

„Mama, die Erzieherin hat mich gehauen!“

Fehlverhalten durch Mitarbeitende in Institutionen

Sich selbst reflektieren, im eigenen Umgang mit Grenzverletzungen und Übergriffen gegenüber Kindern, ist unter Pädagoginnen und Pädagogen eher ein Tabu. Zu umgehen ist das Thema jedoch nicht.

„**L**eitung einer Kita hat Kinder mit Gewalt zum Essen gezwungen.“ „Kinder in der Krippe beim Mittagsschlaf fixiert.“ Diese Meldungen schockieren, weil eine Kita ein Ort sein soll, an dem sich Kinder entwickeln können und geschützt sind. Sie zeigen aber auch, dass das Thema Kinderschutz in der Kita nicht nur in Bezug auf vernachlässigende oder misshandelnde Eltern diskutiert werden muss, sondern ein Hinsehen bezüglich des Erzieherinnenverhaltens notwendig ist, damit es nicht zu einem solchen (massiven) Fehlverhalten kommt. Unter Fehlverhalten verstehen wir allgemein ein „falsches, unangebrachtes Verhalten“ in einer bestimmten Situation. Der Begriff Grenzverletzungen bezieht sich präziser auf eine Verletzung der persönlichen, auch körperlichen Grenzen von Kindern. Ursula Enders (2010) differenziert hier zwischen

- *Grenzverletzungen*, die unabsichtlich verübt werden und/oder aus fachlichen / persönlichen Unzulänglichkeiten oder einer „Kultur der Grenzverletzungen“ resultieren,
- *Übergriffen*, die Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber Mädchen und Jungen, grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs/eines Machtmissbrauchs sind und
- *strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt* (z.B. körperliche Gewalt, sexueller Missbrauch, sexuelle Nötigung ...).

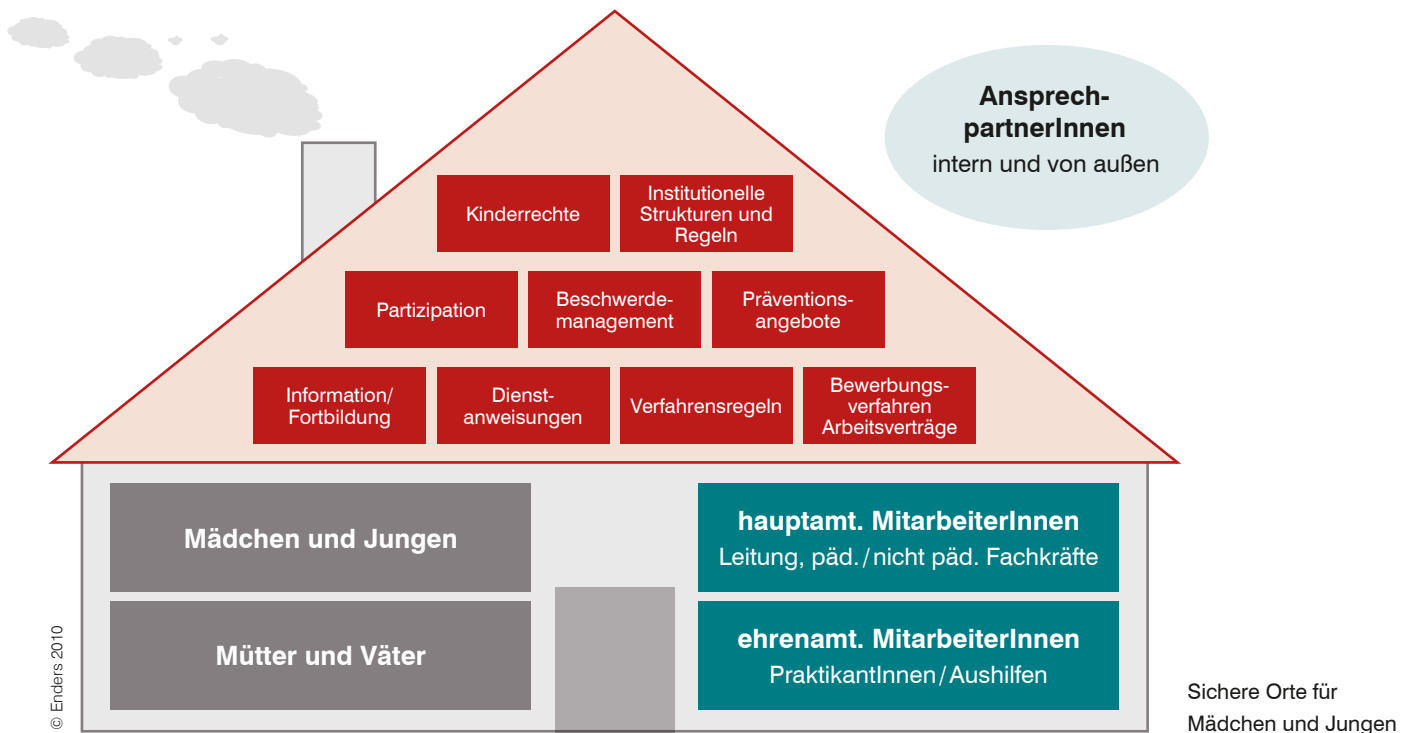
Dabei ist der Maßstab der Bewertung eines Verhaltens als grenzverletzend nicht nur objektiv zu messen, sondern liegt ebenso im subjektiven Erleben des Kindes. Grenzverletzungen sind im pädagogischen Alltag nicht immer zu vermeiden, weil sie z.B. durch unabsichtliche Berührungen oder Bemerkungen einer Erzieherin passieren können, die nicht kränkend gemeint sind, aber vom Kind so aufgefasst werden. Diese Grenzüberschreitungen sind in der Regel korrigierbar. Achtsames, grenzwahrendes Verhalten bedeutet in diesem Zusammenhang, dass sich die Erzieherin aufgrund der Reaktion des Kindes oder einem Hinweis anderer über ihr Fehlverhalten bewusst wird, sich entschuldigt und zukünftig anders verhält. Dagegen geschehen Übergriffe nicht aus Versehen. Sie ergeben sich aus grundlegenden fachlichen oder persönlichen Defiziten und sind erkennbar bspw. an fehlendem Respekt vor Kindern, Missachtung der Kritik am eigenen Verhalten und einer fehlenden Übernahme der Verantwortung für das eigene Tun. Übergriffe können auch strafrechtliche relevante Formen annehmen wie etwa Nötigung, Körperverletzung oder sexueller Missbrauch (vgl. Enders 2010).

Wie kommt es zu grenzverletzendem Verhalten in Kitas?

Mehrere Faktoren tragen dazu bei, dass grenzverletzendes Verhalten in Kitas gedeihen kann, also negiert, toleriert, entschuldigt, bagatellisiert wird:

- Unklare bzw. nicht wahrgenommene Leitungsstrukturen begünstigen, dass Fehlverhalten von der Leitung nicht angesprochen und auch nicht sanktioniert wird.
- Ein besonders autoritärer Führungsstil verhindert, dass sich eine „Fehlerkultur“ entwickelt, in der man offen über Herausforderungen im pädagogischen Alltag spricht und gemeinsam sein erzieherisches (Fehl)verhalten reflektiert.
- Das Nichtbeachten von Grenzen zwischen beruflichen und privaten Kontakten im Team („Wir verstehen uns alle super!“) trägt dazu bei, dass bei kritischem Erzieherinnenverhalten keine Kritik aus dem Team kommt. Es erschwert Kindern, sich einer Erzieherin bzgl. des Fehlverhaltens einer Kollegin anzuvertrauen, weil sie das Gefühl haben, dass diese ja alle „zusammenhalten“.
- Häufig sind die Rechte von Kindern nicht formuliert, es gibt kein Beschwerdemanagement und die Beteiligung von Kindern wird vernachlässigt.
- Themen wie Nähe und Distanz, Macht und Grenzen sind innerhalb der Einrichtung tabu und werden nicht thematisiert.

Die aktuelle Arbeitssituation in den Kindergärten, die durch Fachkräftemangel, hohen Krankheitsstand, gestiegene Anforderungen an das Personal bei wenig professioneller Unterstützung zum Beispiel durch Supervision gekennzeichnet ist, führt darüber hinaus zur Belastung oder Überforderung einzelner Erzieherinnen – die sich wiederum in Fehlverhalten gegenüber Kindern auswirken kann.



Fragen zur Selbstreflexion

Wie sieht die Fehlerkultur in Ihrer Einrichtung aus? Machen Sie Ihre Kollegin darauf aufmerksam, wenn sie sich im Ton vergreift? Sind Sie offen für Kritik an Ihrem erzieherischen Verhalten? Ist der Umgang mit Kindern, auch bzgl. der Angemessenheit von Sanktionen, ein Thema im Team? Nutzen Sie Teambesprechungen zum Feedback? Haben Sie Supervision?

Was kann, soll und muss man tun?

Der Umgang mit Grenzverletzungen ist Leitungssache! Ist in einer Kita ein Fall von Grenzverletzung durch eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter vorgefallen, muss die Leitung unverzüglich informiert werden (Beschwerdemanagement). Sie muss dann, unter Einbeziehung der Betroffenen, einschätzen, um welche Form es sich handelt (s. o.) Bei dieser Einschätzung gilt es, fachliche Standards zu berücksichtigen, wie etwa eine Konfrontation zwischen Kind und Erzieherin zu unterlassen. Ist man sich bezüglich des Vorgehens und der Einschätzung der Grenzverletzung unsicher, kann man dazu nach § 8a SGB VIII eine insoweit erfahrene Fachkraft hinzuziehen. Bei Grenzverletzungen aufgrund

von fachlichen und persönlichen Defiziten ist die Situation häufig durch Reflexion des Verhaltens, fachlich klare Anweisung bzw. Dienst-anweisung, Fortbildung und Supervision zum adäquaten Verhalten korrigierbar. Je nach Schwere des Vorfalls müssen arbeitsrechtliche Konsequenzen in Betracht gezogen werden (Ermahnung, Abmahnung). Auch dazu sollte man sich beraten lassen.

Übergriffe dagegen passieren nicht zufällig oder aus Versehen. Sie sind häufig Ausdruck einer (falschen) Haltung einer Erzieherin, die sich über geltende Normen, fachliche Standards und den Regeln der Einrichtung hinwegsetzt und dabei auch die Reaktion des Opfers missachtet. Übergriffe können auch zur strategischen Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs gehören („Austesten der Opfer“). Hier wären in jedem Fall Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung gegeben, sodass man die insoweit erfahrene Fachkraft hinzuziehen muss und mit ihr weitere Schritte berät (Opferschutz, Dokumentation etc.). Für den Umgang mit Übergriffen durch MitarbeiterInnen sollte eine Kita, wie bei Fällen anderer Kindeswohlgefährdung auch, einen Verfahrensablauf haben, um in einer solchen Situation besonnen und überlegt handeln zu können. Nicht zuletzt gilt es auch, Mitarbeite-

rInnen vor falschen Anschuldigungen zu schützen. Externe Beratung oder Coaching stellen sicher, dass eine Perspektive der professionellen Distanz eingenommen wird.

Bedacht werden muss außerdem (auch im Fall von Grenzverletzungen), wie mit den Eltern, dem betroffenen Kind, den anderen Kindern und dem Team kommuniziert wird und wie und wann der Träger hinzugezogen wird. Mittlerweile gibt es zum Umgang mit grenzverletzendem Verhalten Arbeits- und Handlungshilfen, die bspw. Verfahrensabläufe beinhalten (siehe Literaturliste). Nach § 47 Satz 1, Nr. 2 SGB VIII, sind alle Kitas verpflichtet, Fehlverhalten durch Mitarbeitende dem Landesjugendamt zu melden.

Eine Kita muss ein „sicherer Ort“ für Mädchen und Jungen sein. Dazu gehören mehrere Bausteine, die in oben stehender Abbildung von Ursula Enders aufgeführt sind. Die Haltung der Mitarbeitenden zu diesem Thema wäre ein erster Schritt dazu. ■

Quelle und weitere Informationen

[/www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/downloads/Fachtagungen/Grenzen_Ach-ten_Web.pdf](http://www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/downloads/Fachtagungen/Grenzen_Ach-ten_Web.pdf)

Literaturliste unter Ausgabe 5/2014 auf www.tps-redaktion.de