

Zbl Arbeitsmed

<https://doi.org/10.1007/s40664-024-00550-3>

Eingegangen: 22. März 2024

Angenommen: 16. Juli 2024

© The Author(s) 2024



J. Rauls · F. Buchallik · A. Zimmer · E. Kraft · D. Beck

Fachbereich 3: Arbeit und Gesundheit, Gruppe 3.2: Psychische Belastung und Mentale Gesundheit,  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin, Deutschland

# Verbreitung und Bedingungen von betrieblichen Maßnahmen zum Umgang mit Mobbing in Deutschland

## Ergebnisse der ESENER-3

Arbeitgeber sind arbeitsschutzgesetzlich verpflichtet, Arbeit so zu gestalten, „dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird“ (§ 4 ArbSchG).

Eine Gefährdung für die Gesundheit geht erwiesenermaßen auch von Mobbing aus. Mit „Mobbing“ bezeichnet man einer verbreiteten Definition von Heinz Leymann zufolge „negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen“ [30, S. 21]. Studien zeigen, dass solche Mobbingverfahren u. a. depressive Symptomatiken, Angststörungen und weitere psychische Beschwerden wie emotionale Erschöpfung begünstigen [7, 12, 29, 34]. In der Konsequenz kann dies bis hin zur Arbeitsunfähigkeit oder Kündigung der Betroffenen führen [9, 13, 33].

Repräsentativen Befragungen zufolge wird geschätzt, dass etwa 5–7% der abhängig Beschäftigten in Deutschland von Mobbing betroffen sind [28]. Überdurchschnittlich häufig tritt Mobbing bei Beschäftigten mit geringerem sozioökonomischem Status auf, sowie bei jungen Arbeitnehmenden, welche im Vergleich zu Älteren häufiger von Mobbing durch Vorgesetzte berichten [28]. Mit Blick auf die verschiedenen Berufsgruppen zeigt

sich das größte Risiko für Mobbing in den sozialen Berufen [32]. Das Auftreten von Mobbing steht in einem starken Zusammenhang mit ungünstigen psychosozialen Arbeitsbedingungen wie einem autoritären oder *Laissez-faire-Führungsstil*, hohem Zeit- und Leistungsdruck, unklaren Zuständigkeiten und Rollenkonflikten im Betrieb [19]. Analysen einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten in Deutschland zeigten, dass 90% der hier beobachteten Mobbingfälle in Zusammenhang mit betrieblichen Umstrukturierungen, hoher Arbeitsgeschwindigkeit, hoher Arbeitsmenge, geringen Einflussmöglichkeiten bei der Arbeit sowie Mängeln in der Führungsqualität standen [10].

Um das Auftreten von Mobbing soweit wie möglich zu vermeiden, gälte es dementsprechend zuallererst, in den Betrieben für eine günstige psychosoziale Arbeitsumgebung Sorge zu tragen, insbesondere im Hinblick auf eine wertschätzende, mitarbeiterorientierte Führung und die Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress. Um eine Gefährdung durch Mobbing soweit wie möglich zu reduzieren, gälte es weiterhin Vorkehrungen zu treffen, um mögliche Fälle von Mobbing im Betrieb frühzeitig zu erkennen und zu unterbinden. Empfohlen werden hierzu u. a. entsprechende Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte, betriebliche Angebote zur Konfliktlösung und (vertrauliche) Beratung bzw. die Einrichtung einer be-

trieblichen Meldestelle, die Betroffenen oder Zeugen einen geschützten Rahmen für die Adressierung und Behandlung möglicher Fälle von Mobbing bieten [8, 14, 20, 22, 26, 27].

Bislang wenig untersucht ist, wie verbreitet Betriebe in Deutschland zielgerichtete Vorkehrungen zum Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing treffen und welche Bedingungen die Umsetzung solcher Vorkehrungen voraussetzen oder begünstigen.

Als wesentliche Grundlage werden funktionierende Strukturen und Prozesse des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes gesehen [1, 8, 22, 26, 27]. Basal und für jeden Arbeitgeber verpflichtend ist die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung – ein Prozess, in dem die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen systematisch ermittelt und die erforderlichen Maßnahmen zur Gefährdungsvermeidung festgelegt werden [25]. Hierbei ist ausdrücklich auch eine Gefährdung durch psychische Belastung zu berücksichtigen (vgl. § 5 ArbSchG). Dazu zählt den aktuellen Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) folgend explizit auch die Gefährdung durch destruktives Verhalten (Herabwürdigung, Bloßstellen, Beschimpfen, soziale Ausgrenzung, Diskriminierung, Belästigung) von der Kollegschaft oder Vorgesetzten [3]. Beratung und Sachverstand für eine fachkundige Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sollten Arbeitgeber

in der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der betriebsärztlichen Betreuung finden, zu deren Bestellung Arbeitgeber ebenfalls gesetzlich verpflichtet sind. Eine wichtige förderliche Bedingung sollte zudem auch das Vorhandensein einer wirksamen Interessenvertretung der Beschäftigten durch einen gewählten Betriebs- bzw. Personalrat sein, der in Deutschland weitreichende Mitbestimmungsrechte im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz hat.

Etablierte Strukturen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der betrieblichen Mitbestimmung sollten demnach eine basale Grundlage für einen effektiven Schutz vor Gefährdungen durch Mobbing sein. Andererseits ist auch bekannt, dass sich der betriebliche Arbeitsschutz, dessen Strukturen und Prozesse sich vornehmlich in der Auseinandersetzung mit technisch-stofflichen Gefährdungen entwickelt haben, im Umgang mit psychosozialen Gefährdungen in der Praxis vielfach noch schwertut [2]. So finden Gefährdungen durch psychische Belastung in vielen Betrieben nach wie vor noch keine oder nur unzureichende Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung [4]. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Bedeutung Strukturen und Prozesse des betrieblichen Arbeitsschutzes für Vorkehrungen betrieblicher Mobbingprävention in der Praxis gegenwärtig tatsächlich zukommt.

Mit dem Ziel, empirisch fundiertes Wissen über Verbreitung und Bedingungen von betrieblichen Maßnahmen zum Umgang mit Mobbing in Deutschland auszubauen, wird in der vorliegenden Studie folgenden Fragestellungen nachgegangen:

1. Wie hoch ist der Anteil der Betriebe in Deutschland, die Vorkehrungen zum Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing getroffen haben?
2. Gibt es einen positiven Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Verfahren zum Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing und dem Vorhandensein von Strukturen und Prozessen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und/oder betrieblicher Mitbestimmung?

## Datengrundlage, Variablen und Methoden

Die vorliegende Studie basiert auf Daten der deutschen Stichprobe des dritten European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-3), die über das GESIS Datenarchiv zugänglich sind [23]. Diese von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) im Jahr 2019 zum dritten Mal durchgeführte repräsentative Betriebsbefragung gibt u. a. Auskunft über die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes, die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung und den Umgang mit psychosozialen Risiken in den Betrieben der verschiedenen Mitgliedstaaten der EU. Die Stichprobenziehung erfolgte zufällig nach einem disproportionalen Design. Zum Ausgleich der disproportionalen Schichtung der Stichprobe werden länderspezifische Designgewichte bereitgestellt, die die Verteilung über Betriebsgröße, Wirtschaftssektor und Region in der jeweiligen Grundgesamtheit der Betriebe berücksichtigen. Mittels computergestützter Telefoninterviews (CATI) wurde in den Betrieben jeweils diejenige Person befragt, die sich am besten mit Sicherheit und Gesundheitsschutz auskennt. Die Erhebungsmethodik (einschließlich des Fragebogens, der Stichprobenstrategie, der Kooperationsrate und der Gewichtung) ist im technischen Bericht der ESENER-3 ausführlich dokumentiert [17].

Für Deutschland liegen Daten für insgesamt  $n = 2264$  Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten vor. Da die Frage nach Verfahren zum Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing nur Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten gestellt wurde, wird in der vorliegenden Studie nicht die gesamte deutsche Stichprobe genutzt, sondern nur die Teilstichprobe von Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten ( $n = 1234$ ). Als abhängige Variable wurden in der vorliegenden Studie Ja/Nein-Antworten auf die folgende Frage betrachtet: „Gibt es ein Verfahren für den Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing oder Belästigung am Arbeitsplatz? Mobbing oder Belästigung am Arbeitsplatz bestehen darin, dass Be-

schäftigte oder leitende Angestellte von Kollegen/Kolleginnen oder Vorgesetzten beleidigt, gedemütigt oder angegriffen werden.“ (Q301) [16]. Bei Bedarf wurde durch die Interviewer weiterhin klargestellt: „Selbst wenn Mobbing oder Belästigung am Arbeitsplatz im Betrieb kein Problem darstellen, möchten wir dennoch wissen, ob für den Fall, dass diese zu einem Problem werden, entsprechende Verfahren vorhanden sind.“ [16].

Als unabhängige Variablen untersucht wurden neben der Betriebsgröße und dem Wirtschaftszweig ...

- die regelmäßige Durchführung von „Gefährdungsbeurteilungen am Arbeitsplatz“ (Q250) [16],
- die Nutzung von betriebsinternen oder externen „Gesundheitsschutz- und Sicherheitsdienstleistungen“ durch „Betriebsarzt oder -ärztin“ (Q151\_1) [16],
- die Nutzung von betriebsinternen oder externen „Gesundheitsschutz- und Sicherheitsdienstleistungen“ durch „Allgemeine Fachkraft für Sicherheit und Gesundheitsschutz“ (Q151\_4) [16],
- die Nutzung von betriebsinternen oder externen „Gesundheitsschutz- und Sicherheitsdienstleistungen“ durch „Psychologe oder Psychologin“ (Q151\_2) [16],
- Vorhandensein von „Betriebs- bzw. Personalrat“ (Q350\_1) [16].

Die Prävalenzen der hier untersuchten abhängigen und unabhängigen Variablen wurden anhand der gewichteten Daten mit der Prozedur CSTABULATE der Statistiksoftware SPSS Version 29 für Windows geschätzt. Zusammenhänge zwischen Strukturen und Prozessen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit dem Vorliegen von betrieblichen Verfahren zum Umgang mit Mobbing wurden mittels multivariabler Regression analysiert. Die Regressionsanalyse wurde schrittweise mit der Prozedur LOGISTIC REGRESSION der Statistiksoftware SPSS Version 29 für MS Windows durchgeführt. In Schritt 1 wurden neben der Betriebsgröße und dem Wirtschaftszweig zunächst nur Merkmale der Arbeitsschutzorganisation (Gefährdungsbeurteilung, Gesundheits-

J. Rauls · F. Buchallik · A. Zimmer · E. Kraft · D. Beck

## Verbreitung und Bedingungen von betrieblichen Maßnahmen zum Umgang mit Mobbing in Deutschland. Ergebnisse der ESENER-3

### Zusammenfassung

**Hintergrund.** Mobbing im Betrieb stellt einen erheblichen Risikofaktor für die Gesundheit von betroffenen Beschäftigten dar. Durch das Arbeitsschutzgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen zur Gefährdungsvermeidung zu ergreifen. Wesentlich hierfür ist die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Im Beitrag wird untersucht, wie hoch der Anteil der Betriebe in Deutschland ist, die Verfahren zum Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing ergriffen haben, und inwieweit hierfür die Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen prädictiv ist. **Daten und Methoden.** Die Analysen erfolgen auf Grundlage der Daten der deutschen Stichprobe des 2019 durchgeführten European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-3,  $n = 1234$  Betriebe mit mind. 20 Beschäftigten). Neben deskriptiven Analysen werden logistische Regressionsanalysen zur Untersuchung

der in Frage stehenden Zusammenhänge durchgeführt. **Ergebnisse.** Verfahren für den Umgang mit Mobbing oder Belästigung sind in 38 % der Betriebe in Deutschland vorhanden; seltener in kleinen Betrieben (31 %) und überdurchschnittlich häufig in großen Unternehmen (69 %) sowie in Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens (54 %). Zwar sind Verfahren zum Umgang mit Mobbing in Betrieben, in denen Gefährdungsbeurteilungen vorliegen, häufiger vorhanden als in Betrieben, in denen dies nicht der Fall ist. Unter statistischer Kontrolle der Einflüsse von Betriebsgröße und Wirtschaftszweig sowie weiterer Aspekte der Arbeitsschutzorganisation zeigen sich diesbezüglich allerdings keine signifikanten Zusammenhänge. Dagegen ist die Chance für das Vorhandensein von Verfahren zum Umgang mit Mobbing signifikant erhöht

in Betrieben, in denen ein Betriebs- bzw. Personalrat vorhanden ist (OR = 2,04 [KI 1,53–2,71]) und in denen Beratung durch einen Psychologen bzw. eine Psychologin in Anspruch genommen wird (OR = 3,38 [KI 2,47–4,63]).

**Schlussfolgerung.** Maßnahmen zur Vermeidung von Gefährdungen durch Mobbing am Arbeitsplatz fehlen vielerorts und scheinen bislang noch keine systematische Berücksichtigung in Gefährdungsbeurteilungen zu finden. Die Ergebnisse zeigen, dass ein Teil der Betriebe bereits Verfahren im Umgang mit Mobbing etabliert hat, aber noch weitergehende Anstrengungen nötig sind, um eine systematische Berücksichtigung von Mobbing im Arbeitsschutz zu gewährleisten.

### Schlüsselwörter

Mobbing · Psychosoziale Risiken · Arbeitsplatz · Gefährdungsbeurteilung · Arbeitsschutz

## Prevalence and conditions of workplace measures to deal with bullying in Germany. Findings from ESENER-3

### Abstract

**Background.** Bullying in the workplace is considered a significant risk factor for the health of affected employees. The Occupational Health and Safety Act obliges employers to take measures to prevent psychosocial hazards. An essential part of this is carrying out a workplace risk assessment. This article examines the proportion of companies in Germany that have implemented procedures to deal with possible cases of bullying and the extent to which the implementation of workplace risk assessments is predictive for this.

**Data and methods.** The analyses are based on data from the German sample of the 2019 European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-3,  $n =$

1234 companies with at least 20 employees). In addition to descriptive analyses, logistic regression analyses are carried out to investigate the relationships of interest. **Results.** Procedures for dealing with bullying or harassment are in place in 38% of the included German companies; less frequently in small companies (31%) and more frequently than average in large companies (69%) as well as in the health and social care sector (54%). In fact, procedures for dealing with bullying are more common in companies where risk assessments are available than in companies where this is not the case; however, further multivariable analysis adjusting for company size and economic sector did not yield statistically significant results for

this respective relationship. In contrast, the chances of having procedures in place to deal with bullying are significantly higher in companies having a works council (odds ratio, OR = 2.04, CI: 1.53–2.71) or engaging a psychologist (OR = 3.38, CI: 2.47–4.63). **Conclusion.** In many companies measures to prevent workplace bullying hazards are still missing and do not yet appear to be systematically taken into account in workplace risk assessments. Further efforts are needed to ensure a systematic consideration of bullying in occupational health and safety.

### Keywords

Bullying · Psychosocial risks · Workplace · Risk assessment · Occupational health and safety

schutz- oder Sicherheitsdienstleistung durch eine Betriebsärztin bzw. einen Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit) als unabhängige Variablen berücksichtigt. In Schritt 2 wurde zusätzlich auch das Vorhandensein einer Arbeitnehmervertretung und in Schritt 3 auch die Nutzung von Gesundheits-

schutz- oder Sicherheitsdienstleistungen einer Psychologin bzw. eines Psychologen berücksichtigt.

Fehlende Werte der einzelnen Variablen lagen bei weniger als 3 % und wurden bei den Analysen ausgeschlossen (listenweiser Fallausschluss). Im Ergebnis der Regressionsanalyse werden Odds-Ratios

(OR) bestimmt, die hier angeben, in welchem Verhältnis die Chance, dass Verfahren für den Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing oder Belästigung am Arbeitsplatz vorliegen, zur entsprechenden Chance in der Referenzgruppe steht.

**Tab. 1** Beschreibung der Stichprobe der Betriebe  $\geq 20$  Beschäftigte ( $n_{\text{ungew}} = 1234$ )

	Nungew	%ungew
<i>Betriebsgröße</i>		
20–49 Beschäftigte	482	39,1
50–249 Beschäftigte	452	36,6
> 249 Beschäftigte	300	24,3
<i>Wirtschaftszweig</i>		
Produzierendes Gewerbe	282	22,9
Sonstige Dienstleistungen	602	48,8
Gesundheits- und Sozialwesen u. w.	350	28,4
<i>Gefährdungsbeurteilung</i>		
Ja	1099	89,8
Nein	125	10,2
<i>Betriebsärztin/-arzt</i>		
Ja	1070	86,9
Nein	161	13,1
<i>Psychologin/Psychologe</i>		
Ja	323	26,5
Nein	898	73,5
<i>Allgemeine Fachkraft für Sicherheit und Gesundheitsschutz</i>		
Ja	1080	87,9
Nein	148	12,1
<i>Betriebsrat</i>		
Ja	650	52,9
Nein	579	47,1
<i>Maßnahmen zum Umgang mit Mobbing</i>		
Ja	575	47,7
Nein	630	52,3

Aus der Differenz der Summe von Ja/Nein-Antworten und der Gesamtstichprobe von  $n = 1234$  ergibt sich jeweils der Anteil der itemspezifischen Missings

ungew  
ungewichtet

## Ergebnisse

Die ungewichteten absoluten und relativen Häufigkeiten der in der vorliegenden Studie berücksichtigten Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten ( $n = 1234$ ) zeigt **Tab. 1**. Demnach besteht die Stichprobe mehrheitlich aus kleinen und mittleren Unternehmen aus dem Bereich sonstiger Dienstleistungen (umfasst den Handel, den Verkehr, die Lagerei, die Informations- und Kommunikationstechnologie, die Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienst-

leistungen sowie das Grundstücks- und Wohnungswesen); 28 % der Betriebe kommen aus dem Bereich öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen. Knapp 23 % der Betriebe sind dem Wirtschaftszweig Produzierendes Gewerbe (umfasst die Land- und Forstwirtschaft, Fischereibetriebe, Betriebe des verarbeitenden Gewerbes, Betriebe in der Herstellung von Waren, Bergbaubetriebe, Betriebe zur Gewinnung von Steinen oder Erden, Betriebe in der sonstigen Industrie sowie Betriebe im Baugewerbe) zuzuordnen. In der jeweils übergroßen Mehrheit ( $> 80\%$ ) verfügen die in der Stichprobe eingeschlossenen Betriebe über eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, einen Betriebsarzt oder eine Betriebsärztin und über eine Gefährdungsbeurteilung. Rund jeder vierte Betrieb der Stichprobe gibt an, auch Gesundheitsschutz- oder Sicherheitsdienstleistungen durch eine (interne oder externe) Psychologin bzw. einen Psychologen genutzt zu haben. Gut jeder zweite Betrieb in dieser Stichprobe hat einen Betriebs- bzw. Personalrat. Gültige Antworten auf die Frage nach Verfahren im Umgang mit Mobbing liegen von 1205 Betrieben der hier betrachteten Stichprobe vor, wovon knapp die Hälfte (48 %) das Vorliegen solcher Verfahren bejaht.

In **Tab. 2** sind – differenziert über die hier als unabhängige Variablen betrachteten betrieblichen Merkmale – die Anteile der Betriebe wiedergegeben, die das Vorhandensein von Maßnahmen zum Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing bestätigen oder verneinen. Berücksichtigt sind hier nur Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten, welche gültige Angaben zur Frage nach Verfahren im Umgang mit Mobbing gemacht haben ( $n = 1205$ ). Um die Disproportionalitäten der Stichprobe gegenüber der Verteilung von Betrieben in der Grundgesamtheit auszugleichen, werden hier entsprechend gewichtete relative Häufigkeiten einschließlich des 95 %-Konfidenzintervalls abgebildet. Demnach liegen in Deutschland schätzungsweise in 38 % der Betriebe Verfahren für den Umgang mit Mobbing oder Belästigung vor. Unter Großbetrieben ( $> 249$  Be-

schäftigte) ist in gut zwei Dritteln mit dem Vorhandensein solcher Verfahren zu rechnen; unter mittleren Unternehmen (50–249 Beschäftigte) in fast der Hälfte der Betriebe. Überdurchschnittlich häufig vorhanden sind Verfahren zum Umgang mit Mobbing zudem in Einrichtungen im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen u. w. (54 %), sowie in Betrieben, die einen Betriebs- bzw. Personalrat haben (55 %). Weiterhin ist die Umsetzungsquote in Betrieben, die über Gefährdungsbeurteilungen verfügen, höher als in Betrieben, die keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt haben (40 % vs. 26 %). Auch im Falle der Nutzung von Gesundheitsschutz- und Sicherheitsdienstleistungen durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, eine Betriebsärztin bzw. einen Betriebsarzt oder eine Psychologin bzw. einen Psychologen sind die Anteile der Betriebe, in denen Verfahren zum Umgang mit Mobbing vorhanden sind, signifikant höher als unter den Betrieben, in denen keine entsprechenden Dienstleistungen genutzt wurden. So ist die Umsetzungsquote in Betrieben, die Dienstleistungen von Psychologinnen und Psychologen nutzen, gegenüber Betrieben, die dies nicht tun, mehr als doppelt so hoch (69 % vs. 30 %).

Die OR für das Vorhandensein von Verfahren zum Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing sind in **Tab. 3** angegeben. Berücksichtigt sind hier nur Betriebe, bei denen für alle im Regressionsmodell untersuchten Variablen gültige Angaben vorliegen ( $n = 1180$ ).

Demnach ist die Chance, dass Verfahren zum Umgang mit Mobbing vorhanden sind, in Betrieben mit Gefährdungsbeurteilung in keinem der drei Analysemodelle signifikant verschieden von der entsprechenden Chance in Betrieben ohne Gefährdungsbeurteilung. Die Chancen für das Vorhandensein von Verfahren sind in Betrieben, die Gesundheitsschutzdienstleistungen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen bzw. Betriebsärzte nutzen, nominal zwar leicht erhöht (OR = 1,26 bzw. OR = 1,51 in Modell 3), in fast allen Fällen aber nicht signifikant. Statistisch signifikante OR werden in Abhängigkeit des Vorhandenseins einer Arbeitnehmerver-

**Tab. 2** Häufigkeit von Betrieben mit Verfahren für den Umgang mit Mobbing ( $n_{\text{ungew}} = 1205$ )

	Verfahren für Umgang mit Mobbing/Belästigung (= ja)		Gesamt
	$n_{\text{ungew}}$	$\%_{\text{gew}}$ (95 % KI)	$\%_{\text{gew}}$ (95 % KI)
<b>Gesamt</b>	575	38,0 (34,8–41,3)	
<i>Betriebsgröße</i>			
20–49 Beschäftigte	151	31,2 (27,1–35,6)	67,1 (64,3–69,7)
50–249 Beschäftigte	218	48,9 (44,1–53,7)	28,1 (25,5–30,7)
> 249 Beschäftigte	206	68,7 (62,6–74,2)	4,9 (4,2–5,6)
<i>Wirtschaftszweig</i>			
Produzierendes Gewerbe	123	31,5 (25,2–38,5)	21,3 (18,6–24,2)
Sonstige Dienstleistungen	246	32,7 (28,6–37,2)	52,9 (49,5–56,2)
Gesundheits- und Sozialwesen u. w.	206	54,0 (47,7–60,2)	25,9 (23,2–28,8)
<i>Gefährdungsbeurteilung</i>			
Ja	535	39,9 (36,5–43,4)	85,8 (83,2–88,1)
Nein	37	26,4 (18,9–35,6)	14,2 (11,9–16,8)
<i>Betriebsärztin/-arzt</i>			
Ja	535	42,0 (38,4–45,6)	80,6 (77,7–83,3)
Nein	40	22,0 (16,1–29,3)	19,4 (16,7–22,3)
<i>Psychologin/Psychologe</i>			
Ja	241	69,0 (61,8–75,4)	19,1 (16,8–21,8)
Nein	326	30,1 (26,8–33,6)	80,9 (78,2–83,2)
<i>Allgemeine Fachkraft für Sicherheit und Gesundheitsschutz</i>			
Ja	538	41,0 (37,5–44,6)	83,5 (80,7–85,9)
Nein	35	23,1 (16,6–31,2)	16,5 (14,1–19,3)
<i>Betriebsrat</i>			
Ja	398	54,9 (49,8–59,9)	37,5 (34,4–40,6)
Nein	175	28,1 (24,3–32,2)	62,5 (59,4–65,6)

*ungew* ungewichtet, *gew* gewichtet, *KI* Konfidenzintervall

vertretung und der Nutzung von Beratungsleistungen einer Psychologin bzw. Psychologen ermittelt: Die Chance, dass Verfahren zum Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing vorhanden sind, ist in Betrieben mit Arbeitnehmervertretung demnach doppelt so hoch wie in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung (OR = 2,04); und in Betrieben, die Beratungsleistungen einer Psychologin bzw. eines Psychologen nutzen, mehr als dreimal so hoch wie in Betrieben, die dies nicht tun (OR = 3,38).

## Diskussion

Die Ergebnisse machen deutlich, dass in vielen Betrieben in Deutschland bislang keine spezifischen Verfahren zum Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing existieren. Mobbing ist, wie eingangs bereits dargestellt, kein sehr häufiges Ereignis: Repräsentativen Beschäftigtenbefragungen zufolge sind etwa 5–7 % der

abhängig Beschäftigten in Deutschland von Mobbing betroffen [28]. Soweit Verfahren für den Umgang mit Mobbingfällen in den Betrieben vornehmlich als Reaktion auf tatsächliche Fälle begriffen werden, verwundert es daher wenig, dass die Umsetzungsquote insbesondere in kleinen Betrieben mit wenigen Beschäftigten und einer entsprechend geringen Wahrscheinlichkeit, mit tatsächlichen Fällen von Mobbing umgehen zu müssen, eher gering ist. Für eine solche Interpretation spricht auch, dass die Umsetzungsquote im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens, in denen der Anteil von Beschäftigten mit Mobbingverfahren überdurchschnittlich hoch ist, höher ist als in anderen Branchen [18]. Wünschenswert wäre es allerdings, dass Überlegungen und Vorkehrungen dazu, wie mit möglichen Fällen von Mobbing umzugehen ist, im Betrieb nicht nur als Reaktion auf ein Mobbingereignis, sondern bestenfalls schon proaktiv getrof-

fen werden. Folgt man diesem Anspruch, können die hier ermittelten Umsetzungsquoten nicht zufriedenstellen.

Die Verteilung der hier für Deutschland ermittelten Umsetzungsquoten entspricht dem Verteilungsmuster, das sich bei EU-weiter Betrachtung ergibt: Die Auswertungen der Europäischen Arbeitsschutzagentur (EU-OSHA), die auf Grundlage der ESENER-2 und ESENER-3 unter Einschluss aller europäischen Länder vorgenommen wurden, zeigen übereinstimmend mit den hier für Deutschland berichteten Ergebnissen, dass der Anteil der Betriebe mit Verfahren zum Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing mit zunehmender Betriebsgröße steigt sowie in Dienstleistungsunternehmen und insbesondere im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen überdurchschnittlich hoch ist [18]. Sie zeigen auch, dass Maßnahmen zum Umgang mit psychosozialen Risiken (einschl. Verfahren zum Umgang mit

**Tab. 3** Odds-Ratios für das Vorhandensein von Verfahren zum Umgang mit Mobbing, basierend auf einer schrittweisen logistischen Regressionsanalyse ( $n_{\text{ungew}} = 1180$ )

	$n_{\text{ungew}}$	Schritt 1			Schritt 2			Schritt 3					
		$p$	OR	95 % KI für OR	$p$	OR	95 % KI für OR	$p$	OR	95 % KI für OR			
				UR	OR		UR	OR		UR	OR		
<i>Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung</i>													
Ja	1061	.449	1,20	0,75	1,93	.503	1,18	0,73	1,91	.722	1,09	0,67	1,79
Nein	119	–	1	–	–	–	1	–	–	–	1	–	–
<i>Gesundheitsschutz und Sicherheitsdienstleistung: Betriebsarzt/-ärztin</i>													
Ja	1023	.088	1,48	0,94	2,31	.139	1,41	0,89	2,23	.330	1,26	0,79	2,01
Nein	157	–	1	–	–	–	1	–	–	–	1	–	–
<i>Gesundheitsschutz und Sicherheitsdienstleistung Allgemeinen Fachkraft für Sicherheit und Gesundheitsschutz</i>													
Ja	1041	.018	1,75	1,10	2,77	.045	1,62	1,01	2,59	.091	1,51	0,94	2,43
Nein	139	–	1	–	–	–	1	–	–	–	1	–	–
<i>Arbeitnehmervertretung durch Betriebs- bzw. Personalrat</i>													
Ja	621	–	–	–	–	<.001	2,31	1,75	3,05	<.001	2,04	1,53	2,71
Nein	559	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1	–	–
<i>Gesundheitsschutz und Sicherheitsdienstleistung Psychologin/Psychologe</i>													
Ja	314	–	–	–	–	–	–	–	–	<.001	3,38	2,47	4,63
Nein	866	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–

$R^2 = .19$  (Cox & Snell),  $R^2 = .25$  (Nagelkerke). Modell  $\chi^2(9) = 249.18$ ,  $p < .001$

*ungew*

ungewichtet, *KI* Konfidenzintervall, *OR* Odds-Ratio, *UR* Unterer Rand, *OR* Oberer Rand

Modell kontrolliert für Betriebsgröße und Wirtschaftszweig

Mobbing) in Betrieben, in denen eine Arbeitnehmervertretung besteht, häufiger existieren als in Betrieben, in denen dies nicht der Fall ist [15]. Betriebs- und Personalräte haben in Deutschland weitreichende Mitbestimmungsrechte in Fragen der Arbeitsgestaltung und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, und können bspw. auch über Dienst- oder Betriebsvereinbarungen auf die Festlegung von Verfahrensweisen zum Schutz vor Mobbing, Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz hinwirken [31]. Die hier vorgelegten Ergebnisse unterstützen die Annahme, dass Arbeitnehmervertretungen hier einen wirksamen Beitrag leisten.

Plausibel erscheint auch der hier ermittelte Befund, dass Verfahren zum Umgang mit Mobbing deutlich häufiger in Betrieben implementiert sind, die Beratungsleistungen interner oder externer Psychologinnen und Psychologen zu Fragen des Gesundheitsschutzes in Anspruch nehmen. Vorstellbar ist, dass solche Beratungsleistungen vor allem von den Betrieben genutzt werden, in

denen es bereits ein Bewusstsein und Engagement für den Schutz vor psychosozialen Risiken bei der Arbeit gibt oder in denen sich ggf. auch schon Fälle von Mobbing oder Belästigung am Arbeitsplatz ereignet haben, die ein Handeln erforderlich machten. Zudem können Psychologinnen und Psychologen sowohl Vorkahrungen zum Umgang mit Mobbing anstoßen als auch selbst Teil entsprechender Maßnahmen sein, indem sie zum Beispiel vertrauliche Beratungsgespräche anbieten.

Entgegen der Erwartung wurde die zentrale hier untersuchte Annahme, dass Verfahren zum Umgang mit Mobbing wahrscheinlicher in den Betrieben vorzufinden sind, die Gefährdungsbeurteilungen umsetzen und präventionsfachliche Beratung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen und Betriebsärzte in Anspruch nehmen, durch die Ergebnisse der Regressionsanalysen nicht unterstützt. Vielmehr veranlassen die Ergebnisse zu der Vermutung, dass der Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing bislang eher keine

systematische Berücksichtigung in der präventionsfachlichen Beratung und Gefährdungsbeurteilung findet. Dies steht im Einklang mit vorliegenden Studien, denen zufolge sich der betriebliche Arbeitsschutz im Umgang mit psychosozialen Risiken der Arbeit vielerorts nach wie vor noch schwertut [2]. So zeigten auch Auswertungen der Betriebsbefragung, die im Jahr 2015 für die Zwecke der Evaluation der GDA durchgeführt wurde, dass psychosoziale Risiken bei der Gefährdungsbeurteilung mehrheitlich noch unberücksichtigt bleiben [4]. Als Grund wird zum einen diskutiert, dass dem traditionell in der Auseinandersetzung mit Fragen der Arbeitssicherheit und dem Umgang mit technisch-stofflichen Gefahren bewährten betrieblichen Arbeitsschutz vielerorts noch Fachwissen, Erfahrung und Handwerkszeug im Umgang mit psychosozialen Risiken fehlt [2]. Erschwerend kommt zum anderen hinzu, dass psychosoziale Risiken häufig sog. „wicked problems“ darstellen, die durch unklare Ursache-Wirkungs-Beziehungen, unterschiedli-

che subjektive Problemwahrnehmungen und -bewertungen sowie eher unsichere Lösungen charakterisiert sind [24]. Es ist anzunehmen, dass gerade auch der Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing oder Belästigung am Arbeitsplatz ein solches „wicked problem“ darstellt, welches den Arbeitsschutz vor die besondere Herausforderung stellt, wirksame Lösungsansätze für die verschiedensten Arbeitskontexte zu gestalten. Unsere Befunde unterstreichen die Bedeutung der Anstrengungen, die in den letzten Jahren unter anderem auch im Kontext der GDA unternommen wurden, um auf eine verbesserte Berücksichtigung psychosozialer Risiken im betrieblichen Arbeitsschutz hinzuwirken [21]. So wird u. a. in den aktuellen GDA-Empfehlungen zur Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung explizit auch die Berücksichtigung von Gefährdungen durch „destruktives Verhalten (Herabwürdigung, Bloßstellen, Beschimpfen, soziale Ausgrenzung, Diskriminierung, Belästigung)“ eingefordert [3, 5].

## Limitationen

Diese Studie basiert auf Querschnittdaten, die die Feststellung von Kovariationen, aber keine Rückschlüsse zu Ursache-Wirkungs-Beziehungen zwischen den hier untersuchten Variablen erlauben.

Die Verallgemeinerbarkeit der hier vorgelegten Analyseergebnisse auf die Grundgesamtheit der Betriebe in Deutschland ist in zweifacher Hinsicht eingeschränkt: Da die hier im Mittelpunkt stehende Frage nach Verfahren zum Umgang mit Mobbing in der ESENER nur Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten gestellt wurde, können Aussagen zur Praxis kleiner Betriebe, die die übergroße Mehrheit der Betriebe in Deutschland stellen, nicht getroffen werden. Da die Wahrscheinlichkeit für Verfahrensweisen zum Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing mit abnehmender Betriebsgröße sinkt, ist zu vermuten, dass der Anteil der Betriebe mit solchen Verfahren in der Grundgesamtheit der Betriebe in Deutschland faktisch deutlich geringer ist als 38 %. Zu

berücksichtigen ist auch die bei ESENER vergleichsweise niedrige Kooperationsquote deutscher Betriebe in Höhe von 21 % [17], was zu einer Verzerrung der Auswahl geführt haben könnte. Es muss davon ausgegangen werden, dass sich Unternehmen, die wenig in Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit investieren, seltener an der Befragung beteiligt haben. Insoweit dürften die hier berichteten Ergebnisse die Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen und ggf. auch von Verfahren zum Umgang mit Mobbing überschätzen.

Ein eingeschränkter Blick auf den betrieblichen Umgang mit Mobbing resultiert in dieser Studie auch aus dem Umstand, dass hier einzig das Vorhandensein von „Verfahren zum Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing“ als Indikator herangezogen wird. Hierbei ist eine Unschärfe zu konzedieren, was die Befragten konkret unter „Mobbing“ und unter „Verfahren“ zum Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing verstehen. Über die Art und Qualität der mit diesen „Verfahren“ konkret in den Betrieben umgesetzten Maßnahmen können keine Aussagen getroffen werden. Zudem ist denkbar, dass Betriebe Maßnahmen umsetzen, die für den Schutz vor Gefährdungen durch Mobbing effektiv sind (z. B. Führungskräftebildungen und Regeln für einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander), nicht aber als „Verfahren zum Umgang mit Mobbing“ implementiert oder bezeichnet werden.

Eine weitere Einschränkung ergibt sich nicht zuletzt daraus, dass das Vorhandensein von Maßnahmen zum Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing nicht in Abhängigkeit des Vorkommens tatsächlicher Mobbingfälle untersucht werden konnte, weil Letzteres in der ESENER nicht erfragt wurde. Wie oben bereits diskutiert, ist es denkbar, dass Maßnahmen in den Betrieben häufig erst als Reaktion auf reelle Mobbingfälle ergriffen wurden. Wie hoch der Anteil reaktiv vs. proaktiv getroffener Maßnahmen zum Umgang mit Mobbing in den Betrieben tatsächlich ist, lässt sich in der hier vorgelegten Studie nicht ermitteln.

Offen bleibt in der vorliegenden Studie ferner, welche Faktoren und Prozesse sich jenseits des betrieblichen Arbeits-

schutzes und betrieblicher Mitbestimmung förderlich bzw. hinderlich bei der Implementation konkreter Mobbingpräventionsmaßnahmen in Betrieben auswirken. So wird bspw. auch die Rolle des Personalmanagements als entscheidender Faktor bei der erfolgreichen Einführung betrieblicher Mobbingprävention diskutiert [11]. Blando und Kollegen [6] finden zudem hinderliche Faktoren für die betriebliche Mobbingprävention auf Managementebene, darunter z. B. eine starke Profitorientierung oder fehlende Rechenschaftspflicht. Derart hinderlichen oder förderlichen Bedingungen sollte in weiterer Forschung nachgegangen werden, um Möglichkeiten und Voraussetzungen effektiver Mobbingprävention besser zu verstehen und die Beratung und Unterstützung der Betriebe in diesem Themenfeld entsprechend zielgerichtet weiterzuentwickeln.

---

## Fazit für die Praxis

---

- **Betriebliche Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit Beschäftigter sind auch im Hinblick auf psychosoziale Risiken erforderlich.**
- **Darunter sind auch Maßnahmen zum Schutz vor Gefährdungen durch Mobbing, Diskriminierung und Belästigung von hoher Bedeutung.**
- **Betriebliche Verfahren zum Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing fehlen noch in vielen Betrieben und scheinen bislang noch keine systematische Berücksichtigung in Gefährdungsbeurteilungen zu finden.**
- **Es gilt, durch eine Weiterentwicklung von Strukturen des Arbeitsschutzes sowie von Fähigkeiten und Fachwissen der für den Gesundheitsschutz im Betrieb verantwortlichen Akteure auf eine systematischere Berücksichtigung psychosozialer Risiken hinzuwirken.**

## Korrespondenzadresse

### J. Rauls

Fachbereich 3: Arbeit und Gesundheit,  
Gruppe 3.2: Psychische Belastung und Mentale  
Gesundheit, Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin  
Berlin, Deutschland  
rauls.johanna@baua.bund.de

**Funding.** Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

## Einhaltung ethischer Richtlinien

**Interessenkonflikt.** J. Rauls, F. Buchallik, A. Zimmer, E. Kraft und D. Beck geben an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Für diesen Beitrag wurden von den Autor/-innen keine Studien an Menschen oder Tieren durchgeführt. Für die aufgeführten Studien gelten die jeweils dort angegebenen ethischen Richtlinien.

**Open Access.** Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

## Literatur

- Aust B, Møller JL, Nordentoft M, Frydendall KB, Bengtson E, Jensen AB, Garde AH, Kompier M, Semmer N, Rugulies R, Jaspers SØ (2023) How effective are organizational-level interventions in improving the psychosocial work environment, health, and retention of workers? A systematic overview of systematic reviews. *Scand J Work Environ Health* 49(5):315–329. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4097>
- Beck D (2019) Psychische Belastung als Gegenstand des Arbeitsschutzes: Typische Herausforderungen in der betrieblichen Praxis. *Arbeit* 28(2):125–147. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2019-0009>
- Beck D, Elskamp E, Gold M, Gregersen S, Klamroth H, Miels J, Sandrock S, Schuler S, Thorein A, Tiedemann M, Willingstorfer B, Wittmann S (2022) Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung. Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis, 4. Aufl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin
- Beck D, Lenhardt U (2019) Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: findings from a company survey in Germany. *Int Arch Occup Environ Health* 92:435–451. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01416-5>
- Beck D, Taşkan E, Elskamp E, Gold M, Gregersen S, Klamroth H, Miels J, Sandrock S, Schuller K, Thorein A, Tiedemann MB, Willingstorfer B, Wittmann S (2022) Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung – Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis, 4. Aufl. GDA-Arbeitsprogramm Psyche. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin. [https://www.gda-psyche.de/fileadmin/gda/Downloads/Broschuere\\_psychische\\_Belastung\\_Auflage\\_4\\_2024.pdf](https://www.gda-psyche.de/fileadmin/gda/Downloads/Broschuere_psychische_Belastung_Auflage_4_2024.pdf). Zugegriffen: 1. März 2024
- Blando J, Ridenour M, Hartley D, Casteel C (2015) Barriers to effective implementation of programs for the prevention of workplace violence in hospitals. *Online J Issues Nurs*. <https://doi.org/10.3912/OJIN.Vol20No01PPT01>
- Bonde JP, Gullander M, Hansen ÅM, Grynderup M, Persson R, Hogh A, Willert MV, Kaerlev L, Rugulies R, Kolstad HA (2016) Health correlates of workplace bullying: a 3-wave prospective follow-up study. *Scand J Work Environ Health* 42(1):17–25. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3539>
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2019) Leitfaden zur Mobbing-Prävention. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Wien. <https://www.bmbwf.gv.at/Ministerium/Informationspflicht/mobbingpraevention.html>. Zugegriffen: 15. Jan. 2024
- Clausen T, Hansen JV, Hogh A, Garde AH, Persson R, Conway PM, Grynderup M, Hansen ÅM, Rugulies R (2016) Exposure to negative acts and risk of turnover: a study of a register-based outcome among employees in three occupational groups. *Int Arch Occup Environ Health* 89(8):1269–1278. <https://doi.org/10.1007/s00420-016-1161-3>
- Conway PM, Burr H, Rose U, Clausen T, Balducci C (2021) Antecedents of workplace bullying among employees in Germany: five-year lagged effects of job demands and job resources. *Int J Environ Res Public Health* 18(20):10805. <https://doi.org/10.3390/ijerph182010805>
- Cowan R, Clayton E, Bochantin J (2021) Human resources as an important actor in Workplace bullying situations: where we have been and where we should go. In: Cruz P, Noronha E, Baillien E, et al (Hrsg) Pathways of job-related negative behaviour. Springer, Singapore, S 477–494
- Einarsen S, Nielsen MB (2015) Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: a five-year prospective and representative study. *Int Arch Occup Environ Health* 88(2):131–142. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0944-7>
- Eisermann J, de Costanzo E (2011) Die Erfassung von Mobbing: eine Konstruktvalidierung aktueller Datenerhebungsverfahren, Forschung Projekt F 2128. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) Dortmund, Berlin, Dresden
- Escartin J (2016) Insights into workplace bullying: psychosocial drivers and effective interventions. *Psychol Res Behav Manag* 23(9):157–169. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S91211>
- European Agency for Safety and Health at Work (2018) Management of psychosocial risks in European workplaces—evidence from the second European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER-2). European agency for safety and health at work, Bilbao. [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Management\\_of\\_psychosocial%20risks\\_ESENER\\_2\\_report.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Management_of_psychosocial%20risks_ESENER_2_report.pdf). Zugegriffen: 7. März 2024
- European Agency for Safety and Health at Work (2019) ESENER 2019 Questionnaire, Country: Germany; Language version: German. European Agency for Safety and Health at Work, Bilbao. [https://oshwiki.osha.europa.eu/sites/oshwiki/files/2022-09/DE\\_German\\_2019.pdf](https://oshwiki.osha.europa.eu/sites/oshwiki/files/2022-09/DE_German_2019.pdf). Zugegriffen: 1. März 2024
- European Agency for Safety and Health at Work (2020) ESENER 3: Technical Report, Final version. European Agency for Safety and Health at Work, Bilbao. [https://oshwiki.osha.europa.eu/sites/oshwiki/files/2022-09/Technical\\_Report\\_ESENER3\\_Final.pdf](https://oshwiki.osha.europa.eu/sites/oshwiki/files/2022-09/Technical_Report_ESENER3_Final.pdf). Zugegriffen: 13. Jan. 2024
- European Agency for Safety and Health at Work (2022) Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019): Overview Report, How European workplaces manage safety and health. European Agency for Safety and Health at Work, Bilbao. <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-2019-overview-report.pdf>. Zugegriffen: 16. Febr. 2024
- Feijó FR, Gräf DD, Pearce N, Fassa AG (2019) Risk factors for workplace bullying: a systematic review. *Int J Environ Res Public Health* 16(11):1945. <https://doi.org/10.3390/ijerph16111945>
- Ferris PA, Deakin R, Mathieson S (2021) Workplace bullying policies: A review of best practices and research on effectiveness. In: D’Cruz P, Noronha E, Caponecchia C et al (Hrsg) Dignity and inclusion at work, 3. Aufl. Springer Nature, Singapore, S 59–84
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie Arbeitsprogramm Psyche. [www.gda-psyche.de](http://www.gda-psyche.de). Zugegriffen: 1. März 2024
- INQA-Geschäftsstelle (2011) Wenn aus Kollegen Feinde werden: Der Ratgeber zum Umgang mit Mobbing, 6. Aufl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund
- Irastorza X, Cavet M, Cockburn W, Riedmann A, Strauss A, Houtman I, Vanadziņš I (2020) Third European survey of enterprises on new and emerging risks 2019 (ESENER-3). European agency for safety and health at work, Bilbao. In: GESIS Datenarchiv, Köln. ZA7735 Datenfile Version 1.0.0 <https://doi.org/10.4232/1.13649>
- Jespersen AH, Hasle P, Nielsen KT (2016) The wicked character of psychosocial risks: implications for regulations. *Nord J Work Life Stud* 6(3):23–41. <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i3.5526>
- Kittelmann M, Adolph L, Michel A, Packroff R, Schütte M, Sommer S (2021) Handbuch Gefährdungsbeurteilung. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Veroffentlichungen/Fachbuecher/Gefaehrdungsbeurteilung2.html>. Zugegriffen: 15. Febr. 2022
- Kloimüller I, Gabriel T, Schurian S, Riedler B, Nicham R (2012) Mobbing: Leitfaden zur Prävention und Intervention, 2. Aufl. Fonds Gesundes Österreich, Wien
- Krause JV Stress und Mobbing A. D. (o. D.): Betriebliche Gesundheitsförderung an kommunalen Arbeitsplätzen. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di) Landesbezirk Bayern, Bayerischer Gemeindeunfallversicherungsverband, Bayerische Landesunfallkasse, München
- Lange S, Burr H, Conway P, Rose U (2019) Workplace bullying among employees in Germany: prevalence



- 
- lence estimates and the role of the perpetrator. *Int Arch Occup Environ Health* 92(2):237–247. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1366-8>
29. Lange S, Burr H, Rose U, Conway PM (2020) Workplace bullying and depressive symptoms among employees in Germany: prospective associations regarding severity and the role of the perpetrator. *Int Arch Occup Environ Health* 93(4):433–443. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01492-7>
  30. Leymann H (2002) Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Rowohlt, Hamburg/Reinbeck
  31. Maschke M (2012) Trendbericht: Betriebs- und Dienstvereinbarungen für partnerschaftliches Verhalten, gegen Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung. Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf. [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-005341](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-005341). Zugegriffen: 1. März 2024
  32. Meschkutat B, Stackelbeck M, Langenhoff G (2002) Der Mobbing-Report – Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaft, Bremerhaven
  33. Nielsen MB, Emberland JS, Knardahl S (2017) Workplace bullying as a predictor of disability retirement: a prospective registry study of Norwegian employees. *J Occup Environ Med* 59(7):609–614. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001026>
  34. Verkuil B, Atasayi S, Molendijk ML (2015) Workplace bullying and mental health: a meta-analysis on cross-sectional and longitudinal data. *PLoS ONE* 10(8):e135225. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0135225>

**Hinweis des Verlags.** Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.