

Protokoll

Kinder- & Jugendnetzwerks Weinviertel

9. Bezirksnetzwerktreffen Hollabrunn

12. November 2025 von 15:00 bis 18:00 Uhr

NÖ Sozialpädagogische Betreuungszentrum Hollabrunn – Café Hollakoch

Elsa-Brandström-Gasse 1, 2020 Hollabrunn

Inhalt

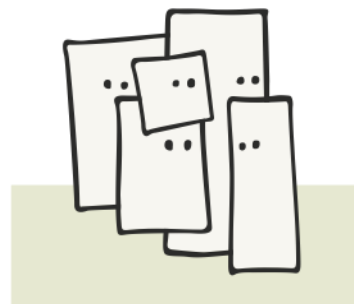
1. Unterlagen zum Vortrag vom Forschungsprojekt *Fair:Play Aufbau eines Innovationsnetzwerks zur Mobbingprävention für Lehrlinge*
Dr.ⁱⁿ Sabine Zauchner, MSc, MOVES – Zentrum für Gender und Diversität
Dr.ⁱⁿ Stefanie Egger und DI (FH) Christian Lepenik – The Invisible Lab
2. Fotoprotokoll der Dialog Foren zu 4 Themen in Bezug zu Mobbing
 1. Risiken & Dynamiken
 2. Prävention & Früherkennung
 3. Interventionen
 4. Bedarfe für die Zukunft

Vielen Dank für die Teilnahme!
Schön, dass Du dabei warst

gefördert von:



**Fair:
Play**



Ein partizipativer Ansatz zur Prävention von Mobbing unter Lehrlingen

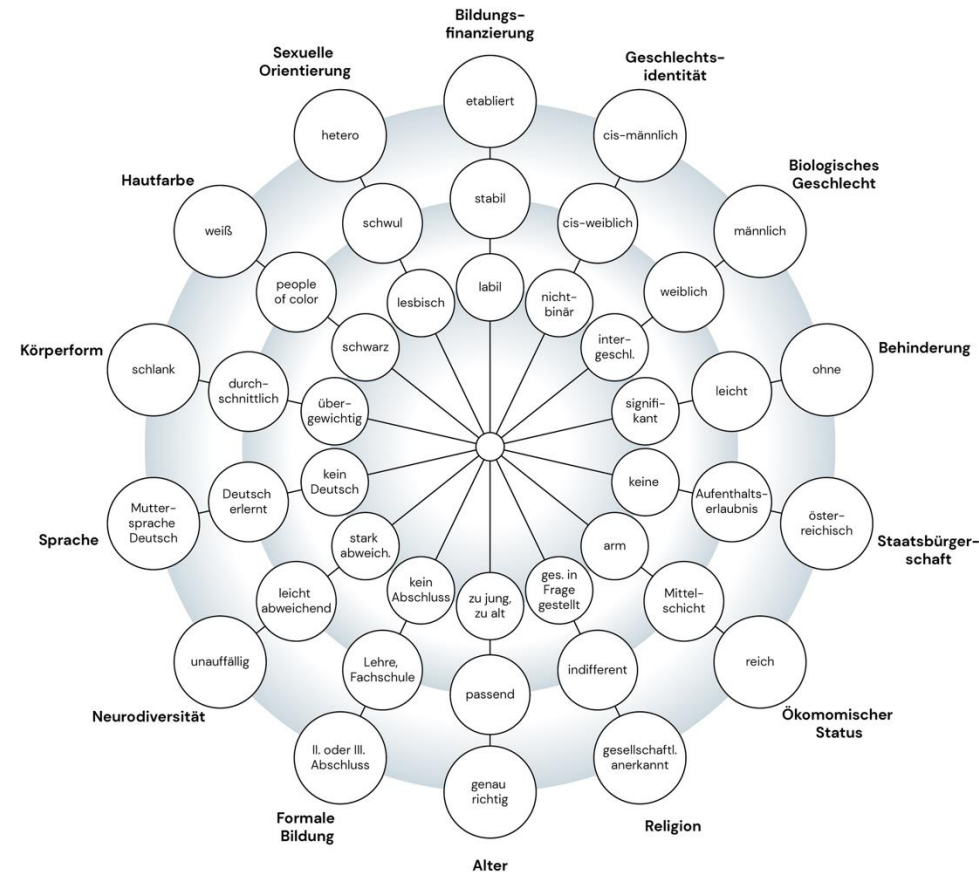
NÖ Sozialpädagogisches Betreuungszentrum Hollabrunn

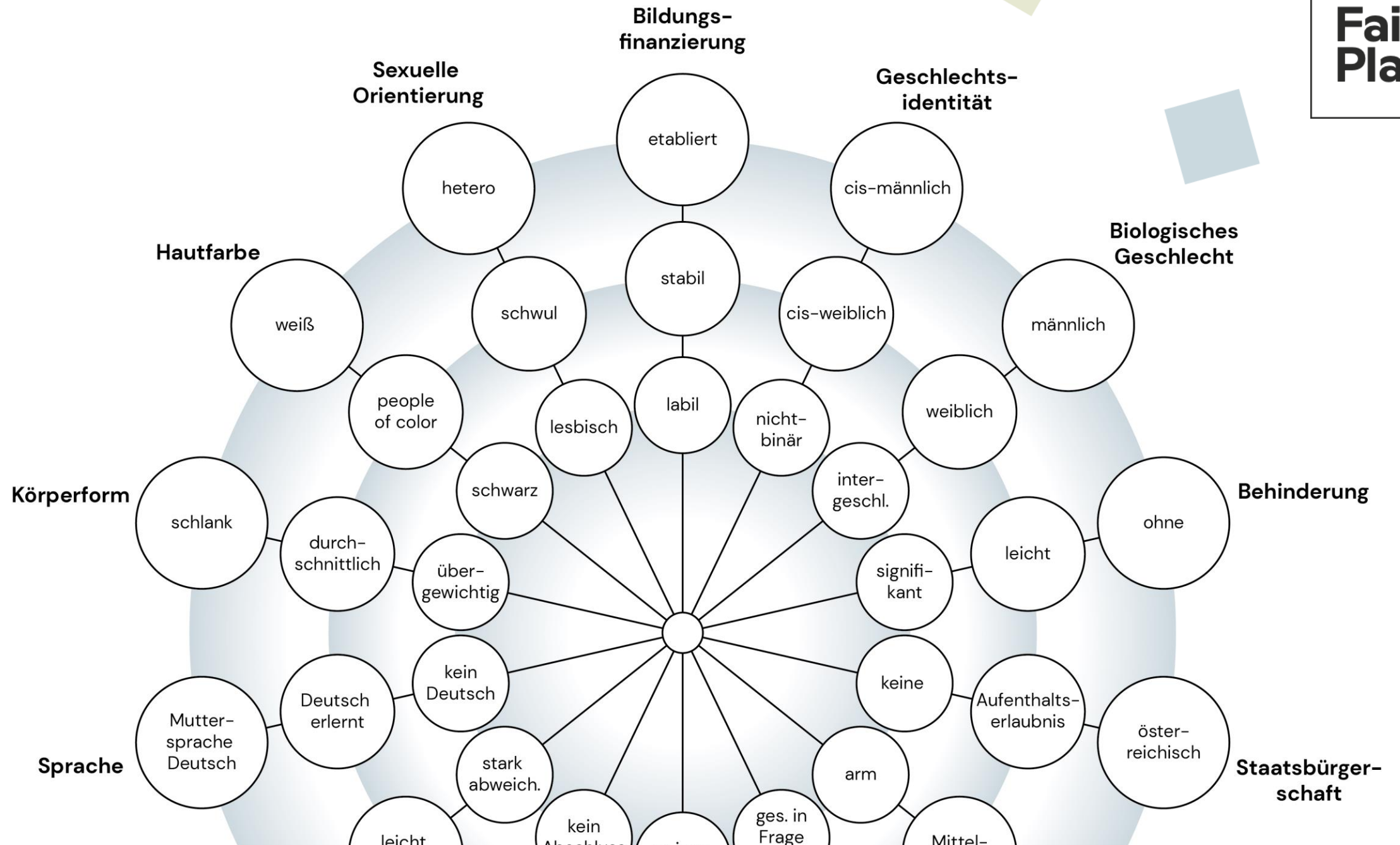
12.11.2025

Lehrlinge im Fokus: Das Problem

- Lehrlinge stehen oft am unteren Ende betrieblicher Hierarchien.
- Das obwohl sie das „Rückgrat“ der zukünftigen Facharbeit stellen.
- Ihre Rolle bleibt unsichtbar, unterbewertet und unzureichend geschützt.
- Das macht sie besonders anfällig für Ausbeutung und Missbrauch.

Macht und Marginalisierung





Lehrlinge im Fokus: Das Projekt

Fair:Play ist ein Projekt, das sich der Thematik von (Cyber-)Mobbing unter Lehrlingen widmet und dabei zwei Ziele verfolgt:

- Partizipativ mit Lehrlingen und Ausbildungsverantwortlichen realitätsnahe Präventions- und Interventionsmaßnahmen zu entwickeln, die sowohl digitale als auch live-Angebote umfassen.
- Entwicklung eines landesweiten Netzwerks, das Wirtschaft, Ausbildungsinstitutionen und Wissenschaft miteinander verbindet und diese Ressourcen über die Fair:Play Plattform bereitstellt.

Das Netzwerk

Fair:
Play

Universität für
Weiterbildung
Krems



Invisible
Lab

MOVES *



OVOS

SEIDLER
UNTERNEHMENSBERATUNG



SIEMENS



Das Netzwerk besteht aus 6 Forschungs- und Lösungspartnerschaften, sowie 3 Praxis- und Umsetzungspartner*innen.



Dieses Projekt wird aus Mitteln der FFG gefördert. Die FFG ist die zentrale nationale Förderorganisation und stärkt Österreichs Innovationskraft.

Netzwerk-Aufbau: Challenges

- Organisationsformen und -größen (EPU vs. Konzern)
- Einheitliches fachliches Verständnis und Begriffsdefinitionen
- Regionale Distanz, Kommunikationsformen
- Unterschiedliche Fachbereiche und Berufsgruppen
- Herausfordernde Datenlage zur Zielgruppe
- Erforderliche Basis für gemeinsame Entwicklungen

Netzwerk-Aufbau: Vorgehen

- Wissensaustausch: Offline-Workshops je Projektpartner*in
- Erarbeitung eines einheitlichen Auftretens, das von allen mitgetragen werden kann
- Wissenschaftliche Basis + Erfahrungswerte aus der Praxis
- Interdisziplinärer und multiprofessioneller Ansatz
- ... und eine Prise Optimismus

Phase 1

**Fair:
Play**



Kategorien + Kompetenzen

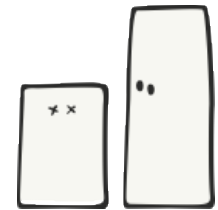
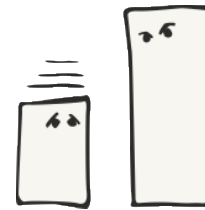
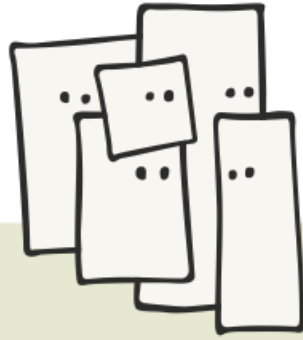
| PRÄVENTION | | | INTERVENTION | | | BEGLEITUNG |
|----------------------|----------------------------|--------------------|--------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|
| Bewusstsein schaffen | Persönlichkeitsentwicklung | Unternehmenskultur | Konfliktmanagement | Aufkommende Anzeichen | (Cyber-) Mobbing | Andauernde Begleitung |
| MOVES | | | MOVES | | | MOVES |
| OTELO | | | | | | OTELO |
| OVOS PLAY | | | | | | |
| SEIDLER | | | SEIDLER | | | SEIDLER |
| TIL | | | | | | |
| UWK | | | | | | UWK |

Netzwerk: Auftreten

- Gemeinsame Identität, trotz unterschiedlicher Organisationskulturen und Brand Guidelines
- Das visuelle Design des Netzwerks als Richtlinie/Korridor
- Einheitlicher Umgang mit Trigger-Problematik
- Synergien bei Darstellung zentraler (Mobbing-)Situationen
- Das Fair:Play-Design muss in bestehende Angebote integrierbar sein

**Fair:
Play**

**Fair:
Play**



Fakten

Mobbing ist kein gewöhnlicher Arbeitsplatzkonflikt, sondern ein **systematischer, absichtlicher Prozess der Machtausübung**.

Mobbing ist unter Lehrlingen weit verbreitet: **34 %** in der betrieblichen, **27 %** in der überbetrieblichen Ausbildung. Es ist gebiased und schädlich: Es beeinträchtigt körperliches und psychisches Wohlbefinden, Motivation und die langfristige berufliche Entwicklung.

Cybermobbing unterscheidet sich vom traditionellen Mobbing durch Anonymität, Reichweite, Zeitrahmen und Rückmeldung, was seine Erkennung, Prävention und Bekämpfung erschwert.

Prävention ist entscheidend: Den Schutz von Lehrlingen zu gewährleisten, ist eine gesetzliche Pflicht, eine moralische Verantwortung und eine Investition in die Zukunft der Arbeit.

Die Studie, Teil 1



**Fair:
Play**

Untersuchung der Erfahrungen von Lehrlingen mit Cybermobbing sowie der Perspektiven von Expert:innen (Ausbildner:innen, Verantwortliche) vor dem Hintergrund, dass es bislang an validen Daten zu Lehrlingen und (Cyber-Mobbing fehlt.

Methodik

Interviews mit 10 Lehrlingen

- 4 BUZ | 3 Siemens | 3 Spar
- 15 bis 19 Jahre alt
- 6 direkt betroffen | 4 miterlebt
- 1 männlich | 1 divers | 8 weiblich

Interviews mit 3 Expert:innen

- 1 Miba | 1 Spar | 1 Uni Graz
- 1 männlich | 2 weiblich

Zeitraum

- Dezember 2024 bis Jänner 2025

Analyse

- Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (2022)

Ergebnisse: Lehrlinge



**Fair:
Play**

Wahrnehmungen

- Soziale Ausgrenzung aufgrund von individuellen Merkmalen > Gefühle der Isolation
- Macht der Täter*innen
- Formen > körperlich, psychisch, Cybermobbing verstärkt das Problem
- Systemversagen: Keine Hilfe verfügbar, keine Ansprechpersonen

Ergebnisse: Lehrlinge



**Fair:
Play**

Coping Möglichkeiten

- Emotionale Unterstützung durch die Familie, Freund*innen
- Ablenkung (Sport, Kreative Tätigkeiten)
- Rückzug aus der Situation > Umzug
- „Bleib dir treu und glaube an dich“ > Selbstbewusstsein entwickeln

Ergebnisse: Expert*innen

Anti Mobbing Strategie strukturell

- Verbinden von Präventions- und Interventionsmaßnahmen
- Bereits im Onboarding informieren, und sensibilisieren: Mobbing ist ein No-Go!
- Anlaufstelle(n) schaffen, die von Lehrlingen als vertrauenswürdig gesehen wird.
- Schaffen eines positiven Betriebsklimas > eine sehr wirksamste Präventionsstrategie
- Vorbildfunktion von Führungskräften/Ausbildner*innen, respektvolles Verhalten
- Strukturierten Interventionsprozess entwickeln, gesetzliche Vorgaben einhalten, bei schweren Vorfällen Konsequenzen setzen

Ergebnisse: Expert*innen



Anti Mobbing Strategie individuell

- Stärkung der Betroffenen, darin sich äußern zu dürfen/können
- Stärkung der Helfer*innen
- Stärkung der Täter*innen und Mitläufer*innen durch Reflexion
- Stärkung des Selbstbewusstseins und der Selbstwirksamkeit der Lehrlinge

Fazit



**Fair:
Play**

Mobbing ist nicht nur ein zwischenmenschliches Problem, sondern eine systemische Herausforderung. Wirksame Prävention und Intervention verbinden die Stärkung der Betroffenen, positive Vorbilder, soziale Verbundenheit und respektvolles, koordiniertes institutionelles Handeln, um sicherzustellen, dass Lehrlinge sowohl offline als auch online geschützt und unterstützt werden.

Angebotsentwicklung

**Fair:
Play**

Aktuelle Einblicke 

Kategorien + Kompetenzen

| PRÄVENTION | | | INTERVENTION | | | BEGLEITUNG |
|----------------------|----------------------------|--------------------|--------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|
| Bewusstsein schaffen | Persönlichkeitsentwicklung | Unternehmenskultur | Konfliktmanagement | Aufkommende Anzeichen | (Cyber-) Mobbing | Andauernde Begleitung |
| MOVES | | | MOVES | | | MOVES |
| OTELO | | | | | | OTELO |
| OVOS PLAY | | | | | | |
| SEIDLER | | | SEIDLER | | | SEIDLER |
| TIL | | | | | | |
| UWK | | | | | | UWK |

Serious Game

Fair:
Play



Work in progress, UWK

Stempelbuffet

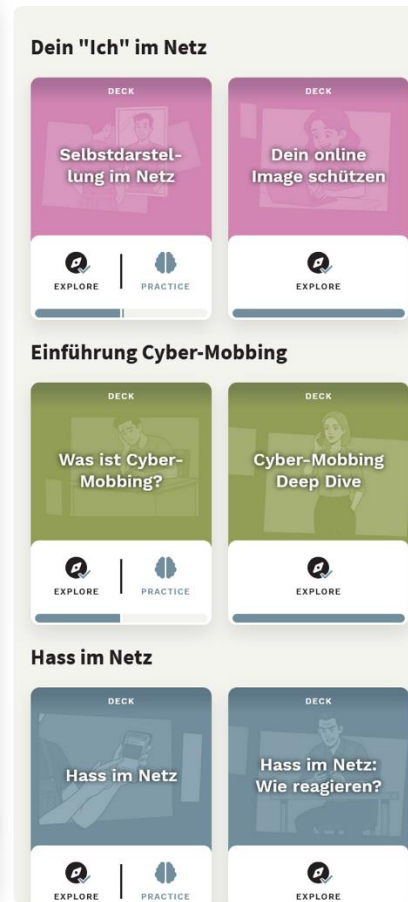
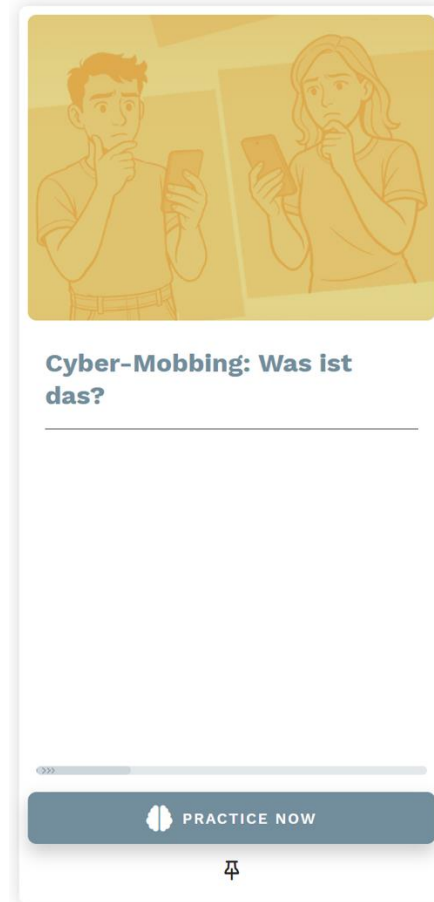
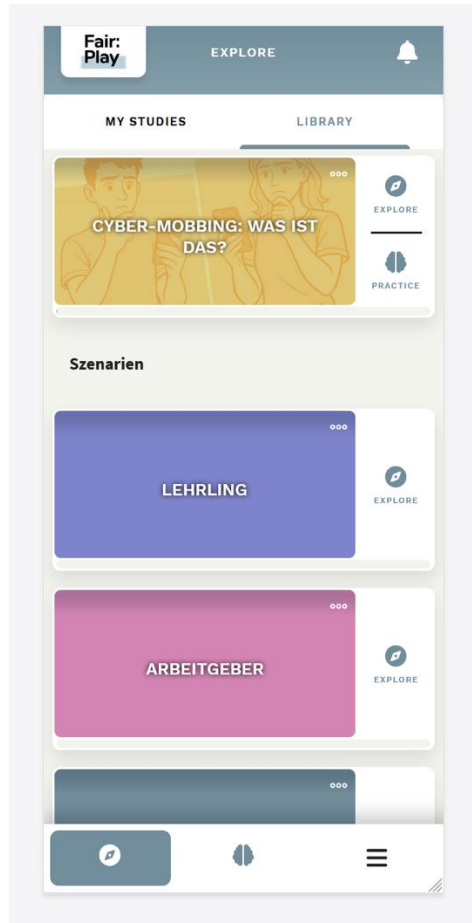
Fair:
Play



Work in progress, TIL

Quiz-App

Fair:
Play



Work in progress, Ovos

Makerspaces

Fair:
Play



Makerspace miba, Otelo



Offener Content

Fair:
Play

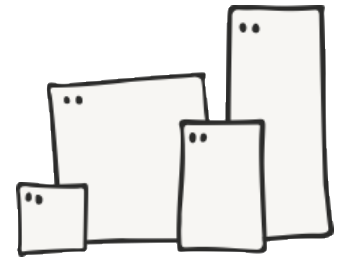
Menschenrechte

Menschenrechte sind grundlegende Rechte, die jedem Menschen zustehen – unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder sozialem Status. Dazu gehören Würde, Gleichheit und Schutz vor Diskriminierung. Mobbing verletzt diese Rechte, insbesondere das Recht auf Achtung der Persönlichkeit.

Mitläufer

Menschen, die Mobbing nicht aktiv betreiben, aber still mitmachen – auch das stabilisiert das System.

Seid nett
zu einander!



Austausch + Vernetzung

1 – Risiken & Dynamiken

Welche **Risikofaktoren** begünstigen Mobbing unter Lehrlingen besonders?

Wie **unterscheiden** sich diese von Mobbing in anderen Settings oder Altersgruppen?

Wie wirken sich **Machtverhältnisse** im Betrieb auf das Entstehen und die Aufrechterhaltung von Mobbing aus?

2 – Prävention & Früherkennung

Welche präventiven Maßnahmen haben sich in der Arbeit mit **Lehrlingen** besonders wirksam erwiesen? – und warum?

Woran erkennen Ausbilder:innen und Kolleg:innen erste **Anzeichen** von Mobbing?

Wie kann man darauf reagieren?

Austausch + Vernetzung

3 – Interventionen

Welche **Handlungsanleitungen** sind hilfreich, wenn Mobbing festgestellt wird?

Braucht es andere Handlungsanleitungen, wenn das Mobbing von den Ausbilder:innen oder von anderen Lehrlingen ausgeht?

Wie kann eine **(über-)betriebliche Anlaufstelle** für Unterstützung bei Mobbingfällen gestaltet sein?

4 – Bedarf für die Zukunft

Welche **Unterstützungsangebote** oder Materialien fehlen aktuell?

Was ist finanzierbar und umsetzbar?

Welche strukturelle/politische **Rahmenbedingungen** müssen geändert werden, um Mobbingprävention bei Lehrlingen nachhaltig zu stärken?

Follow-Up

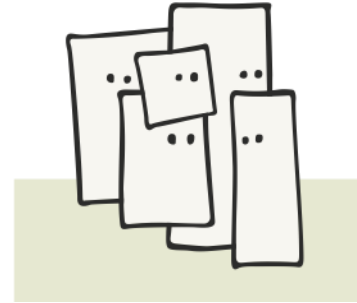


E-Mail-Verteiler im Aufbau:

- Updates zu neu entwickelten Angeboten
- Grafiken unter Creative Commons Lizenz (bis Ende 2025)

Schickt uns jederzeit gerne ein E-Mail an
office@invisible-lab.com oder office@moves.cc.

www.fairplay-netzwerk.at



Let's talk!

Stefanie Egger, Christian Lepenik, Sabine Zauchner

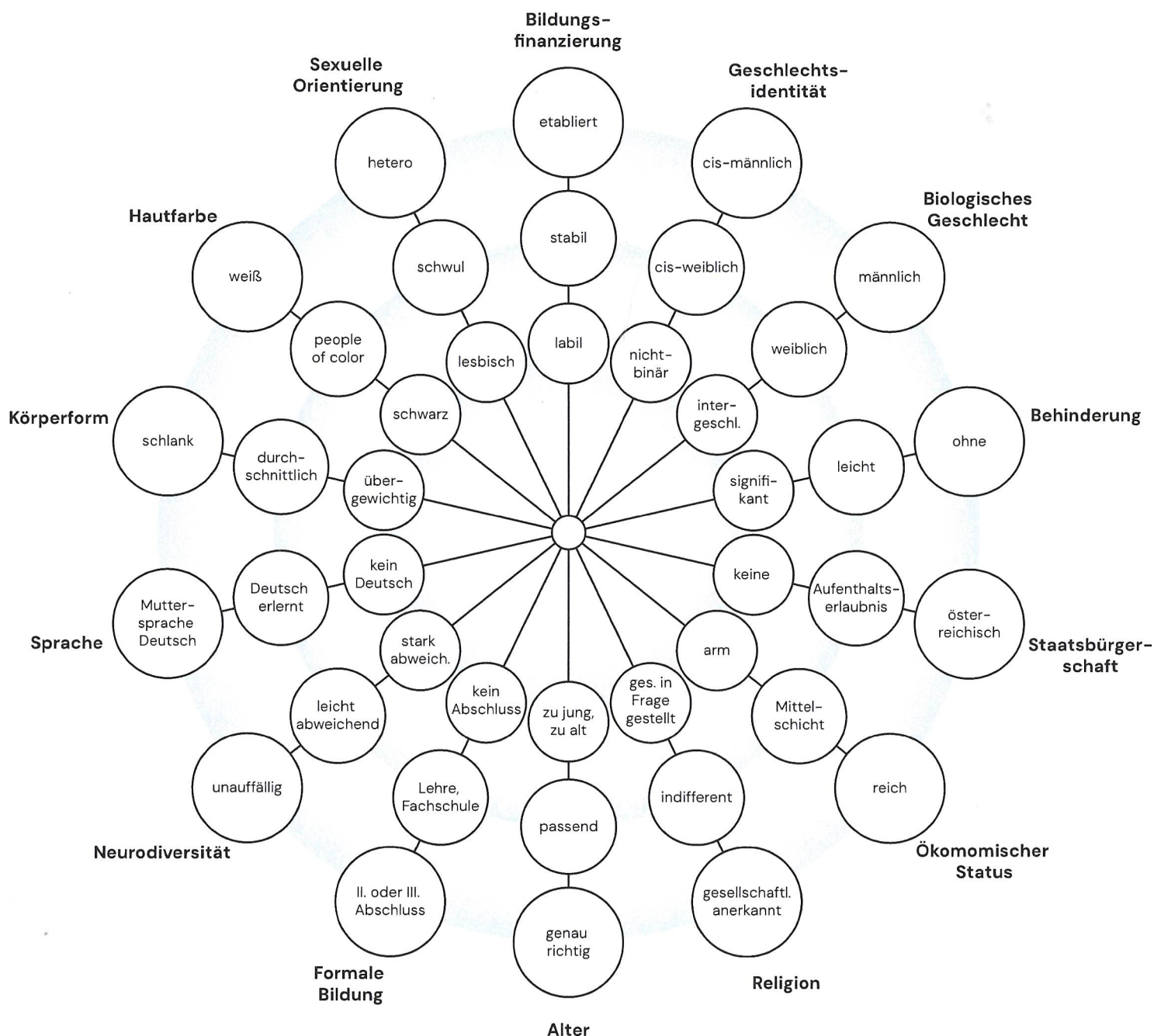
Fair:Play-Netzwerk, 12.11.2025



Das Projekt wird durch die finanzielle Unterstützung des COIN SME Innovation Networks 2023 durch österreichischen Bundesministeriums für Wirtschaft, Energie und Tourismus gefördert.

Wheel of Power

**Fair:
Play**



Alter: genau richtig; passend;
zu jung oder zu alt

Behinderung: ohne; leicht;
signifikant

Bildungsfinanzierung: etabliert;
stabil; labil

Biologisches Geschlecht: männlich;
weiblich; intergeschlechtlich

Formale Bildung: sekundärer oder
tertiärer Abschluss; Lehre, Fach-
schule; kein Pflichtschulabschluss,
AusbildungsFit

Geschlechtsidentität: cis männlich;
cis weiblich; nicht-binär, transgen-
der, genderfluid

Hautfarbe: weiß; people of colour;
schwarz

Körperform: schlank; durchschnittlich;
übergewichtig

Neurodiversität: unauffällig; leicht
abweichend; stark abweichend

Ökonomischer Status: reich;
Mittelstand; arm

Religion: gesellschaftlich anerkannt;
indifferent; gesellschaftlich in Frage
gestellt

Sexuelle Orientierung: hetero;
schwul; lesbisch

Sprache: Muttersprache Deutsch;
Deutsch erlernt; keine Deutsch-
kenntnisse

Staatsbürgerschaft: österreichisch;
Aufenthalts-erlaubnis; Herkunftsland
oder keine

PROTOKOLL DIALOG-FOREN

9. Bezirksnetzwerktreffen Hollabrunn

Mittwoch, 12. November 2025 von 15:00 – 18:00 Uhr

NÖ Sozialpädagogisches Betreuungszentrum Hollabrunn - Café Hollakoch

Interventionen

* Bestehende Strukturen nützen
↳ Berufsschule → Kammern (AK/UK...)
↳ Betriebsrat (falls vorhanden: KMU
Konzern)

* Bildungsarbeit (Ausbilder:innenprüfung +
Nachschulung, Rechte & Pflichten von Betrieb &
Lehrlingen) Lehre aufwerten

↳ Definition von Mobbing

↳ Berichte schreiben als Grundlage für
Interventionen

* Im Betrieb

↳ Wer übt Mobbing aus?

↳ Lehrlinge
→ Elternhaus

↳ Lehrherren/
Lehrfrauen

→ Cybermobbing !

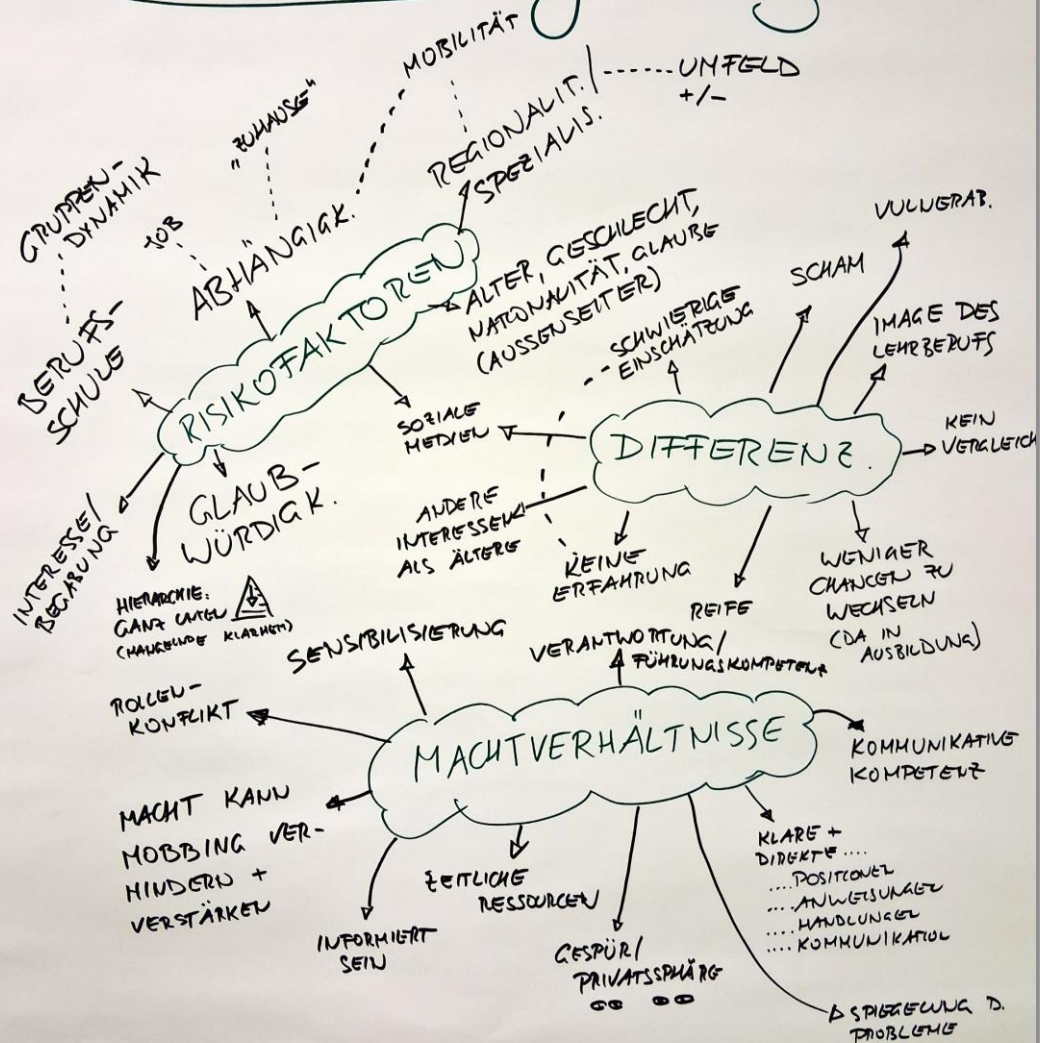
→ Ombudsstelle
→ Elternhaus

Prävention & Früherkennung

IDEEN:

- Wöchentliche Vernetzungstreffen zw. WG + Betrieb (SBZ)
- KONZEPT verbindlich verschriftlichen
 - in Organisationen hinein tragen
- Vor dem Einstieg in die Lehre /
im Ausbildungsbereich: „Aufklärungsarbeit“ / WS
„Sindbad“, Wien 2.B. Polytechnische | letztes Schulj.
1:1 Beratung
- Informationen zur Verfügung stellen
(z.B.: Tel. nr., links, ...)
- ad. AusbilderInnen: ? Modul für Lehrlings-
umgang bei Meisterprüfung } Rechte +
Pflichten für „beide“ Seiten
- „Früherkennung“ in „Entwicklungsgespräche“

Risiken & Dynamiken



AUSBILDUNGSFIT
regionale Möglichkeiten
(öffentl. Erreichbar!)

mehr stabile Bindeglieder

- flexible Plätze

missing link:
Jugendl. mit psy.-Diagnosen
→

Institutionen
die beim
Berufseinstieg
helfen

Plätze für
psy. Betreuung
Behandlung
(Kassa)

Interface für:
Bedarfe + Angebote
Zueinander finden
lassen!

Wo werd ich gut
beraten - wo ich
hingehöre?

L+S Betreuungsinitiativen,
präventiv zu Familien
(Kind unter 3J)

Elternführerschein

Bedarf für die Zukunft