

NOMOSPRAXIS

Martin Wolmerath

Mobbing

Rechtshandbuch für die Praxis

5. Auflage



Nomos

Zitervorschlag: *Wolmerath Mobbing*

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8487-3480-1

5. Auflage 2019

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2019. Gedruckt in Deutschland. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

Vorwort

Im deutschen Sprachgebrauch hat sich in den letzten 25 Jahren ein Begriff etabliert, der ein gravierendes Problem in der bundesdeutschen Arbeitswelt beschreibt – von Mobbing ist die Rede.

Mit dem Erscheinen seines Buches „Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann“ trat Heinz Leymann im April 1993 eine Diskussion los, die in Deutschland bis heute anhält und die unsere Arbeitswelt wohl auch noch in der Zukunft beschäftigen dürfte. Legt man eine Mobbing-Prävalenz von 3,5 % unter allen Erwerbstätigen zugrunde,¹ dann sind unweigerlich rund 1,57 Mio. Erwerbstätige aktuell von Mobbing betroffen.² Bedenkt man weiter, dass es in Deutschland etwa 3,48 Mio. Unternehmen gibt,³ dann wird schnell deutlich, dass es nahezu in jedem zweiten Unternehmen eine Person gibt, die sich derzeit in einer Mobbing-situation befindet. Allein dieser Umstand muss Anlass sein, sich mit der Mobbingproblematik ernsthaft zu beschäftigen und nach wirksamen Lösungswegen zu suchen.

Die Gründe, warum es in der bundesdeutschen Arbeitswelt Mobbing gibt, sind vielfältig. Auf den Punkt gebracht lassen sich diese wie folgt skizzieren: Gesellschaftliche Veränderungen sowie die hohe Arbeitslosigkeit in den 90er Jahren des letzten Jahrhunderts gaben dem Mobbing einen guten Nährboden.⁴ Veränderte Wertvorstellungen, inhumane Führungsstile und neue Formen der Arbeitsorganisation taten ein Weiteres. Das Konkurrenzdenken am Arbeitsplatz nahm zu, der Arbeitsverdichtung schien und scheint auch weiterhin keine Grenzen gesteckt zu sein. Die Angst vor dem Verlust des eigenen Arbeitsplatzes ist trotz derzeit guter Arbeitsmarktdaten vereinzelt immer noch vorhanden. Unverändert zeigt sich, dass die gestiegenen Anforderungen an soziale Kompetenz, Kommunikation sowie Team- und Konfliktfähigkeit viele Arbeitnehmer sowie Vorgesetzte gleichermaßen überfordern.⁵ So manches von dem, was bereits vor 25 Jahren zur Erklärung des Umstands, warum es Mobbing gibt, angeführt wurde, gilt auch heute. Heinz Leymann musste bereits in dem Jahr 1994 feststellen, dass Konflikte zu psychischer Gewalt werden.⁶

Die Folgen von Mobbing sind vielfältig. Sie reichen von Appetitlosigkeit, schlechtem Schlaf und Nervosität über psychische sowie physische Erkrankungen und Persönlichkeitsstörungen bis hin zum Suizid.⁷

Während Mobbing zunächst vor allem bei Arbeitsmedizinern und Arbeitspsychologen eine große Aufmerksamkeit erregte, nahmen sich die Juristen der Mobbingproblematik erst recht spät an.⁸ Dabei ist nicht zu verkennen, dass Letzteren seit Anbe-

1 Eisermann/de Costanzo, S. 124.

2 Vgl. www.statista.com (Saison- und kalenderbereinigte Anzahl der Erwerbstätigen mit Wohnsitz in Deutschland), wonach es im Dezember 2018 circa 44,91 Mio. Erwerbstätige gab.

3 Vgl. www.statista.com (Anzahl der Unternehmen in Deutschland nach Beschäftigtengrößenklassen im Jahr 2016 [Stand September 2017]).

4 Hage/Heilmann, S. 742; sa Steinbrück, S. 6 ff.

5 Sa Hage/Heilmann, S. 742; die Ausführungen der Gesprächsteilnehmer in Esser/Wolmerath 1997 a, S. 209 ff.

6 Leymann in Leymann/Niedl, S. 58.

7 Vgl. Hage/Heilmann, S. 742; sa den Fall „Ingrid“ in Leymann/Niedl, S. 21 ff.

8 Däubler in Leymann, S. 76 f.

ginn der Diskussion eine besonders bedeutsame Rolle zugesprochen wurde. Hieran hat sich bis heute nicht viel geändert. Die Erwartungshaltung gegenüber den Juristen ist unverändert hoch, auch wenn sie dieser nicht in jedem Fall gerecht werden konnten. Rückblickend betrachtet ergibt sich ein bisweilen erschreckendes Bild: Die gerichtliche Aufarbeitung von Mobbing scheint nur in den wenigsten Fällen den erhofften Erfolg gebracht zu haben. Entschädigungen fielen, sofern sie überhaupt zugesprochen wurden, recht bescheiden aus. Anders sah es hingegen bei dem außergerichtlichen Wirken der Juristen aus. Hier konnten im Einzelfall recht gute Ergebnisse erzielt werden – wenn auch immer wieder verknüpft mit dem hohen Preis der Aufgabe des bisherigen Arbeitsplatzes.

Alles in allem ist die Situation der Mobbingbetroffenen weiterhin unbefriedigend. Hieran dürfte sich auch in absehbarer Zeit kaum etwas ändern – sofern nicht die betrieblichen Akteure tätig werden und etwa mittels einer entsprechenden Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung geeignete Maßnahmen zum Schutz vor und bei der Bewältigung akuter Mobbing Situationen verabreden. Vor allem sollte niemand auf den bundesdeutschen Gesetzgeber hoffen. Der hat die ihm zur Verfügung stehenden Handlungsmöglichkeiten bis heute nicht genutzt, um dem Mobbing Paroli zu bieten. Der Gesetzgeber hat es bislang versäumt, mittels entsprechender Rechtsvorschriften unmissverständlich zum Ausdruck zu bringen, dass Mobbing in der bundesdeutschen Arbeitswelt nicht geduldet wird und Mobber wegen ihres Verhaltens sanktioniert werden können.⁹

Dieses Buch, das Ihnen nunmehr in fünfter vollständig überarbeiteter und aktualisierter Auflage vorliegt, soll dazu beitragen, über die juristische Seite des Mobbingphänomens zu informieren. Hierzu wird aufgezeigt, welche Möglichkeiten das bundesdeutsche Rechtssystem bietet, um eine konkrete Mobbing Situation mit juristischen Mitteln aufarbeiten zu können – wobei unweigerlich die Grenzen der Juristerei deutlich zu Tage treten. Auch deswegen wird auf die vielfältigen präventiven Möglichkeiten und auf denkbare Alternativen gegenüber dem klassischen juristischen Weg eingegangen.

Vieles von dem, was zu Beginn der Mobbingdiskussion in Erfahrung gebracht wurde, hat auch heute noch Bestand. Gleichwohl hat es zum Teil tiefgreifende Veränderungen gegeben. Während zunächst arbeitgeberseitig die Existenz von Mobbing geleugnet wurde, werden heute teilweise Mobbinghandlungen begangen, obwohl es in dem Betrieb eine Betriebsvereinbarung bzw. in der Dienststelle eine Dienstvereinbarung zum Thema Mobbing gibt. Mit dem Einzug des PC in der deutschen Arbeitswelt und der nachfolgend schnellen Verbreitung des Internets und der sozialen Medien entwickelte sich eine neue Form des Mobbing, Cyber-Mobbing genannt. Dieser Umstand macht es erforderlich, sich nunmehr auch mit dieser Erscheinungsform zu befassen.

⁹ Sa den Antrag aus den Reihen der Fraktion BÜNDNIS 90/Die Grünen vom 26.4.2017 (Bundestag-Drucksache 18/12097), mit dem erfolglos ein Gesetz zum Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz gefordert wurde (Bundestag-Drucksache 18/12990 vom 28.6.2017).

Auf vergleichbare Phänomene, wie sie vor allem in der Schule vorkommen, aber auch im privaten Umfeld geschehen,¹⁰ wird indes nicht eingegangen.

In diesem Buch werden zahlreiche Beispiele angeführt, die vielfach auf wahren Begebenheiten beruhen, allerdings zum Schutze der betreffenden Personen anonymisiert wurden. Die verwendeten Namen sind frei erfunden. Eventuelle Übereinstimmungen mit lebenden oder verstorbenen Personen sind nicht beabsichtigt; sie wären rein zufälliger Natur.

Lediglich aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wurde die männliche Sprachform gewählt. Insbesondere die Leserinnen werden diesbezüglich um Verständnis gebeten. Soweit ein Hinweis auf eine Gerichtsentscheidung erfolgt, ist dieser mit der Angabe des erkennenden Gerichts, des Datums sowie des Aktenzeichens der Entscheidung versehen, um ein Auffinden des vollständigen Wortlauts der Gerichtsentscheidung im Internet zu ermöglichen. Oftmals genügt hierfür die Angabe des Aktenzeichens als Suchkriterium. Darüber hinaus sind die zitierten Entscheidungen zum größten Teil in den juristischen Online-Datendanken (zB juris, beck-online) dokumentiert.

Abschließend ergreife ich gerne die Gelegenheit, um mich bei all denen zu bedanken, die mich in den letzten 25 Jahren, in denen ich mich mit der Mobbingproblematik in der bundesdeutschen Arbeitswelt beschäftigt habe, in zahlreichen Gesprächen mit ihren Anregungen, Ideen, Tipps, Fragen und Erfahrungsberichten unterstützt haben. Insofern geht mein Dank unter anderem nach Irland, Luxembourg, Österreich und Japan. Vieles von dem ist in dieses Buch eingeflossen.

Hamm und Delgany, im März 2019

Martin Wolmerath

¹⁰ Sa Schneider/Leest/Katzer/Jäger, S. 5.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Abkürzungsverzeichnis	19
§ 1 Grundlegende Informationen	23
I. Begriffsbestimmung	23
1. Herkunft	23
2. Definition	24
3. Konflikt als Auslöser	25
4. Merkmale	26
5. Abgrenzung von anderen Begriffen	30
6. Weitere Begriffe zur Beschreibung des Mobbingphänomens	30
7. Abgrenzung von anderen Erscheinungsformen psychosozialer Belastungen am Arbeitsplatz und Begriff der psychischen Gewalt	31
II. Phasen und Verlaufsformen	32
III. Einzelne Mobbinghandlungen	36
IV. Erscheinungshäufigkeit	37
V. Typische Mobber und typische Mobbingbetroffene?	37
VI. Verteilung auf die Geschlechter	38
VII. Verteilung auf Altersgruppen und Beschäftigungsdauer	38
VIII. Verteilung auf Betriebsgrößen, Branchen und Beschäftigtengruppen	39
IX. Verteilung auf Beschäftigte und Vorgesetzte	40
X. Zahl der Mobber und Mobbingbetroffenen	41
XI. Ursachen und Gründe	42
XII. Konsequenzen und Gefahren	46
1. Im Fokus: Der Mobbingbetroffene	46
2. Im Fokus: Der Mobber	48
3. Im Fokus: Die Belegschaft	48
4. Im Fokus: Der Betrieb bzw. die Dienststelle	48
5. Im Fokus: Die Gesellschaft	49
XIII. Beteiligte Personen und „Möglichmacher“	50
§ 2 Strafrechtliche Aspekte	52
I. Mobbing und die Handlung im rechtlichen Sinne	52
II. Strafrechtlich relevantes und sozialadäquates Verhalten	54
III. Verhalten des Mobbers	57
1. Körperverletzung zulasten des Mobbingbetroffenen	57
2. Nötigung des Mobbingbetroffenen	59
3. Beleidigung des Mobbingbetroffenen	61
a) Abgrenzung vom Kollegenschmerz	62
b) Beleidigungsfreie Sphären	63
4. Üble Nachrede und Verleumdung des Mobbingbetroffenen	63

Inhaltsverzeichnis

5. Beleidigung des Mobbingbetroffenen trotz Wahrheitsbeweises	65
6. Diebstahl zulasten des Mobbingbetroffenen	66
7. Sachbeschädigung zulasten des Mobbingbetroffenen	67
8. Datenveränderung	68
9. Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder	69
a) Wahlbehinderung und Wahlbeeinflussung	70
b) Behinderung und Störung der Betriebsratsarbeit	70
c) Benachteiligung und Begünstigung	71
10. Kausalzusammenhang zwischen der Handlung des Mobbers und der Verwirklichung des Straftatbestandes sowie Zurechenbarkeit des tatbestandlichen Erfolges	72
11. Vorsätzliche und fahrlässige Tatbegehung	73
12. Rechtswidriges Handeln	76
13. Verfahrensrechtliche Aspekte	76
a) Verjährung von Straftaten	77
b) Strafantrag und Strafanzeige	77
c) Sühneversuch und Privatklage	80
d) Beweisbarkeit der Tat	82
IV. Verhalten Dritter	83
1. Anstiftung und Beihilfe	84
2. Verleitung eines Untergebenen zu einer Straftat	85
3. Begehung durch Unterlassen	86
a) Garantenstellung des Arbeitgebers	87
b) Garantenstellung von Vorgesetzten	88
c) Garantenstellung von Arbeitskollegen und sonstigen Dritten	88
d) Erforderlichkeit und Zumutbarkeit der Erfolgsverhinderung	89
4. Unterlassene Hilfeleistung	90
5. Kausalzusammenhang zwischen der Handlung und der Verwirklichung des Tatbestandes sowie Zurechenbarkeit des tatbestandlichen Erfolges	91
6. Vorsätzliche und fahrlässige Tatbegehung	91
7. Rechtswidriges Handeln	93
8. Verfahrensrechtliche Aspekte	93
a) Verjährung von Straftaten	93
b) Strafantrag und Strafanzeige	94
c) Sühneversuch und Privatklage	95
d) Beweisbarkeit der Tat	95
§ 3 Schadensersatzrechtliche Aspekte	97
I. Prozesshaftigkeit von Mobbing	97
II. Verhalten des Mobbers	98
1. Schadensersatz wegen Pflichtverletzung	98
a) Haftung gegenüber dem Mobbingbetroffenen	98

b) Haftung gegenüber dem Arbeitgeber	99
2. Schadensersatz aus unerlaubter Handlung	101
a) Verletzung des Körpers sowie der Gesundheit	101
b) Verletzung der Freiheit	101
c) Verletzung des Eigentums	102
d) Verletzung sonstiger Rechte	102
aa) Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts	103
bb) Verletzung des Rechts am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb	104
cc) Verletzung des Rechts am Arbeitsplatz	104
dd) Verletzung eines Schutzgesetzes	105
3. Schadensersatz wegen sittenwidriger vorsätzlicher Schädigung	105
4. Zahlung von Schmerzensgeld	106
5. Widerruf und Unterlassung ehrverletzender Äußerungen	107
6. Unterlassung weiterer nonverbaler Mobbinghandlungen	108
7. Schadensersatzrechtliche Besonderheiten bei der Haftung von Beam- ten	109
a) Haftung gemäß § 75 Abs. 1 BBG (§ 48 Satz 1 BeamStG)	109
b) Schadensersatzpflicht gemäß § 839 BGB	110
8. Kausalzusammenhänge und Zurechenbarkeit der Handlungen	110
9. Rechtswidriges Handeln	113
10. Vorsätzliches und fahrlässiges Handeln	113
11. Ermittlung des Schadens und seines Ausmaßes	117
12. Verfahrensrechtliche Aspekte	119
a) Verfall und Verjährung	119
b) Darlegungs- und Beweislast	121
c) Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung	126
III. Verhalten Dritter	126
1. Schadensersatz wegen Pflichtverletzung	127
2. Schadensersatz und Entschädigung wegen Benachteiligung	129
3. Schadensersatz gemäß § 831 Abs. 1 BGB	130
4. Haftung für Organisationsverschulden	132
5. Haftung für Handlungen von Organmitgliedern	135
6. Persönliche Haftung von Organmitgliedern gemäß §§ 823 ff. BGB ...	137
7. Sachwalterhaftung des Erfüllungsgehilfen	138
8. Schadensersatzrechtliche Besonderheiten im Zusammenhang mit der Haftung des Dienstherrn	139
a) Schadensersatz gemäß Art. 34 GG iVm § 839 BGB	140
b) Anspruch des verbeamteten Mobbingbetroffenen auf Folgenbe- seitigung	142
c) Schadensersatzpflicht wegen der Verletzung der Fürsorgepflicht gegenüber dem verbeamteten Mobbingbetroffenen	142

Inhaltsverzeichnis

9. Schadensersatzrechtliche Besonderheiten bei einer Haftung von verbeamteten Vorgesetzten	143
10. Kausalzusammenhänge und Zurechenbarkeit der Handlungen	144
11. Rechtswidriges Handeln	144
12. Vorsätzliches und fahrlässiges Handeln	144
a) Haftung für eigenes Verschulden	145
b) Einstandspflicht für Handlungen von Erfüllungsgehilfen	145
c) Vermutetes Verschulden des Geschäftsherrn im Rahmen des § 831 BGB und Organisationsverschulden	147
13. Ermittlung des Schadens und seines Ausmaßes	148
14. Verfahrensrechtliche Aspekte	149
a) Verfall und Verjährung	149
b) Darlegungs- und Beweislast	150
c) Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung	155
IV. Verhalten von Arbeitskollegen und sonstigen Dritten	155
1. Haftung von Arbeitskollegen	155
2. Haftung sonstiger Dritter	155
§ 4 Arbeitsrechtliche Aspekte	158
I. Verhalten des Mobbers	158
1. Ermahnung und Abmahnung des Mobbers	158
2. Versetzung des Mobbers	159
a) Einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrags	159
b) Ausübung des Direktionsrechts	160
c) Ausspruch einer Änderungskündigung durch den Arbeitgeber	160
3. Kündigung des Mobbers	162
a) Ordentliche Kündigung	162
aa) Verhaltensbedingte Gründe	162
bb) Personenbedingte Gründe	164
cc) Betriebsbedingte Gründe	165
b) Außerordentliche Kündigung	166
aa) Wichtiger verhaltensbedingter Kündigungsgrund	167
bb) Wichtiger betriebsbedingter Kündigungsgrund	169
4. Entfernung betriebsstörender Mobber gemäß § 104 BetrVG	170
a) Wiederholte verschuldete ernstliche Störung des Betriebsfriedens	170
b) Verlangen des Betriebsrats nach Kündigung oder Versetzung des Mobbers	171
c) Prüfungs- und Handlungspflicht des Arbeitgebers	172
5. Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung	172
6. Darlegungs- und Beweislast	174
7. Verwirkung von Sanktionsrechten	175

II. Verhalten von Vorgesetzten, des Arbeitgebers sowie von Personen mit Arbeitgeberfunktionen	175
1. Beschwerde des Mobbingbetroffenen	176
a) Adressat der Beschwerde	176
b) Beschwerdegegenstand und Beschwerdeverfahren	177
c) Überprüfung der Beschwerde und Abhilfepflichtung des Arbeitgebers	178
d) Klageerhebung und außerbetriebliches Beschwerderecht	179
2. Ermahnung und Abmahnung des Arbeitgebers	180
3. Zurückbehaltung der Arbeitsleistung	181
4. Auflösung des Arbeitsvertrags	182
5. Kündigung des Arbeitsvertrags	183
a) Ordentliche Kündigung	183
b) Außerordentliche Kündigung	183
6. Folgen der Aufgabe des Arbeitsverhältnisses	184
a) Verhängung einer Sperrzeit durch die Agentur für Arbeit	184
b) Ersatz des durch die Kündigung verursachten Schadens	185
III. Verhalten von Arbeitskollegen und sonstigen Dritten	187
1. Pflichtverletzungen	187
2. Kollektive Ausübung des Zurückbehaltungsrechts	189
3. Folgen einer Druckausübung	190
a) Schadensersatzanspruch des Gekündigten	190
b) Abmahnung und Schadensersatz	190
IV. Abmahnung und Kündigung des Mobbingbetroffenen	191
§ 5 Sozialrechtliche Aspekte	193
I. Verhalten des Mobbers	193
1. Haftung gegenüber den Sozialversicherungsträgern gemäß § 110 SGB VII	193
a) Haftungsrechtlich begünstigter Personenkreis	193
b) Vorliegen eines Versicherungsfalls	195
aa) Arbeitsunfall	195
bb) Berufskrankheit	198
c) Zivilrechtliche Schadensersatzpflicht	199
d) Schuldhaftes Herbeiführen des Versicherungsfalls	200
e) Verfahrensrechtliche Aspekte	200
f) Haftungsumfang	201
2. Schadensersatzpflicht gegenüber den Versicherungsträgern gemäß § 116 SGB X	201
a) Anspruch des Geschädigten gegen den Schädiger	202
b) Bestehendes Sozialleistungsverhältnis	202
c) Kongruenz zwischen der Sozialleistung und dem zu ersetzenden Schaden	203

Inhaltsverzeichnis

d) Folgen des Anspruchsübergangs	204
e) Darlegungs- und Beweislast	204
II. Verhalten von Vorgesetzten, des Arbeitgebers, von Personen mit Arbeitgeberfunktionen sowie von Arbeitskollegen und sonstigen Dritten	205
1. Haftung gemäß § 110 SGB VII	205
2. Schadensersatzpflicht gemäß § 116 SGB X	205
III. Haftung des Unternehmens	206
1. Haftung gemäß § 111 SGB VII	206
a) Herbeiführung eines Versicherungsfalls in Ausübung der Vertretung	206
b) Haftungsumfang	207
c) Verfahrensrechtliche Aspekte	207
2. Schadensersatzpflicht gemäß § 116 SGB X	207
IV. Entschädigung des Mobbingbetroffenen nach dem Opferentschädigungsgesetz	207
 § 6 Dienstrechtliche Aspekte	210
I. Beschwerderecht des verbeamteten Mobbingbetroffenen	210
II. Disziplinarrechtliche Sanktionen gegen Beamte	211
1. Pflichten der Beamten	212
2. Verletzung von Pflichten der Beamten	213
3. Vorsätzliches und fahrlässiges Handeln	214
4. Verfahrensrechtliche Aspekte	214
a) Disziplinarmaßnahmeverbot wegen Zeitablaufs	214
b) Beweisbarkeit des Dienstvergehens	215
III. Anspruch des verbeamteten Mobbingbetroffenen auf Unfallfürsorge	215
1. Dienstunfall des Mobbingbetroffenen	216
a) Äußere Einwirkung	216
b) Plötzliches Ereignis	217
c) Körperschaden	218
d) Dienstbezogenheit des Unfalls	218
e) Kausalität	219
f) Beweislast	220
2. Berufskrankheit des Mobbingbetroffenen	220
 § 7 Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers	222
 § 8 Handlungsmöglichkeiten des Betriebs- bzw. Personalrats	226
I. Reagierende Maßnahmen	226
1. Verletzung gesetzlicher Pflichten durch den Arbeitgeber	226
a) Grober Pflichtenverstoß des Arbeitgebers	226
b) Schuldhaftes Verhalten des Arbeitgebers	227

c) Beweisbarkeit des Verhaltens des Arbeitgebers	227
d) Gerichtliche Auflage und Folgen des Auflagenverstoßes	227
2. Behandlung von Beschwerden durch den Betriebs- bzw. Personal- rat	228
II. Präventive Maßnahmen	230
1. Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen	231
2. Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bzw. § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG	235
3. Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bzw. § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG	236
4. Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung	238
 § 9 Handlungsmöglichkeiten des Mobbingbetroffenen	 241
 Literaturverzeichnis	 245
Stichwortverzeichnis	255