



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

better  
**WORK**

**NEWSLETTER**

Nr. 1/2016

10 März 2016

**Aktuelles vom „Quality of work Index“ Nr.2**



**Quality  
of work**  
INDEX  
LUXEMBOURG



UNIVERSITÉ DU  
LUXEMBOURG



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

## **Mobbing am Arbeitsplatz in Luxemburg**

**Autoren: P. SISCHKA, G. STEFFGEN**



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg  
T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250  
www.csl.lu • csl@csl.lu

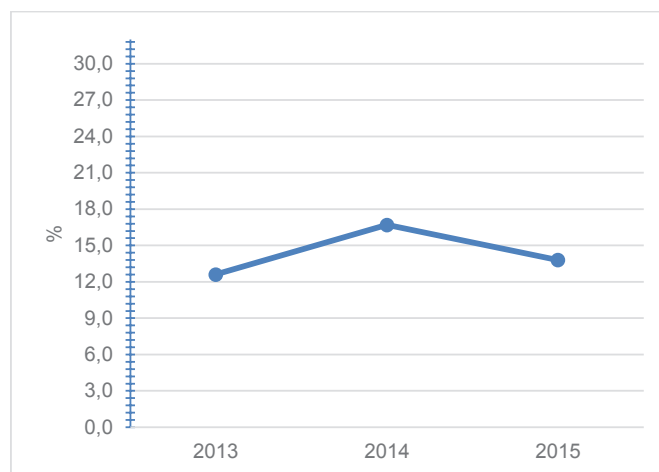
Die ausgeprägte Mobbingprävalenz in Luxemburg hat sich von 2013 zu 2014 insgesamt leicht erhöht. 2015 ist wiederum ein geringfügiger Rückgang zu verzeichnen. Am stärksten von Mobbing betroffen sind Arbeitnehmer in der Altersklasse der 16-24 Jährigen. Arbeitnehmer ab 55 Jahre weisen dagegen die geringste Mobbingprävalenz auf. Differenziert nach Geschlecht, Vollzeit-/Teilzeit- und Vorgesetztenstatus ergeben sich über die drei Jahre jeweils nur geringfügige Unterschiede zwischen den Gruppen. Insbesondere Mitarbeiter die schon sehr lange (über 20 Jahre) in dem Betrieb arbeiten, sind seltener von Mobbing betroffen. Kleinere Betriebe (1-4 Mitarbeiter) weisen eine relativ geringe Mobbingprävalenz auf. Dagegen ist die Mobbingprävalenz in Betrieben, die Arbeitsstellen abbauen vergleichsweise hoch. Hilfsarbeitskräfte und Manager weisen eine eher geringe, hingegen Arbeitnehmer in Handwerksberufen die höchste Mobbingprävalenz auf. Betriebe, die häufig Aktionen zur Aufklärung von Gesundheitsproblemen durchführen, weisen geringere Mobbingprävalenzen auf, als Betriebe, die dies nie oder nur unregelmäßig tun. Differenziert nach Nationalität zeigt sich über die drei Erhebungsjahre eine etwas höhere Mobbingprävalenz bei Arbeitnehmern mit luxemburgischer und französischer Nationalität. Arbeitnehmer mit deutscher Nationalität weisen dagegen konstant eine geringere Mobbingprävalenz auf. Die Mobbingprävalenz von Arbeitnehmern mit portugiesischer Nationalität steigt von 2013 zu 2014 an, verringert sich 2015 jedoch wieder etwas.

Die Mobbingprävalenz der Arbeitnehmer wurde mittels vier Fragen mit jeweils fünf Antwortkategorien erfasst (1=nie; 2=selten; 3=manchmal; 4=oft; 5=(fast) immer). Hat ein Arbeitnehmer aus Luxemburg für eine der vier Fragen die Antwort „(fast) immer“ (5) oder „oft“ (4) angegeben, wird dies als Auftreten von Mobbing gewertet (siehe Kasten: **Methode** auf der letzten Seite). Hinweis: Aufgrund eines Wechsels des Erhebungsinstituts sowie geringfügiger Änderungen der Antwortkategorien der Fragen zwischen 2013 und 2014 sind diese Änderungen mit Vorsicht zu interpretieren.

## Allgemeine Entwicklung der Mobbingprävalenz

Die Mobbingprävalenz der Arbeitnehmer in Luxemburg nimmt von 2013 zu 2014 insgesamt etwas zu (von 12,6% auf 16,7%). Zwischen 2014 und 2015 ist hingegen ein Rückgang auf 13,8% zu verzeichnen (Abbildung 1).

Abbildung 1 : Allgemeine Entwicklung der Mobbingprävalenz



Werden die negativen Verhaltensweisen im Einzelnen betrachtet (Tabelle 1), zeigt sich, dass die Zuweisung von sinnlosen Tätigkeiten über die drei Jahre jeweils am häufigsten genannt wird (6,9% bis 8,2%). Dahinter folgt die Kritik an der Arbeit (4,9% bis 7,6%) und das Ignoriert werden (4,1% bis 5,7%). Am seltensten berichten Arbeitnehmer, dass sie von ihrem Vorgesetzten oder von ihren Kollegen vor anderen lächerlich gemacht werden (0,8% bis 1,7%).

Tabelle 1 : Entwicklung der verschiedenen Verhaltensweisen

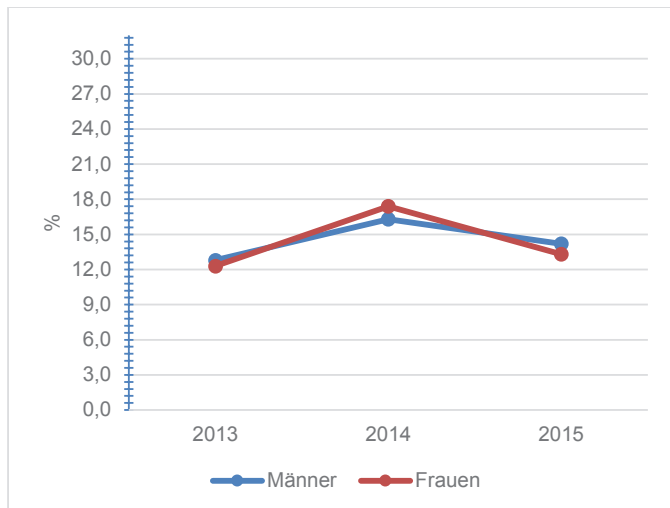
Negative Verhaltensweisen	2013	2014	2015
Kritik	4,9	7,6	5,0
Ignoriert	4,9	5,7	4,1
Sinnlose Tätigkeit	6,9	7,9	8,2
Lächerlich gemacht	1,0	1,7	0,8

## Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Geschlecht

Sowohl bei Männern als auch bei Frauen steigt die Mobbingprävalenz von 2013 zu 2014 etwas an (Abbildung 2). Bei Männern ergibt sich ein Anstieg von 12,8% auf 16,3%; bei Frauen von 12,3% auf 17,4%. Für 2015 verringert sich die Mobbingprävalenz jedoch bei beiden Gruppen wieder

(Männer: 14,2%, Frauen: 13,3%). Insgesamt unterscheiden sich Männer und Frauen jedoch nur geringfügig zu jedem der drei Erhebungszeitpunkte.

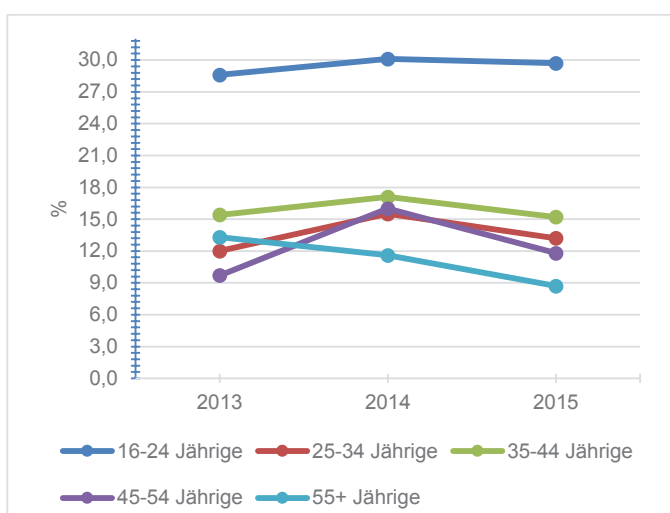
**Abbildung 2 : Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Geschlecht**



## Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Altersklassen

Die jüngste Altersklasse weist zu allen drei Erhebungszeitpunkten deutlich die höchste Mobbingprävalenz auf (von 28,6% bis 30,1%), während sich die übrigen Altersklassen geringfügiger unterscheiden (Abbildung 3). Die Mobbingprävalenz in den Altersklassen der 25-34, der 35-44 und der 45-54 Jährigen erhöht sich von 2013 zu 2014 etwas, reduziert sich zu 2015 jedoch wieder leicht. Die Mobbingprävalenz der Arbeitnehmer ab 55 verringert sich stetig über die drei Erhebungszeitpunkte (von 13,3% auf 8,7%).

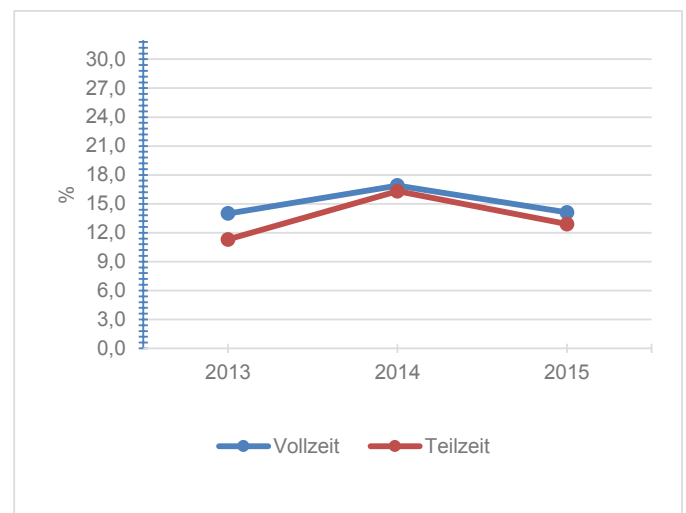
**Abbildung 3 : Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Altersklassen**



## Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Vollzeit/ Teilzeit

Arbeitnehmer die in Vollzeit arbeiten unterscheiden sich hinsichtlich der Mobbingprävalenz kaum von denjenigen, die in Teilzeit arbeiten (Abbildung 4). Die Prävalenz der Arbeitnehmer in Vollzeit pendelt zwischen 14,0% und 16,9%, die Prävalenz der Arbeitnehmer in Teilzeit dagegen zwischen 11,3% und 16,3%. Die Mobbingprävalenz dieser beiden Arbeitnehmergruppen bleibt aber über die Jahre relativ ähnlich.

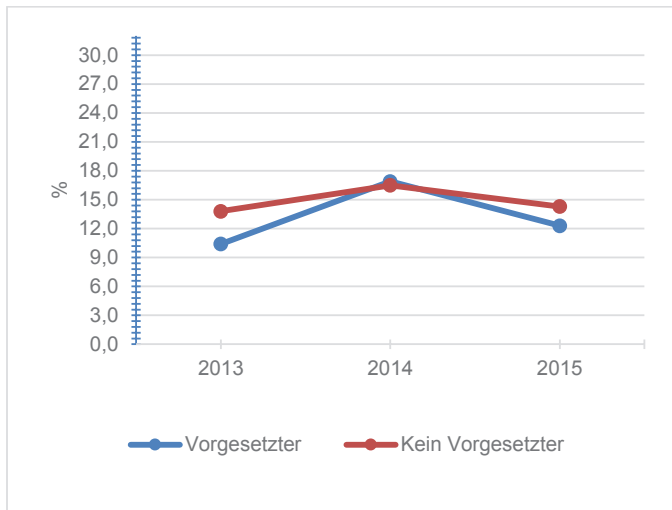
**Abbildung 4 : Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Vollzeit/ Teilzeit**



## Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Vorgesetztenstatus

Auch differenziert nach Vorgesetztenstatus ergeben sich kaum Unterschiede über die drei Erhebungsjahre hinweg (Abbildung 5). Arbeitnehmer, denen Mitarbeiter unterstellt sind, sind etwas seltener von Mobbing betroffen (Werte zwischen 10,4% und 16,9%), als Arbeitnehmer, denen niemand unterstellt ist (Werte zwischen 13,8% und 16,5%).

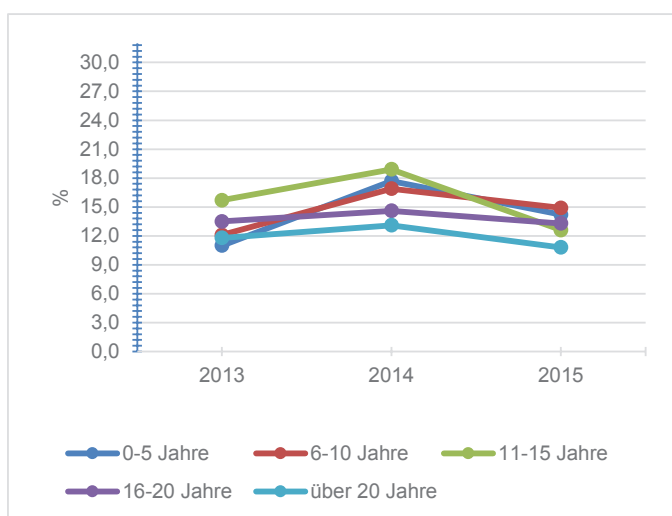
**Abbildung 5: Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Vorgesetztenstatus**



## Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Dauer der Betriebszugehörigkeit

Geringe Unterschiede zeigen sich auch bei der Unterscheidung der Arbeitnehmer hinsichtlich der Betriebszugehörigkeitsdauer (Abbildung 6). Die Mobbingprävalenz bewegt sich 2013 zwischen 11,0 und 15,7%. 2014 und 2015 weisen Arbeitnehmer mit über 20 Jahren Betriebszugehörigkeit die geringste Mobbingprävalenz auf (10,8%).

**Abbildung 6: Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Dauer der Betriebszugehörigkeit (in Jahren)**

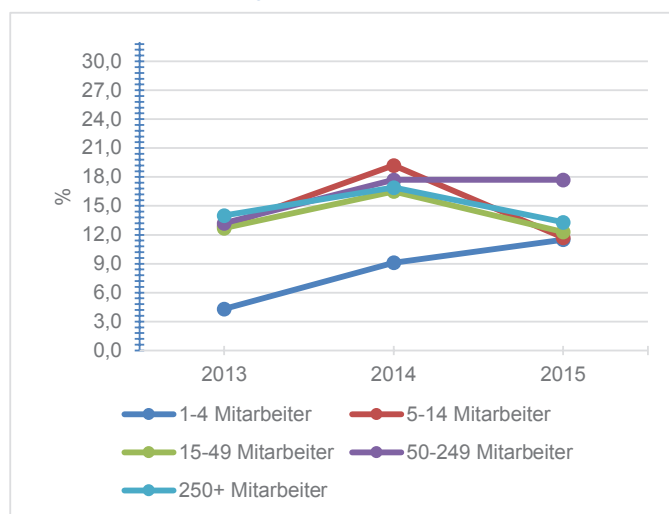


## Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Betriebsgröße

Abbildung 7 differenziert die Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Betriebsgröße. Für die Betriebe mit lediglich

1-4 Mitarbeiter ergibt sich über alle Jahre hinweg die geringste Mobbingprävalenz; diese zeigt allerdings einen gewissen Aufwärtstrend (2013: 4,3; 2014: 9,1; 2015: 11,5). Bezüglich der übrigen Betriebe zeigen sich dagegen nur geringfügige Unterschiede. Für das Jahr 2013 bewegen sich die Prävalenzen zwischen 12,6 und 14,0, für das Jahr 2014 zwischen 16,5 und 19,2%. Im Jahr 2015 ist die höchste Mobbingprävalenz in Betrieben mit 250 und mehr Mitarbeitern zu beobachten.

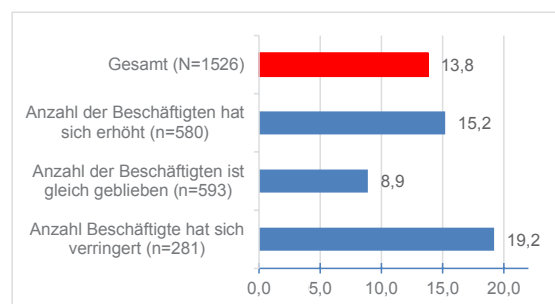
**Abbildung 7: Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Betriebsgröße**



## Mobbingprävalenz nach Veränderung der Zahl der Beschäftigten

Differenziert nach Veränderung der Anzahl der Beschäftigten in dem Betrieb, zeigt sich, dass Betriebe ohne Veränderung die geringste Mobbingprävalenz aufweisen (8,9%) (Abbildung 8). Diejenigen Betriebe, in denen sich die Anzahl der Beschäftigten reduziert hat, weisen dagegen die höchste Mobbingprävalenz auf.

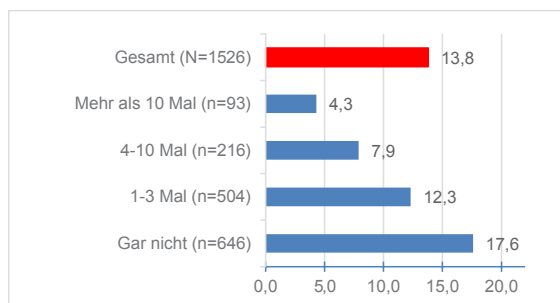
**Abbildung 8: Mobbingprävalenz (2015) nach Veränderung der Anzahl der Beschäftigten**



## Mobbingprävalenz nach Häufigkeit von Aktionen zur Aufklärung von Gesundheitsproblemen

Abbildung 9 zeigt die Mobbingprävalenz nach der Häufigkeit von Aktionen zur Aufklärung von Gesundheitsproblemen in dem Betrieb. Dabei zeigt sich, dass die Häufigkeit von Aufklärungskampagnen stark mit der Höhe der Mobbingprävalenz in den jeweiligen Betrieben assoziiert ist.

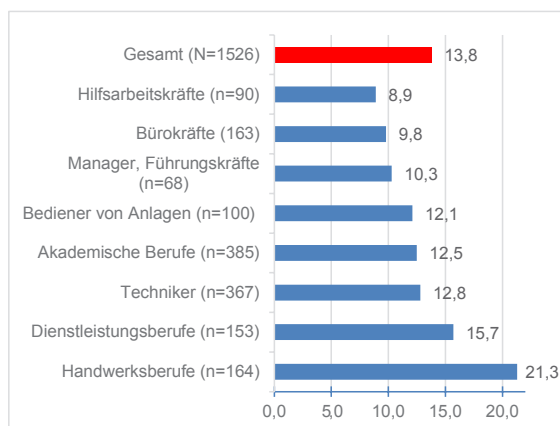
Abbildung 9: Mobbingprävalenz (2015) nach Häufigkeit von Aktionen zur Aufklärung von Gesundheitsproblemen



## Mobbingprävalenz nach ISCO-Berufsklassifikation

Differenziert nach der ISCO-Berufsklassifikation, zeigt sich, dass die Mobbingprävalenz bei Hilfsarbeitskräften am geringsten ist (Abbildung 10). Danach folgen Bürokräfte und Manager bzw. Führungskräfte. Im mittleren Feld befinden sich Bediener von Anlagen, Arbeitnehmer mit akademischen Berufen und Techniker. Häufiger tritt Mobbing in Dienstleistungsberufen auf. Die höchste Mobbingprävalenz zeigt sich jedoch bei Arbeitnehmern, die einen Handwerksberuf ausüben.

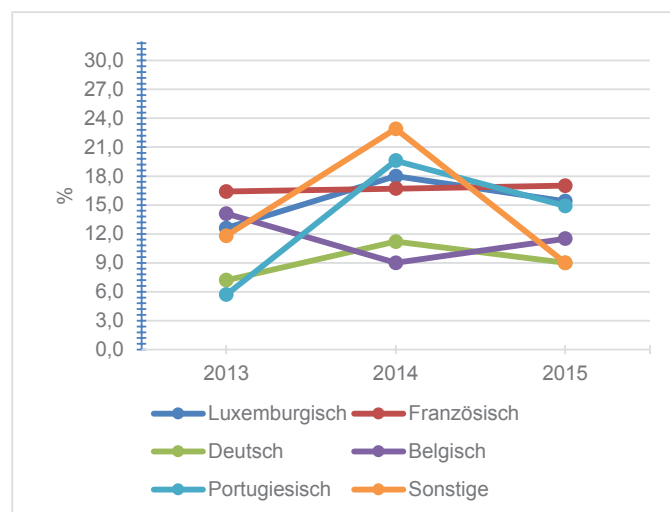
Abbildung 10: Mobbingprävalenz (2015) nach ISCO-Berufsklassifikation



## Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Nationalität

Arbeitnehmer mit deutscher Nationalität weisen konstant eine etwas geringere (zwischen 7,2% und 11,2%), Franzosen (zwischen 16,4% und 17,0%) und Luxemburger (zwischen 12,6 und 18,0%) konstant eine etwas höhere Mobbingprävalenz auf (Abbildung 11). Relativ große Fluktuationen über die drei Erhebungsjahre zeigen sich bei den Arbeitnehmern mit portugiesischer und sonstiger Nationalität. Arbeitnehmer mit portugiesischer Nationalität weisen 2013 die geringste (5,7%), Arbeitnehmer mit belgischer Nationalität die zweithöchste (14,1%) Mobbingprävalenz auf. Dieses Ranking dreht sich 2014 jedoch um. 2015 kommt es bei den Arbeitnehmern mit portugiesischer Nationalität zu einer leichten Verringerung der Mobbingprävalenz (von 19,6% auf 14,9%).

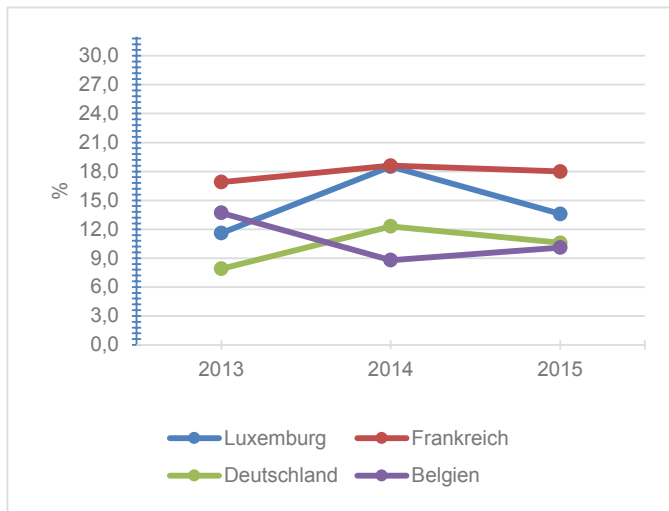
Abbildung 11: Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Nationalität



## Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Wohnland

Nach Wohnland differenziert zeigt sich für Arbeitnehmer aus Deutschland konstant eine relativ geringe Mobbingprävalenz (zwischen 7,9% und 12,3%) (Abbildung 12). Arbeitnehmer aus Luxemburg (zwischen 11,6% und 18,5%) und Pendler aus Frankreich (zwischen 16,9% und 18,6%) weisen hier konstant etwas höhere Werte auf. Eine leichte Veränderung über die drei Erhebungsjahre ergibt sich auch für Pendler aus Belgien. Während diese 2013 den zweithöchsten Wert aufweisen (13,7%), haben sie 2015 die geringste Mobbingprävalenz (10,1%). Arbeitnehmer aus Frankreich weisen konstant die höchste Mobbingprävalenz auf.

Abbildung 12 : Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Wohnland



## Arbeitsbedingungen und das Auftreten von Mobbing

Eine Vielzahl an Studien belegen, dass Mobbing insbesondere in Organisationen auftritt, in denen ungünstige psychosoziale Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer vorhanden sind (Agervold, 2009; Agervold & Mikkelsen, 2004; Hauge, Skogstad & Einarsen, 2007). Diese Arbeitsbedingungen lassen sich kennzeichnen: a) durch geringe Autonomie und hohe Arbeitsbelastung (Baillien, De Cuyper & De Witte, 2011), b) durch einen schlechten Führungsstil (Hoel et al., 2010; Laschinger & Fida, 2014) sowie c) durch Rollenkonflikte der Arbeitnehmer (Balducci, Cecchin & Fraccaroli, 2012). Unterschiedliche Theorien, erklären diesen Zusammenhang zwischen Arbeitsumgebung und Mobbing, so kann bspw. eine stressreiche Arbeitsumgebung dazu führen, dass einige Arbeitnehmer soziale Normen verletzen (z.B. respektloser Umgang mit Kollegen, ständiges Beschweren über die Situation) wodurch sie andere zu Mobbingverhalten provozieren. Alternativ kann Mobbing eine Stressreaktion des Mobbers sein (Bowling & Beehr, 2006). Mobbingverhalten ist dann eine Reaktion auf emotional-kritische Zustände (z. B. Ärger oder Angst).

Die Daten des QoW-Index belegen, dass Mobbing mit geringer sozialer Unterstützung, geringer Partizipation an Entscheidungsprozessen, einem geringen Feedback und stärkeren mentalen Belastungen assoziiert ist (Sischka & Steffgen, 2015a, 2015b), somit Arbeitsbedingungen einen direkten Zusammenhang mit Mobbing aufweisen.

## Konsequenzen von Mobbing

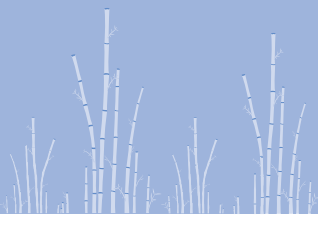
Mobbing am Arbeitsplatz hat zahlreiche negative Konsequenzen für den betroffenen Arbeitnehmer, als auch für die Organisation, in der dieser arbeitet.

So hat Mobbing einen Einfluss auf die mentale Gesundheit der Opfer. Mobbingopfer berichten über erhöhten Stress, Schlafprobleme, sowie Burnout und Depression (Hershcovis & Barling, 2010; Nielsen & Einarsen, 2012). Auch wirkt sich Mobbing stark auf die Arbeits- und die Lebenszufriedenheit der Betroffenen aus (Bowling & Beehr, 2006; Nielsen & Einarsen, 2012; Sischka & Steffgen, 2015c).

Zudem wirkt sich Mobbing auch negativ auf die Organisation aus: Mobbingopfer zeigen geringeres Engagement und eine stärkere Motivation den Arbeitsplatz zu wechseln (Hershcovis & Barling, 2010).

## Literatur

- Agervold, M. (2009). The significance of organizational factors for the incidence of bullying. *Scandinavian Journal of Psychology*, 50, 267-276.
- Agervold, M., & Mikkelsen, E. G. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, 18, 336-351.
- Baillien, E., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of Karasek's Job Demand Control Model for targets and perpetrators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 191-208.
- Balducci, C., Cecchin, M., & Fraccaroli, F. (2012). The impact of role stressors on workplace bullying in both victims and perpetrators, controlling for personal vulnerability factors: A longitudinal analysis. *Work & Stress*, 26, 195-212.
- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91, 998-1012.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & Stress*, 21, 220-242.
- Hershcovis, M. S., & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 24-44.
- Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C., & Einarsen, S. (2010). Leadership styles as predictors of self-reported and observed workplace bullying. *British Journal of Management*, 21, 453-468.
- Laschinger, H. K., & Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 739-753.
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 955-979.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26, 309-332.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2015a). Quality of Work-Index. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxembourg. Inside Research Report. Luxembourg: Universität Luxemburg.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2015b). Workplace mobbing in Luxembourg: Predictors, prevalence and changes. Paper presented at the 20<sup>th</sup> Workshop Aggression, Linz, Austria. Abstract retrieved from: <https://www.fh-ooe.at/index.php?id=1354&L=1>
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2015c). Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer in Luxemburg. Working Paper.



## Methode

Für die Studie „Quality of work Index“, zur Arbeitssituation und –qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1.500 telefonische Interviews (CATI) von Infas (seit 2014) im Auftrag der Chambre des salariés Luxembourg und der Universität Luxemburg: INSIDE durchgeführt.

Mobbingprävalenz wurde im QoW-Index 2013 bis 2015 jeweils mit vier identischen Fragen erfasst (Tabelle 2). Allerdings wurde ab 2014 ein anderes Erhebungsinstitut mit der Befragung betraut. Der Vergleich der Werte von 2013 mit den Werten von 2014 und 2015 ist daher mit Vorsicht zu interpretieren.

Tabelle 2 : Methodischer Hintergrund der Befragung

<b>Ziel der Befragung</b>	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität luxemburgischer Arbeitnehmer
<b>Konzeption, Durchführung, Analyse</b>	Universität Luxemburg: INSIDE, Chambre des salariés Luxembourg, seit 2014 Institut Infas, zuvor TNS-ILRES
<b>Art der Befragung</b>	Telefonische Befragung (CATI) in deutscher, französischer und luxemburgischer Sprache
<b>Stichprobe</b>	2013 : 1570, 2014 : 1532, 2015 : 1526
<b>Fragen 2013/2015</b>	Wie häufig wird Ihre Arbeit durch Ihre Kollegen oder Ihren Vorgesetzten kritisiert? Wie häufig werden Sie auf der Arbeit von Ihren Kollegen oder Ihrem Vorgesetzten ignoriert? Wie häufig kriegen Sie von Ihrem Vorgesetzten sinnlose Aufgaben zugewiesen? Wie häufig werden Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen vor anderen lächerlich gemacht?
<b>Cronbach's Alpha der Skala</b>	2013 : .80 2014 : .83 2015 : .79
<b>Erhebung von Mobbing</b>	Die Höhe der in Studien geschätzten Mobbingprävalenz hängt stark von der verwendeten Erhebungsmethode ab. Hier werden generell zwei Methoden unterschieden. Die sogenannte Self-Labeling-Methode fragt die Arbeitnehmer direkt danach, ob sie sich als Mobbingopfer einschätzen. Einige Studien unterscheiden sich dabei noch darin, ob sie eine Definition von Mobbing vorgeben oder nicht. Die Behavioural Methode, die auch diese Studie nutzt, fragt stattdessen nach Verhaltensweisen der Vorgesetzten und Kollegen gegenüber dem befragten Arbeitnehmer, die als Mobbing definiert werden. Eine Metaanalyse zeigt, dass die Self-Labeling Methode mit Definition die geringste, die Behavioural Methode eine mittlere und die Self-Labeling Methode ohne Definition die höchste Prävalenz ermittelt (Nielsen, Matthiesen & Einarsen, 2010). Dies erklärt teilweise die Unterschiede in den Schätzungen der Mobbingprävalenz in den verschiedenen Studien.

**Universität du Luxembourg  
Research Unit INSIDE**

Philipp.Sischka@uni.lu  
Tel. : 466644 9782

Georges.Steffgen@uni.lu  
Tel. : 466644 6644

**Chambre des salariés**

David.Büchel@cfsl.lu  
Tel. : 27494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu  
Tel. : 27494 200