



Schaut nicht weg!

Zum Umgang mit verletzendem Verhalten in der Kita

Impressum:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand

Verantwortlich: Doreen Siebernik (V. i. S. d. P.)

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt am Main

Telefon: 069/78973-0

Fax: 069/78973-202

E-Mail: info@gew.de

www.gew.de

Autorinnen: Profⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Astrid Boll und Profⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Regina Remsperger-Kehm

Redaktion: Birte Radmacher

Gestaltung: Karsten Sporleder

Titelfoto: Astrid Boll

Fotos: Manmarumaki, JTStorrell, Juanmonino, takasuu, DGLimages – iStock

Druck: Name

Artikel-Nr.: 2225

Bestellungen bis 9 Stück richten Sie bitte an:

broschueren@gew.de

Fax: 069/78973-70161

Bestellungen ab 10 Stück erhalten Sie im GEW-Shop:

www.gew-shop.de

gew-shop@callagift.de

Fax: 06103-30332-20

Einzelpreis 1,00 Euro zzgl. Versandkosten.



September 2021

Schaut nicht weg!

Zum Umgang mit verletzendem Verhalten in der Kita

Vorwort	5
Schaut nicht weg!	7
1 Was ist eigentlich verletzendes Verhalten?	12
2 Alltagsszenen	14
Situation 1: Ist das schon verletzend?	14
Situation 2: Es ist einfach zu viel Stress	17
Situation 3: Typisch Ulrike, die ist halt vom alten Schlag	19
Situation 4: Aber ich habe Angst...	22
Situation 5: Was soll ich machen?	26
3 „Was können wir lernen und was müssen wir fordern?“ – Herausforderungen für Wissenschaft, Ausbildung und Politik	29
1. Ethische Leitlinien diskutieren	29
2. Forschung stärken und Ausbildung verbessern	29
3. Fachpolitische Initiativen ausweiten	30
Literatur	32

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

sich mit seinem eigenen Handeln und dessen Wirkung im sozialen Miteinander auseinanderzusetzen, sich zu reflektieren, mag eine der anspruchsvollsten Voraussetzungen sein, um Menschen die gleichen Chancen zu ermöglichen.

Die vorliegende Broschüre möchte dazu ermutigen, das alltägliche Handeln in der pädagogischen Praxis zu reflektieren und gleichzeitig eine Teamkultur zu entwickeln, die es ermöglicht, als verletzend erlebte oder wahrgenommene Situationen besprechen und gemeinsame Lösungen erarbeiten zu können.

Die Studie von Remsperger-Kehm und Boll zeigt einmal mehr, dass die strukturellen Rahmenbedingungen verbessert werden müssen. Die GEW setzt sich seit Jahren für ein bundesweites Kita-Qualitätsgesetz ein. Wir fordern eine bessere Fachkraft-Kind-Relation, so dass personale Engpässe und dadurch begünstigte Stress-Situationen gemindert werden können. Ein gesetzlicher Anspruch auf Fachberatung gehört ebenso zu einer sich weiterentwickelnden Praxis wie die Möglichkeit, ausreichend Zeit für die Vor- und Nachbereitung von Team- und Bildungsprozessen, Entwicklungsgesprächen und Elternzusammenarbeit zu haben. Kita-Leiter*innen nehmen in Team- und Qualitätsprozessen eine Schlüsselrolle ein und müssen entsprechende Ressourcen bereitgestellt bekommen sowie Kompetenzen durch Aus- und Weiterbildungen erwerben können.

Die Arbeit mit jungen Menschen ist eine verantwortungsvolle Tätigkeit von höchster gesellschaftlicher Bedeutung. Dies muss anerkannt und honoriert werden: durch bessere Arbeits- und Rahmenbedingungen in der Frühen Bildung, Betreuung und Erziehung.

Doreen Siebernik

Leiterin des Vorstandsbereichs Jugendhilfe und Sozialarbeit



Doreen Siebernik

Schaut nicht weg!

Zum Umgang mit verletzendem Verhalten in der Kita

// Astrid Boll & Regina Remsperger-Kehm //

„Es ist leichter, nichts zu sagen“ – Über ein schwieriges Thema ins Gespräch kommen

Wie es zu dieser Broschüre kommt

In der heutigen Zeit werden Kinder immer früher, immer länger und sehr zeitintensiv in Institutionen früher Bildung betreut und erzogen (vgl. Betz & Viernickel 2016). Zugleich ist der Personalmangel in Kitas gravierend. Die Ergebnisse der Studie des Deutschen Kita-Leitungskongresses 2020 zeigen, dass „mehr als 90 Prozent der befragten Kitas (...) in den letzten 12 Monaten (teilweise) mit Personalunterdeckung gearbeitet“ haben (Wolters Kluwer 2020: 29). Stress- und Arbeitsdruck sowie die fachlichen Anforderungen steigen (vgl. Nürnberg 2018). Auf Seiten der Fachkräfte kann dies zu gesundheitlichen Be- bzw. Überlastungen führen. Zahlreiche Fachkräfte arbeiteten schon in den vergangenen Jahren „nah an der persönlichen Leistungsgrenze“ (Wolters Kluwer 2019: 22). Die Erkenntnis, dass größere Gruppenstärken „mit geringerer Sensitivität und Responsivität sowie vermehrt einschränkendem und direktivem Verhalten“ der Fachkräfte einhergehen (Viernickel & Voss 2012: 41), dürfte sich somit vor diesem Hintergrund auch heute bestätigen. So gaben zum Beispiel im April 2021 Studierende des Studiengangs Bildungs- und Sozialmanagement an der Hochschule Koblenz auf die Frage, welche Auswirkungen eine knappe Personalsituation haben kann, Folgendes an:

- Gestresste Fachkräfte
- Man kann nicht auf die Bedürfnisse einzelner Kinder eingehen
- Gereiztheit
- Kindeswohlgefährdung
- Unangemessenes Erzieher*innenverhalten (Arm packen, Anschreien, ...)
- Stressreaktion der Kinder
- Gestresste Erzieher führen zu gestressten Kindern ... (Teufelskreis)

8 Schaut nicht weg!

In Seminaren und Fortbildungen berichten uns pädagogische Fachkräfte immer wieder von den hohen Belastungen im Kita-Alltag und den damit verbundenen Auswirkungen. Uns beschäftigt diese hochproblematische Situation deshalb sehr. Wir spürten und spüren die große Not der Fachkräfte, die am Rande ihrer persönlichen Leistungsgrenzen arbeiten und die darüber verzweifelt sind, dass sie dem eigenen Anspruch, angemessenen mit Kindern umzugehen, in Stress-Situationen oft nicht gerecht werden können. Und manchmal führt dies laut der Studierenden¹ zu einem verletzenden Verhalten gegenüber Kindern:

- Mangelnde Geduld und Zuwendung
- Keine Wertschätzung
- Aggressives, ruppiges Verhalten gegenüber Kindern und Kolleg*innen und Eltern
- Vernachlässigung der Kinder (Streitereien können nicht geklärt werden, pflegerische Tätigkeiten fallen hinten runter, etc.)
- Verletzung der Aufsichtspflichten
- Erzieher*in spielt Feuerwehr, ohne sich richtig und angemessen um die Situation zu kümmern
- Mangelnde Verlässlichkeit für die Kinder → Bindung/Beziehung leidet

Leider spiegeln sich die Eindrücke der Studierenden auch in einigen Untersuchungen, die in den letzten Jahren zum verletzenden Verhalten in Kitas durchgeführt wurden. Bei der Auswertung von Studien in Kitas und Krippen durch das Projektnetz INTAKT (Soziale Interaktionen in pädagogischen Arbeitsfeldern) wurden 73,3 Prozent der beobachteten Interaktionen als anerkennend und neutral, jedoch 26,7 Prozent als verletzend und ambivalent kategorisiert (vgl. Prengel 2019: 118). „Verletzende frühpädagogische Handlungsmuster sind destruktive Kommentare und Anweisungen, das Ignorieren bedürftiger Kinder, negative Zuschreibungen, Anbrüllen, Verweigerung einer notwendigen Hilfe.“ (ebd.). Dabei weisen einige untersuchte Krippen und Kitas eine deutlich schlechtere Interaktionsqualität auf (vgl. Tellisch und Prengel 2019). „Sehr anerkennende und sehr verletzende Personen arbeiten unter den gleichen Bedingungen Tür an Tür“ (Prengel 2019: 119). Auch Maywald (2019: 42 ff.) berichtet über Formen der Gewalt in Kitas wie bspw. beschämen, entwürdigen und anschreien. Darüber hinaus wurden jüngst im Rahmen einer Studie zur Beteiligung von Kindern im Alltag in videografierten Situationen beim Spielen, bei der Buchbetrachtung und beim Essen partizipationshemmende

1 Bei den hier zitierten Studierenden handelte es sich überwiegend um Fach- und Leitungskräfte aus dem Kindertagesstättenbereich.

Verhaltensweisen pädagogischer Fachkräfte beobachtet. Hierunter fallen u.a. das Ignorieren der Emotionsäußerungen von Kindern, das Androhen von Sanktionen, Fixierungen sowie sarkastische, ironische, verspottende oder diskriminierende Kommentare der Fachkräfte (vgl. Hildebrandt et al. 2021: 49 ff.).

Meist wird ein verletzendes pädagogisches Verhalten – wenn überhaupt – jedoch nur in informellen Gesprächen thematisiert (vgl. Prengel 2020). Es bedarf also eines besonderen Vertrauens und Muts, auch im öffentlichen Rahmen über verletzende Verhaltensweisen zu sprechen.

Vor diesem Hintergrund konnten und wollten wir die Hinweise der Studierenden zu verletzendem Verhalten in Kindertageseinrichtungen nicht unbeantwortet lassen. Wir haben deshalb im Frühjahr 2020 in einer Untersuchung pädagogische Fachkräfte, die zugleich an der Hochschule Koblenz studieren, gefragt, wie sie problematische Situationen im Kita-Alltag erleben (vgl. Boll & Remsperger-Kehm 2021). In unserer Studie war es uns besonders wichtig, die Perspektive der pädagogischen Fachkräfte auf verletzendes Verhalten zu erfassen. Dabei standen vier Forschungsfragen im Mittelpunkt:

- 1) Welche Formen des verletzenden Verhaltens werden in Kindertageseinrichtungen von den pädagogischen Fachkräften beobachtet oder womöglich sogar selbst ausgeübt?
- 2) Wie gehen Fachkräfte damit um, wenn sie verletzende Verhaltensweisen befürchten, beobachten oder selbst ausüben?
- 3) Welches sind nach Meinung der Fachkräfte mögliche Ursachen für verletzendes Verhalten?
- 4) Welche Formen der Unterstützung wären in den Augen der Fachkräfte hilfreich, um verletzende Verhaltensweisen verhindern zu können?

In der qualitativen Explorationsstudie zu verletzendem Verhalten in Kitas wurden 58 Studierende befragt, die zugleich in der pädagogischen Praxis tätig sind. In asynchronen Expert*innen-Interviews wurden die Perspektiven der Fachkräfte auf Formen, Umgangsweisen, Ursachen und Handlungserfordernisse hinsichtlich eines verletzenden Verhaltens ermittelt und anschließend mithilfe einer strukturierenden Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2016) ausgewertet.

10 Schaut nicht weg!



Wir sind äußerst dankbar für die Offenheit der befragten Fachkräfte, über dieses mit so starken Emotionen besetzte Thema zu berichten. Das ist keineswegs selbstverständlich und verdient großen Respekt. Durch die Offenheit der Fachkräfte und ihre zum Teil sehr ausführlichen Schilderungen war es möglich, mehr über die Hintergründe eines verletzenden Verhaltens im Kita-Alltag zu erfahren. Darüber hinaus äußerten sich die befragten Fachkräfte sehr präzise zu notwendigen Handlungserfordernissen, um verletzendes Verhalten zu verhindern (vgl. Boll & Rempesberger-Kehm 2021). Mit Blick auf die Entwicklung eines wertschätzenden Umgangs und die Schaffung einer fehlerfreundlichen Kultur in Kitas ist dies eine große Chance.

Was wir uns wünschen und woran wir arbeiten

Eine bundesweite Befragung von Kita-Leitungen, in die wir im Auftrag der Bundesarbeitsgemeinschaft Mehr Sicherheit für Kinder e.V. mit eingebunden waren, bestätigt mittlerweile die Ergebnisse unserer qualitativen Studie. Rund ein Fünftel der 1.099 befragten Leitungskräfte gibt an, verletzendes Verhalten häufig zu beobachten.

In dieser Broschüre möchten wir daher auf der Grundlage unserer Forschungsergebnisse mit Ihnen über verletzendes Verhalten in Kitas ins Gespräch kommen. Wir wollen Sie ermutigen, in Ihren Einrichtungen Diskussionen über Verhaltensweisen anzustoßen, die von Kindern als verletzend empfunden werden können. Es wird für manche sicherlich eine Herausforderung sein, sich dieser Thematik zu stellen, denn nicht in allen Teams gibt es hierzu die notwendige Offenheit oder Bereitschaft. Deshalb versuchen wir auch, Ihnen mit kleinen Ideen und Denkanstößen etwas an die Hand zu geben. Damit wollen wir der Hilflosigkeit entgegenzutreten, die Betroffene spüren und die sie belastet, wenn sie verletzendes Verhalten erleben.

Es ist unser Ziel, auf der Basis unserer Forschungsergebnisse Ansätze zur Unterstützung von pädagogischen Fachkräften im Kita-Alltag zu entwickeln. Wir möchten es Fachkräften ermöglichen, eigene Empfindungen, Belastungsmomente und Verhaltensweisen im Interaktionsverlauf zu reflektieren und der Ohnmacht und Hilflosigkeit entgegenzutreten. Wir wünschen uns, dass Fachkräfte ihre eigene Feinfühligkeit weiterentwickeln – anderen

und sich selbst gegenüber. Auf diese Weise sollen aus der Praxis heraus Entwicklungen angestoßen werden, die für Kinder und Fachkräfte ein Umfeld schaffen, in dem sie sich wohl und sicher fühlen.

Die differenzierten Rückmeldungen in unserer Studie zu Formen, Umgangsweisen, Ursachen und Handlungsempfehlungen hinsichtlich eines verletzenden Verhaltens in Kitas zeigen, dass es dringend notwendig ist, die Einschätzungen der Fachkräfte selbst zu hören, um eine Weiterentwicklung der Praxis aus sich selbst heraus, sozusagen „bottom up“, anzustoßen. Bei unseren Forschungsarbeiten durften wir erfahren, dass es sich lohnt, Themen anzusprechen, die wehtun, die nachdenklich machen, die uns vielleicht auch erschüttern und die vor allem aber vor Augen führen, dass wir alle Fehler machen. Dies kann sehr unangenehm und schmerzhaft sein, aber auch befreiend, wenn das Eingestehen von Fehlern auf eine Resonanz stößt, die einen Dialog ermöglicht. Bei der Erhebung unserer Forschungsdaten haben wir viel von dem Mut und der Offenheit der befragten Fachkräfte gelernt.

Mit dieser Broschüre möchten wir die Gesprächsbereitschaft der pädagogischen Fachkräfte zum Anlass nehmen, um zu einem breiteren Diskurs über verletzendes Verhalten in Kindertageseinrichtungen einzuladen. Es ist uns ein großes Anliegen, mit Ihnen als Fachkräfte, Leitungen, Träger und Fachpolitik in einen weiteren Austausch zu gehen, um verletzendes Verhalten in pädagogischen Einrichtungen nicht nur zum Thema zu machen, sondern vor allem, um diesem gemeinsam präventiv zu begegnen. Hierzu möchten wir zunächst Überlegungen zum Begriff des verletzenden Verhaltens mit Ihnen teilen, um daran anknüpfend Alltagsszenen aus der Kita näher zu betrachten. Die Herausforderungen, die wir am Ende der Broschüre aufführen, möchten wir als Impulse für den weiteren Diskurs mit Ihnen nutzen.

1 Was ist eigentlich verletzendes Verhalten?

Obwohl Kinder nach der Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen ein Recht auf Schutz vor Diskriminierung, Gewaltanwendung, Misshandlung und Verwahrlosung haben, kann auch im institutionellen Kontext der Kindertagesbetreuung Gewalt in vielfältigen Formen vorkommen. In unserer Studie war es uns wichtig, die Perspektive der Fachkräfte auf einen Umgang mit Kindern zu erfassen, der für Kinder verletzend sein kann. Wie aber ist eine Annäherung an das verletzende Verhalten pädagogischer Fachkräfte möglich und welcher Begriff erlaubt diese Annäherung? In den Augen von Annedore Prengel sind für die Analyse der kinderrechtlichen Qualität pädagogischer Beziehungen die Begriffe Anerkennung und Verletzung bedeutsam (vgl. Prengel 2019). Im Projektnetz INTAKT wurden sechs Kategorien entwickelt, die sich für die Ermittlung von Anerkennungsqualitäten als dauerhaft tragfähig erwiesen haben: „*sehr anerkennend, leicht anerkennend, neutral, leicht verletzend, sehr verletzend, schwer einzuordnen/ambivalent*“ (Prengel 2019: 102 f.). Mit ihrer hohen Anschlussfähigkeit an die Nuancen Sensitiver Responsivität (vgl. Remsperger 2011), die eine Bandbreite von nicht-feinfühligem und sehr feinfühligem Verhalten pädagogischer Fachkräfte umfassen, und seiner Offenheit für unterschiedliche Formen der Gewalt in pädagogischen Beziehungen wählten wir in unserer Untersuchung den Begriff des verletzenden Verhaltens, um die Sichtweisen von Fachkräften auf destruktive Handlungsweisen im Kita-Alltag zu ergründen. Für uns beinhaltet die Frage nach verletzendem Verhalten jede Form und Intensität der Missachtung von Kindern und ihren Rechten (gemäß UN-Kinderrechtskonvention) und soll eine Sammlung dessen darstellen, was in Kindertageseinrichtungen an unbeabsichtigtem und beabsichtigtem verletzenden Verhaltensweisen für pädagogische Fachkräfte sichtbar ist.

Verletzendes Verhalten, wie es die befragten Fachkräfte in unserer Studie beschreiben, lässt sich als Skala verstehen, die ihre unterste Markierung an ganz kleinen oder kleinen, häufig unbedachten oder auch unbewussten, aber eben für das Kind doch verletzenden Äußerungen findet. In der Mitte der Skala bewegt sich verletzendes Verhalten bereits im bewussten Bereich der Missachtung, Demütigung und Bevorzugung. Die stärkste Form des verletzenden Verhaltens wird von den Befragten so beschrieben, dass der Wille von Kindern gebrochen wird und seelische und körperliche Verletzungen miteinander einhergehen (vgl. Boll & Remsperger-Kehm 2021).

Wenngleich diese stärksten Formen der Gewalt eher selten in der Kindertagesbetreuung identifiziert wurden, finden sie im Fachdiskurs mittlerweile eine hohe Beachtung. Es gibt

zahlreiche Maßnahmen, um neben seelischer und körperlicher Gewalt insbesondere sexuelle Gewalt zu erkennen und vorzubeugen, zum Beispiel durch neue Einstellungsgespräche, Kinderschutzleitlinien etc. (vgl. Maywald 2019). Was aber können wir gemeinsam tun, um schon den Anfängen eines verletzenden Verhaltens zu wehren? Und was sind „die Anfänge“? Wie können wir uns einem subtilen oder auch stark verletzenden Verhalten nähern, ohne dass wir entsetzt zurückweichen? Wie können Ängste überwunden werden, um über Situationen sprechen zu können, wo „aus Versehen“ ein verletzendes Verhalten erfolgte? Wie kann in Teams über die Schwierigkeit des überaus stressigen Alltags und über die daraus vielleicht resultierenden verletzenden Entgleisungen gesprochen werden?

Mit dieser Broschüre möchten wir Ihnen Mut zusprechen. Mut, um sich mit einem pädagogischen Verhalten auseinanderzusetzen, das für Kinder verletzend sein kann. Mut, um Wege zu finden, wie ein eigenes verletzendes Handeln verhindert werden kann. Mut, um letztlich auch politische Forderungen zu äußern und zu verdeutlichen, dass Änderungen der Rahmenbedingungen unumgänglich sind, damit das Recht von Kindern auf ein gewaltfreies Aufwachsen in Kitas umgesetzt werden kann.

2 Alltagsszenen

Nachfolgend haben wir, angelehnt an die Berichte von Fachkräften, reale und fiktive Alltagsszenen beschrieben, die Sie dafür nutzen können, um selbst über verletzendes Verhalten nachzudenken oder mit anderen darüber ins Gespräch zu kommen. Bewusst haben wir eine Ausgangsszene gewählt, die durch drei Erweiterungen Veränderungen erfährt. Hierdurch lässt sich besser auf einzelne Abschnitte und auch auf Entwicklungsdynamiken schauen. Situationen spitzen sich oft zu, wenn es nicht gelingt, eine Interaktion zu unterbrechen und dadurch eine Situation zu entschärfen.

Situation 1:

Ist das schon verletzend?



Stellen Sie sich folgende Situation vor:

” **Nach dem Mittagsschlaf** sitzt die fast dreijährige Tugba vor ihren Anziehsachen. Immer noch ein wenig müde, schaut sie die Erzieherin Maike an. Diese muntert Tugba auf: „Na komm Tugba, das schaffst du doch schon alleine“ und lächelt sie an. Tugba versucht sich an den Socken, aber schaut schnell wieder zu Maike. Diese wendet sich daraufhin Tugba zu und zieht ihr die Socken mit den Worten an: „OK, ich helfe dir bei den Socken und dem Pulli und du ziehst dafür alleine die Hose an. Abgemacht?“ Tugba nickt und lässt sich anziehen. 10 Minuten später sitzt sie immer noch ohne Hose da und schaut wiederholt Maike an. Diese sagt daraufhin: „Nee Tugba, jetzt hab ich dir schon geholfen, die Hose musst du alleine schaffen. Das haben wir eben abgemacht!“ Daraufhin kommen Tugba die Tränen, sie legt sich auf den Boden und zieht die Hose über den Kopf. Maike wird etwas ungeduldig: „Ach Tugba, hör auf. Du bist doch schon groß und kannst das alleine. Ich muss mich auch um die anderen kümmern, du bist ja nicht das einzige Kind hier.“

Wie bewerten Sie die Situation? Was empfindet wohl Maike in dieser Situation? Wie fühlt sich Tugba? Was wäre, wenn die Situation folgendermaßen weitergeht?

”Daraufhin fängt Tugba laut an zu weinen. Maike geht zu ihr, zieht ihr die Hose an und sagt: „Das finde ich jetzt echt blöd von dir.“

Wie fühlen sich Tugba und Maike jetzt? Was denken Sie über die Situation, wenn Maike Folgendes noch abschließend sagt?

”„Und wenn du morgen wieder so ein Theater machst, helfe ich dir nicht mehr!“

Gibt es aus Ihrer Perspektive in der gesamten Situation einen Moment, an dem Ihres Erachtens ein verletzendes Verhalten beginnt? Und gäbe es einen Moment, den Tugba als verletzend bezeichnen würde, wenn sie könnte? Gibt es vielleicht eine Diskrepanz im Empfinden der Erwachsenen und im Empfinden des Kindes und woher rührt diese?

Lassen Sie uns jetzt noch vorstellen, dass die Situation so endet:

”Tugba weint leise weiter und schaut zu Sven, dem Kindheitspädagogen, der die Situation aus vier Metern Entfernung beobachtet hat. Als sich die Blicke treffen, schaut er schnell zur Seite.

Liegt auch hier in Ihren Augen ein verletzendes Verhalten vor?

Wie im aufgeführten Beispiel ist es auch insgesamt betrachtet nicht einfach, den Anfang eines verletzenden Verhaltens zu markieren. In unserer Untersuchung definierte eine Erzieherin das Wegschauen als Beginn eines verletzenden Verhaltens: *„Alles findet an einer Stelle seinen Anfang und es ist für mich denkbar, dass die Kinder diese erlebte Ignoranz seitens der erwachsenen Bezugspersonen in ihrem Heranwachsen deutlich speichern und für sich verarbeiten.“* (BISO_02 zit. in Boll & Remsperger-Kehm 2021).

Die Ergebnisse unserer Studie zeigen, dass pädagogische Fachkräfte die Anfänge eines verletzenden Verhaltens und auch dessen Ausmaß manchmal völlig unterschiedlich einschätzen. Zugleich wird deutlich, dass es im pädagogischen Alltag schwer fällt, miteinander über verletzendes Verhalten zu sprechen. Die Erfahrungen im Rahmen unserer Untersuchung und in der Arbeit mit pädagogischen Fachkräften verdeutlichen,

16 Alltagsszenen

wie wichtig es ist, sich über verletzendes Verhalten auszutauschen. Wer sieht was als verletzend an? Wer begründet wie, warum eine Handlung, ein Wort, ein Blick bereits verletzend ist? Indem man sich mit verschiedenen Einschätzungen und Sichtweisen auf eine Situation auseinandersetzt, wird es leichter, die Perspektive des Kindes einzunehmen und nachzuempfinden. Vielleicht ist es aber auch hilfreich, eine Annäherung oder einen Konsens über verletzendes Verhalten zu finden, eine Definition, die die Teameinschätzung wiedergibt. Eine der Befragten in unserer Studie fand dafür folgende Worte: *„Diese unterschwelligen Übergriffe, die verbal vorführen und diskriminieren, würde ich an dieser Stelle als -Mikrogewalt- beschreiben.“* (BISO_02 zit. in Boll & Remsperger-Kehm 2021).

Vielleicht helfen Ihnen bei den Gesprächen mit Ihren Kolleg*innen folgende Fragen:

- Was bedeutet für Sie oder Ihr Team ein verletzendes Verhalten?
- Was ist für Sie ein stark verletzendes Verhalten? Wovon ist die Bewertung abhängig?
- Gibt es eventuell Unterschiede in der Einschätzung hierzu? Welches sind die Gründe für die unterschiedlichen Einschätzungen?
- Häufig beurteilt man die Situation aus der eigenen Perspektive und kommt zu dem Schluss, dass etwas nicht absichtlich geschehen ist. Wie aber könnte das Kind Ihr Verhalten empfunden haben?
- Verletzungen von Kindern sind manchmal unausweichlich, wie z. B. ein hastiges Zurückreißen des Kindes von der Bordsteinkante, weil es auf die Straße zu fallen droht. Oder Entscheidungen des Alltags, die unumgänglich sind, z. B. die Beendigung einer Spielzeit. Nehme ich es wahr, dass ein Kind dieses Handeln womöglich als verletzend empfunden hat? Achte ich dieses Gefühl und beantworte es auf empathische Art mit Worten oder Gesten?
- Was empfinden Sie in Situationen, die sich zuspitzen? Was würde in Ihren Augen helfen, die entstehende Zuspitzung zu unterbrechen?

Situation 2:**Es ist einfach zu viel Stress**

An dieser Stelle möchten wir eine weitere Situation beschreiben, die Ihnen vermutlich vertraut ist:

” **Montagsmorgen in der Kita:** Es sind schon die ersten Krankmeldungen von Kolleg*innen eingegangen. Die Leitung rechnet hin und her, um eine Gruppenschließung zu vermeiden. Ina muss deshalb bis 10.00 Uhr alleine mit acht U3 Kindern bleiben. Die ersten vier toben bereits durch den Raum, da tritt eine Mutter auf Ina zu, um eine Beschwerde loszuwerden. Eine weitere Mutter schiebt ihr Kind rasch in die Gruppe und Ina verpasst es, ihr hinterherzurufen, dass Windeln fehlen. Während sie noch die Beschwerde der Mutter aufnimmt und diese den Raum verlässt, kommt die zweijährige Sina um die Ecke und fängt direkt an zu weinen. Da kommt der sechsjährige – motorisch hoch aktive – Max aus der Nachbargruppe und fragt, ob er den Vormittag hier spielen darf. „Du fehlst mir jetzt noch“, raunt Ina ihn an und verdreht die Augen.

In stressigen Situationen kommt es häufiger zu weniger sensiblen Reaktionen – dies zeigen sowohl die Erfahrungen von pädagogischen Fachkräften als auch wissenschaftliche Untersuchungen. Während der stressbedingt wenig feinfühlig Umgang mit Kindern für Erwachsene in gewisser Weise nachvollziehbar ist, muss dennoch danach gefragt werden, ob Kinder damit umgehen lernen müssen, dass Erwachsene auch schon mal „unwirsch“ werden können. Wie wäre es, wenn ein*e Kolleg*in/ ein Elternteil/ ein Gast eine solche Reaktion erfahren würde? Wären wir dann auch der Meinung, dass unschönere Reaktionen aus Stress grundsätzlich Verständnis verdienen? Wie wäre es, wenn es in unserem Beispiel noch einen weiteren Halbsatz dazu gegeben hätte?

” „Du fehlst mir jetzt noch“, raunt Ina ihn an und verdreht die Augen, „heute ganz bestimmt nicht. Du würdest mir den letzten Nerv rauben.“

18 Alltagsszenen

Wenn wir als Erwachsene unvermittelt abwertende Reaktionen auf unsere freudige Anfrage erhalten, stellt sich zumeist eine Form von Fassungslosigkeit an. Man schaut die Person mit großen Augen an, um die erfolgte Reaktion irgendwie einzuordnen. Oft hinterfragt man sich: Hab´ ich etwas Falsches gesagt/gefragt? War bei der letzten Begegnung etwas nicht richtig? In der Regel nimmt unser Gegenüber in diesem kurzen Moment unseren Gesichtsausdruck auch wahr. In unserer Beispielsituation wird die Erzieherin dadurch zu einer neuen Aussage veranlasst:

” Während sich Max etwas verdattert umdreht und geht, ruft Ina hinterher: „Kannst aber gerne heute Nachmittag kommen, wenn die Kleinen weg sind.“

Wir merken also sehr wohl, wenn unsere Reaktionen unpassend waren und wenn uns der Stress zu unüberlegten Worten und Handlungen hinreißt. Es ist gut, wenn wir diese Wahrnehmung behalten und korrigierend eingreifen können.

Die Frage ist nun, ob uns auch Folgendes gelingt:

” „Tut mir leid Max, es war gerade so stressig für mich.“

Die Arbeit mit pädagogischen Fachkräften zeigt uns, wie hilfreich es sein kann, wenn wir uns auf eigene Erlebnisse besinnen, um über Interaktionen mit Kindern zu reflektieren. Vielleicht erinnern Sie sich selbst an Situationen, in denen Sie nicht wussten, warum Ihr Gegenüber unangemessen auf Sie reagiert hat. Womöglich denken Sie auch an Situationen zurück, die nachempfinden lassen, wie wichtig und richtig sich ein erklärendes Wort oder auch eine Entschuldigung anfühlen. Ausgehend von den eigenen Empfindungen ist es womöglich leichter, über stressige Momente im pädagogischen Alltag nachzudenken. Folgende Fragen dienen dabei als kleine Stütze:

- Was passiert mir in stressigen/hektischen Situationen?
- Kenne ich meine Grenzen?
- Sehen Sie bei Kolleg*innen, dass stressige Situationen eher zu weniger feinfühligem Verhalten führen?
- Sprechen Sie im Team über stressige Situationen und die Schwierigkeit, fair zu bleiben?
- Was machen Sie, wenn Sie merken, dass Sie ungerecht waren?

Situation 3:**Typisch Ulrike,
die ist halt vom
alten Schlag**

Während die befragten Fachkräfte in unserer Studie belastende Rahmenbedingungen als Ursache für ein verletzendes Verhalten in Kitas benannten, führten sie als weiteren Grund auch persönliche oder berufsbiografische Hintergründe an, die sich in der Interaktionsgestaltung mit Kindern zeigen (vgl. Boll & Remsperger-Kehm 2021). Exemplarisch hierfür möchten wir gerne eine weitere Beispielszene schildern:

” **Zum Mittagessen** gibt es Buchstabensuppe und die Kinder suchen begeistert ihren Anfangsbuchstaben aus dem Buchstabenwirrwarr heraus. Die Lautstärke steigt ein wenig und Ulrike, die sechzigjährige Gruppenleiterin, mahnt zur Ruhe. Während die einen bereits den ersten Teller geleert haben, schiebt Antonio alle seine Buchstaben an den Tellerrand und löffelt nur die Brühe seiner Suppe. Ulrike fragt ihn, was mit den Buchstaben sei und Antonio sagt, dass er diese Nudeln nicht mag. Ulrike schaut ihn an und meint: „Verstehe ich nicht, du isst doch sonst immer Nudeln.“ „Aber die sind anders“, meint Antonio, woraufhin Ulrike antwortet: „Das sind halt kleine Nudeln. Die hast du dir selbst aufgefüllt und deshalb werden die auch gegessen!“

Wem ist eine solche Situation nicht bekannt? Wenn das Gewohnte nicht da ist, kann es bereits zu Ablehnung führen. Dies ist letztlich ein Schutzmechanismus unseres Gehirns. Ähnliches geschieht, wenn der bekannte und geliebte Zitronenkuchen mit giftgrüner Lebensmittelfarbe gebacken würde. Auch wenn unser Gehirn weiß, dass es sich um den gleichen Kuchen handelt, reagiert es zunächst mit Abwehr. In dieser Situation ließe sich interessiert nachfragen, welche Nudelsorten Antonio bekannt sind, um über dieses Gespräch eventuell eine Bereitschaft zum Probieren zu erzeugen. Das Beharren auf Regeln führt gewöhnlich nicht zu einem entspannten Probierversuch und wird von dem Kind womöglich auch als Zwang empfunden.

20 Alltagsszenen

Der Druck verstärkt sich, wenn Ulrike sich der Regelbestätigung durch andere Kinder bedient:

” Sie wendet sich einem anderen Kind zu und sagt: „Oder Mia, so ist das hier, was man sich selbst nimmt, wird aufgegessen. Du kannst das ja schon prima.“

Die Hervorhebung anderer Kinder kann bei Antonio gleichzeitig noch das Gefühl einer Abwertung seiner Person erzeugen. Ob es kleine oder vermeintlich unscheinbare Verletzungen sind, kann letztlich natürlich nur die verletzte Person – in unserem Beispiel Antonio – beurteilen. Sicherlich wird sein Gefühl bei einem weiteren Verlauf dieser Art nicht zufrieden oder glücklich sein:

” „Ansonsten gibt es keinen Nachtisch.“

Eine sichtbare Strafe dieser Art stellt eine deutliche Beschämung dar. Die Berichte der Befragten in unserer Studie deuten darauf hin, dass diese destruktiven Erziehungsmethoden zumeist etwas mit eigenen Erfahrungen zu tun haben. In unserer Szene wird das wie folgt deutlich:

” „Als ich klein war, musste ich sogar das essen, was mir andere auf den Teller getan haben. Egal wie lange es gedauert hat. Dagegen geht es euch heute richtig gut.“

Wir handeln als Personen also nicht unabhängig von unseren eigenen erlebten Erfahrungen. Wir sind ihnen sogar manchmal ausgeliefert. Es ist jedoch möglich, sich diese Muster der Kindheit in unser Bewusstsein zu holen und über eigene erlebte Verletzungen zu sprechen. Die Arbeit mit der eigenen Biografie hilft uns, dass wir Abstand von solchen Erfahrungen nehmen können. Aber auch, dass wir Verletzungen, Demütigungen und Machtlosigkeit als Gefühl wieder erleben. Das ist mitunter anstrengend und auch aufwühlend. Hier kann es gut sein, dass weitere Hilfe in Anspruch genommen werden muss. Aber auch im Team lässt sich über alte Kindheitserlebnisse und daraus übernommene Werte und Normen sprechen, sofern es eine Kultur des wertschätzenden Umgangs gibt. Eine Kultur der gegenseitigen Rückmeldung und Unterstützung war in unserer Studie der zentrale Wunsch, den die Befragten mit Blick auf erforderliche Maßnahmen zur Vermeidung eines verletzenden Verhaltens geäußert haben (vgl. Boll & Remsperger-Kehm 2021). Um eine solche Kultur (weiter)entwickeln und festigen zu können, helfen Ihnen vielleicht die folgenden Fragen:

- Gibt es Situationen, an denen Sie sich selbst an Ihre eigene Erziehung erinnern?
- Wie haben Sie Ihre eigene Erziehung erlebt? Welche „Bilder von Erziehung“ tragen Sie in sich?
- Können Sie sich Ihren Kolleg*innen gegenüber ohne Ängste mitteilen?
- Gibt es Möglichkeiten im Team, über sich verändernde Vorstellungen von Erziehung zu sprechen?
- Welche Erziehungsvorstellungen haben Ihre Kolleg*innen?
- Wie gehen Sie damit um, wenn Kolleg*innen gänzlich andere Vorstellungen von Erziehung haben?
- Wird ein offener und achtsamer Umgang im Team gepflegt?
- Gestalten Sie Übungen für eine konstruktive und wertschätzende Gesprächskultur?
- Nehmen Sie sich im Team Zeit, um über eigene Erfahrungen zu reden?
- Wird Ihnen diese Zeit zugestanden?

Situation 4:

Aber ich habe Angst...

In unserer Untersuchung zeigt sich deutlich, dass sowohl das Erleben

als auch das Ausüben von verletzendem Verhalten mit ganz vielfältigen Gefühlen verbunden ist. Die befragten Fachkräfte berichten eindrücklich von Ohnmacht, Trauer und Mitgefühl, Wut und Unverständnis, Schock, Scham, Verantwortung, aber auch von Unwohlsein, Beklemmung und Angst (vgl. Boll & Remsperger-Kehm 2021). Mit dem folgenden Beispiel wollen wir das Gefühl der Angst auf Seiten der Fachkräfte näher betrachten:

”

Der Praktikumsblock steht an und die Aufgabe für das Oberstufenpraktikum lautet, mit vier Kindern das Außengelände zu erkunden. Ramon, der 20jährige Praktikant, freut sich darauf, denn er hat sofort eine Idee, welche Kinder er ansprechen wird. Kaum im Praktikum angekommen, fragt er die Kinder, die alle begeistert reagieren und mitmachen möchten. Die Anleiterin hingegen gibt ihm zu verstehen, dass sie die Auswahl des Jungen Joel nicht unterstützt. Dieser habe sich in den letzten Wochen häufig nicht an Regeln gehalten und bräuchte jetzt eigentlich keine „Belohnung“. Ramon bedauert dies und sagt, dass gerade Joel immer sehr gute Ideen draußen hat. Eine andere Erzieherin hört dies und nickt bestätigend. „Ja klar“, sagt die Anleiterin, „er lungert ja zu Hause meist draußen rum. Seine Eltern kümmern sich doch kaum und hängen nur vor der Glotze ab. Alleine schon wie der riecht!“ In diesem Moment kommt Joel am Tisch vorbei und die Anleiterin „riecht“ mit gekrauster Nase an den Haaren von Joel. „Wie ein Aschenbecher“, sagt sie, „einfach ekelig“. Ramon sieht zu Joel, schaut zur anderen Erzieherin, die jedoch wegsieht, und blickt wieder zur Anleiterin.



Es wird Sie an dieser Stelle wahrscheinlich erschüttern, jedoch wurden uns in unserer Untersuchung zahlreiche solcher Beispiele in Kindertageseinrichtungen berichtet. Die Fragen, die sich hier stellen, können nicht mehr lauten, ob das Verhalten der Anleiterin verletzend für Joel ist, sondern, warum Fachkräfte bei einem solchen Verhalten wegsehen. Weshalb bleiben bittende, hilfeschuchende Blicke eines Kindes unbeantwortet? Welches sind Gründe dafür, dass Kinder in ihrer Not alleine gelassen werden? Sie sind dieser Situation ausgeliefert und brauchen Menschen, die hinsehen und für sie eintreten.

„Aber...“, setzt Ramon an, doch die Anleiterin führt weiter aus: „Aber nimm ihn nur, vielleicht lüftet er was aus.“ Joel schaut Ramon traurig und fragend an.

Nicht selten zeigte sich auch in unserer Untersuchung, dass es immer die gleichen Kinder sind, die zunehmende Verletzungen erfahren. Offenbar kommt es zu einer Spirale von Verletzungen, die sich immer weiter zuspitzt, sofern nicht ein deutliches Signal zum Aufhören von Anderen kommt.

Der Einsatz der Fachkräfte in solchen Situationen wirkt sich auch auf weitere Beteiligte aus. Denn wenn Auszubildende oder Praktikant*innen wie Ramon diese Untätigkeit miterleben, kann dies dazu führen, dass auch sie in Zukunft schweigen und wegschauen. Praktika dienen dazu, sich praktisches Wissen anzueignen und pädagogisches Handeln in Alltagssituationen zu erlernen.

Zudem werden Auszubildende teils von der Angst, etwas falsch zu machen, nicht anerkannt zu werden oder schlechte Noten zu erhalten, geleitet. Das Abhängigkeitsverhältnis führt in unserem Beispiel dazu, dass eigene Handlungsmotivationen unterdrückt werden:

„Ramon merkt, dass die Anleiterin abfällig zu Joel blickt und ihm wird ein wenig übel. Seinen eigentlichen Drang, Joel in den Arm zu nehmen und zu trösten, unterdrückt er.“

Verständlicherweise entstehen in solchen Zusammenhängen starke Emotionen, die Auszubildende balancieren müssen. Wenn jedoch keine Gesprächspartner*innen in solchen belastenden Situationen verfügbar sind, stellt sich die Frage, an wen sich der pädagogische Nachwuchs mit seinen Fragen und Empfindungen wenden kann.

” Ramon schaut zur anderen Erzieherin, die mit den Schultern zuckt. „Ich würde ihn dennoch gerne dabei haben“, sagt er und Joel wirft sich ihm lachend in den Arm. Als Ramon erneut den Blick der Anleiterin sieht, kommen ihm die Tränen.

Das Ausbalancieren der Gefühlswelten, die mit der Beobachtung verletzenden Verhaltens einhergehen, betrifft viele Kolleg*innen. In unserer Untersuchung wurde häufig das Erleben von Ohnmacht geschildert und dies zumeist in Verbindung mit Scham und Schuldgefühlen. Manche Fachkräfte schilderten, dass sie hin- und hergerissen sind: „Während dieser Situation befand ich mich auf einer Gratwanderung. Greife ich ein oder schaue ich weg und spreche sie nach ihrer Aufruhr auf die Situation an?“ (BABE_16 zit. in Boll & Remsperger-Kehm 2021).

Die Schilderungen der Fachkräfte ließen uns spüren, dass sie die Erlebnisse sehr beschäftigen. Viele der Befragten nehmen ihre Gedanken mit nach Hause und es wird deutlich, dass manchmal auch nach Jahren noch Situationen erinnert werden, die mit Verletzungen gegenüber Kindern verbunden waren.



Wie aber kann nun das Wissen über diese Empfindungen dazu beitragen, im Kita-Alltag mit einem verletzenden Verhalten offensiv/professionell umzugehen?

Schock, Wut, Unverständnis und Scham können Signale sein, auf Verhaltensweisen aufmerksam zu werden, die nicht angemessen sind. Sie wären beispielweise ein Anlass dafür, über Vorstellungen von Erziehung und über eine angemessene Gestaltung des Umgangs mit Kindern nachzudenken. Die Empfindung, sich auf einer Gratwanderung zu befinden, ist darüber hinaus ein zentraler Ansatzpunkt, um pädagogische Fachkräfte in ihrem Wunsch, handeln zu wollen, zu bestärken.

Als ein erster Schritt könnte es dienlich sein, sich dieser Gefühlslagen bewusst zu werden. Spüren Sie in sich hinein, ob es Situationen gibt, die Ihnen Unbehagen bereiten. Ob Sie ein Hin- und Hergerissen-Sein empfinden oder ob Ihnen Ihr Bauchgefühl manchmal sagt, dass etwas nicht gut ist. Wir würden uns freuen, wenn die nachfolgend aufgeführten Fragen Sie zu diesen Überlegungen anregen würden:

- Was empfinden Sie, wenn Sie ein verletzendes Verhalten gegenüber Kindern beobachten?
- Was empfinden Sie, wenn Sie sich selbst gegenüber Kindern verletzend verhalten?
- Wie gehen Sie mit diesen Gefühlen um?
- Welche Möglichkeiten können Sie nutzen, um Gefühle loszulassen und eine Entlastung zu erfahren?
- Mit wem können Sie Ihre Empfindungen teilen?
- Was hilft Ihnen, mit einer Situation umzugehen, in der Sie sich selbst unsicher fühlen?
- Gibt es Personen, die Ihnen in einer schwierigen Situation im Kita-Alltag Rückhalt geben?
- Welche Möglichkeiten können Sie als Kita-Team nutzen, um gemeinsam über Empfindungen, die durch Alltags-Situationen entstehen, zu sprechen?
- Was hilft Ihnen, Situationen einschätzen zu können?
- Was stärkt Sie, Verantwortung in schwierigen Situationen übernehmen zu können?

Situation 5:

Was soll ich machen?

Im Rahmen unserer Studie wird deutlich, dass Fachkräfte oftmals nicht

wissen, ob sie im Falle des verletzenden Verhaltens durch eine Kolleg*in eingreifen sollen oder nicht. Greife ich ein oder schaue ich weg, ist eine zentrale Frage, deren Beantwortung darüber entscheidet, ob Fachkräfte handeln und die Kollegin oder den Kollegen ansprechen (vgl. Boll & Remsperger-Kehm 2021). Um zu verdeutlichen, wie schwierig es ist, sich auf dieser „Gratwanderung“ zu befinden und fortwährend zu überlegen, wie man selbst mit einem beobachteten verletzenden Verhalten umgehen soll, haben wir eine weitere Beispielszene für Sie notiert:

” Die Leiterin wird von der Oma eines Kindes angesprochen: „Ich hatte gestern vergessen, der Lucy einen Löffel für den Joghurt mitzugeben. Lucy hat Ihre Kollegin Julia nach einem Löffel gefragt, aber die meinte, dass sie dann Pech hätte und ihren Joghurt halt nicht essen kann.“ Die Leiterin spricht die Kollegin auf die Situation an, aber Julia sagt, dass das nicht richtig sei. Sie habe Lucy gesagt, dass sie sich einen Löffel nehmen könne. Da sie jedoch mit anderen Kindern beschäftigt war, hat sie nicht weiter verfolgt, ob Lucy sich den Löffel genommen hat. Der Leitung ist unwohl.

Leiter*innen befinden sich nicht selten im Zwiespalt. Beschwerden über unangemessenes oder verletzendes Verhalten stehen gegenteilige Aussagen der betreffenden Fachkräfte gegenüber. Die Handlungsoptionen in solchen Situationen sind relativ gering, wenn „Aussage gegen Aussage“ steht. Aus der Erfahrung und dem Wissen heraus schätzen Leiter*innen – ob bewusst oder unbewusst – Situationen ein. Solche „Bauchgefühle“ können durchaus begründet sein:



” Die Leiterin hatte bereits einmal mit Julia über ein unangemessenes Verhalten gesprochen, welches sie selbst in einer Mittagessensituation beim Mittagstisch beobachtet hatte.

Es ist deshalb wichtig, dass sich Leiter*innen ihrem Bauchgefühl stellen. Dies bedeutet nicht, dass planlos und vorurteilsbehaftet gehandelt werden sollte. Im Gegenteil gilt es zu prüfen, woher dieses (ungute) Gefühl herrührt. Mit der Erinnerung an ähnliche Situationen kann es jedoch gelingen, die aktuelle Situation einzuschätzen und in Folge auch anzusprechen.

Leiter*innen befinden sich immer wieder in solchen Dilemmata. Das rührt letztlich auch daher, dass sie sich den verschiedenen Akteur*innen in der Kita verpflichtet fühlen:

” Kolleginnen erzählten der Leiterin von zwei weiteren Vorfällen. Die Fachkräfte wollen diese aber nicht gegenüber Julia äußern, weil sie Angst vor ihrer Reaktion haben. Die Leiterin fühlt sich einerseits verpflichtet, das Vertrauen und die Offenheit der Kolleginnen nicht zu missachten, andererseits möchte sie Julia auf die Häufung der Situationen ansprechen. Sie weiß nicht, wie sie weiter verfahren soll.

Auch Leiter*innen benötigen Unterstützung und Ansprechpersonen, die Hilfestellungen für solch komplexe Situationen bieten. Träger sind an dieser Stelle gefordert, Leitungskräften Unterstützungsmöglichkeiten anzubieten.

Betrachtet man vor diesem Hintergrund erneut die Ergebnisse aus unserer Untersuchung, geht es den befragten Fachkräften in Kitas vor allem darum, dass sich eine Kultur der gegenseitigen Rückmeldung und Unterstützung entwickeln kann beziehungsweise dass diese gepflegt wird (vgl. Boll & Remsperger-Kehm 2021). Es soll an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben, dass verletzendes Verhalten jedem passieren kann – auch uns Autorinnen. Deshalb sehen wir, ebenso wie die von uns befragten Fachkräfte, einen möglichen Weg, verletzendes Verhalten zu verhindern, darin, eine achtsame Kultur in Kindertageseinrichtungen zu entwickeln.

Es zeugt deshalb von großer Handlungskompetenz, wenn es Leiter*innen gelingt, grenzverletzende Situationen im Kita-Alltag „besprechbar“ zu machen. Es braucht ein Klima, in welchem sich Teams und damit auch Sie sich trauen, über problematische Situationen und/oder belastende Ereignisse zu sprechen. Die Rückmeldungen der Fachkräfte in

28 Alltagsszenen

unserer Studie zeigen uns, dass die Praxis sehr wohl weiß, woran es fehlt. Vor allem ist es aber die Klarheit, mit der die Defizite der Rahmenbedingungen aufgezeigt wurden. Damit verletzendes Verhalten besprochen und nachfolgend weniger werden kann, braucht es aus Sicht der Befragten vor allem untereinander eine besondere Kulturentwicklung:

„*Es müsste eine Kultur der Achtsamkeit sowie eine positive Fehlerkultur entstehen. Es dürfte kein Zeichen von Schwäche sein, einen Fehler zuzugeben, sondern Mut, diesen Schritt zu gehen und nach Hilfe zu bitten.*“ (BISO_1_10 zit. in Boll und Remsperger-Kehm 2021).

Die von uns befragten Fachkräfte zeigen demnach sehr deutlich auf, was sie brauchen, um eine gute und sichere Interaktionsqualität zu leisten. Als Wissenschaftlerinnen ist es uns wichtig, die wertvollen Impulse aus der Praxis aufzugreifen und Fortbildungskonzepte zu entwickeln, die eine Kultur der gegenseitigen Rückmeldung und Fehlerfreundlichkeit in Kitas ermöglicht. Gemeinsam mit Ihnen möchten wir daher folgende Fragen in den Blick nehmen:

- Welche thematischen Schwerpunkte finden Sie für Weiterbildungen zur Verhinderung eines verletzenden Verhaltens in Kitas wichtig?
- An wen müssen sich Weiterbildungen richten (Fachkräfte, Leitungen, Träger)?
- Was brauchen Leitungen? Was brauchen Fachkräfte?
- Wie können Kita-Teams auf dem Weg zu einer größeren Fehlerfreundlichkeit begleitet werden?
- Wie kann die Selbstreflexion der Fachkräfte unterstützt und in Teamsitzungen etabliert werden?

Uns ist auch Ihre Einschätzung wichtig. Wenn Sie Ihre Ideen für die Entwicklung von Weiterbildungskonzepten einbringen möchten, dann schreiben Sie uns gerne.

Astrid Boll, Europäische Fachhochschule, A.Boll@eufh.de

Regina Remsperger-Kehm, Hochschule Fulda, Regina.Remsperger-Kehm@sw.hs-fulda.de

3 „Was können wir lernen und was müssen wir fordern?“

Herausforderungen für Wissenschaft, Ausbildung und Politik

In dieser Broschüre konnten wir Ihnen nur einen kleinen Einblick in die Ergebnisse unserer explorativen Untersuchung geben. Dennoch ist es uns an dieser Stelle wichtig, Handlungsempfehlungen für Wissenschaft, Ausbildung und Politik aufzugreifen, um sie für den weiteren gemeinsamen Dialog nutzbar zu machen.

1. Ethische Leitlinien diskutieren

Aus den Resultaten unserer Studie lässt sich ableiten, dass insbesondere Leiter*innen gestärkt werden müssen, da ihnen bei der Aufarbeitung und Prävention verletzenden Verhaltens eine zentrale Rolle zukommt. Zur Etablierung von Strukturen und Verfahrensweisen gehören unter anderem die Entwicklung eines Ethik-Kodex, die Markierung „roter Linien“ und die Schaffung eines Klimas, das es ermöglicht, mit der Problematik verletzenden Verhaltens umzugehen. Leiter*innen müssen sich dieser Aufgaben bewusst sein und sich ihrer annehmen. Den Initiativen von Wissenschaftler*innen ist es zu verdanken, dass in den letzten zwei Jahren Handlungsempfehlungen zur Verhinderung von Gewalt durch pädagogische Fachkräfte für die Praxis publiziert wurden, an die sich hervorragend anknüpfen lässt. So führt Jörg Maywald (2019) Wege auf, um sich „Schritt für Schritt zur gewaltfreien Kita“ zu entwickeln. Dabei bezieht er sich nicht nur auf den Kinderrechtsansatz in Kindertageseinrichtungen, sondern greift auch die Impulse von Annedore Prengel (2019) zur Ethik pädagogischer Beziehungen auf. Im Manifest der Reckahner Reflexionen wird dabei sehr klar formuliert, was in pädagogischen Beziehungen ethisch begründet, aber auch unzulässig ist. Die Notwendigkeit zur Etablierung eines Berufsethos in pädagogischen Institutionen betont Annedore Prengel (2020) in ihrem jüngst veröffentlichten Buch. Diese Expertise muss in Praxis, Ausbildung und Politik für einen gemeinsamen Diskurs genutzt werden.

2. Forschung stärken und Ausbildung verbessern

Wenngleich die Untersuchungsergebnisse aufgrund der explorativen Ausrichtung unserer Studie in weiteren Studien überprüft werden müssten, bieten sie bereits jetzt wichtige Anknüpfungspunkte für zukünftige Forschungsvorhaben. Die fallbezogene Auswertung der Daten unserer Studie lässt vermuten, dass ein Zusammenhang zwischen der Berufs-

erfahrung der Fachkräfte und einem verletzendem Verhalten besteht. Berufstätige Fachkräfte schildern die unterschiedlichen Formen eines verletzenden Verhaltens deutlich detaillierter als Studierende in Ausbildung. Letztgenannte wiederum sprechen häufiger über Gefühle und berichten von einem Schockerlebnis bei verletzendem Verhalten. In weiteren Studien müsste daher untersucht werden, ob die Ausbildung der Fachkräfte Auswirkungen auf ihr Empfinden bzw. ihre Handlungskompetenz im Umgang mit der Beobachtung verletzender Verhaltensweisen hat. Auch die Rolle der Einrichtungsleitung und insbesondere das Empfinden von Kindern selbst müssten in weiteren Studien noch genauer analysiert werden. Während einerseits also die Forschungsaktivitäten zu verletzendem Verhalten in pädagogischen Kontexten ausgeweitet werden müssten, ist es andererseits dringend notwendig, bislang vorliegende empirische Erkenntnisse und bereits vorhandene Handlungsempfehlungen in Ausbildung und Studium zu verankern. Dabei muss überlegt werden, wie eine bislang tabuisierte und ausgeklammerte Thematik so mit Auszubildenden und Studierenden bearbeitet werden kann, dass ein fehlerfreundlicher und vor allem bewertungsfreier Raum entsteht, um Selbstreflexion überhaupt erst zu ermöglichen.

3. Fachpolitische Initiativen ausweiten

Auch wenn die Ursachen für verletzendes Verhalten vielfältig sind, so werden unzureichende Rahmenbedingungen von den befragten Fachkräften als wesentlicher Grund für einen unangemessenen Umgang mit Kindern benannt. Personalmangel, übervolle Gruppen, zu geringe zeitliche Ressourcen, fehlende Unterstützung durch den Träger, zu wenig Fort- und Weiterbildung sowie ausbleibende Sanktionen können nicht nur verletzende Verhaltensweisen fördern, sondern auch zu deren Vertuschung nach außen führen. Hier gilt es für uns alle, nicht länger wegzusehen!

Um Überforderungssituationen und verletzendes Verhalten zu vermeiden, müssen Fachkräfte durch die Verbesserung struktureller Rahmenbedingungen sowie durch eine kontinuierliche Weiterqualifizierung Entlastung erfahren und fortgebildet werden. Nur so können sie den Ansprüchen an die pädagogische Arbeit in der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung professionell begegnen.

Politik und Trägern muss bewusst sein, dass sie verletzendes Verhalten mitverantworten, wenn sie Personalnotstände zulassen und dringende Empfehlungen ignorieren.

Um das Recht von Kindern auf Unversehrtheit und Würde zu achten und die Nöte der Fachkräfte ernst zu nehmen, braucht es bundeseinheitliche strukturelle Qualitätsstandards:

Wir fordern ein bundesweites Kita-Qualitätsgesetz!

Mehr dazu unter: www.gew.de/kita/qualitaet

Literatur

- Betz, Tanja & Viernickel, Susanne (2016). Institutionalisation früher Kindheit und Organisationsentwicklung. In I. Nentwig-Gesemann, K. Fröhlich-Gildhoff, T. Betz & S. Viernickel (Hg.). *Forschung in der Frühpädagogik IX. Schwerpunkt: Institutionalisation früher Kindheit und Organisationsentwicklung*. S. 11–27. Freiburg: Verlag Forschung, Entwicklung, Lehre.
- Boll, Astrid & Remsperger-Kehm, Regina (2021). *Verletzendes Verhalten in Kitas – Eine Explorationsstudie zu Formen, Umgangsweisen, Ursachen und Handlungserfordernissen aus der Perspektive der Fachkräfte*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Hildebrandt, Frauke; Walter-Laager, Catherine; Flöter, Manja & Pergande, Bianka (2021). *BiKA – Beteiligung von Kindern im Kita-Alltag. Abschlussbericht zur Studie*. Verfügbar unter: https://pina-research.de/content/3-forschung/2-publikationen/bika_abschlussbericht.pdf. Letzter Zugriff: 25.06.2021
- Maywald, Jörg (2019). *Gewalt durch pädagogische Fachkräfte verhindern*. Freiburg, Basel, Wien: Herder Verlag.
- Nürnberg, Carola (2018). *Kita-Alltag zwischen Belastung und Erfüllung. Ergebnisse einer explorativen Interviewstudie mit Gruppenkräften und Kita-Leitungen*. WiFF-Studie Band 31. Verfügbar unter: <https://www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen/detail/kita-alltag-zwischen-belastung-und-erfuellung>. Letzter Zugriff: 12.05.2021
- Prenzel, Annedore (2020). *Ethische Pädagogik in Kitas und Schulen*. Weinheim & Basel: Beltz.
- Prenzel, Annedore (2019). *Pädagogische Beziehungen zwischen Anerkennung, Verletzung und Ambivalenz*. 2., überarbeitete Auflage. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Remsperger, Regina (2011). *Sensitive Responsivität – Zur Qualität pädagogischen Handelns im Kindergarten*. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Tellisch, Christin & Prenzel, Annedore (2019). *Pädagogische Beziehungen im Kindergarten – Wie inklusive Prozesse gestärkt und geschwächt werden*. In NIFBE (Hrsg.). *Inklusive Haltung und Beziehungsgestaltung. Kompetenter Umgang mit Vielfalt in der Kita*. Freiburg u.a.: Herder, S. 35–52.
- Viernickel, Susanne & Voss, Anja (2012). *STEGE – Strukturqualität und Erzieher_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen*. Wissenschaftlicher Abschlussbericht. Verfügbar unter: https://www.unfallkasse-nrw.de/fileadmin/server/download/PDF_2013/studie_stege.pdf. Letzter Zugriff: 12.05.2021
- Wolters Kluwer (2020). *DKLK-Studie 2020. Kita-Leitung zwischen Digitalisierung und Personalmangel*. Köln: Wolters Kluwer. Verfügbar unter: https://www.deutscher-kitaleitungskongress.de/assets/documents/pressemitteilungen/dklk/DKLG_Studie_2020.pdf. Letzter Zugriff: 12.05.2021
- Wolters Kluwer (2019). *DKLK-Studie 2019. Befragung zur Wertschätzung und Anerkennung von Kita-Leitungen*. Verfügbar unter: https://www.deutscher-kitaleitungskongress.de/assets/documents/pressemitteilungen/dklk/DKLG_Studie_2019.pdf. Letzter Zugriff: 12.05.2021

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich männlich divers

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsanfang _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Beschäftigungsverhältnis:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> in Elternzeit bis _____ | _____ |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten.
Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber*in) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten werden nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) geschützt.
Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag

- Beamt*innen zahlen in den Jahren 2020/2021 0,83 Prozent und ab dem Jahr 2022 0,85 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen in den Jahren 2020/2021 0,76 und ab dem Jahr 2022 0,77 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 Prozent des Honorars.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei Empfänger*innen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Brutt Ruhestandsbezuges. Bei Rentner*innen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Fax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Fax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Rheinland-Pfalz

Dreikönigshof
Martinsstr. 17
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Fax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Fax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

GEW Bayern

Neumarkter Straße 22
81673 München
Telefon: 089/544081-0
Fax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Fax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Fax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Fax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Fax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947-412
Fax: 0341/4947-406
kontakt@gew-sachsen.de
www.gew-sachsen.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Fax: 030/235014-10
gew-parlamentsbuero@gew.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Fax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Fax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Fax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Bremen

Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Fax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Fax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-150
Fax: 0431/5195-154
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de



www.gew.de

Impressum:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand

Verantwortlich: Name (V. i. S. d. P.)

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt am Main

Telefon: 069/78973-0

Fax: 069/78973-202

E-Mail: info@gew.de

www.gew.de

Autor: Name

Redaktion:

Gestaltung: Karsten Sporleder

Foto: Name

Druck: Name

Juni 2021