



Handlungsweisend für alle Mitarbeiter*innen¹ des
Landkreises Göttingen - Fachbereich Jobcenter und der
Stadt Göttingen - Fachbereich Jobcenter

Lfd. Nr.: 2

Bearbeitung: FD 56.2 Neisen

- Leitfaden - Schlichtungsverfahren §15 a SGB II (Kooperationsplan)

Inhaltsverzeichnis

1. Bedeutung und Umsetzung des Schlichtungsverfahrens	2
1.1. Vorgaben des Schlichtungsverfahrens	2
1.2. Anwendungsbereich des Schlichtungsverfahrens.....	2
1.3. Die Person des Schlichters	3
2. Ablauf des Schlichtungsverfahrens.....	3
2.1. Informations- und Beratungspflicht	4
2.2. Initiierung und Beginn des Schlichtungsverfahrens.....	4
2.3. Durchführung der Schlichtungsverhandlung - 5 Phasenmodell	5
2.4. Ziel, Dauer und Ende der Schlichtungsverhandlung	6

¹ Die im Leitfaden gemachten Angaben beziehen sich sowohl auf die männliche, weibliche als auch auf die unbestimmte Form. Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet.

1. Bedeutung und Umsetzung des Schlichtungsverfahrens

Mit der Einführung des Bürgergeldgesetzes wurde zum 01.07.2023 als neuer Mechanismus das Schlichtungsverfahren (SV) geschaffen. Das SV soll gemäß § 15 a SGB II in den Fällen, in denen aus unterschiedlichsten Gründen die gemeinsame Erarbeitung des Kooperationsplans zwischen Integrationsfachkraft (IFK) und dem erwerbsfähigen Leistungsbezieher (eLb) nicht funktioniert, ein Angebot zur einvernehmlichen Lösung bieten. Dabei sind die Ausgestaltungsmöglichkeiten des SV gesetzlich bewusst offengehalten, um den örtlichen Rahmenbedingungen und den dezentralen Entscheidungskompetenzen Rechnung zu tragen.

Das Jobcenter Landkreis Göttingen hat sich zur Umsetzung des SV für eine interne Lösung entschieden. Ein Mitarbeiter des strategischen Bereichs des Jobcenters LK Göttingen mit entsprechenden Kompetenzen im Bereich Konfliktlösung wird diese Aufgabe übernehmen. So kann eine im Bereich SGB II/III kundige und mit dem SRO-Ansatz vertraute, aber im bisherigen Verfahren unbeteiligte Person als Schlichter fungieren, die für diesen Zweck keiner Weisung unterliegt.

Ergeben sich Unstimmigkeiten bei der Erstellung oder Fortschreibung des Kooperationsplans, muss im gemeinsamen Gespräch mit dem eLb ergründet werden, ob der bisher erkundete Wille und die dafür notwendigen Schritte der Umsetzung noch bestand haben. Gegebenenfalls muss die Beratung wieder an einem früheren Schritt des Prozesskreislaufs ansetzen. Ein Schlichtungsverfahren ist demnach unter Beachtung des SRO-Ansatzes äußerst unwahrscheinlich.

1.1. Vorgaben des Schlichtungsverfahrens

§ 15a SGB II Schlichtungsverfahren

- (1) ¹Ist die Erstellung oder die Fortschreibung eines Kooperationsplans aufgrund von Meinungsverschiedenheiten zwischen Agentur für Arbeit oder kommunalem Träger und leistungsberechtigter Person nicht möglich, so soll auf Verlangen einer oder beider Seiten ein Schlichtungsverfahren eingeleitet werden. ²Die Agentur für Arbeit schafft im Einvernehmen mit dem kommunalen Träger die Voraussetzungen für einen Schlichtungsmechanismus unter Hinzuziehung einer bisher unbeteiligten und insofern nicht weisungsgebundenen Person innerhalb oder außerhalb der Dienststelle. ³Das nähere Verfahren entsprechend § 44c Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 legt die Trägerversammlung fest.
- (2) ¹In dem Schlichtungsverfahren soll ein gemeinsamer Lösungsvorschlag entwickelt werden. ²Diesen gemeinsamen Lösungsvorschlag haben die Agentur für Arbeit und der kommunale Träger zu berücksichtigen.
- (3) Während des Schlichtungsverfahrens führt die Verletzung von Pflichten nach § 31 nicht zu Leistungsminderungen nach § 31a.
- (4) Das Schlichtungsverfahren endet durch eine Einigung oder spätestens mit Ablauf von vier Wochen ab Beginn.

1.2. Anwendungsbereich des Schlichtungsverfahrens

Der Kooperationsplan² dient als „roter Faden“ des Integrationsprozesses, beinhaltet die gemeinsamen Absprachen zwischen eLb und IFK und dient als Grundlage der Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Das SV steht immer dann zur Verfügung, wenn Konfliktfälle im Zusammenhang mit der Neuerstellung oder Fortschreibung auslaufender Kooperationspläne entstehen und deshalb

² JCI – TS Kooperationsplan – Leitfaden Kooperationsplan

der angestrebte kooperative und vertrauensvolle Austausch über eine gemeinsame Integrationsstrategie nicht gelingt. Diese können sich insbesondere bei Unstimmigkeiten über die Inhalte des Kooperationsplans ergeben, etwa bei der Einbeziehung einer konkreten Integrationsmaßnahme, unterschiedliche Vorstellungen hinsichtlich des Eingliederungsziels oder des nächsten wesentlichen Schrittes zur Eingliederung (insbesondere Leistungen zur Eingliederung und erforderliche Eigenbemühungen), aber auch bei sonstigen Kommunikationsproblemen zwischen IFK und eLb, welche der gemeinsamen Abstimmung eines Kooperationsplans im Wege stehen. Unter Beachtung des SRO- Ansatzes sollten solche Konflikte nicht entstehen, sind aber nicht gänzlich auszuschließen. Das SV findet hingegen keine Anwendung, wenn es zu Unstimmigkeiten hinsichtlich der Umsetzung des Kooperationsplans, zu leistungsrechtlichen Fragen oder zu einer kompletten Verweigerung der Zusammenarbeit kommt.

1.3. Die Person des Schlichters

Das Gesetz sieht vor, dass zur Schlichtung eine bisher unbeteiligte und nicht weisungsgebundene Person innerhalb oder außerhalb der Dienststelle hinzugezogen werden soll. Diese sollte entsprechende Kompetenzen im Bereich Konfliktlösung/Schlichtung besitzen, über ausreichende Fachkenntnisse zu den relevanten Rechtsgrundlagen, dem Kooperationsplan und der sich ggf. ergebenden Rechtsfolgen verfügen und sich im Bereich der Integrationsarbeit und des regionalen Arbeitsmarktes auskennen.

Für die vom Jobcenter LK Göttingen präferierte interne Lösung wird dazu mindestens eine geeignete Person (und ein Vertreter) des strategischen Bereichs mit entsprechenden Kompetenzen im Bereich Konfliktlösung als Schlichtungsperson ausgewählt und beauftragt, welche für alle aufkommenden SV zuständig ist. Dadurch ist aufgrund der Distanz zum eLb eine vorherige Befassung mit dem konfliktbehafteten Fall höchst unwahrscheinlich. Gleichzeitig kann das Vorhandensein ausreichender Kenntnisse im Bereich SGB II/III und eine Verinnerlichung des SRO-Ansatzes vorausgesetzt werden. Eine Akteneinsicht (**OPEN sowie elektronische Personenakte**) im Vorfeld findet zur Wahrung der Neutralität nicht statt. Die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse im Bereich Konfliktmanagement/Schlichtung, wie die entsprechenden Kompetenzen in der Problemlösung, im Konfliktmanagement sowie im sozial-kommunikativen Feld können durch geeignete Fort- oder Weiterbildungen erworben und erweitert werden.

Um die notwendige Neutralität wahren zu können, erhält die Schlichtungsperson eine formelle, generelle (für alle SV) und schriftliche Weisungsfreiheit im Hinblick auf die SV. In dieser wird klargestellt, dass die Schlichtungsperson im Rahmen der einzelnen SV nicht weisungsgebunden ist und unparteiisch handelt.

Kernaufgaben der Schlichtungsperson sind die Organisation des SV (Organisationshoheit) und die Verantwortung des Prozessablaufs. Dazu gehört die unvoreingenommene und unparteiische Durchführung des Schlichtungsgesprächs. Die jeweiligen Perspektiven der IFK und des eLb werden gleichberechtigt einbezogen und die Kommunikation sowie die Interessenerklärungen zwischen den Parteien gefördert. Das angestrebte Ziel eines einvernehmlichen Lösungsvorschlags bezüglich des Kooperationsplans wird unterstützt und ggf. durch die Einbringung eigener Lösungsvorschläge vorangebracht, sollte dies zielführend und erforderlich sein.

2. Ablauf des Schlichtungsverfahrens

Die Schlichtungsperson hat die Organisationshoheit über den Ablauf des SV. Während des laufenden Verfahrens sind Minderungen aufgrund von Pflichtverstößen ausgeschlossen, Nachteile

für den eLb durch die Einleitung des SV dürfen nicht entstehen. Eine bereits bestehende Integrationsstrategie soll, soweit deren Inhalt nicht Gegenstand der Meinungsverschiedenheit ist, weiter umgesetzt werden.

2.1. Informations- und Beratungspflicht

Der eLb ist über das Vorhandensein, die Funktion, die Umsetzung und die Möglichkeit zur Einleitung eines SV zu informieren, sodass dieser Kenntnis davon erhält, welchen Zweck das SV verfolgt, in welchen Fällen und in welcher Form es eingeleitet werden kann und wie die konkrete Ausgestaltung des lokalen SV aussieht, §14 Abs. 2 S. 3 SGB II. Es empfiehlt sich auch über die Person des Schlichters, ihre Neutralität und Weisungsungebundenheit zu informieren.

Sobald es im Beratungsgespräch bei der Neuerstellung oder Fortschreibung des Kooperationsplans zu Meinungsverschiedenheiten kommt, händigt die IFK dem eLb ein Merkblatt³ mit entsprechenden Informationen und Kontaktmöglichkeiten aus. Es ist zu verdeutlichen, dass das Verfahren nur dann durchführbar ist, wenn es zu Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich des Inhalts des Kooperationsplans kommen sollte. Zeigt sich der eLb insgesamt nicht kooperationsbereit und verweigert die Mitwirkung, kommt es nicht zu einem Schlichtungsverfahren, sondern die IFK kann den eLb mittels Aufforderung zu entsprechenden Mitwirkungshandlungen verpflichten.

2.2. Initiierung und Beginn des Schlichtungsverfahrens

Das SV kann sowohl von der IFK, vom eLb als auch von beiden Seiten gemeinsam initiiert werden, indem ein entsprechendes Verlangen geäußert wird. Das Verlangen ist als verwaltungsrechtliche Willenserklärung auslegungsfähig- und bedürftig, sodass nicht ausdrücklich ein SV gefordert werden muss. Ausreichend ist es, wenn mit Nachdruck eine Meinungsverschiedenheit mit dem Wunsch nach einer Lösung zum Ausdruck gebracht wird. Wenn es erkennbar Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich der Erstellung oder Fortschreibung des Kooperationsplans gibt, soll die IFK auf die Möglichkeit der Durchführung eines SV aufmerksam machen. Die Teilnahme am SV ist für den eLb freiwillig. Lehnt der eLb den Vorschlag zur Einleitung eines SV ab, kommt dieses nicht zustande. Dies wird durch die IFK dokumentiert.

Um das SV einzuleiten, bedarf es einer entsprechenden Mitteilung an die Schlichtungsstelle. Möglich ist dies beispielsweise durch die für diese Zwecke eingerichtete E-Mail-Adresse⁴ oder per Online-Zugang. Die Einschaltung von Schlichtungspersonen soll so unbürokratisch und einfach wie möglich gestaltet werden. Sie soll keine Hürde darstellen, z. B. im Hinblick auf ihre Erreichbarkeit. Das Verlangen nach Durchführung einer Schlichtung ist gesetzlich an keine bestimmte Form gebunden und kann auch durch eine mündliche Erklärung des eLb ausgedrückt werden. Die Mitteilung sollte die jeweiligen Namen und Kontaktdaten enthalten sowie ggf. den Hinweis auf die Notwendigkeit des Hinzuziehens eines Dolmetschers. Eine zusätzliche Einwilligung für die Verarbeitung personenbezogener Daten bedarf es nicht, § 50 i. V. m. § 15a SGB II. Ab Erhalt des Verlangens in Form der Mitteilung ist die Schlichtungsperson in der Organisationsverantwortung. Diese dokumentiert den Eingang der Mitteilung mit dem Verlangen zur Durchführung eines SV.

³ OPEN > Kooperationsplan > Abschnitt Schlichtungsverfahren > Druck Schlichtungsverfahren > § 15a SGB II Schlichtungsverfahren Merkblatt

⁴ schlichtungsstelle.jobcenter@landkreisgoettingen.de

Das SV beginnt mit dem ersten Gespräch zwischen der IFK, dem eLb und der Schlichtungsperson. Der Zeitpunkt des Beginns wird durch die Schlichtungsperson festgestellt und ebenfalls dokumentiert. Die Einleitung des SV durch die Schlichtungsperson sollte möglichst zeitnah erfolgen, eine Frist diesbezüglich gibt es jedoch nicht.

2.3. Durchführung der Schlichtungsverhandlung - 5 Phasenmodell

Die Schlichtungsverhandlung findet am vereinbarten Termin in Präsenz (Ausnahmen möglich) und unter Ausschluss der Öffentlichkeit (im geschützten Rahmen) statt. Die Termine sollten in der Nähe des für den eLb zuständigen Jobcenterstandortes sein. Um die Akzeptanz des Verfahrens durch die Wahrung der äußeren Neutralität zu fördern, sollte das SV nach Möglichkeit nicht direkt in den Standortgebäuden des Jobcenters stattfinden (stattdessen Gö-Land und Stadt im Gebäude Gothaer Platz, für andere Standorte bspw. Gebäude der GAB). Die Dauer und Häufigkeit der Gespräche richtet sich nach der Eigendynamik (Intensität, Entwicklung) des Konfliktes und werden von der Schlichtungsperson in Rücksprache mit dem eLb und der IFK festgelegt. Als Richtwert kann für einen Schlichtungstermin von ca. 1-1,5 Stunden ausgegangen werden.

Der eLb darf im Bedarfsfall eine Person zur Unterstützung mitbringen, welche beim Schlichtungsgespräch dabei ist oder sich daran beteiligt. Sind nach Auffassung beider Parteien (IFK und eLb) Dokumente, Schriftstücke oder sonstige Nachweise für eine gemeinsame Lösungsfindung erforderlich, werden diese erst im Schlichtungsgespräch herangezogen.

Um den Beteiligten die Möglichkeit zu geben, sich im SV zu öffnen und mit einer zur Lösungsfindung notwendigen Offenheit sprechen zu können, bedarf es hohes Maß an Vertrauensschutz.

Sowohl die Person des Schlichters als auch die IFK sind hinsichtlich des SV zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die durch das SV erlangten Informationen werden vertraulich behandelt und nicht intern oder extern weitergeleitet (abgesehen vom gemeinsam entwickelten Lösungsvorschlag). Sowohl die IFK als auch die Person des Schlichters sind aber angehalten den eLb auf seine Pflicht hinzuweisen, leistungrechtlich relevante Informationen bei der entsprechenden Stelle anzugeben.

Die Schlichtungsverhandlung selbst orientiert sich am 5-Phasen-Modell einer Mediation:

1. Schlichtungseröffnung:

- Es wird über den Inhalt, den Ablauf und das Ziel des Schlichtungsverfahrens informiert und festgestellt, dass die formalen Voraussetzungen für ein solches Verfahren erfüllt sind.
- Die Transparenz über die Rolle der Schlichtungsperson (Neutralität, Weisungsungebunden, Funktion) wird hergestellt.
- Vereinbarungen zum weiteren Vorgehen werden getroffen (Gesprächsregeln, zeitlicher Rahmen).

2. Themensammlung/ Erarbeitung der Konfliktfelder

- In der Klärungsphase stellen beide Seiten die Inhalte dar, bei denen Meinungsverschiedenheiten bestehen.
- Die genannten Themen werden strukturiert und priorisiert.

3. Austausch zu Positionen, Sichtweisen und Interessen

- Es erfolgt die Bearbeitung der Themenpunkte: Darstellung der eigenen Positionen im Konflikt und der kritischen Aspekte (Wünsche, Bedürfnisse, Emotionen, etc.) beider Parteien.
- Gemeinsame Festlegung von Kriterien/einer Arbeitsfrage, anhand derer die Parteien den Lösungsvorschlag in Phase 4 bewerten.

4. Sammlung und Bewertung von Lösungsoptionen

- Zunächst gibt es ein bewertungsfreies Sammeln von Lösungen (Brainstorming) der beteiligten Parteien.
- Die Schlichtungsperson bringt ggf. eigenständig Lösungsvorschläge ein, legt aber kein Ergebnis fest.
- Dann werden die Lösungsoptionen durch die Beteiligten bewertet.

5. Erstellung eines gemeinsamen Lösungsvorschlages bzw. Verständigung zum weiteren Vorgehen

- Als Ergebnis wird ein gemeinsamer Lösungsvorschlag zu den Inhalten des Kooperationsplans schriftlich formuliert.
- Sofern kein gemeinsamer Lösungsvorschlag gefunden wurde, findet eine Verständigung zum weiteren Vorgehen (z.B. Folgetermin) statt.

2.4. Ziel, Dauer und Ende der Schlichtungsverhandlung

Ziel des SV ist es, zeitnah einen gemeinsamen Lösungsvorschlag für die Erstellung oder Fortschreibung des Kooperationsplans zu erarbeiten, welchen das Jobcenter zu berücksichtigen hat (d. h. in die neuerliche Erstellung des Kooperationsplans miteinbezieht). Die Entscheidung über die Ausgestaltung des Kooperationsplans treffen die IFK und der eLb im gegenseitigen Einvernehmen. Der Lösungsvorschlag wird vom Schlichter schriftlich fixiert und den Beteiligten ausgehändigt. Mit dem Lösungsvorschlag endet das SV und die Integrationsarbeit in Erwerbstätigkeit kann beginnen. Der ausgearbeitete Lösungsvorschlag sowie das Datum der Beendigung des Verfahrens wird durch die Schlichtungsperson in **OPEN** dokumentiert.

Sollte keine Einigung möglich sein, endet das SV mit Ablauf von vier Wochen seit Beginn des Verfahrens. Ein Kooperationsplan kommt nicht zustande. Zweck der vierwöchigen Frist ist es, unnötige Verzögerungen im Integrationsprozess zu vermeiden und zügig eine gemeinsame Lösung zum weiteren Vorgehen zu entwickeln. Die Frist berechnet sich gem. §26 Abs. 1 SGB X i. V. m. §188 Abs. 2 BGB. Die Nachhaltung des Verfahrensbeginns und -ablaufs des SV obliegt der Schlichtungsperson im Rahmen seiner Organisationsverantwortung. Eine Verlängerung der 4-Wochen-Frist nach §15a Abs. 4 SGB II ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich (z. B.: Erkrankung des eLb, der IFK oder der Schlichtungsperson). Bei längeren Erkrankungen der IFK wird das SV von ihrem Vertreter weitergeführt. Für längere Abwesenheiten der Schlichtungsperson (länger als 3 Wochen) wird ein Vertreter benannt, der die Schlichtung entsprechend übernimmt.

Freigegeben am/durch:
07.02.2025

Gez. Giebel