

2025
WINTER

KRANICH

Zeitung des Salzburger Friedensbüros



INTERVIEW

**Neue Autorität: Katja Kloimstein
im Gespräch mit Barbara Wick**

S. 06

NEUE ANSÄTZE

**NeuroDeeskalation®
und Contactivity**

S. 10

VERSÖHNUNG

**Wiedergutmachung
erfolgreich gestalten**

S. 12

„**Wenn's kracht**“ ist der Titel unseres neuen Lehrgangs, der im Oktober erfolgreich gestartet ist. Auf der Grundlage der Haltungen und Methoden der Neuen Autorität und der NeuroDeeskalation® vermittelt die Fortbildung Kompetenzen zur wirkungsvollen Deeskalation von Konflikten. Darüber hinaus werden Herausforderungen wie Mobbing, Verweigerung, Kontrollverlust, Hassrede und Rückzugsverhalten behandelt.

Wir freuen uns sehr, dass wir für unseren Lehrgang führende Expert*innen gewinnen konnten. Sie stellen ihre Ansätze in dieser Ausgabe des Kranichs vor.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Die Redaktion



INHALT

- 02 Editorial
- 03 Kurz & Bündig
- 04 Neue Autorität – was ist denn das schon wieder?
- 06 „Finger am Puls“
- 08 No Blame Approach
- 10 NeuroDeeskalation®
- 11 Contactivity
- 12 Versöhnungskultur leben, Wiedergutmachung erfolgreich gestalten
- 14 Veranstaltungen

KONTAKTBOX

So können Sie uns erreichen:

Friedensbüro Salzburg

Lasserstraße 30/3, 5020 Salzburg

Tel.: 0662/87 39 31

E-Mail: office@friedensbuero.at

www.friedensbuero.at

Bankverbindung: Salzburger Sparkasse,
IBAN: AT102040400000017434

Öffnungszeiten:

Montag bis Donnerstag: 9 bis 13 Uhr

IMPRESSUM

DER KRANICH

Nr. 04/2025

An dieser Ausgabe haben mitgewirkt:

Christine Czuma, Hans Peter Graß, Katharina Fürbach,
Elisabeth Kocher, Barbara Sieberth, Barbara Wick

Titelbild: Shutterstock.com/Martin Sturmer

Layout: Martin Sturmer **Grafisches Grundkonzept:**
Eric Pratter **Druck:** Koller Media GmbH

Barbara Wick

Fachbereichsleitung Gewaltprävention &
Konfliktintervention im Friedensbüro



BILD: FriedensbüroSturmer



Ein Blick hinter die Kulissen: Lehrgang „Wenn’s kracht“

Konflikte gehören zum Alltag pädagogischer Arbeit – und sie fordern uns oft mehr, als wir erwarten. Der Lehrgang „Wenn’s kracht“ zeigt Fachkräften, wie sie in solchen Momenten ruhig, handlungsfähig und respektvoll bleiben können.

Aufbauend auf den Erfahrungen aus „Bevor’s kracht“ verbindet der Lehrgang die Prinzipien der Neuen Autorität mit der NeuroDeeskalation®, um Konflikte wirksam zu entschärfen, Beziehungen zu stärken und eine Kultur der Gewaltfreiheit zu fördern.

In dieser Ausgabe des Kranichs stellen die Referent*innen ihre Module vor und gewähren persönliche Einblicke in ihre Arbeit. Sie zeigen, wie man akute Krisen deeskaliert, stabile Beziehungen aufbaut und Kinder und Jugendliche bei Rückzug, Verweigerung oder aggressivem Verhalten unterstützt.

Ansätze wie No Blame Approach, Contactivity, NeuroDeeskalation® oder WiederGUTmachung fördern Verantwortung, Selbstwirksamkeit, Eigenregulation und Empathie im Alltag.

Der Lehrgang hat nun begonnen, und das erste Grundlagenmodul zur Neuen Autorität unter der Leitung von Katja Kloimstein wurde von den Teilnehmenden sehr positiv aufgenommen. Sie berichteten von praxisnahen Impulsen und hilfreichen Reflexionen, die sich direkt in ihrem beruflichen Alltag anwenden lassen.

Mit diesem Einstieg ist ein guter Start gelungen, und die kommenden Module bieten weitere Möglichkeiten, Präsenz, klare Haltung und unterstützende Netzwerke gezielt einzusetzen, um Konflikte respektvoll und handlungsfähig zu begleiten.

Barbara Wick

Module des Lehrgangs „Wenn’s kracht“

- (1) Grundlagen der Neuen Autorität I, 14./15. 11. 2025, Katja Kloimstein
- (2) Grundlagen der Neuen Autorität II, 12./13. Dezember 2025, Katja Kloimstein
- (3) Mobbing stoppen mit dem No Blame Approach, 15. 1. 2026, Martina Rimpl
- (4) Versöhnungskultur leben, 27./28. 1. 2026, Stefan Ofner
- (5) Neue Autorität mit Hirn, 9./10. 2. 2026, Wolfgang Binder
- (6) Im Auge des Taifuns – NeuroDeeskalation®, 23./24. 3. 2026, Elke Resch-Göttl
- (7) Contactivity, 23./24. 4. 2026, Stefanie Eschig
- (8) Zivilcourage, 29./30. 5. 2026, Katja Kloimstein, Barbara Wick

Kurz & Bündig

Salzburgpreis 2025 an Hans Peter Graß

Der Salzburgpreis des Kulturfonds der Stadt Salzburg ging heuer an Hans Peter Graß. Der langjährige Geschäftsführer des Friedensbüros Salzburg erhielt die Auszeichnung für seinen unermüdlichen Einsatz für eine friedlichere Gesellschaft.

Der Salzburgpreis, dotiert mit 10.000 Euro, würdigt Persönlichkeiten, die Kunst, Kultur, Wissenschaft oder Forschung in der Stadt Salzburg maßgeblich prägen. Zusätzlich erhält der Preisträger eine mit 4.000 Euro dotierte Patenschaft zur Förderung innovativer künstlerischer oder wissenschaftlicher Projekte in Salzburg.

Hans Peter Graß wird diese Patenschaft dem Nachwuchs widmen: dem Projekt „Young Peace Builders“. Dabei handelt es sich um eine Initiative junger Menschen in Salzburg, die gemeinsam an Kriegs- und Friedensthemen arbeiten. So porträtieren sie in einer Interview-Reihe junge Friedensmacher*innen weltweit und gestalten im Projekt „Creating Peace – Werkstatt für Friedenscontent“ kreative Beiträge für ein friedlicheres digitales Umfeld.

Mehr Infos zu „Young Peace Builders“:
www.whywar.at/young-peacebuilders

MS

Wenn Rüstung Frieden schaffen würde

Wer sich fragt, warum wir aus den aktuellen Kriegs- und Rüstungsspiralen nicht herauskommen, findet im neuen SIPRI-Report über aktuelle globale Rüstungsausgaben einen äußerst plausiblen Ansatz: Im Jahr 2024 steigerten die 100 größten Waffenpoduzenten der Welt ihre Einnahmen aus dem Verkauf

von Rüstungsgütern und Militärdienstleistungen um 5,9 %. Der gemeinsame Umsatz von 679 Milliarden US-Dollar ist der höchste je verzeichnete Wert.

Branchenprimus bleiben die USA, aber auch die 26 aufgeführten Rüstungsunternehmen in der EU legen radikal zu. Ihre gemeinsamen Umsätze wuchsen um 13% auf 151 Milliarden Dollar.

Von der vom deutschen Ex-Kanzler Olaf Scholz ausgerufenen Zeitenwende profitierte in erster Linie der größte deutsche Rüstungskonzern Rheinmetall mit einem Anstieg von sage und schreibe 48 % auf 8,2 Milliarden Dollar. Wer wird noch unter die großen Gewinner gelistet? Die beiden russischen Konzerne Rostec und United Shipbuilding Corporation, das ukrainische Unternehmen ISC Ukrainian Defens Industry und auch die drei größten israelischen Rüstungskonzerne dürfen nicht fehlen.

Wenn Rüstung Frieden schaffen würde, lebten wir in der friedlichsten Welt seit Menschengedenken.

Läuft da was falsch?

Mehr Infos: www.sipri.org

HPG

Rüstungslobby wächst massiv

Ein neuer Bericht von Attac zeigt, wie massiv die Rüstungslobby in den vergangenen Jahren ihren Einfluss auf die europäische Politik ausgebaut hat. Die Auswertung und Analyse des EU-Lobbyregisters offenbart, dass die Kontakte mit EU-Politiker*innen ein Rekordniveau erreicht haben. Zudem sind die Ausgaben und die Anzahl der Lobbyist*innen massiv gestiegen.

Um nur einige Zahlen zu nennen: Vertreter*innen der EU-Kommission trafen sich allein im Jahr 2025 (Stand Oktober) 89-mal mit Rüstungslobbyist*innen – ein neuer Rekord. Im selben Zeitraum gab es zu diesen Themen nur 15 Treffen mit Gewerkschaften, NGOs oder Wissenschaftler*innen.

Parallel dazu stiegen die Lobbybudgets der zehn größten Rüstungskonzerne zwischen 2022 und 2023 um 40 Prozent und erreichten 2024 ein neues Rekordniveau von 7,2 Millionen Euro.

Mehr Infos: www.attac.at

MS

Das Zitat



BILD: Ravit - Eigenes Werk, Wikimedia, CC BY-SA 4.0

„Wir sind nicht mit einer Vorstellung von Autorität einverstanden, die auf Distanz basiert. Im Gegenteil, sie braucht ein Fundament entschlossener Präsenz.“

Haim Omer, *Autorität durch Beziehung*, 10. Auflage 2023, V&R Göttingen, S. 22

Haim Omer, geboren am 20. Juni 1949 in Brasilien, ist ein israelischer Psychologe und emeritierter Professor der Tel Aviv University. Bekannt wurde Omer durch die Entwicklung der Ansätze Non-Violent Resistance (NVR) und Neue Autorität. Er veröffentlichte zahlreiche Bücher und Aufsätze zu diesen Themen und gilt als einer der einflussreichsten Vertreter moderner erziehungspsychologischer Interventionsansätze.

Katja Kloimstein
Coaching für Neue Autorität



BILD: privat

Neue Autorität – Was ist das denn schon wieder?



BILD: Kligeriert mit ChatGPT

Neue Autorität versteht Autorität nicht als Macht oder Kontrolle, sondern als Haltung, Präsenz, Selbstkontrolle und die Bereitschaft zur echten Beziehung.

Autorität? Stößt beim ersten Hinhören auf inneren Widerstand?

Verständlich – historisch bedingt hat sich im deutschsprachigen Raum eine eher problematische Beziehung zu diesem Begriff entwickelt. Allzu oft assoziieren wir mit Autorität Zwang, Gehorsam oder sogar Unterdrückung.

Haltung statt Hierarchie

Doch die Neue Autorität denkt und lebt Autorität anders. Sie basiert auf einem Verständnis, das sich aus der Unterscheidung zwischen **potestas** (Macht durch Position) und **auctoritas** (Einfluss durch Beziehung und Vertrauen) speist. Wo potestas hierarchisch durchgesetzt wird, entsteht auctoritas durch Haltung, Präsenz, Selbstkontrolle und die Bereit-

schaft zu echter Beziehung. Es geht nicht um Kontrolle, sondern um Standhaftigkeit. Nicht um Dominanz, sondern um Verbundenheit.

Betrachten wir Verhalten mit der Brille der Neuen Autorität, versuchen wir „hinter die Wand des Verhaltens“ zu blicken. Wir fragen uns, welchen Nutzen ein bestimmtes Verhalten haben könnte und welche Bedürfnisse dahinterstehen. Daraus ergeben sich Anhaltspunkte für die weitere Arbeit.

Die Neue Autorität unterstützt im (sozial-)pädagogischen Alltag dabei, intensive Beziehungsarbeit zu leisten und gleichzeitig klare Grenzen zu setzen. Sie ist insofern hilfreich, als sie Halt und Struktur vermittelt, ohne dabei die Autonomie der uns anvertrauten Menschen zu untergraben. So

fördern wir Respekt und Verantwortungsübernahme in einem Rahmen, der Sicherheit und Vertrauen schafft und zur Kooperation einlädt – zentrale Grundlagen für nachhaltige Entwicklung zu verantwortungsvollen Erwachsenen.

Gerade Jugendliche, die mit Schulverweigerung, familiären Konflikten oder Perspektiv- und Motivationslosigkeit kämpfen, brauchen Erwachsene, die verlässlich bleiben und dranbleiben – auch wenn es schwierig wird und zu Regelverstößen kommt.

Präsenz zeigen

Kern des Ansatzes ist das Konzept der „wachsamen und präsenten Sorge“. Erwachsene zeigen deutlich: „Ich bin hier, ich bleibe dran und ich übernehme Verantwortung.“ Diese Botschaft entsteht nicht durch Drohung, sondern durch sichtbares, konsequentes Handeln. Erwachsene sollen im Konflikt nicht lauter, sondern standhafter werden.

Als besonders wirksam erweist sich z. B. die Idee der „ankündigenden Präsenz“: Anstatt heimlich zu kontrollieren oder zu drohen, kommunizieren wir klar, dass wir da sind und dranbleiben. Wir dosieren Nähe und Distanz wohlüberlegt, geben jedoch nicht auf. Wir lassen uns durch destruktives Verhalten nicht abschütteln und wir widerstehen der Verlockung der Aussichtlosigkeit und Ohnmacht. Wir trauen den Kindern und Jugendlichen zu, was sie selbst gerade nicht zutrauen können. Solange, bis es in eigenes Zutrauen übergeht.

Deeskalation

Ein weiteres zentrales Element ist die Deeskalation. Konflikte sollen nicht durch impulsive Reaktionen verschärft werden. Stattdessen kann man Zeit gewinnen, Unterstützung einholen und gemeinsame Lösungen suchen. Dazu gehört auch



Transparenz: Eltern, Lehrkräfte oder pädagogische Fachkräfte dürfen Hilfen und Verbündete einbeziehen, um nicht mehr alleine gegen Probleme anzukämpfen.

Beispiele aus der Praxis

Ein*e Jugendliche*r kommt wiederholt unpünktlich oder gar nicht zur Schule. Statt mit Strafen zu reagieren, suchen wir gemeinsam nach Ursachen und kündigen transparent an, dass wir uns melden würden, wenn er/sie/dey fehlt und dass wir Kontakt mit dem Umfeld aufnehmen werden. Diese beharrliche, wertschätzende und vernetzende Präsenz führt oft dazu, dass sich Jugendliche angebundener und angenehmer fühlen. Uns ist eben nicht egal,

ob jemand anwesend ist oder nicht und wir bringen unsere Sorge zum Ausdruck. Ein anderes Beispiel: Vor einigen Monaten kam es während der Kurszeit zu einer Sachbeschädigung – ein Tisch von JU-CAN, dem Jugendprojekt der Bischöflichen Arbeitsstiftung Oberösterreich, wurde mutwillig zerstört.

In vielen Einrichtungen kann ein solches Verhalten zu einem Ausschluss führen. Wir aber schauen mit der Brille der Neuen Autorität: beziehungs- und entwicklungsorientiert. Statt den Jugendlichen einfach auszuschließen, forderten wir eine Wiedergutmachung und begleiteten ihn dabei, selbst einen Plan zu entwickeln, wie das gelingen kann. Denn wo Schaden

entsteht, braucht es auch Verantwortungsübernahme und Entschädigung – ohne Beschämung, aber mit Klarheit.

Gemeinsam vereinbarten wir, dass JU-CAN den Tisch ersetzt und der Jugendliche ihn in Raten abbezahlen wird. Die Vereinbarung wurde schriftlich festgehalten. So wurde aus einem zerstörerischen Moment ein Lernschritt und ein Beitrag zur Stärkung von Eigenverantwortung.

Katja Kloimstein, BA MA. ist Sozialarbeiterin, Coachin für Neue Autorität, Referentin an der FH Linz, zertifizierte Erwachsenenbildnerin.

Mehr Infos: www.bildungsjunkie.at



UNSER REZEPT FÜR GERECHTE PFLEGE

**14x im Jahr:
faire Bezahlung**

**365x im Jahr:
gute Arbeitsbedingungen**

**Bei Bedarf:
Neue Landesregierung**





„Finger am Puls“

Katja Kloimstein, Coachin für Neue Autorität, im Gespräch mit Barbara Wick



BILD: Privat

Der Lehrgang „Wenn's kracht“ wurde von Katja Kloimstein und Barbara Wick gemeinsam entwickelt. Katja Kloimstein hat die inhaltliche Ausrichtung des Lehrgangs entwickelt, Barbara Wick kümmert sich um die Organisation.

Kranich: Was hat dich motiviert, bei der Konzeption des Lehrgangs mitzuwirken?

Katja Kloimstein: Als die Anfrage vom Friedensbüro kam, war sofort klar, dass ich dabei sein möchte. Ich habe mich gefreut und geehrt gefühlt und sah die Chance, meine über zehnjährige Erfahrung in der Arbeit mit Jugendlichen in einen Lehrgang einfließen zu lassen. Die Inhalte werden in der Praxis dringend gebraucht, und die Neue Autorität bietet dafür viel.

In der Konzeption wurde dann schnell deutlich, dass zwei Basismodule sinnvoll sind, weil es ein Fundament braucht. Mit der Neuen Autorität kann man sich nur ernsthaft beschäftigen, wenn man den Ansatz umfassend versteht. Er verlangt viel Haltungsarbeit, das Hinterfragen eigener Reaktionsmuster und des eigenen Konfliktverhaltens. Ich sage immer: Die

Neue Autorität hat viele hilfreiche Tools, aber ohne die passende Haltung sind sie wertlos. Wenn meine Haltung etwa von Rache oder Vergeltung geprägt ist, kann jedes Werkzeug beschämend wirken. Die Haltung muss zuerst stimmen: Welches Menschenbild habe ich? Wie interpretiere ich Konflikte oder Verhalten? Kann ich Bedürfnisse mitdenken? Erst dann entfalten die Werkzeuge ihre Kraft. Dafür muss ich Spirit, Idee und Entstehungsgeschichte der Neuen Autorität verstehen.

Kranich: Welche Erfahrungen oder Beobachtungen zeigen dir, dass dieses Angebot besonders für die Arbeit mit unserer Zielgruppe – also Kindern und Jugendlichen – geeignet ist?

Katja Kloimstein: Grundsätzlich ist die Haltung der Neuen Autorität für die Arbeit mit Menschen geeignet, besonders

aber für Kinder und Jugendliche, die sich in einer sensiblen Entwicklungsphase befinden. Die Pubertät ist eine vulnerable Zeit, in der wichtige Weichen für die Zukunft gestellt werden. Aus der Entwicklungspsychologie wissen wir, dass Erfahrungen und Vorbilder aus der Kindheit bis ins Erwachsenenalter prägen. Deshalb ist es entscheidend, wie wir auf Verhalten reagieren und damit umgehen.

Die Neue Autorität orientiert sich an entwicklungs- und beziehungsorientierten Interventionen. Es geht nicht um Strafen oder Kurzschlussreaktionen, sondern darum, Kinder so zu begleiten, dass sie aus einer Situation lernen und sich gut weiterentwickeln können. Eine zentrale Säule ist Präsenz und wachsame Sorge, die uns hilft, wach, interessiert und verfügbar für die anvertrauten Kinder und Jugendlichen zu sein.

Mit „Finger am Puls“ meinen wir, mögliche Eskalationen früh wahrzunehmen und rechtzeitig zu intervenieren, damit es gar nicht erst zu einem Eskalationshoch kommt. Gleichzeitig entfaltet die Neue Autorität auch in bereits eskalierten Situationen große Wirksamkeit – besonders bei dauerhaft destruktivem Verhalten, wenn Standardinterventionen nicht mehr greifen. Dann nutze ich bewusst die sieben Säulen und suche kleine nächste Schritte.

Auch nach vielen Jahren findet man immer wieder Ansatzpunkte, um beharrlich dranzubleiben. Wir können das Gegenüber nicht kontrollieren, aber unser eigenes Handeln. Wir geben die Beziehung nicht auf, auch wenn destruktives Verhalten fortbesteht. Allein diese Haltung wirkt stark.

Dazu stehen weitere Tools wie Ankündigungen oder schweigende Gespräche zur Verfügung, die Präsenz erhöhen und gleichzeitig Beziehung halten. Beziehungs-

gesten sind wesentlich: Widerstand richtet sich immer gegen das Verhalten, nie gegen das Kind. Diese Unterscheidung klar zu machen, ist ein zentraler Grundsatz.

Kranich: Wie lässt sich die Haltung der Neuen Autorität konkret umsetzen? Kannst du das anhand eines Beispiels verdeutlichen?

Katja Kloimstein: Nehmen wir ein Beispiel: Ich bin Sozialarbeiterin in einem Jugendprojekt und habe einen Jugendlichen, der zu spät oder gar nicht kommt und sich konfrontativ gegenüber anderen verhält. Der erste Schritt ist immer, meine Präsenz zu erhöhen und in guten Kontakt zu kommen. Ich führe mehr Einzelgespräche, zeige Interesse und intensiviere die Beziehung. Gleichzeitig überlege ich, welches Netzwerk ich nutzen kann: Habe ich Kontakt zu Eltern, anderen Betreuungssystemen oder zur Bewährungshilfe? Diese hole ich ins Boot, um gemeinsame, beziehungsorientierte Gespräche zu führen, in denen es um konstruktive Lösungen geht, nicht ums Schimpfen.

Dann reflektiere ich, was das Verhalten in mir auslöst. Welche Anteile muss ich kontrollieren, damit ich trotz Wut oder Ungeduld in einem respektvollen Dialog bleiben kann, auch wenn der Jugendliche provokant ist? Wichtig ist, nicht in Machtkämpfe zu geraten.

Ich nutze die sieben Säulen der Neuen Autorität wie ein Mischpult: Was brauche ich jetzt? Vielleicht ein schweigendes Gespräch, in dem ich mit einer offenen, wohlwollenden Haltung beginne: „Sven, du weißt, woran wir arbeiten. Wir brauchen eine Lösung.“ Dann schweige ich und warte auf konstruktive Vorschläge. Dabei ist entscheidend, das Schweigen auszuhalten und nicht ins Predigen zu verfallen. Es geht darum, sich zurückzunehmen und die Situation auszuhalten.

Bei der Anwendung prüfe ich, was gerade angebracht ist, und gehe die Möglichkeiten der Neuen Autorität durch. Es wirkt spielerisch, hat aber ein großes Methodenrepertoire im Hintergrund. Der Grundgedanke ist: Wenn ich mein Verhalten oder meine Reaktion verändere, verändert sich

etwas im System. Wir setzen Interventionen und bleiben beharrlich. Das Spielerische passt gut, weil es oft ein Experimentieren ist – was bei einem Jugendlichen funktioniert, klappt beim nächsten nicht, also finden wir etwas Neues.

Kranich: „Kannst du noch in ein paar Sätze sagen, warum die Neurodeeskalation als Ansatz in den Lehrgang mit aufgenommen wurde?“

Katja Kloimstein: Bei Eskalationsspitzen – etwa wenn zwei Kinder plötzlich aufeinander losgehen – braucht Fachpersonal konkrete Ideen für ein sofortiges Eingreifen. Die Neue Autorität bietet dafür zwar Ansätze, dennoch benötigt es manchmal weiteres Handwerkszeug. Es versteht sich nicht in erster Linie als Deeskalationskonzept für akute Spitzen, sondern wirkt langfristig, indem es etablierte Verhaltensweisen adressiert – etwa Schulabstinz oder andere Muster, bei denen Fachkräfte und Eltern an ihre Grenzen kommen.

Hier habe ich die Neurodeeskalation als sehr hilfreich erlebt, zumal sie der Haltung der Neuen Autorität stark entspricht. Diese Schnittmenge passt gut zusammen, weshalb wir entschieden haben, ein unmittelbares Deeskalationswerkzeug zusätzlich in den Werkzeugkasten der Neuen Autorität aufzunehmen.

Kranich: Was motiviert dich persönlich, mit der Neuen Autorität zu arbeiten, und wann spürst du ihre Wirksamkeit am deutlichsten?

Katja Kloimstein: Ich habe in der Neuen Autorität meine „(sozial-) pädagogische Heimat“ gefunden. Mit ihrer Hilfe schaffe ich es auch in schwierigen, angespannten, herausfordernden Situationen meinen Werten treu bleibend professionell zu handeln.

Kranich: Gibt es etwas, das du Institutionen oder Kolleg*innen im Umgang mit schwierigen Situationen mitgeben möchtest?

Katja Kloimstein: Erstens: Trenne Person und Verhalten. Widerstand wird gegen unerwünschtes Verhalten gesetzt,

während wir gut in Beziehung zur Person bleiben. Versuche immer mitzudenken: „Welches unerfüllte Bedürfnis speist dieses Verhalten?“. Wir gehen davon aus, dass jedes Verhalten aus subjektiver Perspektive einen guten Grund hat.

Zweitens: Überlege dir ganz bewusst, was du an dem Kind schätzt, welche Stärken es hat, was es gut macht. Man schlittert rasch in eine Problemtrance, wo nur noch das unerwünschte Verhalten wahrgenommen wird. Wir können nur dann Einfluss auf das Kind nehmen, wenn es uns gelingt, eine gute Beziehung aufrecht zu erhalten. Dabei ist essentiell uns in Empathie zu schulen und dem Kind auch regelmäßig positive Rückmeldung zu geben.

Drittens: Lass dich von den Reaktionen deines Gegenübers nicht aus dem Konzept bringen. Dein Gegenüber muss nicht gut finden, was du machst, und hat die Freiheit, so darauf zu reagieren, wie er/sie will. Du setzt die jeweilige Intervention, weil du sie gut begründen kannst und sie gut durchdacht ist und wichtig für die positive Entwicklung der dir anvertrauten Kids.

Viertens: Hole dir unbedingt Unterstützung und nutze dein Netzwerk. Tausche dich mit Kolleg*innen aus, hole Menschen hinzu, die dich in deinem Anliegen aktiv unterstützen können. Dazu gehört z. B. die Überlegung: Wer hat gerade einen guten Draht zum Kind? Wer kann positiven Einfluss nehmen?

Fünftens: Übe dich in Gelassenheit und Selbstführung. Vermeide Machtkämpfe um jeden Preis. „Dieses Verhalten ist vollkommen inakzeptabel. Ich werde das im Team besprechen und wir kommen wieder auf dich zu.“ Dann überlegst du dir in Ruhe, wie du beziehungs- und entwicklungsorientiert reagieren möchtest.

Kranich: Danke für das Gespräch liebe Katja. Es war eine Freude, den Lehrgang gemeinsam mit dir zu entwickeln und Erfahrungen auszutauschen.

No Blame Approach

Ein Blick hinter die Methode



Martina Rumpf



Barbara Wick

BILD: Friedensbüro/Sturmer



BILD: KI-generiert mit ChatGPT

Beim No Blame Approach werden alle Beteiligten in die Lösung einbezogen.

„Ich werde gemobbt!“ Sätze wie dieser sind an Schulen längst keine Seltenheit mehr. Das Wort Mobbing ist in den alltäglichen Wortschatz von Kindern und Jugendlichen eingezogen – und es bleibt. Während Schülerinnen und Schüler das Wort manchmal vorschnell verwenden, lösen Situationen, in denen Mobbing tatsächlich stattfindet, bei Lehrkräften, Eltern und pädagogischen Fachkräften große Sorge, Hilflosigkeit und Ohnmacht aus. Denn echte Ausgrenzungsdynamiken sind häufig subtil, schwer zu erkennen und können eine Klasse langfristig belasten. Für das betroffene Kind, den betroffenen Jugendlichen können die Folgen gravierend sein: Angst, Rückzug, vermindertes Selbstwertgefühl, Konzentrationsprobleme, schulische Leistungseinbußen und soziale Isolation gehören zu den möglichen Konsequenzen.

Formen von Ausgrenzung gehören seit jeher zum menschlichen Zusammenleben. Wo Menschen in festen Gruppen

zusammenkommen, dazugehören möchten und diese Gemeinschaft nicht ohne Weiteres wechseln können – wie in Schulklassen – entstehen Konflikte und im schlimmsten Fall systematische Ausgrenzung. Fast jede Person erinnert sich an erlebte oder beobachtete Ausgrenzung aus der eigenen Schulzeit.

Auch in unseren Workshops mit Schulklassen begegnen wir solchen Prozessen regelmäßig. Ausgrenzungsdynamiken entwickeln sich oft schleichend, unauffällig und zunächst fast unsichtbar. Ein Missverständnis, ein beiläufiger Kommentar oder eine kleine Auseinandersetzung kann sich über Tage und Wochen verselbstständigen. Einzelne abfällige Bemerkungen entwickeln sich oft zu wiederkehrenden Sticheleien, und schließlich werden ganze Gruppen in die Dynamik hineingezogen. Durch soziale Medien werden diese destruktiven Prozesse zusätzlich verstärkt und beschleunigt, was es Lehrkräften noch schwerer macht, das Geflecht zu durchschauen. Wer ist

aktiv beteiligt? Wer passt sich an, um dazuzugehören? Wer schweigt aus Angst, selbst ins Visier zu geraten? Dieses Zusammenspiel von aktivem, passivem und beobachtendem Verhalten erschwert Interventionen erheblich, da es nicht ausreicht, einzelne Schüler*innen zu sanktionieren. Vielmehr müssen die sozialen Beziehungen, die Machtstrukturen und die Klassendynamik insgesamt berücksichtigt werden.

Die Idee hinter dem No Blame Approach

Um solche Prozesse frühzeitig und konstruktiv zu unterbrechen, wurde Anfang der 2000er Jahre in Großbritannien der No Blame Approach von Dr. Ken Rigby und George Robinson entwickelt. Beide hatten zuvor jahrelang mit Schulen gearbeitet und waren frustriert von klassischen Anti-Mobbing-Programmen, die vor allem auf Bestrafung und starre Täter-Opfer-Etiketten setzten. Sanktionen führten selten zu nachhaltigen Lösungen, Fronten verhärten sich, und die betroffenen Kinder fühlten sich noch isolierter.

„Ihnen war klar geworden, dass es einerseits den Mobbing-Opfern selbst nicht möglich ist, Mobbing zu beenden, und dass andererseits – mit wenigen Ausnahmen – das Verhalten der meisten Mobber eher fehlgeleitet als pathologisch ist. Ihnen war ebenfalls bewusst, wie viel verborgene Macht und Kraft in der Gruppe der Gleichaltrigen vorhanden ist. Und sie kamen zu der Erkenntnis, dass es besser ist, alle an der Prozessdynamik Beteiligten Teil der Lösung anstatt Teil des Problems werden zu lassen.“

(Heike Blum & Detlef Beck, Shared Responsibility Approach, 2014, S. 10)

Aus dieser Erfahrung heraus entstand der Wunsch, einen Ansatz zu entwickeln, der Beziehungen stärkt und Verantwortung fördert, ohne die Beteiligten in starre Rollen zu pressen. Der No Blame Approach bewertet Mobbing nicht moralisch, son-



dern strukturell, mit dem Ziel, langfristige Veränderung zu ermöglichen. Es geht nicht um Schuldzuweisungen oder Bestrafung, sondern darum, gemeinsam Lösungen zu entwickeln und die Klassengemeinschaft zu stabilisieren. Statt einzelne Täter*innen oder Opfer zu markieren, werden alle Beteiligten in die Lösung einbezogen – Unterstützende ebenso wie die direkt Beteiligten.

Systemische Perspektive: Angst, Dynamik und kleine Impulse

Aus systemischer Sicht entsteht Veränderung nicht durch einen einmaligen Eingriff, sondern durch viele kleine Impulse. Wenn mehrere Schüler*innen ihr Verhalten minimal verändern – beispielsweise eine Mitschülerin einbeziehen, auf eine Gemeinheit aufmerksam machen oder jemanden freundlich unterstützen – verschieben sich die sozialen Beziehungen im Klassengefüge. Die kumulative Wirkung solcher kleinen Handlungen kann nachhaltig sein und eine positive Dynamik erzeugen.

Kleine Gesten können enorme Wirkung entfalten: Ein bisher stiller Schüler setzt sich neben die ausgegrenzte Mitschülerin, zeigt Präsenz und signalisiert: „Du bist nicht allein.“ Eine andere Schülerin spricht während der Pause mit der Betroffenen, hört zu und zeigt Empathie. Wieder eine andere erinnert ihre Freundinnen daran, dass Hänseleien verletzend sind. Solche Schritte wirken zusammen, verändern das soziale Gefüge und reduzieren nach und nach Ausgrenzung und Konflikte.

Der Fokus liegt nicht darauf, die Person mit der größten Aggression zu identifizieren, sondern auf dem Zusammenspiel aller Beteiligten. Das bedeutet, dass sowohl direkte Beteiligte, passive Mitläufer als auch stille Beobachter*innen Verantwortung übernehmen können – nicht zur

Bestrafung, sondern um die Situation zu verbessern. Diese Perspektive ermöglicht es, Mobbing als Ausdruck dysfunktionaler Interaktionen innerhalb der gesamten Gruppe zu verstehen, statt als individuelles Fehlverhalten einzelner.

Lösungs- und ressourcenorientierte Intervention

Die Umsetzung des No Blame Approach erfolgt in klar strukturierten Schritten. Zunächst wird der/die Betroffene in einem einfühlsamen Gespräch befragt, ohne Schuldzuweisungen, dafür mit klarer Aufmerksamkeit und Empathie. Danach folgt ein Gruppengespräch mit sechs bis acht Schüler*innen – sowohl Unterstützende als auch aktiv an der Ausgrenzung Beteiligte. Jede Person kann Empathie, Verantwortungsbereitschaft und kreative Lösungsvorschläge einbringen. Strafen entfallen bewusst, wodurch Abwehr, Scham oder Eskalation vermieden werden.

Nach einer gewissen Zeit erfolgen Einzelgespräche mit allen Mitgliedern der Unterstützerguppe, um das Verantwortungsbewusstsein zu festigen und die Verbindlichkeit der gemeinsam vereinbarten Schritte zu stärken. Die zentrale Botschaft lautet dabei: „Dein Verhalten muss sich ändern – doch du bleibst weiterhin Teil unserer Gemeinschaft.“

Verbindung zur Haltung der Neuen Autorität

Der No Blame Approach fügt sich ein in das Konzept der Neuen Autorität. Beide setzen auf klare Verantwortung bei gleichzeitiger Wertschätzung der Person. Statt auf Strafen oder Machtdurchsetzung zu bauen, zielt der Ansatz darauf ab, Beziehungen zu stabilisieren, konstruktiv Einfluss zu nehmen und eine sichere Umgebung zu schaffen. Lehrkräf-

te bleiben präsent, handlungsfähig und respektvoll, wodurch die Selbstverantwortung der Schüler*innen gestärkt wird. Autorität wird sichtbar, ohne Angst zu erzeugen, Grenzen werden wirksam, ohne zu unterdrücken.

Verantwortung ohne Scham

Scham ist ein zentraler Faktor in Mobbingprozessen, der häufig unterschätzt wird. Lehrkräfte schämen sich, Situationen übersehen oder zu spät reagiert zu haben; Schüler*innen tragen Scham für ihr Mitwirken, Schweigen oder Beobachten; Betroffene schämen sich, in eine isolierende Rolle geraten zu sein. Scham wirkt wie ein sozialer Klebstoff, der Veränderung erschwert, Kommunikationswege blockiert und die Dynamik stabilisiert.

Fazit

Der No Blame Approach ist mehr als eine Methode zur Mobbingintervention. Er ist Ausdruck einer professionellen, beziehungsorientierten und deeskalierenden Haltung, die Kinder stärkt, Gruppen stabilisiert und Lehrkräfte entlastet. Ohne Schuldzuweisungen, aber mit klarer Verantwortungsübernahme, entsteht eine Atmosphäre von Sicherheit und Zugehörigkeit – die Voraussetzung für echte, nachhaltige Veränderung und eine konstruktive Klassengemeinschaft. Durch die Verbindung zu systemischem Denken, zur Neuen Autorität und zur ressourcenorientierten Pädagogik wird der Ansatz zu einem zentralen Werkzeug, um Mobbingprozesse nicht nur zu stoppen, sondern das soziale Lernen in der Klasse langfristig zu fördern.

Mag.a Martina Rimpl ist Erziehungswissenschaftlerin, Mediatorin und Supervisorin. Gemeinsam mit **Mag.a (FH) Barbara Wick** leitet sie im Friedensbüro die Ausbildungen zum „No Blame Approach“.

Elke Göttl-Resch

Co-Creatorin der Methode NeuroDeeskalation®



NeuroDeeskalation®

Begegnung im Moment größter Anspannung



Eskalationen entstehen oft in Bruchteilen einer Sekunde. Ein Ton, ein abrupter Wechsel in der Körperspannung, ein irritierter Blick – und plötzlich verändert sich die Atmosphäre im Raum. Was eben noch ein Gespräch war, wird dichter, schneller, enger. Viele Menschen, die in sozialen, pädagogischen oder therapeutischen Feldern arbeiten, kennen diese Momente gut. Sie spüren sie oft früher, als sie sie benennen können. Der Körper weiß Bescheid, lange bevor der Kopf versteht.

Ein Ansatz, der beim ersten Körperimpuls ansetzt

Genau hier setzt die NeuroDeeskalation® an: bei dieser ersten Regung im Körper, bei dem Moment, in dem sich entscheidet, ob Kontakt möglich bleibt oder ob beide Seiten in alte Schutzmuster rutschen. Der Ansatz betrachtet Eskalation nicht als Fehlverhalten, sondern als Ausdruck eines Nervensystems, das nach Orientierung sucht. Und Orientierung entsteht nicht durch Argumente, sondern durch Körpersprache als Ausdruck der inneren Haltung.

In belastenden Situationen reagieren wir wie alle Wirbeltiere: Wir stoppen kurz, scannen den Raum und suchen nach einem Lebewesen, das uns zeigt, ob wir sicher sind. Dieses Suchen geschieht schneller, als Worte entstehen. Ein Kind richtet sich nach dem Gesichtsausdruck der Bezugsperson. Jugendliche spüren innerhalb eines Herzschlags, ob jemand ansprechbar oder selbst angespannt ist. Erwachsene, die unter Druck geraten, lesen unbewusst die Haltung ihres Gegenübers. Es ist eine zutiefst soziale Reaktion – und sie entscheidet darüber, ob die Situation sich beruhigt oder zuspitzt.

NeuroDeeskalation® lenkt den Blick auf diese körperliche Ebene der Begegnung. Sie fragt nicht: Wie bringe ich jemanden dazu, sich anders zu verhalten? Sondern: Wie kann ich so präsent bleiben, dass der andere sich an mir orientieren kann?

Damit entsteht ein Perspektivwechsel weg von Verhaltenskontrolle hin zu Co-Regulation. Statt den Fokus auf Maßnahmen zu richten, wird die innere Position der Fachkraft zentral: Atemrhythmus, Erdung, Tonfall, Tempo, räumliche Nähe, Blickkontakt. Nicht, weil diese Elemente „Techniken“ wären, sondern weil sie die Sprache sind, die ein überlastetes Nervensystem versteht.

Wenn Präsenz die Richtung ändert

In der Praxis bedeutet das: Wenn eine Fachkraft verankert bleibt, verändert sich der Verlauf. Der Blick des Gegenübers wird ruhiger. Die Stimme verliert ihre Schärfe. Die Bewegungen werden weniger abrupt. Spannung löst sich – nicht unbedingt sofort, aber spürbar. Häufig hören wir Sätze wie: „Ich weiß nicht, was passiert ist, aber plötzlich wurde es weniger laut.“ Oder: „Ich habe gemerkt, dass sie wieder atmen konnte, als ich selbst ruhiger wurde.“

Eskalation wird damit nicht länger als Scheitern verstanden, sondern als Moment, in dem Beziehung neu aufgebaut werden kann. In vielen Workshops zeigt sich, wie entlastend dieser Blick ist – für Fachkräfte ebenso wie für Betroffene. Denn wenn wir Eskalation als Hinweis auf ein überlastetes System betrachten, entsteht ein völlig anderer Umgang damit. Wir müssen nicht gegenhalten, nicht schneller werden, nicht dominieren. Wir dürfen spüren, wo wir selbst stehen. Der Kontakt beginnt im eigenen Körper.

Würde im Sturm

Aus dieser Haltung heraus entsteht etwas, das in vielen Arbeitsfeldern selten geworden ist: Würde mitten in der Krise. Menschen, die sich zuvor allein oder bedroht fühlten, erleben plötzlich, dass ihr Gegenüber bleibt – nicht gegen sie, sondern mit ihnen. Dieser Moment kann klein sein, manchmal kaum sichtbar. Aber er ist

bedeutsam. Er schafft die Grundlage dafür, dass Menschen wieder zu sich finden können.

In der NeuroDeeskalation® sagen wir oft: Wir haben die Wahl. Nicht die Wahl darüber, wie sich die andere Person verhält – das wäre Kontrolle. Sondern die Wahl darüber, wie wir innerlich antworten. Ob wir schneller werden oder langsamer. Ob wir Druck aufbauen oder Raum öffnen. Ob wir die Situation enger machen oder weiter. Diese Wahl ist eine professionelle Kompetenz – und friedensstiftend.

Warum dieser Ansatz gerade jetzt gebraucht wird

Dass dieser Zugang in so vielen Kontexten Anklang findet, hat Gründe. Die Herausforderungen unserer Zeit – steigende Belastungen, komplexe soziale Situationen, emotionale Erschöpfung – bringen Menschen häufiger an ihre Grenzen. Gleichzeitig wächst der Wunsch nach Wegen, die nicht auf Druck beruhen, sondern auf Beziehung. NeuroDeeskalation® bietet dafür einen Rahmen: einen Zugang, der nicht trennt, sondern verbindet; nicht bewertet, sondern wahrnimmt; nicht eskaliert, sondern Halt und Orientierung gibt.

Vielleicht ist genau das der neue Standard, den dieser Ansatz setzt: Ein Blick auf Krisen, der Menschen nicht verkleinert, sondern sieht. Ein Umgang, der Sicherheit nicht fordert, sondern anbietet. Eine Form der Deeskalation, die nicht das Schweigen nach dem Sturm sucht, sondern die Möglichkeit, im Sturm menschlich zu bleiben.

Mag.a Elke Göttl-Resch ist Psychotherapeutin, Traumatherapeutin, Körperpsychotherapeutin und Supervisorin sowie Co-Creatorin der Methode NeuroDeeskalation® und Geschäftsführerin der ressourcenreich GmbH in Graz.

Weitere Infos: www.neurodeeskalation.at



Stefanie Eschig
Regionalleiterin beim Institut für Neue Autorität (INA)

BILD: Privat

Contactivity

Ein neuer Ansatz gegen Rückzug, soziale Angst und Motivationsverlust



BILD: KI-generiert mit ChatGPT

Contactivity öffnet eine Tür zurück ins Leben.

Immer mehr junge Menschen ziehen sich aus der realen Welt zurück. Sie meiden Schule, Freundschaften und familiäre Beziehungen, kämpfen mit Angst, Scham, Überforderung und depressiven Verstimmungen. Für Lehrkräfte, Sozialpädagog*innen, Therapeut*innen und Familien wird es zunehmend schwieriger, diese „leisen Krisen“ zu erkennen und wirksam zu begleiten.

Contactivity, entwickelt vom israelischen Therapeuten **Uri Weinblatt**, ist ein innovativer Ansatz, der dort ansetzt, wo klassische pädagogische und therapeutische Methoden an Grenzen stoßen. Er richtet sich speziell an Kinder und Jugendliche, die unter Vermeidung, sozialer Angst und Motivationslosigkeit leiden – und sich aus dem Kontakt zur Welt zurückziehen.

Warum Contactivity?

Rückzug und Schweigen sind oft keine Ablehnung von Hilfe, sondern Schutzstrategien gegen überwältigende Gefühle – allen voran **Scham**. Diese Scham wirkt wie ein unsichtbarer Motor des Vermeidungsverhaltens: Sie lähmt, verhindert

Motivation und blockiert Veränderung. Contactivity macht diese Dynamiken sichtbar und eröffnet Wege, trotz Schweigen oder Distanzierung eine Beziehung herzustellen.

Der Ansatz schafft einen sicheren Rahmen, der jungen Menschen erlaubt, sich behutsam wieder zu spüren und Vertrauen aufzubauen – zu sich selbst und zu anderen.

In Kontakt treten, wenn Worte fehlen

Viele vermeidende Jugendliche reagieren nicht auf Gespräche, Termine oder klassische Interventionen. Contactivity setzt hier auf einen feinfühligsten, ressourcenorientierten Zugang:

- vorsichtige, nonverbale oder beiläufige Kontaktangebote
- klare, verlässliche Strukturen ohne Druck
- ein Klima der Sicherheit statt Konfrontation
- kleine Schritte statt großer Erwartungen

Das Ziel ist nicht, sofort Leistung herzustellen, sondern Beziehung. Erst aus echter Verbundenheit entsteht Veränderungsbereitschaft.

Vier Fähigkeiten als Schlüssel zur Wiederverbindung

Contactivity stärkt gezielt vier zentrale Entwicklungsfähigkeiten, die für Wachstum und Teilhabe entscheidend sind:

- (1) **Offenheit** – Neues zulassen können
- (2) **Flexibilität** – alternative Reaktionen ausprobieren
- (3) **Verbundenheit** – sich zugehörig fühlen
- (4) **Mut** – kleine Schritte ins Leben wagen

Diese Fähigkeiten bilden ein Fundament, auf dem Jugendliche wieder Motivation, Selbstvertrauen und Perspektiven entwickeln.

Contactivity bedeutet einen echten Paradigmenwechsel – auch für Fachkräfte, die bereits mit Konzepten wie der Neuen Autorität vertraut sind. Die Methoden des Ansatzes, etwa **„Systemic Mirroring“** oder der **„Connecting Sit-In“**, benötigen Zeit, Übung und die Bereitschaft, sie Schritt für Schritt in den eigenen Arbeitsalltag zu integrieren.

Entscheidend ist dabei die konsequente Ausrichtung auf **Beziehung statt Lösung**. Wenn Fachpersonen erleben, wie zuvor vermeidende Jugendliche wieder in Resonanz treten, sich öffnen und vorsichtig Kontakt zulassen, wird sichtbar, wie wertvoll und notwendig dieser Zugang ist – gerade in einer Zeit, in der vermeidendes Verhalten immer häufiger zum pädagogischen und therapeutischen Alltag gehört.

Stefanie Eschig BA ist Sozialarbeiterin, Erlebnispädagogin und Regionalkoordinatorin beim Institut für Neue Autorität (INA). Außerdem ist sie **Beteiligungsbeauftragte der Startklar-Trägergruppe** und **Referentin für Fortbildungen zu den Themen Partizipation und Neue Autorität**.

Mehr Infos: www.neueautoritaet.at

Stefan Ofner

Leiter des Instituts für Neue Autorität (INA)



BILD: Privat

VERSÖHNUNGSKULTUR leben, WiederGUTmachung erfolgreich gestalten

Es ist von zentraler Bedeutung für das Erwachsenwerden und die eigene Persönlichkeitsentwicklung, dass wir von Personen begleitet werden, die in Wachsender Fürsorge für uns da sind, uns unterstützen und ermutigen, mehr und mehr für unser Leben Verantwortung zu übernehmen. Vor allem auch dann, wenn wir Fehler gemacht haben oder durch unser Verhalten Schaden entstanden ist.

Die persönliche Identität und das Selbstbild einer Person entsteht im Wesentlichen aus einem fortlaufenden, konsequenten inneren Prozess der Abgleichung von Selbst-Wahrnehmung, Selbst-Erfahrung, eigenen Vorstellungen einerseits und von Rückmeldungen, Beurteilungen und Erwartungen relevanter Personen uns gegenüber andererseits.

Wenn wir „Gutes“ tun, uns also an die Regeln halten und den Erwartungen der Erwachsenen entsprechen, können wir mit Anerkennung und Akzeptanz rechnen. Wir wissen schon mit ca. sechs Jahren: Verhalten wir uns gegen die Regeln, machen wir Fehler, verletzen andere oder richten Schaden an, ist das nicht in Ordnung ist und wir bekommen Angst, nicht mehr gemocht zu werden. Die Scham ist dabei eine wichtige Emotion, die unsere Zugehörigkeit sichert und das persönliche Gewissen auf starke Beine stellt.

Zugleich müssen wir erst lernen, die Verantwortung für eigene Fehler zu übernehmen. Wir lernen dies vor allem durch Beobachtung anderer und durch eigene positive Erfahrungen damit, ob als geschädigte Person oder als „Verantwortliche*r“ für den Schaden.

Heute leben wir in einer tendenziell noch stärker verantwortungsabgebenden bzw. -vermeidenden Gesellschaft auf. Bei Problemen, Konflikten oder eigenen Fehlern wird die Schuld oder Verantwortung instinktiv bei der ande-

ren Person oder Gruppe gesucht. Die Suche nach den/dem/der „Schuldigen“ suggeriert von klein auf, dass die Verantwortung, auch für persönliche Schuld, tendenziell „da draußen“, bei den anderen, zu suchen ist.

Dies macht es gerade für Kinder und Jugendliche selber oft schwer, dazu zu stehen, wenn sie einen Fehler gemacht haben, Schaden verursacht haben, also zur eigenen „Ver-Antwortung“, oder anders formuliert, für die eigene Person und das eigene Verhalten „gerade“ zu stehen.

Dies ist aber gerade deshalb so wichtig, da wir, wenn wir unsere Fehler nicht korrigieren können/dürfen, nicht „wieder-gut-machen“, die „Last“ der Fehler immer stärker wiegt und es immer schwerer wird, einen Ausgleich zu finden, wieder auf „gerade“ zu kommen. Dies beobachten wir sehr häufig in Schulen, dass nämlich diese Zuschreibungen, wie etwa „Schläger“ oder auch einfach nur „der ist halt so/der war schon immer so“ sehr bald beginnen und sich dann schwer wieder auflösen lassen und letztlich oft zu Stigmatisierungen führen, die sich sehr negativ auf die weitere Entwicklung der Person und der Klasse/Gruppe auswirken können.

Im Folgenden werde ich kurz auf die Grundsätze und den Prozess der Wiedergutmachung eingehen:

Grundsätze der Wiedergutmachung

(1) Wo Schaden ist, muss Entschädigung folgen. Dieser grundlegende gesellschaftliche Wert findet sich in Weltreligionen ebenso wie im Konzept der Neuen Autorität nach Haim Omer. Geschichten über Schuld, Sühne und Versöhnung zeigen, dass Ausgleich stabilisiert – sowohl im persönlichen Miteinander als auch auf politischer Ebene. Wo Unrecht nicht aus-

geglichen wird, entstehen Misstrauen und langfristige Konflikte. Menschen lernen früh, dass sich gerechtes Handeln lohnt und Beziehungen stärkt.

(2) Fehler gehören zum Menschsein.

Die Neue Autorität basiert auf einem zeitgemäßen, humanen Menschenbild, das Fehlbarkeit zulässt. In einer leistungsorientierten Gesellschaft wirkt dies entlastend. Fehler zu benennen, statt sie zu verstecken, braucht Mut und wirkt vorbildhaft, gerade für Kinder und Jugendliche. Erwachsene, die eigene Unzulänglichkeiten zugeben, vermitteln Sicherheit und Verbundenheit. Sie zeigen: Fehler sind erlaubt – entscheidend ist der Umgang damit.

(3) Fehler müssen korrigiert werden, damit Beziehungen stabil bleiben.

Was Menschen, Familien und Gemeinschaften zusammenhält, sind geteilte positive Erlebnisse und gemeinsam bewältigte Herausforderungen. Gelungene Kontakte sind der „Beziehungskitt“. Konflikten auszuweichen oder Verantwortung abzuschieben ist menschlich, führt aber langfristig zu Entfremdung. Deshalb braucht es Mut und Unterstützung, um Verantwortung zu übernehmen und Reparaturprozesse einzuleiten.

Umsetzung – Der Prozess der Wiedergutmachung

Wiedergutmachung bedeutet, dem Kind einen gangbaren Weg zu ermöglichen, die eigenen Fehler aus der Welt zu schaffen. Erwachsene unterstützen, indem sie eine „Rampe bauen“ – also Hilfestellungen geben, statt nur Forderungen zu stellen. Diese Haltung umfasst Zuspruch, Geduld und das Vertrauen, dass das Kind seine Verantwortung übernehmen kann. Aussagen wie „Wir schaffen das gemeinsam“ oder „Deine Weste soll wieder sauber werden“ stärken das Zutrauen. Reifung braucht Zeit, daher wird das Kind nicht zu schnellen Entscheidungen gedrängt.



Ein Prozess der Wiedergutmachung umfasst zwei wesentliche Elemente:

(1) Verantwortungsübernahme:

Gemeinsam wird ein kurzer Bericht erstellt, in dem das Kind sein Verhalten beschreibt und Bedauern ausdrückt. Verantwortung entsteht, wenn Verhalten mit Scham verknüpft wird und spürbar ist, dass es der Person wirklich leid tut. Auch Begleitende nehmen diesen Moment wahr, da Emotionen ansteckend wirken – vermutlich unterstützt durch Spiegelneuronen.

(2) Eine Geste des guten Willens:

Sie dient der geschädigten Person und soll ihr Vertrauen wieder stärken – und zeugt vom ernsthaften Bemühen des Kindes, den

Schaden auszugleichen. Geschädigte brauchen zwei Erfahrungen: Dass der Täter klar sagt „Ich war es, und es tut mir leid“, und ein Zeichen, dass sich die Person künftig mehr bemüht, um Vertrauen wieder aufzubauen. Die Geste soll konkret und persönlich sein: eine Zeichnung, ein kleines gebasteltes Objekt, ein Zeitgeschenk. Wichtig ist, dass sie nicht auferlegt, sondern selbst entwickelt wird.

Verführung zum Guten

Wiedergutmachung ist, wie Haim Omer sagt, eine „Verführung zum Guten“: Das Kind erlebt sich selbst als jemand, der Positives in die Welt bringen kann. Erwachsene unterstützen, indem sie Fähig-

keiten und Talente des Kindes wahrnehmen und fördern. Das ist von unschätzbarem Wert, die Erfahrung zu machen, dass ich etwas Gutes, Positives, Wertvolles in die Welt bringen kann. Zusammengefasst kann man sagen, es ist dann wieder gut und Versöhnung kann dann gelingen, wenn aus etwas Schlechtem was Gutes entstanden ist.

Mag. Stefan Ofner ist Psychologe, Leiter des Instituts für Neue Autorität (INA) und Gründungsmitglied der International Society for Non Violent Resistance Psychology. Er arbeitet als Coach, Trainer, Seminarleiter und Vortragender.

Weitere Infos: www.neueautoritaet.at

SIE BRAUCHEN
UNTERSTÜTZUNG?
WIR HELFEN!

Unsere Mandatarinnen und Mandatare geben einen großen Teil ihrer Gehälter ab, um Menschen in Notlagen zu helfen.
Kein Anliegen ist zu klein!

Jetzt Termin vereinbaren:
Telefon: 0662 8042-4850
E-Mail: office@kpoeplus-sbg.at





BEZAHLTE ANZEIGE



**Mobbing erfolgreich
stoppen mit dem**

**NO BLAME
APPROACH**

 **Fortbildung
17. April 2026**

www.friedensbuero.at/no-blame-approach/



**DIE
NEUE
STADT SPÖ**

**Wir wünschen Ihnen eine
schöne Adventszeit und einen
guten Rutsch ins neue Jahr!**

Bernhard Auinger
Bürgermeister

Andrea Brandner
Sozial-Stadträtin

© 2025 SPÖ Stadt Wien. Alle Rechte vorbehalten. Foto: Anna Müller

BEZAHLTE ANZEIGE

Mehr Sicherheit ohne Waffen

Buchpräsentation und Gespräch mit:

- **Werner Wintersteiner**, Friedensforscher
- **Andi Gross**, Mitbegründer der Gruppe Schweiz ohne Armee

22. Jänner 2026, 18:00 Uhr
Kapitelsaal, Kapitelplatz 6, 5020 Salzburg



Kranich-Abo:

4 Ausgaben um 14 Euro

Mitgliedschaft im Friedensbüro:

Mitglied: 30 Euro

Fördermitglied: 60 Euro

Student*in, Zivildienstler*in und
Wehrdiener*in: 18 Euro

**Mit Ihrem Abo unterstützen
Sie die Arbeit des Salzburger
Friedensbüros.**

Das Friedensbüro wird gefördert von:



Wir danken für die Unterstützung:



Das Friedensbüro ist Mitglied folgender Plattformen:



WIR DANKEN FÜR DIE UNTERSTÜTZUNG.

Kennst Du unser Kranich-Archiv?



Unter www.friedensbuero.at/kranich/ findest
Du die digitalen Kranich-Ausgaben als PDF
zum Herunterladen.

Das Archiv wird derzeit um ältere Jahrgänge
erweitert. Schmökern lohnt sich!

OFFENLEGUNG

lt. Mediengesetz §§25 +43, BGBl. Nr. 314/1981

Der **KRANICH** ist die Zeitung des Friedensbüros
Salzburg und berichtet mindestens vierteljährlich
über friedenspädagogische und friedenspolitische
Themen, Inhalte der Friedensforschung sowie
Aktivitäten des Vereins „Friedensbüro Salzburg“.

Impressum:

Kranich 04/25, Friedensbüro Salzburg,
Lasserstraße 30/3, 5020 Salzburg

www.friedensbuero.at

BUCHTIPP



Bruno Körner et al. (2019): Neue Autorität – das Handbuch. V&R, Göttingen

Seit Entstehen des Konzeptes Ende der 1990er-Jahre hat die Neue Autorität in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern ihre Anwendung gefunden. Das Herausgebernetzwerk NeNA (Netzwerk Neue Autorität) stellt das bewährte Konzept erstmals in die Aufmerksamkeit des pädagogischen, therapeutischen, führungsbezogenen und auch gesamtgesellschaftlichen Kontextes.

Eingeleitet wird das neue Standardwerk der Neuen Autorität durch ein Vorwort von Arist von Schlippe und Haim Omer. Stefan Ofner, Referent bei „Wenn's kracht“ und Leiter des Instituts für Neue Autorität, ist Mitherausgeber des Bandes.

VOLLVERSAMMLUNG

Einladung zur Vollversammlung 2026

Mittwoch, 4. März 2026, 18:00 Uhr
Friedensbüro Salzburg, Lasserstraße 30,
5020 Salzburg

Wie jedes Jahr laden wir auch 2026 alle Friedensbüro-Mitglieder herzlich zur Vollversammlung ein, bei der wir über unsere Arbeit des letzten Jahres berichten sowie einen Ausblick auf künftige Arbeitsschwerpunkte geben.

Wir freuen uns auf das Wiedersehen!

Welche Erwartungen hast Du an den Lehrgang „Wenn's kracht“?

Unser Gedanke bei der Anmeldung war, als Team gemeinsame Haltungen dazu zu entwickeln, wie wir im Arbeitsalltag mit Gewalt und Mobbing umgehen möchten. Gleichzeitig wollten wir konkrete Methoden an die Hand bekommen, nach denen wir bewusst arbeiten können – nicht nur, weil man es ‚eh irgendwie so macht‘, sondern mit klarer Orientierung: Wie arbeiten wir und warum?

Fabienne, Schulsozialarbeiterin

Wir arbeiten mit sehr vielen Menschen unterschiedlicher Kulturen und Altersgruppen. Dabei treffen immer wieder unterschiedliche Vorstellungen aufeinander – sei es in Bezug auf Herkunft, Bildung, Sprache, Wertschätzung, Erwartungen oder Methoden. Dafür brauchen wir geeignetes Handwerkszeug, um angemessen und möglichst nachhaltig reagieren zu können. Solche Lösungen entstehen nicht spontan im Moment, sondern basieren auf Methoden, die wir bewusst einsetzen.

Sabine, Projektmanagerin

Im Schulalltag begegnen wir immer wieder Jugendlichen, die herausforderndes Verhalten zeigen. Ich möchte für das Kollegium gerne eine Anlaufstelle sein, wenn Schwierigkeiten auftreten – jemand, der dabei unterstützt, Konflikte zu lösen. Für viele Kolleginnen und Kollegen ist das eine große Herausforderung, auch weil dieses Thema in der Ausbildung kaum behandelt wird. Man steht solchen Situationen gegenüber, ohne wirklich vorbereitet zu sein. Deshalb braucht es möglichst viele niedrigschwellige Anlaufstellen, die verschiedene Wege und Möglichkeiten aufzeigen, um konstruktiv mit Konflikten umzugehen.

Sandra, Lehrerin