

IMPRESSUM

Autoren:

Dr. Franz Beitzinger

Dipl. Ing. MBM Uwe Leest

In Zusammenarbeit mit:

Prof. Dr. Daniel Süss (Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften und Universität Zürich)

Prof. Dr. Christine W. Trültzsch-Wijnen (Pädagogische Hochschule Salzburg)

Dipl. Ärztin Karola Hausmann (Spital Männedorf, Schweiz)

Bündnis gegen Cybermobbing e.V.

Leopoldstr. 1

76133 Karlsruhe

November 2021

Liebe Leserinnen und Leser,

Seit 10 Jahren engagiert sich das Bündnis gegen Cybermobbing e.V., Ziel ist die nachhaltige Eindämmung des Problems Mobbing und Cybermobbing. Hierzu haben wir Präventionsprogramme für Schulen und Unternehmen entwickelt. Die vorliegenden Zahlen zeigen uns leider, dass es sehr viel zu tun gibt, wenn wir unsere Solidargemeinschaft erhalten wollen.

Die aktuelle Studie ist eine ergänzende Zeitreihe, beginnend 2014 und der Wiederholungsstudie von 2018. Die umfassende Analyse von 2021 zeigt die Veränderungen in den letzten drei Jahren auf und gibt einen Überblick der Veränderungen. Wie auch schon im Jahr 2018 wurde für eine vergleichende Analyse die Befragung auch in Österreich und der deutschsprachigen Schweiz durchgeführt.

Mobbing und Cybermobbing ist leider ein fester Bestandteil unserer Gesellschaft geworden. Die gezielte Ausgrenzung und Demütigung von Personen oder Personengruppen über einen längeren Zeitraum, führt in vielen Fällen zu schwerwiegenden gesundheitlichen Problemen der Betroffenen und einer erheblichen Einschränkung ihrer Lebensqualität.

Mit den verschiedenen Kommunikationsformen und -technologien ist mit Cybermobbing ein wachsendes Problemfeld, neben dem „klassischen“ Mobbing entstanden, welches anfänglich von der Gesellschaft, der Politik und den Medien nicht als Problem erkannt wurde, sondern eher als Phänomen. Um Cybermobbing aber erfolgreich eindämmen zu können ist es wichtig zu verstehen, welche Aspekte des Internets eine Verstärkung des konventionellen Mobbing fördern.

Hierbei spielt die Anonymität im Internet eine besondere Rolle. Sie enthemmt die Täterinnen und Täter, da häufig keine negativen Reaktionen oder Konsequenzen zu befürchten sind.

Die strafrechtliche Verfolgung ist durch die Anonymität im Internet fast unmöglich. Opfer können sich nicht wehren, da sie häufig nicht wissen, von wem die Angriffe stammen. Die Opfer fühlen sich in besonderem Maße hilflos, das gilt es zu verändern.

Wir laden Sie, liebe Leserinnen und Leser dazu ein, mit uns gemeinsam einen Beitrag zur Erhaltung der Würde des Menschen zu leisten.

Unterstützen Sie uns im Sinne der Betroffenen, vielen Dank!

Uwe Leest, Vorstandsvorsitzender des Bündnis gegen Cybermobbing e.V.

Liebe Leserinnen und Leser,

die Zahl der mobilen Internetnutzer in Deutschland steigt von Jahr zu Jahr dynamisch an. Nicht überraschend, angesichts der zahlreichen Anwendungen die digitalisiert werden. Überweisungen tätigen, Essen bestellen oder die Fahrkarte per Smartphone kaufen sind nur Beispiele unserer täglichen digitalen Nutzungsfelder. Und nicht nur bei den persönlichen Aufgaben, helfen mobile Anwendungen weiter. Kaum ein Unternehmen kommt heute ohne digitale Prozesse aus. Viel Gutes kann damit bewirkt werden: Kosten werden gespart, Prozesse vereinfacht, Flexibilität hergestellt und Kommunikation freier.

Die Digitalisierung gibt aber auch zahlreiche Ansatzpunkte die unser gesellschaftliches Miteinander auf den Prüfstand stellen. Die Nachrichten sind gefüllt mit Shitstorms, Hatemails, von Cyberattacken und Betrug. Weder Privatpersonen noch Unternehmen können sich komplett davor schützen. Es bedarf eines gesellschaftlichen Diskurses um die Frage wie die reale Welt und die digitale Welt in Einklang zu bringen sind. Wie wollen wir miteinander umgehen? Welche Spielregeln gibt es und wie lassen sich diese miteinander vereinbaren?

Wir freuen uns daher sehr, mit dem „Bündnis gegen Cybermobbing e.V.“ einen Partner für unserer Stiftung Bildung und Soziales gefunden zu haben, der sich für diese Themen einsetzt.

Gemeinsam mit dem Bündnis gegen Cybermobbing werden Vorträge für Eltern, Lehrer und Schüler durchgeführt, um möglichst viele Personen auf die Themen aufmerksam zu machen. Seit 2018 konnten wir so an über 250 Schulen Vorträge und Seminare anbieten. Eben genau diese Fragen zu diskutieren und Spielregeln zu definieren.

Und nicht nur in den Schulen ist Cybermobbing ein großes Thema. Wie Sie im Folgenden erfahren, haben erschreckend viele Erwachsene ebenfalls bereits Erfahrungen mit Mobbing im Netz gemacht. Sei es im Beruf, im privaten Umfeld oder in der Nachbarschaft. Die Barrieren im Netz sind niedriger und Hemmschwellen damit so gut wie nicht vorhanden. Die Anonymität im Netz verstärkt die Problematik. Kurze Nachrichten, Videos und Bilder sind mit einem Klick versendet und das Netz vergisst nicht – wie schon manche Prominente erfahren durften als sie mit Ihrer Vergangenheit konfrontiert wurden.

Umso wichtiger ist es, das Thema breit in der Öffentlichkeit zu diskutieren, zu sensibilisieren und Prävention zu leisten. Wir danken dem Bündnis gegen Cybermobbing e.V., sehr herzlich für das unermüdliche Engagement und die wertvolle Arbeit der vergangenen Jahre!

Martin Hettich, Stiftungsratsvorsitzender der Stiftung Bildung und Soziales der Sparda-Bank Baden-Württemberg

INHALTSVERZEICHNIS

A. Das Wichtigste in Kürze	6
B. Einleitung.....	10
C. Vorgehensweise und Stichprobe	12
D. Studienergebnisse.....	16
1. Bekanntheit und Entwicklung von Gewaltphänomenen.....	16
2. Mobbing und Cybermobbing in Deutschland, Österreich und der Schweiz	20
3. Formen von Mobbing und Cybermobbing	34
4. Ursachen und Motive von Mobbing und Cybermobbing.....	38
5. Auswirkungen der Mobbing- und Cybermobbingvorfälle	45
6. Unternehmensaktivitäten und Präventionsmöglichkeiten	57
7. Home-Office und Homeschooling.....	61
E. Resümee und Ausblick.....	68
F. Anhang	71
1. Literatur- und Quellenverzeichnis.....	71
2. Abbildungsverzeichnis.....	74
3. Profile der Autoren und Mitwirkenden	75

A. Das Wichtigste in Kürze

Die vorliegende repräsentative Studie ist eine Wiederholung der Studien des Bündnisses gegen Cybermobbing e.V. über Mobbing und Cybermobbing bei Erwachsenen von 2018 und 2014. Zentrales Ziel der aktuellen Studie ist es zu überprüfen, inwieweit sich die Situation in den letzten drei Jahren verändert hat. Aus diesem Grunde wurden Konzept und Forschungsdesign der vorherigen Studien weitgehend übernommen.

Wie im Jahr 2018 wurden auch in der vorliegenden Studie Daten zu Ausmaß, Formen, Reaktionen, Folgen und Prävention von Mobbing und Cybermobbing neben Deutschland auch in Österreich und in der deutschsprachigen Schweiz mit einbezogen.

Die repräsentative Erhebung selbst wurde mittels einer standardisierten Onlinebefragung durchgeführt, an der **insgesamt 4.000 Personen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren teilnahmen**. 2.000 kamen dabei aus Deutschland, 1.000 aus Österreich und 1.000 aus der deutschsprachigen Schweiz.

Um verallgemeinerbare Aussagen ableiten zu können wurde darauf geachtet, dass die Länder-Stichproben möglichst ähnliche Verteilungen in Bezug auf Bundesländer bzw. Kantone, Geschlecht und Alter aufweisen.

Die wichtigsten Erkenntnisse der Studie sind:

Prävalenz

- › **Über 60% der Befragten** in den drei Ländern waren schon einmal in Mobbing- oder Cybermobbingssituationen involviert, sei es als Betroffene, Täter, Beobachter, Unterstützer, Schlichter oder Mediatoren. Sie kennen das Thema aus verschiedenen Perspektiven.
- › In **Deutschland sind 32,6%**, in **Österreich 36,1%** und in **der Schweiz 38,7%** der Befragten schon einmal **Opfer von Mobbingattacken** gewesen. Das entspricht in absoluten Zahlen **17,0 Mio. Menschen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren in Deutschland**, 2,1 Mio. in Österreich und 1,7 Mio. in der deutschsprachigen Schweiz.
- › Seit der Befragung von 2018 hat sich in Deutschland die Situation noch einmal verschärft: Die Prävalenzrate bei **Mobbing ist um 8,3%** und bei **Cybermobbing sogar um 25,0% angestiegen**.

- › Der **Anstieg der Prävalenzraten** hat sich seit 2018 damit **deutlich beschleunigt**. Beim Mobbing ist der Anstieg von 6,4% (2018) auf jetzt 8,3% noch relativ moderat. Beim **Cybermobbing** hat sich der Anstieg von 13,6% (2018) **auf jetzt 25% verdoppelt** und weist eine **bedrohliche Dynamik** auf. Der relative Anstieg in der Schweiz ist mit 23,2% vergleichbar mit Deutschland, in Österreich haben die Cybermobbingfälle mit einem Anstieg um 43,6% dagegen noch einmal deutlich stärker zugenommen.
- › **In absoluten Zahlen liegen die Prävalenzraten bei Cybermobbing** jetzt bei 13,5% in Österreich, 11,5% in Deutschland und 10,6% in der Schweiz.
- › **Frauen und jüngere Menschen** sind besonders häufig von Mobbing und Cybermobbing betroffen. Der **größte Anstieg der Prävalenzrate bei Cybermobbing** im Vergleich zu 2018 ist in der Alterskohorte der **18 bis 24jährigen** fest zu stellen.
- › **80% der Täter sind zuvor schon Opfer von Mobbing** oder Cybermobbing geworden.
- › Das **höchste Mobbing- und Cybermobbingrisiko** haben Schülerinnen und Schüler, Auszubildende bzw. Lehrlinge. Mobbing trifft Personen, die in sozialen Berufen beschäftigt sind, stärker als andere. Cybermobbing trifft alle Berufe gleichermaßen.
- › **Mobbing ist nicht nur ein Phänomen der Arbeitswelt**, kaum ein Lebensbereich bleibt von Mobbing und Cybermobbing verschont. Die **Ausbreitung in andere Lebensbereiche** hat **weiter zugenommen**.
- › Im privaten Umfeld kommt es am häufigsten im **Freundeskreis** zu Mobbing- oder Cybermobbingvorfällen.
- › Die meisten Vorfälle von **(Cyber-) Mobbing (38%)** erstrecken sich über einen **Zeitraum von über einem Jahr**.

Folgen für die Opfer

- › **Depressionen, Persönlichkeitsveränderungen und Probleme mit dem Selbstvertrauen** sind die häufigsten Folgen von Mobbing- und Cybermobbingattacken.
- › Die Attacken lösen aber auch **körperliche Beschwerden aus**, die sich insbesondere in Magen-Darm-Beschwerden und körperlichen Schmerzen manifestieren.
- › Mobbing und Cybermobbing **erhöht auch die Suchtgefahr signifikant**: Zwischen **ca. 15-20%** der Opfer haben deswegen zu **Alkohol, Medikamenten oder Drogen** gegriffen.

- › Ca. **15% der Betroffenen von Mobbing und Cybermobbing** stufen sich selbst als **suizidgefährdet ein**. In absoluten Zahlen sind das aus der Altersgruppe der 18-65-Jährigen **etwa 2,5 Mio. Personen in Deutschland**, etwas mehr als 300.000 in Österreich und knapp 300.000 in der deutschsprachigen Schweiz.
- › Mobbing und Cybermobbing **beeinträchtigen auch** in starkem Maße die **Lebensqualität** der Opfer. Dabei verringert Cybermobbing die Lebensqualität sogar noch stärker als klassisches Mobbing.

Folgen für die Unternehmen

- › Die **Kündigungsbereitschaft** bei Mobbing im Arbeitsumfeld ist um **40% höher** als bei Nicht-Opfern.
- › Opfer von Mobbing und Cybermobbing weisen jährlich **fast doppelt so viele Krankheitstage** auf als nicht betroffene Beschäftigte.
- › Durch Mobbing entsteht der **deutschen Wirtschaft durch Produktionsausfallkosten im Krankheitsfall ein direkter Schaden von knapp 8 Mrd. Euro**. In der deutschsprachigen Schweiz von **1,3 Mrd. Euro (1,8 Mrd. CHF)** und in Österreich von **650 Mio. Euro**.
- › Die **indirekten Schäden**, die z.B. in Form von Humankapitalverlusten durch Versetzungen und verminderte Arbeitsleistung, Kompetenzverlust oder Frühverrentungen, durch Personalsuche und Einarbeitung neuer Mitarbeiter nach Kündigungen, Gerichtsverfahren, Entschädigungszahlungen, Reputationsverluste etc. entstehen, dürften aber um ein Vielfaches höher liegen.

Hintergründe, Motive & Herausforderungen

- › **Ein von den Tätern unerwünschtes Verhalten** ist aus Sicht der *Opfer* die häufigste Ursache für Mobbing und Cybermobbing. Bei Mobbing kommen noch die eigene Persönlichkeit und bei Cybermobbing die Äußerung unerwünschter Kritik hinzu. Die eigenen **Werte und Überzeugungen** sind **viel häufiger Ursache von Cybermobbing als von Mobbing**.
- › **Individuelle und persönliche Faktoren** sind bei **Cybermobbing** als Ursachen **ausgeprägter** als im Falle klassischen Mobbings.

- › Im **Arbeitsumfeld** werden vor allem ein **konkurrenzorientiertes Arbeitsumfeld** und **starre Hierarchien**, aber auch die Wahrnehmung der **eigenen Mehrleistung** als Ursachen der Vorkommnisse identifiziert.
- › **Vorgesetzte** sind am Arbeitsplatz an etwa der Hälfte der Mobbing- und Cybermobbingfälle beteiligt.
- › **Gruppendynamische Faktoren** sind zentrale **Tatmotive**. Dies gilt besonders für das Mobbing. Die Täter von Cybermobbing stören sich zusätzlich stärker an den Werten, Überzeugungen und/oder Persönlichkeitsmerkmalen als die Mobber.
- › Die **Covid19-Pandemie** begünstigte die Entwicklung von Cybermobbing. Eltern konnten aufgrund der **Schließungen von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen** nicht zur Arbeit gehen oder wurden aufgrund **schwierig zu organisierender Kinderbetreuung** von ihren Vorgesetzten oder Kollegen unter **Druck** gesetzt.
- › Beschäftigte, die während **Covid19-Pandemie** nicht im Home-Office waren, sondern **im Betrieb geblieben sind oder mussten**, sind deutlich stärker von **Cybermobbing** betroffen, wenn sie in ihrer Wahrnehmung **mehr als ihre Kolleginnen und Kollegen leisten**.
- › Die **Unternehmen** in den drei betrachteten Ländern **haben die Mobbing- und Cybermobbingproblematik nicht ausreichend realisiert**. In weniger als einem Drittel der Unternehmen sind Strukturen etabliert oder wurden spezifische Maßnahmen ergriffen, um dieser Problemlage wirkungsvoll und präventiv entgegenzuwirken.
- › Zur Eindämmung der gesellschaftlichen Herausforderung durch Mobbing und Cybermobbing wünscht sich die große Mehrheit der Befragten insbesondere ein **härteres Vorgehen seitens des Gesetzgebers** (z.B. in Form eines Cybermobbinggesetzes) und die **Einrichtung von (anonymen) Hilfs- und Beratungsstellen**.

B. Einleitung

Mobbing und Cybermobbing sind **weiter auf dem Vormarsch in unserer Gesellschaft**. In der Studie des Bündnisses gegen Cybermobbing von 2020, in der Schülerinnen und Schülern, Eltern und Lehrkräfte in Deutschland befragt wurden, konnte bereits eine starke Zunahme von Cybermobbing festgestellt werden. Dieses Problem ist jedoch nicht nur auf Schulen beschränkt, im Gegenteil.

Bereits in der Studie des Bündnisses zu Mobbing und Cybermobbing unter Erwachsenen aus dem Jahr 2018 ¹ konnte eine starke Verbreitung dieser Tatbestände festgestellt werden. Der herrschende **Trend zur Digitalisierung** in fast allen Lebensbereichen, der durch die besonderen Umstände der Covid19-Pandemie noch beschleunigt wurde, **begünstigt dabei das Auftreten von Cybermobbing**. Wie der WDR kürzlich berichtete, hat die zentrale Anlaufstelle Cyberkriminalität der Staatsanwaltschaft in Nordrhein-Westfalen gerade in diesem Jahr einen starken Anstieg der Fälle von Cybercrime und Cybermobbing festgestellt.²

Mobbing und Cybermobbing sind keine Kavaliersdelikte. Die materiellen wie nichtmateriellen Kosten für Wirtschaft, Gesellschaft und insbesondere für die Opfer sind hoch. Mobbing und Cybermobbing manifestiert sich bei den Betroffenen in teilweise schweren psychischen und psychosomatischen Problemen, die häufig das ganze Leben lang andauern.³ Diese Probleme schlagen sich nicht zuletzt auch auf die Leistung der Betroffenen am Arbeitsplatz nieder und wirken sich auch auf deren soziales Umfeld aus. Auch ist häufig zu beobachten, dass Opfern sich aus ihrem sozialen Umfeld zurückziehen.

Bereits 2014 hat sich das Bündnis gegen Cybermobbing e.V. entschlossen, eine umfassende Studie zum Thema Mobbing und Cybermobbing zu initiieren, um die gravierendsten Lücken in der Forschung zu schließen. Im Vorfeld dieser Studie wurde mittels einer umfassenden Literaturanalyse der Stand der Forschung aufgearbeitet.⁴

¹ Vgl. Schneider/Leest (2018).

² Vgl. Westdeutscher Rundfunk (21.09.2021): Cybermobbing an Schulen während Corona rasant gestiegen. Beitrag von Jochen Hilgers: <https://www1.wdr.de/nachrichten/rheinland/cybermobbing-schulen-rasant-gestiegen-corona-100.html>

³ Vgl. z.B. Einarsen/Mikkelsen 2003; Hoel/Einarsen/Cooper 2003; Lohro/Hilp 2001; Quine 2001.

⁴ Vgl. Schneider et al. 2014. Für den interessierten Leser finden sich in dieser Studie sowie in weiteren Studien des Bündnis gegen Cybermobbing e.V. zum Thema Cybermobbing bei Schülern (2013, 2017) eine ausführliche Herleitung und historische Verortung der Begriffe „Mobbing“ und „Cybermobbing“.

Darauf aufbauend wurden die für eine solche Studie notwendigen Konzepte und begrifflichen Klärungen⁵ vorgenommen und der Umfang, die unterschiedlichen Formen, Ursachen und Motive sowie die Folgen von Mobbing und Cybermobbing erhoben.

Eine erste Wiederholungsstudie hierzu wurde im Jahr 2018 durchgeführt. 2018 wurden neben Deutschland auch die Nachbarländer Österreich und die deutschsprachige Schweiz mit einbezogen, um die Thematik in einer vergleichenden Perspektive umfassender zu analysieren.

In diesem Jahr hat das Bündnis gegen Cybermobbing e.V. eine weitere Wiederholungsstudie durchgeführt, um den aktuellen Stand der Verbreitung und die zeitliche Dynamik dieses Problems zu dokumentieren.

Aufgrund der immer noch andauernden Bedingungen der **Covid19-Pandemie** wurden ergänzende Perspektiven untersucht, z.B. in welchem Maße sich die Themen **Home-Office** und **Homeschooling** auf das Auftreten von Mobbing oder/und Cybermobbing ausgewirkt haben.

⁵ Zur begrifflichen Klärung von Mobbing vgl. Einarsen/Skogstad 1996; Jäger 2014; Katzer 2016; Kolodej 2008; Leymann 1995; Meschkutat et al. 2002; Niedl 1995; Zapf 1999.

C. Vorgehensweise und Stichprobe

Die Umsetzung der empirischen Studie erfolgte als standardisierte Onlinebefragung in der Zeit vom 2. August bis 11. August 2021. Die Grundgesamtheit umfasste alle Personen in der Bundesrepublik Deutschland, Österreich und der deutschsprachigen Schweiz im Alter zwischen 18 und 65 Jahren. An der Erhebung beteiligten sich insgesamt 4.000 Personen, davon 2.000 aus Deutschland, 1.000 aus Österreich und 1.000 aus der Schweiz.⁶

Um allgemeingültige Aussagen ableiten zu können, wurde bei der Erhebung darauf geachtet, dass die Stichprobe bei Kriterien wie Bundesland bzw. Kanton, Alter und Geschlecht der realen Einwohnerverteilung in den drei Ländern entsprach.

Dementsprechend verteilen sich die Stichproben der drei Länder fast analog der tatsächlichen Bevölkerungsverteilung auf die Bundesländer bzw. Stadtstaaten in Deutschland und Österreich sowie den Kantonen in der Schweiz (vgl. Abb. 1 und Abb. 2). In der Schweiz wurden die französisch- und italienischsprachigen Kantone Tessin, Waadt, Wallis, Neuenburg, Genf und Jura aufgrund von methodologischen und Kosten-Nutzen-Erwägungen nicht aktiv miteinbezogen.

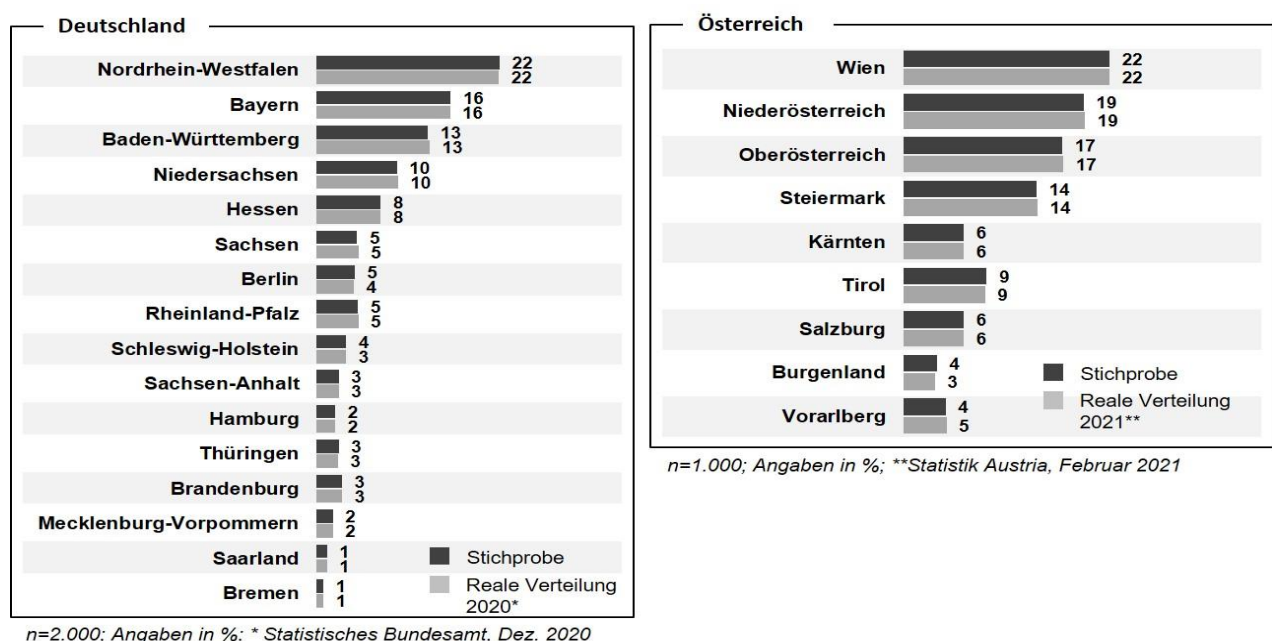


Abb. 1: Verteilung nach Bundesländern in Deutschland und Österreich

⁶ Der Einfachheit halber wird im Folgenden häufig anstelle von der „deutschsprachigen Schweiz“ nur von der „Schweiz“ gesprochen.

In Deutschland stammen die meisten Befragten aus Nordrhein-Westfalen (22%), gefolgt von Bayern (16%) und Baden-Württemberg (13%). In Österreich machen Wien (22%) und Niederösterreich (19%) den größten Teil der Stichprobe aus. In der Schweiz kommen die meisten Befragten aus den Kantonen Zürich (22%) und Bern (16%). Die Ergebnisse sind repräsentativ für die einzelnen Länder.

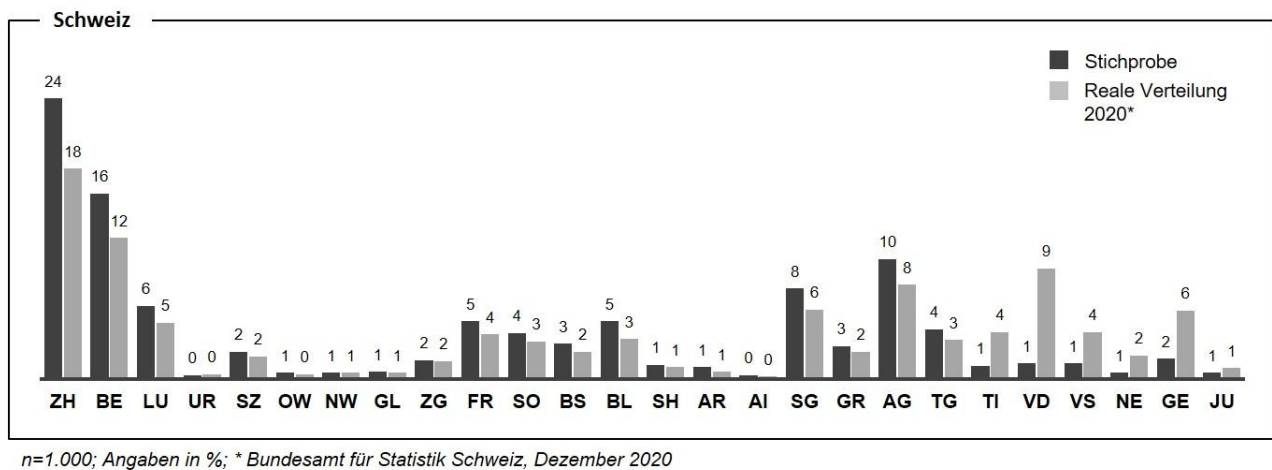


Abb. 2: Verteilung nach Kantonen in der Schweiz

Die Verteilung nach Geschlecht ist in allen drei Ländern weitgehend homogen, der Anteil von Frauen und Männern beträgt jeweils zwischen 49% und 51% (vgl. Abb. 3) und entspricht der realen Verteilung in den Ländern.

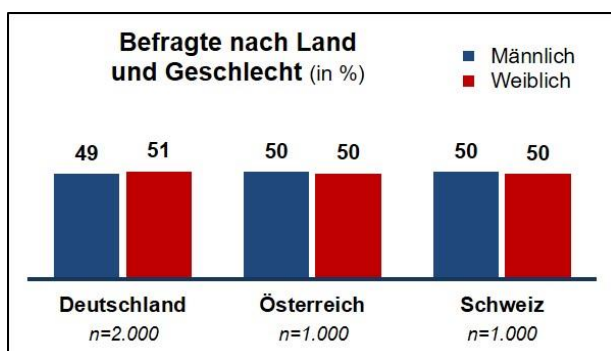


Abb. 3: Verteilung nach Geschlecht

Auch die Verteilung nach Alter ist in allen drei Ländern sehr ähnlich. In Deutschland ist aber die Gruppe der 50-65-Jährigen mit 38% etwas stärker vertreten als in Österreich (35%) und der Schweiz (35%). In der Schweiz ist die Gruppe der 35-49-Jährigen mit 33% gegenüber 30% in

Deutschland und 29% in Österreich etwas ausgeprägter. Dort wiederum sind die 18-34-Jährigen mit 35% etwas stärker im Sample vertreten als in Deutschland (32%) und der Schweiz (33%) (vgl. Abb. 4).

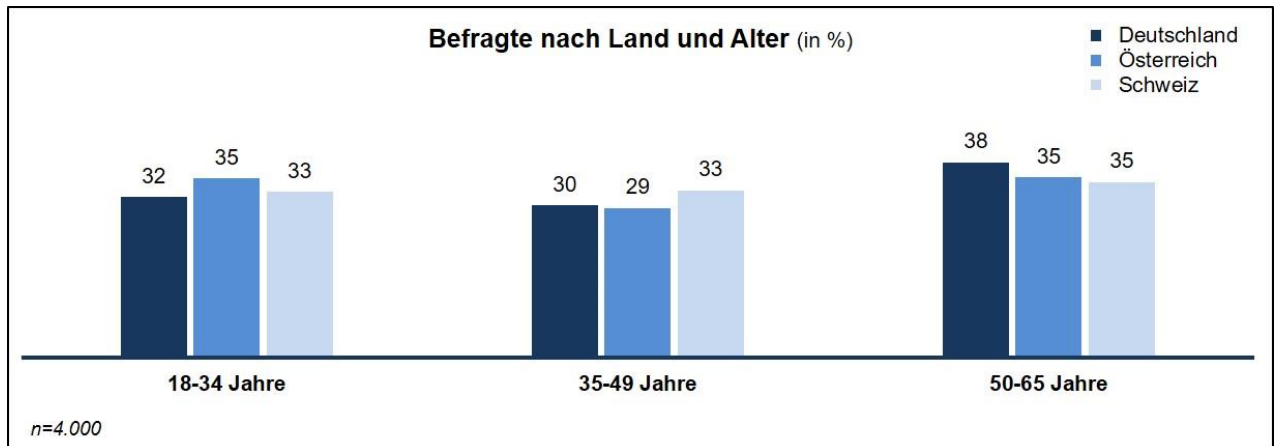


Abb. 4: Verteilung nach Alter

In allen drei Ländern ist der Anteil der Befragten mit höheren Bildungsabschlüssen (Abitur/Matura, höhere, auch berufliche Fachschulen und Universitäten) erhöht. 22-25% haben eine Fachhochschule oder Universität besucht. Der überwiegende Teil der Befragten geht einer Tätigkeit als Angestellter nach (zwischen 49 und 60%) (vgl. Abb. 5).

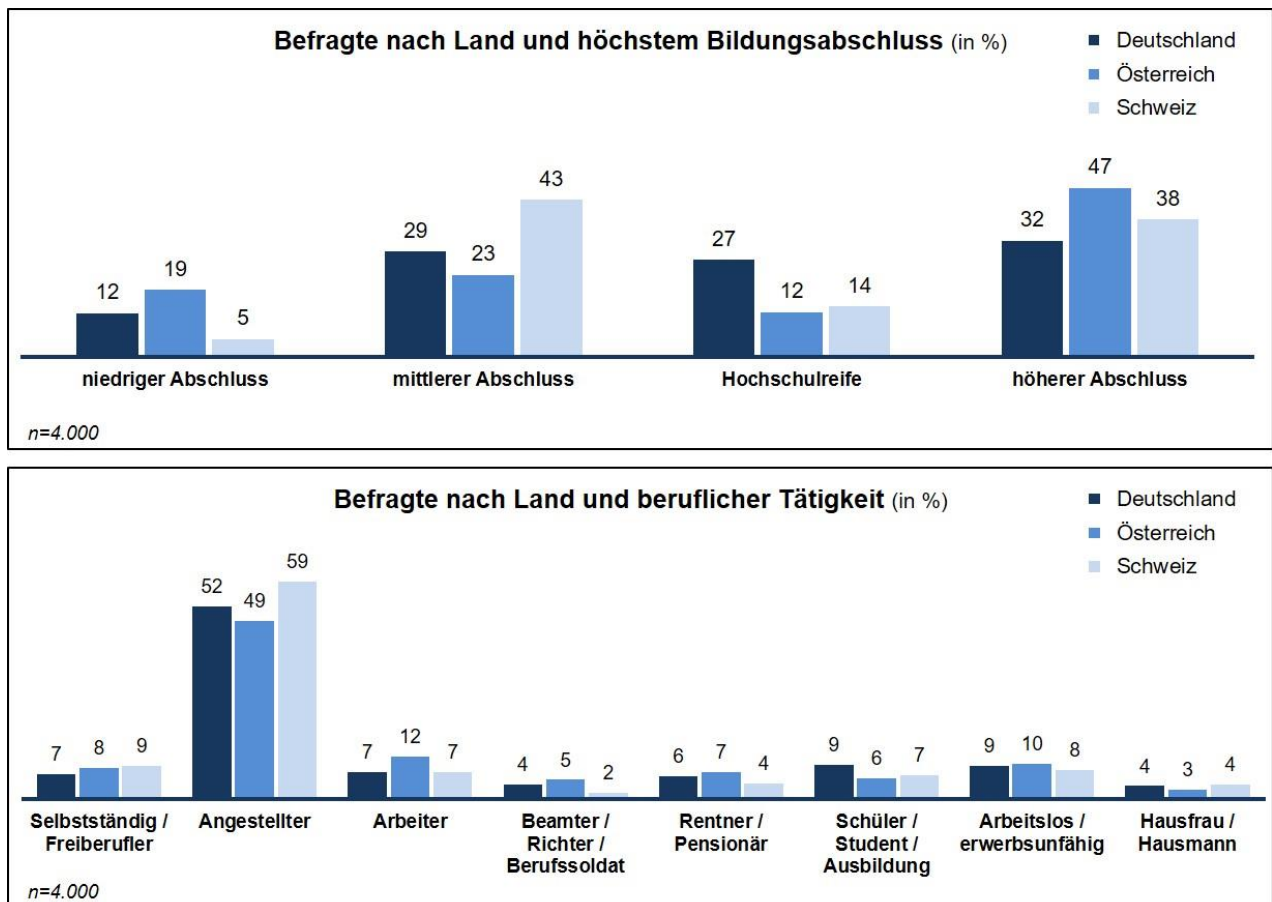


Abb. 5: Verteilung nach höchstem Bildungsabschluss und beruflicher Tätigkeit

D. Studienergebnisse

1. Bekanntheit und Entwicklung von Gewaltphänomenen

Der Begriff Mobbing ist so gut wie allen Befragten bekannt

Zum Einstieg der Befragung wollten wir wissen, inwieweit die Befragten mit dem Begriff Mobbing und weiteren kritischen Begriffen wie **Cybermobbing**, **Cybercrime**, **Cyberstalking** und **Grooming** vertraut sind. Unter *Cyberstalking* versteht man die Belästigung, Verfolgung und sonstige Behelligung einer Person über das Internet. *Cybercrime* ist gleichbedeutend mit Computerkriminalität und bezeichnet alle kriminellen Handlungen, die unter Ausnutzung der Informations- und Kommunikationstechnik verübt werden. Mit *Cybergrooming* wird das gezielte Ansprechen von Personen im Internet mit dem Ziel der Anbahnung sexueller Kontakte bezeichnet.

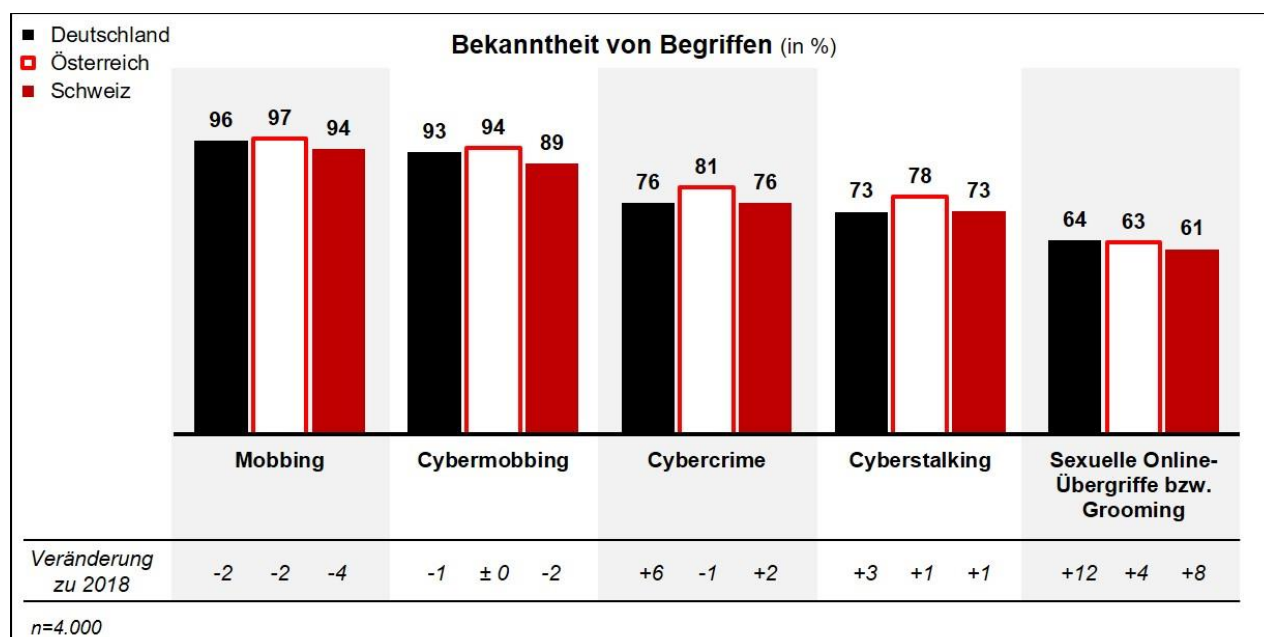


Abb. 6: Bekanntheitsgrad verschiedener Begriffe aus dem Umfeld von Mobbing

Es zeigt sich, dass fast allen Befragten (zwischen 94% und 97%) unabhängig vom Geschlecht der Begriff **Mobbing** bekannt ist. Leicht geringer ist die Bekanntheit des Begriffs **Cybermobbing** (zwischen 89% und 94%). (vgl. Abb. 6 und Abb. 7).

Die Begriffe **Cybercrime** und **Cyberstalking** kennen in allen Ländern mehr als 73% der Befragten. In Österreich ist bei beiden Begriffen der höchste Bekanntheitsgrad festzustellen.

Grooming ist den Befragten zwischen 61% und 64% bekannt.

Zwischen den Geschlechtern gibt es kaum Informationsunterschiede. Nur der Begriff **Cybercrime** ist Männern (80%) etwas bekannter als Frauen (74%). Diese Differenz ist aber ebenso wie die Unterschiede im Bekanntheitsgrad der verschiedenen Begriffe zwischen den einzelnen Ländern statistisch nicht signifikant.

Gegenüber 2018 hat sich der Bekanntheitsgrad der Begriffe **Cybercrime** und **Cyberstalking** etwas (vor allem in Deutschland und der Schweiz) sowie im Falle von **Grooming** deutlich (zwischen 4 und 12 Prozentpunkten) erhöht. Im Fall von **Cybermobbing** haben sich so gut wie keine Veränderungen in der Wahrnehmung ergeben.

Die Bekanntheit des **klassischen Mobbings** ist hingegen etwas zurückgegangen. Das kann auf die generelle Bedeutungszunahme von Online-Tätigkeiten und des Internets in allen drei Ländern erklärt werden und deutet ganz generell auch auf ein steigendes Gefahrenpotential im Cyber-Life hin, worauf sich ja die Begriffe Cybermobbing, -crime, -stalking und Grooming beziehen.

Die Beschleunigung dieses Trends und die Verlagerung vieler sozialer Kontakte ins Internet durch die seit 2020 anhaltende epidemische Lage mag hier zusätzlich verstärkend gewirkt haben.

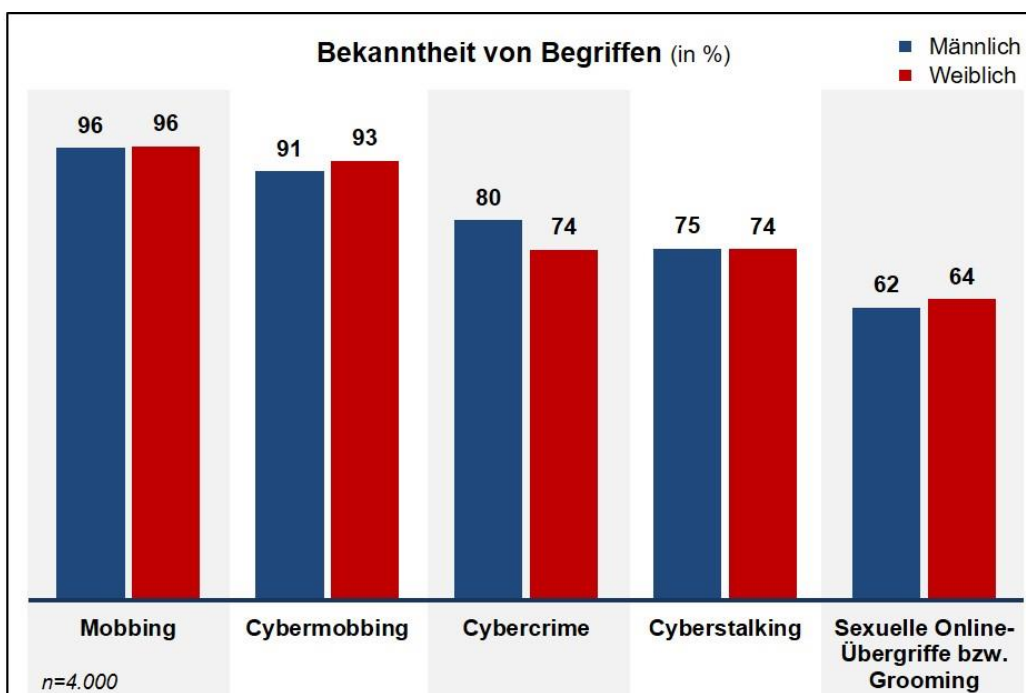


Abb. 7: Bekanntheitsgrad verschiedener Begriffe nach Geschlecht

Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass sich die Gefahrenpotenziale des Internets immer stärker in das öffentliche Bewusstsein festgesetzt haben. Auch eine verstärkte mediale Berichterstattung könnte dazu beigetragen haben, dass als gesellschaftliches Gefahrenpotenziale wahrgenommen wird, wie auch die nachfolgende Abbildung zeigt (vgl. Abb. 8).

Insbesondere Cybermobbing wird als zunehmendes gesellschaftliches Problem wahrgenommen

Die Befragten sehen die Entwicklung von Mobbing und insbesondere von Cybermobbing sehr kritisch. Ca. zwei Drittel der Befragten in Deutschland und Österreich sind der Meinung, **Mobbing habe stark oder sogar sehr stark zugenommen**. In der Schweiz sind das etwas mehr als die Hälfte der Befragten.

In Deutschland und der Schweiz wird die Entwicklung von *Gewalt im Allgemeinen* dabei sehr ähnlich eingeschätzt. In Österreich ist die Einschätzung, *Gewalt im Allgemeinen* habe stark oder sehr stark zugenommen mit 75% besonders hoch.

Besonders ausgeprägt ist die wahrgenommene Tendenz in allen Ländern beim *Cybermobbing*. In Deutschland und Österreich nehmen 83% bzw. 87% eine starke Zunahme von Cybermobbing wahr. In der Schweiz ist hier die Wahrnehmung mit 73% etwas moderater.

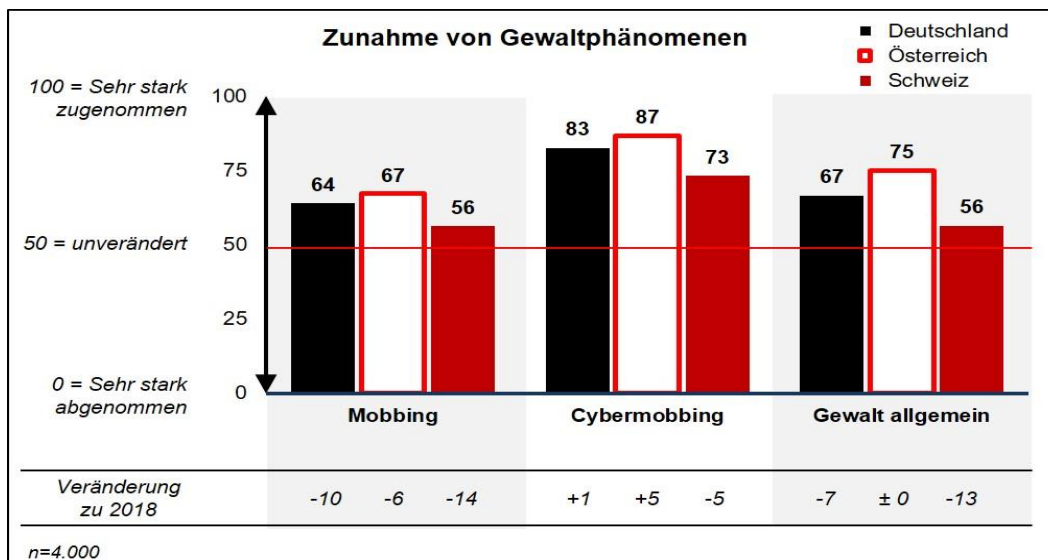


Abb. 8: Entwicklung verschiedener Gewaltphänomene

Gegenüber 2018 hat sich die **Wahrnehmung der Entwicklung** der Phänomene Mobbing und in Deutschland und der Schweiz auch Gewalt im Allgemeinen etwas entschärft. Es berichten also etwas weniger als vor vier Jahren über eine starke Zunahme. Allerdings sind die Anteile der Befragten, die so empfinden, nach wie vor sehr hoch.

Auf sehr hohem Niveau etwa gleich geblieben ist dabei die Einschätzung der Entwicklung von Cybermobbing. In Österreich ist sogar eine weitere Zunahme der Wahrnehmung zu berichten.

An dieser Stelle sei darauf verwiesen, dass dies subjektive Einschätzungen der Studienteilnehmer sind. Oftmals nehmen Menschen an, dass Gewalt zunimmt, weil beispielsweise in den Medien viel darüber berichtet wird. Dies stimmt aber oft nicht mit den Statistiken überein, Gewalt hat vielmehr in verschiedenen Bereichen abgenommen.

2. Mobbing und Cybermobbing in Deutschland, Österreich und der Schweiz

Kern der Studie ist die Messung des Vorkommens von Mobbing und Cybermobbing bei Personen über 18 Jahren in verschiedenen konkreten Umfeldern (z.B. Arbeitsplatz, Schule, Freundeskreis etc.).

Zur Operationalisierung der Begriffe **Mobbing und Cybermobbing** ist es zunächst notwendig, eine abgrenzbare Definition zugrunde zu legen. Da es bisher noch keine allgemeingültige Definition dieser Begriffe gibt, haben wir in unserer ersten Studie von 2014⁷ auf der Basis einer umfassenden Literaturanalyse die verschiedenen Definitionen und Abgrenzungskriterien analysiert,⁸ die in diesen Ansätzen verwendeten gemeinsamen Aspekte herausgearbeitet und in unserer Arbeitsdefinition zugrunde gelegt, die schließlich den Studienteilnehmern von 2018 und der Wiederholungsstudie in 2021 vorgelegt wurde:

„Unter Mobbing verstehen wir, wenn eine Person gezielten und systematischen Angriffen wie Anfeindungen, Schikanierungen oder Diskriminierungen ausgesetzt ist, die wiederholt auftreten und sich über einen längeren Zeitraum erstrecken.“

Für die Zuordnung zu Mobbing müssen also drei Kriterien erfüllt sein: Die Angriffe sind (1) *systematisch*, (2) treten *wiederholt* auf und (3) erstrecken sich über einen *längeren Zeitraum*.

Für Cybermobbing wurde folgende Definition verwendet:

„Unter Cybermobbing verstehen wir verschiedene Formen der Diffamierung, Beleidigung, Belästigung, Bedrängung, Bloßstellung oder Nötigung von Personen mit Hilfe elektronischer Kommunikationsmedien über das Internet wie z.B. Mails, Chatrooms, Videos, soziale Netzwerke, Instant Messaging etc. oder auch mittels Mobiltelefone, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken.“

⁷ Schneider et al. (2014).

⁸ So z.B. Einarsen/Skogstad (1996); Jäger (2014); Leymann (1995); Kolodej (2008); Meschkutat et al. (2002); Niedl (1995); Zapf (1999).

Cybermobbing ist ähnlich wie Mobbing definiert, zur Zuordnung bedarf es eines wie immer gearteten (1) *Angriffes über das Internet*, der sich (2) über einen *längeren Zeitraum* erstreckt und (3) dementsprechend *wiederholt* passiert.

Im Vergleich zur Erststudie von 2014 wurde beim Begriff Cybermobbing die Definition in den Wiederholungen von 2018 und in diesem Jahr um die Komponente des längeren Zeitraums erweitert, um sicherzustellen, dass nicht jede einmalige Aktion unter Cybermobbing subsumiert wird.

Über 60% der Befragten waren bereits in irgendeiner Weise mit Mobbing konfrontiert

Länderübergreifend waren bisher lediglich 39% aller Studienteilnehmer weder direkt noch indirekt in **Mobbingsituationen** involviert, im Umkehrschluss hatten 61% in unterschiedlichen Rollen schon einmal mit Mobbing zu tun. So haben 38% der Studienteilnehmer diese Situationen als neutrale Beobachter miterlebt, 37% waren als Unterstützer oder Mediator in eine derartige Konfliktsituation mit eingebunden und etwa 3% hatten dabei eine andere Rolle inne, die sich zum größten Teil aus spezifischen beruflichen Kontexten ergab z.B. Lehrer, Polizisten, Ärzte, Therapeuten, Betriebsräte, Sozialarbeiter/-pädagoginnen, eingesetzte Schlichter bzw. Mediatoren oder Vorgesetzte. Schließlich gaben sich 5% der Befragten auch als Auslöser dieser Attacken zu erkennen (vgl. Abb. 9).

Im Ländervergleich zeigt sich, dass Deutschland und Österreich weitgehend gleichauf liegen, während in der Schweiz durchweg mehr Personen in verschiedenen Rollen in Mobbingsituationen involviert sind.

35% waren bereits Opfer von Mobbingattacken

Selbst **Opfer** von Attacken waren in der gesamten Stichprobe 35,0% der Befragten, wobei in der Schweiz die Prävalenzrate mit 38,7% am höchsten und in **Deutschland mit 32,6%** am geringsten ist. Österreich liegt mit einer Rate von 36,1% fast genau dazwischen. Das entspricht in absoluten Zahlen **17,0 Mio. Menschen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren in Deutschland**, 2,1 Mio. in Österreich und 1,7 Mio. in der deutschsprachigen Schweiz.

Im Vergleich zu 2018 ist die Quote in Deutschland um 2,5 absolute Prozentpunkte gestiegen, was einer relativen Steigerung um 8,3% entspricht (vgl. Abb. 9). In Österreich beträgt der Anstieg 3,6 Prozentpunkte (relative Steigerung um 9,0%) und in der Schweiz 3,9 Prozentpunkte (relative Steigerung um 11,2%).

Das bedeutet, dass Mobbing in allen drei Ländern eine große gesellschaftliche Herausforderung darstellt, die sich im Zeitverlauf zunehmend negativ weiterentwickelt.

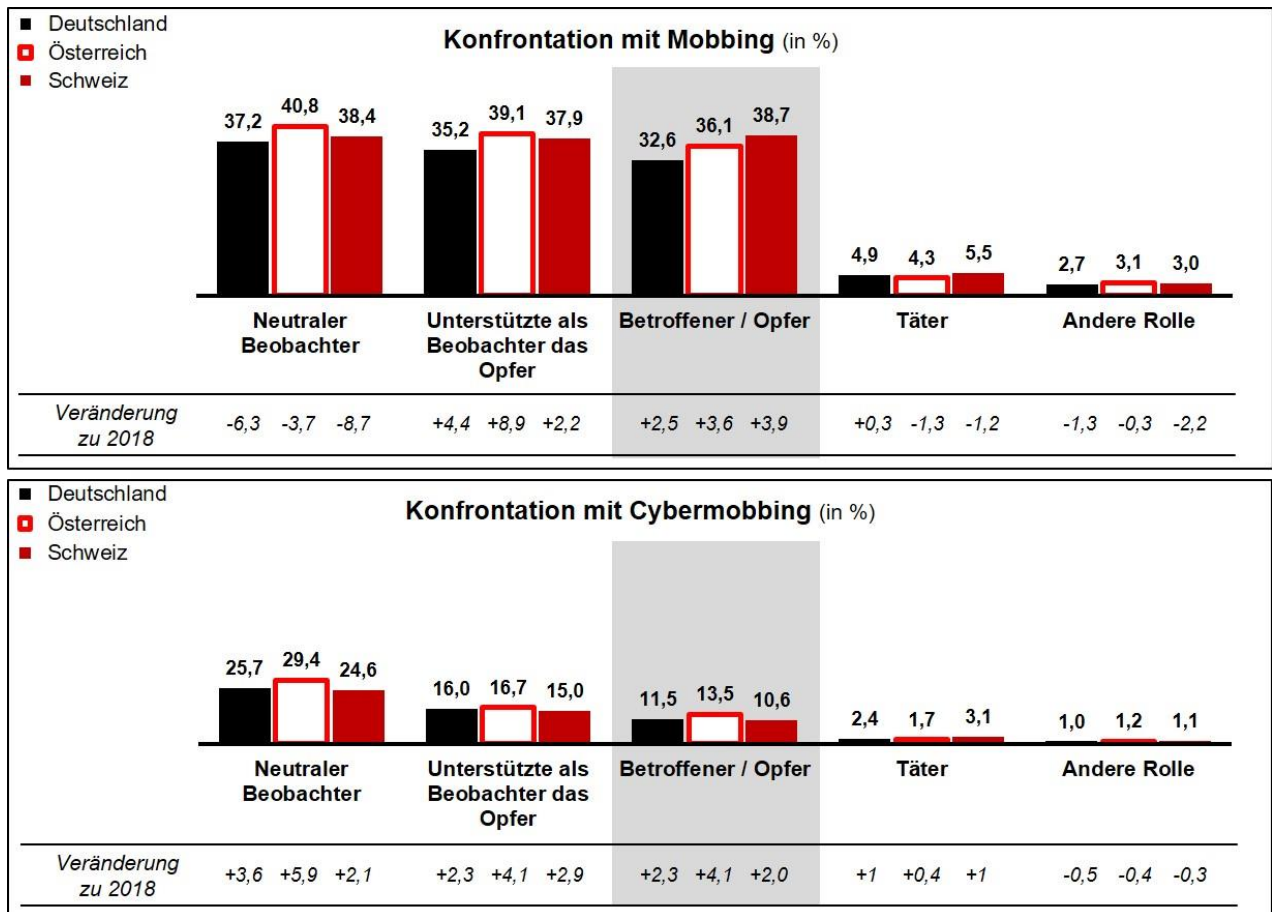


Abb. 9: Konfrontation mit Mobbing und Cybermobbing

Anzahl der Betroffenen von Cybermobbing stark gestiegen

Noch mehr als Mobbing hat sich das Problem **Cybermobbing** seit der letzten Erhebung negativ entwickelt: In der gesamten Stichprobe geben 11,8% der Befragten an, Opfer von Cybermobbing zu sein. In **Deutschland** sind davon 11,5% der Befragten betroffen, das sind 2,3 absolute Prozentpunkte mehr als 2018 und entspricht einer **relativen Steigerung um 25,0%**. Dabei hat sich die Zunahmen von Mobbing und Cybermobbing seit 2018 im Vergleich zur Erststudie von 2014 sogar noch beschleunigt.

Die Prävalenzrate bei Mobbing ist in Deutschland zwischen 2014 und 2018 um 6,4% und bei Cybermobbing um 13,6% gestiegen. Im Falle von Cybermobbing hat sich die Steigerungsrate damit annähernd verdoppelt. Diese Entwicklung sollte zu denken geben und signalisiert massiven Handlungsbedarf. Österreich und die Schweiz waren noch nicht in der Erststudie von 2014 dabei,

so dass hier nur die Vergleichszahlen aus Deutschland herangezogen werden können. In beiden Ländern ist die Veränderung der Prävalenz seit 2018 aber vergleichbar mit der Entwicklung in Deutschland.

In Österreich liegt die Prävalenzquote jetzt bei 13,5% (Anstieg: absolut 4,1 Prozentpunkte bzw. relativ 43,6%) und in der Schweiz bei 10,6% (Anstieg absolut: 2,0 Prozentpunkte bzw. relativ 23,2%) (vgl. Abb. 9, unteres Diagramm). In absoluten Zahlen sind damit **6,0 Mio. Menschen** im Alter zwischen 18 und 65 Jahren **in Deutschland**, 0,8 Mio. in Österreich und 0,5 Mio. in der deutschsprachigen Schweiz **von Cybermobbing betroffen**.

Noch nie in irgendeiner Rolle von Cybermobbingsituationen involviert waren in allen drei Ländern etwa 65% der Befragten. Dagegen hat etwas mehr als ein Viertel solche Attacken als neutraler Beobachter miterlebt und etwa 16% als Unterstützer des Opfers. 2,4% (2018: 1,4%) der Studienteilnehmer aus Deutschland, 1,7% (2018: 1,3%) aus Österreich und 3,1% (2018: 2,1%) aus der Schweiz bekannten sich als Initiatoren dieser Angriffe. Die Zunahme der Täter entspricht dabei relativ der Zunahme der Opfer und ist ein weiteres **Indiz für die zunehmende Virulenz dieses gesellschaftlichen Problems**.

Großteil der Täter war bereits selbst einmal Opfer von Mobbing oder Cybermobbing

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass sehr viele der erfassten Täter selbst einmal Opfer von Mobbing (77%) oder Cybermobbing (68%) waren. Damit werden schon frühere Befunde bestätigt, dass Mobbingopfer nicht immer nur Opfer sind,⁹ womit allerdings in keiner Weise diese Art der Gewalt relativiert werden soll.

82% der Opfer von Cybermobbing sind auch Opfer klassischen Mobblings

Mobbing und Cybermobbing wird dabei nicht unabhängig voneinander betrieben. So geben 62% der Cybermobber an, auch schon nicht-digitales Mobbing betrieben zu haben. Auch die Opfer von Cybermobbing sind vielfach auch Opfer klassischen Mobblings. So geben länderübergreifend 82% der Cybermobbing-Opfer an, auch außerhalb des "Cyberlives" gemobbt worden zu sein. Umgekehrt berichten 28% der Opfer klassischen Mobblings, auch von Cyber-Mobbing betroffen zu sein. **Die beiden Mobbing-Formen sind also ganz stark miteinander verbunden.**

⁹ So z.B. eine Umfrage der Universität Linköping, in der 176 Gymnasiasten befragt wurden. Vgl. <https://www.heilpraxisnet.de/naturheilpraxis/schwedische-studie-mobbing-opfer-selber-schuld-36633.php> (Seitenabruf 02.08.2018).

Frauen sind stark überproportional von Mobbing und Cybermobbing betroffen

Von **Mobbing** besonders betroffen sind Frauen: Länderübergreifend geben 42% der befragten Frauen an, schon einmal Opfer von Mobbing gewesen zu sein, bei Männern sind es 28%, d.h. das Mobbingrisiko bei Frauen ist um das 1,5-fache höher als bei Männern. Etwas anders verhält es sich bei **Cybermobbing**. Hier liegt das Risiko für Frauen in der aktuellen Studie "nur" um etwa 1,1-mal höher als bei Männern. 2018 war das Risiko noch ähnlich hoch wie im Falle des Mobbing. Jetzt sind in der länderübergreifenden Stichprobe 11% der Männer und 12% der Frauen betroffen. Zwischen den Ländern lassen sich dabei Unterschiede feststellen. Während in Deutschland und der Schweiz das Cybermobbing-Risiko für Frauen nur etwas über dem von Männern liegt, ist es in Österreich im gleichen Maße erhöht wie das Risiko für klassisches Mobbing.

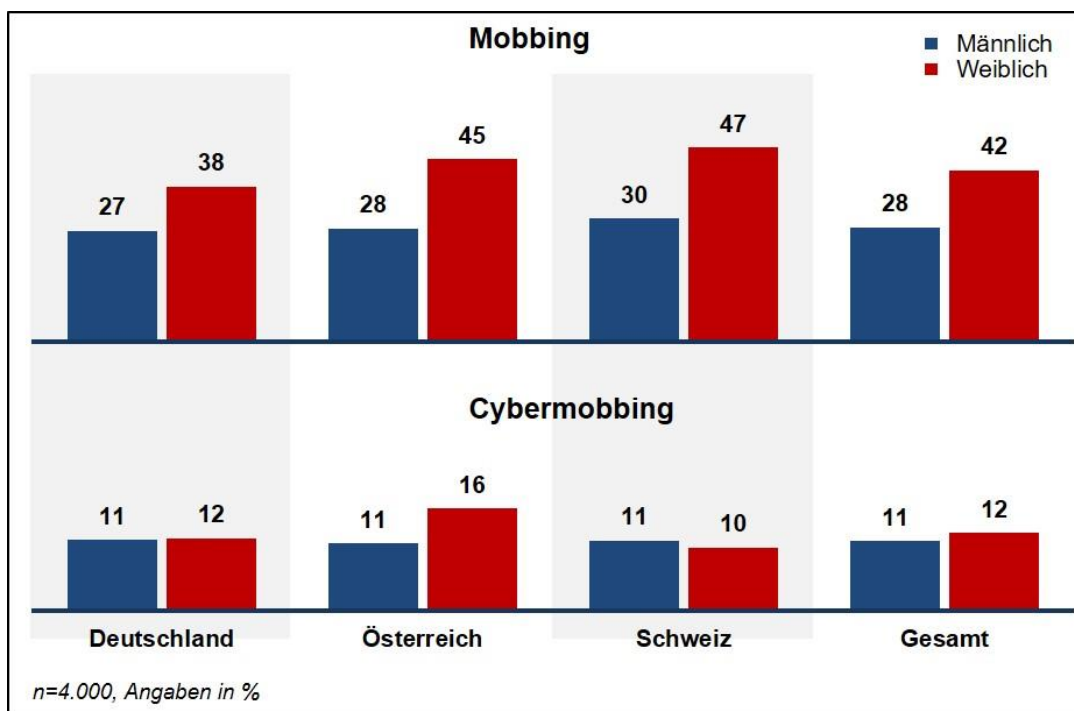


Abb. 10: Opfer von Mobbing und Cybermobbing nach Geschlecht und Land

Inwieweit sich hier ein Trend zu einer Konvergenz des Risikos für Cybermobbing bei den Geschlechtern herausbildet, bleibt insofern abzuwarten. Grundsätzlich wird ein höheres Risiko für die verschiedenen Formen von Mobbing auch in frühen Studien festgestellt, so z.B. bereits der Mobbingreport von 2002.¹⁰

¹⁰ Vgl. Meschkutat et al. 2002: 25f.

Als Gründe wurden unter anderem formale Aspekte wie die Zugehörigkeit zu hierarchischen Positionen vermutet. Eine mögliche Ursache kann aber auch darin liegen, dass Frauen eher bereit sind, über ihre Mobbing Erfahrungen zu sprechen als Männer.

Jüngere Menschen werden häufiger Opfer von Mobbing

Von Mobbing betroffen sind vor allem Personen der Alterskohorten bis 25 Jahre, bei diesen liegt die Betroffenheitsquote bei 50%.

Bei den 25-34-Jährigen sind es noch 46%. In den älteren Kohorten sinken die Prävalenzquoten kontinuierlich auf 34% bei den 35-44-Jährigen, bis 25% bei den 55-65-Jährigen ab (vgl. Abb. 11).¹¹ Im Vergleich zu 2018 ergeben sich ähnliche Befunde. Dabei haben sich in allen untersuchten Alterskohorten die Prävalenzquoten erhöht.

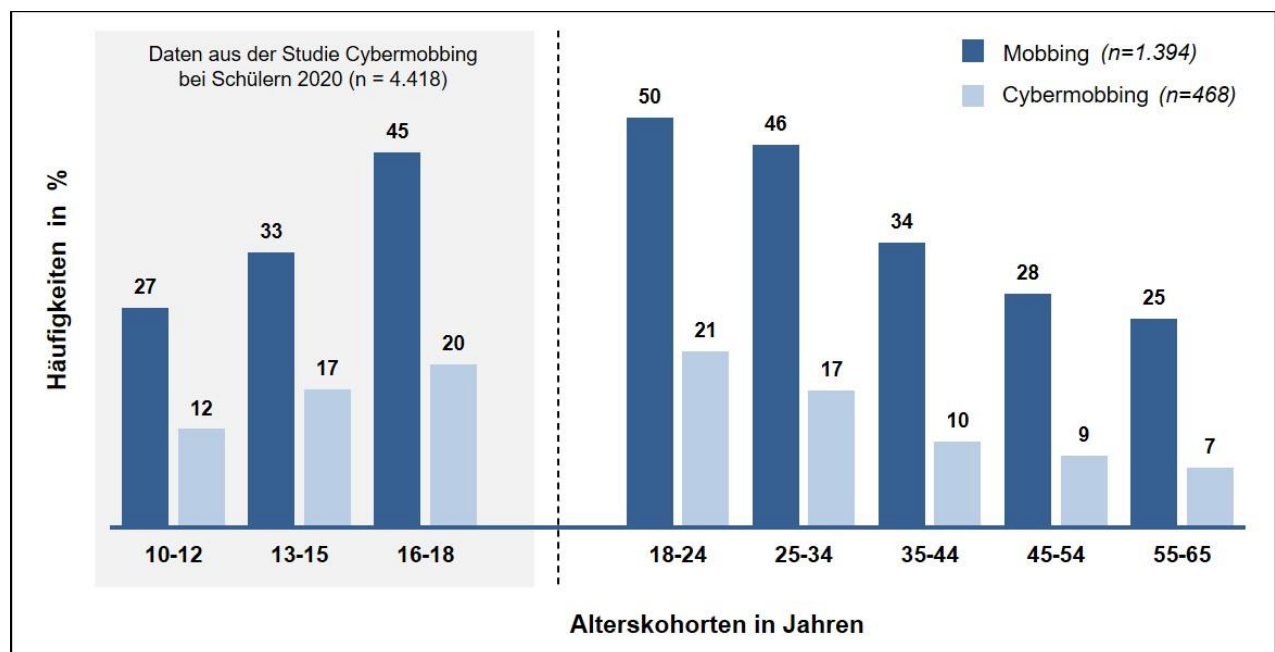


Abb. 11: Mobbing- und Cybermobbingquoten nach Alterskohorten

Ähnlich wie bei Mobbing sehen auch die **Alterseffekte bei Cybermobbing** aus. Am stärksten betroffen sind die jüngeren Kohorten und dort insbesondere die der 18-24-Jährigen (21%) und der 25-34-Jährigen (17%). Danach sinkt die Quote rasch auf 10% bei den 35-44-Jährigen bis auf 7%

¹¹ Die Daten wurden auf der linken Seite der Abbildung ergänzt um die Alterskohorten 10 bis 18, die aus der Studie Cybermobbing bei Schülerinnen und Schüler 2020 stammen (Schneider et al. 2020).

bei den Ältesten ab. Im Vergleich zu 2018 ist dabei der größte Anstieg der Prävalenzquoten bei der jüngsten Alterskohorte feststellbar.

In der Ausbildung, der Schule und in sozialen Berufen ist das Mobbingrisiko am höchsten

Nicht nur **Alter und Geschlecht** haben einen Einfluss auf das Mobbing- und Cybermobbingrisiko, auch in **unterschiedlichen Berufsgruppen** variiert das Gefährdungspotential. Dabei sind verschiedene, im Gesamtvergleich aber nur im Bereich der verschiedenen Formen der Berufstätigkeit signifikante Unterschiede, weniger jedoch in Bezug auf den Beruf selbst in den drei beobachteten Ländern festzustellen (vgl. Abb. 12).

Das höchste **Mobbingrisiko** haben über alle Länder hinweg Befragte in Schule, Studium oder Ausbildung 52%. Dabei ist hier das Mobbingrisiko in Österreich (61%) höher als in Deutschland (48%) oder der Schweiz (54%). Ebenfalls hoch ist das Risiko bei denjenigen, die aktuell in keinem Beschäftigungsverhältnis stehen, also aktuell keiner Berufstätigkeit nachgehen (42%). Auch hier ist das Mobbingrisiko in Österreich (50%) höher als in Deutschland (39%) oder der Schweiz (43%).

Über alle Länder hinweg ist in den **sozialen Berufen das Gefährdungspotenzial** (35% Mobbingrisiko) etwas höher als in den anderen Berufen (ca. 30-32%). In Deutschland entsprechen die Zahlen etwa dem Gesamtergebnis. In der Schweiz ist das Mobbingrisiko in den sozialen Berufen mit 42% noch deutlich höher.

Gleichzeitig besteht auch ein höheres Risiko in Handel und Verkauf (40%), in den Serviceberufen hingegen ein deutlich niedrigeres Risiko (26%). In Österreich ist das Mobbingrisiko mit 29% in den sozialen Berufen hingegen gering, dafür aber in den Service- (37%) und Büroberufen (34%) überproportional hoch.

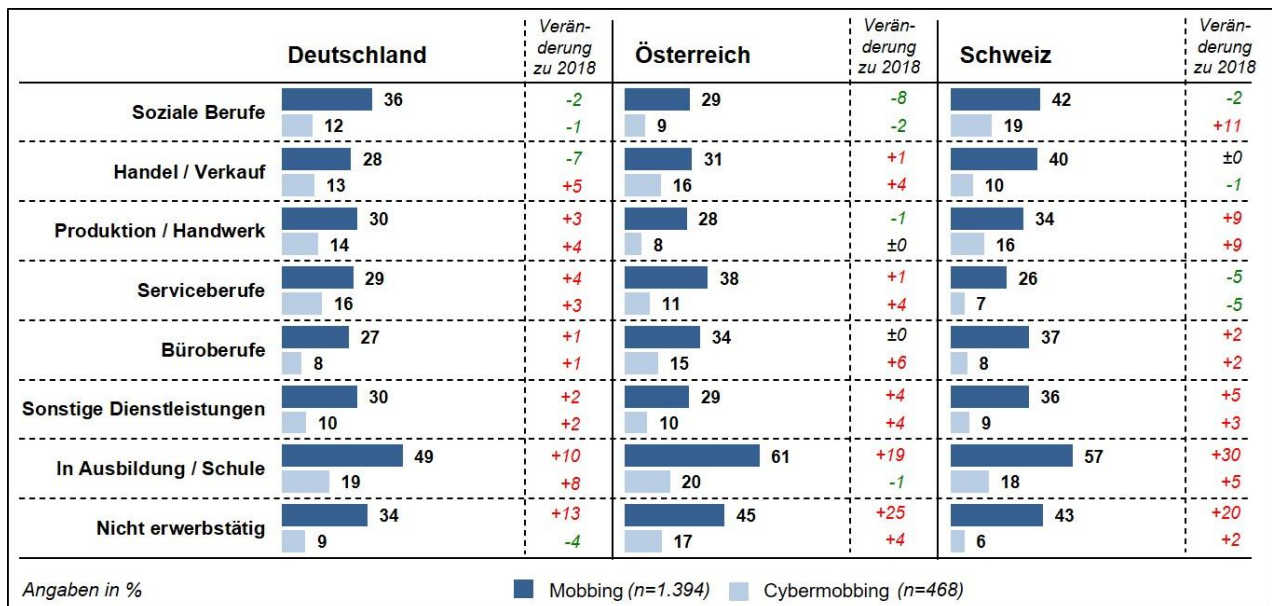


Abb. 12: (Cyber-)Mobbingopfer nach Berufsgruppen

Bei **Cybermobbing** besteht ähnlich wie im Falle des Mobblings dann ein etwas höheres Risiko, wenn die Befragten sich noch in Schule, Studium oder Ausbildung befinden (19%). Hier sind die länderspezifischen Unterschiede weniger stark ausgeprägt als bei Mobbing. Das Risiko liegt hier in Deutschland bei 19%, in Österreich bei 20% und in der Schweiz relativ am niedrigsten bei 17%.

Anders als im Falle des Mobblings sind hier aber nicht die Nicht-Erwerbstätigen einem höheren Risiko ausgesetzt (insgesamt: 12% und mit Ausnahme Österreichs: dort 17%), sondern – interessanterweise – die **Selbständigen und Freiberufler**. Über alle Länder hinweg sind 17% dieser Gruppe betroffen. Überproportional hoch ist das Risiko für Selbständige und Freiberufler dabei in Österreich (22%). In Deutschland und der Schweiz liegt die Prävalenzrate hier bei 16% bzw. 14%.

Bei den einzelnen Berufsgruppen unterscheiden sich die Risiken, von Cybermobbing betroffen zu sein weniger stark als im Falle des Mobblings. Über alle Länder hinweg liegen die Prävalenzraten bei den verschiedenen Berufsgruppen zwischen 9% (Büroberufe) und 13% (Produktion und Handwerk sowie Handel und Verkauf). Bezogen auf die einzelnen Länder ergeben sich hier aber deutlichere Unterschiede. Das höchste Cybermobbingrisiko in Deutschland haben mit 16% Personen in Serviceberufen, das geringste in Büroberufen (8%). Die sozialen Berufe liegen hier mit 11% etwa im Mittelfeld. In Österreich haben Personen in Handel und Verkauf (17%) und in Serviceberufen (15%) das höchste, Befragte in Produktion und Handwerk (8%) und in den sozialen Berufen (9%) das geringste Risiko.

Wieder anders verhält es sich mit der Schweiz. Dort haben die sozialen Berufe (20%) sowie Produktion und Handwerk (16%) das höchste Risiko. Die Prävalenzquoten aller anderen Berufe liegen dort deutlich niedriger zwischen 7% und 10%.

Fast 40% der Mobbingattacken dauern länger als ein Jahr

In allen drei Ländern erstrecken sich die meisten der erfassten **Mobbing- und Cybermobbingvorfälle** über einen Zeitraum von über einem Jahr (insgesamt 38%; 37% in Deutschland und Österreich, 42% in der Schweiz). Ähnliche Anteile erreichen Dauern der Vorkommnisse von 1-3 Monaten (16%-17%), 4-6 Monaten (13-18%) und 6-12 Monaten (12-19%). Die Unterschiede zwischen den Ländern sind dabei nicht signifikant (vgl. Abb. 13).

Opfer von Cybermobbing sind gleichzeitig oft auch Opfer von Mobbing (82%, s.o.). Vergleicht man die Gruppe der Opfer von Cybermobbing mit der Gruppe, die ausschließlich klassischem Mobbing ausgesetzt waren, lassen sich deutliche Unterschiede in der Dauer der Angriffe feststellen. So berichten über alle Länder hinweg 44% der nur von klassischen Mobbing Betroffenen von über einem Jahr andauernden Attacken, aber nur 27% der Cybermobbingopfer.

Umgekehrt ist der Anteil kurzer Attacken von nur einem Monat bei den Cybermobbingopfern mit 21% fast doppelt so hoch wie der im Falle klassischen Mobblings (11%). In der Vorgängerstudie von 2018 wurden vergleichbare Unterschiede in der Dauer der Vorfälle festgestellt. **Die Attacken von Cybermobbing sind also kurzlebiger als von Mobbing.** Über die Intensität der Angriffe sagt dies jedoch nichts aus.

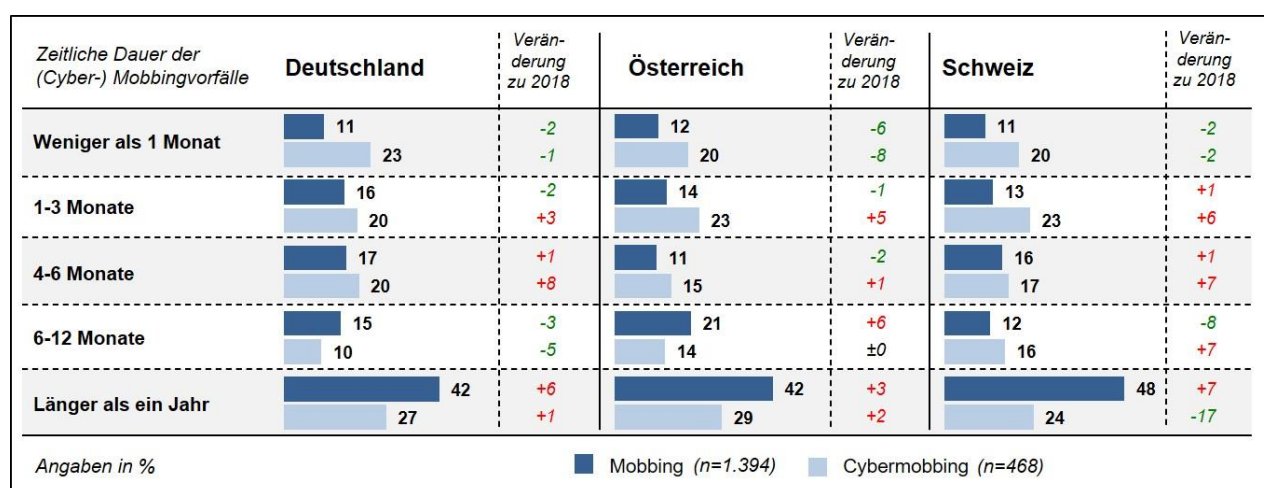


Abb. 13: Dauer der (Cyber-)Mobbingvorfälle

72% der Angriffe klassischen Mobblings liegen länger als zwei Jahre zurück. Cybermobbingattacken sind viel aktueller

Um die Aktualität der Vorkommnisse feststellen zu können, haben wir wie auch schon in der Vorgängerstudie nach dem Zeitpunkt der letzten Attacke gefragt. Länderübergreifend fanden etwa 5% der gemessenen **Mobbing- und Cybermobbingattacken** im letzten Monat statt, weitere jeweils ca. 10% bis 12% vor 6 Monaten, einem Jahr oder zwei Jahren. Die einzelnen Länder unterscheiden sich hier wiederum nicht.

Fast zwei Drittel der Opfer von Mobbing- und Cybermobbing berichteten jedoch, dass diese Angriffe vor mehr als zwei Jahren stattgefunden hatten (62%). Vergleicht man wieder die Gruppe, der auch von Cybermobbing Betroffenen mit dem Opfer ausschließlich klassischen Mobblings wird deutlich, dass die Fälle rein klassischen Mobblings in Durchschnitt viel länger zurückliegen. 72% der Opfer eines reinen klassischen Mobblings berichten von einem Zeitpunkt der Attacke von mehr als zwei Jahren, hingegen nur 41% der Opfer (auch) von Cybermobbing. Hier geben 14% einen Zeitpunkt von 1-2 Jahren und insgesamt weitere 45% von weniger als einem Jahr an. Im Falle klassischen Mobblings liegen diese Anteile bei nur 10% (1-2 Jahre) und 18% (bis zu einem Jahr). Im Vergleich zur Vorgängerstudie wurden hier ähnliche Unterschiede ermittelt und damit wird deutlich, dass die Problemfelder **Cybermobbing** und **Mobbing** eng zusammengehören und klassisches Mobbing allein, also ohne parallele Angriffe im Cyberlife, vor allem bei aktuellen Attacken nur noch selten vorkommt.

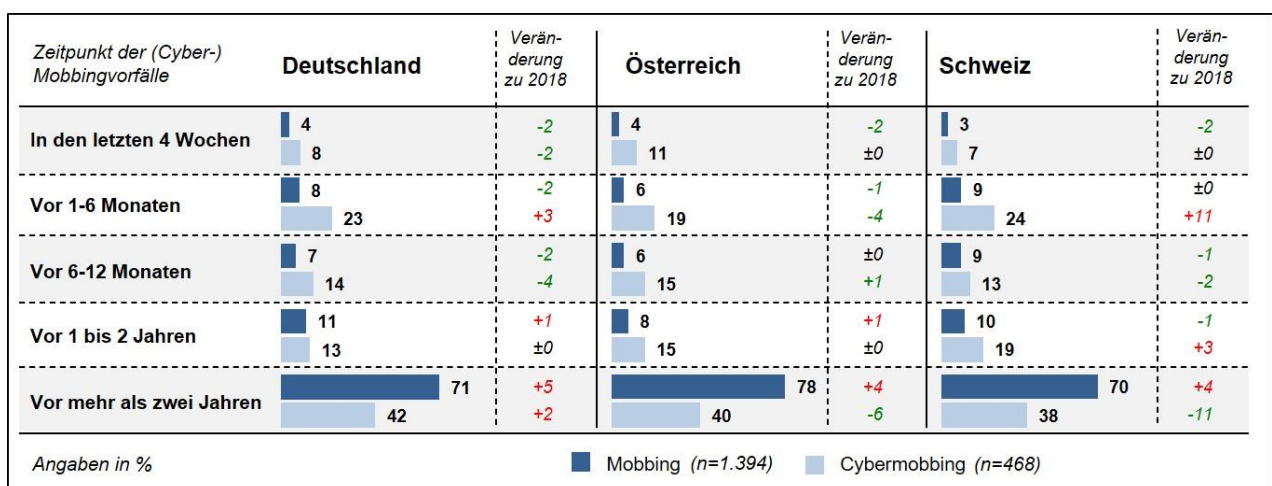


Abb. 14: Zeitpunkt der (Cyber-) Mobbingvorfälle

Kaum ein Lebensbereich bleibt vor Mobbing und Cybermobbing verschont

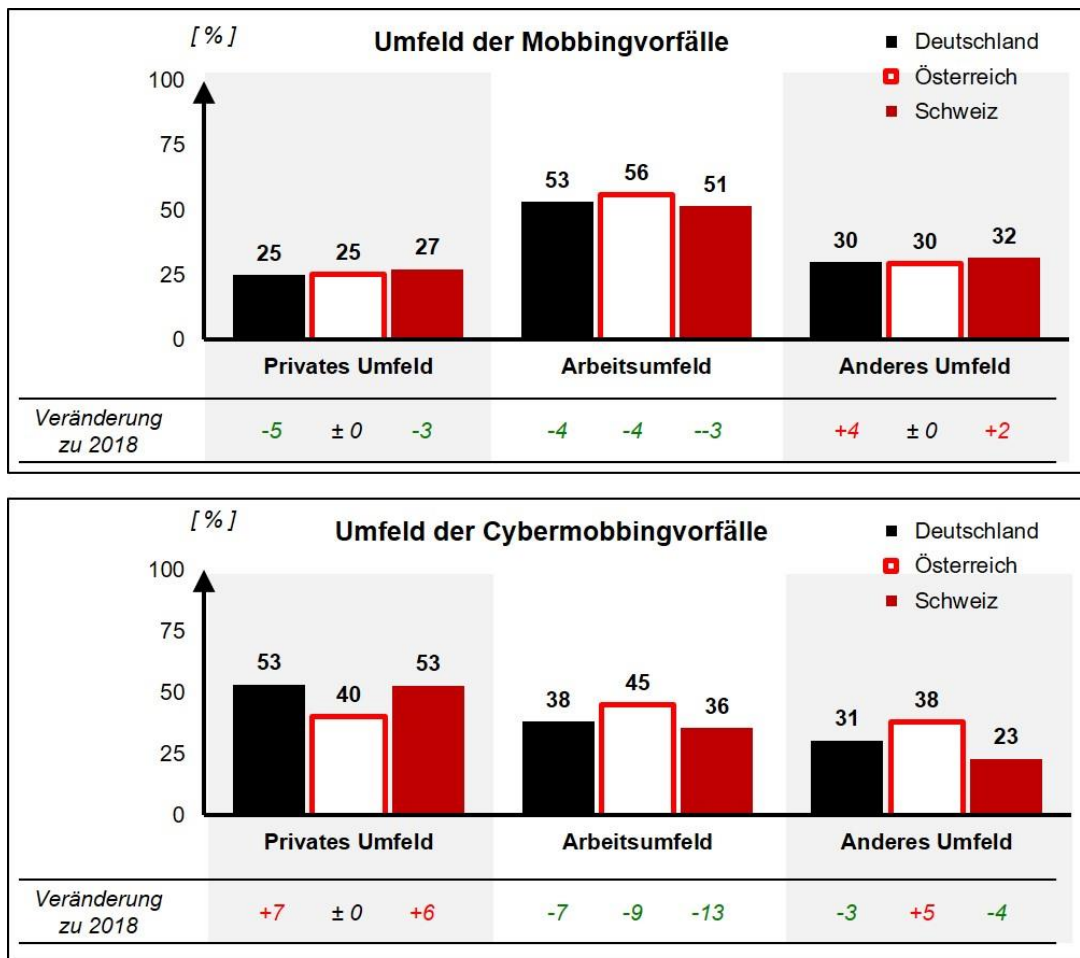
Die wissenschaftliche und praxisnahe Literatur konzentriert sich beim Thema Mobbing zumeist auf das Arbeitsumfeld, andere Umfelder blieben bisher weitgehend unbeleuchtet. Dass aber Mobbing nicht nur ein Problem am Arbeitsplatz ist, sondern in so gut wie allen Lebensbereichen vorzufinden ist, konnten wir bereits in unseren Studien von 2018 und 2014 nachweisen.¹²

Während in der Studie von 2014 die klassischen **Mobbingvorfälle** zum überwiegenden Teil im Arbeitsumfeld und weniger im privaten oder einem anderen Umfeld stattfanden, sind 2018 die Vorfälle im privaten Bereich stark angestiegen. Dieser Trend hat sich fortgesetzt. Insgesamt finden jetzt mit 49% die meisten Vorfälle von Mobbing- und Cybermobbing im Arbeitsumfeld statt, aber bereits 33% im privaten und 30% in anderen Umfeldern statt.

In den untersuchten Ländern unterschieden sich die Zahlen kaum und sind auch nicht signifikant. Die Anteile **im Arbeitsumfeld** liegen in Deutschland und der Schweiz bei 48% bzw. 47%, in Österreich bei 51%. Die Anteile des privaten Umfelds liegen 2021 in Deutschland und der Schweiz bei 34% und in Österreich bei 30%. (vgl. Abb. 15). In einer Freitextfrage hatten wir die Kategorie „**Anderes Umfeld**“ präzisiert: In erster Linie wurden hierbei das Internet (Soziale Medien, Foren, Chats, Internetbekanntschaften etc.), aber auch Politik, Studium, Ausbildung oder die Schule genannt. Die Häufigkeit der Nennung internetbezogener Umfelder deutet darauf hin, dass in der Wahrnehmung der Befragten, nicht exklusiv entweder dem privaten oder dem beruflichen Kontext zuordnen lässt, sondern vielleicht auch eine eigene Sphäre jenseits des privaten und beruflichen Bereichs darstellt.

Vergleicht man analog zu oben wieder die Fälle von Cybermobbing mit denen, wo Mobbing nur in der klassischen Form berichtet wurde, lassen sich hier jedoch deutlichere Unterschiede feststellen. So berichten etwa 50% der Opfer von Cybermobbing, die Vorfälle fanden im privaten Umfeld statt und 40% im Arbeitsumfeld. Weitere 30% geben auch ein anderes Umfeld an. Bei den Opfern nur der klassischen Formen des Mobbing wird das private Umfeld mit 28% deutlich seltener genannt und das Arbeitsumfeld mit 53% deutlich häufiger. Die Häufigkeit der Nennung anderer Umfelder entspricht hier mit 30% dem im Falle des Cybermobbing. **Cybermobbing** ist also noch mehr als Mobbing ein Problem nicht nur des Arbeitsumfelds, sondern **auch in anderen Lebensbereichen**.

¹² Vgl. Schneider/Leest (2018); Schneider et al. (2014).



Angaben in %; Mehrfachnennungen; n Mobbing=1.394; n Cybermobbing=468

Abb. 15: Umfeld der (Cyber-)Mobbingvorfälle

Um ein besseres Bild davon zu erhalten, wer sich hinter den Attacken im privaten Umfeld oder im Arbeitsumfeld verbirgt, wurden diese Bereiche noch einmal genauer spezifiziert.

Innerhalb des privaten Umfeldes finden im Freundeskreis die häufigsten Mobbing- und Cybermobbingvorfälle statt

Im **privaten Umfeld** erweist sich länderübergreifend der Freundeskreis als der Bereich, in dem die mit Abstand meisten Mobbing- und Cybermobbingvorfälle stattfinden (52%). Es folgen Familie (28%) und Nachbarschaft (21%) (vgl. Abb. 16). Zwischen den Ländern lassen sich dabei leichte Unterschiede feststellen.

So ist in Österreich der Anteil des Freundeskreises mit 60% etwas höher als in Deutschland (54%) und deutlich höher als in der Schweiz (41%). Dort ist dafür die Familie mit 35% deutlich häufiger Ort der Angriffe als in Österreich (27%) oder in Deutschland (24%). In Österreich ist dafür die Nachbarschaft mit 17% etwas seltener Ursprung der Angriffe als in Deutschland (22%) oder der Schweiz (25%). Im Falle des Vereinslebens (10-13%) und sonstiger Orte (20-21%) sind die Anteile in allen Ländern relativ ähnlich (vgl. Abb. 16).

Vergleich man analog zu oben wieder die Fälle von Cybermobbing mit denen, wo Mobbing ausschließlich in der klassischen Form vorkam, treten nur wenige Unterschiede zutage. So wird der Freundeskreis mit 59% etwas häufiger im Falle Cybermobbings genannt, von Opfern ausschließlich klassischen Mobbings hingegen nur von 46%. Bei allen anderen Orten unterschieden sich die Häufigkeiten kaum.

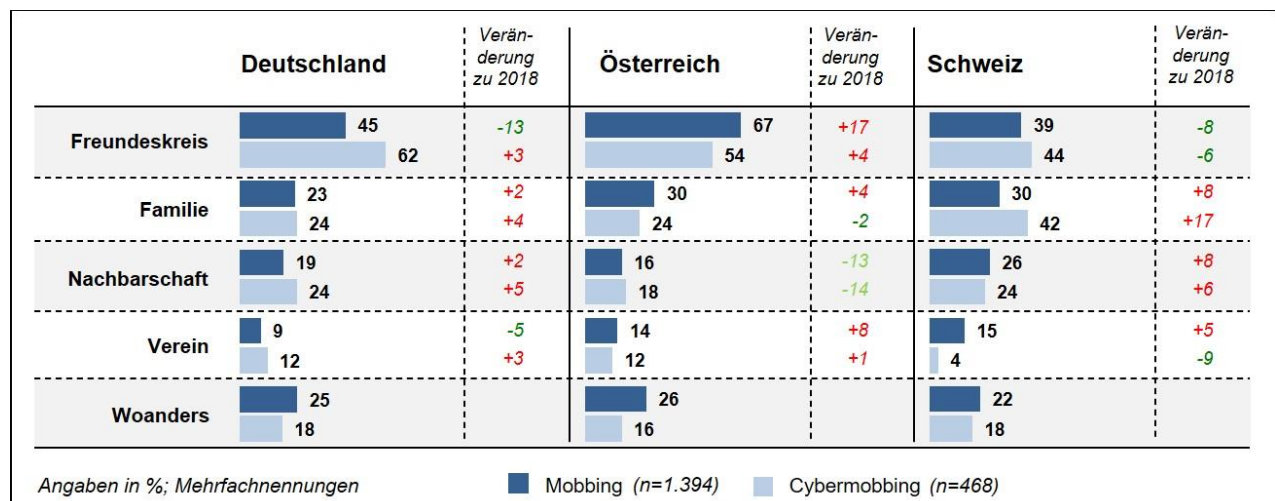


Abb. 16: Privates Umfeld der (Cyber-) Mobbingvorfälle

Im **Arbeitsumfeld** können die Attacken aus verschiedenen Ebenen erfolgen: Von hierarchisch gleichgestellten Kollegen, von Vorgesetzten oder aber auch von hierarchisch unterstellten Mitarbeitern. Im ersten Fall (Kollegen), spricht man von **horizontalem Mobbing** oder horizontalem „Bullying“, im zweiten (Vorgesetzte) und dritten Fall (Untergebene) von **vertikalem Mobbing**. Kommen die Attacken von Vorgesetzten wird auch der Begriff „Bossing“ verwendet, gehen die Attacken von untergebenen Mitarbeitern aus, wird das auch als „Staffing“ bezeichnet.

Vorgesetzte sind an der Hälfte der Vorfälle beteiligt

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass alle Hierarchieebenen beim (Cyber-)Mobbing beteiligt sind (vgl. Abb. 17). Wie auch schon in der Vorgängerstudie 2018 festgestellt, erfolgen länderübergreifend die Angriffe am häufigsten aus der horizontalen Ebene von gleichgestellten **Kolleginnen und Kollegen** (68%). Am seltensten gehen diese von untergebenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus (9%).

Vorgesetzte sind dabei in der Wahrnehmung der Opfer in der Hälfte der Fälle (50%) an den Angriffen beteiligt, sei es, dass sie Ausgangspunkt oder aktive Mittäter sind oder nichts dagegen unternehmen wollen. In Bezug auf die einzelnen Länder sind leichte Abweichungen feststellbar. So sind in der Schweiz häufiger Vorgesetzte (57%) in die Vorgänge involviert als in Deutschland (49%) und in Österreich (45%). Dafür gehen in der Schweiz die Attacken weniger häufig von der gleichen Hierarchieebene (61%) aus wie in Österreich (69%) oder Deutschland (71%). Anonym erfolgten die Fälle nur in allen drei Ländern in etwa 4% bis 5% der Fälle.

Vergleicht man wieder die Fälle von Cybermobbing mit den Fällen ausschließlich klassischen Mobblings fällt auf, dass **Cybermobbing** länderübergreifend etwas häufiger aus der gleichen (72%) oder einer tieferen Hierarchieebene (15%) erfolgt und weniger von „oben“ (44%) kommt. Bei den Opfern ausschließlich klassischen Mobblings sind in 52% der Fälle Vorgesetzte an den Angriffen beteiligt. Aus der gleichen Hierarchieebene stammen dort 66% der Angriffe und nur 7% von Untergebenen. **Deutlich häufiger als im Fall des klassischen Mobblings (3%) erfolgten Angriffe des Cybermobblings anonym (9%).**

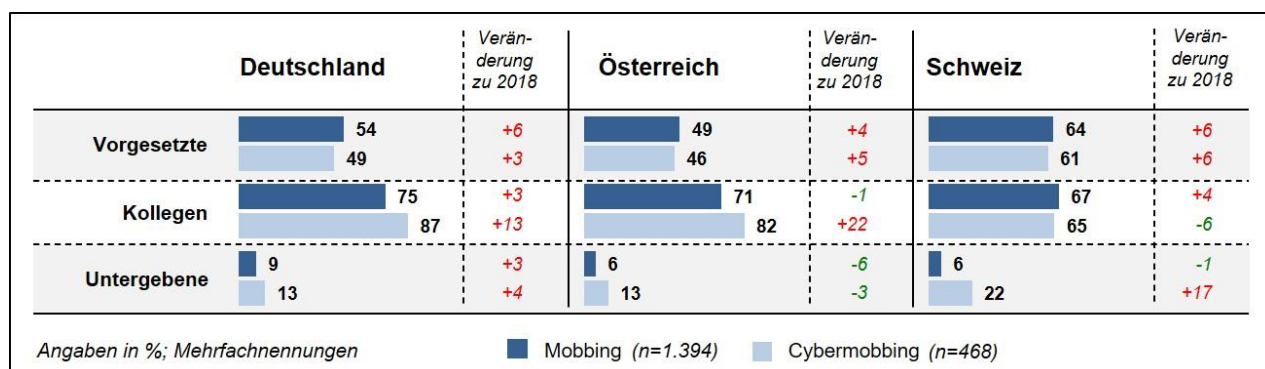


Abb. 17: Arbeitsumfeld der (Cyber-) Mobbingvorfälle

3. Formen von Mobbing und Cybermobbing

Mobbing und Cybermobbing werden in vielfältiger und ganz unterschiedlicher Art und Weise vorgetragen: Es kann offen oder versteckt, körperlich oder psychisch sein. In unserer Befragung haben wir versucht, diese verschiedenen Formen der Anfeindungen zu erfassen.

In den folgenden Ausführungen werden länderspezifische Unterschiede im Wesentlichen nicht thematisiert, da die Unterschiede zwischen den Ländern fast durchgehend nicht signifikant ausgeprägt sind und das inhaltlich an dieser Stelle auch nicht sinnvoll erscheint. Nur im Falle relevanter, länderspezifischer Unterschiede werden diese kurz dargestellt.

Formen von Mobbing:	Deutschland	Veränderung zu 2018	Österreich	Veränderung zu 2018	Schweiz	Veränderung zu 2018
Gestichelt und gehänselt	58	-16	57	-16	51	-17
Ausgrenzung / Isolierung	51	-21	50	-21	47	-23
Falsche Bewertung von Arbeitsleistungen	50	-3	51	± 0	43	-5
Darstellung als unfähig	46	-19	48	-12	38	-25
Verbreitung von Gerüchten	46	-18	48	-19	41	-22
Erfahren massiver / ungerechter Kritik	41	-28	48	-20	40	-28
Verbale Aggression	38	-21	40	-13	41	-20
Behinderung an der Durchführung von Arbeitsaufgaben	31	-11	22	-13	28	-12
Versuche, die Mobbing-Situation zu verändern, wurden blockiert	29	-32	27	-32	25	-35
Vorenthaltung wichtiger Informationen	25	-26	32	-19	24	-21
Androhung / Erleben körperlicher Gewalt	17	-7	13	-6	18	-4

n=1.394; Angaben in %

Abb. 18: Häufigkeiten und Formen des Mobbing

Häufigste Mobbinghandlungen sind Sticheln und Hänkeln, Ausgrenzung und Isolierung, sowie die falsche Bewertung von Arbeitsleistungen

Unabhängig von Land und Geschlecht bedienen sich die Täter von **Mobbing** am häufigsten des Sticheln und Hänkeln (56%), der subtilen Methode der Ausgrenzung und Isolierung (50%). Ausgrenzung als Methode wird dabei häufiger gegenüber Frauen (56%) angewandt als gegenüber Männern (41%). Ebenfalls häufig erfolgt das Verbreiten von Gerüchten (45%), die Darstellung der Opfer als unfähig (44%) und eine Ausübung massiver und ungerechter Kritik (42%).

Weiterhin berichteten 40% der Mobbingopfer über verbale Aggression. 28% gaben an, dass ihre Versuche die Mobbingssituation zu verändern, blockiert oder unterdrückt wurden und 27% wurden wichtige Informationen vorenthalten. Immerhin 18% wurde auch körperliche Gewalt angedroht oder sogar angetan (vgl. Abb. 18). Nur auf den Arbeitskontext bezogen gaben 48% an, dass Arbeitsleistungen falsch bewertet wurden und 28%, dass sie an der Ausführung von Arbeitsaufgaben behindert worden seien.

Beschimpfungen und Beleidigungen sowie Hänselein und lustig machen sind die häufigsten Formen von Cybermobbing

Die häufigsten Formen des **Cybermobbings** (vgl. Abb. 19) sind Beschimpfungen und Beleidigungen im Internet (64%), Hänselein und lustig machen (49%) des Opfers. Hänselein werden dabei signifikant häufiger von Frauen (57%) als von Männern (42%) berichtet. Bei dieser Form ergeben sich auch die einzigen signifikanten Unterschiede zwischen den untersuchten Ländern. So kommt diese Form in der Schweiz (36%) deutlich seltener vor als in Österreich (54%) oder Deutschland (53%).

In allen drei Ländern wurden häufig auch Lügen und Gerüchte verbreitet (39%) und die Opfer häufig unter Druck gesetzt, erpresst oder bedroht (28%). 20% gaben an, im Internet oder den sozialen Medien absichtlich ausgegrenzt worden zu sein und etwa 14% der Cybermobbingopfer mussten erleben, wie unangenehme oder peinliche Fotos oder Videofilme im Internet lanciert wurden. Diese Methode ist insofern besonders perfide, da Fotos oder Videos, die erst einmal im Internet eingestellt sind, fast unmöglich wieder von dort entfernt werden können. Von dieser Art des Cybermobbings sind Frauen (18%) stärker betroffen als Männer (10%).

Formen des Cybermobbings:	Deutschland	Veränderung zu 2018	Österreich	Veränderung zu 2018	Schweiz	Veränderung zu 2018
Beschimpfungen / Beleidigungen	67	+2	68	+13	53	-13
Hänselein / Lustig machen	53	-6	54	+2	36	-16
Verbreitung von Lügen und Gerüchten	43	-18	38	-16	30	-19
Unter Druck gesetzt, erpresst oder bedroht	24	-11	32	+2	34	-16
Ausgrenzung im Internet bzw. in sozialen Medien	19		21		19	
Verbreitung peinlicher Fotos oder Videofilme	13	-4	15	-8	16	-7

n=468; Angaben in %

Abb. 19: Formen des Cybermobbings

Ein Drittel lässt die Anfeindungen ohne Reaktion über sich ergehen

Die Opfer reagieren mit verschiedenen Strategien auf die Anfeindungen. Passieren diese im **privaten Umfeld**, suchen viele zunächst einmal den Austausch mit Freunden (37%) und mit Familienmitgliedern (36%). Ein Drittel (33%) lässt die Attacken aber ohne irgendwelche Reaktionen über sich ergehen, möglicherweise aus Resignation. Weitere 15% suchten im Internet nach Informationen und Hilfe, während 11% einen Arzt oder eine Beratungsstelle konsultierten. Immerhin 22% der Befragten haben aber offensiv reagiert und den Täter zur Rede gestellt und damit Courage bewiesen.

Reaktionen auf (Cyber-)Mobbing im privaten Umfeld		Veränderung zu 2018
Mit Freunden ausgetauscht	37	-8
Mit Familie/ Verwandten gesprochen	35	-7
Ich habe nichts gemacht	33	-1
Ich habe die Täter zur Rede gestellt	22	
Online Hilfe und Informationen gesucht	15	+1
Arzt / Beratungsstelle aufgesucht	11	+1

n= 474; Angaben in %; Mehrfachnennungen

Abb. 20: Reaktion der Betroffenen im privaten Umfeld

Passieren die Vorfälle im **Arbeitsumfeld**, sind Familie und Freunde (jeweils 39%) die zentralen Anlaufstellen der Betroffenen. **Lediglich 27% melden die Vorfälle ihren Vorgesetzten.** 21 % haben Kollegen aus der eigenen Abteilung informiert und 17% haben einen Arzt oder eine Beratungsstelle aufgesucht. 15% haben den Personal- bzw. den Betriebsrat oder die Betriebsleitung (12%) mit eingebunden.

Keine große Rolle in der Aufarbeitung der Geschehnisse spielen Online-Hilfen oder Kollegen aus einer anderen Abteilung (je 9%). Etwa ein Fünftel der Betroffenen (21%) reagiert gar nicht auf die Vorgänge.

Männer und Frauen unterscheiden sich dabei durchaus in ihrem Verhalten als Reaktion auf die Angriffe. So suchen Frauen häufiger als Männer den Austausch mit Freunden (37% vs. 26%) und Familienmitgliedern (40% vs. 27%).

Zwischen den einzelnen Ländern lassen sich hingegen keine relevanten Unterschiede im Antwortverhalten feststellen.

Reaktionen auf (Cyber-)Mobbing im Arbeitsumfeld		Veränderung zu 2018
Mit Familie / Verwandten gesprochen	43	± 0
Mit Freunden ausgetauscht	38	± 0
Vorgesetzte informiert	26	± 0
Nichts gemacht	21	-2
Kollegen aus der eigenen Abteilung informiert	21	-3
Ich habe die Täter zur Rede gestellt	19	
Arzt / Beratungsstelle aufgesucht	17	-2
Personal-/Betriebsrat informiert	15	± 0
Betriebsleitung informiert	12	-1
Kollegen aus einer anderen Abteilung informiert	9	+1
Im Internet Online Hilfe gesucht	9	+1
Untergebene Mitarbeiter informiert	4	+1

n=698; Angaben in %; Mehrfachnennungen

Abb. 21: Reaktion der Betroffenen im Arbeitsumfeld

4. Ursachen und Motive von Mobbing und Cybermobbing

Zu den Ursachen von Mobbing und Cybermobbing liegen noch keine strengen empirisch-wissenschaftlichen Studien vor. Es liegt aber nahe, diese in den Faktoren Organisation, der Individualität von Opfer und Täter, in sozialen Hintergründen oder aber in einer äußerlichen Auffälligkeit des Opfers zu suchen:

- › **Problematische oder sich verändernde Rahmenbedingungen** wie z.B. Defizite in der Arbeitsorganisation oder eine Reorganisation des Unternehmens, neue Mitarbeiter etc.
- › **Persönlichkeits- und Verhaltenseigenschaften** des Opfers oder des Täters wie z.B. Neid, Leistungsorientierung, Leistungsprobleme etc.
- › **Soziale Hintergründe** wie z.B. Rollenkonflikte, Nationalität, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung etc., die sich oft im Außenseiter- oder Sündenbockphänomen niederschlagen können (im Sinne der Frustrations-Aggressions-Theorie).¹³
- › **Äußere Auffälligkeit der Erscheinung** z.B. zu groß, klein, dick, dünn, auffällig modische oder altmodische Kleidung, eigenartiger Gang, Behinderung oder Krankheiten (wie Epilepsie, Tics, Hautausschlag, Alkoholabhängigkeit, Körpergeruch) etc.

Um diese Faktoren zu identifizieren, haben wir sowohl die Betroffenen als auch die Täter gebeten, auf einer fünfstufigen Skala Stellung dazu zu nehmen, warum es zu den Mobbing- oder Cybermobbingattacken gekommen ist.

Unerwünschtes Verhalten ist aus Sicht der Betroffenen die häufigste Ursache für Mobbing und Cybermobbing

Da die Ergebnisse der drei untersuchten Länder in der Tendenz sehr ähnlich sind, werden im Folgenden die länderübergreifenden Häufigkeiten dargestellt. Das Gesamtbild hat sich gegenüber der Vorgängerstudie von 2018 hier auch nicht wesentlich verändert, so dass die geringen Verschiebungen im Wesentlichen hier auch nicht gesondert thematisiert werden.

Als häufigste Ursache wird von den Betroffenen genannt, dass ihr eigenes Verhalten nicht so war, wie es die anderen wollten (56%¹⁴) oder andere sich an ihrer Persönlichkeit störten (46%).

¹³ Vgl. Adorno et al. 1950.

¹⁴ Die Prozentwerte der beiden oberen Kategorien der 5er-Skala (4 = „trifft zu“ und 5 = „trifft voll und ganz zu“) wurden zusammengefasst.

39% gaben an, generell ein leichtes Opfer zu sein, 37% vermuteten Neid und 36% befürchteten, unerwünschte Kritik geäußert zu haben. Auffällig im Vergleich zur Vorgängerstudie ist, dass Neid als vermutetes Tatmotiv weniger häufig geäußert wird und jetzt nicht mehr die Rangliste der Motive anführt. Insgesamt gesehen wird die Ursache von Mobbing also sehr stark im Individuellen, sei es im Verhalten oder in der Persönlichkeit gesucht.

Vergleichbar häufig sind auch Ursachen, die direkt auf den **Arbeitskontext** und dort besonders auf Aspekte der Arbeitsorganisation bezogen sind. So geben 49% an, das Arbeitsklima sei konkurrenzorientiert, 38% verwiesen auf starre Hierarchien im Arbeitsumfeld als Ursache für das Mobbing und 32% nannten hohen Zeit- und Leistungsdruck bei der Arbeit. Neben diesen eher organisationalen Aspekten des Arbeitskontextes wurden aber auch häufig eher im Individuellen, auf der Handlungs- und Persönlichkeitsseite liegende Aspekte genannt. So führten 39% das Mobbing darauf zurück, dass sie mehr leisteten als andere und 33%, dass ihre eigene Leistung vom Arbeitsumfeld geringgeschätzt wird.

Deutlich seltener genannt wird körperliche Besonderheit bzw. Auffälligkeit in der Erscheinung (24%) oder die eigenen, vertretenen Werte, Überzeugungen und Ansichten (19%). Generelle soziale Anpassungsprobleme werden von 17% geäußert.

Das eigene Geschlecht (11%) oder die eigene sexuelle Orientierung (9%) wird von deutlich weniger Opfern als vermutetes Motiv des Mobbing angenommen. Ähnliches gilt für die Nationalität (10%) und den eigenen Glauben bzw. die eigene Religion (7%).

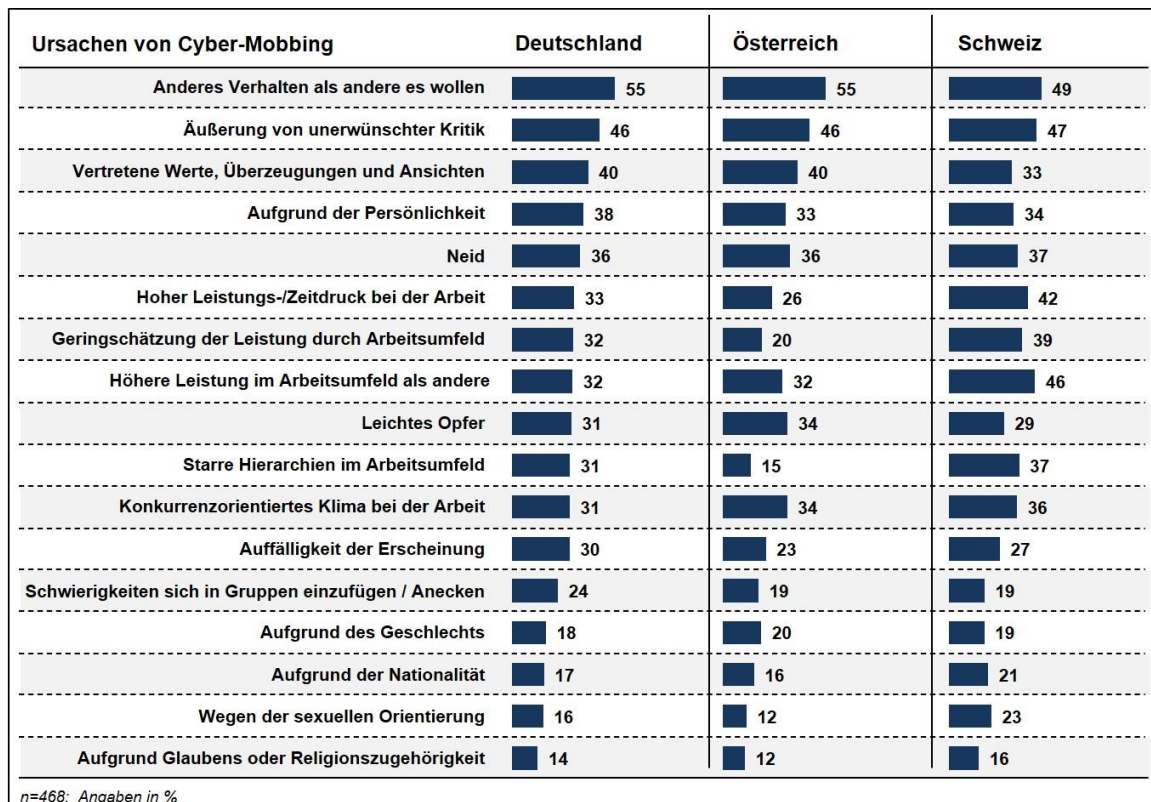
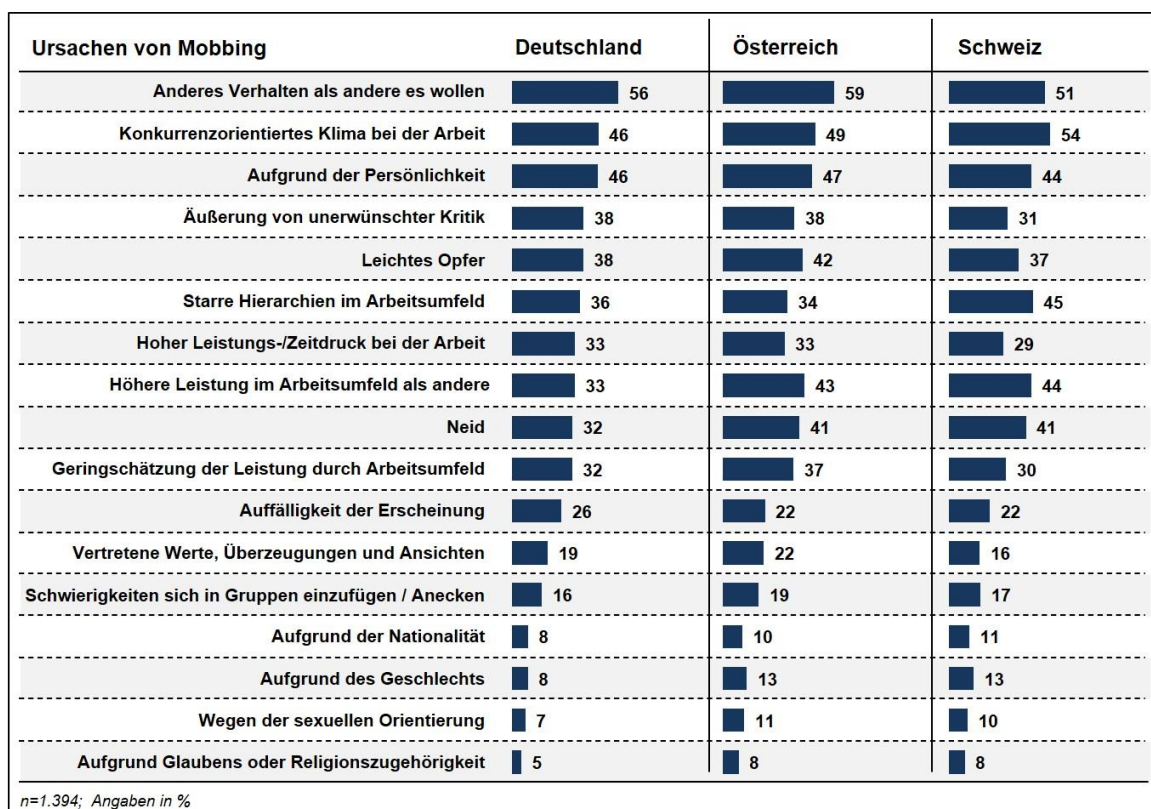


Abb. 22: Ursachen von (Cyber-)Mobbing

In zahlreichen Aspekten ähneln sich die den Tätern unterstellten Motive bei Mobbing und Cybermobbing recht stark. Auf den Arbeitskontext bezogen führen 33% der Opfer von Cybermobbing die Attacken auf hohen **Leistungs- und Zeitdruck** bei der Arbeit zurück. Bei eigener Mehrleistung (35%) oder Geringschätzung der eigenen Leistung durch andere (30%) sind die Unterschiede ebenfalls relativ gering.

Im Falle von **Cybermobbing** deutlich seltener als im Falle von Mobbing werden jedoch ein konkurrenzorientiertes Klima bei der Arbeit (33%, 16 Prozentpunkte seltener) und starre Hierarchien (27%, 11 Prozentpunkte seltener) genannt.

Auch jenseits des Arbeitskontextes unterscheiden sich Mobbing und Cybermobbing in bestimmten Motivlagen deutlich. Deutlich häufiger als Opfer von Mobbing wird im Falle von Cybermobbing angenommen, aufgrund der eigenen Werte und Überzeugungen angegriffen worden zu sein (39%, 20 Prozentpunkte häufiger).

Ebenfalls deutlich häufiger wird das Motiv der Reaktion auf unerwünschte Kritik (46%, 10 Prozentpunkte häufiger) und auch als Folge personeller Eigenschaften wie Geschlecht, sexuelle Orientierung, Nationalität oder Glaube bzw. Religionszugehörigkeit (14% bis 19%, ca. 7 bis 8 Prozentpunkte häufiger) genannt. Viel seltener hingegen wird das Motiv genannt, sich nicht so verhalten zu haben, wie andere es wollten (37%, 10 Prozentpunkte seltener). Ebenfalls seltener wird das Motiv geäußert, ein leichtes Opfer zu sein (32%, 7 Prozentpunkte seltener).

Die Unterschiede aller anderen abgefragten Motive betragen weniger als fünf Prozentpunkte und können daher in diesem Vergleich vernachlässigt werden. Insgesamt zeigt sich somit, dass im Falle von **Cybermobbing individuelle und persönliche Faktoren** noch stärker als Auslöser der Anfeindungen in Frage kommen als im klassischen Mobbing.

Tätermotive Mobbing	Deutschland	Veränderung zu 2018	Österreich	Veränderung zu 2018	Schweiz	Veränderung zu 2018
Weil andere das auch machen	43	+10	60	+30	43	+7
Persönlichkeit des Opfers	41	+18	44	+16	35	+4
Weil mich diese Person gemobbt hatte	32	+2	40	+10	27	-6
Ärger mit der betroffenen Person	30	-5	39	-2	36	-3
Auffälligkeit der Erscheinung des Opfers	28	+6	38	+11	22	-14
Aus Langeweile	27	+3	33	+13	24	-7
Nur so zum Spaß	27	+5	41	+14	31	-5
Soziale Anpassungsprobleme des Opfers	26	+2	23	-4	22	-8
Die betroffene Person hat das verdient	25	+5	21	+8	27	-12
Nationalität	25	+18	12	-6	17	+1
Um Mobbingopfer zu rächen	24	+6	31	+10	27	+2
Weil ich neidisch auf die Person war	23	+8	21	+7	20	+1
Äußerung unerwünschter Kritik	20	+6	24	+6	26	+4
Leistungsprobleme des Opfers	20	+10	20	-5	28	+6
Vertretene Werte und Überzeugungen	20		20		20	
Sexuelle Orientierung	19	+12	12	-2	17	-2
Geschlecht	18	+13	12	-4	13	+3
Glaubens- bzw. Religionszugehörigkeit	16		14		13	
Starke Leistungsfähigkeit des Opfers	13	+3	12	-6	19	-8

n=196; Angaben in %

Abb. 23: Motive der Täter für Mobbing

Häufigstes Motiv von Mobbern ist Ärger mit der betroffenen Person

Als häufigstes Motiv der **Mobbingattacken** wird von den **Tätern** über alle Länder hinweg genannt, weil andere das auch tun (46%).¹⁵ Mobbing, so könnte man sagen, ist also auch ein Gruppenphänomen. Einer fängt an, andere ziehen mit. Als zweithäufigste Motiv (40%) nennen die Täter die Persönlichkeit des Opfers (z.B. besonders schüchtern, extrovertiert, selbstbezogen, rücksichtslos, engagiert etc.). Dann folgen die Motive, Ärger mit dem Opfer gehabt zu haben (34%) oder weil das Opfer den Täter vorher gemobbt hatte (33%). In gleichen Kontext ist auch das Motiv zu nennen, das Opfer zu mobben, um andere zu rächen, die von ihm gemobbt wurden (26%). Relativ viele geben außerdem zu, nur so aus Spaß zu Mobben (31%) oder aus Langeweile (27%).

¹⁵ Die Prozentwerte der beiden oberen Kategorien einer 5er-Skala (4 = „trifft zu“ und 5 = „trifft voll und ganz zu“) wurden zusammengefasst.

Auffälligkeiten in der (körperlichen) Erscheinung des Opfers waren für 28% der Täter Grund zum Mobben. Schon etwas weniger häufig werden Motive genannt, die mit dem Verhalten oder dem Status des Opfers zu tun haben, wie sich nicht in das soziale Umfeld des Täters einzuordnen (24%), weil es unerwünschte Kritik geäußert (22%) oder zu wenig geleistet hat (22%). Weil das Opfer es angeblich verdient habe, wurde von 25% und Neid auf das Opfer von 22% der Täter als Motiv genannt.

Die vom Opfer vertretenen **Werte und Überzeugungen** waren für weitere 20% der Täter Grund für die Mobbingangriffe. Sozial-personale Attribute wie sexuelle Orientierung (17%), Nationalität (16%), Geschlecht oder Glaube bzw. Religionszugehörigkeit (jeweils 15%) spielen als Motiv in der Summe nur eine geringere Rolle.

Die von den Tätern genannten Motive (vgl. Abb. 23) unterscheiden sich teilweise gravierend von denen der Opfer. Während Opfer eher bei sich selbst die Schuld suchen, insbesondere im eigenen Verhalten, stehen bei Tätern vor allem **gruppendynamische Faktoren im Vordergrund**, oder Spaß und Langeweile. In Bezug auf den Aspekt der Persönlichkeit des Opfers sind sich aber die vermuteten und eingestandenen Motive relativ ähnlich. Relevante Unterschiede zwischen den untersuchten Ländern wurden keine festgestellt, weder im Falle des Mobblings wie auch des Cybermobblings.

Die Tatmotive im Falle von **Cybermobblings** (vgl. Abb. 24) unterscheiden sich teilweise gravierend von denen des Mobblings. Bestimmte gruppendynamische Aspekte sind hier noch wichtiger als im Falle des Mobblings und stellen die häufigste Motivgruppe dar. Hierzu gehören Ärger mit dem Opfer (50%, 16 Prozentpunkte häufiger), weil das Opfer den Täter vorher gemobbt hatte (49%, 16 Prozentpunkte häufiger) oder um andere zu rächen (44%, 18 Prozentpunkte häufiger). Auffällig ist aber, dass das Imitationsmotiv, also zu cybermobben, weil andere dies auch tun, deutlich seltener als Motiv genannt wird (37%, 10 Prozentpunkte seltener).

Neid (40%, 18 Prozentpunkte häufiger) und das damit verwandte Motiv, weil es das Opfer angeblich verdient habe (42%, 17 Prozentpunkte häufiger) sind ebenso weitere wichtige Tatmotive wie aus Spaß (44%, 13 Prozentpunkte häufiger) oder aus Langeweile (40%, 12 Prozentpunkte häufiger).

Sehr viel häufiger als im Falle von Mobbing wird beim Cybermobbing die **Leistungskraft des Opfers** (39%, 24 Prozentpunkte häufiger) sowie die **Äußerung unerwünschter Kritik** (42%, 20 Prozentpunkte häufiger) als Tatmotiv genannt.

Gleichermaßen gilt das für die wahrgenommenen Werte und Überzeugungen des Opfers (42%, 22 Prozentpunkte häufiger) sowie sozial-personaler Attribute wie Nationalität (34%, 19 Prozentpunkte häufiger).

häufiger), sexuelle Orientierung (34%, 18 Prozentpunkte häufiger), Geschlecht (32%, 17 Prozentpunkte häufiger) oder Glaube bzw. Religionszugehörigkeit (31%, 17 Prozentpunkt häufiger). Vergleichsweise ähnlich häufig ("nur" 7-9% häufiger) wie im Falle von Mobbing wird beim Cybermobbing die körperliche Auffälligkeit des Opfers (38%), das Nicht-Einfügen in das soziale Umfeld des Täters (32%) oder dass das Opfer zu wenig geleistet habe (29%) genannt.

Etwa genauso häufig wie im Falle von Mobbing wird bei Cybermobbing die Persönlichkeit des Opfers genannt (43%). In der Summe sieht man hiermit deutlich, dass Cybermobbing sehr viel mehr als Mobbing ein Problem der kollektiven Hetze gegen Personen ist, wahrscheinlich **gefördert von der Anonymität des Internets**.

Bei den Tatmotiven zu Cybermobbing treten einige wenige signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern auf. So gaben Täter aus der Schweiz häufiger körperliche Auffälligkeiten des Opfers (48% vs. 35% in Deutschland und 27% in Österreich) und Neid (52% vs. 34% bzw. 33% in Deutschland und Österreich als Motiv an.

Tätermotive Cyber-Mobbing	Deutschland	Veränderung zu 2018	Österreich	Veränderung zu 2018	Schweiz	Veränderung zu 2018
Ärger mit der betroffenen Person	51	+10	40	-1	53	+15
Die betroffene Person hat das verdient	47	+10	33	-3	38	+14
Persönlichkeit des Opfers	45	+15	47	+20	38	+5
Nur so zum Spaß	45	+30	33	+15	48	+29
Um Mobbingopfer zu rächen	43	+13	40	+10	50	+31
Weil mich diese Person gemobbt hatte	43	+21	60	+28	53	+29
Äußerung unerwünschter Kritik	40	+21	40	+22	46	+17
Aus Langeweile	38	+27	33	+17	45	+31
Vertretene Werte und Überzeugungen	38		40		48	
Soziale Anpassungsprobleme des Opfers	35	+5	20	± 0	34	+5
Auffälligkeit der Erscheinung des Opfers	35	+13	27	± 0	48	+38
Weil andere das auch machen	35	+16	27	+13	45	+26
Weil ich neidisch auf die Person war	34	+12	33	+6	52	+42
Leistungsprobleme des Opfers	33	+11	20	-1	29	± 0
Sexuelle Orientierung	30	+8	13	-16	52	+33
Nationalität	28	+9	40	+15	41	+27
Geschlecht	28	+9	33	+15	38	+24
Starke Leistungsfähigkeit des Opfers	28	+13	20	+6	55	+31
Glaubens- bzw. Religionszugehörigkeit	26		33		38	

n=95; Angaben in %

Abb. 24: Motive der Täter für Cybermobbing

5. Auswirkungen der Mobbing- und Cybermobbingvorfälle

Mobbing und Cybermobbing können für die Betroffenen **schwerwiegende Folgen** haben, die das ganze Leben andauern können. Diese Form der Gewalt kann sich auf die physische wie psychische Gesundheit, auf das private sowie berufliche Umfeld erstrecken und im äußersten Fall zu einer existentiellen Notlage bis hin zum Suizid führen.

Darüber hinaus sind auch Wirtschaft und Gesellschaft mit **direkten und indirekten Kosten** davon betroffen. Direkt messbar und monetär zurechenbar sind z.B. Kosten, die durch Arztbesuche, Therapiesitzungen und durch Medikamente entstehen oder Kosten, die durch Arbeitsfehltag anfallen. Indirekte Kosten sind nicht direkt monetär zurechenbar, wie z.B. verminderte Effizienz am Arbeitsplatz oder Produktivitätsminderung, aber auch die Folgen, die im privaten wie sozialen Umfeld entstehen.

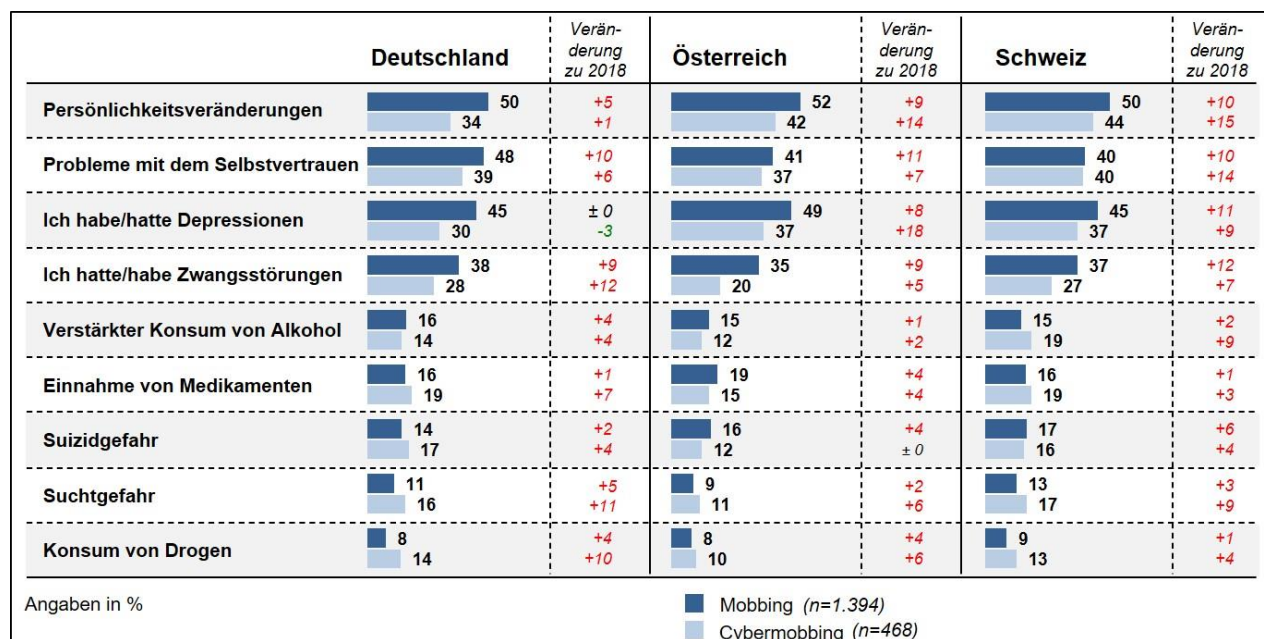


Abb. 25: Folgen der Mobbing- und Cybermobbinganfeindungen

Mehr als jedes siebte (Cyber-)Mobbingopfer ist suizidgefährdet

Mobbing und Cybermobbing haben oftmals schwerwiegende psychische Auswirkungen (vgl. Abb. 25). Die Opfer klagen in Folge von **Mobbing** und **Cybermobbing** insbesondere über anhaltende

Persönlichkeitsveränderungen (51% bzw. 39%)¹⁶, Depressionen (46% bzw. 34%), Probleme mit dem Selbstvertrauen (44% bzw. 39%) oder über Zwangsstörungen (37% bzw. 25%). Generell ist dabei zu beobachten, dass diese psychischen Auswirkungen bei Cybermobbing deutlich seltener berichtet werden.

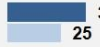
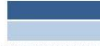
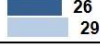
Darüber hinaus bewirken die Attacken von **Mobbing** und **Cybermobbing**, dass die Opfer deswegen Medikamente einnehmen (17% bzw. 18%), verstärkt Alkohol konsumieren (jeweils 15%) oder sogar zu Drogen greifen (8% bzw. 13%). 11% bzw. 15% der Opfer von Mobbing und Cybermobbing stufen sich selbst als suchtfährdet und jeweils 15% der befragten Opfer als suizidgefährdet. Im Unterschied zu den oben, von Mobbingopfern häufiger genannten Auswirkungen werden diese hier von Cybermobbingopfern in gleichem Ausmaß genannt. Cybermobbing kann also in gleicher Stärke wie Mobbing die Flucht in Betäubungsmittel oder sogar Suizid nach sich ziehen.

Neben den **psychischen Folgen** können die Mobbing- und Cybermobbinganfeindungen auch gravierende körperliche Beschwerden nach sich ziehen. Insgesamt klagen 37%¹⁷ der Mobbingopfer und 28% der Cybermobbingopfer über körperliche Beschwerden. Auch hier sind Mobbingopfer etwas häufiger betroffen als Cybermobbingopfer. Die berichteten körperlichen Beschwerden äußern sich etwa gleichermaßen vor allem in Magen-Darm-Beschwerden (58% bzw. 55%) oder körperlichen Schmerzen (57% bzw. 53%). Aber auch über erhöhten Blutdruck (31% bzw. 39%), Atem- (31% bzw. 34%) und Herzbeschwerden (25% bzw. 34%) berichten die Opfer.

Bei den **Auswirkungen von Mobbing und Cybermobbing** ergaben sich erwartungsgemäß keine signifikanten Unterschiede zwischen den einzelnen untersuchten Ländern, wohl aber zwischen den Geschlechtern. So berichten **Frauen in beiden Fällen deutlich häufiger** über Probleme mit dem Selbstvertrauen (50% und 49%) als Männer (Mobbing: 36%; Cybermobbing: 28%). Auch was körperliche Auswirkungen angeht unterscheiden sich die Geschlechter. Sowohl bei Mobbing als auch bei Cybermobbing berichten Frauen häufiger über Schmerzen (63% bzw. 60%) als Männer (47% bzw. 45%). Männer berichten hingegen häufiger über erhöhtem Blutdruck (44% bzw. 40%) als Frauen (34% bzw. 25%). Männer berichten bei Cybermobbing häufiger von Herzproblemen (41%) als Frauen (28%).

¹⁶ Die Prozentwerte der beiden oberen Kategorien einer 5er-Skala (4 = „trifft zu“ und 5 = „trifft voll und ganz zu“) wurden zusammengefasst.

¹⁷ Die Prozentwerte der beiden oberen Kategorien einer 5er-Skala (4 = „trifft zu“ und 5 = „trifft voll und ganz zu“) wurden zusammengefasst.

	Deutschland	Veränderung zu 2018	Österreich	Veränderung zu 2018	Schweiz	Veränderung zu 2018
Körperliche Beschwerden	 38 26	+12 +5	 37 25	+13 +9	 35 34	+11 +11
▪ Magen-Darm-Beschwerden	 58 51	-3 -12	 65 62	+18 +16	 53 55	+2 +7
▪ Körperliche Schmerzen	 58 51	-1 -7	 65 53	+13 +7	 48 59	-1 +14
▪ Erhöhter Blutdruck	 32 45	-6 +11	 35 28	+8 -26	 26 39	+4 +10
▪ Atembeschwerden	 31 33	-3 +3	 32 33	+8 +6	 29 37	+7 +2
▪ Herzbeschwerden	 27 37	-4 +9	 26 29	+3 -21	 21 34	+3 +11

Angaben in %;
Mehrfachnennungen

■ Mobbing (n=1.394)
■ Cybermobbing (n=468)

Abb. 26: Körperliche Folgen der Mobbing- und Cybermobbinganfeindungen

Die Kündigungsbereitschaft von Mobbingopfern ist deutlich höher

Eine mögliche Reaktion der Opfer kann sein, sich der Belastung durch die Anfeindungen am Arbeitsplatz mittels einer Versetzung in eine andere Abteilung oder sogar mittels eines Wechsels des Arbeitgebers zu entziehen. Hierzu wurden verschiedene Fragen gestellt, die nicht nur den Mobbingopfern, sondern allen Berufstätigen der Stichprobe vorgelegt wurden. Damit konnte eine Kontrollgruppe der Nicht-Opfer erzeugt werden, mit der die Daten der Opfer vergleichend analysiert wurden (vgl. Abb. 27).

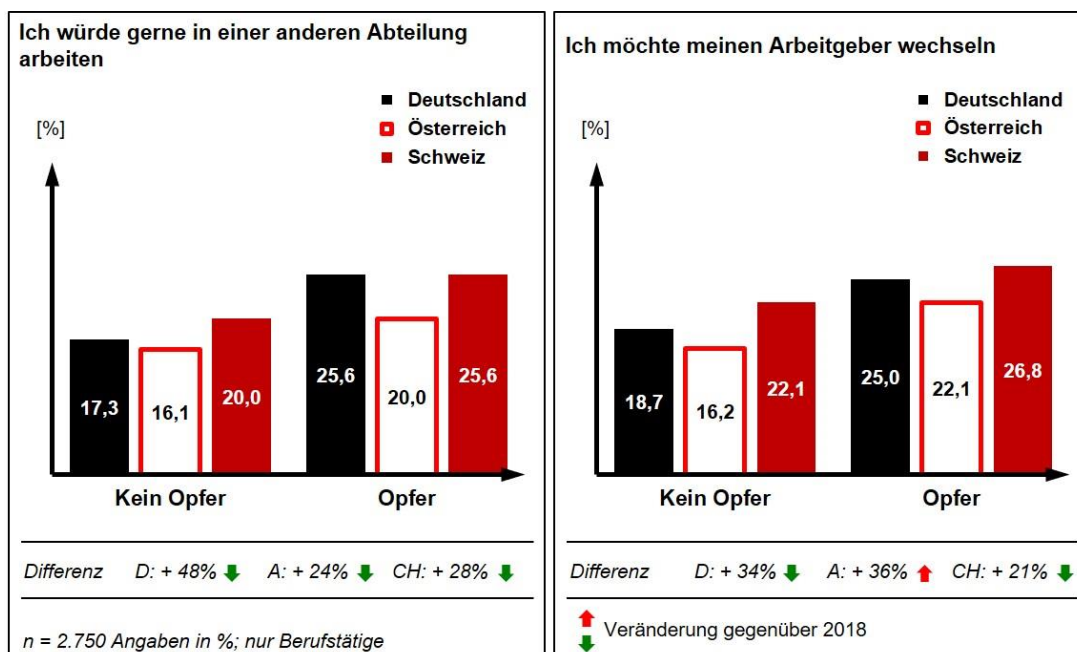


Abb. 27: Reaktion auf Mobbing und Cybermobbing am Arbeitsplatz

Die **Unterschiede zwischen den Gruppen sind teilweise stark ausgeprägt**. So sind 62%¹⁸ der nicht von Mobbing oder Cybermobbing Betroffenen in ihrer Arbeit glücklich und zufrieden, aber nur 55% der Opfer. Entsprechend möchten 24% der Opfer in einer anderen Abteilung arbeiten und sogar 25% kündigen (17 bzw. 18% der Nicht-Opfer). 33% der Opfer würden zudem gerne andere Aufgaben übernehmen, aber nur 28% der Nicht-Opfer. Kein Unterschied ist bei der Frage feststellbar, ob ein vorzeitiger Ruhestand angestrebt wird.

Im Ländervergleich ist der Anteil derjenigen in der Schweiz am höchsten, die sich auf in ihrer Arbeit glücklich und zufrieden fühlen und in Deutschland generell am niedrigsten. Auffällig ist jedoch, dass die Opfer in Deutschland sehr viel weniger in ihrer Arbeit glücklich und zufrieden sind (46%) als die Nicht-Opfer (61%).

Diese Unterschiede sollten zu denken geben, scheinen die Opfer in Deutschland an ihrem Arbeitsplatz doch nur in geringem Maße institutionelle Unterstützung zu erfahren und insofern besonders unter der Situation zu leiden. Auffällig ist auch ein weiterer Unterschied zwischen den Ländern.

So wollen in der Schweiz die Betroffenen bei vergleichbarer Altersstruktur deutlich häufiger vorzeitig in den Ruhestand gehen (39%) als in Österreich (22%) oder Deutschland (23%). Die Unterschiede in den anderen Bewertungen unterschieden sich zwischen den Ländern, egal ob es sich um die Betroffenen oder die Nicht-Betroffenen handelt, hingegen kaum und sind statistisch nicht signifikant.

Opfer von (Cyber-)Mobbing haben fast doppelt so viele Krankheitstage

Eine weitere Folge der **(Cyber-)Mobbingattacken** ist die Erkrankung mit der Konsequenz der Krankschreibung. An dieser Stelle wollten wir von den Befragten wissen, wie viele Tage sie im Jahr 2020 und im Jahr 2021 krankgeschrieben waren. Auch diese Frage wurde allen Beteiligten vorgelegt, so dass auch hier mittels der Kontrollgruppe der Nicht-Opfer eine vergleichende Analyse durchgeführt werden konnte.

¹⁸ Die Prozentwerte der beiden oberen Kategorien einer 5er-Skala (4 = „trifft zu“ und 5 = „trifft voll und ganz zu“) wurden zusammengefasst.

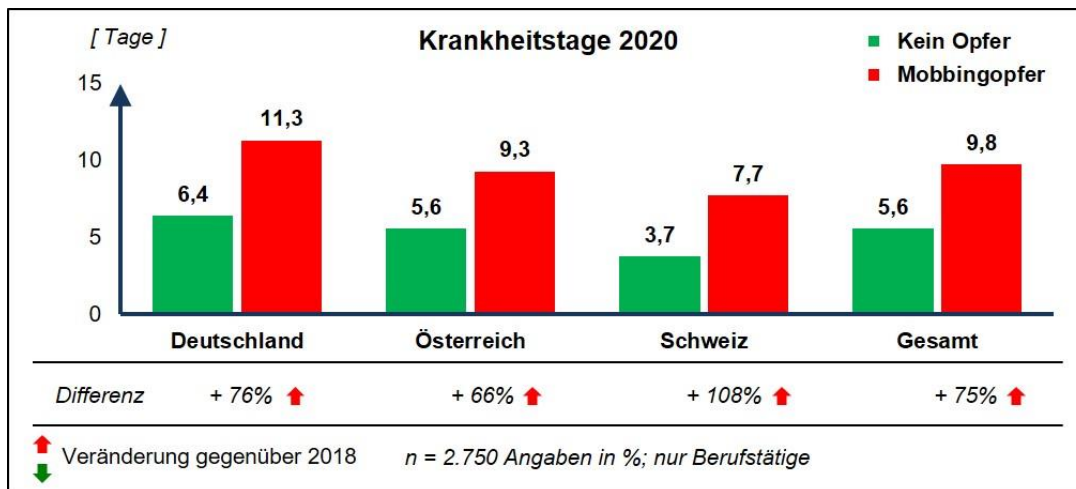


Abb. 28: Anzahl der Krankmeldungen pro Jahr

Hier zeigt sich, dass in allen Ländern die Opfer von Mobbing oder Cybermobbing deutlich mehr Krankheitstage angaben als die nicht von dieser Gewalt Betroffenen. In der durchgeführten Umfrage haben die Opfer angegeben, 2020 im Mittel 11,3 Tage krankgeschrieben gewesen zu sein, die Nicht-Opfer jedoch nur 6,4 Tage. In Österreich waren die Opfer 2020 9,3 Tage und die Nicht-Opfer 5,6 Tage, in der Schweiz 7,7 Tage, die Nicht-Opfer aber nur 3,7 Tage.

Die von den Befragten berichteten Krankheitstage für 2020 sind dabei etwas geringer als die in den amtlichen Statistiken ermittelten.¹⁹ Aussagekräftiger als die absoluten Zahlen sind insofern die Differenzen. Und auch hier zeigt sich, dass die Folgen von Mobbing und Cybermobbing so gravierend sind, dass die Betroffenen im Durchschnitt 4,0 (Schweiz) bis 4,9 (Deutschland) Krankheitstage pro Jahr mehr aufweisen als die Kontrollgruppe der Nicht-Opfer. In Österreich sind es 3,7 Tage mehr.

Diese Schätzung ist dabei als konservativ zu betrachten, da die Erhebung hier das Ausmaß an Krankentagen eher unterschätzt (s.o.). So gaben für 2020 über alle Länder hinweg 49% der Betroffenen an, gar nicht krankgeschrieben gewesen zu sein, aber nur 37% der Opfer von Mobbing oder Cybermobbing. Mehr als 30 Tage krankgeschrieben waren aber nur 4% der Nicht-Betroffenen, die Opfer mit 9% aber doppelt häufig. Dies zeigt, dass Mobbing und Cybermobbing häufig mit langanhaltenden Absenzen im Arbeitsleben verbunden ist.

¹⁹ Für Deutschland ermittelt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für alle Arbeitnehmer durchschnittlich 11,2 krankheitsbedingte Fehltage in 2020 und damit 2,2 Tage mehr als hier von den Befragten berichtet.

In unserer Stichprobe wurden dabei 21% der Opfer von Mobbing oder Cybermobbing aufgrund dieser Vorfälle krankgeschrieben. In Deutschland mit 26% etwas mehr als in Österreich (18%) oder der Schweiz (17%).

Durch Mobbing entsteht der deutschen Wirtschaft durch Produktionsausfallkosten im Krankheitsfall ein direkter Schaden von 8 Mrd. Euro, in der Schweiz von 1,3 Mrd. und in Österreich von 650 Mio. Euro

Berechnet man die volkswirtschaftlichen Produktionsausfallkosten²⁰ die durch Mobbing und Cybermobbing Arbeitgeber und Versicherungen entstanden sind, summieren sich diese in Deutschland auf einen Betrag von etwa 8 Mrd. Euro auf.²¹ Für die deutschsprachige Schweiz ergibt sich ein Betrag von etwa 1,3 Mrd. Euro (1,8 Mrd. CHF)²² und für Österreich von knapp 650 Mio. Euro.²³

Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kosten dürften aber um ein Vielfaches höher liegen, rechnet man die weiteren Kosten wie Krankenbehandlungen und Medikamente, Produktionsausfälle durch Fehlzeiten, Versetzungen und verminderte Arbeitsleistung, Entschädigungssummen, Kompetenzverlust, Frühverrentungen, Personalsuche und Einarbeitung neuer Mitarbeiter nach Kündigungen, Gerichtsverfahren etc. hinzu.

Eine **genaue Berechnung dieser Kosten** liegt bisher allerdings nicht vor, was vor allem daran liegen dürfte, dass manche Kosten wie z.B. verminderte Arbeitsleistung oder Kompetenzverlust nur schwierig zu taxieren sind und dass – wie aufgezeigt – eine Vielzahl unterschiedlicher Faktoren zu berücksichtigen sind, die sich teilweise nur sehr aufwändig erheben lassen.

Objektivierbar sind dagegen Faktoren wie z.B. die Anzahl der Arzt- oder Therapiebesuche (vgl. Abb. 29). Insgesamt 24% der Opfer von Mobbing und Cybermobbing haben ärztliche, psychologische oder therapeutische Hilfe in Anspruch genommen. Weitere 11% wollten dies tun, hatten aber keinen Termin oder keine Hilfe erhalten. Hier ist auch ein signifikanter Unterschied zwischen Mobbing und Cybermobbing feststellbar. So haben lediglich 8% der reinen Mobbingopfer keinen Therapietermin oder Hilfe erhalten, wohl aber 17% der Opfer von Cybermobbing.

²⁰ Berechnung: Zusätzliche Krankentage durch (Cyber-) Mobbing x durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt im Inland pro (Kalender-) Tag x Anteil der Opfer von (Cyber-) Mobbing an den Beschäftigten.

²¹ Quellen: Statistisches Bundesamt, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung.

²² Quellen: Bundesamt für Statistik / Schweiz, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung; Wechselkurs vom 31.12.2020.

²³ Quellen: Bundesanstalt Statistik Österreich, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung.

Dementsprechend gaben auch nur 20% dieser Opfer an, Hilfe in Anspruch genommen zu haben, aber 26% der reinen Mobbingopfer. Hier verbirgt sich ggf. ein Problem der Anerkennung von Cybermobbing auf therapeutischer/medizinischer Seite, dem durch gezielte Aufklärung begegnet werden sollte.

Eine Therapie kann jedoch sehr lange dauern. Für die allermeisten ist eine **Therapie sehr hilfreich**. So gaben 61% der Opfer von Mobbing oder Cybermobbing an, sie empfanden die Behandlung oder Therapie als hilfreich oder sogar sehr hilfreich. Signifikante Geschlechts- oder länderspezifische Unterschiede konnten in Bezug auf die Inanspruchnahme von Hilfe und deren Erfolg nicht festgestellt werden.

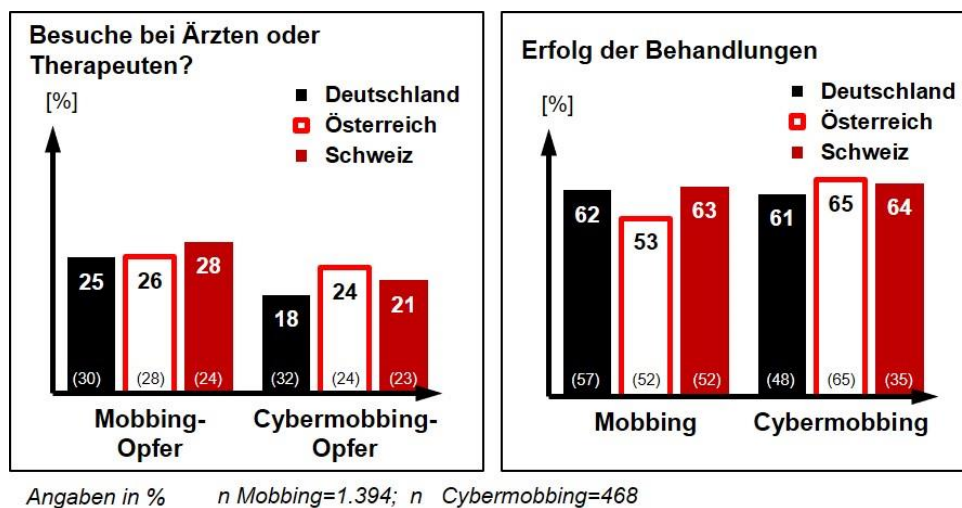


Abb. 29: Arzt- und Therapiebesuche

(Cyber-)mobbing beeinträchtigt in starkem Maße die Lebensqualität der Opfer

Ein Indikator für die subjektive Lebensqualität des einzelnen Menschen ist die *Zufriedenheit mit dem eigenen Leben*. Um tiefere Einblicke zu erhalten, wie sich Mobbing- und Cybermobbing auf Betroffene auswirkt, haben wir Fragen zur subjektiven Lebensqualität in den Fragebogen aufgenommen, die dem Sozioökonomischen Panel (SOEP) entstammen.²⁴ Dort wurden als Indikatoren *Zufriedenheit mit dem Haushaltseinkommen*, *Zufriedenheit mit der Arbeit*, dem *Lebensstandard*, der *körperlichen Gesundheit*, der *psychischen Gesundheit*, der *Freizeit* und der *Wohnung* verwendet. Ergänzt wurden diese Aspekte durch Fragen nach der Zufriedenheit mit dem Familienleben und dem Freundeskreis.

²⁴ Vgl. Heidl et al. 2012.

Darüber hinaus wurde eine übergreifende Frage nach der *Lebenszufriedenheit im Allgemeinen* gestellt. Die Indikatoren zu einem „Index Lebensqualität“ berechnet, der standardisierte Werte zwischen 0 (überhaupt keine Lebensqualität) bis 100 (sehr hohe Lebensqualität) annehmen konnte.

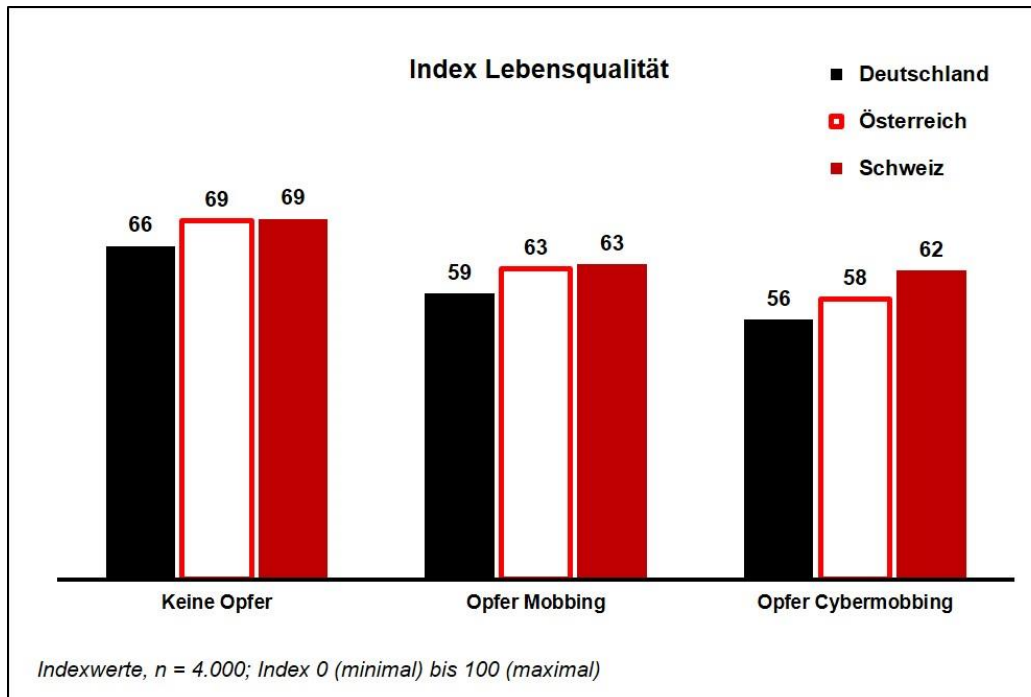


Abb. 30: Index Lebensqualität

Über die gesamte Stichprobe hinweg erreicht der Index Lebensqualität einen Durchschnittswert von 65 Punkten. Im Ländervergleich unterscheidet sich dieser Index nicht wesentlich und liegt in Deutschland mit 63 Punkten etwas unter den Werten in Österreich (66 Punkte) und der Schweiz (67 Punkte). **Signifikant ist hingegen der Unterschied zwischen Opfern von Cybermobbing oder Mobbing und den Nicht-Opfern.** In der gesamten Stichprobe erreichen die Nicht-Opfer mehr als 67 Punkte (Deutschland: 66 Punkte, Österreich und Schweiz: 69 Punkte) auf dem Index zur Lebensqualität, die Opfer hingegen nur von 60 Punkten (Deutschland: 58 Punkte, Österreich: 61 Punkte, Schweiz: 63 Punkte).

Der Befund ist deutlich: Mobbing und tendenziell noch stärker das Cybermobbing wirken sich gravierend auf die subjektive Lebensqualität der Opfer aus. Wie lange die Angriffe dabei zurückliegen hat dabei nur einen geringen Einfluss auf die subjektiv empfundene Lebensqualität. **Mobbing und Cybermobbing beeinträchtigen also dauerhaft die Lebensqualität.** So berichten im Falle von Cybermobbing (tendenziell aber auch im Falle klassischen Mobblings) die Opfer von

mehr als ein Jahr zurückliegenden Angriffen sogar noch eine geringere Lebensqualität als die Opfer jüngerer Attacken.

Unter den Indikatoren der Lebensqualität weist vor allem die psychische Gesundheit bei Opfern von Mobbing und Cybermobbing geringe Werte auf

Dabei schlagen sich die Ereignisse in unterschiedlicher Intensität auf die verschiedenen Dimensionen der Lebensqualität nieder wie in der folgenden Abbildung illustriert.

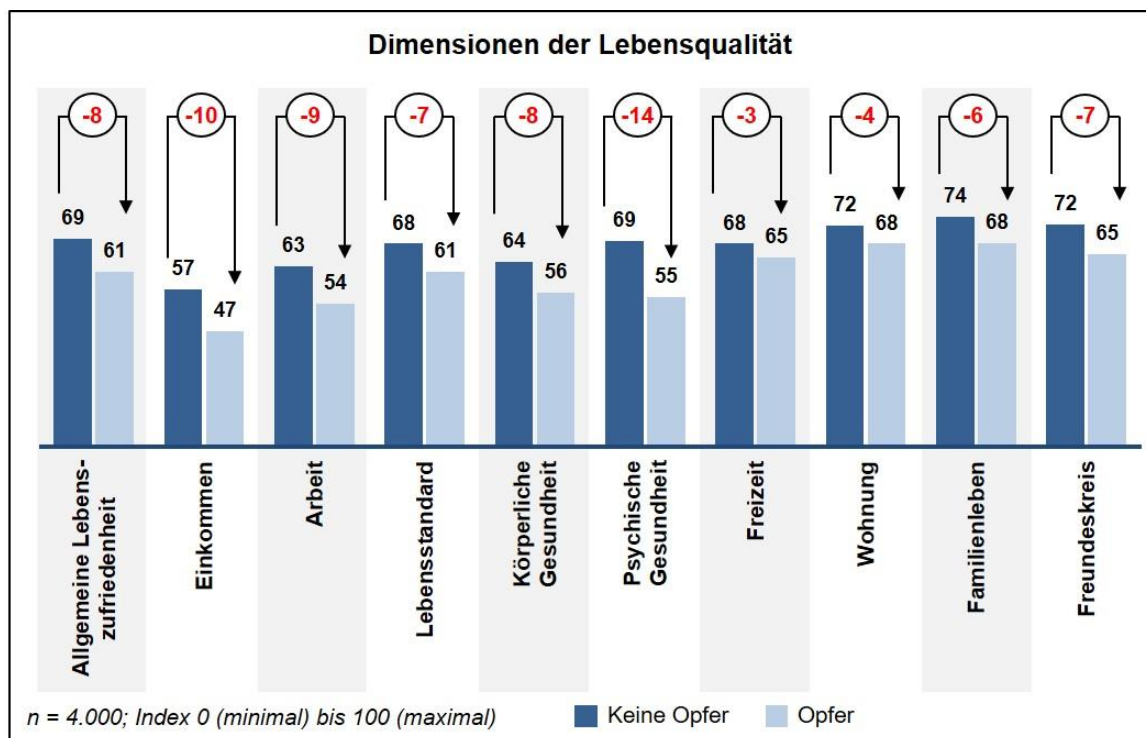


Abb. 31: Dimensionen der Lebensqualität

Durch Mobbing und Cybermobbing wird am stärksten die **psychische Gesundheit** der Opfer angegriffen, hier ist im Vergleich zur Kontrollgruppe ein um 13 Punkte geringerer Wert zu verzeichnen. Wenn man berücksichtigt, wie psychische Traumata das ganze Leben fortwirken können oder vermeintlich zwischenzeitlich „verarbeitet erscheinen“, aber in einem späteren Lebensalter bzw. im hohen Alter wieder relevant hervortreten können, ist heute noch nicht abschätzbar, welche Auswirkungen das auf die Gesundheit, Lebensqualität und Volkswirtschaft in der Zukunft haben wird.

Auch bei der Zufriedenheit mit der Arbeit (9 Punkte niedriger) und dem Einkommen (10 Punkte niedriger) gehen die Werte bei (Cyber-)Mobbingopfern deutlich zurück, was insbesondere auf

Personen zutrifft, die Opfer im Arbeitsumfeld geworden sind. Die Opfer von Mobbing und Cybermobbing berichten ferner auch über eine deutlich niedrigere, allgemeine Lebenszufriedenheit (8 Punkte niedriger). Da die Werte zwischen den Ländern nicht signifikant variieren – mit in Deutschland generell etwas geringeren Zufriedenheitswerten als in Österreich und der Schweiz –, haben wir an dieser Stelle auf eine differenzierte Analyse nach Ländern verzichtet.

Opfer sind in ihrer Persönlichkeit auf der einen Seite eher unsicher und auf der anderen Seite offen und aufgeschlossen, Täter sind wenig gewissenhaft und wenig empathisch

Weiterhin wurde überprüft, ob es spezifische Persönlichkeitsmerkmale gibt, die in einen Zusammenhang mit Opfern oder Tätern gebracht werden können. Psychologische Merkmale stehen oft in Zusammenhang zu sozialen Prozessen und Phänomenen, „die mitunter weitreichende Implikationen für den Einzelnen, seine Mitmenschen oder die Gesellschaft als Ganzes haben können.“²⁵

Für die Überprüfung dieses Zusammenhangs bietet sich das **„Big Five-Modell“ der Persönlichkeit** an, das als das etablierteste und am weitgehendsten akzeptierten Modell der Persönlichkeitsbeschreibung gilt. Das Modell umfasst die fünf Dimensionen *Neurotizismus* (emotionale Stabilität), *Extraversion* (Geselligkeit), *Offenheit* (Aufgeschlossenheit), *Verträglichkeit* (Rücksichtnahme, Kooperationsbereitschaft, Empathie) und *Gewissenhaftigkeit* (Perfektionismus).

Zur Messung dieser Dimensionen wurden eine ganze Reihe von Instrumenten entwickelt, die teilweise bis zu 240 Einzelitems umfassen.²⁶ Das bekannteste ist das *NEO Personality Inventory*.²⁷ Da ein solch umfassendes Instrument für die Umfrageforschung nicht praktikabel ist, wurde ein kürzeres Instrumentarium entwickelt, welches insgesamt aus lediglich 10 Items besteht: Das *BFI-10*.²⁸ Jede Dimension wird dementsprechend durch zwei Items abgebildet.

Vor der Berechnung der Daten wurden die fünf negativ gepolten Items umgepolzt und anschließend der Mittelwert der jeweils beiden zusammengehörenden Items gebildet, mit denen die Dimensionen operationalisiert worden waren. Zur besseren Lesbarkeit wurden die Werte anschließend von 0 (trifft überhaupt nicht zu) bis 100 (trifft voll und ganz zu) standardisiert.

²⁵ Rammsted et al. 2012.

²⁶ Gerlitz/Schupp 2005.

²⁷ Costa/McCrae 1992.

²⁸ Rammsted/John 2007.

Diese **Persönlichkeitsmerkmale** haben wir kontrastiert mit den Personen aus der Stichprobe, die bereits Opfer oder Täter von Mobbing oder Cybermobbing waren. Als Kontrollgruppe wurden diejenigen Personen herangezogen, die weder Opfer noch Täter waren.

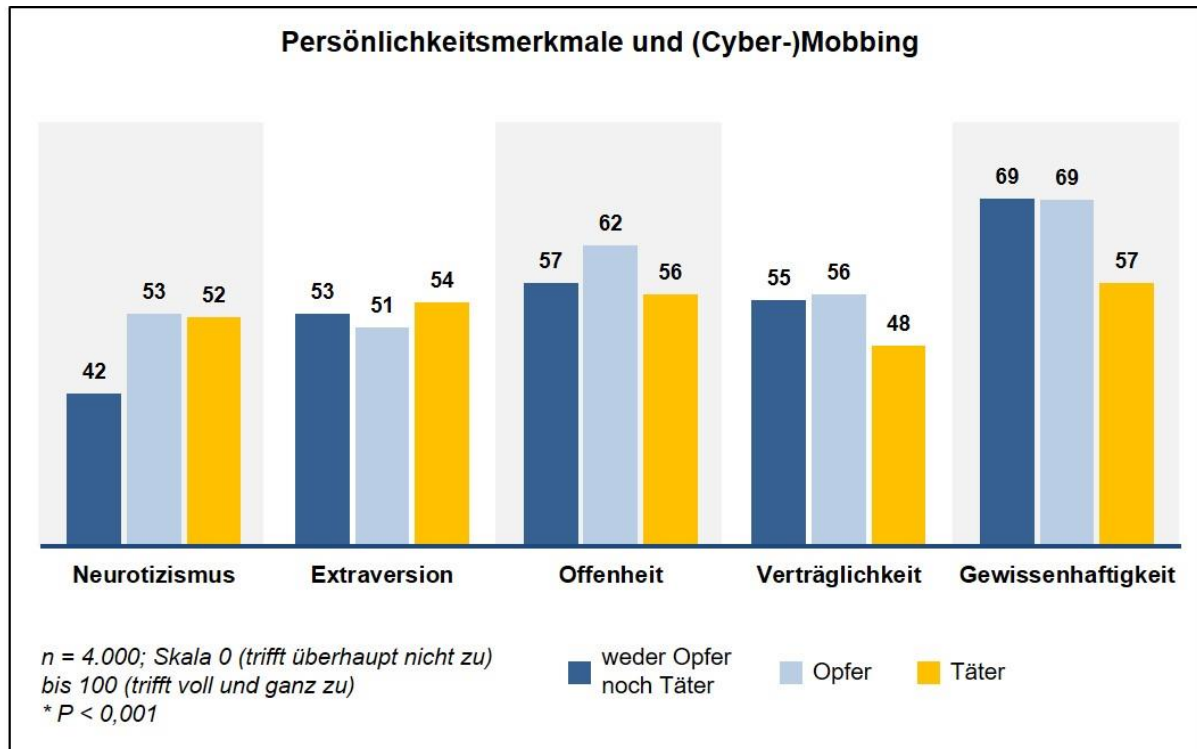


Abb. 32: Persönlichkeitsmerkmale

Opfer von Mobbing und Cybermobbing weisen im Durchschnitt signifikant höhere Werte beim Persönlichkeitsmerkmalen *Neurotizismus* (53 Punkte vs. 42 Punkte) und tendenziell etwas höhere beim Merkmal *Offenheit* auf (62 Punkte vs. 57 Punkte) als die Kontrollgruppe weder Opfer noch Täter zu sein. Bei den Persönlichkeitsmerkmalen *Extraversion* (51 Punkte vs. 53 Punkte), *Verträglichkeit* (56 Punkte vs. 55 Punkte) und *Gewissenhaftigkeit* (jeweils 69 Punkte) lassen sich keine relevanten Differenzen feststellen. D.h. in ihrer Persönlichkeit sind **Opfer** auf der einen Seite **eher emotional weniger stabil und unsicherer**, neigen aber auf der anderen Seite zu einer größeren Offenheit und Aufgeschlossenheit (vgl. Abb. 32).

Bei **Tätern** von Mobbing und Cybermobbing sind signifikante geringere Werte beim Persönlichkeitsmerkmale *Gewissenhaftigkeit* (57 Punkte), *etwas höhere* beim Merkmal *Neurotizismus* (52 Punkte) und tendenziell etwas geringere beim Merkmal *Verträglichkeit* (48 Punkte) festzustellen. D.h. **Täter** sind deutlich **weniger gewissenhaft** und neigen zu weniger **Rücksichtnahme und Empathie** als die Kontrollgruppe.

Gleichzeitig sind sie tendenziell aber auch emotional etwas weniger stabil. Keine signifikanten Unterschiede ergaben sich bei den Persönlichkeitsmerkmalen Extraversion (54 Punkte) und Offenheit (56 Punkte).

Um den **Mobbingsituationen zu entkommen**, kann es für Opfer wichtig sein, auch das eigene Verhalten bzw. die eigene Persönlichkeit zu reflektieren, um mögliche Angriffsflächen zu reduzieren. Dabei empfiehlt es sich, nicht nur im Bekannten-, Freundes- oder Familienkreis die Gespräche zu suchen, sondern z.B. einem professionellen Coach zur Aufarbeitung und Reflexion in Anspruch zu nehmen.

6. Unternehmensaktivitäten und Präventionsmöglichkeiten

Wie bereits in Kapitel 4 zu sehen war, begünstigen neben individuellen Motiven insbesondere spezifische organisatorische Rahmenbedingungen in Betrieben – wie z.B. starre Hierarchien, ein konkurrenzorientiertes Klima oder die Äußerung unerwünschter Kritik – Spannungen und Konflikte in der Belegschaft. Nicht nur aus betriebswirtschaftlicher Perspektive, sondern auch aufgrund der **Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeiter** sollten Unternehmen aber ein vitales Interesse daran haben, Strukturen zu schaffen, die zur Prävention von Konflikten wie Mobbing und Cybermobbing geeignet sind.²⁹

Nur in wenigen Unternehmen gibt es Präventionsmaßnahmen

In meinem Unternehmen gibt es:	Deutschland	Veränderung zu 2018	Österreich	Veränderung zu 2018	Schweiz	Veränderung zu 2018
Anlaufstelle für Mobbingvorfälle	32	+7	30	+6	40	+8
Leitlinien zum Umgang mit Konflikten	29	+7	24	+6	36	+8
Aufklärung über (Cyber-)Mobbing	22	+7	19	+5	30	+10
Geschulte Führungskräfte zu (Cyber-)Mobbing	21	+5	20	+6	27	+11
Weiterbildungen zu betriebl. Konflikten	21	+4	22	+5	24	+8
Ausgebildete „Konfliktlotsen“ oder Ähnliches	17	+5	13	+2	18	+6
Veranstaltungen zum Thema (Cyber-)Mobbing	16	+4	14	+3	19	+8

n = 2.750, Angaben in %; nur Berufstätige

Abb. 33: Präventionsmaßnahmen in Unternehmen

Die Ergebnisse unserer Befragung zeigen allerdings, dass die Unternehmen aus den drei betrachteten Ländern in ganz überwiegendem Maße diese Bedrohung, durch Mobbing und Cybermobbing, bisher nicht realisiert haben. Zwar sind für Deutschland im Vergleich zu den Vorgängerstudien von 2018 und 2014 leicht positive Impulse sichtbar, insgesamt aber wurden in wenigen Unternehmen institutionelle Strukturen etabliert oder spezifische Maßnahmen ergriffen, um dieser Problemlage Herr zu werden (vgl. Abb. 33).

²⁹ Vgl. hierzu auch Kolb 2003.

Am ehesten finden sich noch Anlaufstellen für Mobbingvorfälle (34%)³⁰ und schriftliche Leitlinien zum Umgang mit Konflikten (30%). Etwas weniger häufig klärt das Unternehmen über Mobbing oder Cybermobbing auf (23%), schult die Führungskräfte und bietet Fort- und Weiterbildungen zu innerbetrieblichen Konflikten an (jeweils 22%). Noch weniger bilden Konfliktlotsen aus (16%) oder führt aufklärende Veranstaltungen zu diesen Themen durch (16%). Nennenswerte Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern können dabei kaum festgestellt werden. Tendenziell sind die Unternehmen in der Schweiz jedoch aktiver als in Deutschland oder Österreich.

Diese Bild ergibt sich auch, wenn man alle genannten **Präventionsaktivitäten der Unternehmen** zu einem standardisierten „Aktivitäten-Index“ zusammenfasst. Über alle Länder hinweg liegt dieser Wert mit 30 Punkten auf **einem geringen Niveau**. Unternehmen in der Schweiz erzielen einen Wert von 36 Punkten, in Deutschland von nur 29 Punkten und in Österreich sogar nur 26 Punkte.

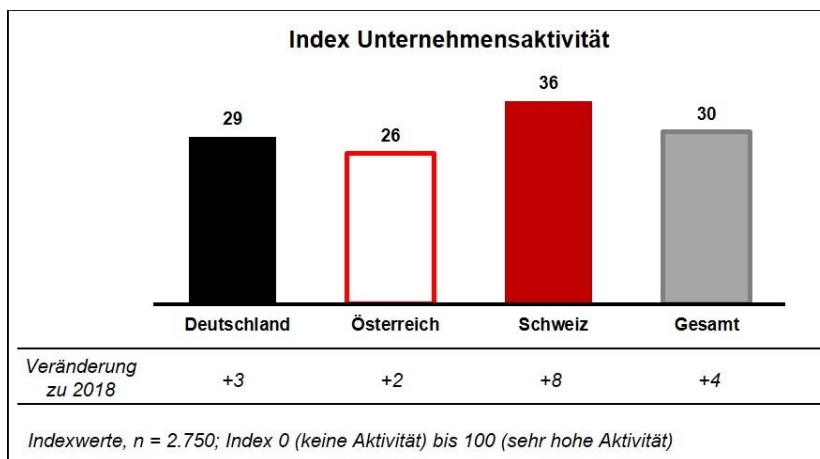


Abb. 34: Index der Unternehmensaktivitäten zum Thema Mobbing und Cybermobbing

Zwischen 15% (Deutschland) und 18% (Schweiz) der Arbeitnehmer in den drei betrachteten Ländern haben angegeben, **Opfer von Mobbing oder Cybermobbing im Arbeitsumfeld** zu sein. Das kann für die betroffenen Individuen langandauernde psychische und physische Folgen haben. Aber auch den Unternehmen können dadurch nicht zu unterschätzende Kosten entstehen durch z.B. Produktionsausfälle aufgrund von Fehlzeiten, verminderte Arbeitsleistung, organisatorischer Aufwand durch Versetzungen, Personalsuche und Einarbeitung neuer Mitarbeiter nach Kündigungen, Gerichtsverfahren, Entschädigungssummen, Kompetenzverlust, Frühverrentungen etc. Die Kosten wirksamer Präventionsmaßnahmen dürften demgegenüber bei weitem geringer

³⁰ Die Prozentwerte der beiden oberen Kategorien einer 5er-Skala (4 = „trifft zu“ und 5 = „trifft voll und ganz zu“) wurden zusammengefasst.

sein. Deshalb sollte es allein schon aus ökonomischer Perspektive im ureigenen Interesse der Unternehmen sein, diese Problemlagen mit adäquaten Maßnahmen zu bekämpfen.

Die Befragten wünschen sich insbesondere eine schärfere Gesetzgebung und öffentliche Hilfs-/Beratungsstellen

Wie kann man die Herausforderungen durch Mobbing und Cybermobbing wirkungsvoll und präventiv entgegentreten? Das wollten wir zum Abschluss der Befragung auch von den Studienteilnehmern wissen (vgl. Abb. 35).

Gewünschte Maßnahmen:	Deutschland	Veränderung zu 2018	Österreich	Veränderung zu 2018	Schweiz	Veränderung zu 2018
Schärfere Gesetzgebung	71	± 0	72	+2	67	+2
Öffentliche Hilfe-/Beratungsstellen	68	+1	70	-1	67	+1
Präventionsprogramme Krankenkasse bzw. betriebliches Gesundheitswesen	63		67		54	
Mehr Hilfestellungen durch Politik	61	+4	61	+2	52	± 0
Hilfe-/Beratungsstellen im Internet	60	+2	63	+5	61	+8
Örtliche Anti-Gewalt-Trainings	59	+3	62	+4	56	-2
Fortbildungen in Bildungsstätten	58	-1	60	+3	59	+6
Online-Coaching	50	+14	50	+9	50	+6
Mehr Ratgeber Online	50	+5	52	+4	51	+2
TV Angebote zum Thema	45	+5	43	+4	46	+7
E-Mail Dienste	44	+17	47	+15	46	+12
Apps für Smartphones	42	+11	41	+5	42	+6
Andere Maßnahmen	4	-5	5	-3	5	-4

n=4.000; Angaben in %

Abb. 35: Gewünschte Präventionsmaßnahmen

Als besonders hilfreich betrachten 70%³¹ der Befragten, eine schärfere Gesetzgebung in Form z.B. eines **Mobbings- oder Cybermobbinggesetzes** und weitere 68% öffentliche Hilfs-/Beratungsstellen einzurichten, die in bereits bestehenden Ämtern, Behörden oder sonstigen öffentlichen Einrichtungen etabliert werden könnten.

³¹ Die Prozentwerte der beiden oberen Kategorien einer 5er-Skala (4 = „trifft zu“ und 5 = „trifft voll und ganz zu“) wurden zusammengefasst.

62% plädieren für Präventionsprogramme **durch Krankenkassen oder betriebliches Gesundheitswesen** und 61% für Hilfe- oder Beratungsstellen im Internet.

Zwischen 50% und 60% der Befragten plädieren für örtliche Anti-Gewalt-Trainings, Fortbildungen in Bildungsstätten und mehr Hilfestellungen und **Initiativen aus der Politik**. Alle weiteren Unterstützungsleistungen bzw. Präventionsmaßnahmen, nach denen wir gefragt hatten, waren digitaler Natur und wurden von jeweils der Hälfte der Befragten gefordert. Dazu gehören (in abnehmender Reihenfolge der Zustimmung) Ratgeber Online, Online-Coaching, unterstützende E-Mail-Dienste, TV-Angebote, sowie spezielle Apps für Smartphones.

Im Vergleich zur Vorgängerstudie haben dabei vor allem diese verschiedenen Angebote digitaler Natur an Präferenz gewonnen. Besonders deutlich fiel der Zuwachs dabei bei den E-Mail-Diensten und den Smartphone-Apps aus. Signifikante Unterschiede in der Präferenz der verschiedenen Präventionsmaßnahmen nach Ländern sowie nach Geschlecht ergaben sich keine.

Hier könnte das geänderte Verhalten in der Covid19 Pandemie, einen Einfluss genommen haben.

7. Home-Office und Homeschooling

Die Durchführung dieser Studie fiel zeitlich mitten in die Covid19-Pandemie. **"Social Distancing"** war ein zentrales Element der Eindämmung der Pandemie. Viele Erwerbstätige waren mit der Situation konfrontiert, von zu Hause arbeiten zu müssen und viele Eltern, ihre Kinder nicht mehr fremdbetreuen lassen zu können und/oder häuslichen Unterricht zu organisieren. In dieser Studie haben wir daher als Ergänzung untersucht, inwieweit die Situationen von Home-Office und Homeschooling eine Mehrbelastung war und wie sie sich auf Mobbing und Cybermobbing ausgewirkt haben.

Homeoffice während Covid-19-Pandemie	Deutschland	Österreich	Schweiz
Mein Arbeitgeber hat deswegen Home Office sogar angeordnet	 50	 57	 61
Mein Arbeitgeber hat mir deswegen die Möglichkeit zum Home Office eingeräumt	 34	 29	 25
Mein Arbeitgeber stand dem Home Office schon immer positiv gegenüber und bietet mir auch unabhängig der Pandemie die Möglichkeit zum Home Office	 11	 11	 10
Ich arbeite grundsätzlich im Home Office	 5	 3	 5

n = 1.262, Angaben in %; nur Berufstätige, die zumindest eine Zeit lang im Homeoffice gearbeitet haben

Abb. 36: Homeoffice während der Covid19-Pandemie

Home-Office war weitverbreitet. 54%³² der Beschäftigten oder selbständig/freiberuflich Tätigen haben dabei zumindest eine Zeitlang von zu Hause aus gearbeitet. Von diesen arbeiten dabei 5% grundsätzlich im Home-Office. Weitere 11% gaben an, dass ihr Arbeitgeber dem Home-Office grundsätzlich positiv gegenübersteht und diese Möglichkeit auch unabhängig von der Pandemie einräumt.

Ca. 30% der Arbeitnehmer konnten während der Pandemie von Zuhause arbeiten und 55% mussten sogar im Home-Office bleiben. Zwischen den einzelnen Ländern ergaben sich einige Unterschiede. Die Prävalenzraten von Mobbing und Cybermobbing sind von der Tätigkeit im Home-Office unbeeinflusst. Die Tätigkeit im Home-Office schützt also weder signifikant vor Mobbing oder Cybermobbing noch begünstigt es solche Vorfälle.

³² Die Prozentwerte der beiden oberen Kategorien einer 5er-Skala (4 = „trifft zu“ und 5 = „trifft voll und ganz zu“) wurden zusammengefasst.

Die Zahlen ergaben eine minimale, aber nicht signifikante Verschiebung der Angriffe vom beruflichen in den privaten Kontext. Die **Unterschiede sind aber zu gering**, um hieraus definitive Schlüsse zu ziehen.

Die im Home-Office tätigen Befragten haben ihre berufliche Tätigkeit bei sich zuhause mehrheitlich gut organisieren können. Was die Gestaltung des Arbeitsplatzes angeht konnten 39% ein häusliches Arbeitszimmer allein nutzen und weitere 31% haben sich in einem anderen Zimmer eine feste Arbeitsecke eingerichtet. 15% haben sich ein häusliches Arbeitszimmer mit anderen Mitgliedern des Haushalts geteilt und 15% müssen zu Hause dort arbeiten, wo gerade Platz ist, verfügen also nicht über einen festen Arbeitsplatz.

Arbeitsplatz im Homeoffice	Deutschland	Österreich	Schweiz
Ich habe ein häusliches Arbeitszimmer, das ich alleine nutzen kann	 38	 37	 45
Ich teile mir ein häusliches Arbeitszimmer mit den Mitgliedern meines Haushalts, meiner Familie bzw. meinen Mitbewohnern	 13	 13	 20
Ich habe in einem anderen Zimmer eine feste Arbeitsecke eingerichtet	 34	 32	 24
Ich muss dort arbeiten, wo gerade Platz ist	 16	 18	 12

n = 1.262, Angaben in %; nur Berufstätige, die zumindest eine Zeit lang im Homeoffice gearbeitet haben

Abb. 37: Arbeitsplatz im Homeoffice

Mit der Tätigkeit im Home-Office waren die Befragten zufrieden. 60% empfanden die Tätigkeit im Home-Office als Erleichterung des Alltags. 65% gaben an, sich auch von zuhause aus gut mit den Arbeitskolleginnen und -kollegen austauschen zu können. 48% sagten, im Home-Office seien sie auch produktiver als an ihrem Arbeitsplatz im Betrieb. Nur wenige äußerten sich über die Arbeitssituation kritisch. Am ehesten wird hier auf mangelnden Informationsfluss (18%), Störungen durch andere Haushaltsangehörige (16%) oder unzureichende Technik (13%) hingewiesen. Besonders gestresst im Home-Office fühlen sich ca. 10% der Befragten, weitere 7% fühlen sich von ihrem Arbeitgeber besonders überwacht.

Trotz der hier geäußerten Zufriedenheit mit der Arbeitssituation im Home-Office möchten dennoch 50% der Befragten in Zukunft lieber an ihren Arbeitsplatz im Betrieb arbeiten, immerhin 28% bevorzugen aber eher bzw. vollumfänglich das Home-Office. Die Restlichen 21% sind hier unentschieden.

Das Auftreten von Mobbing oder Cybermobbing ist von den Fragen der Gestaltung des häuslichen Arbeitsplatzes und der Arbeitssituation zuhause unabhängig. Anders verhält es sich in Bezug auf die Lebenszufriedenheit der Befragten. Statistisch signifikant wird der in dieser Studie verwendete **Zufriedenheitsindex** dabei von einer ganzen Reihe von Aspekten der Arbeitssituation im Home-Office beeinflusst.

Die Wahrnehmung mangelhafter Technik, der Überwachung durch Vorgesetzte oder ein allgemeines Stressgefühl im Home-Office wirkt sich negativ auf den Zufriedenheitsindex aus.

Die Wahrnehmung, sich auch zuhause gut mit den Kolleginnen und Kollegen austauschen zu können hingegen positiv. Die genannten Aspekte Arbeitssituation im Home-Office beeinflussen dabei besonders die arbeits- und berufsbezogene Zufriedenheit, etwas schwächer aber auch die Zufriedenheit mit der Wohnsituation. Es kommt also im Detail auf die Gestaltung der Arbeitssituation an, damit die Tätigkeit im Home-Office die hohe Lebenszufriedenheit unterstützen kann.

Neben dem Home-Office haben wir auch die Effekten des Homeschoolings bzw. der eingeschränkten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder untersucht. Etwas mehr als ein Fünftel (22%) der Befragten haben dabei Kinder, die während der Covid19-Pandemie von Schließungen von Schulen, Kindergärten, Kindertagesstätten oder andere Betreuungseinrichtungen betroffen sind oder waren.

31%³³ dieser Eltern empfanden es als schwierig, die Kinderbetreuung zu organisieren. Korrespondierend gaben auch 29% an, dies habe ihre Arbeit belastet und 26% konnten deswegen nicht so wie sonst zur Arbeit gehen. Weitere 25% fühlten sich in der Situation allein gelassen. In sogar 10% der Fälle wurden die Eltern deswegen sogar vom Arbeitgeber oder Arbeitskolleginnen bzw. -kollegen unter Druck gesetzt.

³³ Die Prozentwerte der beiden oberen Kategorien einer 5er-Skala (4 = „trifft zu“ und 5 = „trifft voll und ganz zu“) wurden zusammengefasst.

Arbeitssituation im Homeoffice	Deutschland	Österreich	Schweiz
Ich kann mich auch von zuhause aus gut mit meinen Arbeitskollegen austauschen	67	61	67
Im Home Office zu arbeiten empfinde ich als Erleichterung meines Alltags	62	54	62
Ich konnte im Home Office produktiver arbeiten als an meinem Arbeitsplatz	50	41	49
Durch das Home Office fühle ich mich von vielen für meine Arbeitssituation wichtigen Informationen ausgeschlossen	15	21	19
Die Technik (z.B. Computer, Internetzugang, Telefon) ist unzureichend	15	11	12
Ich werde häufig von anderen in meinem Haushalt bei meiner Arbeit gestört	12	21	17
Ich fühle mich im Home Office besonders gestresst	9	11	9
Ich fühle mich von meinem Arbeitgeber im Home Office besonders überwacht	7	8	8

n = 1.262, Angaben in %; nur Berufstätige, die zumindest eine Zeit lang im Homeoffice gearbeitet haben

Abb. 38: Arbeitssituation im Homeoffice

Nicht zur Arbeit gehen zu können bzw. vom Arbeitgeber unter Druck gesetzt zu werden sind dabei statistisch **signifikante Einflussfaktoren des Cybermobbings**. Gleiches gilt für das Gefühl, in der Pandemie allein gelassen worden zu sein. Aufgrund der Kinderbetreuungssituation nicht zur Arbeit gehen zu können oder sich allein gelassen zu fühlen, erhöht also signifikant die Prävalenz von Cybermobbing.

Ganz besonders gilt das, wenn die Eltern deswegen von ihren Arbeitgebern oder Arbeitskolleginnen bzw. -kollegen unter Druck gesetzt werden.³⁴ Im Rahmen dieser Studie erhöhten die genannten Faktoren nur die Prävalenz von Cybermobbing, nicht aber auf die des klassischen Mobbings. Dies ist auch einfach erklärbar. Schließlich findet das klassische Mobbing unter den Bedingungen der in der Pandemie gebotenen sozialen Distanzierung, wozu auch das Home-Office gehört, gerade im Arbeitsumfeld weniger Ansatzpunkte, ganz anders als das sich im Cyberlife abspielende Cybermobbing.

Während die von befragten Opfern vermuteten Motive, warum sie gemobbt wurden, sich nicht statistisch unterschieden, ob die Opfer nun im Home-Office waren oder nicht, ist dies im Falle des Cybermobbings in einem ganz bestimmten Aspekt des Arbeitsumfelds allerdings sehr wohl der Fall.

So sagen 42% der Opfer von Cybermobbing, die während der Covid19-Pandemie nicht im Home-Office, sondern in ihrem Betrieb gearbeitet haben, Ursache des Cybermobbings sei, dass sie in

³⁴ Die ermittelte Effektstärke Cohen's f der durchgeführten Varianzanalyse beträgt 0,22. Es handelt sich hier also sogar um einen statistisch mittelstarken Effekt.

ihrem Arbeitsumfeld vielmehr leisten als andere. Bei denen im Home-Office sind es dagegen nur 19%. Man könnte dies so verstehen, dass Opfer von Cybermobbing das auch darauf zurückführen, dass sie eben nicht ins Home-Office konnten oder wollten wie die anderen, weil sie im Betrieb eben mehr leisteten. Hierauf deutet auch, dass diejenigen, die während der Pandemie eben nicht im Home-Office waren, sich auch deutlich weniger häufig wünschen, in Zukunft dort zu arbeiten (18%), als diejenigen, die diese Erfahrung bereits machen konnten (41%).³⁵

Von den befragten Eltern, deren Kinder von der Schließung von Schulen, Kindergärten, Kindertagesstätten oder andere Betreuungseinrichtungen betroffen sind oder waren, hatten etwa jeweils ein Drittel Kinder in Klassenstufe 1-4 (30%), in Stufe 5-8 (31%) sowie 9 und höher (28%). 27% hatten keine schulpflichtigen Kinder und damit auch nicht von der Problematik des **Homeschooling** betroffen. Von den Eltern mit schulpflichtigen Kindern, die Homeschooling betreiben mussten, gaben 32% an, dass ihre Kinder vollständig über das Internet unterrichtet wurden. In 33% der Fälle war der Online-Unterricht die Regel, es gab aber auch anderen Formen. Bei weitem 26% gab es auch Online-Unterricht, aber die anderen Formen überwogen. In 9% der Fälle wurden die Kinder aber gar nicht über das Internet unterrichtet.

Die Beurteilung dieser Situation des Fernunterrichts bzw. des Home Schoolings fällt unter den betroffenen Eltern dabei durchaus heterogen aus. 53% hatten den Eindruck, eine Art Ersatzlehrer zu sein und 37% sagten, ihre Kinder seien mit der Situation überfordert und mussten daher stark unterstützt werden. 50% hatten außerdem den Eindruck, dass ihre Kinder viel weniger gelernt hatten, als sie es in der Schule getan hätten. Diese drei Aspekte sind dabei die einzigen, in denen sich signifikante länderspezifische Unterschiede ergaben. Den Eindruck Ersatzlehrer zu sein, kam in Österreich (60%) und Deutschland (55%) besonders häufig vor, viel seltener dagegen in der Schweiz (43%). Ähnliches gilt für den Aspekt der Überforderung der Kinder. Auch hier berichten dies viel häufiger die Befragten in Deutschland und Österreich (jeweils 40%) als in der Schweiz (25%). Entsprechend sagen "nur" 39% der Eltern in der Schweiz, ihre Kinder hätten weniger gelernt, während dieser Anteil in Österreich 48% und in Deutschland sogar 56% beträgt. Hier scheint zumindest in der Wahrnehmung der betroffenen Eltern das Schulsystem in der Schweiz besser – aber absolut gesehen auch nicht gut – mit den Auswirkungen der Pandemie zurechtgekommen zu sein.

³⁵ Im Falle des Zusammenhangs mit der Tätigkeit im Betrieb und dem Cybermobbingmotiv der Mehrleistung handelt es sich um einen statistisch mittelstarken (Cohen's f von 0,26) und dem Wunsch, auch künftig im Betrieb arbeiten zu wollen, um sogar einen starken Effekt (Cohen's f von 0,43).

Im Allgemeinen bewerteten die Befragten die Situation des Fernunterrichts bzw. des Homeschoolings dabei unabhängig von ihrem jeweiligen Bildungshintergrund. Dies gilt besonders für die Schweiz. In Österreich betrachteten Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen jedoch die Kombination von Home-Office und Homeschooling eher als Doppelbelastung als solche mit höheren Bildungsabschlüssen. In Deutschland fühlten sich Personen mit höheren Bildungsabschlüssen gestresster von dieser Situation und hatten eher den Eindruck, ihre Kinder würden hier weniger lernen als in der Schule, als die betroffenen Eltern mit niedrigeren Bildungsabschlüssen. Diese Befunde stützen dabei die oben bereits geäußerte These, zumindest in der Wahrnehmung der betroffenen Eltern sei das Schulsystem in der Schweiz besser als in Österreich und insbesondere als in Deutschland mit den Auswirkungen der Pandemie zurechtgekommen.

Situation im Homeschooling	Deutschland	Österreich	Schweiz
Mein(e) Kind(er) hat/haben viel weniger gelernt als sie/es in der Schule getan hätte(n)	56	48	39
Ich hatte den Eindruck, eine Art Ersatzlehrer zu sein	55	60	43
Mein(e) Kind(er) waren mit der Situation überfordert und ich musste es/sie stark unterstützen	40	40	25
Ich fühle/fühlte mich in der Situation stark gestresst	40	42	31
Die Kombination aus Homeschooling und Home Office empfand ich als starke Doppelbelastung	40	45	21
Das Leben der ganzen Familie hat unter dem Fernunterricht gelitten	35	39	26
Gleichzeitig Homeschooling u. Home Office hat zu unnötigen Konflikten zwischen Schule u. Berufsleben geführt	28	30	21
Ich selbst war/bin mit der Situation überfordert	28	34	28
Der Fernunterricht bzw. das Homeschooling hat meine Arbeitssituation stark beeinträchtigt	23	23	21
Wir mussten uns in der Familie abstimmen, wer wann welche Geräte oder das Internet benutzt	21	21	17

n = 624, Angaben in %; nur Berufstätige im Homeoffice mit vom Homeschooling betroffenen Kindern

Abb. 39: Situation im Homeschooling

Bei den anderen abgefragten Aspekten zur Bewertung der Situation im Homeschooling haben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den einzelnen untersuchten Ländern ergeben. Insgesamt fühlten sich 38% der befragten in der Situation gestresst und 37% empfanden die Kombination aus Homeschooling und Home-Office als starke Doppelbelastung. In 34% der Fälle hat das Leben der ganzen Familie unter dem Fernunterricht gelitten.

29% der Befragten fühlten sich selbst mit der Situation überfordert. Weiter 27% berichten von unnötigen Konflikten zwischen Schule und Berufsleben durch gleichzeitiges Homeschooling und Home-Office. 22% der Befragten gaben zu dem an, dass der Fernunterricht ihre Arbeitssituation stark beeinträchtigt hatte. In 20% der Fälle mussten sich die Mitglieder der Familie auch abstimmen, wer wann welche Geräte oder das Internet benutzt. Die Einschätzung, dass der Fernunterricht die eigene Arbeitssituation beeinträchtigt hatte, ist dabei analog dem bereits behandelten Fall der Kinderbetreuung (s.o.) auch ein **statistisch signifikanter Einflussfaktor auf die Prävalenz von Cybermobbing**.

Wer von einer Beeinträchtigung der Arbeitssituation durch das Homeschooling spricht, ist also statistisch signifikant häufiger von Cybermobbing betroffen als jene, deren Arbeitssituationen nicht durch das Homeschooling beeinträchtigt sind. Auch hier ist aus den bereits genannten Gründen nur die Prävalenz von Cybermobbing, nicht aber die des klassischen Mobbing erhöht.

Alle anderen abgefragten Aspekte zeigten keinen Einfluss auf die Prävalenz. Auch hier gilt also das gleiche wie im Falle der häuslichen Betreuung von Kindern: Homeschooling an sich hat keinen Einfluss auf die Prävalenz von Cybermobbing. Dies ändert sich aber, wenn hierdurch die Arbeitssituation beeinträchtigt wird.

E. Resümee und Ausblick

Mit der vorliegenden Studie können wir die Ergebnisse unserer Studien von 2018 und 2014 nicht nur bestätigen; Ausmaß und Umfang von Mobbing und Cybermobbing **haben sich in den letzten drei Jahren sogar weiter negativ entwickelt.**

Wie manifest die gesellschaftliche Herausforderung in Österreich, der deutschsprachigen Schweiz und Deutschland durch diese Gewaltphänomene ist, zeigen allein diese Zahlen: **Über 60%** aller Befragten waren in irgendeiner Weise bereits mit Mobbing oder Cybermobbing konfrontiert, ob als Betroffene, Täter, Beobachter, Unterstützer, Schlichter oder Mediatoren. Über ein Drittel aller Studienteilnehmer war länderübergreifend schon einmal Opfer von Mobbing- oder Cybermobbingattacken, besonders betroffen sind dabei die Jüngeren.

In allen drei Ländern hat sich die Situation seit der letzten Studie aus 2018 noch einmal verschärft: Die Prävalenzrate bei Mobbing in Deutschland ist zwischen 2014 und 2018 um 6,4% und bei Cybermobbing um 13,6% gestiegen. Seit 2018 hat sich der Anstieg der Raten aber enorm beschleunigt. **So ist in Deutschland die Prävalenzrate bei Mobbing jetzt um 8,3% und bei Cybermobbing sogar um 25,0% gestiegen.** Vergleichbare Anstiegsraten weisen auch die beiden anderen Länder auf. Die Prävalenz von Mobbing stieg in Österreich um 9,0% und in der Schweiz um 11,2%. **Die Fälle von Cybermobbing nahmen in der Schweiz mit einer Steigerungsrate von 23,2% ähnlich stark wie in Deutschland und in Österreich mit 43,6% sogar fast doppelt so stark zu.** Es bleibt dabei kaum ein gesellschaftliches Subsystem verschont, Mobbing und Cybermobbing findet statt in Schulen, in der Ausbildung, am Arbeitsplatz, im Freundeskreis und in der Nachbarschaft. Selbst der intimste Rückzugsort, die Familie, bleibt davon nicht unberührt.

Wie groß die gesellschaftliche Herausforderung durch dieses Problemfeld ist, wird deutlich, wenn man sich die Folgen dieser Gewaltphänomene betrachtet. Diese schlagen sich bei den Opfern teilweise existentiell auf Körper, Psyche und Persönlichkeit nieder und haben oft langfristige traumatische Auswirkungen, die das ganze Leben andauern und mikrosoziale Gebilde zerstören können.

Aber nicht nur für den Einzelnen hat das **gravierende Konsequenzen**, auch der Wirtschaft und der Gesellschaft als Ganzes entstehen immense direkte und indirekte Kosten. Durch Produktionsausfallkosten im Krankheitsfall entsteht nach unseren Berechnungen, der deutschen Wirtschaft ein direkter Schaden von knapp 8 Mrd. Euro, in der deutschsprachigen Schweiz sind es etwa 1,3 Mrd. Euro (1.8 Mrd. CHF) und in Österreich 650 Mio. Euro.

Die gesamten Kosten dürften aber um ein Vielfaches höher liegen, wenn man weitere direkte und indirekte, besonders auf den Faktor Mensch bezogene Folgekosten berücksichtigt, die z.B. in Form

von Humankapitalverlusten durch Versetzungen und verminderte Arbeitsleistung, Kompetenzverlust oder Frühverrentungen, durch Personalsuche und Einarbeitung neuer Mitarbeiter nach Kündigungen, Gerichtsverfahren, Entschädigungszahlungen, Reputationsverluste oder durch Arzt-, Therapiebesuche und Medikamente entstehen.

Von daher ist es umso erstaunlicher, wie zögerlich Unternehmen sind, auf diese reale finanzielle Belastung durch Mobbing und Cybermobbing mit entsprechenden Maßnahmen zu reagieren: Nur wenige Unternehmen haben Strukturen etabliert oder spezifische Maßnahmen ergriffen, um dieser Problemlage präventiv entgegenzuwirken. Dabei dürften die Kosten effektiver Präventionsmaßnahmen bei weitem geringer sein als diejenigen Kosten, die den Unternehmen in Folge von Mobbing- und Cybermobbingattacken entstehen.

Präventivmaßnahmen könnten z.B. an den Strukturen ansetzen, die als mobbingfördernd identifiziert worden sind, wie z.B. dem Abbau eines konkurrenzorientierten Klimas und starrer Hierarchien sowie der Etablierung einer kritikfähigen Führungskultur. Aber allein schon durch eine Sensibilisierung mittels einer innerbetrieblichen Aufklärung und Information zu dieser Problematik könnten wichtige Schritte hin zu einem besseren Betriebsklima gemacht werden.

Weit mehr präventive Wirkung dürfte aber die Etablierung institutioneller Strukturen entfalten, wie z.B. eine Anlaufstelle mit geschulten Mitarbeitern für Mobbingvorfälle, schriftlich kodifizierte Leitlinien zum Umgang mit Konflikten und die Einsetzung von ausgebildeten Konfliktlotsen.

Die Bedingungen der **Covid19-Pandemie** haben zu einer weiten Verbreitung von Homeschooling und Home-Office geführt. Auch nach Rückkehr zur Normalität möchte fast ein Drittel der Beschäftigten lieber im Home-Office als an ihrem Arbeitsplatz im Betrieb arbeiten. Hier ist jedoch wichtig, Beeinträchtigungen der Arbeitssituation durch das Home-Office entgegenzuwirken. **Stress, Überforderung, Konflikte und auch Druck** haben sich hier als relevante Faktoren ergeben, die Prävalenz gerade von Cybermobbing zu erhöhen.

Aber nicht nur Unternehmen, sondern auch jeder Einzelne, die Gesellschaft als Ganzes und insbesondere Medien und Politik sind gefordert, diesem gesellschaftlichen Konfliktpotenzial entgegenzutreten. Konkret könnte das bedeuten, besser zu informieren und verstärkt aufzuklären sowie Hilfs- bzw. Beratungsstellen (Krankenkassen, öffentliche Träger, Unternehmen) einzurichten. Nicht zuletzt sollte auch überprüft werden, inwieweit die Gesetzgebung besser adjustiert werden kann und auch Unternehmen dazu verpflichtet werden können, stärker präventiv aktiv zu werden bzw. Mindeststandards zu implementieren.

Das **Bündnis gegen Cybermobbing** hat sich das zur Aufgabe gesetzt. Und mit unseren Studien und weiteren Aktivitäten (Präventions -und Interventionskonzepte in Schulen; Vereinen und Unternehmen) versuchen wir zu informieren, aufzuklären sowie Zusammenhänge aufzuzeigen.

Ziel ist es, vor den Gefahren von Mobbing und Cybermobbing zu sensibilisieren, die öffentliche Diskussion zu intensivieren und Möglichkeiten zur Prävention aufzuzeigen. Damit hoffen wir, einen Beitrag hin zu einer humaneren Gesellschaft zu leisten.

Wir tun etwas dagegen, machen Sie mit, zum Wohle einer Welt des Respektes und der Würde des Einzelnen.

F. Anhang

1. Literatur- und Quellenverzeichnis

- Adorno, Theodor W./Frenkel-Brunswik, Else/Levinson, Daniel/Sanford, Nevitt (1950): The Authoritarian Personality. Harper and Row, New York
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2017): Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung. Grundlagen und Handlungsfelder für die Praxis. Dortmund
- Costa, Paul T./McCrae, Robert R. (1992): Revised NEO Personality Inventory and NEO Five Factor Professional Manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources
- Einarsen, Ståle (1999): The nature and causes of bullying at work. International Journal of Manpower, 20, 16-27
- Einarsen, Ståle/Mikkelsen, Eva Gemzøe (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. In: Einarsen, Ståle/Hoel, Helge/Notelaers, Guy (2009): Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. Work & Stress, 23(1), 24-44
- Einarsen, Ståle/Hoel, Helge/Zapf, Dieter/Cooper, Cary L. (Hrsg.) (2003): Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice. London: Taylor & Francis, 127–144
- Einarsen, Ståle/Skogstad, Anders (1996): Bullying at work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 185–201
- Esser, Axel/Wolmerath, Martin (2008): Mobbing. Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung. 7. aktualisierte Aufl., Bund-Verlag, Frankfurt am Main
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2014): Gewalt gegen Frauen. FRA-Pressemitteilung, 5.3.2014, Wien/Brüssel
- Farley, Sam (2013): Cyberbullying in the workplace. Working paper. University of Sheffield
- Finn, Jerry (2004): A survey of online harassment at a university campus. Journal of Interpersonal Violence 19(4), 468-483
- Förster, Julia (2013). Cybermobbing am Arbeitsplatz. Präventive und intervenierende Maßnahmen für Führungskräfte. Diplomica
- Gerlitz, Jean-Yves/Schupp, Jürgen (2005): Zur Erhebung der Big-Five-basierten Persönlichkeitsmerkmale im SOEP. DIW Berlin, Research Notes 4
- Grainger, Heidi/Fitzner, Grant (2007): The first fair treatment at work survey. Employment relations research series no. 63. London: DTI

- Heidl, Christian M./Landenberger, Margarete/Jah, Patrick (2012): Lebenszufriedenheit in Westdeutschland – eine Querschnittsanalyse mit den Daten des Sozioökonomischen Panels. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 521. DIW, Berlin
- Hoel, Helge/Einarsen, Ståle/Cooper, Cary L. (2003): Organisational effects of bullying. In: Einarsen, Ståle/Hoel, Helge/Zapf, Dieter/Cooper, Cary L. (Hrsg): Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice. Taylor & Francis, London, 145–161
- Jäger, Reinhold S. (2014): Mobbing am Arbeitsplatz Schule. Frühzeitig erkennen, analysieren und Lösungsansätze finden. Wolters Kluwer, Köln
- Katzer, Catarina (2016): Cyberpsychologie: Leben im Netz: Wie das Internet uns ver@ndert. Dtv Verlagsgesellschaft, München
- Kolb, Meinulf (2003): Mobbing am Arbeitsplatz aus personalwirtschaftlicher Sicht. Seminararbeit FH Pforzheim
- Kolodej, Christa (2008): Mobbingberatung. Fallbeispiele und Lösungen für BeraterInnen und Betroffene. WUV Verlag, Wien
- Schneider, Christoph/Leest, Uwe (2017): Cyberlife II. Spannungsfeld zwischen Faszination und Gefahr. Cybermobbing bei Schülerinnen und Schülern. Zweite empirische Bestandsaufnahme bei Eltern, Lehrkräften und Schülern/innen in Deutschland. Karlsruhe/Wiesbaden (Broschur)
- Leymann, Heinz (1995): Der neue Mobbing-Bericht. Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote. Rowohlt, Reinbek bei Hamburg
- Lohro, Frank/Hilp, Ulrich (2001): Mobbing am Arbeitsplatz (Arbeitsdokument des Europäischen Parlaments). Luxemburg
- Kolb, Meinulf (2003): Mobbing am Arbeitsplatz aus personalwirtschaftlicher Sicht. Seminararbeit FH Pforzheim
- Kolodej, Christa (2008): Mobbingberatung. Fallbeispiele und Lösungen für BeraterInnen und Betroffene. WUV Verlag, Wien
- Meschkutat, Bärbel/Stackelbeck, Martina/Langenhoff, Georg (2002): Der Mobbing-Report. Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. Sozialforschungsstelle Dortmund. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Wirtschaftsverlag, Bremerhaven
- Niedl, Klaus (1995): Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz. Eine empirische Analyse zum Phänomen sowie zu personalwirtschaftlichen relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten. Rainer Hampp, München und Mering
- Quine, Lyn (2001): Workplace bullying in nurses. Journal of Health Psychology, 6, 73-84
- Rammstedt, Beatrice/John, Oliver P. (2007): Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. Journal of Research in Personality, 41, 203-212

- Rammstedt, Beatrice/Kemper, Christoph J./Klein, Mira C./Beierlein, Constanze/Kovaleva, Anastassiya (2012): Eine kurze Skala zur Messung der Persönlichkeit: Big-Five-Inventory-10 (BFI-10). GESIS, Working Papers 2012/12 (online). Köln
- Schneider, Christoph/Katzer, Katharina/ Leest, Uwe (2013): Cyberlife – Spannungsfeld zwischen Faszination und Gefahr. Cybermobbing bei Schülerinnen und Schülern. Eine empirische Bestandsaufnahme bei Eltern, Lehrkräften und Schülern/innen in Deutschland. Karlsruhe/Wiesbaden (Broschur)
- Schneider, Christoph/Leest, Uwe/Katzer, Catharina/Jäger, Reinhold S. (2014): Mobbing und Cybermobbing bei Erwachsenen. Eine empirische Bestandsaufnahme in Deutschland. Karlsruhe/Wiesbaden (Broschur)
- Schneider, Christoph/Leest, Uwe (2018): Mobbing und Cybermobbing bei Erwachsenen die allgegenwärtige Gefahr. Eine empirische Bestandsaufnahme in Deutschland. Karlsruhe/Wiesbaden (Broschur)
- Seiffge-Krenke, Inge/Klessinger, Nicolai (2000): Long-term effects of avoidant coping on adolescents' depressive symptoms. Journal of Youth and Adolescence, 29, 617–630
- Universität Linköping (2010): <https://www.heilpraxisnet.de/naturheilpraxis/schwedische-studie-mobbing-opfer-selber-schuld-36633.php> (Seitenabruf 02.08.2018)
- Westdeutscher Rundfunk (21.09.2021): Cybermobbing an Schulen während Corona rasant gestiegen. Beitrag von Jochen Hilgers: <https://www1.wdr.de/nachrichten/rheinland/cybermobbing-schulen-rasant-gestiegen-corona-100.html>
- Zapf, Dieter (1999): Mobbing in Organisationen. Überblick zum Stand der Forschung. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 43 (1), 1–25

2. Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Verteilung nach Bundesländern in Deutschland und Österreich	12
Abb. 2:	Verteilung nach Kantonen in der Schweiz	13
Abb. 3:	Verteilung nach Geschlecht	13
Abb. 4:	Verteilung nach Alter	14
Abb. 5:	Verteilung nach höchstem Bildungsabschluss und beruflicher Tätigkeit	15
Abb. 6:	Bekanntheitsgrad verschiedener Begriffe aus dem Umfeld von Mobbing	16
Abb. 7:	Bekanntheitsgrad verschiedener Begriffe nach Geschlecht	17
Abb. 8:	Entwicklung verschiedener Gewaltphänomene	18
Abb. 9:	Konfrontation mit Mobbing und Cybermobbing	22
Abb. 10:	Opfer von Mobbing und Cybermobbing nach Geschlecht und Land	24
Abb. 11:	Mobbing- und Cybermobbingquoten nach Alterskohorten	25
Abb. 12:	(Cyber-)Mobbingopfer nach Berufsgruppen	27
Abb. 13:	Dauer der (Cyber-)Mobbingvorfälle	28
Abb. 14:	Zeitpunkt der (Cyber-) Mobbingvorfälle	29
Abb. 15:	Umfeld der (Cyber-)Mobbingvorfälle	31
Abb. 16:	Privates Umfeld der (Cyber-) Mobbingvorfälle	32
Abb. 17:	Arbeitsumfeld der (Cyber-) Mobbingvorfälle	33
Abb. 18:	Häufigkeiten und Formen des Mobblings	34
Abb. 19:	Formen des Cybermobbings	35
Abb. 20:	Reaktion der Betroffenen im privaten Umfeld	36
Abb. 21:	Reaktion der Betroffenen im Arbeitsumfeld	37
Abb. 22:	Ursachen von (Cyber-)Mobbing	40
Abb. 23:	Motive der Täter für Mobbing	42
Abb. 24:	Motive der Täter für Cybermobbing	44
Abb. 25:	Folgen der Mobbing- und Cybermobbinganfeindungen	45
Abb. 26:	Körperliche Folgen der Mobbing- und Cybermobbinganfeindungen	47
Abb. 27:	Reaktion auf Mobbing und Cybermobbing am Arbeitsplatz	47
Abb. 28:	Anzahl der Krankmeldungen pro Jahr	49
Abb. 29:	Arzt- und Therapiebesuche	51
Abb. 30:	Index Lebensqualität	52
Abb. 31:	Dimensionen der Lebensqualität	53
Abb. 32:	Persönlichkeitsmerkmale	55
Abb. 33:	Präventionsmaßnahmen in Unternehmen	57
Abb. 34:	Index der Unternehmensaktivitäten zum Thema Mobbing und Cybermobbing	58
Abb. 35:	Gewünschte Präventionsmaßnahmen	59
Abb. 36:	Homeoffice während der Covid19-Pandemie	61
Abb. 37:	Arbeitsplatz im Homeoffice	62
Abb. 38:	Arbeitssituation im Homeoffice	64
Abb. 39:	Situation im Homeschooling	66

3. Profile der Autoren und Mitwirkenden

Dr. Franz Beitzinger studierte Soziologie, Politikwissenschaft und Philosophie an der Universität Bayreuth und ist promovierter Sozial- und Politikwissenschaftler. Er ist an der Professur für Unternehmenskommunikation an der Universität der Bundeswehr München tätig. Seine Schwerpunkte sind die Durchführung von Beratungsprojekten zu PR und Öffentlichkeitsarbeit sowie zur Evaluation von Marketing- und PR-Maßnahmen.

Dipl. Ing. Uwe Leest ist Geschäftsführer der COBUS Marktforschung GmbH mit Sitz in Karlsruhe und Vorstandsvorsitzender des Bündnis gegen Cybermobbing e.V. Er ist Mitglied im BVM (Bundesverband Deutscher Markt- und Sozialforscher e.V.) sowie im Esomar (The European Society for Opinion and Marketing Research).

Prof. Dr. Daniel Süß ist Professor für Medienpsychologie und Leiter des Psychologischen Instituts an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Zudem ist er Professor für Kommunikationswissenschaft mit Schwerpunkt Mediensozialisation und Medienkompetenz an der Universität Zürich. Seine Forschungsschwerpunkte sind u.a. Medien im Alltag von Kindern und Jugendlichen, Medienerziehung und Medienbildung, Gewalt, Sexualität und Medien, Risiken und Chancen im Umgang mit Medien.

Prof. Dr. Christine W. Trültzsch-Wijnen studierte Publizistik und Kommunikationswissenschaft, ist Hochschulprofessorin für Medienpädagogik und leitet das Centre of Competences für Medienpädagogik und E-Learning an der Pädagogischen Hochschule Salzburg "Stefan Zweig". Ihre Forschungsschwerpunkte sind Rezeptions- und Nutzungsforschung, Mediengebrauchsforschung, Mediensozialisation, Kinder- und Jugendmedienforschung, kommunikative Kompetenz und Medienkompetenz, Media Literacy Policies und international vergleichende Medienpädagogik.

Dipl. Ärztin Karola Hausmann ist leitende Ärztin in einem Akutspital am Zürichsee (Schweiz). Sie ist seit rund 20 Jahren im Gesundheitswesen tätig und beschäftigt sich insbesondere mit den Themen digitale Medien und Gesundheit sowie Auswirkungen von Traumata auf die somatische und psychische Gesundheit.