

ELVIRA HAUSKA*)

Kulturwandel der Konfliktregelung

Auf einen Blick:

Eine der traditionellsten Einrichtungen der Konfliktregelung ist das Rechtssystem. Durch die steigende Vielfalt alternativer Streitbeilegungsverfahren stellt sich die grundlegende Frage eines Kulturwandels. Der Beitrag beschäftigt sich mit der Vernetzung von gerichtlichen und außergerichtlichen Instrumenten und deren Einfluss auf die Wirtschaft.

A. Kulturwandel – Wunsch oder Wirklichkeit

„Aus meiner Sicht ist die Diskussion des Wandels der Konfliktkultur aktuell eher eine Zielvorstellung als gelebte Realität. Ich glaube, ein Grundproblem des Rechtssystems ist die Tatsache, dass Juristen zumeist glauben, dass sie wissen, was richtig oder falsch ist und dazu kaum Alternativen zulassen.“ Diese Stellungnahme des Juristen und Mediators Andreas Freundorfer basiert auf dreißig Jahren intensiver Auseinandersetzung mit dem österreichischen Recht – 20 Jahre davon als Richter am Arbeits- und Sozialgericht Wien (ASG), bei dem seit 2011 ein Projekt mit gerichtlicher Mediation läuft. Im Gegensatz dazu sieht Karl Pramhofer, Richter am Handelsgericht Wien (HG), bereits heute deutliche Aspekte des Wandels: „Ich nehme durchaus Veränderungen in der Konfliktkultur wahr, zwei davon stellen für mich relevante Dynamiken dar. Einerseits erlebe ich eine gewisse Brutalisierung in der Gesellschaft, die sich in meinem Beruf beispielsweise in einer Verschärfung der Ausdrucksweise in den Schriftsätzen ausdrückt, die Parteien bzw. deren Vertreter dem Gericht vorlegen. Auf der anderen Seite erkenne ich auch einen deutlichen Trend, dass – wenn es bei Gericht zum Thema wird – Konfliktparteien ihre Angelegenheiten vorrangig selbstbestimmt regeln wollen, anstatt sie einem Dritten zu übergeben.“ Karl Pramhofer stützt seine Erfahrungen auf eines der ersten Pilotprojekte, bei dem Mediation bei bereits ge-

richtsanhängigen Fällen der Wirtschaft in Österreich Fuß fasste¹⁾ und seine eigenen Mediationsaktivitäten – bislang vorwiegend im Familienrecht. Das Projekt am HG startete im Jahr 2008, in einer Zeit, in der es dort einen großen Zuwachs an Fallzahlen gab.

Die Aufgabe der Gerichte ist die (Wieder) Herstellung des Rechtsfriedens. Überlegungen zu einem Kulturwandel umfassen laut Karl Pramhofer auch die gesellschaftliche Dimension: „Dort wo kein Rechtsfriede herrscht, gibt es Unruhe. In manchen Fällen wird dann auch die Akzeptanz der Justiz in Frage gestellt, die in unmittelbarem Zusammenhang mit politischen Handlungen zu sehen ist. Das umfasst die Einführung bestimmter Straftatbestände, den Umgang mit Pressefreiheit, aber auch die Art und Weise, wie Gesetze entstehen. Gerade in der heutigen Zeit, wo Autoritäten nicht mehr als selbstverständlich anerkannt sind, braucht auch das Rechtssystem Beweise, dass es die an sie gestellten Aufgaben bewältigen kann. Nicht immer gelingt das mit einem Urteil.“

B. Ökonomische Aspekte des Streits

„Können Wirtschaftstreibende wichtige Konflikte nicht mehr selbst regeln, stellt sich üblicherweise bald die Entscheidung, eine Klage bei Gericht einzubringen. Die langjährigen Erfahrungen meiner Tätigkeit als Richter im wirtschaftlichen Bereich zeigen, dass die Delegation eines Streits ans Gericht in der Regel teurer ist als andere Streitbeilegungsvarianten. Den Parteien ist das nicht immer bewusst. So liegen beispielsweise die Pauschalgebühren bei Gericht für einen Streitwert von € 2,3 Mio. bei einem Satz von € 35.000, zuzüglich der Kosten für Anwälte und Sachverständigengutachten. Bei einem aktuellen Fall, der nun bereits dreizehn Jahre dauert, haben die Gesamtkosten

für das Verfahren bereits den Streitwert in der Höhe von € 1 Mio. überschritten. Das kommt immer wieder vor,“ fasst Karl Pramhofer seine Erfahrungen mit den Fällen am HG zusammen.

Speziell in der aktuellen konjunkturellen Situation wird es auch für Wirtschaftstreibende immer schwieriger, Gerichtsverfahren zu finanzieren. Andreas Freundorfer meint dazu: „In Konfliktfällen geht es häufig darum, Lasten statt Wohltaten zu verteilen. In diesem Sinne wollen Beteiligte von dem schrumpfenden Kuchen ein möglichst großes Stück herausholen – oft auf Kosten der anderen. Dazu kommt, dass Verfahren vor Gericht in den letzten Jahren deutlich teurer wurden. Viele können sich daher das Gerichtsverfahren nicht mehr leisten, wenn sie keine oder nur teilweise Deckung durch eine Versicherung oder eine sonstige Rechtseinrichtung haben.“

Bei komplexen Sachverhalten kann auch ein fortlaufendes Gerichtsverfahren kostengünstiger werden, wenn dieses auf weniger strittige Punkte eingrenzbar ist. Karl Pramhofer formuliert dies wie folgt: „In Fällen, bei denen ein Sachverständigengutachten zu erstellen ist, hängen die damit verbundenen Kosten unmittelbar mit dem Umfang des Gutachtens zusammen. Stellen Streitparteien alle Punkte in Frage, erhält der Sachverständige einen sehr großen Auftrag, der viel kostet. Gelingt aber eine – auch außergerichtliche – Einigung, etwa

*) Dr. Elvira Hauska ist eingetragene Mediatorin, Unternehmensberaterin und Journalistin. Sie ist die Initiatorin der ersten Plattform für mediativen Journalismus.

1) Pramhofer/Michalitsch, Mediation als ergänzende Alternative zum Gerichtsverfahren, Österreichische Richterzeitung 2012, S. 275 f.; Pramhofer, Gerichtsnähe Mediation beim Handelsgericht Wien – ein Erfolgsprojekt, ZKM – Zeitschrift für Konfliktmanagement 3/2014.

durch Mediation, auf ausgewählte Fachfragen, die der Sachverständige begutachten soll, so reduzieren sich auch die damit verbundenen Kosten. Das funktioniert allerdings nur, wenn die Parteien bestimmte bei Gericht eingebrachte Sachverhalte außer Streit stellen.'

Mittlerweile gibt es bereits konkrete Beispiele, die auch finanzielle Vergleiche unterschiedlicher Verfahren ermöglichen: *„Absolutes Highlight in unserem Haus war der Fall des Nachfolgers eines Finanzdienstleisters, gegen den ein Prozess seitens der Konsumentenvertretung eingeleitet war. Rund 2.500 Anleger stritten um einen Wert von rund 23 Millionen Euro. Acht Sammelklagen waren in dem Fall bei drei Richtern anhängig. Die erste Phase der Konfliktregelung bestand in der Klärung der Zulässigkeit der eingebrachten Sammelklagen. Beide Parteien hatten hier schon einen guten Einblick, dass die Rechtsprechung in diesem Fall einiges an Zeit beanspruchen würde. Die Vernehmung der Parteien hätte weitere drei Jahre gedauert, zusätzlich der Zeit der Vernehmung der Anlageberater und wahrscheinlich noch anderer Personen. Dies veranlasste beide Parteien, an einem Tisch über gemeinsame Lösungen zu verhandeln. Die Argumente für die Konsumentenvertretung waren die Befürchtung über ein nachlassendes Interesse der Öffentlichkeit bei lang andauernden Verfahren sowie die Tatsache, dass manche Anleger das Ende des Prozesses und somit eine Auszahlung ihres Vermögens selbst nicht mehr erleben würden. Die andere Seite hat die Firma übernommen, die für den finanziellen Schaden verantwortlich gemacht wurde. Auch hier bestand ein großes Interesse an einer schnellen Lösung, weil ein Neustart mit neuen Produkten und neuem Auftritt nicht möglich war – ohne Einigung in den strittigen Fragen. Mit Hilfe eines Mediationsteams schafften hier die Konfliktparteien im Jahr 2013 eine Regelung in sehr kurzer Zeit, wohingegen die gerichtliche Klärung aufgrund des notwendigen Beweisverfahrens heute noch laufen würde. Hier war es offensichtlich, dass die Mediation die ökonomischere Variante war,“* fasst Karl Pramhofer den Ablauf einer außergerichtlichen Einigung eines großen bereits gerichtsanhängigen Verfahrens zusammen.

Einen besonderen Stellenwert im gerichtlichen Kontext haben Anwälte. So meint Karl Pramhofer: *„Die größten Ängste bei außergerichtlichen Verfahren haben meiner Meinung nach Rechtsanwälte. Das Thema Verdienst von Anwälten spielt hier eine große Rolle, wobei viele Kanzleien mittlerweile den Nutzen von Mediation erkannt haben, und Mediation auch selbst anbieten.“* Andreas Freundorfer ergänzt dazu: *„Problematisch sehe ich den Interessenskonflikt zwischen Anwälten und ihren Mandanten. Vor allem Prozessanwälte verdienen dann besonders gut, wenn Streitparteien ihren Konflikt lange vor Gericht austragen. Dies steht im unmittelbaren Widerspruch zu dem Interesse des Mandanten, der sich normalerweise eine vernünftige Kosten-Nutzen-Rechnung wünscht. Bei vielen Anwälten erlebe ich eher eine konflikttreibende Strategie – zuerst in der abwartenden Haltung, was denn der jeweils andere tut, danach kommt das Argument, dass sich der Vergleich aus Kostengründen nicht mehr auszahlt.“*

C. Die Vielfalt der Möglichkeiten

Einen erkennbaren Wandel der Konfliktkultur stellt jedenfalls die steigende Vielfalt an Konfliktregelungsvarianten dar. Zusätzlich zu den Gerichten stellen Schiedsgerichte schon verhältnismäßig lange eine wichtige Alternative dar. Viele Instrumente entwickelten sich aus dem Harvard Konzept interessensgerechter Verhandlungen – auch abseits der Mediation. Projekte mit gerichtsnaher Mediation gibt es mittlerweile an unterschiedlichen Gerichten. Von Seiten der Anwaltschaft stammt das Collaborative Law. Aktuell gibt es Diskussionen über die Einführung eines „Einigungsverfahrens“, ähnlich dem deutschen Güterichtermodell an österreichischen Gerichten, um neben der Rechtsklärung zusätzlich die kommunikative Komponente zu einer alternativen Konfliktlösung am Gericht mit einzubinden. Dieser Trend zeigt sich auch seitens der Firmen, wo die Bereitschaft steigt, unterschiedliche Varianten zu nutzen. Manche erarbeiten sogar Stufenpläne, in denen sie konkret festlegen, in welchen Konfliktsituationen sie welche Methode standardmäßig einsetzen.²⁾

Trotz vieler außergerichtlicher Alternativen landen viele strittige Konflikte bei Gericht.

Dann ist es üblicherweise das Ziel von Konfliktparteien, ein Urteil des Richters oder der Richterin zu erwirken. Keimen jedoch immer wieder Konflikte zwischen denselben Beteiligten auf, wird offensichtlich, dass mit der Gerichtsentscheidung zwar ein kleines Puzzleteil geregelt, der eigentliche Stein des Anstoßes jedoch weiterhin aufrecht ist. Die Unterscheidung, wann – auch bei einem bereits gerichtsanhängigen Fall – Alternativen sinnvoll sind, ist nicht immer einfach. *„Es ist schwer zu sagen, wo welche Variante besser funktioniert. Können Konfliktparteien miteinander noch sachlich über Themen diskutieren, weil sie persönlich noch eine gute Gesprächsbasis haben, sind es oft Rechtsfragen, die bei Gericht gut aufgehoben sind. Dort, wo es darüber hinausgehende konkrete Bedürfnisse im Hintergrund gibt und die Parteien fähig sind, diese – auch mit externer Unterstützung – zu äußern, ist Mediation für mich das Mittel der Wahl. Bei einem reinen Austausch von Positionen eignet sich der gerichtliche Vergleich. Jedenfalls sollte man vorschnelle Prognosen zur Eignung – unabhängig vom Streitwert – vermeiden. Nach all diesen Jahren kann ich heute noch immer nicht sagen, dass Mediation in einem Fall gar nicht oder jedenfalls funktioniert. Da erlebe ich immer wieder Überraschungen. Das hängt nicht allein von einem Sachverhalt ab, sondern vor allem auch von den Beteiligten. Manchmal sind es auch Stellvertreterkonflikte, für die wieder besondere Mechanismen gelten. Keines der Modelle zur Regelung von Konflikten kann Wunder bewirken,“* fasst Karl Pramhofer seine Erfahrungen zusammen. Andreas Freundorfer ergänzt dazu: *„Aus meiner Sicht macht eine außergerichtliche Regelung vor allem dann Sinn, wenn Streitparteien auch in der Zukunft noch Aufgaben gemeinsam bewältigen müssen. Der klassische Fall sind hier Konflikte zwischen Arbeitgebern und Mitarbeitern, die noch in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder dieses wieder aufnehmen (müssen): Das betrifft beispielsweise bestimmte Gruppen, wie Betriebsräte, allerdings auch spezielle Themen. So erachte ich beispielsweise ein Gerichtsurteil, ob eine Benotung der Leistung eines Angestellten mit, drei' rechtskonform ist, nicht so hilfreich wie die Diskussion darüber, wie denn die Leistung grundsätzlich besser*

werden kann. Das kann ich allerdings im Gerichtsverfahren nicht leisten.'

D. Die Bedeutung von Schnittstellen

In den meisten Fällen gehen Unternehmen in der Regelung von Konflikten unkoordiniert vor, sie handeln aus einem akuten Anlassfall heraus und manchmal sogar ohne Abstimmung. Dieses Ergebnis einer Studie der Forschungsstelle Wirtschaftsmediation der Technischen Hochschule Köln zeigt auf, dass es in dem Zusammenhang Optimierungspotenzial gibt²⁾. In diesem Sinne kann es auch vorkommen, dass die erste Wahl einer bestimmten Vorgehensweise nicht notwendigerweise jene ist, die den größten Nutzen stiftet. Ist ein Fall bereits gerichtsanhängig, gibt es unterschiedliche rechtliche Möglichkeiten, dennoch auf außergerichtliche Alternativen hinzuweisen⁴⁾. Das erfordert allerdings ein hohes Maß an Fingerspitzengefühl.

„Als Richter bei einer Verhandlung muss ich genau hinhören. Normalerweise fordere ich am Beginn eines Verfahrens die Parteien oder deren Vertretung auf, ihre Vorstellung von dem, was sie erreichen möchten, in kurzen Worten zusammenzufassen. Das ist oft eine große Herausforderung für die Beteiligten, weil die eingebrachten Schriftsätze immer wieder sehr umfangreich ausfallen. Dennoch gibt mir diese Darstellung einen guten Einblick, ob aus meiner Sicht eine Alternative zum Gerichtsverfahren sinnvoll ist. Auch die Gegenseite hört von der andern Partei, was sie eigentlich will. Wenn es konkrete Anhaltspunkte gibt, dann liefern diese Kurzbeschreibungen bereits überzeugende Argumente für einen guten Übergang in die Diskussion alternativer Streitbeilegungsmöglichkeiten,“ berichtet Karl Pramhofer aus seiner richterlichen Praxis. Mediation anzubieten, ist heute einfacher als früher, weil ihr Bekanntheitsgrad in den letzten Jahren deutlich stieg – auch wenn es immer noch Informationsdefizite gibt. Um den Sprung von der Kampfbereitschaft vor Gericht zur gütlichen Einigung zu schaffen, macht es z.B. Sinn, auf die Wirkung der von den Anwälten eingebrachten Schriftsätzen Bezug zu nehmen. *„Sie haben sich hier einen ziemlichen Schlagabtausch geliefert,“* ist eine Formulierung von Karl Pramhofer mit dem Ziel, einen Einstieg zu schaffen, für

achtsameren Umgang der Prozessparteien miteinander.

Darauf folgend sollte eine unmittelbare Klärung erfolgen, ob Konfliktparteien noch interessiert daran sind, weiter zusammen zu arbeiten oder nicht. Auch wenn sich eine Beendigung einer Geschäftspartnerschaft oder Arbeitsbeziehung abzeichnet, lohnt es sich, die Möglichkeit einer gemeinsamen Vereinbarung im Zuge der Trennung in Betracht zu ziehen. Kaufleute und Wirtschaftstreibende treffen sich am Markt auch dann, wenn sie keine unmittelbaren Geschäfte miteinander tätigen. Auch stark verärgerte Mitarbeiter sind selten im Interesse von Arbeitgebern. Ein heftig ausgetragener Streit spricht sich in der Branche schnell herum, was nicht immer erwünscht ist. In manchen Fällen ergibt sich direkt aus den Gesprächen der Konfliktparteien unmittelbar ein Vergleichsangebot, das für alle Beteiligten passt. Hier sind die Tools aus der Mediation auch in der richterlichen Arbeit vorteilhaft. In anderen Fällen ist ein Hinweis auf die Möglichkeit einer Wirtschaftsmediation sinnvoll, die in der Regel rasch ohne großen Zeitverlust neue Perspektiven schaffen kann. *„Der Übergang vom Gericht zur außergerichtlich geführten Mediation braucht behutsames Vorgehen. In einem Fall, bei dem die Konfliktparteien die Verantwortung über den Konflikt bereits an den Richter bzw. die Richterin übertragen haben, ist es nicht einfach, den Beteiligten naheulegen, dass sie diese Verantwortung – gegebenenfalls mit Unterstützung externer Dritter – wieder selbst übernehmen können. Eine Richterin oder ein Richter darf dabei nicht den Eindruck erwecken, dass er oder sie die Parteien wegschickt. Vielmehr geht es mir in dieser Rolle darum, zu signalisieren, dass ich Potenzial zur eigenverantwortlichen Lösungsfindung für die Konfliktparteien sehe. Wollen die Parteien oder deren Rechtsvertretung von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch machen, so akzeptiere ich dies selbstverständlich in meiner Rolle als Richter. Nur wenn hier ein Einverständnis von allen Seiten vorliegt, kann ich außergerichtliche Streitbeilegung auch bei Gericht entspannt einbringen. Ansonsten ist die Gefahr einer unnötigen zusätzlichen Eskalierung des Konflikts für mich zu groß. Außergericht-*

liche Konfliktregelung soll ein Angebot des Gerichts sein. Um es umzusetzen, bedarf es zusätzlich der Annahme der Parteien und deren Vertretung. Gegebenenfalls weise ich darauf hin, dass Diskussionen darüber auch später noch möglich sind.“

Nicht immer sind alle Sachverhalte vom Gericht gleichzeitig in ein außergerichtliches Verfahren überzuleiten. Andreas Freundorfer berichtet über seine Erfahrungen mit der Vernetzung zwischen Gericht und Mediation anhand eines Beispiels aus seiner Praxis: *„Ein aus meiner Sicht sehr spannender Fall ergab sich 2014, bei dem der Betriebsrat eines Unternehmens zwei unterschiedliche Klagen beim ASG einbrachte: die eine behandelte eine Klage auf Zugang zu relevanten Informationen für die Betriebsratsarbeit, die zweite strittige Frage betraf eine Nachtdienstzulage. In Abstimmung mit bereits angesetzten Gerichtsterminen fand für die erste Sachlage eine erste Mediationssitzung statt. Das Ergebnis dieser Gespräche veranlasste den Betriebsrat zur Verschiebung des nächsten Verhandlungstermins. In weiterer Folge konnten sich die Parteien in allen ehemals strittigen Fragen einigen – abgesehen von der noch gerichtsanhängigen Klärung in Bezug auf die Nachtdienstzulage. In diesem Zusammenhang fanden zwei weitere gerichtliche Verhandlungstermine statt, die in der Erkenntnis mündete, dass der Ausgang der Rechtsklärung aus damaliger Sicht ungewiss war und erwartungsgemäß längere Zeit in Anspruch nehmen würde. Daher griffen die Parteien auch den Sachverhalt der Nachtdienstzulage in einer Mediationssitzung wieder auf, in der es gelang, Optionen für Lösungen zu erarbeiten. Nach der*

2) Die erste Ausgabe der ‚Konfliktodynamik‘ – Ausgabe 1/2012 – zeigt anhand mehrerer Artikel Beispiele von Konfliktmanagementsystemen von unterschiedlichen Unternehmen.

3) Hauska, Streitkulturindex soll konstruktiven Widerspruch fördern, geplant im „Wirtschaftsblatt“.

4) Freundorfer/Hauska, Praxiserfahrungen mit gerichtsnaher Mediation im Arbeitsrecht am ASG Wien, Österreichische Richterzeitung 2014, S. 112 ff.; Freundorfer/Hauska, Gerichtsnaher Mediation im Arbeitsrecht, ZKM – Zeitschrift für Konfliktmanagement 2/2015.

letzten Mediationssitzung gab es keine weitere Verhandlung mehr am Gericht, ungefähr ein Jahr später konnte ich den Akt schließen.'

Immer wieder stellt sich auch die Frage nach dem ‚richtigen‘ Zeitpunkt der Einbindung von Alternativen zum Gericht. *Karl Pramhofer* beantwortet diese Frage seit Jahren sehr pragmatisch mit ‚Immer. Oft spreche ich die Möglichkeit direkt am Beginn an, aber auch nach der Beweisaufnahme ergeben sich immer wieder Einstiegsmöglichkeiten. Auch nach einer Urteilsverkündung kann der richtige Zeitpunkt sein, wenn das richterliche Urteil anders ausfällt als erwartet. In dem Fall treten die Parteien unter Umständen danach miteinander in Kontakt und klären neue Optionen, da auch ein Urteil einer anderen Instanz anders ausfallen kann.'

E. Förderung gewinnbringender Lösungen

Unabhängig davon, ob sich ein deutlicher Kulturwandel bereits jetzt abzeichnet oder sich noch als Wunsch einzelner äußert – vor allem im Wirtschaftsumfeld ist jene Konfliktlösung zu bevorzugen, die Gewinne verspricht. Keine der vielen Möglichkeiten, mit Konflikten umzugehen, ist ein Allheilmittel. Die Anwendbarkeit und Sinnhaftigkeit von Methoden hängt sowohl von den Sachverhalten als auch von den beteiligten Personen und deren Rahmenbedingungen ab. Können Konfliktparteien den Blick darauf schärfen, wie sie gemeinsame Gewinne realisieren können, ersparen sie sich die Bereicherung auf Kosten anderer. In diesem Fall können sie öfter selbständig und ohne Unterstützung von außen agieren. Doch selbst wenn eigene Verhandlungen scheitern, haben sie andere Zugänge zur Beurteilung, ob die (Wieder)Herstellung der gemeinsamen Arbeitsfähigkeit oder ein rechtlicher Schlagabtausch eher zu Vorteilen führt – auch wenn es um Ausstiegsszenarien bestehender geschäftlicher Beziehungen geht. Bei der Fokussierung auf Konfliktregelungen, die Gewinne für alle bringen, ist der Österreichische Bundesverband für Mediation (ÖBM) Vorreiter. Als erster großer deutschsprachiger Verband ergänzt er den Prozess bzw. die Dienstleistung der Mediation um die mediative Grundhaltung. Es ist dies die grundsätzliche

Einstellung, auch im Falle von Konflikten nach vorteilhaften Veränderungen für alle zu suchen⁵⁾. Diese Orientierung macht klar, dass jeder selbst verantwortlich ist, Win-Win Situationen zu fördern – auch abseits von einzelnen Berufsgruppen, wie Mediatoren, Anwälten oder Richter. Damit dies möglich wird, reicht es nicht, Konflikte rein auf der individuellen Ebene zu bearbeiten. Es braucht zusätzlich geeignete Strukturen und eine Vernetzung mit strategischen Entscheidungen. *Karl Pramhofer* führt dazu konkrete Beispiele seitens der Richterschaft an: ‚Vor allem wenn Rechtsmittelfristen laufen, dann sollten diese durch Mediationsverfahren unterbrochen werden können. Das ist leider im Moment nicht möglich, obwohl es sinnvoll wäre, weil es dazu beitragen könnte, hohe Kosten für ein eingeleitetes Berufungsverfahren zu sparen. Diese Forderungen haben wir seitens der Richterschaft bereits an das Justizministerium herangetragen. Im Außerstreitverfahren kann durch § 28 AußStrG ein Verfahren bis zu einem halben Jahr ausgesetzt werden. Diese Möglichkeit gibt es in der ZPO nicht. Registermäßig kann auf unbestimmte oder bestimmte Zeit erstreckt werden. Ein Ruhen des Verfahrens, was auch möglich wäre, ist oft seitens der Parteien nicht erwünscht. Die Erstreckung hat allerdings den Nachteil, dass dieser Akt in meinem Register offen bleibt, was mir als Richter in der Regel als Nachteil wegen langer Verfahrensdauer angerechnet wird. Dieses Risiko gehen viele nicht ein.'

Ob ein weitreichender Wandel der Konfliktkultur möglich ist, ist aus heutiger Sicht noch schwer zu beurteilen. Eine für alle Beteiligten gewinnbringende Konfliktregelung ist jedoch nur dann möglich, wenn Vertrauen in gemeinsames Handeln die Angst vor Verlusten zumindest teilweise ersetzt. Dies setzt voraus, dass in der Regel die Befähigung zu miteinander abgestimmten Handlungen die Klärung von Schuld und der daraus resultierenden Strafe ersetzt. Der Tag der Mediation⁶⁾, der jedes Jahr am 18. Juni stattfindet, will dazu Impulse – auch für die Wirtschaft – liefern.

5) <https://www.oebm.at/grundlagen.html>

6) www.tagdermediation.at

Herausgeber:

Vereinigung der österreichischen Richterinnen und Richter in Gemeinschaft mit der Vereinigung österreichischer Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und der Bundesvertretung Richter und Staatsanwälte in der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, 1011 Wien, Postfach 26
eMail-Adresse: ute.beneke@richtervereinigung.at
Medieninhaber und Anzeigenannahme:
Motopress Werbe- und Verlagsgesellschaft mbH
1160 Wien, Wilhelminenstraße 91/II C,
Tel.: 485 31 49-0, Fax 486 90 32/30,
eMail-Adresse: produktion@motopress.at
Hersteller: AV+Astoria Druckzentrum GmbH,
1030 Wien, Faradaygasse 6

Redaktion:

Mag. Werner Zinkl
Mag. Gerhard Jarosch
Mag. Christian Haider

Sachbearbeitung:

Dr. Michael Danek – Strafrecht
Dr. Gert Scherthanner – Sonstiges
Mag^a. Sabine Matejka – Rechtsprechung
alle pA 1011 Wien, Justizpalast

Titelbild:

MMag^a. Ulrike Rill, siehe RZ 2000, 102

Grundlegende Richtung:

Juristische Fachzeitschrift, unabhängiges Ständevertretungsorgan der österreichischen Richter und Staatsanwälte.

Preis des Jahresabonnements:

€ 82,50 inkl. 10% MWST.

Preis des Jahresabonnements Ausland:

€ 137,50 inkl. 10% MWST.

Preis des Jahresabonnements Übersee:

€ 195,00

Preis des Einzelheftes:

€ 9,24 inkl. 10% MWST.

Preis des Einzelheftes Ausland:

€ 18,15 inkl. 10% MWST.

Das Abonnement verlängert sich automatisch um ein Jahr wenn es nicht bis spätestens 30. September (für Buchhandlungen 10. Dezember) des lfd. Jahres schriftlich gekündigt wird.

Reklamationen die Zustellung betreffend werden nur innerhalb von 4 Wochen nach Versand akzeptiert.

Die Umschlagseiten 2, 3 und 4 werden nicht von der Redaktion gestaltet sondern vom Medieninhaber.

Mit der Einreichung seines Manuskripts räumt der Autor dem Verlag für den Fall der Annahme das übertragbare, zeitlich und örtlich unbeschränkte ausschließliche Werknutzungsrecht (§ 24 UrhG) der Veröffentlichung in dieser Zeitschrift, einschließlich des Rechts der Vervielfältigung in jedem technischen Verfahren (Druck, Mikrofilm etc.) und der Verbreitung (Verlagsrecht) sowie der Verwertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, einschließlich des Rechts der Vervielfältigung auf Datenträgern jeder Art, der Speicherung in und der Ausgabe durch Datenbanken, der Verbreitung von Vervielfältigungsstücken an die Benutzer, der Sendung (§ 17 UrhG) und sonstigen öffentlichen Wiedergabe (§ 18 UrhG) ein. Gemäß § 36 Abs 2 UrhG erlischt die Ausschließlichkeit des eingeräumten Verlagsrechts mit Ablauf des dem Erscheinen des Beitrags folgenden Kalenderjahrs: dies gilt für die Verwertung von Datenbanken nicht.

Der Nachdruck von Entscheidungen ist daher nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Verlages gestattet. Wir bitten ferner, sich an die „Abkürzungs- und Zitierregeln der österreichischen Rechtssprache und europarechtlicher Rechtsquellen“, 7. Aufl (Verlag MANZ'sche Wien, 2012) zu halten.