

Gewalt in Kita-Teams

Paula beobachtet, wie eine Kollegin mit einem Kind umgeht. Es ist nicht in Ordnung und nicht im Sinne des Schutzkonzeptes. Orientiert an der Verhaltensampel weist Paula die Kollegin darauf hin. Doch die Kollegin nimmt es sehr persönlich. Sie geht in den Gegenangriff. Ab jetzt kommentiert sie jede Situation. Jede Kleinigkeit wird bewertet. Immer wieder sagt sie, Paulas Verhalten sei „nicht im Sinne der Verhaltensampel“. Die Ampel wird dabei immer kreativer ausgelegt und aus Schutzkultur wird plötzlich ein Machtspiel.

In einem anderen Team macht eine Kollegin ständig bissige Bemerkungen. Immer wieder trifft sie Menschen mit kleinen Stichen, so, dass es nach außen noch als „Spaß“ oder „Ach komm“ durchgehen könnte. Natalie kann es nicht mehr ertragen. Sie spricht die Kollegin darauf an. Die Antwort? „Hab ich nicht gemacht.“ Dann dreht sie sich weg und geht. Natalie bleibt verunsichert zurück. Sie fragt sich:

Habe ich übertrieben?

War es wirklich so?

Bilde ich mir das ein?

Und schauen wir noch in ein anderes Team: Frederick hatte vor einigen Wochen im Team eine Situation angesprochen, die fachlich schief lief. Es ging gar nicht um ein Drama. Eigentlich war es nur ein Hinweis im Sinne von Qualität, Kindern und Verantwortung. Seitdem wird Frederick ausgegrenzt und das sehr subtil. Letzte Woche war beispielsweise Dienstbesprechung. Eine Kollegin hatte Kuchen mitgebracht. Alle bekamen ein Stück. Alle, außer Frederick.

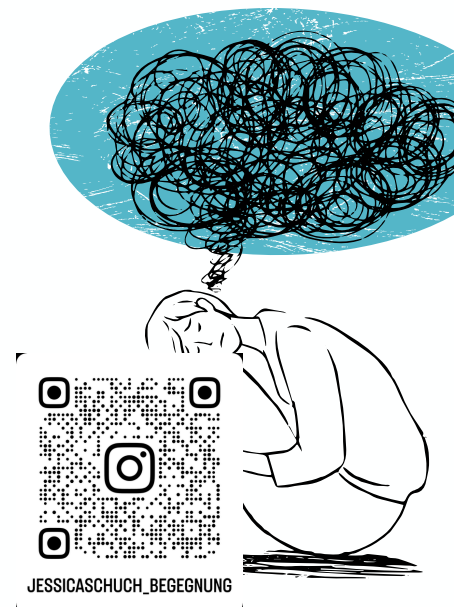
In Kitas sprechen wir viel über Schutz, über Achtsamkeit, Beziehung und Wertschätzung. Und dennoch gibt es eine Form von Gewalt, die in vielen Einrichtungen erstaunlich wenig Beachtung findet, obwohl sie mitten im Alltag passiert: Gewalt zwischen Kolleg*innen. Sie macht Menschen krank, lähmt die pädagogische Qualität und trifft am Ende auch die Kinder.

Wenn wir das Wort Gewalt hören, denken viele an körperliche Übergriffe oder an Schreien. Ja: Auch das passiert, aber Gewalt geschieht auch anders. Sie ist nicht immer durch etwas „Handfestes“ sichtbar. Sie geschieht zum Beispiel durch:

- Ausgrenzung,
- Blicke und Schweigen
- spitze Bemerkungen
- Unterstellungen
- ironische Abwertungen
- strategisches „Nicht-Mitnehmen“
- Verdrehungen („Das hast du falsch verstanden“)
- Gaslighting („Das habe ich nie gesagt“)
- Sanktionen gegenüber Menschen, die Dinge ansprechen

Ja, jetzt könnte man fragen:
Was ist los mit Paula, Natalie und Frederick?
Warum holen die sich keine Hilfe?

Die Antwort ist: Es ist nicht so, dass sie es nicht versucht hätten.



Sie haben versucht, Kolleg*innen ins Boot zu holen:

- „Hast du das auch so wahrgenommen?“
- „Ich halte das nicht mehr aus.“

Doch Kolleg*innen sehen das Problem vielleicht und entscheiden sich trotzdem für Selbstschutz. Sie schweigen, relativieren oder wechseln das Thema, denn wer sich einmisch, könnte die nächste Zielscheibe werden.

Und auch der Weg zur Leitung bringt manchmal nichts, vor allem dann, wenn Leitung zunächst abwartet, moderiert oder auch relativiert:

- „Da musst du drüberstehen.“
- „Das Team ist halt schwierig.“
- „Wir müssen beide Seiten hören.“
- „Macht mal ein Teamgespräch.“

Manchmal gibt es Supervision oder Fachberatung. Doch ohne Rückendeckung, wenn Leitung nicht klar führt und der Träger keine Grenzen setzt, bleibt auch das oft folgenlos.

JA, UND WIESO KÜNDIGEN PAULA, NATALIE UND FREDERICK DANN NICHT EINFACH?

Nun ja, die ehrlichste Antwort ist: Weil es selten „einfach“ ist. Und weil Teamgewalt genau so funktioniert, dass Menschen immer weniger Handlungsspielraum spüren. Teamgewalt beginnt schleichend. Am Anfang sind es „nur“ Kleinigkeiten und genau deshalb wird sie so lange toleriert. Menschen verlieren die Sicherheit in ihrer Wahrnehmung. Sie zweifeln und viele bleiben auch, weil sie denken:

„Wenn ich gehe, gewinnt dieses Verhalten.“

„Dann bleibt alles beim Alten.“

*„Die Kinder/Eltern/Kolleg*innen brauchen mich.“*

Und es gibt noch viele andere Gründe. Kurz gesagt: Paula, Natalie und Frederick bleiben, weil sie Menschen sind.

„Warum kündigen sie nicht einfach?“ ist nicht die richtige Frage. Die richtige Frage lautet:

Warum ist es so oft möglich, dass Menschen in Kitas Hilfe suchen und niemand schützt sie?

Viele Schutzkonzepte schützen Kinder vor Erwachsenen. Das ist richtig. Aber was ist mit dem Schutz vor Kolleg*innen?

Kinderschutz beginnt im Team, denn ein Team, das sich gegenseitig verletzt, kann nicht gleichzeitig ein stabiler Schutzraum für Kinder sein. Teamgewalt kann man nicht „wegwünschen“. Und man kann sie nicht mit Appellen lösen wie: „Seid doch nett.“ Was es braucht, sind Strukturen.

Und deshalb gehört Teamgewalt als eigener Baustein mit klarer Haltung in jedes Schutzkonzept:

Ausgrenzung, Gaslighting, Gegenangriffe und Mobbing dürfen in Teams keinen Platz haben.

