



# Sozialgerichtliche Mediation in Bayern



# Sozialgerichtliche Mediation in Bayern

Gerichtsinterne Mediation der bayerischen Sozialgerichtsbarkeit –  
Grundlagen, Erfahrungen und Praxis des Projekts  
am Bayerischen Landessozialgericht und am Sozialgericht München



## Vorwort der Bayerischen Sozialministerin

---



Als wir Ende 2006 das Pilotprojekt Mediation am Sozialgericht München und am Bayerischen Landessozialgericht starteten, prägten Skepsis einerseits und Spannung andererseits die Erwartungen. Heute, nach über 100 durchgeführten Mediationen können wir mit Stolz feststellen, dass der Mediation gerade im sozialgerichtlichen Verfahren ein fester Platz zukommen wird. Das zeigen die Erfolge, die sich in einer Erledigungsquote von über 80 Prozent, einer Zufriedenheits- und Akzeptanzquote von weit über 90 Prozent und auch in der Erledigung mehrerer Massenverfahren, die im Urteilswege von unseren Gerichten sehr viel arbeitsaufwändiger zu bewältigen gewesen wären, für alle sichtbar niederschlagen.

Wir können deshalb mit großem Optimismus in die Zukunft blicken: Mediation wird als ein innovativer Weg zur eigenverantwortlichen Streitlösung einen festen Platz auch im Sozialrecht einnehmen.

Dafür wird es unverzichtbar sein, dass die Mediatorinnen und Mediatoren sich gegenseitig unterstützen, sich weiter fortbilden, Erfahrungen austauschen und so die Qualität dieses konfliktüberwindenden Verfahrens sichern. Zudem erhöht sich dessen Akzeptanz, wenn sich im gesamten Bundesgebiet weitere Mediationsprojekte realisieren.

Die vorliegende Broschüre stellt die Methodik, das Verfahren und die Vorteile gerichtlicher Mediationen dar. Sie wird damit einen Beitrag dazu leisten, die gerichtliche Mediation in Bayern, aber auch bundesweit als zusätzliches Konfliktlösungsmodell bekannt zu machen.

Christine Haderthauer  
Staatsministerin

## Vorwort des Präsidenten des Bayerischen Landessozialgerichts

---



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Präsidium des Bayerischen Landessozialgerichts hat das Modellprojekt „Gerichtsinterne Mediation“ als richterliche Tätigkeit gem. § 202 SGG i. V. m. 278 Abs. 1 und Abs. 5 S. 1 ZPO in seinen richterlichen Geschäftsverteilungsplan aufgenommen. In dieser Zuordnung sehen wir uns durch den Beschluss des BVerfG vom 14.02.2007, 1 BvR 1351/01, bestätigt, wonach neben dem kontradiktorischen gerichtlichen Verfahren grundsätzlich ein gerichtliches Verfahren zur konsensualen Streitbeilegung ermöglicht werden kann. Dementsprechend bieten 20 als Mediatoren ausgebildete Richterinnen und Richter des Bayerischen Landessozial-

gerichts und des Sozialgerichts München seit September 2006 im Rahmen bereits anhängiger Streitsachen die Mediation als Verfahren der freiwilligen, einvernehmlichen und zukunftsorientierten Konfliktlösung unter Berücksichtigung der hinter dem Rechtsstreit stehenden Interessen der Beteiligten an.

Dabei ist uns selbstverständlich bewusst, dass sich nicht alle Verfahren für eine Mediation eignen und dass die Massenprobleme in der Sozialgerichtsbarkeit mit diesem Instrument nicht bewältigt werden können. Dennoch kann die Mediation einen guten Beitrag z. B. dazu leisten, höchst komplexe, äußerst arbeits- und zeitintensive, weit über den anhängigen Streitfall hinausreichende Verfahren einer einvernehmlichen, raschen Lösung zuzuführen und damit auch zu einem besonders positiven Bild der Sozialrichterschaft beizutragen.

Als Präsident des Bayerischen Landessozialgerichts freue ich mich ganz besonders darüber, dass das Modellprojekt „Gerichtsinterne Mediation“ aus der Richterschaft heraus in eigener Initiative geboren wurde und betrieben wird. Die Mediatoren, die als solche sämtlich freiwillig tätig und in ihrem richterlichen Deputat nicht entlastet sind, beweisen ein ausgezeichnetes Verständnis ihrer Aufgabe als Sozialrichter, die ja nicht nur streitentscheidend tätig, sondern nach – § 202 SGG i. V. m. § 278 Abs. 1 ZPO – „in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Beilegung des Rechtsstreits oder einzelner Streitpunkte bedacht sein“ sollen.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Klaus Brödl'. The signature is stylized and written in a cursive script.

Klaus Brödl  
Präsident des Bayerischen Landessozialgerichts

## Inhaltsverzeichnis

---

Vorwort der Bayerischen Sozialministerin .....	5
Vorwort des Präsidenten des Bayerischen Landessozialgerichts .....	6
Fallstudie: PC Führerschein für Senioren .....	10
Sachverhalt .....	10
Ablauf der Mediation .....	11
Eröffnungsphase .....	11
Phase 1 .....	12
Phase 2 .....	13
Phase 3 .....	14
Phase 4 .....	16
Phase 5 .....	16
Phase 6 .....	17
Zwischenstatistik der sozialgerichtlichen Mediation in Bayern .....	18
Gerichtsinterne Mediation – Ein Pilotprojekt in der bayerischen Sozialgerichtsbarkeit .....	22
Begleitforschung des Max-Planck-Institutes .....	24
Lisa Waas: Mediation .....	26
Mediation und gerichtliches Verfahren .....	26
Indikatoren für die Eignung der Parteien zur Mediation .....	27
Die Aufgaben des Mediators/der Mediatorin .....	28
Das Phasenmodell der Mediation .....	30
Phase – Eröffnung .....	31
Phase 1 – Themensammlung .....	32
Phase 2 – Faktenklärung .....	32
Phase 3 – Interessen herausarbeiten .....	34
Phase 4 – Lösungsoptionen entwickeln .....	36
Phase 5 – Eine Einzellösung erarbeiten .....	37
Phase 6 – Die Gesamtlösung vereinbaren .....	37
Eine kleine Auswahl von Kommunikationstechniken in der Mediation und beim konstruktiven Verhandeln .....	38
Welche Rechtsberatung braucht die Mediation? .....	40
Literatur zur Mediation .....	42

## Inhaltsverzeichnis

---

Literatur zur Kommunikation .....	43
BVerfG – 1 BvR 1351/01 Beschluss vom 14. Februar 2007.....	44
Mindeststandards für die Ausbildung zum Mediator der internen sozialgerichtlichen Mediation.....	46
Geschäftsverteilungsplan Bayerisches Landessozialgericht .....	50
Vertraulichkeit .....	51
Auszüge aus dem Texthandbuch: Mediation .....	52
I. Verfügung zur Vorbereitung der Mediation.....	52
II. Anschreiben Vorschlag Mediation.....	54
III. Einverständniserklärung.....	57
IV. Ruhensbeschluss.....	59
V. Einladung.....	61
VI. Vereinbarung zur Durchführung einer Mediation.....	62
VII. Abschluss der Mediation .....	63
VIII. Abschlussverfügung .....	64
Ablaufplan Mediation .....	66

## Gericht zum Runden Tisch (Mediation)

---



## Fallstudie: PC Führerschein für Senioren

---

### Sachverhalt

Der folgende Sachverhalt ist ausgehend von einem konkreten Mediationsfall so verändert worden, dass er als frei erfunden bezeichnet werden muss:

Die Firma PCS vermittelt Senioren Grundkenntnisse am PC wie z. B. Dokumente erstellen, drucken sowie per E-Mail versenden, Internet-Recherche und Video-Telefonie z. B. Skype. Erfolgreiche Teilnehmer erhalten den PC-Führerschein. Deutschlandweit sind insgesamt 180 Tochterfirmen der PCS im Franchise-System tätig, jährlich kommen ca. 50 neue hinzu.

Der zuständige Unfallversicherungs-Träger – BG – verlangt Beiträge nach dem Gefahr-tarif für Bildungseinrichtungen (Gefahrklasse 2,1). Die PCS hält sich und ihre Franchise-Töchter nur mit der Unternehmensart Verwaltungsgesellschaft (Gefahrklasse 0,7) richtig eingestuft.

Bundesweit sind 120 Klagen hierzu anhängig. Ein erstinstanzliches Urteil hat die Bescheide gegenüber der PCS-Mutter sowie gegenüber einer PCS-Tochter aufgehoben, die Berufungen dazu sind anhängig. Die Beteiligten haben einer Mediation zugestimmt.



*Der Mediator begrüßt die beiden Beteiligten freundlich mit Handschlag und führt sie in den vorbereiteten Mediationsraum.*

---

## Ablauf der Mediation

### Eröffnungsphase | Auftragsklärung



*Das Setting der Mediation, wie z. B. ein runder Tisch, Erfrischungen, schaffen eine konstruktive Verhandlungsatmosphäre. Der Mediator erläutert die Prinzipien der Mediation.*

„Sie wollen heute eine faire Lösung für beide Seiten finden.  
Welche Erwartung haben Sie vor diesem Hintergrund an die Mediation?“

PCS: *Wir haben der Mediation zugestimmt, weil wir eine Klärung wollen.  
Aber nicht um jeden Preis.*

BG: *Bildungseinrichtungen haben diesen Beitrag nach dieser Gefahrklasse zu zahlen,  
wir können im Interesse aller Versicherten nichts herschenken.*

„Was ist dann Ihre Motivation, die Mediation durchzuführen?“

PCS und BG: *Wir sind offen für ein faires Einigungsverfahren.*

„Wie stehen Sie zur notwendigen Vertraulichkeit dieses Verfahrens?“

BG: *Das können wir zusichern, damit haben wir kein Problem.*

PCS: *Unser Ziel ist eine Vereinbarung, die für alle PCS-Töchter tragbar ist.  
Schaffen wir diese, dann ist es ohnehin kein Problem, falls wir sie  
nicht erreichen, dann werden wir dennoch Vertraulichkeit wahren.*

„Damit haben Sie schon eine erste Übereinkunft gefunden.“

**Phase 1 | Themensammlung**



*Visualisierungen strukturieren das Verfahren und halten Erreichtes fest. Hier entsteht die Themensammlung.*

PCS	BG
Richtige Gefahrklasse	Beitragshöhe
Gesamtlösung aller Verfahren	Rechtssicherheit für alle Verfahren
Rechtssicherheit	Lösung für alle PCS-Töchter
Versicherungsverträge	...
...	

„Ich habe gehört, dass Sie ... Habe ich Sie richtig verstanden?“

## Phase 2 | Faktenklärung

PCS:

- Individualität der Schulung
- Einzel-, kein Gruppenunterricht
- keine eigenen Schulungsräume, dies wäre nur Wachstumsbremse
- eigene PC der Senioren einschließlich Software
- drei Fälle mit Unternehmensart Verwaltungsgesellschaft

BG:

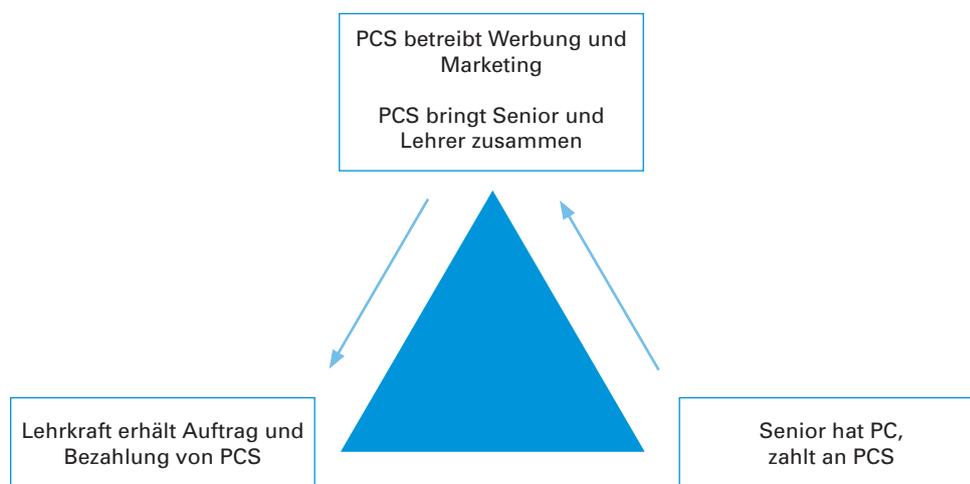
- Gefahrgemeinschaft
- Risikotragung nach Gefahrgemeinschaften
- Keine Bonus/Malus-Regelung im Gehaltstarif
- Klares Stufensystem
- drei Fälle mit Verwaltungsgesellschaft wegen Massenverwaltung, Vertrauen auf Angaben des Unternehmers, Ankündigung Prüfung und Korrektur



„Inwieweit kann uns das mit der Gefahrklasse weiterhelfen?“

„Haben Sie genug Zeit mit diesem Thema verbracht?“

Mediatoren fragen nach Verhältnis PCS – Senior – Lehrkraft und erstellen folgende Visualisierung:



BG: „So hatten wir das bisher noch nicht sehen können.“

---

### Phase 3 | Von den Positionen zu den Bedürfnissen

„Was brauchen Sie für eine insgesamt befriedigende Situation?“

„Wenn Sie Ihre Bereitschaft, gemeinsam mit X eine Lösung zu erarbeiten auf einer Skala von 1 bis 10 einschätzen sollten, wo liegen Sie dann?“

PCS: *Wir expandieren jährlich immens. Wir brauchen Rechtssicherheit für unsere Franchisenehmer, und zwar jetzt, nicht erst in ein paar Jahren.*

BG: *Wir hatten die Frage der Unternehmensart schon mal vor dem Bundessozialgericht. Mit diesem Urteil kam das BSG prima zurecht, nur wir wussten immer noch nicht, wie wir weiter zu verfahren hatten.*

„Was haben Sie bisher in dieser Richtung unternommen?“

„Was können Sie, was könnte Ihr Gegenüber tun, um hier eine Veränderung zu bewirken?“

„Was wird dann in Zukunft konkret anders sein?“

„Was führt Sie zu der Annahme, dass nur diese Gefahrklasse zutreffend sein kann?“

„Welchen Schritt erwarten Sie hierzu von der BG?“

„Welches Angebot ist für Sie im Gegenzug denkbar?“

„Was wäre die Folge, wenn Sie in diesem Punkt eine Änderung bewirken könnten?“

„Können Sie uns konkrete Anhaltspunkte dafür nennen, dass ...“

„Aus welchen Gründen erscheint Ihnen dieses Bedenken der PCS als nicht stichhaltig?“

„Ich bin mir nicht ganz sicher, wie Sie das sehen, aber für mich ergibt sich gerade der Eindruck, dass Sie sich gegenseitig in diesem Punkt an einer Lösung behindern. Woher könnte dieser Eindruck kommen?“

„Welche Vorteile ergeben sich für Sie bei einer Rückkehr ins gerichtliche Verfahren? Welches wären dabei für Sie die wesentlichen Nachteile?“

„Wenn Sie sich vorstellen, Sie wären auf der anderen Seite. Welches würden Sie als ihr stärkstes Argument ansehen?“

PCS: *Das ist ja fast eine Stelle, an der ich die Allparteilichkeit der Mediatoren in Frage stellen müsste. Aber Fragen wie diese gehören wohl zur Mediation. Also: ich denke, die Sache mit dem Schubladensystem, dass also keine andere als die vorgegebenen Unternehmensarten in Frage kommen wegen des Solidarsystems.*

BG: *Dieser Seitenwechsel ist nicht einfach. Also: die Lehrer werden ja nur an die Senioren vermittelt. Was die dann an Fähigkeiten beibringen, in welchem Tempo und wie unterliegt nicht einem Lehrplan oder einer Kontrolle der PCS.*

„Weshalb denken Sie kommen Sie an diesem Punkt nicht weiter?“

BG: *Wir wollen die offenen Verfahren nicht in die Länge verwalten, sondern alle heute abschließend erledigen. Und wir wollen auch eines: Kundenzufriedenheit.*



*Die zu sammelnden Lösungsoptionen sollen auf der Flip-Chart festgehalten werden.*

---

#### **Phase 4 | Sammlung von Lösungsoptionen von BG und PCS**

ungegliedert und unbewertet

- Gefahrtarif für Bildungseinrichtungen (Gefahrklasse 2,1).
- Verwaltungsgesellschaft (Gefahrklasse 0,7)
- Gefahrklasse irgendwo dazwischen
- Piloturteil
- Rücknahme aller Klagen/Widersprüche
- Vereinbarung mit Bindung für alle PCS-Firmen
- Erledigung Klageverfahren
- Einbezug Verwaltungsverfahren
- Streitwerte

#### **Phase 5 | Gemeinsame Lösung entwickeln, Verhandeln und Vereinbaren der Lösung**

„Was können Sie anbieten, um die Gegenseite zu bewegen, Ihrem Wunsch zuzustimmen?“

„Was gibt es darüber hinaus?“

„Gäbe es noch andere Wege, dieses Problem zu lösen?“

„Gibt es Ihrer Meinung nach noch etwas zu bedenken?“

BG: *„Wir könnten, jetzt da die Beziehungen Lehrer, Senioren und PCS so geklärt sind, vorschlagen, dass die PCS-Institute der Unternehmensart Mittelsmänner zugeordnet werden. Und um es Ihnen leichter zu machen darf ich mitteilen, dass die Gefahrklasse im kommenden Jahr auf 1,09 gesenkt werden wird.“*

---

## Phase 6 | Gesamtvereinbarung

1. Die PCS-Institute sind der Unternehmensart Mittelsmänner zugehörig.
2. Die BG ordnet ab 01.01.2009 alle PCS-Institute dieser Unternehmensart zu.
3. Für die laufende Gefahrararperiode werden alle noch nicht bestandskräftigen Einstufungen in diese Unternehmensart geändert.
4. Die Berufungsverfahren ..., ... und ... werden für erledigt erklärt.
5. Die BG trägt die Hälfte der notwendigen gerichtlichen und außergerichtlichen Kosten der Berufungs-, Klage- und Widerspruchsverfahren.
6. Die Gerichtskosten der erledigten Verfahren werden jeweils zur Hälfte getragen.
7. Die Streitwertbeschwerden ..., ... und ... werden zurückgenommen.
8. Die Kosten dieser Mediation trägt die PCS selbst.

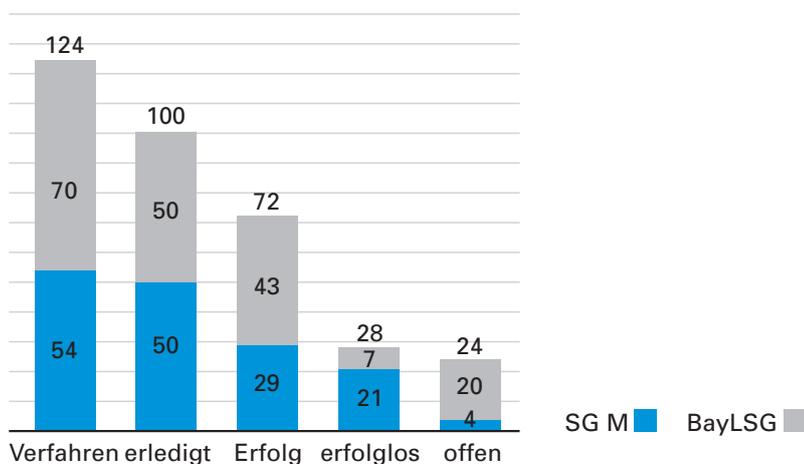


*Die Beteiligten sind stolz auf die selbst gefundene Lösung.*

## Zwischenstatistik der sozialgerichtlichen Mediation in Bayern

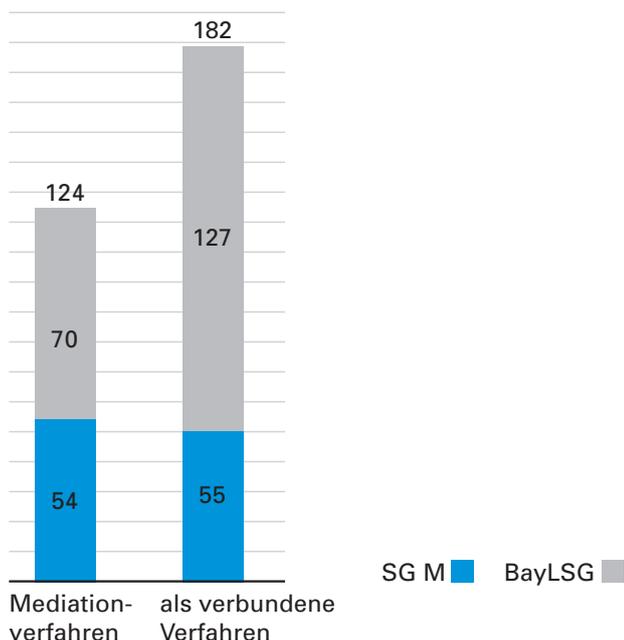
Zieht man im Rahmen des Projekts Gerichtsinterne Mediation in der bayerischen Sozialgerichtsbarkeit eine Zwischenbilanz, fällt diese erfreulich positiv aus. Dabei ist das Datenmaterial bis zum 1. März 2008 zugrunde gelegt. Da die ersten Mediation im Oktober 2006 anhängig wurden, beschränkt sich der ausgewertete Zeitraum somit auf 17 Monate.

### Anzahl der Mediationen nach Gericht (Stand 01.03.2008)



Insgesamt wurden bis zum Stichtag 1. März 2008 124 Mediationen registriert, davon 54 beim Sozialgericht München und 70 beim Bayer. Landessozialgericht.

### Anzahl der Mediationsverfahren nach Gericht (Stand 01.03.2008)



Berücksichtigt man die Anzahl der anhängigen Rechtsstreitigkeiten, die zu einem einzigen Mediationsverfahren verbunden wurden, erhöht sich diese Zahl auf insgesamt 182. Dies ist vor allem durch Verfahren beim Bayer. Landessozialgericht (127 Verfahren) bedingt. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass das Bayer. Landessozialgericht zum einen Verfahren zur Mediation bringt, die in der 2. Instanz als Berufungsverfahren anhängig sind, zum anderen, dass es im Rahmen der Pilotprojektphase für Mediationsfälle aller bayerischer Sozialgerichte mit Ausnahme des SG München zuständig ist. Insoweit könnte von einer Bündelungswirkung auszugehen sein.

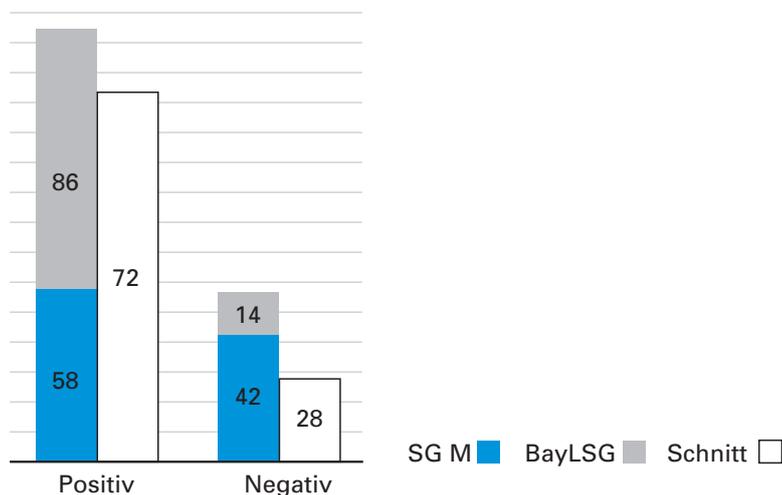
Die folgenden Diagramme geben Auskunft über die Anzahl der erfolgreichen, erfolglosen und offenen Mediationen sowie die prozentuale Erfolgsquote. Erledigt wurden von 124 Mediationen bislang insgesamt 100, mit jeweils 50 gleich verteilt zwischen den beiden Gerichten. Fast ausschließlich findet jeweils nur eine Mediationsitzung statt. Die Anzahl der erfolgreich abgeschlossenen Mediationen, also von Mediationen, die zu einer Vereinbarung führten, durch die das anhängige Klage- bzw. Berufungsverfahren erledigt wurde, divergiert derzeit allerdings erkennbar.

#### Abgeschlossene Mediationen (Stand 01.03.2008)

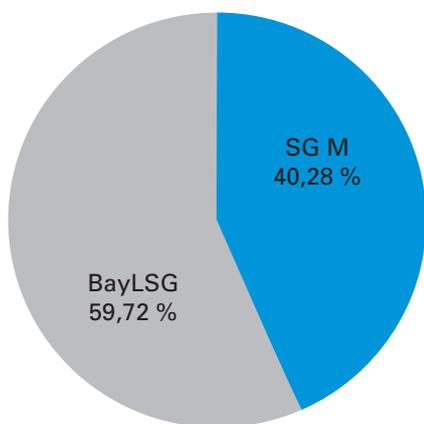


Von 72 erfolgreich abgeschlossenen Mediationsverfahren entfallen 43 auf das Bayer. Landessozialgericht und 29 auf das SG München. Dies entspricht einer Erfolgsquote beim Bayer. Landessozialgericht von ca. 86%, beim SG München von 58%. Insgesamt beträgt die Erfolgsquote damit derzeit 72%. Allerdings unterliegt diese Quote noch deutlichen Schwankungen – so lag die Erfolgsquote noch vor einigen Monaten bei ca. 80%. Wenn sich dieser Trend bestätigt, stellt sich die Frage nach den Gründen für die Unterschiede bei den Erfolgsquoten. Bislang kann hierüber nur spekuliert werden. Jedenfalls ist festzuhalten, dass die Mediatorinnen und Mediatoren dieselbe Ausbildung absolvierten und Unterschiede in der Qualität der Mediation nicht bestehen. Zu prüfen wird sein, ob hierfür unterschiedliche Schwerpunkte bei den Fachgebieten eine Rolle spielen; z. B. ist der Anteil von Rechtsstreitigkeiten aus dem Bereich Sozialhilfe, die zur Mediation gelangen, mit 13 Verfahren deutlich höher als beim Bayer. Landessozialgericht mit lediglich einem Verfahren. Denkbar ist aber auch, dass die Akzeptanz der Mediation und die Einigungsbereitschaft am Bayer. Landessozialgericht als Gericht zweiter Instanz höher ist. Es bleibt abzuwarten, ob die begleitende Studie der Max-Planck-Gesellschaft hierzu nähere Aufschlüsse geben kann.

**Abgeschlossene Mediationen nach Gericht in Prozent** (Stand 01.03.2008)



**Verteilung der erfolgreichen Mediationen** (Stand 01.03.2008)



Schlüsselt man die Anzahl der Mediationen nach den Fachgebieten auf, zeigt sich ein deutlicher Schwerpunkt im Bereich gesetzliche Krankenversicherung und Unfallversicherung mit jeweils ca. ein Drittel Gesamtanteil. Im Vordergrund stehen hierbei Erstattungsstreitigkeiten zwischen Körperschaften des öffentlichen Rechts, aber auch Streitigkeiten über Rehabilitationsmaßnahmen. Im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung gelangen aber beispielsweise auch vereinzelt Verfahren mit medizinischem Schwerpunkt wie z. B. über das Vorliegen einer Berufskrankheit in die Mediation. Vor allem in den letzten Monaten haben jedoch auch die Fälle aus der gesetzlichen Rentenversicherung deutlich zugenommen. Dies könnte auf eine verstärkte Akquisition bei den Rentenversicherungsträgern und Sozialrichtern oder auf positive Erfahrungen mit der gerichtsinternen Mediation zurückzuführen sein. Nach einer ersten Einschätzung gelangen hierbei vermehrt Streitigkeiten aus Betriebsprüfungen oder Streitigkeiten über die versicherungsrechtliche Einordnung in die Mediation.

## Anzahl der Mediationen am BayLSG/SG München nach Fachgebiet

(Stand 01.03.2008)

29,8	22,6	12,9	11,3	23,4	100 %
37	28	16	14	29	124 Anzahl
KV	UV	R	SO	Sonst.	Gesamt

Eine durchschnittliche Erfolgsquote zwischen 70 und 80% – beim Bayer. Landessozialgericht derzeit sogar von 86% –, die erfreuliche Anzahl von 124 bzw. 180 Mediationsverfahren sowie die Komplexität der Fälle, die in die Mediation gelangen – oft mit Auswirkungen auf weitere anhängige Rechtsstreitigkeiten und/oder Verwaltungsverfahren – sprechen eine klare Sprache. Über Arbeitsmangel können sich die Mediatorinnen und Mediatoren nicht beklagen.

## Gerichtsinterne Mediation

---

### Ein Pilotprojekt der bayerischen Sozialgerichtsbarkeit

Im Rahmen des seit September 2006 laufenden Pilotprojektes wird Verfahrensbeteiligten an den bayerischen Sozialgerichten die Möglichkeit eröffnet, nach Klageerhebung bzw. Berufungseinlegung eine Mediation durchzuführen. Teilnehmende Gerichte sind das Bayer. Landessozialgericht und das Sozialgericht München. Das Bayer. Landessozialgericht ist für alle Mediationsverfahren, die nicht am Sozialgericht München anhängig sind, zuständig.

Vor dem Hintergrund weitgehend konstant hoher Eingangszahlen, hoher Verfahrensbestände und entsprechend langer Verfahrensdauer soll den Beteiligten neben dem gerichtlichen Verfahren ein gerichtsinternes Verfahren zur konsensualen Streitbeilegung angeboten werden (s. a. BVerfG, Beschluss vom 14.02.2007 – 1 BvR 1351/01). Dieses Verfahren ist freiwillig und auf eine einvernehmliche, zukunftsorientierte Konfliktlösung unter Berücksichtigung der hinter dem Rechtsstreit stehenden Interessen der Beteiligten gerichtet. Der Anstoß für dieses Projekt kam im April 2004 unmittelbar aus der Richterschaft. Durch das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen wurden 19 Richterinnen und Richter ausgebildet, die die Aufgabe Mediation für die Dauer des Projekts als zusätzliche Aufgabe wahrnehmen. Die Ausbildung entspricht inhaltlich den üblichen Qualitätsstandards für die Mediatorenausbildung. Begleitend werden weiterhin in regelmäßigen Abständen Supervisionen durchgeführt.

Das Mediationsverfahren bietet die Möglichkeit einer deutlichen Verkürzung des gerichtlichen Verfahrens, da der gesetzliche Richter oder die Beteiligten in einem möglichst frühen Verfahrensstadium in geeignet erscheinenden Fallkonstellationen ein Mediationsverfahren anregen können und dieses zeitnah durchgeführt werden kann. Das Verfahren ist im Übrigen weitgehend losgelöst von formellen Vorgaben des gerichtlichen Streitverfahrens; z. B. können ggf. die Interessen eines Dritten durch dessen Einladung zum Mediationsverfahren ohne förmlichen Beiladungsbeschluss „auf den Tisch“ kommen, so dass auf diese Weise eine einvernehmliche Gesamtlösung erarbeitet werden kann.

Ziel des Pilotprojektes ist es zunächst, die theoretische Eignung bestimmter sozialgerichtlicher Fallkonstellationen in der Praxis zu überprüfen und das Zusammenspiel von gerichtlichem und Mediationsverfahren zu erproben. Im Rahmen einer zu erstellenden Kostenanalyse ist aufgrund einer Verkürzung der Verfahrensdauer, einer befriedenden Funktion des Mediationsverfahrens, der Vermeidung von Folgeverfahren und der Entbehrlichkeit von Sachverständigengutachten insgesamt eine Kostenersparnis zu erwarten. Weitere Ziele des Projekts sind insbesondere eine Steigerung der Akzeptanz gerichtlicher Streitbehandlung, die Gewinnung systematischen Wissens für die Aus- und Fortbildung sowie letztendlich einen Beitrag zur Änderung des erlernten Streitverhaltens in der Gesellschaft zu leisten. Schließlich gilt es Erfahrungen für eine eventuelle Implementierung des Mediationsverfahrens in das Sozialgerichtsgesetz zu sammeln. Hierzu bleibt insgesamt das Ergebnis einer wissenschaftlichen Begleitung durch die Max-Planck-Gesellschaft, Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, abzuwarten.

---

Die Mediation ist als Aufgabe in den jeweiligen Geschäftsverteilungsplan des Gerichts implementiert. Der Geschäftsverteilungsplan des Bayer. Landessozialgerichts stützt sich derzeit auf § 202 SGG in Verbindung mit § 278 Abs. 1 und 5 S. 1 ZPO. Es handelt sich bei der Tätigkeit des Gerichtsmediators um eine richterliche Tätigkeit (Art. 92 GG, § 4 Abs. 1 DRiG) und nicht um eine Aufgabe der Gerichtsverwaltung im Sinne des § 4 Abs. 2 Nr. 1 DRiG. Die konsensuale Streitbeilegung ist traditionelle Aufgabe des Richters (s. a. § 278 Abs. 1 ZPO). Praktische Auswirkung hat dies z.B. hinsichtlich der richterlichen Unabhängigkeit, der Haftung oder der Dienstaufsicht.

Zahlreiche Sozialversicherungsträger, aber auch die Anwaltschaft zeigen großes Interesse an der gerichtsinternen Mediation. Die Rückmeldungen sind ganz überwiegend positiv, die Einigungsquote liegt im Mediationsverfahren bei etwa 80%. Es ist deshalb konsequent, dass eine Fortsetzung und zugleich eine Ausweitung auch auf weitere bayerische Sozialgerichte angestrebt wird.



*Deutlich unterscheidet sich die Aufgabe des Richters von der des Mediators: er unterstützt die Beteiligten, selbst eine Lösung zu finden.*

## Begleitforschung des Max-Planck-Institutes

MAX-PLANCK-INSTITUT FÜR AUSLÄNDISCHES UND INTERNATIONALES SOZIALRECHT  
MAX PLANCK INSTITUTE FOR FOREIGN AND INTERNATIONAL SOCIAL LAW



### Wissenschaftliche Begleitforschung des Modellprojekts „Mediation in der Sozialgerichtsbarkeit“ in Bayern

Das Modellprojekt „Mediation in der Sozialgerichtsbarkeit“ wird seit dem 1. Januar 2007 vom Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht unter der Leitung von Prof. Dr. Ulrich Becker wissenschaftlich begleitet.

#### Zielsetzung

Die Evaluation hat den Zweck zu klären, ob die mit der probeweise für zwei Jahre eingeführten gerichtswissenschaftlichen Mediation in der Sozialgerichtsbarkeit verfolgten Ziele erreicht werden. Diese sind vielfältig: Die Mediation soll Kosten einsparen, das Verfahren beschleunigen, zu sachgerechten und nachhaltigen Problemlösungen führen, die Zufriedenheit der Betroffenen erhöhen, die menschlichen und geschäftlichen Beziehungen zwischen den Beteiligten zu verbessern helfen und zu einer Änderung der Streitkultur beitragen.

Soll auch in Zukunft in der Bayerischen Sozialgerichtsbarkeit die gerichtswissenschaftliche Mediation angeboten werden, ist es wichtig zu wissen, in welchen Verfahren die Wahrscheinlichkeit ihres Erfolges besonders hoch eingeschätzt werden kann. Daher soll die Evaluation auch die Entwicklung und Verfeinerung von Eignungskriterien für die Mediation unterstützen.

#### Datenerhebung

Zur Verwirklichung dieser Aufgaben werden neben der Auswertung von Mediations- und Prozessakten unterschiedliche standardisierte schriftliche Befragungen durchgeführt. Bei der Evaluation von Mediationsprogrammen wurden bisher selten umfassende quantitative Erhebungsverfahren eingesetzt.<sup>1</sup> Ein wichtiges dieser Art ist das im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitforschung des Projekts „Schlichten statt Richten“ in Niedersachsen eingesetzte Dokumentationssystem.<sup>2</sup> Die dort erprobten Erhebungsinstrumente wurden den Projektbedingungen angepasst. Die auf diesem Wege erstellten Fragebögen wurden mit beteiligten Richtermediatoren diskutiert und den jeweiligen Bedürfnissen entsprechend modifiziert und ergänzt. Darüber hinaus fand das Heidelberger Dokumentationssystem DoSys für außergerichtliche Familienmediation bei der Konstruktion der Fragebögen Be-

<sup>1</sup> Vgl. *Montada, Leo/Kals, Elisabeth*, Mediation. Ein Lehrbuch auf psychologischer Grundlage, 2., vollst. überarb. Aufl., Weinheim 2007, S. 289.

<sup>2</sup> Vgl. *Zenk, Kati/Strobl, Rainer/Hupfeld, Jörg/Böttger, Andreas*, Gerichtsnahe Mediation in Niedersachsen. Die Evaluation eines Modellversuchs, Baden-Baden 2007, S. 24.

rücksichtigung.<sup>3</sup> Wie bei DoSys wurde ein multiperspektivisches Erhebungssystem entwickelt, bei dem die Sichtweisen aller direkt oder indirekt an der gerichtlichen Mediation Beteiligten berücksichtigt werden. Insgesamt kommen damit sieben Befragungsbögen zum Einsatz. Die Fragebögen richten sich an die gesetzlichen Richter, Richtermediatoren, Kläger und Beklagte, Bevollmächtigte, Beigeladene und Dritte. Dritte sind Personen, die keine formale Stellung im Klageverfahren haben, aber im Mediationsverfahren hinzugezogen werden.

Erhebungszeitpunkt ist jeweils der Abschluss eines Mediationsverfahrens, da viele Daten erst im Anschluss an das Mediationsverfahren bekannt sind. Zur eindeutigen Zuordnung erhalten alle zu einem Fall gehörenden Auswertungsbögen und Fragebögen eine Fallkennzahl. Die Akteneinsicht und Befragung erfolgt nur bei Einwilligung der Beteiligten und unter Berücksichtigung der Datenschutzbestimmungen.

### Messung

Ob die mit dem Modellprojekt gesetzten Ziele erreicht wurden, gibt Auskunft über den Erfolg des Projekts. Wichtige Erfolgskriterien sind die Effizienz, Effektivität und Zufriedenheit der Beteiligten. Kriterien für die Effizienz der gerichtlichen Mediation sind die Kostenlast des Gerichts und der Beteiligten sowie die Zeit, die aufgebracht werden musste, um einen Konflikt im Mediationsverfahren zu beenden. Um Aussagen über die Effektivität der gerichtlichen Mediation zu treffen, wird insbesondere die Einigungsrate ermittelt. Da die Mediation weitergehende Ziele verfolgt, ist diese objektive Feststellung aber nicht das einzige Kriterium. Ob die Vereinbarung den Konflikt umfassend regelt und dauerhaft löst – beides Voraussetzungen für eine sachgerechte und nachhaltige Konfliktlösung – kann nur anhand der subjektiven Bewertung der Beteiligten gemessen werden. Gleiches gilt in Bezug auf die Zufriedenheit der Beteiligten mit dem Mediationsverfahren, dem Mediator und dem Ergebnis der Mediation. Die Auswirkung der Mediation auf die Beziehung der Beteiligten wird dadurch ermittelt, ob eine Veränderung in der gegenseitigen Wahrnehmung eingetreten ist. Die Bereitschaft, bei Auftreten ähnlicher Streitigkeiten die Kooperation mit der anderen Konfliktpartei zu suchen, soll Aufschluss über die Änderung der Streitkultur geben.

Was die Frage angeht, für welche Verfahren die Mediation geeignet ist, werden Zusammenhänge zwischen dem Erfolg der Mediation und speziellen Falleigenschaften (wie beispielsweise der Einigungswille der Beteiligten und die Streitgegenstände) untersucht.

Ansprechpartnerin:

Nikola Friedrich, M.A., Ass. jur.

Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht

Amalienstraße 33

D-80799 München

Telefon: +49 (0)89/38602-430

Telefax: +49 (0)89/38602-490

Email: friedrich@mpisoc.mpg.de

<sup>3</sup> Vgl. *Bastine, Reiner/Weinmann-Lutz, Birgit*, Qualitätssicherung und Evaluation der Trennungs- und Scheidungsmediation: Das Heidelberger Dokumentationssystem DoSys, in: *Stempel, Dieter* (Hrsg.), *Mediation für die Praxis, Recht, Verfahren, Trends*, Berlin/Freiburg i.Br. 1998, S. 57–64.

## Lisa Waas: Mediation

---

Der Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung von Frau Lisa Waas, Akademie Perspektivenwechsel, München – [www.akademie-perspektivenwechsel.de](http://www.akademie-perspektivenwechsel.de). Kein Teil dieses Beitrags darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder in einem anderen Verfahren) ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

### Mediation und gerichtliches Verfahren

Mediation ist ein freiwilliges Verfahren, in dem die an einem Konflikt beteiligten Personen diesen Konflikt

- selbst und einvernehmlich,
- für die Zukunft lösen,
- auf der Basis gegenseitigen Verständnisses,
- mit Hilfe eines/einer unparteiischen Dritten,
- welcher ihr Gespräch steuert und strukturiert,
- aber selbst keine Entscheidungen in der Sache trifft.



Während es im gerichtlichen Verfahren, auch bei Güteverhandlung/Erörterungstermin, vor allem um die Abklärung von Rechtsansprüchen geht, also um eine vergangenheitsorientierte Betrachtung des Konfliktes, stehen in der Mediation neben der Einbeziehung der rechtlichen Aspekte die beteiligten Menschen und deren Interessen und Bedürfnisse im Mittelpunkt. Das bedeutet, dass die MediatorInnen die MediandInnen dabei unterstützen eine zukunftsorientierte Sicht einzunehmen, d. h. wie kann unter den gegebenen rechtlichen, finanziellen und persönlichen Gegebenheiten und Rahmenbedingungen eine Lösung von den beteiligten Konfliktparteien gefunden werden, mit der alle Beteiligten einverstanden sind.

Neben der Lösung der inhaltlichen Problemstellungen hilft i. d. R. Mediation dabei, dass sich auch die Kommunikation zwischen den Beteiligten nachhaltig verbessert, was Reibungsverluste z. B. in Form von langwierigem Schriftverkehr reduzieren kann.

Aus gesellschaftlicher Perspektive trägt die Mediation dem zunehmenden Bedürfnis nach Selbstbestimmung und Selbstverantwortung Rechnung, indem die MediandInnen mit der Unterstützung von MediatorInnen ihren Konflikt selbst lösen, während im Gerichtsverfahren bei richterlichem Urteil oder Vergleichsvorschlag deren Einfluss auf das Ergebnis der Auseinandersetzung sehr gering ist. Entscheidungen von persönlicher Tragweite werden dabei auf einen Dritten delegiert.

Mediation ist nicht das „bessere“ Verfahren im Sinne von Effizienz und Moral verglichen mit den etablierten gerichtlichen Verfahren. Die BefürworterInnen von Mediation im gerichtlichen Kontext sehen Mediation als Ergänzung im Angebot von gerichtlichen Verfahren und nicht als Ersatz für eine streitige Entscheidung durch Urteil.

### Indikatoren für die Eignung der Parteien zur Mediation

- Motivation an einem einvernehmlichen Ergebnis aktiv mitzuarbeiten
  - Fähigkeit/Wunsch zu selbstverantwortlichem Handeln
  - Eigener Standpunkt („Visionen“)
  - Bereitschaft zu direktem Kontakt (auch auf der Konfliktebene)
  - Fähigkeit/Wunsch auf gemeinsame Lösung hinzuarbeiten
  - Bereitschaft, die Kontrolle/Leitung für das Gespräch abzugeben an MediatorIn
  - Für sich selbst sprechen, aber auch zuhören zu können
  - Beweglichkeit und Kreativität
- ➔ diese Fähigkeiten sind durchaus nicht immer zu Beginn der Mediation für die MediatorInnen offensichtlich, sondern es gehört zu ihren Aufgaben diese Ressourcen bei den MediandInnen zu fördern.

---

### Die Aufgaben des Mediators/der Mediatorin sind



*Das Gespräch zu führen erfordert verstehenwollendes Zuhören.*

- das Gespräch zu führen und zu strukturieren: Nach dem „roten Faden“ des Phasenmodells.
- Vertrauen aufzubauen: In das Verfahren der Mediation und in die eigene Kompetenz, die Konflikte selbst lösen zu können.
- die Atmosphäre zu entspannen:  
So stressfrei wie möglich.

- 
- auf die Fairness der Verhandlungen zu achten: Kann bei Nichteinhaltung die Mediation abbrechen.
  - darauf zu achten, dass die Parteien ihre Interessen wahren.
  - als Katalysator zu wirken.
  - die Orientierung von der Vergangenheit auf die Zukunft zu richten.
  - die Klienten wegzuführen von einer Kampfhaltung gegeneinander hin zu einem „Miteinander für ein gemeinsames Interesse“.
  - Hilfe zur Entscheidungsfindung zu leisten: ohne eine Entscheidung in der Sache zu treffen.
  - HüterIn des Verfahrens: Im gerichtlichen Kontext sicherlich auch auf die Wahrung der rechtlichen Vorgaben zu achten (ohne sie selbst einzubringen).

## Das Phasenmodell der Mediation

---

### Aufgaben | von MediandInnen und MediatorInnen

Die KonfliktpartnerInnen (MediandInnen) sind in der Mediation

- freiwillig anwesend: Sie haben die Möglichkeit die Mediation jederzeit abzubrechen.
- verantwortlich: Sie übernehmen Verantwortung für den Ausgang ihres Konflikts.
- gleichgestellt: Sie sollen auf der Grundlage des gleichen Kenntnisstandes ihren Konflikt regeln („Empowerment“ ist u. U. Aufgabe des Mediators).
- selbstbestimmt: Sie entwickeln Lösungsoptionen und entscheiden selbst über die gemeinsame Lösung.

### Phase | Eröffnung

- ➔ Einleitung, Erläuterung der Mediation
- ➔ Vereinbarung der Verfahrensregeln
- ➔ klären, ob Mediation – und Mediator/Mediatorin – für die Konfliktpartner das Richtige ist

**Phase 1** „Themensammlung“: Zusammenstellung der regelungsbedürftigen Fragen – „die zwei/mehreren Wirklichkeiten“

(Dann **pro Thema**!)

**Phase 2** Phase der Faktenklärung (fact-finding)

**Phase 3** Die „Arbeit von den Positionen zu den Interessen“

**Phase 4** Sammeln von Lösungsideen

**Phase 5** Gemeinsame Lösung entwickeln, Verhandeln über die und Vereinbaren der Lösung

**Phase 6** Bei mehreren Themen: „Gesamtpaket“, Gesamtlösung ausarbeiten und Erarbeitung der abschließenden Übereinkunft, i. d. R. schriftliche Fassung.

## Phase I | Eröffnung

- Begrüßung
- Anlass für die Mediation
- Die Mediation erklären/erläutern (auf allgemeinverständliche Sprache achten)
- Rolle von MediatorIn, Rolle von MediandInnen in Abgrenzung zu Gerichtsverfahren
- Ergebnisoffenheit, Informiertheit abklären
- u. U. Gesprächsregeln festlegen
- „Was erwarten Sie sich von der Mediation?“
- „Haben Sie Einwände oder Ergänzungen?“

### Was ist der Sinn der Phase – Eröffnung?

- Kontakt zu den Konfliktparteien herstellen.
- Einen sicheren Rahmen schaffen, wo die Beteiligten ihr Gesicht wahren können und weitere Verletzungen möglichst verhindert werden (Haltung, Kommunikationstechniken, Gesprächsregeln).
- Klärung, ob Mediation aus Sicht der Beteiligten das richtige Verfahren ist.
- Auftragsklärung – Abschluss des Mediationsvertrags.



*Schon in der Phase Eröffnung eine entspannte Atmosphäre zu schaffen und den Kontakt zu den Beteiligten zu finden ist Ziel des Mediators.*

---

## Phase 1 | Themensammlung

- „Ich möchte vorschlagen, dass Sie zunächst einmal die Themen nennen oder zusammenstellen, die Ihnen wichtig sind. Im Augenblick bräuchten wir auf die Themen noch nicht näher eingehen, wir würden sie zunächst nur einmal sammeln. Der Zweck davon ist, dass alle diese Themen ihren Platz bekommen sollen. Indem wir sie zunächst einmal sammeln, stellen wir sicher, dass keines von ihnen vergessen wird, auch wenn zunächst ganz andere Themen behandelt werden.“

Bitte beachten: Es kann auch sein, dass es überhaupt nur ein Thema gibt, das zu klären ist. Dann ist diese Phase sehr schnell zu Ende.

### Was ist der Sinn der Phase 1 – Themensammlung?

- Das ist eine Vorsorge, dass die Themen nicht kreuz und quer durcheinander diskutiert werden.
- Die Struktur gibt den MediandInnen Sicherheit, unterstreicht den geschützten Rahmen und stärkt damit das Vertrauen in das Mediationsverfahren.
- U. U. gelingt es schon durch Umformulieren von den Vorwürfen wegzukommen und von den Anliegen zu sprechen, die die Beteiligten erreichen wollen.
- MediatorIn hilft, die Themen zu präzisieren und damit auch mehr Klarheit über die eigene Position zu bekommen.

## Phase 2 | Faktenklärung

(Bitte nicht vergessen, dass wir jetzt bei **einem einzelnen Thema** aus der Themensammlung sind.)

Klären, über welche Fakten Übereinstimmung herrscht und an welchen Punkten unterschiedliche Positionen eingenommen werden – in der gerichtlichen Mediation spielen rechtliche Aspekte eine gewichtige, wenn auch nicht ausschließliche Rolle. Atmosphärisch und im mediativen Sinne wirksam ist es, wenn die beteiligten Rechtsanwälte neben den Stärken ihrer Position auch dazu gebracht werden können, Schwachpunkte oder Risiken ihrer Position selbst zu benennen und damit auch ihren Mandanten signalisieren, dass ihre vertretene Rechtsposition so „garantiert sicher“ nicht ist.

---

### Sinn der Faktenklärung

- Tatsachen klären, die für die Entscheidung(en) der MediandInnen relevant sein können. Die MediatorInnen helfen zu sortieren: Was ist gemeinsame Sicht und was wird unterschiedlich gesehen – welche Informationen könnten helfen, das gemeinsame Verständnis des Konfliktes zu vergrößern?
- MediatorInnen haben hier die Aufgabe die MediandInnen in ihrer jeweiligen Wirklichkeit zu verstehen – gerade für RichtermediatorInnen eine echte Herausforderung zu hören und zu verstehen, welche Wahrnehmungen und Einschätzungen die Konfliktparteien zu ihren Positionen führen und nicht selbst in die inhaltliche und rechtliche Bewertung des Vorgetragenen einzusteigen.
- Wichtig ist, dass die Tatsachenklärung hier in eine gemeinsame Bemühung übergeleitet werden soll und sich nicht auf wechselseitige Schuldzuweisungen beschränkt. Es geht u. U. auch um einen Ausstieg aus der kostenträchtigen und konfrontativen Spirale Gutachten – Gegengutachten.

---

### Phase 3 | Interessen herausarbeiten

- Unser gewohntes Konfliktverhalten verläuft oft in der Form, dass wir bestimmte Forderungen stellen und von ihnen nicht abgehen wollen, die miteinander unvereinbar sind, z. B.: „Wir zahlen nicht!“ – „Ich denke gar nicht daran, von meinem Anspruch auf Entschädigung zurückzutreten!“. Diese Forderungen haben die Form „ja – nein“, „entweder – oder“, sie stehen zueinander im Widerspruch.
- Da nur eine dieser beiden Forderungen erfüllbar ist und keiner nachgeben will („starre Fronten“), befindet man sich in einer Sackgasse (Patt-Situation): es kann (auf dieser Ebene) keine gemeinsame Lösung geben.
- Das ändert sich, wenn die Streitparteien darzulegen beginnen, welche Gründe sie für ihren jeweiligen Standpunkt haben.
- **Mediator/Mediatorin arbeitet mit allen MediandInnen an der Kernfrage:** „Könnten Sie bitte einmal erläutern, worum es Ihnen in diesem Punkt geht, was Ihnen an diesem Punkt wichtig ist?“ (hier werden unterschiedlichste Kommunikations- und Fragetechniken eingesetzt)
- Wenn so beide Seiten ihre Ziele, Anliegen, Motive, Bedürfnisse dargelegt haben, die hinter den Forderungen stehen, wird der Weg frei für andere Lösungsideen („Optionen“), an die bisher noch keine Seite gedacht hatte.



*Vertraulichkeit als Bedingung jeder Mediation setzt Vertrauen voraus.  
Vertrauen entstehen zu lassen ist eine der Aufgaben des Mediators.*

---

### Was ist der Sinn der Phase 3 – „Von den Positionen zu den Interessen“?

- Jede Seite soll verstehen, warum die andere das fordert, was sie fordert.
- Durch dieses Verstehen wird die Forderung der Gegenseite nachvollziehbarer, sie muss nicht mehr rundweg abgelehnt und oft „verteufelt“ werden.
- Oft verstehen auch die Beteiligten selbst durch dieses Gespräch ihre eigenen Motive und Bedürfnisse noch besser.
- Starre und unvereinbare Positionen werden in Bewegung gebracht.
- Durch die Frage nach den Gründen und Motiven geht es auch nicht mehr darum, wer der „Sieger“ und wer der „Verlierer“ wird.
- Die Suche nach Lösungen vorbereiten, bei denen jeder das bekommen kann, was er braucht, **ohne dass** der/die Andere erhebliche Nachteile erleidet.



*Positionen und Interessen: den Weg aus verhärteten Standpunkten hin zu einer zukunftsgerichteten Regelung zu finden ist Sinn der Mediation.*

- Wichtig!  
Hier geht es nicht darum, zu „Hinterfragen“ im Sinn von „Aufdecken“, sondern im Gegenteil darum, ernst zu nehmen und zu verstehen, was dem/der Anderen wichtig ist.

Anschließende Überleitung:

**Lässt sich eine Lösung finden, bei der die Interessen beider Seiten gewahrt werden?**

---

---

## Phase 4 | Lösungsoptionen entwickeln

### Optionen entwickeln – Lösungsideen sammeln

- Nun kann man die Frage stellen: „Auf der Grundlage der Bedürfnisse und Motive, die jeder von Ihnen dargestellt hat, welche anderen, neuen Lösungswege lassen sich vorstellen, um das jeweilige Ziel zu erreichen?“
- Dazu wird die Form des Brainstorming („Ideenregens“) eingesetzt: Lösungsideen, Vorschläge werden von allen gemeinsam ohne Zensur und Kritik gesammelt und für alle sichtbar aufgeschrieben (Flip-Chart).
- Sammeln ohne jegliche Zensur und Bewertung, die Überprüfung auf Realisierbarkeit findet erst im nächsten Schritt statt.

### Dynamik:

---

Von „Entweder-oder“	zu	„sowohl als auch“
<b>ALT</b>		<b>NEU</b>
Von „Was geht nicht“	zu	„Was geht“ Und was ist darüber hinaus möglich

---

### Was ist der Sinn der Phase 4 – Optionen entwickeln – Lösungsideen sammeln?

- Hier werden Ideen für Lösungen gesucht, wichtig sind v. a. neue Ideen, auf die man bisher noch nicht gekommen war.
- Das Ziel ist, auf diesem Weg Lösungen zu finden, die aus der Sicht beider Seiten brauchbar und zufriedenstellend erscheinen.
- Manche dieser Ideen können, selbst wenn sie als solche unbrauchbar sind, doch Bausteine für eine brauchbare Lösung sein oder solche beitragen.
- Diese Phase funktioniert, weil und wenn die KonfliktpartnerInnen hier schon in einer kooperativen Atmosphäre sind und darum kreativ nach Lösungsalternativen suchen können, die die Interessen **beider** Seiten berücksichtigen.

---

## Phase 5 | Eine Einzellösung erarbeiten

### Eine Einzellösung erarbeiten

(Bitte nicht vergessen, dass wir noch bei **einem einzelnen Thema** aus der Themensammlung sind)

- Ziel dieser Phase ist es, aus der Vielzahl der Lösungsideen solche Lösungen zu entwickeln, die aus der Sicht aller Beteiligten brauchbar und zufriedenstellend erscheinen.
- In einem ersten Schritt geht es darum, zu bewerten, inwieweit die genannten Ideen den Interessen aller Seiten entsprechen.
- Aus den bewerteten Ideen versuchen die Beteiligten, eine Lösung für dieses konkrete Problem zu entwickeln, die folgende Kriterien erfüllt:
  - Sie ist für alle Seiten fair und akzeptabel.
  - Es sollen konkrete Handlungen vereinbart (nicht nur Absichtserklärungen gegeben) werden.
  - Die Lösung ist realisierbar, erreichbar, nicht utopisch; die Lösung in die Tat umzusetzen, liegt in der Macht der Konfliktpartner.
- Wenn die Lösung gefunden scheint, prüfen alle Beteiligten noch einmal:
  - Stimmt die Lösung für alle Seiten?
  - Sind alle notwendigen Details berücksichtigt?
  - Regelung und Ausbalancierung der Umsetzung: Wer macht was, wann, wie?
  - Die Lösung des behandelten Konfliktthemas wird kurz skizziert
  - Wenn es mehrere Themen gab, geht man jetzt zum nächsten Thema über und durchläuft für dieses wieder die Phasen 2 bis 5.

## Phase 6 | Die Gesamtlösung vereinbaren

- Abschließend werden die gefundenen Einzellösungen zu einem „Vereinbarungspaket“ zusammengefasst.
- Evtl. werden noch Kompensationen zwischen Teilregelungen ausgehandelt („Wenn ich Ihnen in A entgegenkomme, können wir im Punkt C noch etwas verändern?“)
- Die RichtermediatorInnen formulieren nach den Vorgaben der MediandInnen einen rechtlich korrekten Vergleich.

## Eine kleine Auswahl von Kommunikationstechniken in der Mediation

---

- **Eine positive Atmosphäre herstellen**

u. a. freundlicher Raum, persönlichen Kontakt herstellen, d. h. MediandInnen „da abholen, wo sie stehen“.

- **Wertschätzen**

Das betonen, was positiv ist („Ich freue mich, dass Sie heute zusammengekommen sind, um gemeinsam eine gütliche Lösung zu finden.“); durch körperliche Zugewandtheit (offene Körperhaltung, Lächeln) Akzeptanz und Respekt ausdrücken.

- **Aktiv zuhören/konstruktiv widerspiegeln**

Dies zeigt das Bemühen des Mediators/der Mediatorin, zu verstehen, was beide Seiten bewegt – „verstehewollendes“ Zuhören.

- **Absolute Aussagen als Ich-Aussagen umformulieren**

„Er ist unzuverlässig.“ – „Sie haben also Herrn B als unzuverlässig erlebt.“

- **Verlangsamen**

z. B. durch „verstehewollendes“ Widerspiegeln um zu deeskalieren oder Zeit zur Reflexion zu geben.

- **Konkretisieren**

„Sie sagen, Sie haben Herrn B als unzuverlässig erlebt. Können Sie ein Beispiel nennen, wann Sie das so erlebt haben?“

- **Neutralisieren**

Sachverhalt wertfrei darstellen, aggressive Äußerungen wie z. B. Unterstellungen herausfiltern und neutral wiedergeben.

- **Framen**

„Rahmen“ des Gespräches, um Kommunikation der MediandInnen zu strukturieren – Widerspiegeln und dabei das Gesagte in Beziehung zu dem Kontext (Thema) bringen, um den MediandInnen die Gelegenheit zur Überprüfung zu bieten. Die widerstreitenden Sichtweisen beider Seiten in einem Satz zusammenfassen: „Sie sind sich also sicher, dass Sie diese Information weitergegeben haben; und Sie sind ganz fest überzeugt, dass Sie sie nicht erhalten haben.“

- **Reframing**

Um den bestehenden Denkraum und die bisherigen Verhandlungsmuster der MediandInnen zu erweitern, wird es notwendig sein, die besprochenen Inhalte immer wieder „neu zu rahmen“ – Ressourcen – oder lösungsorientiert – also eine Art positiver Übersetzungstätigkeit, Positives, Konstruktives, in die Zukunft Weisendes herausarbeiten.

---

- **Am Prozess bleiben: Störungen haben Vorrang**

„Störungen“ sind Signal für ein wichtiges Anliegen, das jemanden bewegt – auch wenn es vielleicht nicht in einer adäquaten Form vorgetragen wird. Durch den Streit der Konfliktparteien kann MediatorIn viele „besetzte“ Stich- u. Reizwörter aufgreifen.

- **Durch Fragen weiterführen**

„Wäre es Ihnen wichtig, zu klären, wie der Sachverhalt tatsächlich gewesen ist?“

- **Führendes Fragen – fragendes Führen**

Kommunikation findet statt, wenn die Bereitschaft besteht, das Gegenüber verstehen zu wollen.

### Was ist das Besondere an den Fragen, warum sind Fragen so nützlich in der Mediation und beim konstruktiven Verhandeln?

#### Fragen

- Bringen uns Informationen und erlauben uns, evtl. unsere Vorstellungen und Erwartungen zu korrigieren.
- Wir nehmen damit jemanden ernst, so wie er ist, wir versuchen nicht, ihn/sie zu verändern, wir lassen die Selbstbestimmung beim Gegenüber.
- Fragen eröffnen neue Perspektiven.
- Durch Fragen versuchen wir u. U. zugleich, eine Veränderung/ einen Wandel anzustoßen: wir „erforschen“, ob Bewegung/Veränderung möglich ist, aber lassen die Entscheidung allein beim Anderen.
- Fragen helfen überprüfen, ob bei der Lösungsfindung etwas nicht bedacht oder übersehen wurde.

#### Fragen sollen „das Fenster des Verstehens“ bei den MediandInnen öffnen

	A	A
Für sich einstehen	A versteht	B versteht
Konfliktpartner/in	A versteht	B versteht
	B	A

---

## Welche Rechtsberatung braucht die Mediation?

---

### Aus Sicht von Rechtsanwalt Stefan Wiesinger

In streitigen Verfahren rät der Anwalt seinem Mandanten, wie er seine Interessen mit Hilfe des Rechtes möglichst vorteilhaft durchsetzen kann. Ist Ziel der Beratung eine interessengerechte Vertragsgestaltung oder gar Mediation geht es dagegen um Rechts-„verwendung“. Zudem bleiben Medianden Konflikteigentümer, sie delegieren ihre Probleme nicht auf die Justiz.

Damit ist ein fundamentaler Aufgabenwechsel für das Recht verbunden. Ursprünglich soll das Recht eine gesellschaftliche Wertordnung sichern und helfen, sie durchzusetzen sowie Schwache schützen. Wird die Haltung des eskalierenden Konflikts verlassen, ändert sich die Funktion des Gesetzes. Das Recht wird disponibel statt zwingend und die Parteien sind weitgehend frei in der Gestaltung.

Richterliche Kontrolle beschränkt sich dann in der Regel auf Sittenwidrigkeit. Das Gesetz wird zur Erkenntnis- und Orientierungshilfe i. S. v. Anregung, Vorschlägen.

Rechtsberatung in der Mediation bezieht sich also auf

- die Willensbildung,
- die Vertragsgestaltung und
- die Aufklärung über die Rechtslage, insbesondere zur beabsichtigten Vereinbarung.

Rechtsberatung in der Mediation bezweckt

- Fairnesskontrolle, also durch Vergleich der Vereinbarung mit der Rechtslage, insbesondere bei Rechtsverzicht, z. B. auf Unterhaltsverzicht, und durch Abwägung mit gesetzlichen Grundwertungen,
- Zurverfügungstellung von Entscheidungsmaßstäben,
- Grenzziehungen durch die Gesetze aufzuzeigen und
- Nichteinigungsalternativen darzulegen.

Die Willensbildungsberatung konzentriert sich auf die Systematik bzw. Denkart der Mediation.

**Beispiel 1:** Sorgerecht als Vorfrage für Unterhalt, Zuweisung der Ehewohnung und des Hausrates etc. versus Frage: Wer ist wo zuhause, wer sorgt wann und wie für die Kinder, welche Einkünfte stehen zur Verfügung. Entscheidend sind hier die zukünftigen Lebensperspektiven.

**Beispiel 2:** Rechtsberatung über die gewährenden Normen (Wohngeld, Umschulungsmaßnahmen, Sozialhilfeleistungen etc.).

---

Das Recht wird also nicht ausgeklammert, sondern in die Mediation einbezogen. Das Verständnis für die Inanspruchnahme von Recht verändert sich jedoch mit der Verantwortungsverlagerung. Gesetze erhalten Angebotscharakter und ordnen nicht mehr an. Sie bieten den Rahmen und geben Ideen für die eigenverantwortliche Gestaltung. **Mediation als Methode** nutzt die gesetzlich gewährten Handlungsspielräume aus, um die Vereinbarung möglichst zufriedenstellend für alle Beteiligten zu erarbeiten.

Um sich alle Möglichkeiten und Grenzen der Gesetze sowie der rechtlichen Gestaltung einschließlich etwa der steuerlichen Konsequenzen bewusst zu machen und um zukünftige Konflikte zu vermeiden, gehört es zum Standard der Mediation, dass jeder Konfliktpartner spätestens vor Abschluss der Vereinbarung den rechtlichen Rat eines ihn persönlich beratenden Anwaltes in Anspruch nimmt. Ferner, dass die rechtsverbindliche vertragliche Formulierung – nach der Einigung der Konfliktpartner – in juristischen Händen (von Anwälten und/oder Notaren) liegt.

#### **Anmerkung:**

Diese Thesen öffnen einen besonderen Blickwinkel auf das Spannungsfeld von gerichtlicher Mediation und Recht. Allerdings werden Thesen, das Gesetz stelle Anregungen und Vorschläge zur Verfügung, Widerspruch fordern. Gleichwohl sind die Darlegungen von besonderem Wert, weil sie die Verantwortungsverlagerung vom Richter, vom Richter-Mediator weg auf die betroffenen Mediandinnen bzw. Medianden betonen und damit einen zentralen Punkt der Mediation herausstreichen. Dieser Aufgaben- und Positionswechsel wird nicht immer und nicht ohne weiteres mit der Verantwortung der Richter der Sozialgerichtsbarkeit zu vereinbaren sein, denen ein besonderer Vertrauensvorschuss entgegengebracht wird. Zudem wird dieser Vertrauensvorschuss häufig ein wesentlicher Grund dafür sein, dass Mediation überhaupt stattfindet. Aber die Überlegungen, dass der gesetzliche Rahmen auch in Sozialrechtsverhältnissen eigenverantwortliche Gestaltungen zubilligt, hat besonderen Wert und kann als ein Schlüssel zum Grundverständnis der sozialgerichtlichen Mediation angesehen werden. Die Diskussion der dargestellten Thesen wird deshalb stets weiterzuführen sein.

## Literatur zur Mediation

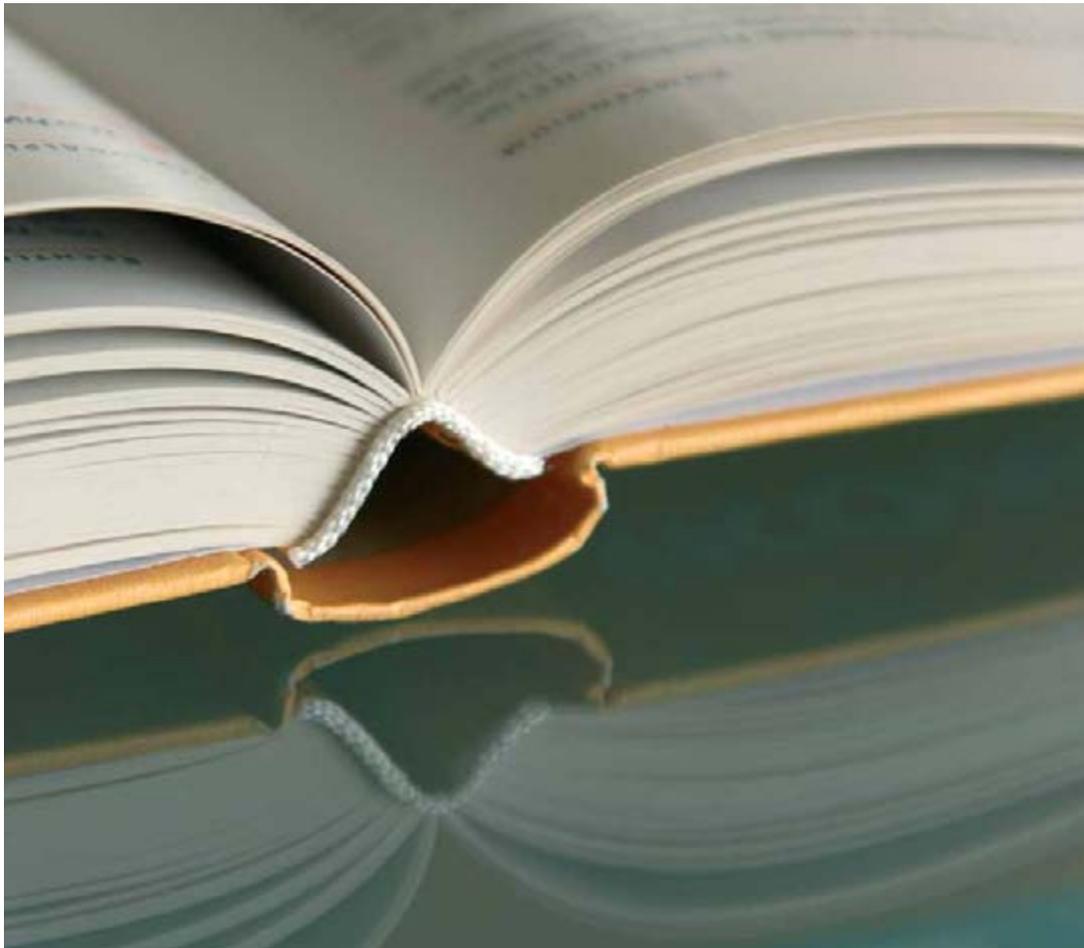
---

- Besemer, Christoph                      Mediation Vermittlung in Konflikten, (Hg.)  
Stiftung gewaltfreies Leben, Werkstatt für Gewaltfreie  
Aktion, Baden 1993
- Breidenbach, Stephan                    Mediation. Struktur, Chancen und Risiken von Vermittlung  
im Konflikt. – Köln: Otto Schmidt 1995
- Bush, Robert A. B.;  
Folger, Joseph P.                         The Promise of Mediation – Responding to Conflict  
Through Empowerment and Recognition,  
San Francisco 1994
- Eidenmüller, Horst                        Vertrags- und Verfahrensrecht der Wirtschaftsmediation –  
Köln: Otto Schmidt 2001
- Fietkau, Hans-Joachim                    Psychologie der Mediation. Lernchancen, Gruppenprozesse  
und Überwindung von Denkblockaden in Umwelt-  
konflikten, Berlin 2001
- Roger Fisher, William Ury,  
Bruce Patton                                Das Harvard-Konzept. Sachgerecht verhandeln – erfolg-  
reich verhandeln. – Frankfurt/Main: Campus 1984, 1996
- Roger Fisher  
und Scott Brown                         Gute Beziehungen. Die Kunst der Konfliktvermeidung,  
Konfliktlösung und Kooperation. – Frankfurt/Main:  
Campus 1992
- Friedman, Gary L.                         Die Scheidungsmediation. Anleitungen zu einer fairen  
Trennung, Hamburg 1996
- Hafft, Volker; von Schlieffen, Katharina  
Katharina                                    Handbuch der Mediation, München 2002
- Haynes, John; Mecke, Axel;  
Bastine, Reiner ; Fong, Larry            Mediation – Vom Konflikt zur Lösung, Stuttgart 2004
- Henssler, Martin (Hg.)                    Mediation in der Anwaltspraxis, Bonn 2000
- Montada, Leo; Kals, Elisa-  
beth    Mediation – Lehrbuch für Psychologen und Juristen. –  
Weinheim: Psychologie Verlags Union 2001
- V. Schlieffen, Katharina;  
Wegmann, Bernd                         Mediation in der notariellen Praxis, Köln 2002
- Ury, William L.                             Schwierige Verhandlungen. Wie Sie sich mit unange-  
nehmen Kontrahenten vorteilhaft einigen. – München:  
Heyne 1996 (Heyne Business 22/2008)
- Ury, William L.; Brett, Jeanne;  
Goldberg, Stephen                        Konfliktmanagement, Wirksame Strategien für den  
sachgerechten Interessenausgleich, München 1991

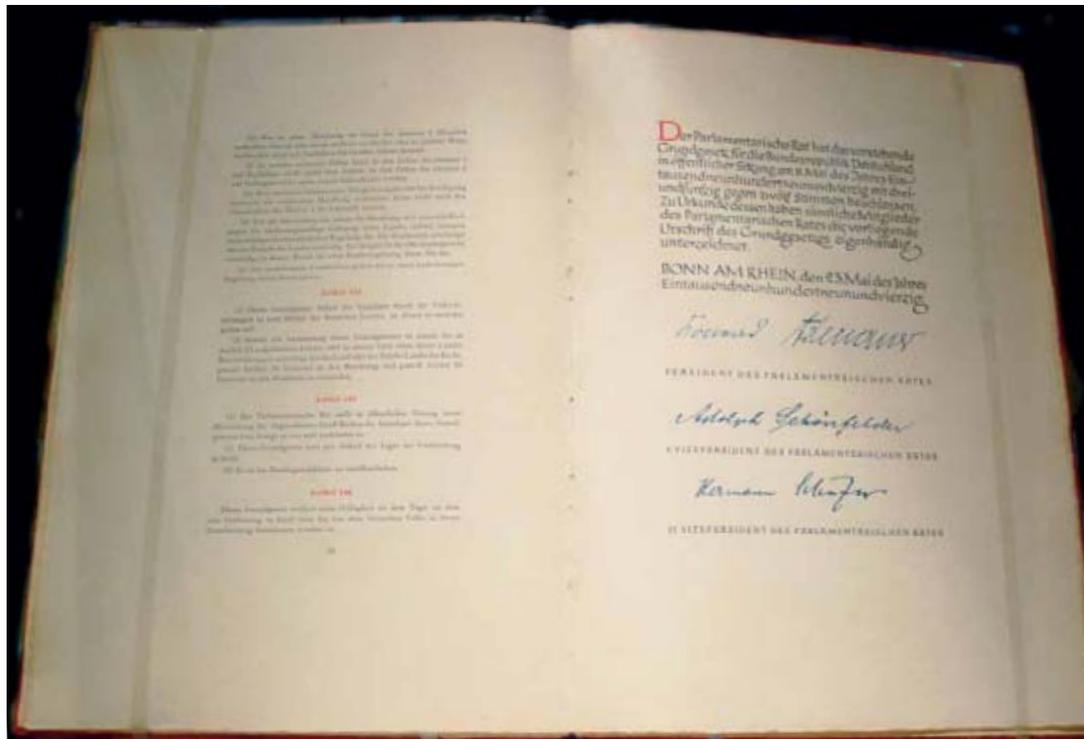
## Literatur zur Kommunikation

---

Berne, Erik	Spiele der Erwachsenen, rororo Sachbuch 16735, Reinbek
Birkenbihl, Vera	Kommunikationstraining, mvg – paperbacks 08660
Harris, Thomas	Ich bin o.k. – Du bist o.k., rororo Sachbuch 16916, Reinbek
Rosenberg, Marshall (2001)	Gewaltfreie Kommunikation, Verlag Junfermann, Paderborn
Rosner, Siegfried (2000)	Wirkungsvolle Kommunikation: Ein Leitfaden für Gespräche, Verhandlungen und Konflikte, Bonn, S.12–61
Satir, Virginia (1990)	Selbstwert, Kommunikation, Kongruenz, Paderborn
Schultz von Thun, Friedrich	Miteinander reden 1–3, rororo Sachbuch 61151, Reinbek
Tannen, Deborah (1998)	Du kannst mich einfach nicht verstehen, München
Vester, Frederick (1999)	Die Kunst vernetzt zu denken, Stuttgart
Watzlawick, Paul	Menschliche Kommunikation, Bern



## BVerfG – 1 BvR 1351/01 – Beschluss vom 14. Februar 2007



Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland

In dem Verfahren über die Verfassungsbeschwerde

gegen: a) den Beschluss des Landgerichts Kleve vom 2. Juli 2001 – 5 S 109/01 –,  
b) das Urteil des Amtsgerichts Rheinberg vom 16. Mai 2001 – 10 C 189/01 –

hat die 1. Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts durch den Präsidenten Papier, die Richterin Hohmann-Dennhardt und den Richter Hoffmann-Riem gemäß § 93 b in Verbindung mit § 93 a BVerfGG in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. August 1993 (BGBl I S. 1473) am 14. Februar 2007 einstimmig beschlossen:

Die Verfassungsbeschwerde wird nicht zur Entscheidung angenommen.

---

**Gründe:**

1

Der Beschwerdeführer richtet sich gegen die Abweisung einer Schadensersatzklage wegen Nichtdurchführung eines Schlichtungsverfahrens gemäß § 10 des Gütestellen- und Schlichtungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (GüSchIG NRW). ...

21

Die Verfassungsbeschwerde ist nicht zur Entscheidung anzunehmen. ...

35

Der möglichen Beeinträchtigung stehen hinreichende Vorteile für die Rechtsuchenden gegenüber. Im Erfolgsfalle führt die außergerichtliche Streitschlichtung dazu, dass eine Inanspruchnahme der staatlichen Gerichte wegen der schon erreichten Einigung entfällt, so dass die Streitschlichtung für die Betroffenen kostengünstiger und vielfach wohl auch schneller erfolgen kann als eine gerichtliche Auseinandersetzung. Führt sie zu Lösungen, die in der Rechtsordnung so nicht vorgesehen sind, die von den Betroffenen aber – wie ihr Konsens zeigt – als gerecht empfunden werden, dann deutet auch dies auf eine befriedende Bewältigung des Konflikts hin. **Eine zunächst streitige Problemlage durch eine einverständliche Lösung zu bewältigen, ist auch in einem Rechtsstaat grundsätzlich vorzuzugswürdig gegenüber einer richterlichen Streitentscheidung.**

## Mindeststandards für die Ausbildung zum Mediator

---

### der internen sozialgerichtlichen Mediation

#### A | Ausgangspunkte

Mediation als eigener Weg, sozialgerichtliche Auseinandersetzungen zu lösen, erfordert spezifische Kenntnisse und besondere Fähigkeiten der Richter-Mediatoren. Diese müssen auf einem eigenen Ausbildungsweg erworben werden, der Mindeststandards nicht unterschreiten darf.

Zentral für diese Mindeststandards sind drei Grunderkenntnisse:

##### 1. Phasenmodell

Mediation löst Konflikte in einer Schrittfolge, die nach einer eigenen inneren Logik aufgebaut ist. Sie unterscheidet sich damit vom streitpunkt- und antragsbezogenen Lösungsansatz des Klageverfahrens. Das Phasenmodell ist ein Zentralpunkt der Mediation.

##### 2. Praktische Übung

Trotz der Notwendigkeit, die theoretischen Grundlagen der Mediation zu beherrschen, werden die Fähigkeiten der Mediatoren in erster Linie durch praktische Übung und Arbeit erworben.

##### 3. Sozialrichter-Mediator

Sozialrichter-Mediatoren können aus ihren prozessualen Erfahrungen einer besonderen Binnenkultur der Sozialgerichtsbarkeit auf erworbene Kommunikations- und Verhandlungsfähigkeiten zurückgreifen. Wegen der Wesensverschiedenheit von Mediation und gerichtlichem Verfahren müssen sie sich aber die Fähigkeit aneignen, die Rolle und die innere Haltung eines Richters zu verlassen.

#### B | Mindestinhalte

Die Ausbildung eines Richters der Sozialgerichtsbarkeit zum gerichtlichen Mediator muss deshalb mindestens folgende Inhalte vermitteln:

##### Teil I: Theoretischer Teil

1. Grundzüge der Mediation einschließlich Grundannahmen und Leitbilder.
2. Konflikttheorien und Konfliktanalyse.
3. Psychologische und psychosoziale Hintergründe der Mediation.
4. Phasenmodell der Mediation: innere Logik und Verfahrensablauf.

- 
5. Psychologische, psychosoziale und persönlichkeitsbezogene Grundlagen der gerichtlichen Mediation.
  6. Unterschiede zwischen gerichtlichem Verfahren und Mediation, lösungs- und verhandlungsorientiertem Ansatz; Unterschiede zwischen Erörterungstermin und mündlicher Verhandlung einerseits sowie Mediation andererseits; kommunikationsorientiertes Setting.
  7. Rolle des Rechts in der Mediation.
  8. Rolle von Prozessvertretern und Rechtsanwälten in der Mediation.

### **Teil II: Erwerb praktischer Fähigkeiten**

1. Kommunikation und Sprachgebrauch in der Mediation.
2. Förderung der Dialog-, Verhandlungs- und Gestaltungsfähigkeit der Beteiligten.
3. Fragetechniken.
4. Vermittlung des Phasenmodells der Mediation.
5. Co-Mediation, Mehrparteienkonflikte und Großgruppenverfahren.
6. Basistechniken der Visualisierung.

Hier sind Rollenspiele, Simulationen und Peergruppenarbeit unerlässlich. Die Fallarbeit setzt eine begleitende Teilnahme von Supervisions- und Intervisionspersonen voraus. Rollenverständnis und innere Haltung eines gesetzlichen Richters einerseits und eines gerichtlichen Mediators andererseits sind wesensverschieden; darauf ist besonderes Augenmerk zu richten.

### **Teil III: Implementierung und Akzeptanz der Mediation**

1. Gerichtliche Implementierung.
2. Akzeptanzförderung bei Sozialversicherungsträgern und Behörden.
3. Einbindung von Klägervertretern und Verbänden.

Mediation in der Sozialgerichtsbarkeit ist nicht ausreichend bekannt und akzeptiert. Die erfolgreiche Umsetzung dieses verhandlungsorientierten Lösungsansatzes setzt daher die Fähigkeit der Mediatoren voraus, dieses Verfahren bei Gerichten, Betroffenen und Behörden zu vertreten, um so seine Umsetzung in die Praxis zu ermöglichen.

---

### **C | Begründung:**

Das Pilotprojekt „Mediation in der Sozialgerichtsbarkeit“, das in Bayern seit 01.09.2006 durchgeführt wird, kann deutliche Erfolge vorweisen. Es hat bedeutsame Erfahrungen und spezifische Erkenntnisse zu Tage gefördert, insbesondere, welche Anforderungen als Mindeststandards für die Ausbildung zum gerichtlichen Mediator in der Sozialgerichtsbarkeit erfüllt sein müssen. Drei Ansatzpunkte sind dabei wesentlich.

1. Das Phasenmodell der Mediation mit seinem eigenen Aufbau und seiner inneren Logik ist auch in der Sozialgerichtsbarkeit die Methodik und der Weg, auf welchem der verhandlungsorientierte Ansatz der Mediation zu verwirklichen ist.
2. Das notwendige Wissen eines Mediators kann auf theoretischem Wege vermittelt werden, die Fähigkeiten zur Mediation sind aber nur in praktischer Übung mit fachlicher Begleitung zu erwerben.
3. Erfolgreiche Mediation setzt voraus, dass Informations- und Akzeptanzdefizite bei Gerichten, Betroffenen und Behörden beseitigt werden müssen, soll die Mediation auf Dauer die ihr gebührende Stellung im System der Streitbeilegung einnehmen.

Ausgehend davon werden die Mindeststandards vorgestellt, die in der Ausbildung zum Mediator nach den derzeitigen Erfahrungen unerlässlich sind.

Es hat sich in gewisser Weise als vorteilhaft erwiesen, dass die Richter der Sozialgerichtsbarkeit in einer speziellen Binnenkultur tätig sind, die von der Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Sozialstaatsprinzips, der Realisierung sozialer Rechte nach dem Sozialgesetzbuch, der Verantwortung aus dem Amtsermittlungsprinzip und vom Umgang mit auf gänzlich verschiedenen Ebenen handelnden Beteiligten geprägt ist. Sozialrichter können damit auf ihre erworbenen besonderen Fähigkeiten zu Kommunikation und Verhandlung zurückgreifen. Zudem sind sie mit der Rolle als unparteiischer Dritter zwischen zwei – häufig verschieden starken – konfliktären Parteien bestens vertraut. Aber wegen der Wesensverschiedenheit von Mediation und gerichtlichem Verfahren besteht eine besondere Aufgabe der Ausbildung darin, dass die Mediatoren diese Unterschiede im Rollenverständnis und in der inneren Haltung für die praktische Tätigkeit verinnerlichen. Zu erwerben sind die neue Rolle und die Einstellung, die Beteiligten nicht mehr auf ein erarbeitetes konkretes Lösungsziel hinzuführen, sondern sie durch offene Kommunikations- und Fragetechniken Wege finden zu lassen, für ihren Konflikt eigene Lösungen zu entwickeln und zu vereinbaren. Allparteilichkeit ist von der Stellung des unparteiischen Richters zu unterscheiden. Intervisionen und die Zusammenarbeit in Peergruppen haben sich dabei als besonders hilfreich für die Ausbildung zum Mediator erwiesen.

---

Auch wenn das Projekt „Mediation in der Sozialgerichtsbarkeit“ beeindruckende Erfolge aufweist, bleibt festzustellen, dass die Mediation in ihren Ausprägungen für das sozialgerichtliche Verfahren noch immer nicht hinreichend bekannt und akzeptiert ist. Die Implementierung dieses Verfahrens wirft nicht nur technische und verfahrensrechtliche Fragen auf, sondern setzt ausreichende gerichtsinterne Akzeptanz voraus. Ebenso sind bei den Klägern und Klägervertretern sowie bei den Behörden und Sozialversicherungsträgern trotz grundsätzlicher Aufgeschlossenheit Vorbehalte und Informationsdefizite auszuräumen. Auch insoweit ist es unerlässlich, die gerichtsinternen Mediatoren vorzubereiten und ihnen das notwendige Rüstzeug an die Hand zu geben.

### **D | Qualitätssicherung**

Die vorgestellten Richtlinien basieren auf den ersten breit gestreuten Erfahrungen des Projekts. Sie stellen einen ersten Mindestinhalt dar, der einer Ergänzung im fortdauernden Erkenntnisprozess offen steht. Erfasst sind Standards der Ausbildung zum Mediator.

Weil aber die Fähigkeiten der Mediatoren in erster Linie durch praktische Übung und eigenes Erfahren erworben werden, erfordert die Tätigkeit als Mediator kontinuierliche Qualitätssicherung. Hierfür stehen Super- und Intra-visionen, Peergroups und Erkenntnis-austausch zu Gebote. Mit der Qualitätssicherung wird zudem der stets latenten Gefahr des Rückfalles in die erworbene Rolle als Richter entgegengewirkt und gleichzeitig die Entwicklung der Mediation in der Sozialgerichtsbarkeit vor Fehlentwicklungen bewahrt.

## Geschäftsverteilungsplan Bayerisches Landessozialgericht

---

Am Bayerischen Landessozialgericht beginnt mit Wirkung vom 01.09.2006 das Modellprojekt „Gerichtsinterne Mediation“ als richterliche Tätigkeit gemäß § 202 SGG i. V. m. § 278 Abs. 1 und Abs. 5 S. 1 ZPO.

Die gerichtsinterne Mediation eröffnet neben der Verfahrensbehandlung durch den gesetzlichen Richter eine zusätzliche Möglichkeit zur Beilegung eines Konflikts. Für die Dauer der Mediation wird das gerichtliche Verfahren auf Antrag der Beteiligten zum Ruhen gebracht. Für das Mediationsverfahren fallen keine zusätzlichen Gerichtskosten an.

1. Geeignet erscheinende Verfahren für die Durchführung einer Mediation werden nach Einholung der Zustimmung der Beteiligten zentral auf die zuständigen Gerichtsmediatoren verteilt. Co-Mediation ist zulässig.
2. Die zentrale Verteilung erfolgt durch RiLSG ..., der durch RiLSG ... vertreten wird.
3. Zuständige Gerichtsmediatoren sind

...	für AL
...	für AS
...	für AY
...	für EG
...	für KA
...	für KA-Z
...	für KR (einschließlich KN und LW)
...	für P
...	für R (einschließlich Statusverfahren u. LW)
...	für SB
...	für SO
...	für U (einschließlich LW)
...	für V
...	für sonstige Fachgebiete

4. Innerhalb eines Fachgebietes vertreten sich die Mediatoren gegenseitig. Ist danach eine Vertretung nicht möglich, erfolgt die Vertreterbestellung durch RiLSG ... bzw. bei dessen Verhinderung durch RiLSG ...
5. Im Rahmen der gerichtsinternen Mediation am Bayerischen Landessozialgericht können auch geeignete Fälle der bayerischen Sozialgerichte (ohne SG München) übernommen werden. Die Übernahme erfolgt in Absprache mit RiLSG ... bzw. RiLSG .... Das weitere Verfahren richtet sich auch bei übernommenen Fällen nach vorstehenden Ziff. 1 a) bis 1 e).
6. Die Ziff. II. bis IX. des Geschäftsverteilungsplans A (Rechtsprechung) finden auf das gerichtsinterne Mediationsverfahren keine Anwendung.

## Vertraulichkeit

---

Vertraulichkeit ist Grundvoraussetzung der Mediation. Nur auf ihrer Grundlage kann Vertrauen entstehen. In der Praxis haben sich damit kaum Probleme ergeben.

Auf Basis der EU-Richtlinie zur Mediation kann Vertraulichkeit vereinbart werden wie folgt:

„Weder die Mediatoren noch die Beteiligten an der Mediation sollen in Gerichts-, Schieds- oder Verwaltungsverfahren auf allen Rechtsgebieten Aussagen zu Informationen machen, die sich aus dem Mediationsverfahren selbst oder im Zusammenhang mit diesem ergeben, es sei denn, die Offenlegung des Inhalts der im Mediationsverfahren erzielten Vereinbarung ist zum vollständigen Abschluss des anhängigen Hauptsacheverfahrens oder zur Umsetzung oder Vollstreckung dieser Vereinbarung erforderlich.“

## Auszüge aus dem Texthandbuch: Mediation

---

### I. | Verfügung zur Vorbereitung der Mediation

Dieses Verfahren erscheint für eine Mediation geeignet.

#### 1. Richter/in

Empfehlungsschreiben an	Einverständniserklärung an:
Kläger(in):	
zu ... Proz.Bev. zu ...	Kläger zu ... ges.Vert. zu ...
Beklagte(r):	
zu ... Proz.Bev. zu ...	Bekl. zu ... ges.Vert. zu ...
/ Beigeladene(r):	
zu ... Proz.Bev. zu ...	Beigl. zu ... ges.Vert. zu ...

Einverständniserklärung zurücksenden bis: .....  
Ri. erl.am: ... Hdz: ...

#### 2. Geschäftsstelle

- a) Empfehlungsschreiben  
mit Einverständniserklärung fertigen GSt erl.am: ... Hdz: ...
- b) evtl. Erinnerungsschreiben fertigen  
Frist bis .....  
Überprüfung des Eingangs abgeschlossen GSt erl.am: ... Hdz: ...
- c) nach Eingang der Einverständniserklärungen  
Akten an Richter/in GSt erl.am: ... Hdz: ...

#### 3. Richter/in

- a)  Mediation angenommen – Ruhensbeschluss mit Datum: .....  
  
Gerichts- und Verwaltungsakten zur Mediation [ ] ja [ ] nein  
weiter mit III.
- b)  Mediation nicht angenommen  
weiter mit II.
- c) Akten an Geschäftsstelle Ri. erl.am: ... Hdz: ...

---

- **Mediation nicht angenommen**

**Geschäftsstelle**

Mitteilung an Beteiligte zu I.1.):

Mediationsverfahren ist nicht zustande gekommen

GSt erl.am: ... Hdz: ...

- **Mediation angenommen**

Geschäftsstelle

Ruhensbeschluss mit Verfügung fertigen und anschließend

a) **evtl.** Ersatzakte anlegen (mit Ruhensbeschluss und EBs usw.)

b) Schreiben an Mediations-Koordinator/in am 0...

**Anlagen:** SGM: 1 Abschrift des Ruhensbeschlusses

Verfügung zur Mediation

Kopien der Einverständniserklärungen

**evtl.** Gerichts- und Verwaltungsakten siehe unter I.3.a)

1 aktuelles großes Rubrum zur Stammdatenerfassung

GSt erl.am: ... Hdz: ...

## II. | Anschreiben Vorschlag Mediation

Ihr Zeichen	Bitte angeben	Telefon	Zimmer-
Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen	0... –	Nummer 0...
0...	0...	0...	0...

Anlage  
1 Einverständniserklärung

Rechtsstreit/...

### kleines Rubrum

Sehr geehrte(r) ...,

das Sozialgericht München sowie das Bayer. Landessozialgericht bieten ab 1. September 2006 ein gerichtsinternes Mediationsverfahren an. Dieses Verfahren eröffnet neben der richterlichen Streitentscheidung und dem gerichtlichen Vergleich eine zusätzliche Möglichkeit zur Beilegung Ihres Konflikts.

Ich halte auch in Ihrem Fall eine Mediation für eine gute Möglichkeit zur Beilegung des Rechtsstreits, die vor

- / **SG München**  
dem Sozialgericht München
- / **andere SGs und BayLSG**  
/ dem Bayer. Landessozialgericht

durchgeführt werden würde.

Ich möchte Ihnen daher im Folgenden die Mediation kurz vorstellen.

### Was ist Mediation?

Mediation hat sich als besonders geeignete Form der Konfliktbearbeitung erwiesen.

Es ist ein freiwilliges, nicht-öffentliches Verfahren, in dem ein speziell ausgebildeter unabhängiger Dritter **ohne Entscheidungskompetenz** (Mediator bzw. Mediatorin) die Parteien dabei unterstützt, selbst eine **einvernehmliche Lösung** ihrer Probleme zu erarbeiten. In fast jedem

Konflikt liegt eine Lösung verborgen, die für alle Parteien akzeptabel oder sogar verlockend sein kann. Mediation ist die „Kunst“ diese Lösung zu finden. Der Mediator bedient sich einer bestimmten Technik, um die Kommunikation zu fördern und so wieder Bewegung in festgefahrene Konflikte zu bringen, indem er u. a. die Fakten sammelt und das Umfeld der strittigen Problematik zu beleuchten versucht.

### **Rolle des Prozessbevollmächtigten in der Mediation**

Der Gerichtsmediator erteilt keinen Rechtsrat. Er nimmt weder eine eigene Bewertung oder Einschätzung noch eine Prognose über Erfolg und Misserfolg / der Klage vor.  
/ der Berufung vor.

Recht als Teil der Lebenswirklichkeit hat auch im Rahmen der Mediation als eines von verschiedenen Entscheidungskriterien seinen unverzichtbaren Platz. Es wird von den Beteiligten eingebracht. Stärken und Schwächen der jeweiligen Rechtspositionen werden thematisiert. Daher ist grundsätzlich Voraussetzung für die Durchführung des Mediationsverfahrens, dass die Beteiligten anwaltlich oder beispielsweise durch den VdK bzw. durch gewerkschaftlichen Rechtsschutz rechtlich vertreten sind. Etwas anderes gilt bei rechtlich versierten Behörden, die einen über die Sach- und Rechtslage ausreichend informierten und entscheidungsbefugten Vertreter entsenden.

### **Ablauf bei Entscheidung für die Mediation**

Für die Dauer der Mediation wird das gerichtliche Verfahren auf Antrag der Beteiligten zum Ruhen gebracht. Ist die Mediation erfolgreich, endet sie mit einer schriftlichen und, wenn erwünscht, auch vollstreckbaren Vereinbarung. Das gerichtliche Verfahren wird dann, je nachdem, was die Beteiligten vereinbart haben, beendet. Scheitert die Mediation, wird das gerichtliche Verfahren vom gesetzlichen Richter fortgesetzt.

Mögliche **Vorteile** einer Mediation gegenüber dem gerichtlichen Verfahren:

- Im Rahmen der Mediation steht mehr Zeit zur Verfügung. Hintergründe des Konflikts und die Interessen der Beteiligten können besser herausgearbeitet und berücksichtigt werden.
- Die Beteiligten selbst bestimmen die Lösung des Konflikts. So kann eine tragfähige Beziehung für die Zukunft erhalten bzw. geschaffen werden.
- Die Mediation ist nicht öffentlich.
- Gibt es mehrere Gerichtsverfahren, die miteinander zusammenhängen, können diese in einer Mediation gemeinsam gelöst werden. Auch kann es hilfreich sein, zur umfassenden Lösung des Konflikts im allseitigen Einvernehmen weitere Personen, Organisationen oder Behörden an der Mediation zu beteiligen.
- Ein Mediationstermin steht zeitnah zur Verfügung, so dass zeitnah eine Lösung gefunden werden kann.

**Sie selbst entscheiden, ob Sie die Ihnen gebotene Möglichkeit der gerichtlichen Mediation nutzen oder das gerichtliche Verfahren fortsetzen wollen.**

Wenn Sie die Mediation durchführen möchten, entscheiden Sie, ob der Mediator die Gerichtsakte zur Kenntnis bekommen soll. Die Durchführung der Mediation ist für den Mediator grundsätzlich auch ohne Kenntnis des Akteninhalts möglich. Ob die Gerichts- und Verwaltungsakten und evtl. die Sie betreffenden medizinischen Unterlagen an den Mediator weitergeleitet werden, bestimmen Sie selbst. Bitte füllen Sie hierzu die anliegende Einverständniserklärung aus.

**Kosten**

Für das Mediationsverfahren fallen keine zusätzlichen Gerichtskosten an. Reisekosten und Auslagen werden nicht erstattet.

Für weitere Informationen über das Mediationsverfahren stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

/ **SG-München**

E-Mail: [mediation@sg-m.bayern.de](mailto:mediation@sg-m.bayern.de)

Telefon: 089 13062-204 (SG München)

/ **andere SGs und BayLSG**

/ E-Mail: [mediation@sg-m.bayern.de](mailto:mediation@sg-m.bayern.de)

Telefon: 089 2367-333 **oder** 089 2367-224 (Bayer. Landessozialgericht)

Darüber hinaus können Sie sich auch auf der Internetseite des Bayer. Landessozialgerichts

– [www.lsg.bayern.de](http://www.lsg.bayern.de)

oder unter

– [www.sozialgerichtsbarkeit.de](http://www.sozialgerichtsbarkeit.de)

informieren.

Bitte senden Sie beiliegende Einverständniserklärung **bis zum 0...** an das genannte Gericht zurück.

Mit freundlichen Grüßen

0... (Name)

0... (Amtsbezeichnung)

### III. | Einverständniserklärung

Abs.:

0...

0...

0...

An die  
Geschäftsstelle des

0...

0...

0...

zum Aktenzeichen: 0...

#### **Einverständniserklärung**

*Zutreffendes bitte ankreuzen:*

#### **/ natürliche Person**

- Ich möchte die Mediation durchführen.

Ich bin damit einverstanden, dass das gerichtliche Verfahren während des Mediationsverfahrens ruht.

- Ich bin damit einverstanden, dass der Mediator in die Gerichts- und Verwaltungsakten einschließlich der darin befindlichen medizinischen Unterlagen und sonstigen Dokumente Einsicht nimmt. Sofern ich Ärzte von der Schweigepflicht entbunden habe, gelten diese Schweigepflichtentbindungserklärungen auch gegenüber dem Mediator.

#### **/ bei Klägerpartei – SG**

Einer Übersendung an den zuständigen Mediator am Bayer. Landessozialgericht stimme ich zu.

- Ich bin nicht damit einverstanden, dass der Mediator in die Gerichts- und Verwaltungsakten einschließlich der darin befindlichen medizinischen Unterlagen und sonstigen Dokumente Einsicht nimmt. Eine Mediation ist auch ohne Einsichtnahme in die Gerichts- und Verwaltungsvorgänge grundsätzlich möglich.

..... / ..... / .....  
Ort Datum Unterschrift 0...

**/ juristische Person**

- Wir möchten die Mediation durchführen.

Wir sind damit einverstanden, dass das gerichtliche Verfahren während des Mediationsverfahrens ruht.

Zur Mitwirkung an der Mediation ist vorgesehen:

Herr/Frau ..... Tel-Nr. ....

- Wir sind damit einverstanden, dass der Mediator in die Gerichts- und Verwaltungsakten einschließlich der darin befindlichen medizinischen Unterlagen und sonstigen Dokumente Einsicht nimmt.

**/ bei Klägerpartei – SG**

Einer Übersendung an den zuständigen Mediator beim Bayer. Landessozialgericht stimmen wir zu.

- Wir sind nicht damit einverstanden, dass der Mediator in die Gerichts- und Verwaltungsakten einschließlich der darin befindlichen medizinischen Unterlagen und sonstigen Dokumente Einsicht nimmt. Eine Mediation ist auch ohne Einsichtnahme in die Gerichts- und Verwaltungsvorgänge grundsätzlich möglich.

..... / ..... / .....  
Ort Datum Unterschrift 0...  
und ggf. Stempel

#### IV. | Ruhensbeschluss

##### Version 1: Automatisch für

- / 1 Kläger (Einschreiben)
- / 1 Prozessbevollmächtigter (Empfangsbekanntnis)
- / 1 gesetzlicher Vertreter (Einschreiben)
- 1 Beklagter (Empfangsbekanntnis)

##### Version 2: mehrere Beteiligte (alle Zustellarten)

##### Ausgabe automatisch

1. Ruhensbeschluss (1 Urschrift 2 Ausfertigungen / 1 Abschrift)
2. Verfügung

/ Sozialgericht 0...

/ Bayer. Landessozialgericht

Az: 0...                    / URSCHRIFT  
                                   / AUSFERTIGUNG  
                                   / ABSCHRIFT

In dem Rechtsstreit/...

großes Rubrum

/ Sozialgericht  
 erlässt die 0... Kammer des Sozialgerichts 0...

/ Bayer. Landessozialgericht  
 erlässt der 0... Senat des Bayer. Landessozialgerichts in 0...,

am 0...

ohne mündliche Verhandlung durch 0...

folgenden

##### **B e s c h l u s s :**

Das Ruhen des Verfahrens wird angeordnet, weil sich die Beteiligten einvernehmlich auf die Durchführung eines gerichtsweglichen Mediationsverfahrens verständigt haben.

---

**/ Ausgefertigt - Beglaubigt**  
**/ Bayer. Landessozialgericht**  
**/ Sozialgericht, 0...**  
**0..., den 0...**

**0... (Name)**

**0... (Name)**  
**0... (Dienstbezeichnung)**  
**als Urkundsbeamt0...**  
**der Geschäftsstelle**

## V. | Einladung

Ihr Zeichen	Bitte angeben	Telefon	Zimmer-
Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen	0... -	Nummer 0...
0...	0...	0...	0...

Anlage

1 Entwurf der Vereinbarung zur Durchführung einer Mediation

### Mediationsverfahren

Sehr geehrte(r) 0...,

hiermit lade ich Sie zur Mediationssitzung am

**0..., den 0...,**

um 0... Uhr im Zimmer Nr. 0... Stock 0...  
im Gericht  
Straße, Ort

ein. Die Mediation findet in nichtöffentlicher Sitzung statt,  
d. h. Besucher sind nicht zugelassen.

/ Als weitere/r Mediator(in) wird voraussichtlich 0... teilnehmen.

Bitte beachten Sie, dass für das Mediationsverfahren Reisekosten  
und Auslagen nicht vom Gericht erstattet werden.

#### / **Text bei natürlichen Personen**

Wenn Sie den Termin nicht wahrnehmen können, bitte ich um umgehende  
Mitteilung unter Angabe der Gründe.

Zur Mediation wurde/n ferner eingeladen:

0...

Vorab erhalten Sie einen Entwurf der Vereinbarung zur Durchführung  
einer Mediation zur Durchsicht, die zu Beginn der Mediation zu besprechen  
und abzuschließen wäre.

Mit freundlichen Grüßen

0... (Name)

0... (Amtbezeichnung)

## VI. | Vereinbarung zur Durchführung einer Mediation

In dem Mediationsverfahren

### mittleres Rubrum

vereinbaren die Mediationsbeteiligten hiermit, ein Mediationsverfahren durchzuführen. Sie sind sich über folgende Regeln für das Verfahren einig:

1. D0... Mediator0... ist/sind zur Allparteilichkeit und Neutralität verpflichtet. Er/Sie hat/haben die Beilegung des Streitfalls zwischen den Beteiligten in jeder Art und Weise, die er/sie für angemessen hält/halten, zu fördern und kann/können dafür unverbindlich Vorschläge unterbreiten. Er/Sie erteilt jedoch keinen Rechtsrat und entscheidet/n den Streitfall nicht in rechtlich bindender Weise. An gerichtlichen Entscheidungen der Sache wird er/sie auch im Falle der Vertretung nicht mitwirken.
2. Zwischen den Mediationsbeteiligten ist vereinbart, dass d0... Mediator0... zu Stillschweigen hinsichtlich sämtlicher Angelegenheiten der Mediation, insbesondere dort erlangter Informationen, gegenüber Dritten verpflichtet ist/sind.  
Die Beteiligten verpflichten sich, d0... Mediator0... in den bereits anhängigen oder noch folgenden Gerichtsverfahren nicht als Zeugen/Zeugin für Tatsachen zu benennen, die ihm/ihr im Zuge des Mediationsverfahrens offenbart wurden.
3. Verjährungs- oder sonstige Fristen in Bezug auf den Anspruch, der Gegenstand der Mediation ist, werden sofern sie nicht bereits auf andere Weise gehemmt sind, nach Eintritt des Streitfalls zu dem Zeitpunkt gehemmt, zu dem die Parteien die Anwendung der Mediation vereinbaren. Führt die Mediation zu keiner Vereinbarung über die Streitbeendigung, so läuft die Frist ab dem Zeitpunkt weiter, zu dem die Mediation ohne Vereinbarung endete, sofern die Frist nicht auf andere Weise gehemmt ist. Dabei gilt das Datum, zu dem eine oder beide Parteien oder der Mediator erklärt bzw. erklären, dass die Mediation beendet ist oder sie bzw. er die Mediation tatsächlich aufgegeben hat bzw. haben.
4. Für das Mediationsverfahren entstehen für die Beteiligten keine zusätzlichen Gerichtskosten. Die Kosten ihrer anwaltschaftlichen Vertretung im Mediationsverfahren tragen die Beteiligten.
5. D0... Mediator0... haftet/n persönlich nur für grob fahrlässiges und vorsätzliches Verhalten.

/ für Entwurf

/ für Original

..... München, den .....

.....  
(für Beteiligten zu 1)

.....  
(für Beteiligten zu 2)

.....  
(für Beteiligten zu 3)

.....  
(Mediator/in)

.....  
(weitere/r Mediator/in)

---

## VII. | Abschluss der Mediation

Az.: 0...

1.  Das Mediationsverfahren wurde am 0... abgeschlossen.  
 Das Mediationsverfahren ist gescheitert.
2. Abschrift der Mediationsvereinbarung an Beteiligte  
 ausgehändigt     zusenden     zustellen
3. Urschrift der Mediationsvereinbarung in die Mediationsakte
4.  1 Abschrift der Mediationsvereinbarung für die Verfahrensakte
5. Fragebogen ausfüllen
6. Akte/n an Geschäftsstelle zur weiteren Veranlassung

München, den 0...

.....  
/ Mediator(in) am BayLSG  
/ Mediator(in) am SG München

## VIII. | Abschlussverfügung

Az.: 0...

### Abschlussverfügung der Mediation

- I. / Das Mediationsverfahren wurde am 0... abgeschlossen.
- / Das Mediationsverfahren ist gescheitert.

### II. Geschäftsstelle

- a) 1. Abschrift der Mediationsvereinbarung an Beteiligte
  - / ausgehändigt
  - / zustellen
  - / zusenden
- 2. Urschrift der Mediationsvereinbarung in die Mediationsakte
- / 3. 1 Abschrift der Mediationsvereinbarung für die Verfahrensakte
  
- / b) An Beteiligte – Abschrift(en) der Mediationsvereinbarung
  - 1. Beteiligten zu 01) mit 12er EB PZU Einschreiben Rückschein
  - 2. usw.
- / abgesandt am .....
- / Absendestelle: abgesandt am .....
- / E-Nr.: .....
  
- c) 1. / **BayLSG:**
  - Über Frau Friedrich an die Geschäftsstelle
  - / der 0... Kammer des Sozialgerichts 0...:
  - / des BayLSG:
  
  - / **SG München:**
  - An die Geschäftsstelle
  - der 0... Kammer des Sozialgerichts München:
  
  - 1 Abschrift der Mediationsvereinbarung
  - / Gerichts- und Verwaltungsakten
  - mit beiliegendem(n)** „Vordrucke(n) nach Beendigung der Mediation“
  - zum Az.: 0...
  
- 2. Ausgetragen im Statistikdatensatz am .....
  
- 3. Mediationsakte an Mediations-Koordinator(in)

Geschäftsstelle

0... (Name)

0... (Amtsbezeichnung)

**III. Mediations-Koordinator(in)**

1. Statistik ergänzen

2. / BayLSG:

Mediationsakte über Frau Friedrich an Registratur für Archiv

/ SG München:

Mediationsakte an Registratur für Archiv

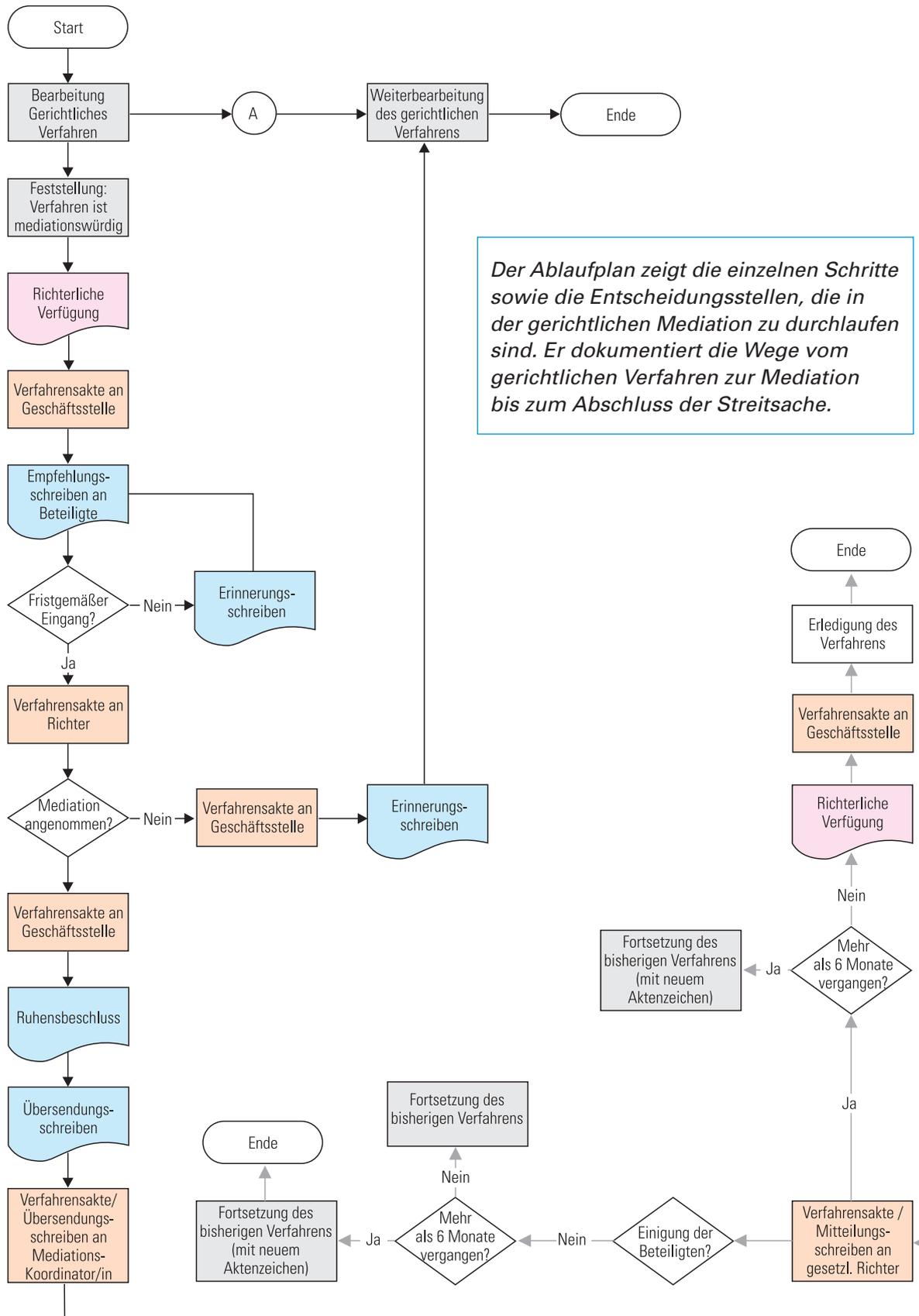
**IV. Registratur:** Stammdaten ergänzt am: .....



Mediatorinnen und Mediatoren (v.l.):

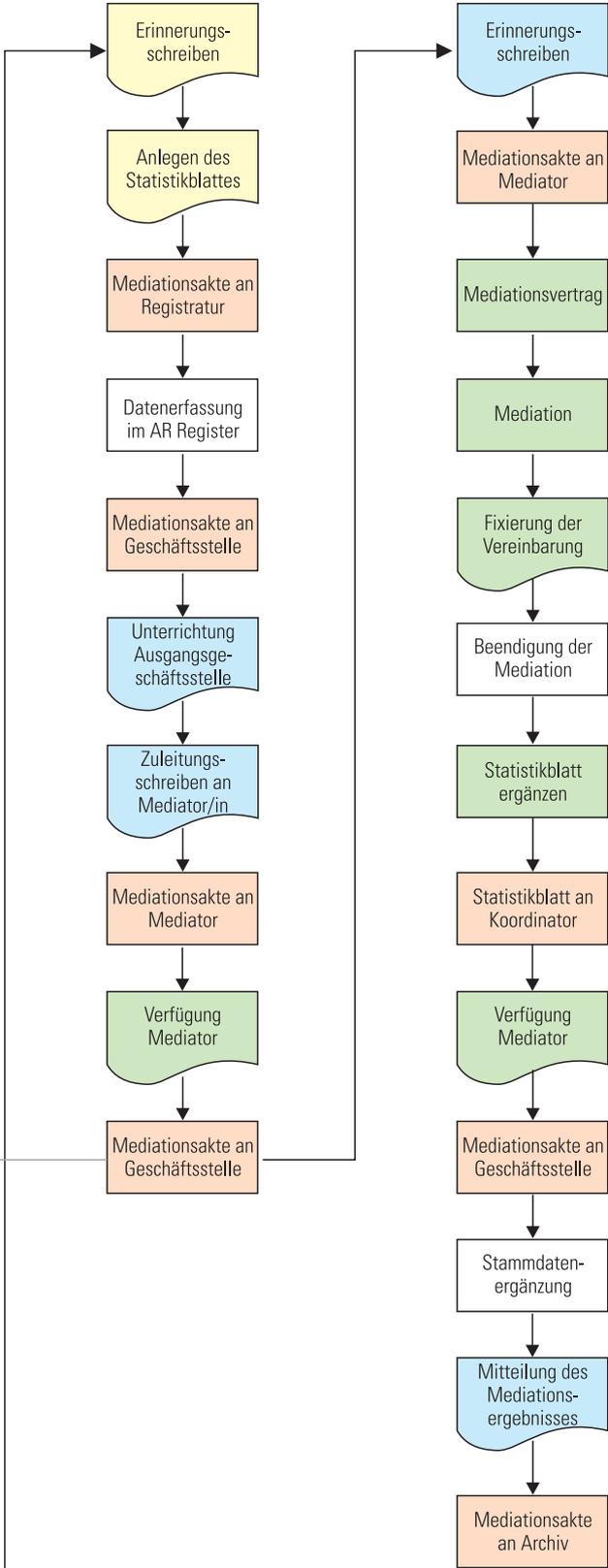
S. Berndt, S. Rittweger, S. Regelin, A. Vincenc, C. Wenwieser-Weber; V. Hentrich, Dr. H. Hesral, J. Keller, S. Kunz, H. Spiegl, E. Mette, Dr. J. Dürschke und H. Schneider zusammen mit der Ausbilderin L. Waas.

**Verfahren**



Der Ablaufplan zeigt die einzelnen Schritte sowie die Entscheidungsstellen, die in der gerichtlichen Mediation zu durchlaufen sind. Er dokumentiert die Wege vom gerichtlichen Verfahren zur Mediation bis zum Abschluss der Streitsache.

### Mediation



### Legende

Richterliche Tätigkeit

Aktentransport

Tätigkeit Koordinator

Tätigkeit Mediator

Sonstige Tätigkeit

Dokumentengenerierung

Entscheidung

Verknüpfung



Die führende, jährliche Kongressmesse für die Sozialwirtschaft im deutschsprachigen Raum. Neue Konzepte und Ideen für Führungs- und Fachkräfte aus erster Hand. Weitere Informationen: [www.consozial.de](http://www.consozial.de)

[www.sozialministerium.bayern.de](http://www.sozialministerium.bayern.de)



Dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen wurde durch die berufundfamilie gemeinnützige GmbH die erfolgreiche Durchführung des **audits berufundfamilie**® bescheinigt: [www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de).



**BAYERN DIREKT** ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung. Unter Tel.: 0 18 01/20 10 10 (3,9 Cent pro Minute aus dem Festnetz der Deutschen Telekom; abweichende Preise aus Mobilfunknetzen) oder per E-Mail unter [direkt@bayern.de](mailto:direkt@bayern.de) erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.



Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen  
Winzererstr. 9, 80797 München  
E-Mail: [oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de](mailto:oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de)  
Gestaltung: CMS – Cross Media Solutions GmbH, Würzburg  
Bildnachweis: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen  
Druck: Hinckel-Druck GmbH  
Stand: September 2009  
Artikelnummer: 1001 0205  
Bürgerbüro: Tel.: 0 89/ 12 61-16 60, Fax: 0 89/ 12 61-14 70  
Mo – Fr 9.30 bis 11.30 Uhr und Mo – Do 13.30 bis 15.00 Uhr  
E-Mail: [Buergerbueero@stmas.bayern.de](mailto:Buergerbueero@stmas.bayern.de)

Hinweis: Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien, sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.