

Tagungsbericht der Passauer Fachtagung – *Beyond Mediation* am 9.9.2016

Dr. iur. Verena Klappstein M.A., LL.M.*

Unter dem Titel „*Beyond Mediation* – Neue Formen der Alternativen Streitbeilegung“ fand am 9.9.2016 in Passau unter wissenschaftlicher Leitung von Prof. Dr. Thomas Riehm eine Fachtagung mit Praxiseinblicken statt. In dem offenen Format stellten renommierte Wissenschaftler- und PraktikerInnen *Best Practice* Beispiele vor. Ihren Abschluss fand die Fachtagung in einer Podiumsdiskussion zu wirtschaftlichen Perspektiven der ADR.

Das Recht, insbesondere die autoritative Streitentscheidung durch Anwendung von Recht, ist nur *eine* Streitbeilegungsmethode unter anderen. Nur wenn konsensorientierte Instrumente den Konflikt nicht aus der Welt zu schaffen vermögen, greift die rechtliche Streitentscheidung ein.¹ Dieser Nachrang besteht nicht ohne Grund: Bei der Entscheidung nach Recht, und das bedeutet vor Gericht, übersteigen die mittelbaren (bspw. emotionalen) Kosten bei weitem die unmittelbaren Kosten in Geld und Zeit. Dass „das Ziel des Rechts“ – das ist, mit *Rudolf von Jhering*: der Friede – entgegen *Jhering* nicht nur mit dem Mittel des Kampfes,² sondern auch und besser mit anderen Instrumenten erreicht werden kann, wurde von den Referierenden in fünf Vorträgen illuminiert: Im Zentrum der Tagung stand das nuancenreiche Spektrum solcher Methoden, namentlich die durch einen fort dauernden Ausdifferenzierungsprozess hervorgebrachten Mischformen alternativer Streitbeilegungsmethoden, die oftmals mehr Erfolg versprechen als die klassischen „Reinformen“ der ADR (Verhandlung, Mediation, Schlichtung, Schiedsverfahren).

Den Auftaktvortrag – „*Beyond Mediation*: Vielfalt der alternativen Konfliktbeilegung“ – hielt RiBGH a.D. Prof. Dr. Reinhard Greger (Universität Erlangen-Nürnberg). Der Rückgang der zivilprozessualen Klagen um ca. 20% in den letzten Jahren ist ihm zufolge auch auf den bunten Strauß an verschiedenartigsten Methoden der ADR zurückzuführen. Anders als für das gerichtliche Verfahren gibt es für die ADR kaum verbindliche Regeln, geschweige denn ein festgeschriebenes Formenvokabular. Die ADR zeichnet sich durch parteiautonome, kreative und maßgeschneiderte Abläufe und Lösungen aus („*Fitting the Forum to the Fuss*“³), welche deswegen von den Parteien u.U. leichter akzeptiert werden. Obschon Grundmuster für die verschiedenen Methoden bestehen, kann und muss es eine Verfahrensreinheit nicht geben, solange nur für die Teilnehmenden Verfahrensklarheit besteht. Bei der ADR werden zur Lösung eines zwischen den Parteien bestehenden und von diesen nicht aus eigener Kraft auflösbaren Konfliktes Dritte eingesetzt. Diese können auf viererlei Art tätig werden: 1. *unterstützend*, um die Beteiligten zu wirksamem Verhandeln zu ermächtigen,⁴ 2. *moderierend*, um das Konfliktlösungsverfahren – nicht aber die Lösung – zu ordnen,⁵ 3. *bewertend*, um das Konfliktlösungsverfahren und mittelbar auch die Lösung zu beeinflussen, indem (Teil-)Lösungen vorgeschlagen werden, die aufgrund der

* Dr. iur. Verena Klappstein M.A., LL.M. ist Habilitandin am Lehrstuhl für Deutsches und Europäisches Privatrecht, Zivilverfahrensrecht und Rechtstheorie (Prof. Dr. Thomas Riehm), Universität Passau.

¹ Dazu jüngst Riehm JZ 2016, 866 ff.

² Vgl. *Rudolf von Jhering*, Der Kampf um's Recht, 11. Auflage, Wien 1894, S. 1: „Das Ziel des Rechts ist der Friede, das Mittel dazu der Kampf“.

³ *Frank E. A. Sander/Steven B. Goldberg*, *Fitting the Forum to the Fuss*, A User-Friendly Guide to Selecting an ADR Procedure, 12 Alternatives to the High Cost of Litigation (1994), pp. 48–52.

⁴ Hierzu zählen: *Coaching*, *Supervision*, Beratung, Therapie.

⁵ Hierzu zählen: Konfliktmoderation, Ombudsverfahren, Klärungshilfe, Telefonische Vermittlung, Online-ADR, Mediation. Die Mediation mit dem allparteilichen Dritten nimmt dabei wegen der Regelung im MediationsG eine Sonderstellung ein. Sie wird aufgrund der Nachhaltigkeit der erarbeiteten Lösungen als das wirkungsvollste Verfahren Alternativer Streitbeilegung bezeichnet. Dennoch ist diese ein hohes Niveau an Kommunikationsfähigkeit erfordernde und zeitintensive Methode nicht für jeden Konflikt brauchbar.

Dritteinbringung von den Parteien leichter zu akzeptieren sind⁶ sowie 4. *bestimmend/entscheidend*, um Verfahren und Lösung unmittelbar zu leiten⁷. Neben diesen „Reinformen“ können die Methoden auch in verschiedenster Weise kombiniert werden.⁸ Den Parteien steht dabei jederzeit der Weg zum Gericht offen, grundsätzlich auch zur Überprüfung der Ergebnisse der ADR. Die Alternative Streitbeilegung ist damit erstens fester Bestandteil des Rechtssystems, über den sich zweitens nicht nur PsychologInnen und SoziologInnen, sondern auch JuristInnen kundig machen sowie Letztere auch beraten müssen.

Hieran schloss sich der zweite Vortrag zur „*Mediation-Arbitration*“ an, gehalten von der Stuttgarter Rechtsanwältin **Annemarie Großhans** (FCI Arb), die in seltener Weise die konträren Rollen der Mediatorin und Schiedsrichterin in Personalunion verkörpert. Die *Med-Arb* ist aufgrund der Regelungen in und Literatur zur internationalen Schiedsgerichtsbarkeit als *hot topic* zu bezeichnen. Sie kombiniert das „Beste beider Welten“. Dabei wird die Streitbeilegung mit einer Mediation begonnen und – wenn diese scheitert oder ein Schiedsspruch erforderlich ist – in ein Schiedsgerichtsverfahren übergeleitet. Ausführlich geregelt ist Letzteres in den §§ 1025 ff. ZPO. Es wird aufgrund Schiedsabrede oder -klausel eingeleitet, vor regelmäßig drei SchiedsrichterInnen geführt und mündet in einen nach § 1054 I ZPO schriftlich zu verfassenden Schiedsspruch ein. Dieser kann aufgrund des New Yorker Übereinkommens über die Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche vom 10. Juni 1958 auch international vollstreckt werden. In dem flexiblen Mediationsverfahren fördert der/die MediatorIn die zwischenparteiliche Kommunikation. Relevant sind in diesem vertraulich ausgestalteten Verfahren nicht nur rechtliche, sondern auch wirtschaftliche und emotionale Aspekte. Dabei soll gewährleistet sein, dass nicht nur der Konflikt auf der Inhaltsebene gelöst, sondern auch die Interessen sowie der *status quo* hinsichtlich der Beziehung der Beteiligten zumindest gewahrt bleibt. Am Ende einer erfolgreichen Mediation steht die Einigung der Parteien, die in einem *settlement agreement* verschriftlicht wird. National vollstreckbar ist dieses bei anwaltlicher Vertretung beider Parteien (§ 796a I ZPO) oder notarieller Beurkundung (§ 794 I Nr. 5 ZPO). Ohne die Möglichkeit einer Vollstreckbarkeit können dem Tiger des *settlement agreements* die Zähne fehlen. Internationale Vollstreckbarkeit kann es erlangen, wenn die Abschlussvereinbarung zugleich in einem Schiedsspruch einmündet, wie dies regelmäßig bei der *Med-Arb* der Fall ist. Möglich ist dies nur, wenn vorab eine *Med-Arb*-Klausel oder -vereinbarung getroffen worden ist, um so die Vorteile beider Verfahrenswelten zu kombinieren. Im Anschluss hieran wurde auf Regelungen der *Med-Arb* in verschiedenen ICC-Regelwerken eingegangen, die das Problem der Personalunion von – grundsätzlich unter Geheimnispflicht stehenden – MediatorInnen und SchiedsrichterInnen unterschiedlich lösen. Aufgrund dieser Bestandsaufnahme schloss die Referentin, dass eine Regelung der *Med-Arb*, die derzeit allenfalls in § 32 DIS SchiedsgerichtsO 98 aufzufinden sein könnte, anlässlich deren Überarbeitung ziemlich wahrscheinlich aufgenommen werden wird.

Als Dritter trug mit dem Titel „*Cooperative Practice*“ der Münchener Rechtsanwalt und zugleich Vorstandsmitglied des *Münchener Netzwerkes Cooperative Practice* (MNCP) **Rupert von Katzler** vor. Die von *Stuart Webb*, einem Rechtsanwalt aus Minneapolis, 1989 entwickelte Methode der *Cooperative Practice* (CP) existiert in zwei Spielarten. In Gestalt des *Collaborative Law* erhält ein parteiliches Anwalts-Team jeweils einen Mandatsauftrag von den Mandanten und schließt eine CP-Vereinbarung mit denselben ab, deren Bestandteil die „Grundlagen einer kooperativen Praxis“ sind. Im Rahmen der eigentlichen CP wird dieses nach dem *Lego*-Modell verstärkt um SpezialistInnen. So können bspw. neutraler/parteilicher *Coach*, neutrale ExpertInnen für Kinder oder Finanzen eingebunden werden, welche mit den Parteien regelmäßig einen Geschäftsbesorgungsvertrag mit

6 Hierzu zählen: Schlichtung, Expertenvotum, *Dispute Board*, Neutrale Evaluation, *Mini trial*.

7 Hierzu zählen: Schiedsgerichtsverfahren, Schiedsstellenverfahren, Schiedsgutachten, Adjudikation, Konfliktklärung.

8 Beispiele: Überleitung einer Mediation in ein Schiedsgerichtsverfahren und *vice versa*, mit einem *mediator in reserve*; vertragliche Eskalationsklauseln; Anti-Blockier-Methoden.

dienstvertraglichem Einschlag abschließen. Die CP kann immer dann genutzt werden, wenn eine Person meint, dass sie eine Mediation nicht erfolgreich bestehen könne. In der freiwilligen und interdisziplinär fundierten CP ist jede Partei anwaltlich vertreten, ohne dass es einen besonderen Teamchef gibt. Die RechtsanwältInnen müssen hierfür in der CP geschult sein, müssen aber hinzu miteinander gut arbeiten können. Das streitig ausgelegte Recht ist, was den Parteien die Ergebnisoffenheit gerichtlichen Verfahrens und das damit verbundene Risiko verdeutlicht, von Anfang an – quasi in Echtzeit – transparenter Bestandteil der CP. Außerdem wird eine Kommunikationssituation geschaffen, in der Konflikte in positiver Umgebung in respektvollem Umgang gemeinsam gelöst werden können. Für AnwältInnen schafft die CP Freu(n)de an der Arbeit, was sich wiederum auf Beteiligte und Verfahren auswirkt. Ausgangslage bei der CP ist, dass beide ParteivertreterInnen den Auftrag erhalten, eine einvernehmliche Lösung des Konfliktes zu finden. Schon das widerspricht der juristischen Ausbildung, die auf eine kontradiktorische Konfliktlösung fokussiert ist. Weiter wird eine Disqualifikationsklausel vereinbart, wonach bei Nichteinigung das Mandat zu beenden ist, so dass sowohl die AnwältInnen als auch die Parteien ein eigenes – für die Parteien auch pekuniäres – Interesse an einer einvernehmlichen Lösung haben. Zudem wird die emotionale und interessengeleitete Seite des Konfliktes berücksichtigt, was besonders gut funktioniert, wenn die Parteien zusätzlich durch einen oder zwei *Coaches* verfahrensbezogen begleitet werden. Weitere Besonderheiten können durch Einsatz eines interdisziplinären Teams von Beratenden berücksichtigt werden. Im Fall einer einvernehmlichen Scheidung können darüber hinaus die CP-praktizierenden RechtsanwältInnen die Parteien weiterhin vertreten. So funktional ist die CP, weil auf der Ebene der Professionellen in einem verkürzten Verfahrensablauf nachhaltige Probleme der Inhalts-, Interessen- und Beziehungsebene befriedet werden und weil auf Ebene der Parteien die Beziehung konsolidiert, die Privat- und Lösungsautonomie gestärkt sowie die Gebühren bei konstruktiver Mitarbeit sogar unter den gesetzlichen Gebühren eines streitigen Verfahrens liegen können. Geeignet ist sie für alle Bereiche, in denen die Beteiligten auch nach dem Konflikt noch weitere Berührungspunkte haben, also insbesondere familien- und erbrechtliche Konflikte, aber auch inner- und außerbetriebliche Unternehmenskonflikte. Die CP vereint, wie die *Med-Arb*, das Beste aus zwei Welten: die Produktivität und Parteiautonomie des Mediationsverfahrens, und die Möglichkeit der Hinzuziehung von ExpertInnen wie im Gerichtsverfahren.

Mit dem vierten Vortrag „*It takes two to tango – nur: Wann und mit Wem?*“ erläuterte **Martina Ammon**, Rechtsanwältin in München mit den Tätigkeitsschwerpunkten *Cooperative Practice* und Mediation, erstens wann und zweitens mit wem die konsensuale Streitbeilegung praktiziert wird. Der Entscheidung darüber geht notwendig eine interessengerechte Verfahrensberatung voraus, die auch eine Aufklärung über das Spektrum vorgerichtlicher Streitbeilegungsmethoden umfassen muss. Aufklärungspflichtwidrig sei es, wenn eine mit Blick auf Konfliktart, Ziele und Persönlichkeiten der Parteien evident ungeeignete Verfahrensart empfohlen würde. Unter Umständen müsse sogar an eine andere Anwältin oder einen anderen Anwalt verwiesen werden, der die erfolgversprechende Streitbeilegungsmethode beherrsche. Die eigentliche Methodenwahl liegt bei den MandantInnen, wobei eine hinreichende Aufklärung erforderlich ist (*informed consent*). Immer wieder muss verdeutlicht werden, dass durch Recht nur Sachkonflikte gelöst werden, während das „eigentliche Problem“, der streitgenerierende Hintergrundkonflikt, nicht mit den Mitteln des Rechts gelöst werden kann. Weil der Konflikt ein Konstrukt der Beteiligten ist, kann er letztlich nur von diesen autonom und gemeinsam gelöst werden. Hilfreich für die Auswahl einer der mannigfachen Methoden der ADR ist die neunstufige situationsbezogene Konflikteskalationstreppe.⁹ Für *win-win* Situationen, das sind solche bei denen Verhärtungen oder Spannungen spürbar sind und intensiv debattiert wird, die bis zum Gesprächsabbruch und Verlust

9 Hierzu: *Friedrich Glasl*, *Konfliktmanagement*, Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater, 9. Auflage, Bern 2009.

des Mitgefühls führen, sind moderierende Streitbeilegungsmethoden geeignet. In *win-lose* Konstellationen, in denen Koalitionen mit Dritten gebildet werden, um darzulegen, dass ein/e BeteiligteR im Recht ist, der Gesichtsverlust schon so stark droht, dass eine Identitätsvernichtung durch Unterstellungen ansteht, der Konflikt moralisiert wird sowie Drohstrategien genutzt werden, ist eine (soziotherapeutische) Prozessbegleitung sowie Mediation angemessen. Für *lose-lose* Fälle, in denen begrenzt selbst eigene Ressourcen vernichtet werden, um das Gegenüber bewusst zu schädigen, ein Eigenschaden in Gewinn umgewidmet wird, sofern der gegnerische Schaden nur überwiegt, die andere Partei enthumanisiert wird, und die *Maxime* gilt „Gemeinsam in den Abgrund“, um die andere Partei zu besiegen, sind Schiedsgerichts- und gerichtliche Verfahren nutzbar. Immer muss bei der Methodenwahl die Autonomie beider Parteien gewahrt bleiben. An dem Streitbeilegungstanz der CP nehmen sichtbare und unsichtbare TanzpartnerInnen teil. Sichtbar sind die AnwältInnen, Sachverständige und *Coaches*. Unsichtbare TanzpartnerInnen sind die MandantInnen, die den Konflikt selbst konstruierten. Wichtig ist deswegen, dass die sichtbaren TänzerInnen der CP keine Resonanz zum Konflikt haben oder diesen gar spiegeln, sondern nur die Lösung anstreben. Hierfür ist deren innere Haltung und Reflexion entscheidend. Zum Schluss wies die Referentin auf die neuesten Trends in der Literatur hin. Die beiden von ihr vorgestellten Autoren¹⁰ sind nach langer Forschung auf unterschiedlichen Wegen zu dem Ergebnis gekommen, dass die Eigenreflexion des Beratenden positive Auswirkungen auf die Beratung haben kann.

Den letzten Vortrag hielt der Referatsleiter im BMJV und zertifizierte *Contextuelle Coach* und *Contextuelle Business Coach* **Dr. Sebastian Jeckel** mit dem Titel „Konfliktprävention bzw. Konfliktvermeidung als Wirtschaftsfaktor für Unternehmen“. Er machte darauf aufmerksam, dass insbesondere die Kosten inner- und außerbetrieblicher Konflikte einen signifikanten Einfluss auf die Wirtschaftlichkeit von Unternehmen haben. Die – nicht nur monetären – (dys)funktionalen Kosten sind dabei dreidimensional bei Person (durch Mitarbeiterfluktuation, Krankheit, kontraproduktives Verhalten), Team (durch Kundenfluktuation, Mängel in der Projektarbeit, entgangene Aufträge) und Organisation angesiedelt, wobei sie sich gegenseitig beeinflussen. Nur Unternehmen, die dysfunktionale Konfliktkosten dauerhaft und nachhaltig senken können, vermögen am Markt auf lange Sicht erfolgreich zu sein. Zwar ist die klassische Mediation *ein* Mittel hierfür, indes müssen auch Methoden jenseits dessen genutzt werden, um nachhaltige und dauerhafte Effekte zu erzielen. Nach seiner Erfahrung gut geeignet ist dafür das *Contextuelle Business Coaching* (CBC).¹¹ Dieses basiert grundlegend auf dem sog. contextuellen Eisbergmodell, wonach die sichtbaren Ergebnisse eines Unternehmens eine Folge von innersten Überzeugungen (Contexten) sind, die im Unternehmen wirken und von der Unternehmensführung – meist unbewusst – geprägt werden. Die Ergebnisse werden wiederum herangezogen, um die Überzeugungen zu bestätigen. Der gleiche Kreislauf wirkt bei Einzelpersonen, die ihre innersten Überzeugungen durch frühere Schlussfolgerungen gebildet und im weiteren Verlauf immer weiter bestätigt und verfestigt haben. Das *Contextuelle Business Coaching* setzt an diesen innersten Überzeugungen an, um dysfunktionale Standpunkte, die im Unternehmen wirken, zu untersuchen und nachhaltig für neue und bessere Ergebnisse zu wandeln. Er erläuterte diese Wirkungsweise anhand der vierphasigen „Teamuhr“, welche die Phasen der Zusammenarbeit in Teams beschreibt. In der Testphase werden die Teammitglieder beschnuppert, woraufhin in der Konfliktphase fachliche und persönliche Konflikte auftreten, die aber nicht aufgelöst werden. So entstehen Vorbehalte, die ein effektives Zusammenarbeiten bremsen und zu geringeren Unternehmensergebnissen führen. Ein Wechsel in die Organisationsphase ist nur möglich, wenn alle Konflikte tatsächlich angesprochen und aufgelöst werden. In ihr werden die Zusammenarbeit neu geordnet und die wechselseitigen Bedingungen für die gemeinsame Ergebnisproduktion geklärt.

10 Gary J. Friedman, *Inside Out: How Conflict Professionals Can Use Self-Reflection to Help Their Clients*, Chicago 2015; William Ury, *Getting to Yes with Yourself: And Other Worthy Opponents*, New York 2015.

11 Nach Maria B. & Stephan G. Craemer.

Ergebnisse erzielt das Team in der vierten, der Ergebnisphase. Viele Teams verbringen nach *Dr. Jeckel* die meiste Zeit in der Konfliktphase, und jeweils nur wenig Zeit in den anderen drei Phasen, was für die erheblichen Konfliktkosten in Unternehmen verantwortlich sei. Das CBC unterstützt Unternehmen dabei, Konflikt- und Organisationsphase bewusst und effektiv zu durchlaufen, um dauerhaft und nachhaltig Konfliktkosten zu senken und die Ergebnisphase auszudehnen. Der *Contextuelle Business Coach* nimmt seine KlientInnen auf eine analytische Kutschreise in die Vergangenheit (engl. *coach*) durch gezielte, persönliche und tiefgreifende Fragen auf die Ebene deren innersten Überzeugungen (die sog. Contextebene). Im maieutischen Verfahren werden so die Wirkprinzipien erkannt und können durch Reflexion gewandelt werden. Anders als in der Mediation liegt der Fokus beim contextuellen *Business Coaching* nicht auf den sichtbaren Sachkonflikten – die nach ihrer Lösung schnell durch neue Sachkonflikte abgelöst werden –, sondern auf der tieferliegenden nachhaltigen Auflösung der Konfliktursachen im Team oder im Unternehmen.

Eine beschleunigte und nachhaltige Konfliktlösung stellt eine erhebliche Wertschöpfung für die Parteien dar, indem die materiellen und immateriellen Kosten langwieriger Streitverfahren vermieden werden. Das ist den Beteiligten streitiger Zivilprozessverfahren oftmals nicht bewusst. Wie es möglich ist, die diese Wertschöpfung maßgeblich herbeiführenden Personen der Beratenden auch daran in Form einer angemessenen Bezahlung zu beteiligen, war Gegenstand der abschließenden Podiumsdiskussion mit dem Titel „Kann man von ADR leben? – Wirtschaftliche Aspekte alternativer Streitbeilegung“. AnwältInnen fürchten oftmals um ihr Gebührenaufkommen, wenn weniger Fälle vor Gericht ausgetragen werden. Unter der Moderation des Veranstalters, *Prof. Dr. Riehm*, diskutierten *Großhans*, *von Katzler* und *Ammon* mit dem anwesenden Fachpublikum. Die Antworten auf die Frage, ob ADR so rentabel sein könne, dass MediatorInnen u.ä. nur hiervon leben könnten, fielen differenziert aus: Nach wie vor wird die ADR-Tätigkeit durch andere Anwaltstätigkeit quersubventioniert – allerdings bei spürbar fallender Tendenz. *Ammon* und *von Katzler* wiesen darauf hin, dass insbesondere die 1,5-Einigungsgebühr (Nr. 1000 VV RVG) eine gute Abrechnungsmöglichkeit sei. Vereinbart wird regelmäßig ein streitwertunabhängiges Stundenhonorar in regional deutlich divergierender Höhe. Es wurde einmütig als der Tätigkeit nicht angemessen eingestuft. *Großhans* gab zu Bedenken, dass die Honorarfrage in DAX-Unternehmen durch die Einkaufsabteilung genehmigt werden muss. Da diese regelmäßig weitere Angebote einholten, sei eine echte Honorarverhandlung kaum möglich. Es wurde deutlich, dass die Diskutierenden für die eigene Berechnung jeweils die Mandantenkosten für streitige Verfahren vergleichend heranziehen, dies aber grundsätzlich nicht verhandlungsstrategisch gegenüber ihrer Klientel nutzen. Begründet werden kann dieses Verhalten auch durch einen externen Mehrwert der ADR für die Beratenden, welche ein höheres Interesse an und mehr persönliche Erfüllung in dieser erblicken. Der Vorschlag, eine gesetzliche Gebührenordnung für Mediation einzuführen, wurde allseits begrüßt. Insbesondere wurde die Tendenz festgestellt, dass ein höheres Stundenhonorar zu einer noch schnelleren Einigung der Beteiligten führe, weil diese effizienter arbeiteten und einigungswilliger seien. Vor diesem Hintergrund sei es nicht zielführend, eine der VKH-ähnliche Kostenfreiheit der ADR zu schaffen. Schwierig ist zudem, dass häufig schon die – triviale – Vorbedingung für die hohe wertschöpfende Funktion der ADR fehlt, nämlich ein gesellschaftlich breit angelegtes Wissen über sie und ihre Folgen. PraktikerInnen aus dem Publikum berichteten, dass die Aufklärung der Gesellschaft auf ihren Schultern laste und Institutionen, bspw. die örtlichen IHKs, dies nicht ausreichend in ihrer Arbeit unterstützten. Der Blick ins Ausland zeigt dabei, dass dies anders sein kann, weil ADR und deren wertschöpfende Eigenschaft insbesondere im Vergleich zu den nicht nur monetären, sondern auch immateriellen Kosten eines Gerichtsverfahrens bekannter sind und höher geschätzt werden.

In seinem Schlusswort wies *Prof. Dr. Thomas Riehm* darauf hin, dass der Stellenwert, den die ADR in der Gesellschaft einnimmt, nicht nur von der persönlichen Einstellung der streitenden Personen, sondern auch von äußeren Faktoren abhängt. Zu diesen zählt, wie (un)wirksam die staatliche

Gerichtsbarkeit ist. Vor diesem Hintergrund zeuge die verhältnismäßig geringe Bekanntheit, Nutzung und Honorierung der verschiedenartigsten Methoden der ADR immerhin davon, dass die deutsche Justiz offenbar gut genug funktioniere und die Nachfrage nach ADR nicht drängender ist. Darin liege letztlich eine positive Aussage zur Qualität der Streitbeilegung insgesamt in Deutschland.

Der Alternativen, die nachhaltiger als der Kampf vor Gericht sind, gibt es also viele – oder im Sinne *Jherings*: Das Ziel ist der Rechtsfriede, derer Mittel gibt es auch und insbesondere vor dem Kampfe und selbst über die Mediation hinausgehend viele. Dies in Gesellschaft, Studierenden- und Anwaltschaft weiter zu verbreiten, wird eine langjährige Aufgabe sein. Die Passauer Praxistagung bot hierfür eine spannende und inspirierende Plattform, deren Wiederholung sehr zu begrüßen wäre.