

Seelische Gewalt durch pädagogische Fachkräfte

Wie Leitung professionell darauf reagiert

von Sylvia Zöller & Barbara Baedeker

Viele Kitaleitungen sind sich sicher, dass es in ihrer Einrichtung keine körperliche Gewalt oder sogar sexuellen Missbrauch gibt. Geht es hingegen um seelische Gewalt, werden sie nachdenklich und reagieren teilweise erschrocken. Das Erleben von seelischer Gewalt kommt in fast jeder Kita vor.

überfordert, überbehütet, abgelehnt, bevorzugt, abgewertet, ständig mit anderen Kindern verglichen, verängstigt, angeschrien, bedroht, beleidigt, erpresst werden.“

Beispiel

Leonie und Tim haben in der Puppenecke gespielt. Als die Erzieherin Frau Mayer zum Aufräumen ruft, stehen die beiden in einem ziemlichen Chaos: Die Puppenkleider liegen verstreut umher und allerlei Töpfe und Pfannen auch. Da die beiden nicht wissen, wie sie das Chaos beseitigen sollen, beschließen sie, erst einmal zum Händewaschen zu gehen, und schleichen sich unbemerkt aus dem Raum. Als Frau Mayer das entdeckt, holt sie Leonie und Tim zurück, zieht die beiden fest an den Handgelenken in die Puppenecke und schreit sie an: „Immer dasselbe mit euch: erst ein Chaos veranstalten und dann abhauen. Ihr kommt sofort zurück und räumt diesen Saustall auf. Vorher geht ihr hier nicht raus. Notfalls bleibt ihr den ganzen Tag in der Puppenecke!“ Frau Mayer geht mit den anderen Kindern ins Außengelände und sperrt die beiden im Gruppenraum ein. Leonie und Tim fühlen sich missverstanden und sind völlig eingeschüchtert. Wortlos und bedrückt räumen sie die Puppenecke auf. In der Kita ist Frau Mayer für ihren barschen Ton bekannt. Die andere Gruppenerzieherin hat zwar Mitleid mit Leonie und Tim, sagt aber nichts.

Ein Kinderschutzkonzept kann seelische Gewalt verhindern

Wenn wir Leiter*innen fragen, ob ihre Kita ein sicherer Ort für Kinder sei, hören wir häufig „das hoffe ich doch“ oder „es kommt darauf an, was Sie darunter verstehen“. Betrachten wir dann gemeinsam den Kita-Alltag im Detail, erleben wir bei unserem Gegenüber zuweilen Entsetzen. Doch wo beginnt seelische Gewalt? Prof. Jörg Maywald beschreibt klar, um was es geht (vgl. Das Leitungsheft 3_2019, 23ff.): „Seelische Gewalt beginnt da, wo Kinder beschämt, gedemütigt, ausgegrenzt, isoliert, diskriminiert,

Was tun?

Eines muss ganz klar sein: Frau Mayers Verhalten darf keinesfalls toleriert werden. Die extreme Beschämung der Kinder, das Anschreien und die Bestrafung fallen unter die Handlungsleitlinien gemäß §47 Satz 1 Nr. 2 im SGB VIII (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdungen in Einrichtungen). Zunächst ist Frau Mayers Kollegin verpflichtet einzugreifen, auch wenn dies in solchen Situationen schwierig sein mag. Parallel dazu müssen auf alle Fälle die Leitung hinzugezogen und der Träger unverzüglich informiert werden. Die Kitaleitung muss über diese Situation Bescheid wissen, denn sie verantwortet den Schutzauftrag für die ihr anvertrauten Kinder. Wenn sich pädagogische Fachkräfte – aus welchen Gründen auch immer – nicht schützend vor die Kinder stellen, sondern das Verhalten der Kollegin tolerieren, machen sie sich mitschuldig. Zur Verharmlosung des Vorfalls oder als Entschuldigung wird oft angeführt, die Kollegin müsse ja auch geschützt werden. Doch wovor? Wenn seelische Gewalt gegenüber Kindern so eindeutig ist, geht es ausschließlich um deren Schutz. Aus zahlreichen Forschungen wissen wir, dass sich dieses Erleben massiv schädigend auf die seelische und körperliche Entwicklung von Kindern auswirkt. Artikel 1 des Grundgesetzes lautet:

„Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“

Leider gibt es zahlreiche Beispiele dafür, dass sie offensichtlich sehr wohl angetastet wird – weltweit, jeden Tag und auch bei uns. Doch wir sind diesem Problem nicht hilflos ausgeliefert, im Gegenteil: Wir können etwas tun – als pädagogische Fachkraft, als Leitung und als Träger. Alle Beteiligten stehen in der Verantwortung und (gesetzlichen) Pflicht. Zunächst geht es darum, die seelische Kindeswohlgefährdung durch pädagogische Fachkräfte überhaupt in den Blick zu nehmen. In vielen Kitas ist es unumgänglich, als Leitung einen entsprechenden Reflexionsprozess mit dem Team zu initiieren und als Träger die Teams durch kontinuierliche, qualitativ gute Supervision bzw. Teamcoaching zu unterstützen. Was liegt hinter dem übergreifigen Verhalten? Wie kommt es dazu, dass Fachkräfte in bestimmten Situationen seelische Gewalt ausüben? Hier gilt es, die eigene Haltung gegenüber Kindern, Kolleg*innen und Eltern kritisch in den Blick zu nehmen und Probleme zu benennen. Da jede Kita über ein Kinderschutzkonzept verfügen sollte, sind Leitungen und Kita-Teams gut beraten, gemeinsam mit externer Unterstützung ein sol-

ches zu erstellen, sofern noch nicht vorhanden. Ein grundsätzlicher Blick auf die komplexe Gefühlswelt von Menschen könnte es der Leitung ermöglichen, das Verhalten von Frau Mayer besser zu analysieren. Allgemein ist von vier Grundgefühlen auszugehen: Freude, Wut, Angst und Trauer. Auch wenn sie alle zu unserem Leben gehören und gleich wichtig sind, werden Wut, Angst und Trauer dennoch meist als negative Gefühle charakterisiert. Doch geht es nicht darum, Gefühle zu verleugnen oder auszuschalten, sondern im Gegenteil darum, einen Zugang zu ihnen zu finden, sie wahrzunehmen und gut mit ihnen umzugehen. Das ist ein lebenslanger Lernprozess.

Verhalten mithilfe des triadischen Prinzips analysieren

Um die Gefühlswelt besser zu verstehen, soll hier das Modell der Triade von Gabriela von Witzleben (Das triadische Prinzip. Heidelberg: Carl Auer Verlag, 2019) vorgestellt werden. In dem systemischen Modell der Triade (= Dreieck) werden die drei Grundgefühle Wut, Trauer und Angst beleuchtet. Dazu einige grundsätzliche Bemerkungen, wie sie entstehen und was sie auslösen:

Wut entsteht, wenn wir in unserem Grundbedürfnis nach Raum/Autonomie frustriert werden, wenn das „Ich will“ an Grenzen stößt. Wut als wichtige Kraft zeigt, dass sich für uns etwas falsch anfühlt. Und so kommen wir ins Handeln. Anders als bei Trauer, bei der es um die schmerzvolle Akzeptanz einer unabänderlichen Realität geht, können wir in der Wut Einfluss auf die Situation nehmen.

Trauer entsteht durch Verlust, der uns das Herz schwer macht. Das Grundbedürfnis nach Beziehung und Kontakt ist nicht befriedigt. Trauer ist dazu da, etwas zu verarbeiten, das nicht mehr zu ändern ist: ein inniger Wunsch oder Traum, der nicht in Erfüllung gegangen ist, eine Trennung, der Tod eines geliebten Menschen. Trauer ist Voraussetzung für Loslassen, d.h. für Akzeptanz des Verlustes. Erst wenn Trauer Raum bekommen hat, können wir uns wieder unserer Lebendigkeit zuwenden.

Angst entsteht durch reale und/oder vermutete Bedrohungen. Wir sind mit ängstigenden Szenarien beschäftigt und das Grundgefühl von Sicherheit und Orientierung fehlt. Angst richtet sich auf die Zukunft. Oft werden dabei jedoch schlechte Erfahrungen aus der Vergangenheit in die Zukunft projiziert, ohne zu berücksichtigen, dass sich Kontext, handelnde Personen und nicht zuletzt wir selbst uns verändert ▶

Download

Eine Liste mit weiterführender Literatur sowie ein Schaubild zum triadischen Prinzip stehen Ihnen als kostenlose Downloads unter www.leitungsheft.de zur Verfügung.

haben. Angst hat die Funktion, unser Überleben zu sichern. Und das klappt auch gut, solange wir sie in Balance halten. Bei zu viel Angst fühlen wir uns wie gelähmt. Wir werden innerlich nicht mehr stärker, weil wir keine Wagnisse mehr eingehen und folglich keine korrigierenden Erfahrungen mehr machen.

Wie kann uns nun das triadische Modell helfen, Frau Mayers Verhalten zu analysieren? Was könnte eingangs im Beispiel zwischen ihr und den beiden Kindern geschehen sein? In welchem Gefühlszustand befand sich Frau Mayer und was hat zu ihrer Reaktion geführt? Auf Grundlage des triadischen Modells lassen sich Hypothesen aufstellen: Vielleicht wurde Frau Mayer als Kind besonders streng zum Aufräumen angehalten. So misst sie womöglich der Ordnung einen extremen Stellenwert bei und fürchtet zudem, die Kontrolle über das Geschehen zu verlieren und damit die ihr wichtige Sicherheit und Orientierung. „Wie soll das noch enden? Dann räumt hier bald keiner mehr auf.“ Aus Perspektive des triadischen Modells sähe das so aus: Sie handelt ...

- aus Wut, dass die beiden Kinder ihre Anweisungen vermeintlich nicht beachten wollten;
- aus Enttäuschung, dass die Kinder scheinbar den hohen Wert des Aufräumens missachten, und
- aus Angst, die Kontrolle über das Gesamtgeschehen zu verlieren.

Frau Mayer ist an die Grenzen ihrer pädagogischen Handlungskompetenz gestoßen. Das bringt sie dazu, in Wut zu agieren und die Kinder zu bestrafen. Hier führt die oft zitierte Überforderung zu einem Fehlverhalten, das dann vielfach mit dem Argument „ich bin ja schließlich auch nur ein Mensch“ entschuldigt wird. Mit dem Anspruch, als professionelle Fachkraft wahrgenommen zu werden und hochqualitative pädagogische Arbeit zu leisten, geht jedoch auch die Verantwortung einher, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, d.h. beispielsweise durch Aneignung von

- entwicklungspsychologischem Fachwissen über kindliche Bedürfnisse und Entwicklungsaufgaben
- Reflexionskompetenz bezüglich der eigenen Haltung, sprich: dem eigenen Denk- und Glaubensgefüge gegenüber.

Das sollten Sie als Leitung beachten

Gefragt ist in solchen und ähnlichen Situationen eine professionelle Haltung, aus der professionelles Handeln resultiert. Dazu gehört auch, sich mit den Themen Gewalt, Kindeswohl und Kinderschutz auseinanderzusetzen.

Die Leitung ist gefordert, sich mit ihrem Team diesen Themen zu widmen. Idealerweise wird der Prozess extern begleitet/moderiert. Als orientierende Fragen können helfen:

- Mit welcher Erziehung bin ich selbst groß geworden?
- Inwieweit habe ich die Erinnerungen und Erfahrungen aus meiner Kindheit reflektiert?
- Was ist mir von meiner pädagogischen Haltung bewusst?
- Ist mir klar, dass meine pädagogische Haltung, d.h. meine Glaubenssätze, entscheidend für mein pädagogisches Handeln sind?
- Wie stehe ich zu Nähe und Distanz?
- Wie gehe ich mit Wut, Trauer und Angst um?
- Fragen zur eigenen Geschichte im Sinne von Biografiearbeit.

Sollten Sie als Leitung mit einem Fall von seelischer Gewalt gegen ein Kind in Ihrer Einrichtung konfrontiert sein, können Sie wie folgt vorgehen:

- Suchen Sie direkt bzw. zeitnah das Gespräch mit dem/der betreffenden Kolleg*in:
- Was haben Sie wahrgenommen, wie war die Situation für Sie? Wie hat die/der Kolleg*in dies wahrgenommen? (beide Sichtweisen ohne Bewertung, nur reine Beschreibung)
- Wie und warum kam es zu der Situation bzw. dem Verhalten?
- Wie kann das Fehlverhalten künftig vermieden werden? (z.B. durch Entlastung bei Überforderung, Änderungen von Strukturen oder im Tagesablauf, gleichzeitig durch unterstützende und unterstützte Reflexionsprozesse in Fortbildungen, Supervision etc.)
- Nach einiger Zeit erneute Reflexion: Hat sich das Verhalten verändert? Welche Auswirkungen haben die vorgenommenen Veränderungen? (wichtig ist, dranzubleiben)
- Machen Sie dem Team deutlich, dass Wegschauen bedeutet mitzumachen und jede*r aufgefordert ist, Übergriffe anzusprechen.

Liegt allerdings eine Kindeswohlgefährdung vor, so muss diese dem Träger unverzüglich mitgeteilt werden; der wiederum muss zeitnah eine Meldung beim zuständigen Jugendamt vornehmen. Des Weiteren ist die Fachberatung hinzuzuziehen und die Beratung des zuständigen Jugendamts in Anspruch zu nehmen.

Das Thema seelische Gewalt betrifft viele Kitas. Doch durch ein gutes Kinderschutzkonzept sowie Fortbildungen und Supervision können wir unsere Verantwortung für eine Kita wahrnehmen, die den Kindern, Mitarbeiter*innen und Eltern Sicherheit bietet. ■



Sylvia Zöller

ist Erzieherin, Fachwirtin für Organisation und Führung sowie Hypnosystemische Coachin für Persönlichkeits-, Team- und Organisationsentwicklung. Sie arbeitet als freiberufliche Beraterin, Fort- und Weiterbildnerin, Coachin und Autorin.



Barbara Baedeker

ursprünglich Journalistin und Logopädin, heute Coach, Beraterin und Supervisorin mit zahlreichen therapeutischen Ausbildungen. Sie arbeitet freiberuflich in Einzel- und Gruppen-Settings (Online & Präsenz) im frühpädagogischen Feld und in der Wirtschaft.