

Mobbing und Cybermobbing bei Erwachsenen

Eine empirische Bestandsaufnahme in Deutschland

Karlsruhe, November 2025



Folgestudie von 2014, 2018 und 2021

IMPRESSUM

Autoren:

Dr. Franz Beitzinger

Dipl. Ing. MBM Uwe Leest

Bündnis gegen Cybermobbing e.V.

Leopoldstr. 1

76133 Karlsruhe

November 2025

Liebe Leserinnen und Leser,

Seit 14 Jahren engagiert sich das Bündnis gegen Cybermobbing e.V., Ziel ist die nachhaltige Eindämmung des Problems Mobbing und Cybermobbing. Mobbing und insbesondere Cybermobbing werden in der öffentlichen Wahrnehmung häufig mit Kindern und Jugendlichen in Verbindung gebracht. Weniger beachtet wird jedoch, dass auch Erwachsene in ihrem privaten wie beruflichen Umfeld zunehmend betroffen sind.

Die digitale Vernetzung, die Chancen für Austausch und Zusammenarbeit bietet, eröffnet zugleich neue Räume für Ausgrenzung, Anfeindungen und subtile wie offene Formen der Gewalt.

Mit dieser Folgestudie (2014, 2018, 2021) möchten wir einen Beitrag dazu leisten, die Dynamiken von Mobbing und Cybermobbing im Erwachsenenalter besser zu verstehen. Ziel ist es, das Ausmaß des Problems sichtbar zu machen, Risikofaktoren zu identifizieren und Handlungsmöglichkeiten für Prävention und Intervention aufzuzeigen.

Mobbing und Cybermobbing ist leider weiterhin ein fester Bestandteil unserer Gesellschaft und entwickelt sich stetig negativ weiter. In vielen Fällen führt das Mobbing zu schwerwiegenden gesundheitlichen Problemen der Betroffenen und einer erheblichen Einschränkung ihrer Lebensqualität. Aber auch Unternehmen sind von der Auswirkung erheblich betroffen. Nur der wirtschaftliche Schaden durch Fehltag, beläuft sich auf über 4 Milliarden Euro pro Jahr.

Wir hoffen, dass die vorliegenden Ergebnisse dazu beitragen, das Bewusstsein für Mobbing und Cybermobbing bei Erwachsenen zu schärfen und Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft Anhaltspunkte für wirksame Maßnahmen liefern, die unsere Gesellschaft dringend benötigt.

Die vorliegenden Zahlen zeigen uns leider, dass es sehr viel zu tun gibt, wenn wir unsere Solidargemeinschaft erhalten wollen.

Wir laden Sie, liebe Leserinnen und Leser dazu ein, mit uns gemeinsam einen Beitrag dazu zu leisten.

Unterstützen Sie uns im Sinne der Betroffenen, vielen Dank!

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

INHALTSVERZEICHNIS

A. Das Wichtigste in Kürze	5
B. Einleitung	9
C. Vorgehensweise und Stichprobe	11
D. Studienergebnisse.....	13
1. Bekanntheit und Entwicklung von Gewaltphänomenen	13
2. Mobbing und Cybermobbing in Deutschland	16
3. Formen von Mobbing und Cybermobbing	29
4. Ursachen und Motive von Mobbing und Cybermobbing	36
5. Auswirkungen der Mobbing- und Cybermobbingvorfälle	44
6. Unternehmensaktivitäten und Präventionsmöglichkeiten	54
E. Resümee und Ausblick	58
F. Anhang	60
1. Literatur- und Quellenverzeichnis.....	60
2. Abbildungsverzeichnis	63
3. Profile der Autoren und Mitwirkenden	64

A. Das Wichtigste in Kürze

Die vorliegende Studie ist eine Folgestudie des Bündnisses gegen Cybermobbing e.V. über Mobbing und Cybermobbing bei Erwachsenen von 2021, 2018 und 2014. Zentrales Ziel der aktuellen Studie ist es zu überprüfen, inwieweit sich die Situation in den vergangenen Jahren in unserer Gesellschaft verändert hat. Aus diesem Grunde wurden Konzept und Forschungsdesign der vorherigen Studien weitgehend übernommen. Erhoben wurden Daten zu Ausmaß, Formen, Reaktionen, Folgen und Prävention von Mobbing und Cybermobbing in Deutschland.

Die Erhebung selbst wurde mittels einer standardisierten Onlinebefragung durchgeführt, an der **insgesamt 2.030 Personen im Alter von 18 bis 65 Jahren teilnahmen**. Die Stichprobe entspricht in den Verteilungen nach Alter, Geschlecht und Wohnsitz nach Bundesländern der Gesamtbevölkerung in Deutschland **und ist somit repräsentativ**.

Die wichtigsten Erkenntnisse der Studie sind:

Prävalenz

- › **Über zwei Drittel der Befragten** waren schon einmal in Mobbing- oder Cybermobbing-situationen involviert, sei es als Betroffene, Täter, Beobachter, Unterstützer, Schlichter oder Mediatoren. Sie kennen das Thema aus verschiedenen Perspektiven.
- › **37%** der Befragten waren schon einmal **Opfer von Mobbingattacken**. **14%** der Befragten sind **Opfer von Cybermobbing (2021 waren es noch 11,5%)**.
- › Das entspricht in absoluten Zahlen **19,0 Mio. Menschen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren in Deutschland die schon einmal Opfer von Mobbing geworden sind und 7,2 Mio. Menschen, die schon einmal Opfer von Cybermobbing waren**.
- › Seit der letzten Befragung von 2021 hat sich die Situation weiter verschärft: Die Prävalenzrate bei **Mobbing ist um 12,9%** und bei **Cybermobbing sogar um 21,7% angestiegen**.
- › Besonders betroffen von Mobbing und Cybermobbing sind die jüngsten Altersgruppen. Das **höchste Mobbing- und Cybermobbingrisiko** haben Schülerinnen und Schüler, sowie Auszubildende bzw. Lehrlinge.
- › **Frauen sind** besonders häufig von Mobbing betroffen, interessanterweise **Männer etwas häufiger** von Cybermobbing.

- › **82% der Täter waren zuvor schon einmal Opfer von Mobbing oder Cybermobbing.**
- › Mobbing und Cybermobbing tritt häufig gemeinsam auf. **86% der Opfer von Cybermobbing sind auch Opfer klassischen Mobbings.**
- › **Mobbing und Cybermobbing sind nicht nur ein Phänomen der Arbeitswelt.** Kaum ein Lebensbereich bleibt von Mobbing und Cybermobbing verschont. Die **Ausbreitung in andere Lebensbereiche** hat **im Zeitverlauf zugenommen.**
- › Im privaten Umfeld kommt es am häufigsten im **Freundeskreis** zu Mobbing- oder Cybermobbingvorfällen.
- › Die meisten Vorfälle von **Mobbing (45%)** erstrecken sich über einen **Zeitraum von über einem Jahr.** **Cybermobbingattacken dauern nicht so lange (13%)**

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:** Das trifft vor allem auf Cybermobbing zu.
- › Bis zu 14% der Opfer von Mobbing und bis zu **30% der Opfer von Cybermobbing** haben deswegen zu **Alkohol, Medikamenten oder Drogen** gegriffen.
- › **15% der Betroffenen von Mobbing und 24% der Opfer von Cybermobbing stufen sich selbst als suizidgefährdet ein.** In absoluten Zahlen sind das in der Altersgruppe der 18 bis 65jährigen **etwa 3,6 Mio. Personen in Deutschland.** Eine erschreckende und wachsende Zahl.
- › Mobbing und Cybermobbing **beeinträchtigen auch** in starkem Maße die **Lebensqualität** der Opfer. Dabei **verringert Cybermobbing die Lebensqualität** der Betroffenen noch stärker als klassisches Mobbing.

Folgen für die Unternehmen

- › Die **Kündigungsbereitschaft** bei Betroffenen von Mobbing oder Cybermobbing im Arbeitsumfeld ist fast **50% höher** als bei Nicht-Opfern.
- › Opfer von Mobbing und Cybermobbing weisen jährlich **zwei Krankheitstage** mehr auf als nicht betroffene Beschäftigte.
- › Durch Mobbing entsteht der **deutschen Wirtschaft durch Produktionsausfallkosten im Krankheitsfall ein direkter Schaden von ca. 4,3 Mrd. 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** bzw. die Abweichungen des Opfers hiervon 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 Mobbingfälle beteiligt. Im Falle von Cybermobbing ist die Beteiligung von Vorgesetzten deutlich geringer (39%).
- › **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 **Unternehmen haben die Mobbing- und Cybermobbingproblematik nicht ausreichend realisiert**. In deutlich weniger als der Hälfte 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 2024, in den Schülerinnen und Schüler, Eltern und Lehrkräfte in Deutschland befragt wurden, konnte eine weitere, starke Zunahme von Cybermobbing festgestellt werden. Dieses Problem ist jedoch nicht nur auf Schulen beschränkt, im Gegenteil.

Bereits in den zurückliegenden Studien des Bündnisses zu **Mobbing und Cybermobbing unter Erwachsenen** aus den Jahren 2014, 2018 und 2021 konnte eine starke und im Zeitverlauf zunehmende Verbreitung dieser Tatbestände festgestellt werden. Der herrschende **Trend zur Digitalisierung** in fast allen Lebensbereichen **begünstigt dabei das Auftreten von Cybermobbing**.

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.¹ 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 hatte 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.²

Darauf aufbauend wurden die für eine solche Studie notwendigen Konzepte und begrifflichen Klärungen³ vorgenommen und der Umfang, die unterschiedlichen Formen, Ursachen und Motive sowie die Folgen von Mobbing und Cybermobbing erhoben.

¹ Vgl. z.B. Einarsen/Mikkelsen 2003; Hoel/Einarsen/Cooper 2003; Lohro/Hilp 2001; Quine 2001.

² 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“.

³ 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.

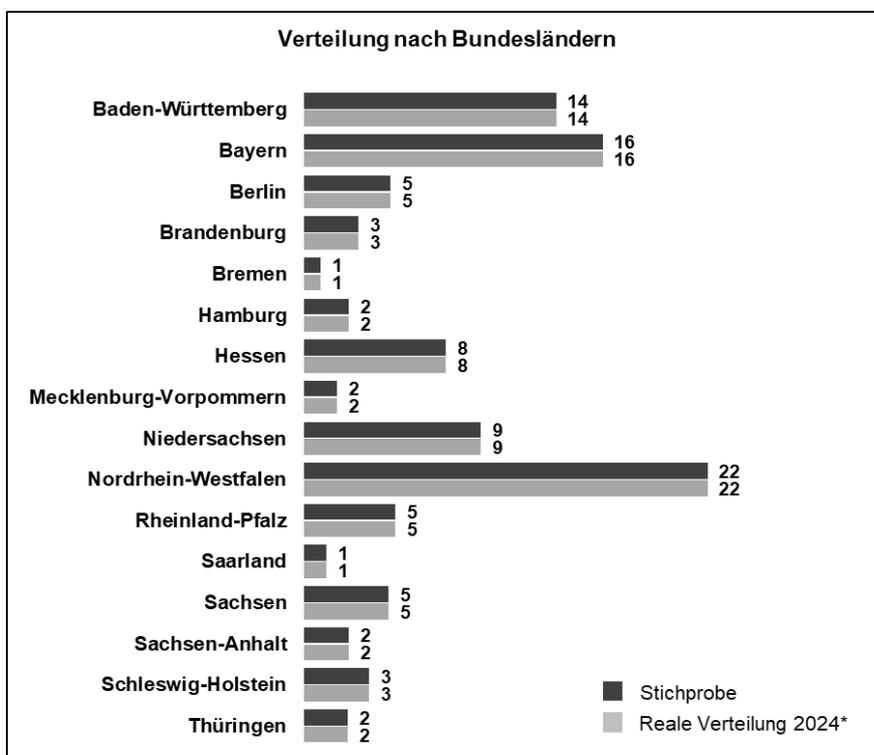
Wiederholungsstudien hierzu wurden in den Jahren 2018 und 2021 durchgeführt. In diesen beiden Jahren wurden neben Deutschland auch die Nachbarländer Österreich und die deutschsprachige Schweiz mit einbezogen, um die Thematik in einer vergleichenden Perspektive umfassender zu analysieren.

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

C. Vorgehensweise und Stichprobe

Die Umsetzung der empirischen Studie erfolgte als standardisierte Onlinebefragung in der Zeit vom **29. Juli bis 8 August 2025**. Die Grundgesamtheit umfasste alle Personen in der Bundesrepublik Deutschland im Alter zwischen 18 und 65 Jahren. An der Erhebung beteiligten sich insgesamt 2.030 Personen.

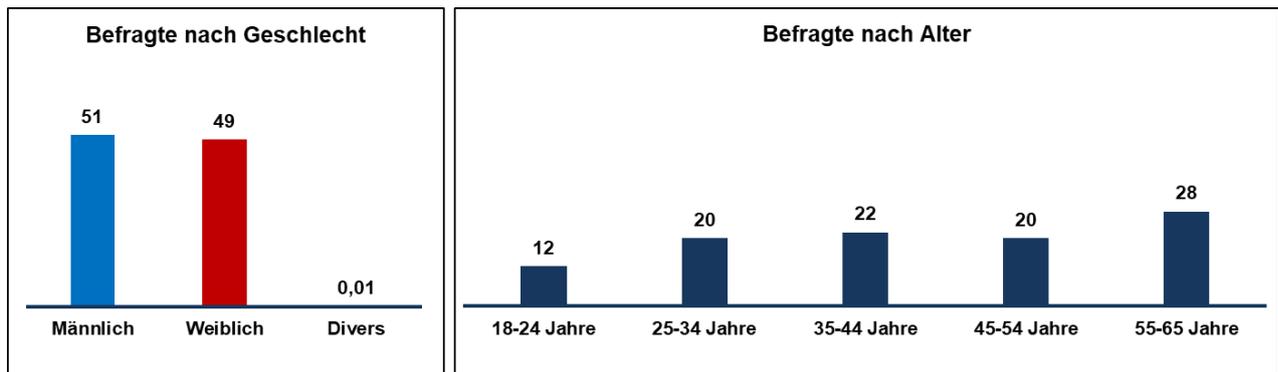
Die Stichprobe ist repräsentativ für die deutsche Wohnbevölkerung in der Altersgruppe der 18-65jährigen nach den Merkmalen Wohnort nach Bundesland, Geschlecht und Alter. Aus der Studie können daher allgemeingültige Aussagen für die Bevölkerung in Deutschland im Erwerbsalter abgeleitet werden.



*n=2.030; Angaben in %; * Statistisches Bundesamt, Dez. 2024*

Abb. 1: Verteilung nach Bundesländern in Deutschland

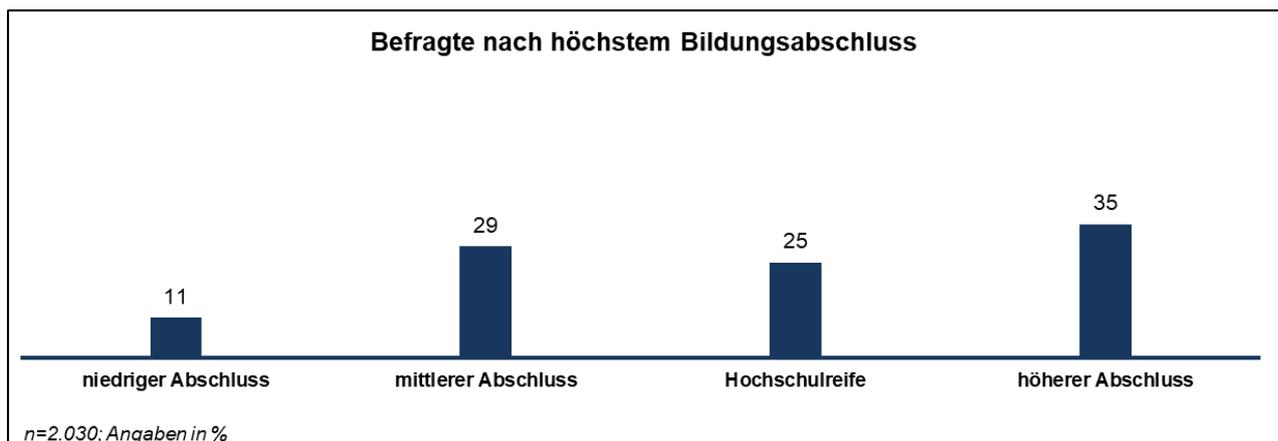
Die meisten Befragten stammen aus Nordrhein-Westfalen (22%), gefolgt von Bayern (16%) und Baden-Württemberg (14%). 50,7% der Befragten sind männlich und 49,3% weiblich. Die Altersgruppe der 18-24jährigen hat mit 12% den relativ geringsten Anteil an der Stichprobe, die Altersgruppe der 55-65jährigen mit 28% den relativ größten. Die Altersgruppen dazwischen sind mit jeweils 20-22% in der Befragung vertreten.



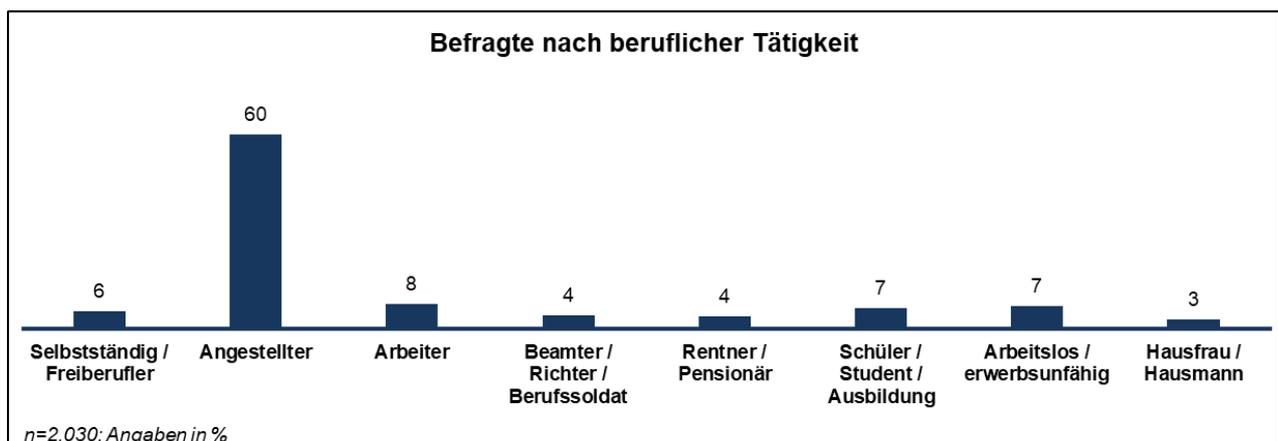
n=2.030; Angaben in %

Abb. 2: Verteilung nach Alter und Geschlecht

Der größte Anteil der Befragten besitzt höhere Bildungsabschlüsse (Meisterausbildung oder Hochschulabschluss: 35%). Die meisten gehen einer Tätigkeit als Angestellter (60%) nach (vgl. Abb. 3).



n=2.030; Angaben in %



n=2.030; Angaben in %

Abb. 3: Verteilung nach höchstem Bildungsabschluss und beruflicher Tätigkeit

D. Studienergebnisse

1. Bekanntheit und Entwicklung von Gewaltphänomenen

Der Begriff Mobbing ist fast 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.

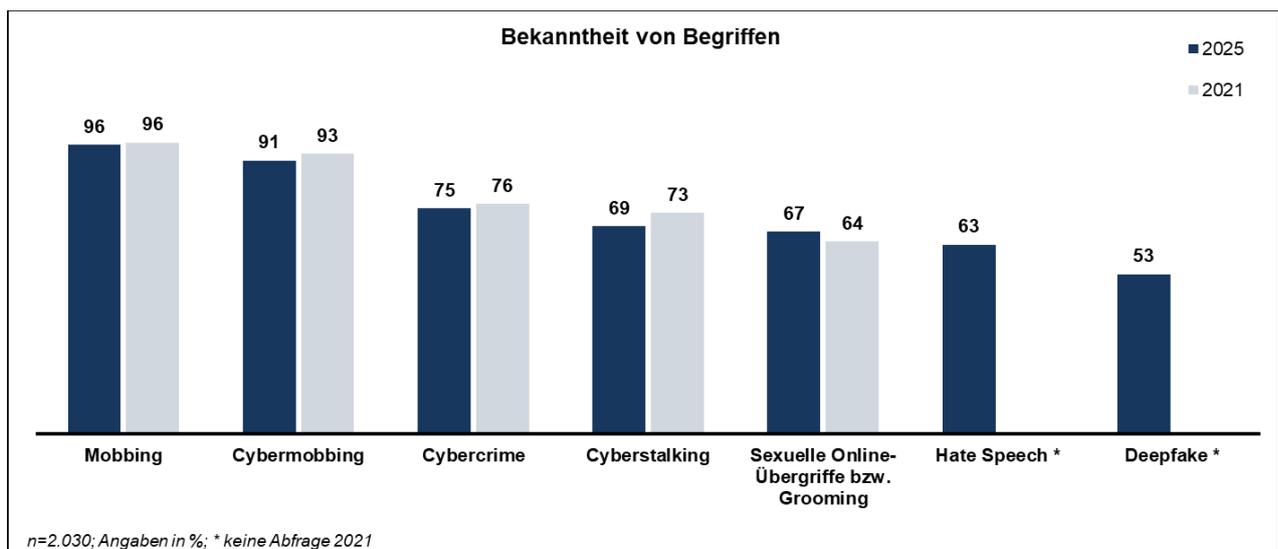


Abb. 4: Bekanntheitsgrad verschiedener Begriffe aus dem Umfeld von Mobbing

Es zeigt sich, dass fast allen Befragten (96%) unabhängig vom Geschlecht der Begriff **Mobbing** bekannt ist. Leicht geringer ist die Bekanntheit des Begriffs **Cybermobbing** (91%) (vgl. Abb. 4 und Abb. 5).

Einer großen Mehrheit der Befragten sind die Begriffe **Cybercrime** (75%) und **Cyberstalking** (69%) geläufig. 67% ist das Phänomen sexueller Online-Übergriffe bzw. **Grooming** bekannt. 63% kennen den Begriff **Hate Speech** und 53% haben schon von **Deep Fakes** gehört.

Zwischen den Geschlechtern gibt es kaum signifikante Informationsunterschiede. Allerdings kennen Männer den Begriff *Deep Fakes* deutlich häufiger und den Begriff *Hate Speech* etwas häufiger als Frauen.

Gegenüber 2021 hat sich der Bekanntheitsgrad der abgefragten Begriffe kaum verändert. Die Bekanntheit von *Cyberstalking* ist leicht zurückgegangen und diejenige von *Grooming* hat sich leicht erhöht.

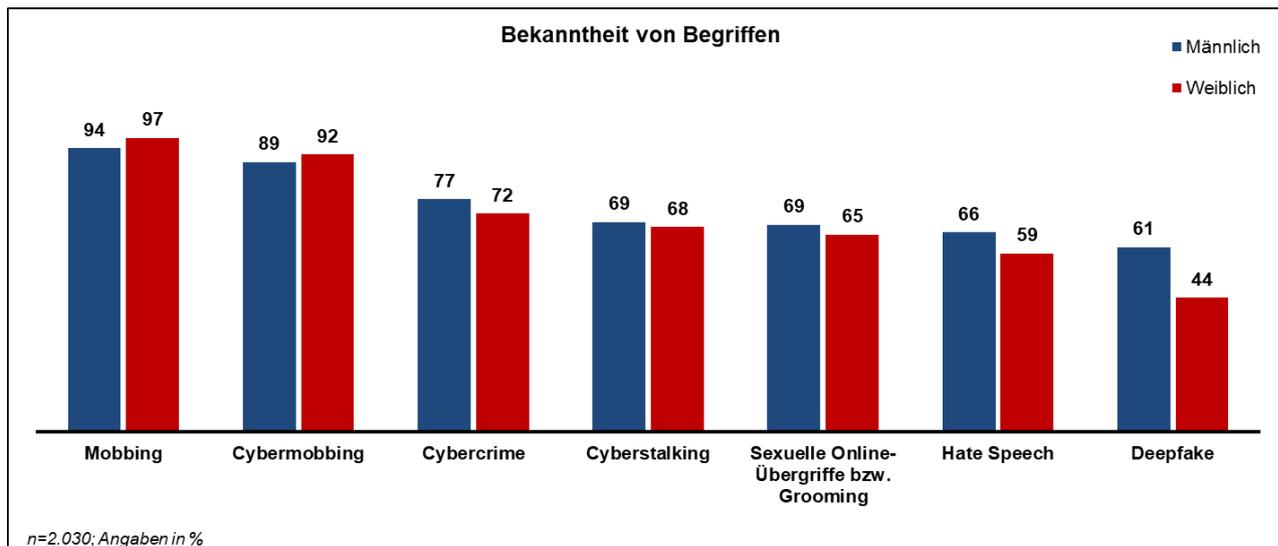


Abb. 5: Bekanntheitsgrad verschiedener Begriffe nach Geschlecht

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Gefahrenpotenziale des Internets deutlich im öffentlichen Bewusstsein präsent sind. Dabei wird die Entwicklung in der Gesellschaft insgesamt als problematisch betrachtet (vgl. Abb. 6).

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 sind der Meinung, **Mobbing habe zugenommen**. Deutlich mehr (81%) haben eine Zunahme von **Cybermobbing** wahrgenommen. Seit der letzten Durchführung der Studie haben sich diese Einschätzungen kaum verändert.

Etwas anders verhält es sich mit der Gewaltwahrnehmung im Allgemeinen. Mehr als drei Viertel (77%) äußern jetzt die Wahrnehmung, dass in der Gesellschaft die *Gewalt im Allgemeinen* zugenommen hat. Gegenüber dem Vergleichsjahr 2021 ist dies **eine Steigerung um 10 Prozentpunkte**.

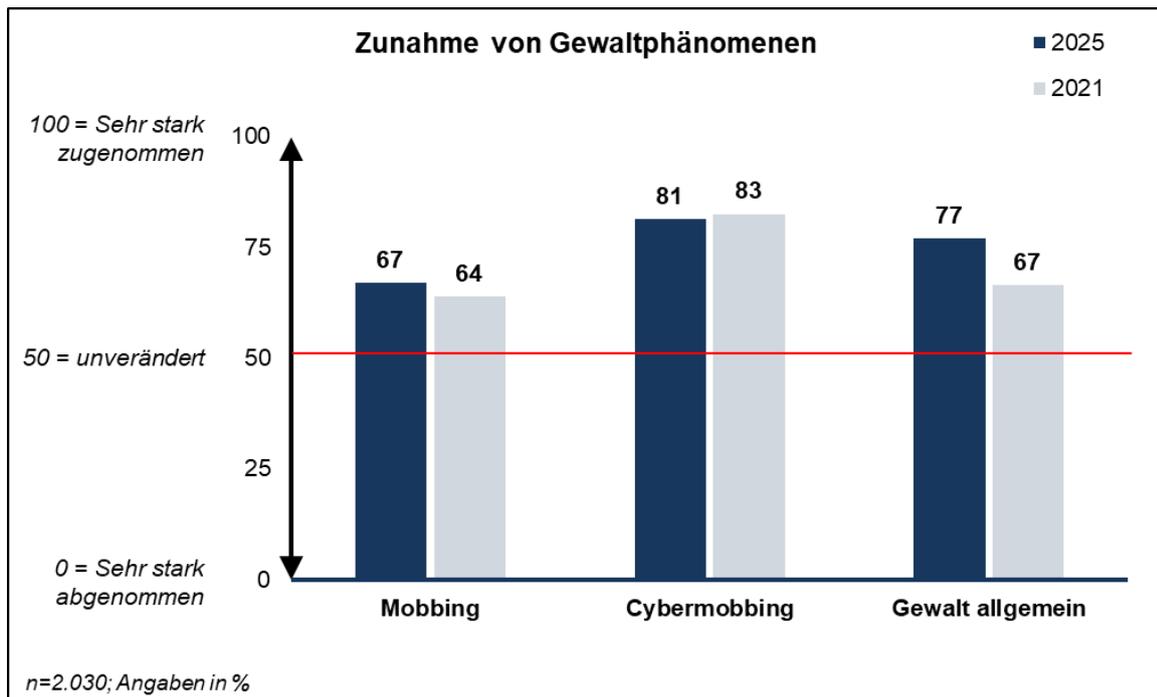


Abb. 6: Entwicklung verschiedener Gewaltphänomene

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. In den vergangenen Jahrzehnten ist die Gewaltkriminalität in Deutschland deutlich zurückgegangen.

Allerdings weist die Polizeiliche Kriminalstatistik seit dem Tiefpunkt während der Corona-Pandemie 2021, in den letzten Jahren wieder einen erheblichen Anstieg der Gewaltkriminalität aus.

2. Mobbing und Cybermobbing in Deutschland

Ziel der vorliegenden Studie ist, die Messung des Vorkommens von Mobbing und Cybermobbing bei Personen über 18 Jahren in verschiedenen konkreten Lebensumfeldern (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 2014⁴ auf der Basis einer umfassenden Literaturanalyse die verschiedenen Definitionen und Abgrenzungskriterien analysiert,⁵ die in diesen Ansätzen verwendeten gemeinsamen Aspekte herausgearbeitet und in unserer Arbeitsdefinition zugrunde gelegt, die schließlich den Studienteilnehmern in den Folgestudien von 2018, 2021 und 2025 vorgelegt wurden:

„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.“

⁴ Schneider et al. (2014).

⁵ 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, 2021 und in diesem Jahr um die Komponente des längeren Zeitraums erweitert, um sicherzustellen, dass nicht jede einmalige Aktion unter Cybermobbing subsumiert wird.

Zwei Drittel der Befragten waren bereits in irgendeiner Weise mit Mobbing konfrontiert

Lediglich 35% aller Studienteilnehmer waren weder direkt noch indirekt in (klassische) **Mobbingsituationen** involviert, im Umkehrschluss hatten 65% in unterschiedlichen Rollen schon einmal mit Mobbing zu tun. So haben 44% der Befragten diese Situationen als neutrale Beobachter miterlebt, 36% waren als Unterstützer oder Mediator in eine derartige Konfliktsituation mit eingebunden

Und ca. 2% hatten dabei eine andere Rolle inne, die sich zum größten Teil aus spezifischen beruflichen Kontexten ergab z.B. Lehrer, Polizisten, Ärzte, Therapeuten, Betriebsräte, Sozialarbeiter/-pädagogen, eingesetzte Schlichter bzw. Mediatoren oder Vorgesetzte. Schließlich gaben sich 8% der Befragten auch als Auslöser dieser Attacken zu erkennen (vgl. Abb. 7).

37% waren bereits Opfer von Mobbingattacken

Selbst **Opfer** von Attacken waren 36,8% der Befragten. Gegenüber der Erhebung von 2021 ist das ein Anstieg um 4,2 Prozentpunkte (relative Steigerung um 12,9%). Das entspricht in absoluten Zahlen **19,0 Mio. Menschen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren in Deutschland**. Mobbing stellt damit eine große, wachsende gesellschaftliche Herausforderung dar.

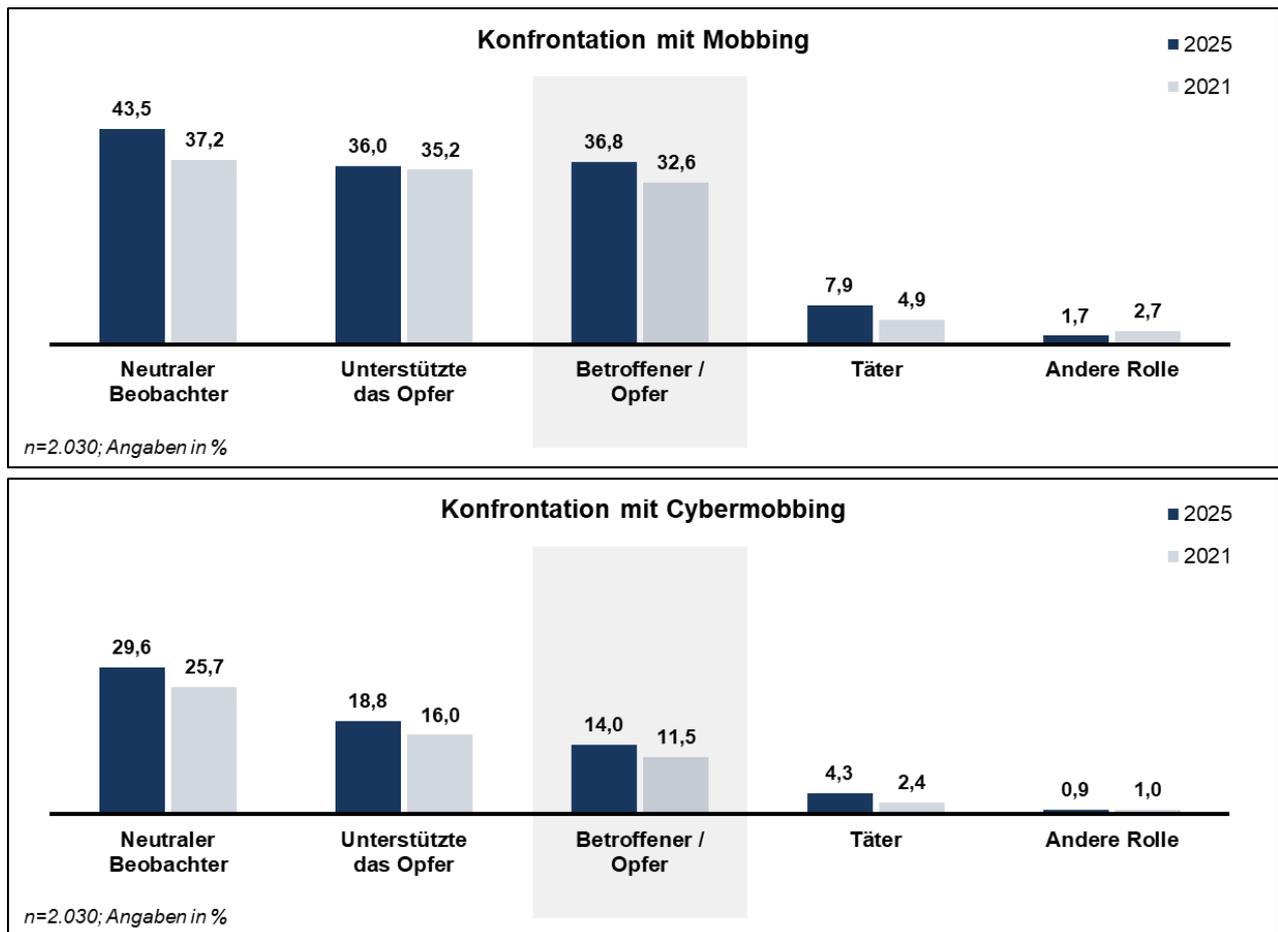


Abb. 7: Konfrontation mit Mobbing und Cybermobbing

Anzahl der Betroffenen von Cybermobbing stark gestiegen

Etwas stärker als das Mobbing hat sich das Problem **Cybermobbing**, seit der letzten Erhebung negativ entwickelt: Jetzt geben 14,0% (2021: 11,5%) der Befragten an, Opfer von Cybermobbing zu sein. Das sind 2,5 absolute Prozentpunkte mehr als 2021 und entspricht einer **relativen Steigerung um 21,7%**. Die Steigerung der Prävalenzrate bei Cybermobbing ist etwas geringer als 2021, bleibt aber auf erschreckend hohem Niveau. Dies sollte zu denken geben und signalisiert massiven Handlungsbedarf.

Noch in keiner Rolle von Cybermobbingsituationen involviert waren ca. 61% der Befragten. Dagegen hat fast ein Drittel solche Attacken als neutraler Beobachter miterlebt (30%) und etwa 19% als Unterstützer des Opfers. 4,3% (2021: 2,4%, 2018: 1,4%) der Studienteilnehmer bekannten sich als Initiatoren dieser Angriffe.

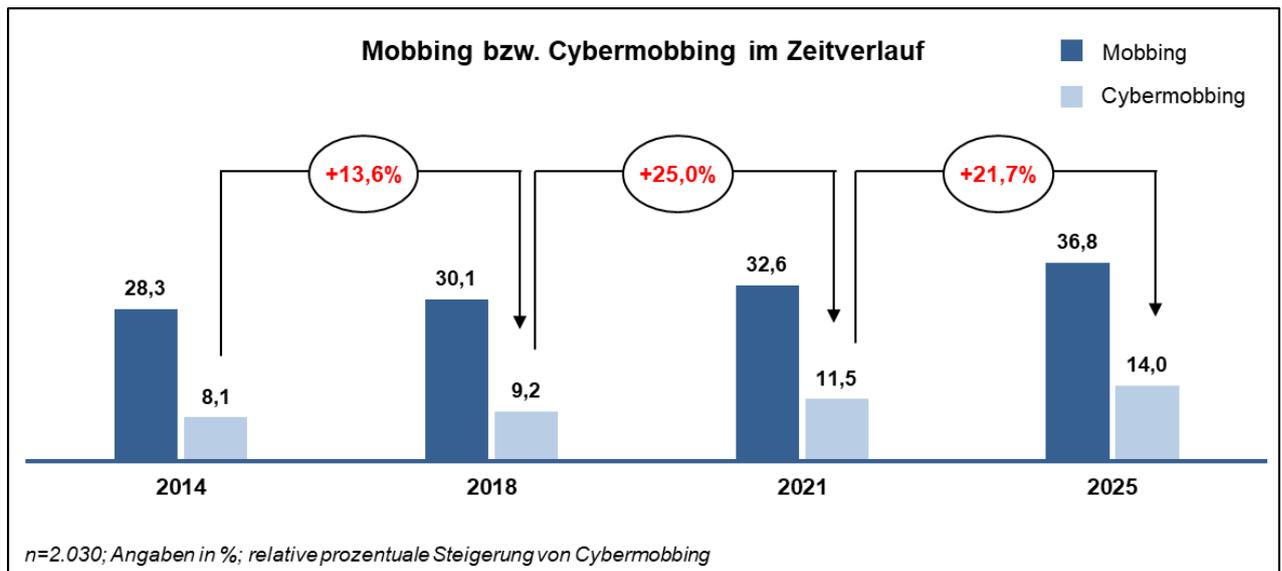


Abb. 8: Mobbing bzw. Cybermobbing im Zeitverlauf

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

Ein Großteil der erfassten Täter war selbst einmal Opfer von Mobbing (82%) oder Cybermobbing (66%). Damit bestätigen sich auch hier die Befunde aus den Cyberlife-Studien zu Cybermobbing unter Schülerinnen und Schülern, dass Mobbingopfer nicht immer nur Opfer und Täter nicht ausschließlich Täter sind. Dies relativiert in keinsten Weise diese Art der Gewalt, verdeutlicht aber die Komplexität der Zusammenhänge.

86% der Opfer von Cybermobbing sind auch Opfer klassischen Mobbings

Mobbing und Cybermobbing ist dabei nicht unabhängig voneinander. So geben 58% der Cybermobber an, auch schon nicht-digitales Mobbing gemacht zu haben. Bei den Mobbing-Tätern betreiben 32% auch Cybermobbing.

Auch Opfer von Cybermobbing sind vielfach auch Opfer klassischen Mobbings. So geben 86% der Cybermobbing-Opfer an, auch außerhalb des "Cyberlifes" gemobbt worden zu sein. Umgekehrt berichten 33% der Opfer klassischen Mobbings, auch von Cyber-Mobbing betroffen zu sein. **Die beiden Mobbing-Formen sind also ganz stark miteinander verbunden.**

Knapp die Hälfte (47%) derjenigen Personen, die angegeben haben, sowohl Opfer von Mobbing als auch von Cybermobbing gewesen zu sein, bestätigten, dass beide Angriffsformen in ihrem Fall zusammenwirkten. Etwas mehr die Hälfte (53%) hingegen gab an, dass es sich um zwei unterschiedliche Vorfälle gehandelt hat.

Betrachtet man die Opfer von Mobbing und Cybermobbing zusammen, sind 31% der Opfer bereits mit beiden Mobbingformen konfrontiert worden, 64% nur mit klassischem Mobbing und 5% ausschließlich mit Cybermobbing.

Frauen sind stärker von Mobbing betroffen

Von **Mobbing** sind Frauen (42%) stärker betroffen als Männer (32%), d.h. das Mobbingrisiko bei Frauen ist um das 1,3-fache höher als bei Männern. Statistisch handelt es sich hier aber nur um einen schwachen Effekt. Im Zeitvergleich ist die überproportionale Betroffenheit von Frauen zudem rückläufig. Im Vergleich mit 2021 haben sich die Unterschiede deutlich abgeschwächt.

Auch andere, frühere Studien haben eine stärkere Betroffenheit von Frauen von Mobbing festgestellt. Als Gründe wurden unter anderem formale Aspekte im Arbeitsumfeld wie die Zugehörigkeit zu hierarchischen Positionen vermutet.⁶

Im Falle von **Cybermobbing** sind Männer (15%) leicht stärker betroffen als Frauen (13%). Die Unterschiede sind aber statistisch nicht signifikant. Das Risiko, von Cybermobbing betroffen zu werden, wird damit anders als beim Mobbing nicht von der Geschlechtszugehörigkeit beeinflusst.

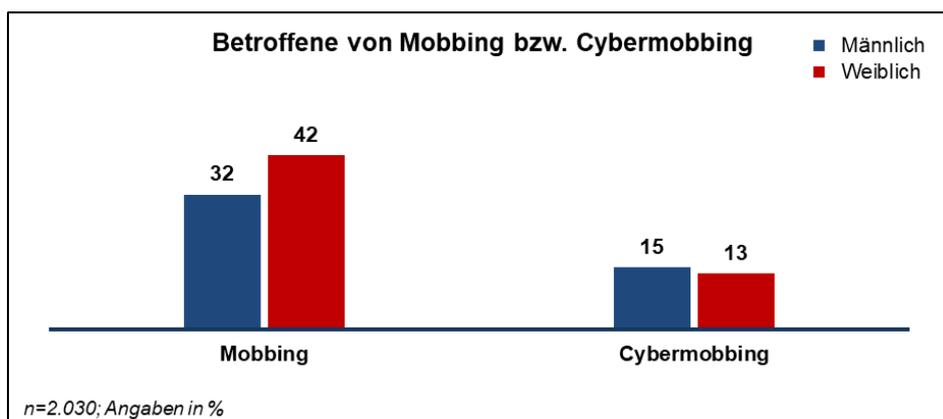


Abb. 9: Opfer von Mobbing und Cybermobbing nach Geschlecht

⁶ Vgl. Meschkutat et al. 2002: 25f.

Jüngere Menschen werden häufiger Opfer von Cybermobbing und Mobbing

Das Risiko, von Mobbing betroffen zu werden, sinkt mit zunehmendem Lebensalter stark ab. So liegt die Prävalenzrate bei den Alterskohorten der 18-25jährigen bei 45% und bei den 25-34jährigen bei 50%. Bei den 45-54jährigen liegt der Anteil von Betroffenen nur noch bei 29% und in der Alterskohorte der 55-65jährigen bei 27% (vgl. Abb. 10).⁷

Im Vergleich zu den Vorgängerstudien ergeben sich ähnliche Befunde. Auffällig ist in diesem Jahr aber der starke Rückgang von der Alterskohorte der 35-44jährigen zu den 45-54jährigen. Mit Ausnahme der jüngsten Alterskohorte haben sich dabei durchgängig die Prävalenzquoten erhöht.

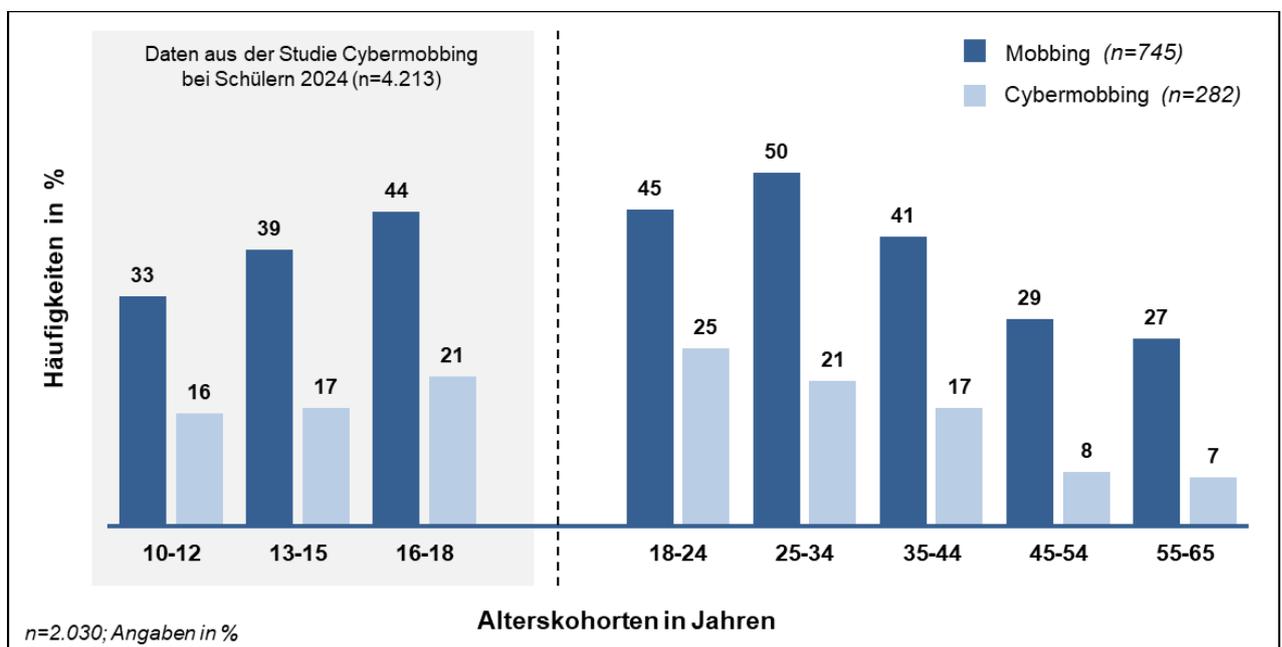


Abb. 10: Mobbing- und Cybermobbingquoten nach Alterskohorten

Ähnlich wie bei Mobbing sehen auch die **Alterseffekte bei Cybermobbing** aus. Am stärksten betroffen sind die jüngeren Kohorten und dort insbesondere die der 18-24jährigen (25%) und der 25-34jährigen (21%). Danach sinkt die Quote rasch auf 8% bei den 45-54jährigen und 7% bei den Ältesten ab. Im Vergleich zu 2021 ist dabei der größte Anstieg der Prävalenzquoten bei der Alterskohorte der 35-44jährigen (von 10% auf 17%) feststellbar.

⁷ 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 2024 stammen (Beitzinger/Lest 2024).

Die Betroffenheit von Cybermobbing wächst mittlerweile spürbar und einhergehend mit der Nutzung digitaler und sozialer Medien in die älteren Altersgruppen hinein.

Dauerhaft erkrankte und erwerbslose Personen sind stark von Mobbing betroffen

Auch in Bezug auf den Status der Erwerbstätigkeit lassen sich leichte Unterschiede der Betroffenheit von Mobbing feststellen (vgl. Abb. 11). Entsprechend der Unterschiede in Bezug auf das Alter ist das Mobbing-Risiko in Ausbildung, Schule oder Studium (46%) höher als z.B. in Rente oder Pension (24%).

Überproportional häufig von Mobbing betroffen sind auch viele Befragte, die dauerhaft krank oder erwerbsunfähig sind (56%). Inwieweit das Mobbing ggf. Ursache der Erwerbsunfähigkeit ist, lässt sich aus den Daten aber nicht zweifelsfrei folgern.

Auffällig ist das etwas höhere Mobbingrisiko unter Selbständigen oder freiberuflich Tätigen (44%), aber auch Erwerbslosen (44%), während die Gruppe der Beamten/Beamtinnen, Richter/Richterinnen oder Soldaten/Soldatinnen (21%) deutlich weniger betroffen ist. Das Mobbingrisiko von Personen im Angestellten- (36%) oder Arbeitsverhältnis (36%) unterscheidet sich dagegen kaum von Hausmännern/-frauen und Personen in Elternzeit (37%).

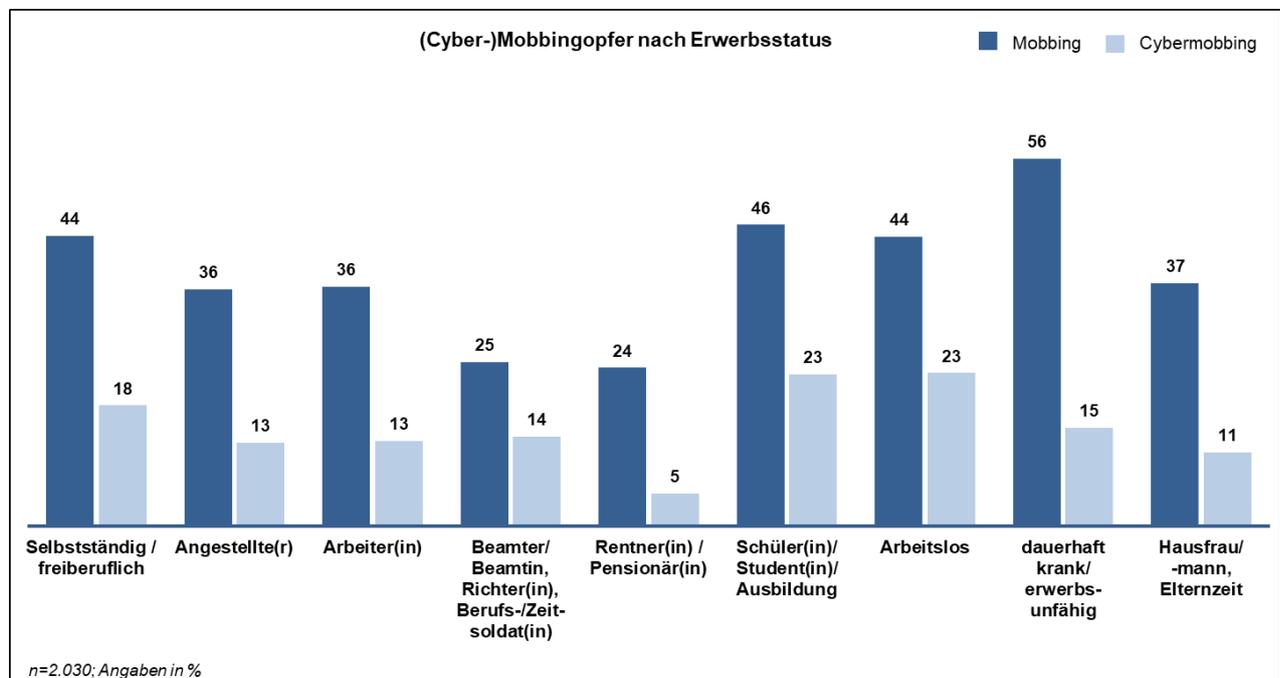


Abb. 11: (Cyber-)Mobbingopfer nach Erwerbsstatus

Auch im Falle von **Cybermobbing** überlagern Alterseffekte die Betroffenheit je nach Status der Erwerbstätigkeit. So ist das Risiko in Schule, Studium oder Ausbildung (23%) deutlich höher als in Rente oder Pension (5%). Ebenso sind selbständig oder freiberuflich Tätige stärker betroffen (18%) als die anderen Erwerbstätigen (jeweils ca. 13%). Etwas weniger betroffen sind Hausmänner/-frauen und Personen in Elternzeit (11%), etwas stärker hingegen Erwerbslose (23%). Anders als im Falle von Mobbing zeigt sich hier aber keine Auffälligkeit in der Gruppe der dauerhaft erkrankten oder erwerbsunfähigen Personen (15%).

Die meisten der Opfer von Cybermobbing sind auch schon Opfer von Mobbing gewesen (86%). Von diesen doppelten Betroffenen gaben 47% an, dass beide Angriffsformen zusammenhingen, sie also im gleichen Kontext sowohl digital als auch klassisch angegriffen wurden. In der folgenden Darstellung differenzieren wir daher die Fälle, ob die Opfer entweder nur klassischem Mobbing ohne Beteiligung von digitalen Formen ausgesetzt waren oder ob Cybermobbing mit oder ohne Beteiligung klassischen Mobbings vorliegt.

Fast die Hälfte der Mobbingattacken dauern länger als ein Jahr

Ausschließlich klassische Mobbingattacken dauern häufig länger als reine Cybermobbingangriffe oder hybride Angriffe. So berichten 45% der Mobbingopfer, dass sich die Vorfälle über einen Zeitraum von über einem Jahr erstreckten. Nur 12% gaben einen Zeitraum von weniger als einem Monat an. Demgegenüber gaben mit 31% die meisten der Cybermobbingopfer einen Zeitraum der Angriffe von weniger als einem Monat an. Unter länger als ein Jahr dauernden Cybermobbingangriffen litten hingegen 13% der Opfer (vgl. Abb. 12). **Die Attacken von Cybermobbing sind also kurzlebiger als von Mobbing.** Über die Intensität der Angriffe sagt dies jedoch nichts aus.

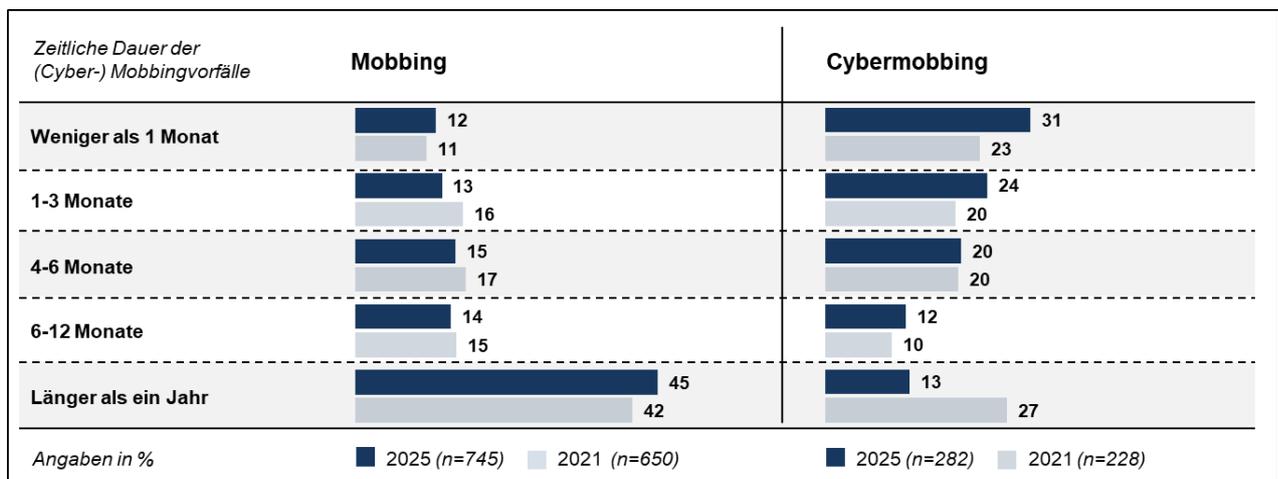


Abb. 12: Dauer der (Cyber-)Mobbingvorfälle

Drei Viertel der Angriffe klassischen Mobblings liegen länger als zwei Jahre zurück. Cybermobbingattacken sind viel aktueller

Um die Aktualität der Vorkommnisse feststellen zu können, wurde wie auch schon in den Vorgängerstudien nach dem Zeitpunkt der letzten Attacke gefragt (vgl. Abb. 13). Auch hier unterscheiden sich Mobbing- von Cybermobbingvorfällen. So berichten drei Viertel (75%) der Opfer klassischen Mobblings, dass diese Angriffe vor mehr als zwei Jahren stattgefunden hatten. 5% der Opfer gaben an, die letzte Attacke fand innerhalb der letzten vier Wochen statt.

Die beschriebenen Cybermobbingangriffe liegen dagegen nicht so lange zurück. So berichteten 11% der Opfer von Cybermobbing von Angriffen innerhalb der letzten vier Wochen und weitere 25% von einem Zeitraum von ein bis sechs Monaten.

Im Vergleich zum klassischen Mobbing war der Anteil von Cybermobbingangriffen, die vor mehr als zwei Jahren stattfanden mit 36% deutlich geringer. Diese deutlich stärkere "Aktualität" von Cybermobbingvorfällen wurde in ähnlicher Größenordnung auch schon in den Vorgängerstudien festgestellt.

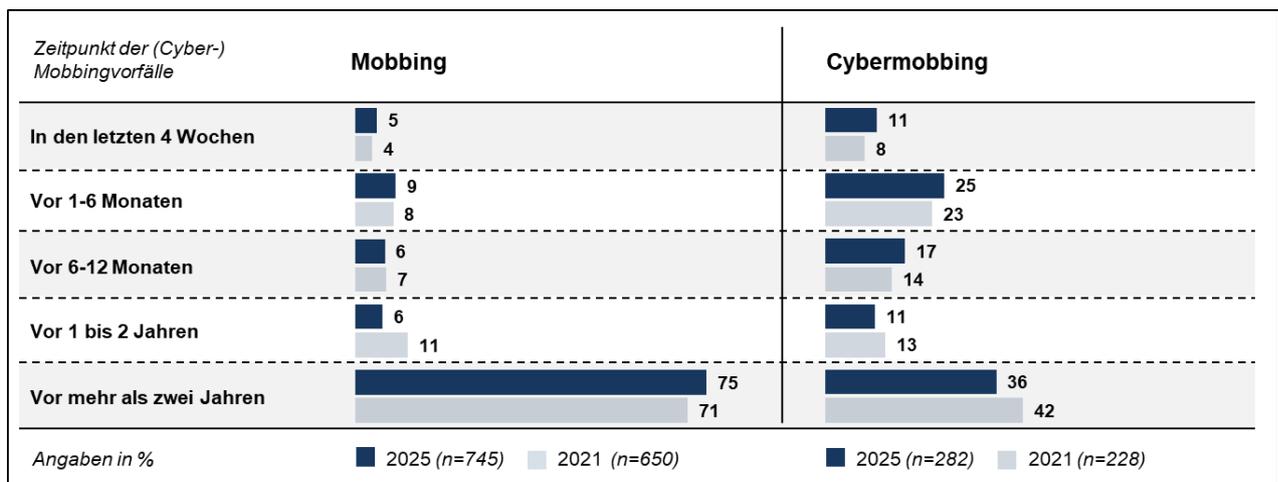


Abb. 13: Zeitpunkt der (Cyber-) Mobbingvorfälle

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 vorangegangenen Studien nachweisen.⁸

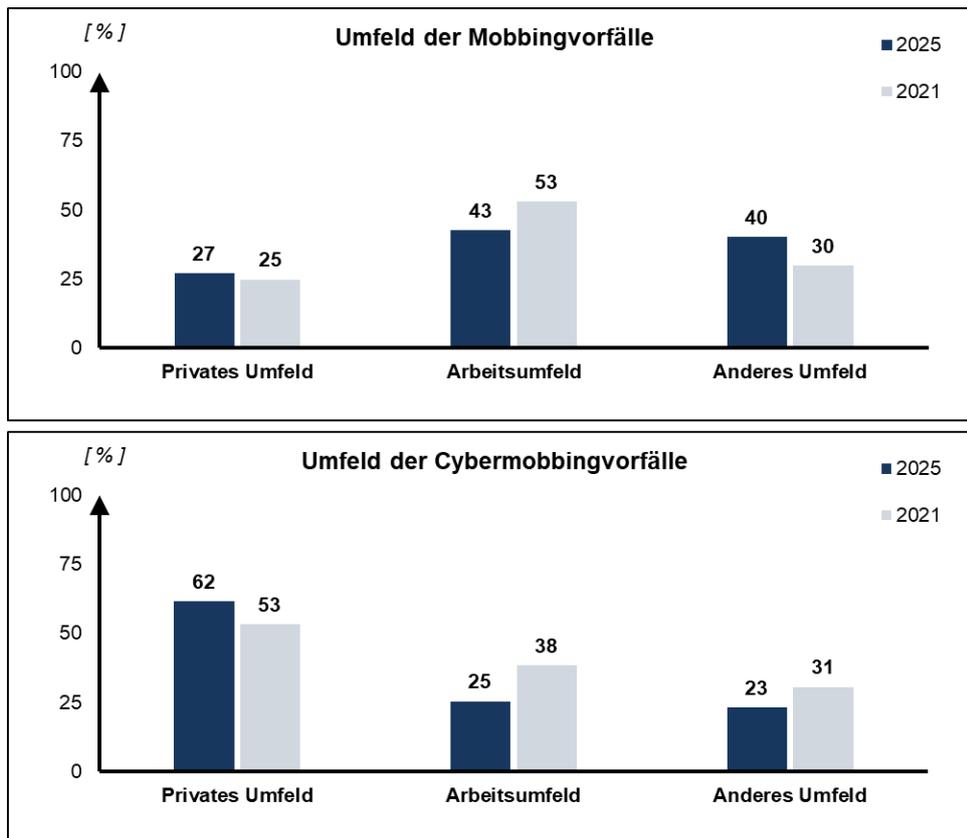
Während in der Studie von 2014 die klassischen **Mobbingvorfälle** zum überwiegenden Teil im Arbeitsumfeld und weniger im privaten oder einem anderen Umfeld stattfanden, sind in den Nachfolgestudien 2018 und 2021 die Vorfälle im privaten Bereich deutlich angestiegen.

Die aktuellen Zahlen haben sich gegenüber 2021 verändert. Insgesamt finden mit 43% die meisten Vorfälle von Mobbing- und Cybermobbing im Arbeitsumfeld statt, 27% im privaten und 40% in anderen Umfeldern statt (vgl. Abb. 14). In einer Freitextfrage wurden die Befragten, die ein **"Anderes Umfeld"** genannt hatten, um Präzisierung dieser Kategorie gebeten: In erster Linie wurden hierbei die Schule bzw. die Schulzeit, Ausbildung und Universität genannt, aber auch das Umfeld des "Internets" (soziale Medien, Online-Communities).

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 zum Mobbing, jetzt die Umfelder von Cybermobbing, lassen sich deutliche Unterschiede feststellen. So berichten 62% der Opfer von Cybermobbing, die Vorfälle fanden im privaten Umfeld statt und 25% im Arbeitsumfeld. Weitere 23% geben auch ein anderes Umfeld an. Im Vergleich zu klassischen Formen des Mobbings wird im Falle von Cybermobbing das private Umfeld deutlich häufiger und das Arbeitsumfeld deutlich seltener genannt. Im Vergleich zu 2021 ist dabei der Anteil des privaten Umfelds deutlich angestiegen.

⁸ Vgl. Beitzinger/Leest (2021); Schneider/Leest (2018); Schneider et al. (2014).



Angaben in %; Mehrfachnennungen; n Mobbing=745; n Cybermobbing=282

Abb. 14: Umfeld der (Cyber-)Mobbingvorfälle

Die Betroffenen, die das Cybermobbing in einem "anderen Umfeld" verorteten, präzisierten dies **vor allem als "Internet" im weiteren Sinne**, insbesondere soziale Medien und Online-Communities.

Ein Drittel (35%) der Opfer von Cybermobbing kennt die Beteiligten dabei persönlich und nicht nur aus dem Internet. 25% gaben an, dass die Täter aus dem weiteren Umkreis ihres realen Lebens stammten. Cybermobbing hat also in sehr vielen Fällen realweltliche Bezüge. Gleichwohl bleibt die virtuelle Welt der Ort, an dem Cybermobbing stattfindet. So kannten 27% der Opfer die Täter nur aus dem Internet oder den sozialen Netzwerken. Ebenfalls 26% gaben an, nur den Profilnamen der Angreifer aus dem Internet zu kennen.

Insgesamt kennen 84% der Opfer von Cybermobbing ihre Täter. Nur etwa 16% gaben an, nicht zu wissen, wer hinter den Angriffen steckt. **Cybermobbing passiert mehrheitlich also nicht im vollständig anonymen Raum.**

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

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.

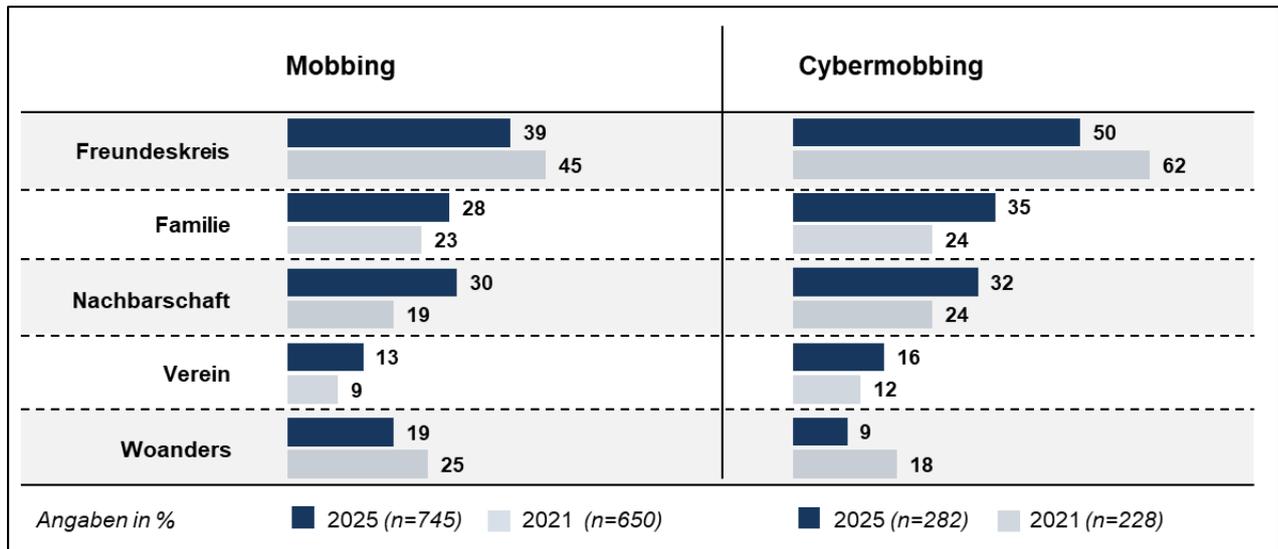


Abb. 15: Privates Umfeld der (Cyber-) Mobbingvorfälle

Im **privaten Umfeld** geschieht Mobbing (39%) und Cybermobbing (50%) am häufigsten im Freundeskreis. Etwas weniger häufig geschieht Mobbing in der Nachbarschaft (30%) und in der Familie (28%).

Cybermobbing ist im Vergleich hierzu im Familienkreis (35%) etwas häufiger als in der Nachbarschaft (32%). Viel seltener berichten die Betroffenen, dass das Mobbing (13%) bzw. Cybermobbing (16%) im Verein stattgefunden hat (vgl. Abb. 15).

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.

(Cyber-)Mobbing geht am häufigsten von gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen aus

Beim (Cyber-)Mobbing im Arbeitsumfeld sind alle Hierarchieebenen beteiligt. (vgl. Abb. 16). In beiden Mobbingformen gehen die Angriffe am häufigsten von der horizontalen Ebene von gleichgestellten **Kolleginnen und Kollegen** (Mobbing: 74%; Cybermobbing: 76%) aus.

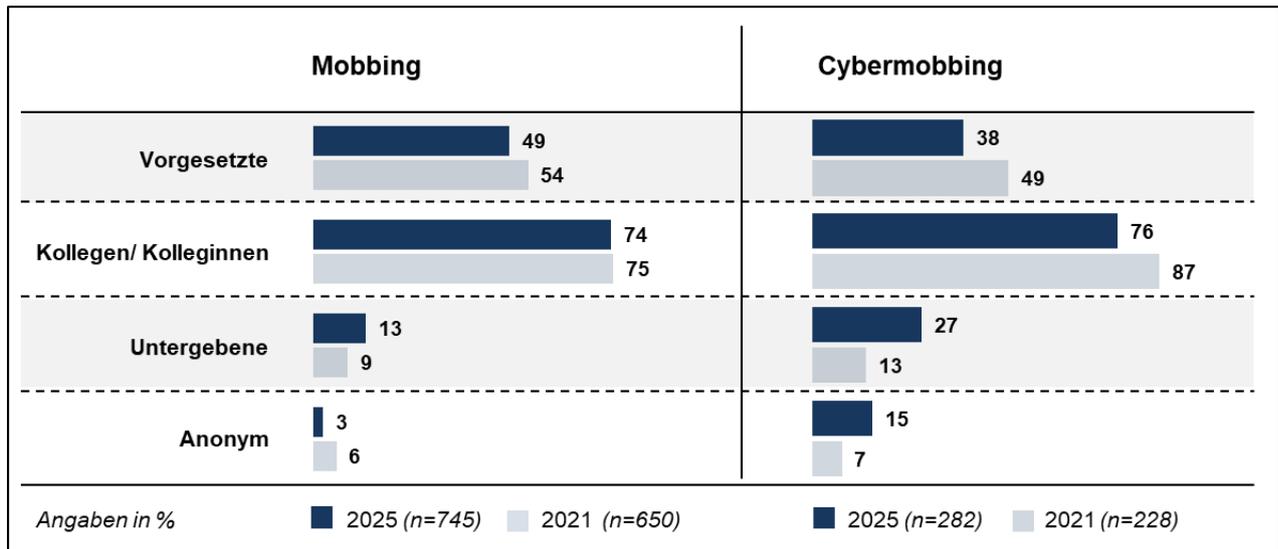


Abb. 16: Arbeitsumfeld der (Cyber-) Mobbingvorfälle

Beim klassischen Mobbing berichten etwa 49% der Opfer, dass **Vorgesetzte** an den Angriffen beteiligt sind, sei es, dass sie Ausgangspunkt oder aktive Mittäter sind oder nichts dagegen unternehmen wollen. Im Falle des Cybermobbings ist die Beteiligung durch Vorgesetzte mit 38% deutlich geringer.

Vorgesetzte sind häufiger an Mobbing beteiligt, Untergebene häufiger an Cybermobbing

Umgekehrt verhält es sich bei Mobbing und Cybermobbing durch untergebene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die Beteiligung dieser niedrigeren Hierarchiestufe berichten nur 13% der Opfer klassischen Mobbings, aber 27% der Cybermobbing-Opfer. Klassisches Mobbing geht also viel stärker von oberen Hierarchiestufen aus (Bossing), Cybermobbing hingegen von den unteren Hierarchiestufen (Staffing).

Deutlich häufiger als im Fall des klassischen Mobbings (3%) erfolgten Angriffe des Cybermobbings dabei anonym (15%).

3. Formen von Mobbing und Cybermobbing

Mobbing und Cybermobbing werden in vielfältiger und ganz unterschiedlicher Art und Weise betrieben. Es kann offen oder versteckt, körperlich oder psychisch sein. In unserer Befragung haben wir versucht, diese verschiedenen Formen der Anfeindungen zu erfassen. Mit dieser Studiendurchführung differenzieren wir stärker zwischen beiden Arten des Mobbings, um Ähnlichkeiten und Unterschiede stärker hervorheben zu können.

Aufgrund der starken Aufeinander Bezogenheit beider Mobbingformen vergleichen wir im Folgenden wie auch schon im vorangegangenen Abschnitt die Fälle von ausschließlich klassischem Mobbing, d.h. ohne zeitlich stattfindendes Cybermobbing, und Cybermobbing einschließlich hybrider Formen.

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

Die Täter von **Mobbing** betreiben am häufigsten ein Sticheln und Hänkeln (61%) und die subtilere Methode der Ausgrenzung und Isolierung (49%). Ebenfalls häufig erfolgten verbale Aggressionen (37%), die Darstellung der Opfer als unfähig (37%), das Verbreiten von Gerüchten (32%) und eine Ausübung massiver und ungerechter Kritik (32%). Sticheln und Hänkeln ist dabei ein Instrument des Mobbings, das die Alterskohorte der 55-65jährigen viel seltener berichtet (42%) als die Jüngeren (durchweg über 60%).

22% gaben an, dass ihre Versuche die Mobbingsituation zu verändern, blockiert oder unterdrückt wurden und 19% wurden wichtige Informationen vorenthalten. Hiervon berichten vor allem die Alterskohorten der 45-54jährigen und der 55-65jährigen Jahren (29% bzw. 27%). Bei den Jüngeren liegen die Anteile dieser Mobbingform deutlich darunter. Immerhin 19% wurde auch körperliche Gewalt angedroht oder sogar angetan (vgl. Abb. 17).

Nur auf den Arbeitskontext bezogen bzw. wenn Mobbing im Arbeitsumfeld erlebt wurde, gaben 41% der Befragten an, dass Arbeitsleistungen falsch bewertet wurden und 21%, dass sie an der Ausführung von Arbeitsaufgaben behindert worden seien. Der Anteil der Klagen über eine Falschbewertung von Arbeitsleistungen steigt dabei mit zunehmendem Lebensalter an. Berichten dies noch 14% der 18-24jährigen, liegt der Anteil bei den 54-65jährigen bei 53%.

Formen von Mobbing		Veränderung zu 2021
Gestichelt und gehänselt	61	+3
Ausgrenzung / Isolierung	49	-2
Verbale Aggressionen	37	-1
Darstellung als unfähig	37	-9
Verbreitung von Gerüchten	32	-13
Erfahren massiver / ungerechter Kritik	32	-9
Versuche, Mobbing-Situation zu verändern, wurden blockiert	22	-7
Androhung / Erleben körperlicher Gewalt	19	+2
Vorenthaltung wichtiger Informationen	19	-6
Falsche Bewertung von Arbeitsleistungen	17	-7
Behinderung an der Durchführung von Arbeitsaufgaben	9	-7

n=745; Angaben in %

Abb. 17: Häufigkeiten und Formen des Mobbings

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

Die häufigsten Formen des **Cybermobbings** (vgl. Abb. 18) sind Beschimpfungen und Beleidigungen im Internet (63%), Hänseleien und lustig machen (51%) über das Opfer.

Häufig wurden auch Lügen und Gerüchte verbreitet (34%) und die Opfer häufig unter Druck gesetzt, erpresst oder bedroht (29%). Etwa 16% 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. 15% berichteten von der Androhung oder sogar der Erfahrung körperlicher Gewalt und 14% im Internet oder den sozialen Medien absichtlich ausgegrenzt worden zu sein.

Formen von Cybermobbing	Veränderung zu 2021
Beschimpfungen / Beleidigungen im Internet  63	-4
Hänseln / lustig machen im Internet  51	-2
Verbreitung von Lügen und Gerüchten im Internet  34	-9
Im Internet unter Druck gesetzt, erpresst oder bedroht  29	+5
Versuche, Cybermobbing-Situation zu ändern, wurden blockiert  19	*
Verbreitung peinlicher Fotos oder Videofilme im Internet  16	+3
Androhung / Erleben körperlicher Gewalt  15	*
Ausgrenzung im Internet bzw. in sozialen Medien  14	-5

*n=282; Angaben in %; * keine Abfrage 2021*

Abb. 18: Formen des Cybermobbings

In Bezug auf Cybermobbing wurden alle Teilnehmer der Studie gefragt, was aus ihrer Sicht die Betroffenen als schlimmer empfinden würden: mit Worten (z.B. mit Textnachrichten) beleidigt oder fertig gemacht zu werden, oder mit Bildern oder Videos lächerlich gemacht zu werden. Die große Mehrheit (75%) gab an, beides sei gleich schlimm. Jedoch werden Bilder oder Videos häufiger als schlimmer empfunden (20%) als direkte Beleidigungen mit Worten (4%). Zwischen Opfern von Cybermobbing und Nichtbetroffenen lassen sich keine Unterschiede im Antwortverhalten feststellen.

Die Opfer reagieren mit verschiedenen Strategien auf die Anfeindungen durch Mobbing oder Cybermobbing. Im Unterschied zu den Vorgängerstudien weisen wir dieses Jahr die Strategien getrennt nach Mobbing und Cybermobbing aus.

Ein Drittel lässt Mobbing im privaten Bereich ohne Reaktion über sich ergehen

Passieren die Mobbingvorfälle im **privaten Umfeld**, suchen viele zunächst einmal den Austausch mit Familienmitgliedern (31%) und mit Freunden (29%). Ein Drittel (34%) lässt die Attacken aber ohne irgendwelche Reaktionen über sich ergehen, möglicherweise aus Resignation. Besonders häufig haben dabei die Opfer aus der Alterskohorte der 18-24-jährigen nichts gegen die Angriffe unternommen (66%).

Weitere 13% aller Betroffenen suchten im Internet nach Informationen und Hilfe, während 10% ärztliche Hilfe oder eine Beratungsstelle konsultierten. Immerhin 22% der Befragten haben aber offensiv reagiert und den Täter zur Rede gestellt und damit Courage bewiesen. Männer und Frauen unterschieden sich in Bezug auf das private Umfeld nicht in ihrem Antwortverhalten.

Im Falle von Cybermobbing sind die Strategien im privaten Umfeld ähnlich. Auch hier haben mit 31% die meisten Betroffenen sich im Familienkreis gesprochen und 26% haben sich im Freundeskreis ausgetauscht.

Bei Cybermobbing im privaten Bereich suchen die Opfer häufig Hilfe und Informationen in Internet und sozialen Medien

Anders als im klassischen Mobbing haben aber die Betroffenen viel häufiger (23%) im Internet und sozialen Medien Hilfe und Informationen gesucht und viel seltener haben die Betroffenen nichts unternommen (21%). Im Falle von Cybermobbing gibt es hier auch keine signifikanten Unterschiede unter den verschiedenen Alterskohorten, d.h. die Jüngeren haben nicht häufiger als die Älteren "nichts unternommen".

19% der Betroffenen von Cybermobbing im privaten Umfeld haben ärztliche Hilfe oder eine Beratungsstelle aufgesucht und 16% die Täter zur Rede gestellt. Diese Courage zeigen deutlich mehr Frauen (25%) als Männer (9%).

Reaktionen auf Mobbing im privaten Umfeld	Veränderung zu 2021	Reaktionen auf Cybermobbing im privaten Umfeld	Veränderung zu 2021
Mit Familie / Verwandten gesprochen 31	-6	31	-7
Mit Freunden ausgetauscht 29	-13	26	-20
Die Täter zur Rede gestellt 22	± 0	16	-10
Online Hilfe / Informationen gesucht 13	-4	23	+4
Arzt / Beratungsstelle aufgesucht 10	± 0	19	+9
Ich habe nichts gemacht 34	-3	21	-13

n= 164 bzw. n= 156; Angaben in %; Mehrfachnennungen

Abb. 19: Reaktion der Betroffenen auf (Cyber-)Mobbing im privaten Umfeld

Weniger als ein Viertel meldet Mobbing im Arbeitsumfeld den Vorgesetzten

Geschehen die Mobbingvorfälle im **Arbeitsumfeld**, sind Familie (38%) und Freunde (33%) die zentralen Anlaufstellen der Betroffenen. 30% haben deswegen das Unternehmen oder die Abteilung verlassen. 24% haben zwar Kollegen aus der eigenen Abteilung informiert, aber **lediglich 23% meldeten die Vorfälle ihren Vorgesetzten**. 16% haben ärztliche Hilfe gesucht oder eine Beratungsstelle aufgesucht. 13% haben den Personal- bzw. den Betriebsrat mit eingebunden.

Keine große Rolle in der Aufarbeitung der Geschehnisse spielen Kollegen aus einer anderen Abteilung 11%, die Einschaltung der Betriebsleitung (7%), Online-Hilfen (7%) oder die Information untergebener Mitarbeitender (5%).

13% der Opfer haben die Täter zur Rede gestellt, aber 17% der Betroffenen reagierten gar nicht auf die Vorgänge. Besonders häufig gaben Betroffene aus der jüngsten Alterskohorte der 18-24jährigen an, nichts gemacht zu haben (58%).

Auch Männer und Frauen unterscheiden sich dabei durchaus in ihrem Verhalten als Reaktion auf die Angriffe im Arbeitsumfeld. So suchen Frauen häufiger als Männer den Austausch mit Freunden (41% vs. 22%) und Familienmitgliedern (45% vs. 27%).

Bei Cybermobbing im Arbeitsumfeld gehen die Betroffenen stärker innerbetrieblich gegen die Vorfälle vor

Auch bei Cybermobbing im Arbeitsumfeld ist die Familie (29%) der häufigste Ansprechpartner. Genauso häufig und damit etwas häufiger als im Falle klassischen Mobbings werden aber die Vorgesetzten informiert (31%) und die Kolleginnen und Kollegen aus der eigenen Abteilung informiert (28%). 23% informierten die Betriebsleitung, jeweils 18% ihre Untergebenen oder ihre Kolleginnen und Kollegen aus anderen Abteilungen.

Anders als im Falle klassischen Mobbings spielt die Unterstützung durch den Freundeskreis im Falle von Cybermobbing (18%) eine etwas geringere Rolle. Dafür werden die Opfer, wie aus den obigen Zahlen bereits ersichtlich wird, innerbetrieblich häufiger aktiv als im klassischen Mobbing. 15% der Betroffenen haben auch die Geschäftsleitung informiert und 17% Hilfe und Informationen im Internet und den sozialen Medien gesucht. Jeweils 13% haben ärztliche Hilfe bzw. eine Beratungsstelle konsultiert oder den Personal- bzw. Betriebsrat eingeschaltet. 15% haben das Unternehmen verlassen bzw. die Abteilung gewechselt. Diesen Wechsel haben dabei viel häufiger die Frauen (27%) als die Männer (7%) als Reaktion auf das Cybermobbing durchgeführt.

Reaktionen auf Mobbing im Arbeitsumfeld		Veränderung zu 2021	Reaktionen auf Cybermobbing im Arbeitsumfeld	Veränderung zu 2021
Mit Familie / Verwandten gesprochen	38	-4	29	-5
Mit Freunden ausgetauscht	33	-13	18	-28
Unternehmen / Abteilung gewechselt	30	*	15	*
Kollegen eigener Abteilung informiert	24	-3	28	+1
Vorgesetzte informiert	23	-6	31	+7
Arzt / Beratungsstelle aufgesucht	16	-4	13	+1
Personal-/Betriebsrat informiert	13	-4	13	-6
Täter zur Rede gestellt	13	-9	14	-5
Kollegen anderer Abteilung informiert	11	+1	18	+3
Geschäftsleitung informiert	8	*	15	*
Betriebsleitung informiert	7	-6	23	+10
Online Hilfe / Informationen gesucht	7	-5	17	-1
Untergebene Mitarbeiter informiert	5	+1	18	+13
Ich habe nichts gemacht	17	-1	14	-7

n= 259 bzw. n= 65; Angaben in %; Mehrfachnennungen

Abb. 20: Reaktion der Betroffenen auf Mobbing im Arbeitsumfeld

14% haben den Mut aufgebracht, die Täter zur Rede zu stellen. Weitere 14% aller Betroffenen von Cybermobbing im Arbeitsumfeld haben nichts gemacht. Der Anteil beider "Strategien" ist ähnlich hoch wie im Falle klassischen Mobbings. Allerdings waren die Frauen (29%) im Falle von Cybermobbing deutlich häufiger als die Männer (5%) die Täter zur Rede gestellt.

Im klassischen Mobbing unterscheiden sich die Geschlechter nicht. Dafür verschwindet im Falle von Cybermobbing die Altersdifferenz bei nicht erfolgter Reaktion auf die Vorfälle, d.h. im Falle von Cybermobbing machen die Betroffenen der jüngsten Alterskohorte nicht überproportional häufig "nichts" gegen die Angriffe.

Opfer von Cybermobbing sind deutlich zufriedener mit den Reaktionen höherer Hierarchieebenen auf die Vorfälle als die Opfer klassischen Mobblings

Falls die Opfer von Mobbing oder Cybermobbing im Arbeitsumfeld angegeben hatten, ihre Vorgesetzten, die Betriebs- oder die Geschäftsleitung als Reaktion auf die Vorfälle eingeschaltet zu haben, wurden sie gefragt, ob diese Stellen mit den Vorfällen für sie zufriedenstellend umgegangen sind. Hier traten deutlichere Unterschiede zwischen Mobbing und Cybermobbing zutage.

So waren 65% der jeweiligen Opfer von Cybermobbing mit dem Handeln dieser Stellen zufrieden, aber nur 40% der entsprechenden Opfer von klassischem Mobbing. Hier manifestiert sich auch der bereits dargestellte Befund, dass Vorgesetzte häufiger an Mobbing beteiligt sind, Untergebene aber häufiger an Cybermobbing.

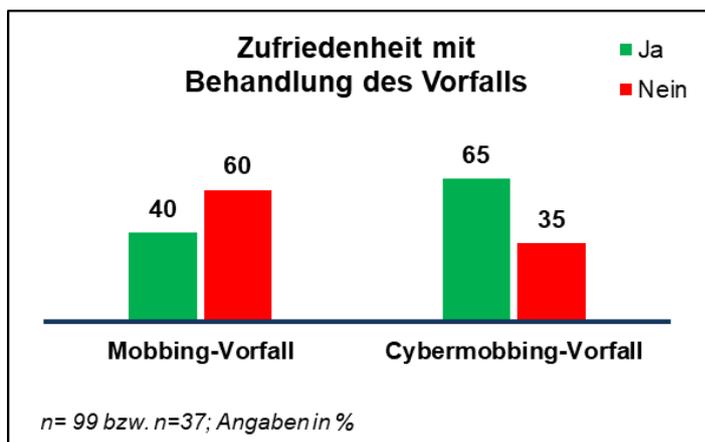


Abb. 21: Zufriedenheit mit Umgang des gemeldeten Vorfalls

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).⁹
- › **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

Das Gesamtbild hat sich gegenüber den verschiedenen Vorgängerstudien hier auch nicht wesentlich verändert, so dass nur nennenswerte Verschiebungen gesondert thematisiert werden.

Als häufigste Ursache von klassischem Mobbing wird von den Betroffenen genannt, dass ihr eigenes Verhalten nicht so war, wie es die anderen wollten (53%)¹⁰ oder andere sich an ihrer Persönlichkeit störten (47%).

⁹ Vgl. Adorno et al. 1950.

¹⁰ Die Prozentwerte der beiden oberen Kategorien der 5er-Skala (4 = „trifft zu“ und 5 = „trifft voll und ganz zu“) wurden zusammengefasst.

46% gaben an, generell ein leichtes Opfer zu sein, 32% vermuteten Neid und 33% befürchteten, unerwünschte Kritik geäußert zu haben. Insgesamt wird die Ursache von Mobbing also sehr stark im Individuellen verortet, sei es im Verhalten oder in der Persönlichkeit.

Vergleichbar häufig sind auch Ursachen, die direkt auf den **Arbeitskontext** und dort besonders auf Aspekte der Arbeitsorganisation bezogen sind. So geben 47% an, das Arbeitsklima sei konkurrenzorientiert, 39% verwiesen auf starre Hierarchien im Arbeitsumfeld als Ursache für das Mobbing und 31% 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 36%, dass ihre eigene Leistung vom Arbeitsumfeld geringgeschätzt wird.

Ursachen von Mobbing		Veränderung zu 2021
Anderes Verhalten als andere es wollen	53	-3
Aufgrund der Persönlichkeit	47	+1
Konkurrenzorientiertes Klima bei der Arbeit	47	+1
Leichtes Opfer	46	+9
Starre Hierarchien im Arbeitsumfeld	39	+4
Höhere Leistung im Arbeitsumfeld als andere	39	+6
Geringschätzung der Leistung durch Arbeitsumfeld	36	+4
Äußerung von unerwünschter Kritik	33	-5
Neid	32	± 0
Hoher Leistungs-/Zeitdruck bei der Arbeit	31	-3
Auffälligkeit der Erscheinung	30	+3
Schwierigkeiten sich in Gruppen einzufügen / Anecken	25	+9
Vertretene Werte, Überzeugungen und Ansichten	21	+2
Aufgrund des Geschlechts	12	+3
Aufgrund der Nationalität	11	+3
Wegen der sexuellen Orientierung	10	+3
Aufgrund Glaubens oder Religionszugehörigkeit	9	+4

n=745; Angaben in %

Abb. 22: Ursachen von Mobbing

Seltener genannt wird körperliche Besonderheit bzw. Auffälligkeit in der Erscheinung (30%) oder die eigenen, vertretenen Werte, Überzeugungen und Ansichten (21%). Generelle soziale Anpassungsprobleme werden von 25% geäußert.

Das eigene Geschlecht (12%) oder die eigene sexuelle Orientierung (10%) werden von deutlich weniger Opfern als vermutetes Motiv des Mobbings angenommen. Ähnliches gilt für die Nationalität (11%) und den eigenen Glauben bzw. die eigene Religion (9%).

In zahlreichen Aspekten ähneln sich die den Tätern unterstellten Motive bei Mobbing und Cybermobbing bei einigen Ausprägungen recht stark. So geben ebenfalls die meisten der Opfer von Cybermobbing an, dass andere sich an ihrem Verhalten (59%) oder ihrer Persönlichkeit (44%) störten. 49% gaben an, generell ein leichtes Opfer zu sein. 45% befürchteten, unerwünschte Kritik geäußert zu haben und 38% vermuteten Neid. Insgesamt gesehen wird die Ursache von Cybermobbing ebenso wie Mobbing also sehr stark im Individuellen verortet, sei es im Verhalten oder in der Persönlichkeit. Allerdings vermuten die Opfer von Cybermobbing viel häufiger als diejenigen von klassischem Mobbing, wegen unerwünschter Kritik angegriffen worden zu sein (um 13 Prozentpunkte häufiger) und etwas häufiger wegen Neid (um 7 Prozentpunkte häufiger).

Ebenfalls deutlich häufiger als im Falle von Mobbing äußern die Opfer von Cybermobbing als mögliche Gründe eine mögliche körperliche Besonderheit bzw. Auffälligkeit in der Erscheinung (40%: um 10 Prozentpunkte häufiger) oder die eigenen, vertretenen Werte, Überzeugungen und Ansichten (36%: um 15 Prozentpunkte häufiger). Generelle soziale Anpassungsprobleme werden von 34% ebenfalls deutlich häufiger (um 10 Prozentpunkte) geäußert.

Auch andere personenbezogene Merkmale werden von den Opfern von Cybermobbing deutlich häufiger als vermutetes Motiv des Mobbings angenommen. Hierzu gehört das eigene Geschlecht (24%: um 13 Prozentpunkte häufiger), die eigene sexuelle Orientierung (19%: um 10 Prozentpunkte häufiger), die eigene Nationalität (20%: um 10 Prozentpunkte häufiger) und der eigene Glaube bzw. die eigene Religion (17%: um 9 Prozentpunkte höher).

Auf den Arbeitskontext bezogen finden sich anders gelagerte Unterschiede. Ähnlich zu klassischem Mobbing nennen die meisten Betroffenen von Cybermobbing ein konkurrenzorientiertes Klima bei der Arbeit (53%) als mögliches Motiv. Häufiger führen Opfer von Cybermobbing jedoch an, in ihrem Umfeld mehr zu leisten als andere (49%: um 10 Prozentpunkte häufiger), das Vorhandensein starrer Hierarchien (47%: um 7 Prozentpunkte häufiger) oder hohen Leistungs- bzw. Zeitdruck bei der Arbeit (41%: um 11 Prozentpunkte häufiger). Nur leicht erhöht ist dafür die Einschätzung, zu geringer Wertschätzung der eigenen Leistung durch das Arbeitsumfeld (39%).

Diese strukturell stärkere Betonung von leistungsbezogenen Konflikten durch eine empfundene, eigene Mehrleistung deckt sich dabei mit dem Befund, dass Cybermobbing seltener "von oben herab" als Mobbing geschieht, sondern viel stärker aus der Mitte der Organisation heraus geschieht. Im Vergleich zur Studiendurchführung im Jahr 2021 werden diese leistungsbezogenen Ursachen häufiger von den Befragten angegeben.

Ursachen von Cybermobbing		Veränderung zu 2021
Anderes Verhalten als andere es wollen	59	+4
Konkurrenzorientiertes Klima bei der Arbeit	53	+22
Höhere Leistung im Arbeitsumfeld als andere	49	+17
Leichtes Opfer	49	+17
Starre Hierarchien im Arbeitsumfeld	47	+16
Äußerung von unerwünschter Kritik	45	-1
Aufgrund der Persönlichkeit	44	+7
Hoher Leistungs-/Zeitdruck bei der Arbeit	41	+8
Auffälligkeit der Erscheinung	40	+9
Geringschätzung der Leistung durch Arbeitsumfeld	39	+7
Neid	38	+2
Vertretene Werte, Überzeugungen und Ansichten	36	-5
Schwierigkeiten sich in Gruppen einzufügen / Anecken	34	+10
Aufgrund des Geschlechts	24	+7
Aufgrund der Nationalität	20	+3
Wegen der sexuellen Orientierung	19	+3
Aufgrund Glaubens oder Religionszugehörigkeit	17	+4

n=282; Angaben in %

Abb. 23: Ursachen von Cybermobbing

Insgesamt zeigt sich, dass im Falle von **Cybermobbing – trotz starker struktureller Ähnlichkeiten – individuelle und persönliche Faktoren** noch stärker als Auslöser der Anfeindungen in Frage kommen als im klassischen Mobbing.

Häufigstes Motiv von Mobbern ist Nachahmung

Als häufigstes Motiv der **Mobbingattacken** wird von den **Tätern** genannt, weil andere das auch tun (52%).¹¹ Dieses Motiv wurde auch deutlich häufiger genannt als in der vorangegangenen Studie aus 2021 (um 10 Prozentpunkte häufiger). Mobbing, so könnte man sagen, ist also auch ein Gruppenphänomen. Einer fängt an, andere ziehen mit. Als zweithäufigste Motiv (44%) nennen die Täter die Persönlichkeit des Opfers (z.B. besonders schüchtern, extrovertiert, selbstbezogen, rücksichtslos, engagiert etc.). Deutlich häufiger als 2021 wird jetzt das Motiv genannt, aus Spaß zu mobben (40% bzw. 13 Prozentpunkte häufiger).

Ebenfalls deutlich häufiger als in der letzten Studie waren Auffälligkeiten in der (körperlichen) Erscheinung des Opfers ein Grund zum Mobben (37% bzw. um 9 Prozentpunkte häufiger).

Ein weiteres, ebenfalls häufig genanntes Motiv ist, dass der Täter durch das Opfer vorher selbst gemobbt wurde (40% bzw. um 8 Prozentpunkte häufiger). In eine inhaltlich ähnliche Kategorie fallen auch die Motive, Ärger mit dem Opfer gehabt zu haben (35%) oder weil das Opfer es angeblich verdient hätte (33%). Dieses Motiv wird jetzt auch häufiger genannt als in 2021 (um 8 Prozentpunkte häufiger). Im gleichen Kontext ist auch das Motiv zu nennen, das Opfer zu mobben, um andere zu rächen, die von ihm gemobbt wurden (28%).

Relativ viele und deutlich häufiger als 2021 geben außerdem zu, aus Neid zu Mobben (31% bzw. um 8 Prozentpunkte häufiger) oder aus Langeweile (30%). Relativ häufig wird auch das Argument genannt, dass sich das Opfer nicht in das soziale Umfeld des Täters einordnen würde (30%). Ähnlich häufig und auch häufiger als 2021 werden die Motive genannt, das Opfer habe unerwünschte Kritik geäußert (28% bzw. um 8 Prozentpunkte häufiger) zu wenig geleistet (26% bzw. um 7 Prozentpunkte häufiger) oder umgekehrt, besonders viel geleistet (25%). Dieses Motiv einer (zu) starken Leistungsfähigkeit des Opfers wurde zudem von deutlich mehr Tätern angegeben als noch 2021 (um 12 Prozentpunkten häufiger).

Auch verschiedene Personenattribute des Opfers wurden jetzt teils deutlich häufiger als noch in der Vorgängerstufe als Motiv für klassisches Mobbing genannt. Das betrifft die sexuelle Orientierung der Person (28% bzw. um 10 Prozentpunkte häufiger), die vom Opfer vertretenen Werte und Überzeugungen (27% bzw. um 7 Prozentpunkte häufiger, aber auch Nationalität (25%), Geschlecht (24% bzw. um 7 Prozentpunkte häufiger) oder Glaube bzw. Religionszugehörigkeit (24% bzw. um 9 Prozentpunkte häufiger).

¹¹ Die Prozentwerte der beiden oberen Kategorien einer 5er-Skala (4 = „trifft zu“ und 5 = „trifft voll und ganz zu“) wurden zusammengefasst.

Die von den Tätern genannten Motive (vgl. Abb. 24) unterscheiden sich teilweise gravierend von denen der Opfer. Während Opfer eher bei sich selbst, insbesondere im eigenen Verhalten sehen, stehen bei Tätern vor allem **gruppendynamische Faktoren im Vordergrund**, oder Spaß und Langeweile. Auffällig sind jedoch auch die deutlichen Steigerungen in Bezug auf die Personenattribute der Opfer, die von jenen eher weniger als Mobbingmotiv wahrgenommen wurden.

Tätermotive Mobbing		Veränderung zu 2021
Weil andere das auch machen	52	+10
Persönlichkeit des Opfers	44	+4
Weil mich diese Person gemobbt hatte	40	+8
Nur so zum Spaß	40	+13
Auffälligkeit der Erscheinung des Opfers	37	+9
Ärger mit der betroffenen Person	35	+4
Die betroffene Person hat das verdient	33	+8
Weil ich neidisch auf die Person war	31	+8
Soziale Anpassungsprobleme des Opfers	30	+4
Aus Langeweile	30	+3
Um Mobbingopfer zu rächen	28	+5
Sexuelle Orientierung	28	+10
Äußerung unerwünschter Kritik	28	+8
Vertretene Werte und Überzeugungen	27	+7
Leistungsprobleme des Opfers	26	+7
Starke Leistungsfähigkeit des Opfers	25	+12
Nationalität	25	± 0
Geschlecht	24	+7
Glaubens- bzw. Religionszugehörigkeit	24	+9

n=160; Angaben in %

Abb. 24: Motive der Täter für Mobbing

Konflikte mit dem Opfer und Ablehnung des Opfers als Person sind zentrale Tatmotive von Cybermobbing

Die Tatmotive beim **Cybermobbing** (vgl. Abb. 25) unterscheiden sich teilweise gravierend von denen des Mobbing. So spielen beim Cybermobbing direkte Konflikte mit dem Opfer eine deutlich stärkere Rolle als beim Mobbing. So wird von den Tätern als häufigstes Motiv für Cybermobbing die Äußerung unerwünschter Kritik geäußert (55% bzw. 27 Prozentpunkte häufiger als bei klassischem Mobbing). Fast ebenso häufig genannt wird das Motiv, vom Opfer vorher selbst gemobbt worden zu sein (52% bzw. 12% Prozentpunkte häufiger).

Weitere, häufig genannte Motive, die auf einen Konfliktcharakter hindeuten, sind die vom Opfer vertretenen Werte oder Überzeugungen (51% bzw. 24 Prozentpunkte häufiger), mangelnde Leistung des Opfers (51% bzw. 25 Prozentpunkte häufiger), zu hohe Leistungsfähigkeit des Opfers (45% bzw. 20 Prozentpunkte häufiger), dass sich das Opfer aus Sicht des Täters nicht in dessen Umfeld eingefügt hat (46% bzw. 16 Prozentpunkte häufiger), allgemein Ärger mit dem Opfer (46% bzw. 12 Prozentpunkte häufiger) oder auch um andere zu rächen, die gemobbt worden sind (42% bzw. 14 Prozentpunkte häufiger).

Auffällig ist, dass das Imitationsmotiv, also zu cybermobben, weil andere dies auch tun, deutlich seltener als Motiv genannt wird als im Falle zu mobben (49%, 4 Prozentpunkte seltener).

Sehr häufig und ebenfalls deutlich häufiger werden die Motive Langeweile (52% bzw. 22 Prozentpunkte häufiger) und Spaß (53% bzw. 13 Prozentpunkte häufiger) genannt. Neid (42% bzw. 11 Prozentpunkte häufiger) und das damit verwandte Motiv, weil es das Opfer angeblich verdient habe (43% bzw. 9 Prozentpunkte häufiger) sind ebenso weitere wichtige Tatmotive

Auffällig ist, dass die Häufigkeiten der abgefragten Motive sich im Falle von Cybermobbing in einer deutlich engeren Bandbreite bewegen als im Falle von Mobbing. Insofern werden auch zur Person des Opfers gehörige Attribute im Falle von Cybermobbing viel häufiger genannt. Dies betrifft die sexuelle Orientierung (48% bzw. 20 Prozentpunkte häufiger) ebenso wie deren Nationalität (47% bzw. 22 Prozentpunkte häufiger), körperliche Auffälligkeiten (43% bzw. 6 Prozentpunkte häufiger), deren Glauben bzw. Religionszugehörigkeit (45% bzw. 21 Prozentpunkte häufiger) ebenso wie das Geschlecht (40% bzw. 15 Prozentpunkte häufiger).

Etwa genauso häufig wie im Falle von Mobbing wird bei Cybermobbing die Persönlichkeit des Opfers genannt (48%). In der Summe sieht man hier deutlich, dass Cybermobbing sehr viel mehr als Mobbing ein Problem der kollektiven Hetze gegen Personen ist, wahrscheinlich **gefördert von der Anonymität des Internets**.

Tätermotive Cybermobbing		Veränderung zu 2021
Äußerung unerwünschter Kritik	55	+15
Nur so zum Spaß	53	+8
Weil mich diese Person gemobbt hatte	52	+9
Aus Langeweile	52	+13
Leistungsprobleme des Opfers	51	+18
Vertretene Werte und Überzeugungen	51	+12
Weil andere das auch machen	49	+14
Persönlichkeit des Opfers	48	+4
Sexuelle Orientierung	48	+19
Nationalität	47	+11
Ärger mit der betroffenen Person	46	-5
Soziale Anpassungsprobleme des Opfers	46	+11
Glaubens- bzw. Religionszugehörigkeit	45	+19
Starke Leistungsfähigkeit des Opfers	45	+17
Auffälligkeit der Erscheinung des Opfers	43	+8
Die betroffene Person hat das verdient	43	-4
Weil ich neidisch auf die Person war	42	+8
Um Mobbingopfer zu rächen	42	-1
Geschlecht	40	+12

n=87; Angaben in %

Abb. 25: 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.

	Mobbing	Veränderung zu 2021	Cybermobbing	Veränderung zu 2021
Probleme mit dem Selbstvertrauen	53	+4	52	+13
Persönlichkeitsveränderungen	49	-1	50	+16
Ich habe/hatte Depressionen	46	+1	48	+18
Ich hatte/habe Zwangsstörungen	33	-6	34	+7
Verstärkter Konsum von Alkohol	19	+3	30	+15
Einnahme von Medikamenten	18	+2	28	+9
Suizidgefahr	18	+4	24	+7
Suchtgefahr	14	+3	24	+8
Konsum von Drogen	13	+5	24	+10

n= 745 bzw. n= 282; Angaben in %

Abb. 26: Folgen der Mobbing- und Cybermobbinganfeindungen

Mehr ein Fünftel der Opfer von Mobbing und Cybermobbing ist suizidgefährdet

Mobbing und Cybermobbing haben oftmals schwerwiegende psychische Auswirkungen (vgl. Abb. 26). Die Opfer klagen in Folge von **Mobbing** und **Cybermobbing** insbesondere über anhaltende

Persönlichkeitsveränderungen (49% bzw. 50%)¹², Depressionen (46% bzw. 48%), Probleme mit dem Selbstvertrauen (53% bzw. 52%) oder über Zwangsstörungen (33% bzw. 34%). Im Vergleich zur Vorläuferstudie sind diese psychischen Auswirkungen bei Opfern von Cybermobbing deutlich häufiger geworden und beide Formen konvergieren jetzt in ihren Effekten.

Darüber hinaus bewirken die Attacken von **Mobbing** und **Cybermobbing**, dass die Opfer deswegen Medikamente einnehmen (18% bzw. 28%), verstärkt Alkohol konsumieren (19% bzw. 30%) oder sogar zu Drogen greifen (13% bzw. 24%). Im Vergleich zu 2021 hat sich der Konsum von Medikamenten, Alkohol und Drogen bei Opfern von Cybermobbing deutlich erhöht.

14% bzw. 24% der Opfer von Mobbing und Cybermobbing stufen sich selbst als suchtgefährdet ein und 18% bzw. 24% der befragten Opfer als suizidgefährdet. Auch diese gravierenden Auswirkungen werden jetzt von den Opfern von Cybermobbing deutlich häufiger genannt als noch in der Vorgängerstudie aus 2021. Damit berichten jetzt die Opfer von Cybermobbing deutlich häufiger als die Opfer klassischen Mobbings von diesen gravierenden Folgen wie die Flucht in Betäubungsmittel oder sogar Suizid.

Neben den **psychischen Folgen** können die Mobbing- und Cybermobbinganfeindungen auch gravierende körperliche Beschwerden nach sich ziehen. Insgesamt klagen 33%¹³ der Mobbing- und 35% der Cybermobbingopfer über körperliche Beschwerden. Die berichteten körperlichen Beschwerden äußern sich etwa gleichermaßen vor allem in Magen-Darm-Beschwerden (jeweils 64%) oder körperlichen Schmerzen (62% bzw. 58%). Aber auch über erhöhten Blutdruck (41% bzw. 47%), Atem- (33% bzw. 40%) und Herzbeschwerden (32% bzw. 39%) berichten die Opfer. Insgesamt ist der Anteil der berichteten körperlichen Beschwerden seit der Vorgängerstudie etwas gestiegen, im Falle von Cybermobbing dabei deutlich stärker als unter den Mobbingopfern. Auch hier hat Cybermobbing das klassische Mobbing in seinen Effekten überholt.

Bei den **Auswirkungen von Mobbing und Cybermobbing** ergaben sich einige Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So gaben Männer unabhängig von der Art des Mobbings deutlich häufiger als Frauen an, deswegen häufiger Alkohol getrunken (25% vs. 15%), Medikamente genommen (24% vs. 14%) oder Drogen konsumiert zu haben (20% vs. 8%). Korrespondierend haben sich Männer deutlich häufiger such- und suizidgefährdet gefühlt (jeweils 22%) als Frauen (9% bzw. 15%).

¹² Die Prozentwerte der beiden oberen Kategorien einer 5er-Skala (4 = „trifft zu“ und 5 = „trifft voll und ganz zu“) wurden zusammengefasst.

¹³ Die Prozentwerte der beiden oberen Kategorien einer 5er-Skala (4 = „trifft zu“ und 5 = „trifft voll und ganz zu“) wurden zusammengefasst.

Auch was körperliche Auswirkungen angeht unterscheiden sich die Geschlechter. Männer klagten häufiger über Herzbeschwerden (39% vs. 27%), Atembeschwerden (42% vs. 29%) und erhöhtem Blutdruck (53% bzw. 35%) als Frauen.

	Mobbing	Veränderung zu 2021	Cybermobbing	Veränderung zu 2021
Körperliche Beschwerden	33	-5	35	+9
▪ Magen-Darm-Beschwerden	64	+5	64	+13
▪ Körperliche Schmerzen	62	+4	58	+8
▪ Erhöhter Blutdruck	41	+9	47	+2
▪ Atembeschwerden	33	+1	40	+7
▪ Herzbeschwerden	32	+5	39	+2

n= 745 bzw. n= 282; Angaben in %

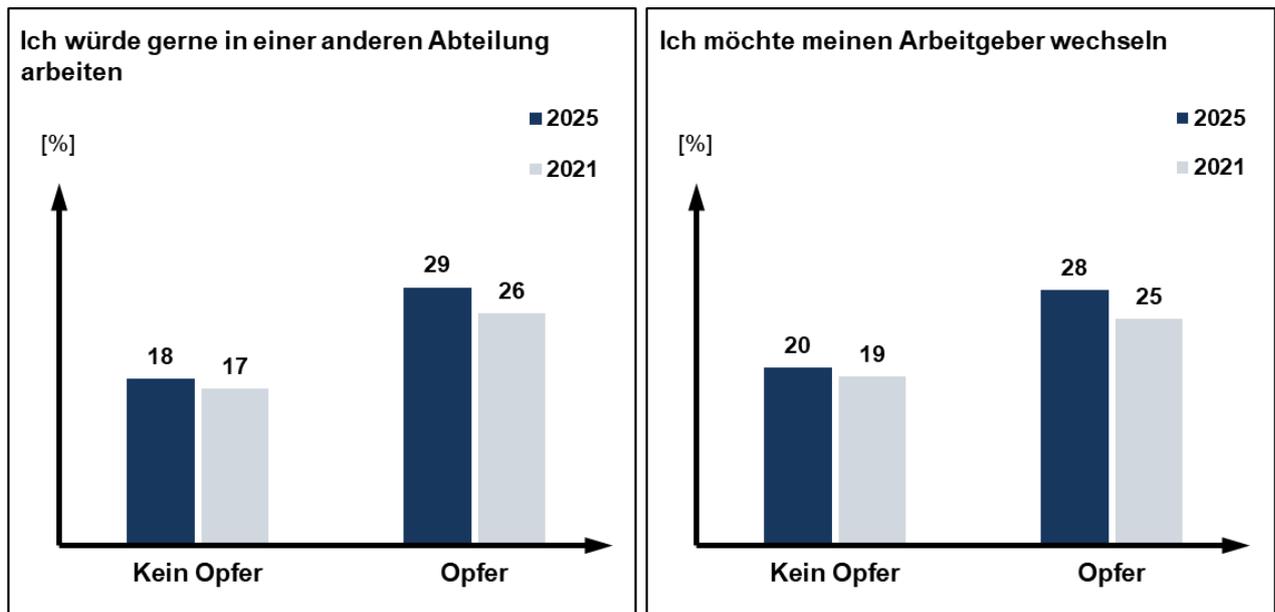
Abb. 27: Körperliche Folgen der Mobbing- und Cybermobbinganfeindungen

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. 28).

Die **Unterschiede zwischen den Gruppen sind teilweise stark ausgeprägt**. So sind 60%¹⁴ der nicht von Mobbing oder Cybermobbing Betroffenen bei ihrer Arbeit glücklich und zufrieden, aber nur 48% der Opfer. Entsprechend möchten 29% der Opfer in einer anderen Abteilung arbeiten oder 28% kündigen (18 bzw. 20% der Nicht-Opfer). 34% der Opfer würden zudem gerne andere Aufgaben übernehmen, aber nur 24% der Nicht-Opfer. Kein Unterschied ist bei der Frage feststellbar, ob ein vorzeitiger Ruhestand angestrebt wird.

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



n = 1.518 Angaben in %; nur in Beschäftigungsverhältnis stehende Befragte

Abb. 28: Reaktion auf Mobbing und Cybermobbing am Arbeitsplatz

Opfer von (Cyber-)Mobbing haben mehr 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 2024 und im Jahr 2025 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.

In der durchgeführten Umfrage haben die Opfer angegeben, 2024 im Mittel 8,6 Tage krankgeschrieben gewesen zu sein, die Nicht-Opfer jedoch nur 6,8 Tage.

Die von den Befragten berichteten Krankheitstage für 2024 sind dabei etwas geringer als die in den amtlichen Statistiken ermittelten.¹⁵ 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 1,8 Krankheitstage pro Jahr mehr aufweisen als die Kontrollgruppe der Nicht-Opfer.

Diese Schätzung ist dabei als konservativ zu betrachten, da die Erhebung hier das Ausmaß an Krankentagen eher unterschätzt (s.o.). So gaben für 2024, 32% der Betroffenen an, gar nicht

¹⁵ Für Deutschland ermittelt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für alle Arbeitnehmer durchschnittlich 14,8 krankheitsbedingte Fehltage in 2024 und damit 8,9 Tage mehr als hier von den Befragten berichtet.

krankgeschrieben gewesen zu sein, aber nur 23% der Opfer von Mobbing oder Cybermobbing. Mehr als 30 Tage krankgeschrieben waren aber nur 5% der Nicht-Betroffenen, die Opfer mit 9% aber fast doppelt so häufig. Das zeigt, dass Mobbing und Cybermobbing häufig mit langanhaltenden Absenzen im Arbeitsleben verbunden ist.

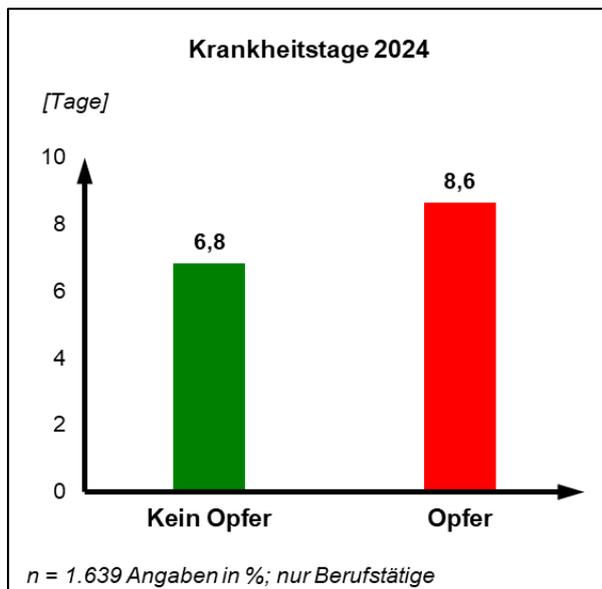


Abb. 29: Anzahl der Krankmeldungen pro Jahr

Von den Studienteilnehmenden wurden dabei 23% der Opfer von Mobbing oder Cybermobbing aufgrund dieser Vorfälle krankgeschrieben. Die Betroffenen sind außerdem häufiger von Burnout betroffen. So gaben 18% der Opfer von Mobbing oder Cybermobbing an, dass bei Ihnen in den letzten zwei Jahren Anzeichen von Burnout festgestellt wurden. Die Opfer von Cybermobbing sind dabei mit 25% noch etwas häufiger betroffen als die Opfer klassischen Mobbings (18%). Bei den Nicht-Betroffenen lag dieser Anteil nur bei 9%.

Die Teilnehmenden an der Studie wurden in diesem Kontext auch gefragt, ob Sie in den vergangenen zwei Jahren zumindest zeitweise auch im Home-Office gearbeitet haben, um einen möglichen Einfluss der Arbeitssituation auf das Vorkommen von Mobbing und Cybermobbing zu untersuchen. Dabei konnte kein signifikanter Unterschied zwischen den Betroffenen und den Nicht-Betroffenen festgestellt werden. So bejahten 43% der Opfer von Mobbing oder Cybermobbing die Frage nach der Tätigkeit im Home-Office, aber auch 42% der Nicht-Betroffenen.

Differenziert nach den Mobbing-Formen arbeiteten die Betroffenen von Cybermobbing (50%) etwas häufiger als die von klassischem Mobbing im Home-Office (40%), die Differenz ist statistisch aber nicht signifikant.

Eine Tätigkeit im Home-Office beeinflusst das Risiko von Mobbing oder Cybermobbing also kaum. Dennoch sagen 51% der Opfer von Cybermobbing oder Mobbing, dass Sie lieber im Home-Office als an ihrem Arbeitsplatz im Betrieb arbeiten würden, aber nur 41% der Nicht-Betroffenen. Insgesamt betrachtet würden jedoch 56% der befragten Berufstätigen den Arbeitsplatz im Betrieb dem Homeoffice vorziehen.

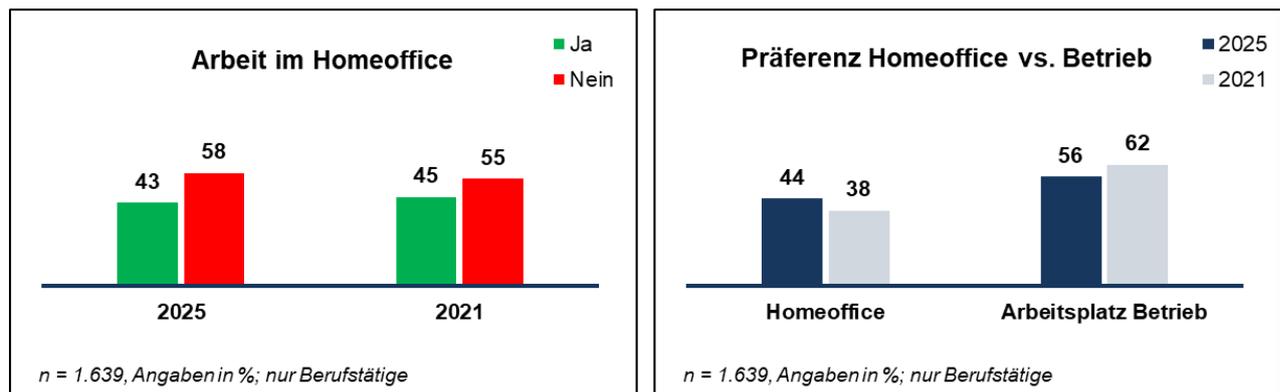


Abb. 30: (Potenzielle) Arbeit im Homeoffice

Durch Mobbing entsteht der deutschen Wirtschaft durch Produktionsausfallkosten im Krankheitsfall ein direkter Schaden von 4,3 Mrd. Euro

Schätzt man die volkswirtschaftlichen Produktionsausfallkosten, die durch Mobbing und Cybermobbing Arbeitgebern und Versicherungen entstanden sind, summieren sich diese in Deutschland auf einen Betrag von etwa 4,3 Mrd. Euro auf.¹⁶

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.

¹⁶ Berechnung: Zusätzliche Krankentage durch (Cyber-) Mobbing (1,8) x durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt im Inland pro (Kalender-) Tag (6,4 Mrd. €) x Anteil der Opfer von (Cyber-) Mobbing (37,5%) an den Beschäftigten. Quellen: Statistisches Bundesamt, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung.

Objektivierbar sind dagegen Faktoren wie z.B. die Anzahl der Arzt- oder Therapiebesuche (vgl. Abb. 31). Insgesamt 24% der Opfer von Mobbing und Cybermobbing haben ärztliche, psychologische oder therapeutische Hilfe in Anspruch genommen. Weitere 17% 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 15% der reinen Mobbingopfer keinen Therapietermin oder Hilfe erhalten, wohl aber 27% der Opfer von Cybermobbing.

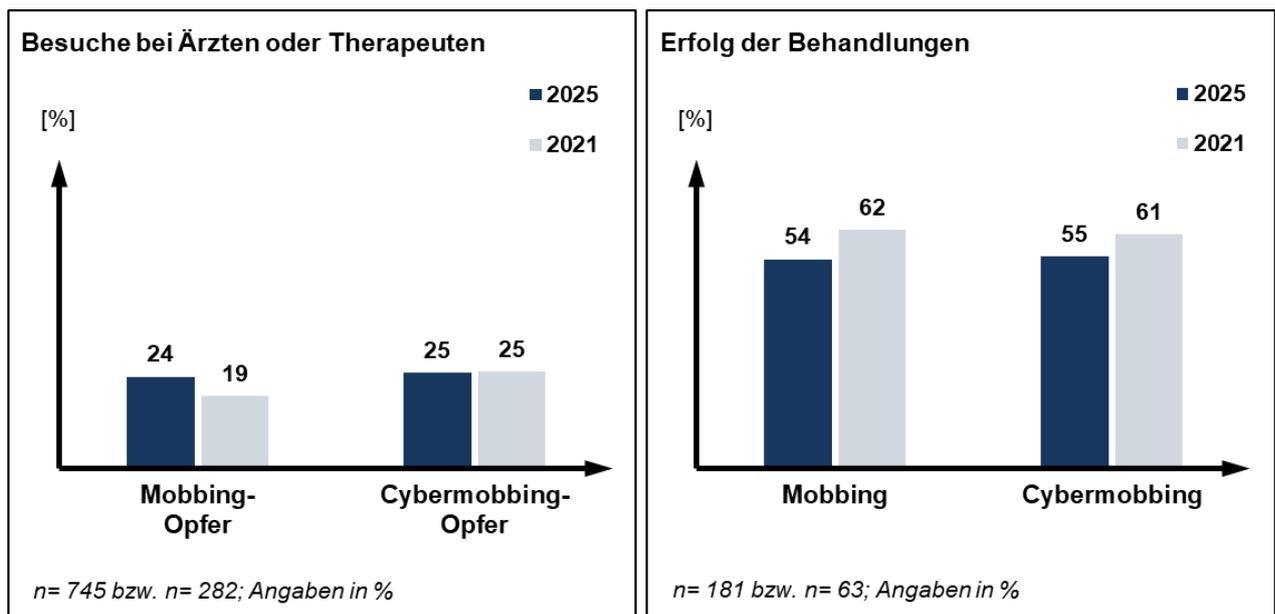


Abb. 31: Arzt- und Therapiebesuche

Im Vergleich zur Vorgängerstudie aus 2021 ist sowohl der Anteil der Opfer insgesamt, die keinen Termin oder keine Hilfe erhalten haben angestiegen (um 5 Prozentpunkte), als auch die Diskrepanz zwischen der gewollten und nicht erhaltenen Hilfe zwischen reinen Mobbingopfern (2021: 11%) und den Opfern von Cybermobbing (2021: 17%) auf jetzt zwölf Prozentpunkte angestiegen. Hier verbirgt sich ggf. ein Problem der Anerkennung von Cybermobbing auf therapeutischer/medizinischer Seite, dem durch gezielte Aufklärung begegnet sollte, oder die fehlenden Therapieplätze.

Eine Therapie kann jedoch sehr lange dauern. Für die allermeisten ist eine **Therapie sehr hilfreich**. So empfanden insgesamt 54% bzw. 55% der Opfer von Mobbing oder Cybermobbing die Behandlung oder Therapie als hilfreich oder sogar sehr hilfreich.

(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.¹⁷

Hierbei werden 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.

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.

Über die gesamte Stichprobe hinweg erreicht der Index Lebensqualität einen Durchschnittswert von 63 Punkten. **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 auf dem Index zur Lebensqualität, die Opfer hingegen nur 58 bzw. 59 Punkte. Im Vergleich zur Vorgängerstudie 2021 haben sich die Ergebnisse kaum verändert.

¹⁷ Vgl. Heidl et al. 2012.

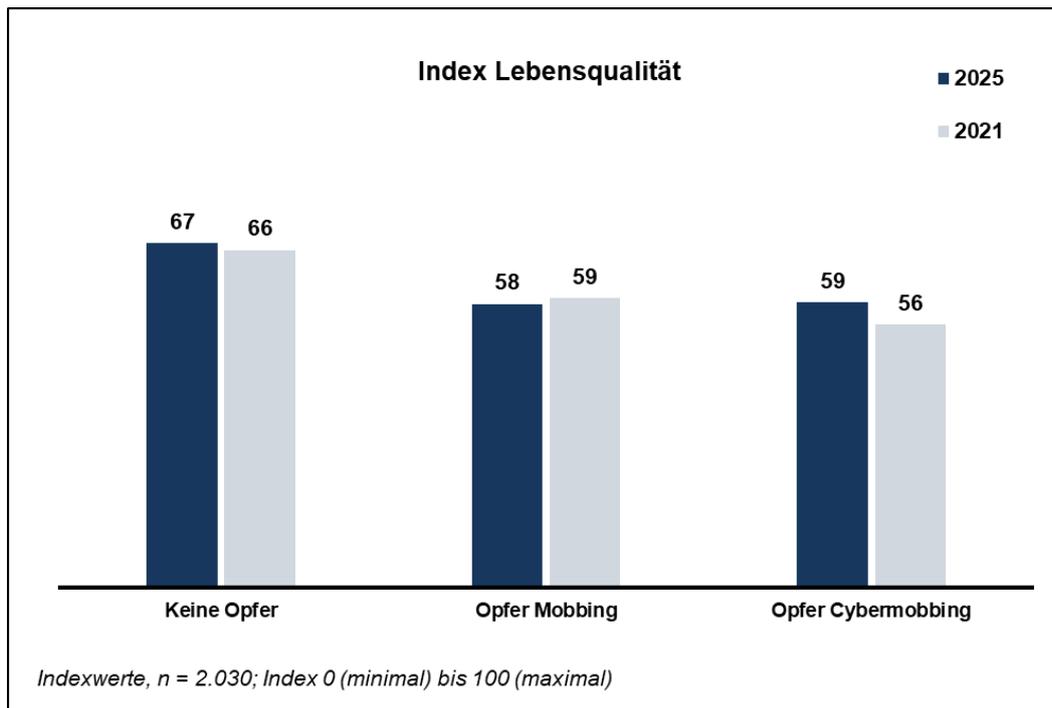


Abb. 32: Index Lebensqualität

Der Befund ist und bleibt deutlich: Mobbing und Cybermobbing wirken sich gravierend auf die subjektive Lebensqualität der Opfer aus. Je länger die Angriffe dauern, desto gravierender wirken sie sich auf die Lebensqualität aus. So erreicht die berichtete Lebensqualität der Opfer von Cybermobbing, die länger als ein Jahr angegriffen wurden, nur noch 47 Punkte und im Falle von klassischem Mobbing nur noch 57 Punkte. Auch lange zurückliegende Angriffe wirken dabei nachhaltig nach. **Mobbing und Cybermobbing beeinträchtigen also dauerhaft die Lebensqualität.** So berichten im Falle von Cybermobbing 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

Mobbing und Cybermobbingvorfälle beeinträchtigen die verschiedenen Dimensionen der Lebensqualität in unterschiedlicher Intensität. Am stärksten angegriffen wird die **psychische Gesundheit** der Opfer. Hier ist im Vergleich zur Kontrollgruppe ein um 11 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.

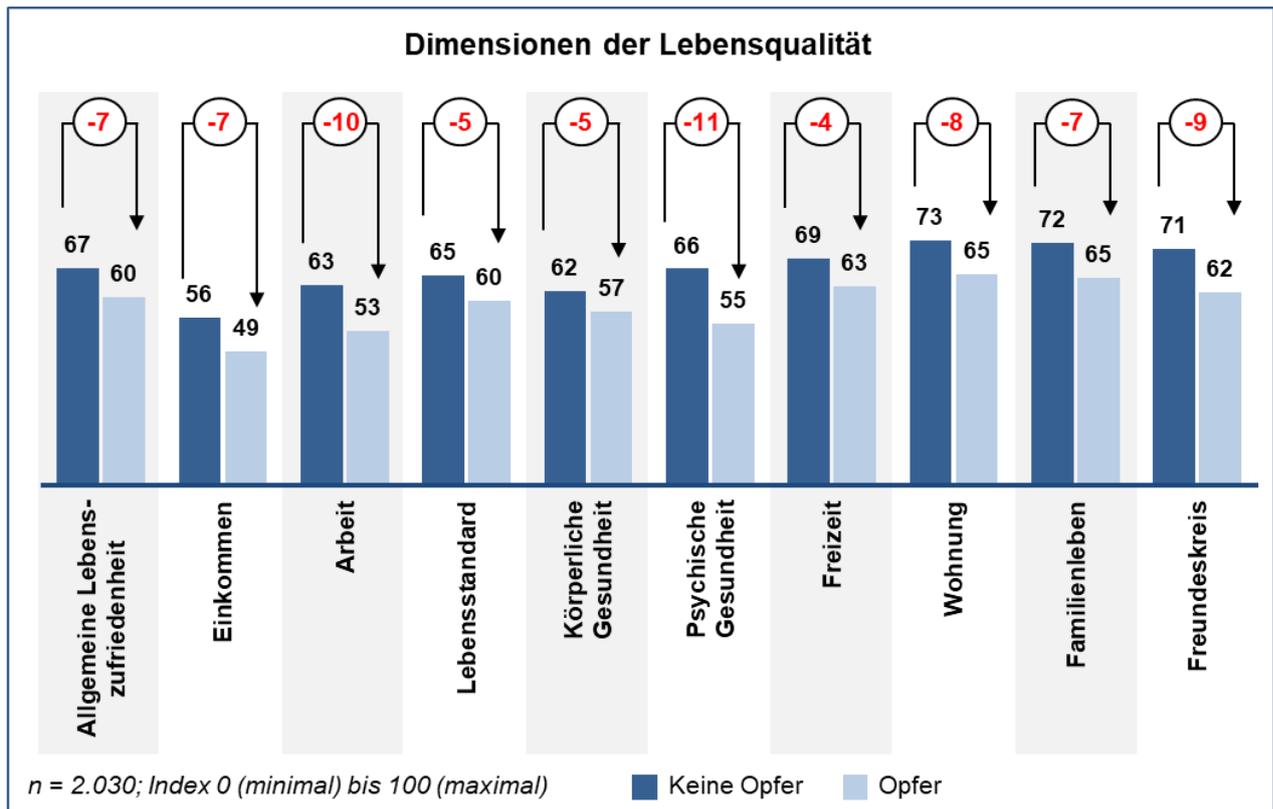


Abb. 33: Dimensionen der Lebensqualität

Auch bei der Zufriedenheit mit der Arbeit (10 Punkte niedriger) und dem Einkommen (7 Punkte niedriger) gehen die Werte bei (Cyber-)Mobbingopfern deutlich zurück. Gleiches gilt für die Zufriedenheit mit dem Familienleben (7 Punkte niedriger) und dem Freundeskreis (9 Punkte niedriger). Die beiden zuerst genannten Dimensionen treffen insbesondere auf Personen zu, die Opfer im Arbeitsumfeld geworden sind, die letzteren auf die Betroffenen im privaten Umfeld. Die Opfer von Mobbing und Cybermobbing berichten ferner auch über eine deutlich niedrigere, allgemeine Lebenszufriedenheit (7 Punkte niedriger).

6. Unternehmensaktivitäten und Präventionsmöglichkeiten

Wie bereits in Kapitel 4 dargelegt, 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.¹⁸

Nur in wenigen Unternehmen gibt es Präventionsmaßnahmen, aber das Bewusstsein wächst

Die Ergebnisse unserer Befragung zeigen allerdings, dass die Unternehmen in ganz überwiegendem Maße diese Bedrohung, durch Mobbing und Cybermobbing, bisher nicht realisiert haben. Zwar sind im Vergleich zu den Vorgängerstudien positive Impulse sichtbar, insgesamt aber wurden nur in der Minderheit der Unternehmen institutionelle Strukturen etabliert oder spezifische Maßnahmen ergriffen, um dieser Problemlage Herr zu werden (vgl. Abb. 34).

<i>In meinem Unternehmen gibt es:</i>		<i>Veränderung zu 2021</i>
Anlaufstelle für Mobbingvorfälle	43	+11
Leitlinien zum Umgang mit Konflikten	37	+21
Geschulte Führungskräfte zu (Cyber-)Mobbing	32	+11
Weiterbildungen zu betriebl. Konflikten	29	+9
Aufklärung über (Cyber-)Mobbing	29	+1
Veranstaltungen zum Thema (Cyber-)Mobbing	23	+1
Ausgebildete „Konfliktlotsen“ oder Ähnliches	21	+6

n = 1.639, Angaben in %; nur Berufstätige

Abb. 34: Präventionsmaßnahmen in Unternehmen

¹⁸ Vgl. hierzu auch Kolb 2003.

Am ehesten finden sich noch Anlaufstellen für Mobbingvorfälle (43%) und schriftliche Leitlinien zum Umgang mit Konflikten (37%). Etwas weniger häufig schult das Unternehmen Führungskräfte (32%), bietet Fort- und Weiterbildungen zu innerbetrieblichen Konflikten an (29%) oder klärt z.B. mittels Broschüren oder im Intranet über Mobbing oder Cybermobbing auf (29%). Noch etwas weniger führen aufklärende Veranstaltungen zu diesen Themen durch (23%) oder bilden Konfliktlotsen aus (21%).

15% der Arbeitnehmer 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 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

Zum Abschluss der Befragung wollten wir von den Studienteilnehmenden wissen, wie aus ihrer Sicht den Herausforderungen durch Mobbing und Cybermobbing wirkungsvoll und präventiv entgegengetreten werden sollte (vgl. Abb. 35).

Gewünschte Maßnahmen:		Veränderung zu 2021
Schärfere Gesetzgebung	72	+1
Öffentliche Hilfe-/Beratungsstellen	68	+1
Hilfe-/Beratungsstellen im Internet	65	+5
Präventionsprogramme Krankenkasse bzw. betriebliches Gesundheitswesen	63	± 0
Örtliche Anti-Gewalt-Trainings	62	+3
Mehr Hilfestellungen durch Politik	62	+1
Fortbildungen in Bildungsstätten	58	+1
Lern- und Informationsvideos Online	58	*
Mehr Ratgeber Online	58	+8
Online-Coaching	54	+4
Apps für Smartphones	49	+7
E-Mail Dienste	47	+4
TV Angebote zum Thema	47	+2

*n=2.030; Angaben in %; * keine Abfrage 2021*

Abb. 35: Gewünschte Präventionsmaßnahmen

Als besonders hilfreich betrachten 72% 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.

65% plädieren für Hilfe- oder Beratungsstellen im Internet und 63% für Präventionsprogramme **durch Krankenkassen oder betriebliches Gesundheitswesen**, 62% für Anti-Gewalt-Trainings im örtlichen Umfeld und 62% für mehr **Initiativen und Hilfestellungen durch die Politik**.

Nur etwas weniger aber immer noch mehr als die Hälfte der Befragten plädieren für Fortbildungen in Bildungsstätten und verschiedene digitale Instrumente wie Lern- und Informationsvideos im Internet, Online-Ratgeber oder Online-Coaching. Knapp die Hälfte der Befragten wünschen sich spezielle Apps für Smartphones, unterstützende E-Mail-Dienste oder TV-Angebote. Im Vergleich zur Vorgängerstudie 2021 haben dabei vor allem diese verschiedenen Angebote digitaler Natur an Präferenz gewonnen.

Die Befürworter eines Cybermobbing-Gesetzes sehen die Notwendigkeit vor allem darin, dass es unerlässlich für die Strafverfolgung sei (80%) und man nur dann die Täter und Täterinnen zur Rechenschaft ziehen könnte, sowie durch ein entsprechendes Gesetz auch eine einheitliche gesetzliche Regelung zum Tatbestand des Cybermobbings geschaffen würde (69%). Außerdem wird häufig angegeben, dass hierdurch die Opfer besser geschützt seien (64%), zumal Cybermobbing ein zunehmendes Problem für die Gesellschaft (63%) und außerdem keine Lappalie, sondern eine Straftat ist (61%). Viele sind außerdem der Ansicht, dass die bisherigen Regelungen gegen Cybermobbing nicht ausreichen (60%).

Diejenigen, die eher skeptisch gegenüber einem solchen Gesetz sind, führen am häufigsten an, seine Wirkung wäre begrenzt, weil sich die Täter oder Täterinnen hierdurch nicht abschrecken ließen (40%) oder es im Internet zu viele Schlupflöcher gäbe (34%) und damit die Wirksamkeit begrenzt wäre. Viele weisen darauf hin, dass die Lösung des Problem Sache der Gesellschaft und nicht der Regierung sei (33%) und ein solches Gesetz das Problem nicht lösen würde (31%). Zudem wird häufig angegeben, ein solches Gesetz verhindere nicht das Problem an sich, sondern greife erst nach der Straftat (30%). Damit wird zurecht darauf hingewiesen, dass ein solches Gesetz die Präventionsarbeit nicht obsolet machen würde.

Mehr als 80% erachten ein Nutzungsverbot von Smartphones auf dem Schulgelände als sinnvolle Präventionsmaßnahme

Im Sinne einer allgemeinen Prävention gegen die Gefahren aus dem digitalen Raum haben viele Schulen Verbote zur privaten Nutzung von Smartphones auf dem Schulgelände erlassen. Ergänzend wurden die Teilnehmenden an dieser Studie auch gefragt, ob Sie ein solches Verbot grundsätzlich für sinnvoll halten würden. 81% der Befragten halten ein solches Nutzungsverbot von Smartphone auf dem Schulgelände für sinnvoll. Die Zustimmung ist dabei auch unabhängig davon, ob die Befragten Kinder im schulpflichtigen Alter haben oder selbst von Mobbing bzw. Cybermobbing betroffen sind oder nicht.

E. Resümee und Ausblick

Mit der vorliegenden Studie können wir die Ergebnisse unserer Studien von 2021, 2018 und 2014 nicht nur bestätigen; sondern Ausmaß und Umfang von Mobbing und Cybermobbing **haben sich in den letzten vier Jahren weiter negativ entwickelt.**

Wie manifest die gesellschaftliche Herausforderung in Deutschland durch diese Gewaltphänomene ist, zeigen allein diese Zahlen: **Zwei Drittel (67%)** aller Befragten waren in irgendeiner Weise bereits mit Mobbing (65%) oder Cybermobbing (39%) konfrontiert, sei es als Betroffene, Täter, Beobachter, Unterstützer, Schlichter oder Mediatoren. Über ein Drittel aller Studienteilnehmer war schon einmal Opfer von Mobbing- oder Cybermobbingattacken, besonders betroffen sind dabei die Jüngeren.

Seit der letzten Studie aus 2021 hat sich die Situation noch einmal verschärft: **So ist in Deutschland die Prävalenzrate bei Mobbing um 12,9% und bei Cybermobbing sogar um 21,7% gestiegen.** Insgesamt sind jetzt 36,8% der Bevölkerung im Erwerbsleben, d.h. im Alter zwischen 18 und 65 Jahren, von Mobbing und 14,0% von Cybermobbing betroffen.

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 dies **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 etwa 4,3 Mrd. 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 eine Minderheit der Unternehmen hat 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.

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 zur Aufgabe gemacht, mit unseren Studien und weiteren Aktivitäten (Prävention -und Interventionskonzepte in Schulen; Vereinen und Unternehmen) 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 wollen wir, einen Beitrag hin zu einer humaneren Gesellschaft zu leisten.

Wir tun etwas, 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
- Beitzinger, Franz/Leest, Uwe (2021): *Mobbing und Cybermobbing bei Erwachsenen. Eine empirische Bestandsaufnahme in Deutschland, Österreich und der deutschsprachigen Schweiz*. Karlsruhe
- Beitzinger, Franz/Leest, Uwe/Süss, Daniel (2022): *Cyberlife IV. Spannungsfeld zwischen Faszination und Gefahr. Cybermobbing bei Schülerinnen und Schülern. Vierte empirische Bestandsaufnahme bei Eltern, Lehrkräften und Schüler/-innen in Deutschland*. Karlsruhe
- Beitzinger, Franz/Leest, Uwe (2024): *Cyberlife V. Spannungsfeld zwischen Faszination und Gefahr. Cybermobbing bei Schülerinnen und Schülern. Fünfte empirische Bestandsaufnahme bei Eltern, Lehrkräften und Schüler/-innen in Deutschland*. Karlsruhe
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2017): *Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung. Grundlagen und Handlungsfelder für die Praxis*. Dortmund
- 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
- 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
- Meschkat, 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
- 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)
- 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	11
Abb. 2:	Verteilung nach Alter und Geschlecht	12
Abb. 3:	Verteilung nach höchstem Bildungsabschluss und beruflicher Tätigkeit	12
Abb. 4:	Bekanntheitsgrad verschiedener Begriffe aus dem Umfeld von Mobbing	13
Abb. 5:	Bekanntheitsgrad verschiedener Begriffe nach Geschlecht	14
Abb. 6:	Entwicklung verschiedener Gewaltphänomene	15
Abb. 7:	Konfrontation mit Mobbing und Cybermobbing	18
Abb. 8:	Mobbing bzw. Cybermobbing im Zeitverlauf	19
Abb. 9:	Opfer von Mobbing und Cybermobbing nach Geschlecht	20
Abb. 10:	Mobbing- und Cybermobbingquoten nach Alterskohorten	21
Abb. 11:	(Cyber-)Mobbingopfer nach Erwerbsstatus	22
Abb. 12:	Dauer der (Cyber-)Mobbingvorfälle	23
Abb. 13:	Zeitpunkt der (Cyber-) Mobbingvorfälle	24
Abb. 14:	Umfeld der (Cyber-)Mobbingvorfälle	26
Abb. 15:	Privates Umfeld der (Cyber-) Mobbingvorfälle	27
Abb. 16:	Arbeitsumfeld der (Cyber-) Mobbingvorfälle	28
Abb. 17:	Häufigkeiten und Formen des Mobbings	30
Abb. 18:	Formen des Cybermobbings	31
Abb. 19:	Reaktion der Betroffenen auf (Cyber-)Mobbing im privaten Umfeld	32
Abb. 20:	Reaktion der Betroffenen auf Mobbing im Arbeitsumfeld	34
Abb. 21:	Zufriedenheit mit Umgang des gemeldeten Vorfalls	35
Abb. 22:	Ursachen von Mobbing	37
Abb. 23:	Ursachen von Cybermobbing	39
Abb. 24:	Motive der Täter für Mobbing	41
Abb. 25:	Motive der Täter für Cybermobbing	43
Abb. 26:	Folgen der Mobbing- und Cybermobbinganfeindungen	44
Abb. 27:	Körperliche Folgen der Mobbing- und Cybermobbinganfeindungen	46
Abb. 28:	Reaktion auf Mobbing und Cybermobbing am Arbeitsplatz	47
Abb. 29:	Anzahl der Krankmeldungen pro Jahr	48
Abb. 30:	(Potenzielle) Arbeit im Homeoffice	49
Abb. 31:	Arzt- und Therapiebesuche	50
Abb. 32:	Index Lebensqualität	52
Abb. 33:	Dimensionen der Lebensqualität	53
Abb. 34:	Präventionsmaßnahmen in Unternehmen	54
Abb. 35:	Gewünschte Präventionsmaßnahmen	56

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).