

Mobbing (Manuskriptversion)

Eveline Gutzwiller-Helfenfinger

Mobbing (engl. bullying) bezeichnet einen spezifischen Typus aggressiven, schädigenden Verhaltens. Es besteht Konsens, dass es einen gezielten, systematischen Machtmissbrauch repräsentiert, welcher wiederholte aggressive, oft erniedrigende Handlungen gegenüber einer unterlegenen Person beinhaltet (vgl. Olweus 1993). Wurde Mobbing zunächst als schulisches Phänomen bei Kindern und Jugendlichen verstanden, zeigt neuere Forschung, dass es auch Erwachsene in Organisationen betrifft (Attell et al. 2017). Geläufige Definitionen stimmen in den basalen Merkmalen mit denen zum schulischen Mobbing überein: anhaltende schädigende Handlungen, gezielt auf eine Person gerichtet, und Ausnutzung eines Macht-Ungleichgewichts. Beim schulischen Mobbing wird das Kriterium für die Täter- resp. Opferrolle meist beim mindestens wöchentlichen Ausüben / Erleiden negativer Handlungen in den letzten 2-3 Monaten gesetzt (Olweus 2010). Bei Mobbing am Arbeitsplatz wird meist ein Zeitraum von 6 Monaten mit 1-2 Ereignissen pro Woche vorausgesetzt (Ciby/Raya 2015).

Schulisches Mobbing betrifft nicht nur Täter*in und Opfer sondern die ganze Gruppe / Klasse. Ein Hauptmotiv der Täter*innen besteht in der Ausübung von Macht und damit verbundenen Erhöhung des eigenen sozialen Status, wozu sie die Mitwirkung der Mitglieder brauchen. Direkt involviert sind neben Täter*in und Opfer die Mitläufer*innen, wobei letztere als so genannte Assistent*innen aktiv mitmobben oder als Verstärker*innen der Täterschaft positives Feedback geben. Weniger direkt involviert sind die Zeug*innen (meist die grösste Teilgruppe), welche passiv zuschauen oder weggehen sowie die (seltenen) Helfer*innen der Opfer, die das Ganze zu stoppen versuchen oder Hilfe holen (Salmivalli et al. 1996). Weiter spielen die Erwachsenen im System (Lehrkräfte, Schulleitung usw.) sowie das schulische Umfeld (u.a. Kultur, Klima) eine entscheidende Rolle bei Entstehung und Aufrechterhaltung von Mobbing, weshalb die Einnahme einer sozial-ökologischen Perspektive für erfolgreiche Prävention und Intervention essenziell ist (Ttofi/Farrington 2011).

Schulisches Mobbing zeigt sich unterschiedlich. Die aggressiven Handlungen können direkt und offensichtlich sein und beinhalten bspw. physische Formen wie Schlagen, Treten oder verbale Formen wie Beleidigen, Bedrohen. Indirekte Formen ohne ersichtliche Konfrontation beinhalten bspw. das Verbreiten von Gerüchten oder den sozialen Ausschluss (Olweus 1993). Im Vorschul- und frühen Grundschulalter überwiegen direkte Formen. Über die Schulzeit nehmen sie zugunsten der indirekten Formen ab. Direkte und indirekte Formen finden sich auch beim Cybermobbing, d.h. Mobbing mit elektronischen Kommunikationsmitteln (Slonje/Smith 2008). Zwischen Offline- und Cybermobbing gibt es eine hohe Überschneidung: Wer offline involviert ist, ist es höchstwahrscheinlich auch online und umgekehrt. Oft werden Merkmale wie Kleidung, Sprache oder Körpergewicht bzw. irgendeine Form von «Anderssein» als Grund angegeben, weshalb identitätsbasiertes Mobbing zunehmend als eigener Bereich beforscht wird. Weltweit gibt rund ein Drittel der 13-17-Jährigen an, dass sie im letzten Monat an einem oder mehreren Tagen gemobbt wurden, während rund ein Zehntel Cybermobbing erfahren und rund ein Sechstel angab, aufgrund des Aussehens gemobbt worden zu sein (UNESCO 2019). Das «Anderssein», v.a. bezgl. Geschlechternormen, körperlicher Erscheinung, Ethnie, Nationalität oder aufgrund von Beeinträchtigungen ist ein bedeutender sozialer Risikofaktor für Gemobbt-Werden. Der soziale Kontext spielt eine bedeutsame Rolle (Alsaker, 2016), da neben Faktoren wie dem Sozialklima dem Individuum zugeordnete Faktoren wie bspw. das Aussehen erst in einer entsprechenden Umgebung relevant bzw. zum Risikofaktor werden.

Die gravierenden psychosozialen, gesundheits- und schulleistungsbezogenen Folgen von Mobbing für Opfer und Täter*innen sind auch längsschnittlich belegt (z.B. die Meta-Analyse von Moore et al. 2017

für Offline- und von Kowalski et al. 2014 für Cybermobbing), für Zeug*innen mehren sich die Belege (z.B. Midgett/Doumas 2019). Opfer zeigen v.a. internalisierende Probleme wie tiefen Selbstwert, Einsamkeit, Leistungsabfall, körperliche Symptome (z.B. Bauchweh, Schlafprobleme), depressive Symptome, Ängste oder Suizidalität. Bei Täter*innen treten v.a. externalisierende Probleme auf wie verstärktes aggressives Verhalten, Zusammenschluss mit aggressiven Peers, späterer Substanzabusus und Gesetzesbrüche. Die Zeug*innen zeigen internalisierende und externalisierende Probleme wie Schulangst, Wut, Schulabbruch, Leistungsabfall, Depressivität oder Alkoholabusus.

Die frühe Forschung in den 1980er Jahren suchte u.a. nach Alters- und Geschlechtsunterschieden bezgl. der Verhaltensweisen, Persönlichkeitsmerkmale, Rollen und Outcomes. Später wurde v.a. das Geschlecht zunehmend als moderierende Variable einbezogen, um nach unterschiedlichen (Wirkungs-)Zusammenhängen für die Geschlechter zu suchen. Internationale Befunde zeigen auf, dass Mädchen und Jungen im Schnitt etwa gleich häufig Opfer von Mobbing werden, es jedoch zwischen einzelnen Ländern grosse Unterschiede gibt (UNESCO 2019). Unterschiede finden sich u.a. auch bezgl. der Mobbingformen und Rollen: Während Jungen eher direkt und physisch gemobbt werden, erfahren Mädchen häufiger indirektes, v.a. relationales (Beziehungen beschädigendes) Mobbing. Jungen scheinen andere öfter zu mobben und dies eher direkt, v.a. physisch, während Mädchen eher indirekte Formen verwenden (Carbone-Lopez/Esbensen/Brick 2010). Ein möglicher Grund wird in Erziehungsunterschieden gesehen, z.B. bezgl. der Geschlechtsrollenerwartungen. Mädchen sollen beliebt und nett, Jungen stark und draufgängerisch sein. Da Mädchen dazu erzogen werden, ihre Wut und Aggressionen nicht offen zu zeigen (Zahn-Waxler 2000), würden direkt und physisch mobbende Mädchen aus der Rolle fallen (Felix/Green 2010). Alternativ wird vermutet, dass indirekte/relationale Formen soziale und sprachliche Fertigkeiten erfordern, worin Mädchen gewöhnlich weiter entwickelt sind als gleich alte Jungen (Carbone-Lopez et al. 2010). Unter den Assistent*innen und Verstärker*innen finden sich häufiger Jungen, während Mädchen häufiger das Opfer verteidigen oder Zeug*innen sind (Pouwels/Lansu/Cillessen 2016), was u.a. mit geschlechtsspezifischen Normen bezgl. Empathie, prosozialem Verhalten und Aggression erklärt wird. Es ist wichtig, diese Erklärungsansätze kulturell und historisch zu betrachten und kritisch zu hinterfragen, da sich bspw. (geschlechtsbezogene) Konzepte von Mobbing und Aggression unterscheiden können (Smith et al. 2019). Geschlechts- sowie kulturelle Unterschiede müssen bei der Wirkung von Präventions- und Interventionsprogrammen mehr Beachtung erhalten. Neuere Forschungsbezieht Intersektionalität ein, z.B. bezgl. Mobbings, Geschlecht und Diskriminierungsfaktoren wie Körpergewicht, sexueller Orientierung oder Ethnie und richten den Blick auf den Zusammenhang zwischen Mobbing und Diskriminierung sowie multiple Mobbings- und Diskriminierungserfahrungen bei Kindern und Jugendlichen (vgl. Garnett et al. 2014).

Mobbing in Organisationen lässt sich ebenfalls nach Rollen und Formen charakterisieren. Bisher wurden hauptsächlich die Täter- («actors») und Opferrolle («targets») untersucht. Obwohl die Zeug*innen («bystanders») ebenfalls eine bedeutende Rolle spielen, fehlen hierfür validierte Messinstrumente (Escartín et al. 2021). Namie und Lutgen-Sandvik (2010) sprechen von aktiven (d.h. ebenfalls aggressiven) und passiven (nicht eingreifenden) Kompliz*innen. Letztere fanden sich in ihrer Studie im oberen Management, bei HR-Mitarbeitenden sowie bei Kolleg*innen der Täter*innen und der Opfer. Ähnlich dem Participant Role-Ansatz von Salmivalli et al. (1996) postulieren die Autor*innen, dass Mobbing in Organisationen über die reine Täter*innen-Opfer-Beziehung hinausgeht (Namie/Lutgen-Sandvik 2010). Befunde, die einen Einfluss der Organisationskultur (z.B. Ausmass an Konkurrenz und Wettbewerb) sowie allgemeiner Normen und Praktiken auf Auftretenshäufigkeit und Intensität von Mobbing belegen, legen eine sozial-ökologische Betrachtungsweise nahe (vgl. Köllner, 2017). Bei den Formen wird zwischen «traditionellem» Arbeitsplatz-Mobbing und -Cybermobbing unterschieden. Letzteres wird erst seit kurzem v.a. für die Opferrolle erforscht (Escartín et al. 2021).

Weiter wird zwischen arbeitsbezogenen (z.B. exzessivem Überwachen der Arbeitsleistung, Überhäufen mit Aufgaben) und personenbezogenen Verhaltensweisen (z.B. Gerüchte streuen, soziale Isolation) unterschieden. Mobbing am Arbeitsplatz (als Opfer) betrifft weltweit rund 15% der Arbeitnehmenden (Nielsen/Matthiesen/Einarsen 2010), wobei es länder- und branchenspezifische Unterschiede gibt und die Intensität des Mobblings sowie die hierarchische Position der Täterschaft (Vorgesetzte/r, Kolleg*in) mit eine Rolle spielen. Prävalenzraten bezgl. Täterschaft werden selten untersucht, scheinen jedoch tiefer zu sein als diejenigen für die Opfer. Die negativen psychosozialen (z.B. Depression, Burnout, somatische Beschwerden) und arbeitsbezogenen Folgen für die Opfer (z.B. Leistungsminderung, sinkende Arbeitszufriedenheit) sind breit belegt, auch längsschnittlich (Boudrias/Trépanier/Salin, 2021). Mobbing wirkt sich zudem schädlich auf die Organisation selbst aus, da z.B. häufigere Krankschreibungen und Kündigungen seitens der Opfer zu höheren Betriebskosten führen (Giorgi et al. 2016).

Aufbauend auf Theorien zur sozialen Dominanz, Geschlechtsrollensozialisation sowie sozialen Identität untersucht eine wachsende Forschung Fragen des Geschlechts bei Mobbing am Arbeitsplatz. Salin und Hoel (2013) argumentieren dezidiert, dass es als «gendered» und nicht «gender-neutral» zu sehen ist, wobei Geschlecht als soziale Kategorie Organisationsebenen durchdringt. Geschlechtsunterschiede finden sich u.a. bezüglich der Prävalenzraten (als Täter*in und Opfer) und Formen, . Frauen werden eher von Kolleg*innen und Männer eher von Vorgesetzten gemobbt. Nicht-geschlechtskonformes Verhalten sowie Minderheitsstatus stellen Risikofaktoren für Gemobbt-Werden dar. Neuere Forschung bezieht die Intersektionalität von Geschlecht mit weiteren sozialen Kategorien ein. Z.B. zeigt Hollis (2018) in ihrer Studie zu Arbeitnehmenden in der höheren Bildung auf, dass mit komplexerer Intersektionalität «female, black, religious minority, and gender/sexual orientation» (S. 73) das Risiko, Opfer von Mobbing zu werden, stieg.

Die systemisch-ökologischen Sicht auf Mobbing fokussiert das Zusammenspiel zwischen den Normen und damit verbundenen Rollen- und Verhaltenserwartungen in einem gegebenen Umfeld und den Verhaltensweisen der Individuen und Gruppen gezeigten (Hawley/Williford 2015). Im Sinne eines «whole school approach» (z.B. Smith, 2019) resp. «whole organization approach» (wie bei Escartín 2016 impliziert) bedeutet dies für Prävention und Intervention, dass Kultur und Klima durch systematische, Anti-Mobbing-Arbeit, unter Einbezug aller Akteur*innen und Stakeholders nachhaltig so beeinflusst werden, dass Mobbing sich nicht etablieren kann. Dafür braucht es u.a. eine Analyse der Machtdynamiken, den Einbezug einflussreicher Personen im System (vgl. Hawley/Williford 2015) sowie deren Bereitschaft, eine mobbingfreie Organisationskultur zu schaffen. Eine besondere Bedeutung erhält Mobbing bei sozialen und pädagogischen Berufen, wo es unter den anvertrauten Personen, den Betreuenden / Ausbildenden sowie von den Betreuenden / Ausbildenden gegenüber den anvertrauten Personen stattfinden kann (vgl. Dietl, 2015). Internationale Befunde beschreiben ein höheres Mobbingrisiko für in sozialen Berufen Tätige (z.B. Drüge, 2015), es fehlen aber Studien, die systematisch die drei genannten Beziehungsebenen untersuchen.

Verwendete Literatur

Alsaker, Françoise D. (2016): *Mutig gegen Mobbing in Kindergarten und Schule*. 2. unveränderte Auflage. Göttingen: Hogrefe

Attell, Brandon K./Kummerow Brown, Kiersten/Treiber, Linda A. (2017): Workplace bullying, perceived job stressors, and psychological distress. Gender and race differences in the stress process. In: *Social Science Research* 65, S. 210–221. doi: 10.1016/j.ssresearch.2017.02.001

Boudrias, Valérie/Trépanier, Sarah-Geneviève/Salin, Denise (2021): A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. In: *Aggression and Violent Behavior* 56, H. 8, Article 101508¹. doi: 10.1016/j.avb.2020.101508

Carbone-Lopez, Kristin/Esbensen, Finn-Aage/Brick, Bradley T. (2010): Correlates and consequences of peer victimization. Gender differences in direct and indirect forms of bullying. In: *Youth Violence and Juvenile Justice* 8, H. 4, S. 332–350

Ciby, Mariam/Raya, R. P. (2015): Workplace bullying. A review of the defining features, measurement methods and prevalence across continents. In: *IIM Kozhikode Society & Management Review* 4, H. 1, S. 38–47. doi: 10.1177/2277975215587814

Drydakis, Nick (2013): *Bullying at school and labour market outcomes*. IZA Discussion Paper No 7432. Bonn: Institute for the Study of Labour

Escartín, Jordi/Vranjes, Ivana/Baillien, Elfi/Notelaers, Guy (2021): Workplace bullying and cyberbullying scales. An overview. In: D'Cruz, Premilla/Noronha, Ernesto/Notelaers, Guy/Rayner, Charlotte (Eds.): *Handbooks of workplace bullying, emotional abuse, and harassment: Concepts, approaches and methods*. Singapore: Springer Singapore, S. 325–368

Felix, Erika D./Green, Jennifer G. (2010): Popular girls and brawny boys: the role of gender in bullying and victimization experiences. In: Jimerson, Shane R./Swearer, Sue M/Espelage, Dorothy L. (Eds.): *The handbook of bullying in schools. An international perspective*. New York: Routledge, S. 173-186

Garnett, Bernice Raveche/Masyn, Katherine E./Austin, S. Bryn/Miller, Matthew/Williams, David R./Viswanath, Kasisomayajula (2014): The intersectionality of discrimination attributes and bullying among youth. An applied latent class analysis. In: *Journal of Youth and Adolescence* 43, H. 8, S. 1225–1239. doi: 10.1007/s10964-013-0073-8

Giorgi, Gabriele; Perminienė, Milda; Montani, Francesco; Fiz-Perez, Javier; Mucci, Nicola; Arcangeli, Giulio (2016): Detrimental effects of workplace bullying. Impediment of self-management competence via psychological distress. In: *Frontiers in Psychology* 7, S. 60. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00060.

Hawley, Patricia H.; Williford, Anne (2015): Articulating the theory of bullying intervention programs. Views from social psychology, social work, and organizational science. In: *Journal of Applied Developmental Psychology* 37, S. 3–15. doi: 10.1016/j.appdev.2014.11.006

Hollis, Leah P. (2018): Bullied out of position. Black women's complex intersectionality, workplace bullying, and resulting career disruption. In: *Journal of Black Sexuality and Relationships* 4, H. 3, S. 73–89. doi: 10.1353/bsr.2018.0004

Hong, Jun Sung; Espelage, Dorothy L. (2012): A review of research on bullying and peer victimization in school. An ecological system analysis. In: *Aggression and Violent Behavior* 17, H. 4, S. 311–322. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2012.03.003>

Köllner, V. (2017): *Mobbing am Arbeitsplatz*. In: Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer (Hg.): *Fehlzeiten-Report 2017: Krise und Gesundheit – Ursachen, Prävention, Bewältigung*. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 121–129

¹ Der Artikel hat keine Seitenzahlen, sie finden sich auch nicht auf der entspr. Homepage des Journals.

Johnson, Susan L. (2011): An ecological model of workplace bullying. A guide for intervention and research. In: *Nursing Forum* 46, H. 2, S. 55–63. DOI: 10.1111/j.1744-6198.2011.00213.x

Moore, Sophie E./Norman, Rosana E./Suetani, Shuichi/Thomas, Hannah J./Sly, Peter D./Scott, James G. (2017): Consequences of bullying victimization in childhood and adolescence. A systematic review and meta-analysis. In: *World J Psychiatry* 7, H. 1, S. 60–76. doi: 10.5498/wjp.v7.i1.60

Kowalski, Robin M./Giumetti, Gary W./Schroeder, Amber N./Lattanner, Micah R. (2014): Bullying in the digital age. A critical review and meta-analysis of cyberbullying research among youth. In: *Psychological Bulletin* 140, H. 4, S. 1073-1137

Midgett, Aida/Doumas, Diana M. (2019): Witnessing bullying at school. The association between being a bystander and anxiety and depressive symptoms. In: *School Mental Health* 11, H. 3, S. 454–463. doi: 10.1007/s12310-019-09312-6

Namie, Gary/Lutgen-Sandvik, Pamela E. (2010): Active and passive accomplices. The communal character of workplace bullying. In: *International Journal of Communication* 4, S. 343–373

Nielsen, Morten Birkeland/Indregard, Anne-Marthe Rustad/Øverland, Simon (2016): Workplace bullying and sickness absence. A systematic review and meta-analysis of the research literature. In: *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, online first, S. 359–370

Nielsen, Morten Birkeland/Matthiesen, Stig Berge/Einarsen, Ståle (2010): The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83, H. 4, S. 955–979. doi: 10.1348/096317909X481256

Olweus, Dan (1993): *Bullying at school: What we know and what we can do*. Malden, MA: Blackwell Publishers

Olweus, Dan (2010): Understanding and researching bullying: some critical issues. In: Jimerson, Shane R./Swearer, Sue M/Espelage, Dorothy L. (Eds.): *The handbook of bullying in schools. An international perspective*. New York: Routledge, S. 9-33

Pouwels, J. Loes/Lansu, Tessa A. M./Cillessen, Antonius H. N. (2016): Participant roles of bullying in adolescence. Status characteristics, social behavior, and assignment criteria. In: *Aggressive Behavior* 42, H. 3, S. 239–253. doi: 10.1002/ab.21614

Salmivalli, Christina/Lagerspetz, Kirsti/Björkqvist, Kaj/Österman, Karin/Kaukiainen, Ari (1996): Bullying as a group process. Participant roles and their relations to social status within the group. In: *Aggressive Behavior* 22, H. 1, S. 1–15. doi: 10.1002/(SICI)1098-2337(1996)22:1<1::AID-AB1>3.0.CO;2-T

Salin, Denise/Hoel, Helge (2013): Workplace bullying as a gendered phenomenon. In: *Journal of Managerial Psychology* 28, H. 3, S. 235–251. doi: 10.1108/02683941311321187

Slonje, Robert/Smith, Peter K. (2008): Cyberbullying. Another main type of bullying? In: *Scandinavian Journal of Psychology* 49, H. 2, S. 147–154. doi: 10.1111/j.1467-9450.2007.00611.x

Smith, Peter K. (Ed.) (2019): *Making an impact on school bullying. Interventions and recommendations*. London: Routledge

Smith, Peter K./López-Castro, Leticia/Robinson, Susanne/Görzig, Anke (2019): Consistency of gender differences in bullying in cross-cultural surveys. In: *Aggression and Violent Behavior* 45, S. 33–40. doi: 10.1016/j.avb.2018.04.006

Smith, Peter K./Singer, Monika/Hoel, Helge/Cooper, Cary L. (2003): Victimization in the school and the workplace. Are there any links? In: *British Journal of Psychology* 94, H. 2, S. 175–188. doi: 10.1348/000712603321661868

Ttofi, Maria M./Farrington, David P. (2011): Effectiveness of school-based programs to reduce bullying. A systematic and meta-analytic review. In: *Journal of Experimental Criminology* 7, H. 1, S. 27–56

UNESCO (2019): Behind the numbers. Ending school violence and bullying. Paris: the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

Vitoroulis, Irene/Vaillancourt, Tracy (2018): Ethnic Group Differences in Bullying Perpetration. A Meta-Analysis. In: *Journal of Research on Adolescence* 28, H. 4, S. 752–771. doi: 10.1111/jora.12393

Zahn-Waxler, Carolyn (2000): The development of empathy, guilt, and internalization of distress. In: Davidson, Richard J. (Ed.), *Anxiety, depression, and emotion. Wisconsin Symposium on Emotion, Volume II*. New York: Oxford University Press, S. 222-265

Zum Weiterlesen

Alsaker, Françoise D. (2016): *Mutig gegen Mobbing in Kindergarten und Schule*. 2. unveränderte Auflage. Göttingen: Hogrefe

Hawley, Patricia H.; Williford, Anne (2015): Articulating the theory of bullying intervention programs. Views from social psychology, social work, and organizational science. In: *Journal of Applied Developmental Psychology* 37, S. 3–15. doi: 10.1016/j.appdev.2014.11.006

Köllner, V. (2017): *Mobbing am Arbeitsplatz*. In: Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer (Hg.): *Fehlzeiten-Report 2017: Krise und Gesundheit – Ursachen, Prävention, Bewältigung*. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 121–129