

# Inhalt

---

<b>Vorwort</b> .....	2
<b>Danksagung</b> .....	3
<b>Unterstützer des Forschungsvorhabens</b> .....	4
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	7
<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	7
<b>1. Einleitung</b> .....	8
<b>2. Anlass und Zielsetzung</b> .....	10
2.1 Status Quo der Streitbeilegungspraxis .....	10
2.2 Forschungsziele .....	12
2.3 Forschungsfragen .....	13
<b>3. Methodisches Vorgehen</b> .....	14
3.1 Übersicht .....	14
3.2 Vorstudie .....	16
3.3 Interviews .....	16
3.3.1 Entwicklung des Interviewleitfadens .....	16
3.3.2 Auswahl der Interviewpartner .....	17
3.3.3 Durchführung der Interviews .....	20
3.4 Auswertung .....	21
3.5 Systematisierung von Ursachen und Maßnahmen .....	21
<b>4. Ursachenanalyse</b> .....	23
4.1 Übersicht.....	23
4.2 Kategorie A – Fehlende Kenntnisse und Erfahrungen hinsichtlich ADR-Verfahren .....	23
4.2.1 Unwissenheit.....	23
4.2.2 Unerfahrenheit.....	25
4.2.3 Negative Erfahrung mit ADR-Verfahren.....	26
4.3 Kategorie B – Fehlende Kompetenzen und kulturelle Aspekte im Umgang mit Konflikten.....	26
4.3.1 Mangel an Kompetenzen im Umgang mit Konflikten (Konfliktmanagement).....	26
4.3.2 Ausgeprägtes Positions- und Anspruchsdenken .....	27
4.3.3 Persönliche Motive und Verhaltensmuster .....	28
4.3.4 Taktieren innerhalb der Konflikte .....	29
4.3.5 Besonderheiten im Hinblick auf die Kultur im Bauwesen.....	30
4.4 Kategorie C - Systemische Widerstände aus der Organisation der Konfliktparteien .....	31
4.4.1 Innerbetriebliche Strukturen und Prozesse in den Organisationen der Konfliktparteien ...	31
4.4.2 Eigene Position und Ansehen innerhalb der Organisation .....	32
4.4.3 Rolle der internen Rechtsberater.....	32

4.4.4	Besonderheiten im Zusammenhang mit der öffentlichen Hand.....	33
4.5	Kategorie D - Systemische Widerstände aus der spezifischen Konfliktsituation.....	34
4.5.1	Vielzahl an Konfliktbeteiligten .....	34
4.5.2	Beteiligung von Versicherungen .....	34
4.6	Kategorie E - Rolle der externen Berater.....	36
4.6.1	Ökonomische Anreize für externe Rechtsberater.....	36
4.6.2	Juristische Ausbildung .....	38
4.6.3	Zu späte Einbindung durch die Parteien .....	39
4.7	Kategorie F - Verfahrensspezifische Ursachen – ADR-Verfahren .....	40
4.7.1	Verfahrensimmanente Nachteile von ADR-Verfahren.....	40
4.7.2	Rolle der Streitlöser.....	41
4.7.3	Besonderheiten im Zusammenhang mit konsensualen Verfahren.....	42
4.7.4	Besonderheiten im Zusammenhang mit kontradiktorischen Verfahren .....	44
4.8	Kategorie G - Verfahrensspezifische Ursachen – Gerichtsverfahren .....	45
4.8.1	Verfahrensimmanente Vorteile von Gerichtsverfahren .....	45
4.8.2	Einsatz als taktisches Mittel .....	45
4.8.3	Hohe Autorität der Gerichte .....	47
4.9	Fazit der Ursachenanalyse.....	47
<b>5.</b>	<b>Maßnahmen und Handlungsempfehlungen .....</b>	<b>49</b>
5.1	Übersicht .....	49
5.2	Handlungsfeld 1 – Information und Kommunikation.....	50
5.3	Handlungsfeld 2 – Ausbildung und Weiterbildung.....	51
5.3.1	Maßnahmen in der Ausbildung.....	51
5.3.2	Maßnahmen in der Weiterbildung.....	52
5.4	Handlungsfeld 3 – ADR-verfahrensspezifische Maßnahmen .....	53
5.5	Handlungsfeld 4 – Maßnahmen in der Organisation der Streitparteien.....	54
5.6	Handlungsfeld 5 – Regulatorische Maßnahmen zur Förderung von ADR-Verfahren.....	55
5.6.1	Maßnahmen bzgl. der Vergütungsregelung von Rechtsanwälten .....	55
5.6.2	Einbettung von ADR-Verfahren in das bestehende Rechtssystem .....	56
5.6.3	Maßnahmen im Zusammenhang mit Verfahrenskosten .....	57
5.7	Handlungsempfehlungen .....	58
<b>6.</b>	<b>Zusammenfassung und Ausblick.....</b>	<b>64</b>
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>67</b>