

## Mobbing

Dossier von Pro Psychotherapie e.V.

### Inhaltsverzeichnis

Mobbing.....	1
Psychische Belastung durch Ausgrenzung und Schikane am Arbeitsplatz.....	2
Was versteht man unter Mobbing? .....	2
Welche Formen des Mobbing werden unterschieden? .....	2
Fallbeispiel.....	3
Wie häufig ist Mobbing und wie verläuft es? .....	3
Wie entsteht Mobbing?.....	4
Alarmsignale für ein drohendes Mobbing .....	5
Verhaltensweisen des Mobbers .....	5
Welche gesundheitlichen Folgen hat Mobbing für Betroffene?.....	5
Wie sehen die untaugliche Reaktionen auf Mobbing aus?.....	6
Erfolgsversprechende Verhaltensstrategien für Mobbingopfer .....	6
Psychotherapie.....	7
Juristische Perspektive.....	8
Beratungs- und Servicestellen.....	8
Quellen und Links .....	9
Von Pro Psychotherapie e.V.....	9
Weitere Artikel und Recherchequellen:.....	9

## Psychische Belastung durch Ausgrenzung und Schikane am Arbeitsplatz

- Unter Mobbing am Arbeitsplatz wird eine konfliktbelastete Situation verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und der Betroffene von einem oder mehreren Personen systematisch und während längerer Zeit bewusst oder unbewusst beleidigt, drangsaliert oder ausgeschlossen wird.
- Je nach Hierarchieebene und Verhaltensweise werden die Formen des Mobbing wie „Bossing“, „Staffing“ und „Straining“ unterschieden.
- Mobbing ist eine Stressbelastung für Körper und Seele und löst je nach Stärke Übelkeit, Kopfschmerzen, Schlafschwierigkeiten, Alpträume, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Magen-Darm-Erkrankungen, Erschöpfungszustände, Depressionen oder Angststörungen aus.
- Wenn der Konflikt betriebsintern durch Aussprache mit dem Mobber oder Instanzen wie den Betriebsrat nicht gelöst werden kann, kann eine Behandlung durch verhaltenstherapeutische Ansätze erfolgen.

Probleme am Arbeitsplatz im zwischenmenschlichen Bereich sind an der Tagesordnung. Mit Menschen, die den neuen Kollegen beim Vorstellungsgespräch nicht begegnet sind, soll zusammen gearbeitet werden. Die „Chemie“ stimmt nicht immer, Ärger zuhause oder durch Krankheiten ausgelöste Probleme können das Miteinander am Arbeitsplatz beeinträchtigen. Die Grenze zum tatsächlichen Mobbing ist nicht immer leicht zu ziehen, wenn sich die betroffene Person von den Kollegen zurückgesetzt oder überkontrolliert fühlt. Ein Kollegenkreis wird dann als Zwangsgemeinschaft, was er soziologisch gesehen sein kann, empfunden. Teamfrust oder kurzfristige Konflikte werden aber erst dann zu Mobbing, wenn sie über einen längeren Zeitraum systematisch in feindselige Handlungen ausarten.

### Was versteht man unter Mobbing?

Der **Oberbegriff „Mobbing“** kommt ursprünglich aus dem Englischen [„to mob“ = bedrängen, anpöbeln, attackieren, angreifen] und wurde in den 1980ern in der Forschung über das Sozialverhalten von Tieren erstmals durch Lorenz (1986) genannt. Erst in den 1990ern wird der Begriff in die Arbeitswelt übertragen. Nach der Definition müssen Mobbingopfer **mindestens einmal wöchentlich** über einen Zeitraum von einem **halben Jahr** hinweg angegriffen, angefeindet, schikaniert oder diskriminiert werden. Bewusst oder unbewusst zielt das Mobbing immer darauf ab, Personen auszugrenzen oder zu entfernen. Somit wird Mobbing charakterisiert durch:

- Konfliktbelastete oder feindselige Kommunikation
- Systematischer und oftmals mehrmals wöchentlich über einen Zeitraum von mehreren Monaten gehender Vorgang
- Unterlegenheit der Person
- Völlige Isolation oder Ausstoß aus dem System

### Welche Formen des Mobbing werden unterschieden?

Gemessen an der Hierarchieebene, werden verschiedene Formen des Mobbing unterschieden. Ein in disziplinarischer und/oder fachlicher Weisungsbefugnis begründetes Ungleichgewicht zwischen

der betroffenen Person und dem Ausübenden sind eine Voraussetzung für „**Bossing**“, das vom Vorgesetzten ausgeht.

Zwischen gleich gestellten Teammitgliedern sind es Konflikte oder „**Mobbing**“, wenn sich Mitarbeiter gegen einen Vorgesetzten zusammenschließen, nennt man dies „**Staffing**“.

Es liegen keine einheitlichen Erkenntnisse darüber vor, wie häufig die einzelnen Ausprägungen vorkommen. Vielmehr überwiegen je nach Studie die Bossing- oder Mobbing-Fälle.

Während die genannten Mobbing-Arten offensichtliche persönliche Angriffe zum Inhalt haben, wird mit dem Begriff „**Straining**“ eine etwas subtilere und weniger auffällige Form des Mobbing bezeichnet. Hierbei wird das Mobbingopfer beispielsweise übersehen oder nicht informiert.

## Fallbeispiel

*Markus, 46 Jahre aus Böblingen, arbeitet seit drei Jahren als leitender kaufmännischer Angestellter in einem großen Bauplanungsunternehmen. Zu Beginn war er allseits ein geschätzter Kollege, der mit großem Wirkungskreis, national wie international gut vernetzt seine kaufmännisch steuernde Aufgabe mit großer Hingabe nicht nur erledigte, sondern darin auch aufging. Die Firma befand sich aufgrund einer Unternehmensnachfolgeregelung im Umbruch und der Geschäftsführer für den Kaufmännischen Bereich geriet unter Druck. Diesen gab er weiter und suchte „einen Schuldigen“ – den er in dem nicht immer bequemen Kaufmann Markus fand. Schleichend wurde intern sein vorher guter Ruf in Frage gestellt, einzelne Protokolle und dann stetig mehr Informationen, die Markus für seine Arbeit benötigte, gingen immer mehr an ihm vorbei. Aus der „Bringschuld“ wurde eine „Holschuld“ der Informationen. Markus wurde aus Meetings „ausgeladen“, immer weniger Dienstreisen wurden genehmigt und er sah sich dem schleichenden Prozess des „Ausgebootet-Werdens“ nicht mehr gewachsen. Wenn Markus krank war, schickte der Geschäftsführer seinen Personalchef, um nachzusehen, ob er trotz ärztlichem Attest wirklich daheim krank anzutreffen war. Als dann noch Markus' erste Tochter geboren wurde, für dessen Geburt er eigentlich drei Wochen Urlaub nehmen wollte, saß er dennoch jeden Tag am Computer, um geschäftliche E-Mails zu beantworten, und ging ans Diensthandy, um noch irgendwie „dran zu bleiben“. Der Wochen später eingeschaltete Personalchef war kurz vor der Pensionierung und focht diesen Kampf für den Mitarbeiter, der Unterstützung gesucht hatte, nicht mehr aus. Markus' Geschäftsführer trieb es auf die Spitze und kündigte ihm ohne Freistellung. Einen Rechtsstreit nahm Markus nicht auf sich, er hatte dafür einfach keine psychische Kraft mehr. Die Arbeitssuche des Mittvierzigers raubte ihm schon so viel Kraft und Zeit. Erst ein Jahr nach der Kündigung kam über einen Kollegen, der Kontakt gehalten hatte, die Nachricht: Der Geschäftsführer wurde wegen dann entdeckten Unregelmäßigkeiten der letzten zwei Jahre vorzeitig entlassen und freigestellt. Leider für Markus zu spät.*

## Wie häufig ist Mobbing und wie verläuft es?

Je nach Studie schwankt die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer zwischen 2,7% und 2,9%. Mit dem Mobbing-Report aus dem Jahr 2002 lag erstmals eine repräsentative Datenerhebung für Deutschland vor: Von Ende 2000 bis Anfang 2001 wurden rund 4.400 Personen befragt, von denen rund 1.300 Personen in eine vertiefende Studie gingen. Zum Zeitpunkt der Befragung wurden 2,7% gemobbt, 11,3% gaben an, schon einmal in ihrem Leben gemobbt worden zu sein. Jede

neunte Person im erwerbsfähigen Alter wird also mindestens einmal im Verlauf ihrer Erwerbstätigkeit gemobbt. Die Mobbingquote von 2,7% entspricht einer absoluten Zahl von rund einer Million Menschen (bei einer Gesamtbeschäftigungszahl von ca. 38 Mio. laut Destatis 2004). Das Mobbingrisiko von Frauen liegt um 75% höher als das von Männern. Ein möglicher Grund dafür ist unter anderem die Bereitschaft der Frauen, eher über ihre Mobbing-Erfahrungen zu sprechen. Mobbing findet laut einer Studie in erster Linie innerhalb der Geschlechter statt, es gibt aber auch andere Muster wegen der höheren Quote von männlichen Führungskräften. Das höchste Mobbingrisiko haben die unter 25-Jährigen. Bei der Altersgruppe der 55-Jährigen und älteren Mitarbeiter ließ sich ein erhöhtes Mobbingrisiko feststellen.

## Wie entsteht Mobbing?

In der Mobbing-Literatur werden drei Ursachenbereiche unterschieden.

Erstens treten als Mobbende häufiger Männer in Erscheinung, die zur gemobbten Person in einer **Vorgesetztenposition** stehen. Motive können im strategischen Bereich oder auf persönlicher Ebene liegen.

Zweitens sind Mobbing-Betroffene schwer charakterisierbar. Es gibt widersprüchliche Standpunkte hinsichtlich der Eigenschaften von Mobbing-Betroffenen in verschiedenen Studien.

- Bei Wietzig et al. 2004, Zapf 1999 werden ein hohes Selbstwertgefühl, Überlegenheitsallüren und geringe Ressourcen zur Erholung beziehungsweise Distanzierung aufgeführt.
- Kobelt et al. 2010 weisen auf Kompromisslosigkeit, mangelnde Gesprächsbereitschaft, rigide Wahrnehmungsmuster und geringe Selbstkritik bei hoher Kränkbarkeit hin. Es ließe sich zwar keine eindeutige Beziehung zwischen Mobbing und bestimmten Eigenschaften der vom Mobbing betroffenen Personen nachweisen, es gäbe aber Hinweise darauf, dass bestimmte Persönlichkeitskonstellationen Mobbing begünstigen.
- Menschen, die Opfer von Mobbingattacken werden, signalisieren ein **unsicheres und konfliktvermeidendes Verhalten**. Dies bedeutet jedoch nicht automatisch, dass der vom Mobbing Betroffene selbst schuld ist. Beispielsweise wirke eine „Untersteuerung“ des Selbstwertgefühls ebenso Mobbing-begünstigend. Zuletzt seien Mobbing-Betroffene eher körperlich schwach oder wiesen Behinderungen auf. **Auffälliges „Anderssein“** beispielsweise durch Aussehen, Nationalität oder besondere Strebsamkeit im Beruf ruft potenzielle Mobber auf den Plan.
- Ein traditioneller Standpunkt schreibt Mobbing-Phänomenen in allererster Linie Organisationen zu, weil bestimmte Eigenschaften nicht auf psychologische Persönlichkeitsmerkmale zurückzuführen sind.

Drittens schreibt ein traditioneller Standpunkt Mobbing-Phänomene in allererster Linie Organisationen zu, da bestimmte Eigenschaften nicht auf psychologische Persönlichkeitsmerkmale zurückzuführen sind.

## Alarmsignale für ein drohendes Mobbing

Es gibt eine Reihe von Alarmsignalen, auf die das potenzielle Mobbingopfer frühzeitig reagieren und diesen entgegensteuern kann.

Auf zwischenmenschlicher Ebene:

- Gespräche verstummen plötzlich, wenn der Betroffene dazu stößt.
- Es werden unsachliche Andeutungen gemacht und Gerüchte gezielt in Umlauf gebracht.
- Der Betroffene wird weder begrüßt noch wird sein Gruß erwidert und seine Aussagen werden verfälscht wiedergegeben.
- Üble Nachrede im Beisein des Betroffenen oder hinter dessen Rücken.

Auf betrieblicher Ebene:

- Informationen über betriebliche Belange werden abgestellt.
- Die Zusammenarbeit wird boykottiert.
- Kleine Fehler und Versäumnisse werden aufgebauscht.
- Dem Mobbingopfer werden unwichtige Arbeiten zugewiesen oder sein Arbeitsplatz wird in eine unattraktive Ecke der Firma verbannt.

## Verhaltensweisen des Mobbers

Dem Mobber wird ein Selbstwertproblem zugesprochen, das sich in einem Gefühl der Unterlegenheit oder Benachteiligung ausdrückt. Ein häufiges Motiv ist **Neid**. Aufgrund mangelnder Konfliktlösungsstrategien greift der Mobber gegen die vermeintliche Ungerechtigkeit zu einer Reihe von unlauteren sowie unfairen Mitteln und Verhaltensweisen.

Bei der **Kontakt- und Informationsverweigerung** wird dem Gemobbten deutlich zu verstehen gegeben, dass er unerwünscht ist, indem man ihm aus dem Weg geht oder nicht mehr grüßt. Informationen werden ihm vorenthalten oder sogar falsch kommuniziert, um ihn vorzuführen.

Durch **Angriffe auf das Ansehen und die Leistungsfähigkeit** soll das Opfer gezielt lächerlich oder schlecht gemacht und eingeschüchtert werden. Dazu verbreitet der Mobber unwahre Gerüchte oder macht sich über körperliche und persönliche Schwächen des Betroffenen lustig.

Falls das Mobbing vom Chef ausgeht, kann der Mitarbeiter durch extrem hohe Anforderungen oder ständige Kritik unter extremen psychischen Druck gesetzt werden. Die **Androhung sexueller oder körperlicher Gewalt** ist ein weiteres Mittel, um dem Mobbingopfer einen „Denkzettel“ zu verpassen.

## Welche gesundheitlichen Folgen hat Mobbing für Betroffene?

Der Zusammenhang zwischen Gesundheitsbeeinträchtigungen und Mobbing ist vielfach untersucht.

Mobbing ist in erster Linie eine **Stressbelastung**, die sich negativ auf das körperliche und seelische Wohlbefinden auswirkt. Es ist empirisch belegt, dass von Mobbing betroffene Personen unter **körperlichen oder seelischen Unwohlsein** (Angespanntheit, Nervosität, Übelkeit, Kopfschmerzen, Schlafschwierigkeiten, Alpträume und mehr) oder chronischen Krankheitsverläufen (Herz-Kreislauf-

Erkrankungen, Magen-Darm-Erkrankungen, Erschöpfungszuständen, Depressionen, Angststörungen und posttraumatischen Belastungsstörungen) leiden können.

Wenige Erkenntnisse liegen über die Bedeutung von selbstregulatorischen Mechanismen für die Gesundheit von Mobbingbetroffenen vor (Wahrscheinlichkeit Opfer von Mobbing zu werden). Was umtreibt, ist die Fragestellung:

- Welche persönlichen Kompetenzen können Mobbingbetroffene vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen schützen?
- Unterscheiden sich niedrig handlungsorientierte Mobbingbetroffene hinsichtlich der Stärke gesundheitlicher Symptome von hoch handlungsorientierten?

Die Ergebnisse sind eindeutig: Die Fähigkeit zur **selbstgesteuerten Regulation von Emotionen**<sup>1</sup> scheint vor den gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit einem sozialen Stressor wie Mobbing assoziiert sind, zu schützen.

## Wie sehen die untaugliche Reaktionen auf Mobbing aus?

Sich der Opferrolle zu fügen, besondere Freundlichkeit an den Tag zu legen oder über Schikanen, Gehässigkeiten und Gerüchte hinwegzusehen, ist der falsche Weg und bewirkt beim Mobber meistens das Gegenteil. Zusätzlich erzeugen diese Versuche beim Opfer ein Gefühl der Hilflosigkeit und inneren Anspannung. Eine Kündigung oder Krankschreibung ist auch kein probates Mittel, um dem Mobber aus dem Weg zu gehen.

## Erfolgsversprechende Verhaltensstrategien für Mobbingopfer

Um dem Mobbing ein Ende zu setzen, ohne dass der Betroffene den Job verliert und ohne dass rechtliche Schritte in die Wege geleitet werden, gibt es eine Reihe von Möglichkeiten. Konflikte und Ursachen zur Sprache zu bringen, führt meist zum Ende der Mobbingattacken. Da Mobber unsichere Menschen sind, wird ihnen der Nährboden für Schikanen genommen, wenn das Opfer in Gegenwart anderer ist.

Deshalb kann als erster Schritt das Alleinsein mit dem Mobber vermieden werden. Den Mobber auf sein Verhalten anzusprechen und das am besten unter vier Augen, zeigt ein selbstsicheres Auftreten und macht deutlich, dass der Betroffene den Mobber durchschaut hat. Bei den Kollegen sollte nach den Gründen für das Verstummen der Gespräche gefragt werden. Da Konflikte anzusprechen Mut erfordert, wird dem Betroffenen Respekt gezollt und gleichzeitig verschafft es Klarheit, woran man ist.

---

<sup>1</sup> Selbstregulation von Emotionen ist die Fähigkeit, positive und negative Gefühle aus sich selbst heraus (das heißt ohne äußere Hilfe) zu steigern, aufrechtzuerhalten oder zu senken.

Oftmals ist das Mobbingopfer überhaupt nicht das Angriffsziel, sondern das Problem mit dem Chef, der Firma oder dessen gesamte Lebenssituation wird auf den Betroffenen projiziert. Dies gilt es herauszufinden. Jemand der Intrigen spinnt und Gemeinheiten verbreitet, fühlt sich in irgendeiner Weise bedroht.

Schikanen können unter anderem mit dem Handy dokumentiert werden und dienen in letzter Instanz als Beweismittel für potenzielle Gespräche und Beschwerden mit der Geschäftsleitung oder dem Personalrat. Ihre Existenz ist zudem ein probates Mittel zur Abschreckung des Mobbers. Aufzeichnungen in einer Art Mobbing-Tagebuch festzuhalten, kann durchaus sinnvoll sein.

Sollte der Betroffene Probleme haben, die Situation alleine zu bewerkstelligen, können Hilfen im Rahmen des betrieblichen Umfelds wie Vertrauensleute oder die **Einschaltung des Betriebsrates** Unterstützung leisten. Sofern ein Unternehmen einen Betriebsrat hat, ist dieser insofern eine gute erste Anlaufstelle, als dass er nach außen hin sowie regional gut vernetzt ist und erste Anhaltspunkte für die externe Suche von Hilfe bieten kann.

Auch **außerbetriebliche Hilfen** wie Freunde, Partner, Seelsorger oder eine Selbsthilfegruppe stellen die ersten Bewältigungsschritte für den notwendigen emotionalen und moralischen Beistand dar. Externe **Team- oder Einzel-Coachings** können dem Betroffenen helfen mit der Situation besser umzugehen, indem die Geschehnisse transparent gemacht und besprochen werden sowie Lösungen in einem konkreten Umsetzungsplan erarbeitet werden.

Dem Mobber auf Dauer ausgeliefert zu sein, bewirkt einen enormen Stressaufbau. Um einen Ausgleich zu schaffen, hilft sich körperlich zu betätigen, beispielsweise in Form von **Sport**. Wenn die Belastung zu groß wird, empfiehlt sich eine **psychologische Beratung** in Anspruch zu nehmen oder sich an eine **Mobbingberatungsstelle** zu wenden.

## Psychotherapie

Bei behandlungsdürftigen Mobbingpatienten steht die Diagnostik am Anfang der Therapie. In Form von Anamnese, Fragebogen, psychopathologischem Befund oder sonstiger Informationsgewinnung erfolgt das Erkennen der Hintergründe. Mobbing ist nach den gängigen Klassifikationssystemen keine eigenständige Diagnose, sondern bildet die auslösenden oder aufrechterhaltenden Bedingungen der jeweiligen Krankheit ab. Je nach Symptomatik ergeben sich Diagnosen, die sich auf den Bereich der Herz-Kreislauf-Erkrankungen wie [Schlafstörungen](#) und [Burnout](#) beziehen oder bereits andere Krankheitsbilder verschärfen wie Magen-Darm-Erkrankungen. Am häufigsten jedoch werden [depressive Symptome](#) in den verschiedenen Ausprägungen diagnostiziert. Infolge von Mobbing kommt es häufig zu verschiedenen Begleiterkrankungen und folglich können mehrere Diagnosen gestellt werden. Bei etwa drei Viertel der Mobbingpatienten sind dies psychosomatische und psychiatrische Erkrankungen.

Die Herausnahme der Gemobbten aus dem Arbeitsumfeld ist aufgrund der Erkrankung und der weiteren Eskalation notwendig. Eine Besonderheit bei Betroffenen sind Verhaltensdefizite wie fehlende Distanzierfähigkeit und Verhaltensexzesse wie starke Verausgabungsbereitschaft. Häufig ist die Erwerbs- beziehungsweise Leistungsfähigkeit gefährdet. Zur weiteren Behandlung ist eine ausführliche Verhaltensanalyse sinnvoll, die in kompakter Form im stationären Bereich besser erfolgen kann.

Die Behandlung von Mobbingpatienten gründet im **verhaltenstherapeutischen Ansatz** mit der Einbindung von Ergebnissen aus der Mobbingforschung. Wesentlich ist dabei ein spezifischer therapeutischer Verlauf in **vier Phasen**.

In der ersten Phase muss der Betroffenen Distanz zum Geschehen schaffen, um die Problematik zu bewältigen. Dies ist durch das stationäre Setting gegeben.

Phase zwei dient dazu, Zusammenhänge der Mobbingssituation zu erkennen und zu verstehen. Die Entwicklung eines individuellen Störungsbildes, einschließlich der Analyse der Organisation und einer Charakterisierung des Mobbers ist von zentraler Bedeutung für die weitere Behandlung.

In der dritten Phase wird entschieden, in welche Richtung die zukünftige berufliche Tätigkeit gehen soll.

Zuletzt werden in Phase 4 die handlungsorientierten Bewältigungsschritte eingeübt, die dem Betroffenen durch den Erwerb von Fähigkeiten helfen sollen, das entsprechende therapeutische Ziel wie Distanzierungsstrategien umzusetzen.

Das Phasenmodell umfasst sowohl die **Einzel- als auch die Gruppentherapie**.

<https://www.therapie.de/psychotherapie/-schwerpunkt-/mobbing-burnout-stress/>

## Juristische Perspektive

Mobbing stellt nach derzeitiger deutscher Gesetzeslage weder einen Strafbestand noch eine Anspruchsgrundlage dar. Zivilrechtliche Ansprüche und strafrechtliche Verfolgung müssen also im Einzelfall geprüft werden. Im Falle einer strafrechtlichen Verfolgung muss dem Mobbendem nachgewiesen werden, dass er vorsätzlich und rechtswidrig gehandelt hat, das heißt mit Wissen und ohne Rechtsgrund.

Zivilrechtliche Ansprüche können geltend gemacht werden, sodass Mobbing-Betroffene beispielsweise Anspruch auf Schadensersatz oder Schmerzensgeld geltend machen können. Als Maßnahmen, um ArbeitnehmerInnen vor Mobbing zu schützen, werden in einigen Betrieben Betriebsvereinbarungen zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz abgeschlossen.

## Beratungs- und Servicestellen

Als gemeinnütziger Verein engagiert sich „**jobben ohne mobben**“ (**J.O.M.**) e.V. mit Sitz in Dresden im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere in der Mobbingprävention seit 2009: <http://www.jobben-ohne-mobben.de/>

Das ifb (Institut zur Fortbildung von Betriebsräten) stellt eine Mobbinglandkarte mit Organisationen und Ansprechpartnern zum Thema Mobbing bereit: <https://www.betriebsrat.de/mobbing-konflikt/mobbinglandkarte.html>

Die **Konflikt-Hotline Baden-Württemberg** berät bundesweit Menschen, die sich am Arbeitsplatz Mobbing ausgesetzt sehen: <https://konflikt hotline-bw.de/index.php?id=99#>



## Quellen und Links

### Von Pro Psychotherapie e.V.

- Test zu Burn-Out: <https://www.therapie.de/psyche/info/test/weitere/burn-out-test/>
- Artikel zu Burn-Out: <https://www.therapie.de/psyche/info/index/diagnose/burnout/artikel/>
- Artikel zu Arbeitslosigkeit: <https://www.therapie.de/psyche/info/ratgeber/lebenshilfe-artikel/arbeitslosigkeit/artikel/>

### Weitere Artikel und Recherchequellen:

- [http://www.hensche.de/Rechtsanwalt\\_Arbeitsrecht\\_Handbuch\\_Mobbing\\_WasIstDas.html](http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Mobbing_WasIstDas.html)
- [https://www.ifb.de/media/files/konflikt/Mobbing-Report\\_2002.pdf](https://www.ifb.de/media/files/konflikt/Mobbing-Report_2002.pdf)
- Physiotherapeut: Mobbing – Inflation eines Begriffes vs. traurige Wirklichkeit (2013)
- Heilberufe/ Das Pflegemagazin: Alles Mobbing – oder was? (2013)
- Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie: Selbstregulation von Emotionen als Schutzfaktor gegen gesundheitliche Auswirkungen von Mobbing (2014)
- Sven Litzcke, Horst Schuh, Matthias Pletke: Stress, Mobbing und Bourn-out am Arbeitsplatz (2013) - Kapitel 5: Mobbing – ein extremer sozialer Stressor
- PAL Ratgeber Verlag: „Mobbing Beratung – was tun, wenn man gemobbt wird?“  
<https://www.palverlag.de/Mobbing.html>
- Schwickerath, Josef/ Holz, Moritz (2012): Mobbing am Arbeitsplatz. Trainingsmanual für Psychotherapie und Beratung. Weinheim/Basel: Wetz.

Autorinnen: Ulrike Propach und Ivana Peric für Pro Psychotherapie e.V.