

Nikola Hahn-Hoffmann

(Cyber)Mobbing wirksam begegnen: Professionalisierung der Lehrkräfte im Fokus

Summary: Dem komplexen Gewaltphänomen Mobbing und Cybermobbing kann man mit anlassfallbezogenen Einzelmaßnahmen nicht gerecht werden. Mobbing ist systematischer Machtmissbrauch und erfordert eine multiperspektivische, ganzheitliche und wechselwirksame Gesamtbetrachtung, planvolles Vorgehen und zivilcouragiertes Handeln. Ganz im Sinne einer systemischen Herangehensweise und auf Basis eines Whole-School-Approach, um nachhaltige Wirksamkeit im System zu ermöglichen.

Die Schulordnung 2024 (<https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/II/2024/126>) fordert ein standortspezifisches Kinderschutzkonzept für jeden Schulstandort. Diese in manchen Schulen als Herausforderung erlebte Aufgabe wird in diesem Zusammenhang als „window of opportunity“ betrachtet: Gezielte Professionalisierung der Lehrkräfte in Bezug auf (Cyber)Mobbing-Prävention und Intervention ist auf Ebene der Personalentwicklung eine zentrale Voraussetzung für gelingenden Kinderschutz – nicht nur für die Gewaltform Mobbing. Evidenzbasierte Primär- und Sekundärprävention gegen (Cyber)Mobbing mit Schüler:innen (auf Ebene der Unterrichtsentwicklung) und ein im Lehrkräfte-Team gut abgestimmter, kompetenter Umgang bei (Cyber)Mobbing-Verdacht sowie professionelles Fallmanagement (auf Ebene der Organisationsentwicklung) werden im besten Fall im Rahmen der Schulentwicklung geplant und umgesetzt werden.

Dieser Beitrag bezieht sich auf den Artikel von Florian Wallner in dieser Ausgabe und fokussiert auf die Ebene der Personalentwicklung als dritte Ebene der Schulentwicklung und zeigt, warum gerade beim Gewaltphänomen Mobbing die professionelle Haltung sowie die Vorbildwirkung der Lehrkräfte in Kommunikation und Handeln wirksam sind (Kolodej 2018) und welche Ansatzpunkte in der Schule möglich sind. Der Text richtet sich an Pädagog:innen und Schulleitungen, ganz besonders an Schulqualitätsbeauftragte und Schulentwicklungsberater:innen sowie Mitglieder in Kinderschutzteams und Steuergruppen.

Einleitung

Mobbing und Cybermobbing sind eine immer wiederkehrende Heraus- bis Überforderung im schulischen Alltag. Genauer gesagt für die im Mobbingssystem direkt und indirekt involvierten Kinder- und Jugendlichen, ihre erwachsenen Beziehungspersonen sowie ihre Lehrkräfte und Schulleitungen. Mobbing ist leider noch immer eine der häufigsten Gewaltformen zwischen Kindern und Jugendlichen an Österreichs Schulen (HBSC 2022) mit zum Teil drastischen Akut- und Langzeitfolgen. (Kolodej 2024, Alsaker 2012). Intensive Bemühun-

gen von Bildungsministerium (z.B. „Null-Toleranz-gegen-Gewalt“ und nationaler Aktionsplan gegen Gewalt auf Basis der Kinderrechte als Teil der Verfassung) und in der Folge von Pädagogischen Hochschulen im Rahmen der Lehrkräfte-Fortbildung sowie zahlreiche handlungsanleitende Publikationen (z.B. Leitfaden „Mobbing in der Schule“ des BMBWF 2018, Handreichung „Mobbingprävention im Lebensraum Schule“ des ÖZEPS 2018) bieten seit vielen Jahren konkrete Unterstützung und tun ihre Wirkung. An vielen Schulstandorten wird Mobbingprävention und -intervention mit den vorhandenen Mitteln und Möglichkeiten umgesetzt: Mobbingverdachtsfälle werden mit standort eigener Expertise und/oder mit Unterstützung von externen Fach- und Beratungsstellen (beispielsweise Saferinternet.at oder Kinderschutzzentren) konsequent beantwortet. Und die Mobbingfallzahlen haben sich in den letzten Jahren deutlich reduziert. Dennoch: Das Thema Mobbing ist und bleibt eine Herausforderung an allen Schulen – und wird immer wieder aus dem Elementarbereich (Vier- bis Sechsjährige) berichtet bzw. ist seit langem auch in der Elementarpädagogik ausreichend dokumentiert (Alsaker 2003 und 2012).

Seit September 2024 besteht für alle Schulen Österreichs die verpflichtende Aufgabe, ein Kinderschutzkonzept entsprechend der Schulordnung 2024 zu entwickeln und umzusetzen. Die dokumentierte multiple Belastung, teilweise Überbelastung und erhöhtes Burnout-Risiko vieler Lehrkräfte und ihrer Leitungen (Lillich u.a. 2023) lässt aus Schulentwicklungsperspektive Widerstand gegen diese zusätzliche Aufgabe ohne zusätzliche Ressourcenzuteilungen erwarten.

Aber: Könnte sich damit vielleicht auch ein „window of opportunity“, eine Chance zum Thema Mobbing an Schulen eröffnen? Indem bei dieser Gelegenheit Wege gefunden werden, das an vielen Schulen zum Thema (Cyber)Mobbing bereits in Umsetzung Befindliche und Gelingende auch strukturell, nachhaltig und planvoll(er) wirksam werden zu lassen? Könnte durch eine konsequente Ausrichtung und Orientierung der Anti-Mobbing-Arbeit als Teil der kontinuierlichen Schulentwicklung eine Professionalisierung der Vorgehensweisen und des Fallmanagements erreicht werden, was in der Folge die im Mobbing-Verdachtsfall Verantwortlichen erheblich entlasten und unterstützen könnte, auch durch konsequente Einbindung externer Expert:innen. Also Synergien zu schaffen und zu nutzen, die mittelfristig die Qualität der Mobbingprävention und -intervention steigern und gleichzeitig entlastend auf die am Schulstandort verantwortlichen Personen – also die Schulleitung, alle Lehrkräfte und ab sofort die Kinderschutzteams – wirken können?

Aus Kinderschutzperspektive wird *nachhaltige* Mobbing-Prävention und Intervention (so, wie für alle anderen an Schulen relevanten Gewaltformen) genauso wie das verpflichtende Kinderschutzkonzept selbst als *Teil der kontinuierlichen Schulqualitätsarbeit* gedacht und umgesetzt, wenn sie nachhaltig wirken soll (Wallner 2024; ECPAT 2021). Ganz konkret: Die oft seit Jahren durchgeführten Programme und Maßnahmen gegen (Cyber) Mobbing in eine nachhaltige Implementierung im besten Sinne von Schulentwicklungsarbeit auf den drei Ebenen OE (Organisationsentwicklung), PE (Personalentwicklung) und UE (Unterrichtsentwicklung) zu verwirklichen, regelmäßig zu evaluieren und sie dadurch mittelfristig wirksamer werden zu lassen (Wallner 2024, Rolff 2012 S. 17ff.). Konkrete Vorgehensweisen mit dem Anspruch der partizipativen Entwicklung finden sich in der einschlägigen Literatur z.B. bei Jannans Mehrebenenkonzept der Prävention, die an österreichische Schulentwicklungstradition sehr anschlussfähig und umsetzbar scheint (Jannan 2012, S. 37ff.). Auch in Wallner 2024 finden sich praxisorientierte Herangehensweisen, um Kinderschutz konsequent als Schulentwicklungsaufgabe umzusetzen.

Der vorliegende Text stützt sich auf Fachliteratur, aktuelle Befunde der Mobbingforschung und theoriegeleitete Praxiserfahrungen der Autorin als Kinderschutzbeauftragte sowie Beraterin für Schulentwicklungsfragen in Sachen psychosoziale Gesundheit, (Cyber)Mobbing-Prävention und -Intervention sowie Entwicklung und Umsetzung von Kinderschutzkonzepten. Struktureller Rahmen ist der so genannte ‚Whole School Approach‘, der alle drei interaktiv und interdependent vernetzten Ebenen der Schulentwicklung (Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und Unterrichtsentwicklung) einbezieht (Wallner 2024, Rolff 2018). Im Folgenden wird die Ebene der Personalentwicklung als Hebel für Prävention und Intervention im Kontext Mobbing näher beleuchtet und mögliche Ansatzpunkte dazu diskutiert.

Hilfreiche Haltung und Handlungskompetenz der Lehrkräfte stärken

Primär- und Sekundärprävention von (Cyber)Mobbing gehen Hand in Hand: Primärprävention verstanden als generelle Prävention von Grenzverletzungen, Übergriffen oder Gewalt mit Hilfe von grundlegend stärkender Beziehungsgestaltung zwischen Lehrkraft und einzelner Schülerin / einem Schüler, der klaren Klassenführung und Moderation der Klassendynamik sowie konsequente Förderung von Konfliktfähigkeit und umfassender Sozialkompetenz im Sozialen Lernen. Für den Bereich der Primärprävention finden sich in Hahn-Hoffmann/Wallner (2024) ein erster Überblick sowie eine grundlegende Struktur mit vielen konkreten Ansatzpunkten und Beispielen.

Was die Sekundärprävention zur Gewaltform (Cyber)Mobbing betrifft, so steht auf Ebene der Unterrichtsentwicklung eine breite Auswahl an für die Schule maßgeschneiderten, evidenzbasierten Mobbing-Präventionsprogrammen zur Verfügung – je nach Schulform/Altersstufe und in unterschiedlichsten Schwerpunkten und Settings. Dazu sei auf Kolodej (2018, S. 357ff.) oder Melzer u.a. (2011, S. 201ff.) sowie Wachs u.a. (2016, S. 174ff.) verwiesen. Aus einer Kinderschutz-Gesamtperspektive scheint es zumindest mittelfristig wesentlich zu überprüfen, ob evidenzbasierte Programme (vollständig oder teilweise) umgesetzt werden und mit welchen Begründungen dies passiert. Wesentliche Gütekriterien für Whole-School-Präventions- und Interventionsansätze finden sich z.B. sehr übersichtlich bei Kolodej (2018).

Kommt es zu einem (Cyber)Mobbingfall an der Schule, so kann auch dieser ein wertvoller Impuls für Prävention auf allen Ebenen sein: Insbesondere seine hoffentlich noch mögliche konstruktive Auflösung und die Aufarbeitung mit allen Beteiligten – d.h. mit der gesamten Klasse in ihren verschiedensten Rollen und Positionen im Mobbingssystem, dem Lehrkräfteteam, ev. auch den Eltern und anderen Klassen oder Gruppen – wirkt direkt und indirekt auf zukünftiges Verhalten. Ein positiv gelöster Mobbingfall, bei dem es gelingt, dass alle Schüler:innen in der Klasse bleiben und sich wieder prosozial verhalten, wirkt präventiv: Aggressor:innen lernen beispielsweise, dass sie mit ihren destruktiven Strategien ihre Ziele nicht (mehr) erreichen, Betroffene lernen, dass es sich lohnt, Hilfe zu holen, alle anderen Schüler:innen lernen, dass sie sich Mobbing entgegenstellen können und Unterstützung erhalten, dass es sinnvoll ist, sich zu wehren und andere zu unterstützen. Und alle lernen in der Nachsorge, welche alternativen Verhaltensweisen und Strategien sie nutzen können, um künftig ähnlichen destruktiven Entwicklungen gar keine Chance zu lassen.

In diesem Beitrag liegt der Fokus bewusst auf der Professionalisierung der Lehrkräfte für Primär- und Sekundärprävention bei Mobbing. Zentral ist die Entwicklung bzw. Förderung einer Haltung des „Hinschauens“ und angemessenen Handelns bei Grenzverletzungen,

Übergriffen und Gewalt. Das Bewusstsein der adäquaten Reaktion/Handlung im Sinn einer Vorbildwirkung, um eine Kultur des zivilcouragierten Handelns zu leben und vorzuleben, ist die Basis. Damit verbunden ist eine adäquate Unterstützung zur Entwicklung der dazu notwendigen Kompetenzen wie deeskalierende Kommunikation und Gesprächsführung, systemische Kompetenz (um unterscheiden zu können, ob es sich um Mobbingverdacht oder doch nur um einen vielleicht eskalierten Konflikt handelt) u.a. mehr. Denn: Das Verhalten der Lehrkräfte macht erwiesenermaßen einen – oft entscheidenden – Unterschied, ob und wie sich gruppendynamische Entwicklungen fortsetzen oder ob sie umgelenkt bzw. gestoppt werden können (Kolodej 2018).

Professionalisierung der Lehrkräfte in Sachen Mobbing in zwei Bereichen

Die zentralen Fragen in diesem Zusammenhang lauten: Wie und mit welchem Fokus können und sollen sich Lehrkräfte und ganze Kollegien im Bereich Mobbingprävention und -intervention umfassend und nachhaltig sensibilisieren und professionalisieren? Wie kann die Schulleitung dies – im Zuge eines Schulentwicklungsprozesses mit Fokus PE – sicherstellen – besonders in Zeiten hoher Arbeits- und Innovationsanforderungen, Generationenwechsel und mittlerer Fluktuation? Welche Wirkung(en) können professionell agierende Lehrkräfte für die Mobbing-Situation am Standort haben?

Anders gefragt: Woran können Schüler:innen, Eltern/Erziehungsberechtigte, Schulleitung und das Kollegium erkennen, dass die notwendigen Kompetenzen, Erfahrungen und Ressourcen in Bezug auf Mobbingprävention und -intervention entsprechend vorhanden sind sowie verlässlich und wirksam eingesetzt werden?

Wir nähern uns diesen Fragen aus zwei Richtungen: einmal in Bezug auf Menschenbild und Haltung der Pädagog:innen und eng damit verbunden dem Bereich der Primärprävention, einmal in Bezug auf die Professionalisierung bei (Cyber)Mobbing-Verdacht und Planung sowie Umsetzung der ersten Interventionsschritte in Kooperation mit internen und externen Expert:innen.

Eine Frage der Haltung:

Personalentwicklung für wirksame Primärprävention von (Cyber)Mobbing

In der Primärprävention von Gewalt im Allgemeinen und (Cyber)Mobbing im Besonderen ist die Haltung der Pädagog:innen die Basis. Findet die bewusste Übernahme der Verantwortung für Beziehungsgestaltung, Klassenführung und Vorbildwirkung, die Verfolgung der überfachlichen Bildungsziele sowie die Umsetzung des Erziehungsauftrags und Fürsorgepflicht als Grundlage für (Cyber)Mobbingprävention und -intervention statt? Und ist sie genauso Teil des Leadership-Verständnisses der Schulleitung? Oder wird dies mehr oder weniger unbewusst und individuell verschieden oder zufällig gelebt bzw. ausgelegt?

Lehrkräfte entwickeln ihr Rollenverständnis und ihre Haltung auf Basis ihres individuellen Menschenbildes, mehr oder weniger geprägt durch die eigene (Bildungs-)biografie, beeinflusst durch Schul- und Führungskultur, mehr oder weniger bewusst und reflektiert. Rollenverständnis und Haltung werden nicht als statischer Zustand oder etwa das Ergebnis einer bestimmten Aus- und Weiterbildung, sondern als ein kontinuierlicher, über weite Strecken unbewusst und unreflektiert ablaufender Prozess verstanden. Und genau hier können Impulse und Maßnahmen der Personalentwicklung ansetzen. Als hilfreiches Konzept bietet sich hier beispielsweise das EPIK-Modell an (Schratz u.a. 2007): Anhand von fünf Domänen

wird kompetenzorientierte Lehrkräftebildung aus multipler Perspektive gestaltet und reflektiert. Die Domänen Personal Mastery und Reflexions- und Diskursfähigkeit sind jene, denen im vorliegenden Kontext besondere Beachtung zukommen könnte.

Für die Entwicklung einer hilfreichen Haltung in Bezug auf Mobbing sollen hier nun folgende Aspekte beleuchtet werden:

- Sensibilisierung für das Gewaltphänomen (Cyber)Mobbing
- bewusste Verantwortungsübernahme für Beziehungsgestaltung und Klassenführung
- systemisches Wissen über das Gewaltphänomen Mobbing
- klare Verfolgung der überfachlichen Bildungsziele (Stichwort: Soziales Lernen in allen Fächern mitdenken)
- die Vorbildwirkung der Lehrkraft und
- die Einhaltung von Fürsorgepflicht und Erziehungsauftrag.

Die grundlegende Sensibilisierung für die Thematik (Cyber)Mobbing nimmt in der Praxis typischerweise ihren Ausgangspunkt im Bereich der Organisationsentwicklung: Gewaltfreiheit und Verzicht auf Androhung von Gewalt als Grundhaltung im Leitbild, Anti-Mobbing-Passus in Schulordnung/Verhaltensvereinbarungen, dezidierte Anti-Mobbing-Regeln, Verhaltensvereinbarungen für die Online-Gruppen, generell Klassenverträge oder Klassenregeln, aber auch regelmäßige Aktionstage zum Thema Kinderrechte sind gut etablierte Beispiele dafür. Aktuell ist es zusätzlich das Kinderschutzkonzept, das an jeder Schule partizipativ und standortspezifisch entwickelt werden muss (Schulordnung 2024) und das damit einen aktuellen Anlass für eine (Wieder-)Aufnahme der Mobbingprävention gibt.

Eine vertiefende Sensibilisierung für die Relevanz von (Cyber)Mobbing sowie für Handlungsbedarf bei (Cyber)Mobbing-Verdacht ist im Bereich der Personalentwicklung zentral: Einerseits braucht es das Wissen und das Bewusstsein, dass (kleinere und größere) Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt immer auch Anzeichen für Mobbingssysteme sein können. Andererseits fehlt es mancherorts noch an Bewusstsein für die zerstörerische Kraft und die möglichen Folgen von Mobbing. Klassische Mobbing-Mythen, etwa dass „diese Schwierigkeiten und Streitereien in Klassen einfach zum Erwachsenwerden oder Schulleben dazugehören“ sind vehement zurückzuweisen, Aufklärung ist hier zentral. Jede Lehrkraft sollte wissen: Bei Mobbing sind zwar oft idente Handlungen bzw. Grenzverletzungen und Übergriffe wie auch in (eskalierten) Konflikten beobachtbar; beide Phänomene unterscheiden sich jedoch völlig in ihrer Struktur, Dynamik und vor allem auch in ihrer Wirkung auf alle Betroffenen und mittelbar Beteiligten und brauchen zum Teil völlig andere Herangehensweisen und Interventionen.

Aus grundethischer Haltung der Gewaltfreiheit und in der Verantwortung für Schutz vor Gewalt an der Schule (vgl. Kinderrechte, Fürsorgepflicht usw.) ist es unerlässlich, aggressive Handlungen als solche wahrzunehmen, für möglich zu halten, konkret Mobbing grundsätzlich immer auch für möglich zu halten und adäquat zu reagieren. Schüler:innen testen gerade vor Lehrkräften immer wieder aus, ob und wenn ja, wie diese auf Regelbrüche reagieren. Die gelebte (!) Haltung von Lehrkräften gegenüber Außenseiter:innen, in der Klassendynamik etwas abseits stehenden oder bereits eingeschüchterten oder bedrängten Schüler:innen kann eine Verringerung oder sogar ein Stoppen der Belästigungen bewirken – oder aber als eine indirekte „Bestätigung“ und ein Verstärken der Angriffe aufgefasst werden (Kolodej 2018, Jannan 2012, Schubarth 2020). In Bezug auf Mobbing kompetente Lehrkräfte reagieren klar, konsequent und umsichtig, in aller Wertschätzung für die Person, bei klarem Feedback in Bezug auf das (destruktive) Verhalten der Akteur:innen. So stellt die Sensibilisierung aller Lehrkräfte für (Cyber)Mobbing eine zentrale Voraussetzung für pro-

aktives Verhalten im Fall von Ausgrenzung oder Mobbingverdacht dar; zusätzlich braucht es natürlich ein System für vertraulichen Austausch und Vernetzung im Lehrkräfte-Team zur Klärung von Verdacht (siehe Case Management am Schulstandort).

Ein Ansatzpunkt scheint in diesem Zusammenhang wesentlich: Jede Lehrkraft ist im pädagogischen Tun immer auch als Mensch mit persönlich-emotionaler Betroffenheit – etwa aus der eigenen Bildungsbiografie – betroffen oder berührt. Diese persönlichen Erfahrungen gerade im Bereich (Cyber)Mobbing in professionellen Settings entsprechend zu reflektieren und zu verarbeiten, stellt einen wichtigen Beitrag zur professionellen Sensibilität und Handlungsfähigkeit im Schulalltag dar. Einzel- und Gruppensupervision sind qualitätsvolle Möglichkeiten, dies zu fördern. Denn erst wenn ich als Lehrkraft meine eigene Aufgeregtheit und Emotionalität gut versorgt habe, ist es mir möglich, in angemessener Ruhe und professioneller Distanz (nicht: persönlicher Distanziertheit) auf die aktuellen Geschehnisse zu blicken und angemessen zu agieren.

Bewusste Verantwortungsübernahme für die Beziehungsgestaltung mit den anvertrauten Schüler:innen sowie eine stärkenorientierte Klassenführung stellen wesentliche Aspekte für die hilfreiche Haltung im Kontext Mobbing- und Gewaltprävention dar. Lehrkräfte, die sich für das Wohlergehen ihrer Schüler:innen in der Klasse interessieren, aktiv ihren Beitrag dazu anbieten – beispielsweise indem sie als mini-Intervention im Fachunterricht eine Aktivierungsübung anbieten oder die nervöse Stimmung vor einer Schularbeit wahrnehmen und empathisch anerkennen – zeigen deutlich an, dass sie ihre Unterrichtsarbeit als Beziehungsexpert:innen aufbauen und umsetzen. Dies hat auch deutlich Auswirkungen auf Prävention und Intervention hinsichtlich Mobbing: Einerseits werden Schüler:innen, die sich in ihren Bedürfnissen, Wachstums- und Entwicklungsimpulsen gesehen, gehört und wertgeschätzt fühlen, weniger auf destruktive Mittel ausweichen (vgl. Mobbing-Motive). Andererseits wenden sich Schüler:innen viel eher an beziehungsorientiert führende Lehrkräfte, wenn sie destruktive Entwicklungen wie konzertierte Angriffe gegen eine Person beobachten und sich hilflos oder unsicher fühlen, was sie dagegen tun können. Somit liegt im täglichen Classroom Management eine Fülle von Möglichkeiten der Primärprävention gegen Mobbing.

Ein wichtiger Baustein der Mobbingprävention in Organisationen ist es, Wissen über Mobbing in je nach Zielgruppe passender Form zu vermitteln (Leymann 1993). Lehrkräfte wie Schulleitungen brauchen ein systemisches Grundverständnis, das wegführt vom klassisch-kausalem Täter-Opfer-Denken hin zum systemischen Verständnis von Mobbing und Cybermobbing, wie Petra Gründl in ihrem Beitrag in dieser Aufgabe darlegt. In Gruppen bzw. Klassen, wo ausreichend Wissen über die Entstehung und Entwicklung von Mobbingssystemen sowie wirksame Maßnahmen gegen deren Entwicklung und Lösungsstrategien im Verdachtsfall vorhanden sind, wird signifikant weniger gemobbt (Kolodej 2018). Lehrkräfte brauchen zudem konkrete Anleitung und Information, an welchen Kriterien oder Anzeichen sie Mobbingssysteme erkennen und identifizieren können. Eine strukturierte Aufstellung in Anlehnung an Olweus (2006) findet sich bei Kolodej (2018, S. 352ff.) Dieses Wissen über Mobbingssysteme im Sinne einer laufenden Professionalisierung weiterzugeben, theoretisch fundiert und aktualisiert (Stichwort: Cyber-Mobbing in Online-Räumen und Vernetzung mit Präsenzmobbing) zu vermitteln, ist eine wesentliche, alternativlose Strategie: In der klassischen Lehrkräftefortbildung finden sich zahlreiche Angebote in verschiedenen Formaten, auch in der Form eines Buddy-Systems/Mentoring-Systems innerhalb des Lehrkräfte-Teams lassen sich diese Kompetenzen nachhaltig entwickeln.

Das konsequente Verfolgen der überfachlichen Bildungsziele (Stichwort: Soziales Lernen) ist ein ebenso relevanter Aspekt im Feld Mobbing: Einseitig kognitive Ausrichtung der Lehr- und Lernziele bei gleichzeitig hohem Leistungsdruck und Wettbewerbsdenken können Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt bis hin zur Entstehung von Mobbingssystemen verstärken. Die bewusste Entscheidung, in jeder Unterrichtsstunde mindestens ein soziales Lernziel in die Unterrichtsplanung einzubauen, ergänzt den Fokus entlang des Lehrplans und zeigt die Relevanz dieser Ziele auch aus Sicht und Erfahrung der Schüler:innen. Damit würde beispielsweise gegenseitige Unterstützung oder Zuhören nicht nur am Schulanfang als Klassenregel beschlossen, sondern wird immer wieder im Unterrichtsalltag bewusst eingefordert und eingeübt.

In Bezug auf Mobbingprävention kommt die Vorbildwirkung der Lehrkräfte in ihrem Sozialverhalten und ihr Bewusstsein darüber zum Tragen: Weisen Lehrkräfte Beschämung, Ausgrenzungsversuche oder Verleumdungen unter Schüler:innen in der Schule und in online-Räumen klar zurück, ersetzen sie es durch vorbildhaft konstruktive und authentische Kommunikation (z.B. Gewaltfreie Kommunikation nach *Marshall Rosenberg*), begleiten sie die Konfliktlösung z.B. im 4-Augen-Gespräch, im Klassenrat oder im Pausengespräch? Oder ignorieren sie diese, verharmlosen sie oder lenken davon ab oder lassen sich sogar (unbewusst) dazu hinreißen, mitzumachen oder Grenzverletzungen/Übergriffe kommentarlos hinzunehmen oder somit scheinbar zu akzeptieren? Denn eine Nicht-Reaktion auf Übergriffe wird als Zustimmung oder „ok“ aufgefasst, nach dem Motto: „Die Lehrerin/der Lehrer hat ja gar nix dazu gesagt...“ Vielleicht passiert derartiges mitunter aus methodisch-didaktischen oder gesprächsführungstechnischen Defiziten, oder aus Ohnmacht? Ein weiterer Ansatzpunkt für die Professionalisierung von Lehrkräften, eine konstruktive und verantwortungsvolle Version von Macht vorzuleben (*Hergovich/Mitschka* 2008).

Offensichtliche Grenzverletzungen und Übergriffe sind ein entscheidender Moment in der täglichen Klassen- und Unterrichtsführung. Das gelebte Vorbild der Lehrkraft wirkt eindrücklich und oft unmittelbar prägend – mehr als beispielsweise Kommunikations-training im Fach Soziales Lernen (wo einschlägige Techniken natürlich eingeübt und immer wieder bewusst trainiert werden können). *Joachim Bauer* (2006, 2019) zeigt eindrücklich einerseits die Kraft der Spiegelneurone im Zusammenhang mit Resonanzphänomenen und der starken Motivation in Bezug auf die soziale Zugehörigkeit und Anbindung an die Gruppe. Empathiefähigkeit und Perspektivenübernahme sind wesentliche soziale Fähigkeiten und werden bereits ab dem Alter von drei Jahren in Gruppen entwickelt, wenn sie entsprechend begleitet werden. Gleichzeitig wirken Vorbilder als Identifikationsfiguren, die gerade im Kindes- und Jugendalter immer wieder auch durch Lehrkräfte besetzt werden. Nimmt man diese Vorbildwirkung als gegeben an, so ist beispielsweise das Training in ressourcenorientierter Gesprächsführung und Konfliktlösung sowie das Vorleben dieser Haltungen und Kommunikationsmodelle ein zentraler Baustein der Primärprävention bei Mobbing.

Fundierte Kompetenzen in deeskalierender, ressourcen- und lösungsfokussierter Gesprächsführung sind also hier Handwerkszeug, das jede Lehrkraft mit an Bord haben sollte. Neben einschlägiger Literatur zum Einstieg (beispielsweise *Schmitz, Radatz, Mitschka*) sind es Fortbildungen über längere Zeiträume (wie z.B. Hochschullehrgänge für Beratungslehrkräfte oder Peer-Mediations-Coaches), die tiefergehendes Training auf ausreichender Vertrauensbasis erlauben. Wertvoll sind auch in diesem Zusammenhang Reflexionsarbeit mittels kollegialer Fallarbeit, Intervision und Supervision. In einer konsequenten Verquickung von Reflexion der eigenen Haltung (zu Mobbing, Konflikten, herausforderndem Schüler:innenverhalten usw.) und wie diese ganz konkret durch entsprechende Gesprächs-

führungstechnik (z.B. hinsichtlich ressourcen- und lösungsorientierte Wortwahl sowie Fragetechnik) umgesetzt werden kann, erprobt an konkret erlebten Alltagssituationen in Klassenführung und Unterrichtsarbeit im Rollenspiel, kann sehr hilfreich sein.

Wesentliche Vorbildfunktion und Role Model sind Lehrkräfte auch in der Frage, ob und inwieweit sich Mut, Engagement und Zivilcourage in heiklen Situationen lohnen bzw. ob und wie sie gezeigt werden. Wenn die Lehrkraft ganz offensichtlich wahrnehmbare Übergriffe nicht hört oder übersieht bzw. sich keine Zeit nimmt, diese angemessen zum Thema zu machen: Wie kann sie dann davon ausgehen, dass sie Übergriffe oder eskalierende Konflikte von Schüler:innen gemeldet bekommt, um rechtzeitig Interventionen setzen oder Hilfe anbieten zu können?

Das Wissen um die Vorbildwirkung als Lehrkraft in Kommunikation, Konfliktlösung und wertschätzendem Umgang scheint ein zentraler Hebel für Mobbing- und Gewaltprävention zu sein. Das Konzept „Positive Leadership“, aufbauend auf *Martin Seligman's* Theorie der Positiven Psychologie (*Seligman* 2011) sei hier als besonders hilfreich und wirksam erwähnt. Die Grundhaltungen des Positive Leadership geben Jugendlichen mit hohem Machtmotiv oder Gestaltungs- und Anerkennungsbedürfnis die Möglichkeit, eine konstruktive Version von Führung zu erleben und imitieren zu können.

Damit dies möglich wird, braucht es – Stichwort EPIK-Modell: Domäne der Reflexions- und Diskursfähigkeit – ein klares Bekenntnis der Leitung zu Priorität von Zeiträumen und Ressourcen für systematische und professionelle Reflexion (individuell und im Team), z.B. in Form von Intervention und (Fall-)Supervision. (*Schlee* 2019, S. 16f.)

Gehen Leitungen – wiederum auf ihrer Ebene als Vorbild für ihr gesamtes Kollegium – konstruktiv mit diesen Reflexionsformaten um, ermöglichen sie diese und nehmen sie solche auch auf ihrer eigenen Leitungsebene ganz offiziell in Anspruch, gehen hier neue Möglichkeitsräume auf. Ein wichtiger und gut beforschter Ansatz ist Biografie-Arbeit. Mit dem Wissen um psychologische Mechanismen/Phänomene wie etwa Übertragung und Gegenübertragung, Aggressionsverschiebung, Projektion u.v.m. sind wir aufgerufen, die eigenen reaktiven Verhaltensweisen zu reflektieren, Schritt für Schritt zu verlernen und gegen professionellere, reflektierte und konstruktive Muster zu ersetzen. (*Hubrig* 2010, S. 59) Gerade im so emotionalen und biographisch oft erfahrungsbelastetem Thema Mobbing scheint dies besonders dringend: In klassischen Mobbing-Seminaren für Pädagog:innen gefragt nach eigenen Mobbing-Erfahrungen in Kindheit und Jugend – konkret vom ersten Tag im Kindergarten bis zur Matura – kommen egal aus welcher Rolle im Mobbing-System noch nicht verarbeitete Erfahrungen zutage, die in Stressmomenten als reaktive Muster zuschlagen können. Durch professionell begleitete Reflexion passiert Professionalisierung als Lehrkraft sehr die individuelle Persönlichkeit betreffend (*Schlee* 2019).

In manchen Situationen kann es für Schulleitungen, in der Mobbingprävention engagierte Kolleg:innen oder damit Beauftragte wie z.B. das Kinderschutzteam oder das Schulentwicklungsteam hilfreich sein, zusätzliche und auch rechtlich begründete Argumente parat zu haben, um Professionalisierungsmaßnahmen für den gesamten Lehrkörper umsetzen zu können. Das wäre z.B. mit §2 SchOG als schulischen Erziehungsauftrag in Ergänzung von jenem der Eltern sowie in §47 SchUG als „Mitwirkung der Schule an der Erziehung“ der Fall (BMBWF 2018).

Schulen haben gleichzeitig die Verpflichtung, bei Mobbingverdacht jedenfalls aktiv zu werden und den Schutz jeder Schülerin und jedes Schülers zu gewährleisten. Dies kann in §2 SchOG §2 (1) oder §51 (3) SchUG sowie dem Aufsichtserlass RS Nr.15/2005 nachgelesen werden (Leitfaden Mobbing in Schulen, BMBWF 2018).

Diese Verantwortung für die Schulleitung und jede einzelne Lehrkraft ist ein klarer Auftrag, Professionalisierung von Kolleg:innen gezielt zu verfolgen, um angemessene Beiträge und Reaktionen sowie professionelles Eingreifen und wirksame Interventionen in schwierigen Situationen möglich bzw. wahrscheinlicher zu machen. Training in Classroom Management, Umgang mit Unterschieden und besonderen Bedürfnissen, Kompetenzen in Gruppendynamik und Interventionsmöglichkeiten sowie fundierte Kompetenzen in ressourcen- und lösungsorientierter Gesprächsführung und Konfliktmoderation sind nur einige Themen, die hier unterstützen können.

Werfen wir zusammenfassend noch einen Blick auf die gewaltfreie, lösungs- und ressourcenorientierte, sich selbst reflektierende Grundhaltung der Pädagog:innen. Ressourcenorientierte und lösungsfokussierte Kommunikation, ein gleichwürdiger Umgang auf Augenhöhe, klares Vorbildwirken und positives Führungsverständnis in der Klasse sowie professionelles Lehrkräfteverhalten im Konfliktfall oder in gruppendynamisch eskalierenden Situationen (wie z.B. durch die klare Trennung von Verhalten und Person) sowie verantwortliche Selbstfürsorge und professionelle Selbstreflexion sind grundlegende Bausteine einer Haltung für erfolgreiche Prävention von Mobbing. (Hahn 2024, S. 150ff.)

Die partizipative Entwicklung des Verhaltenskodex im Rahmen des Kinderschutzkonzepts kann ein hilfreicher Anlass für ein Kollegium sein, sich diesbezüglich individuell und in Gruppen – beispielsweise in einer Supervision – kritisch zu reflektieren. In einem derartigen Prozess kann eine bereichernde Sensibilisierung für alle möglichen ungewollten und unbeachteten Grenzverletzungen im pädagogischen Alltag entstehen. Inhaltliches Ziel des Verhaltenskodex ist es, für unklare oder sogenannte „heikle“ Situationen eine neue oder ergänzende Handlungsrichtlinie und damit einen Maßstab für Lehrkräfteverhalten sowie den Umgang aller erwachsenen Bezugspersonen einer Schule mit den ihnen anvertrauten Schüler:innen zu vereinbaren und zu etablieren. Das berührt automatisch alle Werte und Normen, die an einer Schule explizit und implizit gelebt werden, und kann ein sehr spannender und fruchtbarer Prozess sowohl für den Kinderschutz als auch für eine Professionalisierung der Pädagog:innen sein.

Lehrkräfte-Professionalisierung wirkt: Ansatzpunkte und Argumente für Sekundärprävention bei (Cyber)Mobbing

Zentrale Frage soll hier sein: Wie kann eine Schule Lehrkräfte im Thema Mobbingprävention und -intervention angemessen und mit bestehenden Ressourcen möglichst professionalisieren? Neben bereits bestehender Sekundärprävention gegen Mobbing zwischen Schüler:innen auf Ebene der Unterrichtsentwicklung (evidenzbasiert, regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt) braucht es grundlegende Kompetenzen aller Lehrkräfte in Sachen Mobbing und Cybermobbing. Nur: Wie kann die Mehrheit des Kollegiums dafür gewonnen werden, sich diesbezüglich zu professionalisieren? Und woran ist zu erkennen, dass dies gelungen ist? Hier soll anhand von ausgewählten Ansatzpunkten illustriert werden, wie dies gelingen kann.

Vorab: Warum sind Motivation und Engagement der Lehrkräfte und der Schulleitung auch in der Sekundärprävention von Mobbing zentral? Mobbingprävention braucht – wie auch das gesamte zu erarbeitende Kinderschutzkonzept – ein hohes Commitment im Lehrkräfte-Team. Warum?

- Erstens, weil sie zusätzliche Workload/Arbeit bedeutet und damit extra Zeit und Ressourcen in Anspruch nimmt.

- Zweitens, weil gerade bei einem Thema wie Mobbing (und anderen in der Schule relevanten Gewaltformen) eventuell eigene unverarbeitete Erfahrungen oder eine generelle Ablehnung bzw. Skepsis gegenüber der Thematik schlagend werden können: Mobbingverdacht wird dann mitunter als überfordernd erlebt, ruft Gefühle von Ohnmacht und Hilflosigkeit hervor. Daraus können sich Widerstände gegen Professionalisierungsmaßnahmen wie (Cyber)Mobbing-Workshops ergeben. Diese Widerstände werden in einer lösungsorientierten Führungshaltung selbstverständlich gehört und als wichtige Information mit einbezogen (Hubrig 2014).
- Drittens: Das Kinderschutzteam und die intervenierenden Expert:innen benötigen im Fall des Falles die unbedingte Unterstützung des Klassenlehrkräfteteams und der Leitung, um ihre Arbeit machen zu können. Das bedingt, dass möglichst das gesamte Kollegium eine gemeinsame Grundhaltung, ausreichend Fachwissen über Mobbingssysteme und grundlegende Zustimmung & Verständnis gegenüber dem erarbeiteten Case Management-Ablauf teilt.

Verlässliches Commitment ist überhaupt die Basis dafür, dass geplante Kommunikations- und Interventionsstrukturen im Rahmen des Case Managements (lt. Kinderschutzkonzept) im Verdachtsfall von Mobbing erfolgreich umgesetzt werden können. Wenn nur ein einziger Kollege, wenn nur eine einzige Kollegin abweicht und beispielsweise die Übergriffe der Mobbing-Akteur:innen im Gespräch mit der Klasse „gut verstehen kann“, das von Mobbing betroffene Kind diesbezüglich noch vor der ganzen Klasse kritisiert o.Ä., ist oftmals viel Vertrauen verspielt. Dadurch können verschiedene Interventionsmethoden geschwächt oder verunmöglicht werden und es ist zusätzliche Anstrengung notwendig, um die damit unterstützte Rechtfertigungsstrategie der Akteur:innen wieder zu entkräften.

Wie kann dieses Commitment nun entwickelt und gehalten werden? Ein paar Möglichkeiten und Ansatzpunkte:

Die Risikoanalyse, die als einer der ersten Schritte im Rahmen der Ist-Stand-Erhebung als Basis des Kinderschutzkonzepts erstellt wird, kann gleichzeitig für die Sensibilisierung der Lehrkräfte hinsichtlich Mobbing ein hilfreiches Instrument sein. Durch anonyme online-Befragung aller Schüler:innen (klassenweise auswertbar), aller Lehrkräfte und ev. auch der Eltern und dem nichtpädagogischen Personal kann die aktuelle Risikolage in Bezug auf Mobbing und Cyber-Mobbing am Standort evidenzbasiert eingeschätzt werden. Aus den Ergebnissen der Befragungen und daraus abgeleiteten Einschätzung des Mobbing-Risikos werden individuelle Maßnahmen für die jeweiligen Klassen umgesetzt, oder auch jahrgangsweise und damit flächendeckend (im besten Fall) evidenzbasiertes Cyber-Mobbing-Präventionstraining organisiert.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse in Bezug auf Mobbingvorfälle und Mobbingverdacht lassen eher skeptische Kolleg:innen auch in Bezug auf die erforderliche Verantwortungsübernahme aufhorchen und ihre vielleicht zuvor skeptische oder ablehnende Position überdenken.

Genauso wie im primärpräventiven Bereich ist Wissen über Mobbing – mögliche Auslöser, typische Dynamiken und Motive der Beteiligten – sowie generell ein systemisches Verständnis von Mobbing zentral: Daraus sind direkte und indirekte Ansatzpunkte für Primärprävention in der täglichen Unterrichtsarbeit und für erste Schritte in der Intervention im Verdachtsfall ableitbar. Mobbing immer auch für möglich zu halten, gehört zu den wichtigsten hilfreichen Grundhaltungen – ohne natürlich jeden Konflikt und jede Grenzverletzung gleich als Mobbing zu interpretieren.

Wesentlicher Faktor in der Sekundärprävention bei (Cyber)Mobbing ist es, dafür zu sorgen, dass regelmäßig aktualisiertes Wissen im Kinderschutzteam bzw. bei Expert:innen am Standort und genauso im gesamten Kollegium vorhanden ist. Speziell in Bezug auf die schnell wechselnden online-Gewaltphänomene, die von Schüler:innen auch bei Mobbing eingesetzt werden, braucht es laufend Schulung: Rechtlich kompetente Inputs sowie abgesicherte, lösungsorientierte Vorgehensweisen. Sehr hilfreich ist in diesem Zusammenhang die Unterstützung durch Fachstellen wie Saferinternet.at oder der Kinder- und Jugendanwaltschaft.¹ Wenn es im Kontext Cybermobbing beispielsweise um die Darstellung sexualisierter Aufnahmen geht, so hilft die Broschüre „Handlungsleitfaden im Umgang...“ für eine gute Orientierung und Einordnung (ECPAT/Saferinternet/KiJA 2024)

Darüber hinaus sind standortspezifisch aktuelle Information über das planvolle Vorgehen im Verdachtsfall inklusive gut strukturierte, fallbezogene Kommunikationsabläufe – sprich das Case Management im Kinderschutzkonzept – wichtige Erfolgsfaktoren. Informationen über das Fallmanagement, wie also konkret im Verdachtsfall von (Cyber)Mobbing vorzugehen ist, wer informiert und einbezogen werden muss oder soll, wer für welche Schritte zuständig ist usw. sind sehr relevant, damit keine (unbeabsichtigten) Querschüsse oder Irritationen passieren, vor allem in der Kommunikation nach innen und außen.

Klare Abläufe und Zuständigkeiten bei Mobbingverdacht – i.d.R. wird das künftig das Kinderschutzteam in Abstimmung mit der Schulleitung sein – können diejenigen Lehrkräfte entlasten, die das Mobbing aufdecken oder die es durch Schüler:innen oder Peers gemeldet bekommen. Dies schafft Commitment zu Kinderschutz im Allgemeinen und dem Mobbing-Präventions- und Interventionskonzept im Besonderen. Eine Überbelastung und Überforderung einzelner Kolleg:innen ist dabei unbedingt zu vermeiden, weil es professionelle Auflösung von Mobbingverdacht behindert.

Bei Mobbing-Verdacht evidenzbasiert und praxisorientiert vorzugehen, bedeutet nicht, dass alle Lehrkräfte alles selbst können und umsetzen sollen oder gar müssen, im Gegenteil: Das Kinderschutzteam wird lt. Schulordnung 2024 eine bedeutende Rolle an dieser Stelle einnehmen, in Abstimmung mit der Schulleitung und ggf. gemeinsam mit externen Fachstellen oder Kinderschutzzentren, die die Verdachtslage abklären und weitere Schritte planen und umsetzen.

Umgekehrt kann Verankerung von professioneller Mobbingprävention und -intervention in der Schulstruktur durch eine Professionalisierung des Lehrkräfte-Teams als Teil der Personalentwicklung für das Schulentwicklungsziel Kinderschutzkonzept wesentlich gefördert und unterstützt werden.

Gesprächsführungskompetenz zu stärken und Sensibilisierung sowie Training für Erstgespräche im Verdachtsfall bei Mobbing anzubieten, ist ein grundlegender Faktor im Case Management. Das erste Gespräch entscheidet oft darüber, ob die betroffenen Kinder und Jugendlichen das notwendige Vertrauen entwickeln und die Verdachtslage zeitnah und rasch geklärt und erste Interventionsschritte gemacht werden können.

Damit mögliche Fälle überhaupt bis zu den zuständigen Kolleg:innen kommen, braucht es ein niederschwelliges Beschwerdemanagement: Ziel eines solchen ist es, dass sich alle Mitglieder der Schulgemeinschaft einen konkreten Verdacht äußern trauen, damit diesem diskret nachgegangen werden kann, ohne irgend jemanden vorzuverurteilen. Mehr zu Entwicklung und Implementierung von Beschwerdemanagement und Ablaufplänen im Verdachtsfall findet sich in der Kinderschutz-Literatur (Wachs 2016, Schubarth 2020, Jannan 2012) bzw. in den Publikationen und Online-Kursen zu Kinderschutz des ZGMP (Wallner u.a.

2024) und des BMBWF (BMBWF 2018) sowie beispielsweise im Kinderschutz MOOC#2-Teil 2 ab 2025.

Sind diese Ansätze in der Praxis umsetzbar? Was Lehrkräfte in diesem Kontext brauchen:

Es scheint zentral, ausreichend Motivation, Engagement und die Entwicklung von grundsätzlichem Commitment im Kollegium im Blick zu behalten. Was brauchen Lehrkräfte, um diese teilweise hohen Anforderungen motiviert mitzutragen und umsetzen zu wollen?

Erprobte Ansätze sind hier Positive Leadership (auf Basis der Positiven Psychologie nach *Martin Seligman*) und ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld – also salutogene Führung – die das Wohlergehen und die Gesundheit der Mitarbeitenden bei jeder Maßnahme mitdenken (*Baumer 2021*) – und selbst vorleben (z.B. indem auch die Schulleitung rechtzeitig Pausen eingelegt oder Urlaub macht bzw. Ferien auch als Ferien lebt; z.B. indem die Leitung selbst Supervision oder Coaching in Anspruch nimmt und dies auch kommuniziert).

Intervision und Supervision im Kollegium auf freiwilliger Basis gelten ebenso als wirkungsvolle Möglichkeiten der Professionalisierung und Gesundheitsförderung. Strukturierter Austausch und hilfreiche Fragen im Einzel- oder Gruppensetting, begleitet von externen Supervisor:innen mit dem hilfreichen Blick von außerhalb des Systems, in einem sicheren und vertraulichen Rahme, ermöglichen entspanntes Lernen und Reflektieren, Psychohygiene und gegenseitige Bestärkung und konkreten Support sowie Feedback (*Schlee 2019*).

Wie in jeder Organisation ist auch in der Schule bei Veränderung – insbesondere, wenn diese als Verpflichtung von außerhalb kommt – mit mehr oder weniger Widerstand der Mitglieder zu rechnen. Systemisch betrachtet ist Widerstand ein Versuch, die eigene Autonomie sowie Selbstwirksamkeit und Selbstachtung zu erhalten (*Mosell 2016*, S. 137) bzw. das Gleichgewicht zwischen Veränderung/Entwicklung und Beständigkeit/Identität zu wahren (*Hubrig/Herrmann 2014*, S. 61f.). Widerstand beispielsweise gegen die Aufnahme bestimmter Themen in den Verhaltenskodex (im Rahmen des Kinderschutzkonzepts) liefert – aus systemischer Sicht – wichtige Informationen für den weiteren Prozess: Die kritischen Kolleg:innen im Widerstand weisen damit indirekt auf wichtige Informationen bzw. wesentliche Aspekte hin, die noch berücksichtigt werden sollten, um den nächsten Schritt im Team gehen zu können. Es könnte sich z.B. um das Bedürfnis nach Langsamkeit oder nach mehr Zeit für Diskussion oder Austausch handeln; oder auch um Verunsicherung oder eigene, schwierige Erfahrungen in Bezug auf das konkrete Thema. Auch mangelnde Transparenz und fehlende Klarheit über Sinn und Zweck des Kinderschutzkonzepts und speziell des Verhaltenskodex oder eben einer (neuen) Mobbingpräventionsstrategie können das Thema hinter dem Widerstand sein – und vielleicht noch ganz andere Themen.

Widerstände sind aus systemischer Perspektive so etwas wie Motivationen – die nur in eine andere oder sogar diametral entgegengesetzte Richtung zeigen. (Bsp.: Eine Kollegin/ein Kollege fühlt sich in ihrer/seiner gut „eingeübten“ Rolle als Lehrkraft wohl und hat weder Lust noch Bedürfnis, das eigene Verhalten in Bezug auf Nähe und Distanz zu den Schüler:innen zu reflektieren oder zu überdenken oder gar zu verändern.)

Als Anregung, Rückmeldung und Information gesehen/gehört, rückgemeldet und empathisch verstanden – wenn auch vielleicht nicht damit einverstanden – lassen sich viele Widerstände konstruktiv nutzen. Denn das Motiv des Widerstands ist oftmals ein Freund der gelingenden Veränderung, hilft diese anschlussfähiger zu gestalten und erhöht letztlich das Commitment.

Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich die eingangs aufgeworfene Frage, woran erkennbar wäre, ob die Lehrkräfte einer Schule ihre Kompetenzen und eine hilfreiche Haltung im Bereich (Cyber)Mobbingprävention und -intervention (weiter)entwickelt haben – vielleicht an folgenden Parametern festmachen: Die Kinder und Jugendlichen können sich untereinander und in der Beziehung mit ihren Lehrkräften insofern sicher fühlen,

- dass Lehrkräfte jeder für sie wahrnehmbaren Ausgrenzung, jedem Ausschließen, Beschämen und anderen Übergriffen und Mobbinghandlungen konsequent und kompetent begegnen wollen und können
- dass insbesondere die Akteur:innen der jeweiligen Situation angemessen durch die Lehrkräfte in ihre Schranken gewiesen werden, ohne das betroffene Kind bloßzustellen oder seine Ohnmacht zu verstärken
- dass Lehrkräfte hier Verantwortung übernehmen, sich zuständig fühlen (sei es aus berufsethischen Gründen und Haltungen und/oder weil Kinderrechte und Kinderschutz in der Schule aktiv gelebt werden oder weil es Leitung oder Eltern einfordern), d.h. Klassenführung im besten Sinne des Wortes übernehmen.
- dass es ein niederschwelliges Beschwerdemanagement gibt, damit (Cyber)Mobbingverdacht so einfach wie möglich – auch anonym – gemeldet und proaktiv behandelt werden kann.
- dass diese Beschwerden entlang einem standortspezifisch entwickelten Case Management-Ablauf bei Mobbing(verdachts)fall zeitnah, bei Bedarf mit Einschaltung externer Expertise, professionell bearbeitet werden.

Diese und noch weitere Kriterien effektiver Anti-Mobbing-Arbeit finden sich u.a. bei *Schubarth* (2020), *Jannan* (2012) und *Kolodej* (2018).

In jedem Fall brauchen alle Kollegi:nnen ausreichend und immer wieder aktuelle, angemessen detaillierte Information über Organisation und Ablauf im Mobbing-Verdachtsfall: Wer steht als erste Anlaufstelle wann zur Verfügung, wie wird die Information strukturiert und multiperspektivisch verdichtet, ausgewertet und dokumentiert, wer übernimmt welche Aufgaben im Case Management, welche Beiträge werden von Klassenlehrkräften erwartet, welche von Spezialist:innen wie Beratungslehrkräften, Sozialarbeiter:innen, Schulpsycholog:innen usw. übernommen, ab wann wird die Schulleitung einbezogen.

Der Fokus auf die zielgerichtete Professionalisierung aller Lehrkräfte einer Schule zeigt sich also als wesentlicher Hebel im Bereich Mobbingprävention und Intervention.

Die Leitung steht bestenfalls klar hinter dem Thema Mobbing: Sie beauftragt das Mobbing-Einsatzteam bzw. das ohnehin zu ernennende Kinderschutzteam (Schulordnung 2024). Sie kommuniziert eine klare Haltung und Verantwortungsübernahme für Beziehungsgestaltung und Gewaltschutz. Sie unterstützt die inhaltliche Arbeit des Mobbing-Einsatzteams, ist im direkten Austausch und kann damit auch im Mobbingfall fachlich fundierte Entscheidungen in ihrer Verantwortung treffen.

Gerade bei Gewalt, insbesondere bei der Gewaltform „Mobbing“, kann im Gesamtkollegium immer wieder der Eindruck entstehen, die Expert:innen im Gewaltschutzteam würden ihre Aufgabe zu wichtig nehmen. Manchmal entsteht gar der Vorwurf, dass erst durch die Mobbingprävention die Mobbingfälle entstanden oder viel mehr geworden wären. Dies kann einerseits durch das Phänomen der selektiven Wahrnehmung und – vor allem – überhaupt der Wahrnehmung und Meldung von Mobbingverdacht widerlegt werden: Sobald Sensibilisierung und Professionalisierung zu einer Gewaltform stattfinden,

werden von allen Mitgliedern der Schulgemeinschaft vermehrt Warn- und Anzeichen beobachtet und dadurch deutlich mehr Fälle vermutet und aufgedeckt. Zudem haben Schüler:innen und Eltern größeres Vertrauen, dass ihre Beschwerde oder ihre Meldung von Mobbingverdacht auf offene Ohren treffen kann, weil es konkrete Programme und Angebote an der Schule gibt (die im besten Fall auch Anlaufstellen und Meldemöglichkeiten aufzeigen und bewerben).

Die regelmäßige Evaluierung der Mobbingverfahren am Schulstandort zeigt, ob der Risikolage angemessen präveniert wird und ob konkrete Maßnahmen erfolgreich gesetzt wurden, wo noch eventuelle Schwächen, Lücken oder aktuelle Bedarfe zum Beispiel im Online-Bereich bestehen. Für diese werden konsequenterweise und auf traditionelle Schulentwicklungsart auf den drei Ebenen der Unterrichtsentwicklung, der Organisationsentwicklung und weiterhin der Personalentwicklung weitere Ziele und Maßnahmen entwickelt und umgesetzt.

Hiermit wird deutlich, dass der Faktor Professionalisierung der Lehrkräfte in Bezug auf Mobbing ein wesentlicher Hebel für erfolgreiche Mobbingprävention und Intervention sein kann und muss. Beziehungsgestaltung und pädagogisch professionelles Handeln im Verdachtsfall sind hier entscheidend. Neben einem organisatorisch gut angebundenen, standortspezifisch entwickelten Beschwerdewesen und gut geplantem Fallmanagement mit designierten Expert:innen für den Verdachtsfall sowie klarer Zuständigkeiten (Ebene der Organisationsentwicklung) kann Schule für das Recht auf Bildung in einer sicheren und entwicklungsförderlichen Umwelt einen (weiteren) großen Schritt tun. Möge die Übung gelingen.

ANMERKUNGEN

- 1 Wenn es im Kontext Cybermobbing beispielsweise um die Darstellung sexualisierter Aufnahmen geht, so hilft die Broschüre „Handlungsleitfaden zum Umgang mit sexualisierten Darstellungen Minderjähriger im Netz“ (ECPAT/Saferinternet.at/KiJA 2024) für eine hilfreiche Orientierung und Einordnung: https://www.saferinternet.at/fileadmin/categorized/Materialien/Handlungsleitfaden_Kinderschutz.pdf

LITERATUR

- Alsaker, F. (2012). Mutig gegen Mobbing in Kindergarten und Schule. Bern. Verlag Hans Huber, Hogrefe.
- BMBWF (2018). Mobbing an Schulen. Ein Leitfaden für die Schulgemeinschaft im Umgang mit Mobbing. Wien: BMBWF.
- Bauer, J. (2006). Warum ich fühle, was du fühlst. Intuitive Kommunikation und das Geheimnis der Spiegelneurone. Heyne Verlag.
- Bauer, J. (2019). Wie wir werden, wer wir sind. Die Entstehung des menschlichen Selbst durch Resonanz. München. Bessing Verlag.
- Baumer, K. (2021). Sicher und verbunden. Ein systemisches Konzept für Prävention und Gesundheitsförderung an Schulen. Carl Auer Systeme Verlag.
- Buhren C., Rolf H.-G. (Hrs.g) (2018.) Schulentwicklung und Schulentwicklungsberatung. Weinheim. Beltz Verlag.
- Felder-Puig, Rosemarie; Teutsch, Friedrich; Winkler, Roman: Gesundheit und Gesundheitsverhalten von österreichischen Schülerinnen und Schülern. Ergebnisse des WHO-HBSC-Survey 2021/22. Wien: BMSGPK, 2023.
- Gyurkó, S. (2021). Compendium on child safeguarding policy. Development and implementation. ECPAT Austria.

- <https://www.ecpat.at/materialien-und-publikationen/publikationen-und-studien.html> (abgerufen am 4.11.24)
- Hahn-Hoffmann, N. (2024). Verdacht auf (Cyber-)Mobbing: Die „hilfreiche“ Haltung, erste Schritte und professionelle Intervention In: Wallner, F., Muik, E., Bodlak, R. (2024). Gewaltprävention und Psychosoziale Gesundheitsförderung. Maßnahmen und Umsetzung im Rahmen von Schulentwicklung. Eisenstadt: Zentrum für Gewalt- und Mobbingprävention an der Privaten Pädagogischen Hochschule Burgenland
- Hergovich D. & Mitschka R. (2008). Macht und Ohnmacht in der Klasse. Was LehrerInnen stark macht. Veritas.
- Hubrig, Ch. (2010). Gehirn, Motivation, Beziehung – Ressourcen in der Schule. Systemisches Handeln in Unterricht und Beratung. 1. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.
- Hubrig, Ch., Herrmann P. (2014). Lösungen in der Schule. Systemisches Denken in Unterricht, Beratung und Schulentwicklung. 4. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.
- Hubrig, Ch. (2017). Lösungen trainieren – systemisches Handeln lernen. Interventionen für den Schulalltag. 1. Aufl. Weinheim: Beltz Juventa Verlag
- Hubrig, Ch., Herrmann P. (2014). Lösungen in der Schule. Systemisches Denken in Unterricht, Beratung und Schulentwicklung. 4. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Verlag.
- Jannan, M. (2012). Gewaltprävention an Schulen. Planen – umsetzen – verankern. 1. Aufl. Weinheim: Beltz Verlag
- Kolodej, Ch. (2018). Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und in der Schule. Dritte, erweiterte Auflage. Wien: Facultas Verlag
- Leymann, H. (1993). Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Rowohlt.
- Lillich, M., Breil, C. & Teufl, L. (2023): Gesundheitsbefragung von österreichischen Schulleitungen und Pädagog:innen. Wien: Institut für Gesundheitsförderung und Prävention.
- Mitschka R. (2016). Klartext. Wie Lehrerinnen schwierige Gespräche meistern. AK Wien 2016. Online unter: https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/bildung/ak_unterrichtsmaterialien_2022.pdf, letzter Zugriff am 29.02.2024.
- Melzer, W., Schubarth, W., Ehninger, F. (2011). Gewaltprävention und Schulentwicklung. Analysen und Handlungskonzepte. 2. Überarb. Aufl. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Mosell, R. (2016). Systemische Pädagogik. Ein Leitfaden für Praktiker. 1. Aufl. Weinheim: Beltz Verlag.
- Oleweus, D. (2006). Gewalt in der Schule. Was Lehrer und Eltern wissen sollten – und tun können. 3. Aufl. Bern: Huber Verlag.
- Radatz, S. (2000). Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen. Ein Praxishandbuch mit den Grundlagen systemisch-konstruktivistischen Denkens, Fragetechniken und Coachingkonzepten. Wien. Verlag systemisches Management.
- Rolff, H.-G. (2018), Grundlagen der Schulentwicklung. In Buhren, C.-G. & Rolff, H.-G. (Hrsg.) (2018): Handbuch Schulentwicklung und Schulentwicklungsberatung. Beltz Verlag, Weinheim und Basel, S. 12–39
- Rolff, H.-G. (2018), Steuergruppen und interne Begleitung. In Buhren, C.-G. & Rolff, H.-G. (Hrsg.) (2018): Handbuch Schulentwicklung und Schulentwicklungsberatung. Beltz Verlag, Weinheim und Basel, S. 71–89
- Rosenberg, M. (2005). Erziehung, die das Leben bereichert. Gewaltfreie Kommunikation im Schulalltag. Junfermann.
- Schmitz, L. (2016). Lösungsorientierte Gesprächsführung. Richtig beraten mit sparsamen und entspannten Methoden (3., erw. Aufl.) Verlag modernes Lernen.
- Schulordnung 2024 - <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/II/2024/126> zuletzt abgerufen am 2.11.2024
- Seligman, M. (2011). Flourish. Wie Menschen aufblühen. Die positive Psychologie des gelingenden Lebens. Kösel.
- Schlee, J. (2019). Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe. Hilfe zur Selbsthilfe – ein Arbeitsbuch. 4. erw. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

- Schratz M. et al. (2007): Domänen von Lehrer/innen/professionalität: Rahmen einer kompetenzorientierten Lehrer/innen/bildung. In: Kraller&Schratz (Hg.): Wissen erwerben, Kompetenzen entwickeln Modelle zur kompetenzorientierten Lehrerbildung. Waxmann 2007.
- Schubarth, W. (2020). Gewalt und Mobbing an Schulen: Möglichkeiten der Prävention und Intervention. 4. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Wachs, S., Hess, M., Scheithauer, H. & Schubarth, W. (2016). Mobbing an Schulen. Erkennen – Handeln – Vorbeugen. 1. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Wallner, F. (2024). Schulentwicklung zur Förderung psychosozialer Gesundheit. In: Wallner, F., Muik, E., Bodlak, R. (2024). Gewaltprävention und Psychosoziale Gesundheitsförderung. Maßnahmen und Umsetzung im Rahmen von Schulentwicklung. Eisenstadt: Zentrum für Gewalt- und Mobbingprävention an der Privaten Pädagogischen Hochschule Burgenland
- Wallner, F., Muik, E., Bodlak, R. (2024). Gewaltprävention und Psychosoziale Gesundheitsförderung. Maßnahmen und Umsetzung im Rahmen von Schulentwicklung. Eisenstadt: Zentrum für Gewalt- und Mobbingprävention an der Privaten Pädagogischen Hochschule Burgenland

ZUR AUTORIN

Mag. Nikola HAHN-HOFFMANN, Wirtschaftspädagogin, Systemische Mediatorin und Coach, Supervisorin i.A., unterrichtet Wirtschaftsfächer sowie Persönlichkeitsbildung, koordiniert „WeCare 4YOU“ (Programm für psychosoziale Gesundheit und Beratung) sowie für die Entwicklung und Implementierung des Schutzkonzepts (It. Schulordnung 2024) als Teil des Kinderschutzteams an der BHAK Wien 22. Als Mitarbeiterin am ZGMP (Zentrum für Gewalt- und Mobbingprävention an der PPH Burgenland) ist sie für die Schwerpunkte Kinderschutz und (Cyber-)Mobbingprävention und -intervention mit verantwortlich. Lehrkräfte-Fortbildnerin für Themen wie (Cyber)Mobbing-Prävention/Intervention, Systemische Pädagogik, Klassenrat-Methodik, Beratung und systemisch-lösungsorientierte Gesprächsführung, systemische Konfliktlösung und -moderation.