer dann mit einer Tendenz zur Milde bei den Patienten zu rechnen, wenn es um die Einschätzung der Therapeuten geht.“ (ebd., S. 51)

Wenngleich psychotherapeutische Behandlungen (üblicherweise) eine höhere Frequenz und Anzahl an Sitzungen aufweisen und sich normalerweise über einen längeren Zeitraum hinziehen als Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten, sollte diese Antworttendenz dennoch Beachtung finden. Immerhin begleitet ein Konfliktberater die Konfliktparteien im Rahmen eines Life Events¹⁰⁰, d. h. einer psychisch extrem belastenden Lebensphase und trägt bei erfolgreicher Konfliktberatung zu einer konstruktiven Problemlösung oder zu einem verbesserten Umgang mit dem Konfliktpartner bei. Hierdurch könnte sich indirekt eine psychische Entlastung bei den betroffenen Konfliktparteien einstellen. Diese könnten darauf mit einer mildernden Beurteilung auf das Verhalten der Konfliktberater reagieren. Während dieser Milde-Effekt mit der Beziehung zwischen Beurteilendem und Beurteiltem zu tun hat, kann auch eine generelle Tendenz einer Person, günstige Urteile abzugeben, deren Antwortverhalten in Richtung „gut“ beeinflussen (vgl. Fisseni, 2004). Wieweit sich bei Post-Untersuchungen Tendenzen zu „milder“ oder „guter“ Beurteilung auf Seiten der Konfliktparteien einstellen können, bleibt an dieser Stelle nur angedacht und könnte in späteren Untersuchungen Gegenstand sein.

Fazit: Es gibt mehr oder weniger bedeutsame Verfälschungstendenzen, die bei der Beantwortung von Fragebogen auftreten können. Soweit nötig und möglich, wurden in der Konstruktion der vorliegenden Fragebogen Strategien eingesetzt, diesen Verfälschungstendenzen entgegenzusteuern. Die dargestellten Verfälschungstendenzen beziehen sich sowohl auf die klassischen Paper-Pencil-Fragebogen als auch auf die in der vorliegenden Arbeit eingesetzten Online-Fragebogen, deren Merkmale und Vorteile im Folgenden dargelegt werden.

8.1.3 Online-Fragebogen

Während in Kapitel 8.1.2 auf den Fragebogen klassischer Form eingegangen wurde (sog. Paper-Pencil-Fragebogen), werden in diesem Kapitel im Abschnitt (a) Merkmale und Vorteile von Online-Fragebogen im Rahmen von Online-Befragungen¹⁰¹ behandelt. Die durch den Einsatz von EDV auftretenden – primär technischen – Besonderheiten bei Online-Befragungen mit ihren potenziellen Schwachpunkten werden im

¹⁰⁰ „Life Event“ (engl.) meint ein Lebensereignis, insbes. ein belastendes und lebensveränderndes Ereignis wie bspw. Tod des (Ehe-)Partners, Scheidung oder Trennung, aber auch Geburt eines Kindes, berufliche (positive) Veränderung usw. Die Life-Event-Forschung untersucht mögliche Zusammenhänge zwischen eingetretenen äußeren Veränderungen und daraus resultierenden psychischen und/oder körperlichen Folgen.

¹⁰¹ Diese sind zu unterscheiden von (psychosozialer) Online-Beratung (vgl. hierzu z. B. Ploil, 2009) und von Online-Mediation (vgl. hierzu z. B. Böhm, 2012).

folgenden Abschnitt (Merkmale von Online-Befragungen) implizit mitgenannt und aus Gründen der Redundanz nicht noch einmal gesondert aufgeführt. Abschnitt (b) Vorteile von Online-Befragungen diskutiert lediglich die speziellen Vorzüge von Online-Befragungen, ohne die Vorteile der Paper-Pencil-Fragebogen (vgl. hierzu Kap. 8.1.2) noch einmal aufzugreifen, sofern sie auch bei EDV-gestützten Befragungen gelten.

(a) Merkmale von Online-Befragungen

Unter Online-Befragungen werden „Befragungen verstanden, die unter Nutzung der Internet-Technologie durchgeführt werden“ (Gräf, 2010, S. 9).¹⁰² Bei Online-Befragungen begegnen sich Merkmale aus der traditionellen Methodik der (Sozial-)Wissenschaften und aus der virtuellen Welt: Kenntnisse aus der Entwicklung und Anwendung selbst administrierter Befragungen (z. B. Paper-Pencil-Fragebogen) werden auf computergestützte Verfahren (z. B. quantitative Verfahren wie in der vorliegenden Arbeit) im Internet angewendet und an die speziellen Erfordernisse angepasst. Für die vorliegende Arbeit wurden Online-Befragungen gewählt, da sie zeitgemäß und ökonomisch durchführbar sind:

„Es ist zu erwarten, dass sich Online-Umfragen, was die Häufigkeit betrifft, zum bedeutendsten Erhebungsverfahren entwickeln.“¹⁰³ [...] Auch im Bereich der wissenschaftlichen Befragungen im Rahmen der empirischen Sozialforschung und für repräsentative Befragungen allgemein werden Online-Befragungen zunehmend wichtiger.“

(Gräf, 2010, S. 9 f.)

Abgesehen von technisch bedingten Verzerrungen, auf die im folgenden Abschnitt kurz eingegangen wird, ist „die Datenqualität von elektronischen Befragungen mit der herkömmlicher Erhebungsmethoden vergleichbar“ (Vogt, 1999, S. 141). Um eine vergleichbar gute Datenqualität zu erhalten, sollten einige Leitlinien beachtet werden (vgl. Gräf, 1999):

Technische Voraussetzungen

Je nach PC-Usern¹⁰⁴, die in eine Online-Befragung eingebunden werden sollen, sind deren technische Voraussetzungen zu bedenken; diese sollten nicht zu hoch angesetzt werden. Die Befragten müssen sowohl über einen PC als auch einen Internetzugang verfügen. Diese beiden Voraussetzungen waren für die Versendung der Fragebogen an die Konfliktberater (FSOK) und auch an die Versuchspersonen für die Entwicklung des Fragebogens für die Konfliktparteien (FPTW) gegeben. Bedeutsam ist diese basale Voraussetzung insofern, als für den Fall, dass das technische Niveau der Zielgruppe außer Acht gelassen wird, die Befragung hier bereits Non-Responder generieren könnte, d. h. der Einsatz von Grafiken, Programmiersprachen, Ladezeiten,

¹⁰² Im angelsächsischen Sprachraum werden Online-Befragungen als CAWI (Computer Aided Web Interview) bezeichnet. Daneben gibt es zwei weitere Verfahren: CATI (Computer Assisted Telephone Interview) und CAPI (Computer Assisted Personal Interview). Vgl. Gräf, 2010.

¹⁰³ Im Jahr 2008 erzielten Forschungsinstitute in den USA Einnahmen in Höhe von ca. 9 Mrd. \$ und in Deutschland ca. 3 Mrd. € mit Online-Befragungen. Darüber hinaus werden zahllose Befragungen durchgeführt, die nicht in die Umsatzstatistiken eingehen (z. B. bei Mitarbeiterbefragungen oder für Evaluationen). Die zum Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e. V. zählenden Institute führten 2008 ca. ein Drittel ihrer Befragungen online durch. Vgl. Gräf, 2010.

¹⁰⁴ User (engl. *to use*: nutzen, benutzen) ist eine auch im Deutschen weit verbreitete Bezeichnung für Benutzer eines Computers.

Darstellungen bei unterschiedlichen Bildschirmgrößen, Auflösungen usw. sollte zur durchschnittlichen Ausstattung der Zielpopulation passen. Da die Untersuchung über Globalpark¹⁰⁵ durchgeführt wurde, waren diese technischen Rahmenbedingungen gegeben. Das Back-End, d. h. die Server, auf denen die Fragebogen liefen, war stets verfügbar. Zur Beantwortung der Fragebogen war ein Zugangscode erforderlich, der direkt aus dem Anschreiben der Untersucherin an die Befragten übernommen und in den Internet-Browser eingefügt werden konnte. Damit ergab sich keine Hürde beim Online-Zugang zum Fragebogen.

Kommunikation

Internet-User bestimmen ihr Online-Verhalten aktiv, d. h. sie möchten das Ziel der Untersuchung klar kommuniziert wissen und durch technische Verzögerungen (s. o. technische Voraussetzungen) in ihrem Vorgehen nicht aufgehalten werden. Ansonsten könnten sich auch hier bereits potenzielle Responder zur Nicht-Teilnahme entscheiden. Gleichmaßen wie für Paper-Pencil-Fragebogen gilt auch für Online-Fragebogen, dass das Layout die Personen ansprechen und ihnen signalisieren sollte, dass die Teilnahme ihnen vermutlich Spaß machen wird, ergänzt durch einen Einführungstext, der ihr weiteres Interesse weckt. In den eingesetzten Fragebogen (FSOK und FPTW) gab ein Fortschrittsbalken jeweils darüber Auskunft, wie weit der Responder mit seinen Antworten bereits vorangekommen war.

Wenn eine „optimale Mischung aus Neugier, Herausforderung und Fähigkeiten gefunden wird“, kann sich Aufmerksamkeit bei Respondern einstellen (Gräf, 1999, S. 168).¹⁰⁶ Diese gilt es, durch den ganzen Fragebogen hindurch wach zu halten. Um möglichst reliable Daten zu erhalten, sollten Responder nicht nebenher noch E-Mails lesen oder telefonieren usw. Wie weit die Teilnehmer an der Untersuchung dieser Idealvorstellung bei Ausfüllen des Online-Fragebogens entsprachen, kann nicht eingeschätzt werden. Es ließe sich zwar im Rahmen der vorliegenden Untersuchung aufgrund der technischen Rahmenbedingungen nachverfolgen, wie lang eine Person zum Ausfüllen des Fragebogens benötigt hat, nicht aber, ob sie bspw. in der Zeit noch einer zusätzlichen Tätigkeit nachgegangen ist oder nicht einmal am PC saß. Hier zeigt sich eine mit Paper-Pencil-Fragebogen vergleichbare Lücke bei den Angaben zum Verhalten der Responder, wenn diese sich nicht unter Beaufsichtigung durch den Versuchs- oder Testleiter befinden. Im günstigsten Fall entwickelt ein Responder während der Beantwortung des Online-Fragebogens den Eindruck, sein Wissen zu erweitern, was sich förderlich auf seine weitere Motivation auswirken kann. Ebenso wie für Paper-Pencil-Fragebogen gilt für die Teilnahme an einer Online-Befragung, dass sich Langeweile einstellen kann, wenn Themen zu langatmig behandelt werden, die nächste Frage bereits erahnt werden kann usw. Zusätzlich kann technisch bedingter Überdruß bei Online-Fragebogen dadurch entstehen, dass die Datenübertragung oder der Aufruf der Folgeseite zu langsam vonstattengeht. Auch hierdurch können Drop-outs verursacht werden. Soweit aus den Rückmeldungen beim Vortest des Fra-

¹⁰⁵ Globalpark AG, Hürth (D). Globalpark ist der europäische Marktführer für Enterprise Feedback Software und stellt Dienstleistungen sowie Software für Online-Umfragen bereit.

¹⁰⁶ „Aufmerksamkeit ist mit einem Zustand des Sichvergessens (flow) und spielerischem Interesse (playfulness) gekoppelt“, Gräf, 1999, S. 168.

gebogens für die Mediatoren zu entnehmen war, gab es keine technischen Zwischenfälle und die Länge wurde als zumutbar oder gut beurteilt.

Responder einer Online-Befragung lesen die Ernsthaftigkeit einer Untersuchung maßgeblich an deren Design ab. „Aus der Usability¹⁰⁷-Forschung zur Benutzbarkeit von Internet-Auftritten ist bekannt, dass Nutzer wenig Verständnis für schlechtes Design aufbringen“ (Nielsen, 1997, zit. n. Gräf, 1999, S. 171). Hierunter wird auch subsumiert, dass Anwender nicht unnötig viel scrollen, sondern die Hauptinformation auf einer Bildschirmseite gut erfassen können möchten. Der Wechsel zwischen Maus und Tastatur sollte vom Öffnen des Fragebogens bis zum Ende der Beantwortung auf ein Minimum beschränkt bleiben. Sowohl beim Fragebogen für die Konfliktberater (FSOK) als auch für die Konfliktparteien waren nur zu Beginn der Fragebogen einige Daten, bspw. zur Person, per Tastatur einzugeben. Anschließend wurde völlig auf die Eingabe per Mausklick umgestellt. Die Darstellung auf dem Bildschirm löst beim Nutzer einen ersten Eindruck in Verbindung mit einem Gefühl aus: „look and feel“ (Gräf, 2010, S. 37). Im nächsten Schritt orientiert sich die Person, wer hinter der Befragung steht. Für die Fragebogen in der vorliegenden Untersuchung wurde in der Kopfzeile des Anschreibens und der Fragebogen zum einen das Logo der Universität Hamburg gewählt, das die hinter dem Forschungsprojekt stehende wissenschaftliche Institution symbolisiert. Zum anderen wurde das Logo der Praxis der Untersucherin mit abgebildet, um eine persönliche Note in die Gestaltung zu bringen. Günstig in diesem Zusammenhang ist das Faktum, dass „wissenschaftliche Umfragen im Internet den potenziellen Probanden einen größeren Anreiz zur Teilnahme bieten als kommerzielle“ (Bosnjak & Batinic, 1999, S. 156).

Wenn ein Responder nun Rahmen und Orientierung für sich geklärt hat, wendet er sich den Fragen, den Anleitungen und den verschiedenen Antworttypen zu. Zu Antwortformaten gilt das oben Gesagte, s. Kap. 8.1.2 (b).

In den Fragebogen für die Konfliktberater (FSOK) sowie für die Konfliktparteien (FPTW) wurde Wert darauf gelegt, die Präsentation der Items übersichtlich zu gestalten. Hierzu gehört, dass die Antwortkategorien sich mit wenigen Augenbewegungen eindeutig den Fragen zuordnen lassen sollten. Es wurde versucht, den Vorgaben Gräfs (1999) zu entsprechen, d. h. für jede Frage inkl. Antwortkategorien nur ein oder zwei Augenbewegungen zu induzieren. Die Anzahl der Augenbewegungen hängt allerdings auch von verschiedenen Rahmenbedingungen wie der Bildschirmgröße ab, d. h. es konnten nicht alle Eventualitäten beachtet werden. Als optische Orientierungshilfe wurde jede zweite der horizontal angeordneten Fragen mit einer hellen Hintergrundfarbe als Abgrenzung gegenüber der vorangegangenen und der nachfolgenden Frage hinterlegt.

Zu Beginn der Online-Forschung in den 1990er Jahren führten vom Design her minderwertig ausgeführte Fragenblöcke zu kontroversen Diskussionen: Gräfs Votum lautete 1999: „Matrixfragen vermeiden“ (ebd., S. 172).¹⁰⁸ 2010 konstatiert er jedoch,

¹⁰⁷ Usability meint die Interaktion am Bildschirm. Vgl. Gräf, 2010, S. 38.

¹⁰⁸ „Matrixfragen sind tabellenartig strukturiert. Die Matrizen strukturieren die Items so, dass jede Zeile mit einer bestimmten Frage korrespondiert und jede Spalte eine bestimmte Antwortoption darstellt. Die

dass „Matrixfragen in der Methodenforschung allgemein akzeptiert“ sind (ebd., S. 42). Ursächlich für die Akzeptanz sind Zeit- und Kostenersparnis für den Konstrukteur und den Anwender. Dieser ist mit Matrixfragen u. U. bereits aus der Ära der Paper-Pencil-Fragebogen vertraut. Hinzu kommt eine gute Ausnutzung des Bildschirms und eine Einsparung an Textvolumen durch (gut gestaltete) Matrixfragen (vgl. Gräf, 1999). Aufgrund ihrer Vorteile wurden Matrixfragen in beiden Fragebogen eingesetzt. Um das Ausfüllen durch Anklicken zu erleichtern, wurden die verbalen Bezeichnungen der Antwortkategorien alle sechs Zeilen wiederholt. Dadurch konnten die Bezeichnungen gut zugeordnet werden, sobald die Bildschirmseite hatte gescrollt werden müssen, um weitere Fragen zu beantworten.

Das virtuelle Gespräch mit den Respondern kann durch Filterfragen (bestimmte Schlüsselfragen) individueller gestaltet werden. Je nach Antwort auf solche Fragen schließen sich unterschiedliche Folgefragen an. In der Untersuchung für die vorliegende Arbeit wurde bspw. eine Filterfrage im Fragebogen für die Teilnehmer (FPTW) eingebaut: Die befragte Person muss nach Eingabe ihres persönlichen Codes einen sog. Radio-Button¹⁰⁹ anklicken. Damit gibt sie an, ob der Zeitpunkt der Beantwortung des Fragebogens vor oder nach der Konfliktberatung liegt. Ohne dass die Person die programminternen technischen Abläufe wahrnehmen kann, wird sie anschließend zu den entsprechenden Fragen geleitet.

Länge des Online-Fragebogens

Nach Nielsen (1997) ist die Lesegeschwindigkeit von Texten am Bildschirm im Vergleich mit solchen in Papierform „um 25% geringer“, sodass Online-Fragebogen entsprechend kürzer gehalten werden sollten (ebd., zit. n. Gräf, 1999, S. 165). Sie sollten die für das Untersuchungsziel notwendigen Fragen enthalten. Bosnjak & Batinic (1999) zufolge ist die große Mehrheit von Probanden, nämlich 79% der Responder bereit, mindestens 10 Minuten Zeit aufzubringen. Bei der Konstruktion der beiden Fragebogen für die Konfliktberater (FSOK) und für die Konfliktparteien (FPTW) wurde in der Anleitung eine ungefähre Ausfüllzeit von 15-20 Minuten angegeben. Um eine geringere Ausfüllzeit für den endgültigen Fragebogen für die Konfliktparteien (FPTW) zu erreichen, wurde die ursprüngliche Version erheblich gekürzt (s. Kap. 11 sowie Anhang C2.8 Online-Fragebogen für die Voruntersuchung in der Entwicklung des FPTW, S. 309ff. und C2.9 Online-Fragebogen zur Vor- und Nachbefragung von Konfliktparteien, S. 321ff.). Der Fragebogen für die Konfliktparteien für die Befragung bei Beratungsende (Post) ist länger, da er auch Ablauf und Ergebnisse der Konfliktberatung erfasst. Daher werden zum Ausfüllen ca. fünf Minuten mehr benötigt als bei Beginn (Prä).

Pretest

Um Verständnisschwierigkeiten und technische Probleme sichtbar werden zu lassen, kann ein Online-Fragebogen vor der endgültigen Verwendung Personen vorgelegt

verbindende Einleitungsfrage und eventuelle Ausfüllanweisungen stehen oberhalb der Items und der Skalenbeschriftung“ (Gräf, 2010, S. 42).

¹⁰⁹ Radio-Buttons sind kreisrunde Schaltflächen, die Einfachnennungen ermöglichen. Das heißt, wenn ein „Radioknopf“ angeklickt wird, sind die anderen Buttons nicht aktiviert.

werden, die an der Konstruktion nicht beteiligt waren. Um den beträchtlichen Anforderungen an qualitativ hochwertige Online-Fragebogen gerecht werden zu können, sollten Fragebogen-Entwickler die Unterstützung von Pretest-Studios in Anspruch nehmen. Mit relativ geringem Aufwand wird ein neu entwickelter Fragebogen hier mit Hilfe des Internets von Personen aus der Zielgruppe

„auf korrekte Frageformulierung, plausible Reihenfolgen, sinnvolle Antwortkategorien und mediengerechte Umsetzung getestet und Verbesserungsmöglichkeiten erarbeitet. Test, Beratung und Kundenbetreuung finden online statt. Die Vorteile des Internets werden genutzt, um Pretests schnell und effektiv durchzuführen“. (Gräf, 1999, S. 173)

Von dieser Möglichkeit wurde für den Fragebogen für Konfliktberater (FSOK) vor dem Versand an die Konfliktberater Gebrauch gemacht. Der Fragebogen für die Konfliktparteien (FPTW) wurde im Rahmen der vorliegenden Untersuchung durch die Unterstützung von Studierenden des Fachbereichs Psychologie an der Universität Hamburg bewertet.

Fazit: Die Gestaltung der virtuellen Kommunikation ist bedeutsam und kann die Motivation und Bereitschaft der Befragten maßgeblich beeinflussen. Soweit möglich, wurden daher sowohl die technischen Voraussetzungen als auch das Layout und die Art und Anzahl der Fragen userfreundlich gestaltet.

(b) Vorteile von Online-Befragungen

Im Folgenden werden die Vorteile von Online-Befragungen dargestellt, und zwar zunächst für die Konstrukteure und anschließend für die teilnehmenden Personen der Online-Befragung.

Für den Testkonstrukteur zeigen sich bei vergleichbaren Kosten für die Erarbeitung des Untersuchungsdesigns, des Befragungsinstruments und die Auswertung bemerkenswerte Vorteile gegenüber den Paper-Pencil-gestützten Fragebogen (vgl. Gräf, 2010):

1. Durch leistungsfähige Software¹¹⁰ können Online-Fragebogen in überschaubarer Zeit in hochwertiger Qualität erstellt werden. Die Fragebogen in der vorliegenden Arbeit wurden mit Hilfe der Software von Globalpark (s. o. 8.1.3 (a)) entwickelt. Durch die Entwicklung der Online-Fragebogen (FSOK und FPTW) entstanden geringere Kosten für die Logistik, die Qualitätssicherung sowie für die Kodierung im Vergleich mit herkömmlichen Paper-Pencil-Fragebogen. Es erfordert nur einen relativ geringen zeitlichen und finanziellen Aufwand, einmal verwendete Befragungen an weitere Untersuchungen mit vergleichbarem Thema zu anzupassen und sie dort wiederzuverwenden. Bspw. konnte die Endfassung des Fragebogens für die Teilnehmer an einer Konfliktberatung vergleichsweise leicht aus dessen Fassung für die Voruntersuchung erstellt werden (s. Kap. 11 zum FPTW). Während bei Paper-Pencil-Fragebogen entweder der Untersucher einen Code vergibt oder die Teilnehmer nach bestimmten Vorgaben seitens des Untersuchers einen Code auf dem Fragebogen eintragen müs-

¹¹⁰ Je nach Hersteller ermöglicht solche Software bspw. randomisierte Items, komplexe Filter für die Fragebeantwortung, eine Anzeige von Fortschrittsbalken, eine Rotation von Bildschirmseiten, das Vor- und Zurückblättern im Fragebogen, einen Hinweis an den Respondern auf noch nicht beantwortete Items usw.

sen, stellt gute Software für Online-Fragebogen die technischen Voraussetzungen bereit, eine automatische Code-Vergabe zu generieren. Des Weiteren können einmal erstellte E-Mail-Listen von potenziellen Respondern für weitere Befragungen übernommen werden. Hiervon wurde in der Befragung der Konfliktberater insofern Gebrauch gemacht, als diesen mit dem Ziel des erhöhten Datenrücklaufs ein elektronischer Reminder geschickt wurde. Dabei wurden alle Konfliktberater noch einmal gebeten, sich an der Untersuchung zu beteiligen, falls dies noch nicht geschehen sei. Aufgrund der Einhaltung der zugesicherten Anonymität konnte auf Untersucherseite nicht zugeordnet werden, welche Personen bereits geantwortet hatten. Sofern ein Adressat aus der E-Mail-Liste gestrichen werden möchte, hat dies selbstverständlich sorgfältig zu erfolgen und wurde in der vorliegenden Studie einmal durchgeführt.

2. Die Versender von Online-Befragungen via E-Mail erhalten üblicherweise eine Rückmeldung über unzustellbare E-Mails, d. h. es lässt sich in solchen Fällen nachvollziehen, warum jemand zur Gruppe der Non-Responder zählt.¹¹¹ Bei der Online-Rekrutierung der Konfliktberater für die vorliegende Untersuchung wurden passende Suchmaschinen (bspw. Psychoscout, anwalt.de) im Internet verwendet. Diese führten zu den Homepages der Konfliktberater. Sofern dort bei den Kontaktdaten auch eine E-Mail-Adresse angegeben war, erwies diese sich bis auf wenige Ausnahmen als aktuell. Nach dem Versand der Online-Fragebogen an die Konfliktberater wurden der Untersucherin von abwesenden Konfliktberatern elektronische Abwesenheitsnotizen zugesandt. Diese ermöglichten eine Einschätzung, wann frühestens mit einem weiteren Datenrücklauf zu rechnen sei. Dadurch konnte verhindert werden, eine Erinnerungsmail noch in der Zeit zu verschicken, in der (urlaubsbedingt) der Online-Fragebogen kaum würde ausgefüllt werden können. Ein verfrühtes Erinnerungsschreiben hätte möglicherweise zu Verärgerung beim Empfänger geführt und schlimmstenfalls zu dessen Verweigerung an der Teilnahme an der Online-Befragung – mit der Folge eines Datenverlusts für die vorliegende Untersuchung.

Bei Online-Befragungen treten keine Medienbrüche (Papier-Fragebogen und elektronische Datenverarbeitung) auf, d. h. es wird keine Konzentration und Aufmerksamkeit für einen Medienwechsel erfordert. Des Weiteren können sich durch die unmittelbare elektronische Erfassung der Antworten keine Übertragungsfehler (vom Fragebogen in die Datenbank) ergeben. Dieser Aspekt ist insbesondere bei Untersuchungen von Interesse, in denen – wie bei der vorliegenden Untersuchung – allein und nicht im Team gearbeitet wird, in dem Teammitglieder einander auf korrekte Dateneingabe hin überprüfen könnten.

¹¹¹ Gräf & Heidingsfelder (1999) führen Online-Umfragen mit ca. 4 % bzw. ca. 12 % nicht zustellbaren E-Mails an. Vgl. ebd., S. 125.

Für die Responder einer Online-Befragung zeigen sich insbesondere drei Vorzüge:

1. Online-Befragungen ermöglichen Zeitsouveränität, d. h. im Gegensatz zu Telefoninterviews können die Befragten selbst entscheiden, wann sie mit der Beantwortung beginnen, ob sie sie an einem Stück bearbeiten oder sich auch erst einmal durch alle Fragen durchklicken möchten. Hierin besteht kein wesentlicher Unterschied zu klassischen Paper-Pencil-Fragebogen. Allerdings nehmen diese Platz auf dem Schreibtisch weg und müssen am Ende retourniert werden, was zeitaufwändiger ist, als den ausgefüllten Fragebogen per Mausklick wegzuschicken.
2. Die Beantwortung kann Spaß machen – im Gegensatz dazu stellt sich ohne kognitive Herausforderung schnell Langeweile ein (vgl. Gräf, 1999).
3. Je nach Gegenstand der Online-Befragung und Zusammensetzung der Stichprobe besteht die Möglichkeit, den Respondern eine kleine Aufwandsentschädigung oder ein sog. Incentive zukommen zu lassen. Hiermit arbeiten insbesondere Marktforschungsinstitute oder Werbekampagnen via World Wide Web. Die Verwendung solcher Gratifikationen wird allerdings kontrovers diskutiert: Sie können mit Gräf & Heidingsfelder (1999) die Responder zu Manipulationsversuchen verleiten, was sich negativ auf die Datenqualität auswirken könnte. Diese Autoren beschreiben ein Ausbleiben entsprechender Manipulationsversuche, sofern „die Neugier der Befragten durch Mitteilung der erzielten Umfrageergebnisse befriedigt“ wird (Gräf & Heidingsfelder, 1999, S. 125). Nur geringen Einfluss kommerzieller Lockmittel auf die Teilnahmebereitschaft von Probanden fanden auch Bosnjak & Batinic (1999):

„Es zeigte sich, dass die eigene Neugier sowie eine allgemeine Bereitschaft, Untersuchungen zu unterstützen, wesentlich teilnahmerelevante Faktoren darstellen, die als deutlich wichtiger betrachtet werden als kommerzielle Anreize.“ (ebd., S. 155)

Für die vorliegende Studie wurde aus zwei Gründen entschieden, keine Incentives zu verwenden: Um bspw. den ersten 50 Respondern mit vollständig ausgefülltem Fragebogen eine Gratifikation zukommen zu lassen, wäre die Einhaltung der zugesicherten Anonymität in Gefahr geraten. Hinzu kommt die oben belegte fragliche Wirksamkeit solcher Lockmittel auf die Bereitschaft, an einer Online-Befragung teilzunehmen.

(c) Nachteile von Online-Befragungen

Mögliche Nachteile bei der Entwicklung und Durchführung von Online-Befragungen wurden bei den Merkmalen (s. Kap. 8.1.3, (a) Merkmale von Online-Befragungen) implizit mit genannt. Des Weiteren sind bei Online-Fragebogen vergleichbare Schwierigkeiten zu berücksichtigen wie bei klassischen Paper-Pencil-Fragebogen (s. Kap. 8.1.2, (b) Unwägbarkeiten der Fragebogenmethode und Möglichkeiten der Eingrenzung).

Dieses Kapitel gibt zunächst einen kurzen Einblick in Merkmale und Ziele unterschiedlicher Faktorenanalysen und liefert dann die Begründung für die Wahl der Hauptkomponentenanalyse als Verfahren für die Entwicklung der Fragebogen in der vorliegenden Arbeit.¹¹² Die konkrete Anwendung von Hauptkomponentenanalysen bezogen auf die vorliegende Studie wird in Kapitel 10 (Entwicklung des Fragebogens für die Konfliktberater) und Kapitel 11 (Entwicklung des Fragebogens für die Teilnehmer an einer Konfliktberatung) dargelegt.

9.1 Merkmale und Ziele von Faktorenanalysen

Hinter der Bezeichnung „Faktorenanalysen“ verbirgt sich eine Gruppe von multivariaten Analyseverfahren, die vor allem der Datenreduktion dienen. Die Variation einer Menge von Variablen soll auf eine deutlich kleinere Zahl von gemeinsamen Dimensionen (Faktoren) reduziert werden. So soll bspw. die große Anzahl von Fragen (Items) aus einem Fragebogen auf nur wenige zugrundeliegende gemeinsame Faktoren zurückgeführt werden. Diese können anschließend für weitere Datenanalysen genutzt werden (vgl. Moosbrugger & Kelava, 2012). Bspw. konnten die ursprünglich 37 Fragen an die Konfliktberater zu ihrem Vorgehen bei der Arbeit mit Paaren in TuS-Konflikten nach Durchführung einer Faktorenanalyse auf letztlich 17 Fragen reduziert werden (s. Kap. 10). Faktorenanalysen ermöglichen darüber hinaus die Überprüfung von bspw. Fragebogen oder Tests auf ihre Konstruktvalidität¹¹³. Diese Anwendungsmöglichkeit kam in der Entwicklung des Fragebogens für die Teilnehmer an einer Konfliktberatung bei TuS-Konflikten nur am Rande zum Tragen (s. Kap. 11, ISK).

Unterschieden wird die exploratorische oder explorative Faktorenanalyse von der konfirmatorischen Faktorenanalyse (engl. Confirmatory Factor Analysis, CFA). Bei Letzterer handelt es sich um das Messmodell der Verfahrensgruppe der Strukturgleichungsmodelle. Die CFA dient zwar ebenfalls der Datenreduktion, allerdings muss die inhaltliche Bestimmung der Faktoren (latenten Variablen) bereits vor der Datenanalyse feststehen.¹¹⁴ Die Faktoren werden also nicht erst gesucht (exploriert) wie bei der

¹¹² Dieses Kapitel ist insbesondere für jene Mediatoren vorgesehen, die nicht aus einem psychosozialen Grundberuf kommen. Es ist als Verständnisbasis für die Konstruktion der Fragebogen und die Interpretation der Untersuchungsergebnisse gedacht.

¹¹³ Die Güte eines Tests wird nach verschiedenen Kriterien beurteilt. Zu den Hauptgütekriterien zählen Objektivität, Reliabilität und Validität. Diese Hauptgütekriterien lassen sich noch weiter differenzieren. „Mit der Konstruktvalidität soll abgeleitet werden, dass der Test auch die Eigenschaft oder Fähigkeit misst, die er messen soll. ... Die so genannte faktorielle Validität dient zum einen dazu, homogene konstruktnahe Inhaltsbereiche zusammenzufassen, und zum anderen, diese von konstruktfernen Bereichen zu trennen“. Bühner, 2006, S. 38.

¹¹⁴ Bei der konfirmatorischen Faktorenanalyse (CFA) erfolgt eine theoriegeleitete Zuordnung der beobachteten (manifesten) Variablen zu den einzelnen Dimensionen oder Faktoren. Vorab werden dreierlei explizite Hypothesen(-gruppen) gebildet: erstens über die Anzahl der Faktoren (latente Variablen), die den (manifesten) Variablen zugrunde liegen, zweitens über die Beziehungen zwischen den Variablen und den Faktoren und drittens über die Beziehungen zwischen den Faktoren. Damit ist die CFA ein hypothesenprüfendes Verfahren. Vgl. Moosbrugger & Kelava, 2012.

explorativen Faktorenanalyse. Da in der vorliegenden Untersuchung jedoch latente Merkmale (Faktoren) gefunden werden sollten, kam die konfirmatorische Faktorenanalyse als Verfahren nicht in Frage und wird daher hier nicht weiter erörtert (zur Vertiefung s. bspw. Bortz & Döring, 2009; Bühl, 2010; Bühner, 2011; Moosbrugger & Kelava, 2012).

Die exploratorische oder explorative Faktorenanalyse (EFA) dient zum einen der Aufindung latenter Merkmale (Faktoren) und zum anderen der Bestimmung der Anzahl von Faktoren, die einem Datensatz zugrunde liegen. Hierbei liegen keine konkreten Hypothesen darüber vor, wie die beobachteten Variablen den Faktoren zugeordnet werden könnten. Im Fall ihres Vorhandenseins könnte man solche Hypothesen allerdings nicht mit einer EFA überprüfen, sondern müsste eine konfirmatorische Datenanalyse (CFA) durchführen. Die Ergebnisse einer EFA ermöglichen es, dasjenige Ordnungssystem zu entdecken, das mit dem theoretischen Hintergrund der untersuchten Variablen am besten kompatibel ist. Basierend auf den faktorenanalytischen Ergebnissen können Hypothesen über Strukturen formuliert werden, von denen angenommen wird, dass sie den untersuchten Merkmalen zugrunde liegen (s. hierzu Kapp. 10 und 11, Ergebnisse der durchgeführten Untersuchungen). Damit ist die Faktorenanalyse ein heuristisches, hypothesengenerierendes Verfahren, „dessen herausragender Stellenwert für die sozialwissenschaftliche, insbesondere psychologische Forschung unstrittig ist“ (Bortz, 1999, S. 495).

Innerhalb der EFA findet sich eine Reihe von Verfahren, von denen die Hauptachsenanalyse (engl. Principal Axis Factoring, PAF) und die Hauptkomponentenanalyse (engl. Principal Components Analysis, PCA)¹¹⁵ als wichtigste Techniken zur Bestimmung von Faktoren gesehen werden können (vgl. hierzu auch Bortz, 1999; Moosbrugger & Kelava, 2012). Die Hauptachsenanalyse unterstellt einen (theoretisch zu begründenden) kausalen Zusammenhang zwischen den Faktoren und den Variablen, während die Hauptkomponentenanalyse versucht, die zentralen Sammel- oder Oberbegriffe für ein größeres Variablen-set aufzudecken. Anders gesagt ist das Ziel der Hauptkomponentenanalyse, möglichst viel Varianz der manifesten (beobachteten) Variablen durch möglichst wenige Faktoren (sog. Hauptkomponenten) zu erklären. Die Hauptkomponentenanalyse ist sozusagen explorativer als die Hauptachsenanalyse und daher im Kontext der vorliegenden Studie passender. Mit Bühner (2011) bringt diese Methode zudem den Vorteil, dass sie „immer zu einer Lösung“ führt (ebd., S. 318). (Im Gegensatz dazu kann bei einer Maximum-Likelihood-Faktorenanalyse oder Hauptachsenfaktorenanalyse in manchen Fällen auch keine Lösung resultieren.)

9.2 Vorgehen bei der Hauptkomponentenanalyse

Für die Durchführung von Faktorenanalysen sind vollständige Datensätze notwendig. Nicht immer machen die befragten Personen in (Online-)Fragebogen jedoch vollstän-

¹¹⁵ „... die sogenannte Hauptkomponentenmethode [...] stellt eigentlich keine faktorenanalytische Methode dar. Dennoch wird sie oft angewandt und fälschlicherweise als Faktorenanalyse bezeichnet. [...] Die Hauptkomponenten stellen [...] Zusammenfassungen von Items dar“, Bühner, 2011, S. 309 f.

dige Angaben. Der Umgang mit solchen fehlenden Werten (engl. Missing Values, Missing Data, Missings) wird unterschiedlich gehandhabt. Neben dem Ausschluss von Datensätzen mit Missing Data besteht die Möglichkeit der Rekonstruktion und des Ersetzens fehlender Werte. Jede dieser Alternativen hat ihre Vor- und Nachteile:

„The idea of imputation is both seductive and dangerous. It is seductive because it can lull the user into the pleasurable state of believing that the data are complete after all, and it is dangerous because it lumps together situations where the problem is sufficiently minor that it can be legitimately handled in this way and situations where standard estimators applied to the real and imputed data have substantial biases.“

(Little & Rubin, 2002, S. 59, zit. n. Schendera, 2007, S. 141).

Missing Values können in SPSS¹¹⁶, das zur Berechnung für die vorliegende Studie verwendet wurde, auf dreierlei Weise bearbeitet werden: Ersetzen dieser fehlenden Werte durch ihren Mittelwert. Dieses Vorgehen ist besonders geeignet, wenn eine eher kleine Menge von Daten vorliegt, aus denen keine weiteren Daten ausgeschlossen werden sollen. Dieses Vorgehen fand in Kap. 11 Anwendung. Es wurde auch die 2. Möglichkeit des listenweisen Ausschlusses gewählt (vgl. Kap. 10). Die 3. Option des paarweisen Ausschlusses fand keine Anwendung (zur Vertiefung in weitere Ansätze zur Rekonstruktion von Missings s. Schendera, 2007, Kap. 6.4)

Die Ermittlung und Darstellung der Faktoren kann auf dreierlei Wegen erfolgen: rechnerisch basierend auf dem Fundamentaltheorem der Faktorenanalyse (vgl. bspw. Moosbrugger & Kelava, 2012), grafisch durch Vektoren (vgl. bspw. Backhaus et al., 2008; Bortz, 1999) sowie durch Winkelberechnung über die Cosinusfunktion (vgl. bspw. Bortz, 1999). Für die vorliegende Arbeit wurde die rechnerische Ermittlung gewählt (s. Kapp. 10 und 11).

Bevor mit der Durchführung der faktorenanalytischen Berechnung begonnen werden kann, bedarf es der Überprüfung der Eignung der Variablen (Items). In Literatur und Praxis finden sich hierfür mehrere Bewertungskriterien. Von diesen werden im Folgenden werden nur diejenigen dargestellt, die zur Durchführung der Faktorenanalysen in der vorliegenden Arbeit herangezogen wurden.

Der Kaiser-Meyer-Olkin-Koeffizient¹¹⁷ vermittelt Anhaltspunkte zur Eignung der Variablen-/Itemauswahl für die geplante Faktorenanalyse (vgl. auch Bühner, 2011). Er wird in jenen Fällen klein, wenn Items einen hohen spezifischen Varianzanteil aufweisen, den sie mit keinem der restlichen Items teilen. Mit Bühner (2011) gibt es „folgende Anhaltspunkte für die Bewertung der Höhe der KMO-Koeffizienten:

¹¹⁶ Statistical Package for the Social Sciences, Statistik-Programmpaket

¹¹⁷ Ein ähnliches Vorgehen bietet die Berechnung des MSA-Koeffizienten (Measure of Sampling Adequacy), der der Abschätzung der Eignung einzelner Items dient. Mit Bühner (2001) ist die Bewertung von KMO- und MSA-Koeffizienten gleich, d. h. es können vergleichbare Aussagen getroffen werden (vgl. ebd., S. 347). Da in der vorliegenden Arbeit der KMO verwendet wurde, wird auf den MSA hier nicht weiter eingegangen.

< 0.50	-> inkompatibel mit der Durchführung	
0.50 – 0.59	-> schlecht	
0.60 – 0.69	-> mäßig	
0.70 – 0.79	-> mittel	
0.80 – 0.89	-> gut	
> = 0.90	-> sehr gut“	(ebd., S. 347)

Eine etwas andere Bezeichnung nehmen Rice und Kaiser vor (vgl. Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2008, S. 336):

< 0,5	unacceptable – untragbar
≥ 0,5	miserable – kläglich
≥ 0,6	mediocre – mittelmäßig
≥ 0,7	middling – ziemlich gut
≥ 0,8	meritorious – verdienstvoll
≥ 0,9	marvelous – erstaunlich

Die Berechnung des KMO wurde für beide Stichproben (Konfliktberater bei TuS-Konflikten, Teilnehmer an einer Konfliktberatung) vorgenommen (s. Kapp. 10 und 11, Tabelle C - 19, S. 375 und Tabelle C - 28, S. 389).

Im nächsten Schritt wurde mit SPSS 19 die Anti-Image-Matrix berechnet. Dieser Begriff geht auf Guttman zurück, der annahm, dass die Varianz einer Variablen in zwei Teile zerlegbar ist.

„Das Image eines Items ist die durch eine multiple Regression der restlichen Items aufgeklärte Varianz eines Items. Das Anti-Image ist derjenige Teil der Varianz, der von den anderen Variablen unabhängig ist.“ (Bühner, 2006, S. 207)

Bei der Berechnung dieser Matrix sollten die Werte der Nicht-Diagonal-Elemente in der Anti-Image-Korrelationsmatrix nahe Null liegen (vgl. Backhaus et al., 2008). Die Anti-Image-Matrizen finden sich in Tabelle C - 19, S. 375 (Konfliktberater) und Tabelle C - 28, S. 389; Tabelle C - 33, S. 402; Tabelle C - 38, S. 405; Tabelle C - 38, S. 405/Tabelle C - 39, S. 410 (Teilnehmer an einer Konfliktberatung).

Die gewählte Anzahl von Faktoren bei der Faktorenextraktion hängt primär von der inhaltlichen Plausibilität ab. Allerdings gibt es Kriterien, die für die Begründung der Faktorenzahl herangezogen werden müssen. Sofern eine Theorie zugrunde liegt, die als gut gesichert gilt, kann aus dieser die Anzahl der zu extrahierenden Faktoren abgeleitet werden. Inhaltliche Plausibilität und ein hypothetisches Modell sollten jedoch immer in Kombination mit weiteren Extraktionsmethoden gewählt werden (vgl. Bühner, 2006).

Das Abbruchkriterium „Eigenwert¹¹⁸ > 1“ für die Bestimmung der Anzahl relevanter bzw. nicht-nichttrivialer Faktoren wird auch Kaiser-Kriterium und Guttman-Kriterium genannt (vgl. Moosbrugger & Kelava, 2012). Es ist nur anwendbar auf Eigenwerte, die sich durch die Berechnung von Hauptkomponentenanalysen ergeben, wie sie in der vorliegenden Arbeit durchgeführt wurden. Damit die Faktorenanalyse aussage-

¹¹⁸ „Ein Eigenwert ist die Summe der quadrierten Ladungen über alle Items auf einem Faktor. Er drückt die ‚Wichtigkeit‘ eines Faktors aus“, Bühner, 2006, S. 200.

kräftig ist, soll ein Faktor mehr Varianz aufklären als die eines einzelnen Items. Für standardisierte Items gilt: $M=0$, $S^2=1$. Wenn der Eigenwert eines Faktors größer ist als 1, klärt er mehr Varianz auf, als ein standardisiertes Item hat. Sofern eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt wird, sollte die Reliabilität der Items zuvor berechnet worden sein, um sicherzustellen, dass primär systematische Varianz (und nicht Fehlervarianz)¹¹⁹ analysiert wird (vgl. Bühner, 2006). Nur wenn ein Faktor einen höheren Eigenwert als 1 aufweist, erfüllt er den Zweck der Datenreduktion, die bei Faktorenanalysen angezielt wird (vgl. Moosbrugger & Kelava, 2012). Moosbrugger & Kelava (2012) sehen das Kaiser-Kriterium „in der Praxis oftmals als problematisch, weil es insbesondere bei sehr vielen beobachteten Variablen zu einer deutlichen Überschätzung der Anzahl der relevanten Faktoren führen kann“ (ebd., S. 330). Demgegenüber empfiehlt Bühner (2006): „Im Zweifelsfall zu viele Faktoren extrahieren“, und schlägt vor, das Eigenwertkriterium > 1 dann zu wählen, „wenn die Reliabilität der Items bekannt und hoch ist“ und „der Merkmalsbereich sehr differenziert aufgliedert werden soll“ (ebd., S. 210 f.).

Eine grafische Darstellung in Frage kommender Faktoren ermöglicht der Scree-Test (nach Cattell). In der Grafik (Screeplot) des Eigenwertverlaufs wird von links nach rechts nach einem deutlichen „Knick“ (Ellbogen, engl.: *elbow*) gesucht. Dabei werden nur jene Eigenwerte berücksichtigt, die vor dem Knick liegen. Der Eigenwertverlauf ist ausschließlich vor der Rotation (s. u.) zu betrachten. Moosbrugger & Kelava (2012) beurteilen den Scree-Test als „einfaches und in den meisten Fällen zuverlässiges Kriterium“ (ebd., S. 330).

Die eigene Vorgehensweise folgt den Empfehlungen Bühners (2006): „Oberster Maßstab für die Anzahl der zu extrahierenden Faktoren ist, dass sinnvoll zu interpretierende Faktoren daraus resultieren ... Immer mehrere Kriterien wählen!“ (ebd., S. 210 f.). Im Ergebnisteil von Kapitel 10 (Fragebogen für Konfliktberater bei TuS-Konflikten) und Kapitel 11 (Fragebogen für Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung) werden die jeweiligen Kriterien bei der Auswahl der Faktoren dargelegt.

Die Kommunalität¹²⁰ eines Items gibt an, wie gut es (manifeste Variable) durch alle Faktoren (latente Variablen) repräsentiert wird. Da sich die Werte der Kommunalitäten je nach Anzahl der Faktoren ändern, wird dieser Schritt der Berechnungen der Kommunalitäten nach der Entscheidung für die Faktorenzahl durchgeführt. Inhaltlich wäre es eigentlich der Schritt vor (und nicht nach) der Wahl der Faktorenzahl. Die Berechnungen der Kommunalitäten sind in Tabelle C - 21, S. 382 (für die Konfliktberater) und in Tabelle C - 26, S. 387; Tabelle C - 29, S. 394; Tabelle C - 36, S. 404; Tabelle C - 40, S. 415 (für die Teilnehmer an einer Konfliktberatung) dargestellt.

Mit dem Ziel der besseren Interpretierbarkeit der Faktorenstruktur können verschiedene Rotationstechniken eingesetzt werden. Sie bewirken eine veränderte Darstel-

¹¹⁹ Bei der PCA wird (im Gegensatz zur Hauptachsenanalyse) die Gesamtvarianz eines Items analysiert. In dieser ist die Fehlervarianz mit beinhaltet.

¹²⁰ „Die Kommunalität ($h_j^2 = \sum_{q=1}^Q a_{jq}^2$) eines Items ist die durch alle extrahierten Faktoren aufgeklärte Varianz (quadrierte Ladungen¹²⁰ a^2) eines Items (Summe der quadrierten Ladungen in der Zeile)“, Bühner, 2006, S. 186.

lung, wie Items durch die Faktoren beschrieben werden können. Indessen führt die Rotation nicht dazu, dass sich die Position der Items im Faktorraum verändert. Auch wenn die verschiedenen Rotationstechniken unterschiedliche Ziele anvisieren, verbindet sie das gemeinsame Ziel einer möglichst eindeutigen Beschreibung der Items durch die Faktoren (vgl. Bühner, 2006). Üblicherweise werden Rotationen durchgeführt, die hohe Ladungen eines Items auf einem Faktor und zugleich niedrige Ladungen auf den restlichen Faktoren erzielen sollen. Man spricht hierbei von Einfachstruktur. Ein solches Vorgehen wurde auch in den vorliegenden Faktorenanalysen gewählt (s. Kapp. 10 und 11). Zu unterscheiden sind orthogonale (rechtwinklige) Rotationen, bei denen von unkorrelierten Faktoren ausgegangen wird, von obliquen Rotationen, bei denen ein Zusammenhang zwischen den Faktoren besteht. Je nach korrelierten oder nicht korrelierten Konstrukten hinter der Faktorenanalyse leitet sich daraus eine darauf abgestimmte Rotationstechnik ab. In der vorliegenden Arbeit wurde von nicht korrelierenden Faktoren ausgegangen.

„Erfolgt eine Faktorenanalyse primär mit dem Ziel der Datenreduktion und ohne theoretisch fundierte Annahmen über die Dimensionalität der untersuchten Variablen, ist immer ein orthogonales Rotationsverfahren empfehlenswert.“

(Moosbrugger & Kelava, 2012, S. 332).

Die Varimax-Rotation schien von den zur Auswahl stehenden Rotationsverfahren das geeignetste zu sein: Wie der Name andeutet, maximiert diese Rotation die Varianz (s^2) der quadrierten Ladungen (a^2) der Variablen (Items) innerhalb der Faktoren. Diese am häufigsten angewandte orthogonale Rotationstechnik bezweckt eine Einfachstruktur. „Die Varianzmaximierung führt idealerweise zu Ladungsmustern mit einigen hohen Primärladungen und sonst sehr niedrigen Sekundärladungen innerhalb der einzelnen Faktoren“ (ebd., S. 332). Bühner (2006) empfiehlt diese Methode für orthogonale Rotationen aufgrund einer leichteren Interpretierbarkeit der Faktoren. (für weitere orthogonale Rotationstechniken wie Varimax und Equamax vgl. bspw. Bühner, 2006). Da in der vorliegenden Arbeit nicht mit obliquen Rotationsverfahren gearbeitet wurde, werden diese hier auch nicht näher vorgestellt; hierzu wird auf einschlägige Literatur verwiesen (Bortz, 1999; Bühner, 2006; ebd. 2011, Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2008, Moosbrugger & Kelava, 2012).

Ein weiterer Variablenausschluss kann sich – im nächsten Schritt – nach der Berechnung des Fürntratt-Kriteriums ergeben. Die Zuordnungsregel von Fürntratt (1969) bemisst sich an der Höhe der Itemkommunalität: Nach Fürntratt sollte ein Item dann einem Faktor zugeordnet werden, „wenn die quadrierte Ladung a^2 des Items auf diesem Faktor mindestens 50% der Item-Kommunalität ausmacht: $a^2/h^2 > .5$ “ (Bühner, 2006, S. 208).

Bortz (1999) nennt vier Kategorien, in die er Faktorladungen einteilt. Mit Hilfe dieser Kategorien könnten die Variablen (Items) hinsichtlich ihrer jeweiligen Brauchbarkeit zur Faktoreninterpretation zugeordnet werden:

1. Mindestens vier Variablen zeigen Ladungen über 0,60.
2. Mindestens zehn Variablen haben Ladungen über 0,40.
3. Wenn weniger als zehn Variablen eine Ladung über 0,40 haben, sollte die Stichprobe ausreichend groß sein (≥ 300).

4. Bei weniger als zehn Variablen mit einer Ladung über 0,40 und einem geringeren Stichprobenumfang als 300 können zufällige Ladungsstrukturen auftreten. Die Untersuchung sollte dann repliziert werden, bevor die Ergebnisse interpretiert werden.

Das Fürntratt-Kriterium wurde sowohl für die Items im Fragebogen für die Konfliktberater (s. Kap. 10 und Tabelle C - 22, S. 383) als auch für einzelne Teile des Fragebogens für die Teilnehmer an einer Konfliktberatung bei TuS-Konflikten (s. Kap. 11 sowie Tabelle C - 27, S. 388; Tabelle C - 31, S. 397; Tabelle C - 37, S. 404; Tabelle C - 41, S. 416) berechnet. Die Faktorladungen wurden anhand der o. g. Kriterien von Bühner beurteilt.

Sofern sich aufgrund der Itemzuordnung unter Maßgabe des Fürntratt-Kriteriums Variableneliminierungen ergeben haben, werden diese Variablen vom nächsten Schritt, der Reliabilitätsanalyse, ausgeschlossen. Eine Reliabilitätsanalyse wird für jeden einzelnen Faktor durchgeführt. Je nach Einfluss der einzelnen Items auf den Korrelationskoeffizienten Cronbachs Alpha werden jene weiteren Items entfernt, die den Koeffizienten nennenswert steigen lassen würden, sofern sie nicht mehr im Datensatz verblieben.

Sollten aufgrund des Fürntratt-Kriteriums oder der Reliabilitätsanalyse Items eliminiert worden sein, wird ein letzter Berechnungsschritt in der Hauptkomponentenanalyse (PCA) nötig: die finale Faktorenanalyse. Sie wird nur mit den letztlich verbliebenen Items durchgeführt, um ein abschließendes Ergebnis über die Haupt- und Nebenladungen der Faktoren zu erhalten.

Bei der Hauptkomponentenanalyse lautet die Frage für die Interpretation der Faktoren: „Wie lassen sich die auf einen Faktor hoch ladenden Variablen durch einen passenden und aussagekräftigen Sammelbegriff zusammenfassen?“ (Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2008, S. 351) Dabei werden diese Variablen bzw. Items jenem Faktor zugewiesen, auf dem sie am höchsten laden. Allerdings ist der Begriff „hoch“ relativ, denn die Faktorladungen müssen, wie dargelegt, Minimalansprüchen entsprechen, um aussagekräftig zu sein.

Fazit: Bei der Beurteilung von Faktorenlösungen sollten praktische Überlegungen im Vordergrund stehen, wobei mathematisch-statistische Kriterien der Beurteilungen ebenfalls berücksichtigt werden müssen. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurden ausschließlich explorative Faktorenanalysen verwendet. Die Anwendung von explorativen Faktorenanalysen, und zwar Hauptkomponentenanalysen mit Varimax-Rotation, mit den in den Untersuchungen erhaltenen Daten werden in Kapitel 10 und Kapitel 11 beschrieben.

10 Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Orientierung in der Konfliktberatung von Konfliktberatern bei Trennungs- und Scheidungskonflikten (FSOK): Entwicklung und Untersuchungsergebnisse

Das letzte Kapitel hat das Vorgehen bei explorativen Faktorenanalysen, insbesondere der Hauptkomponentenanalyse umrissen, wie sie für die vorliegende Studie gewählt wurde¹²¹. Dieses Kapitel stellt die konkrete Anwendung dieser statistischen Methode auf das Verfahren zur Messung der Konfliktberatungs-orientierung von Konfliktberatern in der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren vor, das im Rahmen der vorliegenden Arbeit entwickelt wurde.

Das Kapitel umfasst drei Teile: Zunächst wird dargestellt, welche etablierten Testverfahren hinsichtlich der Brauchbarkeit von Skalen und deren eventueller Übernahme für das gewünschte Verfahren zur Messung der Konfliktberatungs-orientierung untersucht wurden. Im zweiten Teil werden die Entwicklungsschritte des Verfahrens beschrieben. Der dritte Teil stellt die deskriptive Statistik sowie die faktorenanalytischen Ergebnisse aus der Befragung von Konfliktberatern (bei TuS-Konflikten) mit dem FSOK dar.

10.1 Vorgehen bei der Verfahrensentwicklung des Fragebogens zur Selbsteinschätzung der Orientierung in der Konfliktberatung von Konfliktberatern bei Trennungs- und Scheidungskonflikten (FSOK)

10.1.1 Forschungsfrage für die Entwicklung des FSOK

Die Entwicklung des Fragebogens diene der Beantwortung der Forschungsfrage: Wie können problemlösende Konfliktberatungen und transformative Konfliktberatungen in der professionellen Praxis identifiziert und voneinander unterschieden werden?

Als *problemlösende Konfliktberatung* wurden hier solche Konfliktberatungen definiert, die von Konfliktberatern durchgeführt wurden, die eine juristische Grundausbildung aufweisen und/oder sich selbst als überwiegend problemlösend einschätzten.

Als *transformative Konfliktberatung* galten solche Konfliktberatungen, die von Konfliktberatern durchgeführt wurden, die eine psychosoziale d. h. psychologische, (sozial-)pädagogische oder sozialwissenschaftliche Grundausbildung aufweisen und/oder sich selbst als überwiegend transformativ einschätzten.

10.1.2 Vorüberlegungen für die Entwicklung des Fragebogens FSOK

Zur Entwicklung der Fragebogen wurde zunächst die einschlägige deutsch- und englischsprachige Literatur aufgearbeitet (s. Kapp. 4 und 5 in der vorliegenden Arbeit).

¹²¹ Aufgrund der Multiprofessionalität im Bereich der Konfliktberatung/Mediation wurde das Kap. 9 jenen Kollegen zur Verfügung gestellt, die über keine sozialwissenschaftliche Ausbildung verfügen und mit statistischen Verfahren deshalb wahrscheinlich weniger vertraut sind als die Kollegen mit psychosozialen Grundberufen. Es soll eine Verständnisbasis für Kapp. 10 und 11 ermöglichen.

Dabei zeigte sich, dass die allgemeine Wirksamkeit von Konfliktberatungen/Mediationen zwar bei Fachleuten in Forschung und Praxis schon seit Ende des letzten Jahrtausends von Interesse ist, aber kein fundiertes Modell zur differentiellen Wirksamkeit existiert. Verschiedene Autoren entwickelten Konfliktberatungsmodelle, die bspw. auf Verhandlungstechniken fußen (z. B. Fisher & Ury, 2004) oder ihren Fokus auf zwischenmenschliche Beziehungen richten (z. B. Thomann, 1985, 2004, 2005, 2010; Bush & Folger 1996, 2009). Wie im Theorieteil der Arbeit dargelegt, findet sich sowohl im deutschen als auch im englischen Sprachraum eine breite Palette von Konfliktberatungsangeboten bei TuS-Konflikten. Einzelne Programme dieses heterogenen professionellen Interventionsangebots bei TuS-Konflikten wurden hinsichtlich ihrer allgemeinen Wirksamkeit bereits untersucht. Naheliegenderweise resultieren daraus kaum miteinander vergleichbare Untersuchungsergebnisse (s. hierzu Kap. 4, Forschungsergebnisse). Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist die Konstruktion von Messinstrumenten sowohl für allgemeine als auch für vergleichende Wirksamkeitsuntersuchungen zur Konfliktberatung bei TuS-Fällen. Dazu wird, wie im Theorieteil dargelegt, der problemlösende Ansatz dem transformativen gegenübergestellt. Ein entsprechendes Messinstrument sollte nun sensibel sein für entweder problemlösende oder transformative Wirkungen (differentielle Wirksamkeit) oder aber sensibel hinsichtlich der Messung beider Wirkungen (allgemeine Wirksamkeit).

Vor diesem Hintergrund erschien ein Vorgehen bei der Verfahrensentwicklung mit zweierlei Schwerpunkten sinnvoll: Erstens sollten etablierte Testverfahren aus den Nachbardisziplinen der Konfliktberatung/Mediation auf Brauchbarkeit für den Gegenstand der Untersuchung überprüft werden (s. Kap. 10.1.3). Zweitens sollten eigene Items entwickelt werden, sofern sich keine brauchbaren Skalen finden ließen, bzw. zu deren Ergänzung, um die spezifischen Fragestellungen untersuchen zu können (s. Kap. 10.1.4).

10.1.3 Überprüfung etablierter Testverfahren auf mögliche Verwendung für die Untersuchung der Konfliktberatungsorientierung bei Konfliktberatern in Trennungs- und Scheidungskonflikten

Folgende Testverfahren wurden auf mögliche Verwendung für das zu entwickelnde Messinstrument zur Konfliktberatungsorientierung von Konfliktberatern bei Trennungs- und Scheidungskonflikten überprüft.

Die folgenden drei Testverfahren werden auch in Tabelle C - 5 Testverfahren aus den Bereichen: Selbstwert und Selbstbehauptung, Partnerschaft und Kommunikation, Stress und Konflikte sowie Evaluation von Beratungen, S. 333ff.) und in Tabelle C - 6/4 Teil 4 im FPTW und im FSOK: Nachbefragung und Follow-up, Evaluation von Konfliktberatung bei Trennung und Scheidung, S. 349 hinsichtlich der Ergebnisse ihrer Überprüfung zusammenfassend beschrieben.

(a) Fragebogen zur Beurteilung der Behandlung – FBB

(Mattejat & Remschmidt, 1999)

Dieses Instrument dient der Messung der Ergebnisqualität von psychiatrischen und psychotherapeutischen Behandlungen von Kindern, Jugendlichen und deren Familien.

Die FBB ermöglichen es, die Qualität der Therapie aus dreierlei Perspektiven (Therapeut, Patient, Eltern) zu erfassen. Von Interesse für die vorliegende Untersuchung war dabei die erste Skala (von insgesamt sechs Skalen) aus dem Fragebogen für die Therapeuten „Therapieerfolg hinsichtlich des Patienten“. Bei näherer Betrachtung zeigte sich jedoch, dass alle vier Items dieser Skala für die Anwendung im Bereich der Konfliktberatung bei TuS-Konflikten ungeeignet waren. Zum einen sind zwei der vier Items auf einen Patienten bezogen und nicht auf ein Paar, z. B. Item Nr. 8: „Die Behandlung in der Klinik war für den Patienten hilfreich“ (Beurteilung der Behandlung durch den Therapeuten, FBB-T). Zum Zweiten erfassen die Items nicht konkret genug, woran der Erfolg der Behandlung durch den Therapeuten abgelesen wird, z. B. Item Nr. 1: „Aufwand und Nutzen standen bei dieser Behandlung in einem guten Verhältnis“ (Beurteilung der Behandlung durch den Therapeuten, FBB-T). Ein drittes Argument, das den FBB-T als unpassend erscheinen ließ, ist die spezifische Fallbezogenheit, die durch die Itemformulierung vorgegeben wird. Für die vorliegende Untersuchung sollte bei den Konfliktberatern jedoch eine grundsätzliche, fallübergreifende Orientierung in der Arbeit mit Trennungs- und Scheidungsfällen erfragt werden. Der FBB-T erwies sich daher für die Entwicklung des vorliegenden Messinstruments als ungeeignet.

(b) Stundenbeurteilung – SB

(Schindler, Hohenberger-Sieber & Hahlweg, 1989)

Dieses Selbstbeurteilungsinstrument dient der Verlaufsmessung und ermöglicht eine detaillierte Analyse der Interaktion zwischen Therapeut und Patient. Es liegen zwei Fragebogen vor mit insgesamt 24 analogen Items für Therapeuten und Patienten. Aus den jeweils ersten 20 Items errechnet sich ein Summenwert, der das Ausmaß der Zufriedenheit mit der Sitzung wiedergibt. Dabei werden aus der Sicht des Therapeuten folgende Aspekte erfasst: „Erwartungen an die Sitzung, Struktur und Stringenz, Motivierung, Anleitung, Information, neue Erkenntnisse, Fortschritt und Bestätigung“ (Klann, Hahlweg & Heinrichs, 2003, S. 23). Das 21. Item erfasst die Gesamtzufriedenheit mit der Sitzung, drei offene Items erfragen schließlich, was in der Sitzung als förderlich oder weniger gut empfunden wurde und welche Ereignisse außerhalb der Therapie in der vergangenen Woche eventuell als hilfreich erlebt wurden. Manche der Items der SB sind aufgrund ihrer Formulierungen unpassend für die Übernahme in den Konfliktberatungskontext, z. B. „Nach dieser Stunde bin ich zuversichtlich, was das Erreichen des Therapieziels betrifft.“ (ebd., S. 28) Zum Zweiten sind die Items auf einzelne Sitzungen zugeschnitten. Hier gilt wie für den FBB (s. o. 10.1.3a), dass im Rahmen der vorliegenden Studie nicht einzelne Stunden bzw. Sitzungen untersucht werden sollten, sondern eine stundenübergreifende Orientierung der Konfliktberater. Des Weiteren ist für die SB vorgesehen, über die 20 Items einen Gesamtwert zu bilden. Dieser ist jedoch für das Untersuchungsziel der vorliegenden Arbeit irrelevant. Last but not least erfasst die SB nicht die fachliche Orientierung der Therapeuten, sodass damit auch keine Übertragbarkeit auf die professionelle Orientierung der Konfliktberater möglich ist. Dem Ziel, Skalen aus etablierten Testverfahren bei Vorliegen von Brauchbarkeit für die Messung der Orientierung in der Konfliktberatung der Kon-

fliktberater in der Arbeit mit TuS-Paaren zu übernehmen, hielt die SB nicht stand und blieb daher bei der Verfahrensentwicklung unberücksichtigt.

**(c) Stundenbogen für die Allgemeine und Differentielle
Einzels psychotherapie – STEP**
(Krampen, 2002)

Der STEP erschien insofern zunächst von Interesse für die Nutzung bei der Entwicklung des gewünschten Messinstruments, als er „auf den Grundgedanken zu einer Allgemeinen und Differentiellen Psychotherapie, wie sie etwa durch die Arbeit von Grawe, Donati und Bernauer“ (1994; zit. n. Krampen, 2002, S. 8) nachgewiesen wurde, basiert. Damit wurde eine mögliche Übertragbarkeit auf allgemeine und differentielle Wirkungen in der Konfliktberatung bei TuS-Konflikten in Betracht gezogen. Der Stundenbogen – je einer für den Therapeuten und einer für den Patienten – besteht aus jeweils 12 Items, die analog formuliert sind und drei (komplementären) Skalen zugeordnet werden: ‚Klärungsperspektive‘, ‚Problem-bewältigungsperspektive‘ und ‚Beziehungsperspektive‘ (zwischen Patient und Therapeut).

Wie im Theorieteil der vorliegenden Arbeit dargelegt (s. Kapp. 6 und 7), legen Konfliktberater je nach Vorgehensweise in ihrer Konfliktberatung mehr oder weniger Wert darauf, dass die Konfliktparteien die Hintergründe ihres Konflikts, ihre Gefühle oder ihre Einstellungen gegenüber der anderen Konfliktpartei klären. Mit dem Ziel, in der vorliegenden Studie zwischen verschiedenen Vorgehensweisen bei TuS-Konfliktberatungen differenzieren zu können, erschien die Skala ‚Klärungsperspektive‘ zunächst passend für die Entwicklung des Messinstruments. Allerdings erfragen die Items wie bei der SB (s. o. 10.1.1b) das Erleben des Patienten im Anschluss an eine spezifische Therapiesitzung sowie die darauf bezogene Fremdwahrnehmung und -beurteilung durch den Therapeuten (vgl. Krampen, 2002, S. 29). Es geht somit nicht um die Beurteilung des Gesamtprozesses der Therapie, was sich in der Itemformulierung niederschlägt, z. B. Item Nr. 7 „Dem/der P. ist heute klarer geworden, was er/sie eigentlich will“ (STEPT, Stundenbogen für Therapeuten/-innen). Das anvisierte Messinstrument indessen soll keine einzelnen Konfliktberatungssitzungen untersuchen können, sondern die Orientierung der Konfliktberater im Gesamtverlauf ihrer durchgeführten Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten.

Die Skala ‚Problembewältigungsperspektive‘ im STEP beinhaltet zwar Items, die möglicherweise problemlösungsorientierte Konfliktberatungen herauskristallisieren könnten, aber die Items konnten aufgrund ihrer Formulierungen nicht für die Orientierung der Konfliktberater übernommen werden, z. B. Item Nr. 8 „Das, was der/die P. heute erfahren hat, kann er/sie auch zukünftig zur Problem-bewältigung einsetzen“ (STEPT, Stundenbogen für Therapeuten/innen).

Die Skala ‚Beziehungsperspektive‘ misst die Interaktion zwischen Therapeut und Patient und ist damit nicht geeignet, Veränderungen zwischen den Konfliktparteien zu erfassen, wie sie bspw. zentral für den Ansatz der transformativen Mediation nach Bush & Folger (s. Kap. 6.2) und die Klärungshilfe nach Thomann (s. Kap. 7.3) der vorliegenden Arbeit sind. Darüber hinaus sind die Items im STEP so formuliert, dass sie sich auf eine Person beziehen, die durch den Therapeuten beurteilt wird (und nicht

ein Paar, wie in der Konfliktberatung bei TuS-Konflikten). Aus den genannten Gründen wurde der STEP (hier: STEP-T für Therapeuten) für die Entwicklung des vorliegenden Messinstruments nicht verwendet.

Fazit: Nachdem sich etablierte Testverfahren zur (partiellen) Mitverwendung nun als ungeeignet erwiesen hatten, wurden aus der Gegenüberstellung der Merkmale der problemlösenden Ansätze zur Konfliktberatung einerseits und der transformativen Ansätze andererseits (s. hierzu Kapp. 6 und 7, Tabelle C - 3, S. 269ff.), eigene Items entwickelt. Diese Items sollten von Experten (Konfliktberatern bei TuS-Konflikten) hinsichtlich ihrer Verständlichkeit und Eignung für die Untersuchung beurteilt werden. Für diese Expertenbeurteilung wurde eine heterogene Gruppe von 22 Mediatoren (Männer und Frauen, psychosoziale und juristische Grundausbildung) im Mai 2010 auf elektronischem Weg (mit persönlicher E-Mail) kontaktiert.

10.1.4 Aufbau des Online-Fragebogens für die Expertenbeurteilung

Die Zusammenstellung der Merkmale der problemlösenden vs. transformativen Konfliktberatungsansätze vor dem Hintergrund der unter Kap. 10.1.1 dargestellten Überlegungen mündete in einen fünfseitigen Fragebogen, der aus einem Anschreiben und zwei Teilen zur Beantwortung besteht (vgl. Anhang C2.1, S. 273ff.). Das Anschreiben erklärt den Zweck des Fragebogens, klärt die Begriffe (z. B. Konfliktberater, Mediator) und gibt als ungefähre Ausfüllzeit maximal 20 Minuten an. Die Befragten wurden gebeten, sich vorzustellen, wie sie üblicherweise mit TuS-Paaren arbeiten, die zu ihnen zur Konfliktberatung kommen. Dabei durften in diese Überlegungen auch Paare mit einbezogen werden, die ihre Partnerschaft eventuell verbessern wollen. Diese Option wurde deshalb in das Anschreiben aufgenommen, weil es bei TuS-Konflikten manchmal Ambivalenz-mediationen gibt (vgl. hierzu bspw. Diez, 2005).

An das Anschreiben schließen sich vier Seiten mit Fragen an. Auf die Fragen sind jeweils eine der drei folgenden Antwortarten möglich: Einfachnennungen, Mehrfachnennung und freier Text.

Teil 1 umfasst Fragen nach Alter, Geschlecht, Grundberuf, Ausbildung als Mediator, ggf. Ausbildungsinstitut, Ausbildung als Psychotherapeut, ggf. Ausbildungsinstitut.

Teil 2 besteht aus folgenden Fragen:

1. Anzahl der Jahre, die der Konfliktberater bislang in diesem Beruf tätig ist
2. Anzahl der Konfliktberatungen in den letzten sechs Monaten
3. Angabe der Bereiche, für die der Konfliktberater Konfliktberatung anbietet: „Trennung und Scheidung“, „Familien“, „Wirtschaft“, „Schule“, „Täter-Opfer-Ausgleich“, „Umwelt“ und „andere Bereiche“

Die Frage nach den anderen Bereichen (mit freiem Antwortformat) wurde vorgelegt, um zu überprüfen, ob Konfliktberater, die nicht ausschließlich im TuS-Bereich tätig sind, eventuell in weiteren (bisher nicht aufgeführten) Bereichen Konfliktberatung anbieten. Bei Vorlage eines ausreichend großen Datenpools könnten Zusammenhänge zwischen einzelnen Bereichen der Konfliktberatung und der Konfliktberatungsorientierung berechnet werden.

1. Das meistens praktizierte Setting: „Einzel-Konfliktberatung“ oder „Co-Konfliktberatung“ oder „im Team von mehr Personen“ (Anzahl der Teammitglieder angeben). Im Rahmen von TuS-Konfliktberatungen wird manchmal Co-Mediation praktiziert.
2. Auf die Frage nach den Ansätzen, auf die bei der Konfliktberatung zurückgegriffen wird, stehen neun Antwortmöglichkeiten zur Verfügung (Mehrfachnennungen sind möglich): „Mediation nach dem Bundesverband Mediation“, „Mediation nach der Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation“, „Mediation nach der FernUniversität in Hagen“, „Mediation nach der Europa-Universität Viadrina“, „Klärungshilfe nach Christoph Thomann“, „Verhandeln nach dem Harvard Konzept“, „Transaktionsanalyse“, „Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg“, „Andere Ansätze, und zwar ...“ (freie Texteingabe). Diese Antwortrubrik diene einer möglichen Komplettierung der Ausbildungsrichtungen und -institutionen für Konfliktberatung.
3. Orientierung der Konfliktberater in der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren

Die Eigenentwicklung dieser Items beruht darauf, dass es kein einheitliches Konzept für problemlösendes oder transformatives Vorgehen in Konfliktberatungen gibt (s. Kapp. 5, 6 und 7). Die für die vorliegende Arbeit aus der einschlägigen Literatur heraus entwickelte Gegenüberstellung von einerseits problemlösenden und andererseits transformativen Merkmalen (vgl. Tabelle C - 3, S. 269ff.) diene als Basis für die Entwicklung der Items für die explorative Untersuchung der Fragestellungen, ob sich eine allgemeine Wirksamkeit von Konfliktberatung bei TuS-Konflikten nachweisen lässt und insbesondere, ob sich problemlösende von transformativen Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten differenzieren lassen. In Ermangelung von geeignet erscheinenden Skalen aus etablierten Testverfahren wurden eigene Items kreiert und induktiv ausgewählt. Mit deduktivem Vorgehen wurde versucht, von der Ausgangsdefinition (Ziele der Konfliktberatung: Problemlösung gegenüber Verbesserung der Beziehung zwischen den Konfliktparteien) her die beiden Konstrukte (vgl. Tabelle C - 3, S. 269ff.) durch diese Items zu operationalisieren. Die Orientierung in der Konfliktberatung der Konfliktberater bei TuS-Konfliktberatung wurde zunächst in der Expertenbeurteilung mit 37 Items erfragt.

Die Instruktion für diesen Teil des Fragebogens lautete: „In der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren lege ich ... Wert darauf, ...“ Mit Hilfe dieser Items zur Orientierung in der Konfliktberatung sollten die relevanten Aspekte der Konfliktberatung möglichst umfassend berücksichtigt werden, wie sie für die problemlösende oder transformative Konfliktberatung typischerweise in der Literatur beschrieben werden. Diese Vorgehensweisen waren auf einer 6-stufigen Likert-Skala (von 1 = „sehr viel“ bis 6 = „gar keinen“) zu beantworten. Es wurde keine Mittelkategorie vorgegeben, da diese den Informationsgehalt eines Fragebogens ungünstig beeinflussen und damit die Qualität der Messung beeinträchtigen kann (vgl. Raab-Steiner & Benesch, 2008). Über die Selbsteinschätzung der Konfliktberater bezüglich ihres Vorgehens in ihren TuS-Konfliktberatungen sollten zwei Indikatoren für das typische Vorgehen in beiden Ansät-

zen zur Konfliktberatung erfasst werden: erstens die Ziele in der Arbeit mit den Konfliktparteien (z. B. Item 27.: „... zu Vereinbarungen zu kommen, die die Bedürfnisse der Konfliktparteien befriedigen“), zweitens der Umgang der Konfliktberater in Bezug auf die Beziehung zwischen den Konfliktparteien (z. B. Item 13: „... die Konfliktparteien zu ermutigen, die Vergangenheit genauer anzusehen, um sie fruchtbar zu bewältigen“).

Von den 22 angemailten Experten antworteten neun. Sie fanden den Fragebogen weitestgehend passend für die Untersuchung und gaben Modifikationshinweise, die anschließend in der Weiterentwicklung des Fragebogens berücksichtigt wurden. Es wurden dreierlei Veränderungen vorgenommen: Verbesserung von missverständlichen Itemformulierungen, Eliminierung von und Erweiterung um Items:

Der Fragebogen für die Voruntersuchung an Konfliktberatern (vgl. Anhang C2.2, S. 279ff.) führt bei der Frage nach den angebotenen Bereichen der Konfliktberatung nicht mehr als Option „Wirtschaft“ an. Hierbei handelt es sich jedoch um ein Versehen. Dieser Fehler wurde im Fragebogen für die Hauptuntersuchung (vgl. Anhang C2.4, S. 288ff.) wieder behoben. Da nur eine der Befragten aus der Expertenbeurteilung angegeben hatte, auch im Bereich des Erbrechts Konfliktberatung anzubieten, wurde diese Option im Fragebogen für die Voruntersuchung nicht mit aufgeführt, sondern hätte dort bei „Andere Bereiche, und zwar...“ mit freier Antwort angegeben werden können. Die ursprüngliche Form des Fragebogens wurde nach Auswertung der Expertenbeurteilung erweitert um die Frage: „Wer gehört zu Ihrem Team?“ (Berufe). Hier wurde ein freies Antwortformat vorgegeben. Diese neue Frage wurde statt der Frage „In welchem Konfliktberatungs-Setting arbeiten Sie bevorzugt? Über einen längeren Zeitraum, oder: Eher kürzerer Zeitraum in längeren Konfliktberatungssitzungen, oder: Anderes, und zwar“ (hier freies Antwortformat) aufgenommen. Diese Frage wiederum wurde aus dem Fragebogen herausgenommen, denn der Fragebogen sollte nicht länger werden, um einen möglichst hohen Datenrücklauf in der Voruntersuchung zu erhalten.

Im Fragebogenteil zur Orientierung der Konfliktberater („In der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren lege ich ... Wert darauf ...) wurden folgende Veränderungen vorgenommen:

- Item Nr.2 „... eine konkrete Problemdefinition *für die* Konfliktparteien zu formulieren“ wurde modifiziert in „... eine konkrete Problemdefinition *gemeinsam mit den* Konfliktparteien zu formulieren“. Diese Formulierung schien den Grundsätzen der Neutralität des Konfliktberaters und der Verantwortlichkeit der Konfliktparteien für ihre Themen und deren Lösung angemessener zu sein.
- Item Nr.11 „die Ziele *durch die* Konfliktparteien festlegen zu lassen“ wurde modifiziert in „die Ziele *gemeinsam mit den* Konfliktparteien festzulegen“. Die ursprüngliche Formulierung könnte nahelegen, dass ein Konfliktberater jedes beliebige Ziel gemeinsam mit den Konfliktparteien zu erreichen versucht. Unrealistische Ziele lassen sich jedoch nicht erreichen, und durch eine

- gemeinsame Zielfestlegung kann der Aspekt der Realisierbarkeit von Seiten des Konfliktberaters ggf. im Prozess der Zielfindung thematisiert werden.
- Item Nr. 18 „... den Konfliktparteien innere Klarheit über ihre *Interessen* zu *vermitteln*“ wurde modifiziert in „... die Konfliktparteien dabei zu *unterstützen*, innere Klarheit über ihre *Zielvorstellungen* zu *entwickeln*“. Während die ursprüngliche Formulierung wiederum das Prinzip der Neutralität in der Konfliktberatung in Frage stellen könnte, betont die Formulierung für den Fragebogen für die Voruntersuchung mehr die unterstützende, aber weniger proaktive Haltung des Konfliktberaters. Der Austausch des Worts „Interesse“ durch „Ziel“ begründet sich in dem Zweck des Fragebogens, zwischen problemlösungs- und transformationsorientierten Konfliktberatern zu differenzieren. Bei Ersteren steht ein zielgerichtetes Vorgehen (Problemlösung) im Vordergrund ihres professionellen Handelns. Sofern dieses Item nach fakto-renanalytischer Berechnung also übernommen worden wäre, hätte es eventuell dazu beitragen können, die beiden der Arbeit zugrunde liegenden großen Konfliktberatungsschulen zu differenzieren. Eine Veränderung von „fördern“ in „unterstützen“ wurde ebenfalls in den Items Nr. 8¹²² („... die Entwicklung der allgemeinen Konfliktfähigkeit der Konfliktparteien zu unterstützen), Nr. 16 („... die Selbstbehauptung bei den Konfliktparteien zu unterstützen), Nr. 18 und Nr. 19 („... eine gemeinsame, praktisch-sachliche Problemlösung zu unterstützen) und mit gleicher Begründung wie oben durchgeführt.
 - Item Nr. 21 „... Identitätsthemen anzugehen“. Das Wort „Identitätsthemen“ schien allzu interpretationsbedürftig zu sein, weshalb dieses Item eliminiert wurde.
 - Item Nr. 22 „...die *Bearbeitung* gegenseitiger Vorwürfe aus *alten Geschichten* zu *vermeiden*“ wurde modifiziert in „... gegenseitige Vorwürfe aus der *Vergangenheit* zu *bearbeiten*“, um durchgängig in allen Items positive Formulierungen vorzulegen (unterstützen, klären, erreichen usw.) und nicht durch eine intermittierende Negativformulierung eine inverse Skaleninterpretation von den Respondern zu verlangen. Hierdurch könnte das Ausfüllen des Fragebogens erschwert und das Abbruchrisiko mit einhergehendem Datenverlust erhöht werden. Des Weiteren ist der Ausdruck „alte Geschichten“ umgangssprachlich sowie negativ konnotiert, was für das vorliegende Item nicht erwünscht war. Eine Umformulierung von „vermeiden“ in „klären“ wurde mit gleicher Begründung wie oben für Item Nr. 24 vorgenommen (irrationale, emotionale Aussagen der Konfliktparteien zu klären).
 - Item Nr. 26 „... zur *Verbindung* der Konfliktparteien beizutragen“ wurde modifiziert in „zur *Verbundenheit zwischen* den Konfliktparteien beizutragen“, da die ursprüngliche Formulierung mehrdeutig war.

¹²²

Dieses Item wird erst hier genannt, weil es wie Nr. 16 und 19 ausschließlich die begriffliche Veränderung von fördern zu unterstützen erfuhr. Es wird also dieser Kategorie zugeordnet. Um den Text nicht unnötig in die Länge zu ziehen, wurde Item Nr. 8 nicht chronologisch korrekt weiter oben genannt, sondern hier subsumiert.

- Item Nr. 28 „... ein realistisches und faires Ergebnis zu erzielen“ wurde in zwei Items umformuliert, da die ursprüngliche Formulierung zwei Aspekte gleichzeitig erfragt, die nicht unbedingt gleich stark vertreten sein müssen. (vgl. Mummendey & Grau, 2008). Es wurden folgende zwei Items formuliert: 1. „... eine realisierbaren Vereinbarung zu erzielen“ und 2. „... ein faires Ergebnis zu erzielen“.
- Item Nr. 29 „... *Rechtsexperten* zu empfehlen, die den Konfliktparteien ein Verständnis ihrer Rechtslage vermitteln“ wurde modifiziert in „... *Experten* zu empfehlen, die den Konfliktparteien ein Verständnis ihrer Rechtslage vermitteln“, da die erste Formulierung tautologisch war.
- Item Nr. 30 „... den Unterschied zwischen Verhandlungsposition und dahinterliegenden Beweggründen einsichtig zu machen“ wurde modifiziert in „... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und dahinterliegenden *Bedürfnissen* einsichtig zu machen“. Der Plural für „Verhandlungsposition“ erschien logischer in Kombination mit Bedürfnissen. Das Wort „Beweggründe“ wirkte dehnbarer in seiner Bedeutung als Bedürfnisse, wodurch die Antworten der Befragten ggf. nicht ganz vergleichbar sein könnten, ohne dass dies (im Rahmen der vorliegenden Untersuchung) überprüft werden könnte. Das Item Nr. 30 wurde aus Gründen der Itemreihung disloziert (es ist im Fragebogen für die Voruntersuchung an 11. Stelle). Item Nr. 31 (s. u.) ist im Fragebogen für die Expertenbeurteilung ähnlich formuliert wie Item Nr. 30, und Verwechslungen sollen durch die veränderte Reihenfolge möglichst ausgeschlossen werden.
- Item Nr. 31 „... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und zugrunde liegenden *Interessen* einsichtig zu machen“ wurde modifiziert in „... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und zugrunde liegenden *Zielvorstellungen* einsichtig zu machen“. Die Ähnlichkeit mit Item 30 erschien zu groß, sodass in der Neuformulierung der Items 30 und 31 jetzt Bedürfnisse und Ziele (in Abgrenzung zu jeweils Verhandlungspositionen) genannt werden.
- Item Nr. 32 „... den Konfliktparteien innere Klarheit über ihre Ziele zu vermitteln“ wurde eliminiert, da Item Nr. 11 (in neuer Formulierung, s. o.) diesen Aspekt der Konfliktberatung abdecken dürfte.
- Item Nr. 34 „... Einwände der Konfliktparteien in Lösungsoptionen *umzuformulieren*“ wurde modifiziert in „... darauf *hinzuwirken*, dass Einwände der Konfliktparteien in Lösungsoptionen *umgewandelt* werden“, da die ursprüngliche Formulierung die Assoziation nahelegt, dass der Konfliktberater die Einwände selbst in Lösungsoptionen überführt. Demgegenüber soll die (für die Voruntersuchung) modifizierte Formulierung bedeuten, dass der Konfliktberater zwar der „Katalysator“ für den Prozess der Umwandlung ist, aber nicht derjenige, der (zumindest nicht maßgeblich) Umformulierungen vornimmt. Der Umgang mit der Neutralität des Konfliktberaters und der Ergebnisoffenheit als Prinzipien der Mediation werden in verschiedenen An-

sätzen zur Konfliktberatung an diesem Punkt durchaus unterschiedlich beurteilt und praktiziert (vgl. Kapp. 6 und 7 der vorliegenden Arbeit).

- Item Nr.36: „... den Konfliktparteien zu einem beiderseitig akzeptierten, *praktisch realisierbaren* Lösungsweg zu *verhelfen*“ wurde modifiziert in „... die Konfliktparteien dabei zu unterstützen, zu einem beiderseitig akzeptierten Lösungsweg zu kommen“. Hier greift zum einen die gleiche Begründung wie für Item 28 (mehrere Informationen in einem Item), zum anderen kann mit dem Wort „helfen“¹²³ ein Gefälle assoziiert werden zwischen Helfer (Konfliktberater) und Hilfsbedürftigen (Konfliktparteien), das hier nicht erwünscht ist. Vielmehr gilt die Eigenverantwortung in vielen Ansätzen als ein Prinzip der Konfliktberatung.
- Item Nr.37 „... den Konfliktparteien eine wechselseitig akzeptable Lösung zu ermöglichen“ wurde eliminiert, weil es abgedeckt wird durch das neue Item „... ein faires Ergebnis zu erzielen“ (s. o. Item Nr. 28).

Von den ursprünglich 37 Items wurden nach der Expertenbeurteilung drei Items eliminiert. Ein Item wurde für den Fragebogen für die Voruntersuchung in zwei Items unterteilt. Dieser enthält damit 35 Items, die nach item- und faktoren-analytischer Untersuchung für die Voruntersuchung zur Konfliktberatungsorientierung von Konfliktberatern bei Trennungs- und Scheidungskonflikten verwendet werden sollen.

10.1.5 Durchführung der Voruntersuchung zur Orientierung in der Konfliktberatung von Konfliktberatern bei Trennungs- und Scheidungskonflikten

Nach der Überarbeitung des Fragebogens für die Expertenbeurteilung (s. Kap. 10.1.4) wurden im Sommersemester 2010 deutschlandweit einerseits psychosoziale und andererseits juristische Konfliktberater via Internetrecherche rekrutiert: Berufsverbände (z. B. Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation, Berufsverband Deutscher Psychologen), Suchmaschinen (z. B. anwalt.de, Psychoscout) sowie Institutionen (z. B. Mediationszentrale Hamburg, Erziehungsberatungsstellen). Insgesamt 872 Konfliktberater wurden von der Untersucherin mit einer E-Mail mit persönlicher Anrede gebeten, sich an der Forschung zur Konfliktberatung bei Trennungs- und Scheidungskonflikten durch Ausfüllen eines Online-Fragebogens (s. Anhang C2.2, S. 279ff.) zu beteiligen. Für die Beantwortung der verschickten Fragebogen wurde Anonymität zugesichert, sodass anhand der Antworten nicht erkennbar wird, ob tatsächlich die angemalte Person den Fragebogen ausgefüllt hat oder eventuell jemand anderes aus dem Team (z. B. einer Kanzlei oder Beratungsstelle). Die technische Ausführung des Online-Fragebogens für die Konfliktberater besorgte Unipark¹²⁴.

Nachdem der Datenrücklauf der Voruntersuchung bei 351 retournieren Online-Fragebogen mit 123 verwertbaren Datensätzen stagniert hatte, wurden diese einer expo-

¹²³ An dieser Stelle meinen Dank an meinen Ausbildungskollegen, Herrn RA und Mediator Markus Becker, für den Hinweis „helfen schwächt“.

¹²⁴ Unipark gehört zu Globalpark AG, Hürth (D). Globalpark ist der europäische Marktführer für Enterprise Feedback Software und stellt Dienstleistungen sowie Software für Online-Umfragen bereit. Inzwischen firmiert Globalpark unter: <http://www.questback.de> (Letzter Zugriff: 20.07.2013)

rativen Faktorenanalyse (Hauptkomponentenmethode mit Varimax-Rotation) unterzogen (s. Kap. 9 und Anhang C4, S. 350ff.).

Aus zwei Gründen wurde eine explorative Faktorenanalyse gewählt: Erstens zeigt die gesamte Studie eher explorativen Charakter. Daher wurde auch für den Fragebogen für die Konfliktberater auf das explorative Verfahren zurückgegriffen. Zweitens hätten die zugrundeliegenden zwei Kategorien von Konfliktberatungen „problemlösend“ und „transformativ“ – zwar zu einer konfirmatorischen Faktorenanalyse verleiten können; wie die Betrachtungen im Theorieteil jedoch zeigen, ist die Komplexität der jeweiligen Ansätze zu groß, als dass diese sich voraussichtlich auf nur einer Dimension mit den beiden Polen „problemlösend“ vs. „transformativ“ würden ansiedeln lassen. Vermutlich gibt es kein bloßes Entweder-oder, sondern auch ein Weder-noch und ein Sowohl-als-auch. Letztgenannte Mischform wird bspw. explizit von Shienvold (2004) und Hösl (2008) beschrieben. Die Annahme von lediglich zwei Dimensionen dürfte auch insofern gewagt sein, als sie durch die Literatur nicht eindeutig belegbar ist. Jeder Konfliktberatungsansatz enthält mindestens zwei Aspekte, die gemischt auftreten können. Bspw. finden sich Empowerment (Selbstbehauptung) und Recognition (Wertschätzung) in den transformativen Ansätzen zur Konfliktberatung. In deren Rahmen arbeiten Klärungshelfer (s. Kap. 7.3) z. B. in der Phase des Dialogs der Wahrheit mit einem hohen Ausmaß an Doppeln, das der interpersonellen Wahrheitsvermittlung dient (vgl. Thomann, 2004). Diese Methode kann aus der Perspektive der Transformativen Mediation nach Bush & Folger (1996, 2009) als wenig selbstbehauptungsstärkend angesehen werden. Während hier ein deutlicher Unterschied im Vorgehen zwischen verschiedenen transformativen Ansätzen zur Konfliktberatung vorliegt, besteht bspw. eine Schnittmenge im Umgang mit authentischen Gefühlen (der Konfliktparteien) zwischen der Klärungshilfe (Thomann) und der transformativen Mediation (Bush & Folger).

Als **Fazit** für die Wahl der explorativen Faktorenanalyse lässt sich festhalten, dass die theoretisch denkbaren Dimensionen in den beiden Ansätzen (problemlösend vs. transformativ) zu vielfältig und durch die bisherige Forschung nicht ausreichend klar definiert sind, um eine konfirmatorische Faktorenanalyse anzustreben. So wurde nach sorgfältiger Abwägung die einheitliche Verwendung der explorativen Methodik gewählt. Im Folgenden wird das Vorgehen bei der explorativen Faktorenanalyse als Konstruktionsinstrument für die beiden gewünschten Evaluationsmethoden dargestellt: zunächst der Fragebogen für die Konfliktberater bei TuS-Konflikten; in Kapitel 11 schließt sich der Fragebogen für die Teilnehmer an einer Konfliktberatung bei TuS-Konflikten an.

Im ersten Schritt wurde die Eignung der Variablen für eine explorative Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse) überprüft (vgl. Kap. 7.7.13 und Tabelle C - 7, S. 350). Es ergab sich ein Kaiser-Meyer-Olkin-Koeffizient (s. Kap. 9) von 0,76. Dieser wird mit Bühner (2011) als mittel bezeichnet und mit Backhaus et al. (2008) als ziemlich gut. Backhaus et al. bezeichnen das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium „als das beste zur Verfügung stehende Verfahren zur Prüfung der Korrelationsmatrix“ (ebd., S. 337). Die variablenspezifischen Werte in den Anti-Image-Matrizen liefern einen Anhaltspunkt

für den Ausschluss von Variablen, wobei dieser sukzessive und nicht nur aufgrund dieses einen Werts erfolgen sollte (vgl. ebd., S. 337). Es wurde daher entschieden, zunächst alle 35 Variablen (Items), die zur Selbsteinschätzung der Konfliktberatungsorientierung vorgelegt worden waren („In der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren lege ich... Wert darauf...“), für die weitere Berechnung bestehen zu lassen. Die Korrelationswerte in den Anti-Image-Matrizen liegen zwischen 0,53 (Item Nr.1: „die Konfliktparteien ihre Probleme konkret beschreiben zu lassen“) und 0,91 (Item Nr.33: „darauf hinzuwirken, dass Einwände der Konfliktparteien in Lösungsoptionen umgewandelt werden“). Item Nr.1 („Regeln für die Konfliktberatung einzuführen“) bildet hier eine Ausnahme mit einem Wert unter 0,6 und wird zunächst in den weiteren Berechnungen beibehalten.

Wie in Kapitel 9 dargelegt, muss die Entscheidung für die richtige Lösung i. S. einer passenden Lösung bei der Wahl der Anzahl der Faktoren subjektiv getroffen werden. Das Screeplot-Kriterium liefert für die Voruntersuchung das deutlichste Ergebnis. Deshalb wurden drei Faktoren verwendet.

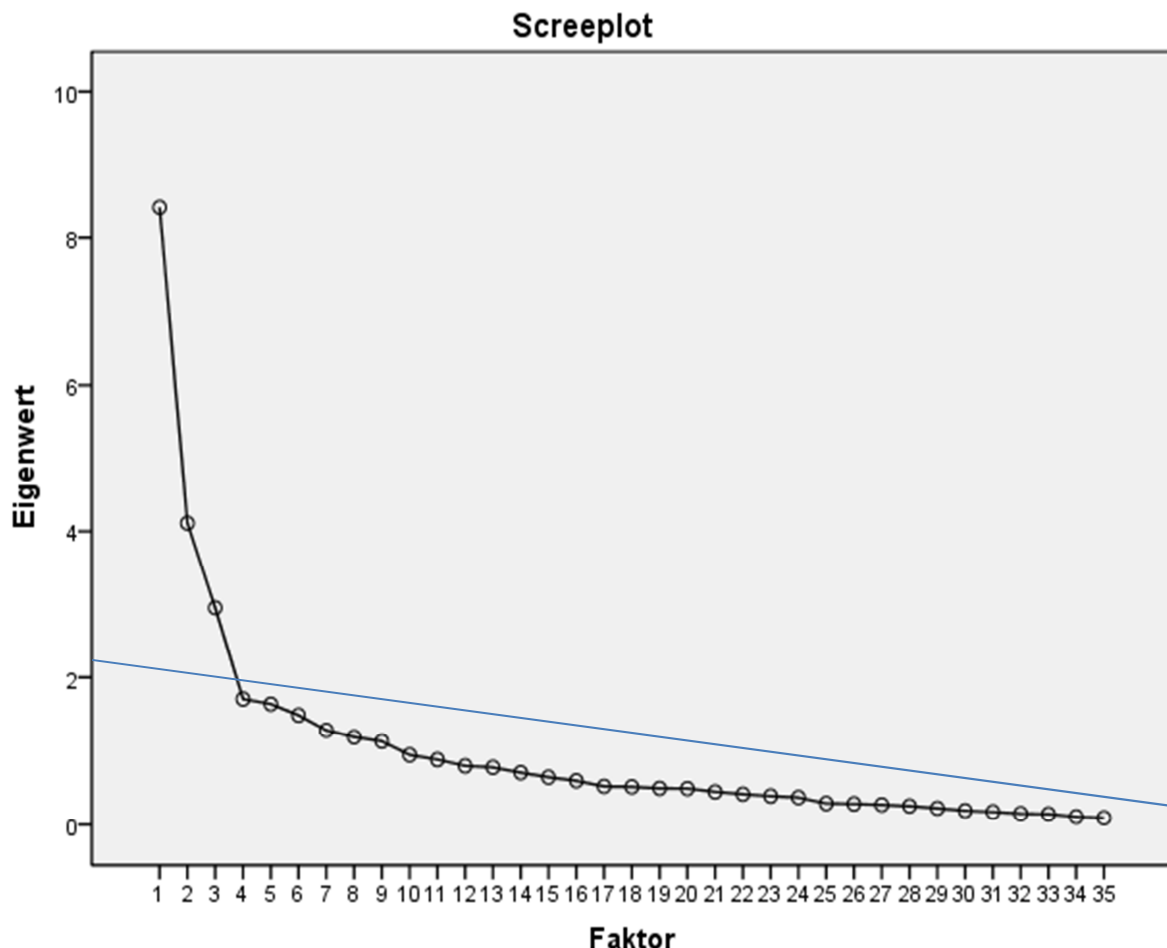


Abbildung A - 15 Screeplot für Wahl der Faktorenanzahl für die Voruntersuchung an Konfliktberatern zu ihrer Orientierung in der Konfliktberatung in der Arbeit mit Paaren mit TuS-Konflikten

Diese Wahl bringt eine erklärte Gesamtvarianz mit 44% mit sich, die recht gering ist (s. Anhang Tabelle C - 8, S. 358). Eine Verbesserung dieses Wertes ist jedoch nur mit

einer deutlichen Erhöhung der Faktorenzahl zu erkaufen, die wiederum bedeuten würde, dass die Anzahl der Items (Variablen) pro Faktor zu gering wird, was eine Instabilität der Faktoren mit sich bringen kann. Zudem kann eine zu hohe Anzahl an Faktoren sich nachteilig auf die Interpretierbarkeit der Analyse auswirken.

Die Kommunalitäten (s. Tabelle C - 9, S. 359) nach Extraktion liegen zwischen 0,48 (Item Nr. 25: „die Komplexität des Konfliktes durch die Unterteilung in einzelne verhandelbare Konflikaspekte zu reduzieren“) und 0,80 (Item Nr. 28: „eine realisierbare Vereinbarung zu erzielen“). Insgesamt liegen die Kommunalitäten von drei Items unter 0,60 (Item Nr. 20, Nr. 23, Nr. 25). Da die Stichprobe jedoch über 100 Personen umfasste, wurden diese drei Items zunächst beibehalten (vgl. hierzu bspw. Bühner, 2011). Über 90% der Items zur Konfliktberatungsorientierung haben in der Voruntersuchung eine hohe Kommunalität (0,60 bis 0,80). Die Kommunalitäten sind nur ein Kriterium zur Überprüfung der Variableneignung; dem KMO wird für die vorliegende Untersuchung jedoch Vorrang gegeben.

Die einzelnen Berechnungsschritte sind dargelegt in: Tabelle C - 11, S. 361, Tabelle C - 12, S. 362 und Tabelle C - 13, S. 363, Tabelle C - 14, S. 364, Tabelle C - 16, S. 366, Tabelle C - 17, S. 367-370.

Nachstehende Tabelle A - 3 zeigt die Anzahl der Items pro Faktor, den jeweiligen Reliabilitätsfaktor Cronbachs Alpha und den Anteil aufgeklärter Varianz:

Tabelle A - 3 Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation in der Voruntersuchung an Konfliktberatern: Drei-Faktoren-Lösung mit Itemanzahl, Korrelationskoeffizienten (α) und Anteil aufgeklärter Varianz

Faktor	Itemanzahl	Cronbachs Alpha	Aufgeklärte Varianz
1	7	0,73	24%
2	6	0,71	11%
3	4	0,79	8%

Der erste Faktor besteht aus 7 Items, mit Cronbachs Alpha = 0,73, der als gut bezeichnet werden kann. Unter Variablenausschluss von Item Nr. 20 („um eine gemeinsame, praktisch-sachliche Problemlösung zu unterstützen“) wäre Cronbachs Alpha von 0,73 auf 0,74 gestiegen. Diese Verbesserung ist minimal, sodass ein Variablenausschluss nicht zwingend war. Das Item wurde daher beibehalten für die Hauptuntersuchung an Mediatoren. Unter Variablenausschluss von Item Nr. 29 („ein faires Ergebnis zu erzielen“) würde Cronbachs Alpha auf 0,75 ansteigen. Die relative Verbesserung von drei Prozentpunkten ist nicht nennenswert. Auch wenn man die Ergebnisse ins Verhältnis zu den anderen beiden Faktoren setzt, ist die Ausgangsreliabilität vom ersten Faktor akzeptabel. Er klärt 24% der Varianz auf.

Der zweite Faktor besteht aus 6 Items, Cronbachs Alpha = 0,71, der als gut bezeichnet werden kann. Er kann um einen Prozentpunkt erhöht werden, sofern die Variable 4 („die Rolle des Rechts mit Konfliktparteien zu erarbeiten“) ausgeschlossen wird. Da diese Verbesserung nicht nennenswert ist, wird das Item für die Hauptuntersuchung beibehalten. Der zweite Faktor klärt 11% der Varianz auf.

Der dritte Faktor besteht aus 4 Items, mit Cronbachs Alpha = 0,79, der als gut bezeichnet werden kann. Er kann um drei Prozentpunkte erhöht werden, sofern die Variable 22 („gegenseitige Vorwürfe aus der Vergangenheit zu bearbeiten“) eliminiert wird. Diese Verbesserung ist jedoch nicht nennenswert, sodass das Item für die Hauptuntersuchung verwendet wird. Der dritte Faktor klärt 8% der Varianz auf.

Die drei Faktoren erhielten folgende Bezeichnungen: erster Faktor ‚Lösungsorientierung‘, zweiter Faktor ‚Lehriorientierung‘ und dritter Faktor ‚Versöhnungsorientierung‘. Nachstehende Tabelle A - 4 – Tabelle A - 6, S. 155-156, führen diese drei Faktoren mit Haupt- und Nebenladungen auf.

Tabelle A - 4 Hauptkomponentenanalyse: Haupt- und Nebenladungen des Faktors ‚Lösungsorientierung‘ aus der Voruntersuchung an Konfliktberatern

Hauptladungen grau unterlegt

Items	Faktorladungen		
	Lösungsorientierung	Lehriorientierung	Versöhnungsorientierung
In der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren lege ich ... Wert darauf, ...			
... eine gemeinsame, praktisch-sachliche Problemlösung zu unterstützen	0,60	0,30	-0,07
... den Fokus auf Gegenwart und Lösung aktueller Probleme zu richten	0,67	0,12	0,05
... zu Vereinbarungen zu kommen, die die Bedürfnisse der Konfliktparteien befriedigen	0,71	-0,08	-0,04
... eine realisierbare Vereinbarung zu erzielen	0,70	0,34	-0,14
... ein faires Ergebnis zu erzielen	0,66	0,17	0,11
... zukunftsorientiert mit den Konfliktparteien an ihren Themen zu arbeiten	0,75	0,04	-0,07
... die Konfliktparteien dabei zu unterstützen, zu einem beiderseitig akzeptierten Lösungsweg zu kommen	0,67	0,00	-0,03

Tabelle A - 5 Hauptkomponentenanalyse: Haupt- und Nebenladungen des Faktors ‚Lehriorientierung‘ aus der Voruntersuchung an Konfliktberatern

Hauptladungen grau unterlegt

Items	Faktorladungen		
	Lösungsorientierung	Lehriorientierung	Versöhnungsorientierung
In der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren lege ich ... Wert darauf,...			
... Regeln für die Konfliktberatung einzuführen	0,10	0,68	-0,05
... die Rolle des Rechts mit Konfliktparteien zu erarbeiten	0,06	0,63	-0,02
... mein Konzept und Vorgehen zu erläutern	0,19	0,67	0,02
... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und dahinterliegenden Bedürfnissen einsichtig zu machen	0,10	0,69	0,09
... die Einstellung zu vermitteln, dass eine kooperative Einigung nur eins der möglichen Ergebnisse ist	-0,07	0,73	0,21
... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und zugrunde liegenden Zielvorstellungen einsichtig zu machen	0,28	0,68	0,15

Tabelle A - 6 Hauptkomponentenanalyse: Haupt- und Nebenladungen des Faktors ‚Versöhnungsorientierung‘ aus der Voruntersuchung an Konfliktberatern

Hauptladungen grau unterlegt

Items	Faktorladungen		
In der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren lege ich ... Wert darauf ...	Lösungsorientierung	Lehrorientierung	Versöhnungsorientierung
... die Konfliktarbeit als Chance für persönliches Wachstum auch über den aktuellen Konflikt zu nutzen	0,02	0,08	0,78
... die Konfliktarbeit als Chancen für eine Verbesserung der aktuellen zwischenmenschlichen Beziehung (zwischen den Konfliktparteien) zu nutzen	0,08	-0,21	0,78
... die Konfliktparteien zu ermutigen, die Vergangenheit genauer anzusehen, um sie fruchtbar zu bewältigen	-0,14	0,30	0,71
... gegenseitige Vorwürfe aus der Vergangenheit zu bearbeiten	-0,09	0,11	0,74

Nach Durchführung der Hauptkomponentenanalyse resultierten 17 Items für die Erfassung der Konfliktberatungsorientierung im Fragebogen für die vorgesehene Hauptuntersuchung an Konfliktberatern. Nachstehende Tabelle 7 zeigt auf, welche der 35 Items, die in die Voruntersuchung mit eingegangen waren, aufgrund der faktorenanalytischen Berechnungen eliminiert wurden:

Tabelle A - 7 Ausschluss von Items nach Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation aus der Voruntersuchung an Konfliktberatern

nicht weiter verwendete Items grau unterlegt

	Itemnummer in der Voruntersuchung	Itemnummer für die Hauptuntersuchung
1.	... die Konfliktparteien ihre Probleme konkret beschreiben zu lassen	
2.	... eine konkrete Problemdefinition gemeinsam mit den Konfliktparteien zu formulieren	
3.	... Regeln für die Konfliktberatung einzuführen	1
4.	... die Rolle des Rechts mit Konfliktparteien zu erarbeiten	2
5.	... Fairnesskriterien mit den Konfliktparteien zu entwickeln	
6.	... die Konfliktarbeit als Chance für persönliches Wachstum auch über den aktuellen Konflikt zu nutzen	3
7.	... die Konfliktarbeit als Chancen für eine Verbesserung der aktuellen zwischenmenschlichen Beziehung (zwischen den Konfliktparteien) zu nutzen	4
8.	... die Entwicklung der allgemeinen Konfliktfähigkeit der Konfliktparteien zu fördern	
9.	... den Konfliktparteien Vertrauen in ihre Fähigkeit zur Lösung ihrer Probleme zu vermitteln	
10.	... mein Konzept und Vorgehen zu erläutern	5
11.	... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und dahinterliegenden Bedürfnissen einsichtig zu machen	6
12.	... die Ziele gemeinsam mit den Konfliktparteien festzulegen	
13.	... die Einstellung zu vermitteln, dass eine kooperative Einigung nur eins der möglichen Ergebnisse ist	7

	Itemnummer in der Voruntersuchung	Itemnummer für die Hauptuntersuchung
14.	... die Konfliktparteien zu ermutigen, die Vergangenheit genauer anzusehen, um sie fruchtbar zu bewältigen	8
15.	... die Konfliktparteien bei einer konstruktiven Kommunikation miteinander zu unterstützen	
16.	... gegenseitige Wertschätzung zwischen den Konfliktparteien zu fördern	
17.	... die Selbstbehauptung bei den Konfliktparteien zu fördern	
18.	... gegenseitiges Verständnis zu fördern	
19.	... den Konfliktparteien dabei zu unterstützen, innere Klarheit über ihre Zielvorstellungen zu entwickeln	
20.	... eine gemeinsame, praktisch-sachliche Problemlösung zu unterstützen	9
21.	... die Bedürfnis- und Interessenbefriedigung aller Beteiligten zu ermöglichen	
22.	... gegenseitige Vorwürfe aus der Vergangenheit zu bearbeiten	10
23.	... den Fokus auf Gegenwart und Lösung aktueller Probleme zu richten	11
24.	... irrationale, emotionale Aussagen der Konfliktparteien zu klären	
25.	... die Komplexität des Konfliktes durch die Unterteilung in einzelne verhandelbare Konflikaspekte zu reduzieren	
26.	... zur Verbundenheit zwischen den Konfliktparteien beizutragen	
27.	... zu Vereinbarungen zu kommen, die die Bedürfnisse der Konfliktparteien befriedigen	12
28.	... eine realisierbare Vereinbarung zu erzielen	13
29.	... ein faires Ergebnis zu erzielen	14
30.	... Experten zu empfehlen, die den Konfliktparteien ein Verständnis ihrer Rechtslage vermitteln	
31.	... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und zugrundeliegenden Zielvorstellungen einsichtig zu machen	15
32.	... zukunftsorientiert mit den Konfliktparteien an ihren Themen zu arbeiten	16
33.	... darauf hinzuwirken, dass Einwände der Konfliktparteien in Lösungsoptionen umgewandelt werden	
34.	... am Ende der Konfliktberatung eine schriftliche Vereinbarung zwischen den Konfliktparteien zu erreichen	
35.	... die Konfliktparteien dabei zu unterstützen, zu einem beiderseitig akzeptierten Lösungsweg zu kommen	17

Der Fragebogen, der im nächsten Schritt für die Hauptuntersuchung eingesetzt wurde, bestand nunmehr aus 17 Items in dem Teil, der die konkrete Arbeit der Konfliktberater mit den Konfliktparteien betrifft. Er umfasst damit weniger als die Hälfte an Items im Vergleich zum Fragebogen für die Expertenbeurteilung. Damit war ein wichtiges Kriterium für die Konstruktion des Messinstruments für die Erfassung der Konfliktberatungsorientierung erreicht, dass nämlich kurze Skalen zur möglichen späteren Anwendung in der Praxis vorlagen. Diese Ökonomie im Einsatz der Skalen ließ auf einen höheren Datenrücklauf in der Hauptuntersuchung als in der Voruntersuchung hoffen.

Die sechsstufige Ratingskala mit verbaler Skalenbezeichnung (im Gegensatz zu prinzipiell auch möglichen Symbolen) aus der Voruntersuchung wurde zwar für die Haupt-

untersuchung beibehalten, allerdings wurden die Bezeichnungen der Antwortmöglichkeiten modifiziert, um besser zwischen ihnen differenzieren zu können. Nachstehende Tabelle A - 8, S. 158 gibt die Bezeichnungen der Antwortmöglichkeiten aus der Voruntersuchung und nach Modifizierung für die Hauptuntersuchung wieder: („In der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren lege ich ... Wert darauf, ...“)

Tabelle A - 8 Bezeichnungen der Antwortkategorien für die Orientierung in der Konfliktberatung in der Voruntersuchung und in der Hauptuntersuchung

Antwortkategorie Voruntersuchung	Antwortkategorie Hauptuntersuchung
extrem viel	extrem viel
sehr viel	sehr viel
viel	viel
etwas	eher viel
wenig	etwas
(fast) keinen	(fast) keinen

Es wurden außer der Reduzierung der Anzahl an Items in dem Teil des Fragebogens, der die Konfliktberatungsorientierung messen können soll, weitere Veränderungen für den Fragebogen für die Hauptuntersuchung vorgenommen:

Die Frage nach dem Grundberuf wurde geändert in „Welches Hochschulstudium haben Sie absolviert?“. Hier waren Mehrfachnennungen möglich sowie die Option, „kein Hochschulstudium“ anzuklicken. Diese Modifikation wurde vorgenommen, da Mediatoren üblicherweise über ein Hochschulstudium verfügen und es somit einer Spezifizierung bedurfte. Um Mediatoren mit juristischer Ausbildung denen mit psychosozialer hinsichtlich ihrer professionellen Ausrichtung in der Arbeit mit TuS-Paaren gegenüberstellen zu können, wurde diese modifizierte Frage bereits als Hilfe zur Klassifizierung (problemlösend vs. transformativ) vorgesehen.

Die Fragen nach einer eventuellen Ausbildungseinrichtung für eine Ausbildung zum Mediator bzw. zum Psychotherapeuten wurden ergänzt um die Bitte, keine Abkürzungen zu schreiben (freie Texteingabe). Die Voruntersuchung hatte viele Abkürzungen von Einrichtungen zutage gefördert, deren Zuordnung teilweise durch Mehrdeutigkeiten erschwert wurde.

In die möglichen Bereiche, für die Konfliktberatung von den Befragten angeboten wird, wurde „Wirtschaft“ wieder aufgenommen. Dieses Item wurde versehentlich nach der Expertenbefragung im Fragebogen für die Voruntersuchung an Konfliktberatern nicht weiter gelistet. Es dient der Beschreibung des Profils der Bereiche, die Konfliktberater außer TuS-Konfliktberatung anbieten.

Bei der Frage, ob meistens in Einzel-, Co- oder Team-Konfliktberatung gearbeitet werde, sollte im Fragebogen für die Hauptuntersuchung ggf. die Anzahl der Teammitglieder ergänzt werden. Außerdem wurde die Frage ergänzt: „Welche Berufsgruppen gehören zu Ihrem Team?“ Es wurden sechs Antwortmöglichkeiten vorgelegt, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Mit freiem Text konnte zudem eingegeben werden, falls eine nicht gelistete Berufsgruppe zum Team gehörte. Als achte Möglich-

keit konnte angegeben werden, nicht im Team zu arbeiten. Diese Frage wurde in den Fragebogen für die Hauptuntersuchung einbezogen, um untersuchen zu können, ob Konfliktberater des einen oder anderen Ansatzes eventuell häufiger in Einzel- bzw. Mehrpersonen-Konfliktberatung arbeiten.

Eine Frage aus dem Expertenbeurteilungsfragebogen, die in der Voruntersuchung ausgeschlossen worden war, wurde für die Hauptuntersuchung wieder einbezogen. Diese Verlängerung des Fragebogens konnte in Kauf genommen werden, da der Fragebogenteil zur Orientierung in der Konfliktberatung von ursprünglich 37 (aufgrund faktorenanalytischer Berechnungen) auf 17 Items hatte gekürzt werden können. Die zusätzliche Frage lautet: „In welchem Konfliktberatungs-Setting arbeiten Sie bevorzugt?: über einen längeren Zeitraum begleitend – eher kürzerer Zeitraum in längeren Konfliktberatungssitzungen – anderes Konfliktberatungs-Setting, und zwar ...“ (hier freie Texteingabe). Hinter dem neuerlichen Einbezug dieses Items stand die Überlegung, dass Vertreter des einen oder anderen großen Ansatzes zur Konfliktberatung (problemlösend vs. transformativ) unterschiedliche Settings in der Konfliktberatung zum Einsatz bringen könnten. Vorstellbar ist bspw., dass die Arbeit an der Beziehung zwischen den Konfliktparteien, den die transformative Mediation fokussiert, eher einen längeren Zeitraum für eine Veränderung benötigt als problemlösende Mediationen erfordern. Denkbar ist, dass die Länge des Konfliktberatungsprozesses wiederum die Wirksamkeit der Interventionen beeinflussen könnte, weil bspw. längere Prozesse mit häufigeren Sitzungen tiefergehende Verhaltensänderungen bewirken könnten. Eine Erweiterung wurde hinsichtlich der Ansätze vorgenommen, nach denen die Konfliktberater arbeiten. Im Fragebogen für die Hauptuntersuchung werden nunmehr 19 Optionen angeboten sowie unverändert die Kategorie „andere Ansätze, und zwar ...“ (hier freie Texteingabe).

10.2 Hauptuntersuchung zur Konfliktberatungsorientierung

10.2.1 Rekrutierung der teilnehmenden Konfliktberater für die Hauptuntersuchung der Konfliktberatungsorientierung

Für die Hauptuntersuchung wurden im Sommersemester 2011 erneut Konfliktberater via Internetrecherche über verschiedene Berufsverbände (z. B. Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation, Berufsverband Deutscher Psychologen), Suchmaschinen (z. B. anwalt.de, Psychoscout) sowie über Institutionen (z. B. Mediationszentrale Hamburg, Erziehungsberatungsstellen) rekrutiert. Dabei wurden 824 neue Konfliktberater in den Datenpool aufgenommen. Die 872 Konfliktberater aus der Voruntersuchung wurden ebenfalls mit in die Hauptuntersuchung einbezogen. Insgesamt wurden somit 1.696 Konfliktberater per E-Mail kontaktiert mit der Bitte, sich an der Untersuchung zur Wirksamkeit einer TuS-Konfliktberatung zu beteiligen (s. Anhang C2.3 Anschreiben an neue Mediatoren für die Hauptuntersuchung, S. 286 und C2.4 Online-Fragebogen für die Hauptuntersuchung an Mediatoren bei Trennungs- und Scheidungskonflikten, S. 288ff.).

Die technische Ausführung der Online-Befragung besorgte wie bei der Voruntersuchung Unipark (s. o. Voruntersuchung). Für die Beantwortung der verschickten Fra-

gebogen wurde wiederum Anonymität zugesichert, sodass anhand der Antworten nicht erkennbar wird, ob tatsächlich die angemailte Person den Fragebogen ausgefüllt hat oder eventuell jemand anderes aus dem Team (z. B. einer Kanzlei oder Beratungsstelle). Für die Hauptuntersuchung war beabsichtigt, neben der Selbsteinschätzung der Orientierung in der Konfliktberatung der Konfliktberater auch die Wirkungen der Konfliktberatungen an den Teilnehmern dieser Konfliktberatungen zu erfassen. Das Online-Anschreiben an die Konfliktberater (s. Anhang C2.3, S. 286ff.) enthielt neben der Bitte um (erneute) Unterstützung des Projekts eine kurze Beschreibung des geplanten Untersuchungsablaufs. Die Mitarbeit der Konfliktberater sollte im ersten Schritt darin bestehen, den (nach der Voruntersuchung modifizierten) Online-Fragebogen für Konfliktberater/Mediatoren bei Trennung und Scheidung *einmalig* auszufüllen. Die hierfür angesetzte Ausfüllzeit wurde mit ca. 10 Minuten angegeben.

Im zweiten Schritt war vorgesehen, dass die Konfliktberater Paare, die zu ihnen zur Trennungs- und Scheidungsberatung/Mediation kommen, bitten, vor Beginn der Beratung/Mediation sowie bei Abschluss jeweils einen Online-Fragebogen auszufüllen – jeder für sich in seinem „stillen Kämmerlein“. Hierzu wurde in den Anhang der E-Mail ein Schreiben (s. C2.7 Anschreiben an Medianden zur Teilnahme an der Untersuchung zur Wirksamkeit von Trennungs- und Scheidungsberatung, S. 308) an die Klienten angefügt, das Auskunft über dieses Forschungsprojekt gab und das Vorgehen der Untersuchung erklärte.

Damit die Konfliktberater sich ein Bild davon verschaffen konnten, welche Fragen die Fragebogen für die Klientel ihrer Beratung/Mediation enthalten würden, wurden diese Fragebogen als zwei PDF-Dateien („Vorbefragung“ und „Nachbefragung“) in einem weiteren Anhang angefügt (s. Anhang C2.5 Fragebogen zur Vorbefragung, S. 294ff., C2.6 Fragebogen zur Nachbefragung, S. 299ff. Siehe auch Kap. 11). Diese PDF-Dateien waren nur zur Orientierung der Konfliktberater vorgesehen und nicht zur Weitergabe an deren Klientel. Beide Fragebogen konnten auch über einen (kopierbaren) Link online eingesehen werden, wobei auch dieser Link nur für die Konfliktberater bestimmt war. Es wurde darauf hingewiesen, dass die Konfliktberater aus forschungstechnischen Gründen in ihrem Online-Fragebogen nach ihrem persönlichen Code gefragt würden. Dieser lag ihnen im Anschreiben vor. Die Gewährleistung von Anonymität gegenüber sämtlichen Teilnehmern an der Untersuchung wurde ausdrücklich genannt. Explizit wurde eine Weitergabe von Daten der Klienten an die möglicherweise interessierten Konfliktberater (und vice versa) ausgeschlossen.

Der Rücklauf von Daten erwies sich als sehr gering und schleppend. Im November 2011 wurden 1.696 Konfliktberater, die den Fragebogen im Rahmen dieser Studie erhalten hatten, noch einmal um Ausfüllen des Fragebogens gebeten, sofern sie dies noch nicht getan hätten (dies war aufgrund der Anonymität nicht eruierbar). Es wurde darauf hingewiesen, dass bereits das Ausfüllen des Fragebogens für die Konfliktberater eine Unterstützung des Projekts bedeuten würde (d. h. ohne Einbezug von Konfliktparteien durch Weitergabe von Informationen zur Studie). Diese Erinnerungs-E-Mail blieb leider ohne Erfolg. Der hohe Datenausfall war insofern verwunderlich, als

der Fragebogen für die Hauptuntersuchung im Fragebogenteil zur Konfliktberatungsorientierung durch die durchgeführten Faktorenanalysen über die Hälfte kürzer geworden war als der Fragebogen für die Voruntersuchung (35 Items bzw. 17 Items). Diese Kürzung hatte einen deutlich höheren Datenrücklauf erwarten lassen. Die ursprünglich als Hauptuntersuchung vorgesehene Befragung erbrachte jedoch nur einen Rücklauf von 81 Online-Fragebogen. Hiervon waren 49 verwertbar. Die Berechnungen erfolgten mit SPSS 19.

Es wurde davon abgesehen, mit einer Stichprobengröße von $N = 49$ eine Faktorenanalyse zu rechnen, da bei einer Stichprobengröße von $N < 100$ das Risiko einer Instabilität der Faktoren besteht (vgl. bspw. Bühner, 2011). Der Richtlinie von Bühner (2011) folgend, ist eine Stichprobengröße von $N = 60$ und eine Kommunalität von $h^2 > 0,60$ gerade ausreichend für die Durchführung einer Faktorenanalyse. Als grober Anhaltspunkt werden in der Literatur zudem Item-Stichproben-Verhältnisse von 1:3 bis 1:10 genannt, die als Basis für die Entscheidung zur Durchführung einer Faktorenanalyse herangezogen werden können. Selbst das minimale Verhältnis (1:3) liegt im Rahmen der Hauptuntersuchung mit 17 Items für die Konfliktberatungsorientierung und einer Stichprobengröße von 49 nicht vor. (Vgl. hierzu bspw. auch Bryant & Yarnold, 1994)

Da die verwertbaren Daten aus der Hauptuntersuchung nicht vollständig verworfen werden sollten, wurde entschieden, diese gemeinsam mit den Daten aus der Voruntersuchung als Grundlage zur weiteren statistischen Berechnung zu verwenden. Dabei kann aus Gründen der Anonymität nicht nachverfolgt werden, wie viele der Konfliktberater, die verwertbare Daten lieferten, an der Voruntersuchung und/oder an der Hauptuntersuchung teilnahmen. Aus den Items, die im Fragebogen für die Konfliktberater in identischer Form in der Vor- und Hauptuntersuchung verwendet worden waren, wurde ein gemeinsamer Datenpool aus 123 Datensätzen aus der Voruntersuchung und 49 Datensätzen aus der Hauptuntersuchung gebildet. Insgesamt wurden damit 172 verwertbare Datensätze von Konfliktberatern für die weiteren statistischen Berechnungen übernommen. Der Rücklauf (an verwertbaren Fragebogen) betrug somit etwas mehr als 10% (von insgesamt 1.696 verschickten Fragebogen), was für eine personalisierte Online-Umfrage gering ist.¹²⁵

In den beiden folgenden Kapiteln finden sich die Ergebnisse zu den Berechnungen mit den zusammengeführten Daten aus den beiden Untersuchungen: Kapitel 10.2.2 stellt die Ergebnisse der deskriptiven Statistik dar und Kapitel 10.2.3 die Ergebnisse der Faktorenanalysen (Hauptkomponentenanalysen mit Varimax-Rotation).

10.2.2 Deskriptive Statistik zur Untersuchung der Orientierung in der Konfliktberatung

(aus den Daten der zusammengeführten Befragungen, s. Anhang C5)

Die eingegangenen Fragebogenantworten der Teilnehmer an der Untersuchung enthielten jeweils eine Absenderadresse, die für die Berechnung mit SPSS keinerlei Relevanz hatte. Somit wurden für die Berechnung die Daten von der dazugehörigen Per-

¹²⁵ Bei personalisierten Online-Umfragen kann von einer Teilnahmequote von 30 bis 80 % und einer Beendigungsquote von 80 bis 98 % ausgegangen werden. Vgl. bspw. <http://eswf.uni-koeln.de/lehre/06/05/s13.pdf>, Letzter Zugriff: 13.10.2012.

son getrennt, sodass Anonymität¹²⁶ gewährleistet war. Insgesamt gingen 172 beantwortete Fragebogen von Konfliktberatern ein, deren Daten für die geplanten Berechnungen in SPSS 19 übernommen werden konnten.

Die Tabellen zu den folgenden Untersuchungsergebnissen finden sich im Anhang C5, S. 371ff.)

– **Alter und Geschlecht der Konfliktberater**

(s. Tabelle C - 18/1, S. 371)

Das durchschnittliche Alter der Befragten liegt bei 58,6 Jahren (Anzahl (N)=164, Standardabweichung (SD) = 10,6), mit einem Mittelwert von 60,1 Jahren bei den Männern (N=58, SD = 8,6) und einem Mittelwert von 57,8 Jahren bei den Frauen (N=106, SD = 11,5).

– **Ausbildung (Grundberuf) der Konfliktberater**

(s. Tabelle C - 18/2, S. 371)

Die Auswertung der Angaben zum Grundberuf¹²⁷ zeigt, dass 49,7% der Befragten (N=161, davon 57 Männer und 104 Frauen) ein psychosoziales Fach studiert hatten (42,1% Männer, 53,8% Frauen). 43,5% hatten Jura studiert (49,1% Männer, 40,4% Frauen). Das Studium Gesundheitsmanagement hatten 9,9% der Befragten absolviert (5,3% Männer, 12,5% Frauen). 14,3% der Befragten hatten Pädagogik studiert (7% Männer, 18,3% Frauen). Andere Studiengänge (bspw. technischer Bereich, chemischer Bereich, Pastor) gaben 10,6% der Befragten an (12,3% Männer, 9,6% Frauen). Aus diesen Angaben lässt sich ableiten, dass Jura und psychosoziale Studiengänge die hauptsächlichen Grundstudiengänge bei Konfliktberatern sind.

– **Zusatzausbildung der Konfliktberater in Mediation**

(s. Tabelle C - 18/3, S. 372)

Eine Mediationsausbildung hatten 65% der Befragten absolviert (N=163, davon 58 Männer und 105 Frauen, 67,2% Männer, 63,8% Frauen). Demgegenüber finden sich bei den Befragten 32,8% der Männer und 36,2% der Frauen ohne Mediationsausbildung. Auffallend ist an diesem Ergebnis, dass ca. ein Drittel an Konfliktberatern keine Zusatzausbildung für diesen Tätigkeitsbereich aufweist.

– **Zusatzausbildung der Konfliktberater in Psychotherapie**

(s. Tabelle C - 18/4, S. 372)

Eine Psychotherapieausbildung haben insgesamt 30,2% der Befragten (N=159, davon 57 Männer und 102 Frauen) absolviert. 33% der Männer verfügen über eine solche Zusatzausbildung und 28,4% der Frauen. Demgegenüber haben 66,7% der Männer und 71,6% der Befragten keine psychotherapeutische Zusatzausbildung absolviert.

¹²⁶ Bereits der Versand der personalisierten E-Mails erfolgte über das Software House MM Software & Services, Leonberg, um der Forderung nach Anonymisierung von Online-Befragungen Genüge zu tun: „Adressdaten (Name, Postanschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse) und Interviewdaten müssen unmittelbar nach Eingang im Forschungsinstitut voneinander getrennt werden. Die Zuordnung ist dann nur noch über eine gemeinsame Codenummer möglich“ (adm, 2007). Sofern die Teilnehmer es wünschten, war ihnen eine Kontaktaufnahme mit der Untersucherin per E-Mail, Telefon oder Post möglich.

¹²⁷ Mehrfachnennungen waren bei Grundberuf und Zusatzausbildung möglich.

– **Zusatzausbildung der Konfliktberater (Mediation, Psychotherapie)
in Relation zum Grundberuf (juristisch vs. psychosozial)**

(s. Tabelle C - 18/5, S. 372)

Aus der Gegenüberstellung der beiden möglichen Zusatzausbildungen (Mediation, Psychotherapie) einerseits und der beiden zentralen Grundberufe (juristisch, psychosozial) der Befragten resultierten folgende Verteilungen: 56,4% aller Befragten (N=140) gaben an, eine Zusatzausbildung in Mediation absolviert zu haben. 95,5% der Personen mit juristischer Grundausbildung (N=66) und 21,6% der Personen mit psychosozialer Grundausbildung (N=74) hatten eine Zusatzausbildung in Mediation absolviert. 20,0% der Befragten gaben an, eine psychotherapeutische Zusatzausbildung zu haben. Dabei verfügt keine Person mit juristischer Grundausbildung und demgegenüber 37,8% der Personen mit psychosozialer Grundausbildung über eine Zusatzausbildung in Psychotherapie. 7,9% der Befragten gaben an, eine Zusatzausbildung sowohl in Mediation als auch in Psychotherapie absolviert zu haben; von den Personen mit juristischer Grundausbildung sind dies 1,5%, von den Personen mit psychosozialer Grundausbildung 13,5%. Über eine Zusatzausbildung weder in Mediation noch in Psychotherapie verfügten 15,7% aller Befragten; davon entfallen auf Personen mit juristischer Grundausbildung 3,0% und auf Personen mit psychosozialer Grundausbildung 27,0%.

Ein auffallend hoher Anteil an Befragten mit juristischer Grundausbildung verfügt über eine Zusatzausbildung in Mediation (> 95%), Dem steht ein deutlich geringerer Anteil an Befragten mit psychosozialer Grundausbildung und Zusatzausbildung gegenüber (> 35%). Deutlich wird zudem, dass ca. ein Drittel der Personen mit psychosozialer Grundausbildung lediglich eine Zusatzausbildung in Psychotherapie hat und ein weiteres Drittel dieser Gruppe weder die eine noch die andere Zusatzausbildung absolviert hat. Kein Responder mit juristischer Grundausbildung verfügt lediglich über eine psychotherapeutische Zusatzausbildung und nur 3% dieser Personen weder über die eine noch die andere Zusatzausbildung.

Aus der deskriptiven Analyse der Stichprobe ergeben sich zwei Fragen. Erstens: Sind juristische Mediatoren/Konfliktberater tatsächlich besser ausgebildet? Und zweitens: Sind ihre Interventionen wirksamer als die der psychosozialen Mediatoren/Konfliktberater? (vgl. hierzu auch Exposé B3 Forschungsfragen und Hypothesen, S. 248ff.). Diese Ergebnisse zur Zusatzausbildung in Mediation lassen sich als Hinweis auf die Sinnhaftigkeit des neuen Mediatorengesetzes verstehen, in dem auch Ausbildungsstandards für die Akkreditierung als Mediator verankert sind. (vgl. Horstmeier, 2013).

– **Anzahl an Jahren in der Arbeit als Konfliktberater
bei Trennung und Scheidung**

(s. Tabelle C - 18/6, S. 372)

Die durchschnittliche Anzahl an Berufsjahren als Konfliktberater liegt bei 10,0 (N=163, SD 7,8). Dieser Wert trifft für Männer (N=58, SD = 7,9) wie Frauen (N = 105, SD = 7,8) gleichermaßen zu. Die Aufteilung der Jahre an Berufserfahrung als Konfliktberater bei TuS-Konflikten erfolgte aus statistischen Gründen in vier Klassen:

1. bis zu 3 Jahre. Hier liegen 20,9% der Befragten (20,7% Männer, 21% Frauen).

2. 4 bis unter 10 Jahre trifft auf 35% zu (34,5% Männer, 35,2% Frauen).
3. 10 bis 15 Jahre Berufserfahrung geben 19,6% an (24,1% Männer, 17,1% Frauen).
4. Mehr als 15 Jahre Berufserfahrung finden sich bei 24,5% der Befragten (20,7% Männer, 26,7% Frauen).

Die Durchschnittsangabe von 10 Jahren Berufstätigkeit als Konfliktberater passt zum relativ hohen Durchschnittsalter der Befragten (s. o.).

– **Anzahl der TuS-Konfliktberatungen in den letzten sechs Monaten**

(s. Tabelle C - 18/7, S. 373)

Die durchschnittliche Anzahl der TuS-Beratungen in den letzten sechs Monaten vor der Befragung für die vorliegende Studie liegt bei 11,4 (N=163, SD 15,8). Die befragten Männer weisen eine durchschnittliche Fallzahl von 11,5 auf (N=58, SD 18,2), die Frauen von 11,3 (N=105, SD 14,4). Die Fallzahlen wurden aus statistischen Gründen in fünf Klassen eingeteilt:

1. 9,8% der Befragten gaben an, in den letzten sechs Monaten keine TuS-Konfliktberatungen durchgeführt zu haben (12,1% Männer, 8,6% Frauen).
2. Bis zu drei TuS-Konfliktberatungen finden sich bei 29,4% der Befragten (27,6% Männer, 30,5% Frauen).
3. Vier bis unter zehn Fälle nannten 20,9% der Befragten (31% Männer, 15,2% Frauen).
4. Zehn bis unter 20 Konfliktfälle hatten 22,1% der Befragten in den letzten sechs Monaten durchgeführt (8,6% Männer, 29,5% Frauen).
5. 20 und mehr Konfliktfälle wurden von 17,8% angegeben (20,7% Männer, 16,2% Frauen).

Diese durchschnittlich relativ niedrigen Fallzahlen lassen vermuten, dass die meisten der Befragten die Konfliktberatung in TuS-Konflikten nur als zweites Standbein betrachten, in diesem Beruf jedoch nicht vorrangig arbeiten.

– **Bereiche der Konfliktberatung**

(s. Tabelle C - 18/8, S. 373)

Bei der Beantwortung dieser Frage nach den angebotenen Bereichen der Konfliktberatung waren Mehrfachnennungen möglich. 96,9% aller Befragten (N=162) gaben an, als Konfliktberater mit dem Schwerpunkt Trennung und Scheidung zu arbeiten (Männer N=58, 98,3%; Frauen N=104, 96,2%). 75,3% nannten als (weiteren) Schwerpunkt Konfliktberatung für Familien (65,5% Männer, 80,8% Frauen). Im Bereich Konfliktberatung an Schulen tätig zu sein, gaben 14,8% der Befragten an (15,5% Männer, 14,4% Frauen). Den Bereich Täter-Opfer-Ausgleich nannten 4,9% als Schwerpunkt (10,3% Männer, 1,9% Frauen). Der Umweltbereich wurde von 1,9% der Befragten als (weiterer) Schwerpunkt der Konfliktberatungen angegeben (5,2% Männer, 0% Frauen). Andere Bereiche wurden von 25,9% mit je 25% für Männer und Frauen genannt. Da fast alle Befragten angaben, im Bereich TuS-Konfliktberatung tätig zu sein, scheint die Online-Rekrutierung nach Versuchspersonen für die vorliegende Studie zu passenden Teilnehmern geführt zu haben.

– **Setting in der Konfliktberatung**

(s. Tabelle C - 18/9, S. 373)

80,4% der Befragten (N = 163) gaben an, in Einzel-Konfliktberatung zu arbeiten (Männer N = 58, 81,0%; Frauen N = 105, 80,0%). In Co-Konfliktberatung zu arbeiten, gaben 14,7% der Befragten an (15,5% Männer, 14,3% Frauen). Team-Konfliktberatung wurde von 4,9% als primäres Setting benannt (3,4% Männer, 5,7% Frauen). Die hohe Zahl an Einzelkonfliktberatung könnte damit zu tun haben, dass Co-Mediation auch mit höheren Kosten verbunden ist. Andererseits kann es für eine Konfliktberatung mit einem Paar durchaus wünschenswert sein, mit einem gemischtgeschlechtlichen Beraterpaar zu arbeiten.

– **Ausbildungsschwerpunkt als Konfliktberater**

(s. Tabelle C - 18/10, S. 374)

Die Ergebnisse zeigen vier Ausbildungsschulen bei den Konfliktberatern als vorrangig (N = 155): Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation (43,9%; hierbei Männer N = 54, 42,6%; Frauen N = 101, 44,6%), Bundesverband Mediation (29%; Männer 29,6%, Frauen 28,7%), gewaltfreie Kommunikation (28,4%; Männer 22,2%, Frauen 31,7%) sowie Verhandeln nach dem Harvard-Ansatz (20%; Männer 20,4%, Frauen 19,8%).

10.2.3 Explorative Faktorenanalysen aus der Untersuchung der Orientierung in der Konfliktberatung

(aus den Daten der zusammengeführten Befragungen, s. Anhang C6, S. 375ff.)

Analog zur Voruntersuchung (s. Kap. 10.1.3) wurde zunächst die Eignung der Variablen für die angestrebte explorative Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation) untersucht (s. Anhang Tabelle C - 19, S. 375). Der Kaiser-Meyer-Olkin-Koeffizient liegt bei 0,75 und kann mit Backhaus et al. (2008) als ziemlich gut bezeichnet werden. Die variablenspezifischen Werte in den Anti-Image-Matrizen wiesen keine ungeeigneten Variablen auf sodass alle 17 Variablen (wie sie aus der Voruntersuchung resultiert hatten) zur weiteren Berechnung beibehalten wurden.

Als passende Lösung für die Wahl der Faktorenanzahl wurde das Screeplot-Kriterium zugrunde gelegt (s. auch Kap. 9). Es wird in nachfolgender Abbildung A - 16, S. 166 dargestellt

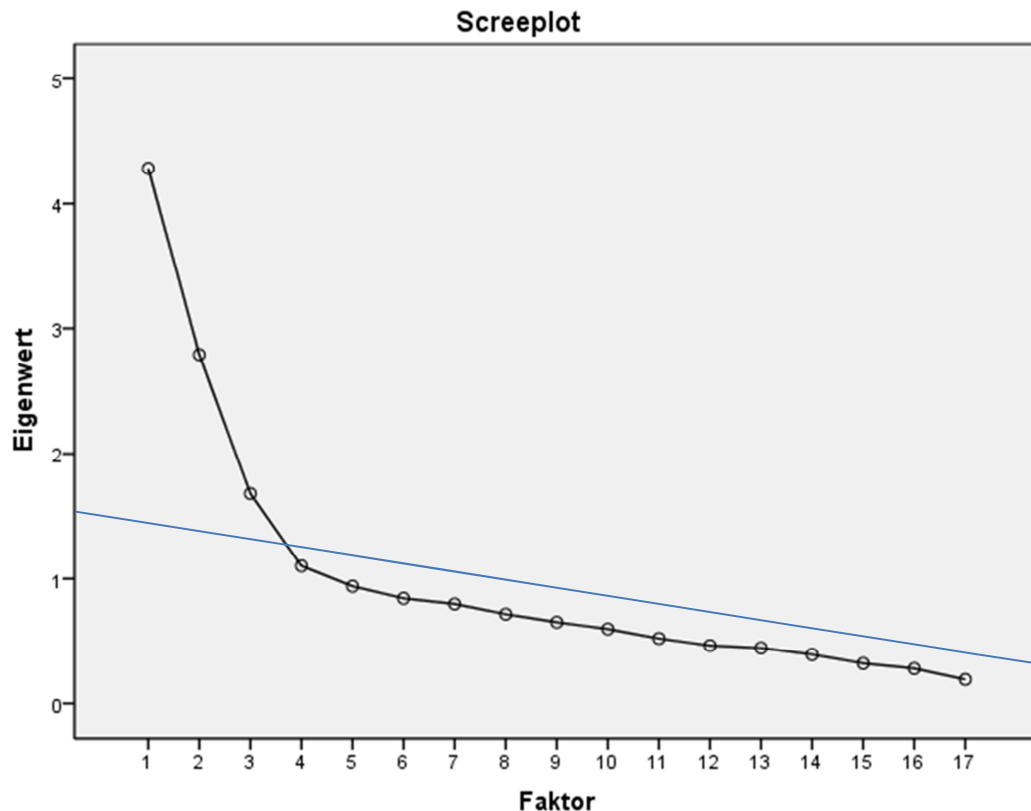


Abbildung A - 16 Screeplot für die Wahl der Faktorenzahl für die zusammengeführten Daten aus der Vor- und Hauptuntersuchung an Konfliktberatern zu ihrer Konfliktberatungsorientierung in der Arbeit mit Paaren mit TuS-Konflikten

Diese Wahl bringt eine erklärte Gesamtvarianz von 51,5% mit sich, die recht gering ist, allerdings liegt sie höher als in der Voruntersuchung (44%) (s. Tabelle C - 20, S. 381). Eine Verbesserung des Wertes ließe sich nur mit einer deutlichen Erhöhung der Faktorenzahl realisieren, wodurch wiederum die Interpretierbarkeit der Analyse beeinträchtigt würde. Die Wahl einer Vier-Faktoren-Lösung hätte zwar die Erhöhung der erklärten Gesamtvarianz auf 58% bewirkt, allerdings hätte der vierte Faktor lediglich aus einem Item bestanden. Ein Item genügt den Minimalanforderungen an die Anzahl von Variablen pro Faktor jedoch keinesfalls (vgl. hierzu bspw. Bühner, 2011).

Die Kommunalitäten nach Extraktion (s. Tabelle C - 21, S. 382) liegen zwischen 0,39 (Item Nr. 20 aus der Voruntersuchung bzw. Item Nr. 9 aus der Hauptuntersuchung: „... eine gemeinsame, praktisch-sachliche Problemlösung zu unterstützen“) und 0,78 (Item Nr. 7 aus der Voruntersuchung bzw. Item Nr. 4 aus der Hauptuntersuchung: „... die Konfliktarbeit als Chancen für eine Verbesserung der aktuellen zwischenmenschlichen Beziehung (zwischen den Konfliktparteien) zu nutzen“). Insgesamt liegen die Kommunalitäten von acht Items unter 0,60 (Item-Nummern beziehen sich auf die Voruntersuchung: 3, 4, 10, 11, 20, 28, 31, 35, s. Kap. 10.1.5). Da die Stichprobe jedoch über 100 Personen umfasste, wurden diese acht Items zunächst für die weiteren Berechnungen beibehalten (vgl. hierzu bspw. Bühner, 2011 und Kap. 9 der vorliegenden Arbeit). Neun der Items für die Konfliktberatungsorientierung haben in der Untersu-

chung mit den zusammengeführten Daten aus der Vor- und Hauptuntersuchung eine hohe Kommunalität (0,60 bis 0,80).

Im nächsten Schritt wurde überprüft, ob aufgrund der Zuordnungsregel von Fürntratt (s. Kap. 9 und Tabelle C - 22, S. 383) Variablen ausgeschlossen werden müssten. Es zeigte sich, dass alle Items beibehalten werden konnten: Ein Item wies eine Faktorladung von nur 0,55 auf (Item Nr. 29 „... ein faires Ergebnis zu erzielen“), was mit Bühner (2006) ausreicht, um dem Faktor zugeordnet werden zu können. Die Variablen sind mit Bortz (1999) dann brauchbar zur Faktoreninterpretation, wenn mindestens vier Variablen (pro Faktor) Faktorladungen über 0,60 aufweisen. Dies ist jeweils gegeben. Die nachfolgende Tabelle 9 zeigt die Anzahl der Items pro Faktor, die Reliabilitätskoeffizienten sowie den Anteil aufgeklärter Varianz:

Tabelle A - 9 Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation in der Hauptuntersuchung an Konfliktberatern: Drei-Faktoren-Lösung mit Items, Korrelationskoeffizienten (α) und Anteil aufgeklärter Varianz

Faktor	Itemanzahl	Cronbachs Alpha	Aufgeklärte Varianz
1	7	0,79	25%
2	6	0,79	16%
3	4	0,77	10%

Der erste Faktor (Bezeichnung der Faktoren s. u.) enthält sieben Variablen, Cronbachs Alpha = 0,79, der Faktor klärt 25% der Varianz auf. Der zweite Faktor besteht aus sechs Variablen, Cronbachs Alpha = 0,79, der Faktor klärt 16% der Varianz auf. Der dritte Faktor setzt sich aus vier Variablen zusammen, Cronbachs Alpha = 0,77, der Faktor klärt 10% der Varianz auf.

Die Reliabilitätsanalyse der drei Faktoren (s. Faktor 1: Tabelle C - 23, S. 384; Faktor 2: Tabelle C - 24, S. 385; Faktor 3: Tabelle C - 25, S. 386) zeigt für den ersten Faktor einen akzeptablen Reliabilitätskoeffizienten Cronbachs Alpha von 0,79. Er ist durch Ausschluss einer der sieben Variablen nicht erhöht worden. Der zweite Faktor hat einen Reliabilitätskoeffizienten (Cronbachs Alpha) von 0,79. Auch hier führte die Überprüfung, eine der sechs Variablen auszuschließen, nicht zu einer Erhöhung von Cronbachs Alpha. Der dritte Faktor hat einen Reliabilitätskoeffizienten Cronbachs Alpha von 0,77. Die Überprüfung zeigte, dass er sich durch Variablenausschluss ebenfalls nicht erhöhen ließ. Die Reliabilität aller drei Faktoren kann als akzeptabel bezeichnet werden.

Da weder aufgrund der Berechnung des Fürntratt-Kriteriums noch der Reliabilitätsanalyse Items eliminiert werden mussten, wurde keine finale Faktorenanalyse mehr durchgeführt. Es zeigt sich eine Replizierung der in der Voruntersuchung gefundenen Faktorenlösung mit gleicher Zuordnung der Items zu den Faktoren.

Die nachstehenden Tabelle A - 10 – Tabelle A - 12, S.168-169 zeigen die drei ermittelten Faktoren mit ihren Haupt- und Nebenladungen:

Tabelle A - 10 Hauptkomponentenanalyse: Haupt- und Nebenladungen des Faktors ‚Lösungsorientierung‘ aus der aus den zusammengeführten Daten der Vor- und Hauptuntersuchung an Konfliktberatern

Hauptladungen grau unterlegt

	Items	Faktorladungen		
	In der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren lege ich ... Wert darauf...	Lösungsorientierung	Lehrorientierung	Versöhnungsorientierung
9.	... eine gemeinsame, praktisch-sachliche Problemlösung zu unterstützen	0,53	0,23	0,04
11.	... den Fokus auf Gegenwart und Lösung aktueller Probleme zu richten	0,66	0,09	0,05
12.	... zu Vereinbarungen zu kommen, die die Bedürfnisse der Konfliktparteien befriedigen	0,74	-0,02	-0,04
13.	... eine realisierbare Vereinbarung zu erzielen	0,66	0,30	-0,16
14.	... ein faires Ergebnis zu erzielen	0,58	0,18	-0,00
16.	... zukunftsorientiert mit den Konfliktparteien an ihren Themen zu arbeiten	0,74	0,07	-0,03
17.	... die Konfliktparteien dabei zu unterstützen, zu einem beiderseitig akzeptierten Lösungsweg zu kommen	0,69	0,05	-0,03

Tabelle A - 11 Hauptkomponentenanalyse: Haupt- und Nebenladungen des Faktors ‚Lehrorientierung‘ aus den zusammengeführten Daten der Vor- und Hauptuntersuchung an Konfliktberatern

Hauptladungen grau unterlegt

	Items	Faktorladungen		
	In der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren lege ich ... Wert darauf,...	Lösungsorientierung	Lehrorientierung	Versöhnungsorientierung
1.	... Regeln für die Konfliktberatung einzuführen	0,08	0,61	0,09
2.	... die Rolle des Rechts mit Konfliktparteien zu erarbeiten	0,08	0,62	-0,10
5.	... mein Konzept und Vorgehen zu erläutern	0,31	0,64	0,04
6.	... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und dahinterliegenden Bedürfnissen einsichtig zu machen	0,16	0,66	0,12
7.	... die Einstellung zu vermitteln, dass eine kooperative Einigung nur eins der möglichen Ergebnisse ist	-0,06	0,70	0,25
15.	... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und zugrunde liegenden Zielvorstellungen einsichtig zu machen	0,29	0,67	0,06

Tabelle A - 12 Hauptkomponentenanalyse: Haupt- und Nebenladungen des Faktors ‚Versöhnungsorientierung‘ aus den zusammengeführten Daten der Vor- und Hauptuntersuchung an Konfliktberatern

Hauptladungen grau unterlegt

	Items	Faktorladungen		
		Lösungs-orientierung	Lehr-orientierung	Versöhnungs-orientierung
	In der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren lege ich ... Wert darauf,...			
3.	... die Konfliktarbeit als Chance für persönliches Wachstum auch über den aktuellen Konflikt zu nutzen	0,02	0,09	0,80
4.	... die Konfliktarbeit als Chancen für eine Verbesserung der aktuellen zwischenmenschlichen Beziehung (zwischen den Konfliktparteien) zu nutzen	0,05	-0,17	0,83
8.	... die Konfliktparteien zu ermutigen, die Vergangenheit genauer anzusehen, um sie fruchtbar zu bewältigen	-0,11	0,23	0,74
10.	... gegenseitige Vorwürfe aus der Vergangenheit zu bearbeiten	-0,05	0,19	0,67

Die vorerst als provisorische Arbeitsbegriffe gewählten Faktorennamen aus der Voruntersuchung wurden für die replizierten Faktoren beibehalten. Es wurde dabei Wert auf die Bezeichnung „-orientierung“ gelegt, um deutlich zu machen, dass es sich (zunächst) um eine gedankliche und motivationale Ausrichtung der Konfliktberater handelt, die in der Selbsteinschätzung im Fragebogen zum Ausdruck kommt. Inwieweit diese Selbsteinschätzung sich auch in Interventionen niederschlägt, die durch die jeweils beratenen Konfliktparteien wahrgenommen werden, müsste erst noch untersucht werden. Zu diesem Zweck wurde im Fragebogen für die Konfliktparteien zur Nachbefragung ein Teil entwickelt, der das konkrete Vorgehen der Konfliktberater einschätzen können soll (s. Kap. 11).

Der **erste Faktor** besteht aus sieben Items und wurde ‚Lösungsorientierung‘ genannt: Diese sieben Items repräsentieren das Ausmaß einer problemlösenden Haltung (s. Kapp. 6 und 7) von Konfliktberatern in der Konfliktberatung mit Trennungs- und Scheidungspaaen. Die sieben Items des ersten Faktors ‚Lösungsorientierung‘ beinhalten eine gegenwarts- und zukunftsorientierte Ausrichtung im Vorgehen des Konfliktberaters mit den Konfliktparteien. Diese werden von ihm darin unterstützt, eine realisierbare Lösung für ihre Probleme zu entwickeln, der beide Seiten zustimmen können, sodass eine Win-Win-Situation entsteht. Sofern Konfliktberater einen hohen Wert auf dieser Skala erreichen und also entsprechend lösungsorientiert vorgehen, müssten die Teilnehmer am Ende einer so konzipierten Konfliktberatung eine Lösung erarbeitet haben, die für beide Seiten akzeptabel ist und für die Zukunft praktikabel aussieht. Bei Konfliktberatern, die nicht lösungsorientiert, sondern beziehungsorientiert vorgehen, würde auf dieser Skala ein niedriger Wert resultieren und es müsste am Ende eines Beratungsprozesses seltener eine solche konkrete Problemlösung stehen als bei den lösungsorientierten Konfliktberatern. Lösungsorientierte Konfliktberater müssten auf der Skala ‚Lösungsorientierung‘ statistisch signifikant höhere Skalen-

werte aufweisen als transformationsorientierte Konfliktberater. Aus Perspektive der Konfliktparteien gesehen, bedeutet lösungsorientiertes Vorgehen von Konfliktberatern, dass anzunehmen ist, Konfliktparteien, die bei einem solchen lösungsorientierten Konfliktberater waren, hätten am Ende häufig eine Lösung ihres Trennungs- und Scheidungsproblems entwickelt (1. Intragruppenvergleich: vorher vs. nachher, s. Kap. 11.2, S. 217ff. und Anhang C2.9 Online-Fragebogen zur Vor- und Nachbefragung von Konfliktparteien, S. 321ff.). Im Vergleich dazu dürfte sich eine solche Veränderung bei Konfliktparteien, die bei einem transformationsorientierten Konfliktberater waren, nicht zeigen (2. Intragruppenvergleich).

Der **zweite Faktor** umfasst sechs Items und wurde mit ‚Lehriorientierung‘ benannt:

Diese sechs Items beinhalten erklärende und informierende Elemente, die ein Konfliktberater gegenüber den Konfliktparteien äußern kann. Dadurch kann er für das Vorgehen bei einer Konfliktberatung Verständnis bei den Konfliktparteien hervorrufen und realistische Erwartungen über mögliche Ergebnisse wecken. Hier entsteht eine inhaltliche Nähe zu „evaluierender Mediation“ (vgl. Kap. 5 in der vorliegenden Arbeit.) Dieser Faktor kann keiner der in Arbeit zugrunde gelegten beiden großen Mediationsansätze (problemlösend vs. transformativ) eindeutig zugeordnet werden. Einige Items können – aber müssen nicht – bei beiden großen Mediationsansätzen vorkommen, z. B. „... mein Konzept und Vorgehen zu erläutern“. In einer späteren Validierungsstudie könnte genauer untersucht werden, welche Ausbildungsinstitute eine mehr oder weniger ausgeprägte lehrgeseitete Orientierung vermitteln. Oder aber es könnte an Teilnehmern einer Konfliktberatung untersucht werden, welchen Einfluss das lehriorientierte Vorgehen eines Konfliktberaters auf sie bzw. die Wirksamkeit der Konfliktberatung hat. Des Weiteren könnte die Wissensorientierung auch mit der Berufserfahrung der Konfliktberater zusammenhängen, d. h. die Vermittlung von Konzepten oder Vorgehensweisen könnte bspw. bei Berufsanfängern ein Gerüst sein, an dem sie sich durch den Konfliktberatungsprozess hindurchbewegen. Möglicherweise ist das lehriorientierte Vorgehen auch ein Verständigungsinstrument in Co- oder Teammediationen, um im Verlauf der Konfliktberatung zwischen allen Beteiligten (Konfliktparteien und Konfliktberater) einen gemeinsamen Standort zu umreißen.

Der **dritte Faktor** beinhaltet vier Items und wurde ‚Versöhnungsorientierung‘ genannt:

Die vier Items des Faktors ‚Versöhnungsorientierung‘ repräsentieren den transformativen Ansatz zur Konfliktberatung. Sie fokussieren die verbesserte zwischenmenschliche Beziehung zwischen den Konfliktparteien und beziehen die Bearbeitung der Konfliktgeschichte in die Konfliktberatung ein. Transformationsorientierte Konfliktberater müssten bspw. in einer Folgestudie statistisch signifikant höhere Skalenwerte in dieser Skala aufweisen als lösungsorientierte Konfliktberater. Es ist anzunehmen, dass Konfliktparteien, die bei einem versöhnungsorientierten Konfliktberater waren, die Beziehung zur anderen Konfliktpartei als besser empfinden als zu Beginn (1. Intragruppenvergleich). Wenn sich ein solches Ergebnis in einer späteren Validierungsstudie finden ließe, würde die Versöhnungsorientierung der Konfliktberater tatsäch-

lich entsprechende Veränderungsprozesse in den Konfliktparteien hervorrufen. Die Beziehungsqualität von Konfliktparteien, die bei einem nicht versöhnungsorientierten Konfliktberater waren, dürfte sich hingegen nicht verbessert haben (2. Intragruppenvergleich). Neben diesen beiden Intragruppenvergleichen könnten auch Intergruppenvergleiche angestellt werden (s. Exposé B3 Forschungsfragen und Hypothesen, S. 248ff.). Die Versöhnungsorientierung beider Gruppen von Konfliktparteien, d. h. derjenigen, die zu einem versöhnungsorientierten, und derjenigen, die zu einem lösungsorientierten Konfliktberater gegangen sind, sollte vor Beginn der Konfliktberatung gleich hoch sein. Am Ende der Konfliktberatung müsste die Versöhnungsorientierung der Teilnehmer an einer problemlösungsorientierten Konfliktberatung gegenüber dem Beginn der Konfliktberatung unverändert sein. Hingegen müsste die Versöhnungsbereitschaft der Gruppe von Konfliktparteien, die an einer Konfliktberatung bei einem versöhnungsorientierten Konfliktberater teilgenommen haben, deutlich höher sein als zu Beginn und auch als am Ende bei den Teilnehmern an einer problemlösungsorientierten Konfliktberatung (Intergruppenvergleich).

Fazit: Aufgrund fehlender etablierter Testverfahren, aus denen Skalen zur Messung der Orientierung in einer Konfliktberatung hätten übernommen werden können, wurden für die Fragebogenkonstruktion eigene Items generiert. Nach Auswertung von Expertenbeurteilung und Voruntersuchung wurde eine Hauptuntersuchung an Konfliktberatern bei TuS-Konflikten durchgeführt. Hieraus resultierten lediglich 49 verwertbare Datensätze, die jedoch nicht verworfen werden sollten. Es wurde daher die Zusammenführung der kompatiblen Items aus Vor- und Hauptuntersuchung gewählt. Es nahmen etwa ein Drittel Männer und zwei Drittel Frauen ($N = 164$) an der Gesamtuntersuchung teil, das Durchschnittsalter der Befragten lag bei etwa 58 Jahren. Etwa die Hälfte hatte Jura studiert, die andere Hälfte ein psychosoziales Fach. Etwa zwei Drittel hatten eine Zusatzausbildung in Mediation absolviert (hiervon über 95% mit Jura-Studium) und etwa ein Drittel eine psychotherapeutische Zusatzausbildung. Somit zeigte sich eine heterogene Stichprobe hinsichtlich des Ausbildungshintergrunds, der als eine maßgebliche unabhängige Variable für die vermutete differentielle Wirksamkeit von Konfliktberatung bei TuS-Konflikten gesehen wird. In der explorativen Faktorenanalyse fanden sich zwei Faktoren, die den Konstrukten der beiden großen, der Arbeit zugrunde liegenden Mediationsansätze entsprechen (Lösungsorientierung: problemlösend; Versöhnungsorientierung: transformativ). Der dritte Faktor (Lehrorientierung) lässt sich weder der einen noch der anderen Mediationsschule eindeutig zuordnen. In einer späteren Validierungsstudie könnten Zusammenhänge zwischen diesem Faktor und den beiden Mediationsansätzen und/oder anderen Variablen (wie bspw. Ausbildungshintergrund) untersucht werden (vgl. Kap. 12 Zusammenfassende Diskussion, S. 220ff. in der vorliegenden Arbeit).

11 Fragebogen zu problemlösenden und transformativen Wirkungen von Konfliktberatungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten (FPTW): Entwicklung und Untersuchungsergebnisse

Um sowohl allgemeine als auch vergleichende Wirksamkeitsuntersuchungen zur Konfliktberatung bei TuS-Fällen durchführen zu können, ergab sich die Notwendigkeit, zwei Messinstrumente zu entwickeln: eines für die Selbsteinschätzung der Beratungsorientierung durch die Konfliktberater (s. Kap. 10) und eines für die Einschätzung der Wirkungen durch die Konfliktparteien. In diesem Kapitel wird das Vorgehen bei der Verfahrensentwicklung des Fragebogens für die *Teilnehmer an einer Konfliktberatung* bei Trennungs- und Scheidungskonflikten beschrieben. Bei diesem Messinstrument handelt es sich ebenfalls um einen Online-Fragebogen.

Die vorliegende Arbeit geht von der im Theorieteil begründeten Annahme aus, dass es sowohl eine allgemeine Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten gibt als auch eine differentielle. Mittels Itemanalysen und explorativen Faktorenanalysen (s. hierzu auch Kap. 9) sollten daher möglichst Skalen entwickelt werden, die sowohl eine allgemeine als auch eine vergleichende Erforschung der Wirksamkeit ermöglichen. Es wurde deshalb die Entwicklung von Skalen angestrebt, die entweder sensibel für problemlösende oder für transformative Wirkungen oder aber beides sind, d. h. aus denen die Teilnehmer beider Konfliktberatungsvarianten (problemlösend oder transformativ) voraussichtlich Gewinne ziehen.

In diesem Kapitel wird im ersten Teil (Kap. 11.1) die Entwicklung des Fragebogens zu problemlösenden und transformativen Wirkungen von Konfliktberatungen bei Trennung und Scheidung (FPTW) beschrieben. Im zweiten Teil (Kap. 11.2) werden die Ergebnisse dargestellt, die sich aus den faktorenanalytischen Berechnungen ergaben.

11.1 Entwicklung des Fragebogens zu problemlösenden und transformativen Wirkungen von Konfliktberatungen bei Trennung und Scheidung (FPTW)

11.1.1 Forschungsfragen und Hypothesen für die Entwicklung des FPTW

Mit der Entwicklung des FPTW sollen drei Forschungsfragen beantwortet werden:

- Wie können problemlösende und transformative Wirkungen von Konfliktberatungen gemessen werden?
- Sind problemlösende und transformative Beratungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten überhaupt in nennenswertem Maße wirksam?
- Unterscheiden sich die Wirkungen von problemlösender und transformativer TuS-Konfliktberatung in bedeutsamer Weise?

Wie im Theorieteil der Arbeit dargelegt, setzen Konfliktberater beider großer Ansätze zur Konfliktberatung (problemlösend vs. transformativ) unterschiedliche Interventi-

onsschwerpunkte bei der Arbeit mit Paaren in einem TuS-Konflikt: Vereinfachend gesagt, unterstützen problemlösungsorientierte Konfliktberater die Konfliktparteien bei der Entwicklung einer Problemlösung; transformationsorientierte Konfliktberater unterstützen die sie dem gegenüber bei der Verbesserung ihrer Selbstbehauptung und der zwischenmenschlichen Beziehung (zur anderen Konfliktpartei). Zur Messung der Auswirkungen der Interventionen durch Konfliktberater nach einem der beiden Ansätze wurden deren Merkmale einander quasi als Konstrukte gegenübergestellt (vgl. auch Anhang Tabelle C - 3, S. 269ff.). Zur Erfassung dieser konstruktbildenden Merkmale sollten möglichst passende etablierte Testverfahren gefunden werden. Diese sollten in einem ersten Schritt bei Teilnehmern vor einer Konfliktberatung nach einem der beiden Ansätze messen können, welche Probleme sie in ihrer Partnerschaft wahrnehmen, wie sie ihr Selbstwertempfinden einschätzen und wie sie ihr Konfliktverhalten zu Beginn der TuS-Konfliktberatung beurteilen. Die Sondierung der Testverfahren anhand dieser drei Kategorien sollte ermöglichen, die Schwerpunkte in der Theorie der beiden großen Ansätze zur Konfliktberatung empirisch zu überprüfen (s. Kap. 7). Die Kategorie „Selbstwertempfinden“ wurde zunächst gewählt, um darin jene Testverfahren zu subsumieren, die zur Operationalisierung von Selbstbehauptung beitragen könnten.¹²⁸

In einem zweiten Schritt sollten diese zu untersuchenden etablierten Testverfahren auch Veränderungen messen können, die sich bei Teilnehmern an einer Konfliktberatung bei TuS-Konflikten im Prä-Post-Vergleich hinsichtlich ihres Problemlösungsverhaltens, ihres Selbstwertempfindens und ihres Konfliktverhaltens ergeben (allgemeine Wirksamkeit). Als dritter Schritt wurde beabsichtigt, mit diesen Testverfahren auch zwischen jenen Teilnehmern differenzieren zu können, die an einer problemlösenden oder aber an einer transformativen TuS-Konfliktberatung teilgenommen haben. Problemlösende Konfliktberatungen sollten hinsichtlich ihrer Wirksamkeit anhand des veränderten Problemlösungsverhaltens der Teilnehmer überprüft werden. Transformationsorientierte Konfliktberatungen sollten hinsichtlich ihrer Wirksamkeit zugunsten eines verbesserten Selbstwertempfindens (Empowerment) und konstruktiveren Konfliktverhaltens (Verbesserung der Beziehung) der Konfliktparteien nach der Teilnahme an einer transformativen Konfliktberatung überprüft werden.

Das zu entwickelnde Messinstrument legte dabei folgende Definitionen von problemlösenden und transformativen Wirkungen zugrunde:

- *Problemlösende Wirkungen* sind (a) Entscheidungen und (schriftlich festgehaltene) Absprachen der Klienten während der Konfliktberatung, die auf Lösungen der aktuellen Konfliktpunkte ausgerichtet sind, sowie (b) ihre tatsächlichen Lösungen nach der Konfliktberatung.
- *Transformative Wirkungen* zeigen sich in der Ausbildung von Fähigkeiten der Konfliktparteien, ihre zukünftigen Auseinandersetzungen – unabhängig von

¹²⁸ Im deutschsprachigen Raum liegen keine etablierten Testverfahren vor, die konkret Selbstbehauptung messen. Die Beschreibung von Empowerment in der einschlägigen Literatur zeigt zudem eine inhaltliche Nähe zur Verbesserung des Selbstwertempfindens. Interessanterweise wird in den deutschen Übersetzungen der transformativen Mediation nach Bush & Folger sowie in der Sekundärliteratur der Begriff „Empowerment“ ohne Übersetzung beibehalten. Vgl. Bush & Folger, 2009; Gotthardt, 2008.

der Lösung der aktuellen Konfliktpunkte – so zu gestalten, dass eine von ihnen akzeptierte Beziehung aufgebaut und aufrechterhalten wird.

Das zu entwickelnde Messinstrument sollte die Überprüfung folgender Hypothesen ermöglichen (vgl. Exposé B3 Forschungsfragen und Hypothesen, S. 248ff.):

Allgemeine Wirksamkeitshypothese

Die allgemeine Wirksamkeitshypothese der geplanten Untersuchung postuliert, dass TuS-Konfliktberatung in dem Sinne wirksam ist, dass sie die Konfliktparteien (a) zu Entscheidungen und Absprachen bringt, die zu einer Lösung der aktuellen Konfliktpunkte führen, oder (b) dazu befähigt, sich bei zukünftigen Konfliktfällen eigenverantwortlich so auseinanderzusetzen, dass eine von beiden Seiten akzeptierte Beziehung entwickelt bzw. aufrechterhalten wird. Es handelte sich um eine gerichtete Hypothese, da Verbesserungen und nicht nur Veränderungen im Prä-Post-Vergleich erwartet werden.

Nullhypothese

TuS-Konfliktberatung bringt weder die Konfliktparteien zu Entscheidungen und Absprachen, die zu einer Lösung der aktuellen Konfliktpunkte führen, noch befähigt TuS-Konfliktberatung die Konfliktparteien dazu, sich bei zukünftigen Konfliktfällen eigenverantwortlich so auseinanderzusetzen, dass eine von beiden Seiten akzeptierte Beziehung entwickelt bzw. aufrechterhalten wird.

Differentielle Wirksamkeitshypothesen

1. Bei problemlösender Konfliktberatung sind die problemlösenden Wirkungen bedeutsam größer als die transformativen Wirkungen (gemäß Definitionen).¹²⁹

Nullhypothese

Bei problemlösender Konfliktberatung sind die problemlösenden Wirkungen kleiner als die transformativen Wirkungen oder gleich.

2. Bei transformativer Konfliktberatung sind die transformativen Wirkungen bedeutsam größer als die problemlösenden Wirkungen (gemäß Definitionen).

Nullhypothese

Bei transformativer Konfliktberatung sind die transformativen Wirkungen kleiner als die problemlösenden Wirkungen oder gleich (gemäß Definitionen).

Es sollten sowohl Vergleiche innerhalb der Gruppen (Intragruppenvergleiche) als auch zwischen den Gruppen (Intergruppenvergleiche) angestellt werden.

¹²⁹ „Bedeutsam“ meint, dass die Differenzen von mittlerer oder großer Effektstärke sind bei einer Gruppengröße von 25 TuS-Paaren in der Gruppe der problemlösenden und 25 TuS-Paaren in der Gruppe der transformativen Konfliktberatung.

11.1.2 Überprüfung etablierter Testverfahren zur Verwendung bei der Entwicklung des FPTW

Es zeigte sich zunächst, dass es kein etabliertes deutschsprachiges Testverfahren für die spezifische Messung der Wirksamkeit von TuS-Konfliktberatung gibt. Daher wurden 36 etablierte deutschsprachige Testverfahren aus den Nachbardisziplinen der Konfliktberatung (nämlich Paar- und Psychotherapie, psychologische Beratung, Personalauswahl und Persönlichkeitsdiagnostik) daraufhin überprüft, ob ihre Skalen auch für die Entwicklung des FPTW geeignet sein könnten (vgl. Tabelle C - 5, S. 333ff.). Dabei wurde deutlich, dass sich diese etablierten Testverfahren tatsächlich in die drei angedachten Kategorien (s. o.) einteilen lassen, die für die Wirksamkeitsmessung als relevant erschienen: 1. Partnerschaft, 2. Selbstwertempfinden, 3. Konfliktverhalten. Für den Fall, dass sich bei der genauen Überprüfung der etablierten Verfahren auf ihre Eignung nur einige Skalen finden ließen, die für die vorliegende Untersuchung als passend erschienen, sollten darüber hinaus eigene Items zur Bildung von weiteren (fehlenden) Skalen generiert werden. Aus diesen (etablierten und selbst generierten) Skalen sollte ein geeignetes Messinstrument zur Wirksamkeitsmessung entwickelt werden. Nachfolgende Abbildung A - 17 veranschaulicht diese geplante Synthese:

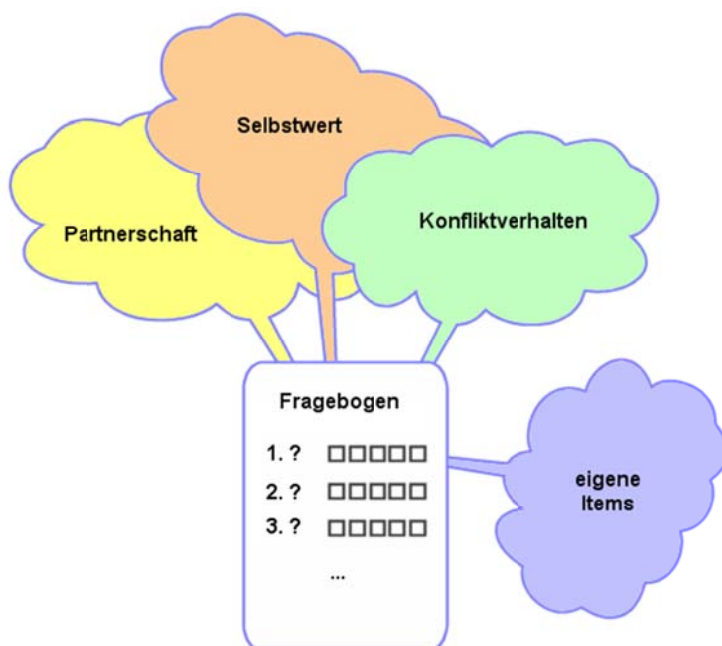


**Abbildung A - 17 Kategorien etablierter Testverfahren für die Überprüfung zur Verwendung
für das vorliegende Messinstrument FPTW**

Innerhalb dieser drei Kategorien¹³⁰ von Testverfahren wurden folgende Verfahren untersucht (s. Tabelle C - 5 Testverfahren aus den Bereichen: Selbstwert und Selbstbehauptung, Partnerschaft und Kommunikation, Stress und Konflikte sowie Evaluation von Beratungen, S. 333ff.):

¹³⁰ Die Zuordnung der Testverfahren zu einer der drei Kategorien ist nicht immer eindeutig zu treffen gewesen, da sich bei manchen Verfahren thematische Überschneidungen herauskristallisierten. Aus Gründen der Übersicht wurde sich jeweils für die am passendsten erscheinende Kategorie entschieden.

1. Partnerschaft

(s. Tabelle C - 6/1 Teil 1 im FPTW: Partnerschaft und Kommunikation, S. 347)

(1) Beziehungsspezifische Bindungsskalen für Erwachsene – BBE

(Asendorpf, Banse, Wilpers & Neyer, et al. 1997)

Das Verfahren ermöglicht eine Selbsteinschätzung des eigenen Bindungsstils auf den zwei Skalen „sicher-ängstlich“ und „abhängig-unabhängig“. Teil III des Fragebogens BBE bezieht sich auf den Bindungsstil in einer Partnerschaft. Die BBE lassen sich zu Forschungszwecken und Therapieevaluationen einsetzen. Zunächst wurde überprüft, ob mit Hilfe der BBE evaluiert werden könnte, in welchem Maß transformative Mediationsansätze ihr Ziel erreichen, die Beziehung zwischen den Konfliktparteien zu verbessern. Allerdings sind die Items eindeutig partnerschaftsorientiert formuliert und betreffen den jeweiligen Bindungsstil des Befragten, z. B. Item Nr.11 in Teil III der BBE: „Ich kann meinem Partner nie nahe genug sein“. Die BBE erschienen für die Messung der Wirksamkeit von Interventionen bei Paaren in einer TuS-Konfliktberatung als ungeeignet und wurden für die Entwicklung des FPTW nicht übernommen.

(2) Bindungsfragebogen für Partnerschaften – BinFb

(Grau, 1999)

Der BinFb ist ein Selbstbeurteilungsinstrument zur Erfassung zweier Dimensionen der Bindungsunsicherheit: Angst vor Trennung und Vermeidung von Nähe. Diesen beiden Skalen (‚Angst‘ und ‚Vermeidung‘) werden die insgesamt 20 Items des BinFb zugeordnet. Der BinFb eignet sich für den Einsatz in der Eingangsdiagnostik (bei Paaren) und für Forschungszwecke. Die transformative Mediation fokussiert zwar die Verbesserung der Beziehung zwischen Konfliktparteien, allerdings ist die Reduzierung der Bindungsunsicherheit nicht Schwerpunkt einer TuS-Beratung. Daher wurde der BinFb für die Entwicklung des FPTW nicht berücksichtigt.

(3) Einstellungen zur Partnerschaft – EZP

(Eidelson & Epstein, 1982)

Dieses Selbstbeurteilungsverfahren erfasst Einstellungen bzw. Erwartungen an die Partnerschaft. Die 40 Items führen zu fünf Skalen. Die EZP finden in Verlaufs- und Veränderungsmessung sowie in der Therapieevaluation Verwendung. Die Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehung im Rahmen einer transformativen TuS-Konfliktberatung könnte zwar zu einer Verbesserung der Einstellungen und Erwartungen der Konfliktparteien zu- und an einander bewirken. Allerdings sind die Items in den EZP nicht konkret genug formuliert und beinhalten eher überdauernde Einstellungen, deren Erfassung nicht Ziel der vorliegenden Untersuchung ist, z. B. Item Nr. 27 aus Teil IV der EZP: „Wenn einer den anderen einmal richtig verletzt hat, wird er es auch in Zukunft immer wieder tun.“ Die EZP wurden bei der Entwicklung des FPTW daher nicht einbezogen.

(4) Fragebogen zur Beurteilung einer Zweierbeziehung – FBZ

(Spanier, 1976)

Der FBZ kann in der Verlaufs- und Veränderungsmessung sowie in der Therapieevaluation eingesetzt werden. Er besteht aus 32 Items, die vier Skalen bilden. Der FBZ

dient der Erfassung der generellen, subjektiv erlebten Qualität der Beziehung oder Güte der Anpassung an die Partnerschaft. Deshalb wurde er zunächst zur Erfassung der transformativen Wirkungen in Betracht gezogen. Jedoch sind die Items im FBZ für die Verwendung im FPTW zu partnerschaftsorientiert formuliert und teilweise zu vage, z. B. Item Nr. 24 (FBZ): „Teilen Sie mit Ihrem Partner außerhäusliche Interessen?“. Das Verfahren richtet sich zu wenig auf die Fragestellungen der vorliegenden Arbeit und wurde daher nicht genutzt.

(5) Fragebogen zur Lebensgeschichte und Partnerschaft – FLP

(Hahlweg, 1996)

Der FLP ist ein halbstrukturierter Anamnesebogen und wird zur Eingangsdiagnostik bspw. in der Arbeit an Partnerschaften genutzt. Die zwei Bereiche des FLP, die zur Übernahme in den FPTW (Fragen zur Partnerschaft sowie zum Streitverhalten) in Frage kämen, erschienen jedoch als ungeeignet, da beim FLP eine inhaltliche Auswertung vorgenommen wird. Es liegen keine Skalen vor. Von der Übernahme des FLP für die Entwicklung des FPTW wurde daher Abstand genommen.

(6) Fragebogen zur emotionalen Selbstwirksamkeit

(Schmitz & von Salisch, 2002)

Dieses Selbsteinschätzungsverfahren erfasst mit acht Subskalen die emotionale Selbstwirksamkeit. Laut den Autoren wird diese als Basis für kompetente Selbstregulation in allen Situationen gesehen, in denen Emotionen hervorgerufen werden. Die beiden Skalen ‚Empathie‘ und ‚Beziehung‘ enthalten Items, die zum Ansatz der transformativen Konfliktberatung passen könnten. Allerdings sind manche Items im Fragebogen zur emotionalen Selbstwirksamkeit weniger klar formuliert als in Verfahren, die bei der Konstruktion des FPTW einbezogen wurden, z. B. Item Nr. 16 (Empathie): „Ich bin mir sicher, dass ich mich so verhalten kann, dass die Unsicherheit des anderen nicht zu einer peinlichen Situation führt.“ Die Items der Skala ‚Beziehung‘ erfragen den Umgang mit Personen, mit denen der Befragte in einer engen Beziehung steht, z. B. Item Nr. 26 (Beziehung): „Gegenüber Menschen, mit denen ich in einer engen Beziehung stehe, kann ich negative Gefühle so äußern, dass unsere Beziehung darunter nicht leidet.“ Diese Formulierung schien zu wenig zu differenzieren zwischen dem Konfliktpartner oder eben anderen Personen wie Kindern, Eltern usw., mit denen der Befragte in einer (anderen) engen Beziehung leben könnte. Skalen aus dem Fragebogen zur emotionalen Selbstwirksamkeit wurden daher für die Entwicklung des FPTW nicht übernommen.

(7) Fragebogen zur Erfassung partnerschaftlicher Kommunikationsmuster – FPK

(Kröger, Hahlweg, Braukhaus, Fehm-Wolfsdorf, Groth & Christensen et al., 2000)

Der FPK ist ein Selbstbeurteilungsverfahren zur Erfassung dyadischer Kommunikationsmuster bei Konflikten. Er diente als Ideenspende für konflikthafte Kommunikationsverhalten, dessen Erfassung ein Teil des FPTW ermöglichen soll. Der FPK erfragt das Kommunikationsverhalten der Partner anhand dreier Phasen (Problem in der Partnerschaft – Diskussion über ein Partnerschaftsproblem – nach der Diskussion ei-

nes Partnerschaftsproblems), die für die vorliegende Fragestellung unpassend erschienen, weshalb keine Skalen übernommen wurden.

(8) Interaktions-Angst-Fragebogen – IAF

(Becker, 1997)

Der IAF dient der Erfassung bereichsspezifischer Angstneigungen. Hierzu gehören auch die Angst vor Selbstbehauptung sowie vor Abwertung und Unterlegenheit. Die transformative Konfliktberatung fokussiert die Zunahme von Selbstbehauptung bei den einzelnen Konfliktparteien sowie die gegenseitige Wertschätzung der Konfliktparteien. Demgegenüber befasst sich der IAF jedoch mit der *Angst vor Selbstbehauptung* sowie Abwertung und Unterlegenheit, was nicht das Anliegen der vorliegenden Untersuchung ist. Von einer Verwendung des IAFs für die Entwicklung des FPTW wurde daher abgesehen.

(9) Marburger Einstellungs-Inventar für Liebesstile – MEIL

(Bierhoff, Grau & Ludwig, 1993)

Das MEIL stellt ein Beurteilungsinstrument für Erwachsene zur Erfassung der partnerschaftlichen Erfahrungen der Liebe und Intimität dar. Die sechs Skalen des MEIL wurden laut den Autoren in zahlreichen Untersuchungen mit der Beziehungsdauer in Verbindung gebracht. Für das geplante Messverfahren wurde vorübergehend erwogen, die Hintergründe für die jeweilige Beziehungsdauer der Konfliktpaare mit zu untersuchen. Diese Überlegung wurde jedoch als nicht zielführend für das Kernanliegen der Wirksamkeitsuntersuchung von Konfliktberatung bei TuS-Konflikten verworfen. Somit fand das MEIL im FPTW keine Verwendung.

(10) Partnerschaftsfragebogen – PFB

(Hahlweg, 1996)

Mit diesem Selbstbeurteilungsinstrument für Erwachsene kann eine differentielle Einschätzung der Ehequalität vorgenommen werden. Der PFB findet Verwendung bei der Eingangs- und Verlaufsdagnostik, Veränderungsmessung sowie in der Therapieevaluation und Forschung. Von seinen insgesamt drei Skalen dienten zwei (nämlich Streitverhalten sowie Gemeinsamkeit/Kommunikation) als Ideenspender für die Konstruktion des FPTW. Einige Items dieser beiden Skalen waren jedoch ungeeignet für den Fokus des FPTW, z. B. Item Nr. 16 (PFB): „Er/sie bemüht sich, sich meine Wünsche zu merken, und erfüllt sie bei passender Gelegenheit“. Die Anleitungssätze des PFB sind eindeutig partnerschafts- und nicht trennungsbezogen. Der PFB hat ein vierstufiges Antwortformat; für den FPTW wurde für den Teil zur Messung des Konfliktverhaltens dem Konfliktpartner gegenüber indessen ein sechsstufiges Antwortformat vorgesehen. Es wurden daher keine Skalen aus dem PFB übernommen.

(11) Paarklimaskalen – PKS

(Schneewind & Kruse, 2002)

Die PKS dienen auf der individuellen Ebene der Erfassung unterschiedlicher Aspekte bei der Gestaltung von dyadischen Beziehungen, insbesondere von (Ehe-)Paaren. Sie werden bspw. für die Evaluation von Paartherapien eingesetzt. Die Möglichkeit, subjektiv wahrgenommene Merkmale der aktuellen Partnerschaft mit den PKS zu erfassen

sen, erschien bei drei (von insgesamt neun) Skalen als überprüfenswert: Zusammenhalt, Offenheit, Konfliktneigung. Die thematische Nähe dieser Skalen zum Fokus der transformativen Konfliktberatung, die zwischenmenschliche Beziehung der Konfliktparteien zu verbessern, war durchaus gegeben. Manche Itemformulierungen in den PKS zeigten sich als zu wenig konkret für die Fragestellungen der vorliegenden Untersuchung, z. B. Item Nr. 39 (PKS): „In unserer Partnerschaft gibt es oft Reibereien“. Daher wurde von einer Übernahme von Skalen Abstand genommen.

(12) Veränderungswünsche – VÄW

(Weiss & Birchler, 1975)

Die VÄW können als Selbstbeurteilungsverfahren zur Erfassung der Wahrnehmung der Stärken und Schwächen einer Beziehung eingesetzt werden. Sie eignen sich zum Einsatz in der Veränderungsmessung und Therapieevaluation. Es lässt sich ein Gesamtwert berechnen, der Aussagen über die Stärke des Veränderungswunsches macht. Zudem können Bereiche identifiziert werden, in denen beide Partner sich eine Veränderung wünschen. Beide Partner sollen hierfür spezifische Verhaltensweisen, die der jeweils andere Partner ausführen könnte, bewerten. Das Antwortformat ist siebenstufig. Die Items in den VÄW beziehen sich auf konkrete zwischenmenschliche Bereiche, in denen Veränderungen stattfinden sollten bzw. könnten. Daher wurde zunächst eine inhaltliche Nähe zum Ansatz der problemlösenden TuS-Konfliktberatung (konkrete Problemlösungen) und/oder zum transformativen Ansatz (Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehung) vermutet. Bei näherer Betrachtung zeigte sich jedoch, dass das Gros der Items auf partnerschaftlich verbundene Paare zugeschnitten ist, z. B. Item Nr. 11 (VÄW): „Ich wünsche mir, dass mein Partner mir Zuwendung gibt, wenn ich sie brauche.“ Die VÄW waren damit unpassend für das geplante Messinstrument und schieden für die Verwendung aus.

(13) Vertrauen in der Partnerschaft – VIP

(Larzelere & Huston, 1980)

Dieses Selbstbeurteilungsverfahren wird bspw. in der Veränderungsmessung und Therapieevaluation eingesetzt und umfasst acht Items. Es wird ein Summenwert über die acht Antworten gebildet. Unter der Annahme, dass transformative Konfliktberatungen zu einer Verbesserung der Beziehung zwischen den Konfliktparteien führen können, erschien das VIP zunächst als geeignet. Eine verbesserte zwischenmenschliche Beziehung könnte sich anhand eines Vertrauenszuwachses messen lassen. Es wurde dann jedoch von einer Skalenübernahme abgesehen, da acht eher themenferne Items als zu umfangreich¹³¹ für den FPTW erschienen, der nicht den Schwerpunkt der Messung von Vertrauen setzt.

¹³¹ Eine Testverlängerung um 8 Items wäre auf Kosten der Ökonomie gegangen und hätte das Abbruchrisiko auf Seiten der Befragten erhöht und möglicherweise einen Datenverlust bedeutet.

2. Selbstwert

(s. Tabelle C - 6/2 Teil 2 im FPTW: Selbstwert, Selbstbehauptung, Empowerment, S. 348)

(14) Fragebogen zur Erfassung von Ressourcen und Selbstmanagementfähigkeiten – FERUS

(Jack, 2007)

Der FERUS ist ein Selbsteinschätzungsverfahren und misst Veränderungen im Selbstmanagement von Erwachsenen in ambulanter oder stationärer Psychotherapie und kann auch bei Beratungsklienten eingesetzt werden. Zwei der insgesamt sieben Skalen wurden zunächst auf ihre Eignung für den FPTW überprüft: Die Skala ‚Coping‘ i. S. v. konkreten, aktiven Bewältigungsstrategien (vgl. Jack, 2007, S. 20) schien zum Konstrukt der problemlösenden Konfliktberatung bei TuS zu passen. Die Items der Skala ‚Coping‘ beziehen sich jedoch allgemein auf Probleme und nicht gezielt auf die TuS-Situation, z. B. Item Nr.49 (FERUS): „Um ein Problem zu lösen, überlege ich mir oft einen Plan, um es zu beseitigen“. Daher wurde diese Skala für den FPTW nicht übernommen. Die Skala ‚Selbstwirksamkeit‘ im FERUS bezieht sich auf Umsetzung von Zielen und das dabei eingebrachte Durchsetzungsvermögen (vgl. Jack, 2007, S. 21) und erschien als entweder geeignet zur Messung von möglichen Zunahmen an Empowerment, wie sie die transformative Konfliktberatung nach Bush & Folger beabsichtigt. Andererseits hätten Zunahmen in der Fähigkeit zur Lösung von Problemen nach der Teilnahme an einer problemlösenden Konfliktberatung möglicherweise auch durch diese Skala gemessen werden können. Die Formulierungen der Items zeigten sich jedoch als unzureichend spezifisch für die Fragestellungen der vorliegenden Arbeit, z. B. Item Nr.22 (FERUS): „In schwierigen Situationen verhalte ich mich meistens richtig“. Die Skala ‚Selbstwirksamkeit‘ wurde daher nicht für den FPTW genutzt.

(15) Fragebogen zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen – FKK

(Krampen, 1991)

Der FKK ist eine Weiterentwicklung des IPC (s. u.). Es handelt sich beim FKK um ein Selbsteinschätzungsverfahren zur Erfassung generalisierter Kontroll- und Kompetenzüberzeugungen. Erwogen wurde die Einbeziehung zweier von insgesamt vier Primärskalen: Die 1. Primärskala, „generalisiertes Selbstkonzept eigener Fähigkeiten“ könnte eine mögliche Zunahme beim Erkennen von Handlungsmöglichkeiten und -alternativen in Problemsituationen messen. Nach einer erfolgreichen problemlösenden TuS-Konfliktberatung könnte bei den Teilnehmern ein Zuwachs an diesen Kompetenzen auftreten. Einige der insgesamt acht Items dieser Skala zeigten sich jedoch als zu unspezifisch für den FPTW, z. B. Item Nr.4 (FKK): „Ich komme mir manchmal taten- und ideenlos vor“. Die zweite Primärskala (Internalität) könnte eine Zunahme von Skalenwerten der Teilnehmer nach der Teilnahme an einer transformativen Konfliktberatung bei TuS aufweisen. Die transformative Konfliktberatung postuliert, Selbstbehauptung und das Vertreten eigener Interessen zu fördern. Auch von diesen insgesamt acht Items der Skala konnte bei einigen kein guter Bezug zur vorliegenden Studie hergestellt werden, z. B. Item Nr.5 (FKK). „Ob ich einen Unfall habe oder nicht, hängt alleine von mir und meinem Verhalten ab.“ Auf eine Übernahme dieser beiden Skalen aus dem FKK für den FPTW wurde verzichtet, da die Items im

FKK nicht so treffend für die vorliegende Untersuchung erschienen wie Skalen aus dem ISK (s. u.).¹³²

(16) Fragebogen zu Kontrollüberzeugungen – IPC

(Krampen, 1981)

Der IPC ist ein Selbstbeurteilungsverfahren im Bereich der Persönlichkeitsdiagnostik bei Erwachsenen und misst mittels 24 Items drei Dimensionen von Kontrollüberzeugungen: 1. Internalität; 2. sozial bedingte Externalität und 3. fatalistische Externalität. Die transformative Konfliktberatung fokussiert neben der Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehung zur anderen Konfliktpartei die Stärkung der Selbstbehauptung bei den einzelnen Konfliktparteien. Diese Verbesserung könnte sich in einem Zuwachs an Kontrolle über die eigenen Handlungen sowie in der Verfolgung von Interessen und Zielen niederschlagen, wie sie sich mit dem IPC messen lassen (Internalität). Die Items im IPC sind jedoch für die Fragestellungen der vorliegenden Studie zu wenig konkret und spezifisch formuliert, z. B. Item Nr.9 (IPC): „Die Zahl meiner Freunde hängt vor allem von mir und meinem Verhalten ab.“ Es wurden deshalb keine Skalen in den FPTW übernommen.

(17) Inventar sozialer Kompetenzen – ISK

(Kanning, 2009)

Das ISK dient als Selbstbeurteilungsinstrument zur Erfassung zahlreicher Facetten sozialer Kompetenz im Berufs- und Privatleben. Es lässt sich auch in der klinischen Psychologie sowie in der Forschung einsetzen. Zur differentiellen Messung von Veränderungen bei Teilnehmern einer problemlösenden oder transformativen Konfliktberatung wurden vier Skalen aus dem ISK¹³³ für den FPTW verwendet: ‚Durchsetzungsfähigkeit‘, ‚Kompromissbereitschaft‘, ‚Perspektivenübernahme‘ sowie ‚Handlungsflexibilität‘ (nähere Ausführungen s. u. Kap. 11.1.3).

Die transformative Konfliktberatung setzt einen ihrer beiden Schwerpunkte in der Stärkung der Selbstbehauptung der Parteien (*empowerment*, vgl. Bush & Folger, 2009, S. 65). Zur Operationalisierung dieses Konstrukts schien die Skala ‚Durchsetzungsfähigkeit‘ als eine Facette (von mehreren) geeignet zu sein. Sie meint das „Ausmaß, in welchem eine Person sich im sozialen Kontext erfolgreich für die eigenen Interessen einsetzt“ (Kanning, 2009, S. 28). Es wurde erwartet, dass sich in dieser Skala im Prä-Post-Vergleich Zuwächse bei den Teilnehmern einer transformativen TuS-Konfliktberatung ergeben werden, nicht oder kaum jedoch bei den Teilnehmern an einer problemlösenden TuS-Konfliktberatung. Damit wäre diese Skala zur differentiellen Wirksamkeitsmessung von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten geeignet.

Die problemlösende Konfliktberatung fokussiert Win-Win-Lösungen, d. h. Gewinne und Zugeständnisse für beide Konfliktparteien. Eine solche Veränderung soll mit der

¹³² Kritik am IPC, der von Krampen übersetzt wurde, wird von Krampen selbst vorgebracht. Sein Haupt Kritikpunkt sind die lebensfernen Itemformulierungen von Levenson (engl. Originalausgabe des IPC-Fragebogens). Vgl. Krampen, 1991.

¹³³ Für eine kommerzielle Verwendung des ISK müssen die Verwertungsrechte mit Autor und Verlag vereinbart werden. Die Erlaubnis zur Verwendung des ISK für die vorliegende Untersuchung erfolgte freundlicherweise durch Herrn Prof. Kanning.

Skala ‚Kompromissbereitschaft‘ aus dem ISK im FPTW im Prä-Post-Vergleich gemessen werden können. Kanning (2009) versteht unter Kompromissbereitschaft das „Ausmaß, in welchem meine Person in Konfliktsituationen einen Interessenausgleich anstrebt“ (ebd., S. 28). Es wurde erwartet, dass sich in dieser Skala im Prä-Post-Vergleich deutliche Zuwächse bei den Teilnehmern einer problemlösenden TuS-Konfliktberatung ergeben werden, nicht oder kaum jedoch bei den Teilnehmern an einer transformativen TuS-Konfliktberatung. Damit ließe sich eine differentielle Wirksamkeit von TuS-Konfliktberatung zeigen.

Dem problemlösenden Ansatz zufolge gehen eine wechselseitige Problemdefinition und gegenseitiges Verstehen, i. S. eines Hineinversetzens einer Konfliktpartei in die Perspektive der anderen Konfliktpartei, einem wechselseitigen Nutzen im Konfliktberatungsprozess voraus (vgl. bspw. Diez, 2005). Der transformative Ansatz der Konfliktberatung nach Bush & Folger setzt als einen seiner zwei Schwerpunkte die Verbesserung der Beziehung (*recognition*) zwischen den Konfliktparteien durch entsprechende Interventionen (vgl. Bush und Folger, 2009). Die Konfliktparteien können bspw. durch Reflexionen und Zusammenfassungen seitens des Konfliktberaters erkennen, welche Perspektive die andere Konfliktpartei auf den Konflikt hat. Die Klärungshilfe ermöglicht den Konfliktparteien in der Dialogphase ebenfalls eine wechselseitige Perspektivenübernahme. Um zu erfassen, inwieweit Konfliktparteien ihre Fähigkeit verbessern, sich in die Sichtweise der anderen Konfliktpartei hineinzusetzen, erschien die Skala ‚Perspektivenübernahme‘ aus dem ISK zur Verwendung für den FPTW geeignet. Sie misst „die Fähigkeit, sich in die Person eines anderen Menschen hineinzudenken und aus der Perspektive dieses Menschen die Umwelt zu betrachten“ (Kanning, 2009, S. 28). Wenn nun bei beiden Gruppen von Teilnehmern (problemlösende oder transformative TuS-Konfliktberatung) nach Abschluss der TuS-Konfliktberatung Zunahmen in der Skala ‚Perspektivenübernahme‘ zu verzeichnen wären, wäre dies ein Hinweis auf die allgemeine Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten. Wenn allerdings nur bei einer der beiden Gruppen Skalenzuwächse (im Prä-Post-Vergleich) aufträten, wäre die Skala ‚Perspektivenübernahme‘ zur differentiellen Messung von Veränderungen bei Teilnehmern einer problemlösenden oder transformativen Konfliktberatung geeignet.

Die Items der Skala ‚Handlungsflexibilität‘ aus dem ISK passen nicht zur angezielten Verwendung des vorliegenden Messinstruments (FPTW) und wurden als Kontrollvariablen zur Überprüfung seiner Validität in den Berechnungen mitlaufen gelassen.

(18) Multidimensionale Selbstwertskala – MSWS

(Schütz & Sellin, 2006)

Dieses Selbstbeurteilungsverfahren erfasst mit 32 Items sechs Facetten des Selbstwerts, die auf sechs Skalen abgebildet werden. Die transformative Konfliktberatung beansprucht, die Selbstbehauptung der Konfliktparteien verbessern zu können. Die MSWS beinhaltet drei Subskalen (1. Emotionale Selbstwertschätzung, 2. Soziale Selbstwertschätzung – Sicherheit im Kontakt, 3. Soziale Selbstwertschätzung – Umgang mit Kritik), die diese Verbesserung (im Prä-Post-Vergleich) eventuell messen könnten. Es zeigte sich jedoch, dass die Items zu allgemein gefasst sind, als dass sie

die Wirksamkeit von TuS-Konfliktberatung hinsichtlich einer Zunahme von Selbstbehauptung wahrscheinlich messen könnten, z. B. Item Nr. 1 (MSWS): „Zweifeln Sie an sich selbst?“ (Emotionale Selbstwertschätzung). Die MSWS wurden in die Konstruktion des FPTW daher nicht einbezogen.

(19) Skala zur Erfassung der Selbstakzeptierung – SESA

(Sorembé & Westhoff, 1985)

Dieses Selbsteinschätzungsinstrument eignet sich auch für den Einsatz in Forschung und Beratung. Es enthält 29 Items, über deren Antworten ein Summenwert gebildet wird. Insbesondere kann die SESA aufgrund ihrer Änderungssensitivität in der Wirkungsforschung genutzt werden und wurde daher mit in die Vorauswahl einbezogen. Die transformative Konfliktberatung fokussiert die Selbstbehauptung der Konfliktparteien. Es wurde zunächst vermutet, dass die Items der SESA dieses Anliegen widerspiegeln könnten. Die Item-Formulierungen in der SESA sind jedoch zum einen sehr allgemein gehalten. Zum Zweiten beinhalten einige Items zwei Teilsätze, wodurch die Beantwortung schwierig werden kann, z. B. Item Nr. 13 (SESA): „Die Art, mit der ich an die Dinge herangehe, ist wohl von einer starken inneren Kraft getragen; ich stehe in der Hinsicht auf festem Boden, und das macht mich ziemlich selbstsicher.“ Von einer Verwendung der SESA für das vorliegende Messinstrument FPTW wurde daher und aufgrund ihrer Länge (29 Items) Abstand genommen.

(20) Selbstkonzept-Inventar – SKI

(Georgi & Beckmann, 2004)

Dieser Persönlichkeitstest erfasst in Form einer Selbsteinschätzung fünf Dimensionen, von denen eine ‚Vertrauen‘ ist. Die transformative Konfliktberatung strebt an, dass die Konfliktparteien ihr Gefühl der Verbundenheit zurückerlangen (vgl. Bush & Folger, 2009). Die Skala ‚Vertrauen – Zurückhaltung‘ im SKI wies zunächst eine inhaltliche Ähnlichkeit zu Verbundenheit auf und erschien damit passend für die Messung dieses postulierten Zuwachses an Verbundenheit für die Teilnehmer an einer transformativen TuS-Konfliktberatung im Prä-Post-Vergleich. Jedoch „scheint die Skala ‚Vertrauen‘ wesentliche Anteile einer allgemeinen Bindungsfähigkeit in sich zu vereinen“ (von Georgi & Beckmann, 2004, S. 26), die nicht das Untersuchungsziel des vorliegenden Messinstruments trifft. Des Weiteren misst das SKI übergeordnete Selbstkonzeptbereiche, denen die Autoren eine hohe zeitliche Stabilität zuschreiben (vgl. ebd., S. 12). Damit sind Veränderungen bei den Konfliktparteien im Rahmen einer eher kurzen Interventionsphase in Form von TuS-Konfliktberatungen wahrscheinlich nicht mit dem SKI messbar. Das SKI schied für die Verwendung aus.

(21) Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung – SWE

(Jerusalem & Schwarzer, 1981, rev. 1999)

Die SWE dient der Persönlichkeitsdiagnostik auf Gruppenebene. Die eindimensionale Skala mit zehn Items sollte laut Autoren möglichst nach Zufall in ein größeres Erhebungsinstrument eingemischt werden. Damit wirkte die SWE zunächst lohnend für die nähere Betrachtung. Es kristallisierte sich eine mögliche Eignung einiger Items der SWE hinsichtlich der angestrebten Messung von Selbstbehauptung (dem einen Kernanliegen der transformativen Konfliktberatung) heraus. Die SWE beinhaltet zudem

Items für den Umgang mit Problemen. Problemlösungen bilden den Fokus von TuS-Konfliktberatungen mit problem-lösendem Ansatz. Damit kamen die SWE zunächst in Betracht für die differentielle Wirksamkeitsmessung. Allerdings erwiesen sich die Itemformulierungen bei näherer Betrachtung als zu unspezifisch für die Fragestellungen der vorliegenden Arbeit, z. B. Item Nr.7 (SWE): „Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.“ Das Testverfahren SWE wurde daher nicht für die Entwicklung des vorliegenden Messinstruments FPTW verwendet.

(22) Veränderungsfragebogen des Erlebens und Verhaltens – VEV

(Zielke & Kopf-Mehnert, 1978)¹³⁴

Dieses Selbsteinschätzungsinstrument dient der Therapieverlaufskontrolle und der Kontrolle der Wirksamkeit psychologisch-therapeutischer Interventionen. Diese Verwendungsmöglichkeit lenkte zu einer näheren Überprüfung der insgesamt 42 Items, deren Beantwortung zu einem bipolaren Veränderungsfaktor des Erlebens und Verhaltens mit den Polen Entspannung/Gelassenheit/Optimismus vs. Spannung/Unsicherheit/Pessimismus führt. Der VEV erfasst allerdings Veränderungen, die sich auf allgemeine Erlebnisweisen, Verhalten in sozialen Situationen, Verhalten und Erleben in Leistungssituationen beziehen. Diese Veränderungsbereiche waren für das vorliegende Messinstrument zu allgemein gehalten, d. h. sie richten den Fokus nicht auf Veränderungen im Umgang mit dem Konfliktpartner oder bei der Entwicklung von Problemlösungen im Laufe einer Konfliktberatung. Der VEV wurde für die Konstruktion des FPTW daher nicht berücksichtigt.

3. Konfliktverhalten und Stress

(s. Tabelle C - 6/3 Teil 3 im FPTW: Stress und Konflikte (im Allgemeinen und in der Partnerschaft), S. 348)

(23) Dyadisches Coping Inventar – DCI

(Bodenmann, 2008)¹³⁵

Das DCI erfasst mit 37 Items, wie Personen in einer Partnerschaft gemeinsam mit Stress umgehen. Unterschieden werden die Bereiche Stresskommunikation, wechselseitige Unterstützung (supportives dyadisches Coping), gemeinsame Stressbewältigung (gemeinsames dyadisches Coping) sowie die gegenseitige Delegation von Stress in Zeiten der Überlastung (delegiertes dyadisches Coping) in neun Subskalen. Der Einsatz des DCI erfolgt bspw. in der Partnerschaftsdiagnostik, Therapieevaluationen, Paartherapie und -beratung sowie in der Interventionsforschung. Paare mit TuS-Konflikten haben in einer problemlösungsorientierten TuS-Konfliktberatung die Möglichkeit, konkrete Lösungen zu entwickeln, wie sie nach der Trennung mit stressauslösenden Themen umgehen könnten (Problem-lösungen). In einer transformativen TuS-Konfliktberatung könnte die zwischen-menschliche Beziehung zwischen den Konfliktparteien verbessert und damit der Stress reduziert werden. Das DCI beinhaltet jedoch zu sehr auf den Umgang mit Stress fokussierte Items, die den Kern der vorliegenden

¹³⁴ Dieses Testverfahren wird nicht in der vierten Kategorie von Testverfahren (Nachbefragung und Follow-up) aufgeführt, da es sich sehr stark auf das Befinden der einzelnen Person (z. B. Optimismus) bezieht.

¹³⁵ Wie im Theorieteil der Arbeit dargelegt, zählen Trennung und Scheidung zu den Life Events, die mit starkem Stressempfinden für die betroffenen Personen einhergehen. Es wurde daher entschieden, das DCI der Kategorie ‚Konfliktverhalten und Stress‘ zuzuordnen und nicht der Kategorie ‚Partnerschaft‘.

Arbeit nicht treffen, z. B. Item Nr. 11 (DCI): „Wie reagiert Ihr Partner auf Ihre Stress-äußerungen? Er hilft mir zwar, doch tut er dies unwillig und demotiviert.“ Von der Übernahme von Skalen in das vorliegende Messinstrument wurde daher abgesehen.

(24) Fragebogen zu Konfliktbewältigungsstrategien – FKBS

(Hentschel, Kießling & Wiemers, 1998)

Der FKBS ist ein Selbsteinschätzungsverfahren, das insbesondere für Gruppenvergleiche konstruiert wurde. Es misst fünf verschiedene Arten der Konfliktbewältigung: 1. Reaktionsbildung, 2. Wendung gegen das eigene Ich, 3. Wendung gegen das Objekt, 4. Intellektualisierung, 5. Projektion. Er lässt sich bspw. in Beratungsinstitutionen und in der Therapieforschung einsetzen. Die transformative Konfliktberatung postuliert, die negative Konfliktinteraktion zwischen den Konfliktparteien in eine positive verändern zu können. Die im FKBS verwendeten Skalen lassen sich für die Zuordnung von destruktiv und konstruktiv in diesem Sinne jedoch wahrscheinlich nicht eindeutig einsetzen. Die Inhalte der Items des FKBS weisen zudem eine zu geringe thematische Nähe zu den Konfliktthemen von Personen auf, die in eine TuS-Konfliktberatung gehen. Bspw. werden Konfliktsituationen bei der Arbeit, im Supermarkt oder an der Bushaltestelle beschrieben, auf die man auf unterschiedliche Weise reagieren und sich verhalten könnte. Es wurden daher keine Skalen aus dem FKBS für die Entwicklung des FPTW verwendet.

(25) Inventar zur Messung der Ambiguitätstoleranz – IMA

(Reis, 1997)

Das IMA ist ein Selbsteinschätzungsverfahren mit 40 Items und erfasst das Persönlichkeitskonstrukt Ambiguitätstoleranz. Hierunter wird die Tendenz verstanden, Widersprüchlichkeiten, Inkonsistenzen oder mehrdeutige Informationslagen in ihrer Vielschichtigkeit wahrzunehmen und positiv zu bewerten. Das IMA differenziert fünf faktorenanalytisch gewonnene Ambiguitätsbereiche. Es ist für die Verlaufsmessung in der Klinischen und Pädagogischen Psychologie geeignet. Der 1. Ambiguitätsbereich (gegenüber unlösbar erscheinenden Problemen) des IMA betrifft auch ein zentrales Anliegen von problemlösungsorientierten Konfliktberatungen, nämlich die Konfliktparteien darin zu unterstützen, mit einem Problem, das sie bis dato nicht allein lösen konnten, konstruktiv umzugehen. Ein Prinzip der Mediation ist die Ergebnisoffenheit (vgl. bspw. Diez, 2005) beim Umgang mit unterschiedlichen, inkonsistenten Anliegen zwischen den Konfliktparteien und damit manchmal als unlösbar erscheinenden Problemen. Die Items der Skala ‚Ambiguitätstoleranz‘ gegenüber unlösbar erscheinenden Probleme dienten als Ideenspender für den FPTW. Die Übernahme der gesamten Skala mit sechs Items hätte den FPTW jedoch unnötig verlängert, ohne dass sie ausreichend spezifisch für den Untersuchungsgegenstand wären, z. B. Item Nr. 11 (IMA): „Auch für viel Geld würde ich meine Zeit nicht mit Problemen vergeuden, die mir unlösbar erscheinen.“ Das IMA wurde bei der Konstruktion des vorliegenden Messinstruments FPTW nicht einbezogen.

(26) Inkongruenzfragebogen – INK

(Grosse Holtforth, Grawe & Tamcan, 2004)

Der INK ist ein Selbsteinschätzungsverfahren zur Erhebung von unzureichendem Verfolgen motivationaler Ziele (Inkongruenz) von Psychotherapiepatienten. Insbesondere im Rahmen von problemlösenden TuS-Konfliktberatungen können Ziele erarbeitet werden, die von den Konfliktparteien verfolgt werden sollten. Diese Zielverfolgung könnte in einer Follow-up-Untersuchung (im Rahmen einer späteren Studie) gemessen werden. Der INK misst in seinen 14 Skalen (Kurzversion: 9 Skalen) jedoch nicht, ob und in welchem Umfang solche Ziele von den Konfliktparteien verfolgt oder erreicht werden, sondern die Zufriedenheit mit dem Erreichen von Annäherungszielen. Damit erschien der INK nicht als zielführend bei der Entwicklung des FPTW und wurde bei dessen Entwicklung nicht berücksichtigt.

(27) Konfliktverhalten situativ (KV-S)

(Klemm, 2002)

Das KV-S ist ein Fragebogen zur Selbstauskunft in der persönlichkeitspsycho-logischen Diagnostik und dient der Erfassung von Ressourcen und Defiziten im Umgang mit sozialen Konfliktsituationen. Das Testverfahren ist zur Entwicklung therapeutischer Strategien und zur Evaluation von Behandlungsmaßnahmen geeignet. Das KV-S erfasst vor allem Ressourcen und Defizite im Umgang mit sozialen Konfliktsituationen zu erfassen. Es untersucht Persönlichkeitsauffälligkeiten, wie sie in der ICD-10 klassifiziert werden, und bietet neun weitere Skalen zur Beschreibung der Persönlichkeit. Von Letzteren erschien die Skala ‚Problemlösebereitschaft‘ zunächst als überprüfenswert für das vorliegende Messinstrument. Jedoch soll der FPTW nicht eine veränderte Problemlösebereitschaft messen, sondern – insbesondere bei Teilnehmern einer problem-lösungsorientierten Konfliktberatung – ein verändertes Verhalten bei der Problem-lösung. Der KV-S wurde daher in die Entwicklung des FPTW nicht mit einbezogen.

(28) Problemliste (PL)

(Hahlweg, 1996)

Die PL ermöglicht die Erfassung von 23 wesentlichen Konfliktbereichen in der Partnerschaft von Erwachsenen. Sie kann in der Beziehungsdiagnostik in der Eheberatung, zur Therapieevaluation sowie in der Forschung eingesetzt werden. Die PL wurde aus folgenden Gründen für die Voruntersuchung in der Entwicklung des FPTW verwendet:

Die 23 Items betreffen Problembereiche, die in konflikthaften Partnerschaften vorkommen können. Es kennzeichnet problemösende TuS-Konfliktberatungen, dass sie sich mit Lösungen für die jeweils vorliegenden Probleme der Konfliktparteien befassen. Ein Ziel des FPTW ist die Erfassung von Veränderungen bei den Konfliktparteien im Umgang mit Konfliktlösungen vermittelt einer TuS-Konfliktberatung. Im Prä-Post-Vergleich müssten sich diesbezüglich Verbesserungen insbesondere bei den Teilnehmern einer TuS-Konfliktberatung nach dem problemlösenden Ansatz finden lassen. Da die PL nicht für die Themen einer sich trennenden/scheidenden Partnerschaft konzipiert wurde, wurde sie vor dem Einsatz in der Voruntersuchung mit dem FPTW

um 13 TuS-spezifische Items erweitert (s. Anhang C2.8 Online-Fragebogen für die Voruntersuchung in der Entwicklung des FPTW, S. 309ff.).

(29) Symptomcheckliste (SCL-90-R)

(Franke, 2002)

Die SCL-90-R ist ein Selbstbeurteilungsverfahren und dient der Erfassung belastender Symptome, die mit 90 Items erfasst und auf neun Skalen abgebildet werden. Zwei der möglichen Einsatzbereiche der SCL-90-R sind der psychologische und der psychotherapeutische Kontext. Der Umgang mit Emotionen (wozu auch Aggressivität zählt), wird in den beiden großen Schulen der Konfliktberatung unterschiedlich gehandhabt (s. Kap. 7). Um bspw. einen Rückgang des Eskalationsgrades (vgl. hierzu bspw. Ballreich & Glasl, 2007; Kap. 7.1 der vorliegenden Arbeit) zwischen den Konfliktparteien im Prä-Post-Vergleich mit dem FPTW feststellen zu können, wurde erwogen, die Feindseligkeit zwischen Konfliktparteien mit der Skala ‚Aggressivität/Feindseligkeit‘ aus der SCL-90-R zu messen. Die Items der Skala ‚Aggressivität/Feindseligkeit‘ beziehen sich jedoch allgemein auf Reizbarkeit und Unausgeglichenheit bis hin zu starker Aggressivität (vgl. Franke, 2002, S. 18), z. B. Item Nr. 24 (SCL-90-R): „Wie sehr litten Sie in den letzten sieben Tagen unter Gefühlsausbrüchen, gegenüber denen Sie machtlos waren?“. Die Skala Aggressivität/Feindseligkeit wurde daher im FPTW nicht berücksichtigt.

(30) Stressverarbeitungsfragebogen – SVF-120

(Erdmann & Janke, 2008)

Dieses Selbstbeurteilungsverfahren dient der Einschätzung der individuellen Stressverarbeitung und findet bspw. Verwendung in der Stressforschung, insbesondere in der klinisch-psychologischen Forschung. Der SVF-120 ermöglicht eine Differenzierung von Strategien, die auf eine Stressreduktion abzielen (Positiv-Strategien) oder stressvermehrend wirken (Negativ-Strategien). Auf den Zusammenhang zwischen Stress und TuS-Konflikten wurde an anderer Stelle bereits hingewiesen (vgl. Einleitung und Kap. 7.1). Die transformative Konfliktberatung beansprucht, die starke Selbstabsorption der Konfliktparteien verändern zu können (vgl. hierzu Bush & Folger, 2009). Eine inhaltliche Nähe dieser Selbstabsorption zur Skala ‚Resignation‘ im SVF-120 wurde vermutet. Die Antwortanleitung im SVF-120 bezieht sich jedoch auf mehrere mögliche (stressauslösende) Situationen gleichzeitig. „Wenn ich durch irgendwas oder irgendjemanden beeinträchtigt, innerlich erregt oder aus dem Gleichgewicht gebracht worden bin ...“ Die Items der Skala Resignation im SVF-120 sind außerdem zu allgemein gefasst und nicht auf zwischenmenschliche oder gar TuS-Konflikte bezogen, z. B. Item Nr. 60 (SVF-120): „erscheint mir alles so hoffnungslos.“ Die Skala ‚Resignation‘ wurde daher bei der Konstruktion des FPTW nicht einbezogen.

(31) Trennungsabsichten – TA

(Scholz, 1987)

Dieses Selbstbeurteilungsverfahren ermöglicht differenzierte Aussagen über das Trennungspotenzial in der Partnerschaft. Hieraus lässt sich die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Intervention zur Verbesserung der partnerschaftlichen Beziehung ableiten. Die Eignung der TA erstreckt sich auch auf Veränderungsmessung sowie

Therapieevaluation. Aufgrund der Heterogenität von professionellen Interventionsangeboten für Paare mit Trennungs- und Scheidungsabsichten wurde erwogen, eine Messung des Ausmaßes an Trennungspotenzial in Partnerschaften in die Untersuchung der Wirksamkeit von TuS-Konfliktberatungen einzubeziehen. Dadurch sollte bspw. ein möglicher Unterschied zwischen den beiden großen Konfliktberatungsansätzen (problemlösend vs. transformativ) im Umgang mit Ambivalenzen bei TuS-Paaren aufgedeckt werden. Diese Frage geht jedoch über die Zielsetzung der vorliegenden Arbeit hinaus, sodass die anfängliche Überlegung zur Verwendung der TA verworfen wurde.

(32) Verhalten bei Konflikten – VK

(Straus, 1979)

Dieses Selbstbeurteilungsverfahren kann bspw. zur Verlaufs- und Veränderungsmessung sowie in der Therapieevaluation eingesetzt werden. Es erfasst mit 18 Items drei mögliche Arten von Konfliktlösungen bei interpersonellen Konflikten auf den drei Skalen ‚Sachliche Lösung‘, ‚Anwendung verbaler Aggression‘ und ‚Anwendung physischer Gewalt‘. Die drei Skalen des VK berühren Themen, wie sie typischerweise in TuS-Konflikten vorkommen können. Die Item-Formulierungen und das Antwortformat des VK erwiesen sich jedoch als ungeeignet: 18 Verhaltensweisen werden erfragt mit: „Wie oft kam dies bei Ihnen letztes Jahr vor?“ (vier Antwortmöglichkeiten); „Wie oft kam dies bei Ihrem Partner letztes Jahr vor?“ (vier Antwortmöglichkeiten); „Kam dies jemals in Ihrer Partnerschaft vor?“ (drei Antwortmöglichkeiten). Diese Vorlage war für die Entwicklung des FPTW unpassend, sodass das VK sich lediglich als Ideenspende erwies.

4. Nachbefragung und Follow-up-Untersuchung

(s. Tabelle C - 6/4 Teil 4 im FPTW und im FSOK: Nachbefragung und Follow-up, Evaluation von Konfliktberatung bei Trennung und Scheidung, S. 349)

Das Forschungsdesign der vorliegenden Untersuchung sah für den Einsatz des FPTW sowohl eine Befragung der Konfliktparteien zu Beginn ihrer Konfliktberatung als auch bei deren Abschluss vor. In einer späteren Validierungsstudie könnte neben einem Prä-Post-Vergleich eventuell auch eine Follow-up-Untersuchung einige Monate nach Beratungsende vorgenommen werden. Daher wurden etablierte Testverfahren hinsichtlich ihrer Eignung für die Nach- und die Follow-up-Befragungen überprüft.

(33) Bonner Fragebogen für Therapie und Beratung – BFTB

(Fuchs, Sidiropoulou, Vennen & Fisseni, et al. 2003)

Dieses Testverfahren dient der Beurteilung von Psychotherapien und Beratungen durch die Klienten. Es besteht aus insgesamt 130 Items. Teil 1 beinhaltet die Ergebnisskala (Selbstbild des Klienten); Teil 2 umfasst zehn Prozessskalen mit je acht bis elf Items zur Beschreibung des vom Klienten beobachteten Therapeutenverhaltens. Der BFTB ermöglicht eine gemeinsame Erfassung von Erfolgs- und Prozessvariablen. Er kann zur Qualitätssicherung in Psychotherapien und zur Katamnese von Einzeltherapien und -beratungen eingesetzt werden. Für eine Nachbefragung und ein Follow-up der Teilnehmer einer TuS-Konfliktberatung erschienen alle drei Bereiche, die der

BFTB zur Einschätzung des Verlaufs und des Ergebnisses erfragt und auf zehn Skalen abbildet, als überprüfenswert:

1. Therapeut-Klient-Beziehung (Echtheit, Empathie, Wertschätzung)
2. Einsicht/Klärung (Deutung, Bewusstsein, Strukturierung, Konfrontation)
3. Integration/Verhaltensänderung (Durcharbeiten, Emotionszentriertes Arbeiten, Verstärkung).

Die Formulierungen in den Anleitungen des Fragebogens und in den Items beziehen sich ausschließlich auf Einzeltherapien, z. B. Item Nr.12 (BFTB, Skala ‚Empathie‘): „Mein Therapeut verstand meine Worte, aber oft nicht meine Gefühle, die ich in den Therapiestunden hatte.“ Es wurden daher keine Skalen des BFTB für die Konstruktion des FPTW übernommen.

(34) Fragebögen zur Beurteilung der Behandlung – FBB

(Mattejat & Remschmidt, 1999)

Die FBB können zur Evaluation von psychotherapeutischen Interventionen in Forschung und Praxis eingesetzt werden. Sie dienen der Therapieevaluation und Qualitätssicherung bei Behandlungen von Kindern, Jugendlichen und ihren Familien. Für die drei verschiedenen Beurteilergruppen (Therapeuten, Eltern und Patienten) liegen jeweils unterschiedliche Fragebogenversionen zur Identifikation der gleichen Hauptaspekte vor: Ergebnisqualität (Behandlungserfolg) und Prozessqualität (Behandlungsverlauf). Mittels FPTW und FSOK (s. Kap. 10) sollen Zusammenhänge untersucht werden können, welche Interventionsformen (problemlösend oder transformativ) bei den jeweiligen Teilnehmern einer TuS-Konfliktberatung welche Wirkungen haben, anders gesagt: zu welchen Ergebnissen führen. Die FBB-Skalen können die Ergebnisqualität im psychotherapeutischen Bereich messen. Dementsprechend sind die Items formuliert und erwiesen sich damit wiederum als zu unspezifisch für den Einsatz bei der Klientel von TuS-Beratungen, z. B. Item Nr.15 (FBB): „Der Therapeut war mir sympathisch.“ Daher wurden die FBB bei der Entwicklung des vorliegenden Messinstruments nicht berücksichtigt.

(35) Stundenbeurteilung – SB

(Schindler, Hohenberger-Sieber & Hahlweg, 1989)

Dieses Selbstbeurteilungsverfahren dient der detaillierten Analyse der Interaktion zwischen Therapeut und Klient, Hierfür liegen unterschiedliche Fragebogenformen für Patienten und Therapeuten vor. Je 20 Items mit vierstufigem Antwortformat erfassen Aspekte des Erlebens und Verhaltens sowie eine globale Einschätzung der Zufriedenheit mit der (Therapie-)Stunde. Es wird ein Summenwert über diese 20 Items gebildet. Das 21. Item erfasst die Zufriedenheit in Prozent (0-100%). Drei weitere Items erfragen mit freiem Antwortformat sowohl förderliche als auch störende Aspekte, die die Therapie beeinflussten. Der Fragebogen ist für die Verlaufsmessung verwendbar. In der TuS-Konfliktberatung arbeiten Konfliktparteien und -berater zusammen. Je nach Arbeitsweise legen die Konfliktberater mehr oder weniger Wert auf Struktur und Stringenz, Transparenz des Vorgehens, Aktivität, Anleitung und Information. Diese Aspekte werden auch mit der SB erfasst. Allerdings sind die Items für den Einsatz im psychotherapeutischen Bereich zugeschnitten und teilweise eher allge-

mein formuliert, z. B. Item Nr. 13. (SB): „Ich sehe nach dieser Stunde bestimmte Dinge in neuem Licht.“ Das Testverfahren SB wurde nicht verwendet.

(36) Stundenbogen für die Allgemeine und Differentielle Einzelpsychotherapie – STEP

(Krampen, 2002)

Der STEP besteht aus dem STEP-P für Patienten und – mit komplementären Items – aus dem STEP-T für Therapeuten. Der STEP-P ist ein Instrument zur Beurteilung von Psychotherapiesitzungen durch Patienten und enthält drei Subskalen (‚Klärungsperspektive‘, ‚Problembewältigungsperspektive‘, ‚Beziehungsperspektive‘). Die Skala ‚Klärungsperspektive‘ erfasst Fortschritte bei der Einsicht in die eigene Psychodynamik von Patienten usw. Damit wird nicht die Konfliktdynamik zwischen den Konfliktparteien gemessen, sodass diese Skala für den FPTW unpassend ist. Die Skala zur Problembewältigungsperspektive im STEP enthält Items, die zunächst für den FPTW als relevant erschienen, um effektive Konfliktberatungen nach dem problemlösenden Ansatz identifizieren zu können. Allerdings sind die Items der Skala eher allgemein auf Probleme bezogen formuliert und nicht auf die TuS-Konflikte, z. B. Item Nr. 12, (STEP-P): „Was ich heute gelernt habe, wird mir auch außerhalb der Sitzung helfen, mich anders zu verhalten.“ Damit ist die Skala nicht spezifisch genug für die Erfassung von Veränderungen im Umgang mit TuS-Problemen bzw. mit der anderen Konfliktpartei. Im STEP wird unter Beziehungsperspektive die Beziehung zwischen Patient und Therapeut verstanden, womit diese Skala für den FPTW nicht in Frage kommt, da dieses Messinstrument die Beziehung zwischen den Konfliktparteien bzw. die Wirkungen der Interventionen eines Konfliktberaters an den Konfliktparteien untersuchen können soll.

Fazit: Das Gros der überprüften etablierten Testverfahren schied für die Verwendung bei der Konstruktion des FPTW aus. Die 13 Testverfahren zur Partnerschaft fokussieren mehrheitlich den Erhalt oder die Verbesserung der bestehenden Partnerschaft und nicht den trennungsbedingt veränderten Umgang der (ehemaligen) Partner miteinander. Die neun Testverfahren zum Selbstwert sind inhaltlich zu allgemein gehalten bis auf den ISK (Kanning, 2009), aus dem vier Skalen für die Konstruktion des FPTW übernommen wurden. Von den zehn Testverfahren zum Konfliktverhalten fand keins Verwendung, da sie Verhaltensweisen in anderen Situationen erfragen als der FPTW erfassen können soll. Die vier Testverfahren zur Evaluation von Beratungen und Psychotherapien setzen ihren Schwerpunkt zu stark auf psychotherapeutische Interventionen, als dass Skalen für die Entwicklung des FPTW hätten übernommen werden können.

Nach der Überprüfung der 36 etablierten Testverfahren erfolgte im nächsten Schritt der Fragebogenentwicklung eine Differenzierung des Konstrukts „Konfliktverhalten“ in vier Teilbereiche, die am besten für die Fragestellungen der explorativen Untersuchung geeignet erschienen:

(a) Konfliktverhalten gegenüber wichtigen Personen

Wie im Theorieteil dargelegt, postuliert die transformative Mediation (s. Kapp. 6.2 und 7.3), das Konfliktverhalten von Personen auch über den aktuellen Konflikt hinaus

zu verändern. Das zu entwickelnde Messinstrument sollte es ermöglichen, festzustellen, ob Teilnehmer nach einer transformativen Konfliktberatung bei TuS-Konflikten bei sich ein konstruktiveres Konfliktverhalten gegenüber ihnen wichtigen Personen beobachten im Vergleich zu vorher (1. Intragruppenvergleich). Im Gegensatz zu den Teilnehmern an einer transformativen Konfliktberatung bei TuS-Konflikten müsste sich bei den Teilnehmern an einer problemlösenden Konfliktberatung kein verändertes Konfliktverhalten im Prä-Post-Vergleich finden lassen (2. Intragruppenvergleich). Folgerichtig müssten im Inter-Gruppen-Vergleich bei den Teilnehmern an einer transformativen Konfliktberatung nach Beendigung der Konfliktberatung deutliche Zuwächse an konstruktivem Konfliktverhalten feststellbar sein, bei den Teilnehmern an einer problemlösenden Konfliktberatung hingegen nicht (Intergruppenvergleich).

(b) Umgang mit dem Konfliktpartner ohne Streit

Da die transformative Konfliktberatung für sich in Anspruch nimmt, die zwischenmenschliche Beziehung zwischen den Konfliktparteien verbessern zu können, kann angenommen werden, dass sich diese Veränderungen auch in einem verbesserten Umgang mit dem Konfliktpartner, wenn kein Streit vorliegt, niederschlagen. Konfliktparteien, die an einer transformativen Konfliktberatung teilgenommen haben, müssten im Prä-Post-Vergleich verbesserte Werte im Umgang miteinander haben (1. Intragruppenvergleich). Bei den Teilnehmern an einer problemlösenden TuS-Konfliktberatung dürften sich im Prä-Post-Vergleich keine oder nur unbedeutende Verbesserungen im Umgang miteinander, wenn kein Streit vorliegt, ergeben (2. Intragruppenvergleich). Folgerichtig müssten die Verbesserungen der Gruppe der Teilnehmer einer transformativen Konfliktberatung im Mittel größer ausfallen als die in der Gruppe der Teilnehmer einer problemlösenden Konfliktberatung (Intergruppenvergleich).

(c) Umgang mit dem Konfliktpartner bei Streit

Mit dem Ziel der transformativen Konfliktberatung, die zwischenmenschliche Beziehung zwischen den Konfliktparteien verbessern zu können, müsste sich bei Konfliktparteien nach der Teilnahme an einer transformativen TuS-Konfliktberatung ein konstruktiveres Streitverhalten messen lassen. Die Teilnehmer an einer transformativen TuS-Konfliktberatung müssten im Prä-Post-Vergleich verbesserte Skalenwerte im Umgang mit dem Konfliktpartner bei Streit aufweisen (1. Intragruppenvergleich). Bei den Teilnehmern an einer problemlösenden TuS-Konfliktberatung dürfte der Prä-Post-Vergleich in den Skalenwerten des Umgangs mit dem Konfliktpartner bei Streit keine oder nur unbedeutende Zuwächse zeigen (2. Intragruppenvergleich). Folgerichtig müssten die Verbesserungen der Gruppe der Teilnehmer an einer transformativen Konfliktberatung im Mittel größer ausfallen als die in der Gruppe der Teilnehmer einer problemlösenden Konfliktberatung (Intergruppenvergleich).

(d) Problembereiche im Zusammenleben mit dem Konfliktpartner

Der Fokus der problemlösenden Ansätze der Konfliktberatung ist auf das Finden tragfähiger Lösungen der Probleme gerichtet. Daher ergaben sich folgende Annahmen: Bei den Teilnehmern an einer problemlösenden Konfliktberatung bei TuS-Konflikten im Prä-Post-Vergleich müssten deutlich mehr Problemlösungen zu finden sein. Demgegenüber müsste der Zuwachs an Problemlösungen im Prä-Post-Vergleich bei den

Teilnehmern an einer transformativen Konfliktberatung bei TuS-Konflikten (fast) unverändert sein. Die konkreten Problemlösungen werden in den transformativen Mediationsansätzen sekundär behandelt, sodass nicht mit gar keinen Problemlösungen bei den Teilnehmern an einer transformativen Konfliktberatung bei TuS-Konflikten zu rechnen ist. Dennoch müssten im Intergruppen-Vergleich bei den Teilnehmern an einer problemlösenden Konfliktberatung nach der Teilnahme deutliche Zuwächse an Problemlösungen zu verzeichnen sein im Vergleich zu Teilnehmern nach der Teilnahme an einer transformativen TuS-Konfliktberatung.

11.1.3 Itemauswahl für den FPTW¹³⁶

Wie in Kap. 11.1.2 ausgeführt, erwiesen sich die überprüften Testverfahren bei näherer Betrachtung als überwiegend ungeeignet für die Konstruktion des FPTW (die Testverfahren mit den Ergebnissen der Überprüfung sind in Anhang C3, Tabelle C - 5: Testverfahren aus den Bereichen: Selbstwert und Selbstbehauptung, Partnerschaft und Kommunikation, Stress und Konflikte sowie Evaluation von Beratungen, S. 333ff. aufgeführt.) Die Zuordnung der überprüften Testverfahren zu den anfänglich errichteten drei Kategorien ‚Partnerschaft‘, ‚Selbstwert‘ und ‚Konfliktverhalten‘ wurde für die Voruntersuchung nicht beibehalten. Es wurden folgende Fragebogenteile entwickelt: 1. Persönliche Verhaltensweisen und Gewohnheiten. Diese Items sollten der Erfassung des Selbstwertempfindens und der Selbstbehauptung dienen. 2. Konfliktverhalten gegenüber Personen, die der Konfliktpartei wichtig sind. 3. Verhalten gegenüber dem Konfliktpartner, ohne dass Streit vorliegt. 4. Verhalten gegenüber dem Konfliktpartner, wenn Streit vorliegt. 5. Problembereiche in der Partnerschaft. Diese Reihenfolge der Fragebogenteile begründet sich darin, dass angenommen wurde, die Angaben zu persönlichen Verhaltensweisen und Gewohnheiten (Selbstwert, Selbstbehauptung) seien für die Konfliktparteien emotional am wenigsten belastend, so dass ihnen dies den Einstieg in den Fragebogen erleichtern und möglichst ein vollständiges Ausfüllen des gesamten Fragebogens bewirken würde. (Der vollständige Fragebogen für die Voruntersuchung findet sich im Anhang C2.8, S. 309ff.).

¹³⁶ Der Fragebogen zur Voruntersuchung ... bestand ursprünglich aus folgenden fünf Teilen:

1. Persönliche Verhaltensweisen und Gewohnheiten (die Fragen aus dem ISK)
2. Konfliktverhalten im Allgemeinen
3. Verhalten dem Partner gegenüber ohne Streit
4. Verhalten dem Partner gegenüber bei Streit
5. Problemliste mit Erweiterung durch eigene Fragen.

Diese Gliederung wurde für die Veröffentlichung des Online-Fragebogens benutzerfreundlicher gestaltet. Die Abbildungen im Anhang C2.6 Fragebogen für die Voruntersuchung in der Entwicklung des FPTW geben deshalb folgende abweichende Gliederung wieder:

1. Persönliche Verhaltensweisen
2. Konfliktverhalten im Allgemeinen
3. Umgang mit dem Konfliktpartner
 - 3.1 Angenommen, Sie und Ihr Partner sind zusammen und es gibt keinen Streit.
 - 3.2 Angenommen, Sie und Ihr Partner sind zusammen und es gibt Streit.
 - 3.3 In der folgenden Übersicht sind 36 verschiedene Bereiche des Zusammenlebens aufgeführt, in denen Konflikte entstehen können.

FPTW Teil 1: Selbstwertempfinden und Selbstbehauptung

Dieser Bereich des FPTW bezieht sich auf den Fokus des Empowerment-Konzepts (Selbstbehauptung) der transformativen Mediation nach Bush & Folger. Es wurden insgesamt neun Instrumente auf Brauchbarkeit von Skalen für die Übernahme in das zu entwickelnde Messinstrument überprüft. Bis auf ein Verfahren, das Inventar sozialer Kompetenzen (ISK, Kanning, 2009), wurden alle anderen von der Verwendung ausgeschlossen (Die Testverfahren werden in Tabelle C - 6/1 Teil 1 im FPTW: Partnerschaft und Kommunikation, S. 347 aufgeführt).

Inventar sozialer Kompetenzen

(ISK, Kanning, 2009)¹³⁷

Das Inventar sozialer Kompetenzen (Kanning, 2009) dient als Selbstbeschreibungsinstrument der Erfassung sozialer Kompetenzen im Berufs- und Privatleben. Es ist

„... als Breitbandverfahren auch in anderen Anwendungsfeldern der Diagnostik einsetzbar. Man denke hier zum Beispiel an die Praxis der klinischen Psychologie sowie an viele Forschungsgebiete der Psychologie, der Wirtschaftswissenschaften oder der Pädagogik, die sich mit dem Sozialverhalten von Menschen beschäftigen.“

(Kanning, 2009, S. 6)

Das ISK besteht aus 17 allgemeinen sozialen Kompetenzen (Primärskalen), die sich zu vier übergeordneten sozialen Kompetenzen (Sekundärskalen) zusammenführen lassen: soziale Orientierung, Offensivität, Selbststeuerung und Reflexibilität. Die insgesamt 108 Items werden in einem vierstufigen Antwortformat erfasst. Die 17 sozialen Kompetenzen (Primärfaktoren/-skalen) lassen sich (faktorenanalytisch) zu vier abstrakteren Kompetenzen, den Sekundärfaktoren/-skalen zuordnen. Die Kurzform, das ISK-K, umfasst 33 Items, die den vier Sekundärskalen zugeordnet werden. Von den 17 Primärskalen wurden folgende vier Skalen für die Entwicklung des FPTW verwendet:

1. ISK-Skala ‚Durchsetzungsfähigkeit‘

Die transformative Konfliktberatung setzt als einen ihrer zwei inhaltlichen Schwerpunkte die Stärkung der Selbstbehauptung der Parteien (engl. *empowerment*, vgl. Bush & Folger, 2009, S. 65). Potenzielle Veränderungen der Fähigkeit zur Selbstbehauptung bei Teilnehmern einer TuS-Konfliktberatung nach einem der beiden Ansätze (problemlösend vs. transformativ) sollen mit der Skala ‚Durchsetzungsfähigkeit‘ des ISK gemessen werden. Hierunter versteht das ISK, „wieweit eine Person in der Lage ist, ihre eigenen Interessen auch dann erfolgreich zu verwirklichen, wenn abweichende Positionen anderer Menschen dem entgegenstehen“ (Kanning, 2009, S. 18). Diese Skala ist auch insofern relevant für das vorliegende Messinstrument, als Durchsetzungsfähigkeit in einer TuS-Konfliktberatung zwei Individuen betrifft, die sich nicht durch den Rückhalt einer Majorität unterstützt wissen können.

¹³⁷ In der vorliegenden Arbeit wird eine Testbatterie für eine Evaluation beschrieben, bei der vier Skalen aus dem ISK Verwendung finden. Für eine weitere Verwendung der Items und Skalen aus dem ISK – in der Forschung oder auch woanders – ist die Verwertungsfrage mit Autor und Verlag zu klären. An dieser Stelle noch einmal mein Dank an Herrn Prof. Kanning, der mir die Verwendung für das Dissertationsprojekt erlaubte.

„Sehr viel sensibler für die Durchsetzungsfähigkeiten sind daher Situationen, in denen der Handelnde die Minderheitenposition vertritt oder Situationen, in denen sich lediglich zwei Personen mit unterschiedlichen Interessen gegenüberstehen.“ (Kanning, 2009, S. 18)

Sofern die Untersuchungen in der vorliegenden Arbeit die Skala ‚Durchsetzungsfähigkeit‘ aus dem ISK replizieren könnten, wurde erwartet, dass sich verbesserte Skalenwerte im Prä-Post-Vergleich bei den Teilnehmern einer transformativen TuS-Konfliktberatung ergeben werden (Intragruppenvergleich), jedoch nicht oder nur unbedeutend bei den Teilnehmern an einer problemlösenden TuS-Konfliktberatung (Intragruppenvergleich).¹³⁸ Folgerichtig müssten die Verbesserungen der Gruppe der Teilnehmer einer transformativen Konfliktberatung im Mittel größer ausfallen als die in der Gruppe der Teilnehmer einer problemlösenden Konfliktberatung (Intergruppenvergleich). Die Skala würde damit differentielle Wirksamkeitsuntersuchungen bei Teilnehmern an Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten ermöglichen (vgl. auch, Exposé B3 Forschungsfragen und Hypothesen, S. 248ff.). Falls sich allerdings auch signifikante Skalenwertzuwächse bei den Teilnehmern einer problemlösenden TuS-Konfliktberatung im Prä-Post-Vergleich finden ließen, wäre diese Skala zum Einsatz der allgemeinen Wirksamkeitsmessung von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten geeignet.

2. ISK-Skala ‚Kompromissbereitschaft‘

Mit Kanning (2009) wird als Konflikt ein

„... unangenehmer Spannungszustand zwischen zwei oder mehreren Personen bezeichnet, der z. B. aufgrund gegensätzlicher Interessen in interdependenten Beziehungen entsteht. In derartigen Konfliktsituationen stehen jeder Konfliktpartei prinzipiell zwei Handlungsalternativen zur Verfügung: Entweder sie gibt ihre eigene Position auf oder aber sie versucht, ihre eigenen Interessen offensiv zu verwirklichen. (...) Eine effektive und dauerhafte Konfliktlösung setzt in den meisten Fällen vielmehr eine Beherrschung beider Strategien voraus. (...) Das Ziel wäre demnach ein Kompromiss auf möglichst hohem Niveau, so dass jede Seite die eigenen Interessen möglichst weitgehend verwirklichen kann.“ (ebd., S. 18)

In dieser Beschreibung der Beschaffenheit von und des konstruktiven Umgangs mit Konflikten finden sich Elemente, die vor allem in den problemlösungsorientierten Mediationsansätzen vorkommen (s. Kap. 7.1 und 7.2 der vorliegenden Arbeit). Insofern erschien diese Skala, sofern sie sich replizieren ließe, als relevant für die genannten Forschungsfragen (vgl. Kap. 11.1.1) zur differentiellen Wirksamkeit unterschiedlicher Mediationsformen. Die problemlösende Konfliktberatung fokussiert Win-Win-Lösungen, d. h. Gewinne und Zugeständnisse für beide Konfliktparteien. Es wurde erwartet, dass sich verbesserte Skalenwerte im Prä-Post-Vergleich bei den Teilnehmern einer problemlösenden TuS-Konfliktberatung ergeben werden (Intragruppenvergleich), nicht jedoch bei den Teilnehmern an einer transformativen TuS-Konfliktberatung (Intragruppenvergleich). Sofern sich bei den Teilnehmern in beiden Gruppen (problemlösend oder transformativ) Skalenzuwächse im Prä-Post-Vergleich fänden, wäre hiermit ein Hinweis auf eine allgemeine Wirksamkeit von TuS-

¹³⁸ Einige Vertreter der problemlösenden Mediationsansätze arbeiten bspw. wie Diez (2005) an der Autonomie und Selbstbehauptung der Konfliktparteien, ohne darin jedoch den Fokus ihrer Interventionen zu sehen.

Konfliktberatung gegeben (vgl. auch Exposé B3 Forschungsfragen und Hypothesen, S. 248ff.).

3. ISK-Skala ‚Perspektivenübernahme‘

Dem problemlösenden Ansatz zufolge gehen eine wechselseitige Problemdefinition und gegenseitiges Verstehen einem wechselseitigen Nutzen im Konfliktberatungsprozess voraus (vgl. bspw. Diez, 2005). Demgegenüber setzt die transformative Mediation als einen ihrer zwei Schwerpunkte die Verbesserung der Beziehung (gegenseitige Wertschätzung, engl. *recognition*) zwischen den Konfliktparteien, womit ein Perspektivenwechsel einhergehen kann, ohne diesen jedoch durch spezielle Techniken zu forcieren (vgl. Bush und Folger, 2009, S. 65). Für die vorliegende Untersuchung wurde nach einer Skala gesucht, die diese inhaltlichen Unterschiede messen kann. Zur Messung von Veränderungen in der Perspektivenübernahme bei Teilnehmern einer problemlösenden oder transformativen Konfliktberatung wurde die Primärskala ‚Perspektivenübernahme‘ aus dem ISK für den FPTW verwendet. Sie misst die

„Fähigkeit und Bereitschaft eines Menschen, sich in einen anderen Menschen hineinzudenken und aus dieser Perspektive die Umwelt zu betrachten. (...) Die Perspektivenübernahme ist insbesondere in Konfliktsituationen eine wichtige Determinante deeskalierenden Verhaltens (...). Dabei fördert sie die Bereitschaft, ein gemeinsames Ziel im Sinne einer Win-Win-Lösung anzustreben. (...) Perspektivenübernahme bedeutet im Umgang mit anderen Menschen, dass man Interaktionspartner besser versteht und ihr Handeln besser antizipieren kann.“
(Kanning, 2009, S. 17)

Es wurde angenommen, dass die Skala ‚Perspektivenübernahme‘ sich zur allgemeinen Wirksamkeitsmessung bei Teilnehmern nach der Konfliktberatung bei TuS-Konflikten eignet: Das Ziel einer Win-Win-Lösung wird bei der problemlösenden Konfliktberatung verfolgt; den Interaktionspartner besser zu verstehen, fokussiert demgegenüber die transformative Konfliktberatung. Die Items aus der Skala betreffen allgemeine zwischenmenschliche Situationen, d. h. sind nicht auf einen Partner oder Konfliktpartner bezogen. Es ist denkbar, dass die Entwicklung einer wechselseitigen Problemdefinition und eines gegenseitigen Verständnisses für das spezielle Konfliktthema (Problem) etwas Situatives ist, woraus sich keine Transferleistungen auf künftige Konfliktsituationen bei den Konfliktparteien aufbauen. Sofern sich signifikante Unterschiede an Zuwächsen in den Skalenwerten zwischen den beiden Gruppen (Teilnehmer an problemlösenden oder transformativen TuS-Konfliktberatungen) bei Beratungsende finden ließen (Prä-Post-Vergleich), würde diese Skala auch eine differentielle Wirksamkeitsmessung von TuS-Konfliktberatung ermöglichen (Intergruppenvergleich). Aus diesen Ausführungen lassen sich folgende Annahmen ableiten: Sofern sich die Skala ‚Perspektivenübernahme‘ des ISK bei der vorliegenden Untersuchung replizieren ließe, wurde angenommen, dass sich deutliche Zuwächse in dieser Skala im Prä-Post-Vergleich bei den Teilnehmern einer problemlösenden TuS-Konfliktberatung ergeben werden (Intragruppenvergleich). Bei den Teilnehmern an einer transformativen TuS-Konfliktberatung dürften sich allenfalls leichte Verbesserungen im Prä-Post-Vergleich finden lassen (Intragruppenvergleich). Folgerichtig müssten die Verbesserungen der Gruppe der Teilnehmer einer problemlösenden Konfliktberatung im Mittel größer ausfallen als die in der Gruppe der Teilnehmer einer transformativen

Konfliktberatung (Intergruppenvergleich), (vgl. auch Exposé B3 Forschungsfragen und Hypothesen, S. 248ff.).

4. ISK-Skala ‚Handlungsflexibilität‘

Als Kontrollvariable wurde die Skala ‚Handlungsflexibilität‘ aus dem ISK vollständig in den Fragebogen aufgenommen. Diese Skala erfasst nach Kanning (2009) „die Fähigkeit eines Menschen, sein Handeln situations- und adressatenspezifisch zu steuern“ (ebd., S. 20). Der FPTW soll diese Fähigkeit nicht messen können, sondern diese Skala wird als Kontrollvariable bzw. zur Überprüfung der Konstruktvalidität integriert. Die Werte in dieser Skala sollten bei den Teilnehmern der Gruppe der problemlösenden TuS-Konfliktberatung im Prä-Post-Vergleich ähnlich ausfallen. Die gleiche Annahme ist für die Werte in dieser Skala bei den Teilnehmern der Gruppe der transformativen TuS-Konfliktberatung im Prä-Post-Vergleich zu treffen. Folgerichtig sollten sich bei Beendigung der TuS-Konfliktberatung keine Intergruppenunterschiede zwischen den Teilnehmern an einer TuS-Konfliktberatung nach beiden Ansätzen finden lassen.

Diese vier Skalen aus dem ISK bestehen aus insgesamt 25 Aussagen mit vierstufigem Antwortformat: trifft gar nicht zu – trifft eher nicht zu – trifft eher zu – trifft sehr zu. Diese Items wurden dem Gesamtpool an Items aus dem ISK entnommen und behielten ihre Reihenfolge bei. Die Anleitung wurde vom Wortlaut her ebenfalls unverändert übernommen. Es handelt sich allerdings beim ISK um einen Paper-Pencil-Fragebogen, sodass für den FPTW eine Modifikation vorgenommen werden musste: „Ihre Antwort durch Anklicken des dafür vorgesehenen Button.“ (s. Anhang C2.8 Online-Fragebogen für die Voruntersuchung in der Entwicklung des FPTW, Abbildung C - 13, S. 310-318).

FPTW Teil 2: Konfliktverhalten gegenüber wichtigen Personen

Um zu überprüfen, ob eine Konfliktberatung nach dem problemlösenden oder transformativen Ansatz nach deren Beendigung Transfer-Effekte im Umgang mit anderen Menschen als der aktuellen Konfliktpartei erzielt, wurden bestehende Testverfahren hinsichtlich der Eignung ganzer Skalen für die Übernahme in den FPTW überprüft (s. Anhang C3, Tabelle C - 5 Testverfahren aus den Bereichen: Selbstwert und Selbstbehauptung, Partnerschaft und Kommunikation, Stress und Konflikte sowie Evaluation von Beratungen, S. 333ff.). Es ließen sich jedoch keine geeigneten Skalen in diesen etablierten Testverfahren finden. Manche Testverfahren dienten allerdings der Inspiration bei der Generierung von Items. Insgesamt wurden für diesen Teil des FPTW 22 neue Items formuliert, die Verhaltensweisen der Konfliktparteien bei Konflikten mit wichtigen Personen messen können sollen. Der Einführungssatz zu diesen Items lautete: „In Konflikten mit Personen, die mir wichtig sind, gelingt es mir im Allgemeinen ...“ Die Befragten erhielten die Möglichkeit, auf einer sechsstufigen Skala die für sie passende Antwort anzuklicken (sehr gut – gut – befriedigend – ausreichend – mangelhaft – ungenügend). Es wurde darauf geachtet, alle Items positiv zu formulieren. Dabei wurden Items generiert, die dem problemlösenden Ansatz zugeordnet werden können, bspw. Item Nr. 8: „... für verschiedene Lösungen offen zu bleiben“. Andere Items sollten den transformativen Ansatz erfassen, bspw. Item Nr. 7: „... der anderen Seite positive Charaktereigenschaften zuzugestehen“. Der Wechsel des Antwortfor-

mats von vierstufig im Teil 1 des Fragebogens (Antwortformat aus dem ISK) zu sechsstufig in diesem Teil begründet sich in dem Ziel, möglichst eine hohe Differenzierung der Skalenwerte (der Teilnehmer der einen oder der anderen Gruppe) zu erreichen.

FPTW Teil 3: Umgang mit dem Konfliktpartner ohne Streit

Der dritte Teil des FPTW für die Voruntersuchung (siehe auch Anhang C2.8 Online-Fragebogen für die Voruntersuchung in der Entwicklung des FPTW, Abbildung C - 16 Teil 3.1: Angenommen, Sie und Ihr Partner sind zusammen und es gibt *keinen* Streit., S. 316) umfasst sechs Items. Das sechsstufige Antwortformat aus dem letzten Teil des Fragebogens wurde beibehalten. Allerdings passten die Formulierungen der Antwortkategorien nicht mehr zu den Items dieses Teils des Fragebogens. Es erfolgte ein Wechsel zu: sehr unwahrscheinlich – unwahrscheinlich – eher unwahrscheinlich – eher wahrscheinlich – wahrscheinlich – sehr wahrscheinlich. Vor dem Hintergrund des Schwerpunkts bei transformativen TuS-Konfliktberatungen, die Arbeit an der Beziehung zwischen den Konfliktparteien zu verbessern, wurden für die Voruntersuchung des FPTW sechs Items formuliert, die konstruktive zwischenmenschliche Interaktionen messen können sollten. Angenommen wurde eine Verbesserung der Skalenwerte in diesen Items bei jenen Konfliktparteien, die an einer transformativen TuS-Konfliktberatung teilgenommen hatten (1. Intragruppenvergleich). Bei den Teilnehmern an einer problemlösenden TuS-Konfliktberatung wurde an deren Ende nicht mit verbesserten Skalenwerten gerechnet (2. Intragruppenvergleich). Im Intergruppenvergleich bei Abschluss müssten sich folgerichtig nur Verbesserungen in den Skalenwerten der Gruppe der Teilnehmer an einer transformativen TuS-Konfliktberatung finden lassen.

Im Folgenden wird ein Beispiel-Item vorgelegt (s. Anhang C2.8 Online-Fragebogen für die Voruntersuchung in der Entwicklung des FPTW, Abbildung C - 16, S. 316): „Der folgende Teil des Fragebogens bezieht sich auf den Umgang mit Ihrem Konfliktpartner, mit dem Sie sich in professionelle Beratung begeben möchten: Angenommen, Sie und Ihr Partner sind zusammen und es gibt keinen Streit. Wie wahrscheinlich ist es dann, dass ... (Item- Nr.23) Ihr Partner in erster Linie an seinem eigenen Wohlbefinden interessiert ist.“

FPTW Teil 4: Umgang mit dem Konfliktpartner bei Streit

Der vierte Teil des FPTW für die Voruntersuchung (s. Anhang C2.8, Abbildung C - 17, Teil 3.2: Angenommen, Sie und Ihr Partner sind zusammen und es gibt Streit., S. 317 und Anhang C7 Statistische Analyse der Voruntersuchung in der Entwicklung des FPTW, S. 387ff.) umfasst 20 Items. Das sechsstufige Antwortformat aus dem vorangehenden Teil des Fragebogens wurde beibehalten. Vor dem Hintergrund des Schwerpunkts bei transformativen TuS-Konfliktberatungen, die Arbeit an der Beziehung zwischen den Konfliktparteien zu verbessern, wurden für die Voruntersuchung des FPTW 20 Items formuliert, die konstruktiveres zwischenmenschliches Streitverhalten messen können sollten. Angenommen wurde für einen Prä-Post-Vergleich eine Verbesserung der Skalenwerte in diesen Items bei jenen Konfliktparteien, die an einer transformativen TuS-Konfliktberatung teilgenommen hatten (1. Intragruppenvergleich). Bei den Teilnehmern an einer problemlösenden TuS-Konfliktberatung wurde

nicht mit verbesserten Skalenwerten gerechnet (2. Intragruppenvergleich). Im Intergruppenvergleich bei Abschluss müssten sich folgerichtig nur Verbesserungen in den Skalenwerten der Gruppe der Teilnehmer an einer transformativen TuS-Konfliktberatung finden lassen

Im Folgenden wird ein Beispiel-Item vorgelegt: „Angenommen, Sie und Ihr Partner sind zusammen und es gibt Streit. Wie wahrscheinlich ist es dann, dass ... (Item Nr. 33) er Ihre Aussagen ins Gegenteil verdreht.“

FPTW Teil 5: Problembereiche in der Partnerschaft

Die Problemliste (Hahlweg, 1996) ist Teil der Testmappe „Fragebogen zur Partnerschaftsdiagnostik“ und besteht aus 23 Items. Diese betreffen Problembereiche, die in konflikthaften Partnerschaften vorkommen können. Der Schwerpunkt problemlösender TuS-Konfliktberatung liegt in der Lösung von Problemen, die die Konfliktparteien benennen und für die sie sich professionelle Unterstützung durch einen Konfliktberater wünschen. Da das vorliegende Messinstrument (FPTW) Veränderungen im Umgang mit Konfliktlösungen messen können soll, wurde die Problemliste (PL) zunächst in den Fragebogen für die Voruntersuchung (FPTW) einbezogen (s. Anhang C2.8, Abbildung C - 18: Teil 3.3: In der folgenden Übersicht sind 36 verschiedene Bereiche des Zusammenlebens aufgeführt, in denen Konflikte entstehen können., S. 318f.) Die Problemliste ist jedoch nicht explizit für Paare vorgesehen, die sich trennen oder scheiden lassen möchten. Somit fehlten wesentliche Aspekte für diese spezielle Thematik, die für die Messung der Wirksamkeit von Konfliktberatungen relevant ist. Veränderungen im Umgang mit diesen trennungs- und scheidungsassoziierten Bereichen sollen ja gerade mit dem entwickelten Testinstrument gemessen werden können. Daher wurde die Problemliste um 13 Items verlängert. Diese umfassen folgende Themenbereiche: Vermögen, Kinder, Wohnung, neue Partner. Die vierstufige Likert-Skala (keine Konflikte – Konflikte, erfolgreiche Lösung – Konflikte, keine Lösungen, oft Streit – Konflikte, aber wir sprechen kaum darüber) aus der Problemliste wurde für die Konstruktion des FPTW übernommen und auch auf die selbst generierten 13 Zusatzitems angewandt. Die Anleitung aus der Problemliste wurde an die Untersuchungstichprobe angepasst.

Im Folgenden ist dieser 5. Teil des Fragebogens für die Voruntersuchung (FPTW) dargestellt: „In dieser Übersicht sind 36 verschiedene Bereiche des Zusammenlebens aufgeführt, in denen Konflikte entstehen können. Kreuzen Sie bitte an, ob und in welchem Ausmaß in Ihrer Beziehung Konflikte im jeweiligen Bereich bestehen und wie Sie vorwiegend mit diesen Konflikten umgehen.“

keine Konflikte – Konflikte, erfolgreiche Lösung – Konflikte, keine Lösungen,
oft Streit – Konflikte, aber wir sprechen kaum darüber

1. Einteilung des monatlichen Einkommens
2. Berufstätigkeit
3. Haushaltsführung/Wohnung
4. Vorstellungen über Kindererziehung
5. Freizeitgestaltung
6. Freunde und Bekannte

7. Temperament des Partners
8. Zuwendung des Partners
9. Attraktivität
10. Vertrauen
11. Eifersucht
12. Gewährung persönlicher Freiheiten
13. Sexualität
14. Außereheliche Beziehungen
15. Verwandte
16. Persönliche Gewohnheiten des Partners
17. Kommunikation/gemeinsame Gespräche
18. Kinderwunsch/Familienplanung
19. Fehlende Akzeptanz/Unterstützung des Partners
20. Forderungen des Partners
21. Krankheiten/Behinderungen/psychische Störungen
22. Umgang mit Alkohol/Medikamenten/Drogen
23. Tötlichkeiten

Hier endet die Problemliste, und es folgen die selbst entwickelten Items:

24. Sorgerecht
25. Betreuung der Kinder/ Besuchsregelung
26. Übergabe der Kinder
27. Ferienregelung
28. Schulfragen
29. Unterhalt der Kinder
30. Unterhalt der Konfliktparteien
31. Vermögensaufteilung
32. Getrenntleben in der Wohnung
33. Auszug aus der Wohnung
34. Neue/-r Partner/-in der anderen Konfliktpartei
35. Neue/-r eigene/-r Partner/-in
36. Sonstiges (Vereinbarungen usw.) ...

Es wurde angenommen, dass die Teilnehmer an einer problemlösenden TuS-Konfliktberatung ihre Fähigkeit, für Probleme eine Lösung zu finden, im Prä-Post-Vergleich verbessern würden (1. Intragruppenvergleich). Die Teilnehmer an einer transformativen Konfliktberatung würden ihre Fähigkeit, für Probleme eine Lösung zu finden, wahrscheinlich im Prä-Post-Vergleich nicht oder kaum verbessern (2. Intragruppenvergleich). Im Vergleich zwischen den Gruppen würde der Intergruppenvergleich nach Abschluss der Konfliktberatungen folgerichtig zu Gunsten der Teilnehmer an einer problemlösenden Konfliktberatung ausfallen (vgl. auch Exposé B3 Forschungsfragen und Hypothesen, S. 248ff.).

11.1.4 Ergebnisse aus der Voruntersuchung zur Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten

Der Fragebogen (s. Anhang C2.8 Online-Fragebogen für die Voruntersuchung in der Entwicklung des FPTW, S. 309ff.) wurde im Sommersemester 2010 an über 400 erwachsene Personen (Studierende des Fachbereichs Psychologie, Beratung und Training, sowie nicht studierende Personen) per E-Mail verschickt. Die technische Ausführung besorgte wiederum Globalpark (vgl. Fragebogen für Konfliktberater, Kap. 10). Da es sich lediglich um eine Voruntersuchung zur Optimierung des Fragebogens handelte, wurden also keine tatsächlichen Konfliktparteien befragt. Vielmehr wurden die Versuchspersonen gebeten, sich vorzustellen, in eine TuS-Konfliktberatung zu gehen. Insgesamt retournierten 318 Versuchspersonen den Fragebogen, was ein hoher Datenrücklauf ist. 127 Datensätze konnten bei den Berechnungen (SPSS 19) verwertet werden. Es wurden dabei nur jene Fälle aufgenommen, die in allen eingehenden Variablen gültige Werte aufwiesen. Der Fallausschluss erfolgte listenweise. Maximal vier Fragen/Items wurden als Missing Data akzeptiert.

Teil 1: Selbstwertempfinden und Selbstbehauptung

Die vorliegende Studie hat im Ganzen eher explorativen Charakter, daher wurde auch für das Teilinstrument ISK, aus dem in diesem Teil des entwickelten Messinstruments die Items von vier Skalen eingesetzt wurden, auf explorative Verfahren zurückgegriffen. Es wäre auch plausibel gewesen, eine konfirmatorische Faktorenanalyse durchzuführen. Nach sorgfältiger Abwägung wurde jedoch entschieden, einheitlich die explorative Methodik zu verwenden.

Alle 25 Items des ISK aus den oben beschriebenen vier Skalen des ISK gingen somit in die Durchführung einer explorative Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation) ein (s. Anhang C7 Statistische Analyse der Voruntersuchung in der Entwicklung des FPTW, S. 387-423) (Für die ausführliche Beschreibung des Vorgehens bei Faktorenanalysen s. Kap. 9). Eine Umpolung der negativ formulierten Items 3, 7, 9, 10, 13, 18, 19, 21, 24 wurde vor der Faktorenanalyse durchgeführt. Da es sich beim ISK um ein etabliertes Testverfahren handelt, wurde eine umfangreiche Prüfung der Eignung der Variablen (wie in den Fragebogenteilen mit selbst entwickelten Items, s. u.) nicht noch einmal durchgeführt. Die Kommunalitäten (h^2) der Items liegen zwischen 0,47 (Item Nr. 6: „In Entscheidungssituationen gelingt es mir normalerweise, die meisten anderen auf meine Seite zu ziehen“) und 0,71 (Item Nr. 11: „Selbst bei Meinungsverschiedenheiten gelingt es mir nahezu immer, die Sachlage auch einmal mit den Augen meines Gegenübers zu sehen“) (s. Tabelle C - 26, S. 387).

Eine Drei-Faktoren-Lösung erscheint aufgrund des deutlich ausgeprägten Elbows am plausibelsten. (s. Tabelle C - 27, S. 388) Die grafische Darstellung der guten Eignung einer Drei-Faktoren-Lösung zeigt sich in nachfolgender Abbildung A - 18:

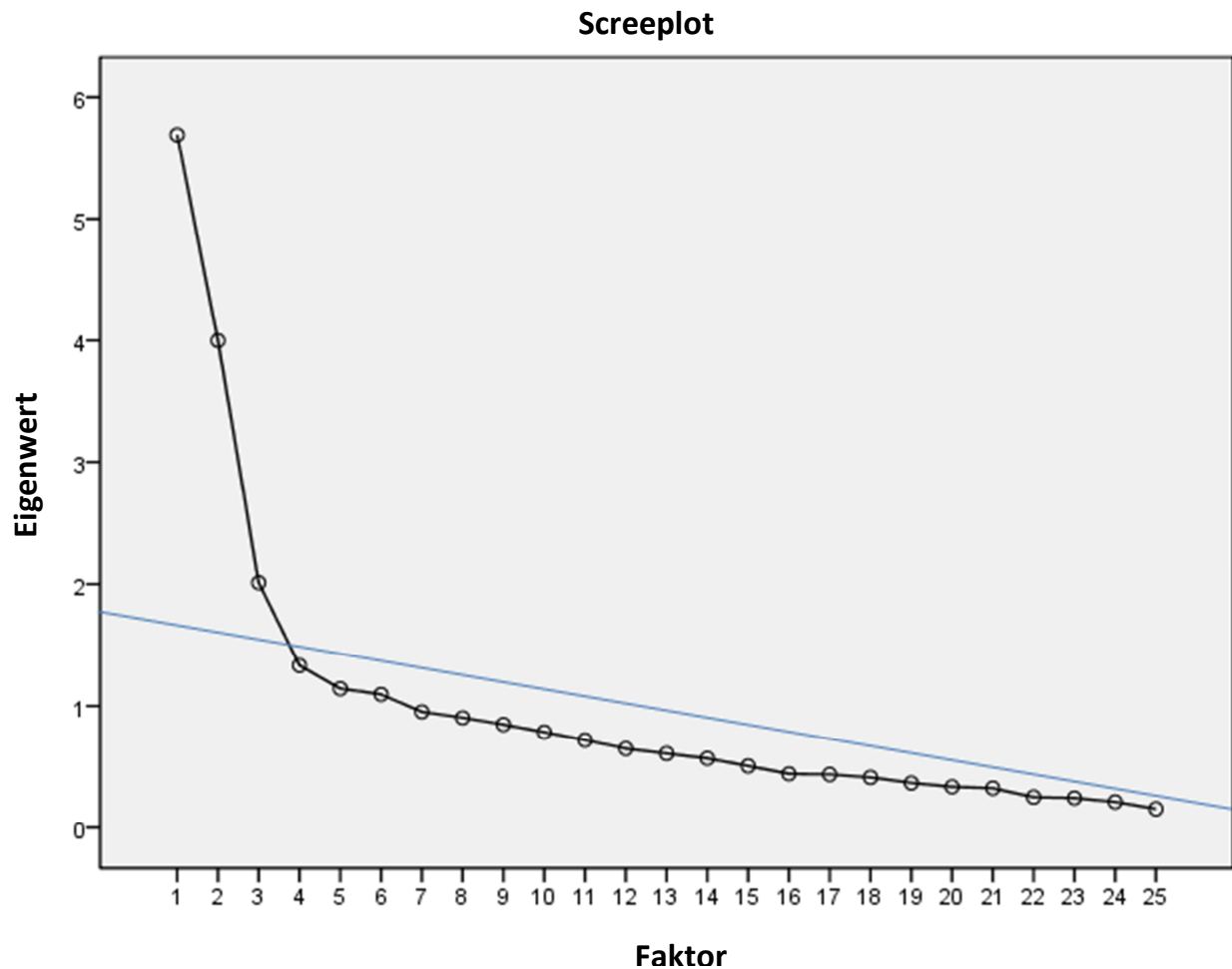


Abbildung A - 18 Screplot für die Drei-Faktoren-Lösung aus der Voruntersuchung für den 1. Teil des Fragebogens zu problemlösenden und transformativen Wirkungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten (FPTW)

Dem Elbow-Kriterium, das auf die gute Eignung einer Drei-Faktoren-Lösung verweist, entspricht auch die inhaltliche Plausibilität der Drei-Faktoren-Lösung.

Nachfolgende Tabelle A - 13 gibt die ursprüngliche Zuordnung der Items zu den vier Faktoren im ISK wieder und zeigt die Zuordnung der Items nach Durchführung der Hauptkomponentenanalyse für die vorliegende Untersuchung:

Tabelle A - 13 Vier verwendete Skalen aus dem ISK (Kanning, 2009) mit Zuordnung der 25 Items (Originalreihenfolge) zum ISK und zum FPTW nach der Voruntersuchung

	DF: Durchsetzungsfähigkeit KO: Kompromissbereitschaft PÜ: Perspektivenübernahme HF: Handlungsflexibilität 1: 1. Faktor, 2: 2. Faktor, 3: 3. Faktor Kv: Kontrollvariable	ISK-Skala	ISK-Skala	ISK-Skala	ISK-Skala	Neu: FPTW Faktoren 1, 2, 3 Kontrollvariable
		DF	KO	PÜ	HF	
1.	In nahezu allen Situationen bemühe ich mich darum, die Sachlage auch aus der Perspektive meiner Gesprächspartner zu sehen.			x		3
2.	Bei Streitigkeiten achte ich immer darauf, dass auch die Interessen meiner Kontrahenten zumindest teilweise verwirklicht werden können.		x			2
3.	Oft bringen unvorhergesehene Ereignisse meinen Alltag so durcheinander, dass anschließend fast alles schief läuft.				x	Kv
4.	Ich setze meinen Willen meistens durch.	x				1
5.	Oft setze ich mich dafür ein, dass bei Meinungsverschiedenheiten auch meine Gegner einen Sieg erringen können.		x			2
6.	In Entscheidungssituationen gelingt es mir normalerweise, die meisten anderen auf meine Seite zu ziehen.	x				1
7.	Ehrlich gesagt, fällt es mir schwer, mich in andere Mitmenschen hinein zu versetzen.			x		3
8.	Wenn ich mit meinem Vorgehen in einer Situation nicht weiter komme, dann fällt mir schnell etwas Neues ein.				x	Kv
9.	In vielen Konfliktsituationen ist es mir egal, inwieweit auch die Gegenseite ihre Vorstellungen durchsetzen kann.		x			2
10.	In Diskussionen bin ich oft der Unterlegene.	x				1
11.	Selbst bei Meinungsverschiedenheiten gelingt es mir nahezu immer, die Sachlage auch einmal mit den Augen meines Gegenübers zu sehen.			x		3
12.	Auch in ausweglosen Situationen weiß ich immer, wie ich mich am besten verhalte.				x	jetzt Faktor 1
13.	Bei Konflikten setze ich mich wenig für die Interessen meiner Kontrahenten ein.		x			2

	DF: Durchsetzungsfähigkeit KO: Kompromissbereitschaft PÜ: Perspektivenübernahme HF: Handlungsflexibilität 1: 1. Faktor, 2: 2. Faktor, 3: 3. Faktor Kv: Kontrollvariable	ISK-Skala	ISK-Skala	ISK-Skala	ISK-Skala	Neu: FPTW Faktoren 1, 2, 3 Kontrollvariable
		DF	KO	PÜ	HF	
14.	In aller Regel scheue ich keinerlei Konflikte, um meine Ziele erreichen zu können.	x				Ausschluss nach Fürntratt
15.	In meinem Leben kommt es sehr selten vor, dass ich mich hilflos fühle.				x	Kv
16.	Es ist für mich kein Problem, die Gefühle anderer Menschen nachzuempfinden.			x		3
17.	Bei Meinungsverschiedenheiten versuche ich im Allgemeinen auch der Auffassung der Gegenseite zu ihrem Recht zu verhelfen.		x			2
18.	Manchmal fällt es mir schwer, meinen Standpunkt anderen Menschen gegenüber erfolgreich zu behaupten.	x				1
19.	Es gab in meinem Leben schon viele Situationen, in denen ich nicht mehr weiter wusste.				x	Kv
20.	In den meisten Situationen versuche ich, die Welt auch mit den Augen meines Gesprächspartners zu sehen.			x		3
21.	Ob nach einem Konflikt die gegnerische Partei als völliger Verlierer dasteht oder einen Teilerfolg erzielt, interessiert mich in aller Regel überhaupt nicht.		x			2
22.	Für gewöhnlich bestimme ich, wo es langgehen soll.	x				1
23.	Für eine Meinung, die ich vertrete, fallen mir immer viele Argumente ein.				x	Kv
24.	Es gelingt mir nur gelegentlich, mich in die Perspektive anderer Menschen hineinzudenken.			x		3
25.	Es kommt nur sehr selten vor, dass ich in einem Streitgespräch unterliege.	x				1

In obenstehender Tabelle A - 13 zeigt sich, dass sich von den 25 Items aus dem ISK (Kanning, 2009) in der durchgeführten Hauptkomponentenanalyse 23 Items in der Voruntersuchung für den FPTW bestätigen. Es finden sich zwei Abweichungen hinsichtlich der Zuordnung der Items: Item Nr.12 („Auch in ausweglosen Situationen weiß ich immer, wie ich mich am besten verhalte“) wird jetzt dem ersten Faktor („Durchsetzungsfähigkeit“ im ISK) zugeordnet. Angenommen wurde vor Durchführung der Faktorenanalyse allerdings, dass dieses Item aus der Skala „Handlungsflexibilität“ keinem der gefundenen drei Faktoren des FPTW zugeordnet werden kann, sondern als Kontrollvariable erscheint. Item Nr. 14 („In aller Regel scheue ich keinerlei Konflikte, um meine Ziele erreichen zu können“) lädt mit 0,51 auf Faktor 1 (also identisch wie im ISK, dort Skala „Durchsetzungsfähigkeit“). Diese Faktorladung ist noch akzeptabel (s. auch Kap. 9). Dass sich im Rahmen dieser faktorenanalytischen Berechnungen nicht alles identisch replizieren lässt, kann auf eine Zufallsschwankung zurückzuführen sein, an der Größe der Stichprobe oder auch an einer (noch unentdeckten) Besonderheit der Stichprobe liegen. Diese Vermutungen konnten im Rahmen der vorliegenden Arbeit leider nicht überprüft werden, da sich für die geplante Hauptuntersuchung keine ausreichend große Stichprobe von Konfliktberatern finden ließ, die zur Mitwirkung bereit waren. Diese hätten wiederum Konfliktparteien zur Teilnahme an der Untersuchung bitten sollen.

Die ausgebliebene Überprüfung der Reliabilität der gefundenen Faktoren wird damit begründet, dass es sich beim ISK um ein etabliertes Verfahren handelt. Selbst wenn die Reliabilität einer Skala nicht perfekt sein sollte, würde man deshalb die etablierte Skala nicht aufgeben. Mit der Faktorenanalyse wurde gezeigt, dass es keinen zwingenden Grund gibt, eine der vier übernommenen Skalen zu verwerfen. Die Hürde zur Veränderung der Skala ist durch die Tatsache, dass sie etabliert ist, sehr viel höher anzulegen. Eine „Detailprüfung“ erschien daher nach gegebener guter Übereinstimmung nicht mehr notwendig.

Erster Faktor: „Durchsetzungsfähigkeit“

Der erste Faktor enthält alle Items, die im ISK der Skala „Durchsetzungsfähigkeit“ zugeordnet werden. Hinzu kommt Item Nr.12 („Auch in ausweglosen Situationen weiß ich immer, wie ich mich am besten verhalte“), das im ISK zur Skala „Handlungsflexibilität“ zählt. Nachdem sich diese Skala aus dem ISK bestätigen ließ, wurden die (unter FPTW Teil 1: Selbstwertempfinden und Selbstbehauptung, 1. ISK-Skala) aufgestellten Annahmen für die geplante Hauptuntersuchung zugrunde gelegt. Zusammengefasst wird dabei von einer bedeutsamen Zunahme bei den Teilnehmern an einer transformativen TuS-Konfliktberatung ausgegangen. Ggf. wäre dieser Faktor geeignet, zu differentiellen Wirksamkeitsmessungen bei TuS-Konfliktberatungen beizutragen.

Zweiter Faktor: „Kompromissbereitschaft“

Der zweite Faktor repliziert die Skala „Kompromissbereitschaft“ aus dem ISK. Die (unter FPTW Teil 1: Selbstwertempfinden und Selbstbehauptung, 2. ISK-Skala) gemachten Annahmen wurden daher für die geplante Hauptuntersuchung zugrunde gelegt. Zusammengefasst wird dabei von einer bedeutsamen Zunahme bei den Teilnehmern

an einer problemlösenden TuS-Konfliktberatung ausgegangen. Ggf. wäre dieser Faktor geeignet, zu differentiellen Wirksamkeitsmessungen bei TuS-Konfliktberatungen beizutragen.

Dritter Faktor: ‚Perspektivenübernahme‘

Der dritte Faktor repliziert die Skala ‚Perspektivenübernahme‘ aus dem ISK. Die (unter FPTW Teil 1: Selbstwertempfinden und Selbstbehauptung, 3. ISK-Skala) gemachten Annahmen wurden daher für die geplante Hauptuntersuchung zugrunde gelegt. Zusammengefasst wird dabei von einer möglichen Zunahme bei den Teilnehmern an einer problemlösenden oder transformativen TuS-Konfliktberatung ausgegangen. Ggf. wäre dieser Faktor damit geeignet, zu allgemeinen Wirksamkeitsmessungen bei TuS-Konfliktberatungen beizutragen.

Teil 2: Konfliktverhalten gegenüber wichtigen Personen

In der vorliegenden Untersuchung sollte auch untersucht werden, ob eine Konfliktberatung nach dem problemlösenden oder transformativen Ansatz Transfereffekte bei den Konfliktparteien im Umgang mit anderen Konfliktparteien als dem aktuellen Konfliktpartner bewirkt. Diesen Anspruch postuliert die transformative Konfliktberatung nach Bush & Folger (vgl. Kap. 6.2 der vorliegenden Arbeit). Sofern dieses Postulat sich empirisch bestätigen ließe, wäre es interessant zu wissen, ob diese Effekte lediglich bei den Teilnehmern an einer transformativen Konfliktberatung zu finden sind, was für eine differentielle Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten spräche. Wenn demgegenüber auch bei den Teilnehmern an einer problemlösenden Konfliktberatung im Prä-Post-Vergleich Verbesserungen des Konfliktverhaltens gegenüber wichtigen Personen zutage träten, würde das für eine allgemeine Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten sprechen. Zur Messung solcher Verbesserungen wurden etablierte Testverfahren hinsichtlich der Brauchbarkeit ganzer Skalen überprüft (s. o. Kap. 11.1.2 und Tabelle C - 5, S. 333ff.). Da sich keine Skalen aus etablierten Testverfahren als geeignet erwiesen, wurden 22 eigene Items generiert, die sich an den Kriterien der problemlösenden einerseits und transformativen Konfliktberatung andererseits orientierten (vgl. Kapp. 6 und 7 sowie Tabelle C - 3, S. 269). Angenommen wurde, dass sich im Prä-Post-Vergleich Verbesserungen des Konfliktverhaltens bei den Teilnehmern an einer transformatorischen TuS-Konfliktberatung finden lassen (Intragruppenvergleich). Bei den Teilnehmern an einer problemlösenden Konfliktberatung wurden keine bedeutsamen Verbesserungen hinsichtlich des Konfliktverhaltens erwartet (Intragruppenvergleich). Im Intergruppenvergleich müssten die Teilnehmer nach Abschluss einer transformativen TuS-Konfliktberatung folglich bedeutsam besser abschneiden (und höhere Skalenwerte aufweisen) als die Teilnehmer an einer problemlösenden Konfliktberatung.

Die Instruktion für die 22 Items dieses Teils des Fragebogens lautete: „In Konflikten mit Personen, die mir wichtig sind, gelingt es mir im Allgemeinen ...“ Die Teilnehmer an der Online-Befragung hatten die Möglichkeit, auf einer sechsstufigen Skala die für sie passende Antwort anzuklicken (sehr gut – gut – befriedigend – ausreichend – mangelhaft – ungenügend). Es folgt eine Aufstellung der 22 vorgelegten Items (s. Anhang C2.8, Abbildung C - 14 Teil 2: Konfliktverhalten im Allgemeinen, S. 313f.)

1. „... mir genügend Zeit für eine ausführliche Klärung der Konfliktursachen zu nehmen“
2. „... Beschuldigungen gegenüber der anderen Seite zu vermeiden“
3. „... der anderen Seite meine Sichtweise zu vermitteln“
4. „... mich längere Zeit auf die Klärung der Konfliktursachen zu konzentrieren“
5. „... auch meine eigenen Anteile am Konflikt zu erkennen“
6. „... mir die Konfliktgegensätze selbst eindeutig klar zu machen“
7. „... der anderen Seite positive Charaktereigenschaften zuzugestehen“
8. „... für verschiedene Lösungen offen zu bleiben“
9. „... der anderen Seite Zeit zum Reden zu lassen“
10. „... mir selbst meine Bedürfnisse klar zu machen“
11. „... zu akzeptieren, dass die andere Seite ihren Ärger ausdrücken darf“
12. „... der anderen Seite meine Gefühle zum Ausdruck zu bringen“
13. „... meinen Ärger angemessen zu äußern“
14. „... meine ursprünglichen Konfliktlösungsideen zu ändern“
15. „... die Konfliktlösungsideen der anderen Seite anzuhören“
16. „... der anderen Seite meine Lösungsideen verständlich zu machen“
17. „... meine guten Vorsätze zur Konfliktlösung auch einzuhalten, wenn es schwierig wird“
18. „... negative Gefühle so äußern, dass unsere Beziehung darunter nicht leidet“
19. „... der anderen Seite meine Gedanken und Gefühle ehrlich zum Ausdruck zu bringen“
20. „... mit eigener Überlegenheit fair umzugehen“
21. „... die Androhung negativer Konsequenzen zu vermeiden“
22. „... mich auch mit Problemen zu beschäftigen, die mir unlösbar erscheinen“

Aufgrund der durchgängig positiv formulierten Items musste keine Umpolung vor der Durchführung der Faktorenanalyse durchgeführt werden. Es wurde zunächst die Eignung der Variablen untersucht (s. Tabelle C - 28, S. 389ff.). Der Kaiser-Meyer-Olkin-Koeffizient lag bei 0,85 und kann mit Backhaus et al. (2008) sinngemäß als gut geeignet bezeichnet werden. Bei 19 der 22 Variablen lag der MSA-Wert über 0,8 in den Anti-Image-Matrizen. Bei drei Variablen fanden sich MSA-Werte zwischen 0,5 und 0,8, was allerdings noch als ausreichend angesehen werden kann (vgl. Backhaus et al., 2008). Es handelt sich um die drei Items: Nr.5 „... auch meine eigenen Anteile am Konflikt zu erkennen“ (MSA-Wert 0,78), Nr. 7 „... der anderen Seite positive Charaktereigenschaften zuzugestehen“, (MSA-Wert 0,78) und Nr.9 „... der anderen Seite Zeit zum Reden zu lassen“, (MSA-Wert 0,54). Diese drei Variablen verblieben daher zunächst für die weiteren Berechnungen.

Die Kommunalitäten nach Extraktion (s. Tabelle C - 29, S. 394) lagen zwischen 0,54 (Item Nr.10 „...mir selbst meine Bedürfnisse klar zu machen“) und 0,76 (Item Nr. 13 „... meinen Ärger angemessen zu äußern“). Insgesamt liegen die Kommunalitäten von vier Items unter 0,60 (Item Nr.1, „... mir genügend Zeit für eine ausführliche Klärung der Konfliktursachen zu nehmen“; Item Nr.2 „... Beschuldigungen gegenüber der anderen Seite zu vermeiden“; Item Nr.10 „... mir selbst meine Bedürfnisse klar zu ma-

chen“; Item Nr. 17 „... meine guten Vorsätze zur Konfliktlösung auch einzuhalten, wenn es schwierig wird“). Da die Stichprobe jedoch über 100 Personen umfasste, wurden diese vier Items zunächst für die weiteren Berechnungen beibehalten (vgl. hierzu bspw. Bühner, 2011). 18 der 22 Items haben eine hohe Kommunalität (0,60 bis 0,80). Bei der Wahl der geeigneten Faktorenzahl legt das Elbow-Kriterium (Screeplot) eine Zwei-Faktoren-Lösung nahe (s. Tabelle C - 30, S. 395-396), das Eigenwert-Kriterium spricht für eine Sechs-Faktoren-Lösung. Inhaltlich erscheint eine Drei-Faktoren-Lösung am plausibelsten. So wurde dieser Lösung auch der Leitlinie Bühners folgend, „Oberster Maßstab für die Anzahl der zu extrahierenden Faktoren ist, dass sinnvoll zu interpretierende Faktoren daraus resultieren.“ (Bühner, 2006, S. 210), der Vorzug gegeben. Sechs der Items wurden aufgrund des Fürntratt-Kriteriums (s. hierzu auch Kap. 9) eliminiert (s. Tabelle C - 31, S. 397). Aus den 22 Items für die Voruntersuchung wurden nach Durchführung der Faktorenanalyse folgende Items ausgeschlossen:

- Nr. 4 „... mich längere Zeit auf die Klärung der Konfliktursachen zu konzentrieren“
- Nr. 9 „... der anderen Seite Zeit zum Reden zu lassen“
- Nr. 10 „... mir selbst meine Bedürfnisse klar zu machen“
- Nr. 14 „... meine ursprünglichen Konfliktlösungsideen zu ändern“
- Nr. 20 „... mit eigener Überlegenheit fair umzugehen“
- Nr. 21 „... die Androhung negativer Konsequenzen zu vermeiden“.

Item Nr. 15 („die Konfliktlösungsideen der anderen Seite anzuhören“) lud zunächst auf dem ersten und auf dem dritten Faktor. Die Reliabilitätsanalyse lieferte verbesserte Ergebnisse, wenn Item 15 aus dem ersten Faktor entfernt wurde. Es wurde aus statistischen Gründen und aus Gründen der eindeutigen Zuordnung in den dritten Faktor aufgenommen (s. Tabelle C - 32, Tabelle C - 32/1 Reliabilitätsanalyse Faktor 1, S. 398, Tabelle C - 32/2 Reliabilitätsanalyse Faktor 2, S. 400 und Tabelle C - 32/3 Reliabilitätsanalyse Faktor 3, S. 401)

Nachfolgende Tabelle A - 14 veranschaulicht die Itemanzahl, Reliabilitätskoeffizienten und den Anteil aufgeklärter Varianz für die drei Faktoren (zu Namen und Bedeutungen der Faktoren s. u.):

Tabelle A - 14 Itemanzahl, Reliabilitätskoeffizienten, Anteil an Varianz für den 2. Teil des Fragebogens für die Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung

Faktor	Itemanzahl	Cronbachs Alpha	Aufgeklärte Varianz
1	7	0,89	34%
2	5	0,73	8%
3	4	0,67	6%

Die drei Faktoren erklären zusammen etwa 49% der Gesamtvarianz:

- Der erste Faktor („Selbstaussdruck“) besteht aus 7 Items und weist eine Reliabilität von Cronbachs Alpha = 0,89 auf, was ein guter Wert ist. Der erste Faktor erklärt etwa 34% der Gesamtvarianz.

- Der zweite Faktor („Perspektivenwechsel“) besteht aus 5 Items und zeigt eine Reliabilität von Cronbachs Alpha = 0,73, was ein akzeptabler Wert ist. Der zweite Faktor erklärt etwa 8% der Gesamtvarianz.
- Der dritte Faktor („Einsatzbereitschaft“) besteht aus 4 Items und weist eine Reliabilität von Cronbachs Alpha = 0,67 auf, was ein mäßiger, aber noch akzeptabler Wert ist. Der dritte Faktor erklärt etwa 6% der Gesamtvarianz.

Die nachstehenden Tabelle A - 15 – Tabelle A - 17 zeigen die Zuordnungen der verbliebenen 16 Items zu den Faktoren mit ihren Haupt- und Nebenladungen (die grau unterlegten Felder bedeuten Hauptladungen):

Tabelle A - 15 Faktorladungen für den ersten Faktor (Selbstaussdruck) im 2. Teil des Fragebogens für die Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung (Voruntersuchung)

Hauptladungen grau unterlegt

Items	Faktorladungen		
	Selbstaussdruck	Perspektivenwechsel	Einsatzbereitschaft
In Konflikten mit Personen, die mir wichtig sind, gelingt es mir im Allgemeinen...			
der anderen Seite meine Sichtweise zu vermitteln	0,65	0,18	0,26
der anderen Seite meine Gefühle zum Ausdruck zu bringen	0,74	0,24	0,12
meinen Ärger angemessen zu äußern	0,86	0,17	-0,04
der anderen Seite meine Lösungsideen verständlich zu machen	0,69	0,27	0,28
meine guten Vorsätze zur Konfliktlösung auch einzuhalten, wenn es schwierig wird	0,58	0,21	0,42
negative Gefühle so äußern, dass unsere Beziehung darunter nicht leidet	0,65	0,19	0,39
der anderen Seite meine Gedanken und Gefühle ehrlich zum Ausdruck zu bringen	0,80	0,04	0,20

Tabelle A - 16 Faktorladungen für den zweiten Faktor (Perspektivenwechsel) im 2. Teil des Fragebogens für die Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung (Voruntersuchung)

Hauptladungen grau unterlegt

Items	Faktorladungen		
	Selbstaussdruck	Perspektivenwechsel	Einsatzbereitschaft
In Konflikten mit Personen, die mir wichtig sind, gelingt es mir im Allgemeinen...			
Beschuldigungen gegenüber der anderen Seite zu vermeiden	0,19	0,56	0,18
auch meine eigenen Anteile am Konflikt zu erkennen	0,02	0,68	0,17
der anderen Seite positive Charaktereigenschaften zuzugestehen	0,18	0,74	0,09
für verschiedene Lösungen offen zu bleiben	0,21	0,63	0,37
zu akzeptieren, dass die andere Seite ihren Ärger ausdrücken darf	0,35	0,62	-0,12

Tabelle A - 17 **Faktorladungen für den dritten Faktor (Einsatzbereitschaft) im 2. Teil des Fragebogens für die Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung (Voruntersuchung)**

Hauptladungen grau unterlegt

Items	Faktorladungen		
	Selbsta Ausdruck	Perspektivenwechsel	Einsatzbereitschaft
In Konflikten mit Personen, die mir wichtig sind, gelingt es mir im Allgemeinen...			
mir genügend Zeit für eine ausführliche Klärung der Konfliktsachen zu nehmen	0,21	0,07	0,62
mir die Konfliktgegensätze selbst eindeutig klar zu machen	0,12	0,26	0,61
die Konfliktlösungsideen der anderen Seite anzuhören	0,04	0,31	0,61
mich auch mit Problemen zu beschäftigen, die mir unlösbar erscheinen	0,31	-0,07	0,75

Damit gingen aus diesem 2. Teil des Fragebogens für die Voruntersuchung 16 Items in den Fragebogen für die Hauptuntersuchung ein (s. Anhang C2.9 Online-Fragebogen zur Vor- und Nachbefragung von Konfliktparteien, S. 321ff.).

Die inhaltliche Bedeutung der drei extrahierten Faktoren wird im Folgenden näher beschrieben:

Erster Faktor: ‚Selbsta Ausdruck‘

Der erste Faktor (Skala) besteht aus sieben Items und wurde mit ‚Selbsta Ausdruck‘ benannt. Er repräsentiert die Bereitschaft einer Person, ihre Gefühle zu äußern, ihre eigene Ansicht zu vertreten sowie gute Vorsätze zum Einhalten der gefundenen Lösungen auch bei Schwierigkeiten aufrechtzuerhalten. Dieser Faktor beinhaltet damit Schwerpunkte, die die transformativen Konfliktberatung fokussiert (s. Kapp. 6.2 und 7.3). Folgende Hypothesen lassen sich aufstellen: In einer späteren Wirksamkeitsstudie findet sich bei Teilnehmern an einer transformativen Konfliktberatung bei TuS-Konflikten nach der Teilnahme ein statistisch signifikanter Zuwachs an Selbsta Ausdruck bei Konflikten mit Personen, die ihnen wichtig sind. Bei den Teilnehmern an einer problemlösenden TuS-Konfliktberatung findet sich diese Zunahme hingegen nicht (s. auch Exposé B3 Forschungsfragen und Hypothesen, 248ff.).

Zweiter Faktor: ‚Perspektivenwechsel‘

Der zweite Faktor (Skala) umfasst fünf Items und wurde als ‚Perspektivenwechsel‘ bezeichnet. Darunter wird die Bereitschaft verstanden, sich auch auf die Gefühle der anderen Konfliktpartei und deren positive Eigenschaften einzulassen und die eigenen Anteile am Konflikt zu erkennen sowie eine Offenheit gegenüber verschiedenen Lösungen zu zeigen. Der transformative Ansatz der Konfliktberatung setzt als einen seiner zwei Schwerpunkte die Verbesserung der Beziehung (gegenseitige Wertschätzung, engl. *recognition*) zwischen den Konfliktparteien durch entsprechende Interventionen (vgl. Bush und Folger, 2009, S. 65). Es wird angenommen, dass Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung mit transformativ arbeitendem Konfliktberater im Perspektivenwechsel stärkere Zuwächse erfahren als Konfliktparteien, die an einer problemlösungsorientierten TuS-Konfliktberatung teilgenommen haben. Differenziert wird die Skala ‚Perspektivenwechsel‘ von der Skala ‚Perspektivenübernahme‘ aus

dem ISK (s. o.), die sich zwar auch auf konflikthafte Situationen beziehen kann, aber dabei mehr den Fokus auf eine Win-Win-Lösung setzt und eher eine allgemeine Bereitschaft misst, auch „durch die Brille des Anderen“ zu sehen. Z. B. „In den meisten Situationen versuche ich, die Welt auch mit den Augen meines Gesprächspartners zu sehen“, (ISK, Kanning, 2009, Perspektivenübernahme). Dem gegenüber bezieht die Skala ‚Perspektivenwechsel‘ sich auf konkrete Handlungsschritte oder Beurteilungen der anderen Konfliktpartei, z. B. „In Konflikten mit Personen, die mir wichtig sind, gelingt es mir im Allgemeinen, der anderen Seite positive Charaktereigenschaften zuzugestehen.“ Im Rahmen einer späteren Studie zur Wirksamkeitsmessung könnte mit dieser Skala ‚Perspektivenwechsel‘ die differentielle Wirksamkeit untersucht werden. Folgende Hypothesen lassen sich aufstellen: Die Teilnehmer an einer transformativen TuS-Konfliktberatung verbessern die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel in ihrem Konfliktverhalten allgemein statistisch signifikant durch die Teilnahme an der TuS-Konfliktberatung. Die Teilnehmer einer problemlösenden TuS-Konfliktberatung verbessern die Fähigkeit zur Perspektivenübernahme statistisch nicht signifikant (s. auch Exposé B3 Forschungsfragen und Hypothesen, 248ff.).

Dritter Faktor: ‚Einsatzbereitschaft‘

Der dritte Faktor (Skala) setzt sich aus vier Items zusammen und wurde als ‚Einsatzbereitschaft‘ bezeichnet. Darunter wird die Bereitwilligkeit der Konfliktparteien beschrieben, den Konflikt zu klären, sich auch schwierigen (Teil-)Problemen zu stellen und Lösungsideen der anderen Konfliktpartei zu reflektieren. Die Konfliktklärung ist ein Baustein der transformativen Konfliktberatung (vgl. Bush & Folger, 2009; Thomann, 2004, 2005, 2010). Hingegen ist die Entwicklung von Lösungen die Domäne der problemlösenden Konfliktberatungen (vgl. Montada & Kals, 2001, Ballreich & Glasl, 2007). Die Skala ‚Einsatzbereitschaft‘ könnte daher in einer Folgestudie zur Messung allgemeiner Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten eingesetzt werden. Sofern sich zwischen den Teilnehmern an einer Konfliktberatung nach problemlösendem oder transformativem Ansatz bedeutsame Unterschiede in den Skalenwerten bei Abschluss einer Konfliktberatung bei TuS-Konflikten aufwiesen, würde dies für die Eignung der Skala ‚Einsatzbereitschaft‘ zur differentiellen Wirksamkeitsmessung sprechen.

Teil 3: Umgang mit dem Konfliktpartner ohne Streit

Vor dem Hintergrund des Schwerpunkts, den transformativ vorgehende Konfliktberater setzen – nämlich die Arbeit an der Beziehung zwischen den Konfliktparteien –, wurden für die Voruntersuchung des FPTW sechs Items formuliert, die konstruktive zwischenmenschliche Interaktionen messen sollten (s. Anhang C2.8, Abbildung C - 12, S. 309 - Abbildung C - 19, S. 320).

Angenommen wurde eine Verbesserung der Skalenwerte in diesen Items bei jenen Konfliktparteien, die an einer transformativen TuS-Konfliktberatung teilgenommen hatten im Vergleich zu vor der Teilnahme (Intragruppenvergleich).

Die sechs Items konnten in sechsstufigem Antwortformat angeklickt werden: sehr unwahrscheinlich – unwahrscheinlich – eher unwahrscheinlich – eher wahrscheinlich – wahrscheinlich – sehr wahrscheinlich.

Dieser Teil des Fragebogens für die Voruntersuchung führte mit folgender Anleitung zu den Items: „Angenommen, Sie und Ihr Partner sind zusammen und es gibt keinen Streit... Wie wahrscheinlich ist es dann, dass...“

1. „... Ihr Partner in erster Linie an seinem eigenen Wohlbefinden interessiert ist“
2. „... Ihr Partner nicht genügend Rücksicht auf Sie nimmt“
3. „... Ihr Partner Sie anständig und gerecht behandelt“
4. „... Sie sich am Abend mindestens eine halbe Stunde miteinander unterhalten“
5. „... er Sie abends fragt, was Sie den Tag über gemacht haben“
6. „... er Ihnen sagt, dass er Sie gern hat“.

Vor Durchführung der Faktorenanalyse wurde eine Umpolung der Items Nr. 1 und Nr. 2 durchgeführt. Die Tabellen zu Variableneignung, Kommunalitäten, Faktorenzahl, Anteil aufgeklärter Varianz und Faktorladungen finden sich im Anhang C7.3, Tabelle C - 33. S. 402 - Tabelle C - 37, S. 404) Dieser Teil des Fragebogens wurde letztlich nicht für den Fragebogen für die Hauptuntersuchung übernommen, da sich eine Zwei-Faktoren-Lösung mit einem Faktor mit vier Items (Items Nr. 3, Nr. 4, Nr. 5 und Nr. 6) und einem mit zwei Items (Items Nr. 1 und Nr. 2) errechnete. Zwei Items sind jedoch unzureichend hinsichtlich der Stabilität eines Faktors (vgl. Bühner, 2011; s. auch Kap. 9 in der vorliegenden Arbeit).

Teil 4: Umgang mit dem Konfliktpartner bei Streit

In den überprüften Testverfahren (s. Kap. 11.1.2 und Tabelle C - 5 Testverfahren aus den Bereichen: Selbstwert und Selbstbehauptung, Partnerschaft und Kommunikation, Stress und Konflikte sowie Evaluation von Beratungen, S. 333ff.) ließen sich keine Skalen finden, die für die Messung des Streitverhaltens zwischen den Konfliktparteien als geeignet erschienen. Daher wurden eigene Items entwickelt, die der Skalenbildung dienen sollten. Diese Items sollten typische Verhaltensweisen beinhalten, wie sie bei zwischenmenschlichen Konflikten von den Konfliktparteien gezeigt werden können. Für die Voruntersuchung wurden insgesamt 20 Items zusammengestellt. Um möglichst natürlich klingende Formulierungen vorlegen zu können, mussten einige Items invers formuliert werden. Damit erhält sowohl dieser Teil als auch Teil 1 des FPTW invers formulierte Items. Da die transformative Konfliktberatung anzielt, die zwischenmenschliche Beziehung zwischen den Konfliktparteien zu verbessern, kann angenommen werden, dass sich diese Veränderung in einem konstruktiveren Umgang mit dem Konfliktpartner bei Streit niederschlägt. Konfliktparteien, die an einer transformativen Konfliktberatung teilgenommen haben, müssten im Prä-Post-Vergleich bessere Werte im Streitverhalten aufweisen (Intragruppenvergleich). Bei den Teilnehmern an einer problemlösenden TuS-Konfliktberatung dürften sich im Prä-Post-Vergleich keine (nennenswerten) Verbesserungen im Streitverhalten ergeben (Intragruppenvergleich). Folgerichtig müssten die Verbesserungen der Gruppe der Teilnehmer einer transformativen Konfliktberatung in einer Nachbefragung im Mittel größer ausfallen als die der Gruppe der Teilnehmer einer problemlösenden Konflikt-

beratung (Intergruppenvergleich), (s. auch Exposé B3 Forschungsfragen und Hypothesen, 248ff.).

Das im vorangegangenen Fragebogenteil 3 verwendete Antwortformat wurde für diesen Teil 4 des FPTW in der Voruntersuchung beibehalten. Der Einführungssatz lautete: „Angenommen Sie und Ihr Partner sind zusammen, und es gibt Streit. Wie wahrscheinlich ist es dann, dass ...“ Es wurden folgende 20 Items vorgelegt:

1. „... er Ihnen Fehler vorwirft, die Sie früher einmal gemacht haben“
2. „... er über eine Kleinigkeit Streit vom Zaun bricht“
3. „... Sie beide kein Ende finden können“
4. „... er Sie anschreit“
5. „... er Ihre Aussagen ins Gegenteil verdreht“
6. „... er sich bei Ihnen entschuldigt“
7. „... er sich beleidigt zurückzieht“
8. „... er wegläuft“
9. „... er weint“
10. „... er Sie kränkt“
11. „... er Sie bedroht“
12. „... er mit Gegenständen wirft“
13. „... er Sie mit Gegenständen bewirft“
14. „... beide Partner versuchen, über das Problem zu diskutieren“
15. „... beide Partner dem anderen ihre Gefühle mitteilen“
16. „... beide Partner Lösungsmöglichkeiten und Kompromisse vorschlagen“
17. „... beide Partner sich gegenseitig Vorwürfe machen, sich anklagen und sich kritisieren“
18. „... beide Partner dem anderen mit negativen Konsequenzen drohen“
19. „... der Mann die Frau beschimpft oder sie schlecht macht“
20. „... die Frau den Mann beschimpft oder ihn schlecht macht“

Vor Durchführung der Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation wurden invers formulierte Items umgepolt, und es erfolgte dann eine Überprüfung der Variableneignung (s. Tabelle C - 38, S. 405).

Der Kaiser-Meyer-Olkin-Koeffizient liegt bei 0,86 und kann mit Backhaus et al. (2008) sinngemäß als gut geeignet bezeichnet werden. Bei 17 der 20 Variablen („Angenommen Sie und Ihr Partner sind zusammen, und es gibt Streit. Wie wahrscheinlich ist es dann, dass ...“) liegt der MSA-Wert in den Anti-Image-Matrizen über 0,8. Bei zwei Variablen befindet er sich zwischen 0,5 und 0,8 (Item Nr. 7: „er sich beleidigt zurückzieht“; MSA-Wert 0,77, Item Nr. 15: „beide Partner dem anderen ihre Gefühle mitteilen“, MSA-Wert 0,77). Diese Werte reichen aus, um die Variablen im Datenpool zu belassen. Hingegen musste die Variable Nr. 9 („er weint“) eliminiert werden, da der MSA-Wert lediglich 0,49 beträgt (vgl. Backhaus et al., 2008). Es wurde anschließend eine zweite Überprüfung der Dateneignung ohne Variable 9 durchgeführt (s. Tabelle C - 39 Variableneignung ohne Variable 9, S. 410). Dabei zeigten sich vergleichbare Werte für die verbliebenen 19 Variablen wie in der ersten Überprüfung der Eignung. Diese 19 Variablen bildeten die Basis für die weitere Berechnung.

Die Kommunalitäten (h^2) nach Extraktion (s. Tabelle C - 40 Kommunalitäten ohne Variable 9, S. 415) liegen bei 16 Items über 0,60 und sind damit hoch (vgl. Bühner, 2011). Die Kommunalitäten liegen nur bei drei der 19 Items unter 0,60 (Item Nr. 3: „Sie beide kein Ende finden können“; Item Nr. 6: „er sich bei Ihnen entschuldigt“; Item Nr. 10: „er Sie kränkt“). Die Kommunalitäten bilden nicht das Kernkriterium für die Variableneignung (vgl. Kap. 9), sondern wurden nur unterstützend mit herangezogen. Da sie nun nicht als alleiniges Ausschlusskriterium gelten, wurden die drei Items für die Durchführung der Faktorenanalyse beibehalten.

Vor der Durchführung der Faktorenanalyse wurden folgende Items umgepolt: Nr. 1 bis Nr. 5, Nr. 7 bis Nr. 13, Nr. 17 bis Nr. 20.

Nach der Durchführung der explorativen Faktorenanalyse wurde der Drei-Faktoren-Lösung der Vorrang gegeben (s. Tabelle C - 41 Faktorladungen, S. 416).

Nachstehende Abbildung A - 19 veranschaulicht die Entscheidung für die Drei-Faktoren-Lösung aufgrund des Screeplots (s. Tabelle C - 42, S. 417 und Abbildung C - 30, S. 417):

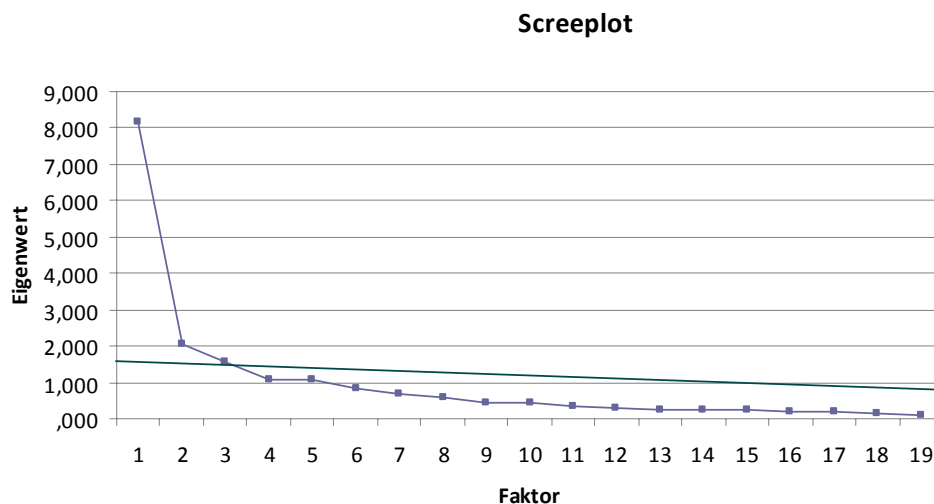


Abbildung A - 19 Screeplot für die Anzahl der Faktoren aus der Voruntersuchung für den 4. Teil des Fragebogens zu problemlösenden und transformativen Wirkungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten (FPTW)

Die anschließend durchgeführte Reliabilitätsanalyse zeigte, dass Cronbachs Alpha sich von 0,80 auf 0,85 verbesserte, wenn das Item Nr. 6 („er sich bei Ihnen entschuldigt“) eliminiert wurde. Im nächsten Schritt wurde das Fürntratt-Kriterium berechnet (s. Tabelle C - 43 Finale Faktorenanalyse und Berechnung des Fürntratt-Kriteriums, S. 418, Tabelle C - 43/1 Rotierte Komponentenmatrix, S. 419) für die verbliebenen Variablen, was dazu führte, dass weitere fünf Items eliminiert wurden: Item Nr. 4 („er Sie anschreit“), Item Nr. 8 („er wegläuft“), Item Nr. 17 („beide Partner sich gegenseitig Vorwürfe machen, sich anklagen und sich kritisieren“), Item Nr. 19 („der Mann die Frau beschimpft oder sie schlecht macht“), Item Nr. 20 („die Frau den Mann beschimpft oder ihn schlecht macht“). Eine mit den verbleibenden Items durchgeführte

finale Faktorenanalyse bestätigte die drei Faktoren. Diese wurden Reliabilitätsanalysen unterzogen. (s. Tabelle C - 44 Reliabilitätsanalyse Faktor 1, S. 420; Tabelle C - 45 Reliabilitätsanalyse Faktor 2, S. 421; Tabelle C - 46 Reliabilitätsanalyse Faktor 3, S. 422). Für die Faktoren 1 und 3 zeigten sich keine Besonderheiten. Bei Faktor 2 fand sich eine Verbesserung von Cronbachs Alpha nach Ausschluss von zunächst Item 18 („beide Partner dem anderen mit negativen Konsequenzen drohen“) von 0,86 auf 0,91. Durch Eliminierung des Items 11 („er Sie bedroht“) konnte ebenfalls eine Verbesserung von Cronbachs Alpha auf 0,91 erreicht werden. Einem Variablenausschluss stand jedoch in beiden Fällen entgegen, dass der Reliabilitätswert auch ohne Ausschluss sehr gut ist. Darüber hinaus sollte ein Faktor aus Gründen der Stabilität mindestens drei Items, besser vier beinhalten (vgl. Kap. 9). Daher wurden beide Items beibehalten.

In nachfolgender Tabelle Tabelle A - 18 werden die Itemanzahl, Reliabilitätskoeffizienten und der Anteil erklärter Varianz für die drei Faktoren dargestellt:

Tabelle A - 18 Itemanzahl, Reliabilitätskoeffizienten, erklärte Gesamtvarianz für den 4. Teil des Fragebogens für die Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung

Faktor	Itemanzahl	Cronbachs Alpha	Erklärte Varianz
1	6	0,85	43%
2	4	0,86	10%
3	3	0,85	8%

Die drei Faktoren erklären zusammen etwa 62% der Gesamtvarianz der Items (s. Tabelle C - 47 Erklärte Gesamtvarianz, S. 423):

- Der erste Faktor („Streitlust“) besteht aus sechs Items, weist eine Reliabilität von Cronbachs Alpha = 0,85 auf und erklärt etwa 43% der Gesamtvarianz.
- Der zweite Faktor („Gewalttätigkeit“) besteht aus vier Items, zeigt eine Reliabilität von Cronbachs Alpha = 0,86 und erklärt etwa 10% der Gesamtvarianz.
- Der dritte Faktor („Konstruktives Konfliktverhalten“) besteht aus drei Items, weist eine Reliabilität von Cronbachs Alpha = 0,85 auf und erklärt etwa 8% der Gesamtvarianz.

Alle drei Faktoren zeigen eine gute Reliabilität. Die Ladungen der drei Faktoren sind über $\alpha = 0,60$, und damit interpretierbar (vgl. Bühner, 2006, 2011).

In den nachfolgenden Tabellen Tabelle A - 19 – Tabelle A - 21 werden die drei Faktoren des FPTW für diesen Fragebogenteil mit ihren die Haupt- und Nebenladungen aufgeführt:

Tabelle A - 19 Faktorladungen für den ersten Faktor (Streitlust) im 4. Teil des Fragebogens für die Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung (Voruntersuchung)

Hauptladungen grau unterlegt

Items	Faktorladungen		
	Streitlust	Gewalttätigkeit	Konstruktives Konfliktverhalten
Angenommen, Sie und Ihr Partner sind zusammen, und es gibt Streit. Wie wahrscheinlich ist es dann, dass			
er Ihnen Fehler vorwirft, die Sie früher einmal gemacht haben	0,83	0,13	0,06
er über eine Kleinigkeit Streit vom Zaun bricht	0,79	0,23	-0,16
Sie beide kein Ende finden können	0,61	0,42	-0,08
er Ihre Aussagen ins Gegenteil verdreht	0,78	0,15	-0,32
er sich beleidigt zurückzieht	0,60	0,10	-0,12
er Sie kränkt	0,59	0,23	-0,30

Tabelle A - 20 Faktorladungen für den zweiten Faktor (Gewalttätigkeit) im 4. Teil des Fragebogens für die Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung (Voruntersuchung)

Hauptladungen grau unterlegt

Items	Faktorladungen		
	Streitlust	Gewalttätigkeit	Konstruktives Konfliktverhalten
Angenommen, Sie und Ihr Partner sind zusammen, und es gibt Streit. Wie wahrscheinlich ist es dann, dass ...			
er Sie bedroht	0,26	0,81	-0,13
er mit Gegenständen wirft	0,16	0,92	-0,03
er Sie mit Gegenständen bewirft	0,20	0,88	-0,02
beide Partner dem anderen mit negativen Konsequenzen drohen	0,23	0,62	-0,35

Tabelle A - 21 Faktorladungen für den dritten Faktor (Konstruktives Konfliktverhalten) im 4. Teil des Fragebogens für die Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung (Voruntersuchung)

Hauptladungen grau unterlegt

Items	Faktorladungen		
	Streitlust	Gewalttätigkeit	Konstruktives Konfliktverhalten
Angenommen, Sie und Ihr Partner sind zusammen, und es gibt Streit. Wie wahrscheinlich ist es dann, dass ...			
beide Partner versuchen, über das Problem zu diskutieren	-0,13	-0,16	0,88
beide Partner dem anderen ihre Gefühle mitteilen	-0,07	0,05	0,90
beide Partner Lösungsmöglichkeiten und Kompromisse vorschlagen	-0,30	-0,24	0,75

Erster Faktor: ‚Streitlust‘

Die sechs Items dieses Faktors beinhalten aktive und passive Verhaltensweisen, die mit ‚Streitlust‘ benannt wurden. Zum Beispiel ist Item 1 „... er Ihnen Fehler vorwirft,

die Sie früher einmal gemacht haben“ ein aktives Verhalten einer Konfliktpartei der anderen gegenüber. Hingegen ist Item 7 „... er sich beleidigt zurückzieht“ eine eher passive Verhaltensweise, die bei Konflikten gezeigt werden kann. Wenn es im Rahmen einer TuS-Konfliktberatung tatsächlich gelingt, Lernprozesse bei den Konfliktparteien zu initiieren, die ihnen Transferleistungen im Umgang mit neuen Streitsituationen ermöglichen, kann folgende Annahme gemacht werden: Die Teilnehmer an einer transformativen TuS-Konfliktberatung verringern ihre Streitlust statistisch signifikant im Vergleich zwischen Beginn und Abschluss der Konfliktberatung. Aufgrund des Schwerpunkts der transformativen Konfliktberatung, eine verbesserte Beziehung aufzubauen, die ein konstruktives Kommunikations- und Streitverhalten mit einschließt, verringern die Teilnehmer an der transformativen TuS-Konfliktberatung ihre Streitlust bedeutsam stärker als die Teilnehmer an einer problemlösenden TuS-Konfliktberatung (Intergruppenvergleich). Wenn eine spätere Studie diese Annahmen verifizierte, wäre dies ein Hinweis auf die differentielle Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten (vgl. Exposé B3 Forschungsfragen und Hypothesen, 248ff.).

Zweiter Faktor: ‚Gewalttätigkeit‘

Die vier Items dieses Faktors beinhalten tätliche und verbale Gewalt. Sofern Konfliktparteien überhaupt zu verbaler oder tätlicher Gewalt bei Konflikten neigen, könnten die Teilnehmer an Konfliktberatungen beider Ansätze im Verlauf der TuS-Konfliktberatung lernen, anders mit tätlicher und/oder verbaler Gewalt umzugehen. Gewalt wird hier verstanden als Ausdruck eines eskalierten Konflikts (vgl. hierzu auch Ballreich & Glasl, Kap. 7.1). Die Teilnehmer einer problemlösenden Konfliktberatung könnten lernen, ihre Interessen zu erkennen und konstruktiver zu äußern, um danach über Lösungsoptionen nachzudenken. Die Teilnehmer einer transformativen TuS-Konfliktberatung könnten durch einen Zuwachs an Selbstbewusstsein und Selbstbehauptung (*empowerment*) und an gegenseitiger Wertschätzung (*recognition*) ein konstruktiveres Kommunikationsverhalten entwickeln. Die Teilnehmer beider Gruppen könnten ihre Gewalttätigkeit durch die Teilnahme an der TuS-Konfliktberatung signifikant verringern. Je nach Ergebnissen einer Folgestudie würde sich zeigen, dass die Skala ‚Gewalttätigkeit‘ die allgemeine oder differentielle Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten messen kann. (vgl. Exposé B3 Forschungsfragen und Hypothesen, 248ff.).

Dritter Faktor: ‚Konstruktives Konfliktverhalten‘

Der dritte Faktor beinhaltet drei Items mit allerdings guten Faktorladungen. Die transformative Konfliktberatung nach Bush & Folger beansprucht für sich, die zwischenmenschliche Beziehung zwischen den Konfliktparteien zu bearbeiten. Wenn diesem Anspruch in der Praxis von Konfliktberatungen tatsächlich genügt wird, könnte es für Teilnehmer an einer transformativen TuS-Konfliktberatung zu einer statistisch signifikanten Verbesserung ihres (konstruktiven) Konfliktverhaltens kommen. Im Prä-Post-Vergleich in einer späteren Studie könnten sich bei diesen Teilnehmern verbesserte Skalenwerte finden lassen. Die Teilnehmer an einer problemlösenden Konfliktberatung können ihr Konfliktverhalten möglicherweise dadurch verbessern, dass sie lernen, schneller und besser Problemlösungen zu finden. Somit könnte auch diese

Gruppe im Prä-Post-Vergleich einen Wertzuwachs auf der Skala ‚Konstruktive Konfliktverhalten‘ erfahren. Sofern also beide Gruppen von Teilnehmern (an einer problemlösenden oder transformativen Konfliktberatung bei TuS-Konflikten) Zunahmen auf dieser Skala erführen, würde dies auf eine allgemeine Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten hinweisen. Wenn nur bei Teilnehmern an einer problemlösenden oder aber transformativen Konfliktberatung die Skalenwerte im Prä-Post-Vergleich bedeutsam zunähmen, würde dies für eine differentielle Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten sprechen. (vgl. Exposé B3 Forschungsfragen und Hypothesen, 248ff.).

Teil 5: Vorgehen und Ergebnisse: Problembereiche im Zusammenleben mit dem Konfliktpartner

Die Problemliste (Hahlweg, 1996) mit 23 Items wurde um 13 konfliktspezifische Items erweitert (s. o. Kap. 11.1.3). Es erfolgten jedoch nach Auswertung der Antworten der Versuchspersonen in der Voruntersuchung zu diesem Teil keine statistischen Berechnungen. Diese Entscheidung begründet sich in den Rückmeldungen der Versuchspersonen. Folgende Kritikpunkte wurden darin benannt:

Einige Versuchspersonen beurteilten die Antwortkategorien als ungünstig, d. h. sie konnten nicht angeben, wenn ein Item für sie unzutreffend war. Die Fragen wurden als zu partnerschaftsbezogen wahrgenommen und nicht als spezifisch genug für die TuS-Situation. Der Fragebogen wurde als zu lang beurteilt. Daher wurde entschieden, diesen Fragebogenteil mit seinen 36 Items nicht für den Fragebogen der Hauptuntersuchung zu übernehmen. Stattdessen wurde eine Frage nach dem Hauptproblem gestellt und ein freies Antwortformat vorgegeben: „Bitte benennen Sie Ihr Hauptproblem mit einem Begriff, und zwar so konkret wie möglich (z. B. finanzieller Ausgleich, Berufstätigkeit der Frau, Auszug aus der Wohnung)“ (s. Anhang C2.9 Online-Fragebogen zur Vor- und Nachbefragung von Konfliktparteien, S. 321ff.).

Der Online-Fragebogen FPTW für die Hauptuntersuchung enthält zunächst eine kurze Erklärung des geplanten Forschungsvorhabens, des Ablaufs der Untersuchung sowie eine Zusicherung der Verschwiegenheit, auch gegenüber den Konfliktberatern. Sodann folgen einige Fragen zur Person (Geburtsjahr, Geschlecht) zur Partnerschaft (Dauer der Partnerschaft, Zusammenleben), zum Wunsch nach der TuS-Konfliktberatung, ehe die überarbeiteten Teile, wie vorgehend ausgeführt, beginnen.

11.2 Fragebogen für Teilnehmer nach der Teilnahme an einer Konfliktberatung

Die Entwicklung des FPTW verfolgt zwei Ziele: Zum einen soll er Veränderungen messen können zwischen den zwei Messzeitpunkten vor Beginn der Teilnahme an einer Konfliktberatung bei TuS-Konflikten und bei Abschluss (Prä-Post-Vergleich). Diese Messungen können zunächst unabhängig von der schulischen Ausrichtung des Konfliktberaters erfolgen. Somit soll eine allgemeine Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten festgestellt werden können. Zum Zweiten sollen durch Einsatz des FPTW und des FSOK (Fragebogen für Konfliktberater, s. Kap. 10) Unterschiede zwischen problemlösenden und transformativen Wirkungen festgestellt werden. Damit

soll der FPTW (in Kombination mit dem FSOK) die Messung der differentiellen Wirksamkeit ermöglichen (vgl. Exposé B3 Forschungsfragen und Hypothesen, 248ff.). Teilnehmer, die bei einem problemlösungsorientierten Konfliktberater waren, müssten, wie im Theorieteil der Arbeit dargelegt, andere Ergebnisse am Ende der Konfliktberatung erreicht haben als die Teilnehmer einer TuS-Konfliktberatung mit transformationsorientiertem Konfliktberater. Zur Messung sowohl der allgemeinen als auch der differentiellen Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten wurde ein Online-Fragebogen zur Nachbefragung entwickelt (vgl. Anhang C2.9 Online-Fragebogen zur Vor- und Nachbefragung von Konfliktparteien, S. 321ff.) Dieser Fragebogen umfasst zunächst die gleichen Fragen wie der Fragebogen, der für die Hauptuntersuchung der vorliegenden Arbeit bei Beginn der TuS-Konfliktberatung vorgesehen war (vgl. Anhang C2.5 Fragebogen zur Vorbefragung von Medianten, S. 294ff.). Für die Nachbefragung wurde dieser Fragebogen um Fragen zu Verlauf und Ergebnis der Konfliktberatung erweitert:

Zunächst wird der Umfang der Konfliktberatung erfragt. Die Anzahl der Sitzungen ist insofern relevant, als eine Übersichtsstudie von Kelly (1996) darauf hinweist, dass zeitlich umfangreichere Mediationen erfolgreicher sind hinsichtlich einer abschließenden Einigung und einer Verhaltensänderung der Konfliktparteien als kürzere Mediationen. Die anschließenden Fragen betreffen die Berücksichtigung der Interessen der Konfliktpartei, die Neutralität des Konfliktberaters sowie das Finden und Einhalten von Regelungen. Diese werden als Kriterien der problemlösenden Konfliktberatungen gesehen. Angenommen wird, dass Konfliktparteien nach der Teilnahme an einer problemlösenden TuS-Konfliktberatung mehr Regelungen gefunden haben als Teilnehmer an einer transformativen TuS-Konfliktberatung.

Der nächste Fragenblock erfragt Auswirkungen auf persönliche Bereiche der Konfliktpartei, gefolgt von Fragen nach Auswirkungen auf den Umgang mit der anderen Konfliktpartei. Wenn die Konfliktparteien einer transformativen TuS-Konfliktberatung die Beziehung zur anderen Konfliktpartei tatsächlich verbessern, müsste sich dies in diesem Fragebogenteil bei der Nachbefragung zeigen.

Es folgen Fragen zu den Auswirkungen der Konfliktberatung auf die (evtl.) Kinder der Konfliktpartei. Unterschiedliche Ergebnisse in diesem Fragenblock könnten auf unterschiedliches Vorgehen von problemlösenden Konfliktberatern einerseits und transformativen andererseits hinweisen.

Sodann werden die konkreten Themen erfragt, die in der Konfliktberatung behandelt wurden (16 Vorgaben, Mehrfachnennungen möglich, ein freies Antwortfeld). Je nach angeklickten Themen wird anschließend erfragt, in wieweit gefundene Regelungen zu den Themen für die Konfliktpartei akzeptabel sind.¹³⁹ Abschließend wird der wahrscheinliche Umgang mit den Regelungen (Ergebnis der Konfliktberatung) erfragt. Mit Hilfe der aufgeführten Bereiche, die der Fragebogen zur Nachbefragung abdeckt, sol-

¹³⁹ Der Fragebogen wurde hier überarbeitet, d.h. im Fragebogen, der für die Hauptuntersuchung vorgesehen war, wurden Doppelfragen gestellt: Was war Thema (17 Optionen), und wie werden die gefundenen Regelungen bewertet? Die Fragen zu den Themen und den eventuell gefundenen Regelungen werden im überarbeiteten Fragebogen erst am Ende aufgeführt. Die Modifikation ermöglicht eine bessere Übersicht und eine individuelle Auswahl der behandelten Themen.

len zudem Vergleiche ermöglicht werden zu früheren Untersuchungsergebnissen, wie sie bspw. in Kap. 4 der vorliegenden Arbeit beschrieben werden.

Fazit: Aus der Voruntersuchung zur Wirksamkeit von Konfliktberatungen an über 400 Versuchspersonen resultierte eine Fragebogen (FPTW) mit drei Teilen: Der Teil 1 zur Messung der Selbstbehauptung besteht aus den Skalen ‚Durchsetzungsfähigkeit‘, ‚Kompromissbereitschaft‘ und ‚Perspektivenübernahme‘, die sich aus dem ISK (Kanning, 2009) replizieren ließen. Der Teil 2 misst das Konfliktverhalten im Allgemeinen mit den drei Skalen: ‚Selbstaussdruck‘, ‚Perspektivenwechsel‘ und ‚Einsatzbereitschaft‘. Teil 3 dient der Messung des Konfliktverhaltens gegenüber dem TuS-Konfliktpartners mit den drei Skalen: ‚Streitlust‘, ‚Gewalttätigkeit‘ und ‚Konstruktives Konfliktverhalten‘. Das Hauptproblem für die Inanspruchnahme einer TuS-Konfliktberatung wird zu Beginn der TuS-Kb mit einer Frage erfasst und in einer (vorgesehenen) Nachuntersuchung hinsichtlich einer Lösung erfragt. Der Fragebogen zur Nachuntersuchung ermöglicht die Einschätzung des professionellen Vorgehens der Konfliktberater durch die Konfliktparteien. Die Ergebnisse aus den faktorenanalytischen Untersuchungen sprechen für eine Eignung der Skalen zum Einsatz für die Messung einer allgemeinen und differentiellen Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten. Sie sollen zudem eine Vergleichbarkeit von Erfolgskriterien (Entwickeln und Einhalten von Lösungen, Aufbau einer verbesserten zwischenmenschlichen Beziehung) aus vorangegangenen Untersuchungen zur (allgemeinen) Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten ermöglichen. Durch Untersuchungen der Orientierung in der Konfliktberatung an Konfliktberatern mit dem FSOK (vgl. Kap. 10) und den Einsatz des FPTW an (bei diesen Konfliktberatern) teilnehmenden Konfliktparteien könnten in späteren Studien Messungen zur allgemeinen und differentiellen Wirksamkeit (problemlösend vs. transformativ) vorgenommen werden.

12.1 Diskussion der Vorgehensweise: Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Orientierung in der Konfliktberatung von Konfliktberatern bei Trennungs- und Scheidungskonflikten (FSOK)

In der vorliegenden Arbeit wurden zwei Erhebungsinstrumente entwickelt, mit dem Ziel, sowohl die allgemeine als auch die differentielle Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten (TuS) messen zu können. Die Frage nach der differentiellen Wirksamkeit war bislang noch nicht Gegenstand empirischer Untersuchungen, sodass die Ergebnisse mit Bedacht zu interpretieren sind. Auffallend an bisherigen Evaluationsstudien zur Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten sind zum einen die unterschiedlichen Schwerpunkte der Untersuchungen sowie die divergierenden Erfolgskriterien, anhand derer die Wirksamkeit der jeweiligen Interventionen gemessen wird. Diese Heterogenität wird auch von anderen Autoren konstatiert (Bastine & Wetzel, 2000; Beck & Sales, 2001; Horstmeier, 2013; Witte, 1992).

Zur Festlegung von Kriterien, an denen sich eine allgemeine oder eine differentielle Wirksamkeit messen lassen könnte, wurde die Literatur hinsichtlich der Kriteriologien verschiedener Ansätze in der Mediation untersucht. Es trat dabei eine Vielfalt von Kategorisierungen zutage, die sich nicht unbedingt vereinheitlichen lassen. Darüber hinaus zeigten sich teilweise widersprüchliche Aussagen zur Eignung bestimmter Typen von Mediationen bei bspw. mehr oder weniger eskalierten Konflikten. Durchaus kontradiktorische Meinungen fanden sich zu den Vor- und Nachteilen bei der Praxis, bestimmte Mediationsansätze zu kombinieren, sich als Mediator wertend oder beurteilend einzubringen usw. In Ermangelung eines allgemeinen Mediationsmodells wurde die Entscheidung getroffen, die vorliegende Arbeit auf den beiden Ansätzen der problemlösenden und der transformativen Mediation aufzubauen. Diese Wahl resultierte daraus, dass diese beiden Ansätze zum einen in der Literatur sowohl im anglo-amerikanischen als auch im deutschen Sprachraum breit diskutiert werden und zum anderen auch in Mediationspraxen weit verbreitet angewandt werden. Die meisten Mediationsansätze lassen sich weitestgehend der einen oder anderen dieser beiden großen Schulen zuordnen. Damit wurde zugleich die Entscheidung getroffen, nur maximal eine einzige Schnittmenge möglicher Überschneidungen (an Interventionen durch die Konfliktberater bzw. an Wirkungen bei den Teilnehmern an einer Konfliktberatung) entstehen zu lassen. Diese Klassifizierung mag (zu) vereinfachend erscheinen, bietet jedoch den forschungsmethodischen Vorteil, eine differentielle Wirksamkeit möglichst gut untersuchen zu können.

Bei der Auswahl des Forschungsinstruments für den der Studie zugrunde liegenden Indikationsbereich wurde der Fragebogen einer ebenfalls denkbaren Verhaltensbeobachtung (Videoanalyse) vorgezogen. Eine Verhaltensbeobachtung ermöglicht zwar vermittels Fremdeinschätzung auch die Einbeziehung non-verbaler Verhaltensweisen, erfordert allerdings demgegenüber bspw. relativ viel technische Ausstattung bei der

Durchführung sowie geschulte Rater für die Auswertung. Aus inhaltlichen Gründen, nämlich denen der hohen psychischen Belastung von Paaren in einem TuS-Konflikt, hätten diese eine Videoaufzeichnung evtl. abgelehnt, womit die Untersuchung gegebenenfalls stagniert hätte. Möglicherweise hätten auch die Konfliktberater einer Videoaufzeichnung kritisch gegenübergestanden, weil sie in ihrer Arbeit nicht beobachtet werden möchten, die Wahrung der Anonymität fürchten oder den zeitlichen Aufwand scheuen (Koordination von Konfliktparteien und Beobachter-Team). Ein Fragebogen bietet demgegenüber mehr Anonymität und eine höhere zeitliche Autonomie für alle Beteiligten sowie eine hohe Auswertungsobjektivität.

Im nächsten Schritt wurden etablierte Testverfahren gesichtet, um möglicherweise Skalen aus ihnen zu übernehmen, die die Orientierung der Konfliktberater in ihrem professionellen Arbeiten oder aber die Wirksamkeit der Interventionen an den Konfliktparteien messen könnten. Die Überprüfung führte zu zwei Ergebnissen: Erstens ließ sich kein Verfahren finden, das die Wirksamkeit von Konfliktberatungen messen kann. Zweitens erwiesen sich auch Fragebogen aus Nachbardisziplinen der Konfliktberatung als unbrauchbar für die Fragestellungen der Arbeit. Die Konstrukte, die den untersuchten Testverfahren zugrunde liegen, deckten sich entweder nicht mit den Konstrukten, wie sie für die vorliegende Arbeit gewählt wurden, oder aber die Skalierungen erschienen als unpassend. Es konnten deshalb keine Skalen aus bestehenden Testverfahren übernommen werden. Hieraus resultierte ein höherer Konstruktionsaufwand, der in Kauf genommen wurde, um letztlich brauchbare Skalen zur Messung einer allgemeinen und differentiellen Wirksamkeit zu erhalten.

Die Entwicklung des Messinstruments für die Konfliktberater diene dazu, deren professionelles Vorgehen bei Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten zu erfassen. Es resultierte daraus der Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Konfliktberatungsorientierung von Konfliktberatern bei Trennungs- und Scheidungskonflikten (FSOK). Die Bezeichnung „-orientierung“ signalisiert, dass durch den Fragebogen (zunächst) die Selbsteinschätzung der Konfliktberater zu ihrer gedanklichen und motivationalen Ausrichtung erfasst wird. In wieweit diese Orientierung sich dann tatsächlich in Interventionen niederschlägt, die durch die Klientel der Konfliktberater wahrgenommen werden, kann mit einem Teil des Fragebogens für die Konfliktparteien (s.u.) erfasst werden.

Das Messinstrument FSOK wurde in drei Schritten aufgebaut: Expertenuntersuchung, Voruntersuchung und geplante Hauptuntersuchung. Die Expertenbeurteilung des Fragebogens wurde mit 22 Konfliktberatern durchgeführt. Anschließend wurden missverständliche Formulierungen der 37 Items zum Vorgehen in der professionellen Arbeit (bei Trennungs- und Scheidungskonflikten) modifiziert, zudem wurden unbrauchbare Items eliminiert und andere hinzugefügt.

Die überarbeitete Version wurde als Online-Fragebogen über Questback UniPark an 872 Konfliktberater mit juristischem oder psychosozialen Grundberuf verschickt. Vorgesehen war diese Befragung als Voruntersuchung, um anhand der Ergebnisse den Fragebogen für die spätere Hauptuntersuchung zu optimieren. Insgesamt retournierten 351 Versuchspersonen den Fragebogen, was als guter Rücklauf gesehen

werden kann. Allerdings waren hiervon nur 123 Datensätze verwertbar. Über die Gründe für diese geringe Ausschöpfung lässt sich nur spekulieren: Die Länge des Fragebogens mit einer Ausfüllzeit von max. 20 Min. für die Fragen zu Person und Ausbildung sowie für die 35 Fragen zum professionellen Vorgehen in Konfliktberatungen war im Rahmen der Expertenbeurteilung nicht kritisiert worden und entspricht auch Ausfüllzeiten vergleichbarer Untersuchungen. Denkbar ist eine „Fragebogen-Müdigkeit“ bei Mediatoren. Diese könnte dem Umstand geschuldet sein, dass das Gebiet der Mediation im deutschsprachigen Raum in den letzten Jahren zunehmend erforscht wird, sodass Praktiker in diesem Bereich vermehrt als Versuchspersonen angeworben werden.

Kritisch zu sehen sind die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten bei der Frage nach den Mediationsansätzen, nach denen die befragten Mediatoren arbeiten: Um eine Zuordnung vornehmen zu können, welche Konfliktberatungsorientierung möglicherweise mit welchem Ausbildungshintergrund korreliert, wurde im Online-Fragebogen nach Ansätzen gefragt, auf die die Konfliktberater in ihrer Arbeit zurückgreifen. Dabei unterlief jedoch eine Konfundierung von Ausbildungsinstituten und Mediationsansätzen. Eine eindeutige Zuordnung von Ansätzen zu Ausbildungsinstituten kann jedoch nicht getroffen werden, so dass anhand dieser Frage zum problemlösenden oder transformativen Ausbildungshintergrund der Konfliktberater die beabsichtigte Zuordnung nicht eindeutig möglich ist.

Als Einwand gegen das Fragenspektrum zur Erfassung des professionellen Vorgehens der Konfliktberater könnte der nur marginale Einbezug der Kinder von Konfliktparteien genannt werden. Damit grenzt sich der Indikationsbereich des FSOK von Studien ab, die Themen wie Sorgerecht, Besuchsrecht usw. explizit fokussieren (vgl. Kap. 5 der vorliegenden Arbeit). Durch die Fokussierung des TuS-Paars sollte eine möglichst überschaubare Anzahl von Variablen für die Untersuchung erreicht werden.

Der FSOK kann sowohl bei Konfliktberatern eingesetzt werden, die die Kinder der Konfliktparteien in die Konfliktberatung einbeziehen, als auch bei jenen, die Kinder, bzw. Themen, die Kinder betreffen, außen vor halten.

12.2 Diskussion der Ergebnisse

Die Items zur professionellen Orientierung der Konfliktberater wurden einer explorativen Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation) unterzogen, wie sie zum explorativen Charakter der gesamten Studie passte. Die Komplexität der Mediationsansätze ließ vermuten, dass sich nicht nur die zwei Kategorien „problemlösend“ vs. „transformativ“ der Konfliktberatung würden finden lassen, die die Durchführung einer konfirmatorischen Faktorenanalyse hätten sinnvoll erscheinen lassen können. Die gewählte Drei-Faktoren-Lösung umfasste 17 Items und brachte eine erklärte Gesamtvarianz von 44% mit sich. Dieser Wert ist zwar recht gering, hätte aber nur durch Erhöhung der Faktorenzahl verbessert werden können, womit eine Instabilität der Faktoren sowie eine schwierige Interpretierbarkeit der gesamten Analyse gedroht hätte. Alle drei Faktoren zeigten eine gute Reliabilität (Cronbachs Alpha zwischen 0,7 und 0,8). Theoriegeleitet und inhaltlich passend (zu den Items) wurden

die drei Faktoren vorerst mit „Lösungsorientierung“, „Lehriorientierung“ und „Versöhnungsorientierung“ benannt. Durch die Kürzung des Online-Fragebogens für die ursprünglich als Hauptuntersuchung vorgesehene Befragung von 37 auf 17 Items (Orientierung der Konfliktberater in ihrer professionellen Arbeit) wurde das Kriterium der Ökonomie im Rahmen der Fragebogenkonstruktion erreicht.

Der nach der Voruntersuchung überarbeitete Fragebogen wurde wiederum via Questback Unipark verschickt: zum einen an die 872 Konfliktberater, die auch für die Voruntersuchung kontaktiert worden waren, und zum anderen an 824 neue Adressaten – ebenfalls Konfliktberater für TuS-Konflikte. Um einen möglichst hohen Datenrücklauf zu erzielen, so dass statistische Berechnungen mit einer großen Stichprobe vorgenommen werden könnten, wurden beide Adressatengruppen zu einem Datenpool zusammengefasst. Das Forschungsdesign sah vor, dass die angemalten Konfliktberater sowohl den Fragebogen für die Hauptuntersuchung ausfüllten als auch Konfliktparteien dafür gewinnen könnten, bei Beginn und Abschluss der Beratung in ihrem TuS-Konflikt einen anonymen Online-Fragebogen auszufüllen. Trotz eines Reminders per E-Mail kam es zu einem Rücklauf von nur 49 verwertbaren Datensätzen seitens der Konfliktberater, von Konfliktparteien gingen keine ausgefüllten Fragebogen ein. Möglicherweise erwies es sich für die Konfliktberater als zu schwierig, Teilnehmer (Medianden) zu Studienzwecken zu finden, weil die Phase des TuS-Konflikts für sie sehr belastend ist, so dass sie keine Motivation, Kraft und/oder Zeit für die Beteiligung an der Studie aufbringen konnten. Von der Möglichkeit, die Attraktivität der Teilnahme an der Untersuchung mit Incentives zu erhöhen, wurde abgesehen. Solche Anreize können die Anonymität der Teilnehmer gefährden, ohne die Bereitschaft zur Teilnahme nachweislich zu erhöhen (vgl. Kap. 8 der vorliegenden Untersuchung).

Da die 49 verwertbaren Datensätze für eine Hauptkomponentenanalyse unzureichend sind, wurden sie in jenen Variablen, die in beiden Untersuchungen vorkamen, den Daten der Voruntersuchung zugeführt. Kritisch hinzuweisen ist hierbei auf die Unsicherheit, wie viele der Befragten an beiden Untersuchungen teilgenommen haben, in wieweit bei diesen Personen evtl. einerseits eine Mitarbeitsbereitschaft bestand, aber andererseits evtl. auch eine „Ausfüllmüdigkeit“, die ein oberflächliches Antworten mit sich brachte. Des Weiteren könnte sich eine Verschiebung der Antworten insofern ergeben haben, als die Antwortkategorien zwischen Vor- und Nachuntersuchung zwecks besserer Differenzierung etwas modifiziert worden waren. Allerdings wurde das sechsstufige Antwortformat beibehalten, so dass es sich allenfalls um leichte Veränderungen handeln dürfte. Über mögliche Einbußen in der Varianz der Antworten aufgrund von Versuchspersonen, die zweimal antworteten und jeweils die gleiche Antwort gaben, lässt sich nur spekulieren.

Mit insgesamt 172 verwertbaren Datensätzen (123 aus der Voruntersuchung, 49 aus der Hauptuntersuchung) wurden deskriptiv-statistische und faktorenanalytische Berechnungen mit SPSS 19 durchgeführt. Es zeigte sich, dass ca. ein Drittel der Befragten ohne Ausbildung zum Mediator als Konfliktberater bei TuS-Konflikten arbeitet. Die Gegenüberstellung der beiden dominanten Grundberufe (juristisch vs. psychosozial) zu einer Mediatorenausbildung ergab in der vorliegenden Untersuchung, dass

etwa 95% der Juristen und demgegenüber nur etwa 21% der Psychologen eine Zusatzausbildung in Mediation absolviert hatten. Offen bleibt dabei, mittels welcher Ausbildungsinhalte aus Nachbardisziplinen der Konfliktberatung/Mediation diese Personen in ihrer professionellen Arbeit vorgehen, ob sie eine qualitativ gleichwertige Arbeit leisten wie ihre Kollegen mit Mediationsausbildung usw. Die Interdisziplinarität und Multiprofessionalität innerhalb der Mediatorenschaft wirft die Frage auf, welcher Grundberuf oder welche Zusatzausbildung bzw. welche Kombination aus beiden Merkmalen möglicherweise die besten Voraussetzungen für wirksame Konfliktberatungen mit sich bringt (vgl. Hofstetter Rogger, 2005)

Nachdem nun am 26.07.2012 das Mediationsgesetz in Deutschland Kraft getreten ist¹⁴⁰ (vgl. Horstmeier, 2013), das auch die Qualifizierung zum zertifizierten Mediator umreißt, könnte eine Mediatorenbefragung in einigen Jahren anders ausfallen zugunsten eines höheren Prozentsatzes an Konfliktberatern mit anerkannter Ausbildung. Aus der deskriptiven Analyse der Stichprobe ergeben sich hier zwei Fragen: Sind Juristen als Konfliktberater/Mediatoren tatsächlich besser ausgebildet und sind deren Konfliktberatungen/Mediationen wirksamer als die ihrer Kollegen mit psychosozialem Grundberuf. (s. Exposé B3 Forschungsfragen und Hypothesen, S. 248ff.). Die Frage nach den Bereichen, für die die befragten Konfliktberater ihre Konfliktberatung anbieten (Mehrfachnennung möglich), ergab, dass knapp 97% der Befragten als Konfliktberater bei TuS-Konflikten arbeiten. Diese hohe Quote kann als Hinweis gesehen werden, dass die Online-Rekrutierung zu passenden Versuchspersonen geführt hat. Laut Angaben im Internet bieten auch die Non-Responder Konfliktberatung bei TuS-Konflikten an. Die Teilnehmer an der Untersuchung der Konfliktberater waren zu ca. zwei Dritteln weiblich. Hier stellt sich die Frage, ob die Stichprobe repräsentativ ist für den Beruf des Mediators oder ob bspw. bei Frauen eine höhere Bereitschaft zur Teilnahme an Forschungsprojekten vorliegt. Wenn es tatsächlich weniger männliche Mediatoren bei TuS-Konflikten gäbe, wäre eine qualifizierte Co-Mediation mit einem heterogenen Mediatorenpaar manchmal schwer durchführbar. Allerdings ist Co-Mediation insbesondere für TuS-Fälle häufig wünschenswert (vgl. auch Busch & Mayer, 2012; Germund, 2012).

Die Faktorenanalyse replizierte die drei Faktoren aus der Voruntersuchung. Die erklärte kumulierte Gesamtvarianz lag bei 51,5% und ist gegenüber der Voruntersuchung etwa 7% höher. Die Faktorennamen aus der Voruntersuchung wurden beibehalten. Der erste Faktor, ‚Lösungsorientierung‘, beinhaltet 7 Items, die ein gegenwarts- und zukunftsgerichtetes Vorgehen des Konfliktberaters mit dem Ziel einer Win-Win-Lösung messen können. Diese Skala könnte der Messung differentieller Wirksamkeit dienen. Der zweite Faktor, ‚Lehriorientierung‘, kann keinem der beiden Mediationsansätze, die der Studie zugrunde liegen (problemlösend vs. transformativ), zugeordnet werden. Eine inhaltliche Nähe kann zur evaluierenden Mediation gesehen werden. Einige Items können – aber müssen nicht – bei Konfliktberatern beider gro-

¹⁴⁰ In Österreich gibt es bereits seit 1999 gesetzliche Richtlinien für die Durchführung einer geförderten Familienmediation gem. § 39 c des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, i.d.F. BGBl sowie weitere gesetzliche Grundlagen zur Förderung und Durchführung von Mediationen (vgl. Leibetseder, K., Engelbrecht, T., Glasl F. & Bacher, M., 2008).

ßen Mediationsansätze hohe Werte erzielen, z. B. „... mein Konzept und Vorgehen zu erläutern“. In einer späteren Validierungsstudie könnte genauer untersucht werden, welche Ausbildungsinstitute eine mehr oder weniger ausgeprägte wissensgeleitete Orientierung vermitteln. Oder aber es könnte an Teilnehmern einer Konfliktberatung untersucht werden, welchen Einfluss ein lehrorientiertes Vorgehen eines Konfliktberaters auf sie bzw. die Wirksamkeit der Konfliktberatung hat. Des Weiteren könnte die Lehrorientierung auch mit der Berufserfahrung der Konfliktberater zusammenhängen, d. h. die Vermittlung von Konzepten oder Vorgehensweisen könnte bspw. bei Berufsanfängern ein Gerüst sein, an dem sie sich durch den Konfliktberatungsprozess hindurchbewegen. Oder aber in Mediationen, die mit viel Verunsicherung für den Mediator einhergehen (vgl. Liatowitsch, 2005), könnte dieser sich durch Lehrorientierung Sicherheit im Prozess zu verschaffen suchen.

Möglicherweise ist das lehrorientierte Vorgehen auch ein Verständigungsinstrument in Co- oder Team-Mediationen, um im Verlauf der Konfliktberatung zwischen allen Beteiligten (Konfliktparteien und Konfliktberater) einen gemeinsamen Standort zu umreißen. Der dritte Faktor, ‚Versöhnungsorientierung‘, beinhaltet vier Items, die eine verbesserte zwischenmenschliche Beziehung messen. Diese Skala erscheint zur Messung transformativer Wirkungen geeignet (vgl. Exposé B3 Forschungsfragen und Hypothesen, S. 248ff.).

Die gewählte Drei-Faktoren-Lösung zeigt, dass sich die theoretischen Konstrukte bei der großen Mediationsansätze empirisch nachweisen lassen. Es wird zudem deutlich, dass lediglich zwei Klassen von Mediationen nicht ausreichend sind, um die Orientierung von Konfliktberatern in der professionellen Arbeit bei TuS-Konfliktberatungen zu beschreiben.

12.3 Diskussion der Vorgehensweise: Fragebogen zu problemlösenden und transformativen Wirkungen von Konfliktberatungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten (FPTW)

Zur Beantwortung der Fragen, wie problemlösende und transformative Wirkungen von Konfliktberatungen gemessen werden können, ob diese überhaupt wirksam sind und ob die Wirkungen sich in bedeutsamer Weise voneinander unterscheiden, wurde ein Online-Fragebogen entwickelt: Fragebogen zu problemlösenden und transformativen Wirkungen von Konfliktberatungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten (FPTW). Dieses Messinstrument wurde für die Voruntersuchung via Backquest Unipark an erwachsene Personen verschickt, die sich vorstellen sollten, aufgrund einer Partnerschaftsproblematik an einer Konfliktberatung teilzunehmen. Von den 318 retournierten Fragebogen konnten 127 Datensätze verwendet werden.

Bei den Versuchspersonen für die Voruntersuchung handelte es sich nicht um Personen, die aufgrund eines realen Trennungs- und Scheidungskonflikts tatsächlich bei einem Konfliktberater waren. In wieweit die gefundenen Ergebnisse nun Werten entsprechen, die sich evtl. bei Konfliktparteien replizieren ließen, die professionelle Unterstützung im Rahmen ihres TuS-Konflikts in Anspruch nehmen, könnte Gegenstand einer späteren Studie werden. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die be-

fragten Versuchspersonen sich vorstellen sollten, ihre Partnerschaft zu verbessern oder aufzulösen, und daher in eine TuS-Konfliktberatung gingen. Demgegenüber ist der endgültige Online-Fragebogen für Teilnehmer an einer TuS-Konfliktberatung bei einem professionellen Konfliktberater so ausgelegt, dass die damit befragten Personen beabsichtigen, ihre Partnerschaft aufzulösen. Insofern kann ein Stichprobeneffekt nicht ausgeschlossen werden. Das Antwortmuster sollte daher an „echten“ TuS-Paaren überprüft werden (Validierungsstudie). Mögliche Unterschiede zwischen fiktiven und realen Konfliktparteien könnten sich bspw. aufgrund des Stresses, den die Trennungs- und Scheidungssituation mit sich bringt (vgl. Ballreich & Glasl. Kap. 7.1) ergeben. Zu denken ist hier bspw. an eine Dämonisierung der anderen (realen) Konfliktpartei (vgl. Kap. 7.3) mit der Folge einer negativeren Beurteilung ihres (Streit-)Verhaltens zu Beratungsbeginn im Vergleich zu jenen Versuchspersonen, die sich für die vorliegende Studie nur vorstellen sollten, wegen eines Partnerschaftskonflikts in eine TuS-Konfliktberatung zu gehen.

Der Fragebogen für die Voruntersuchung bestand aus fünf Teilen: Der erste Teil misst das Selbstwertempfinden und die Selbstbehauptung der Konfliktparteien. Für diesen Teil wurden vier Skalen aus dem Inventar sozialer Kompetenzen (ISK, Kanning, 2009)¹⁴¹ mit insgesamt 25 Items übernommen. Drei der Skalen schienen geeignet zu sein, problemlösende oder transformative Wirkungen von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten zu messen: ‚Durchsetzungsfähigkeit‘, ‚Kompromissbereitschaft‘ und ‚Perspektivenübernahme‘. Diese drei Faktoren ließen sich mit den vorhandenen in einer Drei-Faktoren-Lösung (Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation) fast identisch replizieren. Die vierte Skala aus dem ISK, ‚Handlungsflexibilität‘, wurde als Kontrollvariable verwendet. Dieser erste Teil des Fragebogens hat zwar auch inverse Items, d.h. dass Personen „umdenken“ müssen. Da diese Items jedoch gleich am Anfang erscheinen, sollte die Konzentrationsleistung der Responder noch ausreichen, um keine Flüchtigkeitsfehler zu machen, die die Ergebnisse verfälschen könnten.

Der zweite Teil des FPTW für die Voruntersuchung beinhaltet zunächst 22 Items zur Erfassung des Konfliktverhaltens gegenüber wichtigen Personen. Faktorenanalytische Berechnungen ließen eine 3-Faktoren-Lösung am geeignetsten erscheinen: ‚Selbstaussdruck‘, ‚Perspektivenwechsel‘ und ‚Einsatzbereitschaft‘. Die drei Faktoren erklären zusammen etwa 49% der Gesamtvarianz und haben eine Reliabilität Cronbachs Alpha von knapp unter 0,7 bis knapp unter 0,9, was als akzeptabel bis gut gesehen werden kann. Die drei Faktoren wurden als passend zur Messung transformativer Wirkungen beurteilt und bestehen aus 16 Items. Während die Skala ‚Perspektivenübernahme‘ aus dem ISK (Kanning, 2009) als geeignet angesehen wird, problemlösende Wirkungen zu messen („Win-Win-Lösungen“), soll die Skala ‚Perspektivenwechsel‘ transformative Wirkungen erfassen. Wieweit diese Differenzierung sich tatsächlich verifizieren lässt, könnte Gegenstand einer späteren Studie sein.

Der dritte Teil des FPTW setzt sich in der Voruntersuchung aus sechs Items zusammen, die den Umgang mit dem Konfliktpartner, ohne dass Streit vorliegt, messen

¹⁴¹ Mit freundlicher Genehmigung durch den Autor, Herrn Prof. U. P. Kanning – eine weitere Verwendung der Skalen ist mit Autor und Verlag zu klären

können sollen. Dieser Teil war ursprünglich vorgesehen, um das Postulat der transformativen Konfliktberatung zu überprüfen, dass nämlich eine verbesserte zwischenmenschliche Beziehung zwischen den Konfliktparteien als Ergebnis einer transformativen Konfliktberatung erreicht werden könne. Die faktorenanalytischen Untersuchungen ergaben jedoch eine Lösung mit zwei Faktoren, von denen einer nur zwei Items beinhaltete, was unzureichend ist. Somit wurde dieser Teil für den Fragebogen zur Hauptuntersuchung nicht übernommen.

Im vierten Teil soll der Umgang mit dem Konfliktpartner bei Streit gemessen werden. Es gingen zunächst 20 selbst entwickelte Items in den Fragebogen für die Voruntersuchung ein. Bei vier der Items ist für die Responder wiederum ein Umdenken nötig, was jedoch zumutbar ist und sogar einer Monotonie vorbeugen kann. Es wurde eine Drei-Faktoren-Lösung ausgewählt. Die drei Faktoren erklären 62% der Gesamtvarianz und weisen alle eine Reliabilität von Cronbachs Alpha über 0,8 auf, was als gut bezeichnet werden kann. Der erste Faktor, ‚Streitlust‘, wurde zur Messung der Wirksamkeit transformativer Konfliktberatungen als geeignet eingeschätzt, womit er ggf. die differentielle Wirksamkeit messen würde. Der zweite Faktor, ‚Gewalttätigkeit‘, wurde als geeignet zur Messung einer allgemeinen Wirksamkeit beurteilt, d. h. die Teilnehmer an einer problemlösenden oder transformativen TuS-Konfliktberatung müssten hier rückläufige Skalenwerte im Prä-Post-Vergleich aufweisen (soweit verbale oder tätliche Gewalt für sie überhaupt bei Beginn der Konfliktberatung zutrifft). Der dritte Faktor, ‚Konstruktives Streitverhalten‘, wurde der Messung der Wirkung transformativer Konfliktberatungen zugeteilt.

Der fünfte und letzte Teil des FPTW bestand zunächst aus einer Synthese der Problemliste von Hahlweg (1996) mit 23 Items sowie 13 konfliktspezifischen, selbst generierten Items. Da sich die Antwortkategorien aus der Problemliste jedoch als ungünstig erwiesen und die insgesamt 36 Items den Fragebogen unnötig verlängerten, wurde dieser Teil modifiziert: Für den Fragebogen für die Hauptuntersuchung wurde mit freiem Antwortformat nach dem Hauptproblem im Rahmen der TuS-Konfliktberatung gefragt. Diese Kürzung kommt dem Testgütekriterium ‚Ökonomie‘ entgegen.

Der Online-Fragebogen wurde für die geplante Hauptuntersuchung um den Teil erweitert, der die Beurteilung der durchlaufenden TuS-Konfliktberatung umfasst. Dabei wird zunächst der Umfang der Konfliktberatung erfragt, da ein größerer Umfang sich günstig auf die Zufriedenheit der Konfliktparteien auszuwirken scheint (vgl. bspw. Kelly, 1996). Mit den folgenden Fragen sollen die Konfliktparteien das Verhalten der Konfliktberater beurteilen, um deren Selbstbeurteilung (im FSOK) mit den Auswirkungen auf die Konfliktparteien in Zusammenhang bringen zu können (vgl. Exposé B3 Forschungsfragen und Hypothesen, S. 248ff.). Das Finden und Einhalten von Regelungen soll insbesondere problemlösende Wirkungen messen können. Dieser Fragenkomplex soll zudem eine Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen anderer Wirksamkeitsstudien ermöglichen, die als ein Wirksamkeitskriterium das Finden (und nachhaltige Einhalten) von Regelungen ansetzen (vgl. bspw. Kap. 4 der vorliegenden Arbeit; Bastine, Link & Lörch, 1995) oder aber eine dauerhafte Einigung sowie eine anhaltende Zufriedenheit mit dieser Lösung (vgl. bspw. Meierding 1993).

Fragen nach den Auswirkungen der Konfliktberatung auf die Responder, auf die jeweils andere Konfliktpartei und auf die Kinder dienen der Messung der differentiellen Wirksamkeit.

Die Untersuchungsergebnisse sprechen insgesamt für die psychometrische Qualität der Fragebogen FSOK und FPTW. Sie erscheinen damit geeignet zu sein, in ökonomischer und zeitgemäßer Weise (Online-Fragebogen) die Orientierung der Berater in der Konfliktberatung und die Wirkungen der Konfliktberatung bei den Teilnehmern einer Konfliktberatung bei TuS-Konflikten zu messen. Aufgrund des unzureichenden Datenrücklaufs konnte ein Teil der geplanten Untersuchung, nämlich der zur konkreten Wirksamkeit durch die Selbsteinschätzung der Konfliktparteien und deren Einschätzung über das professionelle Vorgehen der Konfliktberater, nicht durchgeführt werden. Damit bleiben die Fragen nach einer allgemeinen und differentiellen Wirksamkeit unbeantwortet. Allerdings konnten im Rahmen der vorliegenden Studie zwei Messinstrumente entwickelt werden, die zum Einsatz im Rahmen einer Folgestudie zur differenzierten Beantwortung der Forschungsfragen geeignet erscheinen.

Nachdem in der vorliegenden Studie aus o. g. Gründen (s. Kapp. 10 und 11 sowie Diskussion) nur ein Teil der geplanten Untersuchungsschritte durchgeführt werden konnte, bleiben die Fragen nach der konkreten Wirksamkeit von Konfliktberatungen an realen TuS-Paaren offen. Ein mögliches Vorgehen für eine weitere Studie zur allgemeinen und differentiellen Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten wird im Anhang vorgestellt. Hier werden die Hypothesen und das geplante Forschungsdesign für die vorliegende Studie aufgegriffen. Für die Umsetzung eines solchen Forschungsprojekts sollte erwogen werden, die Teilnehmer mit einer finanziellen Aufwandsentschädigung verstärkt zur Teilnahme zu motivieren.

In der vorliegenden Studie handelt es sich um ein item- und skalengenerierendes Vorgehen, was die Notwendigkeit einer Validierungsstudie nahelegt. Die Überprüfung der Skalen an einer zweiten unabhängigen Stichprobe ist notwendig, um die faktorielle Validität zu bestätigen. Nachdem es bis dato keine ähnlichen Messinstrumente (wie den FSOK oder den FPTW) gibt, können solche auch zur Überprüfung der konvergenten Validität der beiden vorliegenden Messinstrumente nicht eingesetzt werden. Allerdings könnte der Einfluss der einzelnen Faktoren untereinander überprüft werden.

Des Weiteren könnte eine spätere Längsschnittstudie mit Prä-Post-Vergleich und Follow-up-Untersuchung bspw. sechs Monate nach Abschluss der Konfliktberatung zutage fördern, ob sich interventionsbedingte Zunahmen in den Kriterien für eine problemlösende oder transformative Konfliktberatung bei den Teilnehmern an einer solchen Konfliktberatung tatsächlich einstellen. Darüber hinaus könnte sich eine Stabilität dieser Veränderungen i. S. eines Aufbaus und Erhalts von Kompetenzen bei den Teilnehmern entwickeln. Intergruppenvergleiche könnten unterschiedliche Prozessverläufe (Prä, Post, und Follow-up) und ggf. nachhaltige Wirkungen bei den Teilnehmern an einer problemlösenden oder transformativen Konfliktberatung aufdecken. Allerdings ist bei Untersuchungen von diesem Typus zu beachten, dass sich auch treatment-unabhängige Veränderungen einstellen können. Zu denken ist hierbei daran, dass die Konfliktparteien sich an ihre neue Lebenssituation gewöhnen, ihren Stress reduzieren können und darüber friedfertiger und/oder kooperativer werden. Möglicherweise bewirkt bereits eine Pretest-Messung, dass die Personen auf bestimmte Probleme und/oder Verhaltensweisen aufmerksam gemacht werden und selbständig Veränderungen vornehmen. Interessant könnte somit sein, neben den beiden Gruppen an Mediatoren (problemlösend vs. transformativ) sowie den jeweilig teilnehmenden Konfliktparteien auch Paare zu untersuchen, die keine professionelle Konfliktberatung erhalten (Kontrollgruppe). Ob sich allerdings bei einer Folgestudie ausreichend viele Versuchspersonen finden lassen, die günstigstenfalls per Zufall verteilen werden (Randomisierung), muss nach den Erfahrungen aus der vorliegenden Studie in Zweifel gezogen werden. Sofern sich in einer Follow-up-Untersuchung keine Stabilität der Ergebnisse (im Vergleich zum Zeitpunkt des Abschlusses der Konfliktberatung) finden ließe, könnte das Fehlen der Nachhaltigkeit stressbedingt sein. Ein zu-

nächst verbessertes Problemlösungsverhalten oder eine verbesserte zwischenmenschliche Beziehung (zur anderen Konfliktpartei) könnten bspw. unter dem Stress der neuen Lebenssituation nicht nachhaltig bestehen (zu Nachscheidungsphase, vgl. bspw. Krabbe, 2004).

Für den Fall, dass weitere Studien zur allgemeinen und differentiellen Wirksamkeit aufgelegt werden und dass die Ergebnisse aus Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten (i. S. v. Lösung der Probleme oder Verbesserung der Beziehung der Konfliktparteien) sich auch nachhaltig positiv auswirken, könnten damit objektiv positive Ergebnisse aus anderen Untersuchungen bestätigt werden, wie eine Senkung der Gerichtskosten (durch Folgeprozesse) oder auch eine Entlastung der Gerichte (vgl. Kap. 5 der vorliegenden Arbeit). Bei Vorliegen solcher kostensenkenden Wirkungen durch Mediationen könnten auch Rechtsschutzversicherungen noch stärker als bisher für Mediationskosten aufkommen.

Sofern sich in einer Folgestudie positive Ergebnisse hinsichtlich der (allgemeinen oder differentiellen) Wirksamkeit von Konfliktberatungen zeigen, könnten diese einen Beitrag zur Qualitätssicherung von Konfliktberatung bei TuS-Konflikten liefern (vgl. bspw. Bastine, 2002). Eine Qualitätssicherung ist in der Nachbardisziplin der Konfliktberatung, der Psychotherapie, schon lange eingeführt worden. Zu denken ist mit einem Nachweis der differentiellen Wirksamkeit von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten auch an die Vermittlung von profundem Wissen im Rahmen von Mediatorenausbildungen. Hiermit sind wirksame Interventionen gemeint, die in Ausbildungscurricula vermittelt und von den Ausbildungsteilnehmern in der Praxis angewandt werden könnten.

Ferner könnten positive Resultate aus späteren Untersuchungen als solide Basis für ein verstärktes Bekanntmachen von Mediationen bei TuS-Konflikten genommen werden. Daraus könnte eine vermehrte Inanspruchnahme von Konfliktberatungen bei TuS-Konflikten entstehen (zur hohen Akzeptanz bei freiwilligen Vermittlungsangeboten vgl. bspw. Proksch, 1995). Dies könnte einer deutlich größeren Anzahl von Paaren in ihrer vermutlich schwierigsten Phase ihres (Beziehungs-)Lebens zu professioneller Unterstützung verhelfen.

Die Klärungshilfe ist der einzige umfassende, transformative Ansatz im deutschsprachigen Raum. Wenn die Klärungshilfe nun zu den praktizierten Ansätzen der Konfliktberatung bei TuS-Konflikten gehört, sollte das ihr zugrunde liegende Persönlichkeitsmodell aktualisiert werden (vgl. Kap. 7.3). Das Persönlichkeitsmodell, auf dem der PST-R (Dieterich, 1996, 2003, 2012) aufbaut, kann diese Aktualisierung leisten. Es sollte bspw. auch in der Ausbildung von Konfliktberatern hinzugezogen werden. Es stellt in einzigartiger Weise realistische und realisierbare Möglichkeiten zur Verfügung, Veränderungen des Verhaltens und von Einstellungen bei Konfliktparteien zu initiieren. Vor dem Hintergrund dieses validierten Persönlichkeitsmodells könnten zudem in einer späteren Studie realistische Annahmen über zu erwartende Ergebnisse bei Veränderungsmessungen getroffen werden. Auf den Einfluss, den Persönlichkeitsmerkmale und Anpassungsschwierigkeiten von Konfliktparteien auf die Wirksamkeit von Mediationen haben können, weist Kelly (1996) hin. Zugleich konstatiert sie unzu-

reichende Kenntnisse über diese Zusammenhänge. Eine differentielle Indikation von Konfliktberatungen schlagen Cardia-Vonèche & Bastard (1995) vor. Sie empfehlen eine Einteilung in einfache und schwierige Fälle auch anhand von Personenmerkmalen u. a. Für ein professionelles Vorgehen schlagen sie Co-Mediation in der Arbeit mit schwierigen Konfliktberatungsfällen mit TuS-Konflikten vor.

Verschiedene Autoren befassen sich mit der Eignung von Konfliktparteien zur Konfliktberatung. (vgl. Ballreich & Glasl, Kap. 7.1 der vorliegenden Arbeit; Horstmeier, 2013; Witte et al., 1992).

Ballreich & Glasl bspw. machen die Eignung von Konfliktparteien – über deren grundsätzliche Einigungsbereitschaft und -fähigkeit hinaus – auch vom Eskalationsgrad des Konflikts abhängig. Dem gegenüber hält Bono-Hörler (2005) eine Lösung unabhängig vom Ausmass der Konfliktverschärfung für erreichbar.

Eine denkbare Fragestellung, die mit den entwickelten Messinstrumenten untersucht werden könnte, betrifft die Wirksamkeit problemlösender oder transformativer Konfliktberatungen in Abhängigkeit vom Eskalationsgrad des Konflikts. Dabei wäre es notwendig, Kriterien für das Ausmaß der Eskalation zu entwickeln. Möglicherweise wäre es sinnvoll, dabei sowohl eine Einschätzung seitens des Konfliktberaters als auch der Konfliktparteien vornehmen zu lassen, um diesbezügliche Übereinstimmungen bzw. Differenzen mit zu berücksichtigen. Den negativen Einfluss von Stresserleben bei den Konfliktparteien diskutieren bspw. Ballreich & Glasl (vgl. 7.1 der vorliegenden Untersuchung). Dem gegenüber halten Bastine & Theilmann (2004) Menschen auch in Konfliktsituationen für fähig, ihre eigenen Interessen zu vertreten, eigenverantwortlich zu handeln sowie ihre Probleme vernünftig zu lösen.

Eine weitere Studie könnte untersuchen, wieweit Konfliktparteien aufgrund ihres TuS-Konflikts unter Stress (life-event, vgl. Einleitung der vorliegenden Arbeit) stehen und damit den Aufbau einer Konfliktlösung oder die Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehung (zur anderen Konfliktpartei) evtl. als blockiert erleben, bzw. die Interventionen der Konfliktberater tatsächlich psychisch aufnehmen und wirksam umsetzen können. Hierzu müssten psychodiagnostische und evtl. auch physiologische Messungen zum Ausmaß des Stresserlebens in eine solche Untersuchung integriert werden.

Mit Ponschab (2012) ist es notwendig und sinnvoll, dass Mediatoren wissen, welche Beratungsform für welchen Typ von Konflikten passend ist. Die Ergebnisse weiterer Studien zur differentiellen Wirksamkeit könnten zu einer kompetenten Realisierung dieser Zuweisungsvorhabens beitragen. Auf der Basis repräsentativer Untersuchungsergebnisse könnte eine professionelle Zuweisung von Konfliktparteien an die entsprechend arbeitenden Mediatoren erfolgen.

Nach diesen Ausführungen lässt sich folgendes **Fazit** ziehen: Trotz mancher unbeantworteter Fragen im Rahmen der vorliegenden Untersuchung sowie der noch ausstehenden Überprüfung der entwickelten Messinstrumente können diese als Beitrag für die Wissenschaft und Praxis der Konfliktberatung bei Trennungs- und Scheidungskonflikten gesehen werden.

14.1 Monographien, Sammelbände, Aufsätze

- adm, 2007 Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e. V. – adm (2007), Richtlinie für Online-Befragungen
- Alexander, 2008 Alexander, N. (2008). The Mediation Metamodel: Understanding Practice, Conflict Resolution Quarterly 26 (1), Fall. S. 97-123
- Alfini, 1996 Alfini, J. J. (1996). Evaluative versus Facilitative Mediation: A Discussion. Florida State University Law Review 24, S. 919-935
- Asendorpf et al., 1997 Asendorpf, J. B., Banse, R., Wilpers, S. & Neyer, F. J. (1997). Beziehungsspezifische Bindungsskalen für Erwachsene. Selbstbeurteilungsinstrument. Zitiert nach: Klann et al., 2003
- Backhaus et al., 2008 Backhaus et al., (2008). Multivariate Analysemethoden (2008). Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin, Heidelberg: Springer
- Baker, 1995 Baker, M. (1995). Performance-Based Assessment: A Methodology, for use in selecting, training and evaluating mediators. National Institute for Dispute Resolution
- Ballreich & Glasl, 2007 Ballreich, R. & Glasl, F. (2007). Mediation in Bewegung, Ein Lehr- und Übungsbuch mit Filmbeispielen auf DVD, Concadora: Stuttgart
- Bamberger, 1999 Bamberger, G. G. (1999). Lösungsorientierte Beratung. Weinheim: Psychologie Verlags Union
- Bastine, 2002 Bastine, R. (2002). Was leistet die Familienmediation in der Praxis? Bad Boll
- Bastine, 2005 Bastine, R. (2005). Familienmediation heute – Leistungsfähigkeit und Barrieren in der Praxis. In: *Zeitschrift für Konfliktmanagement*, S. 11-14
- Bastine & Nawrot, 2007 Bastine, R. & Nawrot, N. (2007). Familienmediation in unterschiedlichen Praxisfeldern – eine bundesweite Untersuchung. In: *ZKM – Zeitschrift für Konfliktmanagement*, S. 16-20
- Bastine & Ripke, 2005 Bastine, R. & Ripke, L. (2005). Mediation im System Familie. In: *Falk, G., Heintzel, P. & Krainz, E. E. (Hg.). Handbuch Mediation und Konfliktmanagement. Schriften zur Gruppen- und Organisationsdynamik 3.* Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 131-146
- Bastine & Theilmann, 2004 Bastine, R. & Theilmann, C. (2004). Mediation mit Familien. In: Nestmann et al., 2004 .S. 129-149
- Bastine & Weinmann-Lutz, 1998 Bastine, R. & Weinmann-Lutz, B. (1998). Qualitätssicherung und Evaluation der Trennungs- und Scheidungsmediation: Das Heidelberger Dokumentationssystem DOSYS. In: Strempel, D. (Hg.), *Mediation für die Praxis*. Freiburg, Berlin: Haufe, S. 57-64
- Bastine & Wetzel, 2000 Bastine, R. & Wetzel, A. (2000). Familienmediation: Empirische Untersuchungen und Modellprojekte in Deutschland und Österreich. In: Petermann, F. & Pietsch, K. (Hg.), *Mediation als Kooperation*. Salzburg: Müller, S. 52-103
- Bastine, Link & Lörch, 1995 Bastine, R., Link, G. & Lörch, B. (1995). Bedeutung, Evaluation, Indikation und Rahmenbedingungen von Scheidungsmediation. Eine Übersicht. In: Duss-von Werdt, J. et al., 1995, S. 186-204
- Batinic, 1997 Batinic, B. (Hg.) (1997). Internet für Psychologen. Göttingen: Hogrefe
- Baur & Fromm, 2008 Baur, N. & Fromm, S. (Hg.) (2008). Datenanalyse mit SPSS für Fortgeschrittene. Ein Arbeitsbuch. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften
- Beck & Sales, 2001 Beck, C. J. A. & Sales, B. D. (2001). Family Mediation. Facts, Myths, and Future Prospects. Washington, DC: American Psychological Association

- Beck et al., 2004 Beck, J. A., Sales, B. D. & Emery, E. (2004). Research on the Impact of Family Mediation. In: Folberg et al., 2004, S. 447-482
- Becker, 1997 Becker, P. (1997), Interaktions-Angst-Fragebogen. 3. Auflage. Göttingen: Hogrefe
- Benesch, 1995 Benesch, H. (1995). Enzyklopädisches Wörterbuch Klinische Psychologie und Psychotherapie. Weinheim: Beltz PVU
- Benjamin & Irving, 1995 Benjamin, M. & Irving, H. H. (1995). Research in Family Mediation: Review and Implications. In: *Mediation Quarterly* 13 (1), S. 53-82
- Berger & Ukowitz, 2005 Berger, I. & Ukowitz, R. (2005). Die Stellung der Mediation im Rechtssystem. In: Falk, G., Heintel, P. & Krainz, E. E. *Handbuch Mediation und Konfliktmanagement*. Schriften zur Gruppen- und Organisationsdynamik 3. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 105-112
- Bernhardt & Winograd, 2004 Bernhardt, H. P. & Winograd, B. (2004). Kurz- und langfristige Wirkung der Scheidungsmediation.
http://www.jusline-pro.at/ra/ehp/downloads/mediation/leseprobe_pm4_05.pdf,
Letzter Zugriff: 15.09.2012
- Bertelsmann, 2004 Bertelsmann (2004). Wörterbuch der deutschen Sprache. Gütersloh
- BGA, 2010 Bundesamt für Gesundheit (2010): Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Heft 51: Depressionen. Hgg. vom Robert Koch Institut
- Bierhoff et al., 1993 Bierhoff, H. W., Grau, I. & A. Ludwig (1993). MEIL Marburger Einstellungs-Inventar für Liebesstile. Göttingen: Hogrefe
- Bodenmann, 2008 Bodenmann, G. (2008) Dyadisches Coping Inventar. Göttingen: Hogrefe
- Böhm, 2012 Böhm, B. (2012). Online-Mediation: Modeerscheinung oder echte Option? In: *DGM-Newsletter* 3, S. 12-17
- Bono-Hörler, 2005 Bono-Hörler, C. (2005). Wer findet zur Familienmediation, und wie wird sie erfolgreich abgeschlossen? In: Von Sinnen & Zirkler, 2005, S. 352-382
- Bortz & Döring, 2009 Bortz, J. & Döring, N. (2009). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, Heidelberg: Springer
- Bortz & Lienert 2008 Bortz, J. & Lienert, G. A. (2008). Kurzgefasste Statistik für die klinische Forschung. Ein praktischer Leitfaden für die Analyse kleiner Stichproben. Berlin: Springer
- Bortz, 1999 Bortz, J. (1999). Statistik für Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer
- Bosnjak & Batinic, 1999 Bosnjak, M. & Batinic, B. (1999). Determinanten der Teilnahmebereitschaft an internet-basierten Fragebogenuntersuchungen am Beispiel E-Mail. In: Batinic, B., Werner, A., Gräf, L. & Bandilla, W. (Hg.) (1999). *Online Research. Methoden, Anwendungen und Ergebnisse*, S. 145-157. Göttingen: Hogrefe
- Breidenbach, 1995 Breidenbach, S. (1995). Mediation. Struktur, Chancen und Risiken von Vermittlung im Konflikt. Köln: Otto Schmidt
- Bryant & Yarnold, 1994 Bryant, F. B. & Yarnold, P. R. (1994). Principal-components analysis and exploratory and confirmatory factor analysis. In L. G. Grimm und P. R. Yarnold (Hg.). Reading and understanding multivariate statistics. Washington: American Psychological Association. Zitiert nach: *Klopp, E. (o. J.). Explorative Faktorenanalyse*, <http://www.eric-klopp.de/texte/methoden/14-explorative-faktorenanalyse>, Letzter Zugriff: 25.06.2013.
- Bühl, 2010 Bühl, A. (2010). SPSS 18. Einführung in die moderne Datenanalyse. München: Pearson Studium
- Bühner, 2006 Bühner, M. (2006). Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion. 2. Auflage. München: Pearson Studium
- Bühner, 2011 Bühner, M. (2011). Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion. 3. Auflage. München: Pearson Studium

- Bunk, 2008 Bunk, N. (2008). Willkommene Konflikte, Strategien der Nutzung von Auseinandersetzungen in Organisationen. Marburg: Tectum
- Burgess & Burgess, 1996 Burgess, H. & Burgess, G. (1996). Constructive Confrontation: A Transformative Approach to Intractable Conflict. In: *Mediation Quarterly* 13 (4), S. 305-322
- Busch, D. & Mayer, C.-H., 2012 Busch, D. & Mayer, C.-H. (Hrsg.), (2012). Mediation erforschen. Fragen – Forschungsmethoden – Ziele. Wiesbaden: Springer
- Bush & Folger, 1996 Bush, R. A. B. & Folger, J. P. (1996). Transformative Mediation and Third-Party Intervention: Ten Hallmarks of a Transformative Approach to Practice. In: *Mediation Quarterly* 13 (4), S. 263-278
- Bush & Folger, 2005 Bush, R. A. B. & Folger, J. P. (2005). The Promise of Mediation: Responding to Conflict through Empowerment and Recognition. San Francisco: Jossey-Bass
- Bush & Folger, 2009 Bush, R. A. B. & Folger, J. P. (2009). Konflikt-Mediation und Transformation. Weinheim: Wiley
- Bush & Pope, 2004 Bush, R. A. B. & Pope, S. G. (2004). Transformative Mediation. Changing the Quality of Family Conflict Interaction. In: Folberg et al., 2004, S. 53-71
- Camplair & Stolberg, 1990 Camplair, C. & Stolberg, A. (1990). Benefits of Court-Sponsored Divorce Mediation: A Study of Outcomes and Influences on Success. In: *Mediation Quarterly* 7 (3), S. 199-213
- Cardia-Vonèche & Bastard 1995 Cardia-Vonèche, L. & Bastard, B. (1995). Unaufhaltsamer Aufstieg oder unüberwindbare Stagnation? Die Frage nach dem Schicksal der Familienmediation. In: Duss-von Werdt, J. et al., 1995, S. 205-214
- De Shazer, 2002 De Shazer, S. (2002). Der Dreh. Überraschende Wendungen und Lösungen in der Kurzzeittherapie. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme
- Della Noce et al., 2002 Della Noce, D. J., Bush, R. A. B. & Folger, J. P. (2002). Clarifying the theoretical underpinnings of mediation: Implications for practice and policy. In: *Pep-perdine Dispute Resolution Law Journal* 3(1), S. 39-65
- Della Noce, 1999 Della Noce, D. J. (1999). Seeing Theory in Practice: An Analysis of Empathy in Mediation. In: *Negotiation Journal* 15 (3), July. S. 229-244
- Della Noce, 2002 Della Noce, D. (2002). Ideologically based Patterns in the Discourse for Mediators: A Comparison of Problem-Solving and Transformative Practice. A Dissertation Submitted to the Temple University Graduate Board
- Dieterich, 1996 Dieterich, M. (1996). Der Persönlichkeitsstrukturtest. PST. Freudenstadt
- Dieterich, 2003 Dieterich, M. (2003). Der Persönlichkeitsstrukturtest. PST-R. Freudenstadt
- Dieterich, 2009 Dieterich, M. (2009). Wie sich Menschen ändern – und was wir dazu tun können. Witten: Brockhaus
- Dieterich, 2012 Dieterich, M. (2012). Der Persönlichkeitsstrukturtest. PST-R. Freudenstadt
- Diez, 2005 Diez, H. (2005) Werkstattbuch Mediation. Köln: Centrale für Mediation
- Dilling & Reimer, 1997 Dilling, H. & Reimer, C. (1997), Psychiatrie und Psychotherapie. Berlin: Springer
- Dilling et al., 1992 Dilling, H., Mombour, W. & Schmidt, M. H. (1992), Internationale Klassifikation psychischer Störungen. ICD-10 Kapitel V (F). Klinisch-diagnostische Leitlinien. Bern: Hans Huber
- Dingwall & Greatbach, 1991 Dingwall, R. & D. Greatbach (1991). Behind Closed Doors. A Preliminary Report on Mediator/Client Interaction in England. *Family and Courts Review*, S. 291-303
- Durry, 2003 Durry, A. (2003). Sozio-emotional orientierte Konfliktklärung in Arbeitsgruppen: Zu Prozess und subjektiv erlebter Wirkung der ‚Klärungshilfe‘ (nach Christoph Thomann) aus der Perspektive von Gruppenmitgliedern. Wissenschaftliche Abschlussarbeit zum Diplom in Psychologie. Fachbereich Psychologie. Hamburg: Universität

- Duss-von Werdt et al., 1995 Duss-von Werdt, J., Mähler, G. & Mähler H.-G. (Hg.) (1995). Mediation: Die andere Scheidung. Ein interdisziplinärer Überblick. Stuttgart: Klett-Cotta
- Eidelson & Epstein, 1982 Eidelson, J. R. & Epstein, N. (1982) Einstellungen zur Partnerschaft (EZP). Zitiert nach: Klann et al., 2003
- Emery et al., 1994 Emery, R. E., Matthews, S. G. & Kitmann, C. (1994). Child Custody Mediation and Litigation. Parents' Satisfaction and Functioning One Year After Settlement. In: *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, S. 124-129
- Erdmann & Janke, 2008 Erdmann, G. & Janke W., (2008). Stressverarbeitungsfragebogen SVF-120. Göttingen: Hogrefe
- Fisher et al., 1981 Fisher, R., Ury, W. & Patton, B. (1981). Getting to Yes. Boston: Houghton Mifflin & Co.
- Fisher et al., 2005 Fisher, R., Ury, W. & Patton, B. (2005). Das Harvard-Konzept. Der Klassiker der Verhandlungstechnik. Frankfurt/M.: Campus
- Fisseni, 2004 Fisseni, H.-J. (2004). Lehrbuch der psychologischen Diagnostik. Mit Hinweisen zur Intervention. 3. Auflage. Göttingen: Hogrefe.
- Flehsig et al., o. J. Flehsig, Ponschab & Schweizer (o. J.). Grundlagen der Mediation, Teil 1, Master of Mediation, FernUniversität Hagen
- Fleischer, 1996 Fleischer, J. M. (1996). Directing and Adminstrating a Mediation Program: The Transformative Approach. In: *Mediation Quarterly* 13 (4). S. 295-304
- Folberg & Milne, 1988 Folberg, J. & Milne, A. (1988). Divorce Mediation. Theory and Practice. New York: The Guilford Press
- Folberg et al., 2004 Folberg, J., Milne, A. L. & Salem, P. (Hg.) (2004). Divorce and Family Mediation. Models, Techniques, and Applications. New York: The Guilford Press
- Folger & Bush, 2010 Folger, J. P. & Bush, R. A. B., (2010). The Development of Transformative Mediation – Past Challenges and Future Prospects. In: Folger et al., 2010, S. 453-476
- Folger et al., 2010 Folger, J. P., Bush, R. A. B. & Della Noce, D. J. (Hg.) (2010). Transformative mediation: A Sourcebook. Resources for Conflict Intervention Practitioners and Programs. Institute for the Study of Conflict Transformation, USA
- Förstl, 2002 Förstl, H. (Hg.) (2002). Frontalhirn. Funktionen und Erkrankungen. Berlin: Springer
- Franke, 2002 Franke, G. H. (2002). Symptom-Checkliste, SCL-90. Göttingen: Hogrefe
- Freud, 1999 Freud, S. (1999). Jenseits des Lustprinzips. Massenpsychologie und Ich-Analyse. Das Ich und das Es. = Gesammelte Werke, Band 13. Frankfurt a. M.: Fischer Taschenbuch
- Freyberger & Stieglitz, 1996 Freyberger, H. J. & Stieglitz, R.-D. (1996). Kompendium der Psychiatrie und Psychotherapie. Basel, Freiburg: Karger
- Friedel, 2012 Friedel, G. (2012). Es muss nicht immer Kadi sein. Neben der Aufrufung staatlicher Gerichte gibt es andere Möglichkeiten des kaufmännischen Konfliktmanagements. In: *ihk magazin* (09), S. 24-27
- Fuchs et al., 2003 Fuchs, Th., Sidiropoulou, E., Vennen & Fisseni, H.-J. (2003). BFTB. Bonner Fragebogen für Therapie und Beratung. Göttingen: Hogrefe
- Gabel, 2003 Gabel, S. (2003). Mediation and Psychotherapy: Two Sides of the Same Coin? *Negotiation Journal*: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/nejo.2003.19.issue-4/issuetoc>, S. 315-328. Letzter Zugriff: 10.07.2012
- Gabler-Wirtschaftslexikon, 1997 Gabler-Wirtschaftslexikon. 14. Auflage. Wiesbaden: Gabler
- Georgi & Beckmann, 2004 Georgi, R. von & Beckmann, D. (2004). Selbstkonzept-Inventar, SKI. Göttingen: Hogrefe

- Germund, 2012 Germund, R. (2012). Außergerichtliche Streitbeilegung durch Co-Mediation: Rechtliche Fragestellungen, wirtschaftliche Gesichtspunkte, Erscheinungsformen und praktische Erfahrungswerte in Deutschland – zugleich eine fächerübergreifende, rechtstatsächliche Untersuchung der co-mediativen Praxis. Pro Business: Berlin
- Gotthardt, 2008 Gotthardt, J. (2008). Mediation. Vergleich des Harvardkonzeptes mit dem Transformationsansatz. Studienarbeit. Norderstedt: Grin
- Gottwald, 2002 Gottwald, W. (2002). Gerichtsnahe Mediation. In: Haft, F. & von Schlieffen, K. (Hg.). *Handbuch Mediation. Verhandlungstechnik, Strategien, Einsatzbereiche*. München: C. H. Beck, S. 421-443
- Gräf & Heidingsfelder, 1999 Gräf, L. & Heidingsfelder, M. (1999). Bessere Datenqualität bei WWW-Umfragen. In: Batinic, B., Werner, A., Gräf L. & Bandilla, W. (Hg.). *Online Research. Methoden, Anwendungen und Ergebnisse*. Göttingen: Hogrefe, S. 113-126
- Gräf, 2010 Gräf, L. (2010). Online-Befragung. Eine praktische Einführung für Anfänger. Sozialwissenschaftliche Methoden, Bd. 3. Berlin: Lit
- Grau, 1999 Grau, I. (1999). Bindungsfragebogen für Partnerschaften. Zitiert nach: Klann et al., 2003
- Grawe, 1976 Grawe, K. (1976). Differentielle Psychotherapie. I. Indikation und spezifische Wirkung von Verhaltenstherapie und Gesprächstherapie. Eine Untersuchung an phobischen Patienten. Bern: Hans Huber
- Grosse Holtforth et al., 2004 Grosse Holtforth, M., Grawe, K. & Tamcan, Ö. (2004). Göttingen: Hogrefe
- Haft & Schlieffen, 2002 Haft, F. & von Schlieffen, K. (Hg.). *Handbuch Mediation. Verhandlungstechnik, Strategien, Einsatzbereiche*. München: C. H. Beck.
- Hager, 2000 Hager, W. (2000). Planung von Untersuchungen zur Prüfung von Wirksamkeits- und Wirksamkeitsunterschiedshypothesen. In Hager, W., Patry, J.-L. & Brezing, H. (Hg.), *Handbuch Evaluation psychologischer Interventionsmethoden*. Bern: Hans Huber, S. 202-239
- Hahlweg, 1996 Hahlweg, K. (1996). FPD. Fragebogen zur Partnerschaftsdiagnostik. Göttingen: Hogrefe
- Hahn & Kleist, 2000 Hahn, R. A. & Kleist, D. M. (2000). Divorce Mediation: Research and Implications for Family and Couples Counseling. In: *The Family Journal* 8 (2), April, S. 165-171
- Haynes et al., 1993 Haynes, J. M., Bastine, R., Link, G. & Mecke, A. (1993). Scheidung ohne Verlierer. Ein neues Verfahren, sich einvernehmlich zu trennen. Mediation in der Praxis. München: Kösel
- Haynes et al., 2002 Haynes, J. M., Bastine, R., Link, G. & Mecke, A. (2002). Scheidung ohne Verlierer. Familienmediation in der Praxis. München: Kösel
- Heidenreich, 2011 Heidenreich, <http://www.praxissymposium-2011.de/download.html>
Letzter Zugriff: 07.10.2012
- Hentschel et al., 1998 Hentschel, U., Kießling, M. & Wiemers, M. (1998). FKBS. Fragebogen zu Konfliktbewältigungsstrategien. Göttingen: Beltz Test
- Herrmann, 1979 Herrmann, Th. (1979). *Psychologie als Problem*, Stuttgart: Klett
- Hess, 2008 Hess, B. (2008). Mediation und weitere Verfahren konsensualer Streitbeilegung – Regelungsbedarf im Verfahrens- und Berufsrecht? Gutachten F für den 67. Deutschen Juristentag. München: Beck
- Hofstetter Rogger, Hofstetter Rogger, Y. Mediation und berufliche Sozialisation, in: Von Sinnen & Zirkler, 2005, S. 85-100
- Horowitz et al., 2000 Horowitz, L. M., Strauß, B. & Kordy, H. (2000). IIP-D. Inventar zur Erfassung Interpersonaler Probleme. Göttingen: Beltz Test

- Horstemeier, 2013 Horstmeier, G., (2013), Das neue Mediationsgesetz, Einführung in das neue Mediationsgesetz für Mediatoren und Medianden. München: C.H. Beck
- Hösl, 2008 Hösl, G. (2008), Der MiteinanderMensch. Mediatives Handeln als Alltagskompetenz. Wie wir in Konflikten beziehungs-weise werden. Paderborn: Junfermann
- Jack, 2007 Jack, M. (2007). FERUS, Fragebogen zur Erfassung von Ressourcen und Selbstmanagementfähigkeiten. Göttingen: Hogrefe
- Jerusalem & Schwarzer, 1999 Jerusalem, M. & Schwarzer, R. (1999) SWE, Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung
http://userpage.fu-berlin.de/~health/self/selfeff_public.htm
 Letzter Zugriff: 23.06.2013
- Kaluza, 1995 Kaluza, G. (1995). Gelassen und sicher im Streß. Berlin: Springer
- Kanning, 2009 Kanning, U. P. (2009). ISK. Inventar sozialer Kompetenzen. Göttingen: Hogrefe
- Kelly, 1989 Kelly, J. B. (Hg.) (1989). Empirical Research in Divorce and Family Mediation. Mediated and Adversarial Divorce: Respondents' Perceptions of Their Processes and Outcomes. In: *Mediation Quarterly* 24, S. 71-88
- Kelly, 1995 Kelly, J. B. (1995). Power Imbalance in Divorce and Interpersonal Mediation: Assessment and Intervention. In: *Mediation Quarterly* 33 (2), Winter, S. 85-98
- Kelly, 1996 Kelly, J. B. (1996). A Decade of Divorce Mediation Research. In: *Family and Consiliation Courts Review* 34 (3), July, S. 373-385
- Klann et al., 2003 Klann, N., Hahlweg, K. & N. Heinrichs (2003). Diagnostische Verfahren für die Beratung. Materialien zur Diagnostik und Therapie in Ehe-, Familien- und Lebensberatung. 2. Auflage. Göttingen: Hogrefe.
- Klemm, 2002 Klemm, T. (2002). Konfliktverhalten situativ (KV-S). Göttingen: Hogrefe
- Köhler, 1987 Köhler, Th. (1987). Das Werk Sigmund Freuds – Entstehung, Inhalt, Rezeption, Band I., Eschborn: Fachbuchhandlung für Psychologie
- Krabbe, 2004 Krabbe, H. (2004). Trennungs- und Scheidungsberatung. In: Nestmann et al., 2004. Band 1: Disziplinen und Zugänge, S. 1041-1049
- Kracht, 2002 Kracht, St. (2002). Die Durchführung der Mediation. In: Haft & Schlieffen, 2002
- Krampen, 1981 Krampen, G. (1981) Fragebogen zu Kontrollüberzeugungen (IPC). In Klann et al., 2003
- Krampen, 1991 Krampen, G. (1991), Fragebogen zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen, FKK. Göttingen: Hogrefe
- Krampen, 2002 Krampen, G. (2002). STEP. Stundenbogen für die Allgemeine und Differentielle Einzelpsychotherapie. Göttingen: Hogrefe
- Kröger et al., 2000 Kröger, C., Hahlweg, K., Braukhaus, C., Fehm-Wolfsdorf, G., Groth, T. & Christensen, A. (2000). Fragebogen zur Erfassung partnerschaftlicher Kommunikationsmuster, Göttingen: Hogrefe 2000
- Lamberti, 2001 Lamberti, J. (2001). Einstieg in die Methoden empirischer Forschung. Planung, Durchführung und Auswertung empirischer Untersuchungen. Tübingen: DGVT
- Laplanche & Pontalis, 1973 Laplanche, J. & Pontalis, J.-B. (1973). Das Vokabular der Psychoanalyse. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Laplanche & Pontalis, 1986 Laplanche, J. & Pontalis, J.-B. (1986). Das Vokabular der Psychoanalyse. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Larzelere & Huston, 1980 Larzelere, R. E. & Huston, T. L. (1980). Dyadic Trust Scale. Zitiert nach: Klann et al., 2003
- Lautenbacher & Gauggel, 2004 Lautenbacher, St. & Gauggel, S. (Hg.) (2004). Neuropsychologie psychischer Störungen. Berlin: Springer

- Leibetseder et al., 2008 Leibetseder, K., Engelbrecht, T., Glasl F. & Bacher, M., (2008). Wie kann Familienmediation gelingen? Mut zum Frieden – Neue Wege in der systemischen Familienmediation. Graz: M+N Medienverlag
- Liatowitsch, 2005 Liatowitsch, P. (2005), Als Anwalt Mediator – als Mediator Anwalt. In: Von Sinnen & Zirkler, 2005, S. 154-163
- Linden & Hautzinger, 1993 Linden, M. & Hautzinger, M. (1993). Verhaltenstherapie. Berlin: Springer
- Linden & Hautzinger, 2011 Linden, M. & Hautzinger, M. (Hg.) (2011). Verhaltenstherapiemanual. Berlin: Springer
- Love, 1997a Love, L. (1997). The top ten Reasons why Mediators should not evaluate. Florida State University Law Review 24, S. 937-948
- Love, 1997b Love, L. (1997). Should Mediators evaluate? Cardozo Online Journal of Conflict Resolution 1 (1), o. S.
- Lowry, 2004 Lowry, L. R. (2004). Evaluative Mediation. In: Folberg et al., 2004, S. 72-91
- Mähler & Mahler, 2002 Mahler, H.-G. & Mahler, G. (2002). Handbuch Mediation, Verhandlungstechnik, Strategien, Einsatzgebiete. München: Beck
- Mähler et al., 1994 Mahler, H.-G., Mahler, G. & Duss-von Werdt, J. (1994). Faire Scheidung durch Mediation. München: Gräfe und Unzer
- Märting, 1995 Märting (1995). Die sanfte Scheidung – Mediation. Der neue Weg, sich ohne Verlierer einvernehmlich zu trennen. München: Heyne
- Mattejat & Remschmidt, 1999 Mattejat, F. & Remschmidt, H. (1998). FBB. Fragebogen zur Beurteilung der Behandlung. Göttingen: Hogrefe
- Mayer, (2004) Mayer, B. (2004). Facilitative Mediation. In: Folberg et al., 2004, S. 29-52. New York: The Guilford Press
- McCarthy & Walker, 1996 McCarthy, P. & Walker, J. (1996). The longer-term impact of family mediation. In: *Social Policy Research* 103, o. S.
- Meierding, 1993 Meierding, N. (1993). Does Mediation work? A Survey of Long-Term Satisfaction and Durability Rates for Privately Mediated Agreements. In: *Mediation Quarterly* 11 (2), S. 157-170
- Moen et al., 2001 Moen, J. K., Hudson, D. T., Antes, J. R., Jorgensen, E. O. & Hendrikson, L. H. (2001). Identifying opportunities for empowerment and recognition in mediation. In Folger, J. P. & Bush, R. A. B. (Hg.), *Designing mediation: Approaches to training and practice within a transformative framework*. New York: Institute for the Study of Conflict Transformation, S. 112-132
- Montada & Kals, 2001 Montada, L. & Kals, E. (2001). Mediation. Lehrbuch für Psychologen und Juristen. Weinheim: Beltz
- Moore, 2003 Moore, C. (2003) The Mediation Process. Practical Strategies for Resolving Conflict. San Francisco: Jossey-Bass
- Moosbrugger & Kelava, 2012 Moosbrugger, H. & Kelava, A. (Hg.) (2012) Testtheorie und Fragebogenkonstruktion. Berlin: Springer
- Mummendey & Grau, 2008 Mummendey, H. D. & Grau, I. (2008). Die Fragebogen-Methode. Göttingen: Hogrefe
- Nabatchi & Bingham, 2000 Nabatchi, T. & L. Bingham (2000). Transformative Mediation in the USPS Redress Program: Observations of ADR Specialists. *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, Vol 18, S. 399
- Nestmann et al., 2004 Nestmann, F., Engel, F. & Sickendieck, U. (Hg.) (2004). Das Handbuch der Beratung. 2 Bände. Ansätze, Methoden und Felder. Tübingen: DGVT
- Omer et al., 2007 Omer, H., Alon, N. & von Schlippe, A. (2007). Feindbilder – Psychologie der Dämonisierung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Pearson & Thoennes, 1985 Pearson, J. & Thoennes, N. (1985). A Preliminary Portrait of Client Reactions to three Court Mediation Program. In: *Consiliation Courts Review* 23 (1), S. 1-14

- Petersen & Redlich, 2011 Petersen, B. & Redlich, A. (2011). Konfliktberatung und Mediation. Europäische Fernhochschule Hamburg
- Ploil, 2009 Ploil, E. O. (2009). Psychosoziale Online-Beratung. Basel: Ernst Reinhardt
- Ponschab, 1999 Ponschab, R. (1999). Das "Friedlinger Modell": durch kooperatives Verhandeln in sieben Schritten zum Erfolg. In: Ponschab, R. (1999), *Mediation*, Zürich, 1999, S. 71-88
- Ponschab, 2012 Ponschab, R. (2012). Viele Wege zum Ende eines Konflikts. *Eucon News* 1, Juni, S. 1
- Pospeschill, 2006 Pospeschill, M. (2006). Statistische Methoden. Strukturen, Grundlagen, Anwendungen in Psychologie und Sozialwissenschaften. München: Spektrum Akademischer Verlag
- Probst, 2009 Probst, P. (2009). Literatur-Review zur Validität des präventiven Elterntrainings Stepping Stones Triple P. *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie* 58. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 351-367
- Proksch, 1995 Proksch, R. (1995). Praxiserfahrungen mit Vermittlung (Mediation) in streitigen Sorge- und Umgangsrechtsverfahren. In: Duss-von Werdt, J. et al., 1995, S. 144-165
- Pruitt, 1995 Pruitt, D. (1995). Process and Outcome in Community Mediation, Research Report. In: *Negotiation Journal*, Okt., S. 365-377
- Raab-Steiner & Benesch, 2008 Raab-Steiner, E. & M. Benesch (2008). Der Fragebogen. Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung. Wien: Facultas.wuv
- Redlich, 2004 Redlich, A. (2004). Konflikt-Moderation. Handlungsstrategien für alle, die mit Gruppen arbeiten. Mit vier Fallbeispielen. Moderation in der Praxis. Hgg. von Schrader, E. Band 2. Hamburg: Windmühle
- Redlich, 2009 Redlich, A. (2009). Konflikt-Moderation in Gruppen. Eine Handlungsstrategie mit zahlreichen Fallbeispielen und Lehrfilm auf DVD. Moderation in der Praxis. Hgg. von Schrader, E. Band 2. Hamburg: Windmühle
- Reinecker, 1994 Reinecker, H. (1994). Grundlagen der Verhaltenstherapie. Weinheim: Beltz
- Reinecker, 2005 Reinecker, H. (2005). Grundlagen der Verhaltenstherapie. Weinheim: Beltz
- Reis, 1997 Reis, J. (1997). Inventar zur Messung der Ambiguitätstoleranz (IMA). Göttingen: Hogrefe
- Riemann, 1975 Riemann, F. (1975). Grundformen der Angst. Eine-tiefenpsychologische-Studie. Basel: Ernst Reinhardt
- Riskin, 1996 Riskin, L. (1996). Understanding Mediators' Orientations, Strategies, and Techniques: A Grid for the Perplexed. In: *Harvard Negotiation Law Review* 1 (7), S. 23-24
- Rothman, 1997 Rothman, J. (1997). Resolving Identity Based Conflicts in Nations, Organizations, and Communities. San Francisco: Jossey-Bass
- Rotter, 1982 Rotter, J. B. (1982). The development and applications of social learning theory. New York: Praeger
- Rubin et al., 1994 Rubin, J. Z., Pruitt, D. G. & Kim, S. H. (1994). Social Conflict: Escalation, Stalemate and Settlement. 2. Auflage. New York: McGraw-Hill
- Saarni, 2002 Saarni, C. (2002). Die Entwicklung von emotionaler Kompetenz in Beziehungen. In: von Salisch, M. (Hg.). *Emotionale Kompetenz entwickeln*. Berlin: Kohlhammer, S. 3-30
- Saß et al., 2003 Saß, H., Wittchen, H.-U., Zaudig, M. & Houben, I. (2003). Diagnostische Kriterien. DSM-IV-TR. Göttingen: Hogrefe
- Schendera, 2007 Schendera, C. (2007). Datenqualität mit SPSS. München: Oldenbourg
- Schendera, 2010 Schendera, C. (2010). Clusteranalyse mit SPSS. Mit Faktorenanalyse. München: Oldenbourg

- Schindler et al. 1989 Schindler, L., Hohenberger-Sieber, E. & K. Hahlweg (1989). Stundenbeurteilung, SB. Göttingen: Hogrefe
- Schindler et al., 1998 Schindler, L., Hahlweg, K. & D. Revenstorf (1998). Partnerschaftsprobleme: Diagnose und Therapie. Therapiemanual. Berlin: Springer
- Schindler et al., 1999 Schindler, L., Hahlweg, K. & Revenstorf, D. (1999). Partnerschaftsprobleme: Möglichkeiten zur Bewältigung. Ein Handbuch für Paare. Berlin: Springer
- Schmidt-Traub, 1997 Schmidt-Traub, S. (1997). Panikstörung und Agoraphobie. Göttingen: Hogrefe
- Schmitz & von Salisch, 2002 Schmitz, G. & von Salisch, M. (2002). FU-Berlin.
http://userpage.fu-berlin.de/~gesund/skalen/Emotionale_Selbstwirksamkeit/emotionale_selbstwirksamkeit.htm
 Letzter Zugriff: 10.07.2012
- Schneewind & Kruse, 2002 Schneewind, K. (2002), PKS. Die Paarklimaskalen. Göttingen: Hogrefe
- Schneider & Margraf, 2008 Schneider, S. & Margraf, J. (2008). Panik. Angstanfälle und ihre Behandlung. Berlin: Springer
- Schneider et al., 2002 Schneider, F., Habel, U. & Bestmann, S (2002). Affektive Störungen. In: Förstl, H. (Hg.). *Frontalhirn. Funktionen und Erkrankungen*. Berlin: Springer, S. 207-240
- Scholz, 1987 Scholz, O. B. (1987). Trennungsabsichten (TA). Marital Status Inventory (MSI), Original: Weiss, R. L. & Cerreto, M. C. (1980). Zitiert nach: Klann et al., 2003
- Schütz & Sellin, 2006 Schütz, A. & Sellin, I. (2006). Multidimensionale Selbstwertskala (MSWS). Göttingen: Hogrefe
- Schwebel et al., 1993 Schwebel, A. I., Gately, D. W., Milburn, Th. W. & Renner, M. A. (1993). PMI-DM: A Divorce Mediation Approach that first addresses Interpersonal Issues. In: *Journal of Family Psychotherapy* 4 (2), S. 69-90
- Schwebel et al., 1994 Schwebel et al. (1994). Divorce Mediation: Four Models and their assumptions about change in Parties Positions. In: *Mediation Quarterly* 11 (3), S. 211-227
- Schweizer, o. J. Schweizer, A. (o. J.). Mediation und zwischenmenschliches Verhalten, Konflikte und wie wir sie lösen. Skript der FernUniversität Hagen, Studium Mediation. Modul 2
- Shienvold, 2004 Shienvold, A. (2004). Hybrid Processes. In: Folberg et al., 2004
- Silbey & Merry, 1986 Silbey, S. S. & Merry, S. E. (1986). Mediator settlement strategies. In: *Law & Policy* 8 (1), S. 7-32
- Simon, 2010 Simon, D. (2004). Transformative mediation for Divorce: Rising Above the Law and the Settlement. In: Folberg et al., 2010, S. 249-270
- Slaikeu et al., 1985 Slaikeu, K. A., Culler, R., Pearson, J. & Thoennes, N. (1985). Process and Outcome in Divorce Mediation. In: *Mediation Quarterly* 10, S. 25-53
- Smyth & Moloney, 2003 Smyth, B. M. & Moloney, L. (2003). Therapeutic Divorce Mediation: Strength, Limitations, and Future Directions. In: *Journal of Family Studies* 9 (2), S. 161-186
- Sorembe & Westhoff, 1985 Sorembe, V. & Westhoff, K. (1985). Skala zur Erfassung der Selbstakzeptierung, Göttingen: Hogrefe
- Spangler, 2003 Spangler, B. (2003). Transformative Mediation. The Beyond Intractability Knowledge Base Project. Hgg. von Burgess G. & Burgess, H., University of Colorado
- Spanier, 1976 Spanier, G. B. (1976) Fragebogen zur Beurteilung einer Zweierbeziehung (FBZ). Original: Dyadic Adjustment Scale (DAS). Göttingen: Hogrefe
- Straus, 1979 Straus, M. A. (1979). Verhalten bei Konflikten (VK). Original: Conflict Tactics Scale (CTS). Zitiert nach: Klann et al., 2003
- Thomann & Prior, 2010 Thomann, C. & Prior, C. (2010) (Erstausgabe 1988). Klärungshilfe 3. Das Praxisbuch. Reinbek: Rowohlt

- Thomann & Schulz von Thun, 2005 Thomann, C. & Schulz von Thun, F. (2005) (Erstausgabe 1988). Klärungshilfe 1. Handbuch für Therapeuten, Gesprächshelfer und Moderatoren in schwierigen Gesprächen. Reinbek: Rowohlt
- Thomann, 1985 Thomann, C. (1985). Klärungshilfe. Die Gestaltung schwieriger Gespräche. Theorie, Beispiele, Methoden. Dissertation, Universität Hamburg
- Thomann, 2004 Thomann, C. (2004) (Erstausgabe 1988). Klärungshilfe 2. Konflikte im Beruf: Methoden und Modelle klärender Gespräche. Reinbek: Rowohlt
- Thomsen, 2011 Thomsen, C. S. (2011). *Praxis der Rechtspsychologie* 21 (2), S. 63-279
- Ubben, 2010 Ubben, B. (2010). Planungsleitfaden Verhaltenstherapie: Sitzungsaufbau, Probatorik, Bericht an den Gutachter. Mit Online-Materialien. Weinheim: Beltz
- Vogt, 1999 Vogt, K. Verzerrungen in elektronischen Befragungen (1999). In: Batinic, B., Werner, A., Gräf, L. & Bandilla, W. (Hg.). *Online Research. Methoden, Anwendungen und Ergebnisse*. Göttingen: Hogrefe
- Vollmann, 2009 Vollmann, K. (2009). Entwicklung und Überprüfung eines Fragebogens zur Erfassung relevanter Therapiebedingungen (FERT). Dissertation. Universität Tübingen
- Von Sinnen & Zirkler, 2005 Von Sinnen, A. & Zirkler, M. (Hrsg.) (2005). Hinter den Kulissen der Mediation. Kontexte, Perspektiven und Praxis der Konfliktbearbeitung. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt
- Watzlawick et al., 2000 Watzlawick, P., Beavin, J. H. & Jackson, D. D. (2000). Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien. Bern: Hans Huber
- Weinmann-Lutz, 2005 Weinmann-Lutz, B. (2005). ‚Heisse‘ Themen in der Scheidungsmediation. In: *Forum Mediation* 8 (2), S. 10-20
- Weiss & Birchler, 1975 Weiss, R. L. & Birchler, G. R. (1975). Veränderungswünsche (VÄW). Original: Areas of Change Questionnaire. Zitiert nach: Klann et al., 2003
- Williams, 1997 Williams, M. (1997). Can't Get No Satisfaction? Thoughts on The Promise of Mediation. In: *Mediation Quarterly* 15 (2), S. 143-155
- Witte et al., 1992 Witte, E. H., Sibbert, J. & Kesten, I. (1992). Trennungs- und Scheidungsberatung. Grundlagen – Konzepte – Angebote. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie
- Zielke & Kopf-Mehnert, 1978 Zielke, M. & Kopf-Mehnert, C. (1978). Veränderungsfragebogen des Erlebens und Verhaltens. Göttingen: Beltz Test

14.2 Internetquellen

anwalt.de. Therapie statt Strafe – der Antrag nach § 35 BtMG. Rechtstipp vom 26.01.2012: http://www.anwalt.de/rechtstipps/therapie-statt-strafe-der-antrag-nach-btmg_023585.html
 Letzter Zugriff: 09.09.2012

Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation. Rechtsschutzversicherung bei Mediationen: <http://www.bafm-mediation.de/rechtsschutzversicherung/>
 Letzter Zugriff: 03.10.2012

Deutsche Rechtschreibung.org. Flexion „Fragebogen“: <http://deutsche-rechtschreibung.org/flexion/Fragebogen>
 Letzter Zugriff: 26.08.2012

Duden online: www.duden.de
 Letzter Zugriff: am 16.06.2012

Duden online. Artikel „Dialog“: <http://www.duden.de/rechtschreibung/Dialog>,
 Letzter Zugriff: 16.07.2012

Methodological Education for the Social Sciences – MESOSworld. Effektgrösse und optimaler Stichprobenumfang.
www.mesosworld.ch/lerninhalte/Grund_KonzEinfUnters/files/P0525_A_TABEFFX.html#t1,

Letzter Zugriff: 29.05.2011

Neurologen & Psychiater im Netz. Schizophrenie – Mögliche Warnzeichen:

<http://www.neurologen-und-psychiater-im-netz.de/npin/npinkrankheit/show.php3?p=2&id=50&nodeid=24>

Letzter Zugriff: 22.7.2012

Psychology48.com. Schizoidie:

<http://www.psychology48.com/deu/d/schizoidie/schizoidie.htm>

Letzter Zugriff: 22.07.2012

Psychotherapeutenkammer Berlin. Qualitätsmanagement in der Psychotherapie:

http://www.pschotherapeutenkammer-berlin.de/themen/qm_qs/index.html

Letzter Zugriff: 03.10.2012

QuestBack GmbH (Hg.): www.unipark.de

statista. Bundesländerranking:

<http://de.statista.com/statistik/daten/studie/73069/umfrage/vergleich-der-bundeslaender---hochqualifizierte/>

Letzter Zugriff: 26.01.2013

Statistisches Bundesamt. Bevölkerung:

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Bevoelkerung/lrbev06.html>

Letzter Zugriff: 03.10.2012

Universität Hamburg, Institut für Deutsche Gebärdensprache und Kommunikation

Gehörloser. Life-Event-Forschung: <http://www.sign-lang.uni-hamburg.de/projekte/plex/plex/lemmata/l-lemma/life-eve.htm>

Letzter Zugriff: 03.10.2012.

ZAR – Zentrum für Aus- und Fortbildung im Recht. Das Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG): <http://www.rechtsdienstleistungsgesetz-rdg.com/>

Letzter Zugriff: 07.10.2012

B Exposé

Zur Wirkung von problemlösender oder transformativer
Konfliktberatung bei Trennung und Scheidung (im Fol-
genden Kb bei TuS)

Inhalt

1	Zusammenfassung/Abstract	244
2	Problem und Stand der Forschung.....	245
3	Forschungsfragen und Hypothesen	248
4	Untersuchungsplan	254
5	Daten-Auswertung und Vorarbeiten.....	255
6	Entwicklung des Erhebungsinstruments: Fragebogen zu problemlösenden und transformativen Wirkungen von Konfliktberatungen (FPTK) und Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Orientierung in der Konfliktberatung (FSOK).....	257

Die heterogenen professionellen Interventionsangebote für Paare mit Trennungs- und Scheidungsproblemen wurden bislang nicht ausreichend auf ihre differentielle Wirksamkeit untersucht. In der Arbeit werden die beiden Ansätze der problemlösenden und der transformativen Beratung bei Trennung und Scheidung (TuS) mit Hilfe eines zu entwickelnden Tests verglichen. Dieser soll die Wirksamkeit von Konfliktberatung bei TuS nach dem problemlösenden oder transformativen Ansatz erfassen können. Jeweils ca. 25 Paare, die sich an psycho-soziale Beratungsstellen und ca. 25 Paare, die sich an Anwaltskanzleien wenden mit der Absicht, sich bei Ihrem Trennungs- und Scheidungskonflikt professionell beraten zu lassen, werden untersucht. Sie erhalten von ihrem psycho-sozialen oder juristischen Konfliktberater zu Beginn und am Ende der Konfliktberatung einen Link zum Online-Fragebogen. Auf diese Weise soll das Ausmaß der Problemlösung bzw. der Fähigkeit zum Aufbau einer beiderseits akzeptierten und anhaltenden Beziehung zwischen den Konfliktparteien gemessen werden. Die Konfliktberater werden mit Hilfe gesonderter Fragebögen nach ihrem Vorgehen befragt. Bei ausreichender Datenqualität werden Varianzanalysen mit Messwiederholung sowie exploratorische Faktorenanalysen gerechnet. Der Fragebogen soll ein praktikables Verfahren für Praxis- und Forschungszwecke im Bereich der TuS-Konfliktberatung bieten.

Paare, die sich in einem Prozess der Trennung und Scheidung befinden (im Folgenden „TuS“), stoßen bei der Suche nach professioneller Unterstützung auf eine große Palette heterogener Interventionsangebote, die sich überschneiden (vgl. Witte, 1992; Moore, 2003; Nestmann, Engel & Sickendieck, 2004; Dietzfelbinger, 2010). Diese Vielfalt zeigt sich in einem breiten Spektrum der Begrifflichkeiten: Partner-, Ehe-, Paarberatung, Mediation, Trennungs- und Scheidungsberatung usw. Diese Formen der Konfliktbearbeitung werden hier unter *Konfliktberatung* subsumiert (im Folgenden „Kb“). Die ausführenden Berater, Mediatoren, Konfliktlotsen usw. werden als *Konfliktberater* bezeichnet¹⁴², die vor- und außergerichtlich mit den *Konfliktparteien* an deren Konflikten arbeiten. Beratung wird hier nicht i. S. v. einseitig erteilten Ratschlägen verstanden, sondern i. S. v. gemeinsamem Besprechen, Überlegen und Planen. Der strukturkompetente Berater gibt den Rahmen und sorgt dafür, dass die relevanten Inhalte für die Beratung angesprochen werden.

Eine Form der Konfliktberatung, deren Wirksamkeit in diesem Projekt untersucht wird, ist die Scheidungsmediation. Sie findet in den USA („divorce mediation“) schon seit Jahrzehnten (vgl. Folberg & Milne, 1988) zunehmende Verbreitung und gewinnt auch im deutschsprachigen Raum zusehends an Bedeutung. (vgl. Haynes, Bastine, Link & Mecke, 2002; Bastine, 2005). Viele Mediatoren haben einen juristischen Grundberuf und arbeiten als Konfliktberater entsprechend problemlösungsorientiert. „Mediation ist ein zielgerichteter, problemlösender Prozess, in dem die Konfliktpartner eine Vereinbarung aushandeln sollen, die die Probleme in einer für alle annehmbaren Weise löst ...“ (Haynes et al., 2002, S. 12f).

Hervorzuheben aus den unterschiedlichen Ansätzen der Mediation i. w. S. sind Bush & Folger (2005, 2009) als Initiatoren der „transformative mediation“, die viele Elemente aus Konzepten der klassischen Paarberatung enthält. Sie unterteilen die vorhandenen Verfahren in „four stories of the mediation process“: „satisfaction story“, „social justice story“, „transformation story“ und „oppression story.“ „None of the stories is ‘the true story’ of the field; rather, each is probably a valid account of the practices of some number of mediators working in the field today“ (S. 19). Bush & Folger sowie ihre Anhänger legen den Schwerpunkt der Konfliktberatung im Rahmen der „transformation story“ auf die Fähigkeit zur Selbstbehauptung der Parteien („empowerment“) und auf deren wechselseitige Wertschätzung („recognition“, vgl. Bush & Pope, 2004, S. 60-61). Sie grenzen ihren Ansatz explizit vom problemlösenden Ansatz ab, der eher der „satisfaction story“ folgt, deren Ziel eine Entscheidung oder Vereinbarung zwischen den Konfliktparteien ist, die den Konflikt und die damit verbundenen Probleme löst. Mit dem transformativen Ansatz stellen sie nicht die Vereinbarung der Konfliktparteien am Ende der Kb in den Mittelpunkt ihrer Interventionen, sondern die persönliche Lernerfahrung der Konfliktparteien, die dann zu einer

142

Aus Gründen der flüssigen Lesbarkeit wird die maskuline Form verwendet, die die feminine selbstverständlich mit einschließt.

Transformation des dysfunktional-destruktiven Konfliktsystems in ein funktional-konstruktives führt (vgl. Bush & Folger, 2005, S. 69; Bush & Pope, 2004, S. 60-61) und die Beteiligten befähigt, nicht nur miteinander im aktuellen Konflikt, sondern auch mit anderen Personen in zukünftigen Konflikten fruchtbar umzugehen (vgl. Bush & Folger, 2005; Folger & Bush, 2001; Moen, Hudson, Antes, Jorgensen & Hendrikson, 2001).

Das Dissertationsvorhaben nimmt diese Gegenüberstellung problemlösender und transformativer Kb („problem-solving“ vs. „transformative mediation“, vgl. Della Noce, 2002) als Grundlage für die Untersuchung differentieller Wirkungen von Kb im TuS-Bereich. Erzielt die von Bush & Folger bevorzugte transformative Kb tatsächlich die versprochenen transformativen Wirkungen und die problemlösende Kb tatsächliche Problemlösungen? Erzielen beide Ansätze sogar beide Arten von Wirkungen in angemessenem Umfang? Erzielen sie überhaupt keine Wirkungen oder werden problemlösende bzw. transformative Wirkungen von anderen Kb-Aspekten wie z. B. vom systematischen Einsatz von Transformationsmethoden (Hausaufgaben, Beteiligung dritter Personen) oder rechtlichen Bedrohungen erzeugt?

Es gibt Ansätze, die transformative und problemlösende Kb miteinander verbinden. Diez (2005) hat mit einer Arbeitsgruppe von Fachleuten psychosozialer und juristischer Disziplinen die Bausteine von „Selbstbehauptung“ und „Wechselseitigkeit und Gemeinsamkeit“ in ein Mediationskonzept eingebaut, das zugleich auch auf eine tragfähige Problemlösung am Ende der Kb abzielt. Hösl (2008) praktiziert eine Synthese aus dem Harvard-Konzept mit dem Ziel der sachlichen Konfliktlösung einerseits und dem Transformations-Ansatz mit dem Menschen und seinen Gefühlen im Mittelpunkt der Konfliktberatungen andererseits. Redlich (2009) integriert bewährte transformative (Thomann, 2008; Rothman, 2009) und problemlösende Ansätze (Fisher, Ury & Patton, 2002, Rubin, Pruitt & Kim, 1994) für die Kb mit Gruppen. Diese integrierenden Ansätze sind allerdings sehr zeitaufwändig. In der zeitlich begrenzten professionellen Kb-Praxis ist davon auszugehen, dass Konfliktberater einen Schwerpunkt setzen und entsprechend ihrer Ausbildung bzw. „Schule“ auf die problemlösende oder transformative Grundorientierung entsprechend der Analyse von Bush & Folger (2009) zurückgreifen. Diese Annahme wird im Rahmen des Projektes ebenfalls geprüft werden.

Untersuchungen über die *allgemeine* Wirksamkeit und die Abläufe von Mediation liegen nur vereinzelt vor. „There is only a handful of studies that have examined the mediation process itself ...“ (Hahn & Kleist, 2000, S. 169). Mit Bastine (2005) bleibt es daher auch in Zukunft eine wichtige Aufgabe, „die Wirksamkeit des Verfahrens sowie Nutzen und Brauchbarkeit des Verfahrens weiter zu verbessern“ (S. 143). Unberücksichtigt bei den bestehenden Untersuchungen und den Forderungen nach weiterer Wirksamkeitsforschung blieben zunächst differentielle Wirkungen verschiedener Ansätze der Konfliktberatung. Insbesondere die Untersuchung der *differentiellen* Wirkungen der beiden grundlegenden Ansätze (problemlösend und transformativ) fehlt bislang im Bereich der Kb bei TuS. Das Dissertationsprojekt soll diese Lücke füllen.

Die der geplanten Untersuchung zugrundeliegenden Definitionen problemlösender und transformativer Wirkungen und entsprechender Kb lassen sich nach diesen Überlegungen so zusammenfassen:

Problemlösende Wirkungen sind (a) Entscheidungen und (schriftlich festgehaltene) Absprachen der Klienten während der Kb, die auf Lösungen der aktuellen Konfliktpunkte ausgerichtet sind, sowie (b) ihre tatsächlichen Lösungen nach der Kb.

Transformative Wirkungen zeigen sich in der Ausbildung von Fähigkeiten der Klienten, ihre zukünftigen Auseinandersetzungen unabhängig von der Lösung der aktuellen Konfliktpunkte so zu gestalten, dass eine von ihnen akzeptierte Beziehung aufgebaut und aufrechterhalten wird.

Als *problemlösende Kb* werden hier solche Konfliktberatungen definiert, die von Konfliktberatern durchgeführt wurden, die eine juristische Grundausbildung aufweisen und/oder sich selbst als überwiegend problemlösend einschätzen.

Als *transformative Kb* gelten solche Konfliktberatungen, die von Konfliktberatern durchgeführt werden, die eine psychosoziale (d.h. psychologische, (sozial-)pädagogische oder sozialwissenschaftliche) Grundausbildung aufweisen und/oder sich selbst als überwiegend transformativ einschätzen.

3.1 Forschungsfragen

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen stellen sich vier zentrale Fragen:

- Wie können problemlösende und transformative Wirkungen von Konfliktberatungen gemessen werden?
- Wie können problemlösende und transformative Kb in der professionellen Praxis identifiziert und voneinander unterschieden werden?
- Sind problemlösende und transformative Beratungen bei Trennungs- und Scheidungskonflikten überhaupt in nennenswertem Maße wirksam?
- Unterscheiden sich die Wirkungen von problemlösender und transformativer TuS-Kb in bedeutsamer Weise?

Problemlösende und transformative Wirkungen sollen in einem bereits entwickelten Erhebungsverfahren (Fragebogen zur problemlösenden und transformativen Wirkungen: FPTW, s. u. Punkt 6) gemessen werden. Dieses enthält problemlösungs- und transformationsbezogene Skalen.

Problemlösende und transformative Orientierungen sollen in einem bereits entwickelten Selbsteinschätzungsverfahren für Konfliktberater (Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Konfliktberatungsorientierung FSKO, s. u. Punkt 6) gemessen werden.

Zu den allgemeinen und differentiellen Wirkungen der Kb-Varianten lassen sich folgende Hypothesen formulieren.

3.2 Psychologische Hypothese

3.2.1 Allgemeine Wirksamkeitshypothese

Die allgemeine Wirksamkeitshypothese der geplanten Untersuchung postuliert, dass TuS-Kb in dem Sinne wirksam ist, dass sie die Konfliktparteien (a) zu Entscheidungen und Absprachen bringt, die zu einer Lösung der aktuellen Konfliktpunkte führen, oder (b) dazu befähigt, sich bei zukünftigen Konfliktpunkten eigenverantwortlich so auseinanderzusetzen, dass eine von beiden Seiten akzeptierte Beziehung entwickelt bzw. aufrechterhalten wird. Es handelt sich um eine gerichtete Hypothese, da Verbesserungen und nicht nur Veränderungen im Prä-Post-Vergleich erwartet werden.

Nullhypothese

TuS-Kb bringt weder die Konfliktparteien zu Entscheidungen und Absprachen, die zu einer Lösung der aktuellen Konfliktpunkte führen, noch befähigt TuS-Kb die Konfliktparteien dazu, sich bei zukünftigen Konfliktpunkten eigenverantwortlich so auseinanderzusetzen, dass eine von beiden Seiten akzeptierte Beziehung entwickelt bzw. aufrechterhalten wird.

3.2.2 Differentielle Wirksamkeitshypothesen

3.2.2.1 Bei problemlösender Kb sind die problemlösenden Wirkungen bedeutsam größer als die transformativen Wirkungen (gemäß Definitionen).¹⁴³

Nullhypothese

Bei problemlösender Kb sind die problemlösenden Wirkungen kleiner als die transformativen Wirkungen oder gleich (Bortz & Döring, 2009, S. 24).

3.2.2.2 Bei transformativer Kb sind die transformativen Wirkungen bedeutsam größer als die problemlösenden Wirkungen (gemäß Definitionen).

Nullhypothese

Bei transformativer Kb sind die transformativen Wirkungen kleiner als die problemlösenden Wirkungen oder gleich (gemäß Definitionen).

Es werden sowohl Vergleiche innerhalb der Gruppen als auch zwischen den Gruppen angestellt. Bei den Ergebnissen werden mittlere bis große Effektstärken erwartet.

3.3 Psychologische Vorhersagen

3.3.1 Vorhersage 1

(bezieht sich auf die allgemeine Wirksamkeitshypothese)

Wenn TuS-Kb wirksam ist, dann resultieren bei den Konfliktparteien, die an einer problemlösenden oder einer transformativen Kb teilgenommen haben, nach der TuS-Kb im Mittel höhere Werte in den problemlösungs- oder transformationsbezogenen Skalen des entwickelten Messverfahrens FPTW ($H_{1,1}$).

Die Vorhersagen 2, 3 und 4 sind problemlösungsbezogene Vorhersagen.

3.3.2 Vorhersage 2

Die Gruppe der Klienten einer problemlösenden Kb hat nach der Kb im Mittel höhere Werte in problemlösungsbezogenen Skalen des FPTW als vor der Kb ($H_{1,2}$).

3.3.3 Vorhersage 3

Die Gruppe der Klienten einer transformativen Kb hat nach der Kb im Mittel gleich hohe oder geringere Werte in den problemlösungsbezogenen Skalen des FPTW als vor der Kb ($H_{0,3}$).

3.3.4 Vorhersage 4

Die Gruppe der Klienten einer transformativen Kb hat nach der Kb im Mittel niedrigere Werte in den problemlösungsbezogenen Skalen des FPTW als die Klienten einer problemlösenden Kb ($H_{1,4}$).

Die Vorhersagen 5, 6 und 7 sind transformationsbezogene Vorhersagen.

¹⁴³ „Bedeutsam“ meint, dass die Differenzen von mittlerer oder großer Effektstärke sind

3.3.5 Vorhersage 5

Die Gruppe der Klienten einer transformativen Kb hat nach der Kb im Mittel höhere Werte in den transformationsbezogenen Skalen als vor der Kb ($H_{1,5}$).

3.3.6 Vorhersage 6

Die Gruppe der Klienten einer problemlösenden Kb hat nach der Kb im Mittel gleich hohe Werte in den transformationsbezogenen Skalen des FPTW wie vor der Kb ($H_{0,6}$).

3.3.7 Vorhersage 7

Die Gruppe der Klienten einer problemlösenden Kb hat nach der Kb im Mittel niedrigere Werte in den transformationsbezogenen Skalen des FPTW als die Klienten einer transformativen Kb ($H_{1,7}$).

Die Vorhersagen 8 und 9 sind Differenz-Vorhersagen (Kontraste).

3.3.8 Vorhersage 8

In den transformationsbezogenen Skalen des FPTW fallen die Verbesserungen der Gruppe der Klienten einer transformativen Kb im Mittel größer aus als die in der Gruppe der Klienten einer problemlösenden Kb ($H_{1,8}$).

3.3.9 Vorhersage 9

In den problemlösungsbezogenen Skalen des FPTW fallen die Verbesserungen der Gruppe der Klienten einer problemlösenden Kb im Mittel größer aus als die in der Gruppe der Klienten einer transformativen Kb ($H_{1,9}$).

Es folgen zwei Voraussetzungen zur Vortest-Gleichheit und eine Voraussetzung zur Gleichheit des zeitlichen Umfangs

3.3.10 Voraussetzung 1

Die Gruppe der Klienten einer problemlösenden Kb und die Gruppe der Klienten einer transformativen Kb haben vor der Kb im Mittel gleich hohe Werte in den problemlösungsbezogenen Skalen.

3.3.11 Voraussetzung 2

Die Gruppe der Klienten einer problemlösenden Kb und die Gruppe der Klienten einer transformativen Kb haben vor der Kb im Mittel gleich hohe Werte in den transformationsbezogenen Skalen.

3.3.12 Voraussetzung 3

Der zeitliche Umfang der Kb ist bei problemlösender und transformativer Kb bei beiden Gruppen im Mittel gleich.

3.4 Statistische Vorhersagen

3.4.1 Statistische Vorhersage 1

(bezieht sich auf die allgemeine Wirksamkeitshypothese)

Vorhersagekonforme statistische Signifikanz im Vortest-Nachtest-Vergleich für die Klienten einer problemlösenden oder einer transformativen Kb ($H_{1,1}$)

Die Vorhersagen 2, 3 und 4 sind problemlösungsbezogene Vorhersagen.

3.4.2 Statistische Vorhersage 2

Vorhersagekonforme statistische Signifikanz im Vortest-Nachtest-Vergleich für die Klienten einer problemlösenden Kb in den problemlösungsbezogenen Skalen des FPTW ($H_{1,2}$)

3.4.3 Statistische Vorhersage 3

Vorhersagekonforme statistische Insignifikanz im Vortest-Nachtest-Vergleich für die Klienten einer transformativen Kb in den problemlösungsbezogenen Skalen des FPTW ($H_{0,3}$)

3.4.4 Statistische Vorhersage 4

Vorhersagekonforme statistische Signifikanz im Nachtest-Nachtest-Vergleich für die Klienten einer transformativen Kb mit den Klienten einer problemlösenden Kb in den problemlösungsbezogenen Skalen des FPTW ($H_{1,4}$)

Die Vorhersagen 5, 6 und 7 sind transformationsbezogene Vorhersagen

3.4.5 Statistische Vorhersage 5

Vorhersagekonforme statistische Signifikanz im Vortest-Nachtest-Vergleich für die Klienten einer transformativen Kb in den transformationsbezogenen Skalen des FPTW ($H_{1,5}$)

3.4.6 Statistische Vorhersage 6

Vorhersagekonforme statistische Insignifikanz oder Signifikanz im Vortest-Nachtest-Vergleich für die Klienten einer problemlösenden Kb in den transformationsbezogenen Skalen des FPTW ($H_{0,6}$)

3.4.7 Statistische Vorhersage 7

Vorhersagekonforme statistische Signifikanz im Nachtest-Nachtest-Vergleich für die Klienten einer problemlösenden Kb mit den Klienten einer transformativen Kb in den transformationsbezogenen Skalen des FPTW ($H_{1,7}$)

Die Vorhersagen 8 und 9 sind Differenz-Vorhersagen (Kontraste)

3.4.8 Statistische Vorhersage 8

Vorhersagekonforme statistische Signifikanz der Vortest-Nachtest-Kontraste zwischen den Klienten einer problemlösenden Kb und den Klienten einer transformativen Kb in den transformationsbezogenen Skalen des FPTW ($H_{1,8}$)

3.4.9 Statistische Vorhersage 9

Vorhersagekonforme statistische Signifikanz der Vortest-Nachtest-Kontraste zwischen den Klienten einer problemlösenden Kb und den Klienten einer transformativen Kb in den problemlösungsbezogenen Skalen des FPTW ($H_{1,9}$)

3.5 Statistische Hypothesen

3.5.1 Zu Vorhersage 1

$$[V1: MW_{GG,PW/TW(N)} - MW_{GG,PW/TW(V)} = \Delta_{GG(N-V)} > 0]^{144}$$

3.5.2 Zu Vorhersage 2

$$[V2: MW_{PG,PW(N)} - MW_{PG,PW(V)} = \Delta_{PG,PW(N-V)} > 0]$$

3.5.3 Zu Vorhersage 3

$$[V3: MW_{TG,PW(N)} - MW_{TG,PW(V)} = \Delta_{TG,PW(N-V)} = 0]$$

3.5.4 Zu Vorhersage 4

$$[V4: MW_{PG,PW(N)} - MW_{PG,PW(V)} = \Delta_{PG,PW(N)-TG,PW(N)} > 0]$$

3.5.5 Zu Vorhersage 5

$$[V5: MW_{TG,TW(N)} - MW_{TG,TW(V)} = \Delta_{TG,TW(N-V)} > 0]$$

3.5.6 Zu Vorhersage 6

$$[V6: MW_{PG,TW(N)} - MW_{PG,TW(V)} = \Delta_{PG,TW(N-V)} = 0]$$

3.5.7 Zu Vorhersage 7

$$[V7: MW_{PG,TW(N)} - MW_{TG,TW(N)} = \Delta_{PG,TW(N)-TG,TW(N)} < 0]$$

3.5.8 Zu Vorhersage 8

$$[V8: \Delta_{TG,TW} - \Delta_{PG,TW} > 0]$$

3.5.9 Zu Vorhersage 9

$$[V9: \Delta_{PG,PW} - \Delta_{TG,PW} > 0]$$

3.5.10 Zu Voraussetzung 1

$$[1: MW_{TG,TW(V)} - MW_{PG,TW(V)} = \Delta_{TW(TG-PG)} = 0]$$

3.5.11 Zu Voraussetzung 2

$$[2: MW_{TG,PW(V)} - MW_{PG,PW(V)} = \Delta_{PW(TG-PG)} = 0]$$

¹⁴⁴ MW = Mittelwert, GG = Gesamtgruppe, PG = Gruppe mit problemlösender KB, TG = Gruppe mit transformativer Kb, PW = problembezogene Wirkungen, TW = transformationsbezogene Wirkungen, N = Nachtest, V = Vortest

3.5.12 Zu Voraussetzung 3 (gleicher zeitlicher Umfang)¹⁴⁵

$$[3: MW_{TG,t2-t1} - MW_{PGt2-t1} = 0]$$

¹⁴⁵ PL-Kb = problemlösende Konfliktberatung, T-Kb = transformative Konfliktberatung

Für die Prüfung der Wirksamkeitshypothesen (s. o. Punkt 3) ist in der geplanten Untersuchung ein quasi-experimenteller Untersuchungsplan vorgesehen. Dabei sollen 25 Paare, die an einer problemlösenden und 25 Paare, die an einer transformativen Kb teilnehmen, untersucht werden. Die Klienten beider Behandlungsgruppen schätzen jeweils vor und nach ihrer Kb ihren jeweiligen Konflikt im Hinblick auf problemlösende und transformative Wirkungen mittels online-Fragebögen ein (zum Messverfahren s.u. Punkt 6). Es handelt sich um nicht-randomisierte Vergleichsgruppen und damit um einen Prä-Post-Vergleich ohne unbehandelte Kontrollgruppe. Es werden sowohl Vergleiche innerhalb der Gruppen (problemlösend oder transformativ) als auch zwischen den Gruppen angestellt.

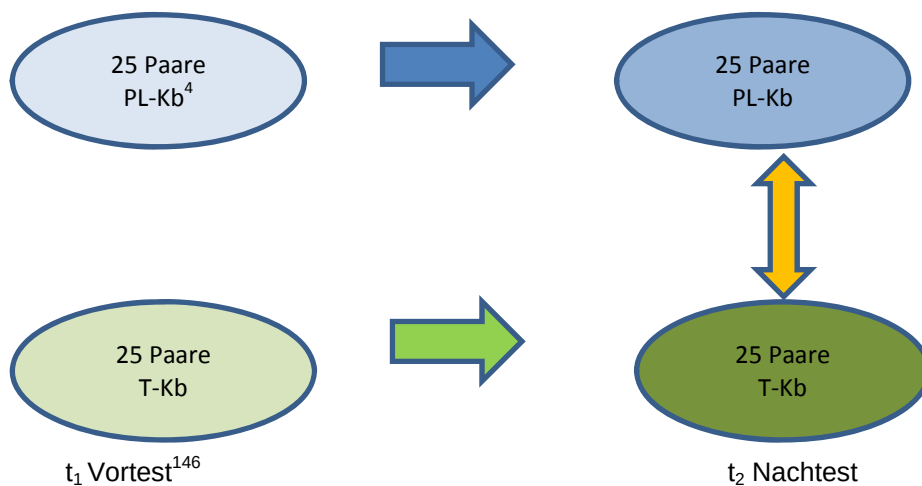


Abbildung B - 1 Untersuchungsdesign

Das gewählte Forschungsdesign ermöglicht es, interventionsspezifische Wirkungen und deren Intensität zu prüfen. Entsprechen die veränderten Messwerte zwischen dem 1. und 2. Messzeitpunkt (Vortest-Nachtest-Vergleich) nicht den o. g. Voraussagen, sind die Hypothesen zur Wirksamkeit von problemlösender oder transformativer Konfliktberatung bei TuS widerlegt.

Zusätzlich zur schriftlichen Befragung der teilnehmenden Klienten sollen die Konfliktberater hinsichtlich ihrer problemlösenden und transformativen Orientierung der Kb für den jeweiligen Fall untersucht werden. Sie erhalten hierfür am Ende der Kb einen Online-Fragebogen. Der Vergleich zwischen Konfliktberatern mit juristischer oder psychosozialer Grundausbildung soll offenlegen, ob diese beiden Berufsgruppen tatsächlich eher problemlösend oder transformativ orientiert arbeiten. Die Selbsteinschätzung der Konfliktberater soll mit den Untersuchungsergebnissen ihrer jeweiligen Klienten korreliert werden.

¹⁴⁶ t_1 = Zeitpunkt des Vortests, t_2 = Zeitpunkt des Nachtests

5.1 Fragebogen zu problemlösenden und transformativen Wirkungen – FPTW

Für die Voruntersuchung (zur Entwicklung des Messinstruments s. u. Punkt 6) zum Umgang mit Konflikten im Allgemeinen und in einer Partnerschaft wurden über 400 erwachsene Personen im Sommersemester 2010 mit einem Online-Fragebogen befragt. Das Skalenniveau der gewonnenen Daten wurde mit SPSS 18 analysiert (vgl. Baur, 2008; Bühl, 2010). Das vorgesehene Instrument, Fragebogen zu problemlösenden und transformativen Wirkungen (FPTW), wurde nach Bereinigung der gewonnenen Querschnittsdaten (vgl. Schendera, 2007; Schendera, 2010) faktorenanalytisch überprüft. Für die insgesamt 6 Faktoren wurde die Extraktionsmethode der Hauptkomponentenanalyse angewandt. Als Rotationsmethode wurde die Varimax-Rotation mit Kaiser-Normalisierung gewählt. Für die geplante Hauptuntersuchung ist die inferenzstatistische Testung durch eine Varianzanalyse mit Messwiederholung vorgesehen (ANOVA). Aufgrund des geplanten Stichprobenumfangs für die Hauptuntersuchung werden mittlere und große Effektgrößen erwartet. Das Signifikanzniveau wird mit $\alpha=0,05$ angesetzt, die Teststärke mit $\epsilon=0,8$ (vgl. Bortz & Lienert, 2008, S. 41 f.).

5.2 Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Orientierung in der Konfliktberatung – FSOK

Für die Voruntersuchung über die Orientierung von Konfliktberatern wurden über 800 psycho-soziale und juristische Konfliktberater zu ihrer Orientierung bei TuS-Kb befragt. Es handelte sich hierbei um eine Online-Befragung. Das Skalenniveau der gewonnenen Daten wurde mit SPSS 18 analysiert (vgl. Baur, 2008; Bühl, 2010). Nach der Datenbereinigung (vgl. Schendera, 2007; Schendera 2010) konnten die Datensätze von 123 Konfliktberatern verwendet werden. Diese bilden die Basis des für die Hauptuntersuchung vorgesehenen Instruments: Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Konfliktberatungsorientierung (FSOK). Er wurde reliabilitäts- und faktorenanalytisch überprüft. Für die insgesamt drei Faktoren wurde die Extraktionsmethode der Hauptkomponentenanalyse angewandt. Als Rotationsmethode wurde die Varimax-Rotation mit Kaiser-Normalisierung gewählt. Es ergaben sich die Faktoren: 1. Lösungsorientierung, 2. Wissensgeleitete Orientierung und 3. Versöhnungsorientierung. Für die geplante Hauptuntersuchung ist die inferenzstatistische Testung durch eine Varianzanalyse ohne Messwiederholung vorgesehen (ANOVA). Zudem sollen Korrelationen zwischen den drei Orientierungen berechnet und untersucht werden, ob die Anzahl der Berufsjahre als Konfliktberater mit einer bedeutsamen Ausprägung der einen oder anderen Orientierung zusammenhängt.

Geplant ist ferner die Berechnung der Korrelation zwischen den Angaben der Teilnehmer (Veränderung prä-post) und der Konfliktberater. Nach Abschluss der Hauptuntersuchung mit Vor- und Nachtest bei den Klienten sowie mit Befragung der Kon-

fluktberater sollen Zusammenhänge zwischen den Veränderungen der Klienten und der Orientierung der Konfliktberater berechnet werden.

6 Entwicklung des Erhebungsinstruments: Fragebogen zu problemlösenden und transformativen Wirkungen von Konfliktberatungen (FPTK) und Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Orientierung in der Konfliktberatung (FSOK)

Die mangelhafte Vergleichbarkeit von Effektivitätsstudien im Mediationsbereich (vgl. Beck & Sales, 2001; Benjamin & Irving, 1995) ist darauf zurückzuführen, dass die verschiedenen Ansätze zur Konfliktberatung bei TuS unterschiedliche Kriterien zur Bewertung ihrer Erfolge heranziehen. Diese hängen sowohl von den Datenquellen (Konfliktberater, Konfliktparteien usw.) als auch von den konzeptionellen Ausrichtungen der jeweiligen Mediations- bzw. Konfliktberatungsschule ab (z. B. Benjamin & Irving, 1995; Camplair & Stolberg, 1990; Kressel, Frontera, Forlenza, Butler & Fish, 1994; Montada & Kals, 2001; Pruitt, 1995). Daher muss zunächst ein Erhebungsinstrument entwickelt werden, das im Hinblick auf die Zielsetzung der unterschiedlichen Ansätze einen übergreifenden Vergleich ermöglicht. Ein Instrument, das die Aufgabe erfüllt, differentielle Wirkungen der beiden Grundansätze der Konfliktberatung im TuS-Bereich übergreifend zu messen, liegt für den deutschen Sprachraum nicht vor. In diesem Dissertationsvorhaben muss also als erstes ein solches Instrument entwickelt werden. Mit ihm werden problemlösende und transformative TuS-Konfliktberatungen vergleichend auf ihre differentiellen Wirkungen geprüft. Langfristig soll das Instrument zum Aufbau eines Qualitätssicherungssystems für Kb beitragen, wie es in der Psychotherapie bereits existiert.

6.1 Fragebogen zu problemlösenden und transformativen Wirkungen von Konfliktberatungen – FPTK

In Ermangelung brauchbarer Instrumente, die das Spektrum der problemlösenden und transformativen Wirkungen abdecken, wurden ihre Indikatoren bestimmt (vgl. Della Noce, 2002). Darauf aufbauend wurden änderungssensitive Skalen oder Items bestehender Testverfahren aus Nachbardisziplinen der Konfliktberatung (z. B. Fragebogen zur Partnerschaftsdiagnostik, Hahlweg, 1996; Fragebogen zu Konfliktbewältigungsstrategien, Hentschel u. a., 1998; Inventar sozialer Kompetenzen, Kanning, 2009; Inventar zur Erfassung Interpersonaler Probleme, Horowitz et al., 2000; Paar-klimaskalen, Schneewind et al., 2002) übernommen sowie eigene entwickelt. Aufgrund der Kulturabhängigkeit von Testverfahren wurden einzelne Skalen und Items ausschließlich deutschsprachiger Fragebögen und Tests auf deren Brauchbarkeit für die geplante Untersuchung überprüft (vgl. Mummendey & Grau, 2008, S. 60 ff.). Die Sammlung von zunächst 109 Items wurde Probanden ($N \geq 400$) als Vortest in einer Online-Version vorgelegt. Aus der faktoren- und reliabilitätsanalytischen Auswertung dieser Daten wurde das Messinstrument generiert (vgl. Bühner, 2006; Pospeschill, 2006).

Es handelt sich um einen Online-Fragebogen (Fragebogen zu problemlösenden und transformativen Wirkungen von Konfliktberatungen, FPTK), der eine durchschnittliche Ausfüllzeit von 15-20 Min. erfordert. Er dient der Messung der allgemeinen und differentiellen Wirkungen bei den Teilnehmern einer Kb und beinhaltet Items zum Ankreuzen.

Der FPTK besteht aus 3 Teilen mit insgesamt 52 Items:

1. Persönliche Verhaltensweisen und Gewohnheiten, 4-stufig mit 25 Items. Diese wurden aus dem ISK (Kanning, 2009) in Originalformulierung übernommen. Sie bilden im ISK die 4 Skalen „Perspektivenübernahme“, „Kompromissbereitschaft“, „Durchsetzungsfähigkeit“ und „Handlungsflexibilität“.
2. Konfliktverhalten im Allgemeinen, 6-stufig mit 16 Items. Diese Items wurden in Anlehnung an bestehende Testverfahren aus den Nachbargebieten der Konfliktberatung entwickelt (s. o.).
3. Konfliktverhalten mit dem Partner, 6-stufig mit 11 Items.

Ergänzt werden muss der FPTK im Einführungsteil des Fragebogens durch Fragen zu demografischen Daten, um ihn in der geplanten Hauptuntersuchung endgültig einsetzen zu können.

Die Teilnehmer von Konfliktberatungen erhalten nach ihrer letzten Beratungssitzung einen Fragebogen gleichen Inhalts wie zu Beginn, allerdings mit zusätzlichen noch zu entwickelnden Items. Letztere sollen evtl. übernommen oder adaptiert werden aus etablierten Testverfahren der Psychotherapie, z. B. Bonner Fragebogen für Therapie und Beratung (Fuchs et al., 2003); Fragebögen zur Beurteilung der Behandlung (Mattejat et al., 1998), Stundenbogen für die Allgemeine und Differentielle Einzelpsychotherapie (Krampen, 2002), Veränderungsfragebogen des Erlebens und Verhaltens (Zielke et al., 1978). Durch die identischen Items in den Fragebögen bei Beratungsbeginn sowie zum Zeitpunkt des Abschlusses wird ein Prä-Post-Vergleich und damit die Überprüfung der unter Punkt 3 aufgeführten Hypothesen möglich. Dieser Vergleich findet sowohl innerhalb der Gruppen als auch zwischen den Gruppen statt. Durch die geplante Anzahl von Versuchspersonen (2 Gruppen à 50 Klienten) wird ein optimaler Stichprobenumfang angestrebt für den Vergleich von zwei Stichprobenmittelwerten aus abhängigen Stichproben (Vortest-Nachtest) und den Vergleich von zwei Stichprobenmittelwerten aus unabhängigen Stichproben (Nachtest-Vergleich zwischen den Gruppen) (vgl. www.mesosworld.ch/lerninhalte/Grund_KonzEinfUnters/files/P0525_A_TABEFFX.html#t2 29.05.2011).

Die Längsschnittuntersuchung mit Hilfe von zwei Messzeitpunkten soll ermöglichen, interventionsbedingte Zunahmen in den Kriterien für problemlösende oder transformative Kompetenzen aufzudecken. Durch den Vergleich von Konfliktberatungen, die jeweils für den problemlösenden oder den transformative Ansatz stehen, kann dann geprüft werden, ob sie unterschiedliche Prozessverläufe und Wirkungen haben.

6.2 Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Orientierung in der Konfliktberatung – FSOK

In einer verfeinernden Analyse sollen die tatsächliche Orientierung und Arbeitsweise in den untersuchten Kb identifiziert werden. Mit dem Ziel der Zuordnung der Konfliktberater zu den beiden Kb-Ansätzen (problemlösend oder transformativ), befindet sich daher ein weiteres Instrument in der Entwicklung, mit dem die TuS-Berater ihren eigenen Ansatz in dem untersuchten Einzelfall darstellen. Das unter Punkt 5.2. beschriebene Verfahren ist ein Online-Fragebogen und besteht aktuell aus 17 Items mit 6-fach gestuften Antwortmöglichkeiten. Diese Fragen betreffen die Orientierung der Konfliktberater bei TuS-Paaren. Zusätzliche Fragen beziehen sich auf die Person des Beraters sowie auf seine Ausbildung und Arbeit.

Der Einfluss von unterschiedlicher Behandlungsdauer und Konfliktkomplexität auf die Wirkungen der TuS wird statistisch geprüft und qualitativ bewertet. Wenn sich keine signifikanten Unterschiede im zeitlichen Umfang ergeben, ist die Voraussetzung 3 (s. Punkt 3.3.12) als erfüllt anzusehen.

Literatur

- Bastine, R. & Ripke, L. (2005) Mediation im System Familie. In: Falk, G., Heintzel, P. & Krainz, E. E. (Hrsg.). Handbuch Mediation und Konfliktmanagement. Schriften zur Gruppen- und Organisationsdynamik 3. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Baur, N. & Fromm, S. (Hrsg.). (2008). Datenanalyse mit SPSS für Fortgeschrittene. Ein Arbeitsbuch. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Beck, C. J. A., & Sales, B. D. (2001). Family mediation. Facts, myths, and future prospects. Washington, DC: American Psychological Association.
- Benjamin, M., & Irving, H. H. (1995). Research in Family Mediation: Review and Implications. *Mediation Quarterly* 13(1), 53-82.
- Bortz, J. & Döring, N. (2009). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, Heidelberg: Springer.
- Bortz, J. & Lienert, G.A. (2008). Kurzgefasste Statistik für die klinische Forschung. Ein praktischer Leitfaden für die Analyse kleiner Stichproben. Berlin: Springer.
- Bühl, A. (2010). SPSS 18. Einführung in die moderne Datenanalyse. München: Pearson Studium.
- Bühner, M. (2006). Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion, München: Pearson Studium.
- Bush, R. A. B., & Folger, J. P. (2005). The Promise of Mediation: Responding to Conflict through Empowerment and Recognition. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ebd. (2009). Konflikt-Mediation und Transformation. Weinheim: Wiley.
- Bush, R. A. B., & Pope, S. G. (2004). Transformative Mediation. Changing the Quality of Family Conflict Interaction. In: Folberg, J., Milne, A. L., & Salem, P. (Eds). Divorce and Family Mediation. Models, Techniques, and Applications. New York: The Guilford Press.
- Camplair, C., & Stolberg, A. (1990). Benefits of Court-Sponsored Divorce Mediation: A Study of Outcomes and Influences on Success. *Mediation Quarterly*, 7(3), 199-213.
- Della Noce, D. (2002). Ideologically based Patterns in the Discourse for Mediators: A Comparison of Problem-Solving and Transformative Practice. A Dissertation Submitted to the Temple University Graduate Board.
- Diez, H. (2005) Werkstattbuch Mediation. Köln: Centrale für Mediation.
- Dietzfelbinger, M. (2010). Trennungsberatung. Beratung von Paaren, die auf Trennung und Scheidung zugehen. Göttingen: Vandenhoeck Ruprecht.
- Fuchs, Th., Sidiropoulou, E., Vennen & Fisseni, H.-J. (2003). BFTB. Bonner Fragebogen für Therapie und Beratung. Göttingen: Hogrefe.
- Hager, W. (2000). Planung von Untersuchungen zur Prüfung von Wirksamkeits- und Wirksamkeitsunterschiedshypothesen. In W. Hager, J.-L. Patry, & H. Brezing, H. (Hrsg.), Handbuch Evaluation psychologischer Interventionsmethoden (s. 202-239), Bern: Hans Huber.
- Hahlweg, K. (1996). FPD. Fragebogen zur Partnerschaftsdiagnostik. Göttingen: Hogrefe.
- Haynes, J., Bastine, R., Link, G., & Mecke, A. (1993). Scheidung ohne Verlierer. Ein neues Verfahren, sich einvernehmlich zu trennen. Mediation in der Praxis. München: Kösel.
- Hentschel, U., Kießling, M. & Wiemers, M. (1998). FKBS. Fragebogen zu Konfliktbewältigungsstrategien. Göttingen: Beltz Test.
- Hösl, G. (2008), Der MiteinanderMensch. Mediatives Handeln als Alltagskompetenz. Wie wir in Konflikten beziehungsweise werden. Paderborn: Junfermann.
- Horowitz, L. M., Strauß, B. & Kordy, H. (2000). IIP-D. Inventar zur Erfassung Interpersonaler Probleme. Göttingen: Beltz Test.
- Kanning, U. P. (2009). ISK. Inventar sozialer Kompetenzen. Göttingen: Hogrefe.
- Krampen, G. (2002). STEP. Stundenbogen für die Allgemeine und Differentielle Einzelpsychotherapie. Göttingen: Hogrefe.

- Kressel, K., Frontera, E. A., Forlenza, S., Butler, F., & Fish, L. (1994). The Settlement-Oriented vs. the Problem-Solving Style in Custody Mediation. *Journal of Social Issues*, 50(1), 66-84.
- Lamberti, J. (2001) Einstieg in die Methoden empirischer Forschung. Planung, Durchführung und Auswertung empirischer Untersuchungen. Tübingen: dgvt.
- Mattejat, F. & Remschmidt, H. (1998). FBB. Fragbögen zur Beurteilung der Behandlung. Göttingen: Hogrefe.
- Moen, J. K., Hudson, D. T., Antes, J. R., Jorgensen, E. O., & Hendrikson, L. H. (2001). Identifying opportunities for empowerment and recognition in mediation. In J. P. Folger & R. A. B. Bush (Eds.), *Designing mediation: Approaches to training and practice within a transformative framework* (112-132). New York: Institute for the Study of Conflict Transformation.
- Montada, L., & Kals, E. (2001). *Mediation. Lehrbuch für Psychologen und Juristen*. Weinheim: Beltz.
- Moore, C. (2003) *The Mediation Process. Practical Strategies for Resolving Conflict*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mummendey, H. D. & Grau, I. (2008). *Die Fragebogen-Methode*. Göttingen: Hogrefe.
- Nestmann, F., Engel, F. & Sickendieck, U. (Hrsg.) (2004). *Das Handbuch der Beratung. Band 2. Ansätze, Methoden und Felder*. Tübingen: dgvt.
- Pospeschill, M. (2006). *Statistische Methoden. Strukturen, Grundlagen, Anwendungen in Psychologie und Sozialwissenschaften*. München: Spektrum Akademischer Verlag.
- Pruitt, D. (1995). Process and Outcome in Community Mediation, Research Report, *Negotiation Journal*, Oct., 365-377.
- Redlich, A. (2009). *Konflikt Moderation in Gruppen. Eine Handlungsstrategie mit zahlreichen Fallbeispielen und Lehrfilm auf DVD*. Hamburg: Windmühle.
- Rubin, J. Z., Pruitt, D. G. & Kim, S. H. (1994). *Social conflict: escalation, stalemate and settlement* (second edition). New York: McGraw-Hill.
- Schendera, C. (2007). *Datenqualität mit SPSS*. München: Oldenbourg
- Ebd. (2010). *Clusteranalyse mit SPSS. Mit Faktorenanalyse*. München: Oldenbourg
- Schneewind, K. (2002), PKS. *Die Paarklimaskalen*. Göttingen: Hans Huber.
- Witte, E. H., Sibbert, J., & Kesten, I. (1992). *Trennungs- und Scheidungsberatung. Grundlagen - Konzepte – Angebote*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- www.mesosworld.ch/lerninhalte/Grund_KonzEinfUnters/files/P0525_A_TABEFFX.html#t1, 29.05.2011
- www.unipark.de
- Zielke, M. & Kopf-Mehnert, C. (1978). *Veränderungsfragebogen des Erlebens und Verhaltens*. Göttingen: Beltz Test.

C

Anhang

Inhaltsverzeichnis

1	Theorie	267
Tabelle C - 1	Eheschließungen und Ehescheidungen in Deutschland von 1997 bis 2011 nach Angaben des Statistischen Bundesamts	267
Tabelle C - 2	Mediation als Sechs-Phasen-Prozess nach Montada	268
Tabelle C - 3	Gegenüberstellung von problemlösender und transformativer Mediation	269
Tabelle C - 4	Gegenüberstellung von Psychotherapie und Konfliktberatung/Mediation	272
2	Fragebögen: Anschreiben, Items und Berechnungen	273
2.1	Expertenbeurteilung für die Entwicklung des FSOK	273
2.2	Online-Fragebogen für die Voruntersuchung an Mediatoren bei Trennungs- und Scheidungskonflikten	279
Abbildung C - 1	Einführung	279
Abbildung C - 2	Fragen zu Ihrer Ausbildung	280
Abbildung C - 3	2. Teil	282
Abbildung C - 4	In der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren lege ich ... Wert darauf, ...	283
Abbildung C - 5	Feedback	285
2.3	Anschreiben an neue Mediatoren für die Hauptuntersuchung	286
2.4	Online-Fragebogen für die Hauptuntersuchung an Mediatoren bei Trennungs- und Scheidungskonflikten	288
Abbildung C - 6	Einführung	288
Abbildung C - 7	Einige Fragen zu Ihrer Person	289
Abbildung C - 8	Einige Fragen zu Ihrer Arbeit als Konfliktberater bei TuS	290
Abbildung C - 9	Auf welche Ansätze greifen Sie in der Konfliktberatung zurück?	291
Abbildung C - 10	In der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren lege ich ... Wert darauf, ...	292
Abbildung C - 11	Abschluss	293
2.5	Fragebogen zur Vorbefragung von Medianden	294
2.6	Fragebogen zur Nachbefragung von Medianden	299

2.7	Anschreiben an Medianden zur Teilnahme an der Untersuchung zur Wirksamkeit von Trennungs- und Scheidungsberatung	308
2.8	Online-Fragebogen für die Voruntersuchung in der Entwicklung des FPTW	309
Abbildung C - 12	Einführung	309
Abbildung C - 13	Teil 1: Persönliche Verhaltensweisen und Gewohnheiten	310
Abbildung C - 14	Teil 2: Konfliktverhalten im Allgemeinen	313
Abbildung C - 15	Teil 3: Umgang mit dem Konfliktpartner	315
Abbildung C - 16	Teil 3.1: Angenommen, Sie und Ihr Partner sind zusammen und es gibt <i>keinen</i> Streit.	316
Abbildung C - 17	Teil 3.2: Angenommen, Sie und Ihr Partner sind zusammen und es gibt Streit.	317
Abbildung C - 18	Teil 3.3: In der folgenden Übersicht sind 36 verschiedene Bereiche des Zusammenlebens aufgeführt, in denen Konflikte entstehen können.	318
Abbildung C - 19	Abschluss und Feedback	320
2.9	Online-Fragebogen zur Vor- und Nachbefragung von Konfliktparteien	321
Abbildung C - 20	Einführung	321
Abbildung C - 21	Teil 1: Persönliche Verhaltensweisen und Gewohnheiten	324
Abbildung C - 22	Teil 2: Konfliktverhalten im Allgemeinen	326
Abbildung C - 23	Teil 3: Konfliktverhalten mit Ihrem Partner	327
Abbildung C - 24	Teil 4: Verlauf und Ergebnis der Beratung/Mediation	328
Abbildung C - 25	Abschluss	332
3	Merkmale etablierter Testverfahren und Ergebnisse der Überprüfung	333
Tabelle C - 5	Testverfahren aus den Bereichen: Selbstwert und Selbstbehauptung, Partnerschaft und Kommunikation, Stress und Konflikte sowie Evaluation von Beratungen	333
Tabelle C - 6	Auswahl von Testverfahren zur Verwendung im FPTW	347
4	Voruntersuchung an Konfliktberatern	350
Tabelle C - 7	Variableneignung und KMO	350
Abbildung C - 26	Faktorenzahl	357
Tabelle C - 8	Erklärte Gesamtvarianz	358

Tabelle C - 9	Kommunalitäten	359
Tabelle C - 10	Faktorladungen	360
Tabelle C - 11	Reliabilitätsanalyse Faktor 1	361
Tabelle C - 12	Reliabilitätsanalyse Faktor 2	362
Tabelle C - 13	Reliabilitätsanalyse Faktor 2 ohne Variablen 2 und 34	363
Tabelle C - 14	Reliabilitätsanalyse Faktor 3	364
Tabelle C - 15	Berechnung des Fürntratt-Kriteriums und finale Faktorenanalyse	365
Tabelle C - 16	Finale Faktorenanalyse nach Variablenausschluss	366
Tabelle C - 17	Reliabilitätsanalyse nach Berechnung des Fürntratt-Kriteriums	367
5	Deskriptive Analyse der Hauptuntersuchung an Konfliktberatern	371
Tabelle C - 18	Deskriptive Statistik zur Untersuchung der Orientierung in der Konfliktberatung	371
6	Statistische Analyse der Hauptuntersuchung an Konfliktberatern	375
Tabelle C - 19	Variableneignung	375
Abbildung C - 27	Faktorenzahl	380
Tabelle C - 20	Erklärte Gesamtvarianz	381
Tabelle C - 21	Kommunalitäten	382
Tabelle C - 22	Faktorladungen und Berechnung des Fürntratt-Kriteriums	383
Tabelle C - 23	Reliabilitätsanalyse Faktor 1 nach Berechnung des Fürntratt-Kriteriums	384
Tabelle C - 24	Reliabilitätsanalyse Faktor 2 nach Berechnung des Fürntratt-Kriteriums	385
Tabelle C - 25	Reliabilitätsanalyse Faktor 3 nach Berechnung des Fürntratt-Kriteriums	386
7	Statistische Analyse der Voruntersuchung in der Entwicklung des FPTW	387
7.1	Teil 1: Persönliche Verhaltensweisen und Gewohnheiten	387
Tabelle C - 26	Kommunalitäten	387
Tabelle C - 27	Faktorladungen und Berechnung des Fürntratt-Kriteriums	388
7.2	Teil 2: Konfliktverhalten im Allgemeinen	389
Tabelle C - 28	Variableneignung und KMO	389

Tabelle C - 29	Kommunalitäten	394
Tabelle C - 30	Faktorenzahl	395
Abbildung C - 28	Faktorenzahl	396
Tabelle C - 31	Faktorladungen und Berechnung des Fürntratt-Kriteriums	397
Tabelle C - 32	Reliabilitätsanalyse nach Berechnung des Fürntratt-Kriteriums	398
7.3	Teil 3: Zusammensein mit dem Konfliktpartner ohne Streit	402
Tabelle C - 33	Variableneignung und KMO	402
Tabelle C - 34	Faktorenzahl	403
Abbildung C - 29	Faktorenzahl	403
Tabelle C - 35	Erklärte Gesamtvarianz	404
Tabelle C - 36	Kommunalitäten	404
Tabelle C - 37	Faktorladungen	404
7.4	Teil 4: Konfliktverhalten mit dem Partner	405
Tabelle C - 38	Variableneignung und KMO	405
Tabelle C - 39	Variableneignung ohne Variable 9	410
Tabelle C - 40	Kommunalitäten ohne Variable 9	415
Tabelle C - 41	Faktorladungen	416
Tabelle C - 42	Faktorenzahl	417
Abbildung C - 30	Faktorenzahl	417
Tabelle C - 43	Finale Faktorenanalyse und Berechnung des Fürntratt-Kriteriums	418
Tabelle C - 44	Reliabilitätsanalyse Faktor 1	420
Tabelle C - 45	Reliabilitätsanalyse Faktor 2	421
Tabelle C - 46	Reliabilitätsanalyse Faktor 3	422
Tabelle C - 47	Erklärte Gesamtvarianz	423

**Tabelle C - 1 Eheschließungen und Ehescheidungen in Deutschland von 1997 bis 2011
nach Angaben des Statistischen Bundesamts**

(<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Bevoelkerung/Irbev06.html>. Letzter Zugriff: 03.10.2012)

Jahr	Eheschließungen	Ehescheidungen
2011	377.816	187.640
2010	382.047	187.027
2009	378.439	185.817
2008	377.055	191.948
2007	368.922	187.072
2006	373.681	190.928
2005	388.451	201.693
2004	395.992	213.691
2003	382.911	213.975
2002	391.963	204.214
2001	389.591	197.498
2000	418.550	194.408
1999	430.674	190.590
1998	417.420	192.416
1997	422.776	187.802
1996	427.297	175.550

Tabelle C - 2 Mediation als Sechs-Phasen-Prozess nach Montada

I.	Vorbereitung
II.	Probleme erfassen und analysieren
III.	Konfliktanalyse
IV.	Konflikte und Probleme bearbeiten
V.	Mediationsvereinbarung
VI.	Evaluation und Follow-up

I.	Vorbereitung
	1. Orientieren 2. Parteien zusammenstellen 3. Ziele klären 4. Rechtsbelehrung 5. Regeln festlegen 6. Rahmenbedingungen klären 7. Vertrag abschließen
II.	Probleme erfassen und analysieren
	8. Probleme artikulieren 9. Probleme analysieren 10. Erhoffte Gewinne durch den Konflikt klären
III.	Konfliktanalyse
	11. Tiefenstrukturen aufdecken 12. Bedingungen des Konflikts aufdecken
IV.	Konflikte und Probleme bearbeiten
	13. Lösungsoptionen generieren 14. Anliegen bewusst machen 15. Reflexion der Anliegen Dritter 16. Bewertung der Optionen
V.	Mediationsvereinbarung
	17. Lösung auswählen und umsetzen 18. Kontrolle der Implementation festlegen 19. Einigung vertraglich festlegen
VI.	Evaluation und Follow-up
	20. Lösungsumsetzung kontrollieren 21. Summative Evaluation

Tabelle C - 3**Gegenüberstellung von problemlösender und transformativer Mediation**

in Anlehnung an Spangler (2003, <http://www.beyondintractability.org/bi-essay/transformative-mediation>, letzter Zugriff 13.10.12) und Durry (2003)

	Problemlöse Mediation	Transformative Mediation
Annahmen über den Konflikt	• Konflikt als Problem mit der Notwendigkeit einer Lösung • Entstehung durch (scheinbar) unvereinbare Interessen/Bedürfnisse der Beteiligten • Konflikte als Kurzeitsituationen	• Konflikt als Möglichkeit für persönliches Wachstum und Entwicklung der Beziehung • Konflikte als Langzeitprozesse
Ideale Antwort auf den Konflikt	• Kollaborative Schritte zur Lösung des identifizierten Problems	• Unterstützung von Selbstbehauptung und wechselseitiger Wertschätzung der Konfliktparteien
Ziel der Mediation	• Einigung auf gemeinsame, praktisch-sachliche Problemlösung bei maximaler Bedürfnis-/Interessenbefriedigung aller Beteiligten (Win-Win-Situation) • (schriftliche) Vereinbarung über den Disput	• Zuwachs an Selbstbehauptung und Verbesserung der Beziehung zwischen den Konfliktparteien • Verständnis für die Konfliktgeschichte • Sachliche Lösung sekundär
Rolle des Mediators	• Mediator ist der Experte, der den Problemlöseprozess lenkt • Mediator führt die Parteien • Aktive (ggf. auch inhaltliche) Einflussnahme des Mediators zur Unterstützung des Einigungsprozesses bei Wahrung von Ergebnisneutralität und Allparteilichkeit	• Parteien werden als Experten gesehen, mit Motivation und Fähigkeit zur Lösung ihrer Probleme und mit nur einem Minimum an nötiger Hilfe durch Mediator • Unterstützung des psychosozialen Entwicklungsprozesses der Konfliktbeteiligten bei Wahrung von Neutralität und Allparteilichkeit

Verhalten des Mediators	• Mediator erklärt, dass die Einigung Ziel ist, und beschreibt den Prozess, um Einigung zu erzielen, er setzt Grundregeln. Er erarbeitet mit den Parteien Themen • Mediator lenkt die Diskussionen, lässt Themen fallen, die schlecht verhandelbar sind (z. B. Beziehungs- und Identitätsthemen) und fokussiert Bereiche, die „reif“ für eine Lösung sind (üblicherweise verhandelbare Interessen). • Mediator hält Diskussionen über die Vergangenheit aussen vor, da diese oft zu Vorwürfen führen. Er setzt stattdessen die Gegenwart und die Zukunft in den Mittelpunkt, wie man die aktuellen Probleme lösen kann. • Gefühle werden als zweitrangig, im Vergleich zu „wirklichen Themen“ gesehen. Die Mediatoren versuchen, emotionale Aussagen der Parteien zu vermeiden oder einzudämmen. • Mediatoren nutzen ihr Wissen, um Optionen zur Einigung mit den Konfliktparteien zu entwickeln • Manchmal Entwicklung von Fairness-Kriterien für die Lösung	• Mediator lässt die Parteien Ziele setzen und macht deutlich, dass Einigung nur eines aus der Vielfalt möglicher Ergebnisse ist. • Mediator setzt einen Mikrofokus auf die Aussagen der Parteien und lässt sie die Themen selbst abstecken. • Mediator erlaubt den Parteien, Diskussionen zu führen, wozu sie möchten. Er ermutigt zur Diskussion aller Themen, die für die Parteien wichtig sind, egal, ob sie verhandelbar sind oder nicht. • Mediator unterstützt wechselseitige Wertschätzung und Bearbeitung von Beziehungs- und Identitätsthemen sowie von Bedürfnissen und Interessen. • Mediatoren ermutigen, die Vergangenheit genauer anzusehen als einen Weg, der anderen Konfliktpartei Wertschätzung zu zeigen. • Gefühle werden als integraler Bestandteil des Konfliktprozesses gesehen; Mediatoren ermutigen dazu, sie auszudrücken. • Mediatoren ermuntern dazu, Situationen zu durchdenken und Optionen zu analysieren.
Fokus des Mediators	• Sache (Konfliktobjekt/ -inhalt), die damit verbundene Situation und die Interessen der Parteien. Der Mediator hält Ausschau nach verbindenden Zielen und gegenseitig befriedigenden Vereinbarungen.	• Interaktion der Parteien, schaut nach Gelegenheiten für Unterstützung von Selbstbehauptung und gegenseitiger Wertschätzung • Die Konfliktparteien und ihre Beziehung im Hier und Jetzt • Verständnis für die konflikthafte Vergangenheit. • Kleine Schritte zählen • Psychologischer Lernprozess zur Entwicklung der Konfliktfähigkeit (-> Basis für eigenständige Konfliktbewältigung schaffen)
Umgang mit der Zeit	• Mediator setzt Zeitgrenzen, ermutigt die Parteien sich auf Deadlines zuzubewegen oder diese zu setzen. Der Mediator bringt die Parteien von Stufe/Phase zu Stufe/Phase.	• Der zeitliche Rahmen ist häufig flexibel. Die Parteien können mit jedem Thema so viel Zeit verbringen wie sie möchten. Bush & Folger: Keine Stufen/Phasen; Thomann: Phasen.

Weltbild	• Individualistisch: Menschliches Handeln orientiert sich am Ziel individueller Bedürfnisbefriedigung	• Relational: Menschen existieren und handeln im Spannungsfeld von Autonomie und Interdependenz (In-Beziehung-Stehen)
Interventionsansatz	• Analyse und Definition des Konfliktes • Reduktion der Komplexität durch Strukturierung in einzelne verhandelbare (Teil-)Probleme • Verhandlung der (divergierenden) Hintergrundinteressen • gegenseitige Annäherung und Übereinkunft	• Konfliktodynamik wird im Gespräch zwischen Mediator und Konfliktpartei bzw. zwischen den Konfliktparteien erlebbar • in einem prozessorientierten Vorgehen wird durch einzelne (kommunikative) Interventionen die Wahrnehmung des Selbst und des Gegenübers vertieft • auf diese Weise kommt es zum Erleben einer „positiven Begegnung“ im Konflikt
Blickrichtung in der Prozessgestaltung	• Sach-/Lösungsorientierung • Struktur-/Ergebnisorientierung • Zukunftsorientierung	• Beziehungsorientierung • Prozessorientierung • Vergangenheitsorientierung
Reichweite/Wirksamkeit	• Aktualität (punktuelle Wirkung) • Veränderung der konkreten Problemsituation	• Langfristigkeit (nachhaltige Wirkung) • Veränderung der psychosozialen Grundkonstitution durch Anregung eines fortschreitenden Entwicklungsprozesses
Erfolgskriterien	• Einigung auf beiderseitig akzeptierten, praktisch realisierbaren Lösungsweg	• Intrapersonale Entwicklung: Stärkung der Einzelperson (Empowerment) • Interpersonale Entwicklung: Verständnis und Anerkennung (Recognition) • Befähigung zur eigenständigen Entscheidung über den Ausgang der Konfliktbehandlung

Tabelle C - 4 Gegenüberstellung von Psychotherapie und Konfliktberatung/Mediation

	Psychotherapie	Konfliktberatung/Mediation
Kriterium		
Thema	Psychische und/oder körperliche Symptome	Konflikt zwischen den Konfliktparteien
Anzahl Teilnehmer	1, 2 oder Gruppe	Mindestens 2, in Ausnahmen zwischendurch 1
Anzahl Professioneller	1, bei Gruppen manchmal Co-Therapeut	1, bei Gruppen manchmal Co-Mediator
Ziel	Symptomabbau bzw. Verbesserung der Partnerschaft	Problemlösung (problemlösungsorientierte Mediationen), Verbesserung der Beziehung (bei transformativen Mediationen)
Sitzungsdauer	50 Min. (Gruppen: 100 Min.)	Je nach Konfliktberater/Mediator
Prozessdauer	i. d. R. mind. 25 Sitzungen	Je nach Fall 1 bis mehrere Sitzungen
Verantwortung für Ablauf	Therapeut	Mediator (außer bei Transformativen Mediationen nach Bush & Folger, hier: Konfliktparteien)
Verantwortung für Ergebnis	Patient und Therapeut	Konfliktparteien
Zeitliche Perspektive	Meistens Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft	Bei allen Ansätzen Gegenwart und Zukunft. Bei allen transformativen Ansätzen auch Vergangenheit, bei manchen problemlösungsorientierten Ansätzen etwas Vergangenheit
Entstehungsgeschichte des Themas	Üblicherweise ja (Ausnahme: manche Kurzzeittherapien)	Bei transformativen Ansätzen ausführlich, bei problemlösungsorientierten Ansätzen partiell
Freiwilligkeit der Teilnahme	Ja (Ausnahme: Therapie statt Strafe, hier als Alternative)	Ja
Abbruch der Maßnahme durch Patient/Konfliktpartei	Möglich	Möglich
Abbruch der Maßnahme durch Therapeut/Konfliktberater	Möglich	Möglich
Verpflichtung zur Verschwiegenheit	Von Seiten des Therapeuten ja (Ausnahme: gegenüber Eltern minderjähriger Patienten und Anwalt/Gericht von Patienten mit Therapie statt Strafe)	Von Seiten des Konfliktberaters/Mediators ja

2 Fragebögen: Anschreiben, Items und Berechnungen

2.1 **Expertenbeurteilung für die Entwicklung des FSOK**

Anne Christina Mess, Dipl. Psych., Hintere Str. 6, D 71229 Leonberg

Liebe TeilnehmerInnen am Forschungsprojekt
„Wirkungen von Beratung und Mediation
bei Partnerschaftskonflikten“,

Hintere Str. 6
D 71229 Leonberg
Tel. +49(0)71 52 92 90 26
Fax +49(0)71 52 92 90 27
praxis@acmess.de
www.acmess.de

im Rahmen meiner Promotion bei Prof. A. Redlich untersuche ich die Wirksamkeit von Trennungs- und Scheidungsberatung/-mediation (TuS) und bitte Sie um Unterstützung durch das Ausfüllen des folgenden Fragebogens. Sie helfen damit, den Fragebogen für seine Endform zu optimieren, um die Wirkungen von Beratung/Mediation möglichst genau festzustellen.

Im Rahmen der Dissertation werden die unterschiedlichen Begriffe wie Paarberatung, Mediation, Scheidungsberatung usw. unter *Konfliktberatung* subsumiert, und die ausführenden Berater, Mediatoren, Konfliktlotsen usw. werden als *Konfliktberater* bezeichnet, die vor- und außergerichtlich mit den *Konfliktparteien* an deren Konflikten arbeiten. Beratung wird hier nicht i. S. v. einseitig erteilten Ratschlägen verstanden, sondern i. S. v. gemeinsamem Besprechen, Überlegen und Planen. Der strukturkompetente Berater gibt den Rahmen und sorgt dafür, dass die relevanten Inhalte für die Beratung angesprochen werden.

Bitte stellen Sie sich vor, dass betroffene Paare zu Ihnen in eine Beratung/Mediation kommen, um die aktuelle Partnerschaft zu verbessern (d.h. gelegentlich auftretende Unstimmigkeiten zu klären, Probleme zu lösen und/oder die Beziehung weiter zu entwickeln) oder aber, um die Partnerschaft in befriedigender Weise zu beenden. Der folgende Fragebogen untersucht, wie Sie üblicherweise mit solchen Paaren arbeiten.

Füllen Sie bitte alle Fragen aus, und lassen Sie sich nicht dadurch irritieren, dass die Art der Antwortmöglichkeiten sich im Verlauf des Fragebogens ändert. Sie benötigen zum Ausfüllen ca. 20 Minuten. Bitte geben Sie auch ein Feedback zu Verständlichkeit, Länge des Fragebogens usw. Der flüssigen Lesbarkeit halber wird die maskuline Form verwendet. Natürlich sind auch die Konfliktberaterinnen und andere weibliche Personen gemeint.

Wenn Sie die Ergebnisse unserer Studie interessieren, schreiben Sie bitte Ihre eMail-Adresse ans Ende des Fragebogens. Im kommenden Jahr werden wir Sie gern darüber informieren. Selbstverständlich werden Ihre Daten vertraulich behandelt.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Anne Christina Mess

Einige Fragen zu Ihrer Person:

Alter: _____ (Jahrgang)

Geschlecht: ☐ männlich ☐ weiblich

Für welchen Berufsbereich sind Sie ausgebildet?

(Sie können auch mehrere Punkte ankreuzen, wenn Sie mehrere Ausbildungen haben.)

- ☐ Psychosozialer Bereich
- ☐ Juristischer Bereich
- ☐ Kaufmännischer Bereich
- ☐ Organisationsbereich
- ☐ Pädagogischer Bereich
- ☐ Gesundheitsbereich
- ☐ Verwaltungsbereich
- ☐ Personalbereich
- ☐ Anderer, und zwar: _____

Haben Sie eine Ausbildung als Mediator absolviert?

☐ ja ☐ nein

Wenn ja, bei welcher Ausbildungseinrichtung?

Haben Sie eine Ausbildung als Psychotherapeut absolviert?

☐ ja ☐ nein

Wenn ja, bei welcher Ausbildungseinrichtung?

Einige Fragen zu Ihrer Arbeit als Konfliktberater bei TuS:

Seit wann arbeiten Sie als Konfliktberater bei TuS?

Seit _____ Jahren

Wie viele Konfliktberatungen bei TuS haben Sie ungefähr in den letzten sechs Monaten durchgeführt?

Für welche Bereiche bieten Sie Konfliktberatung an?

- ☐ Trennung und Scheidung
- ☐ Familien
- ☐ Wirtschaft
- ☐ Schule
- ☐ Täter-Opfer-Ausgleich
- ☐ Umwelt
- ☐ Andere, und zwar: _____

Arbeiten Sie meistens in:

- ☐ Einzel-Konfliktberatung
- ☐ Co-Konfliktberatung
- ☐ Team von xx Personen

In welchem Konfliktberatungs-Setting arbeiten Sie bevorzugt?

- ☐ Über einen längeren Zeitraum begleitend
- ☐ Eher kürzerer Zeitraum in längeren Konfliktberatungssitzungen
- ☐ Anderes, und zwar: _____

Auf welche Ansätze greifen Sie in der Konfliktberatung zurück?

(Mehrfaches Ankreuzen ist möglich)

- ☐ Mediation nach dem Bundesverband Mediation
- ☐ Mediation nach dem Bundesverband für Familienmediation
- ☐ Mediation nach der FernUniversität in Hagen
- ☐ Mediation nach der Europa-Universität Viadrina
- ☐ Klärungshilfe nach Christoph Thomann

- ☐ Verhandeln nach dem Harvard Konzept
☐ Transaktionsanalyse
☐ Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg
☐ Andere Ansätze, und zwar: _____

In der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren lege ich... Wert darauf, ...

	sehr viel	viel	eher viel	etwas	fast keinen	gar keinen
1. ... die Konfliktparteien ihre Probleme konkret beschreiben zu lassen						
2. ... eine konkrete Problemdefinition für die Konfliktparteien zu formulieren						
3. ... Regeln für die Konfliktberatung einzuführen						
4. ... die Rolle des Rechts mit Konfliktparteien zu erarbeiten						
5. ... Fairnesskriterien mit den Konfliktparteien zu entwickeln						
6. ... die Konfliktarbeit als Chance für persönliches Wachstum auch über den aktuellen Konflikt zu nutzen						
7. ... die Konfliktarbeit als Chancen für eine Verbesserung der aktuellen zwischenmenschlichen Beziehung (zwischen den Konfliktparteien) zu nutzen						
8. ... die Entwicklung der allgemeinen Konfliktfähigkeit der Konfliktparteien zu fördern						
9. ... den Konfliktparteien Vertrauen in ihre Fähigkeit zur Lösung ihrer Probleme zu vermitteln						
10. ... mein Konzept und Vorgehen zu erläutern						
11. ... die Ziele durch die Konfliktparteien festlegen zu lassen						
12. ... die Einstellung zu vermitteln, dass eine kooperative Einigung nur eins der möglichen Ergebnisse ist						
13. ... die Konfliktparteien zu ermutigen, die Vergangenheit genauer anzusehen, um sie fruchtbar zu bewältigen						
14. ... die Konfliktparteien bei einer konstruktiven Kommunikation miteinander zu unterstützen						
15. ... gegenseitige Wertschätzung zwischen den Konfliktparteien zu fördern						
16. ... die Selbstbehauptung bei den Konfliktparteien zu fördern						
17. ... gegenseitiges Verständnis zu fördern						

18. ... den Konfliktparteien innere Klarheit über ihre Interessen zu vermitteln						
19. ...eine gemeinsame, praktisch-sachliche Problemlösung zu fördern						
20. ... die Bedürfnis- und Interessenbefriedigung aller Beteiligten zu ermöglichen						
21. ... Identitätsthemen anzugehen						
22. ... die Bearbeitung gegenseitiger Vorwürfe aus alten Geschichten zu vermeiden						
23. ... den Fokus auf Gegenwart und Lösung aktueller Probleme zu richten						
24. ... irrationale, emotionale Aussagen der Konfliktparteien zu vermeiden						
25. ... die Komplexität des Konfliktes durch die Unterteilung in einzelne verhandelbare Konfliktraspekte zu reduzieren						
26. ... zur Verbindung der Konfliktparteien beizutragen						
27. ... zu Vereinbarungen zu kommen, die die Bedürfnisse der Konfliktparteien befriedigen						
28. ... ein realistisches und faires Ergebnis zu erzielen						
29. ... Rechtsexperten zu empfehlen, die den Konfliktparteien ein Verständnis ihrer Rechtslage vermitteln						
30. ... den Unterschied zwischen Verhandlungsposition und dahinterliegenden Beweggründen einsichtig zu machen						
31. ... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und zugrunde liegenden Interessen einsichtig zu machen						
32. ... den Konfliktparteien innere Klarheit über ihre Ziele zu vermitteln						
33. ... zukunftsorientiert mit den Konfliktparteien an ihren Themen zu arbeiten						
34. ... Einwände der Konfliktparteien in Lösungsoptionen umzuformulieren						
35. ... am Ende der Konfliktberatung eine schriftliche Vereinbarung zwischen den Konfliktparteien zu erreichen						
36. ... den Konfliktparteien zu einem beiderseitig akzeptierten, praktisch realisierbaren Lösungsweg zu verhelfen						
37. ...den Konfliktparteien eine wechselseitig akzeptable Lösung zu ermöglichen						

Vielen Dank, hier ist noch Raum für Feedback und eMail-Adresse

2.2 Online-Fragebogen für die Voruntersuchung an Mediatoren bei Trennungs- und Scheidungskonflikten

Abbildung C - 1 Einführung



Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/9e80/ospe.php?SES=2ac7b79e28db391802ab550267a81231&syid=171260&sid=171261&act=start&previe

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Previewmode

Umfrage

Liebe TeilnehmerInnen am Forschungsprojekt
„Wirkungen von Beratung und Mediation bei Partnerschaftskonflikten“,

im Rahmen meiner Promotion bei Prof. A. Redlich untersuche ich die Wirksamkeit von Trennungs- und Scheidungsberatung/-mediation (TuS) und bitte Sie um Unterstützung durch das Ausfüllen des folgenden Fragebogens. Sie helfen damit, den Fragebogen für seine Endform zu optimieren, um die Wirkungen von Beratung/Mediation möglichst genau festzustellen.

Im Rahmen der Dissertation werden die unterschiedlichen Begriffe wie Paarberatung, Mediation, Scheidungsberatung usw. unter Konfliktberatung subsumiert, und die ausführenden Berater, Mediatoren, Konfliktlotsen usw. werden als Konfliktberater bezeichnet, die vor- und außergerichtlich mit den Konfliktparteien an deren Konflikten arbeiten. Beratung wird hier nicht i. S. v. einseitig erteilten Ratschlägen verstanden, sondern i. S. v. gemeinsamem Besprechen, Überlegen und Planen. Der strukturkompetente Berater gibt den Rahmen und sorgt dafür, dass die relevanten Inhalte für die Beratung angesprochen werden.

Bitte stellen Sie sich vor, dass betroffene Paare zu Ihnen in eine Beratung/Mediation kommen, um die aktuelle Partnerschaft zu verbessern (d.h. gelegentlich auftretende Unstimmigkeiten zu klären, Probleme zu lösen und/oder die Beziehung weiter zu entwickeln) oder aber, um die Partnerschaft in befriedigender Weise zu beenden. Der folgende Fragebogen untersucht, wie Sie üblicherweise mit solchen Paaren arbeiten. Er besteht aus zwei Teilen: im 1. geht es um Ihren beruflichen Hintergrund, der 2. Teil fragt nach Ihrer Arbeitsweise als Konfliktberater.

Füllen Sie bitte alle Fragen aus, und lassen Sie sich nicht dadurch irritieren, dass die Art der Antwortmöglichkeiten sich im Verlauf des Fragebogens ändert. Sie benötigen zum Ausfüllen ca. 20 Minuten. Bitte geben Sie auch ein Feedback zu Verständlichkeit, Länge des Fragebogens usw. Der flüssigen Lesbarkeit halber wird die maskuline Form verwendet. Natürlich sind auch die Konfliktberaterinnen und andere weibliche Personen gemeint.

Wenn Sie die Ergebnisse unserer Studie interessieren, schreiben Sie bitte Ihre eMail-Adresse ans Ende des Fragebogens. Im kommenden Jahr werden wir Sie gern darüber informieren. Selbstverständlich werden Ihre Daten vertraulich behandelt.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Anne Christina Mess

Weiter

Abbildung C - 2 Fragen zu Ihrer Ausbildung

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/9e80/ospe.php?SES=2ac7b79e28db391802ab550267a81231

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Previewmode



1. Fragen zu Ihrer Ausbildung

Wenn Sie irrtümlich eine unzutreffende Antwortalternative angeklickt haben, können Sie sie durch Anklicken der richtigen Alternative korrigieren.

Bitte klicken Sie nach Beantwortung aller Fragen einer Seite ganz unten auf "Weiter" - nur so können Ihre Antworten übernommen werden.

Alter (Jahrgang)

Geschlecht

☐ männlich ☐ weiblich

Für welchen Berufsbereich sind Sie ausgebildet? (Sie können auch mehrere Punkte anklicken, wenn Sie mehrere Ausbildungen haben.)

☐ Psychosozialer Bereich

☐ Juristischer Bereich

☐ Kaufmännischer Bereich

☐ Organisationsbereich

☐ Pädagogischer Bereich

☐ Gesundheitsbereich

☐ Verwaltungsbereich

☐ Personalbereich

☐ Anderer Bereich, und zwar:

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/9e80/ospe.php?SES=2ac7b79e28db391802ab550267a81231

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Previewmode



Umfrage

Haben Sie eine Ausbildung als Mediator absolviert?

☐ ja ☐ nein

Wenn ja, bei welcher Ausbildungseinrichtung?

Haben Sie eine Ausbildung als Psychotherapeut absolviert?

☐ ja ☐ nein

Wenn ja, bei welcher Ausbildungseinrichtung?

Zurück Weiter

Abbildung C - 3 2. Teil

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/9e80/ospe.php?SES=2ac7b79e28db391802ab550267a81231

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Umfrage

2. Teil

Bitte beantworten Sie nun die Fragen zu Ihrer Arbeit als Konfliktberater bei Trennung und Scheidung

Wie viele Jahre arbeiten Sie schon als Konfliktberater bei TuS?

Wie viele Konfliktberatungen bei TuS haben Sie ungefähr in den letzten sechs Monaten durchgeführt?

Für welche Bereiche bieten Sie Konfliktberatung an?

☐ Trennung und Scheidung

☐ Familien

☐ Schule

☐ Täter-Opfer-Ausgleich

☐ Umwelt

☐ Andere Bereiche, und zwar:

Arbeiten Sie meistens ...

☐ in Einzel-Konfliktberatung

☐ in Co-Konfliktberatung

☐ im Team von mehr Personen

Wer gehört zu Ihrem Team (Berufe)

Auf welche Ansätze greifen Sie in der Konfliktberatung zurück? (Mehrfaches Anklicken ist möglich)

☐ Mediation nach dem Bundesverband Mediation

☐ Mediation nach dem Bundesverband für Familienmediation

☐ Mediation nach der FernUniversität in Hagen

☐ Mediation nach der Europa-Universität Viadrina

☐ Klärungshilfe nach Christoph Thomann

☐ Verhandeln nach dem Harvard Konzept

☐ Transaktionsanalyse

☐ Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg

☐ Andere Ansätze, und zwar:

Abbildung C - 4 In der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren lege ich ... Wert darauf, ...

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/9e80/ospe.php?SES=2ac7b79e28db391802ab550267a81231

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Umfrage

In der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren lege ich... Wert darauf, ...

	extrem viel	sehr viel	viel	etwas	wenig	(fast) keinen
... die Konfliktparteien ihre Probleme konkret beschreiben zu lassen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... eine konkrete Problemdefinition gemeinsam mit den Konfliktparteien zu formulieren	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... Regeln für die Konfliktberatung einzuführen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Rolle des Rechts mit Konfliktparteien zu erarbeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... Fairnesskriterien mit den Konfliktparteien zu entwickeln	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Konfliktarbeit als Chance für persönliches Wachstum auch über den aktuellen Konflikt zu nutzen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Konfliktarbeit als Chancen für eine Verbesserung der aktuellen zwischenmenschlichen Beziehung (zwischen den Konfliktparteien) zu nutzen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Entwicklung der allgemeinen Konfliktfähigkeit der Konfliktparteien zu unterstützen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... den Konfliktparteien Vertrauen in ihre Fähigkeit zur Lösung ihrer Probleme zu vermitteln	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	extrem viel	sehr viel	viel	etwas	wenig	(fast) keinen
... mein Konzept und Vorgehen zu erläutern	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und dahinterliegenden Bedürfnissen einsichtig zu machen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Ziele gemeinsam mit den Konfliktparteien festzulegen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Einstellung zu vermitteln, dass eine kooperative Einigung nur eins der möglichen Ergebnisse ist	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Konfliktparteien zu ermutigen, die Vergangenheit genauer anzusehen, um sie fruchtbar zu bewältigen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Konfliktparteien bei einer konstruktiven Kommunikation miteinander zu unterstützen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... gegenseitige Wertschätzung zwischen den Konfliktparteien zu fördern	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Selbstbehauptung bei den Konfliktparteien zu unterstützen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... gegenseitiges Verständnis zu fördern	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/9e80/ospe.php?SES=2ac7b79e28db391802ab550267a81231

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

	extrem viel	sehr viel	viel	etwas	wenig	(fast) keinen
... die Konfliktparteien dabei zu unterstützen, innere Klarheit über ihre Zielvorstellungen zu entwickeln	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...eine gemeinsame, praktisch-sachliche Problemlösung zu unterstützen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Bedürfnis- und Interessenbefriedigung aller Beteiligten zu ermöglichen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... gegenseitige Vorwürfe aus der Vergangenheit zu bearbeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... den Fokus auf Gegenwart und Lösung aktueller Probleme zu richten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... irrationale, emotionale Aussagen der Konfliktparteien zu klären	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Komplexität des Konfliktes durch die Unterteilung in einzelne verhandelbare Konflikaspekte zu reduzieren	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... zur Verbundenheit zwischen den Konfliktparteien beizutragen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... zu Vereinbarungen zu kommen, die die Bedürfnisse der Konfliktparteien befriedigen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	extrem viel	sehr viel	viel	etwas	wenig	(fast) keinen
... eine realisierbare Vereinbarung zu erzielen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... ein faires Ergebnis zu erzielen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... Experten zu empfehlen, die den Konfliktparteien ein Verständnis ihrer Rechtslage vermitteln	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und zugrunde liegenden Zielvorstellungen einsichtig zu machen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... zukunftsorientiert mit den Konfliktparteien an ihren Themen zu arbeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... darauf hinzuwirken, dass Einwände der Konfliktparteien in Lösungsoptionen umgewandelt werden	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... am Ende der Konfliktberatung eine schriftliche Vereinbarung zwischen den Konfliktparteien zu erreichen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Konfliktparteien dabei zu unterstützen, zu einem beiderseitig akzeptierten Lösungsweg zu kommen	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Zurück Weiter

Abbildung C - 5 Feedback

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/9e80/ospe.php?SES=2ac7b79e28db391802ab550267a81231

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Previewmode



Umfrage

Wenn Sie über die Ergebnisse informiert werden wollen, geben Sie hier Ihre eMail-Adresse an.

Feedback zu Layout, Verständlichkeit, Länge des Fragebogens usw.

Bitte teilen Sie uns mit, was Ihnen wichtig ist!

Bitte klicken Sie nach Eingabe Ihres Feedbacks unbedingt auf "Weiter", damit Ihre Angaben übertragen werden!

Zurück Weiter

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/9e80/ospe.php?SES=2ac7b79e28db391802ab550267a81231

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Previewmode



Umfrage

Ganz herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

2.3

Anschreiben an neue Mediatoren für die Hauptuntersuchung



Universität Hamburg

Fakultät für Erziehungswissenschaft,
Psychologie und Bewegungswissenschaft

Fachbereich Psychologie
Beratung und Training

Prof. Dr. Alexander Redlich

Dipl.-Psych. Anne Christina Mess

Master of Mediation

BuT · Prof. Dr. A. Redlich · Von-Melle-Park 5 · D-20146 Hamburg

MUSTER FÜR EMAIL-VERSAND

- Datum -
Zeichen: acm/re

Tel. 07152 929026
E-Mail: praxis@acmess.de

Sehr geehrter Herr ...

Im Rahmen meiner Promotion bei Prof. A. Redlich über die Wirksamkeit von Trennungs- und Scheidungsberatung/-mediation haben Sie möglicherweise bereits an der Voruntersuchung teilgenommen, was ich durch die anonymen Angaben jedoch nicht zuordnen kann. Vielen Dank für Ihr bisheriges Engagement.

Jetzt möchte ich Sie fragen, ob Sie dazu bereit sind, sich an der Hauptuntersuchung zu beteiligen.

Was würde dies für Sie bedeuten?

Ihre Mitarbeit würde im 1. Schritt darin bestehen, den nach der Voruntersuchung modifizierten Online-Fragebogen für Konfliktberater/Mediatoren bei Trennung und Scheidung *einmalig* auszufüllen. Sie benötigen hierfür ca. 10 Minuten.

Im 2. Schritt würden Sie Paare, die zu Ihnen zur Trennungs- und Scheidungsberatung/Mediation kommen, bitten, vor Beginn der Beratung/Mediation sowie bei Abschluss jeweils einen Online-Fragebogen auszufüllen – jeder für sich in seinem „stillen Kämmerlein“. Hierzu finden Sie im Anhang ein Schreiben („An Medianden“) an Ihre Klienten, das Auskunft über dieses Forschungsprojekt gibt und das Vorgehen der Untersuchung erklärt.

Damit Sie sich ein Bild davon verschaffen können, welche Fragen die Fragebögen für die Klientel der Beratung/Mediation enthalten, finden Sie diese im Anhang als PDF-Dateien („Vorbefragung“ und „Nachbefragung“). Diese Dateien dienen nur Ihrer Orientierung, bitte geben Sie sie nicht an Ihre Klientel weiter. Sie können diese beiden Fragebögen auch über folgenden Link online einsehen: XXXX. Auch dieser Link ist nur für Sie bestimmt.

Aus forschungstechnischen Gründen werden Sie in Ihrem Online-Fragebogen nach Ihrem persönlichen Code gefragt. Dieser lautet:

X1Y2Z3

Für alle Ihre teilnahmebereiten Trennungs-/Scheidungs-Klientenpaare wird dieser Code um eine Fallnummer pro Paar erweitert. Zu Ihrer Unterstützung haben wir Ihnen eine entsprechende Liste vorbereitet, siehe weiter unten. Diese Kombination aus Ihrem persönlichen Code und der Fallnummer des Paares tragen Sie bitte in das Anschreiben „An Medianden“ nach dem Ausdrucken ein, bevor Sie beiden Konfliktparteien je ein Exemplar aushändigen.

Die Anonymität gegenüber sämtlichen Teilnehmern an der Untersuchung ist gewährleistet!

Auch wenn Ihrerseits Interesse an den Angaben Ihrer Klienten bestehen könnte, kann diesem verständlicherweise leider nicht nachgekommen werden. Dies gilt selbstverständlich auch für Ihre Angaben, die nicht an Ihre Klienten weitergeleitet werden.

Gern informiere ich Sie nach Abschluss der Arbeit über die Ergebnisse der Studie. Dazu gibt es am Ende des Fragebogens die Möglichkeit, dass Sie mir Ihre E-Mail-Adresse zukommen lassen.

Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie das Dissertationsprojekt noch einmal unterstützen!

Herzliche Grüße

Anne Christina Mess

Übersicht der teilnehmenden Paare

X1Y2Z3-01 _____

X1Y2Z3-02 _____

X1Y2Z3-03 _____

usw.

2.4 Online-Fragebogen für die Hauptuntersuchung an Mediatoren bei Trennungs- und Scheidungskonflikten

Abbildung C - 6 Einführung

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://www.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/2d23/ospe.php?SES=3820a70c50ae43753c69aeb88f39c3e2&syid=239642&sid=239643&act=start&preview_mode

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Universität Hamburg

ac mess

20%

Wie wirksam ist Mediation?

Sehr geehrte Beraterin/Mediatorin,
sehr geehrter Berater/Mediator,

vielen Dank für Ihre Bereitschaft zur Unterstützung meiner Doktorarbeit zur Wirksamkeit von Trennungs- und Scheidungsberatung/Mediation.

Bitte füllen Sie den folgenden Fragebogen *vollständig* aus - wenn möglich bitte bis Ende Oktober 2011. Sie benötigen dafür ca. 10 Minuten. Selbstverständlich bleiben Ihre Daten anonym und werden vertraulich behandelt. Die Datenschutzrichtlinien werden sorgfältig eingehalten.

Geben Sie hier bitte Ihren Code ein (siehe E-Mail Anschreiben)
Beispiel für einen vollständigen Code: ABCDEF
Der Code besteht immer aus 6 Buchstaben, Groß-/Kleinschreibung beliebig.

Weiter

Abbildung C - 7 Einige Fragen zu Ihrer Person

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/2d23/ospe.php?SES=3820a70c50ae43753c69aeb88f39c3e2

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Universität Hamburg

ac mess

40%

Einige Fragen zu Ihrer Person:

Geburtsjahr (z. B. 1955):

Geschlecht:

☐ männlich ☐ weiblich

Welches Hochschulstudium haben Sie absolviert? (Mehrfachauswahl ist möglich)

☐ Psychologie

☐ Jura

☐ Gesundheitsmanagement

☐ Pädagogik

☐ Sonderpädagogik

☐ Soziale Arbeit

☐ Anderes, und zwar:

☐ Kein Hochschulstudium

Haben Sie eine Ausbildung als Mediator absolviert?

☐ ja ☐ nein

Wenn ja, bei welcher Ausbildungseinrichtung? (Bitte den Namen der Einrichtung ausschreiben, keine Abkürzungen)

Haben Sie eine Ausbildung als Psychotherapeut absolviert?

☐ ja ☐ nein

Wenn ja, bei welcher Ausbildungseinrichtung? (Bitte den Namen der Einrichtung ausschreiben, keine Abkürzungen)

Abbildung C - 8 Einige Fragen zu Ihrer Arbeit als Konfliktberater bei TuS:

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/2d23/ospe.php?SES=3820a70c50ae43753c69aeb88f39c3e2

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Universität Hamburg

ac mess 60%

Einige Fragen zu Ihrer Arbeit als Konfliktberater bei TuS:

Wie viele Jahre arbeiten Sie schon als Konfliktberater bei TuS?

Wie viele Konfliktberatungen bei TuS haben Sie ungefähr in den letzten sechs Monaten durchgeführt?

Für welche Bereiche bieten Sie Konfliktberatung an? Bitte alle zutreffenden ankreuzen.

- ☐ Trennung und Scheidung
- ☐ Familien
- ☐ Wirtschaft
- ☐ Schule
- ☐ Täter-Opfer-Ausgleich
- ☐ Umwelt
- ☐ Andere Bereiche, und zwar:

Arbeiten Sie meistens in:

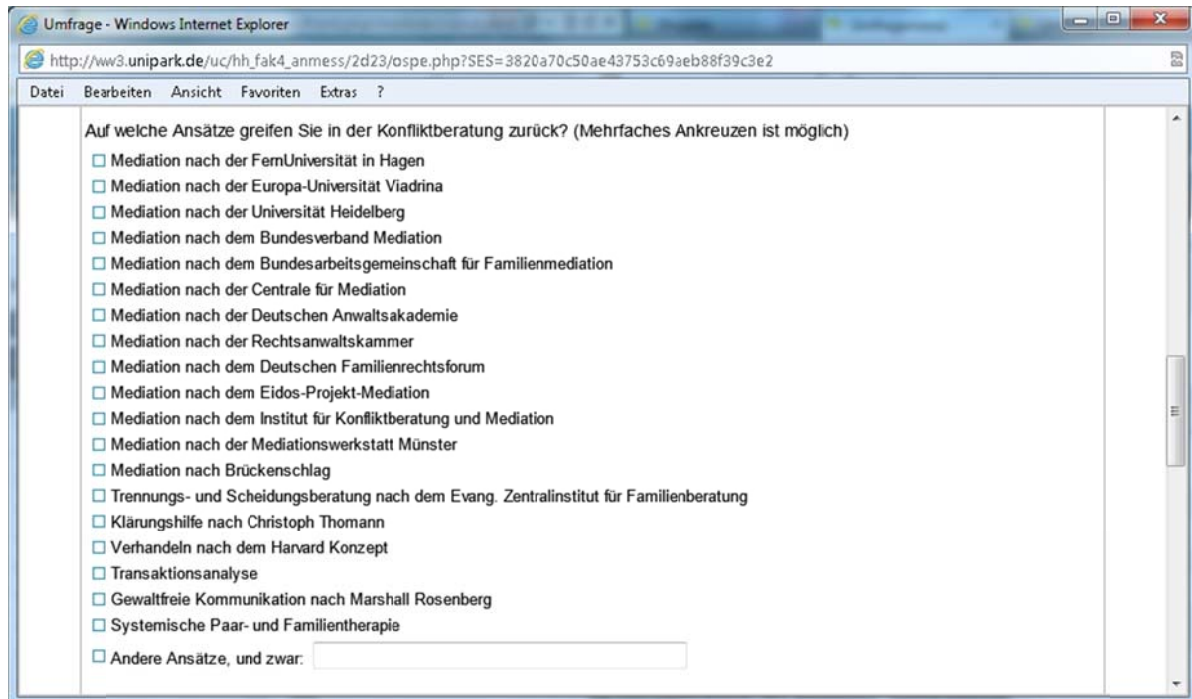
- ☐ Einzel-Konfliktberatung
- ☐ Co-Konfliktberatung
- ☐ Team von ? Personen - bitte typische Zahl der Gruppenmitglieder hier angeben:

In welchem Konfliktberatungs-Setting arbeiten Sie bevorzugt?

- ☐ Über einen längeren Zeitraum begleitend
- ☐ Eher kürzerer Zeitraum in längeren Konfliktberatungssitzungen
- ☐ Anderes Konfliktberatungs-Setting, und zwar:

Welche Berufsgruppen gehören zu Ihrem Team

- ☐ Psychologen
- ☐ Juristen
- ☐ Rechtsanwälte
- ☐ Sozialarbeiter
- ☐ Familientherapeuten
- ☐ Kindertherapeuten
- ☐ Andere, und zwar:
- ☐ ich arbeite nicht im Team

Abbildung C - 9 Auf welche Ansätze greifen Sie in der Konfliktberatung zurück?

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/2d23/ospe.php?SES=3820a70c50ae43753c69aeb88f39c3e2

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Auf welche Ansätze greifen Sie in der Konfliktberatung zurück? (Mehrfaches Ankreuzen ist möglich)

- ☐ Mediation nach der FernUniversität in Hagen
- ☐ Mediation nach der Europa-Universität Viadrina
- ☐ Mediation nach der Universität Heidelberg
- ☐ Mediation nach dem Bundesverband Mediation
- ☐ Mediation nach dem Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation
- ☐ Mediation nach der Centrale für Mediation
- ☐ Mediation nach der Deutschen Anwaltsakademie
- ☐ Mediation nach der Rechtsanwaltskammer
- ☐ Mediation nach dem Deutschen Familienrechtsforum
- ☐ Mediation nach dem Eidos-Projekt-Mediation
- ☐ Mediation nach dem Institut für Konfliktberatung und Mediation
- ☐ Mediation nach der Mediationswerkstatt Münster
- ☐ Mediation nach Brückenschlag
- ☐ Trennungs- und Scheidungsberatung nach dem Evang. Zentralinstitut für Familienberatung
- ☐ Klärungshilfe nach Christoph Thomann
- ☐ Verhandeln nach dem Harvard Konzept
- ☐ Transaktionsanalyse
- ☐ Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg
- ☐ Systemische Paar- und Familientherapie
- ☐ Andere Ansätze, und zwar:

Abbildung C - 10 In der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren lege ich ... Wert darauf, ...

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/2d23/ospe.php?SES=3820a70c50ae43753c69aeb88f39c3e2

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

In der professionellen Arbeit mit TuS-Paaren lege ich ... Wert darauf, ...

	extrem viel	sehr viel	viel	eher viel	etwas	(fast) keinen
... Regeln für die Konfliktberatung einzuführen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Rolle des Rechts mit Konfliktparteien zu erarbeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Konfliktarbeit als Chance für persönliches Wachstum auch über den aktuellen Konflikt zu nutzen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Konfliktarbeit als Chancen für eine Verbesserung der aktuellen zwischenmenschlichen Beziehung (zwischen den Konfliktparteien) zu nutzen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... mein Konzept und Vorgehen zu erläutern	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und dahinterliegenden Bedürfnissen einsichtig zu machen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Einstellung zu vermitteln, dass eine kooperative Einigung nur eins der möglichen Ergebnisse ist	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Konfliktparteien zu ermutigen, die Vergangenheit genauer anzusehen, um sie fruchtbar zu bewältigen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... eine gemeinsame, praktisch-sachliche Problemlösung zu unterstützen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... gegenseitige Vorwürfe aus der Vergangenheit zu bearbeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... den Fokus auf Gegenwart und Lösung aktueller Probleme zu richten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... zu Vereinbarungen zu kommen, die die Bedürfnisse der Konfliktparteien befriedigen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... eine realisierbare Vereinbarung zu erzielen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... ein faires Ergebnis zu erzielen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und zugrunde liegenden Zielvorstellungen einsichtig zu machen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... zukunftsorientiert mit den Konfliktparteien an ihren Themen zu arbeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Konfliktparteien dabei zu unterstützen, zu einem beiderseitig akzeptierten Lösungsweg zu kommen	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Zurück Weiter

Abbildung C - 11 Abschluss

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/2d23/ospe.php?SES=3820a70c50ae43753c69aeb88f39c3e2

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Universität Hamburg

ac mess

80%

Damit haben Sie das Ende Ihres Fragebogens erreicht, herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung!

Hier können Sie gerne Ihr Feedback zu diesem Fragebogen geben

Haben Sie schon Medianden gefunden, die bereit sind, an meiner Untersuchung mitzuwirken? Bitte geben Sie diesen Medianden den speziellen Link für Medianden (<http://www.acmess.de/fragebogen>).

Zusätzlich geben Sie diesen Medianden bitte Ihren um Ihre Fallnummer erweiterten Code **abcdef.nn**. Diese Schritte finden Sie auch auf Ihrer Checkliste (Anlage chabcdef.pdf aus meinem Anschreiben per eMail an Sie).

Herzlichen Dank auch hierfür!

Wir sind besonders interessiert an Fällen, die voraussichtlich bis März 2012 abgeschlossen sein werden, so dass auch der Abschlussfragebogen nach Ende der Beratung/Mediation noch ausgewertet werden kann.

Zurück Weiter

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/2d23/ospe.php?SES=3820a70c50ae43753c69aeb88f39c3e2

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Universität Hamburg

ac mess

100%

Ab Frühjahr 2013 stehen Ergebnisse dieser Studie online für Sie bereit. Wie Sie dorthin gelangen, erfahren Sie [HIER](#) werden kann.

2.5

Fragebogen zur Vorbefragung von Medianden



Universität Hamburg

Fakultät für Erziehungswissenschaft,
Psychologie und Bewegungswissenschaft
Fachbereich Psychologie
Beratung und Training

Prof. Dr. Alexander Redlich
Dipl.-Psych. Anne Christina Mess
Master of Mediation

*Sehr geehrte Beraterin/Mediatorin,
sehr geehrter Berater/Mediator,*

*nachfolgend sehen Sie den Inhalt des Online-Fragebogens zur **Vorbefragung**,
wie Ihre teilnahmebereite Klientel ihn im Internet vorfindet.
Diese PDF Datei ist nur für Sie selbst bestimmt.*

*Vielen Dank für Ihre Mitwirkung
Anne Christina Mess*

Sehr geehrte Teilnehmerin,
sehr geehrter Teilnehmer
einer Konfliktberatung/Mediation bei Trennung und Scheidung,

vielen Dank, dass Sie dazu bereit sind, an meiner Untersuchung teilzunehmen!
Sie helfen damit, die Wirkungen von Beratung/Mediation wissenschaftlich zu untersuchen.

Diesen Fragebogen füllen Sie bitte **vor** Ihrer Beratung/Mediation aus. Er besteht aus drei Teilen.

In Teil 1 geht es um persönliche Verhaltensweisen und Gewohnheiten.

In Teil 2 werden Sie nach Ihrem Konfliktverhalten im Allgemeinen befragt.

Teil 3 betrifft Ihre Partnerschaftskonflikte, die dazu geführt haben, dass Sie sich für eine Trennungs- und Scheidungsberatung/-mediation entschieden haben.

Bitte geben Sie im Folgenden den Code an, den Sie durch Ihren Berater/Mediator erhalten haben.

Füllen Sie alle Fragen aus, und lassen Sie sich nicht dadurch irritieren, dass die Art der Antwortmöglichkeiten sich im Verlauf des Fragebogens ändert. Sie benötigen zum Ausfüllen ca. 15 Minuten. Wenn Sie über die Ergebnisse der Studie informiert werden

möchten, schreiben Sie bitte Ihre E-Mail-Adresse ans Ende des Fragebogens. Nach Abschluss der Untersuchung werden wir Sie gern informieren.

Selbstverständlich bleiben Ihre Daten anonym und werden vertraulich behandelt. Die Datenschutzrichtlinien werden sorgfältig eingehalten.

Der flüssigeren Lesbarkeit halber wird jeweils die männliche Form verwendet. Natürlich sind auch Partnerinnen und andere weibliche Personen gemeint.

Vorab einige Fragen zu Ihrer Ausgangssituation:

Ihr Alter xx Jahre

Ihr Geschlecht m/w

Wie viele Jahre bestand Ihre Partnerschaft __ Jahre

Erleben Sie Ihre Beziehung heute noch als Partnerschaft
Ja/eher ja/eher nein/nein

Haben Sie zusammengelebt ja/nein

Leben Sie zum jetzigen Zeitpunkt zusammen ja/nein

Wer von Ihnen beiden wünscht die Beratung/Mediation
Ich/mein Partner/wir beide

Bitte benennen Sie Ihr Hauptproblem mit einem Begriff, und zwar so konkret wie möglich (z. B. finanzieller Ausgleich, Berufstätigkeit der Frau, Auszug aus der Wohnung).

Teil 1:

Zunächst finden Sie 25 Aussagen, die sich auf Ihre persönlichen Verhaltensweisen und Gewohnheiten beziehen. Ihre Aufgabe besteht darin, jeweils zu entscheiden, inwieweit die getroffene Aussage auf Ihre Person zutrifft. Hierzu stehen Ihnen vier Antwortalternativen zur Verfügung: „trifft gar nicht zu“, „trifft eher nicht zu“, „trifft eher zu“, „trifft sehr zu“. Bitte wählen Sie bei jeder Aussage diejenige Antwortalternative aus, die für Sie am ehesten zutrifft und markieren Sie Ihre Antwort durch Anklicken des dafür vorgesehenen Buttons.

Wenn Sie irrtümlich eine unzutreffende Antwortalternative angeklickt haben, können Sie sie durch Anklicken der richtigen Alternative korrigieren.

Bitte antworten Sie stets ehrlich, nach bestem Wissen und Gewissen und denken Sie nicht darüber nach, welche Antwort möglicherweise die vorteilhafteste wäre. Nicht selten täuscht der erste Eindruck. Einige Aussagen werden sich sprachlich ähneln. Lassen Sie sich dadurch nicht irritieren und bearbeiten Sie jede Aussage völlig unabhängig von Ihren bisher abgegebenen Antworten.

Bearbeiten Sie den Fragebogen bitte zügig, aber sorgfältig. Halten Sie sich nicht zu lange an einzelnen Aussagen auf. Falls Situationen beschrieben werden, die Sie so noch nicht erlebt haben, schätzen Sie bitte ein, wie Sie sich wahrscheinlich verhalten würden.

Persönliche Verhaltensweisen und Gewohnheiten

4-stufig, jeweils auszuwählen: trifft gar nicht zu – trifft eher nicht zu – trifft eher zu – trifft sehr zu

1. In nahezu allen Situationen bemühe ich mich darum, die Sachlage auch aus der Perspektive meiner Gesprächspartner zu sehen.
2. Bei Streitigkeiten achte ich immer darauf, dass auch die Interessen meiner Kontrahenten zumindest teilweise verwirklicht werden können.
3. Oft bringen unvorhergesehene Ereignisse meinen Alltag so durcheinander, dass anschließend fast alles schief läuft.
4. Ich setze meinen Willen meistens durch.
5. Oft setze ich mich dafür ein, dass bei Meinungsverschiedenheiten auch meine Gegner einen Sieg erringen können.
6. In Entscheidungssituationen gelingt es mir normalerweise, die meisten anderen auf meine Seite zu ziehen.
7. Ehrlich gesagt, fällt es mir schwer, mich in andere Mitmenschen hinein zu versetzen.
8. Wenn ich in einer Situation mit meinem Vorgehen nicht weiter komme, dann fällt mir schnell etwas Neues ein.
9. In vielen Konfliktsituationen ist es mir egal, inwieweit auch die Gegenseite ihre Vorstellungen durchsetzen kann.
10. In Diskussionen bin ich oft der Unterlegene.
11. Selbst bei Meinungsverschiedenheiten gelingt es mir nahezu immer, die Sachlage auch einmal mit den Augen meines Gegenübers zu sehen.
12. Auch in ausweglosen Situationen weiß ich immer, wie ich mich am besten verhalte.
13. Bei Konflikten setze ich mich wenig für die Interessen meiner Kontrahenten ein.
14. In aller Regel scheue ich keinerlei Konflikte, um meine Ziele erreichen zu können.
15. In meinem Leben kommt es sehr selten vor, dass ich mich hilflos fühle.
16. Es ist für mich kein Problem, die Gefühle anderer Menschen nachzuempfinden.
17. Bei Meinungsverschiedenheiten versuche ich im Allgemeinen auch der Auffassung der Gegenseite zu ihrem Recht zu verhelfen.

18. Manchmal fällt es mir schwer, meinen Standpunkt anderen Menschen gegenüber erfolgreich zu behaupten.
19. Es gab in meinem Leben schon viele Situationen, in denen ich nicht mehr weiter wusste.
20. In den meisten Situationen versuche ich, die Welt auch mit den Augen meines Gesprächspartners zu sehen.
21. Ob nach einem Konflikt die gegnerische Partei als völliger Verlierer dasteht oder einen Teilerfolg erzielt, interessiert mich in aller Regel überhaupt nicht.
22. Für gewöhnlich bestimme ich, wo es langgehen soll.
23. Für eine Meinung, die ich vertrete, fallen mir immer viele Argumente ein.
24. Es gelingt mir nur gelegentlich, mich in die Perspektive anderer Menschen hineinzudenken.
25. Es kommt nur sehr selten vor, dass ich in einem Streitgespräch unterliege.

Teil 2: Konfliktverhalten im Allgemeinen

In den folgenden Fragen geht es um Ihr Konfliktverhalten im Allgemeinen, also (noch) nicht um Konflikte in Ihrer Partnerschaft.

In Konflikten mit Personen, die mir wichtig sind, gelingt es mir im Allgemeinen...

6-stufig: sehr gut – gut – befriedigend – ausreichend – mangelhaft – ungenügend

1. ...mir genügend Zeit für eine ausführliche Klärung der Konfliktursachen zu nehmen.
2. ...Beschuldigungen gegenüber der anderen Seite zu vermeiden.
3. ...der anderen Seite meine Sichtweise zu vermitteln.
4. ...auch meine eigenen Anteile am Konflikt zu erkennen.
5. ...mir die Konfliktgegensätze selbst eindeutig klar zu machen.
6. ...der anderen Seite positive Charaktereigenschaften zuzugestehen.
7. ...für verschiedene Lösungen offen zu bleiben.
8. ...zu akzeptieren, dass die andere Seite ihren Ärger ausdrücken darf.
9. ...der anderen Seite meine Gefühle zum Ausdruck zu bringen.
10. ...meinen Ärger angemessen zu äußern.
11. ...die Konfliktlösungsideen der anderen Seite anzuhören.
12. ...der anderen Seite meine Lösungsideen verständlich zu machen.
13. ...meine guten Vorsätze zur Konfliktlösung auch einzuhalten, wenn es schwierig wird.
14. ...negative Gefühle so äußern, dass unsere Beziehung darunter nicht leidet.
15. ...der anderen Seite meine Gedanken ehrlich zum Ausdruck zu bringen.
16. ...mich auch mit Problemen zu beschäftigen, die mir unlösbar erscheinen.

Teil 3: Konfliktverhalten mit Ihrem Partner

Angenommen, Sie und Ihr Partner sind zusammen und *es gibt Streit*.

Wie wahrscheinlich ist es dann, dass...

6-stufig: sehr unwahrscheinlich – unwahrscheinlich – eher unwahrscheinlich – eher wahrscheinlich – wahrscheinlich – sehr wahrscheinlich

1. ...er Ihnen Fehler vorwirft, die Sie früher einmal gemacht haben.
2. ...er über eine Kleinigkeit Streit vom Zaun bricht.
3. ...er Ihre Aussagen ins Gegenteil verdreht
4. ...er sich beleidigt zurückzieht
5. ...er Sie kränkt
6. ...er Sie bedroht
7. ...er mit Gegenständen wirft
8. ...beide Partner versuchen, über das Problem zu diskutieren.
9. ...beide Partner dem anderen ihre Gefühle mitteilen.
10. ...beide Partner Lösungsmöglichkeiten und Kompromisse vorschlagen.
11. ...beide Partner dem anderen mit negativen Konsequenzen drohen.

Sie haben es geschafft! Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Um Ergebnisse unserer Studie zu erhalten, geben Sie bitte hier Ihre E-Mail-Adresse an:

2.6

Fragebogen zur Nachbefragung von Medianden



Universität Hamburg

Fakultät für Erziehungswissenschaft,
Psychologie und Bewegungswissenschaft
Fachbereich Psychologie
Beratung und Training

Prof. Dr. Alexander Redlich
Dipl.-Psych. Anne Christina Mess
Master of Mediation

*Sehr geehrte Beraterin/Mediatorin,
sehr geehrter Berater/Mediator,*

*nachfolgend sehen Sie den Inhalt des Online-Fragebogens zur **Nach**befragung,
wie Ihre teilnahmebereite Klientel ihn im Internet vorfindet.
Diese PDF Datei ist nur für Sie selbst bestimmt.*

*Vielen Dank für Ihre Mitwirkung
Anne Christina Mess*

Sehr geehrte Teilnehmerin,
sehr geehrter Teilnehmer
an einer Konfliktberatung/Mediation bei Trennung und Scheidung,

vielen Dank, dass Sie nochmals bereit sind, an meiner Untersuchung teilzunehmen!

Sie helfen damit, die Wirkungen von Beratung/Mediation wissenschaftlich zu untersuchen.

Diesen Fragebogen füllen Sie bitte **nach** Ihrer Beratung/Mediation aus. Er besteht aus vier Teilen. Die ersten drei Teile sind Ihnen bereits aus der Vorbefragung bekannt, bitte füllen Sie sie trotzdem aus, da ich sonst Ihre Angaben nicht verwerten kann. Vielleicht sehen Sie ja einzelne Fragen heute anders als zu Beginn der Beratung/Mediation.

In Teil 1 geht es um persönliche Verhaltensweisen und Gewohnheiten.

In Teil 2 werden Sie nach Ihrem Konfliktverhalten im Allgemeinen befragt.

Teil 3 betrifft Ihre Partnerschaftskonflikte, die dazu geführt haben, dass Sie sich für eine Trennungs- und Scheidungsberatung/-mediation entschieden haben.

Im neuen Teil 4 geht es um Ihre Einschätzung von Verlauf und Ergebnis Ihrer Beratung/Mediation.

Bitte geben Sie im Folgenden nochmals den (identischen) Code an, den Sie durch Ihren Berater/Mediator für Ihren ersten Fragebogen erhalten haben.

Füllen Sie alle Fragen aus, und lassen Sie sich nicht dadurch irritieren, dass die Art der Antwortmöglichkeiten sich im Verlauf des Fragebogens ändert. Sie benötigen zum Ausfüllen ca. 20 Minuten. Wenn Sie über die Ergebnisse der Studie informiert werden möchten, schreiben Sie bitte Ihre E-Mail-Adresse ans Ende des Fragebogens. Nach Abschluss der Untersuchung werden wir Sie gern informieren.

Selbstverständlich bleiben Ihre Daten anonym und werden vertraulich behandelt. Die Datenschutzrichtlinien werden sorgfältig eingehalten.

Der flüssigeren Lesbarkeit halber wird jeweils die männliche Form verwendet. Natürlich sind auch Partnerinnen und andere weibliche Personen gemeint.

Vorab einige Fragen zu Ihrer Ausgangssituation:

Ihr Alter xx Jahre

Ihr Geschlecht m/w

Wie viele Jahre bestand Ihre Partnerschaft xx Jahre

Erleben Sie Ihre Beziehung heute noch als Partnerschaft
Ja/eher ja/eher nein/nein

Haben Sie zusammengelebt ja/nein

Leben Sie zum jetzigen Zeitpunkt zusammen ja/nein

Wer von Ihnen beiden wünscht die Beratung/Mediation
Ich/mein Partner/wir beide

Bitte benennen Sie Ihr Hauptproblem mit einem Begriff, und zwar so konkret wie möglich (z. B. finanzieller Ausgleich, Berufstätigkeit der Frau, Auszug aus der Wohnung).

Teil 1

Zunächst finden Sie 25 Aussagen, die sich auf Ihre persönlichen Verhaltensweisen und Gewohnheiten beziehen. Ihre Aufgabe besteht darin, jeweils zu entscheiden, inwieweit die getroffene Aussage auf Ihre Person zutrifft. Hierzu stehen Ihnen vier Antwortalternativen zur Verfügung: „trifft gar nicht zu“, „trifft eher nicht zu“, „trifft eher zu“, „trifft sehr zu“. Bitte wählen Sie bei jeder Aussage diejenige Antwortalter-

native aus, die für Sie am ehesten zutrifft und markieren Sie Ihre Antwort durch Anklicken des dafür vorgesehenen Buttons.

Wenn Sie irrtümlich eine unzutreffende Antwortalternative angeklickt haben, können Sie sie durch Anklicken der richtigen Alternative korrigieren.

Bitte antworten Sie stets ehrlich, nach bestem Wissen und Gewissen und denken Sie nicht darüber nach, welche Antwort möglicherweise die vorteilhafteste wäre. Nicht selten täuscht der erste Eindruck. Einige Aussagen werden sich sprachlich ähneln. Lassen Sie sich dadurch nicht irritieren und bearbeiten Sie jede Aussage völlig unabhängig von Ihren bisher abgegebenen Antworten.

Bearbeiten Sie den Fragebogen bitte zügig, aber sorgfältig. Halten Sie sich nicht zu lange an einzelnen Aussagen auf. Falls Situationen beschrieben werden, die Sie so noch nicht erlebt haben, schätzen Sie bitte ein, wie Sie sich wahrscheinlich verhalten würden.

Persönliche Verhaltensweisen und Gewohnheiten

4-stufig, jeweils auszuwählen: trifft gar nicht zu – trifft eher nicht zu – trifft eher zu – trifft sehr zu

1. In nahezu allen Situationen bemühe ich mich darum, die Sachlage auch aus der Perspektive meiner Gesprächspartner zu sehen.
2. Bei Streitigkeiten achte ich immer darauf, dass auch die Interessen meiner Kontrahenten zumindest teilweise verwirklicht werden können.
3. Oft bringen unvorhergesehene Ereignisse meinen Alltag so durcheinander, dass anschließend fast alles schief läuft.
4. Ich setze meinen Willen meistens durch.
5. Oft setze ich mich dafür ein, dass bei Meinungsverschiedenheiten auch meine Gegner einen Sieg erringen können.
6. In Entscheidungssituationen gelingt es mir normalerweise, die meisten anderen auf meine Seite zu ziehen.
7. Ehrlich gesagt, fällt es mir schwer, mich in andere Mitmenschen hinein zu versetzen.
8. Wenn ich in einer Situation mit meinem Vorgehen nicht weiter komme, dann fällt mir schnell etwas Neues ein.
9. In vielen Konfliktsituationen ist es mir egal, inwieweit auch die Gegenseite ihre Vorstellungen durchsetzen kann.
10. In Diskussionen bin ich oft der Unterlegene.
11. Selbst bei Meinungsverschiedenheiten gelingt es mir nahezu immer, die Sachlage auch einmal mit den Augen meines Gegenübers zu sehen.
12. Auch in ausweglosen Situationen weiß ich immer, wie ich mich am besten verhalte.
13. Bei Konflikten setze ich mich wenig für die Interessen meiner Kontrahenten ein.
14. In aller Regel scheue ich keinerlei Konflikte, um meine Ziele erreichen zu können.
15. In meinem Leben kommt es sehr selten vor, dass ich mich hilflos fühle.
16. Es ist für mich kein Problem, die Gefühle anderer Menschen nachzuempfinden.
17. Bei Meinungsverschiedenheiten versuche ich im Allgemeinen auch der Auffassung der Gegenseite zu ihrem Recht zu verhelfen.
18. Manchmal fällt es mir schwer, meinen Standpunkt anderen Menschen gegenüber erfolgreich zu behaupten.
19. Es gab in meinem Leben schon viele Situationen, in denen ich nicht mehr weiter wusste.
20. In den meisten Situationen versuche ich, die Welt auch mit den Augen meines Gesprächspartners zu sehen.
21. Ob nach einem Konflikt die gegnerische Partei als völliger Verlierer dasteht oder einen Teilerfolg erzielt, interessiert mich in aller Regel überhaupt nicht.
22. Für gewöhnlich bestimme ich, wo es langgehen soll.

- 23. Für eine Meinung, die ich vertrete, fallen mir immer viele Argumente ein.
- 24. Es gelingt mir nur gelegentlich, mich in die Perspektive anderer Menschen hineinzudenken.
- 25. Es kommt nur sehr selten vor, dass ich in einem Streitgespräch unterliege.

Teil 2: Konfliktverhalten im Allgemeinen:

In den folgenden Fragen geht es um Ihr Konfliktverhalten im Allgemeinen, also (noch) nicht um Konflikte in Ihrer Partnerschaft.

In Konflikten mit Personen, die mir wichtig sind, gelingt es mir im Allgemeinen...

6-stufig: sehr gut – gut – befriedigend – ausreichend – mangelhaft – ungenügend

1. ...mir genügend Zeit für eine ausführliche Klärung der Konfliktursachen zu nehmen.
2. ...Beschuldigungen gegenüber der anderen Seite zu vermeiden.
3. ...der anderen Seite meine Sichtweise zu vermitteln.
4. ...auch meine eigenen Anteile am Konflikt zu erkennen.
5. ...mir die Konfliktgegensätze selbst eindeutig klar zu machen.
6. ...der anderen Seite positive Charaktereigenschaften zuzugestehen.
7. ...für verschiedene Lösungen offen zu bleiben.
8. ...zu akzeptieren, dass die andere Seite ihren Ärger ausdrücken darf.
9. ...der anderen Seite meine Gefühle zum Ausdruck zu bringen.
10. ...meinen Ärger angemessen zu äußern.
11. ...die Konfliktlösungsideen der anderen Seite anzuhören.
12. ...der anderen Seite meine Lösungsideen verständlich zu machen.
13. ...meine guten Vorsätze zur Konfliktlösung auch einzuhalten, wenn es schwierig wird.
14. ...negative Gefühle so äußern, dass unsere Beziehung darunter nicht leidet.
15. ...der anderen Seite meine Gedanken ehrlich zum Ausdruck zu bringen.
16. ...mich auch mit Problemen zu beschäftigen, die mir unlösbar erscheinen.

Teil 3: Konfliktverhalten mit Ihrem Partner

Angenommen, Sie und Ihr Partner sind zusammen und *es gibt Streit*.

Wie wahrscheinlich ist es dann, dass...

6-stufig: sehr unwahrscheinlich – unwahrscheinlich – eher unwahrscheinlich –
eher wahrscheinlich – wahrscheinlich – sehr wahrscheinlich

1. ...er Ihnen Fehler vorwirft, die Sie früher einmal gemacht haben.
2. ...er über eine Kleinigkeit Streit vom Zaun bricht.
3. ...er Ihre Aussagen ins Gegenteil verdreht
4. ...er sich beleidigt zurückzieht
5. ...er Sie kränkt
6. ...er Sie bedroht
7. ...er mit Gegenständen wirft
8. ...beide Partner versuchen, über das Problem zu diskutieren.
9. ...beide Partner dem anderen ihre Gefühle mitteilen.
10. ...beide Partner Lösungsmöglichkeiten und Kompromisse vorschlagen.
11. ...beide Partner dem anderen mit negativen Konsequenzen drohen.

Teil 4: Verlauf und Ergebnis der Beratung/Mediation

Zum Abschluss Ihrer Trennungs- und Scheidungsberatung/-mediation möchten wir Sie bitten, einige Fragen zu Verlauf und Ergebnis dieser Beratung/Mediation zu beantworten.

An wie vielen Beratungs-/Mediationssitzungen haben Sie teilgenommen xx

Bitte geben Sie nun an, (a) welche Themen in der Trennungs- und Scheidungsberatung/-mediation behandelt wurden, und bewerten Sie (b) die gefundenen Regelungen:

	(a) war Thema	(b) die gefundene Regelung ist für mich ...				
		sehr akzeptabel	weitgehend akzeptabel	einiger- maßen akzeptabel	eher nicht akzeptabel	überhaupt nicht akzeptabel
1. Sorgerecht						
2. Betreuung der Kinder/ Besuchsregelung						
3. Übergabe der Kinder						
4. Erziehungsfrage						
5. Ferienregelung						
6. Schulfragen						
7. Unterhalt der Kinder						
8. Unterhalt des Ehegatten						
9. Haushaltsaufteilung						
10. Vermögensaufteilung						
11. Getrenntleben in der Wohnung						
12. Auszug aus der Wohnung						
13. Neue/r Partner/in des anderen						
14. Neue/r eigene/r Part- ner/in						
15. Treffen von Vereinba- rungen						
16. Einhalten von Vereinba- rungen						
17. Sonstiges...						

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zum Verlauf der Beratung/Mediation

18. In der Beratung/Mediation waren meine Interessen gut geschützt
- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ja | eher ja | weder noch | eher nein | nein |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
19. Der Berater/Mediator war parteilich für die andere Konfliktpartei
- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ja | eher ja | weder noch | eher nein | nein |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
20. Wurde eine Regelung vereinbart?
- | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| | schriftlich | mündlich | nein | |
| | ☐ | ☐ | ☐ | |
21. Ist die Regelung voraussichtlich dauerhaft?
- | | | | | |
|--------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------------|
| sehr wahrschein-
lich | wahrscheinlich | vielleicht | wahrscheinlich
nicht | sehr wahrschein-
lich nicht |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
22. In der Beratung wurden über meinen Kopf hinweg Entscheidungen getroffen
- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| sehr oft | oft | manchmal | kaum | gar nicht |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zum Ergebnis der Beratung

23. In meinen zentralen Anliegen haben wir Regelungen vereinbart
- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ja | weitgehend | einigermaßen | kaum | gar nicht |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
24. Die vereinbarten Regelungen berücksichtigen meine Interessen
- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ja | weitgehend | einigermaßen | kaum | gar nicht |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
25. Ich werde die vereinbarten Regelungen einhalten
- | | | | | |
|--------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------------|
| sehr wahrschein-
lich | wahrscheinlich | vielleicht | wahrscheinlich
nicht | sehr wahrschein-
lich nicht |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
26. Ich glaube, dass die andere Konfliktpartei die vereinbarten Regelungen einhalten wird
- | | | | | |
|--------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------------|
| sehr wahrschein-
lich | wahrscheinlich | vielleicht | wahrscheinlich
nicht | sehr wahrschein-
lich nicht |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zu den Wirkungen, die die Beratung/Mediation auf Sie persönlich hatte:

27. Die Beratung/Mediation hat meine Lebenszufriedenheit verbessert
- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ja | weitgehend | einigermaßen | kaum | gar nicht |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

28. Vom Berater/Mediator habe ich mich verstanden gefühlt
- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ja | weitgehend | einigermaßen | kaum | gar nicht |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
29. Die Beratung/Mediation hat mich allgemein entlastet
- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ja | weitgehend | einigermaßen | kaum | gar nicht |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
30. Die Beratung/Mediation hat meine berufliche Situation günstig beeinflusst
- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ja | weitgehend | einigermaßen | kaum | gar nicht |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zur Beratung/Mediation in Bezug auf Ihre Kinder

(Falls Sie keine Kinder haben, gehen Sie bitte zu Frage 36)

31. Der Berater/Mediator hat mit unseren Kindern gesprochen
- | | | | | |
|------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| voll in die Beratung
einbezogen | häufig | manchmal | sehr kurz | gar nicht |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
32. Die Kinder haben die vereinbarten Regelungen akzeptiert
- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ja | weitgehend | einigermaßen | kaum | gar nicht |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
33. Durch die Beratungs-/ Mediationsgespräche habe ich für den Umgang mit meinen Kindern dazugelernt
- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| sehr viel | viel | etwas | kaum | überhaupt nicht |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
34. Durch die Beratungs-/ Mediationsgespräche habe ich für den Umgang mit der anderen Konfliktpartei dazugelernt
- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| sehr viel | viel | etwas | kaum | überhaupt nicht |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
35. Durch die Beratungs-/ Mediationsgespräche habe ich für den Umgang mit anderen Menschen dazugelernt
- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| sehr viel | viel | etwas | kaum | überhaupt nicht |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zu den Wirkungen, die die Beratung/Mediation auf die Beziehung zu Ihrem (ehemaligen) Partner hat

36. Die Beratung/Mediation hat zusätzliche Probleme mit meinem (ehemaligen) Partner verursacht
- | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| trifft zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft nicht zu |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

37. Die Beratung/Mediation hat Probleme mit meinem (ehemaligen) Partner gelöst
- | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| trifft zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft nicht zu |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
38. Ich erwarte, dass wir in Zukunft gemeinsam Regelungen für anstehende Probleme finden und vereinbaren werden
- | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| trifft zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft nicht zu |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
39. Wie würden Sie die jetzige Beziehung zu Ihrem (ehemaligen) Partner einschätzen?
- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| sehr gut | gut | mittelmäßig | schlecht | sehr schlecht |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
40. Haben die Beratungs-/Mediationsgespräche die Beziehung zu Ihrem (ehemaligen) Partner verändert?
- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| deutlich verbessert | eher verbessert | weder noch | eher verschlechtert | deutlich verschlechtert |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Sie haben es geschafft! Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Um Ergebnisse unserer Studie zu erhalten, geben Sie bitte hier Ihre E-Mail-Adresse an:

2.7 Anschreiben an Medianden zur Teilnahme an der Untersuchung zur Wirksamkeit von Trennungs- und Scheidungsberatung



Universität Hamburg

Fakultät für Erziehungswissenschaft,
Psychologie und Bewegungswissenschaft
Fachbereich Psychologie
Beratung und Training

Prof. Dr. Alexander Redlich
Dipl.-Psych. Anne Christina Mess
Master of Mediation

14.08.2011
Zeichen: acm/re

Tel. 07152 929026
E-Mail: praxis@acmess.de

Sehr geehrte Teilnehmerin,
sehr geehrter Teilnehmer
einer Konfliktberatung/Mediation bei Trennung und Scheidung,

vielen Dank, dass Sie dazu bereit sind, an meiner Untersuchung teilzunehmen!

Im Rahmen meiner Doktorarbeit untersuche ich die Wirksamkeit von Trennungs- und Scheidungsberatung/Mediation.

Hierfür bitte ich Sie um Unterstützung durch das Ausfüllen zweier Online-Fragebögen: den ersten zu Beginn der Beratung/Mediation, den zweiten nach dem Abschluss.

Um diese Fragebögen aufzurufen, geben Sie bitte jeweils in Ihrem Browser (Internet Explorer, Mozilla Firefox, Opera, Safari, Chrome, ...) den folgenden Link ein:

<http://Unipark/xyz>

Dort werden Sie nach Ihrem Code gefragt. Dieser lautet

Lassen Sie sich bitte nicht dadurch irritieren, dass dieser Code von Ihrem Berater/Mediator eingetragen wurde; die Anonymität gegenüber sämtlichen Teilnehmern an der Untersuchung ist gewährleistet! Ihre Antworten im Online-Fragebogen sind weder für Ihren Konfliktpartner noch für Ihren Berater/Mediator zugänglich. Selbstverständlich haben auch Sie keinen Zugriff auf die Angaben anderer Teilnehmer der Untersuchung.

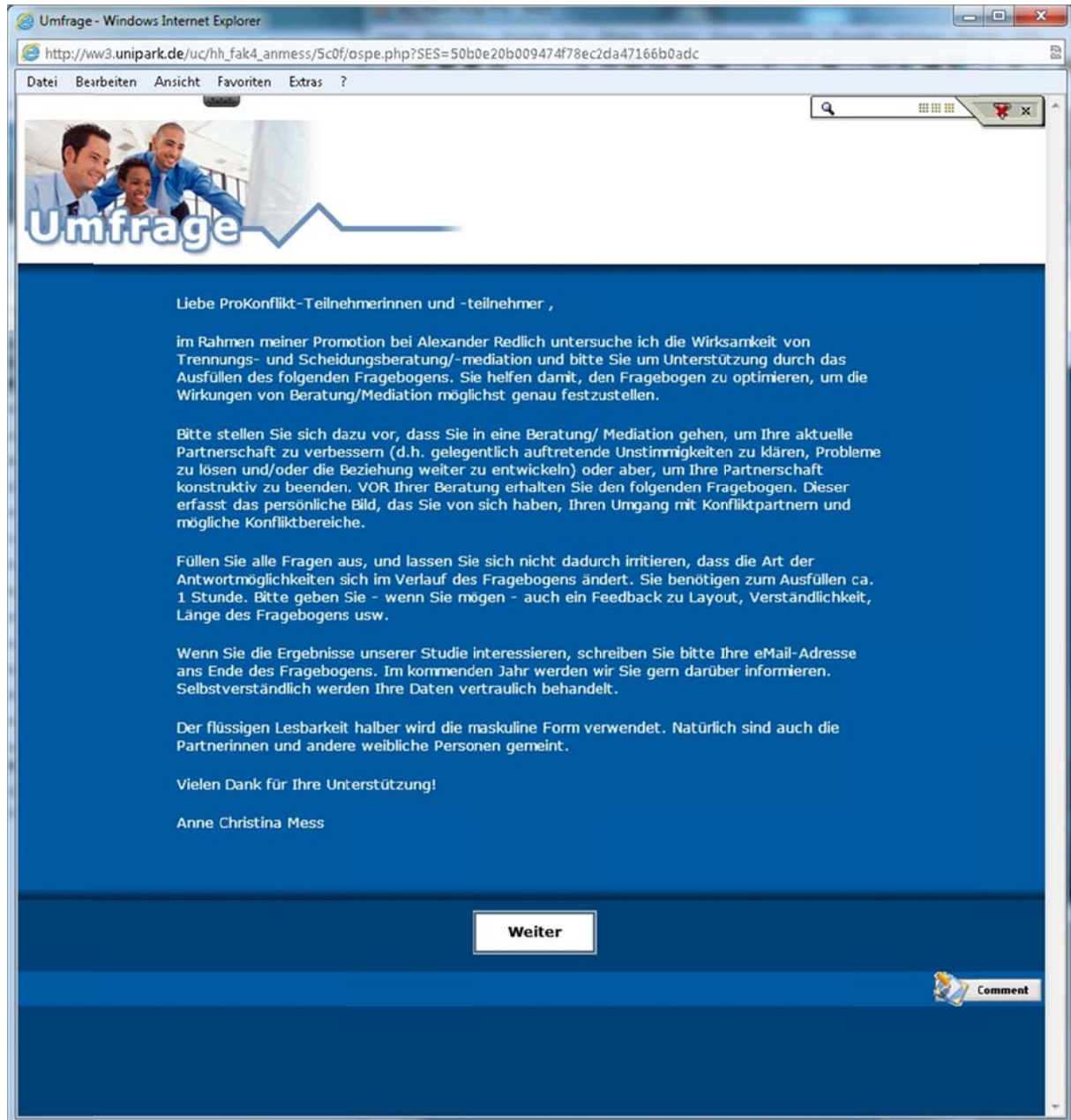
Bitte nehmen Sie sich ca 15 Minuten Zeit, in denen Sie ungestört sind, um den Fragebogen in Ruhe ausfüllen zu können. Wenn Sie an den Ergebnissen der Untersuchung interessiert sind, können Sie am Ende des Fragebogens (freiwillig!) Ihre E-Mail-Adresse angeben – wir informieren Sie dann nach Abschluss der Arbeit darüber.

Vielen Dank und herzliche Grüße

Anne Christina Mess

2.8 Online-Fragebogen für die Voruntersuchung in der Entwicklung des FPTW

Abbildung C - 12 Einführung



Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/5c0f/ospe.php?SES=50b0e20b009474f78ec2da47166b0adc

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Umfrage

Liebe ProKonflikt-Teilnehmerinnen und -teilnehmer ,

im Rahmen meiner Promotion bei Alexander Redlich untersuche ich die Wirksamkeit von Trennungs- und Scheidungsberatung/-mediation und bitte Sie um Unterstützung durch das Ausfüllen des folgenden Fragebogens. Sie helfen damit, den Fragebogen zu optimieren, um die Wirkungen von Beratung/Mediation möglichst genau festzustellen.

Bitte stellen Sie sich dazu vor, dass Sie in eine Beratung/ Mediation gehen, um Ihre aktuelle Partnerschaft zu verbessern (d.h. gelegentlich auftretende Unstimmigkeiten zu klären, Probleme zu lösen und/oder die Beziehung weiter zu entwickeln) oder aber, um Ihre Partnerschaft konstruktiv zu beenden. VOR Ihrer Beratung erhalten Sie den folgenden Fragebogen. Dieser erfasst das persönliche Bild, das Sie von sich haben, Ihren Umgang mit Konfliktpartnern und mögliche Konfliktbereiche.

Füllen Sie alle Fragen aus, und lassen Sie sich nicht dadurch irritieren, dass die Art der Antwortmöglichkeiten sich im Verlauf des Fragebogens ändert. Sie benötigen zum Ausfüllen ca. 1 Stunde. Bitte geben Sie - wenn Sie mögen - auch ein Feedback zu Layout, Verständlichkeit, Länge des Fragebogens usw.

Wenn Sie die Ergebnisse unserer Studie interessieren, schreiben Sie bitte Ihre eMail-Adresse ans Ende des Fragebogens. Im kommenden Jahr werden wir Sie gern darüber informieren. Selbstverständlich werden Ihre Daten vertraulich behandelt.

Der flüssigen Lesbarkeit halber wird die maskuline Form verwendet. Natürlich sind auch die Partnerinnen und andere weibliche Personen gemeint.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Anne Christina Mess

Weiter

 **Comment**

Abbildung C - 13 Teil 1: Persönliche Verhaltensweisen und Gewohnheiten

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://www3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/1b5b/ospe.php?SES=a7e0ed6c5e007ba88f0767a94ed442ac

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Umfrage

Teil 1: Persönliche Verhaltensweisen und Gewohnheiten

Zunächst finden Sie 25 Aussagen, die sich auf Ihre persönlichen Verhaltensweisen und Gewohnheiten beziehen. Ihre Aufgabe besteht darin, jeweils zu entscheiden, inwieweit die getroffene Aussage auf Ihre Person zutrifft. Hierzu stehen Ihnen vier Antwortalternativen zur Verfügung: „trifft gar nicht zu“, „trifft eher nicht zu“, „trifft eher zu“, „trifft sehr zu“. Bitte wählen Sie bei jeder Aussage diejenige Antwortalternative aus, die für Sie am ehesten zutrifft und markieren Sie Ihre Antwort durch Anklicken des dafür vorgesehenen Buttons.

Hier ein Beispiel:

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft sehr zu
In Diskussionen übernehme ich meist die Führung.	☐	☐	☒	☐

Wenn Sie irrtümlich eine unzutreffende Antwortalternative angeklickt haben, können Sie sie durch Anklicken der richtigen Alternative korrigieren.

Bitte antworten Sie stets ehrlich, nach bestem Wissen und Gewissen und denken Sie nicht darüber nach, welche Antwort möglicherweise die vorteilhafteste wäre. Nicht selten täuscht der erste Eindruck. Einige Aussagen werden sich sprachlich ähneln. Lassen Sie sich dadurch nicht irritieren und bearbeiten Sie jede Aussage völlig unabhängig von Ihren bisher abgegebenen Antworten.

Bearbeiten Sie den Fragebogen bitte zügig, aber sorgfältig. Halten Sie sich nicht zu lange an einzelnen Aussagen auf. Falls Situationen beschrieben werden, die Sie so noch nicht erlebt haben, schätzen Sie bitte ein, wie Sie sich wahrscheinlich verhalten würden.

Zurück **Weiter**

 **Comment**

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://www3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/1b5b/ospe.php?SES=a7e0ed6c5e007ba88f0767a94ed442ac

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?



Persönliche Verhaltensweisen und Gewohnheiten

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft sehr zu
In nahezu allen Situationen bemühe ich mich darum, die Sachlage auch aus der Perspektive meiner Gesprächspartner zu sehen.	☐	☐	☐	☐
Bei Streitigkeiten achte ich immer darauf, dass auch die Interessen meiner Kontrahenten zumindest teilweise verwirklicht werden können.	☐	☐	☐	☐
Oft bringen unvorhergesehene Ereignisse meinen Alltag so durcheinander, dass anschließend fast alles schief läuft.	☐	☐	☐	☐
Ich setze meinen Willen meistens durch.	☐	☐	☐	☐
Oft setze ich mich dafür ein, dass bei Meinungsverschiedenheiten auch meine Gegner einen Sieg erringen können.	☐	☐	☐	☐
In Entscheidungssituationen gelingt es mir normalerweise, die meisten anderen auf meine Seite zu ziehen.	☐	☐	☐	☐
Ehrlich gesagt, fällt es mir schwer, mich in andere Mitmenschen hinein zu versetzen.	☐	☐	☐	☐
Wenn ich mit meinem Vorgehen in einer Situation nicht weiter komme, dann fällt mir schnell etwas Neues ein.	☐	☐	☐	☐
In vielen Konfliktsituationen ist es mir egal, inwieweit auch die Gegenseite ihre Vorstellungen durchsetzen kann.	☐	☐	☐	☐

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://www3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/1b5b/ospe.php?SES=a7e0ed6c5e007ba88f0767a94ed442ac

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft sehr zu
In Diskussionen bin ich oft der Unterlegene.	☐	☐	☐	☐
Selbst bei Meinungsverschiedenheiten gelingt es mir nahezu immer, die Sachlage auch einmal mit den Augen meines Gegenübers zu sehen.	☐	☐	☐	☐
Auch in ausweglosen Situationen weiß ich immer, wie ich mich am besten verhalte.	☐	☐	☐	☐
Bei Konflikten setze ich mich wenig für die Interessen meiner Kontrahenten ein.	☐	☐	☐	☐
In aller Regel scheue ich keinerlei Konflikte, um meine Ziele erreichen zu können.	☐	☐	☐	☐
In meinem Leben kommt es sehr selten vor, dass ich mich hilflos fühle.	☐	☐	☐	☐
Es ist für mich kein Problem, die Gefühle anderer Menschen nachzuempfinden.	☐	☐	☐	☐
Bei Meinungsverschiedenheiten versuche ich im Allgemeinen auch der Auffassung der Gegenseite zu ihrem Recht zu verhelfen.	☐	☐	☐	☐
Manchmal fällt es mir schwer, meinen Standpunkt anderen Menschen gegenüber erfolgreich zu behaupten.	☐	☐	☐	☐
	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft sehr zu
Es gab in meinem Leben schon viele Situationen, in denen ich nicht mehr weiter wusste.	☐	☐	☐	☐
In den meisten Situationen versuche ich, die Welt auch mit den Augen meines Gesprächspartners zu sehen.	☐	☐	☐	☐
Ob nach einem Konflikt die gegnerische Partei als völliger Verlierer dasteht oder einen Teilerfolg erzielt, interessiert mich in aller Regel überhaupt nicht.	☐	☐	☐	☐
Für gewöhnlich bestimme ich, wo es langgehen soll.	☐	☐	☐	☐
Für eine Meinung, die ich vertrete, fallen mir immer viele Argumente ein.	☐	☐	☐	☐
Es gelingt mir nur gelegentlich, mich in die Perspektive anderer Menschen hineinzudenken.	☐	☐	☐	☐
Es kommt nur sehr selten vor, dass ich in einem Streitgespräch unterliege.	☐	☐	☐	☐

Zurück Weiter

Comment

Abbildung C - 14 Teil 2: Konfliktverhalten im Allgemeinen

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://www3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/1b5b/ospe.php?SES=a7e0ed6c5e007ba88f0767a94ed442ac

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?



Teil 2: Konfliktverhalten im Allgemeinen

In den folgenden Fragen geht es um Ihr Konfliktverhalten im Allgemeinen, also (noch) nicht um Konflikte in Ihrer Partnerschaft.

In Konflikten mit Personen, die mir wichtig sind, gelingt es mir im Allgemeinen...

	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	ungenügend
...mir genügend Zeit für eine ausführliche Klärung der Konfliktsachen zu nehmen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...Beschuldigungen gegenüber der anderen Seite zu vermeiden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...der anderen Seite meine Sichtweise zu vermitteln.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...mich längere Zeit auf die Klärung der Konfliktsachen zu konzentrieren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...auch meine eigenen Anteile am Konflikt zu erkennen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...mir die Konfliktgegensätze selbst eindeutig klar zu machen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...der anderen Seite positive Charaktereigenschaften zuzugestehen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...für verschiedene Lösungen offen zu bleiben.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	ungenügend
...der anderen Seite Zeit zum Reden zu lassen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...mir selbst meine Bedürfnisse klar zu machen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...zu akzeptieren, dass die andere Seite ihren Ärger ausdrücken darf.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...der anderen Seite meine Gefühle zum Ausdruck zu bringen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...meinen Ärger angemessen zu äußern.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...meine ursprünglichen Konfliktlösungsideen zu ändern.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...die Konfliktlösungsideen der anderen Seite anzuhören.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...der anderen Seite meine Lösungsideen verständlich zu machen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://www3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/1b5b/ospe.php?SES=a7e0ed6c5e007ba88f0767a94ed442ac

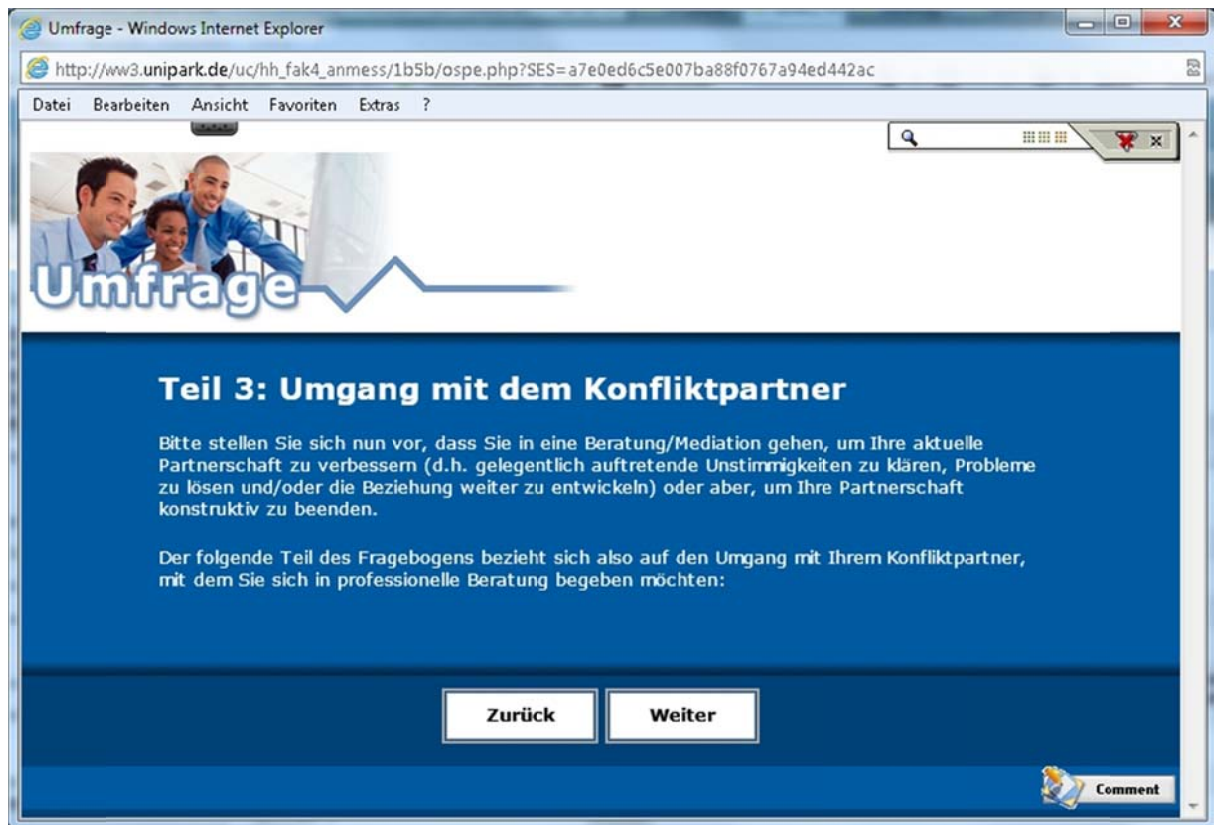
Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	ungenügend
...der anderen Seite Zeit zum Reden zu lassen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...mir selbst meine Bedürfnisse klar zu machen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...zu akzeptieren, dass die andere Seite ihren Ärger ausdrücken darf.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...der anderen Seite meine Gefühle zum Ausdruck zu bringen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...meinen Ärger angemessen zu äußern.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...meine ursprünglichen Konfliktlösungsideen zu ändern.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...die Konfliktlösungsideen der anderen Seite anzuhören.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...der anderen Seite meine Lösungsideen verständlich zu machen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	ungenügend
...meine guten Vorsätze zur Konfliktlösung auch einzuhalten, wenn es schwierig wird.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...negative Gefühle so äußern, dass unsere Beziehung darunter nicht leidet.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...der anderen Seite meine Gedanken und Gefühle ehrlich zum Ausdruck zu bringen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...mit eigener Überlegenheit fair umzugehen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...die Androhung negativer Konsequenzen zu vermeiden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...mich auch mit Problemen zu beschäftigen, die mir unlösbar erscheinen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Zurück Weiter

Comment

Abbildung C - 15 Teil 3: Umgang mit dem Konfliktpartner



The screenshot shows a Windows Internet Explorer window titled 'Umfrage - Windows Internet Explorer'. The address bar displays the URL: http://www3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/1b5b/ospe.php?SES=a7e0ed6c5e007ba88f0767a94ed442ac. The menu bar includes 'Datei', 'Bearbeiten', 'Ansicht', 'Favoriten', 'Extras', and '?'. The page features a header image of three people smiling, with the word 'Umfrage' in large blue letters. Below the header, the title 'Teil 3: Umgang mit dem Konfliktpartner' is displayed in white text on a blue background. The main content area is also blue and contains the following text:

Bitte stellen Sie sich nun vor, dass Sie in eine Beratung/Mediation gehen, um Ihre aktuelle Partnerschaft zu verbessern (d.h. gelegentlich auftretende Unstimmigkeiten zu klären, Probleme zu lösen und/oder die Beziehung weiter zu entwickeln) oder aber, um Ihre Partnerschaft konstruktiv zu beenden.

Der folgende Teil des Fragebogens bezieht sich also auf den Umgang mit Ihrem Konfliktpartner, mit dem Sie sich in professionelle Beratung begeben möchten:

At the bottom of the page, there are two buttons: 'Zurück' (Back) and 'Weiter' (Next). In the bottom right corner, there is a 'Comment' button with a small icon.

Abbildung C - 16 Teil 3.1: Angenommen, Sie und Ihr Partner sind zusammen und es gibt *keinen* Streit.

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/1b5b/ospe.php?SES=a7e0ed6c5e007ba88f0767a94ed442ac

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Umfrage

3.1 Angenommen, Sie und Ihr Partner sind zusammen und es gibt *keinen* Streit.

Wie wahrscheinlich ist es dann, dass...

	sehr unwahrscheinlich	unwahrscheinlich	eher unwahrscheinlich	eher wahrscheinlich	wahrscheinlich	sehr wahrscheinlich
...Ihr Partner in erster Linie an seinem eigenen Wohlbefinden interessiert ist.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...Ihr Partner nicht genügend Rücksicht auf Sie nimmt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...Ihr Partner Sie anständig und gerecht behandelt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...Sie sich am Abend mindestens eine halbe Stunde miteinander unterhalten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...er Sie abends fragt, was Sie den Tag über gemacht haben.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...er Ihnen sagt, dass er Sie gern hat.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Zurück Weiter

Comment

Abbildung C - 17 Teil 3.2: Angenommen, Sie und Ihr Partner sind zusammen und es gibt Streit.

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://www3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/1b5b/ospe.php?SES=a7e0ed6c5e007ba88f0767a94ed442ac

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Umfrage

3.2 Angenommen, Sie und Ihr Partner sind zusammen und es gibt Streit.

Wie wahrscheinlich ist es dann, dass...

	sehr unwahr- schein- lich	unwahr- schein- lich	eher unwahr- schein- lich	eher wahr- schein- lich	wahr- schein- lich	sehr wahr- schein- lich
...er Ihnen Fehler vorwirft, die Sie früher einmal gemacht haben.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...er über eine Kleinigkeit Streit vom Zaun bricht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...Sie beide kein Ende finden können.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...er Sie anschreit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...er Ihre Aussagen ins Gegenteil verdreht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...er sich bei Ihnen entschuldigt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...er sich beleidigt zurückzieht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...er wegläuft.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...er weint.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...er Sie kränkt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...er Sie bedroht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...er mit Gegenständen wirft.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...er Sie mit Gegenständen bewirft	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...beide Partner versuchen, über das Problem zu diskutieren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...beide Partner dem anderen ihre Gefühle mitteilen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...beide Partner Lösungsmöglichkeiten und Kompromisse vorschlagen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...beide Partner sich gegenseitig Vorwürfe machen, sich anklagen und sich kritisieren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...beide Partner dem anderen mit negativen Konsequenzen drohen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...der Mann die Frau beschimpft oder sie schlecht macht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...die Frau den Mann beschimpft oder ihn schlecht macht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Zurück Weiter

Abbildung C - 18 Teil 3.3: In der folgenden Übersicht sind 36 verschiedene Bereiche des Zusammenlebens aufgeführt, in denen Konflikte entstehen können.

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/1b5b/ospe.php?SES=a7e0ed6c5e007ba88f0767a94ed442ac

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Umfrage

3.3 In der folgenden Übersicht sind 36 verschiedene Bereiche des Zusammenlebens aufgeführt, in denen Konflikte entstehen können.

Kreuzen Sie bitte an, ob und in welchem Ausmaß Konflikte in Ihrer Beziehung zum aktuellen Konfliktpartner im jeweiligen Bereich bestehen und wie Sie vorwiegend mit diesen Konflikten umgehen.

	keine Konflikte	Konflikte, erfolgreiche Lösungen	Konflikte, keine Lösungen, oft Streit	Konflikte, aber wir sprechen kaum darüber
Einteilung des monatlichen Einkommens	☐	☐	☐	☐
Berufstätigkeit	☐	☐	☐	☐
Haushaltsführung/Wohnung	☐	☐	☐	☐
Vorstellungen über Kindererziehung	☐	☐	☐	☐
Freizeitgestaltung	☐	☐	☐	☐
Freunde und Bekannte	☐	☐	☐	☐
Temperament des Partners	☐	☐	☐	☐
Zuwendung des Partners	☐	☐	☐	☐
Attraktivität	☐	☐	☐	☐
Vertrauen	☐	☐	☐	☐
Eifersucht	☐	☐	☐	☐
Gewährung persönlicher Freiheiten	☐	☐	☐	☐
	keine Konflikte	Konflikte, erfolgreiche Lösungen	Konflikte, keine Lösungen, oft Streit	Konflikte, aber wir sprechen kaum darüber
Sexualität	☐	☐	☐	☐
Außereheliche Beziehungen	☐	☐	☐	☐
Verwandte	☐	☐	☐	☐
Persönliche Gewohnheiten des Partners	☐	☐	☐	☐
Kommunikation/gemeinsame Gespräche	☐	☐	☐	☐
Kinderwunsch/Familienplanung	☐	☐	☐	☐
Fehlende Akzeptanz/Unterstützung des Partners	☐	☐	☐	☐
Forderungen des Partners	☐	☐	☐	☐
Krankheiten/Behinderungen/psychische Störungen	☐	☐	☐	☐
Umgang mit Alkohol/Medikamenten/Drogen	☐	☐	☐	☐
Tätlichkeiten	☐	☐	☐	☐
Sorgerecht	☐	☐	☐	☐

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/1b5b/ospe.php?SES=a7e0ed6c5e007ba88f0767a94ed442ac

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

	keine Konflikte	Konflikte, erfolgreiche Lösungen	Konflikte, keine Lösungen, oft Streit	Konflikte, aber wir sprechen kaum darüber
Betreuung der Kinder/Besuchsregelung	☐	☐	☐	☐
Übergabe der Kinder	☐	☐	☐	☐
Ferienregelung	☐	☐	☐	☐
Schulfragen	☐	☐	☐	☐
Unterhalt der Kinder	☐	☐	☐	☐
Unterhalt der Konfliktparteien	☐	☐	☐	☐
Vermögensaufteilung	☐	☐	☐	☐
Getrenntleben in der Wohnung	☐	☐	☐	☐
Auszug aus der Wohnung	☐	☐	☐	☐
Neue/r Partner/in der anderen Konfliktpartei	☐	☐	☐	☐
Neue/r eigene/r Partner/in	☐	☐	☐	☐
Sonstiges (Vereinbarungen usw.)...	☐	☐	☐	☐

Zurück Weiter

Comment

Abbildung C - 19 Abschluss und Feedback

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/1b5b/ospe.php?SES=a7e0ed6c5e007ba88f0767a94ed442ac

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Umfrage

Wenn Sie über die Ergebnisse informiert werden wollen, geben Sie hier Ihre eMail-Adresse an.

Feedback zu Layout, Verständlichkeit, Länge des Fragebogens usw.

Bitte teilen Sie uns mit, was Ihnen wichtig ist!

Bitte klicken Sie anschließend unbedingt auf "Weiter", damit Ihre Angaben übertragen werden und die Umfrage korrekt abgeschlossen wird!

Umfrage - Windows Internet Explorer

http://ww3.unipark.de/uc/hh_fak4_anmess/1b5b/ospe.php?SES=a7e0ed6c5e007ba88f0767a94ed442ac

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Umfrage

Ganz herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!



2.9 Online-Fragebogen zur Vor- und Nachbefragung von Konfliktparteien

Abbildung C - 20 Einführung





5%

"Wie wirksam ist Mediation?"

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer einer Konfliktberatung/Mediation bei Trennung und Scheidung,

vielen Dank, dass Sie dazu bereit sind, an meiner Untersuchung teilzunehmen!

Sie helfen damit, die Wirkungen von Beratung/Mediation wissenschaftlich zu untersuchen.

Lassen Sie sich bitte nicht dadurch irritieren, dass Sie nach einem Code gefragt werden. Die Anonymität gegenüber sämtlichen an dieser Untersuchung beteiligten Personen ist gewährleistet! Ihre Antworten im Online-Fragebogen sind weder für Ihren Konfliktpartner noch für Ihren Berater/Mediator zugänglich. Selbstverständlich haben auch Sie keinen Zugriff auf die Angaben anderer Teilnehmer der Untersuchung.

Der flüssigeren Lesbarkeit halber wird manchmal nur die männliche Form verwendet. Natürlich sind auch Partnerinnen und andere weibliche Personen gemeint.

Bitte geben Sie im Folgenden den Code an, den Sie durch Ihren Berater/Mediator erhalten haben.
 Beispiel für einen vollständigen Code: ABCDEF-01
 Der Aufbau ist immer gleich: erst 6 Buchstaben, dann ein Minuszeichen, dann 2 Ziffern. Groß-/Kleinschreibung beliebig.

Bitte geben Sie an, ob Sie jetzt am Anfang Ihrer Beratung/Mediation stehen, oder ob Sie sie bereits abgeschlossen haben

☐ ich befinde mich am Anfang bzw. vor Beginn der Beratung/Mediation

☐ die Beratung/Mediation ist abgeschlossen

Weiter





10%

Diesen Fragebogen füllen Sie bitte nach Ihrer Beratung/Mediation aus. Er besteht aus vier Teilen. Die ersten drei Teile sind Ihnen bereits aus der Vorebefragung bekannt, bitte füllen Sie sie trotzdem aus, da ich sonst Ihre Angaben nicht verwerten kann. Vielleicht sehen Sie ja einzelne Fragen heute anders als zu Beginn der Beratung/Mediation.

In Teil 1 geht es um persönliche Verhaltensweisen und Gewohnheiten.

In Teil 2 werden Sie nach Ihrem Konfliktverhalten im Allgemeinen befragt.

Teil 3 betrifft Ihre Partnerschaftskonflikte, die dazu geführt haben, dass Sie sich für eine Trennungs- und Scheidungsberatung/-mediation entschieden haben.

Im neuen Teil 4 geht es um Ihre Einschätzung von Verlauf und Ergebnis Ihrer Beratung/Mediation.

Füllen Sie bitte alle Fragen aus, und lassen Sie sich nicht dadurch irritieren, dass die Art der Antwortmöglichkeiten sich im Verlauf des Fragebogens ändert. Sie benötigen zum Ausfüllen ca. 20 Minuten.

Ab Frühjahr 2013 stehen Ergebnisse dieser Studie online für Sie bereit. Am Ende des Fragebogens erhalten Sie weitere Informationen.

Zurück

Weiter

**Universität Hamburg**


14%

Vorab einige Fragen zu Ihrer momentanen Situation

Ihr Geburtsjahr (bitte 4stellig)

Ihr Geschlecht

☐ männlich ☐ weiblich

**Universität Hamburg**


19%

Erleben Sie Ihre Beziehung heute als Partnerschaft?

☐ ja ☐ eher ja ☐ eher nein ☐ nein

Leben Sie zum jetzigen Zeitpunkt zusammen?

☐ ja ☐ nein

**Universität Hamburg**


24%

Wie leben Sie jetzt zusammen?

☐ ständig

☐ mehrfach kurz (z. B. Wochenendbeziehung)

**Universität Hamburg**


29%

Wer von Ihnen beiden wünscht(e) die Beratung/Mediation?

☐ ich ☐ mein Partner ☐ wir beide

Bitte benennen Sie Ihr aktuelles Hauptproblem mit einem Begriff, und zwar so konkret wie möglich (z.B. finanzieller Ausgleich, Berufstätigkeit der Frau, Auszug aus der Wohnung).

[Zurück](#) [Weiter](#)

Abbildung C - 21 Teil 1: Persönliche Verhaltensweisen und Gewohnheiten



Universität Hamburg



34%

Teil 1: Persönliche Verhaltensweisen und Gewohnheiten

Zunächst finden Sie 25 Aussagen, die sich auf Ihre persönlichen Verhaltensweisen und Gewohnheiten beziehen. Ihre Aufgabe besteht darin, jeweils zu entscheiden, inwieweit die getroffene Aussage auf Ihre Person zutrifft. Hierzu stehen Ihnen vier Antwortalternativen zur Verfügung: „trifft gar nicht zu“, „trifft eher nicht zu“, „trifft eher zu“, „trifft sehr zu“. Bitte wählen Sie bei jeder Aussage diejenige Antwortalternative aus, die für Sie am ehesten zutrifft und markieren Sie Ihre Antwort durch Anklicken des dafür vorgesehenen Buttons.

Wenn Sie irrtümlich eine unzutreffende Antwortalternative angeklickt haben, können Sie sie durch Anklicken der richtigen Alternative korrigieren.

Bitte antworten Sie stets ehrlich, nach bestem Wissen und Gewissen und denken Sie nicht darüber nach, welche Antwort möglicherweise die vorteilhafteste wäre. Nicht selten täuscht der erste Eindruck. Einige Aussagen werden sich sprachlich ähneln. Lassen Sie sich dadurch nicht irritieren und bearbeiten Sie jede Aussage völlig unabhängig von Ihren bisher abgegebenen Antworten.

Bearbeiten Sie den Fragebogen bitte zügig, aber sorgfältig. Halten Sie sich nicht zu lange an einzelnen Aussagen auf. Falls Situationen beschrieben werden, die Sie so noch nicht erlebt haben, schätzen Sie bitte ein, wie Sie sich wahrscheinlich verhalten würden.

Persönliche Verhaltensweisen und Gewohnheiten

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft sehr zu
In nahezu allen Situationen bemühe ich mich darum, die Sachlage auch aus der Perspektive meiner Gesprächspartner zu sehen.	☐	☐	☐	☐
Bei Streitigkeiten achte ich immer darauf, dass auch die Interessen meiner Kontrahenten zumindest teilweise verwirklicht werden können.	☐	☐	☐	☐
Oft bringen unvorhergesehene Ereignisse meinen Alltag so durcheinander, dass anschließend fast alles schief läuft.	☐	☐	☐	☐
Ich setze meinen Willen meistens durch.	☐	☐	☐	☐
Oft setze ich mich dafür ein, dass bei Meinungsverschiedenheiten auch meine Gegner einen Sieg erringen können.	☐	☐	☐	☐
In Entscheidungssituationen gelingt es mir normalerweise, die meisten anderen auf meine Seite zu ziehen.	☐	☐	☐	☐
Ehrlich gesagt, fällt es mir schwer, mich in andere Mitmenschen hinein zu versetzen.	☐	☐	☐	☐
Wenn ich in einer Situation mit meinem Vorgehen nicht weiter komme, dann fällt mir schnell etwas Neues ein.	☐	☐	☐	☐
In vielen Konfliktsituationen ist es mir egal, inwieweit auch die Gegenseite ihre Vorstellungen durchsetzen kann.	☐	☐	☐	☐
In Diskussionen bin ich oft der Unterlegene.	☐	☐	☐	☐
Selbst bei Meinungsverschiedenheiten gelinge	☐	☐	☐	☐

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft sehr zu
Selbst bei Meinungsverschiedenheiten gelingt es mir nahezu immer, die Sachlage auch einmal mit den Augen meines Gegenübers zu sehen.	☐	☐	☐	☐
Auch in ausweglosen Situationen weiß ich immer, wie ich mich am besten verhalte.	☐	☐	☐	☐
Bei Konflikten setze ich mich wenig für die Interessen meiner Kontrahenten ein.	☐	☐	☐	☐
In aller Regel scheue ich keinerlei Konflikte, um meine Ziele erreichen zu können.	☐	☐	☐	☐
In meinem Leben kommt es sehr selten vor, dass ich mich hilflos fühle.	☐	☐	☐	☐
Es ist für mich kein Problem, die Gefühle anderer Menschen nachzuempfinden.	☐	☐	☐	☐
Bei Meinungsverschiedenheiten versuche ich im Allgemeinen auch der Auffassung der Gegenseite zu ihrem Recht zu verhelfen.	☐	☐	☐	☐
Manchmal fällt es mir schwer, meinen Standpunkt anderen Menschen gegenüber erfolgreich zu behaupten.	☐	☐	☐	☐
Es gab in meinem Leben schon viele Situationen, in denen ich nicht mehr weiter wusste.	☐	☐	☐	☐
In den meisten Situationen versuche ich, die Welt auch mit den Augen meines Gesprächspartners zu sehen.	☐	☐	☐	☐
Ob nach einem Konflikt die gegnerische Partei als völliger Verlierer dasteht oder einen Teilerfolg erzielt, interessiert mich in aller Regel überhaupt nicht.	☐	☐	☐	☐
Für gewöhnlich bestimme ich, wo es langgehen soll.	☐	☐	☐	☐
Für eine Meinung, die ich vertrete, fallen mir immer viele Argumente ein.	☐	☐	☐	☐
Es gelingt mir nur gelegentlich, mich in die Perspektive anderer Menschen hineinzudenken.	☐	☐	☐	☐
Es kommt nur sehr selten vor, dass ich in einem Streitgespräch unterliege.	☐	☐	☐	☐

Zurück
Weiter

Abbildung C - 22 Teil 2: Konfliktverhalten im Allgemeinen



Universität Hamburg



39%

Teil 2: Konfliktverhalten im Allgemeinen

In den folgenden Fragen geht es um Ihr Konfliktverhalten im Allgemeinen, also (noch) nicht um Konflikte in Ihrer Partnerschaft.

In Konflikten mit Personen, die mir wichtig sind, gelingt es mir im Allgemeinen...

	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	ungenügend
...mir genügend Zeit für eine ausführliche Klärung der Konfliktursachen zu nehmen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...Beschuldigungen gegenüber der anderen Seite zu vermeiden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...der anderen Seite meine Sichtweise zu vermitteln.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...auch meine eigenen Anteile am Konflikt zu erkennen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...mir die Konfliktgegensätze selbst eindeutig klar zu machen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...der anderen Seite positive Charaktereigenschaften zuzugestehen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...für verschiedene Lösungen offen zu bleiben.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...zu akzeptieren, dass die andere Seite ihren Ärger ausdrücken darf.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...der anderen Seite meine Gefühle zum Ausdruck zu bringen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...meinen Ärger angemessen zu äußern.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...die Konfliktlösungsideen der anderen Seite anzuhören.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...der anderen Seite meine Lösungsideen verständlich zu machen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...meine guten Vorsätze zur Konfliktlösung auch einzuhalten, wenn es schwierig wird.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...negative Gefühle so äußern, dass unsere Beziehung darunter nicht leidet.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...der anderen Seite meine Gedanken ehrlich zum Ausdruck zu bringen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...mich auch mit Problemen zu beschäftigen, die mir unlösbar erscheinen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Zurück

Weiter

Abbildung C - 23 Teil 3: Konfliktverhalten mit Ihrem Partner



Universität Hamburg



45%

Teil 3: Konfliktverhalten mit Ihrem Partner

Der flüssigeren Lesbarkeit halber ist hier immer von Ihrem Partner die Rede: "er macht ...". Wenn es sich um eine Partnerin handelt, ist hiermit natürlich gemeint: "sie macht..."

... und wie gesagt: eine Identifikation Ihrer Person ist nicht möglich! Alles bleibt vertraulich!

Angenommen, Sie und Ihr Partner sind zusammen *und es gibt Streit*. Wie wahrscheinlich ist es dann, dass...

	sehr unwahr- scheinlich	unwahr- scheinlich	eher unwahr- scheinlich	eher wahr- scheinlich	wahr- scheinlich	sehr wahr- scheinlich
...er Ihnen Fehler vorwirft, die Sie früher einmal gemacht haben.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...er über eine Kleinigkeit Streit vom Zaun bricht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...er Ihre Aussagen ins Gegenteil verdreht	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...er sich beleidigt zurückzieht	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...er Sie kränkt	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...er Sie bedroht	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...er mit Gegenständen wirft	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...beide Partner versuchen, über das Problem zu diskutieren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...beide Partner dem anderen ihre Gefühle mitteilen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...beide Partner Lösungsmöglichkeiten und Kompromisse vorschlagen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...beide Partner dem anderen mit negativen Konsequenzen drohen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Zurück

Weiter

Mit Teil 3 endet an dieser Stelle der Fragebogen für die Voruntersuchung.

Abbildung C - 24 Teil 4: Verlauf und Ergebnis der Beratung/Mediation



Universität Hamburg



50%

Teil 4: Verlauf und Ergebnis der Beratung/Mediation

Zum Abschluss Ihrer Trennungs- und Scheidungsberatung/-mediation möchten wir Sie bitten, einige Fragen zu Verlauf und Ergebnis dieser Beratung/Mediation zu beantworten.

An wie vielen Beratungs-/Mediationssitzungen haben Sie teilgenommen?

Zurück
Weiter



Universität Hamburg



55%

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zum Verlauf der Beratung/Mediation

In der Beratung/Mediation waren meine Interessen gut geschützt

☐ ja
 ☐ eher ja
 ☐ weder noch
 ☐ eher nein
 ☐ nein

Der Berater/Mediator verhielt sich

☐ eher parteilich für die andere Konfliktpartei
☐ hinreichend neutral
☐ eher parteilich für mich

Wurde eine Regelung vereinbart?

☐ schriftlich
 ☐ mündlich
 ☐ nein

Ist die Regelung voraussichtlich dauerhaft?

☐ sehr wahrscheinlich
 ☐ wahrscheinlich
 ☐ vielleicht
 ☐ wahrscheinlich nicht
 ☐ sehr wahrscheinlich nicht

In der Beratung wurden über meinen Kopf hinweg Entscheidungen getroffen

☐ sehr oft
 ☐ oft
 ☐ manchmal
 ☐ kaum
 ☐ gar nicht

Zurück
Weiter





60%

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zu den Wirkungen, die die Beratung/Mediation auf Sie persönlich hatte:

Die Beratung/Mediation hat meine Lebenszufriedenheit verbessert

☐ ja ☐ weitgehend ☐ einigermaßen ☐ kaum ☐ gar nicht

Vom Berater/Mediator habe ich mich verstanden gefühlt

☐ ja ☐ weitgehend ☐ einigermaßen ☐ kaum ☐ gar nicht

Die Beratung/Mediation hat mich allgemein entlastet

☐ ja ☐ weitgehend ☐ einigermaßen ☐ kaum ☐ gar nicht

Die Beratung/Mediation hat meine berufliche Situation günstig beeinflusst

☐ ja ☐ weitgehend ☐ einigermaßen ☐ kaum ☐ gar nicht

Zurück

Weiter





65%

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zu den Wirkungen, die die Beratung/Mediation auf die Beziehung zur anderen Konfliktpartei hat

Die Beratung/Mediation hat zusätzliche Probleme mit der anderen Konfliktpartei verursacht

☐ trifft zu ☐ trifft eher zu ☐ trifft eher nicht zu ☐ trifft nicht zu

Die Beratung/Mediation hat Probleme mit der anderen Konfliktpartei gelöst

☐ trifft zu ☐ trifft eher zu ☐ trifft eher nicht zu ☐ trifft nicht zu

Ich erwarte, dass wir in Zukunft gemeinsam Regelungen für anstehende Probleme finden und vereinbaren werden

☐ trifft zu ☐ trifft eher zu ☐ trifft eher nicht zu ☐ trifft nicht zu

Wie würden Sie die jetzige Beziehung zur anderen Konfliktpartei einschätzen?

☐ sehr gut ☐ gut ☐ mittelmäßig ☐ schlecht ☐ sehr schlecht

Haben die Beratungs-/Mediationsgespräche die Beziehung zur anderen Konfliktpartei verändert?

☐ deutlich verbessert ☐ eher verbessert ☐ weder noch ☐ eher verschlechtert ☐ deutlich verschlechtert

Zurück

Weiter





75%

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zur **Beratung/Mediation in Bezug auf Ihre Kinder**

Der Berater/Mediator hat mit unseren Kindern gesprochen

voll in die
☐ Beratung/Mediation ☐ häufig ☐ manchmal ☐ sehr kurz ☐ gar nicht
 einbezogen

Die Kinder haben die vereinbarten Regelungen akzeptiert

☐ ja ☐ weitgehend ☐ einigermaßen ☐ kaum ☐ gar nicht

Durch die Beratungs-/ Mediationsgespräche habe ich für den Umgang mit meinen Kindern dazugelernt

☐ sehr viel ☐ viel ☐ etwas ☐ kaum ☐ überhaupt nichts

Durch die Beratungs-/ Mediationsgespräche habe ich für den Umgang mit der anderen Konfliktpartei dazugelernt

☐ sehr viel ☐ viel ☐ etwas ☐ kaum ☐ überhaupt nichts

Durch die Beratungs-/ Mediationsgespräche habe ich für den Umgang mit anderen Menschen dazugelernt

☐ sehr viel ☐ viel ☐ etwas ☐ kaum ☐ überhaupt nichts

Zurück

Weiter





80%

Bitte geben Sie nun an, welche Themen in der Trennungs- und Scheidungsberatung/-mediation behandelt wurden

Thema	war Thema
Sorgerrecht	☐
Betreuung der Kinder/Besuchsregelung	☐
Übergabe der Kinder	☐
Erziehungsfrage	☐
Ferienregelung	☐
Schulfragen	☐
Unterhalt der Kinder	☐
Unterhalt des Ehegatten	☐
Haushaltaufteilung	☐
Vermögensaufteilung	☐
Getrenntleben in der Wohnung	☐
Auszug aus der Wohnung	☐
Neue/r Partner/in des anderen	☐
Neue/r eigene/r Partner/in	☐
Treffen von Vereinbarungen	☐
Einhalten von Vereinbarungen	☐
Sonstiges...	☐

Wenn Sie in der vorangegangenen Themenliste "Sonstiges" angekreuzt hatten, geben Sie hier bitte den wichtigsten weiteren Punkt an

Zurück

Weiter

Der Inhalt des nachfolgend abgebildeten Feldes des Online-Fragebogens ist beispielhaft, denn sie ergibt sich aufgrund einer Filterfunktion aus der Auswahl bestimmter Items im vorhergehenden Feld, hier aus den Items *Sorgerecht*, *Übergabe der Kinder*, *Erziehungsfrage*, *Ferienregelung* und *Unterhalt der Kinder*.



Universität Hamburg



85%

Bitte bewerten Sie die in der Trennungs- und Scheidungsberatung/-mediation gefundenen Regelungen.
Die zum jeweiligen Thema gefundene Regelung ist für mich ...

	sehr akzeptabel	weitgehend akzeptabel	einigermaßen akzeptabel	eher nicht akzeptabel	überhaupt nicht akzeptabel
Sorgerecht	☐	☐	☐	☐	☐
Übergabe der Kinder	☐	☐	☐	☐	☐
Erziehungsfrage	☐	☐	☐	☐	☐
Ferienregelung	☐	☐	☐	☐	☐
Unterhalt der Kinder	☐	☐	☐	☐	☐

Zurück
Weiter



Universität Hamburg



90%

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zum Ergebnis der Beratung

In meinen zentralen Anliegen haben wir Regelungen vereinbart

☐ ja ☐ weitgehend ☐ einigermaßen ☐ kaum ☐ gar nicht

Die vereinbarten Regelungen berücksichtigen meine Interessen

☐ ja ☐ weitgehend ☐ einigermaßen ☐ kaum ☐ gar nicht

Ich werde die vereinbarten Regelungen einhalten

☐ sehr wahrscheinlich ☐ wahrscheinlich ☐ vielleicht ☐ wahrscheinlich nicht ☐ sehr wahrscheinlich nicht

Ich glaube, dass die andere Konfliktpartei die vereinbarten Regelungen einhalten wird

☐ sehr wahrscheinlich ☐ wahrscheinlich ☐ vielleicht ☐ wahrscheinlich nicht ☐ sehr wahrscheinlich nicht

Zurück
Weiter

Abbildung C - 25 Abschluss

**Universität Hamburg**




Sie haben es geschafft! Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Ab Frühjahr 2013 stehen Ergebnisse dieser Studie online für Sie bereit. Wie Sie dorthin gelangen, erfahren Sie [HIER](#).

[Zurück](#)[Weiter](#)

3 Merkmale etablierter Testverfahren und Ergebnisse der Überprüfung

Tabelle C - 5 Testverfahren aus den Bereichen: Selbstwert und Selbstbehauptung, Partnerschaft und Kommunikation, Stress und Konflikte sowie Evaluation von Beratungen

	Testname, Autor(-en), Bezugsquelle	Merkmale und vorgesehene Einsatzbereiche	Übernahme oder Ablehnung für Messinstrumente FPTW/FSOK ¹⁴⁷
BBE	Beziehungsspezifische Bindungsskalen für Erwachsene Asendorpf, J. B., Banse, R., Wilpers, S., Neyer, F. J. Beschreibung in: Klann, N., Hahlweg, K. & Heinrichs, N., 2003	Die BBE sind ein Testverfahren zur Selbsteinschätzung des eigenen Bindungsstils von Erwachsenen gegenüber wichtigen Bezugspersonen wie z. B. Partner, Mutter. 2 Dimensionen (sicher-ängstlich und abhängig-unabhängig) werden über 14 Items mit 5-stufiger Skalierung erfasst. Normdaten im strengerem Sinne liegen nur für die Beziehung zum Partner bei jüngeren Erwachsenen vor.	Durch eine wirksame Konfliktberatung bei TuS kann die nachpartnerschaftliche zwischenmenschliche Beziehung der Konfliktparteien verbessert werden. Insbesondere die transformative Konfliktberatung setzt sich diese Verbesserung als Hauptziel. Die Formulierungen der Items der BBE sind zu stark auf den partnerschaftlichen Umgang fokussiert und die beiden Dimensionen der BBE sind für Trennungs- und Scheidungskonflikte nicht relevant. Daher wurden die BBE für das vorliegende Messinstrument nicht verwendet.
BFTB	Bonner Fragebogen für Therapie und Beratung Fuchs, Th., Sidiropoulou, E., Vennen, D. & Fissen, H. Hogrefe, 2003	Das Testverfahren dient der Beurteilung von Psychotherapien und Beratungen durch die Klienten. Es besteht aus insgesamt 130 Items. Teil 1 beinhaltet die Ergebnisskala (Selbstbild des Klienten); Teil 2 umfasst zehn Prozessskalen mit je acht bis elf Items zur Beschreibung des vom Klienten beobachteten Therapeutenverhaltens. Der BFTB ermöglicht eine gemeinsame Erfassung von Erfolgs- und Prozessvariablen. Er kann zur Qualitätssicherung in Psychotherapien und zur Katanese von Einzeltherapien und -beratungen eingesetzt werden. Normwerte basieren auf einer Stichprobe von Klienten aus psychotherapeutischen Praxen und Beratungsstellen. T-Werte und Prozentränge (N = 210) werden dokumentiert.	In einer Nachbefragung (und einem Follow-up bei einer späteren Studie) der Teilnehmer einer Konfliktberatung bei TuS-Konflikten hätten die drei Bereiche, die der BFTB abfragt (Therapeut-Klient-Beziehung, Einsicht/Klärung, Integration/ Verhaltensänderung), zur Einschätzung des Verlaufs und des Ergebnisses der Konfliktberatung bei TuS eventuell verwendet werden können. Es erfolgte jedoch keine Übernahme von Skalen für den FPTW, da die Formulierungen (sowohl in den Anleitungen des Fragebogens als auch in den Items) sich ausschließlich auf Therapien beziehen.

¹⁴⁷ Künftige Anwender der hier genannten Testverfahren haben bei einer weiteren Verwendung in der Forschung oder anderweitig die Verwertungsfrage mit Autor und Verlag zu klären.

BinFb	Bindungsfragebogen für Partnerschaften Grau, 1999 Beschreibung in: Klann, N. et al., 2003	Der BinFb ist ein Selbstbeurteilungsinstrument zur Erfassung zweier Dimensionen der Bindungsunsicherheit: Angst vor Trennung und Vermeidung von Nähe. Geeignet ist er für den Einsatz in Eingangsdiagnostik (bei Partnern) und Forschung. Er besteht aus 20 Items mit 7-stufigen Antwortskalen. Es erfolgt eine Zuordnung von je 10 Items zu den beiden Skalen „Angst“ (vom Partner verlassen oder ungenügend geliebt zu werden) und „Vermeidung“ (von emotionaler Nähe in der Partnerschaft). Eine Stichprobe (N = 1297) mit Personen, die in fester Partnerschaft leben (größtenteils Berufstätige und Studenten), wurde untersucht. Clusteranalysen ermöglichen die Zuordnung der Probanden zu vier „Bindungsstilen“: 1. sicher, 2. ängstlich, 3. vermeidend, 4. ängstlich-vermeidend.	Mit dem Schwerpunkt der Verbesserung der Beziehung zwischen den Konfliktparteien kann die transformative Beratung bei TuS-Konflikten möglicherweise Angst vor dem Verlassenwerden reduzieren. Jedoch ist dies nicht das Kernanliegen des FPTW. Die Vermeidung von emotionaler Nähe in der Partnerschaft kann zwar den TuS-Konflikt mit ausgelöst oder aufrechterhalten haben, aber dieses Thema soll mit dem Messinstrument nicht erfasst werden. Die beiden Skalen „Angst“ und „Vermeidung“ des BinFb wurden im FPTW nicht berücksichtigt.
DCI	Dyadisches Coping Inventar Bodenmann; G. Hogrefe, 2008	Das DCI erfasst mit 37 Items auf neun Subskalen, wie Personen in einer Partnerschaft gemeinsam mit Stress umgehen. Unterschieden werden wechselseitige Unterstützung (supportives dyadisches Coping), gemeinsame Stressbewältigung (gemeinsames dyadisches Coping) sowie die gegenseitige Delegation von Stress in Zeiten der Überlastung (delegiertes dyadisches Coping). Der Einsatz des DCI erfolgt u. a. in Partnerschaftsdiagnostik, klinischer Diagnostik, Therapieevaluationen, Paar- und Familientherapie bzw. -beratung, Grundlagen- und Interventionsforschung. Es existieren Normwerte für den DCI allgemein und bezüglich verschiedener Altersgruppen (N = 2.399).	Paare mit Trennungs- und Scheidungskonflikten haben in einer problemlösungsorientierten Konfliktberatung bei TuS die Möglichkeit, konkrete Lösungen zu entwickeln, wie sie nach der Trennung mit stressauslösenden Themen umgehen könnten. Das DCI beinhaltet zu sehr auf den Umgang mit Stress formulierte Items, die Fragestellung der vorliegenden Arbeit nicht zentral treffen. Von der Übernahme von Skalen in das vorliegende Messinstrument wurde daher abgesehen.
EZP	Einstellungen zur Partnerschaft – (Relationship Belief Inventory) Eidelson, R., Epstein, N. 1982 Beschreibung in: Klann, N. et al., 2003	Dieses Selbstbeurteilungsverfahren erfasst Einstellungen bzw. Erwartungen an die Partnerschaft. Es findet Verwendung in der Eingangsdiagnostik, Verlaufsmessung, Veränderungsmessung und Therapieevaluation. Über 5 Skalen werden realistische und erfüllbare oder unrealistische und überhöhte Erwartungen an Partnerschaft eingeschätzt. Diese 5 übergeordneten Einstellungen werden durch 128 Items mit einer 6-stufigen	Die Transformative Konfliktberatung beansprucht für sich, durch den Einsatz von Interventionen, die die wechselseitige Wertschätzung fördern, zur Verbesserung des zwischenmenschlichen Miteinanders der Konfliktparteien beizutragen. Es könnte also zu verbesserten Einstellungen der Konfliktparteien zueinander und realistischeren Erwartungen aneinander kommen. Die Items im EZP sind allerdings nicht konkret genug for-

		Antwortskala erfasst. Es existieren Stichproben von 96 Personen in Ehe-therapie und 104 Personen, die mit ihrer Partnerschaft zufrieden sind.	muliert und beinhalten eher überdauernde Einstellungen, die für eine Veränderung therapeutischer Interventionen bedürfen. Die Übernahme von Skalen in den FPTW erfolgte daher nicht.
FBB	Fragebogen zur Beurteilung der Behandlung Mattejat, F. & Remschmidt, H. Hogrefe, 1999	Der FBB wird bei Jugendlichen ab 12 Jahren und Erwachsenen zur Evaluation von psychiatrischen und psychotherapeutischen Interventionen in Forschung und Praxis eingesetzt. Er dient der Therapieevaluation und Qualitätssicherung bei Behandlungen von Kindern, Jugendlichen und ihren Familien. Für die drei verschiedenen Beurteilergruppen (Therapeuten, Eltern und Patienten) liegen jeweils unterschiedliche Fragebogenversionen zur Identifikation der gleichen Hauptaspekte vor: Ergebnisqualität (Behandlungserfolg) und die Prozessqualität (Behandlungsverlauf). Es liegen ausführliche Untersuchungen zu faktorieller Struktur und anderen Beurteilungsmaßen vor. Für verschiedene Patientengruppen werden Vergleichswerte in Form von Prozentrangbereichen angegeben.	Mittels FPTW und FSKO sollen Zusammenhänge untersucht werden können, welche Interventionsformen (problemlösend oder transformativ) bei den jeweiligen Teilnehmern einer TuS-Konfliktberatung welche Wirkungen haben. Die FBB-Skalen können die Ergebnisqualität im psychotherapeutischen Bereich messen. Dem entsprechend fallen die Formulierungen der Items aus. Sie sind damit zu unspezifisch für den Einsatz bei der Klientel von TuS-Konfliktberatungen. Daher wurden die FBB für die Entwicklung der vorliegenden Messinstrumente nicht berücksichtigt.
FBZ	(DAS) – Fragebogen zur Beurteilung einer Zweierbeziehung (Dyadic Adjustment Scale) Spanier, G. B. Hogrefe, 1976 (nicht mehr erhältlich) Beschreibung in: Klann et al., 2003	Der FBZ dient der Erfassung der generellen, subjektiv erlebten Qualität der Beziehung oder Güte der Anpassung an die Partnerschaft. Dieses Selbstbeurteilungsverfahren mit 32 Items und 5-stufiger Antwortskala kann vier Bereiche der Partnerschaft differenziert analysieren: 1. Dyadische Übereinstimmung, 2. Ausdruck von Gefühlen, 3. Erfüllung in der Partnerschaft, 4. Partnerschaftlicher Zusammenhalt. Der FBZ kann verwendet werden für Eingangsdiagnostik, Verlaufsmessung, Veränderungsmessung, Therapieevaluation. Mittelwerte und Standardabweichungen liegen vor.	Der FBZ beinhaltet einige Items, die eine Verbesserung der Beziehung durch eine wirksame transformative TuS-Konfliktberatung messen könnten. Weitere Items des FBZ könnten zur Messung einer erfolgreichen Problemlösung im Rahmen einer problemlösenden TuS-Konfliktberatung eingesetzt werden. Allerdings sind die Items im FBZ für die Verwendung im FPTW zu partnerschaftsorientiert und teilweise zu vage formuliert. Deshalb wurde das Verfahren nicht genutzt.
FERUS	Fragebogen zur Erfassung von Ressourcen und Selbstmanagementfähigkeiten Jack, M. Hogrefe, 2007	Der FERUS ist ein Selbsteinschätzungsverfahren und misst Veränderungen im Selbstmanagement von Erwachsenen in ambulanter oder stationärer Psychotherapie und kann auch bei Beratungsklienten eingesetzt werden. Insgesamt 66 Items finden sich 7 Skalen wieder: 1. Ver-	Die Skala Coping i. S. v. konkreten, aktiven Bewältigungsstrategien (vgl. Jack, 2007, S. 20) schien zum Konstrukt der problemlösenden TuS-Konfliktberatung zu passen. Die Items der Skala Coping beziehen sich jedoch allgemein auf Probleme und nicht auf die TuS-Situation. Daher wurde diese Skala für den FPTW nicht

		änderungsmotivation, 2. Coping, 3. Selbstbeobachtung, 4. Selbstwirksamkeit, 5. Selbstverbalisation, 6. Hoffnung, 7. Soziale Unterstützung. Es liegen Tabellen mit T-Werten und Prozenträngen vor. Normen bestehen für eine stationäre Psychosomatikstichprobe (N = 545) und eine Gesundenstichprobe (N = 86).	übernommen. Die Skala Selbstwirksamkeit im FERUS bezieht sich auf Umsetzung von Zielen und Durchsetzungsvermögen dabei (vgl. Jack, 2007, S. 21) und erschien als geeignet zur Messung von möglichen Zunahmen an Empowerment, wie sie die transformative Konfliktberatung beabsichtigt. Die Formulierungen der Items zeigten sich jedoch als unzureichend spezifisch, sodass die Skala ‚Selbstwirksamkeit‘ auch nicht für den FPTW genutzt wurde.
FKBS	Fragebogen zu Konfliktbewältigungsstrategien Hentschel, U., Kießling, M. & Wiemers, M. Hogrefe, 1. Auflage 1998	Der FKBS ist ein Selbsteinschätzungsverfahren und erfasst mit vierfachem Antwortformat fünf verschiedene Arten der Konfliktbewältigung: 1. Reaktionsbildung, 2. Wendung gegen das eigene Ich, 3. Wendung gegen das Objekt, 4. Intellektualisierung, 5. Projektion. Er lässt bei Personen ab 16 Jahren bei klinisch-diagnostischen Fragestellungen, in Beratungsinstitutionen, psychosomatischen Kliniken und in der Therapieforschung einsetzen. Eine geschlechts- und altersspezifische Normierung (N = 671) liegt vor. Die Interpretation erfolgt im Wesentlichen über T-Werte, angegeben sind aber auch z-Werte und Prozentränge.	Die transformative Konfliktberatung beansprucht, die negative Konfliktinteraktion zwischen den Konfliktparteien in eine positive verändern zu können. Die im FKBS verwendeten Skalen lassen sich für die Zuordnung von destruktiv und konstruktiv in diesem Sinne jedoch nicht eindeutig genug einsetzen. Die Inhalte der Items des FKBS weisen zudem eine zu geringe thematische Nähe auf zu Konfliktthemen von Personen, die in eine TuS-Konfliktberatung gehen. Es wurden daher keine Skalen aus dem FKBS für den FPTW verwendet.
FKK	Fragebogen zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen Krampen, G. Hogrefe, 1. Auflage 1991	Der FKK ist ein Selbsteinschätzungsverfahren zur Erfassung generalisierter Kontroll- und Kompetenzüberzeugungen (vgl. Krampen, S. 5) für Personen ab 14 Jahren. 32 Items führen zu Werten auf den vier Primärskalen: 1. generalisiertes Selbstkonzept eigener Fähigkeiten, 2. Internalität in generalisierten Kontrollüberzeugungen, 3. sozial bedingte Externalität und 4. fatalistische Externalität. Zudem gibt es beim FKK (generalisierende) Sekundär- und Tertiärskalen (s. Krampen, S. 20f.). Normen mit T-Werten und Prozentrang-Normen für Erwachsene (N = 2.028) und Jugendliche (14-17 Jahre, N = 248) werden angegeben	Erwogen wurde die Einbeziehung der 1. Primärskala (generalisiertes Selbstkonzept eigener Fähigkeiten), um eine mögliche Zunahme beim Erkennen von Handlungsmöglichkeiten und -alternativen in Problemsituationen zu messen. Nach einer erfolgreichen problemlösenden TuS-Konfliktberatung könnte bei den Teilnehmern ein Zuwachs erfolgt sein. Die 2. Primärskala (Internalität) könnte eine Zunahme von Skalenwerten aufweisen nach der Teilnahme an einer transformativen Konfliktberatung bei TuS. Diese postuliert, Selbstbestimmung und das Vertreten eigener Interessen zu fördern. Auf eine Übernahme dieser beiden Skalen aus dem FKK für den FPTW wurde verzichtet, da die Items im FKK nicht so treffend sind wie Skalen aus dem ISK (s. u. und Kap. 11).

FLP	Fragebogen zur Lebensgeschichte und Partnerschaft Hahlweg, K. Hogrefe, 1. Auflage 1996 Der FLP ist Teil der Testmappe FPD (Fragebogen zur Partnerschaftsdiagnostik)	Der FLP ist ein halbstrukturierter Anamnesebogen und wird zur Eingangsdiagnostik in der Arbeit an Partnerschaften Familien-, Ehe- und Lebensberatung, in klinischer Psychologie, Psychiatrie und Gesundheitsförderung genutzt. Der FLP kann in der Ehe-therapie als Hilfsmittel für die Indikationsstellung sowie zur Prozesskontrolle und Therapieevaluation eingesetzt werden. Der FLP behandelt in fünf Bereichen Daten zu: 1. Lebensgeschichte, 2. Differentialdiagnostik, 3. Partnerschaft, 4. Verhalten in Konfliktsituationen, 5. Sexualität. Für die meisten Items sind feste Antwortkategorien vorgegeben, für einige offene Antwortmöglichkeiten.	Der FLP ist als Diagnostikinstrument für die Eingangsdiagnostik sehr breit angelegt. Die zwei Bereiche des FLP, die zur (partiellen) Übernahme für den FPTW überprüft wurden, Partnerschaft und Verhalten in Konflikten, erschienen als ungeeignet, da im FLP eine inhaltliche Auswertung vorgenommen wird und keine Skalen existieren. Daher wurde der FLP bei der Entwicklung des vorliegenden Messinstruments nicht mit einbezogen.
FPK	Fragebogen zur Erfassung partnerschaftlicher Kommunikationsmuster – Communication Patterns Questionnaire CQP Kröger, C., Hahlweg, Braukhaus, C., Fehm-Wolfsdorf, G., Groth, T. & Christensen, A. (2000) Original: Christensen, A., 1987 Beschreibung in: Klann et al., 2003 (im Handel nicht erhältlich)	Der FPK ist ein Selbstbeurteilungsverfahren zur Erfassung dyadischer Kommunikationsmuster bei Konflikten. Die 25 Items werden auf einer 9-stufigen Skala erfasst und beziehen sich auf drei Phasen eines Konflikts in Partnerschaften: 1. Bei Auftreten eines Partnerschaftsproblems, 2. während der Diskussion über ein Partnerschaftsproblem, 3. nach der Diskussion eines Partnerschaftsproblems (vgl. Kröger et al., S. 76). Der FPK findet Verwendung in der Eingangsdiagnostik, Verlaufsmessung, Veränderungsmessung und Therapieevaluation. Mittelwerte (M) und Standardabweichungen (SD) für Paare mit niedriger (N = 98) und hoher Beziehungsqualität (BQ) (N = 41) liegen vor.	Die transformative Mediation fokussiert in ihrem Vorgehen die Verbesserung der Beziehung zwischen den Konfliktparteien. Mithilfe konstruktiver Kommunikationsmuster kann diese postulierte Konflikttransformation gelingen. Der FPK erfragt das Kommunikationsverhalten der Partner anhand dreier Phasen (Problem in der Partnerschaft, Diskussion über ein Partnerschaftsproblem, nach der Diskussion eines Partnerschaftsproblems), die für die vorliegende Fragestellung unpassend erschienen, sodass keine Skalen übernommen wurden.
	Fragebogen zur emotionalen Selbstwirksamkeit Schmitz, G. & von Salisch, M. FU-Berlin, 2002 http://userpage.fu-berlin.de/~gesund/skalen/Emotionale_Selbstwirksamkeit/emotionale_selbstwirksamkeit.htm (Letzter Zugriff 29.04.12)	Dieses Selbsteinschätzungsverfahren beruht auf der Theorie der acht Fertigkeiten emotionaler Kompetenz von Carolyn Saarni (2002). Emotionale Selbstwirksamkeit ist mit Schmitz et al., 2002, „die Grundlage für kompetente Selbstregulation in allen Situationen, in denen Emotionen hervorgerufen werden.“ Der Fragebogen enthält 29 Items in vierstufigem Antwortformat. Die acht Subskalen lauten: 1. Bewusstheit, 2. Dekodierung, 3. Ausdruckswörter/Skripte, 4. Empathie, 5. Zustand/Ausdruck, 6. Emotionsbewältigung, 7. Beziehung, 8. Fähigkeit zur emotionalen Selbstwirksamkeit. Es	Die Skalen Empathie und Beziehung enthalten Items, die zum Ansatz der transformativen Konfliktberatung passen könnten. Die Zunahme von Wertschätzung und Empathie in der Beziehung der Konfliktparteien ist der Fokus der transformativen Konfliktberatung. Allerdings sind die Items im Fragebogen zur emotionalen Selbstwirksamkeit zu allgemein formuliert, als dass die Skalen Empathie und Beziehung für die Übernahme in den FPTW in Frage kämen.

		existieren Normen: 2 Stichproben von N = 100 und N = 265.	
IAF	Interaktions-Angst-Fragebogen Becker, P. Hogrefe, 1997	Der IAF dient der Erfassung bereichsspezifischer Angstneigungen. Diese 7 Bereiche umfassen Angst vor: 1. physischer Verletzung, 2. Auftreten, 3. Normüberschreitung, 4. Erkrankungen und ärztlichen Behandlungen, 5. Selbstbehauptung, 6. Abwertung und Unterlegenheit, 7. physischer Schädigung, 8. Bewährungssituationen und 9. Missbilligung. In einer 10. Skala kann zusätzlich die globale Angstneigung gemessen werden. Der IAF kann bei Erwachsenen im klinischen und medizinpsychologischen Bereich zur Differenzialdiagnostik sowie zur Indikation spezifischer Angstbehandlungsmethoden, in der Sport- und pädagogischen Psychologie sowie in der psychologischen Grundlagenforschung eingesetzt werden. Der IAF verfügt über Normen für eine repräsentative Stichprobe von 861 Frauen und Männern. Es liegen T- und Stanine-Werte sowie Prozentränge getrennt für Männer und Frauen aus verschiedenen Altersstufen sowie Referenzwerte für klinische und nichtklinische Gruppen vor.	Der IAF befasst sich u. a. mit der Messung von Angst vor Selbstbehauptung und vor Abwertung und Unterlegenheit. Die transformative Konfliktberatung fokussiert die Zunahme von Selbstbehauptung bei den einzelnen Konfliktparteien sowie die gegenseitige Wertschätzung der Konfliktparteien. Daher wurde erwogen, 2 Bereiche des IAF (5. Selbstbehauptung, 6. Abwertung und Unterlegenheit) bei der Entwicklung des FPTW mit einzubeziehen. Der IAF befasst sich jedoch mit der <i>Angst vor</i> Selbstbehauptung sowie Abwertung und Unterlegenheit, was nicht das Anliegen der vorliegenden Untersuchung ist. Von einer Verwendung von Bereichen aus dem IAF wurde daher abgesehen.
IMA	Inventar zur Messung der Ambiguitätstoleranz Reis, J. Hogrefe, 1. Auflage 1997	Das IMA ist ein Selbsteinschätzungsverfahren mit 40 Items und erfasst das des Persönlichkeitskonstrukt Ambiguitätstoleranz. Hierunter wird die Tendenz verstanden, Widersprüchlichkeiten, Inkonsistenzen oder mehrdeutige Informationslagen in ihrer Vielschichtigkeit wahrzunehmen und positiv zu bewerten. Das IMA differenziert fünf faktorenanalytisch gewonnene Ambiguitätsbereiche: 1. Ambiguitätstoleranz gegenüber unlösbar erscheinenden Problemen, 2. Ambiguitätstoleranz gegenüber sozialen Konflikten, 3. Ambiguitätstoleranz des Elternbildes, 4. Ambiguitätstoleranz gegenüber Rollenstereotypen und 5. Ambiguitätstoleranz für neue Erfahrungen. Es ist bei Personen ab 12 Jahren einsetzbar, u. a. für die Verlaufsmessung in der Klinischen und Pädagogischen Psychologie. Es existieren	Der 1. Ambiguitätsbereich (ggü. unlösbar erscheinenden Problemen) des IMA betrifft auch ein zentrales Anliegen von Konfliktberatungen, nämlich die Konfliktparteien darin zu unterstützen, mit einem Problem, das sie bis dato nicht allein lösen konnten, umzugehen. Ein Prinzip der Mediation ist die Ergebnisoffenheit (vgl. bspw. Diez, 2005) beim Umgang mit unterschiedlichen, inkonsistenten Anliegen. Die Items der Skala Ambiguitätstoleranz gegenüber unlösbar erscheinenden Problemen sind sehr allgemein und damit zu unspezifisch für TuS-Konflikte formuliert, sodass die Skala für das vorliegende Messinstrument nicht verwendet wurde.

		Vergleichsgruppen nach Alter und Geschlecht differenziert (N= 1665).	
INK	Inkongruenzfragebogen Grosse Holtforth, M., Grawe, K. & Tamcan, Ö. Hogrefe, 2004	Der INK ist ein Selbsteinschätzungsverfahren zur Erhebung von unzureichender Umsetzung motivationaler Ziele (Inkongruenz) von Psychotherapiepatienten. Die Zufriedenheit mit der Umsetzung von Annäherungszielen bzw. Eintreffen von Vermeidungszielen wird über 14 Skalen erfasst. Der INK liegt auch als Kurzversion (K-INK) mit 9 Skalen vor und enthält insgesamt 94 Items. Nach Alter und Geschlecht differenzierte T-Wert-Normen für 707 Kontrollpersonen werden angegeben.	Bei TuS-Konfliktberatung können Ergebnisse erarbeitet werden, die von den Konfliktparteien umgesetzt werden sollen. Diese Umsetzung könnte in einem Follow-up gemessen werden. Der INK misst jedoch nicht, ob und in welchem Umfang solche Ergebnisse von den Konfliktparteien umgesetzt werden, sondern die Zufriedenheit mit der Umsetzung von Annäherungszielen. Damit ist der INK nicht zielführend für den FPTW und wurde bei dessen Entwicklung nicht berücksichtigt.
IPC	Fragebogen zu Kontrollüberzeugungen Krampen, G. Hogrefe, 1. Auflage 1981	Der IPC ist ein Selbstbeurteilungsverfahren im Bereich der Persönlichkeitsdiagnostik bei Erwachsenen. Es misst mit 24 Items drei Dimensionen von Kontrollüberzeugungen: 1. Internalität; 2. sozial bedingte Externalität und 3. fatalistische Externalität. T-Werte, Stanine- und Prozentrang-Normen liegen vor.	Die transformative Konfliktberatung fokussiert primär die Stärkung der Selbstbehauptung bei den Konfliktparteien. Hierdurch könnte ein Zuwachs an Kontrolle über die eigenen Handlungen und Verfolgung von Interessen und Zielen entstehen. Die Items im IPC sind zu wenig konkret und spezifisch für Konfliktsituationen formuliert, sodass sie im FPTW keine Berücksichtigung fanden.
ISK	Inventar sozialer Kompetenzen Kanning, U. P. Hogrefe, 2009 Für eine kommerzielle Verwendung des ISK müssen die Verwertungsrechte mit Autor und Verlag vereinbart werden	Das ISK dient als Selbstbeurteilungsinstrument der Erfassung zahlreicher Facetten sozialer Kompetenz im Berufs- und Privatleben. Es lässt sich in der Personalauswahl, klinischen Psychologie sowie in der Forschung einsetzen. Das ISK besteht aus 17 Primärfaktoren (Skalen), die sich zu 4 Sekundärfaktoren gruppieren lassen. Die insgesamt 108 Items werden mit vierstufigem Antwortformat erfasst. Die Kurzform, das ISK-K, umfasst 33 Items. Die Normtabellen sind für Männer und Frauen getrennt ausgewiesen. Sie werden zudem differenziert in Schüler und Auszubildende, Studierende sowie Berufstätige.	Für den FPTW wurden vier Skalen aus dem ISK verwendet. Nach dem problemlösenden Ansatz gehen eine wechselseitige Problemdefinition und gegenseitiges Verstehen einem wechselseitigen Nutzen im Konfliktberatungsprozess voraus (vgl. bspw. Diez, 2005). „Recognition“ bei Bush und Folger und die Dialogphase in der Klärungshilfe bewirken ebenfalls eine Perspektivenübernahme. Zur differentiellen Messung von Veränderungen bei Teilnehmern einer problemlösenden oder transformativen Konfliktberatung wurde die Skala ‚Perspektivenübernahme‘ aus dem ISK für den FPTW verwendet. Die transformative Konfliktberatung setzt als einen ihrer zwei Schwerpunkt die Stärkung der Selbstbehauptung der Parteien. Die Messung möglicher Veränderungen im Prä-Post-Vergleich und zwischen den beiden Ansätzen (problemlösend und transformativ) soll durch die Skala des ISK ‚Durchsetzungsfähigkeit‘

			erfolgen. Die problemlösende Konfliktberatung fokussiert Win-win-Lösungen, d. h. Gewinne und Zugeständnisse für beide Konfliktparteien. Eine solche Veränderung soll mit der Skala ‚Kompromissbereitschaft‘ aus dem ISK im FPTW im Prä-Post-Vergleich gemessen werden können. Die Items der Skala ‚Handlungsflexibilität‘ aus dem ISK passen nicht zum Konstrukt des vorliegenden Messinstruments und werden als Kontrollvariablen (Validität) mitlaufen gelassen. (Nähere Angaben s. Kap. 11).
KV-S	Konfliktverhalten situativ Klemm, T. Hogrefe, 2002	Das KV-S ist ein Selbstauskunftfragebogen zur persönlichkeitspsychologischen Diagnostik für Heranwachsende und Erwachsene. Er dient der Erfassung von Ressourcen und Defiziten im Umgang mit sozialen Konfliktsituationen. Das Testverfahren ist zur Entwicklung therapeutischer Strategien und zur Evaluation von Behandlungsmaßnahmen geeignet, insbesondere von Straftätern. In 6 verschiedenen sozialen Konfliktsituationen werden die insgesamt 17 Persönlichkeitsdimensionen erfasst. T-Werte liegen nach Alters- und Deliktgruppen differenziert sowie für die Behandlungs- und Kontrollgruppen vor.	Das KV-S setzt den Schwerpunkt, Ressourcen und Defizite im Umgang mit sozialen Konfliktsituationen zu erfassen. Er untersucht Persönlichkeitsauffälligkeiten wie sie in der ICD-10 klassifiziert werden sowie 9 weitere Skalen zur Beschreibung der Persönlichkeit. Von letzteren erschien die Skala Problemlösebereitschaft zunächst als überprüfenswert für das vorliegende Messinstrument. Jedoch soll der FPTW nicht eine veränderte Problemlösebereitschaft messen, sondern – insbesondere bei Teilnehmern einer problemlösungsorientierten Konfliktberatung – ein verändertes Problemlösungsverhalten. Das KV-S wurde daher in die Entwicklung des FPTW nicht mit einbezogen.
MEIL	Marburger Einstellungs-Inventar für Liebesstile Bierhoff, H. W., Grau, I. & Ludwig, A. Hogrefe, 1993	Das MEIL stellt ein Beurteilungsinstrument für Erwachsene zur Erfassung der partnerschaftlichen Erfahrungen der Liebe und Intimität dar. Die insgesamt 60 Items verteilen sich auf sechs Skalen. Das MEIL findet Verwendung in der Eingangsdiagnostik, Verlaufsmessung und Partnerschaftsberatung. Die 6 Skalen des MEIL wurden laut Autoren in zahlreichen Untersuchungen mit der Beziehungsdauer in Verbindung gebracht. Mittelwerte für die MEIL-Skalen werden getrennt für Männer und Frauen angegeben.	Für das vorliegende Messverfahren wurde vorübergehend erwogen, die Hintergründe der Beziehungsdauer der Konfliktparteien zu untersuchen. Diese Überlegung wurde jedoch als nicht zielführend für das Kernanliegen der Wirksamkeit von Konfliktberatung bei TuS verworfen. Somit fand das MEIL im FPTW keine Verwendung.
MSWS	Multidimensionale Selbstwertkala Schütz, A. & Sellin, I.	Dieses Selbstbeurteilungsverfahren erfasst mit 32 Items sechs Facetten des Selbstwerts, die auf sechs (Sub-)Skalen abgebildet werden: 1. Emotionale Selbst-	Die transformative Konfliktberatung beansprucht, die Selbstbehauptung der Konfliktparteien verbessern zu können. Die MSWS beinhaltet drei Subskalen (1. – 3.),

	Hogrefe, 2006	wertschätzung, 2. Soziale Selbstwertschätzung - Sicherheit im Kontakt, 3. Soziale Selbstwertschätzung – Umgang mit Kritik 4. Leistungsbezogene Selbstwertschätzung, 5. Selbstwertschätzung - Physische Attraktivität, 6. Selbstwertschätzung – Sportlichkeit. Die MSWS findet Verwendung in der Status- und Prozessdiagnostik, z. B. im Rahmen der Therapieerfolgsmessung. Es liegen Normen vor für eine Stichprobe von N= > 400 Personen von 14 bis 92 Jahren. Normtabellen mit T-Werten und Prozenträngen werden für Männer und Frauen getrennt angegeben.	die diese Verbesserung (im Prä-Post-Vergleich) eventuell messen könnten. Es zeigte sich jedoch, dass die Items zu allgemein gefasst sind für die Messung der Wirksamkeit von TuS-Konfliktberatung hinsichtlich einer Zunahme von Selbstbehauptung. Die MSWS wurden in die Entwicklung des vorliegenden Messinstruments daher nicht einbezogen.
PFB	Partnerschaftsfragebogen Hahlweg, K. Hogrefe, 1996 PFB ist Teil der Testmappe FPD (Fragebogen zur Partnerschaftsdiagnostik)	Mit diesem Selbstbeurteilungsinstrument für Erwachsene kann eine differentielle Einschätzung der Ehequalität vorgenommen werden. Der PFB besteht aus 30 Items plus einem Item zur globalen Glückseinschätzung. Diese Items werden von jedem Partner einzeln beantwortet und dann den drei Skalen «Streitverhalten», «Zärtlichkeit» und «Gemeinsamkeit/Kommunikation» zugeordnet. Der FPD findet Verwendung bei der Eingangs- und Verlaufsdiagnostik, Veränderungsmessung sowie in der Therapieevaluation und Forschung. Die Normierungsstichprobe des PFB umfasst 532 Personen, davon 235 Partner, die mit ihrer Ehebeziehung zufrieden waren und von 299 Partnern in Eheberatung	Sowohl die transformative als auch die problemlösende TuS-Konfliktberatung nimmt (mehr oder weniger) Einfluss auf das Kommunikationsverhalten der Streitparteien. Allerdings erwiesen sich die Einleitungssätze und das Antwortformat als unpassend für die Übernahme in den FPTW. Manche Items sind zu partnerschaftsbezogen. Es wurden daher keine Skalen aus dem PFB verwendet.
PKS	Paarklimaskalen Schneewind K. A. & Kruse J. Hogrefe, 2002	Die PKS dienen der Erfassung unterschiedlicher Aspekte der Gestaltung von dyadischen Beziehungen – insbesondere von (Ehe-)Paaren. Die Kurzversion erfasst mit insgesamt 24 Items auf einer vierstufigen Antwortskala drei faktorenanalytisch gewonnene Globalskalen des Paarklimas. Die Langversion beinhaltet 54 Items mit 9 Primärskalen. Es liegen Normen (Sten-Werte) vor für die Primär- und Globalskalen. Sie basieren auf einer Gesamtstichprobe von N = 490 in einer Paarbeziehung lebenden Personen, die Teil einer repräsentativen Stichprobe von	Von den neun Primärskalen erschienen drei anfänglich als zielführend bei der Entwicklung des FPTW. Sie lauten: 1. Zusammenhalt, 2. Offenheit, 3. Konfliktneigung. Diese drei Primärskalen bilden die Globalskala Verbundenheit. Die thematische Nähe zum Fokus der transformativen Konfliktberatung, die zwischenmenschliche Beziehung der Konfliktparteien zu verbessern, ist zwar gegeben; jedoch wurde von einer Übernahme von Skalen Abstand genommen, da die Itemformulierungen in den PKS zu wenig konkret sind.

		N = 618 Personen sind. Zudem liegen geschlechts- und altersspezifische Normtabellen vor.	
PL	Problemliste Hahlweg K. Hogrefe, 1996 Die PL ist Teil der Testmappe FPD (Fragebogen zur Partnerschaftsdiagnostik)	Die PL ermöglicht die Erfassung 23 wesentlichen Konfliktbereichen in der Partnerschaft von Erwachsenen. Die PL ist einer von 3 Teilen der FPD, die der Beziehungsdiagnostik in Familien-, Ehe- und Lebensberatung, in Klinischer Psychologie, Psychiatrie und Gesundheitsförderung dienen. In der Ehe-therapie können sie z. B. zur Therapieevaluation sowie in der Forschung eingesetzt werden. Für die PL liegen Daten von 460 Partnern in Ehe-therapie vor.	Die Verwendung der PL für die Voruntersuchung für den FPTW erfolgte aus folgenden Gründen: Die 23 Items betreffen Problembereiche, die in konflikthaften Partnerschaften vorkommen können. Es kennzeichnet problemlösende TuS-Konfliktberatung, dass sie sich mit Lösungen innerhalb dieser 23 Bereiche der PL befassen. Der FPTW soll auch Veränderungen im Umgang mit Konfliktlösungen durch eine TuS-Konfliktberatung erfassen können. Aufgrund der Länge des ursprünglichen FPTW wurde die PL nach der Fragebogenuntersuchung und -auswertung aus der Voruntersuchung für die Endform eliminiert.
SB	Stundenbeurteilung Schindler, L., Hohenberger-Sieber, E. & Hahlweg, K. Hogrefe, 1989 (im Handel nicht mehr erhältlich)	Dieses Selbstbeurteilungsverfahren dient der detaillierten Analyse der Interaktion zwischen Therapeut und Klient, Hierfür liegen unterschiedliche Fragebogenformen für Patienten. und Therapeuten vor. Je 20 Items mit vierstufigem Antwortformat erfassen Aspekte des Erlebens und Verhaltens sowie eine globale Einschätzung der Zufriedenheit mit der Stunde. Die Skala ist zum Einsatz für die Verlaufsmessung verwendbar.	In der TuS-Konfliktberatung erfolgt eine Zusammenarbeit zwischen Konfliktparteien und -berater. Je nach Arbeitsweise der Konfliktberater legen diese mehr oder weniger Wert auf Struktur und Stringenz, Transparenz des Vorgehens, Aktivität, Anleitung und Information. Diese Aspekte werden auch mit der SB erfasst. Allerdings sind die Items für den Einsatz im psychotherapeutischen Bereich zugeschnitten, sodass sie den Fokus des vorliegenden Messinstruments nicht treffen und daher nicht verwendet wurden.
SCL-90-R	Symptomcheckliste 90-R Franke, G. H. Hogrefe, 2. vollständig überarbeitete und neu normierte Auflage 2002	Die SCL-90-R ist ein Selbstbeurteilungsverfahren für Jugendliche ab 12 J. und Erwachsene. Es dient der Erfassung belastender Symptome, die mit 90 Items erfasst und auf neun Skalen abgebildet werden. Eine von ihnen ist Aggressivität/Feindseligkeit. Die SCL-90-R kann im psychologischen, medizinpsychologischen, psychosozialen, psychotherapeutischen, psychiatrischen und medizinischen Kontext eingesetzt werden. Es existieren nach Geschlecht und Alter getrennte Normwerte für Jugendliche und Erwachsene.	Die transformative Konfliktberatung intendiert den Aufbau einer verbesserten zwischenmenschlichen Beziehung zwischen den Konfliktparteien. Diese könnte sich eventuell durch den Rückgang eines aggressiven Interaktionsverhaltens hin zu einem konstruktiven zu messen lassen. Die Items der Skala Aggressivität/Feindseligkeit beziehen sich allgemein auf Reizbarkeit und Unausgeglichenheit bis hin zu starker Aggressivität (vgl. Franke, 2002, S. 18), sodass sie zu unspezifisch für die Erfassung von Interaktionen zwischen Konfliktparteien ausgerichtet sind. Die Skala wurde daher im FPTW nicht berücksichtigt.

SESA	Skala zur Erfassung der Selbstakzeptierung Sorembé, V. & Westhoff, K. Hogrefe, 1. Auflage 1985	Dieses Selbsteinschätzungsinstrument kann bei Jugendlichen ab 15 Jahren und Erwachsenen verwendet werden. Es wird in der Entwicklungsdiagnostik, Klinik und Beratung sowie in der Grundlagenforschung eingesetzt. Aufgrund der Änderungssensitivität des Instruments kann es auch für Therapieverlaufs- und Wirkungsforschung genutzt werden. Mit fünfstufigem Antwortformat wird in den 29 Items der jeweilige Grad der Zustimmung oder Ablehnung zugeteilt. Aus diesen Angaben wird ein Summenwert gebildet.	Die transformative Konfliktberatung fokussiert die Selbstbehauptung der Konfliktparteien. Daher wurde zunächst vermutet, dass die Items der SESA dieses Anliegen widerspiegeln und somit für den FPTW nützlich sein könnten. Die Item-Formulierungen in der SESA sind zum einen jedoch sehr allgemein getroffen. Zum zweiten beinhalten einige Items zwei Teilsätze, wodurch die Beantwortung schwierig werden kann. Von einer Verwendung der SESA für das vorliegende Messinstrument FPTW wurde daher und aufgrund ihres Umfangs (29 Items) Abstand genommen.
SKI	Selbstkonzept-Inventar Georgi, R. von & Beckmann, D. Hogrefe, 1. Auflage 2004	Dieser Persönlichkeitstest erfasst in Form einer Selbsteinschätzung fünf Dimensionen: Ich-Stärke, Attraktivität, Vertrauen, Ordnungsliebe, Durchsetzung. Mit siebenstufigem Antwortformat werden 40 Items vorgelegt. Das SKI ermöglicht die Erfassung eines Selbst-, Fremd- und Idealbilds. Es misst übergeordnete Selbstkonzeptbereiche, denen die Autoren eine hohe zeitliche Stabilität zuschreiben (vgl. Georgi & Beckmann, 2004, S. 12). Es existieren Normen (N= 1008) und T-Werte für die Gesamtgruppe sowie für Männer und Frauen getrennt. Anwendung findet das SKI in der klinischen Diagnostik, bei der Evaluierung von Therapiezielen, zu Präventionszwecken, in der Arbeits- und Organisationspsychologie sowie auch in der entwicklungspsychologischen Forschung.	Die transformative Konfliktberatung strebt an, dass die „Parteien ihr Gefühl der (...) Verbundenheit zurückerlangen“ (Bush & Folger, 2009). Die Skala Vertrauen – Zurückhaltung im SKI erschien daher zunächst als passend für die Messung dieses postulierten Zuwachses an Verbundenheit. Jedoch „... scheint die Skala ‚Vertrauen‘ wesentliche Anteile einer allgemeinen Bindungsfähigkeit in sich zu vereinen...“ (von Georgi & Beckmann, 2004, S. 26), die nicht das Anliegen des vorliegenden Messinstruments trifft. Das SKI wurde daher nicht verwendet.
STEP	Stundenbogen für die Allgemeine und Differentielle Einzelpsychotherapie Krampen, G. Hogrefe, 1. Auflage 2002	Der STEP ist ein Instrument zur Beurteilung von Psychotherapiesitzungen. Er besteht aus dem STEP-P (für Patienten ab 14 Jahren in ambulanter oder stationärer Psychotherapie) und dem STEP-T (für Therapeuten). Der STEP enthält drei Subskalen (Klärungsperspektive, Problembewältigungsperspektive, Beziehungsperspektive) mit insgesamt 12 Items. Vergleichswerte aufgrund von 592 Stundenbogen aus der Sicht von Patienten und Therapeuten aus stationären und ambulanten Einzelpsychotherapien liegen vor.	Die Skala ‚Klärungsperspektive‘ im STEP erfasst Fortschritte bei der Einsicht in die eigene Psychodynamik von Patienten. Damit wird nicht die Konfliktodynamik zwischen den Konfliktparteien gemessen, sodass diese Skala für den FPTW unpassend ist. Die Skala zur ‚Problembewältigungsperspektive‘ im STEP enthält Items, die zunächst für den FPTW als relevant erschienen, um effektive Konfliktberatungen nach dem problemlösenden Ansatz identifizieren zu können. Allerdings sind die Items der Skala zu allgemein auf Probleme bezogen

			formuliert und damit nicht für die Erfassung von Veränderungen im Umgang mit TuS-Problemen geeignet. Im STEP wird unter Beziehungsperspektive die Beziehung zwischen Patient und Therapeut verstanden, womit diese Skala für den FPTW nicht in Frage kam, da dieses Messinstrument die Beziehung zwischen den Konfliktparteien untersuchen können soll.
SVF-120	Stressverarbeitungsfragebogen Erdmann, G. & Janke, W. Hogrefe, 4. überarbeitete und erweiterte Auflage 2008	Dieses Selbstbeurteilungsverfahren dient der Einschätzung der individuellen Stressverarbeitung bei Erwachsenen. Der SVF-120 findet Verwendung in der Stressforschung, insbesondere der klinisch-psychologischen Forschung. Differenzierung von Strategien, die auf eine Stressreduktion abzielen (Positiv-Strategien) oder stressvermehrend wirken (Negativ-Strategien). Jede der 20 Skalen enthält sechs Items. Es liegen T-Werte für die Subtests und Sekundärtests (getrennt nach Geschlecht) für die Altersgruppe 20-79 Jahre vor.	Durch Konflikte ausgelöster Stress (vgl. Einführung und Kap. 7.1) sollte zunächst mit untersucht werden hinsichtlich eines möglichen Rückgangs durch problemlösende oder transformative Konfliktberatung bei TuS-Konflikten. Die transformative Konfliktberatung beansprucht, die starke Selbstabsorption der Konfliktparteien verändern zu können. Eine inhaltliche Nähe zur Skala ‚Resignation‘ im SVF-120 wurde vermutet. Die Anleitung im SVF-120 bezieht sich jedoch auf mehrere mögliche Situationen gleichzeitig. Die Items sind zu allgemein gefasst und nicht auf (TuS-)Konflikte bezogen. Die Skala ‚Resignation‘ aus dem SVF-120 wurde daher im FPTW nicht berücksichtigt.
SWE	Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung – General Self-Efficacy Scale (GSE) Jerusalem, M. & Schwarzer, R. 1981, rev. 1999 http://userpage.fu-berlin.de/~health/self/selfeff_public.htm (Letzter Zugriff am 29.4.12)	Die SWE dient in der Altersspanne von 12 Jahren bis ins hohe Alter der Persönlichkeitsdiagnostik auf Gruppenebene. Die eindimensionale Skala mit zehn Items sollte laut Autoren möglichst nach Zufall in ein größeres Erhebungsinstrument eingemischt werden. Die SWE ist in 30 Sprachen erhältlich und wurde in vielen Studien eingesetzt.	Die transformative Konfliktberatung arbeitet an der Zunahme der Selbstbehauptung der Konfliktparteien. Einige Items der SWE schienen zunächst geeignet zu sein zur (Veränderungs-)Messung von Selbstbehauptung, aber zeigten sich bei näherer Betrachtung als zu unspezifisch für das Kernanliegen des FPTW, die Messung der Wirksamkeit von TuS-Konfliktberatung. Die SWE beinhaltet auch Items für den Umgang mit Problemen, welcher den Fokus von TuS-Konfliktberatung mit problemlösendem Ansatz darstellt. Doch auch diese Items in der SWE sind für die Einbeziehung in den FPTW zu allgemein formuliert. Die Skala der SWE ist für das vorliegende Messinstrument nicht geeignet.
TA	Trennungsabsichten Marital Status Inventory (MSI) Scholz, O. B. (1987)	Dieses Selbstbeurteilungsverfahren ermöglicht differenzierte Aussagen über das Trennungspotenzial in der Partnerschaft. Hieraus lässt sich die Wahrscheinlichkeit	Es wurde zunächst erwogen, das Ausmaß der Trennungsabsicht der Konfliktpartner mit in die vorliegende Arbeit aufzunehmen. Allerdings trifft diese Frage nicht

	Original: Weiss, R. L. & Cerreto, M. C. (1980) Hogrefe, 2003 beschrieben in: Klann, Hahlweg, Heinrichs.	einer erfolgreichen Intervention zur Verbesserung der partnerschaftlichen Beziehung ableiten. Die TA eignen sich für Eingangsdiagnostik, Verlaufsmessung, Veränderungsmessung sowie, Therapieevaluation. In vierstufigem Antwortformat werden 14 Aussagen nach ihrem Zutreffen beurteilt.	den Kern der Arbeit, sodass die anfängliche Überlegung der Verwendung der TA verworfen wurde.
VÄW	Veränderungswünsche – Areas of Change Questionnaire Weiss, R.L., Birchler, G.R. (1975) beschrieben in: Klann, N., 2003	Die VÄW können als Selbstbeurteilungsverfahren zur Erfassung der Wahrnehmung der Stärken und Schwächen einer Beziehung eingesetzt werden. Beide Partner sollen auf einer siebenstufigen Skala 34 spezifische Verhaltensweisen (die der Partner ausführen könnte) bewerten. Mittelwerte und Standardabweichungen für eine Stichprobe von N=136 (davon N=52 Paare mit Eheproblemen und N=84 zufriedene Paare) liegen vor.	Die Items im VÄW beziehen sich auf konkrete zwischenmenschliche Bereiche, in denen Veränderungen stattfinden könnten. Daher wurde zunächst eine inhaltliche Nähe zum Ansatz der problemlösenden TuS-Konfliktberatung vermutet. Bei näherer Betrachtung zeigte sich jedoch, dass das Gros der Items auf partnerschaftlich verbundene Paare zugeschnitten ist. Die VÄW sind damit unpassend für das vorliegende Messinstrument und schieden für die Verwendung aus.
VEV	Veränderungsfragebogen des Erlebens und Verhaltens Zielke, M. & Kopf-Mehnert, C. Hogrefe, 1. Auflage 1978	Dieses Selbsteinschätzungsinstrument dient der Therapieverlaufskontrolle bei Jugendlichen und Erwachsenen. Es enthält 42 Items. Ein bipolarer Veränderungsfaktor des Erlebens und Verhaltens mit den Polen Entspannung/ Gelassenheit/Optimismus vs. Spannung/Unsicherheit/Pessimismus ermöglicht eine Kontrolle der Wirksamkeit psychologisch-therapeutischer Interventionen. Veränderungswerte, die erreicht werden müssen, um eine Änderung als signifikant anzusehen, werden angegeben.	Der VEV erfasst Veränderungen, die sich auf allgemeine Erlebnisweisen, Verhalten in sozialen Situationen, Verhalten und Erleben in Leistungssituationen beziehen. Diese Veränderungsbereiche sind für das vorliegende Messinstrument zu allgemein gehalten, d. h. sie richten den Fokus nicht auf Veränderungen im Umgang mit dem Konfliktpartner oder bei der Entwicklung von Problemlösungen im Laufe einer Konfliktberatung. Der VEV wurde für den FPTW daher nicht berücksichtigt.
VIP	Vertrauen in der Partnerschaft – Dyadic Trust Scale Larzelere, R. E. & Huston, T. L., 1980 beschrieben in: Klann et al., 2003	Dieses Selbstbeurteilungsverfahren wird in der Eingangsdiagnostik, Verlaufsmessung, Veränderungsmessung, Therapieevaluation eingesetzt. Es erfragt mit vierstufigem Antwortformat 8 Items in Bezug auf Vertrauen in einer Partnerschaft. Mittelwerte und Standardabweichungen liegen vor für eine Stichprobe von N = 78 Personen, die Eheberatung aufsuchten (Klienten), und N = 65 Personen, die mit ihrer Partnerschaft zufrieden waren.	Unter der Annahme, dass transformative Mediationen zu einer Verbesserung der Beziehung zwischen den Konfliktparteien führen können, schien der VIP als geeignet. Es wurde dann jedoch von einer Übernahme der Skala abgesehen, da ihre 8 Items als zu umfangreich für den FPTW erschienen. Dieser setzt ja nicht als Schwerpunkt die Messung von Vertrauen zwischen den (sich trennenden) Partnern.
VK	Verhalten bei Konflikten – Conflict Tactics Scale (CTS)	Dieses Selbstbeurteilungsverfahren kann auch als Interviewleitfaden genutzt werden. Es findet Verwen-	Die drei Skalen des VK berühren Themen, die sich typischerweise auch bei TuS-Konflikten finden lassen. Eini-

	Straus, M.A. (1979) beschrieben in: Klann et al., 2003	dung in der Eingangsdiagnostik, Verlaufs- und Veränderungsmessung sowie in der Therapieevaluation. Es erfasst mit 18 Items 3 mögliche Arten von Konfliktlösungen bei interpersonellen Konflikten auf den Skalen: 1. Sachliche Lösung, 2. Anwendung verbaler Aggression und 3. Anwendung physischer Gewalt. Für eine Stichprobe mit N = 76 Personen, die eine Eheberatungsstelle aufsuchten, und N = 60 Personen mit zufriedenstellender Partnerschaft werden Mittelwerte und Standardabweichungen angegeben.	ge Item-Formulierungen und insbesondere das Antwortformat des VK erwiesen sich jedoch als ungeeignet. Daher wurde das VK bei der Konstruktion des FPTW nicht berücksichtigt.

Tabelle C - 6 Auswahl von Testverfahren zur Verwendung im FPTW
Tabelle C - 6/1 Teil 1 im FPTW: Partnerschaft und Kommunikation

Name des Verfahrens		Bezugsquelle
BBE	Beziehungsspezifische Bindungsskalen für Erwachsene Asendorpf, J. B., Banse, R., Wilpers, S. & Neyer, F. J.	1997 Beschreibung in: Klann, N., Hahlweg, K. & Heinrich, N., Hogrefe, 2003
BinFb	Bindungsfragebogen für Partnerschaften Grau, I.	1999 PD Dr. Ina Grau – Institut für Psychologie Sozial- und Rechtspsychologie, Kaiser-Karl-Ring 9, D-53111 Bonn Beschreibung in: Klann et al., 2003
EZP	Einstellungen zur Partnerschaft – Relationship Belief Inventory Eidelson, R., Epstein, N.	1982. Beschreibung in: Klann et al., 2003
FBZ	Fragebogen zur Beurteilung einer Zweierbeziehung DAS – Dyadic Adjustment Scale Spanier, G. B.	Hogrefe, 1976 (Nicht mehr erhältlich) Beschreibung in: Klann et al., 2003
FLP	Fragebogen zur Lebensgeschichte und Partnerschaft Hahlweg, K. Der FLP ist Teil der Testmappe FPD (Fragebogen zur Partnerschaftsdiagnostik)	Hogrefe, 1. Auflage 1996
FPK	Fragebogen zur Erfassung partnerschaftlicher Kommunikationsmuster – Communication Patterns Questionnaire CQP Kröger, C., Hahlweg, K., Braukhaus, C., Fehm-Wolfsdorf, G., Groth, T. & Christensen, A. 2000 Original: Christensen, A., 1987	Beschreibung in: Klann et al., 2003
	Fragebogen zur emotionalen Selbstwirksamkeit Schmitz, Gerdamarie S. & von Salisch, Maria	FU-Berlin, 2002 http://userpage.fu-berlin.de/~gesund/skalen/Emotionale_Selbstwirksamkeit/emotionale_selbstwirksamkeit.htm (Letzter Zugriff 29.04.12)
IAF	Interaktions-Angst-Fragebogen Becker, P.	Hogrefe, 1997
MEIL	Marburger Einstellungs-Inventar für Liebesstile Bierhoff, H. W.; Grau, I. & Ludwig, A.	Hogrefe, 1993
PFB	Partnerschaftsfragebogen Hahlweg, K. PFB ist Teil der FPD, Fragebogen zur Partnerschaftsdiagnostik	Hogrefe, 1996
PKS	Paarklimaskalen Schneewind K. A. & Kruse J.	Hogrefe, 2002
VÄW	Veränderungswünsche – Areas of Change Questionnaire Weiss, R.L. & Birchler, G.R. (1975)	beschrieben in: Klann et al., 2003
VIP	Vertrauen in der Partnerschaft Dyadic Trust Scale Larzelere, R.E., Huston, T.L. (1980)	beschrieben in: Klann et al, 2003

Tabelle C - 6/2 Teil 2 im FPTW: Selbstwert, Selbstbehauptung, Empowerment

Name des Verfahrens		Bezugsquelle
FERUS	Fragebogen zur Erfassung von Ressourcen und Selbstmanagementfähigkeiten Jack, M.	Hogrefe, 2007
FKK	Fragebogen zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen Krampen, G.	Hogrefe, 1. Auflage 1991
IPC	Fragebogen zu Kontrollüberzeugungen Krampen, G.	Hogrefe, 1. Auflage 1981
ISK	Inventar sozialer Kompetenzen Kanning, U. P.	Hogrefe, 2009
MSWS	Multidimensionale Selbstwertkala Schütz, A. & Sellin, I.	Hogrefe, 2006
SESA	Skala zur Erfassung der Selbstakzeptierung Sorembe, V. & Westhoff, K.	Hogrefe, 1. Auflage 1985
SKI	Selbstkonzept-Inventar Georgi, R. von & Beckmann, D.	Hogrefe, 1. Auflage 2004
SWE	Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung – General Self-Efficacy Scale (GSE) Jerusalem, M. & Schwarzer, R.	http://userpage.fu-berlin.de/~health/germscal.htm (Letzter Zugriff 29.04.12) 1981, rev. 1999
VEV	Veränderungsfragebogen des Erlebens und Verhaltens Zielke, M. & Kopf-Mehnert, C.	Hogrefe, 1. Auflage 1978

Tabelle C - 6/3 Teil 3 im FPTW: Stress und Konflikte (im Allgemeinen und in der Partnerschaft)

Name des Verfahrens		Bezugsquelle
DCI	Dyadisches Coping Inventar Bodenmann, G.	Hogrefe, 2007
FKBS	Fragebogen zu Konfliktbewältigungsstrategien Hentschel, U.; Kießling, M. & Wiemers, M.	Hogrefe, 1. Auflage 1998
IMA	Inventar zur Messung der Ambiguitätstoleranz Reis, J.	Hogrefe, 1. Auflage 1997
INK	Inkongruenzfragebogen Grosse Holtforth, M.; Grawe, K. & Tamcan, Ö.	Hogrefe, 2004
KV-S	Konfliktverhalten situativ Klemm, T.	Hogrefe, 2002
PL	Problemliste Hahlweg K. PL ist Teil der FPD, Fragebogen zur Partnerschaftsdiagnostik	Hogrefe, 1996
SCL-90-R	Symptomcheckliste 90 Franke, G. R.	Hogrefe, 2. vollständig überarbeitete und neu normierte Auflage 2002
SVF-120	Stressverarbeitungsfragebogen Erdmann, G., Janke, W.	Hogrefe, 4. überarbeitete und erweiterte Auflage 2008
TA	Trennungsabsichten Marital Status Inventory (MSI) Scholz, O.B. (1987) Original: Weiss, R.L. & Cerreto, M. C. (1980)	beschrieben in: Klann et al., 2003
VK	Verhalten bei Konflikten – Conflict Tactics Scale (CTS) Straus, M.A. (1979)	beschrieben in: Klann et al., 2003

Tabelle C - 6/4 Teil 4 im FPTW und im FSOK: Nachbefragung und Follow-up, Evaluation von Konfliktberatung bei Trennung und Scheidung

Name des Verfahrens		Bezugsquelle
BFTB	Bonner Fragebogen für Therapie und Beratung Fuchs, Th.; Sidiropoulou, E.; Vennen, D. & Fisseni, H.	Hogrefe, 2003
FBB	Fragebogen zur Beurteilung der Behandlung Mattejat, F. & Remschmidt, H.	Hogrefe, 1999
SB	Stundenbeurteilung Schindler, L.; Hohenberger-Sieber, E. & Hahlweg, K.	Hogrefe, 1989 (im Handel nicht mehr erhältlich)
STEP	Stundenbogen für die Allgemeine und Differentielle Einzelpsychotherapie Krampen, G.	Hogrefe, 1. Auflage 2002

Tabelle C - 7 Variableneignung und KMO

Legende

< 0,5	ungeeignet
0,5 - 0,6	bedingt geeignet
0,6-0,8	brauchbar
> 0,8	gut geeignet

KMO

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin	0,760

Anti-Image-Matrizen – Teil 1

		n12_1 Arb Problembeschr konkret	n12_2 Arb Problemdef ge- meinsam	n12_3 Arb Regeln einführen	n12_4 Arb Rolle d Rechts	n12_5 Arb Fairnesskriterien	n12_6 Arb persönl Wachstum über akt K	n12_7 Arb Verbess Beziehung zw Kp	n12_8 Arb Entwickl allg Kon- fliktföh	n12_9 Arb Vertrauen Fähigk Lösung	n12_10 Arb mein Konzept er- läutern	n12_11 Arb Positionen u Be- dürfn dahint	n12_12 Arb Ziele gemeinsam m Kp
Anti-Image-Korrelation	n12_1 Arb Problembeschr konkret	0,537	-0,463	-0,006	-0,038	-0,024	0,171	-0,364	0,042	-0,007	0,001	-0,116	0,303
	n12_2 Arb Problemdef gemeinsam	-0,463	0,737	0,139	0,046	-0,059	-0,134	0,162	0,022	0,009	0,033	-0,028	-0,267
	n12_3 Arb Regeln einführen	-0,006	0,139	0,747	-0,146	-0,291	0,181	0,042	-0,212	-0,108	-0,215	0,107	-0,235
	n12_4 Arb Rolle d Rechts	-0,038	0,046	-0,146	0,708	-0,144		0,094	0,105	0,165	-0,146	-0,138	0,065
	n12_5 Arb Fairnesskriterien	-0,024	-0,059	-0,291	-0,144	0,761	-0,052	-0,216	0,220	-0,120	-0,104	-0,328	0,144
	n12_6 Arb persönl Wachstum über akt K	0,171	-0,134	0,181	-0,167	-0,052	0,697	-0,547	-0,228	-0,220	-0,217	0,053	0,160
	n12_7 Arb Verbess Beziehung zw Kp	-0,364	0,162	0,042	0,094	-0,216	-0,547	0,621	-0,151	0,061	0,223	0,166	-0,275
	n12_8 Arb Entwickl allg Konfliktföh	0,042	0,022	-0,212	0,105	0,220	-0,228	-0,151	0,615	-0,181	-0,112	-0,171	0,038
	n12_9 Arb Vertrauen Fähigk Lösung	-0,007	0,009	-0,108	0,165	-0,120	-0,220	0,061	-0,181	0,835	0,011	0,012	0,044
	n12_10 Arb mein Konzept erläutern	0,001	0,033	-0,215	-0,146	-0,104	-0,217	0,223	-0,112	0,011	0,760	0,036	-0,051
	n12_11 Arb Positionen u Bedürfn dahint	-0,116	-0,028	0,107	-0,138	-0,328	0,053	0,166	-0,171	0,012	0,036	0,698	-0,176
	n12_12 Arb Ziele gemeinsam m Kp	0,303	-0,267	-0,235	0,065	0,144	0,160	-0,275	0,038	0,044	-0,051	-0,176	0,780
	n12_13 Arb Einigung nur ein mögl Er- gebnis	0,000	0,070	-0,071	0,118	0,114	-0,073	-0,098	0,164	-0,103	-0,394	-0,244	-0,145
	n12_14 Arb Vergangenh ansehen u be- wält	-0,212	-0,030	-0,126	-0,023	0,025	-0,024	0,057	-0,043	-0,068	0,043	0,013	0,018

Anti-Image-Korrelation	n12_15 Arb konstruktive Kommunikation	-0,187	0,112	-0,009	-0,057	0,050	-0,033	-0,054	-0,038	0,021	0,101	-0,205	-0,098
	n12_16 Arb ggseitige Wertschätzung	-0,104	0,001	-0,119	0,169	0,125	-0,289	0,115	0,222	-0,264	0,026	-0,004	-0,270
	n12_17 Arb Selbstbehauptung fördern	-0,085	0,061	0,264	-0,188	-0,275	0,094	0,186	-0,359	0,100	-0,043	0,197	0,080
	n12_18 Arb ggseitiges Verständnis	-0,031	0,117	0,100	0,266	0,102	-0,033	-0,126	0,168	0,051	-0,375	-0,232	-0,008
	n12_19 Arb innere Klarh Zielvorstellungen	0,261	-0,081	0,041	-0,078	-0,002	-0,042	-0,092	0,183	-0,273	-0,122	-0,114	-0,026
	n12_20 Arb gemeinsachl Lösung	-0,260	0,087	0,063	-0,049	0,045	-0,051	0,212	-0,175	0,053	-0,081	0,049	-0,237
	n12_21 Arb Bedürfn Interessen aller	0,053	-0,036	-0,063	0,177	-0,140	-0,045	0,032	-0,035	0,190	0,131	-0,071	0,215
	n12_22 Arb Vorwürfe aus Vght bearb	-0,190	0,030	0,019	-0,127	0,030	-0,160	0,085	-0,053	-0,096	0,141	0,102	-0,146
	n12_23 Arb Fokus Gegenw u aktuelle Pr	0,105	-0,100	0,065	-0,222	-0,031	0,258	-0,135	-0,175	-0,194	0,088	0,194	0,063
	n12_24 Arb irrat Aussagen klären	0,050	-0,185	0,038	-0,073	-0,013	0,145	-0,042	-0,092	0,129	0,113	0,225	0,040
	n12_25 Arb Komplexität in Aspekte	-0,152	-0,014	-0,121	0,126	0,213	-0,110	-0,004	-0,049	0,108	-0,067	-0,120	0,103
	n12_26 Arb Verbundenh zw Kp	0,348	-0,150	-0,006	-0,004	-0,110	0,004	-0,216	-0,201	0,061	-0,003	-0,258	0,184
	n12_27 Arb Vereinb befriedigen Bedürfn	-0,006	0,042	-0,003	0,167	0,068	0,159	-0,080	0,002	0,048	-0,209	0,028	-0,017
	n12_28 Arb realisierbare Vereinbarung	-0,114	0,025	-0,112	0,065	0,111	-0,231	0,089	0,311	-0,094	-0,113	-0,242	-0,388
	n12_29 Arb faires Ergebnis	-0,041	-0,069	0,148	-0,218	-0,287	0,043	0,201	-0,088	-0,170	0,022	0,466	-0,181
	n12_30 Arb Experten für Rechtslage	0,060	0,008	0,096	-0,004	0,038	0,076	-0,187	-0,026	-0,093	-0,118	0,039	0,106
	n12_31 Arb Untersch Positionen Ziel	-0,078	-0,012	-0,223	-0,184	0,190	0,022	0,003	0,159	0,101	0,064	-0,357	0,012
	n12_32 Arb Zukunftsorient arb	-0,093	0,213	0,164	0,038	-0,214	-0,068	0,176	-0,327	0,000	0,202	0,098	-0,084
	n12_33 Arb Einwände in Lösungsoptionen	0,077	-0,003	0,116	0,151	-0,064	0,043	0,032	0,043	-0,086	0,023	-0,049	0,032
	n12_34 Arb schriftl Vereinb am Ende	-0,122	-0,066	0,020	-0,417	-0,140	-0,075	0,096	0,059	0,041	-0,004	0,164	-0,257
	n12_35 Arb beiderseit akzept Lösungsweg	0,122	0,019	-0,024	-0,062	-0,083	0,251	-0,217	-0,074	-0,038	0,085	0,099	0,071

Anti-Image-Matrizen – Teil 2

x		n12_13 Arb Einigung nur ein mögl Ergebnis	n12_14 Arb Vergangenh ansehen u bewält	n12_15 Arb konstruktive Kommunikation	n12_16 Arb ggseitige Wertschätzung	n12_17 Arb Selbstbehauptung fördern	n12_18 Arb ggseitiges Verständnis	n12_19 Arb innere Klarh Zielvorstellungen	n12_20 Arb gemeinsachl Lösung	n12_21 Arb Bedürfn Interessen aller	n12_22 Arb Vorwürfe aus Vgtht bearb	n12_23 Arb Fokus Gegenw u aktuelle Pr	n12_24 Arb irrat Aussagen klären
Anti-Image-Korrelation	n12_1 Arb Problembeschr konkret	0,000	-0,212	-0,187	-0,104	-0,085	-0,031	0,261	-0,260	0,053	-0,190	0,105	0,050
	n12_2 Arb Problemdef gemeinsam	0,070	-0,030	0,112	0,001	0,061	0,117	-0,081	0,087	-0,036	0,030	-0,100	-0,185
	n12_3 Arb Regeln einführen	-0,071	-0,126	-0,009	-0,119	0,264	0,100	0,041	0,063	-0,063	0,019	0,065	0,038
	n12_4 Arb Rolle d Rechts	0,118	-0,023	-0,057	0,169	-0,188	0,266	-0,078	-0,049	0,177	-0,127	-0,222	-0,073
	n12_5 Arb Fairnesskriterien	0,114	0,025	0,050	0,125	-0,275	0,102	-0,002	0,045	-0,140	0,030	-0,031	-0,013
	n12_6 Arb persönl Wachstum über akt K	-0,073	-0,024	-0,033	-0,289	0,094	-0,033	-0,042	-0,051	-0,045	-0,160	0,258	0,145
	n12_7 Arb Verbess Beziehung zw Kp	-0,098	0,057	-0,054	0,115	0,186	-0,126	-0,092	0,212	0,032	0,085	-0,135	-0,042
	n12_8 Arb Entwickl allg Konfliktföh	0,164	-0,043	-0,038	0,222	-0,359	0,168	0,183	-0,175	-0,035	-0,053	-0,175	-0,092
	n12_9 Arb Vertrauen Fähigk Lösung	-0,103	-0,068	0,021	-0,264	0,100	0,051	-0,273	0,053	0,190	-0,096	-0,194	0,129
	n12_10 Arb mein Konzept erläutern	-0,394	0,043	0,101	0,026	-0,043	-0,375	-0,122	-0,081	0,131	0,141	0,088	0,113
	n12_11 Arb Positionen u Bedürfn dahint	-0,244	0,013	-0,205	-0,004	0,197	-0,232	-0,114	0,049	-0,071	0,102	0,194	0,225
	n12_12 Arb Ziele gemeinsam m Kp	-0,145	0,018	-0,098	-0,270	0,080	-0,008	-0,026	-0,237	0,215	-0,146	0,063	0,040
	n12_13 Arb Einigung nur ein mögl Ergebnis	0,683	-0,180	-0,059	0,101	-0,144	0,399	0,147	0,052	-0,111	0,099	-0,171	-0,259
	n12_14 Arb Vergangenh ansehen u bewält	-0,180	0,789	-0,018	0,075	0,077	-0,190	-0,128	0,079	0,091	-0,391	-0,086	-0,031

Anti-Image-Korrelation	n12_15 Arb konstruktive Kommunikati-on	-0,059	-0,018	0,750	-0,187	-0,166	-0,209	-0,035	-0,080	0,012	0,048	-0,094	-0,061
	n12_16 Arb ggseitige Wertschätzung	0,101	0,075	-0,187	0,796	-0,238	-0,151	0,110	0,090	-0,256	-0,031	-0,187	-0,076
	n12_17 Arb Selbstbehauptung fördern	-0,144	0,077	-0,166	-0,238	0,636	0,008	-0,195	0,135	0,110	-0,157	0,104	0,111
	n12_18 Arb ggseitiges Verständnis	0,399	-0,190	-0,209	-0,151	0,008	0,617	-0,037	0,106	-0,029	0,014	-0,195	-0,220
	n12_19 Arb innere Klarh Zielvorstellun-gen	0,147	-0,128	-0,035	0,110	-0,195	-0,037	0,815	-0,259	-0,084	0,021	0,161	-0,247
	n12_20 Arb gemeinsachl Lösung	0,052	0,079	-0,080	0,090	0,135	0,106	-0,259	0,809	-0,217	0,177	-0,273	0,006
	n12_21 Arb Bedürfn Interessen aller	-0,111	0,091	0,012	-0,256	0,110	-0,029	-0,084	-0,217	0,829	-0,146	-0,002	0,003
	n12_22 Arb Vorwürfe aus Vght bearb	0,099	-0,391	0,048	-0,031	-0,157	0,014	0,021	0,177	-0,146	0,779	0,119	-0,166
	n12_23 Arb Fokus Gegenw u aktuelle Pr	-0,171	-0,086	-0,094	-0,187	0,104	-0,195	0,161	-0,273	-0,002	0,119	0,777	-0,095
	n12_24 Arb irrat Aussagen klären	-0,259	-0,031	-0,061	-0,076	0,111	-0,220	-0,247	0,006	0,003	-0,166	-0,095	0,812
	n12_25 Arb Komplexität in Aspekte	0,121	0,157	0,009	-0,045	-0,003	0,149	-0,012	0,069	0,176	0,039	-0,150	-0,041
	n12_26 Arb Verbundenh zw Kp	0,029	-0,192	0,202	-0,107	0,007	-0,089	0,176	-0,265	0,012	-0,124	0,126	-0,222
	n12_27 Arb Vereinb befriedigen Bedürfn	0,282	0,041	-0,233	0,196	0,025	0,103	-0,019	0,164	-0,163	-0,079	-0,099	-0,061
	n12_28 Arb realisierbare Vereinbarung	0,300	-0,190	0,259	0,109	-0,292	0,247	0,054	0,030	-0,192	0,252	-0,252	-0,074
	n12_29 Arb faires Ergebnis	-0,123	0,061	-0,143	-0,021	0,072	-0,247	0,109	-0,032	-0,178	0,021	0,209	0,071
	n12_30 Arb Experten für Rechtslage	-0,039	-0,047	0,107	-0,020	-0,118	0,035	0,110	-0,113	0,062	-0,081	0,021	-0,014
	n12_31 Arb Untersch Positionen Ziel	-0,198	0,127	0,175	-0,027	-0,092	-0,040	-0,187	0,081	-0,100	-0,152	-0,110	-0,141
	n12_32 Arb Zukunftsorient arb	-0,046	0,204	0,017	0,013	0,143	-0,218	-0,080	-0,018	0,039	0,041	-0,074	-0,102
	n12_33 Arb Einwände in Lösungsoptionen	-0,052	-0,128	-0,092	-0,035	-0,045	0,214	-0,176	-0,104	-0,066	0,025	-0,008	-0,006
	n12_34 Arb schriftl Vereinb am Ende	-0,101	0,076	0,146	0,061	-0,015	-0,222	0,129	0,011	-0,212	0,091	0,112	0,013
	n12_35 Arb beiderseit akzept Lösungsweg	-0,133	0,164	-0,174	-0,018	0,032	-0,200	-0,115	-0,123	0,136	-0,174	-0,029	0,255

Anti-Image-Matrizen – Teil 3

x		n12_25 Arb Komplexität in Aspekte	n12_26 Arb Verbundenh zw Kp	n12_27 Arb Vereinb befriedigen Bedürfn	n12_28 Arb realisierbare Vereinbarung	n12_29 Arb faires Ergebnis	n12_30 Arb Experten für Rechtslage	n12_31 Arb Untersch Positiven Ziel	n12_32 Arb Zukunftsorient arb	n12_33 Arb Einwände in Lösungsoptionen	n12_34 Arb schriftl Vereinb am Ende	n12_35 Arb beiderseit akzept Lösungsweg
Anti-Image-Korrelation	n12_1 Arb Problembeschr konkret	-0,152	0,348	-0,006	-0,114	-0,041	0,060	-0,078	-0,093	0,077	-0,122	0,122
	n12_2 Arb Problemdef gemeinsam	-0,014	-0,150	0,042	0,025	-0,069	0,008	-0,012	0,213	-0,003	-0,066	0,019
	n12_3 Arb Regeln einführen	-0,121	-0,006	-0,003	-0,112	0,148	0,096	-0,223	0,164	0,116	0,020	-0,024
	n12_4 Arb Rolle d Rechts	0,126	-0,004	0,167	0,065	-0,218	-0,004	-0,184	0,038	0,151	-0,417	-0,062
	n12_5 Arb Fairnesskriterien	0,213	-0,110	0,068	0,111	-0,287	0,038	0,190	-0,214	-0,064	-0,140	-0,083
	n12_6 Arb persönl Wachstum über akt K	-0,110	0,004	0,159	-0,231	0,043	0,076	0,022	-0,068	0,043	-0,075	0,251
	n12_7 Arb Verbess Beziehung zw Kp	-0,004	-0,216	-0,080	0,089	0,201	-0,187	0,003	0,176	0,032	0,096	-0,217
	n12_8 Arb Entwickl allg Konfliktföh	-0,049	-0,201	0,002	0,311	-0,088	-0,026	0,159	-0,327	0,043	0,059	-0,074
	n12_9 Arb Vertrauen Fähigk Lösung	0,108	0,061	0,048	-0,094	-0,170	-0,093	0,101	0,000	-0,086	0,041	-0,038
	n12_10 Arb mein Konzept erläutern	-0,067	-0,003	-0,209	-0,113	0,022	-0,118	0,064	0,202	0,023	-0,004	0,085
	n12_11 Arb Positionen u Bedürfn dahint	-0,120	-0,258	0,028	-0,242	0,466	0,039	-0,357	0,098	-0,049	0,164	0,099
	n12_12 Arb Ziele gemeinsam m Kp	0,103	0,184	-0,017	-0,388	-0,181	0,106	0,012	-0,084	0,032	-0,257	0,071
	n12_13 Arb Einigung nur ein mögl Ergebnis	0,121	0,029	0,282	0,300	-0,123	-0,039	-0,198	-0,046	-0,052	-0,101	-0,133
	n12_14 Arb Vergangenh ansehen u bewält	0,157	-0,192	0,041	-0,190	0,061	-0,047	0,127	0,204	-0,128	0,076	0,164

Anti-Image-Korrelation	n12_15 Arb konstruktive Kommunikation	0,009	0,202	-0,233	0,259	-0,143	0,107	0,175	0,017	-0,092	0,146	-0,174
	n12_16 Arb ggseitige Wertschätzung	-0,045	-0,107	0,196	0,109	-0,021	-0,020	-0,027	0,013	-0,035	0,061	-0,018
	n12_17 Arb Selbstbehauptung fördern	-0,003	0,007	0,025	-0,292	0,072	-0,118	-0,092	0,143	-0,045	-0,015	0,032
	n12_18 Arb ggseitiges Verständnis	0,149	-0,089	0,103	0,247	-0,247	0,035	-0,040	-0,218	0,214	-0,222	-0,200
	n12_19 Arb innere Klarh Zielvorstellungen	-0,012	0,176	-0,019	0,054	0,109	0,110	-0,187	-0,080	-0,176	0,129	-0,115
	n12_20 Arb gemeinsachl Lösung	0,069	-0,265	0,164	0,030	-0,032	-0,113	0,081	-0,018	-0,104	0,011	-0,123
	n12_21 Arb Bedürfn Interessen aller	0,176	0,012	-0,163	-0,192	-0,178	0,062	-0,100	0,039	-0,066	-0,212	0,136
	n12_22 Arb Vorwürfe aus Vght bearb	0,039	-0,124	-0,079	0,252	0,021	-0,081	-0,152	0,041	0,025	0,091	-0,174
	n12_23 Arb Fokus Gegenw u aktuelle Pr	-0,150	0,126	-0,099	-0,252	0,209	0,021	-0,110	-0,074	-0,008	0,112	-0,029
	n12_24 Arb irrat Aussagen klären	-0,041	-0,222	-0,061	-0,074	0,071	-0,014	-0,141	-0,102	-0,006	0,013	0,255
	n12_25 Arb Komplexität in Aspekte	0,776	-0,070	-0,045	-0,146	-0,175	0,034	-0,193	0,064	-0,082	-0,058	-0,066
	n12_26 Arb Verbundenh zw Kp	-0,070	0,756	-0,222	0,067	-0,225	0,040	0,020	0,139	-0,124	0,012	-0,033
	n12_27 Arb Vereinb befriedigen Bedürfn	-0,045	-0,222	0,788	-0,084	-0,135	-0,141	-0,038	-0,052	-0,047	-0,220	-0,200
	n12_28 Arb realisierbare Vereinbarung	-0,146	0,067	-0,084	0,749	-0,285	-0,063	0,152	-0,208	-0,108	0,079	-0,276
	n12_29 Arb faires Ergebnis	-0,175	-0,225	-0,135	-0,285	0,760	-0,046	-0,149	-0,038	0,069	0,231	0,079
	n12_30 Arb Experten für Rechtslage	0,034	0,040	-0,141	-0,063	-0,046	0,863	-0,274	-0,105	0,013	0,049	-0,019
	n12_31 Arb Untersch Positionen Ziel	-0,193	0,020	-0,038	0,152	-0,149	-0,274	0,837	-0,141	-0,202	0,079	0,017
	n12_32 Arb Zukunftsorient arb	0,064	0,139	-0,052	-0,208	-0,038	-0,105	-0,141	0,815	-0,164	-0,094	-0,031
	n12_33 Arb Einwände in Lös Optionen	-0,082	-0,124	-0,047	-0,108	0,069	0,013	-0,202	-0,164	0,917	-0,186	-0,027
	n12_34 Arb schriftl Vereinb am Ende	-0,058	0,012	-0,220	0,079	0,231	0,049	0,079	-0,094	-0,186	0,722	-0,144
	n12_35 Arb beiderseit akzept Lösungsweg	-0,066	-0,033	-0,200	-0,276	0,079	-0,019	0,017	-0,031	-0,027	-0,144	0,791

Abbildung C - 26 Faktorenzahl

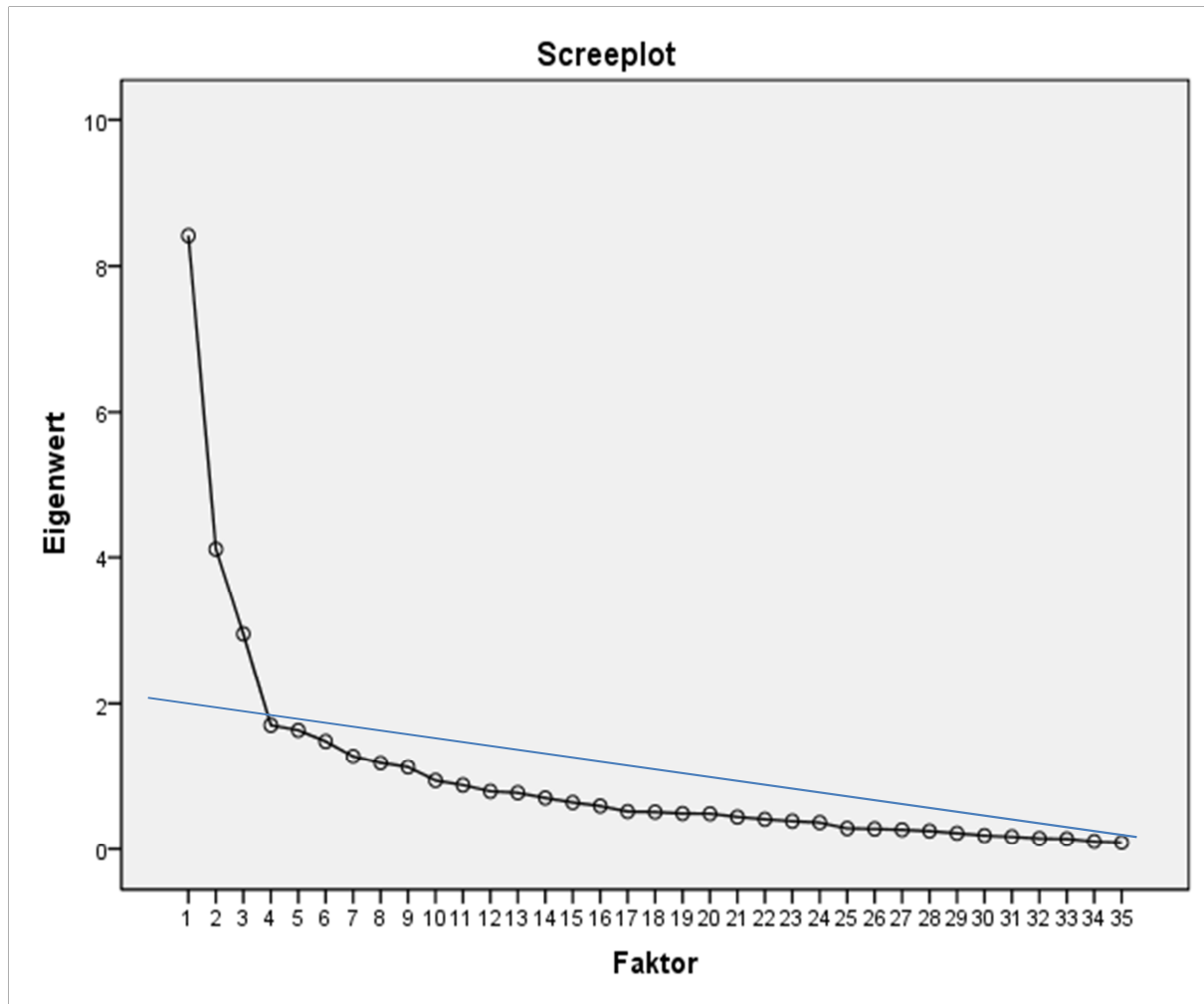


Tabelle C - 8 Erklärte Gesamtvarianz**Erklärte Gesamtvarianz**

Komponente	Anfängliche Eigenwerte		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	8,423	24,065	24,065
2	4,110	11,744	35,809
3	2,952	8,434	44,242
4	1,705	4,873	49,115
5	1,636	4,674	53,788
6	1,483	4,238	58,026
7	1,276	3,645	61,671
8	1,185	3,385	65,056
9	1,127	3,219	68,275
10	0,942	2,691	70,966
11	0,878	2,509	73,475
12	0,793	2,266	75,741
13	0,773	2,210	77,951
14	0,703	2,009	79,959
15	0,641	1,832	81,791
16	0,594	1,697	83,488
17	0,518	1,480	84,968
18	0,511	1,461	86,429
19	0,491	1,404	87,833
20	0,489	1,396	89,229
21	0,444	1,269	90,498
22	0,412	1,176	91,674
23	0,387	1,105	92,780
24	0,367	1,049	93,829
25	0,288	0,824	94,652
26	0,281	0,803	95,455
27	0,268	0,767	96,222
28	0,253	0,722	96,943
29	0,220	0,630	97,573
30	0,189	0,540	98,113
31	0,172	0,491	98,604
32	0,148	0,423	99,027
33	0,143	0,409	99,436
34	0,107	0,305	99,742
35	0,090	0,258	100,000

Tabelle C - 9 Kommunalitäten**Kommunalitäten**

	anfänglich	Extraktion
n12_2 Arb Problemdef gemeinsam	1,000	0,642
n12_3 Arb Regeln einführen	1,000	0,659
n12_4 Arb Rolle d Rechts	1,000	0,707
n12_5 Arb Fairnesskriterien	1,000	0,732
n12_6 Arb persönl Wachstum über akt K	1,000	0,765
n12_7 Arb Verbess Beziehung zw Kp	1,000	0,680
n12_8 Arb Entwickl allg Konfliktfäh	1,000	0,691
n12_9 Arb Vertrauen Fähigk Lösung	1,000	0,722
n12_10 Arb mein Konzept erläutern	1,000	0,628
n12_11 Arb Positionen u Bedürfn dahint	1,000	0,637
n12_12 Arb Ziele gemeinsam m Kp	1,000	0,763
n12_13 Arb Einigung nur ein mögl Ergebnis	1,000	0,674
n12_14 Arb Vergangenh ansehen u bewält	1,000	0,650
n12_15 Arb konstruktive Kommunikation	1,000	0,708
n12_16 Arb ggseitige Wertschätzung	1,000	0,724
n12_17 Arb Selbstbehauptung fördern	1,000	0,784
n12_18 Arb ggseitiges Verständnis	1,000	0,732
n12_19 Arb innere Klarh Zielvorstellungen	1,000	0,626
n12_20 Arb gemeins sachl Lösung	1,000	0,536
n12_21 Arb Bedürfn Interessen aller	1,000	0,674
n12_22 Arb Vorwürfe aus Vght bearb	1,000	0,720
n12_23 Arb Fokus Gegenw u aktuelle Pr	1,000	0,597
n12_24 Arb irrat Aussagen klären	1,000	0,683
n12_25 Arb Komplexität in Aspekte	1,000	0,489
n12_26 Arb Verbundenh zw Kp	1,000	0,755
n12_27 Arb Vereinb befriedigen Bedürfn	1,000	0,725
n12_28 Arb realisierbare Vereinbarung	1,000	0,802
n12_29 Arb faires Ergebnis	1,000	0,701
n12_30 Arb Experten für Rechtslage	1,000	0,563
n12_31 Arb Untersch Positionen Ziel	1,000	0,788
n12_32 Arb Zukunftsorient arb	1,000	0,616
n12_33 Arb Einwände in Lösungsoptionen	1,000	0,697
n12_34 Arb schriftl Vereinb am Ende	1,000	0,648
n12_35 Arb beiderseit akzept Lösungsweg	1,000	0,670

Tabelle C - 10 Faktorladungen**Rotierte Komponentenmatrix**

	Komponente		
	1	2	3
n12_1 Arb Problembeschr konkret	-0,066	0,138	0,464
n12_2 Arb Problemdef gemeinsam	-0,035	0,387	0,364
n12_3 Arb Regeln einführen	0,107	0,622	-0,035
n12_4 Arb Rolle d Rechts	0,014	0,700	-0,102
n12_5 Arb Fairnesskriterien	0,221	0,552	0,170
n12_6 Arb persönl Wachstum über akt K	-0,060	0,138	0,717
n12_7 Arb Verbess Beziehung zw Kp	-0,003	-0,176	0,720
n12_8 Arb Entwickl allg Konfliktföh	0,152	-0,130	0,574
n12_9 Arb Vertrauen Fähigk Lösung	0,274	0,172	0,552
n12_10 Arb mein Konzept erläutern	0,187	0,607	0,053
n12_11 Arb Positionen u Bedürfn dahint	0,126	0,669	0,141
n12_12 Arb Ziele gemeinsam m Kp	0,551	0,438	0,045
n12_13 Arb Einigung nur ein mögl Ergebnis	-0,078	0,695	0,188
n12_14 Arb Vergangenh ansehen u bewält	-0,246	0,291	0,679
n12_15 Arb konstruktive Kommunikation	0,391	-0,147	0,476
n12_16 Arb ggseitige Wertschätzung	0,306	0,114	0,603
n12_17 Arb Selbstbehauptung fördern	0,156	0,375	0,183
n12_18 Arb ggseitiges Verständnis	0,357	-0,215	0,548
n12_19 Arb innere Klarh Zielvorstellungen	0,369	0,487	0,183
n12_20 Arb gemeins sachl Lösung	0,627	0,267	0,039
n12_21 Arb Bedürfn Interessen aller	0,480	0,335	0,197
n12_22 Arb Vorwürfe aus Vght bearb	-0,212	0,154	0,723
n12_23 Arb Fokus Gegenw u aktuelle Pr	0,649	0,063	0,201
n12_24 Arb irrat Aussagen klären	0,183	0,262	0,529
n12_25 Arb Komplexität in Aspekte	0,414	0,213	0,000
n12_26 Arb Verbundenh zw Kp	0,154	0,231	0,577
n12_27 Arb Vereinb befriedigen Bedürfn	0,692	-0,028	0,020
n12_28 Arb realisierbare Vereinbarung	0,695	0,388	-0,127
n12_29 Arb faires Ergebnis	0,601	0,231	0,224
n12_30 Arb Experten für Rechtslage	0,321	0,239	0,281
n12_31 Arb Untersch Positionen Ziel	0,290	0,692	0,163
n12_32 Arb Zukunftsorient arb	0,766	0,033	0,023
n12_33 Arb Einwände in Lösungsoptionen	0,552	0,491	0,074
n12_34 Arb schriftl Vereinb am Ende	0,371	0,412	-0,209
n12_35 Arb beiderseit akzept Lösungsweg	0,721	-0,012	-0,009

Tabelle C - 11 Reliabilitätsanalyse Faktor 1

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
0,859	12

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weg- gelassen	Skalenzvarianz, wenn Item weg- gelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weg- gelassen
n12_12 Arb Ziele gemeinsam m Kp	52,80	39,789	0,522	0,849
n12_20 Arb gemeins sachl Lösung	52,92	39,671	0,579	0,845
n12_21 Arb Bedürfn Interessen aller	53,18	39,508	0,474	0,852
n12_23 Arb Fokus Gegenw u aktuelle Pr	52,67	41,019	0,567	0,847
n12_25 Arb Komplexität in Aspekte	53,35	40,908	0,423	0,855
n12_27 Arb Vereinb befriedigen Bedürfn	52,90	40,312	0,538	0,848
n12_28 Arb realisierbare Vereinbarung	52,63	38,523	0,720	0,836
n12_29 Arb faires Ergebnis	53,10	37,515	0,611	0,842
n12_30 Arb Experten für Rechtslage	54,12	39,003	0,382	0,865
n12_32 Arb Zukunftsorient arb	52,95	39,506	0,626	0,842
n12_33 Arb Einwände in Lösungsoptionen	53,26	38,110	0,626	0,841
n12_35 Arb beiderseit akzept Lösungsweg	52,64	41,284	0,522	0,849

Tabelle C - 12 Reliabilitätsanalyse Faktor 2**Reliabilitätsstatistiken**

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
0,810	11

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item wegge- lassen	Skalenzvarianz, wenn Item wegge- lassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge- lassen
n12_2 Arb Problemdef gemeinsam*	42,59	47,748	0,249	0,815
n12_3 Arb Regeln einführen	42,40	45,387	0,482	0,794
n12_4 Arb Rolle d Rechts	43,74	40,913	0,594	0,781
n12_5 Arb Fairnesskriterien	42,55	43,822	0,558	0,787
n12_10 Arb mein Konzept erläutern	42,84	43,982	0,535	0,789
n12_11 Arb Positionen u Bedürfn dahint	42,36	43,479	0,571	0,785
n12_13 Arb Einigung nur ein mögl Ergebnis	42,98	43,624	0,507	0,791
n12_17 Arb Selbstbehauptung fördern	42,97	46,512	0,339	0,807
n12_19 Arb innere Klarh Zielvorstellungen	42,22	46,686	0,461	0,797
n12_31 Arb Untersch Positionen Ziel	42,92	42,276	0,616	0,780
n12_34 Arb schriftl Vereinb am Ende*	42,60	42,361	0,380	0,812

*) Variablen Nr. 2 und Nr. 34 sollten entfernt werden, da Cronbachs Alpha dann zunimmt.

Tabelle C - 13 Reliabilitätsanalyse Faktor 2 ohne Variablen 2 und 34

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
0,820	9

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item wegge- lassen	Skalenvarianz, wenn Item wegge- lassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge- lassen
n12_3 Arb Regeln einführen	33,56	31,667	0,489	0,805
n12_4 Arb Rolle d Rechts	34,90	28,605	0,541	0,800
n12_5 Arb Fairnesskriterien	33,71	30,634	0,538	0,799
n12_10 Arb mein Konzept erläutern	34,00	30,444	0,545	0,798
n12_11 Arb Positionen u Bedürfn dahint	33,52	29,995	0,585	0,793
n12_13 Arb Einigung nur ein mögl Ergebnis	34,14	29,851	0,540	0,799
n12_17 Arb Selbstbehauptung fördern	34,13	32,522	0,349	0,821
n12_19 Arb innere Klarh Zielvorstellungen	33,38	32,614	0,488	0,806
n12_31 Arb Untersch Positionen Ziel	34,08	29,070	0,622	0,788

Tabelle C - 14 Reliabilitätsanalyse Faktor 3

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
0,851	13

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weg- gelassen	Skalenvarianz, wenn Item weg- gelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weg- gelassen
n12_1 Arb Problembeschr konkret	52,69	55,920	0,415	0,846
n12_2 Arb Problemdef gemeinsam	52,97	55,634	0,375	0,849
n12_6 Arb persönl Wachstum über akt K	52,95	50,432	0,625	0,831
n12_7 Arb Verbess Beziehung zw Kp	52,66	53,184	0,582	0,835
n12_8 Arb Entwickl allg Konfliktföh	53,32	53,697	0,443	0,845
n12_9 Arb Vertrauen Fähigk Lösung	52,51	55,209	0,484	0,842
n12_14 Arb Vergangenh ansehen u bewält	53,84	50,590	0,604	0,833
n12_15 Arb konstruktive Kommunikation	52,30	57,708	0,391	0,847
n12_16 Arb ggseitige Wertschätzung	52,33	55,161	0,549	0,839
n12_18 Arb ggseitiges Verständnis	52,34	56,486	0,468	0,843
n12_22 Arb Vorwürfe aus Vght bearb	54,21	50,600	0,625	0,832
n12_24 Arb irrat Aussagen klären	53,34	52,903	0,502	0,841
n12_26 Arb Verbundenh zw Kp	53,84	52,532	0,547	0,837

Tabelle C - 15

Berechnung des Fürntratt-Kriteriums und finale Faktorenanalyse

Rotierte Komponentenmatrix

	Komponente			Fürntratt		
	1	2	3	1	2	3
n12_1 Arb Problembeschr konkret	-0,045	0,095	0,450	0,003	0,013	0,284
n12_3 Arb Regeln einführen	0,103	0,637	-0,045	0,016	0,607	0,003
n12_4 Arb Rolle d Rechts	-0,001	0,681	-0,090	0,000	0,668	0,012
n12_5 Arb Fairnesskriterien	0,203	0,547	0,184	0,058	0,419	0,047
n12_6 Arb persönl Wachstum über akt K	-0,073	0,159	0,721	0,007	0,034	0,696
n12_7 Arb Verbess Beziehung zw Kp	-0,018	-0,160	0,737	0,000	0,036	0,773
n12_8 Arb Entwickl allg Konfliktföh	0,133	-0,089	0,586	0,025	0,011	0,484
n12_9 Arb Vertrauen Fähigk Lösung	0,271	0,211	0,538	0,098	0,060	0,388
n12_10 Arb mein Konzept erläutern	0,173	0,625	0,052	0,049	0,639	0,004
n12_11 Arb Positionen u Bedürfn dahint	0,131	0,680	0,120	0,027	0,724	0,023
n12_12 Arb Ziele gemeinsam m Kp	0,561	0,424	0,028	0,449	0,256	0,001
n12_13 Arb Einigung nur ein mögl Ergebnis	-0,082	0,719	0,170	0,010	0,765	0,043
n12_14 Arb Vergangenh ansehen u bewält	-0,243	0,305	0,665	0,094	0,147	0,700
n12_15 Arb konstruktive Kommunikation	0,385	-0,133	0,487	0,201	0,024	0,323
n12_16 Arb ggseitige Wertschätzung	0,314	0,126	0,588	0,131	0,021	0,459
n12_17 Arb Selbstbehauptung fördern	0,146	0,388	0,185	0,029	0,203	0,046
n12_18 Arb ggseitiges Verständnis	0,342	-0,211	0,573	0,167	0,064	0,469
n12_19 Arb innere Klarh Zielvorstellungen	0,369	0,512	0,167	0,209	0,403	0,043
n12_20 Arb gemeins sachl Lösung	0,631	0,271	0,028	0,753	0,138	0,002
n12_21 Arb Bedürfn Interessen aller	0,483	0,321	0,194	0,362	0,160	0,059
n12_22 Arb Vorwürfe aus Vght bearb	-0,217	0,164	0,725	0,064	0,037	0,716
n12_23 Arb Fokus Gegenw u aktuelle Pr	0,657	0,071	0,190	0,704	0,008	0,059
n12_24 Arb irrat Aussagen klären	0,190	0,264	0,517	0,052	0,101	0,388
n12_25 Arb Komplexität in Aspekte	0,434	0,208	-0,024	0,279	0,064	0,001
n12_26 Arb Verbundenh zw Kp	0,146	0,247	0,578	0,027	0,077	0,423
n12_27 Arb Vereinb befriedigen Bedürfn	0,686	-0,043	0,038	0,639	0,002	0,002
n12_28 Arb realisierbare Vereinbarung	0,711	0,378	-0,148	0,621	0,176	0,027
n12_29 Arb faires Ergebnis	0,609	0,227	0,215	0,500	0,070	0,062
n12_30 Arb Experten für Rechtslage	0,316	0,265	0,276	0,182	0,129	0,140
n12_31 Arb Untersch Positionen Ziel	0,298	0,702	0,140	0,111	0,618	0,024
n12_32 Arb Zukunftsorient arb	0,757	0,040	0,035	0,880	0,002	0,002
n12_33 Arb Einwände in Lösungsoptionen	0,555	0,496	0,061	0,462	0,369	0,006
n12_35 Arb beiderseit akzept Lösungsweg	0,705	-0,011	0,014	0,728	0,000	0,000

Tabelle C - 16**Finale Faktorenanalyse nach Variablenausschluss**

Analyse nach Fürntratt Ausschluss: Ohne Variablen n12_1, n_12_2, n12_5, n12_8, n12_9, n12_12, n12_15, n12_16, n12_17, n12_18, n12_19, n12_21, n12_24, n12_25, n12_26, n12_30, n12_33 und n12_34

Rotierte Komponentenmatrix

	Komponente		
	1	2	3
n12_3 Arb Regeln einführen	0,103	0,686	-0,054
n12_4 Arb Rolle d Rechts	0,063	0,631	-0,029
n12_6 Arb persönl Wachstum über akt K	0,020	0,088	0,789
n12_7 Arb Verbess Beziehung zw Kp	0,082	-0,215	0,782
n12_10 Arb mein Konzept erläutern	0,198	0,679	0,020
n12_11 Arb Positionen u Bedürf n dahint	0,107	0,698	0,092
n12_13 Arb Einigung nur ein mögl Ergebnis	-0,070	0,733	0,215
n12_14 Arb Vergangenh ansehen u bewält	-0,140	0,306	0,712
n12_20 Arb gemeins sachl Lösung	0,607	0,304	-0,078
n12_22 Arb Vorwürfe aus Vght bearb	-0,091	0,115	0,749
n12_23 Arb Fokus Gegenw u aktuelle Pr	0,678	0,127	0,051
n12_27 Arb Vereinb befriedigen Bedürf n	0,716	-0,085	-0,040
n12_28 Arb realisierbare Vereinbarung	0,704	0,345	-0,141
n12_29 Arb faires Ergebnis	0,662	0,179	0,116
n12_31 Arb Untersch Positionen Ziel	0,284	0,684	0,156
n12_32 Arb Zukunftsorient arb	0,759	0,042	-0,073
n12_35 Arb beiderseit akzept Lösgweg	0,676	0,009	-0,037

Tabelle C - 17 Reliabilitätsanalyse nach Berechnung des Fürntratt-Kriteriums**Tabelle C - 17/1 Reliabilitätsanalyse Faktor 1**

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
0,731	7

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weg- gelassen	Skalenvarianz, wenn Item weg- gelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weg- gelassen
n12_20 ... eine gemeinsame, praktisch-sachliche Problemlösung zu unterstützen*	31,00	11,261	0,348	0,736
n12_23 ... den Fokus auf Gegenwart und Lösung aktueller Probleme zu richten	30,45	12,383	0,451	0,700
n12_27 ... zu Vereinbarungen zu kommen, die die Bedürfnisse der Konfliktparteien befriedigen	30,32	11,787	0,686	0,660
n12_28 ... eine realisierbare Vereinbarung zu erzielen	30,26	11,933	0,509	0,687
n12_29 ... ein faires Ergebnis zu erzielen	30,68	11,570	0,284	0,759
n12_32 ... zukunftsorientiert mit den Konfliktparteien an ihren Themen zu arbeiten	30,47	11,776	0,532	0,681
n12_35 ... die Konfliktparteien dabei zu unterstützen, zu einem beiderseitig akzeptierten Lösungsweg zu kommen	30,40	12,377	0,586	0,681

*) Verbesserung von Cronbachs Alpha durch Ausschluss von Variable Nr. 20 minimal, daher Beibehalt der Variable.

Tabelle C - 17/2 Reliabilitätsanalyse Faktor 1 ohne Variable 29

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
0,759	6

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item wegge- lassen	Skalenvarianz, wenn Item wegge- lassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge- lassen
n12_20 ... eine gemeinsame, praktisch-sachliche Problemlösung zu unterstützen	26,09	7,340	0,435	0,767
n12_23 ... den Fokus auf Gegenwart und Lösung aktueller Probleme zu richten	25,53	8,776	0,473	0,730
n12_27 ... zu Vereinbarungen zu kommen, die die Bedürfnisse der Konfliktparteien befriedigen	25,40	8,594	0,628	0,699
n12_28 ... eine realisierbare Vereinbarung zu erzielen	25,34	8,751	0,447	0,737
n12_32 ... zukunftsorientiert mit den Konfliktparteien an ihren Themen zu arbeiten	25,55	7,992	0,622	0,691
n12_35 ... die Konfliktparteien dabei zu unterstützen, zu einem beiderseitig akzeptierten Lösungsweg zu kommen	25,49	9,081	0,530	0,722

Tabelle C - 17/3 Reliabilitätsanalyse Faktor 2**Reliabilitätsstatistiken**

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
0,710	6

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item wegge- lassen	Skalenvarianz, wenn Item wegge- lassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge- lassen
n12_3 ... Regeln für die Konfliktberatung einzu- führen	20,32	17,439	0,307	0,708
n12_4 ... die Rolle des Rechts mit Konfliktparteien zu erarbeiten	21,66	15,925	0,333	0,711
n12_10 ... mein Konzept und Vorgehen zu erläu- tern	20,83	13,970	0,600	0,615
n12_11 ... den Unterschied zwischen Verhand- lungspositionen und dahinterliegenden Bedürfnissen einsichtig zu machen	19,98	16,543	0,485	0,662
n12_13 ... die Einstellung zu vermitteln, dass eine kooperative Einigung nur eins der mögli- chen Ergebnisse ist	20,98	16,326	0,397	0,684
n12_31 ... den Unterschied zwischen Verhand- lungspositionen und zugrunde liegenden Zielvorstellungen einsichtig zu machen	20,49	14,864	0,564	0,631

*) Verbesserung von Cronbachs Alpha durch Ausschluss von Variable Nr. 4 minimal, daher Beibehalt der Variable

Tabelle C - 17/4 Reliabilitätsanalyse Faktor 3

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
0,792	4

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weg- gelassen	Skalenvarianz, wenn Item weg- gelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weg- gelassen
n12_6 ... die Konfliktarbeit als Chance für persönliches Wachstum auch über den aktuellen Konflikt zu nutzen	10,50	11,234	0,586	0,750
n12_7 ... die Konfliktarbeit als Chancen für eine Verbesserung der aktuellen zwischenmenschlichen Beziehung (zwischen den Konfliktparteien) zu nutzen	10,40	11,563	0,629	0,739
n12_14 ... die Konfliktparteien zu ermutigen, die Vergangenheit genauer anzusehen, um sie fruchtbar zu bewältigen	11,94	8,017	0,751	0,657
n12_22 ... gegenseitige Vorwürfe aus der Vergangenheit zu bearbeiten	11,98	10,489	0,501	0,795

*) Verbesserung von Cronbachs Alpha durch Ausschluss von Variable Nr. 22 minimal, daher Beibehalt der Variable.

5 Deskriptive Analyse der Hauptuntersuchung an Konfliktberatern

Tabelle C - 18 Deskriptive Statistik zur Untersuchung der Orientierung in der Konfliktberatung

Die Angaben in den Tabellen C – 18/1-10 beziehen sich auf die zusammengeführten Daten aus Vor- und Hauptuntersuchung.

Tabelle C - 18/1 Alter und Geschlecht der Konfliktberater

	Gesamt	Geschlecht	
		männlich	weiblich
Arith. Mittelwert	58,6	60,1	57,8
Std-Abweichung	10,6	8,6	11,5
Alter (4-klassig)	unter 50	14,0%	8,6%
	50 bis unter 60	39,6%	43,1%
	60 bis 65	22,0%	20,7%
	älter als 65	24,4%	22,6%
Anzahl (n)	164	58	106

Tabelle C - 18/2 Ausbildung (Grundberuf) der Konfliktberater

	Gesamt	Geschlecht	
		männlich	weiblich
Berufe	Ausbildung Psychosoz	49,7%	42,1%
	Jura	43,5%	49,1%
	Gesundheitsmanagement	9,9%	5,3%
	Pädagogik	14,3%	7,0%
	Anderes, und zwar:	10,6%	12,3%
Anzahl (n)	161	57	104

Tabelle C - 18/3 Zusatzausbildung in Mediation

		Gesamt	Geschlecht	
			männlich	weiblich
Mediatorausbildung	ja	65,0%	67,2%	63,8%
	nein	35,0%	32,8%	36,2%
Anzahl (n)		163	58	105

Tabelle C - 18/4 Zusatzausbildung in Psychotherapie

		Gesamt	Geschlecht	
			männlich	weiblich
Psychoth.-Ausbildung	ja	30,2%	33,3%	28,4%
	nein	69,8%	66,7%	71,6%
Anzahl (n)		159	57	102

Tabelle C - 18/5 Zusatzausbildung (Mediation, Psychotherapie) in Relation zum Grundberuf (juristisch vs. psychosozial)

		Gesamt	Berufsbereich	
			Juristisch	Psychosozial
Psychologische und Mediatorenausbildung	Nur Mediation	56,4%	95,5%	21,6%
	Nur Psychotherapeutisch	20,0%		37,8%
	Mediation und Psychotherapeutisch	7,9%	1,5%	13,5%
	Weder Mediation, noch Psychotherapeutisch	15,7%	3,0%	27,0%
Anzahl (n)		140	66	74

Tabelle C - 18/6 Anzahl an Jahren in der Arbeit als Konfliktberater bei Trennung und Scheidung

		Gesamt	Geschlecht	
			männlich	weiblich
Arith. Mittelwert		10,0	10,0	10,0
Std-Abweichung		7,8	7,9	7,8
Erfahrung (4-klassig)	bis zu 3 Jahre	20,9%	20,7%	21,0%
	4 bis unter 10 Jahre	35,0%	34,5%	35,2%
	10 bis 15 Jahre	19,6%	24,1%	17,1%
	mehr als 15 Jahre	24,5%	20,7%	26,7%
Anzahl (n)		163	58	105

Tabelle C - 18/7 Anzahl der TuS-Konfliktberatungen in den letzten sechs Monaten

		Gesamt	Geschlecht	
			männlich	weiblich
Arith. Mittelwert		11,4	11,5	11,3
Std-Abweichung		15,8	18,2	14,4
Anzahl Beratungen	Keine	9,8%	12,1%	8,6%
	Bis zu 3	29,4%	27,6%	30,5%
	4 bis unter 10	20,9%	31,0%	15,2%
	10 bis unter 20	22,1%	8,6%	29,5%
	20 und mehr	17,8%	20,7%	16,2%
Anzahl (n)		163	58	105

Tabelle C - 18/8 Bereiche Konfliktberatung

		Gesamt	Geschlecht	
			männlich	weiblich
Schwerpunkte	Trennung und Scheidung	96,9%	98,3%	96,2%
	Familien	75,3%	65,5%	80,8%
	Schule	14,8%	15,5%	14,4%
	Täter-Opfer-Ausgleich	4,9%	10,3%	1,9%
	Umwelt	1,9%	5,2%	
	Andere Bereiche, und zwar:	25,9%	25,9%	26,0%
Anzahl (n)		162	58	104

Tabelle C - 18/9 Setting in der Konfliktberatung

		Gesamt	Geschlecht	
			männlich	weiblich
TeamSetting	Einzel-Konfliktberatung	80,4%	81,0%	80,0%
	Co-Konfliktberatung	14,7%	15,5%	14,3%
	Team von ? Personen - bitte typische Zahl der Gruppenmitglieder hier angeben:	4,9%	3,4%	5,7%
Anzahl (n)		163	58	105

Tabelle C - 18/10 Ausbildungsschwerpunkt als Konfliktberater

		Gesamt	Geschlecht	
			männlich	weiblich
Ansatz	Mediation nach der FernUniversität in Hagen	7,7%	3,7%	9,9%
	Mediation nach der Europa-Universität Viadrina	1,9%	1,9%	2,0%
	Mediation nach dem Bundesverband Mediation	29,0%	29,6%	28,7%
	Mediation nach der Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation	43,9%	42,6%	44,6%
	Klärungshilfe nach Christoph Thomann	9,7%	5,6%	11,9%
	Verhandeln nach dem Harvard Konzept	20,0%	20,4%	19,8%
	Transaktionsanalyse	16,1%	16,7%	15,8%
	Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg	28,4%	22,2%	31,7%
	Andere Ansätze, und zwar:	36,8%	35,2%	37,6%
Anzahl (n)		155	54	101

In die vorliegenden Berechnungen gingen die Daten aus Vor- und Hauptuntersuchung ein

Tabelle C - 19 Variableneignung

Legende

< 0,5	ungeeignet
0,5 - 0,6	bedingt geeignet
0,6-0,8	brauchbar
> 0,8	gut geeignet

KMO

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin	0,754

Anti-Image-Matrizen - Teil 1

		n12_3 ... Regeln für die Konfliktberatung einzuführen	n12_4 ... die Rolle des Rechts mit Konfliktparteien zu erarbeiten	n12_6 ... die Konfliktarbeit als Chance für persönliches Wachstum auch über den aktuellen Konflikt zu nutzen	n12_7 ... die Konfliktarbeit als Chancen für eine Verbesserung der aktuellen zwischenmenschlichen Beziehung (zwischen den Konfliktparteien) zu nutzen	n12_10 ... mein Konzept und Vorgehen zu erläutern	n12_11 ... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und dahinterliegenden Bedürfnissen einsichtig zu machen	n12_13 ... die Einstellung zu vermitteln, dass eine kooperative Einigung nur eins der möglichen Ergebnisse ist	n12_14 ... die Konfliktparteien zu ermutigen, die Vergangenheit genauer anzusehen, um sie fruchtbar zu bewältigen	n12_20 ... eine gemeinsame, praktisch-sachliche Problemlösung zu unterstützen
Anti-Image-Korrelation	n12_3 ... Regeln für die Konfliktberatung einzuführen	0,814	-0,152	0,052	-0,061	-0,174	-0,082	-0,154	0,055	-0,069
	n12_4 ... die Rolle des Rechts mit Konfliktparteien zu erarbeiten	-0,152	0,773	-0,150	0,194	-0,130	0,036	0,008	0,023	0,018
	n12_6 ... die Konfliktarbeit als Chance für persönliches Wachstum auch über den aktuellen Konflikt zu nutzen	0,052	-0,150	0,567	-0,708	-0,193	-0,091	-0,034	-0,071	0,029
	n12_7 ... die Konfliktarbeit als Chancen für eine Verbesserung der aktuellen zwischenmenschlichen Beziehung (zwischen den Kon-	-0,061	0,194	-0,708	0,512	0,191	0,025	0,001	-0,141	0,009
	n12_10 ... mein Konzept und Vorgehen zu erläutern	-0,174	-0,130	-0,193	0,191	0,822	-0,151	-0,216	-0,095	-0,149
	n12_11 ... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und dahinterliegenden Bedürfnissen einsichtig zu machen	-0,082	0,036	-0,091	0,025	-0,151	0,794	-0,126	-0,097	-0,075
	n12_13 ... die Einstellung zu vermitteln, dass eine kooperative Einigung nur eins der möglichen Ergebnisse ist	-0,154	0,008	-0,034	0,001	-0,216	-0,126	0,801	-0,130	-0,005
	n12_14 ... die Konfliktparteien zu ermutigen, die Vergangenheit genauer anzusehen, um sie fruchtbar zu bewältigen	0,055	0,023	-0,071	-0,141	-0,095	-0,097	-0,130	0,690	-0,042

Anti-Image-Korrelation	n12_20 ... eine gemeinsame, praktisch-sachliche Problemlösung zu unterstützen	-0,069	0,018	0,029	0,009	-0,149	-0,075	-0,005	-0,042	0,877
	n12_22 ... gegenseitige Vorwürfe aus der Vergangenheit zu bearbeiten	-0,149	-0,007	-0,056	-0,006	0,134	0,103	-0,016	-0,591	-0,044
	n12_23 ... den Fokus auf Gegenwart und Lösung aktueller Probleme zu richten	-0,019	-0,050	0,091	-0,160	-0,018	0,096	-0,128	-0,042	-0,178
	n12_27 ... zu Vereinbarungen zu kommen, die die Bedürfnisse der Konfliktparteien befriedigen	0,034	0,054	0,198	-0,209	-0,098	-0,043	0,216	0,107	-0,055
	n12_28 ... eine realisierbare Vereinbarung zu erzielen	-0,177	0,020	-0,083	0,186	0,062	-0,085	-0,004	-0,035	-0,146
	n12_29 ... ein faires Ergebnis zu erzielen	0,047	-0,012	-0,170	0,178	-0,158	0,182	0,084	-0,038	0,050
	n12_31 ... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und zugrunde liegenden Zielvorstellungen einsichtig zu machen	0,011	-0,272	0,083	-0,052	-0,002	-0,382	-0,267	0,066	0,088
	n12_32 ... zukunftsorientiert mit den Konfliktparteien an ihren Themen zu arbeiten	0,140	0,078	-0,134	0,094	-0,012	-0,023	0,001	0,123	-0,156
	n12_35 ... die Konfliktparteien dabei zu unterstützen, zu einem beiderseitig akzeptierten Lösungsweg zu kommen	-0,051	-0,112	0,168	-0,190	-0,104	-0,059	0,063	0,021	-0,021

Anti-Image-Matrizen – Teil 2

		n12_22 ... gegenseitige Vorwürfe aus der Vergangenheit zu bearbeiten	n12_23 ... den Fokus auf Gegenwart und Lösung aktueller Probleme zu richten	n12_27 ... zu Vereinbarungen zu kommen, die die Bedürfnisse der Konfliktparteien befriedigen	n12_28 ... eine realisierbare Vereinbarung zu erzielen	n12_29 ... ein faires Ergebnis zu erzielen	n12_31 ... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und zugrunde liegenden Zielvorstellungen einsichtig zu machen	n12_32 ... zukunftsorientiert mit den Konfliktparteien an ihren Themen zu arbeiten	n12_35 ... die Konfliktparteien dabei zu unterstützen, zu einem beiderseitig akzeptierten Lösungsweg zu kommen
Anti-Image-Korrelation	n12_3 ... Regeln für die Konfliktberatung einzuführen	-0,149	-0,019	0,034	-0,177	0,047	0,011	0,140	-0,051
	n12_4 ... die Rolle des Rechts mit Konfliktparteien zu erarbeiten	-0,007	-0,050	0,054	0,020	-0,012	-0,272	0,078	-0,112
	n12_6 ... die Konfliktarbeit als Chance für persönliches Wachstum auch über den aktuellen Konflikt zu nutzen	-0,056	0,091	0,198	-0,083	-0,170	0,083	-0,134	0,168
	n12_7 ... die Konfliktarbeit als Chancen für eine Verbesserung der aktuellen zwischenmenschlichen Beziehung (zwischen den Konfliktparteien) zu nutzen	-0,006	-0,160	-0,209	0,186	0,178	-0,052	0,094	-0,190
	n12_10 ... mein Konzept und Vorgehen zu erläutern	0,134	-0,018	-0,098	0,062	-0,158	-0,002	-0,012	-0,104
	n12_11 ... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und dahinterliegenden Bedürfnissen einsichtig zu machen	0,103	0,096	-0,043	-0,085	0,182	-0,382	-0,023	-0,059
	n12_13 ... die Einstellung zu vermitteln, dass eine kooperative Einigung nur eins der möglichen Ergebnisse ist	-0,016	-0,128	0,216	-0,004	0,084	-0,267	0,001	0,063

Anti-Image-Korrelation	n12_14 ... die Konfliktparteien zu ermutigen, die Vergangenheit genauer anzusehen, um sie fruchtbar zu bewältigen	-0,591	-0,042	0,107	-0,035	-0,038	0,066	0,123	0,021
	n12_20 ... eine gemeinsame, praktisch-sachliche Problemlösung zu unterstützen	-0,044	-0,178	-0,055	-0,146	0,050	0,088	-0,156	-0,021
	n12_22 ... gegenseitige Vorwürfe aus der Vergangenheit zu bearbeiten	0,628	0,103	-0,102	0,109	-0,085	-0,144	-0,025	0,009
	n12_23 ... den Fokus auf Gegenwart und Lösung aktueller Probleme zu richten	0,103	0,814	-0,023	-0,124	-0,074	0,015	-0,327	-0,043
	n12_27 ... zu Vereinbarungen zu kommen, die die Bedürfnisse der Konfliktparteien befriedigen	-0,102	-0,023	0,774	-0,138	-0,234	-0,134	-0,125	-0,217
	n12_28 ... eine realisierbare Vereinbarung zu erzielen	0,109	-0,124	-0,138	0,853	-0,268	-0,057	-0,099	-0,131
	n12_29 ... ein faires Ergebnis zu erzielen	-0,085	-0,074	-0,234	-0,268	0,771	-0,161	0,005	-0,047
	n12_31 ... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und zugrunde liegenden Zielvorstellungen einsichtig zu machen	-0,144	0,015	-0,134	-0,057	-0,161	0,776	-0,151	0,078
	n12_32 ... zukunftsorientiert mit den Konfliktparteien an ihren Themen zu arbeiten	-0,025	-0,327	-0,125	-0,099	0,005	-0,151	0,817	-0,204
	n12_35 ... die Konfliktparteien dabei zu unterstützen, zu einem beiderseitig akzeptierten Lösungsweg zu kommen	0,009	-0,043	-0,217	-0,131	-0,047	0,078	-0,204	0,829

Abbildung C - 27 Faktorenzahl

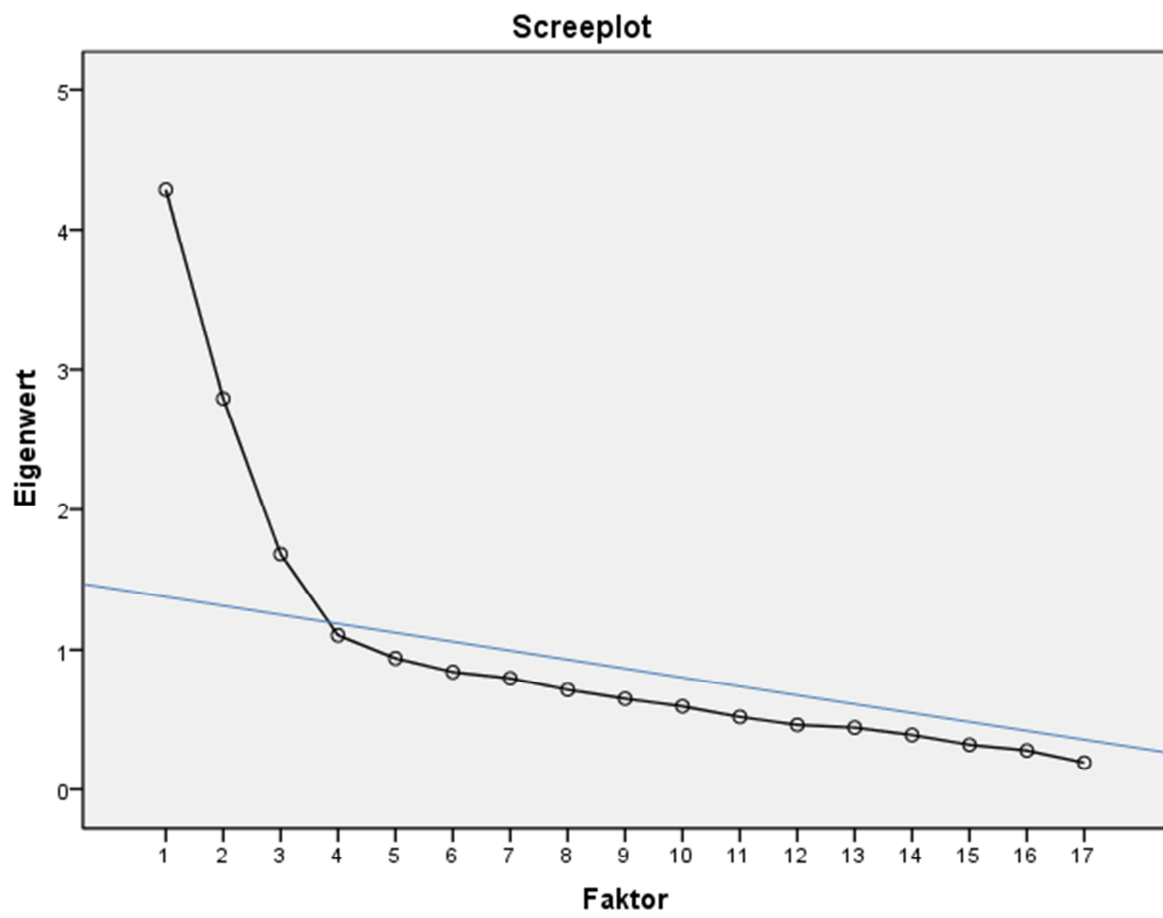


Tabelle C - 20 Erklärte Gesamtvarianz
Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	4,285	25,204	25,204
2	2,791	16,415	41,620
3	1,681	9,890	51,509
4	1,104	6,492	58,001
5	0,940	5,527	63,528
6	0,842	4,953	68,481
7	0,797	4,689	73,171
8	0,714	4,203	77,373
9	0,650	3,821	81,195
10	0,596	3,505	84,700
11	0,519	3,054	87,754
12	0,462	2,717	90,472
13	0,443	2,605	93,076
14	0,390	2,292	95,368
15	0,319	1,876	97,244
16	0,278	1,634	98,878
17	0,191	1,122	100,000

Tabelle C - 21 Kommunalitäten

Kommunalitäten

	anfänglich	Extraktion
n12_3 ... Regeln für die Konfliktberatung einzuführen	1,000	0,399
n12_4 ... die Rolle des Rechts mit Konfliktparteien zu erarbeiten	1,000	0,431
n12_6 ... die Konfliktarbeit als Chance für persönliches Wachstum auch über den aktuellen Konflikt zu nutzen	1,000	0,693
n12_7 ... die Konfliktarbeit als Chancen für eine Verbesserung der aktuellen zwischenmenschlichen Beziehung (zwischen den Konfliktparteien) zu nutzen	1,000	0,787
n12_10 ... mein Konzept und Vorgehen zu erläutern	1,000	0,527
n12_11 ... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und dahinterliegenden Bedürfnissen einsichtig zu machen	1,000	0,533
n12_13 ... die Einstellung zu vermitteln, dass eine kooperative Einigung nur eins der möglichen Ergebnisse ist	1,000	0,631
n12_14 ... die Konfliktparteien zu ermutigen, die Vergangenheit genauer anzusehen, um sie fruchtbar zu bewältigen	1,000	0,704
n12_20 ... eine gemeinsame, praktisch-sachliche Problemlösung zu unterstützen	1,000	0,397
n12_22 ... gegenseitige Vorwürfe aus der Vergangenheit zu bearbeiten	1,000	0,730
n12_23 ... den Fokus auf Gegenwart und Lösung aktueller Probleme zu richten	1,000	0,545
n12_27 ... zu Vereinbarungen zu kommen, die die Bedürfnisse der Konfliktparteien befriedigen	1,000	0,622
n12_28 ... eine realisierbare Vereinbarung zu erzielen	1,000	0,572
n12_29 ... ein faires Ergebnis zu erzielen	1,000	0,629
n12_31 ... den Unterschied zwischen Verhandlungspositionen und zugrunde liegenden Zielvorstellungen einsichtig zu machen	1,000	0,557
n12_32 ... zukunftsorientiert mit den Konfliktparteien an ihren Themen zu arbeiten	1,000	0,619
n12_35 ... die Konfliktparteien dabei zu unterstützen, zu einem beiderseitig akzeptierten Lösungsweg zu kommen	1,000	0,482

Tabelle C - 22 Faktorladungen und Berechnung des Fürntratt-Kriteriums
Rotierte Komponentenmatrixa

	Komponente			Fürntratt		
	1	2	3	1	2	3
n12_3 ... Regeln für die Konfliktberatung einzu- führen	0,083	0,619	0,092	0,02	0,96	0,02
n12_4 ... die Rolle des Rechts mit Konfliktpar- teien zu erarbeiten	0,087	0,623	-0,104	0,02	0,90	0,03
n12_6 ... die Konfliktarbeit als Chance für per- sönliches Wachstum auch über den aktuellen Konflikt zu nutzen	0,025	0,090	0,801	0,00	0,01	0,93
n12_7 ... die Konfliktarbeit als Chancen für eine Verbesserung der aktuellen zwis- chenmenschlichen Beziehung (zwi- schen den Konfliktparteien) zu nutzen	0,050	-0,172	0,831	0,00	0,04	0,88
n12_10 ... mein Konzept und Vorgehen zu er- läutern	0,318	0,647	0,044	0,19	0,79	0,00
n12_11 ... den Unterschied zwischen Verhand- lungspositionen und dahinterliegen- den Bedürfnissen einsichtig zu ma- chen	0,163	0,661	0,127	0,05	0,82	0,03
n12_13 ... die Einstellung zu vermitteln, dass eine kooperative Einigung nur eins der möglichen Ergebnisse ist	-0,062	0,709	0,253	0,01	0,80	0,10
n12_14 ... die Konfliktparteien zu ermutigen, die Vergangenheit genauer anzuse- hen, um sie fruchtbar zu bewältigen	-0,115	0,238	0,749	0,02	0,08	0,80
n12_20 ... eine gemeinsame, praktisch- sachliche Problemlösung zu unterstüt- zen	0,539	0,230	0,044	0,73	0,13	0,00
n12_22 ... gegenseitige Vorwürfe aus der Ver- gangenheit zu bearbeiten	-0,058	0,190	0,672	0,00	0,05	0,62
n12_23 ... den Fokus auf Gegenwart und Lö- sung aktueller Probleme zu richten	0,660	0,098	0,058	0,80	0,02	0,01
n12_27 ... zu Vereinbarungen zu kommen, die die Bedürfnisse der Konfliktparteien befriedigen	0,742	-0,027	-0,046	0,89	0,00	0,00
n12_28 ... eine realisierbare Vereinbarung zu erzielen	0,665	0,300	-0,162	0,77	0,16	0,05
n12_29 ... ein faires Ergebnis zu erzielen	0,589	0,183	-0,001	0,55	0,05	0,00
n12_31 ... den Unterschied zwischen Verhand- lungspositionen und zugrunde liegen- den Zielvorstellungen einsichtig zu machen	0,294	0,677	0,069	0,15	0,82	0,01
n12_32 ... zukunftsorientiert mit den Konflikt- parteien an ihren Themen zu arbeiten	0,748	0,078	-0,035	0,90	0,01	0,00
n12_35 ... die Konfliktparteien dabei zu unter- stützen, zu einem beiderseitig akzep- tierten Lösungsweg zu kommen	0,691	0,057	-0,036	0,99	0,01	0,00

Tabelle C - 23 Reliabilitätsanalyse Faktor 1 nach Berechnung des Fürntratt-Kriteriums

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
0,797	7

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item wegge- lassen	Skalenvarianz, wenn Item wegge- lassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge- lassen
n12_20 ... eine gemeinsame, praktisch-sachliche Problemlösung zu unterstützen	30,51	12,203	0,442	0,789
n12_23 ... den Fokus auf Gegenwart und Lösung aktueller Probleme zu richten	30,18	12,882	0,528	0,772
n12_27 ... zu Vereinbarungen zu kommen, die die Bedürfnisse der Konfliktparteien befriedigen	30,31	12,335	0,570	0,764
n12_28 ... eine realisierbare Vereinbarung zu erzielen	30,10	11,931	0,621	0,754
n12_29 ... ein faires Ergebnis zu erzielen	30,56	11,302	0,482	0,788
n12_32 ... zukunftsorientiert mit den Konfliktparteien an ihren Themen zu arbeiten	30,39	12,072	0,598	0,758
n12_35 ... die Konfliktparteien dabei zu unterstützen, zu einem beiderseitig akzeptierten Lösungsweg zu kommen	30,16	12,890	0,533	0,772

Tabelle C - 24 Reliabilitätsanalyse Faktor 2 nach Berechnung des Fürntratt-Kriteriums

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
0,766	6

Item-Skala-Statistiken

	Skalmittelwert, wenn Item wegge- lassen	Skalenvarianz, wenn Item wegge- lassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge- lassen
n12_3 ... Regeln für die Konfliktberatung einzu- führen	20,32	16,832	0,447	0,746
n12_4 ... die Rolle des Rechts mit Konfliktparteien zu erarbeiten	21,64	15,316	0,429	0,757
n12_10 ... mein Konzept und Vorgehen zu erläu- tern	20,76	15,364	0,548	0,721
n12_11 ... den Unterschied zwischen Verhand- lungspositionen und dahinterliegenden Bedürfnissen einsichtig zu machen	20,18	15,883	0,544	0,723
n12_13 ... die Einstellung zu vermitteln, dass eine kooperative Einigung nur eins der mögli- chen Ergebnisse ist	20,90	15,441	0,519	0,729
n12_31 ... den Unterschied zwischen Verhand- lungspositionen und zugrunde liegenden Zielvorstellungen einsichtig zu machen	20,72	14,984	0,586	0,710

Tabelle C - 25 Reliabilitätsanalyse Faktor 3 nach Berechnung des Fürntratt-Kriteriums

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
0,779	4

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item wegge- lassen	Skalenvarianz, wenn Item wegge- lassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge- lassen
n12_6 ... die Konflikтарbeit als Chance für persön- liches Wachstum auch über den aktuellen Konflikt zu nutzen	11,26	8,515	0,587	0,724
n12_7 ... die Konflikтарbeit als Chancen für eine Verbesserung der aktuellen zwischen- menschlichen Beziehung (zwischen den Konfliktparteien) zu nutzen	11,02	9,383	0,572	0,737
n12_14 ... die Konfliktparteien zu ermutigen, die Vergangenheit genauer anzusehen, um sie fruchtbar zu bewältigen	12,32	7,415	0,638	0,697
n12_22 ... gegenseitige Vorwürfe aus der Vergan- genheit zu bearbeiten	12,61	8,288	0,558	0,740

7 Statistische Analyse der Voruntersuchung in der Entwicklung des FPTW

7.1 Teil 1: Persönliche Verhaltensweisen und Gewohnheiten

Tabelle C - 26 Kommunalitäten

	anfänglich	Extraktion
n1_1 Perspektive Gesprächspartner sehen	1,000	0,553
n1_2 Interessen Kontrah verwirkl	1,000	0,553
n1_3 Unvorherges Ereignisse Alltag	1,000	0,600
n1_4 Meinen Willen durchsetz	1,000	0,573
n1_5 Meinungsversch Gegner Sieg	1,000	0,659
n1_6 Entscheidg.sit andere überzeugen	1,000	0,477
n1_7 In andere versetzen schwierig	1,000	0,646
n1_8 Sit nicht weiter, neue Idee	1,000	0,624
n1_9 Vorstell Gegens egal	1,000	0,708
n1_10 Diskussion oft Unterlegener	1,000	0,716
n1_11 Konfl mit Augen Gegenüber	1,000	0,719
n1_12 Ausweglos weiter	1,000	0,555
n1_13 Wenig einsetzen Kontrah	1,000	0,570
n1_14 Konfliktbereit für Ziele	1,000	0,558
n1_15 Selten hilflos	1,000	0,559
n1_16 Gefühle anderer nachempf	1,000	0,620
n1_17 Gegenseite zu Recht verhalf	1,000	0,559
n1_18 Selbstbehaupt schwer	1,000	0,595
n1_19 Oft nicht weitergewusst	1,000	0,703
n1_20 Mit Augen d Anderen sehen	1,000	0,678
n1_21 Gegner Verlierer egal	1,000	0,643
n1_22 Ich bestimme Weg	1,000	0,548
n1_23 Viele Argum für Meinung	1,000	0,498
n1_24 Selten in Persp eindenken	1,000	0,649
n1_25 Selten unterleg in Streit	1,000	0,672

Tabelle C - 27 Faktorladungen und Berechnung des Fürntratt-Kriteriums

Rotierte Komponentenmatrix

		Komponente			Fürntratt		
		1	2	3	1	2	3
n1_1	Perspektive Gesprächspartner sehen	0,094	0,442	0,531	0,02	0,35	0,51
n1_2	Interessen Kontrah verwirkl	0,170	0,636	0,123	0,05	0,73	0,03
n1_3	Unvorherges Ereignisse Alltag	0,187	-0,093	0,496	0,06	0,01	0,41
n1_4	Meinen Willen durchsetz	0,693	0,066	-0,131	0,84	0,01	0,03
n1_5	Meinungsversch Gegner Sieg	0,032	0,792	0,056	0,00	0,95	0,00
n1_6	Entscheidg.sit andere überzeugen	0,620	0,009	0,171	0,81	0,00	0,06
n1_7	In andere versetzen schwierig	-0,054	0,147	0,675	0,00	0,03	0,71
n1_8	Sit nicht weiter, neue Idee	0,492	-0,146	0,274	0,39	0,03	0,12
n1_9	Vorstell Gegens egal	0,083	0,780	0,140	0,01	0,86	0,03
n1_10	Diskussion oft Unterlegener	0,761	0,139	0,296	0,81	0,03	0,12
n1_11	Konfl mit Augen Gegenüber	0,167	0,259	0,729	0,04	0,09	0,74
n1_12	Ausweglos weiter	0,613	0,019	-0,029	0,68	0,00	0,00
n1_13	Wenig einsetzen Kontrah	-0,084	0,717	0,138	0,01	0,90	0,03
n1_14	Konfliktbereit für Ziele	0,511	0,085	-0,057	0,47	0,01	0,01
n1_15	Selten hilflos	0,433	0,149	0,025	0,34	0,04	0,00
n1_16	Gefühle anderer nachempf	-0,099	0,132	0,673	0,02	0,03	0,73
n1_17	Gegenseite zu Recht verhelf	0,165	0,687	0,116	0,05	0,84	0,02
n1_18	Selbstbehaupt schwer	0,701	0,043	0,161	0,83	0,00	0,04
n1_19	Oft nicht weitergewusst	0,482	0,073	0,070	0,33	0,01	0,01
n1_20	Mit Augen d Anderen sehen	-0,045	0,284	0,687	0,00	0,12	0,70
n1_21	Gegner Verlierer egal	-0,002	0,705	0,202	0,00	0,77	0,06
n1_22	Ich bestimme Weg	0,588	-0,162	-0,158	0,63	0,05	0,05
n1_23	Viele Argum für Meinung	0,690	0,034	0,066	0,96	0,00	0,01
n1_24	Selten in Persp eindenken	0,088	0,103	0,632	0,01	0,02	0,61
n1_25	Selten unterleg in Streit	0,754	0,112	-0,012	0,85	0,02	0,00

7.2 Teil 2: Konfliktverhalten im Allgemeinen

Tabelle C - 28 Variableneignung und KMO

Legende

< 0,5	ungeeignet
0,5 - 0,6	beginnt geeignet
0,6-0,8	brauchbar
> 0,8	gut geeignet

KMO

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin	0,855

Anti-Image-Matrizen – Teil 1

		q2_1 Zeit ausführl Klärg	q2_2 Beschuld vermeid	q2_3 Meine Sicht vermitt	q2_4 Konzentr Konfl.urs	q2_5 Eigene Anteile erk	q2_6 Konfl.gegensä klarmachen	q2_7 Pos Charakt zugesteh	q2_8 Lös.g.offen bleiben	q2_9 Redezeit lassen	q2_10 Meine Bedürfn klären	q2_11 Ärger d Anderen akz
Anti-Image-Korrelation	q2_1 Zeit ausführl Klärg	0,838	-0,090	-0,215	-0,293	0,088	-0,109	0,031	-0,035	-0,103	0,084	0,049
	q2_2 Beschuld vermeid	-0,090	0,828	0,113	0,077	-0,024	-0,074	-0,355	-0,035	-0,097	-0,036	-0,004
	q2_3 Meine Sicht vermitt	-0,215	0,113	0,866	-0,054	0,098	0,017	-0,160	-0,018	0,252	-0,153	-0,149
	q2_4 Konzentration Konflikturs	-0,293	0,077	-0,054	0,883	-0,055	-0,189	-0,038	-0,024	0,004	-0,078	-0,140
	q2_5 Eigene Anteile erkennen	0,088	-0,024	0,098	-0,055	0,782	-0,176	-0,133	-0,295	0,178	-0,077	-0,121
	q2_6 Konfliktgegensätze klarmachen	-0,109	-0,074	0,017	-0,189	-0,176	0,861	-0,102	0,094	-0,046	-0,237	0,131
	q2_7 Pos Charakter zugestehen	0,031	-0,355	-0,160	-0,038	-0,133	-0,102	0,786	-0,179	0,032	0,094	-0,238
	q2_8 Lösung offen bleiben	-0,035	-0,035	-0,018	-0,024	-0,295	0,094	-0,179	0,872	-0,029	-0,096	-0,058
	q2_9 Redezeit lassen	-0,103	-0,097	0,252	0,004	0,178	-0,046	0,032	-0,029	0,541	-0,159	-0,261
	q2_10 Meine Bedürfnisse klären	0,084	-0,036	-0,153	-0,078	-0,077	-0,237	0,094	-0,096	-0,159	0,909	-0,105
	q2_11 Ärger der Anderen akzeptieren	0,049	-0,004	-0,149	-0,140	-0,121	0,131	-0,238	-0,058	-0,261	-0,105	0,818
	q2_12 Meine Gefühle ausdrücken	-0,131	0,225	0,153	0,077	-0,209	-0,158	-0,098	0,052	0,096	-0,064	-0,096
	q2_13 Meinen Ärger äußern	0,003	-0,258	-0,162	-0,056	-0,061	0,198	0,284	0,164	0,025	-0,038	-0,213
	q2_14 Meine Lösungsideen ändern	-0,081	-0,018	0,259	0,047	0,006	0,036	0,051	-0,271	0,111	-0,133	-0,114
	q2_15 Lösungsideen anhören	-0,075	-0,019	-0,105	0,050	-0,024	-0,036	0,023	-0,198	-0,363	0,216	0,075
	q2_16 Meine Lösungsideen verständlich machen	0,119	-0,105	-0,254	0,031	0,198	-0,097	-0,041	0,051	0,004	-0,152	-0,043

Anti-Image-Korrelation	q2_17	Gute Vorsätze Lösg einh	0,081	0,126	-0,080	-0,112	0,006	0,025	-0,082	-0,116	-0,013	-0,057	-0,057
	q2_18	Neg Gef angemess äuss	-0,027	-0,051	-0,133	-0,068	-0,056	0,036	-0,138	-0,025	0,004	0,063	0,215
	q2_19	Ged u Gef ehrlich	0,019	0,012	-0,021	0,032	0,246	-0,035	-0,107	-0,265	0,047	-0,059	0,167
	q2_20	Eigene Überleg fair	-0,199	-0,125	0,037	0,179	-0,128	-0,079	0,098	-0,147	0,002	-0,123	0,119
	q2_21	Neg Konsequ vermeid	0,157	-0,090	-0,094	-0,136	-0,037	0,013	0,057	-0,006	-0,037	0,077	-0,149
	q2_22	Unlösbares Probl anseh	-0,107	-0,052	-0,085	-0,087	-0,048	-0,159	0,216	0,115	-0,033	0,003	0,017

Anti-Image-Matrizen – Teil 2

		q2_12 Meine Gefühle ausdr	q2_13 Meinen Ärger äuss	q2_14 Meine Lösungsideen ändern	q2_15 Lösungsideen anhören	q2_16 Meine Lösungsideen verständl	q2_17 Gute Vorsätze Lösung einh	q2_18 Neg Gef angemess äuss	q2_19 Ged u Gef ehrlich	q2_20 Eigene Überleg fair	q2_21 Neg Konsequ vermeiden	q2_22 Unlösbares Problem ansehen
Anti-Image-Korrelation	q2_1 Zeit ausführlich Klärung	-0,131	0,003	-0,081	-0,075	0,119	0,081	-0,027	0,019	-0,199	0,157	-0,107
	q2_2 Beschuldung vermeiden	0,225	-0,258	-0,018	-0,019	-0,105	0,126	-0,051	0,012	-0,125	-0,090	-0,052
	q2_3 Meine Sicht vermitteln	0,153	-0,162	0,259	-0,105	-0,254	-0,080	-0,133	-0,021	0,037	-0,094	-0,085
	q2_4 Konzentrieren Konflikturs	0,077	-0,056	0,047	0,050	0,031	-0,112	-0,068	0,032	0,179	-0,136	-0,087
	q2_5 Eigene Anteile erkennen	-0,209	-0,061	0,006	-0,024	0,198	0,006	-0,056	0,246	-0,128	-0,037	-0,048
	q2_6 Konflikt gegensätzlich klarmachen	-0,158	0,198	0,036	-0,036	-0,097	0,025	0,036	-0,035	-0,079	0,013	-0,159
	q2_7 Pos Charakter zugestehen	-0,098	0,284	0,051	0,023	-0,041	-0,082	-0,138	-0,107	0,098	0,057	0,216
	q2_8 Lösung offen bleiben	0,052	0,164	-0,271	-0,198	0,051	-0,116	-0,025	-0,265	-0,147	-0,006	0,115
	q2_9 Redezeit lassen	0,096	0,025	0,111	-0,363	0,004	-0,013	0,004	0,047	0,002	-0,037	-0,033
	q2_10 Meine Bedürfnisse klären	-0,064	-0,038	-0,133	0,216	-0,152	-0,057	0,063	-0,059	-0,123	0,077	0,003
	q2_11 Ärger der Anderen akzeptieren	-0,096	-0,213	-0,114	0,075	-0,043	-0,057	0,215	0,167	0,119	-0,149	0,017
	q2_12 Meine Gefühle ausdrücken	0,844	-0,382	0,037	-0,139	-0,290	0,096	-0,071	-0,266	0,025	0,189	0,040
	q2_13 Meinen Ärger ausdrücken	-0,382	0,817	-0,181	0,122	-0,043	-0,001	-0,128	-0,364	-0,103	-0,154	0,179
	q2_14 Meine Lösungsideen ändern	0,037	-0,181	0,844	-0,191	-0,183	-0,098	-0,055	0,169	0,082	0,080	-0,172
	q2_15 Lösungsideen anhören	-0,139	0,122	-0,191	0,803	-0,127	-0,092	0,080	0,083	-0,025	-0,243	-0,139
	q2_16 Meine Lösungsideen verständlich	-0,290	-0,043	-0,183	-0,127	0,916	-0,133	-0,102	0,069	-0,047	-0,072	0,015

Anti-Image-Korrelation	q2_17	Gute Vorsätze Lösg einh	0,096	-0,001	-0,098	-0,092	-0,133	0,924	-0,174	-0,247	-0,112	0,179	-0,143
	q2_18	Neg Gef angemess äuss	-0,071	-0,128	-0,055	0,080	-0,102	-0,174	0,930	-0,068	-0,089	-0,230	-0,175
	q2_19	Ged u Gef ehrlich	-0,266	-0,364	0,169	0,083	0,069	-0,247	-0,068	0,841	0,142	-0,038	-0,228
	q2_20	Eigene Überleg fair	0,025	-0,103	0,082	-0,025	-0,047	-0,112	-0,089	0,142	0,867	-0,125	-0,065
	q2_21	Neg Konsequ vermeid	0,189	-0,154	0,080	-0,243	-0,072	0,179	-0,230	-0,038	-0,125	0,814	-0,016
	q2_22	Unlösbares Probl anseh	0,040	0,179	-0,172	-0,139	0,015	-0,143	-0,175	-0,228	-0,065	-0,016	0,871

Tabelle C - 29 Kommunalitäten

	anfänglich	Extraktion
q2_1 Zeit ausführl Klärg	1,000	0,550
q2_2 Beschuld vermeid	1,000	0,560
q2_3 Meine Sicht vermitt	1,000	0,663
q2_4 Konzentr Konfl.urs	1,000	0,670
q2_5 Eigene Anteile erk	1,000	0,679
q2_6 Konfl.gegensä klarmachen	1,000	0,621
q2_7 Pos Charakt zugesteh	1,000	0,635
q2_8 Lösg.offen bleiben	1,000	0,635
q2_9 Redezeit lassen	1,000	0,702
q2_10 Meine Bedürfn klären	1,000	0,544
q2_11 Ärger d Anderen akz	1,000	0,746
q2_12 Meine Gefühle ausdr	1,000	0,684
q2_13 Meinen Ärger äuss	1,000	0,760
q2_14 Meine Lösgideen ändern	1,000	0,648
q2_15 Lösgideen anhören	1,000	0,669
q2_16 Meine Lösgideen verständl	1,000	0,663
q2_17 Gute Vorsätze Lösg einh	1,000	0,588
q2_18 Neg Gef angemess äuss	1,000	0,694
q2_19 Ged u Gef ehrlich	1,000	0,685
q2_20 Eigene Überleg fair	1,000	0,622
q2_21 Neg Konsequ vermeid	1,000	0,693
q2_22 Unlösbare Probl anseh	1,000	0,643

Tabelle C - 30

Faktorenzahl

Kriterium	Faktorenzahl
95% der Gesamtvarianz	25
Eigenwert >	6
Screeplot	2

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	anfängliche Eigenwerte		
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %
1	7,585	34,476	34,476
2	1,867	8,488	42,964
3	1,450	6,592	49,555
4	1,280	5,816	55,371
5	1,116	5,075	60,446
6	1,056	4,800	65,246
7	0,915	4,161	69,406
8	0,817	3,715	73,121
9	0,733	3,332	76,452
10	0,669	3,039	79,491
11	0,647	2,943	82,434
12	0,625	2,839	85,273
13	0,492	2,234	87,507
14	0,444	2,020	89,527
15	0,396	1,798	91,325
16	0,387	1,759	93,084
17	0,328	1,492	94,575
18	0,296	1,346	95,921
19	0,279	1,270	97,191
20	0,259	1,177	98,368
21	0,193	,877	99,245
22	0,166	,755	100,000

Abbildung C - 28 Faktorenzahl

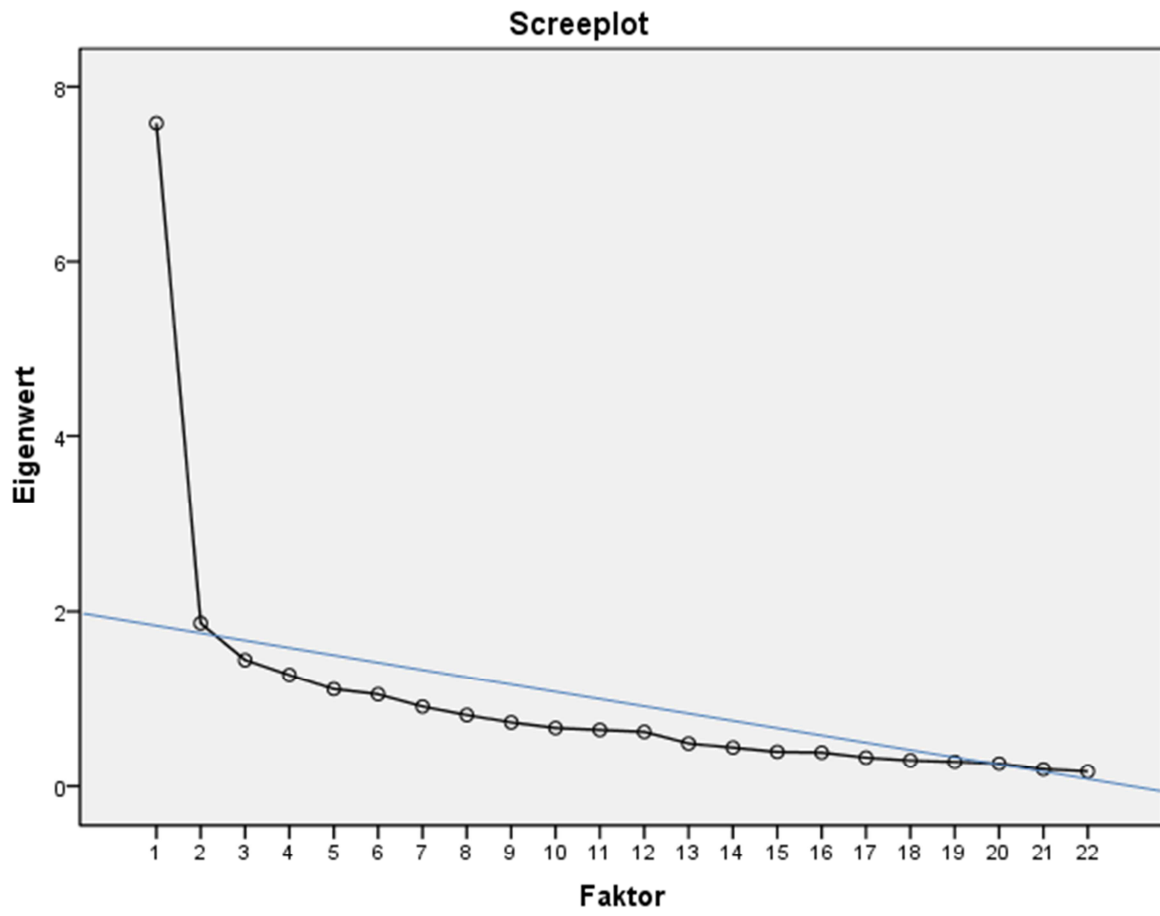


Tabelle C - 31 Faktorladungen und Berechnung des Fürntratt-Kriteriums

Rotierte Komponentenmatrix

		Komponente			Fürntratt		
		1	2	3	1	2	3
q2_1	Zeit ausführ Klärg	0,201	0,646	0,036	0,074	0,759	0,002
q2_2	Beschuld vermeid	0,169	0,199	0,570	0,051	0,071	0,580
q2_3	Meine Sicht vermitt	0,665	0,252	0,161	0,666	0,096	0,039
q2_4	Konzentr Konfl.urs	0,332	0,423	0,198	0,164	0,267	0,059
q2_5	Eigene Anteile erk	0,017	0,206	0,660	0,000	0,063	0,641
q2_6	Konfl.gegensä klarmachen	0,150	0,596	0,217	0,036	0,571	0,076
q2_7	Pos Charakt zugesteh	0,202	0,056	0,688	0,064	0,005	0,745
q2_8	Lösg.offen bleiben	0,197	0,382	0,637	0,061	0,230	0,639
q2_10	Meine Bedürfn klären	0,520	0,264	0,341	0,496	0,128	0,213
q2_11	Ärger d Anderen akz	0,365	-0,104	0,644	0,179	0,015	0,556
q2_12	Meine Gefühle ausdr	0,734	0,138	0,224	0,789	0,028	0,073
q2_13	Meinen Ärger äuss	0,840	0,009	0,201	0,929	0,000	0,053
q2_14	Meine Lösgideen ändern	0,244	0,375	0,414	0,092	0,217	0,265
q2_15	Lösgideen anhören	0,013	0,583	0,350	0,000	0,507	0,183
q2_16	Meine Lösgideen verständl	0,682	0,286	0,300	0,701	0,123	0,136
q2_17	Gute Vorsätze Lösg einh	0,570	0,429	0,213	0,553	0,313	0,077
q2_18	Neg Gef angemess äuss	0,634	0,409	0,197	0,579	0,241	0,056
q2_19	Ged u Gef ehrlich	0,805	0,192	0,028	0,947	0,054	0,001
q2_20	Eigene Überleg fair	0,149	0,528	0,259	0,036	0,449	0,108
q2_21	Neg Konsequ vermeid	0,282	0,198	0,332	0,115	0,057	0,159
q2_22	Unlösbares Probl anseh	0,304	0,738	-0,065	0,143	0,847	0,007

Tabelle C - 32 Reliabilitätsanalyse nach Berechnung des Fürntratt-Kriteriums

Tabelle C - 32/1 Reliabilitätsanalyse Faktor 1

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
0,878	8

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item wegge- lassen	Skalenvarianz, wenn Item wegge- lassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge- lassen
q2_3 Meine Sicht vermittelt	17,54	24,234	0,625	0,865
q2_12 Meine Gefühle ausdr	17,25	21,899	0,692	0,857
q2_13 Meinen Ärger äuss	16,83	21,041	0,706	0,856
q2_15 Lösgideen anhören*	17,56	27,112	0,303	0,890
q2_16 Meine Lösgideen verständl	17,25	22,699	0,733	0,853
q2_17 Gute Vorsätze Lösg einh	17,19	23,995	0,652	0,862
q2_18 Neg Gef angemess äuss	17,10	22,317	0,697	0,856
q2_19 Ged u Gef ehrlich	17,29	21,950	0,709	0,855

*) Item sollte gelöscht werden, da Cronbachs Alpha dann steigt.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
0,890	7

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item wegge- lassen	Skalenvarianz, wenn Item wegge- lassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge- lassen
q2_3 Meine Sicht vermittelt	15,39	21,872	0,624	0,882
q2_12 Meine Gefühle ausdr	15,10	19,591	0,699	0,873
q2_13 Meinen Ärger äuss	14,67	18,621	0,731	0,869
q2_16 Meine Lösungsideen verständl	15,10	20,535	0,716	0,871
q2_17 Gute Vorsätze Lösg einh	15,04	21,750	0,636	0,880
q2_18 Neg Gef angemess äuss	14,95	20,078	0,692	0,873
q2_19 Ged u Gef ehrlich	15,13	19,542	0,729	0,869

Tabelle C - 32/2 Reliabilitätsanalyse Faktor 2

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
0,735	5

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item wegge- lassen	Skalenvarianz, wenn Item wegge- lassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge- lassen
q2_2 Beschuld vermeid	9,25	5,931	0,448	0,714
q2_5 Eigene Anteile erk	9,63	6,746	0,463	0,703
q2_7 Pos Charakt zugesteh	9,60	5,987	0,587	0,656
q2_8 Lösg.offen bleiben	9,68	6,138	0,562	0,666
q2_11 Ärger d Anderen akz	9,37	6,074	0,455	0,708

Tabelle C - 32/3 Reliabilitätsanalyse Faktor 3

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
0,678	4

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item wegge- lassen	Skalenvarianz, wenn Item wegge- lassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge- lassen
q2_1 Zeit ausführ Klärg	6,84	3,150	0,464	0,609
q2_6 Konfl.gegensä klarmachen	6,72	3,157	0,454	0,617
q2_15 Lösgideen anhören	6,90	3,680	0,408	0,646
q2_22 Unlösbare Probl anseh	6,69	2,979	0,521	0,569

7.3

Teil 3: Zusammensein mit dem Konfliktpartner ohne Streit

Tabelle C - 33 Variableneignung und KMO

Legende

< 0,5	ungeeignet
0,5 - 0,6	bedingt geeignet
0,6-0,8	brauchbar
> 0,8	gut geeignet

KMO

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin	0,777

Anti-Image-Matrizen

		n3a_1 Partn eigenes Wohlb	n3a_2 Partn ungenü Rücks	n3a_3 Partn gerecht	n3b_1 abd 1/2h unterh	n3b_2 was über Tag getan	n3b_3 Partn sagt gernhaben
Anti-Image-Korrelation	n3a_1 Partn eigenes Wohlb	0,659	-0,594	-0,067	-0,054	0,076	0,150
	n3a_2 Partn ungenü Rücks	-0,594	0,683	0,122	0,148	-0,007	0,009
	n3a_3 Partn gerecht	-0,067	0,122	0,869	-0,095	-0,181	-0,211
	n3b_1 abd 1/2h unterh	-0,054	0,148	-0,095	0,818	-0,300	-0,337
	n3b_2 was über Tag getan	0,076	-0,007	-0,181	-0,300	0,829	-0,304
	n3b_3 Partn sagt gernhaben	0,150	0,009	-0,211	-0,337	-0,304	0,813

Tabelle C - 34

Faktorenzahl

Kriterium	Faktorenzahl
95 % der Gesamtvarianz	5
Eigenwert > 1	2
Screeplot	2

Abbildung C - 29

Faktorenzahl

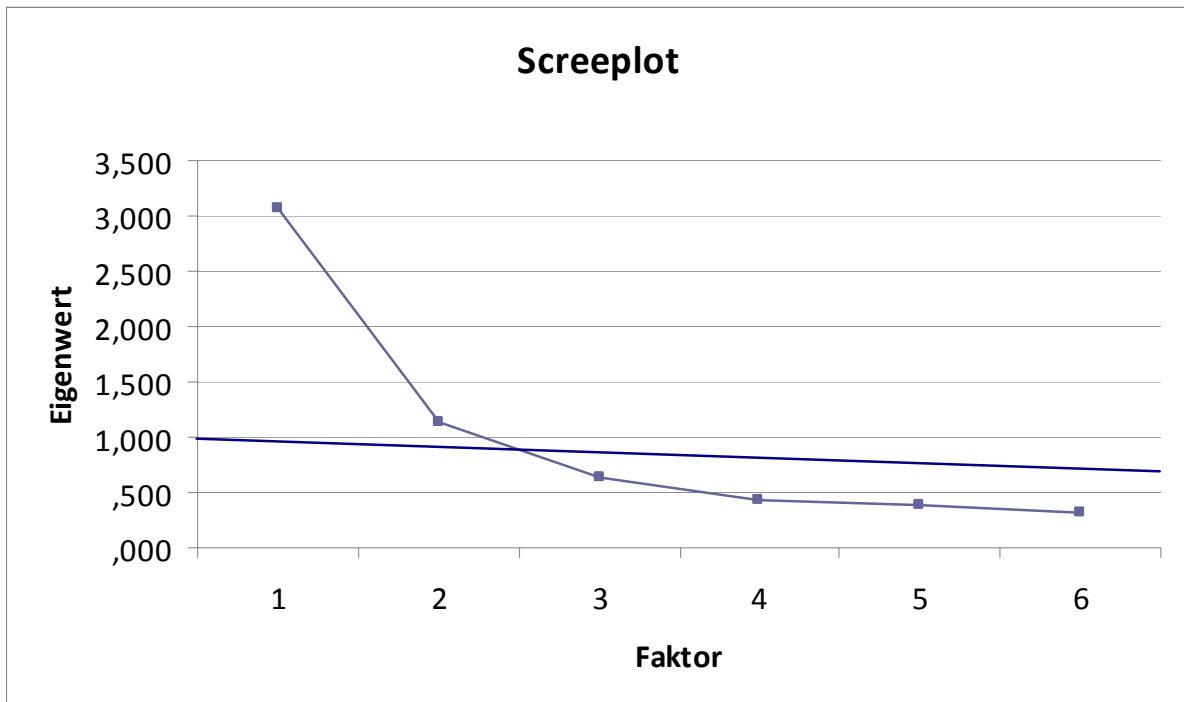


Tabelle C - 35 Erklärte Gesamtvarianz

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte		
	gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	3,079	51,308	51,308
2	1,134	18,901	70,209
3	0,633	10,547	80,756
4	0,440	7,337	88,093
5	0,397	6,622	94,716
6	0,317	5,284	100,000

Tabelle C - 36 Kommunalitäten

	anfänglich	Extraktion
n3a_1 Partn eigenes Wohlb	1,000	0,835
n3a_2 Partn ungenü Rücks	1,000	0,811
n3a_3 Partn gerecht	1,000	0,515
n3b_1 abd 1/2h unterh	1,000	0,665
n3b_2 was über Tag getan	1,000	0,682
n3b_3 Partn sagt gernhaben	1,000	0,705

Tabelle C - 37 Faktorladungen

Rotierte Komponentenmatrix

	Komponente	
	1	2
n3a_1 Partn eigenes Wohlb	-0,155	0,901
n3a_2 Partn ungenü Rücks	-0,225	0,872
n3a_3 Partn gerecht	0,712	-0,090
n3b_1 abd 1/2h unterh	0,792	-0,193
n3b_2 was über Tag getan	0,809	-0,167
n3b_3 Partn sagt gernhaben	0,802	-0,248

7.4 Teil 4: Konfliktverhalten mit dem Partner

Tabelle C - 38 Variableneignung und KMO

Legende

< 0,5	ungeeignet
0,5 - 0,6	beginnt geeignet
0,6-0,8	brauchbar
> 0,8	gut geeignet

KMO

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin	0,868

Anti-Image-Matrizen – Teil 1

		n4_1 P wirft Fehler vor	n4_2 P Streit vom Zaun	n4_3 Streit kein Ende	n4_4 P schreit mich an	n4_5 P verdreht Aussagen Gegent	n4_6 P entschuldigt s	n4_7 P beleidigter Rückzug	n4_8 P läuft weg	n4_9 P weint	n4_10 P kränkt mich
Anti-Image-Korrelation	n4_1 P wirft Fehler vor	0,804	-0,484	0,093	0,105	-0,396	0,089	0,172	-0,048	-0,066	-0,259
	n4_2 P Streit vom Zaun	-0,484	0,868	-0,240	-0,142	-0,046	0,026	-0,158	0,097	0,158	0,111
	n4_3 Streit kein Ende	0,093	-0,240	0,885	0,025	-0,308	-0,005	0,005	-0,132	-0,074	-0,015
	n4_4 P schreit mich an	0,105	-0,142	0,025	0,934	-0,257	0,010	0,078	0,013	0,066	-0,315
	n4_5 P verdreht Aussagen Gegent	-0,396	-0,046	-0,308	-0,257	0,877	-0,059	-0,204	-0,007	-0,044	0,051
	n4_6 P entschuldigt s	0,089	0,026	-0,005	0,010	-0,059	0,906	0,172	-0,021	-0,179	-0,115
	n4_7 P beleidigter Rückzug	0,172	-0,158	0,005	0,078	-0,204	0,172	0,774	-0,590	-0,107	-0,174
	n4_8 P läuft weg	-0,048	0,097	-0,132	0,013	-0,007	-0,021	-0,590	0,857	-0,052	0,011
	n4_9 P weint	-0,066	0,158	-0,074	0,066	-0,044	-0,179	-0,107	-0,052	0,493	0,107
	n4_10 P kränkt mich	-0,259	0,111	-0,015	-0,315	0,051	-0,115	-0,174	0,011	0,107	0,899
	n4_11 P bedroht mich	0,078	-0,022	0,115	-0,066	-0,188	0,057	0,158	-0,142	-0,065	-0,225
	n4_12 P wirft Gegenstände	-0,109	0,222	-0,177	-0,143	0,127	-0,059	-0,074	-0,005	0,083	0,133
	n4_13 P bewirft mich mit Ggst	-0,025	-0,209	0,043	-0,119	0,097	-0,001	-0,007	-0,012	-0,134	0,093
	n4_14 bd diskut über Probl	-0,123	0,024	-0,027	0,048	0,143	-0,104	0,038	-0,088	0,112	-0,004
	n4_15 bd teilen Gefühle mit	-0,073	-0,002	-0,151	-0,049	0,218	-0,037	-0,112	0,072	-0,058	0,041
	n4_16 bd schlagen Lösg vor	-0,066	0,138	0,068	0,091	-0,128	-0,188	0,024	0,054	-0,029	0,148

Anti-image-Korrelation	n4_17	bd Vorwürfe, Kritik	-0,158	0,059	-0,242	0,030	0,055	0,138	0,009	-0,043	-0,063	-0,098
	n4_18	bd drohen neg Konsequ	0,086	-0,013	-0,300	0,101	0,072	-0,018	0,179	-0,057	0,033	-0,006
	n4_19	Mann beschimpft Frau	0,114	-0,214	0,151	-0,119	-0,042	0,011	-0,116	0,119	-0,111	-0,085
	n4_20	Frau beschimpft Mann	-0,048	0,090	0,062	0,039	-0,076	0,033	0,121	-0,233	0,127	-0,051

Anti-Image-Matrizen – Teil 2

			P bedroht mich	P wirft Gegenstände	P bewirft mich mit Ggst	bd diskut über Probl	bd teilen Gefühle mit	bd schlagen Lösg vor	bd Vorwürfe, Kritik	bd drohen neg Konsequ	Mann beschimpft Frau	Frau beschimpft Mann
			n4_1	n4_1	n4_1	n4_1	n4_1	n4_1	n4_1	n4_1	n4_1	n4_2
Anti-image-Korrelation	n4_1	P wirft Fehler vor	0,078	-0,109	-0,025	-0,123	-0,073	-0,066	-0,158	0,086	0,114	-0,048
	n4_2	P Streit vom Zaun	-0,022	0,222	-0,209	0,024	-0,002	0,138	0,059	-0,013	-0,214	0,090
	n4_3	Streit kein Ende	0,115	-0,177	0,043	-0,027	-0,151	0,068	-0,242	-0,300	0,151	0,062
	n4_4	P schreit mich an	-0,066	-0,143	-0,119	0,048	-0,049	0,091	0,030	0,101	-0,119	0,039
	n4_5	P verdreht Aussagen Gegent	-0,188	0,127	0,097	0,143	0,218	-0,128	0,055	0,072	-0,042	-0,076
	n4_6	P entschuldigt s	0,057	-0,059	-0,001	-0,104	-0,037	-0,188	0,138	-0,018	0,011	0,033
	n4_7	P beleidigter Rückzug	0,158	-0,074	-0,007	0,038	-0,112	0,024	0,009	0,179	-0,116	0,121
	n4_8	P läuft weg	-0,142	-0,005	-0,012	-0,088	0,072	0,054	-0,043	-0,057	0,119	-0,233
	n4_9	P weint	-0,065	0,083	-0,134	0,112	-0,058	-0,029	-0,063	0,033	-0,111	0,127
	n4_10	P kränkt mich	-0,225	0,133	0,093	-0,004	0,041	0,148	-0,098	-0,006	-0,085	-0,051
	n4_11	P bedroht mich	0,915	-0,399	-0,144	0,002	-0,006	-0,059	-0,005	-0,045	0,013	-0,020
	n4_12	P wirft Gegenstände	-0,399	0,817	-0,608	-0,023	0,027	0,010	0,089	-0,090	-0,262	0,146
	n4_13	P bewirft mich mit Ggst	-0,144	-0,608	0,836	0,110	-0,178	0,056	-0,033	-0,045	0,255	-0,211
	n4_14	bd diskut über Probl	0,002	-0,023	0,110	0,841	-0,512	-0,296	-0,079	0,123	-0,036	-0,030
	n4_15	bd teilen Gefühle mit	-0,006	0,027	-0,178	-0,512	0,773	-0,246	-0,061	0,097	-0,071	0,099
	n4_16	bd schlagen Lösg vor	-0,059	0,010	0,056	-0,296	-0,246	0,921	0,107	-0,017	-0,016	0,061

Anti-image-Korrelation	n4_17	bd Vorwürfe, Kritik	-0,005	0,089	-0,033	-0,079	-0,061	0,107	0,913	-0,151	-0,302	0,103
	n4_18	bd drohen neg Konsequ	-0,045	-0,090	-0,045	0,123	0,097	-0,017	-0,151	0,917	-0,317	-0,131
	n4_19	Mann beschimpft Frau	0,013	-0,262	0,255	-0,036	-0,071	-0,016	-0,302	-0,317	0,851	-0,515
	n4_20	Frau beschimpft Mann	-0,020	0,146	-0,211	-0,030	0,099	0,061	0,103	-0,131	-0,515	0,882

Tabelle C - 39 Variableneignung ohne Variable 9

Legende

< 0,5	ungeeignet
0,5 - 0,6	beginnt geeignet
0,6-0,8	brauchbar
> 0,8	gut geeignet

KMO

Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin	0,872

Anti-image-Matrizen – Teil 1

		n4_1 P wirft Fehler vor	n4_2 P Streit vom Zaun	n4_3 Streit kein Ende	n4_4 P schreit mich an	n4_5 P verdreht Aussagen Gegent	n4_6 P entschuldigt s	n4_7 P beleidigter Rückzug	n4_8 P läuft weg	n4_10 P kränkt mich	n4_11 P bedroht mich
Anti-Image-Korrelation	n4_1 P wirft Fehler vor	0,807 ^a	-0,480	0,088	0,110	-0,400	0,078	0,166	-0,052	-0,254	0,074
	n4_2 P Streit vom Zaun	-0,480	0,879 ^a	-0,232	-0,154	-0,040	0,056	-0,143	0,107	0,096	-0,012
	n4_3 Streit kein Ende	0,088	-0,232	0,886 ^a	0,030	-0,313	-0,019	-0,003	-0,136	-0,007	0,110
	n4_4 P schreit mich an	0,110	-0,154	0,030	0,933 ^a	-0,255	0,023	0,086	0,017	-0,325	-0,062
	n4_5 P verdreht Aussagen Gegent	-0,400	-0,040	-0,313	-0,255	0,875 ^a	-0,068	-0,210	-0,010	0,056	-0,191
	n4_6 P entschuldigt s	0,078	0,056	-0,019	0,023	-0,068	0,926 ^a	0,156	-0,031	-0,098	0,046
	n4_7 P beleidigter Rückzug	0,166	-0,143	-0,003	0,086	-0,210	0,156	0,773 ^a	-0,599	-0,164	0,152
	n4_8 P läuft weg	-0,052	0,107	-0,136	0,017	-0,010	-0,031	-0,599	0,854 ^a	0,017	-0,146
	n4_10 P kränkt mich	-0,254	0,096	-0,007	-0,325	0,056	-0,098	-0,164	0,017	0,904 ^a	-0,220
	n4_11 P bedroht mich	0,074	-0,012	0,110	-0,062	-0,191	0,046	0,152	-0,146	-0,220	0,917 ^a
	n4_12 P wirft Gegenstände	-0,104	0,212	-0,172	-0,149	0,132	-0,045	-0,066	0,000	0,126	-0,396
	n4_13 P bewirft mich mit Ggst	-0,034	-0,192	0,034	-0,112	0,092	-0,026	-0,021	-0,019	0,109	-0,155
	n4_14 bd diskut über Probl	-0,116	0,007	-0,019	0,041	0,149	-0,086	0,051	-0,082	-0,016	0,010
	n4_15 bd teilen Gefühle mit	-0,078	0,007	-0,156	-0,045	0,216	-0,049	-0,120	0,069	0,048	-0,010

Anti-Image-Korrelation	n4_16	bd schlagen Lösg vor	-0,068	0,145	0,066	0,093	-0,129	-0,197	0,021	0,053	0,152	-0,061
	n4_17	bd Vorwürfe, Kritik	-0,163	0,070	-0,247	0,034	0,053	0,129	0,002	-0,046	-0,092	-0,009
	n4_18	bd drohen neg Konseque	0,088	-0,018	-0,298	0,100	0,073	-0,012	0,184	-0,055	-0,010	-0,043
	n4_19	Mann beschimpft Frau	0,108	-0,201	0,144	-0,113	-0,047	-0,009	-0,129	0,114	-0,074	0,006
	n4_20	Frau beschimpft Mann	-0,040	0,071	0,073	0,031	-0,071	0,057	0,137	-0,228	-0,065	-0,012

Anti-Image-Matrizen – Teil 2

		n4_12 P wirft Gegenstände	n4_13 P bewirft mich mit Ggst	n4_14 bd diskut über Probl	n4_15 bd teilen Gefühle mit	n4_16 bd schlagen Lösg vor	n4_17 bd Vorwürfe, Kritik	n4_18 bd drohen neg Konsequ	n4_19 Mann beschimpft Frau	n4_20 Frau beschimpft Mann
Anti-Image-Korrelation	n4_1 P wirft Fehler vor	-0,104	-0,034	-0,116	-0,078	-0,068	-0,163	0,088	0,108	-0,040
	n4_2 P Streit vom Zaun	0,212	-0,192	0,007	0,007	0,145	0,070	-0,018	-0,201	0,071
	n4_3 Streit kein Ende	-0,172	0,034	-0,019	-0,156	0,066	-0,247	-0,298	0,144	0,073
	n4_4 P schreit mich an	-0,149	-0,112	0,041	-0,045	0,093	0,034	0,100	-0,113	0,031
	n4_5 P verdreht Aussagen Gegent	0,132	0,092	0,149	0,216	-0,129	0,053	0,073	-0,047	-0,071
	n4_6 P entschuldigt s	-0,045	-0,026	-0,086	-0,049	-0,197	0,129	-0,012	-0,009	0,057
	n4_7 P beleidigter Rückzug	-0,066	-0,021	0,051	-0,120	0,021	0,002	0,184	-0,129	0,137
	n4_8 P läuft weg	0,000	-0,019	-0,082	0,069	0,053	-0,046	-0,055	0,114	-0,228
	n4_10 P kränkt mich	0,126	0,109	-0,016	0,048	0,152	-0,092	-0,010	-0,074	-0,065
	n4_11 P bedroht mich	-0,396	-0,155	0,010	-0,010	-0,061	-0,009	-0,043	0,006	-0,012
	n4_12 P wirft Gegenstände	0,821 ^a	-0,605	-0,033	0,032	0,012	0,095	-0,093	-0,255	0,137
	n4_13 P bewirft mich mit Ggst	-0,605	0,841 ^a	0,127	-0,187	0,053	-0,042	-0,041	0,243	-0,197
	n4_14 bd diskut über Probl	-0,033	0,127	0,846 ^a	-0,509	-0,295	-0,072	0,120	-0,024	-0,045
	n4_15 bd teilen Gefühle mit	0,032	-0,187	-0,509	0,769 ^a	-0,248	-0,065	0,099	-0,078	0,107

Anti-Image-Korrelation	n4_16	bd schlagen Lösg vor	0,012	0,053	-0,295	-0,248	0,919 ^a	0,105	-0,016	-0,020	0,065
	n4_17	bd Vorwürfe, Kritik	0,095	-0,042	-0,072	-0,065	0,105	0,911 ^a	-0,150	-0,311	0,112
	n4_18	bd drohen neg Konseque	-0,093	-0,041	0,120	0,099	-0,016	-0,150	0,917 ^a	-0,315	-0,137
	n4_19	Mann beschimpft Frau	-0,255	0,243	-0,024	-0,078	-0,020	-0,311	-0,315	0,857 ^a	-0,508
	n4_20	Frau beschimpft Mann	0,137	-0,197	-0,045	0,107	0,065	0,112	-0,137	-0,508	0,887 ^a

Tabelle C - 40 Kommunalitäten ohne Variable 9

	anfänglich	Extraktion
n4_1 P wirft Fehler vor	1,000	0,805
n4_2 P Streit vom Zaun	1,000	0,737
n4_3 Streit kein Ende	1,000	0,577
n4_4 P schreit mich an	1,000	0,695
n4_5 P verdreht Aussagen Gegent	1,000	0,739
n4_6 P entschuldigt s	1,000	0,406
n4_7 P beleidigter Rückzug	1,000	0,861
n4_8 P läuft weg	1,000	0,816
n4_10 P kränkt mich	1,000	0,520
n4_11 P bedroht mich	1,000	0,792
n4_12 P wirft Gegenstände	1,000	0,889
n4_13 P bewirft mich mit Ggst	1,000	0,837
n4_14 bd diskut über Probl	1,000	0,817
n4_15 bd teilen Gefühle mit	1,000	0,817
n4_16 bd schlagen Lösg vor	1,000	0,719
n4_17 bd Vorwürfe, Kritik	1,000	0,710
n4_18 bd drohen neg Konsequ	1,000	0,783
n4_19 Mann beschimpft Frau	1,000	0,799
n4_20 Frau beschimpft Mann	1,000	0,661

Tabelle C - 41 Faktorladungen

Rotierte Komponentenmatrix

		Komponente		
		1	2	3
n4_1	P wirft Fehler vor	0,150	0,773	0,027
n4_2	P Streit vom Zaun	0,257	0,740	-0,192
n4_3	Streit kein Ende	0,409	0,626	-0,062
n4_4	P schreit mich an	0,567	0,448	-0,272
n4_5	P verdreht Aussagen Gegent	0,190	0,729	-0,331
n4_6	P entschuldigt s	-0,047	-0,347	0,504
n4_7	P beleidigter Rückzug	0,070	0,678	-0,132
n4_8	P läuft weg	0,311	0,588	-0,155
n4_10	P kränkt mich	0,298	0,564	-0,305
n4_11	P bedroht mich	0,810	0,243	-0,104
n4_12	P wirft Gegenstände	0,902	0,157	0,006
n4_13	P bewirft mich mit Ggst	0,845	0,183	0,013
n4_14	bd diskut über Probl	-0,192	-0,084	0,861
n4_15	bd teilen Gefühle mit	0,001	-0,026	0,897
n4_16	bd schlagen Lösg vor	-0,267	-0,287	0,750
n4_17	bd Vorwürfe, Kritik	0,392	0,551	-0,100
n4_18	bd drohen neg Konsequ	0,681	0,220	-0,329
n4_19	Mann beschimpft Frau	0,623	0,410	-0,272
n4_20	Frau beschimpft Mann	0,565	0,310	-0,386

Tabelle C - 42

Faktorenzahl

Kriterium	Faktorenzahl
95% der Gesamtvarianz	14
Eigenwert > 1	5
Screeplot	3
Entscheidung:	3 Faktoren

Abbildung C - 30

Faktorenzahl

Screeplot

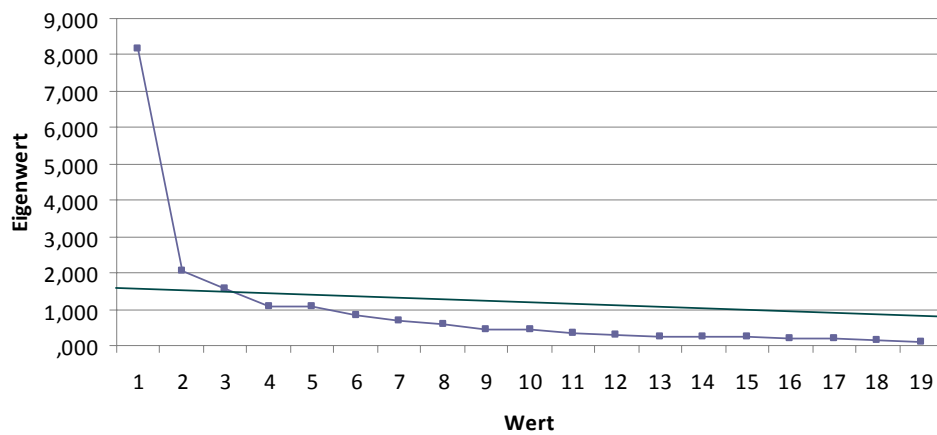


Tabelle C - 43 **Finale Faktorenanalyse und Berechnung des Fürntratt-Kriteriums**

Item n4_6 und n4_9 wurden nicht berücksichtigt.

Rotierte Komponentenmatrix

		Komponente			Fürntratt		
		1	2	3	1	2	3
n4_1	P wirft Fehler vor	0,776	0,141	-0,043	0,74	0,02	0,00
n4_2	P Streit vom Zaun	0,747	0,249	0,174	0,75	0,08	0,04
n4_3	Streit kein Ende	0,631	0,403	0,053	0,69	0,28	0,00
n4_4	P schreit mich an	0,465	0,551	0,279	0,31	0,44	0,11
n4_5	P verdreht Aussagen Gegent	0,750	0,165	0,335	0,75	0,04	0,15
n4_7	P beleidigter Rückzug	0,677	0,073	0,101	0,53	0,01	0,01
n4_8	P läuft weg	0,593	0,308	0,142	0,42	0,11	0,02
n4_10	P kränkt mich	0,584	0,276	0,313	0,65	0,14	0,19
n4_11	P bedroht mich	0,251	0,805	0,112	0,08	0,82	0,02
n4_12	P wirft Gegenstände	0,161	0,904	0,000	0,03	0,91	0,00
n4_13	P bewirft mich mit Ggst	0,184	0,849	-0,012	0,04	0,84	0,00
n4_14	bd diskut über Probl	-0,114	-0,172	-0,868	0,02	0,04	0,91
n4_15	bd teilen Gefühle mit	-0,060	0,026	-0,911	0,00	0,00	0,99
n4_16	bd schlagen Lösg vor	-0,307	-0,259	-0,737	0,13	0,10	0,77
n4_17	bd Vorwürfe, Kritik	0,549	0,399	0,074	0,43	0,23	0,01
n4_18	bd drohen neg Konsequ	0,235	0,674	0,335	0,07	0,58	0,14
n4_19	Mann beschimpft Frau	0,422	0,616	0,271	0,22	0,47	0,09
n4_20	Frau beschimpft Mann	0,326	0,555	0,390	0,16	0,46	0,23

Tabelle C - 43/1 Rotierte Komponentenmatrix

Nach Fürntratt Ausschluss ohne n4_4, n4_8, n4_17, n4_19 und n4_20

Rotierte Komponentenmatrix

	Komponente		
	1	2	3
n4_1 P wirft Fehler vor	0,831	0,137	0,066
n4_2 P Streit vom Zaun	0,794	0,237	-0,161
n4_3 Streit kein Ende	0,619	0,426	-0,084
n4_5 P verdreht Aussagen Gegent	0,781	0,155	-0,320
n4_7 P beleidigter Rückzug	0,603	0,107	-0,123
n4_10 P kränkt mich	0,599	0,231	-0,303
n4_11 P bedroht mich	0,268	0,819	-0,138
n4_12 P wirft Gegenstände	0,168	0,927	-0,039
n4_13 P bewirft mich mit Ggst	0,200	0,886	-0,022
n4_14 bd diskut über Probl	-0,134	-0,168	0,882
n4_15 bd teilen Gefühle mit	-0,079	0,051	0,909
n4_16 bd schlagen Lösg vor	-0,308	-0,242	0,753
n4_18 bd drohen neg Konsequ	0,234	0,623	-0,357

Tabelle C - 44 Reliabilitätsanalyse Faktor 1

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
0,851	6

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weg- gelassen	Skalenvarianz, wenn Item weg- gelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weg- gelassen
n4_1 P wirft Fehler vor	18,7381	30,579	0,658	0,822
n4_2 P Streit vom Zaun	18,1825	30,086	0,729	0,808
n4_3 Streit kein Ende	18,0635	32,748	0,604	0,832
n4_5 P verdreht Aussagen Gegent	18,1587	29,783	0,744	0,805
n4_7 P beleidigter Rückzug	18,4127	33,460	0,510	0,849
n4_10 P kränkt mich	18,4048	32,035	0,575	0,838

Tabelle C - 45 Reliabilitätsanalyse Faktor 2

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
0,868	4

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item wegge- lassen	Skalenvarianz, wenn Item wegge- lassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge- lassen
n4_11 P bedroht mich	15,3952	8,339	0,764	0,813
n4_12 P wirft Gegenstände	15,3226	8,106	0,840	0,784
n4_13 P bewirft mich mit Ggst	15,2500	8,937	0,778	0,815
n4_18 bd drohen neg Konseque	16,3790	8,367	0,559	0,913

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
0,913	3

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item wegge- lassen	Skalenvarianz, wenn Item wegge- lassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge- lassen
n4_11 P bedroht mich	11,0079	3,784	0,780	0,915
n4_12 P wirft Gegenstände	10,9365	3,612	0,874	0,833
n4_13 P bewirft mich mit Ggst	10,8651	4,118	0,830	0,875

Tabelle C - 46 Reliabilitätsanalyse Faktor 3

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
0,858	3

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item wegge- lassen	Skalenvarianz, wenn Item wegge- lassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge- lassen
n4_14 bd diskut über Probl	5,6746	3,885	0,792	0,746
n4_15 bd teilen Gefühle mit	5,4444	3,897	0,728	0,807
n4_16 bd schlagen Lösg vor	5,2778	4,234	0,681	0,848

Tabelle C - 47 Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	anfängliche Eigenwerte		
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %
1	8,188	43,095	43,095
2	2,068	10,882	53,977
3	1,580	8,314	62,291
4	1,086	5,713	68,004
5	1,060	5,578	73,582
6	0,807	4,250	77,832
7	0,705	3,711	81,543
8	0,574	3,019	84,562
9	0,434	2,286	86,848
10	0,417	2,196	89,044
11	0,361	1,898	90,943
12	0,317	1,670	92,612
13	0,265	1,396	94,009
14	0,252	1,325	95,334
15	0,227	1,194	96,528
16	0,218	1,148	97,676
17	0,186	0,980	98,655
18	0,153	0,805	99,461
19	0,102	0,539	100,000