

Rahmen der Prüfung der Geeignetheit gemäß § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VIII kann sichergestellt werden, dass die jeweilige Tagespflegeperson u.a. durch ihre Persönlichkeit und Sachkompetenz sowie durch das Vorhandensein vertiefter Kenntnisse hinsichtlich der Anforderungen der Kindertagespflege (§ 43 Abs. 2 Satz 3 SGB VIII) in jeder auftretenden Situation die Gewähr dafür bietet, den Schutz des sich in Tagespflege befindenden Kindes sicherzustellen. Es ist jedoch nicht ersichtlich, inwiefern eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts im Fall der sog. Großtagespflegestelle diese legitimen Zwecksetzungen des Förderungsauftrages und des Schutzes des Kindes besser verwirklichen könnte als eine natürliche Tagespflegeperson mit Erlaubnis gemäß § 43 SGB VIII, unabhängig davon, ob diese selbständig oder im Rahmen abhängiger Beschäftigung tätig ist. Zudem gibt es keine Gründe dafür, dass eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts aufgrund der Rechtsfolgen, die mit dieser Gestaltungsform verbunden sind (vgl. §§ 705 ff. BGB), eine bessere Gewähr für die durchgehende Sicherstellung des dargelegten Förderungs- und Schutzauftrages für die anwesenden Kinder auch bei möglicherweise auftretenden Konflikten der Tagespflegepersonen untereinander bieten sollte als i.S.v. § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VIII geeignete Tagespflegepersonen, mögen diese auch von einer anderen Tagespflegeperson abhängig beschäftigt werden.

Schließlich verdeutlicht die im Berufungsverfahren vorgelegte Fassung des Arbeitsvertrages zwischen der Klägerin und ihren Mitarbeiterinnen, dass arbeitsvertraglich die Möglichkeit besteht, das Weisungsrecht auf arbeitsorga-

nisatorische Fragen zu beschränken, die den Förderungs- und Schutzauftrag gegenüber dem einzelnen der jeweiligen Tagespflegeperson zugeordneten Kind nicht tangieren sowie arbeits- und betreuungsvertragsrechtliche Kündigungsfristen zu harmonisieren.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO. (...) Die Revision ist nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen des § 132 Abs. 2 VwGO nicht vorliegen.

#### Praxishinweis:

Die Förderung der Festanstellung von Tagespflegepersonen gehört zu den zentralen Themen der Weiterentwicklung und Qualifizierung der Tagespflege. So ist auf der Website des Bundesfamilienministeriums zu lesen: „Eine Festanstellung bringt den Tagesmüttern und Tagesvätern zusätzliche Sicherheit und ist für diejenigen attraktiv, die eine Selbstständigkeit scheuen. Deshalb hat das Bundesfamilienministerium im Rahmen des Aktionsprogrammes Kindertagespflege ein Modul Festanstellung mit folgenden Komponenten aufgelegt ...“ (<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/ausbau-der-kindertagespflege/86394>)

Obwohl bereits Modelle der Festanstellung praktiziert werden, war strittig, ob das bundesrechtlich entwickelte Konzept der Kindertagespflege (sowohl der Erlaubnisvorbehalt als auch die laufende Geldleistung sind auf die Tagespflegeperson ausgerichtet) auch das Modell der Anstellung zulässt (zu den Stolpersteinen, Hürden und not-

wendigen gesetzlichen Änderungen siehe Wiesner/Dietmar/Kössler, Tagespflegepersonen in sozialversicherungspflichtigen Angestelltenverhältnissen, DJI [Hrsg.], 2014). In seinem Urteil hat das OVG Baden-Württemberg ein Verbot der Tagespflege im Anstellungsverhältnis, wie es im Rahmenkonzept der beklagten Stadt festgeschrieben war, wegen eines Verstoßes gegen Art. 12 GG für rechtswidrig erklärt und damit die vorangehende Entscheidung des VG Stuttgart gekippt. Dieses hatte die Betreuung von Kindern in Tagespflege durch eine Pflegeperson mit von ihr angestellten Tagesmüttern nicht für zulässig angesehen, da das geltende Recht von einer insoweit selbstständigen Tätigkeit ausgehe und das zu betreuende Kind der Tagespflegeperson persönlich zugeordnet sei (VG Stuttgart vom 29.10.2014 – 7K 459/13).

Als zentrales Problem bei der Realisierung dieses Modells wurde bisher vor allem der Konflikt zwischen personenbezogener Erlaubnis und der Abhängigkeit im Rahmen des Dienstverhältnisses gesehen. Hier weist der VGH darauf hin, dass arbeitsvertraglich die Möglichkeit besteht, das Weisungsrecht auf arbeitsorganisatorische Fragen zu beschränken, die den Förderungs- und Schutzauftrag gegenüber dem einzelnen der jeweiligen Tagespflegeperson zugeordneten Kind nicht tangieren sowie arbeits- und betreuungsvertragsrechtliche Kündigungsfristen zu harmonisieren.

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



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

## BAFM BAFM-Fachtag in Esslingen – Ein Rückblick

### Die jährlichen Fachtage der BAFM

- sind identitätsstiftend, sie umrahmen die Mitgliederversammlung und geben ein Zuhause,
- dienen dem Austausch, helfen beim Netzwerken,
- bilden fort, frischen auf, lassen Alltägliches im neuen Licht erscheinen, ermutigen, helfen beim Einüben, heben hervor, wiederholen Bekanntes, bieten neue Methoden und ungewöhnliche Blickwinkel an.

Beim diesjährigen Fachtag in Esslingen unter dem Motto: „Vom Zuhören, Motivieren und Verändern“ scheint uns das gelungen zu sein.

### ■ Fachliches

#### Stimmen zu den Workshops oder Zitate

„... kurzweilige, sehr interessante und vielfältige Workshops in herzlicher Atmosphäre“;

„Motivational Interviewing als kompakte Methode wird sicher Eingang in meine Arbeit finden“; „aktives Zuhören“; „Mut, mit dem Herzen zu fragen“; „von unbewusster Inkompetenz (in 4 Schritten) zur unbewussten Kompetenz“ (Miller & Rollnick 2002); „Widerstand umarmen“; „MI is a way of being with people“ (Miller & Rollnick 2002); „It's interview, a looking together at something“ (Miller & Rollnick 2002)“

„Natürlichkeit und Authentizität des Mediators ist ein essentieller Bestandteil und Voraussetzung für den Prozess“;

„Ambivalenz als Antriebsgrund“; „Ambivalenz ist etwas, das mir keine Angst macht“; „Ambivalenzen erkennen, benennen, damit umgehen bzw. zulassen können“

„Hochstrittige steuern nicht gemeinsam auf den Abgrund zu, sie treiben auf den Abgrund zu, sie brauchen einen Ast, an dem sie verschlaufen können, damit sie nicht in den Abgrund gezogen werden“; „... wenn wir Mediator\*innen zweifeln, ob es überhaupt geht, wie sollen unsere Mediand\*innen dann Mut schöpfen?“, aber „wir können unsere



*Hoffnung dem Klienten ausleihen“ (Carolina E. Yahne)*

*„... die Möglichkeiten der Prozesseröffnungen sind unerschöpflich“;*

*„Annehmen und Akzeptieren: mit dem arbeiten, was die Mediand\*innen mitbringen“;*

*„... mit Werten den Anfang gestalten“, „Werte sammeln und reflektieren“; „... mir wurde bewusst, wie wichtig die Arbeit mit Werten ist!“; „das Wertequadrat für die Selbstreflexion zwischen den Sitzungen nutzen“; „an die positiven Werte anknüpfen, hilft, die Positionen aufzulösen“;*

*„Elder Mediation ist bunt und kreativ und für den Mediator im familiären Bereich ganz entscheidend“;*

*„Geduld und Fehlerfreundlichkeit“;*

*„Mut und Geduld zur eingehenden Auftragsklärung“; „mein Angebot“, „gemeinsames Bündnis“ und „inhaltliche Arbeit“; „Denken/Fühlen/Wollen in Einklang bringen“; „die Sprache des Anfangs“; „professionelle Liebesfähigkeit“;*

*„... alles ist miteinander verknüpft – wir müssen dies erkennen und weitere Verbindungen schaffen“*

**„Motivierende Gesprächsführung“**, aus der Suchtberatung entwickelt, vorgestellt von **Uli Gehring** von der GKQuest Akademie,<sup>1</sup> gehört eigentlich zu den wichtigsten Werkzeugen von Mediator\*innen und passt hervorragend zu ihrer Haltung. Die vorgestellten Tools werden in guten Ausbildungen gelehrt und doch bedürfen sie immer wieder einer Auffrischung. So wurde der Vortrag von Uli Gehring sehr aufmerksam und interessiert von den Fachtagbesucher\*innen angenommen. Die im Anschluss daran angebotenen zehn Workshops orientierten sich an beiden Tagen durchgängig an dem Thema des Hauptvortrags: **Dr. Imke Wulfmeyer** brachte Blockaden mit systemischen Fragen in Verbindung. Im Workshop von **Katja Degenhardt** ging es darum, Mediand\*innen, die vom Gericht geschickt werden, für das konsensuale Verfahren zu motivieren. Nebenbei wurde diskutiert, wie auch Richter\*innen für diesen Weg sensibilisiert werden könnten. Allgemeiner wurde nach der Motivation in Phase 1 im Workshop von **Ines Pokern** gefragt. Viele Fachtagteilnehmer\*innen waren angesprochen vom Thema Ambivalenz in der Mediation. **Dagmar Lägler** und **Thomas Rüttgers** überzeugten insbesondere auch mit Rollenspielen, wie in der Mediation Ambivalenzen gewinnbringend behandelt werden können. Einen Blick über den Tellerrand hin zur Wirtschaft bot **Uta Altendorf-Bayha**. Häufig sind in Wirtschaftsmediationen die Mediand\*innen gar nicht die Auftraggeber. Es werden mehr Vorgespräche geführt, Eigenverantwortung, Freiwilligkeit und Motivation be-

dürfen einer eingehenden Erörterung. Noch öfter als in Familienkonflikten begegnet man Machtungleichgewichten, und die Anzahl der zwischenmenschlichen Beziehungsmöglichkeiten nimmt bei Mehrparteienkonflikten stark zu. **Dr. Hans-Georg Mähler** übersetzte die Frage der Motivation in der Mediation in die Arbeitsweise der Cooperativen Praxis. Großes Interesse fand der Workshop von **Elisabeth Fritz**, die einlud, mit Wertearbeit bereits am Anfang einer Mediation Verletzungen bewusst zu machen, anzuheilen und die Mediand\*innen ins Arbeiten zu bringen. Elder Mediation, vorgestellt von **Martina Imdahl** und **Dietmar App**, ist inzwischen ein wichtiges Arbeitsfeld der Familienmediation geworden. Gerade in der Anfangsphase einer Mediation bedarf es besonders sensibler Handhabung. Die Workshopleiter\*innen waren fasziniert über die Möglichkeiten. **Lisa Hinrichsen** betonte in ihrem sehr kreativen Workshop die genaue Auftragsklärung und die Sprache des Anfangs in „professioneller Liebe“.

Ein großer Dank gilt allen Workshopleiter\*innen, die nach guter BAFM-Sitte ihr Wissen mit den Fachtagbesucher\*innen ohne Honorar geteilt haben.

## ■ Verbandliches

### *Stimmen der Teilnehmer\*innen*

*„... die positive Aufbruchsstimmung und der Zusammenhalt zwischen den Mitgliedern und Teilnehmern bestärken mich immer wieder, in der BAFM zu sein“;*

*„die BAFM fühlt sich an wie eine große Familie. MV I + II hat Schwung und Energie erzeugt. Wieder viel mehr Lebendigkeit in der BAFM spürbar.“*

### **Mitgliederversammlungen**

In den zwei Mitgliederversammlungen wurde intensiv über Verbandstätigkeit und **Identität der BAFM** diskutiert.

Warum schließen wir uns einem Verband an? „Um ein Zuhause zu finden“, „den Austausch erleben zu können“, „Qualität zu sichern“, „Verband, Verbund, Verbindlichkeit“, „Verband versus Austausch über Social Media“ waren u.a. die Stichworte, die fielen.

Was sind neben ihrer sorgfältigen Ausbildung die Markenzeichen der BAFM-Mediator\*innen? Sie sind Spezialisten für Familien- und Beziehungskonflikte, sie haben die Kinder im Blick und verstehen sie, kindgerecht einzubeziehen. Sie sehen die Familie als den Ursprung unserer Bindungsmuster und unserer Beziehungskonflikte und sie haben keine Scheu vor dem Umgang mit starken Emotionen. Ein weiterer wichtiger Aspekt in Ausbildung und Praxis ist die Interdisziplinarität und die Co-Mediation.

Ein engagiert diskutiertes Thema war die **Qualitätssicherung** über den Verband und

die Frage, ob man sich gemeinsam mit den anderen Mediationsverbänden „marktgerecht“ durch unabhängige Prüfungsgremien zertifizieren lassen sollte. Wie können Haltung und Empathie geprüft werden? Große Sorge besteht, dass dann in einer Ausbildung eher abprüfbares Wissen als die Transformation in eine Mediatorenpersönlichkeit im Vordergrund steht.

Dagmar Lägler, Prof. Dr. Will und Walter H. Letzel wurden für weitere drei Jahre als Vorstände bestätigt. Das **Sprecherteam** wird nun noch durch Elisabeth Weitzell ergänzt, die beim von der BAFM anerkannten Institut IMS e.V. in München und Dresden ausbildet. Sie wird den engen Kontakt zu den für die Qualitätssicherung der BAFM so wichtigen Ausbildungsinstituten halten.

Seit gut einem Jahr gibt es in der BAFM **vier Fachgruppen**: Eltern und Kind, Elder Mediation, Familienunternehmen und Cooperative Praxis. Sie stehen auch Nichtmitgliedern offen, und externe Expertise ist ausgesprochen erwünscht. Alle Fachtagteilnehmer\*innen hatten die Möglichkeit, sich nicht nur zu informieren, sondern direkt mitzuarbeiten und viele werden sich bereits im Rahmen des von BM, BMWA und BAFM veranstalteten **BarCamp Mediation 4.0 – Mut zur Veränderung** am 8./9. Juni in Weimar wiedertreffen.<sup>2</sup>

Die BAFM wird 2019 25 Jahre alt. Der Fachtag in Esslingen war ein guter Beginn, um Strukturen und Qualitätsversprechen neu zu diskutieren, sich mit Veränderungsbedarf vertraut zu machen und Bewahrenswertes zu reflektieren. Dieser Prozess soll in einer Mitgliederversammlung „Plus“ im November fortgeführt werden.

## ■ Schwäbisches

Viel Heiterkeit und Atmosphäre wurde durch typisch Schwäbisches geboten: selbst gebackene Käbfüßle, Butterbrezeln, gemeinsames köstliches Essen, schwäbische Niederungen und Errungenschaften und schwäbischer Wein und Gesang.

Wir sind gespannt auf Thüringen am 8./9. Juni 2018 beim BarCamp in Weimar und Rheinisches zur Mitgliederversammlung „Plus“ am traditionellen dritten Novemberwochenende in Bonn.

*Swetlana von Bismarck, Geschäftsführerin BAFM, [www.bafm-mediation.de](http://www.bafm-mediation.de)*

<sup>1</sup> [www.gk-quest.de](http://www.gk-quest.de).

<sup>2</sup> Mehr Informationen über [www.barcamp2018.de](http://www.barcamp2018.de).