Was tun bei Fehlverhalten?

Kinder haben ein Recht auf Schutz vor Gewaltanwendung. Doch auch der pädagogische Alltag ist nicht frei von Übergriffen. Wie gelingt es Fachpersonen, das Fehlverhalten von Mitarbeitenden anzusprechen? Sabine Meili

Pädagogische Fachkräfte sind gefordert, den vielschichtigen Anforderungen im Berufsalltag sowie den Bedürfnissen der Kinder gerecht zu werden. Fühlen sie sich damit überfordert und gestresst, verhalten sie sich womöglich nicht mehr feinfühlig oder gar verletzend gegenüber Kindern. Um im Team Grenzverletzungen und Fehlverhalten anzusprechen, braucht es Mut, eine klare pädagogische Grundhaltung und eine positive Fehlerkultur. Wenn Fachpersonen Angst vor der Reaktion des Gegenübers haben, schweigen sie oder sehen weg.

Bist du sauer auf mich?

Die wichtigste Aufgabe des Gehirns ist der Selbstschutz. Sobald es eine Bedrohung wahrnimmt, bietet das Nervensystem vier Reaktionsmöglichkeiten: Kampf, Flucht, Erstarrung und Unterwerfung. Diese vier Stressreaktionen sind sinnvoll und je nach Situation notwendig. Die ersten drei Verhaltensweisen sind bekannter, über Unterwerfung, also die übertriebene Anpassung im Alltag, wird deutlich weniger geredet. Die Psychotherapeutin Meg Josephson berät Menschen, die von starkem People Pleasing betroffen sind. Viele Erwachsene haben gelernt, Traurigkeit, Furcht und Zorn zurückzuhalten, um Konflikte oder negative Reaktionen ihres Umfelds zu vermeiden. Von allen gemocht zu werden, sie zu beschwichtigen und zufriedenzustellen, ist eine Überlebensstrategie, die sehr viel Kraft kostet.[1]

Harmonie um jeden Preis?

Die Annahme, es müsse immer harmonisch zugehen, führt in Teams zu Vermeidungs- und Rückzugsreaktionen. Gerade im Bereich des Kinderschutzes ist es aber essenziell, dass pädagogische Fachpersonen offen kommunizieren, ihr Verhalten reflektieren und sich bei verletzendem Verhalten auch gegenseitig Feedback geben. Studien zeigen, dass manche Mitarbeiter:innen hoffen, die Situation löse sich von selbst auf, oder sie spielen die Vorfälle als ein einmaliges Ereignis herunter.[2] Es geht nicht darum, Arbeitskolleg:innen vor unbehaglichen Gefühlen zu bewahren, sondern die Verantwortung für den Schutz der Kinder zu übernehmen. Diese Kultur der Achtsamkeit kann den Teamzusammenhalt stärken.

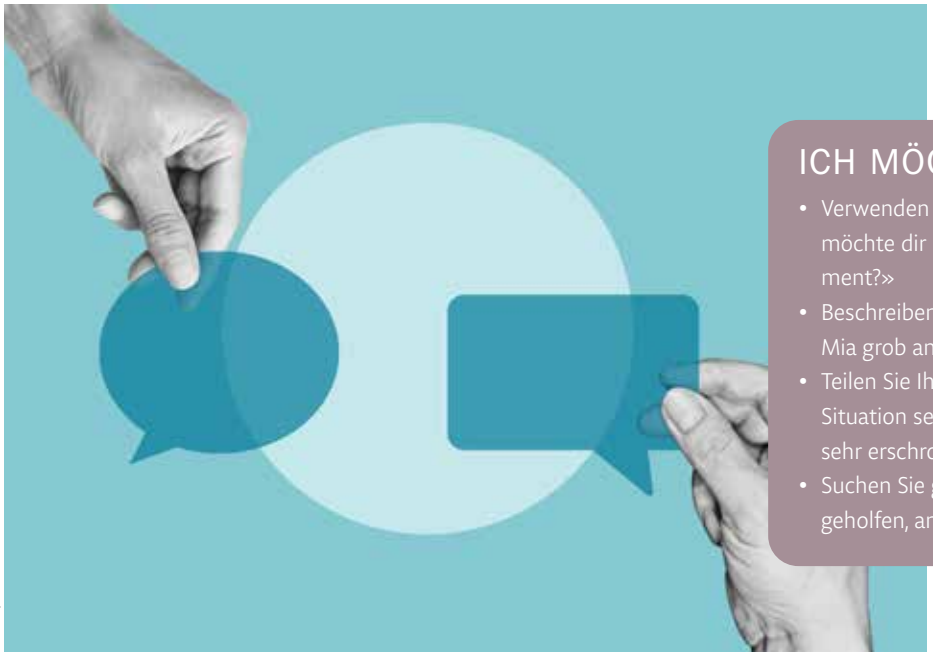
Klärende Gespräche

Häufige oder schwere Konflikte, Streitigkeiten, verbale Aggressionen und destruktives Verhalten belasten Beziehungen am Arbeitsplatz. Die deutsche Bildungsakademie am Rosental beschreibt, wie ein klärendes Gespräch konkrete Situationen aufgreift und so Transparenz schafft. Es geht nicht darum, dass alle Beteiligten einer Meinung sind, sondern dass eine respektvolle Zusammenarbeit wieder möglich ist. Vorwürfe und Rechtfertigungen sind dabei nicht zielführend. Die Kommunikationsexpert:innen der Bildungsakademie empfehlen, die Rückmeldungen zeitlich passend anzubringen. Wenn Menschen emotional überhitzt sind, hören sie schlechter zu, interpretieren schneller negativ und verteidigen sich stärker. Ein kurzer Abstand zum Vorfall hilft, die Gefühle wieder zu ordnen.[3]

[1] Josephson, M. (2026). Bist du sauer auf mich? DuMont Buchverlag.

[2] https://nifbe.de/wp-content/uploads/2025/02/211028_KitaFachtexte_Boll_Remsperger-Kehm.pdf (Zugriff 25.9.2026)

[3] https://www.bildungsakademie-am-rosental.de/faq/themen-faq/faq-konflikte/wie-fuehre-ich-ein-klaerendes-gespraech-ohne-die-fronten-weiter-zu-verhaerten (Zugriff 25.9.2026)



© Andrii | stock.adobe.com

ICH MÖCHTE MIT DIR REDEN …

- Verwenden Sie klare, freundliche Formulierungen: «Ich möchte dir kurz Rückmeldung geben – ist jetzt ein guter Moment?»
- Beschreiben Sie Ihre Beobachtung: «Ich habe gesehen, wie du Mia grob am Arm festgehalten hast.»
- Teilen Sie Ihre Einschätzung mit: «Auf mich wirkte die Situation sehr angespannt, und ich hatte das Gefühl, dass Mia sehr erschrocken ist.»
- Suchen Sie gemeinsam nach Lösungen: «Was hätte dir geholfen, anders zu reagieren?» – «Was brauchst du gerade?»