



**Cybermobbing –
die unterschätzte Gefahr
in Unternehmen**

Agenda



1. Definitionen, Zahlen, Daten, Fakten
2. Mobbing im Unternehmen
3. Rechtliche Grundlagen
4. Diskussion, vertiefende Quellen

Das Bündnis gegen Cybermobbing e.V.



- Ehrenamtlicher Verein
- Gründung 2011 in Karlsruhe
- Netzwerk von engagierten Eltern, Pädagogen, Juristen, Medizinern, Forschern, Ärzten, Psychologen, Wissenschaftlern, Polizisten und Unternehmern.
- Unterstützung von Prominenten aus Politik, Sport und Medien aus dem In- und Ausland
- Wir arbeiten, als engagierte Personen der Zivilgesellschaft, an der
 - Sensibilisierung
 - Aufklärung und
 - Prävention dieser Themen
 - Erstellung von Studien
- Wir unterstützen bei der Prävention
 - Unternehmen
 - Schulen
 - Hochschulen
 - Vereine
- Wir wollen eine nachhaltige Eindämmung des Phänomens Cybermobbing!





Was ist
CYBERMOBBING
eigentlich?

Was ist Cybermobbing?

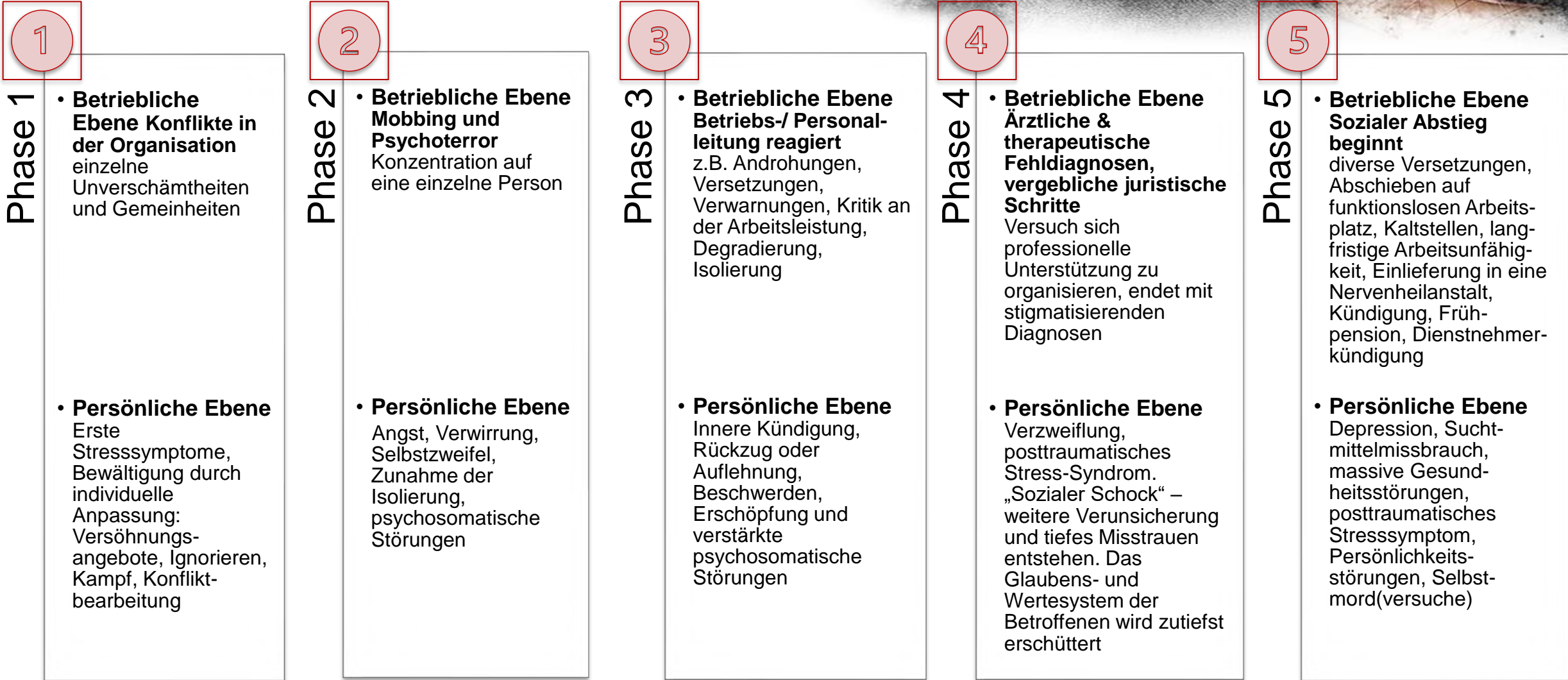


Definition: „Unter **Cybermobbing** verstehen wir verschiedene Formen der Diffamierung, Beleidigung, Belästigung, Bedrängung, Bloßstellung oder Nötigung von Personen mit Hilfe elektronischer Kommunikationsmedien über das Internet wie z.B. Mails, Chatrooms, Videos, soziale Netzwerke, Instant Messaging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

Gefahren von Cybermobbing

- Mobbing kann **24/7** stattfinden
- Mobber sind **anonymisiert** im Internet und dadurch schwerer aufzufinden
- Anonymität lässt **Hemmschwellen sinken**
- Mobbing ist **nicht** mehr **örtlich** (z.B. Schule oder Betrieb) gebunden
- Nachrichten, Posts etc. sind **länger sichtbar**
- Nachrichten, Posts etc. **verbreiten sich viel schneller**
- Nachrichten, Posts etc. können nur sehr **schwer endgültig gelöscht** werden
- Auch **unbekannte Personen** können plötzlich mitmachen

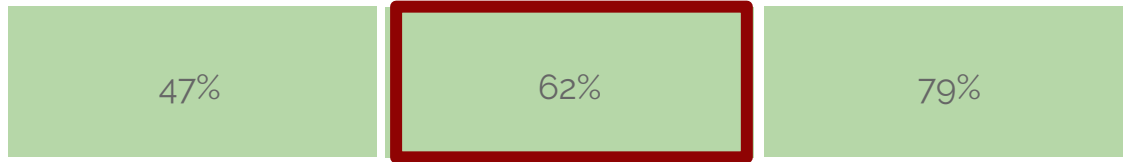
5 Phasen Mobbing Modell nach Heinz Leymann



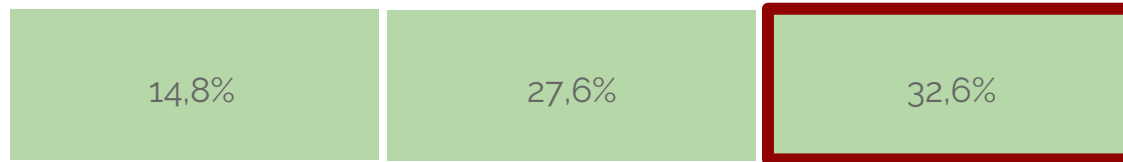
Mobbing in Zahlen (Deutschland)



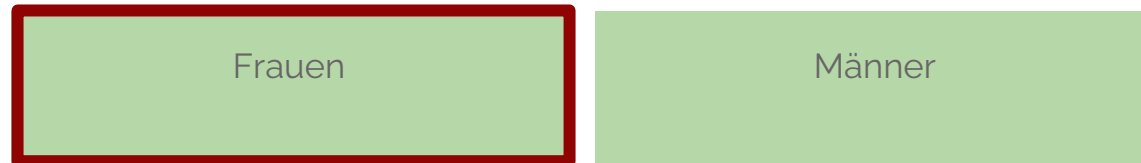
Wie viele Arbeitnehmer hatten bereits schon mit Mobbing **zu tun**?



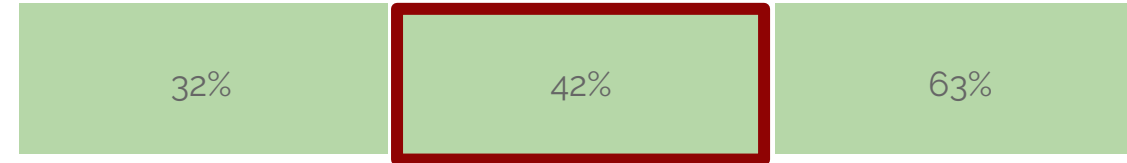
Wie viele waren bereits **Opfer** von Mobbingattacken?



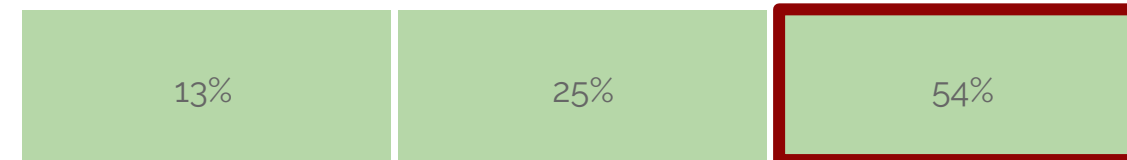
Am **meisten** von Mobbing betroffen sind



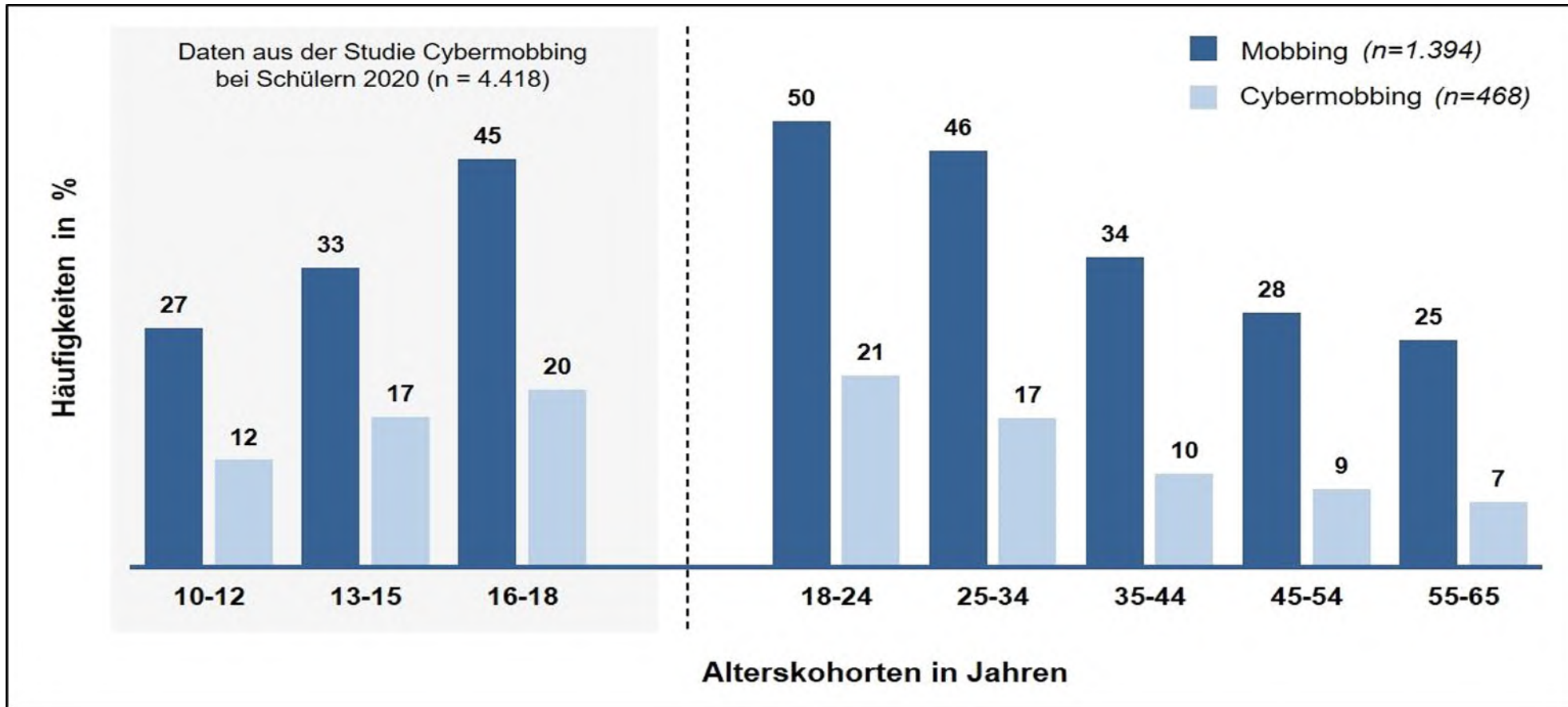
Wie viele Mobbingattacken gehen länger als 1 Jahr?



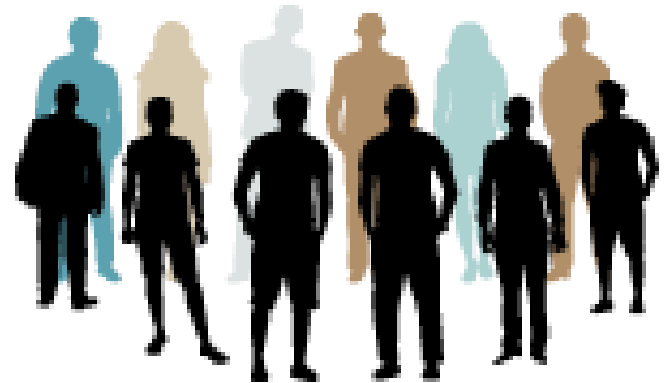
In wie vielen Fällen sind Vorgesetzte beteiligt?



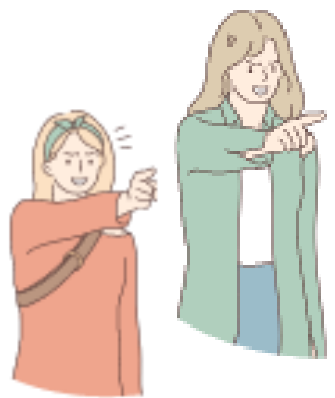
Aktuelle Situation



Rollenverteilung beim Cybermobbing



Zuschauer



Mitläufer



Täter



Unterstützer



Mobbingziel



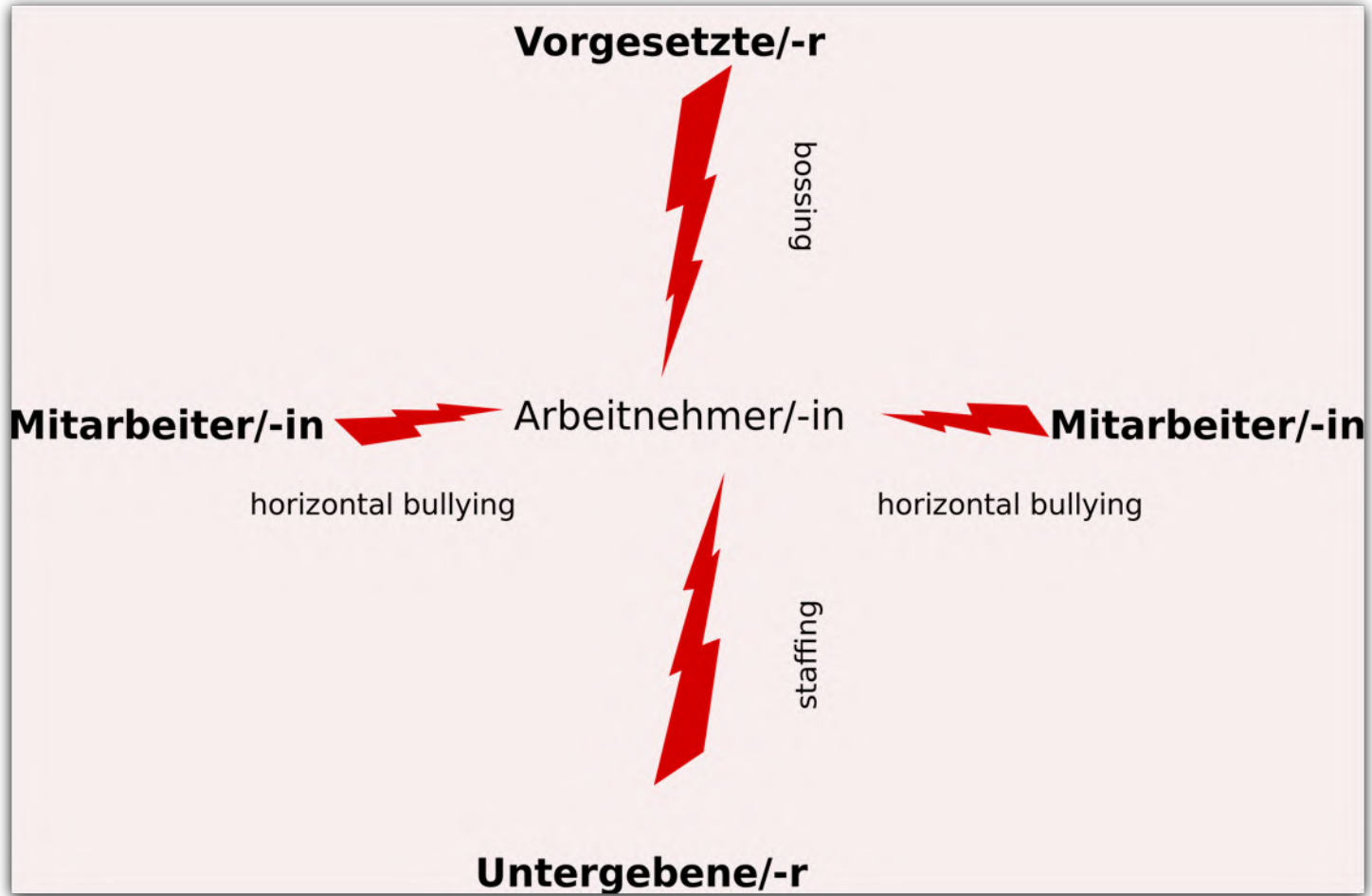
Helfer
(Kollegen, Vorgesetzte,
Betriebsrat etc.)

Agenda



1. Definitionen, Zahlen, Daten, Fakten
2. Mobbing im Unternehmen
3. Rechtliche Grundlagen
4. Diskussion, vertiefende Quellen

Cybermobbing im Unternehmen

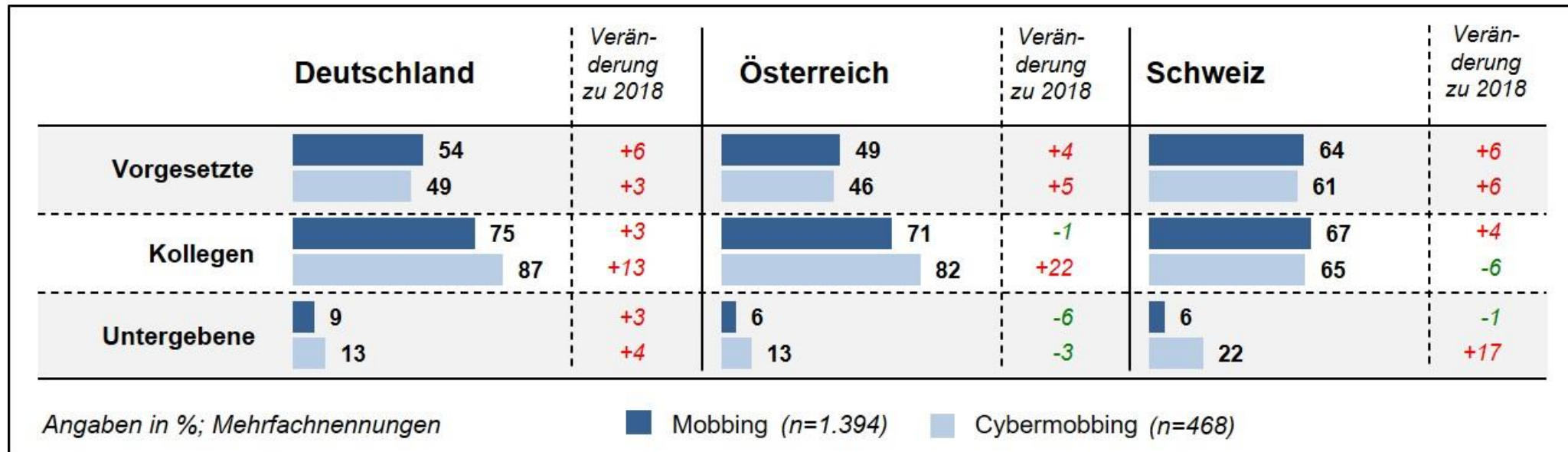


Rolle der Führungskräfte

Konfrontation mit Cybermobbing



Vorgesetzte sind in der Wahrnehmung der Opfer in fast der Hälfte der Fälle an den Angriffen beteiligt, sei es, dass sie Ausgangspunkt oder aktive Mittäter sind oder nichts dagegen unternehmen wollen.



Auswirkungen der Mobbing- und Cybermobbingvorfälle



Fast die Hälfte der Betroffenen klagt über Persönlichkeitsveränderungen und Depressionen. Ca.16% stufen sich als suizidgefährdet ein.

	Deutschland	Veränderung zu 2018	Österreich	Veränderung zu 2018	Schweiz	Veränderung zu 2018
Persönlichkeitsveränderungen	50 34	+5 +1	52 42	+9 +14	50 44	+10 +15
Probleme mit dem Selbstvertrauen	48 39	+10 +6	41 37	+11 +7	40 40	+10 +14
Ich habe/hatte Depressionen	45 30	± 0 -3	49 37	+8 +18	45 37	+11 +9
Ich hatte/habe Zwangsstörungen	38 28	+9 +12	35 20	+9 +5	37 27	+12 +7
Verstärkter Konsum von Alkohol	16 14	+4 +4	15 12	+1 +2	15 19	+2 +9
Einnahme von Medikamenten	16 19	+1 +7	19 15	+4 +4	16 19	+1 +3
Suizidgefahr	14 17	+2 +4	16 12	+4 ± 0	17 16	+6 +4
Suchtgefahr	11 16	+5 +11	9 11	+2 +6	13 17	+3 +9
Konsum von Drogen	8 14	+4 +10	8 10	+4 +6	9 13	+1 +4

Angaben in %

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

Risiken & Schäden für Unternehmen



Hohe Krankenstände damit lange Ausfälle der gemobbten Mitarbeiter

Bußgelder

Erheblicher Imageschaden

Verlust von Kunden und Auftragsgebern



Hohe Fluktuation der Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens und nach außerhalb

Produktivitäts- und Qualitätseinbußen

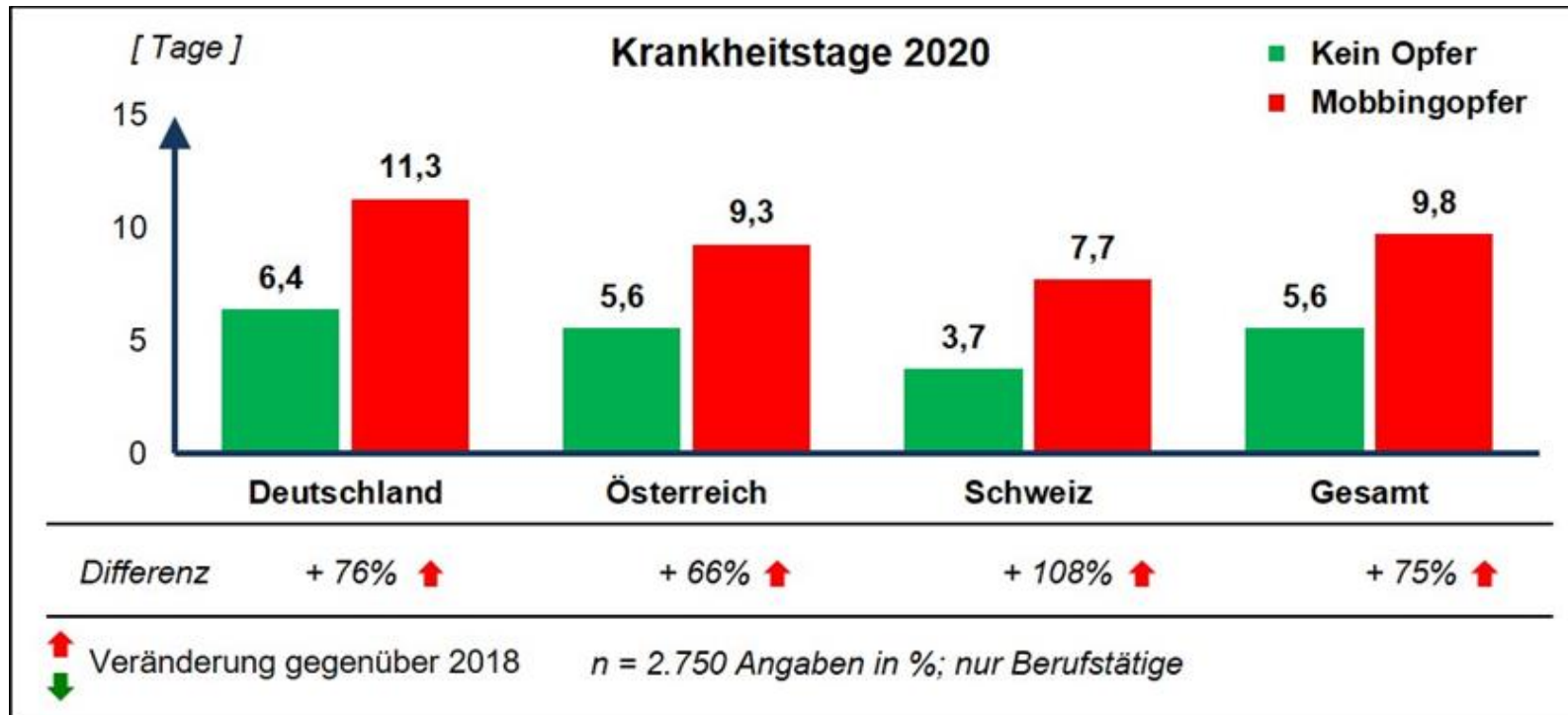
Innere Kündigungen der Mitarbeiter, Verlust von Motivation

Schlechtes Betriebsklima in den Teams

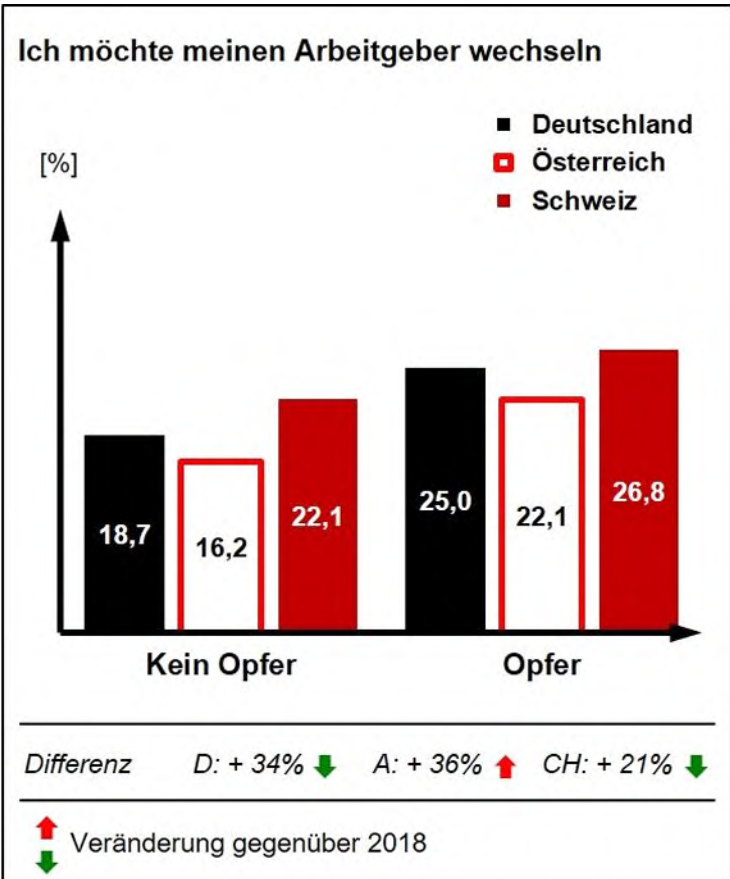
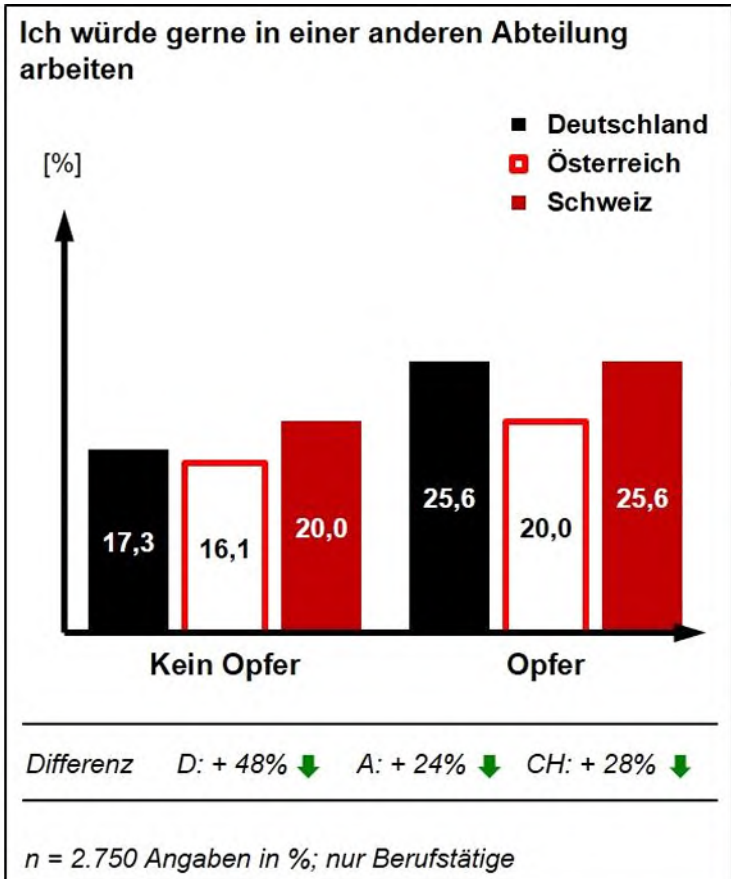
Risiken und Kosten für Unternehmen



Durch Mobbing / Cybermobbing entsteht der **deutschen Wirtschaft durch Produktionsausfallkosten im Krankheitsfall ein direkter Schaden von knapp 8 Mrd. Euro pro Jahr.**



Risiken und Kosten für Unternehmen



Die Kündigungsbereitschaft von Mobbingopfern ist deutlich erhöht.

Ansprechpersonen im Unternehmen



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

n=698; Angaben in %; Mehrfachnennungen



Opfer informieren in vielen Fällen ihren Vorgesetzten oder andere Ansprechpartner im Unternehmen.



Um wirksam helfen zu können müssen Führungskräfte, Personalreferenten und Betriebsrat **ausreichend sensibilisiert und geschult sein.**



Agenda



1. Definitionen, Zahlen, Daten, Fakten
2. Mobbing im Unternehmen
3. Rechtliche Grundlagen
4. Diskussion, vertiefende Quellen

Relevante Straftatbestände

- **Volksverhetzung** (§ 130 StGB)
- **Gewaltdarstellung** (§ 131 StGB)
- **Beleidigung** (§ 185 StGB)
- **Übler Nachrede** (§ 186 StGB)
- **Verleumdung** (§ 187 StGB)
- **Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen** (§ 201a StGB)
- **Körperverletzung** (§ 223 StGB)
- **Nachstellung** (§ 238 StGB)
- **Nötigung** (§ 240 StGB)
- **Bedrohung** (§ 241 StGB)

Übersicht Rechte und Pflichten



Arbeitgeber

- Hat gemäß § 241 BGB gegenüber seinen Arbeitnehmern Fürsorgepflichten.
- Hat einzuschreiten wenn überwiegende Interessen des Arbeitnehmers gefährdet sind, wie sein Persönlichkeitsrecht oder seine Gesundheit.
- Muss in der Lage sein, die gefährdeten Interessen des Arbeitnehmers vor Eingriffen zu schützen.
- Die Möglichkeiten des Arbeitgebers zum Schutz der Interessen des Arbeitnehmers müssen dem Arbeitgeber auch zumutbar sein.

Führungskraft

- **Betriebsverfassungsgesetz - § 75** Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen
 - (1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen (...) unterbleibt
 - (2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern
- Auskunfts- und Aufklärungspflichten
- Eigentum des Mitarbeiters schützen
- Gesundheit und Psyche bewahren

Arbeitnehmer

Gegenüber Kollegen

- Täter auf Unterlassung in Anspruch zu nehmen
- strafrechtlich zu belangen, d.h. Strafanzeige erstatten
- Bei Belästigung im Sinne von § 3 Abs.3 AGG hängen rechtlichen Möglichkeiten davon ab, wie gravierend der Vorfall war

Gegenüber Arbeitgeber

- Arbeitgeber auf Unterlassung in Anspruch zu nehmen
- strafrechtlich zu belangen, d.h. Strafanzeige erstatten
- Bei Belästigung im Sinne von § 3 Abs.3 AGG hängen rechtlichen Möglichkeiten davon ab, wie gravierend der Vorfall war
- Zuweisung einer dem Arbeitsvertrag entsprechenden Beschäftigung verlangen
- **Rücknahme der Abmahnungen** verlangen, sowie Entfernung aus Personalakte

Risiken/ Schäden für Unternehmen

Beispiele



Bekannte Beispiele – Fall 1

Firma: Internationales Industrieunternehmen aus Deutschland

Vorgang: Führungskraft mobbt Mitarbeiterin im Vertrieb. Mitarbeiterin wendet sich hilfesuchend an den Vorstand. Darauf folgt die Kündigung durch das Unternehmen.

Schaden:

- Durch mehrere Gerichtstermine entsprechende Öffentlichkeit
- Gericht erklärte Kündigung für unwirksam
- 2 Mio. Euro Schmerzensgeld gefordert

Risiken/ Schäden für Unternehmen

Beispiele



Bekannte Beispiele – Fall 2

Firma: Internationale Bank aus Deutschland

Vorgang: Sekretärin wird von zwei Vorgesetzten und zwei Mitarbeitern jahrelang gemobbt und ausgegrenzt. Als Folge leidet sie an Depressionen und muss aus der Firma ausscheiden.

Schaden:

- Mitarbeiter wegen Depressionen krank geschrieben und ausgeschieden
- Durch mehrere Gerichtstermine entsprechende Öffentlichkeit
- Mobbingopfer wird vom Gericht 1,2 Mio. Euro Schadensersatz zugesprochen

Risiken/ Schäden für Unternehmen

Beispiele



Bekannte Beispiele – Fall 3

Firma: Internationales Versicherungsunternehmen aus Deutschland

Vorgang: Mitarbeiter deckt Missstände im Vertrieb auf und wird darauf von seiner Führungskraft gemobbt. Vorstand wird informiert, greift aber nicht ein.

Schaden:

- Mitarbeiter wegen Depressionen krank geschrieben und ausgeschieden
- Durch mehrere Gerichtstermine entsprechende Öffentlichkeit
- Schadensersatzforderungen gerichtlich anhängig

Private
Schüler
Private
Bündnis
gegen
Cybermobbing
Anon
Angst
Schule
Gerichte
Täter
Lehrer
Happy-Blau
peinliche
Prävention



Mobbinghandlungen



Die „6 Mobbinghandlungen“ führen folgende Anzeichen und Symptome an:

1. Gerüchte & Unwahrheiten: Wenn über eine Person dauerhaft Gerüchte und Unwahrheiten in die Welt gesetzt werden, die deren Ruf schaden und den Charakter beleidigender Unterstellungen erhalten, ist das Mobbing.

2. Falsches Bewerten von Leistungen: Geht das Mobbing von einem Vorgesetzten aus, bewertet dieser Deine Leistungen nicht sachgerecht oder bauscht Fehler zu Tragödien auf.

3. Verweigern wichtiger Informationen: Werden Dir regelmäßig wichtige Informationen vorenthalten, so dass Du Deine Arbeit nicht mehr leisten kannst, spricht man ebenfalls von Mobbing.

4. Beleidigungen: Beim Mobbing kommt es nicht nur zu Sticheleien, auch Beleidigungen werden mitunter geäußert – entweder ganz direkt oder aber auch hinter Deinem Rücken.

5. Arbeitsbehinderung: Unter Arbeitsbehinderung versteht man, dass Du Deine Arbeit nicht fachgerecht ausführen kannst, da Dir beispielsweise kein Zugriff auf ein relevantes Laufwerk auf Deinem Computer gewährt wird.

6. Arbeitsentzug: Mobbing ist es auch, wenn man Dir Arbeit wegnimmt, so dass Du dann wenig oder gar keine Aufgaben mehr hast und eventuell durch Langeweile früher oder später sogar krank wirst.

Verhaltensempfehlungen



- ✓ Mobbing ernst nehmen
- ✓ Ignorieren kann eine Option sein
- ✓ Angreifer ansprechen, in die Schranken weisen aber versöhnlich bleiben
- ✓ Verbündete, Vertrauensperson suchen
- ✓ Chef ansprechen, ggfs. nächst höheren Chef
- ✓ Mobbing Tagebuch führen
- ✓ Handlungsfähig bleiben
- ✓ Einbindung Betriebsrat, Personalreferent, Sozialabteilung
- ✓ Professionelle Hilfe in Anspruch nehmen
- ✓ Rechtliche Maßnahmen



Agenda



1. Definitionen, Zahlen, Daten, Fakten
2. Mobbing im Unternehmen
3. Rechtliche Grundlagen
4. Diskussion, vertiefende Quellen



Mit dem **Service-Programm Cybermobbing Service (CyMoS)** bieten wir für Unternehmen ein **bewährtes und erfolgreiches Präventionsprogramm** zur nachhaltigen Bekämpfung des Problems Cybermobbing in Unternehmen an. Wir bieten verschiedene, an das Unternehmen **angepasste Unterstützungsleistungen** an.

Informationen

Regelmäßige Informationen an alle Führungskräfte
Informationsbroschüren für alle Mitarbeiter*innen

Seminaren (Präsenz / Online)

Azubis
Führungskräfte
Ausbilder*innen
Mitarbeiter*innen



Vorträge

Sensibilisierung
Führungskräfte Veranstaltungen
Abteilungsbesprechungen

Service Hotline

Beratung bei Vorfällen im Unternehmen
Beratung bei Vorfällen im privaten Bereich



Texte

- 1) Leymann, Heinz (1995): Der neue Mobbing-Bericht. Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote. Reinbek bei Hamburg (Rowohlt Taschenbuch).
- 2) Bündnis gegen Cybermobbing e.V. (2018): Mobbing und Cybermobbing bei Erwachsenen – die allgegenwärtige Gefahr
- 3) Leymann, H. (1993). Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbek: Rowohlt.
- 4) Leymann, H. (1993). Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbek: Rowohlt.
- 5) Merk, K. (2014): Mobbing. Springer Gabler
- 6) Grünwald, Marietta/Hille, Hans-Eduard (2003): Mobbing im Betrieb. Abwehrstrategien und Handlungsmöglichkeiten
- 7) StGB

Quellen / Weiterführende Literatur



Weitere Quellen

Eiselen, T. & Nowosad, M. (1998). Mobbing. In: Bamberg,

E.; Ducki, A.; Metz, A. (Hrsg.): Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie

Gunkel, L. (2002). Betriebliches Gesundheitsmanagement und Mobbing-Prävention. Arbeit & Ökologie Briefe

Knorz, C. & Zapf, D. (1996). Mobbing - eine extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie

Kollmer, N. (2000). Rechtsberater „Mobbing im Arbeitsverhältnis“. Heidelberg: Müller.

Resch, M. (1994). Wenn Arbeit krank macht. Ullstein Tb

Bilder

Bündnis gegen Cybermobbing e.V. (2018): Mobbing und Cybermobbing bei Erwachsenen – die allgegenwärtige Gefahr

restliche Bilder: pixabay.com/de/, Canva und Unsplash.com

Video

Mobbing: So leiden die Opfer | Quarks; <https://www.youtube.com/watch?v=s0jvplEUD9s>

Du hast es in der Hand



Gib **Cybermobbing** keine Chance!



DU machst den Unterschied!

