

Aktenzeichen:	II-7001
Geschäftsbereich:	IV
OrgZ.:	X17, X18B, X17-B
Gültigkeit:	Ab: 01.01.2015
Sachstand:	27.11.2014

Arbeitsanleitung 005

Verfahren bei sozialgerichtlicher Mediation

A. Sozialgerichtliche Mediation

Mediation ist eine Methode der Konfliktbeilegung, bei der zwei oder mehrere Beteiligte eines Konflikts mit Unterstützung eines oder einer unparteiischen Dritten (Mediator/Mediatorin) einvernehmliche Regelungen suchen, die ihren Bedürfnissen und Interessen dienen.

Methode zur Konfliktbeilegung

Im Sozialgerichtsverfahren kommt der Vorschlag zur Durchführung der Mediation vom Gericht selbst. Es kann aber auch von einer der am Gerichtsverfahren beteiligten Parteien vorgeschlagen werden. Eine Mediation kommt nur zustande, wenn die Beteiligten zustimmen.

In der Mediationsvereinbarung verpflichten sich die Beteiligten unter anderem, fair und gerecht miteinander zu verhandeln, die Bedürfnisse und Interessen der Beteiligten zu achten, Informationen vertraulich zu behandeln und eine tragfähige Kooperation als Verfahrensgrundlage herzustellen. Der Güterichter bzw. die Güterichterin nimmt dabei eine neutrale Position ein.

Das Mediationsverfahren endet mit einer abschließenden Vereinbarung über den Konfliktgegenstand insgesamt oder über einzelne Streitpunkte oder durch formfreie Beendigungserklärung einer oder beider beteiligter Parteien.

Mediationen im sozialgerichtlichen Verfahren kommen insbesondere in zwei Fallkonstellationen in Betracht:

- Dauerschuldverhältnisse, d.h. Vielklägerinnen bzw. Vielkläger, Fälle mit komplexer Problemlage.
- Ermessensentscheidungen, hier insbesondere die Entscheidungen über Leistungen zur Eingliederung gemäß §§ 16 ff. SGB II.

**Anwendbar bei
„Dauerschuldverhältnissen“
und Ermessensentscheidungen**

Insgesamt werden bisher am Sozialgericht Hamburg ca. zehn Mediationsverfahren jährlich im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) durchgeführt. Zwei Richterinnen sowie ein Richter üben beim Sozialgericht Hamburg und eine Richterin sowie ein Richter beim Landessozialgericht Hamburg die Aufgabe der Mediation aus.

B. Verfahren bei Jobcenter team.arbeit.hamburg

1. Ablehnung durch die Rechtsstelle

Nach Eingang einer Mediationsanfrage vom Sozialgericht oder vom Landessozialgericht in der Rechtsstelle legt die Sachbearbeitung in der Rechtsstelle die Anfrage ihrer Teamleitung zur Entscheidung vor.

Kommt die Teamleitung in der Rechtsstelle zu dem Ergebnis, dass eine Mediation aus rechtlichen Gründen (z.B. kein Ermessensspielraum) nicht in Betracht kommt, begründet sie die Ablehnung schriftlich gegenüber dem Gericht.

**Ablehnung aus rechtlichen
Gründen**

2. Zustimmung durch den Standort bzw. den zentralen Bereich

Kommt die Teamleitung in der Rechtsstelle zu dem Ergebnis, dass rechtliche Gründe einer Mediation nicht entgegenstehen, bittet sie die zuständige Teamleitung des Standorts oder des zentralen Bereichs um Zustimmung zum Mediationsverfahren.

Kommt die Teamleitung des Standorts oder des zentralen Bereichs zu dem Ergebnis, dass eine Mediation erfolgen soll, teilt sie der zuständigen Teamleitung der Rechtsstelle die Zustimmung mit. Die zuständige Teamleitung der Rechtsstelle erklärt dem Gericht die Zustimmung zur Durchführung des Mediationsverfahrens.

**Zustimmung durch Teamleitung
Standort/zentraler Bereich**

3. Teilnahme am Mediationsverfahren

Die zuständigen Teamleitungen der Rechtsstelle und des Standorts bzw. des zentralen Bereichs einigen sich darüber, wer an dem Mediationstermin teilnimmt.

- Die Rechtsstelle nimmt den Mediationstermin wahr. Die zuständige Teamleitung der Rechtsstelle entscheidet über die Vertretung im Termin.
- Zusätzlich soll der Standort bzw. der zentrale Bereich vertreten sein. Die zuständige Teamleitung des Standorts bzw. des zentralen Bereichs entscheidet über die Vertretung im Termin.

Teilnahme der Rechtsstelle obligatorisch

Teilnahme Standort/zentraler Bereich

Eine Aussagegenehmigung ist nicht erforderlich.

Vor Beginn des Mediationsverfahrens stimmt die Vertretung der Rechtsstelle das Vorgehen im Mediationsverfahren mit der Vertretung des Standorts bzw. des zentralen Bereichs ab.

Vorherige Abstimmung zwischen Rechtsstelle und Standort/zentralem Bereich

Die abschließende Mediationsvereinbarung wird von der Vertretung der Rechtsstelle unterzeichnet.

4. Ablehnung durch den Standort bzw. den zentralen Bereich

Kommt die zuständige Teamleitung im Standort oder in dem zentralen Bereich zu dem Ergebnis, dass eine Mediation nicht erfolgen soll, teilt sie der zuständigen Teamleitung der Rechtsstelle schriftlich mit, dass sie die Durchführung des Mediationsverfahrens ablehnt und begründet ihre Auffassung.

Begründete Ablehnung durch Teamleitung Standort/zentraler Bereich

Teilt die zuständige Teamleitung der Rechtsstelle die Auffassung der zuständigen Teamleitung des Standorts bzw. des zentralen Bereichs, erklärt sie dem Gericht gegenüber, dass keine Zustimmung zur Durchführung eines Mediationsverfahrens erfolgt. Zur Begründung wird auf die fachliche Stellungnahme der zuständigen Teamleitung des Standorts bzw. des zentralen Bereichs verwiesen.

5. Regelung bei fehlendem Einvernehmen zwischen Rechtsstelle und Standort bzw. zentralem Bereich

Kann die Teamleitung der Rechtsstelle die Entscheidung der Teamleitung des Standorts bzw. des zentralen Bereichs nicht nachvollziehen und ist eine Einigung untereinander nicht möglich, unterrichtet die Teamleitung der Rechtsstelle hierüber die Bereichsleitung der Rechtsstelle. Die Bereichsleitung der Rechtsstelle wendet sich an die Standortleitung bzw. Bereichsleitung des zentralen Bereichs, um die Zustimmung zum Mediationsverfahren zu erhalten. Stimmt die Standortleitung bzw. die Bereichsleitung des zentralen Bereichs nicht zu, unterrichtet die zuständige Teamleitung der Rechtsstelle das Gericht darüber, dass keine Zustimmung zur Durchführung eines Mediationsverfahrens erfolgt. Zur Begründung wird auf die fachliche Stellungnahme der zuständigen Teamleitung des Standorts bzw. des zentralen Bereichs verwiesen.

Endgültige Ablehnung durch Standortleitung/Bereichsleitung

gez. Tegtmeyer/Friedrichs/Goltz