



Nein zu verletzendem Verhalten – feinfühligen Umgang stärken

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

um sich gesund entwickeln zu können, sind Kinder sowohl in ihren Familien als auch in Kindertageseinrichtungen darauf angewiesen, dass ihre Bezugspersonen feinfühlig auf ihre Bedürfnisse und Signale reagieren. In den Interaktionen mit Kindern müssen sich Erwachsene ihnen zuwenden, ihnen mit Achtsamkeit und Wärme begegnen sowie prompt und angemessen auf sie eingehen. Dieses feinfühlige Antwortverhalten wird in der Frühpädagogik auch als „Sensitive Responsivität“ bezeichnet.

Der feinfühlige Umgang mit Kindern gelingt in der Praxis leider nicht immer. Die Rahmenbedingungen in Kitas haben sich in den letzten Jahren stark zugespitzt: Fachkräfte, Kinder und Familien sind zunehmend belastet. Pädagogische Fachkräfte berichten, dass sie in einem oft hektischen Alltag die Bedürfnisse von Kindern nicht mehr richtig wahrnehmen können und ihnen manchmal der sprichwörtliche Geduldsfaden reißt. So kommt es zu Verhaltensweisen, die von Kindern als verletzend empfunden werden.

Mit diesem Heft möchten wir an dem Mut, der Offenheit, dem Verantwortungsbewusstsein und auch dem Streben von pädagogischen Fachkräften anknüpfen, bei verletzendem Verhalten in Kitas nicht wegzusehen, sondern im Team Wege zu schaffen, mit denen verletzendes Verhalten verhindert werden kann. In den einzelnen Beiträgen wird verletzendes Verhalten daher aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet. Zunächst werden aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zu Hintergründen, Umgangsweisen sowie möglichen Ursachen und Auswirkungen von verletzendem Verhalten dargelegt. Daran schließen sich konkrete Handlungsimpulse zur Vermeidung verletzenden Verhaltens in der Kita-Praxis an.

Ziel des Heftes ist es, pädagogische Fach- und Leitungskräfte, aber auch weitere Akteur:innen aufseiten des Trägers oder der Fachberatung, für ihre hohe Verantwortung in Sachen Kinderschutz zu sensibilisieren. Ausgehend von den Bedürfnissen, Interessen und Rechten von Kindern wird ein feinfühliger Umgang mit ihnen zum Kern von Prävention. Verletzendes Verhalten gegenüber Kindern kann so gemeinsam und frühzeitig vermieden werden.

Die Herausgeberinnen
Astrid Boll & Regina Remsperger-Kehm

Inhaltsverzeichnis



I. Verletzendes Verhalten gegenüber Kita-Kindern	4
Astrid Boll/Regina Remsperger-Kehm	
1. Worum es geht	5
2. Die Forschungslage	5
3. Befragung von pädagogischen Fachkräften	6
4. Befragung von Kita-Leitungen	10



II. Wie Kinder auf verletzendes Verhalten reagieren	12
Astrid Boll/Regina Remsperger-Kehm	
1. Worum es geht	13
2. Reaktionen von Kindern auf verletzendes Verhalten	13
3. Signale von Kindern vor dem verletzenden Verhalten	15
4. Eskalation von Interaktionen vermeiden	17



III. Das Nein von Kindern wahr- und ernst nehmen	19
Jessica Ferber	
1. Worum es geht	20
2. Zwischen Partizipation und Adultismus	20
3. Kindliche Ausdrucksmöglichkeiten eines Neins	21
4. Reaktionen von Fachkräften	22
5. Konsequenzen für die Praxis	23



IV. „Ist das gelbe Verhalten verletzend oder schon Gewalt?“	25
Astrid Boll/Regina Remsperger-Kehm	
1. Worum es geht	26
2. Einordnung mithilfe der Verhaltensampel	26
3. Wichtige Beiträge zum aktuellen Diskurs	27
4. Ist jedes verletzende Verhalten zugleich Gewalt?	29
5. Erste Schlussfolgerungen	31

V. Interventionsstrategien von Kita-Leitungen bei verletzendem Verhalten

Laura Wirbel

- | | |
|---|----|
| 1. Worum es geht | 34 |
| 2. Wie Leitungen mit verletzendem Verhalten umgehen | 34 |
| 3. Einflussfaktoren auf das Interventionsverhalten | 35 |
| 4. Leitfaden Kinderschutzkonzept | 36 |
| 5. Partizipation als Weg der Prävention | 36 |
| 6. Miteinander in den Dialog kommen | 37 |

33



VI. Adultismus in der Kita keine Chance geben

Regina Rein

- | | |
|--|----|
| 1. Worum es geht | 41 |
| 2. Adultismus als erste Form der Diskriminierung | 41 |
| 3. Einschränkungen im Alltag von Kita-Kindern | 42 |
| 4. Wie sich Adultismus auf Kinder auswirkt | 43 |
| 5. Adultismus im Kita-Alltag | 44 |
| 6. Das eigene Verhalten in den Blick nehmen | 46 |

40



VII. Eine diskriminierungssensible Haltung schützt

Jennifer Miehe-Gruhn

- | | |
|--|----|
| 1. Worum es geht | 48 |
| 2. Rechtliche Grundlagen | 48 |
| 3. Rahmenbedingungen und Diskriminierungsrisiken | 49 |
| 4. Voraussetzungen für diskriminierungssensible Strukturen | 50 |

47



VIII. Verletzende Sprache reflektieren und verändern

Lea Wedewardt

- | | |
|--|----|
| 1. Worum es geht | 55 |
| 2. Wie Sprache prägt und beeinflusst | 55 |
| 3. Was unter Sprachgewalt zu verstehen ist | 56 |
| 4. Eine achtsame Sprache leben | 56 |
| 5. So formulieren Sie achtsam statt verletzend | 57 |

54



Nachwort

Die Autorinnen dieses Heftes

61

62



Verletzendes Verhalten gegenüber Kita-Kindern

Astrid Boll und Regina Remsperger-Kehm haben pädagogische Fachkräfte und Kita-Leitungen zu verletzendem Verhalten in ihren Einrichtungen befragt. Die zentralen Studienergebnisse werden hier vorgestellt. Sie geben Einblick in Formen und Ursachen verletzenden Verhaltens, werfen ein Licht auf den Umgang damit und begründen wichtige Veränderungsmaßnahmen.

1. Worum es geht

Ein feinfühliger Umgang ist für die Entwicklung und Bildung von Kindern eine Grundvoraussetzung. Seit Jahren zählt das feinfühlige Antwortverhalten im fachlichen Diskurs zu den Kernkompetenzen pädagogischer Fachkräfte. Bis heute ist es vielfach empirisch belegt, dass eine **hohe Interaktionsqualität** der Erwachsenen die sozialen, emotionalen, motivationalen, sprachlichen und kognitiven Entwicklungsfortschritte von Kindern positiv beeinflusst (vgl. Nentwig-Gesemann/Viernickel 2018). Der Aufbau emotional tragfähiger und Sicherheit vermittelnder Beziehungen ist daher auch in der Kindertagesbetreuung eine zentrale Voraussetzung für gelingende Entwicklungs- und Bildungsverläufe von Kindern (vgl. König/Viernickel 2016). Eine „zugewandte, liebevolle und von emotionaler Wärme geprägte Interaktion, die zugleich Schutz und Sicherheit vermittelt“, ist hierfür grundlegend (Weltzien/Söhnen 2019, S. 8). Laut Prengel können „[g]lenügend gute pädagogische Beziehungen, die sich aus einer Folge responsiver einzelner Interaktionen formieren, (...) zum Wohlbefinden im Hier und Jetzt der Lebensphasen Kindheit und Jugend ebenso maßgeblich beitragen wie zum Lernerfolg und zum Gelingen langfristiger biografischer Entwicklungen“ (Prengel 2019, S. 12).

Mit dem **Konzept der Sensitiven Responsivität** wurde bereits vor über zehn Jahren in einer Videostudie das feinfühlige Antwortverhalten pädagogischer Fachkräfte in Kitas näher analysiert (vgl. Remsperger 2011). Dabei zeigte sich, dass „ein durchgängig feinfühliges Verhalten unter den gegebenen Umständen im Elementarbereich nahezu unmöglich ist“ (ebd., S. 278). Wenngleich es den beobachteten Fachkräften gelang, „trotz Ablenkungen und weiterer widriger Umstände (...), insgesamt gesehen weitgehend sensitiv-responsiv mit Kindern umzugehen“, wurden in der Studie Interaktionsformen ermittelt, die für Kinder verletzend sein können. Hierzu zählt unter anderem, die Gefühle von Kindern abzuwerten, Kinder bloßzustellen, sie vorzuführen oder lauthals zu maßregeln (vgl. ebd.).

Heute zeigt sich, dass die damaligen Beobachtungen keine Einzelfälle sind. In Seminaren und Fortbildungen berichten pädagogische Fachkräfte immer wieder, dass sie Verhaltensweisen gegenüber Kindern beobachten, die für diese verletzend sein können. Erst seit wenigen Jahren ist es jedoch kein Tabu mehr, über verletzendes Verhalten von Fachkräften gegenüber Kindern in Kindertageseinrichtungen zu sprechen. Mit großer Offenheit und einem hohen Verantwortungsbe- wusstsein stellen sich die pädagogisch Tätigen der Problematik – und dies vor dem Hintergrund der sich immer mehr zuspitzenden und prekärer werdenden Rahmenbedingungen in deutschen Kitas.

Dieser Beitrag zielt darauf, wissenschaftliche Erkenntnisse zu verletzendem Verhalten in Kitas möglichst differenziert auszuleuchten. Nach einer einführenden Verortung fassen wir zunächst die Ergebnisse der Explorationsstudie zu verletzendem Verhalten aus der Perspektive pädagogischer Fachkräfte zusammen. Anschließend werden exemplarisch ausgewählte Resultate einer bundesweiten Leitungsbefragung vorgestellt.

2. Die Forschungslage

In pädagogischen Einrichtungen wurde verletzendes Verhalten lange Zeit entweder gar nicht oder höchstens in informellen Gesprächen thematisiert (vgl. Prengel 2020). Trotz Einführung der Kinderrechte und des Gewaltverbots in der Erziehung wurde über den „Mangel an ethischer Orientierung“ in Teilen des Bildungswesens, der „eklatant die Beziehungsebene“ betrifft, bislang meist geschwiegen (ebd., S. 101). Mit Blick auf das Wohlergehen von Kindern ist es daher mehr denn je das Ziel, „Gewalt durch pädagogische Fachkräfte [zu] verhindern“ (Maywald 2019), eine „ethische Pädagogik“ zu entwickeln (vgl. Prengel 2020) und in Kitas gemeinsam „verantwortlich [zu] handeln“ (vgl. Boll/Remsperger-Kehm 2022).

In Kitas wurde verletzendes Verhalten lange Zeit nicht thematisiert.

Wie sehr die Aufmerksamkeit auf den Schutz von Kindern gerichtet werden muss, zeigen die Forschungsergebnisse, die zu verletzendem Verhalten in Kindertageseinrichtungen vorliegen. Auch wenn es sich nicht um eine repräsentative Studie handelt, gibt die **Umfrage von ZEIT ONLINE** aus dem Jahr 2016 Anhaltspunkte zur Verbreitung und zu Arten von Fehlverhalten in Kitas. Die subjektiven Schildderungen von 2034 Elternteilen und 244 pädagogischen Fachkräften aus allen Bundesländern wurden der Deutschen Liga für das Kind

zur Auswertung zur Verfügung gestellt (vgl. Maywald 2019). Dabei zeigt sich, dass strukturelle Missstände wie ein unzureichender Fachkraft-Kind-Schlüssel ein Fehlverhalten von Fachkräften begünstigen. Die Befragten berichten von lautem Schreien und Schimpfen, vom groben Ton der Fachkräfte, einer fehlenden Aufsicht und ausbleibenden Hilfestellungen, vom Bloßstellen, Androhen von Strafmaßnahmen sowie vom Zwang zum Mittagsschlaf und Aufessen (vgl. ebd.).

In den breit angelegten Forschungsarbeiten des **Projektnetzes INTAKT** (Soziale Interaktionen in pädagogischen Arbeitsfeldern) wurde explizit der Frage nachgegangen, „Wie und wie oft (...) Kinder in pädagogischen Interaktionen anerkannt oder verletzt“ werden (Prengel 2019, S. 96). Bei der Analyse von 1590 Beobachtungssituativen in Krippen und Kindergärten wurden 73,3% der beobachteten Interaktionen als anerkennend und neutral, jedoch 26,7% als verletzend und ambivalent kategorisiert. „Verletzende früh-pädagogische Handlungsmuster sind destruktive Kommentare und Anweisungen, das Ignorieren bedürftiger Kinder, negative Zuschreibungen, Anbrüllen, Verweigerung einer notwendigen Hilfe. Seltener kommen aggressiver Körperkontakt, Ausgrenzung, Drohung und Spott vor“ (ebd., S. 118).

Auch die **Studie zur Beteiligung von Kindern im Kita-Alltag** bringt Erkenntnisse zu einem pädagogischen Verhalten hervor, das für Kinder verletzend sein kann (vgl. Hildebrandt et al. 2021). Die Autorinnen sprechen von partizipationshemmenden Verhaltensweisen, die sich inhaltlich gruppieren lassen in ungünstige Reaktionen auf kindliche Emotions- und Bedürfnisäußerungen, verbale oder körperliche Einschränkung der Handlungsmöglichkeiten des Kindes, grenz-überschreitendes (nonverbales) Verhalten wie zum Beispiel ein ungefragtes Tätscheln sowie selbst-

wertmindernde Verhaltensweisen wie sarkastische, ironische, verspöttende oder diskriminierende Kommentare (vgl. ebd., S. 50 f.).

Unlängst wurde im Rahmen einer **ethnografischen Feldforschung** und auf der Grundlage videotestierter Beobachtungen ermittelt, wie Fachkräfte im pädagogischen Alltag auf ein „Nein“ von Kleinkindern reagieren (vgl. Ferber 2022; siehe auch der Beitrag von Ferber in diesem Heft). Das Nein äußert sich im Blick bzw. Blickverhalten, in der Kopfbewegung, der Körperhaltung und -bewegung, im Gesichtsausdruck, in Handgesten, im Berührungsverhalten sowie in Lautäußerungen der Kinder (vgl. ebd.). Laut Ferber erfordert die „Heterogenität sowie Reziprozität kindlicher Aus-

gogische Fachkräfte explizit untersuchten. Zugleich nahmen die Autorinnen dieses Beitrags die Belastung und Not der Fachkräfte immer deutlicher wahr. Diese berichteten zunächst sehr zaghaft, dann aber immer offener davon, dass Interaktionen mit Kindern im Kita-Alltag häufig nicht feinfühlig verlaufen. Ausgehend von den Berichten der Fachkräfte wurde in einer **qualitativen Explorationsstudie** die Akteur:innenperspektive in den Mittelpunkt gerückt. Es wurde untersucht, wie ein verletzendes Verhalten gegenüber Kindern von pädagogischen Fachkräften selbst wahrgenommen, benannt und eingeordnet wird. Darüber hinaus wurden aus der Perspektive der Fachkräfte Ursachen für verletzendes Verhalten ermittelt. Schließlich wurde danach gefragt, wie pädagogische Fachkräfte damit umgehen, wenn sie verletzendes Verhalten gegenüber Kindern beobachten oder ausüben, und welche Handlungserfordernisse sie benennen, um verletzendes Verhalten in der Kindertagesbetreuung zu verhindern.

Die Studie wurde mithilfe schriftlicher **Expert:innen-Interviews** in vier Seminargruppen aus unterschiedlichen Studiengängen an der Hochschule Koblenz konzipiert. Insgesamt konnten 58 Interviews mithilfe der strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016) ausgewertet werden. Im Folgenden werden wesentliche Ergebnisse der qualitativen Explorationsstudie aufgeführt.

Formen verletzenden Verhaltens

In der Auswertung ließen sich drei Formen verletzenden Verhaltens gegenüber Kita-Kindern ermitteln, deren Übergänge jedoch fließend sein können. Verletzendes Verhalten kann sehr subtil beginnen, beispielsweise mit der Untätigkeit von Fachkräften, die einem verletzenden Verhalten ihrer Kolleg:innen zusehen. Dieses Nichtwahrnehmen-Wollen und Ignorieren wird von einer Befragten als Anfang eines verletzenden Verhaltens markiert: „Diese unterschwelligen Übergriffe, die verbal vorführen

Der Begriff beinhaltet jede Form der Missachtung von Kindern und ihren Rechten.

drucksweisen (...) von den pädagogischen Fachkräften eine ausgeprägte Wahrnehmungssensibilität sowie die Kompetenz, Nein-Signale im bestehenden Kontext der Situation fortwährend neu zu bewerten und das Antwortverhalten dementsprechend auszurichten“ (ebd., S. 53). Jedoch zeigen die beobachteten Interaktionssituationen, dass sich die Fachkräfte ihrer Machtposition oft nicht bewusst waren und dass unreflektiertes Handeln das Risiko von grenzüberschreitendem, übergriffigem Verhalten durch die pädagogische Fachkraft birgt (vgl. ebd.).

3. Befragung von pädagogischen Fachkräften

Betrachtet man die kurz skizzierte Forschungslage, gab es bis etwa zum Jahr 2020 nur sehr wenige Studien, die verletzendes Handeln durch pädago-

KATEGORIEN FÜR VERLETZENDES VERHALTEN

Zur Analyse der kinderrechtlichen Qualität pädagogischer Beziehungen sind aus der Sicht von Prengel (2019) die Begriffe Anerkennung und Verletzung bedeutsam. 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“ (ebd., S. 102 f.). Prengels Kategorien des anerkennenden und verletzenden Verhaltens bieten eine hohe Anschlussfähigkeit an die feingliedrigen Nuancen Sensitiver Responsivität (vgl. Remsperger 2011), die wiederum eine Bandbreite von nicht-feinfühligen und sehr feinfühligen Verhalten pädagogischer Fachkräfte umfassen. Aufgrund ihrer Offenheit lassen sich mit diesen Kategorien zudem unterschiedliche Formen des verletzenden Verhaltens in pädagogischen Beziehungen erfassen. Nach unserem Verständnis beinhaltet der Begriff jede Form und Intensität der Missachtung von Kindern und ihren Rechten und lässt offen, welches Verhalten die Befragten selbst als verletzend erleben. Diese Annahmen waren für das Vorgehen in der Explorationsstudie handlungsleitend.

den Kinderstuhl gesetzt. Dabei wurde es angeschrien: „Bleib endlich sitzen!“. Als Kampf und Demonstration von Macht tritt Makrogewalt insbesondere in Situationen auf, die die Grundbedürfnisse von Kindern betreffen. Beispielsweise beobachten Fachkräfte Kolleg:innen, die „schimpfen, wenn das Kind sich in die Hose macht“ oder die Kinder „zum Einschlafen auf der Matratze mit dem Arm fixieren“. Schließlich ist es ein Merkmal von Makrogewalt, den Willen eines Kindes zu brechen: „Das Kind, von dem sie berichtete, musste über eine Stunde vor dem Teller sitzen und das Essen bis zum buchstäblichen Erbrechen in sich hineinwürgen.“ Ziel scheint es manchmal zu sein, den Kindern zu zeigen, wer die oder der Stärkere ist, ihren Willen zu brechen oder sie gefügig zu machen: „Es muss einmal richtig weh tun, dann lernen sie es.“

Im Gegensatz zur Makrogewalt geht es in der Kategorie der **Spiralgewalt** zunächst nicht um das Ausleben von Macht. Vielmehr ist offenbar die Hilflosigkeit der Fachkräfte in sich zuspitzenden Situationen ursächlich für diese Form des verletzenden Verhaltens: „Plötzlich hatte das Kind nach einer Anweisung einen Wutanfall bekommen, der sich so nicht stoppen ließ. Sie wurde sehr körperlich und versuchte, die Erzieher zu beißen und zu kratzen. Im Nachhinein haben alle versucht, sie zu beruhigen, und als das nicht klappte, wurde sie

Makrogewalt tritt in Situationen auf, die die Grundbedürfnisse von Kindern betreffen.

und diskriminieren, würde ich an dieser Stelle als **Mikrogewalt** beschreiben. 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.“ Aus der Perspektive der Fachkräfte beinhalten die Anfänge eines verletzenden Verhaltens zudem alles „Unterschwellige“, also ein weniger offensichtliches, weniger direktes verletzendes Verhalten. Dazu gehört auch ein wenig feinfühliges Verhalten der Fachkräfte, die Signale, Bedürfnisse, Empfindungen und Bildungsanlässe von Kindern nicht wahrnehmen, nicht auf sie reagieren oder eingehen: „Ein Kind sucht vermehrt Nähe bzw. Körperkontakt zu einer Erzieherin, diese lässt den Kontakt aber nicht zu, sondern weist das Kind immer wieder ab oder reagiert einfach nicht auf das Kind.“ Manch-

mal werden subtile verletzende Verhaltensweisen jedoch auch bewusst ausgeübt. In diesen Fällen werden ironische, hämische, sarkastische, etikettierende, ausgrenzende oder auch vermeintlich positive Bewertungen und Bemerkungen gegenüber dem Kind oder in dessen Beisein geäußert. Die Grenze zur Entwürdigung kann somit schnell überschritten werden und die Übergänge zu weiteren Formen des verletzenden Verhaltens sind oftmals fließend.

In Abgrenzung zu Mikrogewalt ist die Form der **Makrogewalt** nie unterschwellig, sondern deutlich nach außen sichtbar sowie mit dem Ausüben von Macht, einem Angstmachen-Wollen und Anschreien verbunden: „Ein Kind wurde genommen und fest auf

auf dem Boden mit voller Kraft ins Büro geschleift.“ Obwohl es in den Händen der Fachkräfte läge, eine sich zuspitzende Spirale zu unterbrechen, gelingt der Ausstieg aus einem



solch eskalierenden Geschehen offenkundig nicht: „Oft ist bereits eine gewisse Schamgrenze überschritten worden und der/die Erwachsene kann nicht mehr zurückrudern.“

Umgang mit verletzendem Verhalten

Mit Blick auf den Umgang mit verletzendem Verhalten zeigt sich, dass die in der Explorationsstudie befragten pädagogischen Fachkräfte häufiger aktiv reagieren als passiv verharren. Einzelne Fachkräfte wählen die **zeitnahe Ansprache**, um Kinder zu schützen und eine Situation zu deeskalieren: „Ich versuchte, mit der Kollegin zu sprechen, und wollte das Kind aus dem Schlafraum nehmen, um es zu beruhigen.“ Einige Fachkräfte berichten, nicht nur schnell zu intervenieren, sondern die Kolleg:innen auch in bewusst gewählten Momenten im Nachgang der Situation anzusprechen.

Ein weiterführendes Handeln liegt laut der Befragten in den Händen einer starken und kompetenten Leitung, die klare Strukturen schafft, um verletzendes Verhalten im Team aufzuarbeiten. Dies ist nach Angaben der Befragten vor allem dann der Fall, wenn die Teams eher allgemein über Alltagssituationen sprechen oder sich

Auch in stressigen Zeiten Freiräume schaffen, um die Kinder bei ihren Vorhaben zu unterstützen.

stark auf das Verhalten der Kinder konzentrieren. Als Formen der Aufarbeitung werden **Supervision, Fort- und Weiterbildung** sowie eine Verständigung über den Umgang mit Kindern genannt. Darüber hinaus gibt es Aufarbeitungen, die die Struktur einer Einrichtung betreffen, wie die Entwicklung eines Schutzkonzeptes sowie die Festlegung von Schritten, die zur Einhaltung der getroffenen Vereinbarungen führen sollen (Teamgespräche zur Reflexion verletzender Verhaltensweisen, Beobachtung und Dokumentation, Personalgespräche, Beurlaubung, Kündigung). Diese Strukturen bieten auch den Leitungen den entsprechenden Rückhalt, um gegen verletzendes Verhalten vorgehen zu können.

Jedoch bleiben viele der angesprochenen Situationen offenbar unlösbar: „In einem Gespräch mit der Leitung des Hauses vertraute ich ihr

meine Beobachtungen an. Daraufhin geschah gar nichts.“ Einzelne Fachkräfte wählen deshalb einen eigenen Weg und machen immer wieder auf das verletzende Verhalten aufmerksam. Wird die eigene Belastung aufgrund der Erfolglosigkeit der Interventionen jedoch zu groß, verlassen manche Fachkräfte die Einrichtung: „Ich habe nach diesen Vorkommnissen gekündigt, da eine Änderung nicht zu erreichen war.“

Schweigen, Nichtstun, Wegsehen und Weghören gehören ebenfalls zu den Umgangsformen mit verletzendem Verhalten. Nach den Angaben der Fachkräfte wird Schweigen durch Hierarchie- und Abhängigkeitsverhältnisse, eine fehlende offene Kommunikationskultur in den Teams und einen zu geringen Mut begünstigt. Ebenso führen Gleichgültigkeit, zeitliche Engpässe, das Schützen-Wollen von Kolleg:innen und die Angst, selbst angegriffen oder ausgeschlossen zu werden, dazu, dass verletzendes Verhalten ausgehalten, versteckt, heruntergespielt und verschwiegen wird: „Jeden betrifft es und keiner findet es akzeptabel, jedoch wird nichts unternommen.“ Als problematisch erweist sich auch das Einzelkämpfertum der Fachkräfte: „Ich könnte bei vielen meiner Kolleg:innen einschreiten und ihnen in der

Es ist nicht leicht, beobachtete Verletzungen anzusprechen.

Situation aufzeigen, dass sie sich gerade fehlverhalten haben, dann allerdings wäre ich die Einzige, die das macht.“ Offenbar wird verletzendes Verhalten von Kolleg:innen auch bewusst ausgeblendet: „Oft sind Fachkräfte abgestumpft, sie hören nicht mehr das Verletzende heraus oder wollen es nicht hören, weil es zu viel Anstrengung mit sich bringen würde, wenn sie Kolleg:innen auf ihr Verhalten ansprechen. Dann müssten sie

sich auseinandersetzen und hinterfragen, reflektieren. Es ist im Alltag einfacher, nichts zu hören, nichts zu sehen.“ Offenbar sind die Fachkräfte schon lange mit der Problematik des verletzenden Verhaltens in der Praxis alleine und resignieren zunehmend.

Schließlich zeigt die Analyse, dass einige Fachkräfte verletzendes Verhalten **verteidigen**, **verharmlosen** und somit forcieren. Verletzendes Verhalten wird „oft von anderen belächelt und abgetan“. Es kommt zu Koalitionen und Spaltungen im Team, weil einige Fachkräfte auf tradierten Erziehungsvorstellungen beharren: „Denn es sind eingefahrene Verhaltensweisen, die als ‚Tradition‘ empfunden werden und mit ‚das hat uns früher auch nicht geschadet‘ argumentiert werden.“

Gefühle bei verletzendem Verhalten

Die Explorationsstudie hat deutlich gezeigt, dass das Erleben eines verletzenden Verhaltens im Kita-Alltag mit vielfältigen Gefühlen verbunden ist: „Zunächst war ich fassungslos

und erschüttert über die beobachtete Situation.“ Die Befragten berichten davon, **schockiert**, **ohnmächtig** und **hilflos** zu sein: „Das Schlimmste aber ist das Gefühl, dass ich weiß, was gerade hier passiert, dass ich weiß, was es auslösen kann, und ich fühle mich, als seien meine Hände gebunden – weil ich ‚nur‘ eine Praktikantin bin, ohne professionelle Einsicht und Meinung.“ Die Fachkräfte verspüren ein starkes **Mitgefühl** für die Kinder und den Drang, sie zu schützen und Verantwortung zu übernehmen. Sie beziehen klar Position, treten bewusst für die Bedürfnisse und Rechte eines Kindes ein und gehen vor allem auf die Kinder zu, um das Fehlverhalten eines/einer Kolleg:in zu kompensieren.

Andere Fachkräfte erläutern, wie schwierig es ist, beobachtete Verletzungen anzusprechen: „Während dieser Situation befand ich mich auf einer Gratwanderung. Greife ich ein oder schaue ich weg?“ Offenbar sind die

Fachkräfte hin- und hergerissen: Einerseits besteht der starke Wunsch, beobachtete Verletzungen anzusprechen und damit **Wut** und **Unverständ-**

Um verletzendes Verhalten zu verhindern, braucht es auch Entlastung im Arbeitsalltag.

nis Raum zu geben. Andererseits sind sie sich nicht sicher, ob sie ihrer Einschätzung trauen können. Laut der Aussagen der Befragten fühlen sich Fachkräfte oftmals unwohl, hilflos und alleine und unternehmen aufgrund von Abhängigkeitsverhältnissen, aus **Angst** vor Konflikten oder wegen der eigenen Unerfahrenheit oftmals nichts gegen das verletzende Verhalten. Darüber hinaus berichten die Fachkräfte von **Scham**, wenn sie das Verhalten ihrer Kolleg:innen mit erleben, wollen diese jedoch auch nicht beschämen. Ebenso schämen sie sich, wenn sie nichts gegen das verletzende Verhalten ihrer Kolleg:innen unternommen haben. Das schlechte Gewissen begleitet die Fachkräfte dabei manchmal über Jahre.

Ursachen für verletzendes Verhalten

Die Ursachen für verletzendes Verhalten sind laut der Fachkräfte vielfältig und verwoben: „Ich denke, dass viele Fachkräfte ermüdet sind, in ihrem Beruf nicht mehr das sehen, was sie sehen sollten bzw. könnten, weil die Sensibilisierung für die Wertschätzung des Kindes verloren gegangen ist oder vielleicht nie vorhanden war.“ Hinzu kommen Personalmangel, fehlende Pausen sowie eine mangelnde Qualifikation, die laut der Befragten in eine Überforderung der Fachkräfte münden: „Die Emotionen können durch den ganzen gegebenen Stress außer Kontrolle laufen.“ Die aufgeführten Gründe lassen sich in zwei Kategorien einordnen (siehe Tabelle).

URSACHEN FÜR VERLETZENDES VERHALTEN

Persönliche und berufsbiografische Ursachen

Eigene negative Erfahrungen (z.B. Kindheitserlebnisse, Gewalt-erfahrung)

Unzureichende Professionalität (z.B. fehlendes Fachwissen, mangelnde Empathie und Reflexionsbereitschaft)

Persönliche Überzeugungen (z.B. Rechtfertigung von Macht- ausübung und Adultismus)

Strukturelle Ursachen

Stress und Überforderung (z.B. Zeitdruck, fehlende Erholungspausen, Personalmangel)

Mangelnde Qualität der Leitung (z.B. fehlende Durchsetzungsfähigkeit, falsche Loyalität, ausbleibendes Handeln, eigenes verletzendes Verhalten)

Mangelnde Qualität des Teams (z.B. Tolerierung verletzenden Verhaltens, Konkurrenzkämpfe)

Unzureichende Rahmenbedingungen (z.B. Unterbesetzung, übervolle Gruppen, fehlende zeitliche Ressourcen, fehlende konzeptuelle Grundlagen, fehlende Unterstützung des Trägers)

