

„Es war wohl nicht schlimm genug“

Sabine arbeitet seit zwölf Jahren als Fachkraft in einer Kita. Sie gilt als ruhig, verlässlich und kooperativ. Konflikten geht sie eher aus dem Weg. Sie möchte niemanden belasten. Sie möchte „gut im Team“ sein. Schon seit längerer Zeit erlebt Sabine Situationen, die sich für sie nicht stimmig anfühlen.

Wenn sie in Teamsitzungen eine andere Sichtweise einbringt, wird darüber hinweggegangen. Wenn sie fachliche Bedenken äußert, bekommt sie zu hören:

„Jetzt sei mal entspannter.“

„Das haben wir schon immer so gemacht.“

„Du bist einfach zu sensibel.“

Manchmal verdrehen Kolleg*innen die Augen, wenn sie spricht.

Manchmal wird sie unterbrochen.

Manchmal werden ihre Ideen später von anderen als eigene präsentiert.

Sabine merkt, dass sie in Besprechungen immer stiller wird.

Im Alltag erlebt sie, dass Kolleg*innen abwertend über Kinder sprechen.

Oder Eltern vor anderen lächerlich machen.

Oder Entscheidungen treffen, die Sabine fachlich problematisch findet.

Sabine geht oft mit einem flauen Gefühl nach Hause. Sie denkt viel über Gespräche nach. Überlegt, ob sie sich falsch ausgedrückt hat. Ob sie zu empfindlich ist. Ob sie sich mehr anpassen müsste. Gleichzeitig sagt sie sich: *So schlimm ist es doch eigentlich nicht. Andere Teams sind viel schlimmer. Mich schlägt ja niemand. Ich werde ja nicht angeschrien.* Sabine beginnt, ihr eigenes Erleben zu relativieren.

Wenn Kolleg*innen im Team klagen, klagt sie mit.

Wenn über Stress gesprochen wird, nickt sie.

Wenn jemand sagt: „Der Personalmangel macht uns alle fertig“, stimmt sie zu.

Die subtile Gewalt im Miteinander bekommt keinen eigenen Namen.

Sie verschwindet unter der großen Überschrift: Belastung.

Sabine funktioniert weiter. Sie schläft schlechter. Sie hat häufiger Kopf- und Bauchschmerzen. Vor der Arbeit ist ihr oft übel. Manchmal sitzt sie im Auto vor der Kita und hofft, dass sie krank ist. Trotzdem geht sie hinein. Denn sie denkt sich: **„Ich halte es ja noch aus. Also ist es wohl nicht so schlimm.“** Erst nach einem besonders demütigenden Teamgespräch, in dem ihre fachliche Einschätzung vor allen lächerlich gemacht wird, beschließt Sabine, sich zu bewerben.

Der Gedanke an einen Wechsel fühlt sich wie Rettung an. *„In einem anderen Team wird es besser“*, denkt sie. *„Dort passe ich bestimmt besser rein.“* Sabine kündigt. In den letzten Wochen in der alten Kita ist sie erschöpft, aber auch erleichtert. **Endlich raus hier.**



In der neuen Kita ist das Team freundlich. Die Kolleg*innen begrüßen sie offen. Sabine ist überrascht, wie schnell sie müde ist und wie wenig Kraft sie hat. Nach wenigen Wochen wird sie krankgeschrieben. Erschöpfung, Schlafstörungen und Angst vor dem Arbeitsbeginn. Sabine versteht nicht, was mit ihr los ist: *„Die neue Kita ist doch gut. Warum geht es mir trotzdem so schlecht?“*

Sabines Geschichte zeigt etwas, das in vielen Teams vorkommt:

- Nicht ernst genommen werden
- Abgewertet werden
- Übergangen werden
- Bloßgestellt werden
- Fachlich entmachtet werden

Diese Formen von Gewalt sind meist verpackt als Humor, Zeitdruck oder Pragmatismus und gerade deshalb schwer greifbar. Sabine kann nicht sagen: *„Mir wurde Gewalt angetan.“* Sie kann nur sagen: *„Es fühlt sich nicht gut an.“* Auch weil sie ihr Team nicht nur als schlecht erlebt.

Es gibt auch nette Gespräche.

Es gibt gemeinsames Lachen.

Es gibt funktionierende Abläufe.

Die gleiche Kollegin, die sie abwertet, bringt ihr manchmal Kaffee mit. Der Kollege, der sie in der Teamsitzung übergeht, springt für sie ein, wenn sie krank ist. Gut und schlecht existieren nebeneinander und das erzeugt Zweifel.

Zudem gibt es diesen trügerischen Gedanken: *„Ich halte es ja noch aus“*, den Sabine als Beweis benutzt, dass keine Grenze überschritten ist. Solange sie noch arbeitet, solange sie noch morgens aufsteht, solange sie noch lächeln kann, gilt ihr Leiden als nicht legitim genug.

- Wiederholte Abwertung verändert Selbstbilder.
- Dauerhafte Infragestellung untergräbt Sicherheit.
- Chronische Entwertung zersetzt Vertrauen.

Sabine wird nicht krank, weil sie die Kita wechselt. Sie wird krank, weil sie monatelang, vielleicht jahrelang, Gewalt ausgehalten hat, ohne sie als solche benennen zu dürfen.

Und natürlich: Bevor Sabine die Kita wechselte, haben viele in ihrem Umfeld immer wieder zu ihr gesagt: *„Denk auch an dich. Wenn du krank bist, hilfst du den Kindern auch nicht.“* Was sie nicht wussten: **Sabine hat die ganze Zeit an sich gedacht. Sie hat gemerkt, dass es ihr schlecht geht. Was ihr fehlte, war nicht Selbstfürsorge. Was ihr fehlte, war Legitimation.**

Viele von uns halten aus, weil wir glauben, dass erst Schmerzen, Erschöpfung oder Krankheit Grenzen legitimieren. Dass erst ein Zusammenbruch beweist, dass es wirklich zu viel war. Dabei ist nicht der Zusammenbruch das erste Zeichen von Überlastung. Das erste Zeichen ist das wiederholte Gefühl: **So wie es gerade ist, ist es nicht stimmig.** Ja, Sabine hätte ihre Grenzen vielleicht früher markieren können. Darüber können sich jetzt auch ehemalige Kolleg*innen beklagen. Doch Grenzsetzung ist keine reine Individualkompetenz. Sie ist ein Beziehungsgeschehen. Wenn Widerspruch keine Resonanz findet, verlieren Grenzen ihre Wirksamkeit. Dass Sabine ausgehalten hat, ist deshalb vor allem ein strukturelles Signal.

