

Bericht aus der Arbeitsgruppe 3 (Gesine Götting)

Die folgende Schilderung ist eine höchst subjektive Zusammenfassung des Verlaufs der Arbeitsgruppe.

„Gesunde Abwehr“ lautete der Name der Teebeutel-Mischung, die uns Frau Götting zur Begrüßung auf unseren Stuhl gelegt hatte und die die 20 TeilnehmerInnen beim Eintreten in den Seminarraum vorfanden. Ein erster Hinweis auf die harte Arbeit, die mit dem Thema Hochstrittigkeit verbunden ist, auf die Notwendigkeit der Psychohygiene und implizit darauf, dass bei all dem Humor vielleicht nicht das schlechteste Mittel der Selbst-Fürsorge darstellt.

Frau Götting ließ nach einer Vorstellungsrunde die TeilnehmerInnen sich auf einer gedachten Skala im Raum positionieren hinsichtlich der gefühlten Zeit, die sie mit Hochstrittigkeits-Fällen beschäftigen und der Lust, mit der man mit diesen Fällen arbeitet. Vielleicht überraschenderweise ergab sich hier ein durchaus heterogenes Bild, es fanden sich also auch KollegInnen die an dieser Arbeit Spaß haben („sportlicher Anreiz“?).

Frau Götting stellte dann ihren beruflichen **Kontext** vor und berichtete davon, dass die Entwicklung eines eigenen Konzepts zur Trennungs- und Scheidungsberatung ihrer Beratungsstelle das Überleben gerettet und 3 neue Stellen verschafft hat. Die Beratungsstelle in Peine beackert dabei „das ganze TuS-Paket“, arbeitet also auch im Rahmen des § 50. Entgegen der Befürchtung, diese „Vermischung“ von reiner Beratung und Mitwirkung im gerichtlichen Verfahren (die ja auch Berichte ans Gericht einschließen kann) könnte negative Effekte auf den „Ruf“ der EB bei den KlientInnen haben, zeigte sich im Gegenteil, dass aus gerichtlichen Fällen manchmal klassische Erziehungsberatungen würden. Bei der Darstellung ihrer Beratungsstelle betonte Frau Götting, dass die Übernahme TuS-Aufgaben durch eine Beratungsstelle sinnvoll nur möglich sei, indem alle MitarbeiterInnen sich daran beteiligen, nicht durch die Abstellung einiger SpezialistInnen. Wie sie noch an anderer Stelle ausführte, muss sich die ganze Beratungsstelle in ihrer Struktur dadurch ändern, die intensive Beschäftigung mit dem TuS-Thema bietet also auch eine Chance zur Weiterentwicklung der Organisation! Eine pauschal finanzierte Beratungsstelle, die den KlientInnen Kontinuität und Flexibilität bietet, stellt die beste Voraussetzung dar, Familien durch den Trennungsprozess zu begleiten und entsprechend auf die (in unterschiedlichen Stadien je verschiedenen) Anliegen der Familie zu reagieren.

Der nächste Abschnitt der Arbeitsgruppe beschäftigte sich mit den **Haltungen** der BeraterIn in der TuS-Arbeit: Frau Götting wies darauf hin, dass man als BeraterIn leicht dazu neige, die Eltern zu „vermonstern“, da die Trennungssituation und die damit verbundenen Verletzungen oft die negativsten Seiten der Eltern hervorlocke. Demgegenüber bemühe sie sich um eine Normalisierung, die das Verhalten (für das sich die Eltern ja auch oft schämen) als verständliche Reaktion in einem speziellen Stadium eines Übergangsprozesses erscheinen lässt. „Das kann jedem passieren“ ist eine Annahme, die sich m.E. angenehm von einer vorschnellen Defizit-Diagnose von Eltern im TuS-Prozess abhebt und damit den Zugang zu den Eltern erleichtert. Dazu könnte auch die menschenfreundliche Haltung beitragen, das Ziel der Einvernehmlichkeit als Zumutung zu betrachten, das Menschen überfordern (aber sicher auch anspornen) kann.

Alle diese Themen hängen mit dem auch von Herrn Weber in seinem Vortrag genannten Aspekt zusammen, dass der TuS-Prozess einerseits Menschen zu einem Verhalten drängt, in das man sich als Gegenüber (anderes Elternteil wie BeraterIn) schwer einfühlen kann und

mag, andererseits die beteiligten Eltern gerade (außer Struktur) diese Empathie bitter nötig haben.

Eine professionelle Haltung aufrecht zu erhalten, die Empathie, Transparenz und Strukturiertheit verbindet, stellt also an die BeraterIn hohe Anforderungen, da die emotionale Verletzung der Eltern ansteckend ist und sich in persönlichen Koalitionsangeboten bzw. Angriffen (also Spaltungsversuchen) ausdrücken kann. Um in diesem Minenfeld zu überleben, braucht die BeraterIn einen Kontext der (Selbst-)Fürsorge. In einer „Murmeltunde“ trugen die TeilnehmerInnen der Arbeitsgruppe ihre Erfahrungen zusammen, was ihnen gut tut, um Hochstrittigkeit zu überstehen. Neben den „handelsüblichen“ Ingredienzien wie gute persönliche Beziehungen, nettes Team, Sport, Entspannung in der Freizeit usw. wies Frau Götting besonders auf die strukturellen Voraussetzungen hin: Ebenso wie sich die BeraterInnen durch ihren Chef gedeckt fühlen müssen, muss es eine Rückendeckung für die Beratungsstelle durch die nächst höheren Hierarchie-Ebenen geben, was voraussetzt, dass man als EB dort für Verständnis wirbt und Kontakt zu „Personen des Vertrauens“ herstellt und pflegt. Dann ist es z.B. möglich, in schwierigen Fällen, wo Eltern mit einer Dienstaufsichtsbeschwerde drohen, dieser zuvor zu kommen, indem man schon vorher die Amtsleitung informiert, dass etwas auf sie zukommt. Eine gute Dokumentation der Gespräche ist ebenfalls hilfreich, falls es zu Auseinandersetzungen mit Eltern kommt. Ein anderer struktureller Aspekt der Fürsorge ist die Regelung, dass niemals eine BeraterIn allein in der Stelle anwesend ist. Schließlich berichtete Frau Götting noch von einer kreativen Idee mit geradezu hypnotischer Kraft: Die (meist entsprechend dicken) Akten der schwierigsten TuS-Fälle lagern nicht bei den einzelnen MitarbeiterInnen, sondern im Sekretariat in einem Schrank, einer Art „Bad Bank“. Die symbolische Botschaft: Die Fälle gehören dem ganzen Team, nicht einer armen BeraterIn allein, und (wie bei Michael Whites „Zähmung der Angst-Monster“) ist ihr schädlicher Einfluss durch das Wegsperrern gebannt. Wie gesagt: (Galgen-)Humor scheint mir eine gute Voraussetzung, um sich Empathie im TuS-Prozess zu bewahren!

Da klar war, dass Frau Götting innerhalb der zwei Stunden nicht alle möglichen Dimensionen der TuS-Arbeit würde bearbeiten können, ließ sie die TeilnehmerInnen wählen, was ihnen am vordringlichsten erschien. Das Thema **Interventionen** zog das größte Interesse auf sich und Frau Götting erläuterte verschiedene Aspekte ihres Vorgehens anhand eines Falles. Besonderes Interesse unter den TeilnehmerInnen der AG erregte die Möglichkeit der „shuttle-Beratung“, also das abwechselnde Gespräch mit einem Elternteil, während der andere wartet. Obwohl also diese Eltern nicht (oder nur am Schluss für 5 Minuten) miteinander in einem Raum reden können, sind sie doch zugleich in der EB anwesend (was nach Frau Göttings Einschätzung einen Unterschied macht).

Als wichtige Aspekte des Beratungsprozesses nannte Frau Götting: informieren, normalisieren und konkretisieren: Informationen können Eltern helfen, ihre Erwartungen und Ansprüche zu reduzieren, was letztlich alle erleichtert. So zeigte Frau Götting ein Schaubild einer Untersuchung, aus dem hervorging, dass nach 5 Jahren nur ein winziger Teil der getrennten Eltern sich als „gute Freunde“ bezeichneten, während die Beschreibung „kooperierende Partner“ wesentlich häufiger auftrat und ein wesentlich realistischeres Ziel darstellt. Ebenso entlastend für die Eltern könnte es sein, ihnen den Phasen-Verlauf einer „typischen“ Trennung (innere Entscheidung, Mitteilen der Trennungsabsicht, räumliche Trennung, Scheidung) vorzustellen, um ihnen ein Gefühl für Zeitlichkeit wieder zu geben und ihnen so zu helfen, sich im Ablauf des Prozesses zu verorten. Dies heißt vor allem, auch wieder ein Gefühl für Veränderungschancen in der Zukunft zu gewinnen, während man in der Gegenwart festzustecken scheint. Hier wies Frau Götting auf die Möglichkeiten der Arbeit im Einzelgespräch mit dem Zeitstrahl (time-line) hin, mit dessen Hilfe man den Trennungsprozess bildhaft darstellen und damit quasi externalisieren kann. Dies trägt sicher

auch dazu bei, das Gefühl zu verringern, den eigenen Emotionen ausgeliefert zu sein und von ihnen überschwemmt zu werden (Ähnlichkeiten mit den bekannten Phänomenen nach Traumatisierung sind sicher nicht zufällig).

Ausgesprochen angenehm fand ich, dass Frau Götting (scheinbar entgegen dem Titel der Arbeitsgruppe) den Begriff systemisch nur ausgesprochen selten verwendete (und dies sage ich als immer noch begeisterter Systemiker). Durch ihr Eintreten für transparente Strukturen in der Arbeit, Klärung der Anliegen und Thematisierung von Nicht-Freiwilligkeit, Empathie für die oft schwer erträglichen Wirklichkeitskonstruktionen der streitenden Eltern, Selbstfürsorge der BeraterInnen und die Bereitschaft, neue und kreative Wege auszuprobieren demonstrierte Frau Götting eine systemische *Haltung*, die allemal weiter trägt als zauberhaft wirkende Interventionsvorschläge.

Stephan Baerwolff