La Kanzlei

Außergerichtliche Streitbeilegung durch Mediation

Mediation
Dispute Resolution

Übersicht

1. **Was ist Mediation?**
2. **Welche Anwendungsbereiche der Mediation gibt es?**
3. **Welche Konflikte eignen sich für eine Mediation?**
4. **Was sind die Vorteile einer Mediation?**
5. **Wie läuft eine Mediation ab?**
6. **Was sind die Aufgaben des Mediators?**
7. **Wie geht der Mediator mit kulturellen Unterschieden zwischen den Konfliktparteien um?**
8. **Was sind die rechtlichen Grundlagen der Mediation?**
9. **Was ist der Unterschied zwischen der Mediation und anderen Methoden zur außergerichtlichen Streitbeilegung?**
10. **Wie hoch ist die durchschnittliche Erfolgsquote von Mediation?**
11. **Welche Wirkung hat eine Mediationsvereinbarung?**
12. **Wie lange dauert eine Mediation?**
13. **Was kostet eine Mediation und wer trägt die Kosten?**
14. **Wie kann ich die Durchführung einer Mediation vorab vertraglich vereinbaren?**

Kontaktieren Sie uns

[1] Was ist Mediation?

Kurz gesagt, ist die Mediation ein Weg, um Konflikte besser zu lösen. Im Unterschied zur Streitentscheidung durch einen Dritten (wie z.B. einen Richter), bei welcher eine Partei nur in dem Maße gewinnen kann, wie die andere verliert, versucht die Mediation Konflikte so zu lösen, dass alle Parteien den größtmöglichen Erfolg erzielen. Im besten Fall gelangen die Parteien mit Hilfe des Mediators zu einer „Win-Win-Lösung“ also zu einer Lösung, die für beide Parteien vorteilhafter ist, als ein einfacher Kompromiss.

Der Artikel 3 a) der europäischen Mediationsrichtlinie (Richtlinie 2008/52/EG vom 21. Mai 2008) definiert die Mediation als ein strukturiertes Verfahren, in dem zwei oder mehr Parteien mithilfe eines Mediators auf freiwilliger Basis selbst versuchen, eine Vereinbarung über die Beilegung ihrer Streitigkeiten zu erzielen. Dies bedeutet, dass die Parteien die Lösung ihres Konfliktes unter der Leitung des Mediators selbst erarbeiten. Der Mediator ist ein neutraler Dritter, der die Mediation auf

wirksame, unparteiische und sachkundige Weise durchführt.

Die Mediation kann entweder von den Parteien selbst eingeleitet oder von einem Gericht vorgeschlagen oder angeordnet werden, oder auch gesetzlich vorgeschrieben sein. Häufig verabreden die Parteien erst nach Auftreten des Konflikts die Durchführung einer Mediation. In anderen Fällen haben die Parteien die Durchführung einer Mediation vorab vertraglich vereinbart. Mediationsklauseln (siehe Formulierungsvorschlag unten) in Verträgen können z.B. vorsehen, dass eine gerichtliche Klage erst zulässig ist, wenn zuvor eine Mediation erfolglos durchgeführt ist.

Neben dem Einsatz als Methode zur Lösung bestehender Konflikte kann Mediation aber auch vorbeugend eingesetzt werden. Die sog. präventive Mediation dient dazu, Konflikte zu vermeiden. Schon im Vorfeld werden dabei mögliche Probleme und Differenzen erkannt und durch eine interessengeleitete Regelung vermieden oder entschärft.

[2] Welche Anwendungsbereiche der Mediation gibt es?

Die Mediation eignet sich grundsätzlich für alle Arten von Konflikten. Aufgrund unseres deutsch-französischen und wirtschaftsrechtlichen Backgrounds fokussieren wir uns jedoch hauptsächlich auf die folgenden Themen:

Konflikte zwischen Unternehmen, z. B.:

- Streitigkeiten zwischen Vertragspartnern (z.B. Verkäufer oder Dienstleister und Kunde, Vermieter und Mieter etc.), über die Erfüllung, Auslegung, Neuverhandlung oder Beendigung von Verträgen,
- Konflikte im Rahmen von Unternehmensrestrukturierungen, Unternehmenskäufen oder Unternehmenssanierungen,
- Konflikte im Zusammenhang mit Produkthaftung,
- Konflikte im Rahmen von Projekten (z.B. Bauprojekte, IT-Projekte),
- Konflikte im Bereich des gewerblichen Rechtsschutzes (z.B. Schutzrechtsverletzungen, Lizenzverhandlungen),
- Streitigkeiten im Insolvenzverfahren.
- Konflikte innerhalb des Unternehmens, z.B.:
  - Mediation im Betrieb (z.B. zwischen Abteilungen, Teams, Hierarchieebenen),
  - Konflikte zwischen den Gesellschaftern einer Gesellschaft,
  - Konflikte bei der Unternehmensnachfolge,
  - Konflikte im Konzern,
  - Konflikte am Arbeitsplatz (zwischen Mitarbeitern).
- Erbschaftsstreitigkeiten

Die meisten dieser Bereiche bieten sich auch für präventive Mediationen an z.B. in Vertragsverhandlungen, als Projektbegleitung, Vorbereitung einer Erbauseinandersetzung, etc.

[3] Welche Konflikte eignen sich für eine Mediation?

Die meisten Konflikte eignen sich für eine Mediation. Ganz besonders ist die Mediation jedoch geeignet, wenn eine oder mehrere der folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Die Parteien sind auch nach der Lösung des Konfliktes weiter aufeinander angewiesen, bzw. wollen weiterhin zusammenarbeiten,
- Die Parteien möchten die Kontrolle über die Lösung des Konflikts behalten, bzw. diese Lösung selbst mitgestalten,
- Die Parteien wünschen sich eine konstruktive und kreative Konfliktauseinandersetzung,
- Die Kommunikation gestaltet sich schwierig,
- Die Situation erscheint festgefahren,
- Die Parteien möchten eine faire und konsensorientierte Lösung finden,
- Die Parteien möchten einen (öffentlichen) Gesichtsverlust durch ein Unterliegen im Gerichtsverfahren vermeiden,
- Die Parteien möchten eine langwierige gerichtliche Auseinandersetzung mit ungewissem Ausgang vermeiden,
- Der Konflikt geht über die Sachebene hinaus,
- Der Konflikt wurzelt u. a. in persönlichen Differenzen oder kulturellen Unterschieden.

[4] Was sind die Vorteile einer Mediation?

Die Mediation hat besonders folgende nennenswerte Vorteile:

- Mediation ermöglicht „Win-Win-Lösungen“, also Lösungen, bei denen für beide Parteien mehr herauskommt, als bei einem einfachen Kompromiss,
- Meist deutlich geringere Kosten im Vergleich mit einem Gerichts- oder Schiedsgerichtsverfahren,
- Häufig deutlich schnellere Konfliktlösung im Vergleich mit einem Gerichtsverfahren,
- Statistisch sehr hohe Erfolgsquote der Mediation,
- Die Konfliktparteien bestimmen selbst die Themen Mediation: Diese können über den zunächst identifizierten Konflikt hinausgehen, was eine umfassendere und nachhaltigere Konfliktlösung ermöglicht,
- Die Parteien haben die Kontrolle über das Verfahren und dessen Ergebnis (Selbstbestimmung), dadurch entsteht eine hohe Identifikation mit der gefundenen Lösung,
- Vertraulichkeit des Verfahrens: Öffentliches Bekanntwerden des Konflikts und der vereinbarten Lösung wird vermieden,
- Die einvernehmliche Konfliktlösung vermeidet einen „Gesichtsverlust“ und ermöglicht so eine problemlose Fortsetzung der (Geschäfts-)beziehung,
- Fairer Umgang mit Machtverhältnissen, Kräfteausgleich, Ressourcenaktivierung beider Parteien, Verfahrensgerechtigkeit,
- Einbeziehung aller Konfliktparteien, gerechtes Mitspracherecht der Parteien
- Gestaltung der des Mediationsverfahrens in Anlehnung an die bewährten „Harvard-Prinzipien“: Differenzierung, Trennung und Klärung der Beziehung- und Sachebene,

- Die Mediation ermöglicht es den Parteien, eine neue Sichtweise auf den Konflikt zu erhalten

Abgesehen von den genannten Vorteilen im Hinblick auf den konkreten Konflikt besteht zudem die Möglichkeit, aus der Mediation einen Mehrwert zu ziehen:

- Mediation hilft den Parteien dabei, die eigenen Interessen besser zu erkennen und diese zu benennen,
- Mediation kann die (Geschäfts-)Beziehung zwischen den Konfliktparteien über den Konflikt hinaus und nachhaltig verbessern,
- Mediation kann einen positiven Lerneffekt haben - die Parteien werden konfliktfähiger und können mit zukünftigen Konflikten besser umgehen.

5 Wie läuft eine Mediation ab?

Nachdem die Parteien sich dazu entschlossen haben, es mit einer Mediation zu versuchen und sich auf einen Mediator geeinigt haben, nimmt dieser Kontakt mit den Partien auf und führt mit jeder ein Vorgespräch zur Auftragsklärung.

Sodann findet die erste Mediationssitzung mit den Parteien statt. Der genaue Ablauf einer Mediation und die anzuwendenden Methoden sind gesetzlich nicht vorgegeben. In der Praxis wird jedoch am häufigsten folgendes fünf-Phasenmodell angewendet:

1. Einleitung

Ziel dieser Phase ist die Errichtung einer gemeinsamen Arbeitsgrundlage.

Der Mediator schildert zunächst den Ablauf eines Mediationsverfahrens und erläutert die Prinzipien der Mediation. Die Rollen und Rahmenbedingungen werden geklärt und bestimmte Regeln im Hinblick einer Gesprächsvereinbarung vereinbart. Nachdem der Mediator den Stand der Dinge und das Ziel der vorliegenden Mediation geschildert hat, kann ein Mediationsvertrag abgeschlossen werden.

2. Darstellung

Ziel dieser Phase ist die Sammlung der für die Parteien relevanten Konfliktthemen.

Die Konfliktparteien tragen ihre Standpunkte nacheinander vor und haben genug Zeit, alles auszusprechen. Die Kommunikation zwischen den Parteien läuft in dieser Phase über den Mediator. Dieser achtet darauf, dass der Redezeitanteil ungefähr gleich bleibt, stellt sicher, dass die verschiedenen Sichtweisen und Themen richtig verstanden wurden und unterstützt die Parteien bei der Ausarbeitung der Reihenfolge der in der Folge zu bearbeitenden Themen.

3. Klärung der Hintergründe / Konflikterhellung

Ziel dieser Phase ist der Fokussierung auf die Hintergründe des Konflikts und die diesbezüglich

gegenseitige Verständnis.

In dieser Phase werden die Interessen, Bedürfnisse, Motivationen und Ziele der Parteien mit Unterstützung des Mediators herausgearbeitet. Der Mediator fragt nach, klärt erneut und stellt schrittweise die direkte Kommunikation zwischen den Parteien her. Die Herausarbeitung dieser Hintergründe dient zur Entwicklung eines gegenseitigen Verständnisses für die Bedürfnisse der jeweils anderen Partei.

4. Lösungsfindung

Ziel dieser Phase ist die Erarbeitung von tragfähigen Lösungen.

In dieser Phase werden von den Parteien zunächst möglichst viele Lösungsoptionen entwickelt z.B. per Brainstorming. Nachdem die Lösungsvorschläge gesammelt wurden, werden diese von den Parteien bewertet um dann die optimalen Lösungen auszuwählen, die eine nachhaltige Win-Win-Situation herbeiführen.

5. Vereinbarung

In dieser Phase werden die gefundenen Lösungen schriftlich fixiert.

Die entwickelten und mündlich vereinbarten Lösungen werden in einer Abschlussvereinbarung festgehalten. Die Parteien entscheiden selbst über den Inhalt dieser Vereinbarung, um somit eine möglichst langfristige Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten. Bei der Erstellung der Vereinbarung können die jeweiligen Rechtsanwälte der Parteien zum Einsatz kommen. Am Ende wird die Vereinbarung vorgelesen und im Anschluss von allen Beteiligten, auch dem Mediator, unterzeichnet.

Nach der Mediation kann ein Folgetermin vereinbart werden bei dem die Umsetzung und Nachhaltigkeit der getroffenen Vereinbarung evaluiert wird. Falls erforderlich, kann die Vereinbarung angepasst werden.

6 Was sind die Aufgaben des Mediators?

Der Mediator oder Konfliktvermittler sorgt zum einen für die optimalen Rahmenbedingungen zur Bearbeitung des Konflikts. Er ist unabhängig, neutral und allparteilich, indem er die Interessen und Bedürfnisse aller Konfliktparteien gleichermaßen wahrnimmt. Er achtet auf mögliche Machtunterschiede zwischen den Parteien und sorgt dafür, dass jede Partei ihre Bedürfnisse und Interessen darstellen konnte. Er fördert den gegenseitigen Respekt zwischen allen Beteiligten indem er ausgleichend und aufklärend in den Ablauf eingreift. Der Mediator gewährleistet die freiwillige Teilnahme der Partien am Mediationsprozess und sorgt für eine Lösungsfindung die im gegenseitigen Konsens stattfindet.

Der Mediator fördert zum anderen die Konfliktlösung indem er gezielt nachfragt, umformuliert und schrittweise die direkte Kommunikation zwischen den Parteien herstellt. Kommt das Gespräch ins

Stocken, kann der Mediator mit den Parteien Einzelgespräche führen, falls beide Parteien einverstanden sind.

Der Mediator behandelt alles, was er in der Mediation erfahren hat, vertraulich. Der § 4 des Mediationsgesetzes statuiert eine Verschwiegenheitspflicht für den Mediator betreffend Informationen, die im Mediationsverfahren generiert oder auf sonstige Art erlangt wurden. Vor Gericht hat der Mediator sogar ein Zeugnisverweigerungsrecht gemäß § 383 Abs. 1 Nr. 6 ZPO. Die Parteien können den Mediator aber von seiner Verschwiegenheitsverpflichtung entbinden.

7 Wie geht der Mediator mit kulturellen Unterschieden zwischen den Konfliktparteien um?

Der Prozess der gemeinsamen Lösungsfindung im Rahmen der Mediation erfordert eine reibungslose Kommunikation zwischen den Teilnehmern. Diese Kommunikation kann durch kulturelle Unterschiede beeinflusst sein. Am offensichtlichsten wird das, wenn die Parteien keine gemeinsame Sprache sprechen, so dass eine Übersetzung notwendig wird. Ebenso kann dies in Bezug auf nonverbales Verhalten oder dem Umgang mit Emotionen nötig werden. Nur so wird das notwendige, gegenseitige Verstehen möglich.

Aufgrund der Besonderheiten interkultureller Mediation, müssen Mediatorinnen und Mediatoren besondere Anforderungen erfüllen. Da die Wahrnehmung eines Konfliktes die Handlungen des Mediators beeinflusst, ist es besonders wichtig, dass dieser offen und empathisch ist und über eine gute Kenntnis der unterschiedlichen Kulturen der Konfliktparteien verfügt.

8 Was sind die rechtlichen Grundlagen der Mediation?

Ausgangspunkt der nationalen Vorschriften zur Mediation ist die Europäische Mediationsrichtlinie (Richtlinie 2008/52/EG) vom 20. Mai 2008.

In Umsetzung dieser Richtlinie wurden in Deutschland die rechtlichen Grundlagen der Mediation im Mediationsgesetz geregelt, welches am 26.07.2012 in Kraft getreten ist. Ergänzend dazu ist am 01.09.2017 die Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren in Kraft getreten.

In Frankreich wurde die Mediationsrichtlinie durch das Gesetz (ordonnance) Nr. 2011-1540 vom 16.11.2011 sowie die Verordnung Nr. 2012-66 vom 20.01.2012 umgesetzt. Die entsprechenden Regelungen finden sich insbesondere in den Artikeln 21 ff. des Gesetzes Nr. 95-125 vom 8. Februar 1995 über die Gerichtsorganisation und in den Artikeln 1532 ff. der französischen Zivilprozessordnung. Seit 2015 sieht die französische Zivilprozessordnung vor, dass der Kläger in seiner Klageschrift darstellen muss, welche außergerichtlichen Einigungsbemühungen er unternommen hat. Andernfalls kann der Richter den Parteien aufgeben, an einer gerichtlichen Mediation oder Schlichtung teilzunehmen.

Inhaltlich kann die Mediation hingegen von den Teilnehmern frei gestaltet werden. Die Rahmenbedingungen können in einem Mediationsvertrag festgehalten werden.

9 Was ist der Unterschied zwischen der Mediation und anderen Methoden zur außergerichtlichen Streitbeilegung?

Als alternative Methoden der Streitbeilegung (abgekürzt „AS“, engl. „Alternative Dispute Resolution“, ADR) werden in der Regel Streitbeilegungsmethoden bezeichnet, die ohne Beteiligung staatlicher Gerichte ablaufen. Allerdings haben die anerkannten Vorteile der ADR-Verfahren inzwischen dazu geführt, dass zunehmend solche Verfahren in das Gerichtsverfahren integriert werden oder Wege aus dem gerichtlichen Verfahren hin zu ADR eingerichtet werden (z.B. Güterichter, gerichtsnahe Mediation).

In der Praxis ist die Mediation eine der wichtigsten alternativen Streitbeilegungsmethoden. Daneben existieren weitere Verfahren, die es von der Mediation abzugrenzen gilt.

Schlichtung

Im Rahmen einer Schlichtung bewertet ein Schlichter den Sachverhalt, die Rechtslage und die Positionen der Parteien und macht, basierend auf seinen Fachkenntnissen, Kompromissvorschläge, die die Parteien annehmen oder ablehnen können. In der Schlichtung werden meist sachliche Entscheidungen getroffen, für die die Parteien die Bewertung eines Dritten bevorzugen.

Bei der Mediation bewertet der Mediator die Positionen der Parteien dagegen nicht, sondern er fördert als neutraler Dritter das Verständnis zwischen den Parteien, indem er dem Verfahren eine Struktur gibt, bestimmte Gesprächstechniken anwendet und gegebenenfalls gezielten Interventionen vornimmt. Er unterstützt die Parteien bei deren Lösungssuche ohne mögliche Lösungen vorzuschlagen. Die Parteien entscheiden einvernehmlich welche Vereinbarung sie zu Konfliktlösung treffen möchten.

Schiedsverfahren

Der wesentliche Unterschied zwischen Mediation und Schlichtung einerseits und dem Schiedsverfahren andererseits ist, dass im Schiedsgerichtsverfahren ein nicht streitbeteiligter Dritter den Konflikt für die Parteien entscheidet, während bei der Mediation und der Schlichtung die streitbeteiligten Parteien selbst mit Unterstützung des Mediators oder Schlichters eine Konfliktlösung erarbeiten. Der Mediator bringt grundsätzlich keine eigenen Lösungsvorschläge ein.

Ein weiterer wichtiger Unterschied besteht darin, dass das Schiedsgericht die Streitigkeit in Übereinstimmung mit den anwendbaren Rechtsvorschriften entscheidet, während bei der Mediation die Rechtslage nicht im Mittelpunkt steht. Vielmehr fokussiert sich die Mediation auf die Interessen, Bedürfnisse, Motive und Ziele der Parteien.

Bei einem Schiedsverfahren entscheidet ein Schiedsrichter verbindlich und endgültig über die

Streitigkeit zwischen den Parteien. Ein Schiedsspruch verfügt zwischen den Parteien über Wirkungen, die grundsätzlich denen von rechtskräftigen Urteilen entsprechen. Allerdings fehlt ihnen zunächst noch die Vollstreckbarkeit. Diese erhalten die Schiedssprüche erst durch eine gerichtliche Vollstreckbarerklärung.

Die Durchführung eines Schiedsgerichtsverfahrens setzt eine entsprechende Vereinbarung zwischen den Parteien voraus. Üblicherweise geschieht dies durch Aufnahme einer Schiedsklausel in den zwischen den Parteien geschlossenen Vertrag.

Eine Kombination zwischen Mediation und Schiedsverfahren ist durchaus möglich. So kann z. B. vereinbart werden, dass vor der Klageerhebung vor dem Schiedsgericht zunächst eine Mediation durchzuführen ist (sog. Eskalationsklausel). Außerdem kann während eines Schiedsverfahrens ein sog. „Mediation Window“ eingebaut werden, also das Schiedsverfahren ausgesetzt werden und eine Mediation durchgeführt werden, falls erkennbar wird, dass dies Erfolg verspricht.

Vergleichsverhandlungen

Sehr häufig führen die Parteien eines Streites vor einem Gerichtsverfahren, oder parallel dazu Vergleichsverhandlungen. Spätestens in der Güteverhandlung, die im Zivilverfahren gemäß § 278 Abs. 2 ZPO vorgeschrieben ist, stellt sich die Frage nach einer gütlichen Beilegung des Rechtsstreits.

Vergleichsverhandlungen werden in der Regel ohne Unterstützung eines neutralen Dritten zwischen den Anwälten als Vertreter der Parteien geführt. Solche Verhandlungen sind fast immer auf einen eng umrissenen Streitgegenstand beschränkt und orientieren stark an der Rechts- und Beweislage und damit an den Erfolgsaussichten einer gerichtlichen Auseinandersetzung.

Dagegen sind die Parteien in der Mediation selbst anwesend und erarbeiten gemeinsam eine Konfliktlösung, die sich weniger an der Rechtslage als an den Interessen, Bedürfnissen und Zielen der Parteien orientiert. Zudem führt die Mediation typischerweise zu Lösungen, die über den ursprünglichen Streitgegenstand hinausweisen, was zu einer umfassenderen und nachhaltigeren Befriedung führen kann.

10 Wie hoch ist die durchschnittliche Erfolgsquote von Mediation?

Die Antwort auf die Frage, ob eine Mediation erfolgreich war, ist nicht immer einfach zu geben, da sie stark von den Erwartungen der Parteien an die Mediation abhängt. Der Umstand, dass eine Abschlussvereinbarung unterzeichnet wird, bedeutet in der Praxis nicht zwangsläufig, dass damit der Konflikt endgültig beigelegt ist. Andererseits kann auch eine Mediation, die nicht zu einer umfassenden Konfliktlösung geführt hat, von den Parteien als erfolgreich gewertet werden, etwa wenn sie dazu geführt hat, dass die Parteien wieder gegenseitiges Vertrauen fassen und miteinander kommunizieren.

Statistische Untersuchungen der Quote erfolgreicher Mediationen geben für die Mediation eine

durchschnittliche Erfolgsquote zwischen 70 und 90 % an.[1] Das französische CMAP hat im Jahr 2017 festgestellt, dass die Parteien in über 70 % der bei ihr durchgeführten Mediationen eine Abschlussvereinbarung geschlossen haben[2].

Im Gegensatz zu diesen eher positiven Ergebnissen stehen die niedrigen Erwartungen an den Erfolg von Mediationen in der Bevölkerung. Nach einer Studie erwartet weniger als die Hälfte der Befragten (48 %), dass man mit einer Mediation viele rechtliche Auseinandersetzungen beilegen kann, während sich 39 % diesbezüglich skeptisch zeigen.[3] Dies deutet darauf hin, dass die Mediation als Methode der Konfliktlösung unterschätzt wird.

11 Welche Wirkung hat eine Mediationsvereinbarung?

Bei einer Mediationsvereinbarung handelt es sich um einen Vertrag, der seine Parteien wie jeder andere Vertrag bindet. Es handelt sich dabei allerdings nicht um einen vollstreckbaren Titel, wie z.B. ein Urteil oder eine notarielle Urkunde mit sofortiger Unterwerfung unter die Zwangsvollstreckung.

Während die französische Zivilprozessordnung in Artikel 1534 vorsieht, dass die Parteien bei Gericht beantragen können, ihre Mediationsvereinbarung für vollstreckbar zu erklären (sog. homologation), sieht das deutsche Recht diese Möglichkeit bisher nicht vor. Bevor der französische Richter die Vereinbarung für vollstreckbar erklärt, prüft er diese jedoch auf eventuelle Verstöße gegen Recht und Ordre Public. Zudem prüft er summarisch, ob die Interessen der Beteiligten angemessen berücksichtigt wurden.

In Deutschland kann einer Mediationsvereinbarung nur dann Titelfunktion zukommen, wenn sie entweder als Anwaltsvergleich (§§ 796a ff. ZPO) oder als notarielle Urkunde (§ 794 Abs. 1 Nr. 5 ZPO) geschlossen wird. Alternativ kann eine Partei natürlich auch vor Gericht auf Verurteilung der anderen Partei zur Erfüllung der in der Mediationsvereinbarung übernommenen Pflichten klagen.

12 Wie lange dauert eine Mediation?

Mediationen sind fast immer wesentlich schneller als ein klassisches Gerichtsverfahren. Dies ist ein ganz wesentlicher Vorteil der Mediation.

Grund dafür ist, dass die Mediation wesentlich flexibler als ein Gerichtsverfahren durchgeführt werden kann. Auch fördert die Mündlichkeit des Verfahrens (es sind keine Schriftsätze anzufertigen) und die ständige Anwesenheit aller Konfliktparteien in den Mediationssitzungen die rasche Lösungsfindung.

Die französische CMAP hat Statistiken veröffentlich, wonach im Jahr 2017 in fast 80 % der Wirtschaftsmediationen der Zeitaufwand bei unter 20 Stunden lag.[4]

Natürlich variiert die Dauer des Mediationsverfahrens in Abhängigkeit von der Komplexität des

Sachverhaltes, der Anzahl der Themen, die in der Mediation bearbeitet werden sollen und der terminlichen Verfügbarkeit der Parteien. Meist kann der Mediator aber nach dem ersten Termin eine Einschätzung zur voraussichtlichen Dauer der Mediation abgeben. Natürlich können die Parteien für ihre Mediation im Voraus auch einen verbindlichen Zeitrahmen vereinbaren, sofern ihnen dies notwendig erscheint.

13 Was kostet eine Mediation und wer trägt die Kosten?

Die Gesamtkosten einer Mediation setzen sich aus den Honoraren des Mediators, und sonstige Kosten (Auslagen) zusammen.

Die Honorare des Mediators werden in aller Regel nach Zeitaufwand gemäß einem zuvor vereinbarten Stundensatz abgerechnet. In größeren Verfahren werden üblicherweise Vorschüsse eingefordert.

Sonstige Kosten können z.B. entstehen, wenn externe Räumlichkeiten durch die Parteien organisiert werden (z. B. Hotel, Tagungsraum). In der Tat bietet es sich in den seltensten Fällen an, die Mediation in den Räumen einer der Parteien durchzuführen. Auch die Auslagen des Mediators (z. B. Reisekosten, Verpflegung, Übernachtung etc.) sind hier zu nennen.

Die Gesamtkosten werden in Mediationsverfahren fast immer von den Konfliktbeteiligten zu gleichen Teilen übernommen. Bei zwei Parteien trägt somit jede die Hälfte der Kosten. Häufig wird vereinbart, dass die Parteien dem Mediator für die Kosten als Gesamtschuldner haften.

Ziehen die Parteien während der Mediation ihre jeweiligen Rechtsanwälte zu rate, so fallen für diese natürlich ebenfalls Kosten an.

14 Wie kann ich die Durchführung einer Mediation vorab vertraglich vereinbaren?

Hier ist ein Formulierungsbeispiel für eine vertragliche Mediationsklausel nebst Gerichtsstandsklausel, die Sie in ihren Verträgen einsetzen können (ohne Gewähr):

„Mediationsklausel

Für den Fall von Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien über die Wirksamkeit, Auslegung, Erfüllung, oder Beendigung dieses Vertrages, verpflichten sich die Parteien zunächst eine Mediation zur Beilegung dieser Meinungsverschiedenheiten durchzuführen.

Der Mediator ist innerhalb von einer Woche, nachdem eine Partei der anderen Partei dieses Verlangen schriftlich zur Kenntnis gegeben hat (Mediationsantrag), einvernehmlich zu bestimmen. Einigen sich die Parteien nicht innerhalb dieser Frist auf einen Mediator, so wird dieser von der Rechtsanwaltskammer am Sitz derjenigen Partei, die den Mediationsantrag erhalten hat, bestimmt.

Sollten die Parteien im Rahmen der Mediation nicht zu einer Einigung kommen, so kann jede Partei Klage vor einem zuständigen Gericht erheben. Die Klageerhebung ist erst zulässig, wenn mindestens ein Mediationstermin stattgefunden hat oder seit dem Mediationsantrag einer Partei mehr als 2 Monate verstrichen sind.

Die Kosten der Mediation tragen die Parteien zu gleichen Teilen, soweit sie keine andere Vereinbarung treffen."

[1] http://magazin.ihk-wirtschaft-online.de/index.php/berichte-und-analysen/item/437-erfolgreiche-konfliktloesung-durch-mediation

[2] http://www.cmap.fr/wp-content/uploads/2017/08/CMAP-Barometre-de-la-mediation-2017.pdf

[3] https://de.statista.com/statistik/daten/studie/167532/umfrage/meinung-zu-den-erfolgsaussichten-von-mediation-in-deutschland/

[4] http://www.cmap.fr/wp-content/uploads/2017/08/CMAP-Barometre-de-la-mediation-2017.pdf

2020-01-01

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com