



## Hemma Mayrhofer und Martina Neuwirth

**Überblick:** Wer Mediation als Beruf ausüben möchte, hat es nicht leicht, damit erfolgreich zu sein – jedenfalls nicht in Österreich. Das zeigen aktuelle Studienergebnisse, die niedrige Mediationszahlen und meist geringe Verdienstmöglichkeiten empirisch belegen. Daraus resultieren nicht zuletzt beachtliche Nachwuchsprobleme in der Berufsgruppe, die hohen Handlungsbedarf zum Ausdruck bringen.

**Keywords:** Mediation in Österreich, Forschung, Berufsgruppenbefragung, Berufsfeld, Berufsstrukturen, ZivMediatG, Ausbildung, Mediationszahlen, Zugangswege zu Mediator:innen, Mediationshonorar, Etablierung von Mediation, Nachwuchsförderung.

<https://doi.org/10.25364/35.23:2026.1.11>

# Um Verstetigung ringend: Neue Befunde zum Berufsfeld Mediation in Österreich

## 1. Einleitung

Die in der deutschsprachigen Mediationsszene häufig wahrzunehmende Ernüchterung über die zähe Entwicklung des Tätigkeitsfeldes ist nicht unberechtigt, wie aktuelle Daten zum Stand der Mediation in Österreich zeigen. Das zwischen 2023 und 2025 durchgeführte Forschungsprojekt MEDIAS<sup>1</sup> realisierte eine thematisch und methodisch breit angelegte empirische Untersuchung zu Anwendungspraxis, Qualität und Wirksamkeit von Mediation gemäß ZivMediatG. Die gewonnenen Daten ermöglichen zugleich eine Beschreibung des österreichischen Berufsfeldes der Mediation in einer Detailgenauigkeit, die bislang nicht zur Verfügung stand.

In diesem Beitrag werden jene Ergebnisse der Studie zusammengefasst, die Auskunft über die aktuellen Berufsfeld-Strukturen geben. Welche soziodemografischen Merkmale kennzeichnen die Berufsgruppe der Mediator:innen und auf welcher Ausbildungsgrundlage üben sie Mediation aus? In welchem Ausmaß sind sie als Mediator:innen tätig und wie viele Mediationen führen sie jährlich durch? Wie kommen sie zu Mediand:innen, welche Honorare verrechnen sie und inwieweit finden sie mit dem über Mediation lukrierbaren Einkommen ihr fi-

nanzielles Auslangen? In der empirischen Beantwortung dieser Fragen wird gleichzeitig herausgearbeitet, wie es in Österreich insgesamt um die berufliche Etablierung von Mediation steht. Über den Vergleich mit den teilweise zu Deutschland und der Schweiz vorliegenden Daten soll die österreichische Situation im deutschsprachigen Mediationsfeld verortet werden.

## 2. Datengrundlage

Das methodenplurale Studiendesign umfasste zum einen unterschiedliche quantitative Zugänge und kombinierte eine repräsentative Bevölkerungsbefragung (n = 1.724) mit standardisierten Berufsgruppenerhebungen unter Mediator:innen (Nettostichprobe: n = 318), Richter:innen (n = 223) und Rechtsanwält:innen (n = 171). Zum anderen konnten durch qualitative Fallstudien zu in Summe 25 durchgeführten Mediationen vertiefende Einblicke in die Praxis mediativer Konfliktlösung gewonnen werden.

---

1) Das Projekt MEDIAS wurde finanziert im Sicherheitsforschungs-Förderprogramm KIRAS des Bundesministeriums für Finanzen.

Die im Beitrag vorgestellten Studienergebnisse stammen überwiegend aus der Ende 2023 durchgeführten Mediator:innen-Befragung, zu der zunächst alle eingeladen wurden, die in der vom österreichischen Bundesministerium für Justiz gemäß ZivMediatG geführten Liste eingetragener Mediator:innen aufscheinen (N = 1.763, Stichtag: 7.7.2023). Zudem lud der Österreichische Bundesverband für Mediation (ÖBM) seine Mitglieder ein, an der Befragung teilzunehmen (N = 1.061, darunter allerdings mit Stand Ende 2023 auch 927 Personen, die zugleich in die BMJ-Liste eingetragen sind). Der Aufruf wurde auch über das Österreichische Netzwerk Mediation und seine Mitglieder an Mediator:innen weitergeleitet. Ergänzend wurde eine geschichtete Stichprobe aus 155 Mediator:innen ohne Listeneintragung aus der Online-Plattform [www.mediation.at](http://www.mediation.at) gezogen. Dadurch sollte sichergestellt werden, dass auch ausreichend Personen ohne Eintragung in die BMJ-Liste befragt werden.

Da es keine gesicherten Daten zur Gesamtzahl an Personen gibt, die in Österreich als Mediator:innen tätig sind,<sup>2</sup> ließen sich Repräsentativitätsprüfungen der erzielten Stichprobe nur annäherungsweise durchführen. Mehrfache Vergleiche mit vorliegenden Daten aus der BMJ-Liste oder auch zu den Mitgliedern des ÖBM weisen die Stichprobenzusammensetzung als repräsentativ aus (s.u.). Die nachfolgenden Ausführungen zu Mediation als Beruf bzw. Tätigkeit bieten somit überwiegend aussagekräftige Einblicke in dieses Berufsfeld an. Allerdings muss ein nicht näher kontrollierbarer „non-response bias“ dahingehend angenommen werden, dass jene Mediator:innen schwerer zur Teilnahme motivierbar waren, die diese Tätigkeit aktuell weniger oder gar nicht ausüben. Dies wird bei spezifischen Ergebnissen entsprechend mitreflektiert.

Nach Möglichkeit werden die Berufsgruppen-Strukturen in Österreich in Bezug zu Zahlen aus Deutschland und der Schweiz gesetzt. Konkret finden fallweise Vergleiche mit Daten, die im Rahmen der Evaluierung des deutschen Mediationsgesetzes 2016 gewonnen wurden,<sup>3</sup> sowie mit Ergebnissen einer 2022 vom Schweizer Dachverband Mediation (SDM) durchgeführten Umfrage<sup>4</sup> statt. Die teils eingeschränkte oder auch ungewisse Vergleichbarkeit der Daten (dies trifft insbes. auf die Schweizer Daten zu) wird fallbezogen ausgewiesen.

### 3. Eine alternde Berufsgruppe? – Soziodemografische Strukturen

Die Studienergebnisse verdeutlichen, dass die Berufsgruppe der Mediator:innen in Österreich spezifische

Strukturen aufweist. Zunächst ist festzuhalten, dass sich die in diesem Berufsfeld tätigen Personen zu knapp zwei Drittel aus Frauen und gut einem Drittel aus Männern zusammensetzen. Dies zeigt die standardisierte Befragung von Mediator:innen (63,7% Frauen; n = 311) und bestätigt sich in der Liste eingetragener Mediator:innen (62,8% Frauen). Der Frauenanteil unter den eingetragenen Mediator:innen stieg gegenüber 60% im Jahr 2011 leicht an.<sup>5</sup> Das Berufsfeld ist also durch eine deutliche Genderasymmetrie geprägt – jedenfalls in Österreich, während sich in den zu Deutschland (57% Frauen) und der Schweiz (55,2% Frauen) vorliegenden Daten solch eine Differenz etwas weniger stark zeigt.<sup>6</sup>

Mediator:innen kommen aus unterschiedlichen Quell- bzw. Erstberufen, wobei psychosoziale Berufe (28,9%), Rechtsberufe (21,6%) und Unternehmensberater:innen (18,4%)<sup>7</sup> die mit Abstand stärksten Herkunftsberufe bilden. In den genannten Zahlen spiegelt sich in gewissem Ausmaß wider, dass in den Themenfeldern „Partnerschaft/Familie/Kinder/Erben“ und „Arbeits- und Unter-

2) Auf vorliegender Datenbasis erscheint eine Zahl von 2.000-2.500 Personen realistisch, die diese Tätigkeit jedoch überwiegend nur unregelmäßig ausüben. Eine Mediationsausbildung absolvierten allerdings deutlich mehr Personen. Dies lässt sich u.a. daran ablesen, dass seit Inkrafttreten des Zivilrechts-Mediationsgesetzes im Jahr 2004 bis Herbst 2024 insgesamt 6.278 Mediator:innen in die vom österreichischen Bundesministerium für Justiz geführte Liste eingetragen waren (Quelle: eigene Berechnungen auf Basis anonymisiert übermittelter Daten des BMJ).

3) Vgl. Masser, K./Engewald, B./Scharpf, L./Ziekow, J., Die Entwicklung der Mediation in Deutschland. Baden-Baden, 2018.

4) Vgl. Schweizer Dachverband Mediation (SDM), Mediation in der Schweiz, 2022 – [https://www.mediation-ch.org/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Taetigkeit/220823sw\\_d\\_01\\_zusammenfassung\\_mediation\\_befragung.pdf](https://www.mediation-ch.org/fileadmin/user_upload/Downloads/Taetigkeit/220823sw_d_01_zusammenfassung_mediation_befragung.pdf) (Stand: 19.12.2025). Da weder Vorgehen bei der Gewinnung der Stichprobe noch Stichprobengröße bekannt sind, lässt sich nicht hinreichend beantworten, inwieweit diese Daten vergleichbar sind.

5) Vgl. Scheuer, U., Zum Stand der Mediation in Österreich. zkm 2012, S. 24.

6) Vgl. Masser et al., 2018, S. 79; SDM, 2022, Folie 3.

7) Sie wurden nicht mit den Wirtschaftsberufen zusammengefasst, da sie in ihr Berufsbild (Wirtschafts-)Mediation integriert haben und zwischen Wirtschaftsberufen und anderen Berufsfeldern changieren können (z.B. Beratung öffentlicher Institutionen, Sozialer Dienste etc.).

nehmenskonflikte“ am häufigsten Mediationen realisiert werden.<sup>8</sup>

» Die Genderverteilung der Mediator:innen unterscheidet sich teils sehr stark nach diesen Herkunftsbereichern.

So setzen sich etwa Mediator:innen mit psychosozialen Hintergrund zu 77% aus Frauen zusammen und jene aus Rechtsberufen zu 69%. Mediator:innen aus der Unternehmensberatung bestehen umgekehrt zu 57% mehrheitlich aus Männern und unter jenen mit Erstberuf Architekt:in bzw. Ziviltechniker:in liegt der Männeranteil bei 70%.

Das Durchschnittsalter der befragten Mediator:innen liegt laut Befragung mit 54 Jahren relativ hoch, dies entspricht ziemlich genau dem durchschnittlichen Alter der in der Liste eingetragener Mediator:innen geführten Personen (53,4 Jahre). Die Altersverteilung gemäß Mediator:innen-Befragung Ende 2023 lässt zudem erkennen, dass nur 27,7% der Mediator:innen jünger als 50 Jahre sind. Werden diese Zahlen mit einer für Ende 2011 vorliegenden Auswertung eingetragener Mediator:innen verglichen, der zufolge damals 54,1% der gelistete Mediator:innen jünger als 50 Jahre waren,<sup>9</sup> dann zeigt sich seither eine deutliche Alterung der Berufsgruppe in Österreich.

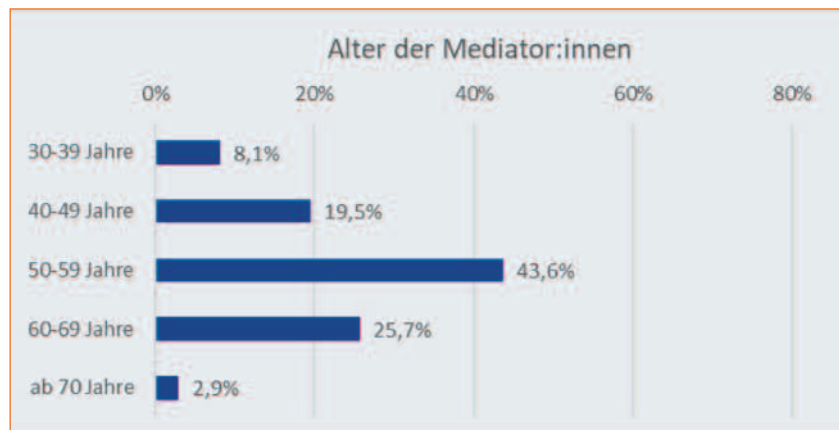


Abbildung 1: Altersverteilung; Datenbasis: Befragung Mediator:innen (n=307)

Im Vergleich zu Deutschland (ca. 40% sind jünger als 50 Jahre<sup>10</sup>) erweist sich die Altersstruktur der Berufsgruppe in Österreich als weniger jung. Die Schweizer Daten von 2022 (ungefähr 72% dürften über 50 Jahre alt sein<sup>11</sup>) deuten eine mit Österreich vergleichbare Altersstruktur an. Auf vorliegender Datenbasis lässt sich nicht näher prüfen, inwieweit der in Deutschland um sieben Jahre frühere Erhebungszeitpunkt zum Unterschied mit beitragen könnte – im Sinne einer auch dort insgesamt „al-

ternden“ Berufsgruppe, die mit Nachwuchsproblemen kämpft.

4. Mediationsausbildungen weitgehend nach ZivMediatG

Über 90% der in Österreich befragten Mediator:innen verfügen als höchste abgeschlossene Bildung über einen Hochschulabschluss (83,3%) oder eine andere weiterführende Ausbildung nach der Matura (7,4%). Die mediationspezifische Ausbildung absolvierte der absolut überwiegende Teil von ca. 90% in einer in der Liste des BMJ gemäß ZivMediatG geführten Einrichtung. Sieben Prozent gaben an, in einer anderen Ausbildungseinrichtung ihre Mediationsausbildung abgeschlossen zu haben. Nur 2,2% absolvierten ihren Angaben zufolge gar keine spezifische Mediationsausbildung. Für so gut wie alle befragten Mediator:innen war diese Ausbildung eine Zweit- oder Zusatzausbildung.

Die Mediationsausbildung liegt im Durchschnitt aller befragten Mediator:innen bereits zehn Jahre zurück (Mittelwert), wobei es im Detail große Unterschiede gibt. Konkret schlossen 39,0% die Ausbildung erst in den letzten fünf Jahren ab, bei 19,5% liegt der Abschluss zwischen sechs und zehn Jahre zurück. 26,6% gaben an, ihre Mediationsausbildung bereits vor zwischen elf und 20 Jahren abgeschlossen zu haben, und bei 14,9% liegt der Abschluss bereits mehr als 20 Jahre zurück. Werden diese Zahlen mit dem Alter der Befragten in Verbindung gesetzt, dann lässt sich erkennen, dass die Mediationsausbildung

8) Bivariate Analysen zeigen, dass Mediator:innen aus Rechtsberufen und psychosozialen Berufen hochsignifikant öfter Mediationen aus Konfliktfeldern zu Familie und Partnerschaft übernehmen, während Management-, Arbeits- und Teamkonflikte häufig von Unternehmensberater:innen mediiert werden.

9) Vgl. Scheuer, 2012, S. 24; eigene Berechnung auf Basis der in Abb. 2 publizierten Zahlen.

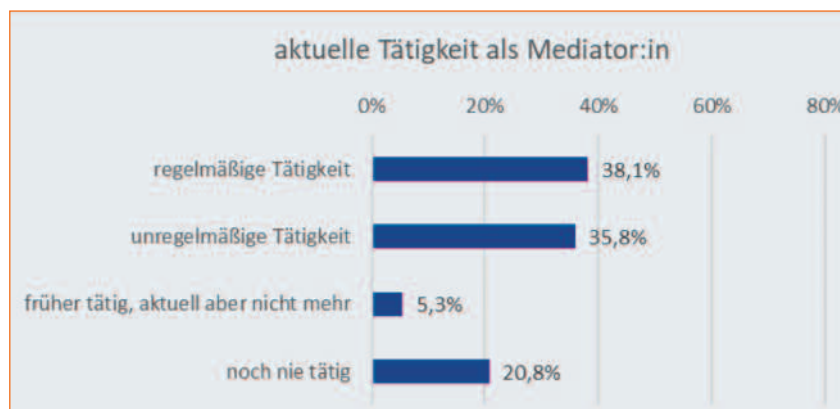
10) Vgl. Masser et al., 2018, S. 79.

11) Vgl. SDM, 2022, Folie 3 – die Zahlen für jüngere Mediator:innen bis inkl. 50 Jahre sind allerdings nicht explizit ausgewiesen.

(mittlerweile) oft erst relativ spät im Berufsverlauf als zusätzliche Qualifikation zu einem bereits vorhandenen Quellberuf absolviert wird. Möglicherweise „altern“ auch die Teilnehmer:innen von Mediationsausbildungen.

### 5. Tätigkeitsausmaß: Mediation als Zusatztätigkeit

Das erhobene Tätigkeitsprofil macht deutlich, dass nur der geringere Teil von 38,1% der befragten Mediator:innen diese Tätigkeit regelmäßig ausübt. Weitere 35,8% sind den Befragungsergebnissen zufolge unregelmäßig als Mediator:in aktiv. In der Grundgesamtheit der Personen mit Mediationsausbildung in Österreich dürfte der Anteil tatsächlich (regelmäßig oder unregelmäßig) aktiver Mediator:innen niedriger sein, da davon auszugehen ist, dass Personen, die trotz einschlägiger Ausbildung nicht als Mediator:in tätig sind, weniger oft an der Befragung teilnahmen.



**Abbildung 2: aktuelle Mediationstätigkeit; Datenbasis: Befragung Mediator:innen (n = 318)**

Die Befragungsdaten zeigen, dass der berufliche Einstieg in die Mediation, wenn er gelang, zumeist sehr rasch erfolgte; nur wenige benötigten zwei bis drei oder mehr Jahre dafür. Die einst oder aktuell aktiven Mediator:innen kommen zudem hochsignifikant häufiger aus psychosozialen Berufen, Rechtsberufen oder aus der Unternehmensberatung ( $p < 0,001$ ; Cramers  $V = 0,278$ ), während jene Personen, die (bislang noch) nicht als Mediator:innen tätig waren oder sind, hochsignifikant häufiger in Wirtschaftsberufen oder als Architekt:innen bzw. Ziviltechniker:innen tätig sind ( $p < 0,001$ ; Cramers  $V = 0,217$ ). Möglicherweise spielt in den letztgenannten Quellberufen das Mediations-Knowhow häufiger ausschließlich als Zusatzkompetenz für die Ausübung des Kernberufs eine Rolle.

Mediation stellt – vergleichbar mit Deutschland<sup>12</sup> – aktuell in Österreich vorrangig eine Nebentätigkeit bzw. ein ergänzendes Leistungsangebot im jeweiligen beruflichen Tätigkeitsspektrum dar: Der größte Teil der aktiven Mediator:innen bietet Mediation als Nebentätigkeit (45,3%) oder als eines von mehreren Angeboten im Rahmen der hauptberuflichen Tätigkeit an (41,5%). Nur 13,2% der aktuell aktiven Mediator:innen üben diese Tätigkeit hauptberuflich aus. Die Zahlen unterscheiden sich zugleich hochsignifikant nach Quellberuf der Mediator:innen ( $p < 0,001$ ; Cramers  $V = 0,287$ ). Während Mediator:innen aus Rechtsberufen zu 26,9% hauptberuflich medieren, sind es unter Unternehmensberater:innen 11,8% und unter Mediator:innen aus psychosozialen Berufen lediglich 4,2%. Die letzteren beiden Berufsgruppen bieten mit 49,3% bzw. 64,7% diese Tätigkeit hingegen besonders oft als eines von mehreren Angeboten im Rahmen ihrer Haupttätigkeit an. Zudem lassen sich

(erwartbar) hochsignifikante Differenzen nach der Dauer der Mediationstätigkeit statistisch nachweisen: Wer bereits länger als Mediator:in tätig ist, übt diese Tätigkeit auch öfter hauptberuflich aus ( $p < 0,001$ ; Cramers  $V = 0,261$ ).

Ein weiterer Tätigkeitsbereich stellt die Aus- und Fortbildung von Mediator:innen

dar: Unter allen befragten Mediator:innen nehmen 28,9% in mehr oder weniger großem Ausmaß solche Lehrtätigkeiten wahr, unter den aktuell regelmäßig aktiven Mediator:innen sind es 43,8% und unter den hauptberuflich als Mediator:innen tätigen Personen steigt der Anteil auf 54,8%, die ergänzend (in unterschiedlichem Ausmaß) im Aus- und Fortbildungssegment tätig sind. Die für Deutschland aus dem Jahre 2016 vorliegenden Daten deuten annähernd vergleichbare Ausmaße in diesem Tätigkeitsbereich an.<sup>13</sup> Die für die Schweiz zugänglichen Daten sind von ungewisser Vergleichbarkeit,

12) Die Frage- und Antwortformate der deutschen Studie waren etwas anders angelegt, im Wesentlichen zeigen die erhobenen Daten aber eine ähnliche Tätigkeitsstruktur wie in Österreich. Vgl. Masser et al., 2018, S. 97 ff.

13) Vgl. Masser et al., 2018, S. 104.

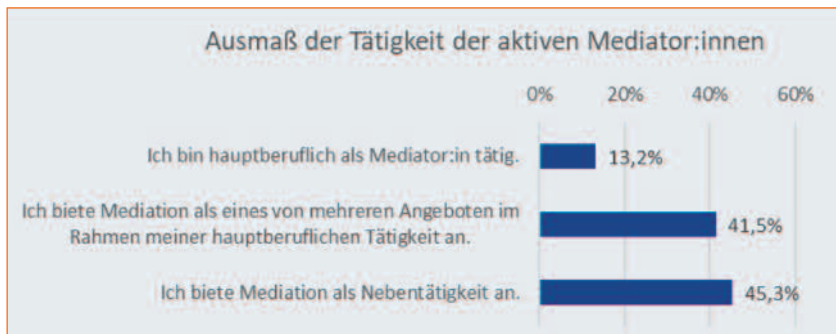


Abbildung 3: Ausmaß der aktuellen Tätigkeit; Datenbasis: Befragung aktuell aktiver Mediator:innen (n = 234)

könnten eventuell aber auf ein etwas höheres Ausmaß hinweisen.<sup>14</sup>

### 6. Geringe Anzahl an Mediationsverfahren

Auf Basis der bislang skizzierten Strukturen des Tätigkeitsfeldes überrascht es wenig, dass die mittlere Anzahl an jährlich durchgeführten Mediationen pro aktivem bzw. aktiver Mediator:in nur bei vier (Median) bzw. acht Fällen (Mittelwert) liegt. In Summe 78% der Mediator:innen übernehmen jährlich maximal zehn Fälle. Lediglich fünf Personen gaben an, jährlich im Schnitt um die 50 Mediationen durchzuführen.

In Häufigkeitskategorien unterteilt präsentiert sich folgendes Bild: 5,3% der an sich aktiven Mediator:innen gaben an, in den letzten ein bis zwei Jahren keine Mediationsverfahren durchgeführt zu haben. 25,4% führten jährlich durchschnittlich ein bis zwei Mediationen durch, knapp ein Drittel (32,9%) leitete zwischen drei und fünf Mediationen jährlich. 14,5% realisierten zwischen sechs und zehn Mediationen pro Jahr und weitere 15,4% bis



Abbildung 4: Anzahl durchgeführter Mediationsverfahren; Datenbasis: Befragung aktuell aktiver Mediator:innen (n = 228)

zu zwanzig Mediationen pro Jahr. Eine kleine Gruppe von 6,6% Prozent führte mehr als zwanzig Mediationen jährlich durch. Bivariate Berechnungen lassen erkennen, dass die Anzahl der Fälle mit zunehmender Dauer der Mediations-tätigkeit leicht ansteigt

( $p < 0,001$ ; Korrelationskoeffizient  $r = -0,214$ ).

Für die Schweiz liegen keine hinreichend vergleichbaren Daten vor. Die zu Deutschland publizierten Zahlen weisen gewisse Ungereimtheiten auf: Einerseits gaben mehr als zwei Drittel der befragten Mediator:innen an, im Jahr 2016 weniger als fünf (d.h. max. vier) oder auch gar keine Mediation durchgeführt zu haben. In der österreichischen Befragung liegt der Wert (gerundet) bei 52%, was auf etwas mehr Fälle pro Mediator:in in Österreich hindeuten würde. Andererseits zeigt sich in beiden Ländern mit jeweils durchschnittlich acht Mediationen pro Jahr der gleiche Mittelwert.<sup>15</sup>

Die Erhebung wurde mit Herbst 2023 zu einem Zeitpunkt durchgeführt, als die Corona-Pandemie eben wieder abgeklungen war.

» Den erhobenen Daten zufolge führte der größere Teil der (aktiven) Mediator:innen in den Jahren der Pandemie im Vergleich zu vorher etwas oder deutlich weniger Mediationsverfahren durch.

Aussagen darüber, inwieweit sich die Mediationszahlen danach wieder erholt haben oder nicht, lassen die vorliegenden Daten nicht zu.

Auf Basis der erhobenen Mediationszahlen wurde versucht, die in Österreich pro Jahr in Summe durchgeführten Mediationen

14) Demnach sind 36,5% der Stichprobe in der Grundausbildung und 46,4% in der Weiterbildung von Mediator:innen tätig.

15) Für Deutschland wurde der Mittelwert anhand der bei Masser et al., 2018, S. 116ff. publizierten Daten zu 2016 (7.405 Mediationen bei  $n = 943$ ) selbst berechnet.

nen hochzurechnen. Eine exakte Berechnung ist nicht realisierbar, weil erstens keine genaue Anzahl an Mediator:innen in Österreich insgesamt bekannt ist. Zweitens muss bei den im Rahmen der Studie MEDIAS erhobenen Daten zum Anteil inaktiver Mediator:innen von einem „non-response bias“ (s.o.) ausgegangen werden. Über Annäherungen im Sinne von „educated guesses“ erscheint realistisch, dass in Österreich die Gesamtzahl jährlicher Mediationen in einem Korridor zwischen 8.500 und 10.500 liegt. Im Vergleich zu ungefähr 15 bis 18 Jahre alten Schätzungen zur Anzahl an Mediationen in Österreich,<sup>16</sup> die (ohne Tatausgleichs-Zahlen) deutlich über 20.000 Mediationen jährlich nahelegen würden, wäre somit von einem merkbaren Rückgang auszugehen. Allerdings kann nicht näher geprüft werden, wie „belastbar“ die damaligen Zahlen sind.

### 7. Persönliche Weiterempfehlung als wichtigster Zugangsweg

Das soziale Umfeld der Konfliktbeteiligten zeigt sich nicht nur in der Bevölkerungsbefragung als besonders bedeutsam für den Weg zu Mediator:innen, sondern auch in der Befragung der Mediator:innen selbst. Am häufigsten gewinnen diese neue Mediand:innen durch Weiterempfehlung ehemaliger Klient:innen bzw. Mediand:innen (37,4% der Antworten bei „oft“ und 29,8% bei „manchmal“). Am zweithäufigsten ergeben sich die Zugänge aus dem Kontext einer anderen beruflichen Tätigkeit der Mediator:innen (23,9% „oft“, 26,1% „manchmal“). Die Mediator:innen sprechen zudem dem Internet sowie ihrer Homepage als Zugangsweg noch vergleichsweise oft Bedeutung zu, aber auch (in geringerem Ausmaß) der online geführten Liste eingetragener Mediator:innen. Zu erwähnen ist noch die Weiterempfehlung von anderen Mediator:innen, der die viertgrößte Bedeutung zukommt. Generell verweisen die Studienergebnisse darauf, dass für mediationswillige Personen die Suche nach entsprechend ausgebildeten und erfahrenen Mediator:innen nicht ganz einfach ist und auch öfters nicht gelingt.

Manche der abgefragten Zugänge spielen für Mediator:innen mit spezifischen Quellberufen eine signifikant wichtigere Rolle: Konkret nannten Mediator:innen mit einem rechtlichen Quellberuf signifikant häufiger die BMJ-Liste ( $p = 0,032$ , Cramers  $V = 0,220$ ) sowie die FLAG-Liste<sup>17</sup> als bedeutsam ( $p = 0,038$ , Cramers  $V = 0,217$ ). Von Mediator:innen mit psychosozialen Quellberufen wurde die Weiterempfehlung durch Beratungsstellen oder (psycho-)soziale Stellen ( $p < 0,001$ , Cramers  $V$

$= 0,299$ ) signifikant häufiger als Zugangsweg zu ihrem Mediationsangebot genannt. Bezeichnenderweise erreichen Letztgenannte auch signifikant mehr Menschen ohne Matura als beispielsweise Mediator:innen aus Rechtsberufen oder der Unternehmensberatung. Und bei Mediator:innen, die auch als Unternehmensberater:innen tätig sind, kommen die Mediand:innen signifikant häufiger über den Kontext ihrer anderen beruflichen Tätigkeit ( $p = 0,007$ , Cramers  $V = 0,247$ ).

Zur Liste eingetragener Mediator:innen ist zu ergänzen, dass ihr gemäß Bevölkerungsbefragung unter den nicht personengebundenen Wegen zu Mediator:innen die größte Bedeutung zukommt: 21% der Personen mit Mediationserfahrung gaben an, auf diesem Wege eine:n Mediator:in gefunden zu haben. Von den befragten Mediator:innen waren 90,9% zum Befragungszeitpunkt in die Liste eingetragen. Dies dürfte die allgemeine Berufsgruppenstruktur gut abbilden, wie ein Vergleich mit den ÖBM-Mitgliedern zeigt: Sie bestehen zu 90,6% aus eingetragenen Mediator:innen. Zugleich gilt es aber zu prüfen, wie über diese „BMJ-Liste“ noch besser qualitätsvolle Mediation sichergestellt bzw. sichtbar gemacht werden kann. Als problematisch wurde diesbezüglich in den qualitativen Interviews seitens der Fachpraxis regelmäßig thematisiert, dass in der Liste auch Personen mit Mediationsausbildung eingetragen sind, die faktisch noch keine praktische Mediationserfahrung vorweisen können, ohne dass dies für die Suchenden ersichtlich wäre. Diesem Erfahrungswissen wird aber große Bedeutung für die Qualität der Mediation zugesprochen. Ein Ansatz für eine größere Transparenz und Qualitätssicherung in dieser Hinsicht könnte ein dem Berufsfeld der Psychotherapie entlehntes Phasenmodell beim Einstieg in die Mediationstätigkeit sein, durch das neu ausgebildete Mediator:innen in einer zu definierenden Einstiegsphase als „in Ausbildung unter Supervision“ ausgewiesen würden. Dafür bräuchte es auch auf Ausbildungsebene entsprechende Anpassungen.

### 8. Zur Frage des Geldes: Einkommen und Honorarhöhe

Den bisherigen Befunden entsprechend finden nicht viele der aktiven Mediator:innen mit dieser Tätigkeit allein ihr finanzielles Auslangen: Nur 4,7% antworteten, dass Me-

16) Vgl. Scheuer, 2012, S. 25.

17) Liste von Mediator:innen für geförderte Familienmediation nach dem Familienlastenausgleichsgesetz (FLAG).

diation den überwiegenden Teil ihres Einkommens ausmache und sie davon leben können. Bei weiteren 23,5% trägt diese Tätigkeit in nennenswertem Ausmaß zum Einkommen bei; sie benötigen aber auch andere Einkünfte. Bei den meisten Befragten macht Mediation nur den geringeren Teil des Einkommens aus und ist eher ein überschaubarer Zuverdienst (45,7%) oder spielt für das finanzielle Auslangen nahezu keine Rolle (26,1%).

### » Die für Mediation verrechneten Honorare variieren erheblich.

Gemäß den erhobenen Daten verlangte zum Erhebungszeitpunkt Ende 2023 etwa ein Fünftel (20,6%) der Mediator:innen bis zu Euro 100,- und etwas mehr als zwei Fünftel (43,3%) zwischen Euro 101,- und 150,- pro Mediationsstunde. Jede:r vierte Mediator:in (24,0%) verrechnete zwischen Euro 151,- und 200,- pro Stunde und gut jede:r zehnte Befragte (12,0%) gab an, mehr als Euro 200,- für diese Zeiteinheit in Rechnung zu stellen.

Während die Preisgestaltung keinen signifikanten Zusammenhang mit der Länge der Berufserfahrung als Mediator:in aufweist, lassen sich in den bivariaten Analysen folgende signifikante Differenzen beobachten:

- Demnach verlangen Unternehmensberater:innen hochsignifikant mehr (bei großer Effektstärke) für eine Mediationsstunde als die anderen beiden hauptsächlichlichen Quellberufe „Rechtsberufe“ und „psychosoziale Berufe“ ( $p < 0,001$ ; Cohens  $d = 0,846$ ). Deskriptiv lässt sich erkennen, dass Mediator:innen aus dem psychosozialen Bereich tendenziell die niedrigsten Stundensätze in Rechnung stellen. Ob dies dadurch mitbeeinflusst wird, dass sie auch deutlich häufiger Personen mit niedrigerer Formalbildung (und vermutlich geringerem Einkommen) medieren, kann auf vorliegender Datenbasis nicht hinreichend beantwortet werden.
- Frauen verlangen hochsignifikant weniger als Männer ( $p = 0,006$ ; Cohens  $d = 0,343$ ), sind aber auch signifikant seltener Unternehmensberater:innen sowie signifikant häufiger in psychosozialen Berufen tätig. Bei einer multivariaten Analyse der Zusammenhänge wird einzig der Quellberuf Unternehmensberatung signifikant, die Variable „Geschlecht“ hingegen nicht, der Genderunterschied dürfte vom starken Effekt des Quellberufs „überdeckt“ werden. Jedoch ist zu berücksichtigen, dass Branchen mit hohem Frauenanteil teilweise auch eine niedrigere Gehaltsstruktur aufweisen. Die Variable „Geschlecht“ muss dem-

nach bei der Diskussion von Honorarunterschieden sehr wohl mitbedacht werden.

- Die Höhe des Honorars hängt auch hochsignifikant mit dem Tätigkeitsausmaß zusammen ( $p < 0,001$ ; Cramers  $V = 0,275$ ). Hauptberuflich tätige Mediator:innen verrechnen öfter höhere Stundensätze als solche, bei denen Mediation nur eins von mehreren hauptberuflichen Angeboten ist. Wer Mediation als reine Nebentätigkeit anbietet, verlangt vergleichsweise am wenigsten für diese Dienstleistung.
- Nach Alterskategorien zeigen sich nur teilweise signifikante Differenzen. Konkret verlangen Mediator:innen, die 60 Jahre oder älter sind, signifikant mehr als jene in der jüngsten Alterskategorie zwischen 30-39 Jahren ( $p = 0,01$ ; Cohens  $d = 0,396$ ). Allerdings zeigt sich in den beiden Alterskategorien dazwischen (40-49 und 50-59 Jahre) keine lineare Steigerung mit zunehmendem Alter.

Eine Zusatzfrage erhob, ob für bestimmte Personengruppen ermäßigte Tarife angeboten werden. 41,9% bejahten dies, ein ebenso großer Teil der Mediator:innen bietet an sich keine Ermäßigungen an, macht aber in Einzelfällen Ausnahmen. Und 16,2% der Befragten gewähren nie Ermäßigungen, auch nicht im Ausnahmefall. Die statistischen Analysen lassen keinen signifikanten Unterschied nach Quellberufen erkennen ( $p = 0,287$ ; Cramers  $V = 0,120$ ), auf deskriptiver Ebene zeigt sich aber, dass Mediator:innen aus psychosozialen Berufen am wenigsten oft ermäßigte Tarife anbieten, obwohl hier die gegenteilige Hypothese naheliegend schien. Daraufhin wurde geprüft, ob das Angebot ermäßigter Tarife mit der Höhe des Stundensatzes zusammenhängt – mit der dahinterliegenden Hypothese, dass jene mit hohem Stundensatz eher Ermäßigungen anbieten als jene, die ohnehin schon niedrige Sätze und dadurch weniger Notwendigkeit, aber auch weniger Spielraum für Ermäßigungen haben. Diese Hypothese kann im bivariaten Vergleich statistisch bestätigt werden: Mediator:innen, die einen höheren Stundensatz als 150 Euro verrechnen, geben deutlich häufiger ermäßigte Tarife (61,9%) als jene mit niedrigeren Tarifen (31,1%;  $p < 0,001$ ; Cramers  $V = 0,304$ ).

## 9. Resümee

Die Studienergebnisse lassen Mediation als Tätigkeitsfeld erkennen, das um seine berufliche Verstetigung ringt. Dies kommt in vielen Facetten zum Ausdruck: Eine Mediationsausbildung wird oft relativ spät im Be-

rufsleben als Zusatzqualifikation erworben und nur selten hauptberuflich ausgeübt. Die Daten verweisen auf beachtliche Nachwuchsprobleme, die u.a. mit der anhaltend niedrigen Nachfrage nach Mediation<sup>18</sup> und den geringen Möglichkeiten, damit den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen, zusammenhängen dürften. Erschwerend kommt hinzu, dass Mediation immer noch relativ wenig bekannt ist und „Mundpropaganda“ die mit Abstand größte Bedeutung bei der Suche nach Mediator:innen hat, was auf faktisch wenig überindividuell abgesicherte Zugänge zu Mediation hindeutet.

» Die empirischen Einblicke evozieren den Eindruck, dass das Tätigkeitsfeld in einer „Henne-Ei-Problematik“ verfangen ist.

Die anhaltend geringe Nachfrage erschwert eine nachhaltigere Etablierung von Mediation als Beruf, dies wirkt sich wiederum abschwächend auf die Nachfrage nach Mediation aus. Es fehlt gewissermaßen nach wie vor die „kritische Masse“, damit die Sache von alleine weiterläuft, weniger personenbezogenes Vertrauen mobilisiert werden muss und sich mehr Systemvertrauen bildet, sodass das Möglichkeitsfenster für Mediation zwischen alltagsweltlich-informellen Konfliktlösungen und anwaltlicher bzw. gerichtlicher Streitbeilegung größer wird.

Für ein Durchbrechen dieser Dynamiken gilt es auf vielen Ebenen anzusetzen.<sup>19</sup> Unmittelbar auf das Berufsfeld der Mediation bezogen besteht hohe Dringlichkeit, sich systematisch um Nachwuchsförderung zu bemühen. Der größte Hemmschuh dafür ist sicherlich die geringe Nachfrage nach Mediationsdienstleistungen und dieses Problem lässt sich nicht leicht aus der Welt schaffen. Umso wichtiger erscheinen beispielsweise Ansätze bzw. Initiativen auf Seiten der Mediationsvereinigungen zur Unterstützung frisch ausgebildeter Mediator:innen beim Einstieg in die Berufstätigkeit – gefragt ist Kooperation, nicht Konkurrenz. Den in diesem Berufsfeld engagierten Menschen bleibt zu wünschen, die überwiegend ernüchternden empirischen Befunde als Impuls für kreative Initiativen zur weiteren Förderung von Mediation nutzen zu können.

18) Detailergebnisse zu diesem Aspekt wurden publiziert in Mayrhofer, H./Koller, M., Das Mediationsparadoxon in Zahlen, Teil 1. Die Mediation IV/2025, S. 6-10 sowie in Mayrhofer, H./Koller, M., Das Mediationsparadoxon in Zahlen, Teil 2. Die Mediation I/2026, S. 72-75.

19) Vgl. ebd.

## Literatur

- Masser, K./Engewald, B./Scharpf, L./Ziekow, J., Die Entwicklung der Mediation in Deutschland. Baden-Baden, 2018.
- Mayrhofer, H./Koller, M., Das Mediationsparadoxon in Zahlen, Teil 1. Die Mediation IV/2025, S. 6–10.
- Mayrhofer, H./Koller, M., Das Mediationsparadoxon in Zahlen, Teil 2. Die Mediation I/2026, S. 72–75.
- Scheuer, U., Zum Stand der Mediation in Österreich. zkm 2012, S. 21–26.
- Schweizer Dachverband Mediation (SDM), Mediation in der Schweiz, 2022 – [https://www.mediation-ch.org/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Taetigkeit/220823sw\\_d\\_01\\_zusammenfassung\\_mediation\\_befragung.pdf](https://www.mediation-ch.org/fileadmin/user_upload/Downloads/Taetigkeit/220823sw_d_01_zusammenfassung_mediation_befragung.pdf) (Stand: 19.12.2025).



## Kontakt

Ass.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Hemma Mayrhofer ist Soziologin und leitet des Instituts für angewandte Rechts- und Kriminalsoziologie (IRKS) der Universität Innsbruck, das u.a. über jahrzehntelange Forschungsexpertise zu Formen alternativer Konfliktbeilegung (Tatausgleich/Diversion, Restorative Justice, Mediation bei Paarkonflikten, Konfliktarbeit im Gemeindebau etc.) verfügt.

[hemma.mayrhofer@uibk.ac.at](mailto:hemma.mayrhofer@uibk.ac.at)

<https://www.uibk.ac.at/de/irks/team/hemma-mayrhofer/>



## Kontakt

MMag.<sup>a</sup> Martina Neuwirth (geb. Koller), Soziologin und Historikerin, ist Projektmitarbeiterin am Institut für angewandte Rechts- und Kriminalsoziologie (IRKS), Universität Innsbruck, mit Schwerpunkt auf quantitativer Forschung und statistischer Datenanalyse.

[martina.neuwirth@uibk.ac.at](mailto:martina.neuwirth@uibk.ac.at)