

tungen erbracht werden und daher auch keine Erträge für das Unternehmen erwirtschaftet werden können. Vielmehr entfaltet gegenüber einem öffentlichen Arbeitgeber der Streik eine Druckwirkung vor allem dadurch, dass die aufgrund gesetzlicher Verpflichtung zu erbringenden Leistungen eben nicht erbracht und deswegen im Allgemeininteresse zu erfüllende Aufgaben nicht erbracht werden. Hierbei ist dann auch gerade zu berücksichtigen, dass die für die Erfüllung dieser öffentlich-rechtlichen Aufgaben notwendigen Vorhaltungen auch während eines Streiks weiter durch Steuergelder finanziert werden müssen, die dann aber ihren Zweck der Leistungserbringung verfehlen. Mithin entfaltet der Streik im öffentlichen Dienst auf einen betroffenen Arbeitgeber weniger einen wirtschaftlichen als einen politischen Druck. Diese Druckwirkung für einen öffentlichen Arbeitgeber wird bei der Bestreikung einer Kita sogar noch dadurch verstärkt, dass die von der fortbestehenden Beitragspflicht betroffenen Eltern z.B. durch Elternbeiräte auf eine Beendigung des Arbeitskampfes gegenüber dem Betreiber der Kita und damit auf ein Einlenken des Arbeitgebers im Arbeitskampf dringen. Damit ist die Arbeitgeberseite in ihrer Fähigkeit, einen wirksamen Arbeitskampf zu führen, nicht durch die Beitragsregelungen der Beklagten beeinträchtigt.

Halten somit die einschlägigen Regelungen der Beitragssatzung der Beklagten einer Prüfung anhand von höherrangigem Recht stand, so ist der geltend gemachte Anspruch auf (Teil-)Rückerstattung des Eltern- bzw. des Verpflegungskostenbeitrags wegen vorübergehendem Streikausfall der Kita-Betreuung ihrer Kinder ausgeschlossen. (...)

**Praxishinweis:**

Streiks in Kindergärten sind eine Herausforderung sowohl für die Gemeinden und die Träger der Einrichtungen als auch für die Eltern der zu betreuenden Kinder. Bei allem Verständnis für das Interesse des Personals, spürbare Einkommensverbesserungen zu erzielen, müssen Eltern in solchen Situationen häufig improvisieren. In diesem Zusammenhang stellt sich dann auch die Frage, ob in einer solchen Situation weiterhin Elternbeiträge in unveränderter Höhe zu zahlen sind. In der Praxis verfahren hier die kommunalen Gebietskörperschaften offensichtlich unterschiedlich: Während die einen Teilrückzahlungen leisten, sehen andere – wie die in diesem Verfahren beklagte Stadt – auch bei einer vorübergehenden Schließung der Kita wegen höherer Gewalt oder Streik in ihren Satzungen keine Ermäßigung oder Rückerstattung des Eltern- bzw. Verpflegungskostenbeitrags vor. In seiner Entscheidung kommt das VG zu dem Ergebnis, dass Elternbeiträge auch bei

einer vorübergehenden Schließung der Kita infolge eines Streiks verlangt werden dürfen bzw. entsprechende Regelungen in kommunalen Satzungen mit höherrangigem Recht vereinbar sind. Der sich aus dem öffentlich-rechtlichen Erstattungsanspruch ergebende Rechtsgrund für die monatlichen Beitragszahlungen sei in dem von den Klägern als Streikausfallzeit geltend gemachten Zeitraum nicht entfallen. Dabei weist das Gericht einerseits darauf hin, dass auch während der Streikzeit eine Notversorgung der Kinder gewährleistet gewesen sei. Zum anderen betont es, dass die zu erbringende Leistung nach der Zielsetzung, nicht nach dem konkreten Leistungsumfang bestimmt werde. Demnach sei der Beitrag grundsätzlich gerechtfertigt, wenn das Förderangebot für Kinder in Kindertagesstätten durch Inanspruchnahme eines vorgehaltenen Kita-Platzes erfolgt. Mithin dürfe die beklagte Stadt auch unabhängig von den tatsächlich in Anspruch genommenen Leistungstagen einen pauschalierten Eltern- bzw. Verpflegungskostenbeitrag verlangen. Auch eine Verletzung des Äquivalenzprinzips sei angesichts des geringen Anteils des Elternbeitrags an den gesamten Personalkosten nicht erkennbar.

Prof. Dr. Dr. h.c. Reinhard Wiesner

Nachrichtenteil der Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation e.V.



## Gefühle in der Mediation

### Ankündigung des BAFM-Fachtags in Nürnberg vom 18. bis 19.11.2016

**Mediatoren/Mediatorinnen bearbeiten täglich erfolgreich (teilweise auch hochstrittige) Konfliktsituationen.**

**Emotionen spielen dabei in vielfacher Weise eine zentrale Rolle:**

- Gefühle sind ein konstitutiver Teil vieler Konflikte und Streitigkeiten. Sie können in verschiedenen Formen (Scham, Ärger, Ängste, Kränkung, Misstrauen, Empörung) auftreten und eine zufriedenstellende Konfliktbeilegung fördern oder behindern.

- Gefühle treten in der Konfliktdynamik oft als Störfaktoren auf dem Weg zu einer sachgerechten Lösung des Streits in Erscheinung und konterkarieren die Arbeit an der Sachlogik des Konflikts, wenn die Mediatoren nicht mit der Psychologie der Emotionen vertraut sind.
- Gefühle sind also auch Ressourcen, mit denen die Medianden und die Mediatoren produktiv umzugehen lernen. Sie verweisen auf Bedürfnisse, Wünsche, die aktuell noch nicht erfüllt sind. Mediation gibt Medianden die Gelegenheit, ihre konkreten Gefühle unter fachlicher Leitung der Mediatoren/Mediatorinnen bewusst zu machen, zu reflektieren und zu kontrollieren,

um eine erfolgreiche, befriedende und befriedigende Konfliktbeilegung zu erreichen.

- Auch Mediatorinnen und Mediatoren haben Gefühle. Sie sind zentral herausgefordert, wenn sich ihr eigenes Gefühlskostüm nicht als die passende Arbeitskleidung herausstellt. Neben ihrem fachlichen Handwerkszeug sind sie immer wieder selbst gefordert, sich eigene Gefühle, Empfindungen, Einstellungen bewusst zu machen, um Medianden erfolgreich bei ihrer Konfliktarbeit zu unterstützen. Der professionelle Umgang mit Emotionen – bei sich und bei den Medianden – kann die Qualität der Mediation wesentlich verbessern.

- Wir stehen noch am Anfang einer Adaptation von Erkenntnissen und Erfahrungen aus verschiedenen Wissenschaftsgebieten und Fachbereichen. So wie sich das Harvard-Modell konsensualer Verhandlungsführung mit der Gewaltfreien Kommunikation (GfK) zu tragenden Säulen im Interventionsrepertoire ergänzt haben, bieten andere Fachgebiete interessante Anregungen und Weiterentwicklungen für unsere Methodenvielfalt.

**Der Fachtag will einladen, die Bedeutung von Emotionen für erfolgreiche Mediationsarbeit zu erkennen und für alle Beteiligten selbst nutzbar zu machen.** Die verschiedenen Quelldisziplinen, aus denen wir uns bedienen können, haben ihr Wissen meist nicht mit dem Blick auf die Mediationsanwendung erarbeitet. Es wird an uns Mediatorinnen und Mediatoren liegen, daraus hilfreiche Tools für unsere Arbeit zu entwickeln. Das beginnt bei den Begriffen. Wie präzise müssen sie sein, damit wir das Gleiche meinen? Die GfK hat uns beigebracht, dass man echte von unechten Gefühlen unterscheiden kann. Und es macht einen Unterschied, ob ich „die Gefühlsebene nicht ausblende“ oder ob ich die „Affektlogik“ (*Ciampi*) anwende. Die Hirnforschung lehrt uns, dass den Emotionen Bedürfnisse zugrunde liegen, die nach Befriedigung trachten und Ziele vorgeben und über ein Alarm- bzw. ein Belohnungszentrum aktiviert werden. Stress deaktiviert das Großhirn. Das beeinträchtigt die Konfliktkommunikation. Das Wissen darum gibt uns Hinweise für eine bessere Steuerung dieser Kommunikation.

**Auf dem Fachtag betrachten wir die Ergebnisse der Traumaforschung der letzten 30 Jahre und lassen uns das Symptom der komplexen Traumafolgenstörung erklären mit dem Ziel, traumasensitiv auf das erschütterte Familiensystem und eine verzerrte Kommunikation einzugehen.** Manchmal bedarf es eines Blicks in die Vergangenheit, weil die zukunftsgestaltende Arbeit noch gehemmt zu sein scheint. Insbesondere traumatisches Erleben erfordert dann besondere Umsicht, damit es nicht zu Retraumatisierungen kommt. Wie können wir innerhalb der Mediation damit umgehen?

In insgesamt sieben Workshops ist hoffentlich für jeden etwas dabei, sich das Thema auch praktisch anzueignen.

Wir bleiben bei unserem Mediations-Leisten. Wir bearbeiten die Gefühle nicht, wir machen sie zum Thema, lassen sie stehen, wir können helfen, sie mit auf den Verhandlungstisch zu legen, wir müssen sie achten, mit ihnen achtsam umgehen. Das gilt auch für andere emotionsbezogene Interventionsformen, wie die Arbeit mit Trancen, die Wahrnehmung von nonverbalen Signalen und Körpersprache, biografische Selbsterfahrungsarbeit, den Umgang mit den eigenen und fremden Erwartungen/dem Erfolgsdruck und die Arbeit mit dem Phasenmodell der Trennungsdynamik. Welche Rolle für unseren Gefühlshaushalt spielt das Unbewusste? Gibt es auch ein Scheitern in der Mediation und wie gehen wir damit um?

Wir sind gespannt darauf, mit Ihnen zusammen diesen Themenbogen zu ergründen und zu entwickeln.

Es freut uns deshalb besonders, dass es dem diesjährigen Vorbereitungsteam in Nürnberg, *Roland Proksch*, unterstützt von *Elisabeth Weitzell* aus Dresden, gelungen ist,

**Dr. Helmut Rießbeck** (2. Vorsitzender TraumaHilfeZentrum Nürnberg e.V.; Facharzt für Allgemeinmedizin und Innere Medizin; ärztlicher Psychotherapeut; Supervisor BLÄK; Spezielle Psychotraumatologie (DeGPT) für den Einführungsvortrag zu gewinnen: **Trauma und Familie – Die Langzeitwirkungen traumatischer Erlebnisse.**

Dr. Helmut Rießbeck wird auch den ersten Workshop halten:

**Traumatische Prozesse und Mediation.** Der Workshop soll zunächst das Auffinden von Familienstrukturen erleichtern, in denen traumatische Prozesse wesentlich sind. Wir werden Übungen zur Kommunikation mit seelisch schwer Erschütterten machen, um diesen traumasensitiv zu bereichern. Fallvignetten und Rollenspiele runden den Workshop ab.

Im zweiten Workshop arbeiten **Dr. Gisela und Dr. Hans-Georg Mähler** mit uns **Inside-out – Wie steuern wir als MediatorInnen mit unseren Empfindungen, Gefühlen, Einstellungen und Vorurteilen den Prozess?**

Im dritten Workshop führt uns **Sebastian Prüfer** in die Welt der Hypnose: **Emotionen und Trancen in der Mediation – Ein Ausflug in hypnotische Gefilde mediativer Arbeit.**

In Workshop 4 nimmt **Cornelia Sabine Thomsen** das Thema mit in die Supervision: **Fühlen und Gefühle wahrnehmen in der Mediation mit Live-Supervision.**

**Katja Degenhardt** verdeutlicht in Workshop 5: **Nonverbale Signale und Körpersprache wahrnehmen und für den Mediationsprozess nutzen – Übungen und Selbsterfahrung für MediatorInnen.**

**Walter H. Letzel** spricht über das **Scheitern (in) der Mediation** in Workshop 6 und

**Dr. Isabell Lütkehaus und Frank Glowitz** machen uns im siebten Workshop aufmerksam auf die Trennungsphasen: **Wie Abschied und Verlust die Mediation prägen.**

In großer Runde wird uns **Dorothea Lochmann und Helga Lojewski-Mittag** zum **World-Café** einladen, um uns das Thema in etwas anderer Form zu erschließen.

Sehr herzlich möchten wir alle Mitglieder, aber auch die Gäste zur Mitgliederversammlung einladen am Freitag, den 18.11.2016 um 16:30 Uhr.

Auf der Mitgliederversammlung sollen die neuen Fachgruppen gegründet werden, die sich dann gleich am nächsten Morgen um 9:00 Uhr ein erstes Mal treffen können.

Deshalb laden wir dieses Mal sehr herzlich insbesondere auch die Kolleginnen und Kollegen ein, die sich für die in der MV neu zu gründenden Fachgruppen der BAFM (derzeit: Familie und Kind, Elder Mediation, Familienunternehmen, Cooperative Praxis) interessieren und sich am Samstag dazu austauschen möchten.

Weitere Informationen und Anmeldung unter [www.bafm-mediation.de/veranstaltungen/bafm-fachtag-nuernberg-18-19-november-2016/](http://www.bafm-mediation.de/veranstaltungen/bafm-fachtag-nuernberg-18-19-november-2016/)

*Prof. Dr. Hans-Dieter Will für das Sprecherteam der BAFM und das Vorbereitungsteam Prof. Dr. Roland Proksch (Nürnberg) und Elisabeth Weitzell (Dresden)*