



Für eine Kultur der Achtsamkeit

Wie Teams im Hinblick auf schwierige Situationen und Grenzüberschreitungen sprach- und handlungsfähig werden, zeigt **Sylvia Zöller**.

Gewalt gegenüber Kindern in der Kita, gibt es das denn? Ehrlich gesagt konnte ich mir viele Jahre nicht vorstellen, dass es das gibt, beziehungsweise habe ich auch niemals Fragen gestellt, die mir einen Zugang zu solchen Vorkommnissen aufgezeigt hätten. Es lag jenseits meiner Vorstellung, dass es solche Kindeswohlverletzende Situationen in unseren Kitas geben könnte. Erstmals auf das Problem aufmerksam wurde ich, als eine sehr engagierte Fachberaterin zu mir sagte, dass wir dringend in das Thema »Qualität in der Ganztagsbetreuung« investieren müssten. Zunächst etwas irritiert, konnte ich mit diesem Auftrag nicht viel anfangen: »Qualität in der Ganztagsbetreuung – gibt es das nicht längst?« Weit gefehlt, je intensiver ich mich mit diesem Thema be-

fasste, umso betroffener war ich darüber, was mir in den Kitas dazu begegnete, insbesondere dann, wenn Krippenkinder oder Kinder mit besonders herausforderndem Verhalten in der Einrichtung waren. Da wurden Kinder zum Essen gezwungen, an den Stuhl fixiert, angeschrien, am Arm gezogen ... Die Liste meiner gesammelten »Don'ts« wurde immer länger. Viele pädagogische Fachkräfte konnten von solchen Erfahrungen berichten und hatten gewaltförmiges Verhalten von Mitarbeitenden in irgendeiner Einrichtung im Lauf ihrer Arbeitsbiografie erlebt, entweder in Praktika oder später in Festanstellung. Meist wussten sich die Fachkräfte nicht anders zu helfen, als die Einrichtung zu wechseln. Es gab nur wenige, die mir berichteten, dass sie es gewagt hatten, bei Kita-Lei-

tung und Träger Meldung zu machen. Häufig mit wenig Erfolg. Auch dort konnte man es sich zu oft nicht vorstellen, dass es das in ihrer Einrichtung geben könnte.

Mit meinen Fortbildungsgruppen begann ich zu überlegen, was wir neben Aus- und Weiterbildung tun könnten. Dort hatten wir längst erkannt, dass Themen wie »Bildungsort Mahlzeit«, »Schlafen«, »Trocken werden«, »Eigenes Erziehungsverständnis« viel tiefer in der Fortbildung behandelt werden mussten beziehungsweise als eigene Fortbildungsthemen gebraucht wurden. Es galt aufmerksam zu werden auf den *inneren Eisberg* (vgl. Große Boes/Kaseric 2008), auf nicht reflektierte Glaubenssätze und oft noch gar nicht zugängliche Erfahrungen aus der eigenen Biografie, auf Einstellungen, Wahrnehmungen, Bedürfnisse ...

Das Eisbergmodell

Das Eisbergmodell geht davon aus, dass ähnlich wie bei einem Eisberg *nur ein kleiner Teil unserer Motive und Bedürfnisse*, nämlich 20 Prozent, *direkt wahrnehmbar* sind. In diesen 20 Prozent ist das *Sichtbare* enthalten im Verhalten des Alltags, in Konflikten, in der Körpersprache ... Der *weitaus größere Teil* jedoch, die restlichen 80 Prozent, ist die *versteckte Seite*, das *Unsichtbare* in uns. Hier beeinflussen uns in unserem Handeln unter anderem unsere Biografieerfahrungen, zum Beispiel beim Essen, Erziehen ... Diese Erlebnisse ergänzen die Informationen des Sichtbaren und *beeinflussen so das Handeln im Alltag* sehr viel stärker, als vielen bewusst ist.

In meinen Fortbildungsgruppen erkannten wir schnell, dass es zunächst einer guten Reflexion des eigenen *Eisbergs* in den Teams bedurfte und zeitgleich einer Stärkung durch konkretes Fachwissen. Gerade bei Themen wie Essen und Schlafen haben wir durch das Konzept der *Responsivität* nach Dorothee Gutknecht hilfreiche Theorien und praktisches Wissen an die Hand bekommen (vgl. Gutknecht 2012). Unsere Frage war: Was kann Teams unterstützen, um zunächst in eine gute Sensibilisierung zu kommen? Gemeinsam entwickelten wir eine Verhaltensampel, die pädagogischen Fachkräften die Möglichkeit gibt, das eigene Handeln zu überprüfen, zu reflektieren und sensibel zu werden, welches Verhalten pädagogisch richtig und welches grenzverletzend beziehungsweise Kindeswohlgefährdend ist. Dabei wurden die »Dos« grün unterlegt, die »Don'ts« rot und gelb die Themen, die grün oder rot umgesetzt werden können. Das gab den Teams eine ganz konkrete Hilfestellung, über die-

ses schwierige und oft tabuisierte Thema ins Gespräch und ins Arbeiten zu kommen – und zwar immer wieder auf der Metaebene, was zumindest einen Zugang in dieses Thema schuf.

Auch Trägerverbände haben sich zwischenzeitlich intensiv mit diesem Thema auseinandergesetzt und Konzepte des grenzachtenden Umgangs mit Kindern entwickelt, die eine gute Grundlage für die Teamreflexion bilden. So hat beispielsweise der Caritasverband der Erzdiözese Freiburg in seinem Schutzprogramm zum grenzachtenden Umgang eine Verhaltensampel entwickelt: »Zum Umgang der Caritas mit den Rechten von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen und ihrem Persönlichkeitsschutz«¹. Der Paritätische Gesamtverband hat eine Broschüre² veröffentlicht, die konkrete Unterstützung in der Wahrung der Kinderrechte aufzeigen möchte. Auch hier wird eine Vorgehensweise aufgezeigt, wie Teams diesen Prozess gemeinsam entwickeln können, ebenfalls mit einer beispielhaften Verhaltensampel.

Die Traumatherapeutin Ursula Enders hat zu diesem Thema eine konkrete Begriffsklärung³ zur Verfügung gestellt, die ich als Unterscheidungshilfe für die Einrichtungen als sehr hilfreich erachte:

- **Grenzverletzungen**
Personen überschreiten mit ihrem Verhalten bei anderen unbeabsichtigt eine Grenze, manchmal ohne sich dessen bewusst zu sein.
- **Übergriff**
Personen wiederholen (massiv) grenzverletzendes Verhalten trotz Ermahnung und Korrektur. Verhalten passiert nicht mehr zufällig und nicht aus Versehen.
- **Missbrauch, strafrechtlich relevante Gewalt-handlungen**
Das Strafgesetzbuch (StGB) schützt Kinder bis 14 Jahre vor jeglicher Art von sexuellen Handlungen. Rechtlich geschützt sind alle Personen, die in einem professionellen Setting betreut, gepflegt, erzogen, beraten und unterstützt werden.

Anmerkungen

- ¹ www.caritas-breisgau-hochschwarzwald.de/cms/content/caritas-breisgau-hoc/medien/dokumente/schulungsunterlagen/schulungsunterlagen_-_erklaerung_im_umgang_mit_grenzachtendem_verhalten.pdf?d=a
- ² www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/kinder-und-jugendschutz-in-einrichtungen-2016_web.pdf
- ³ www.praevention-bildung.dbk.de/fileadmin/redaktion/praevention/microsite/Downloads/Zartbitter_GrenzuebergreifteStraftaten.pdf

Hier möchte ich den Blick auf die erste Eskalationsstufe lenken – wenn Personen unbeabsichtigt Grenzen überschreiten. Dafür müssen wir im Feld der Frühpädagogik viel stärker sensibilisieren, auch auf der Ebene der Träger. Ganz konkret brauchen Kita-Teams und Träger Hilfe und Unterstützung bei Fragen des Umgangs mit solchen Situationen: »Was kann

ich tun, wenn ich im Alltag miterlebe, dass eine Kollegin mit den Kindern im Umgangston grenzverletzend wird, wenn die Würde und Achtung des Kindes verletzt wird?« Es geht darum, einen Weg zu finden, wie Teams in diesen Situationen handlungsfähig bleiben und sprachfähig werden. Für alle muss klar sein, dass das Kindeswohl immer Vorrang hat.

Die pädagogische Fachkraft setzt dem Kind Regeln in einem klaren und dennoch wertschätzenden Ton, das Kind wird <i>nicht</i> beschämt ...	Regeln setzen	Die pädagogische Fachkraft schreit das Kind an, sie zerrt an seinem Arm, sie setzt es auf einen »Auszeitstuhl« mit dem Gesicht zur Wand oder vor die Tür ...
Das Kind hat das Recht darauf, zu entscheiden, was ihm schmeckt und was nicht. Es hat das Recht, sein eigenes Sättigungsgefühl zu entwickeln, und probiert nach Freiwilligkeit und beendet das Essen, wenn es satt ist ...	Essen	Das Kind wird zum Probieren gezwungen und muss den Teller leer essen, obwohl es längst satt ist. Die pädagogische Fachkraft entscheidet, wann das Kind satt ist ...
Das Kind sitzt auf einem Hocker oder Stuhl und hat dabei festen Bodenkontakt. Es kann selbstwirksam von dieser Sitzgelegenheit aufstehen.	Essen	Die pädagogische Fachkraft fixiert das Kind am Stuhl und entscheidet, wie lange das Kind sitzen bleiben muss. Das Kind wird von der pädagogischen Fachkraft auf einen Stuhl gesetzt, da aufgrund der Höhe des Stuhls das Kind dies nicht alleine kann. Somit muss das Kind so lange auf dem Stuhl sitzen bleiben, bis die pädagogische Fachkraft es wieder vom Stuhl holt ...
Das Kind hat das Recht, dann zu schlafen, wenn es müde ist. Die pädagogische Fachkraft erkennt die Signale und ermöglicht dem Kind den individuellen Schlaf in einer Wohlfühlatmosphäre.	Schlafen	Das Kind wird fest mit der Decke zugedeckt, so dass es sich kaum noch bewegen kann, es wird am Bett fixiert oder fest in das Bett gepuckt. Die pädagogische Fachkraft legt sich mit ihrem Körper so fest auf das Kind, dass es dadurch ebenfalls fixiert ist ...
Die pädagogische Fachkraft fragt das Kind, ob sie ihm eine frische Windel machen kann, beziehungsweise kündigt das Windelwechseln frühzeitig an.	Volle Windel	Die pädagogische Fachkraft sagt zum Kind: »Du stinkst, du brauchst eine frische Windel.« Sie nimmt das Kind ungefragt und bringt es zum Wickeltisch.
Die pädagogische Fachkraft begleitet das Kind zum Wickeltisch, sie lässt das Kind über eine Treppe den Wickeltisch selbstwirksam besteigen. Sie fragt das Kind (je nach Entwicklungsalter), ob es im Stehen oder Liegen gewickelt werden möchte.	Wickeln	Die pädagogische Fachkraft hebt das Kind ohne Ankündigung hoch, setzt es auf den Wickeltisch und kippt das Kind ungefragt nach hinten.
Die pädagogische Fachkraft beteiligt das Kind aktiv am Wickelprozess. Sie kündigt immer ganz genau an, was sie als nächstes tut, und lässt das Kind so viel wie möglich mitwirken. Die Bestärkung von Autonomie und Selbstwirksamkeit ist bei dieser Schlüssel-situation im Fokus.	Wickeln	Das Kind wird fremdbestimmt auf den Wickeltisch gelegt. Die pädagogische Fachkraft wickelt das Kind schnell, ohne mit ihm sprachlich und emotional in Kontakt zu sein. Sie beteiligt das Kind nicht und übernimmt alle Tätigkeiten alleine.
Die pädagogische Fachkraft bietet dem Kind, sobald sie die Signale des Kindes hierzu wahrgenommen hat, die Toilette an ...	Trocken werden	Das Kind wird ab einem bestimmten Alter auf das Töpfchen gesetzt und bleibt so lange darauf sitzen, bis etwas drin ist.
...

Wie im Text beschrieben, habe ich gemeinsam mit einer Fortbildungsgruppe eine Verhaltensampel der pädagogischen »Dos and Don'ts« entwickelt. Hier ein kleiner Auszug daraus mit der Einladung an Sie, diese Liste in Ihrem Team individuell weiterzuentwickeln. Die Tabelle soll ermutigen hinzuschauen und konkret mit den Schlüssel-situationen in Ihrem Alltag zu arbeiten.

Ein Beispiel:

Ein Team begann, nach einer Sensibilisierung für dieses Thema, konkrete Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Die Kita-Leitung hatte mehrfach beobachtet, dass eine Kollegin große Schwierigkeiten bei der Mittagessensbegleitung hatte. Obwohl im Team oft besprochen worden war, wie die fachliche Begleitung durch die Pädagogen während des Essens aussehen muss, passierte es der Kollegin immer wieder, dass sie die Kinder sehr hart anging, wenn diese ihren Teller nicht leer essen wollten oder wenn es etwas zu essen gab, was einzelnen Kindern nicht schmeckte. Die Kollegin bestand immer wieder darauf, dass jedes Kind probieren musste.

Das Team begann eine Gesprächskultur zu entwickeln, um diese schwierigen Situationen zur Sprache zu bringen. Sie überlegten gemeinsam mit der Kollegin,

- wie sie es selbst spüren kann, dass ihr Verhalten nicht mehr in Ordnung ist, und
- wie sie sich und den Kindern in dieser Situation helfen kann.

Das Team hat daraufhin vereinbart: Wenn Teammitglieder mitbekommen, dass eine Kollegin in eine Überforderungssituation mit den Kindern gerät, dann gehen sie zu ihr und sagen der Kollegin ganz konkret und zugewandt: »Ich übernehme, bitte gehe du in den Bewegungsraum/ins Atelier/in den Ruhe-raum ...« Anfangs fiel es ihnen sehr schwer, das zu einer Kollegin zu sagen. Inzwischen sind sie sehr froh darüber, dass es ihnen gelungen ist, für sich eine solche Gesprächskultur zu entwickeln. Mit der Kollegin gemeinsam bleiben sie am Thema dran und schauen immer wieder, was sie braucht, um auch in der Essensbegleitung in das angemessene professionelle Handeln zu kommen.

Das Schweigen brechen

Das wichtigste in solchen Situationen ist das Gespräch, sind Worte, dass man nicht in die Tabuisierung oder gar Wortlosigkeit verfällt. Immer wieder bekomme ich erzählt: »Alle im Team wussten es, aber niemand traute sich etwas zu sagen.« Schweigen bedeutet aber, das Fachkräftewohl vor das Kindeswohl zu stellen, und je nach Schwere des Vergehens macht man sich damit sogar strafbar.

Es steht außer Frage, dass Situationen, in denen eine Kollegin sich gegenüber Kindern nicht mehr grenzachtend verhält, im Erleben sehr belastend sind. Es ist schwer, aktiv zu werden, jedoch genau dazu sind

Literatur

- Große Boes, Stefanie/Kaseric, Tanja (2008): Trainer-Kit. Die wichtigsten Trainingstheorien, ihre Anwendung im Seminar und Übungen für den Praxistransfer; Bonn: Manager Seminare Verlags GmbH
- Gutknecht, Dorothee (2012): Bildung in der Kinderkrippe. Wege zur professionellen Responsivität; Stuttgart: Kohlhammer

Sie als pädagogische Fachkraft vom Gesetzgeber verpflichtet. Ich möchte Sie dringend ermutigen, nicht einfach die Stelle zu wechseln, sondern mit der Kita-Leitung und dem Träger zu sprechen. Holen Sie sich Hilfe! Gemeinsam mit einem Coach oder einer Supervisorin können Kommunikationswege geübt werden, wie es möglich wird, als Team diese Themen anzusprechen und gemeinsam den grenzachtenden Umgang einzuüben.

Von vielen Fachkräften wurde mir berichtet, dass schwierige Situationen häufig auftreten, wenn es Personalknappheit gibt und die Rahmenbedingungen nicht stimmig sind. Je weniger Personal für die Kinder zur Verfügung steht, umso höher ist natürlich auch der Stresspegel und umso häufiger geschieht grenzverletzendes Verhalten. Dann gilt es dies gegenüber dem Träger deutlich zu machen und wörtlich um »Hilfe« zu rufen.

Wir wissen jedoch auch um Situationen, wo die Personalbesetzung gut ist und dennoch grenzverletzendes Verhalten auftritt, etwa wenn pädagogische Fachkräfte zu wenig Gelegenheit hatten, ihre eigenen biografischen Erfahrungen rund um wichtige Bildungssituationen wie Essen oder Schlafen zu reflektieren und diese mit neuer Fachlichkeit zu überschreiben. Das bedeutet, dass wir diese Themen immer wieder unter unterschiedlichen Aspekten betrachten müssen. Das Ziel muss sein, das Kindeswohl zu schützen und Kita-Fachkräfte und -Leitungen mit diesen herausfordernden Themen nicht alleine zu lassen, sondern auf unterschiedlichsten Ebenen unterstützend tätig zu sein. ●



Sylvia Zöller

Seit vielen Jahren freiberuflich tätig in der Beratung und Fortbildung von pädagogischen Fachkräften, Kita-Leitungen, Trägern und Fachberatungen.