

**Mobbing  
und andere psychosoziale  
Spannungen am Arbeitsplatz  
in der Schweiz**

**Oktober, 2002**

Konzept: Dr. A. Kiener  
Projektleitung: M. Graf  
Unter Mitwirkung von: Dr. J. Schiffer  
E. von Holzen Beusch  
M. Fahrni  
Befragung durch LINK Institut, Luzern

© seco – Staatssekretariat für Wirtschaft  
Direktion für Arbeit, Bereich Arbeitsbedingungen  
Bern, Oktober, 2002

# Inhaltsverzeichnis

<b>Verzeichnis der Darstellungen .....</b>	<b>4</b>
<b>Begriffe.....</b>	<b>6</b>
<b>Zusammenfassung.....</b>	<b>7</b>
Einführung .....	7
Resultate .....	7
Mobbing nach Definition und Selbstdeklaration.....	7
Vergleich mit ausländischen Mobbing-Studien.....	8
Vergleiche zwischen selbstdeklarierten Mobbingopfern und solchen nach Definition .....	8
Erweiterung der Mobbingdefinition: 'Psychosoziale Spannungen' .....	9
Spezielle Ergebnisse.....	9
<b>1. Einführung .....</b>	<b>10</b>
<b>2. Theoretische Grundlagen.....</b>	<b>11</b>
2.1. Definitionen von Mobbing .....	11
2.2. Empirische Befunde.....	12
2.2.1. Mobbinghandlungen .....	13
2.2.2. Häufigkeit des Mobbingvorkommens .....	13
<b>3. Untersuchungsmethode.....</b>	<b>15</b>
3.1. Zur Methodenwahl .....	15
3.2. Fragebogenaufbau .....	15
3.3. Stichprobe .....	16
3.4. Durchführung der Befragung .....	16
3.5. Auswertungsverfahren.....	17
3.5.1. Gewichtung der Daten .....	17
3.5.2. Auswertungsschritte .....	18
3.5.3. Bildung von neuen Variablen .....	19
<b>4. Ergebnisse .....</b>	<b>21</b>
4.1. Einführung .....	21
4.2. Mobbing gemäss Leymann'scher Definition.....	22
4.2.1. Verbreitung des Mobbing in der Schweiz.....	22
4.2.2. Erscheinungsformen des Mobbing.....	22
4.2.3. Vergleiche zwischen gemobbten und nicht-gemobbten Personen .....	23
4.3. Differenzierung nach Leymann'scher Definition und Selbstdeklaration .....	28
4.3.1. Zur Problematik der Mobbingmessinstrumente.....	28
4.3.2. Vergleiche zwischen gemobbten Personen unter Einbezug der Definition und der Selbstdeklaration .....	32

4.4.	Differenzierung nach psychosozialer Belastung.....	37
4.4.1.	Verbreitung der differenzierten psychosozialen Spannung in der Schweiz .....	38
4.4.2.	Vergleiche nach psychosozialer Spannung.....	39
4.5.	Exkurs: Spezielle Ergebnisse .....	44
4.5.1.	Mobbing bei Ausländern und Doppelbürgern .....	44
4.5.2.	Mobbing und Stellenwechsel .....	45
4.5.3.	Mobbing und Krankheitstage sowie Arztbesuche.....	46
<b>5.</b>	<b>Diskussion der Ergebnisse .....</b>	<b>48</b>
5.1.	Mobbingvorkommen in der Schweiz .....	48
5.2.	Vergleiche mit ausländischen Studien .....	49
5.2.1.	Mobbingaufkommen allgemein .....	49
5.2.2.	Sozio-demographische Unterschiede .....	50
5.2.3.	Wer mobbt wen? .....	50
5.2.4.	Gesundheitliche Folgen von Mobbing .....	50
5.2.5.	Fehlzeiten und Kündigungen .....	51
5.3.	Schwierigkeiten mit der Definition von Mobbing.....	51
5.3.1.	Mobbing nach Definition Leymann und selbstdeklariertes Mobbing .....	51
5.3.2.	Zu den einzelnen Mobbinghandlungen (Items) im LIPT .....	52
5.3.3.	Differenzierte Betrachtung: Psychosoziale Belastung am Arbeitsplatz.....	52
5.4.	Mobbingtäter.....	53
5.5.	Mobbing und Stellenwechsel .....	53
5.6.	Befinden am Arbeitsplatz.....	54
5.7.	Mobbing, psychosoziale Belastung und Gesundheit.....	54
5.8.	Mobbing und Stress.....	55
5.9.	Die Verwendung von Filterfragen.....	55
5.10.	Mobbingdefinition im rechtlichen Alltag.....	55
<b>6.</b>	<b>Schlussbetrachtung .....</b>	<b>57</b>
6.1.	Einleitung.....	57
6.2.	Mobbing und psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz als Teil einer komplexen Einflussstruktur .....	57
6.3.	Ziele der Gesundheitsförderung .....	59
6.4.	Ziele des Gesundheitsschutzes .....	59
6.5.	Mögliche Lösungsansätze .....	60
6.5.1.	Ansätze bei verschiedenen Belastungsstadien .....	60
6.5.2.	Lösungen auf verschiedenen Ebenen.....	61
6.6.	Lösungsvorschläge des Europäischen Parlamentes.....	62
6.6.1.	Vorschläge für einen verbesserten Schutz gegen Mobbing .....	62
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>64</b>
	Anhang A: Fragebogen in deutscher Sprache .....	66

Anhang B: Fragen zur Arbeitssituation und zur Gesundheit, deren Ratingskalen und Filterkriterien.....	74
Anhang C: Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen gemobbten und nicht-gemobbten Personen und zwischen verschiedenen psychosozial belasteten Personen.....	75
Anhang D: Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale unter Berücksichtigung der Leymann'schen Definition und der Selbstdeklaration .....	87
Anhang E: Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen Schweizern, Doppelbürgern und Ausländern und zwischen Personen mit und ohne Stellenwechsel .....	98

## Verzeichnis der Darstellungen

Darstellung 1:	Zusammensetzung der Stichprobe.....	17
Darstellung 2:	Zusammenziehung der Ratingskalen .....	18
Darstellung 3:	Abgrenzung und Gewichtung der Mobbingfaktoren.....	19
Darstellung 4:	Übersicht über die verschiedenen Vergleichsgruppen.....	20
Darstellung 5:	Gemobbte nach Definition Leymann und Selbstdeklarierte .....	22
Darstellung 6:	Betriebliche Position der 'Täter' bei den der Leymann'schen Definition entsprechenden gemobbten Personen.....	23
Darstellung 7:	Zusammenhang zwischen Mobbingbetroffenheit und hektischer, resp. psychisch belastender Arbeit.....	25
Darstellung 8:	Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Beziehung zu anderen Betriebsangehörigen und der Mobbingbetroffenheit.....	26
Darstellung 9:	Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand und der Mobbingbetroffenheit .....	26
Darstellung 10:	Zusammenhang zwischen den gesundheitlichen Beschwerden und der Mobbingbetroffenheit .....	27
Darstellung 11:	Beschwerden, Krankheitstage, Arztbesuche, Medikamenten gebrauch bei gemobbten Personen. ....	28
Darstellung 12:	Mobbinghandlungen geordnet nach Häufigkeit der Belastung .....	29
Darstellung 13:	Anzahl Kriterienerfüllungen der Mobbingdefinition und Selbstdeklarationen.....	31
Darstellung 14:	Zusammenhang zwischen der hektischen Arbeit und den vier bekannten Vergleichsgruppen .....	32
Darstellung 15:	Zusammenhang zwischen der psychisch belastenden Arbeit und den vier bekannten Vergleichsgruppen .....	33
Darstellung 16:	Zusammenhang zwischen den vier bekannten Vergleichsgruppen und den andauernden beruflichen Konflikten .....	33
Darstellung 17:	Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Beziehung zu den Betriebsangehörigen und den vier bekannten Vergleichsgruppen....	34
Darstellung 18:	Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand und den vier bekannten Vergleichsgruppen .....	35
Darstellung 19:	Zusammenhang zwischen den Beschwerden und den vier bekannten Vergleichsgruppen .....	35
Darstellung 20:	Zusammenhang zwischen der Anzahl Krankheitstage und den vier bekannten Vergleichsgruppen .....	36
Darstellung 21:	Zusammenhang zwischen der Anzahl Arztbesuche und den vier bekannten Vergleichsgruppen .....	36

Darstellung 22:	Vergleich der verschiedenen Mobbingdefinitionen mit der Selbstdeklaration.....	37
Darstellung 23:	Zusammenhang zwischen der betrieblichen Stellung der 'Haupttäter' und der differenzierten psychosozialen Spannung ....	38
Darstellung 24:	Zusammenhang zwischen den beruflichen Konflikten und der differenzierten Mobbingbelastung (Filterfrage) .....	39
Darstellung 25:	Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Beziehung zu anderen Betriebsangehörigen und den verschiedenen psychosozial belasteten Personen (Filterfrage) .....	40
Darstellung 26:	Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand und der differenzierten psychosozialen Belastung.....	40
Darstellung 27:	Zusammenhang zwischen den Beschwerden und der differenzierten psychosozialen Belastung.....	41
Darstellung 28:	Zusammenhang zwischen der Anzahl Beschwerden und der differenzierten psychosozialen Belastung.....	42
Darstellung 29:	Zusammenhang zwischen der Anzahl Krankheitstage und der differenzierten psychosozialen Belastung.....	42
Darstellung 30:	Zusammenhang zwischen der Anzahl Arztbesuche und der differenzierten psychosozialen Belastung.....	43
Darstellung 31:	Zusammenhang zwischen dem Medikamentengebrauch und der differenzierten psychosozialen Belastung.....	43
Darstellung 32:	Zusammenhang zwischen Nationalität und der differenzierten psychosozialen Belastung.....	44
Darstellung 33:	Zusammenhang zwischen Nationalität und 'Täterschaft' .....	44
Darstellung 34:	Zusammenhang zwischen Stellenwechsel und der differenzierten psychosozialen Belastung.....	45
Darstellung 35:	Zusammenhang zwischen Stellenwechsel und Zufriedenheit mit der Beziehung zu Vorgesetzten und Kollegen .....	46
Darstellung 36:	Anzahl Krankheitstage bei Gemobbten und psychisch Belasteten. ....	47
Darstellung 37:	Anzahl Arztbesuche bei Gemobbten und psychisch Belasteten. ....	47
Darstellung 38:	Auswahl möglicher Belastungen am Arbeitsplatz .....	58

## Begriffe

Mobbing	Ein Phänomen, bei dem einzelne Personen bei der Arbeit gezielt, systematisch und über längere Zeit von einem oder mehreren Betriebsangehörigen schikaniert werden
Leymann'sche Definition	Ein Mobbingfall liegt vor, wenn eine oder mehrere der Mobbinghandlungen, die in der LIPT-Liste aufgeführt sind, mindestens einmal in der Woche und mindestens seit sechs Monaten vorkommen.
LIPT	Das Leymann Inventar des psychologischen Terrors (1996) ist ein Messinstrument, das aus einer Liste von 45 Handlungen besteht. Es wird in einem Interview gefragt, ob diese Handlungen erlebt werden, seit wie lange und wie oft.
Psychosoziale Belastung	Die Auswirkung einer psychosozialen Spannung auf den Menschen.
Psychosoziale Spannung	Die Situation einer ausgesprochenen oder unterschweligen Auseinandersetzung zwischen zwei oder mehreren Personen. Dieser Begriff umfasst Mobbingfälle sowie andere negativ empfundene zwischenmenschliche Beziehungen.
Selbstdeklarierte Mobbingfälle	Personen, die am Ende der Befragung die Frage, ob sie sich als Mobbingopfer fühlen, bejaht haben, (es wurde keine Mobbingdefinition vorgegeben).

# Zusammenfassung

## Einführung

Die vorliegende repräsentative Untersuchung erfasst die Mobbing-situation der Erwerbstätigen in der Schweiz, insbesondere die Häufigkeit und die gesundheitlichen Auswirkungen des Mobbing. Die Erhebung erfolgte durch 3'220 telefonische Interviews. Als Grundlage für diese Interviews diente ein Fragebogen, der im ersten Teil nebst Fragen zu persönlichen Daten (Alter, Nationalität, Ausbildung usw.), Fragen zur Befindlichkeit am Arbeitsplatz (hektische Arbeit, Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen, usw.) und Fragen zum Gesundheitszustand (Beschwerden, Anzahl Krankheitstage bzw. Arztbesuche usw.) beinhaltete. Einige dieser Fragen wurde als sogenannte Filterfragen verwendet, um nicht all jenen Personen umfangreiche, mobbing-spezifische Fragen zu stellen, bei welchen aufgrund ihrer Antworten ein Mobbingvorkommen unwahrscheinlich war. Die Fragen im Mobbingteil sowie die Mobbingdefinition basieren auf dem 'Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)' und sind in der Mobbing-Forschung öfters eingesetzt worden. Zusätzlich wurden alle Interviewten explizit danach gefragt, ob sie sich selbst als Mobbingopfer sehen.

## Resultate

### Mobbing nach Definition und Selbstdeklaration

Die Mobbingdefinition von Leymann (1993b) besagt, dass bei einer Person Mobbing vorliegt, wenn sie eine von 45 definierten Mobbing-Handlungen 'mindestens einmal in der Woche' und 'seit mindestens einem halben Jahr' erlebt. Um den Interviewaufwand in vertretbaren Grenzen zu halten, wurde die Zahl der abgefragten Mobbing-Handlungen auf 31 reduziert. Sehr ähnliche Fragen wurden zusammengefasst und bekanntermassen sehr selten bejahte Fragen weggelassen.

245 Personen (7.6%) erfüllen die Kriterien dieser Mobbingdefinition. Davon haben sich nur ca. ein Drittel, nämlich 76 (2.4%) selbst als Mobbingopfer bezeichnet. Weitere 67 Personen (2.1%) sehen sich ebenfalls selbst als Mobbingopfer, genügen aber nicht der Definition Leymann.

Hoch signifikante Unterschiede hinsichtlich des Gesundheitszustandes und der Befindlichkeit am Arbeitsplatz zeigen sich zwischen gemobbten und nicht-gemobbten Befragten sowohl nach Definition als auch nach Selbstdeklaration.

#### Gemobbte Personen

- geben an, eine höhere Arbeitsbelastung (psychisch belastende und hektische Arbeit) zu haben;
- geben an, häufiger beruflichen Konflikten ausgesetzt zu sein;
- zeigen eine viel geringere Arbeitszufriedenheit (mit der Arbeit an sich, mit der Beziehung zu Vorgesetzten, Kollegen und Untergebenen);

- leiden häufiger unter gesundheitlichen Beschwerden. Grosse Unterschiede zeigen sich insbesondere bei der 'Niedergeschlagenheit, Hoffnungslosigkeit oder Depression', bei der 'allgemeinen Schwäche, Erschöpfung, keine Energie' und der 'inneren Unruhe, Sorgen und Ängste';
- fehlen häufiger am Arbeitsplatz und suchen öfters den Arzt auf.

### **Vergleich mit ausländischen Mobbing-Studien**

Ein aussagekräftiger Vergleich der Resultate mit anderen Mobbing-Studien ist nicht ohne weiteres möglich und sinnvoll. Die Erhebungen unterscheiden sich teilweise erheblich hinsichtlich der angewandten Methoden und der Zusammensetzung der Stichproben. Folgende Unterschiede bzw. Ähnlichkeiten haben sich dennoch herauskristallisiert:

In der Schweiz sind Frauen wie Männer in gleichem Masse von Mobbing betroffen. Dieses Resultat wird von repräsentativen Studien aus Norwegen und Schweden unterstützt, nicht aber von der repräsentativen Studie aus der Bundesrepublik Deutschland.

Im Gegensatz zu ausländischen Studien variiert das Mobbingvorkommen in den verschiedenen Berufsbranchen relativ gering. Ein signifikant erhöhtes Mobbingvorkommen zeigen nur das Gastgewerbe und in geringerem Ausmass das Gesundheitswesen.

Die vorliegende Studie unterstützt die Ergebnisse anderer Studien hinsichtlich der Arbeitsbelastung (psychisch belastende und hektische Arbeit) und der Arbeitszufriedenheit (Zufriedenheit mit der Arbeit, mit dem Verhältnis zu Vorgesetzten, Kollegen, Untergebenen). Diese Faktoren hängen deutlich mit dem Auftreten von Mobbing zusammen.

Die Gemobbten in der Schweiz leiden ebenfalls bedeutend häufiger unter gesundheitlichen Beeinträchtigungen als Nicht-Gemobbte und bestätigen somit die Ergebnisse vieler Mobbing-Studien.

Wie in den meisten anderen (ausser den schwedischen) Studien werden auch in der Schweiz v.a. Vorgesetzte für das Mobbing verantwortlich gemacht.

### **Vergleiche zwischen selbstdeklarierten Mobbingopfern und solchen nach Definition**

169 der 245 Personen, d.h. zwei von drei Personen, welche die Kriterien der Mobbingdefinition erfüllen, betrachten sich selbst nicht als Mobbingopfer. Dies deutet auf den ersten Blick darauf hin, dass die Leymann'sche Definition eine viel zu hohe Anzahl von Mobbingfällen ermittelt.

Unsere Daten zeigen aber, dass auch jene nach Leymann Gemobbten, die sich selber nicht als Mobbingopfer betrachten, unter deutlich erhöhten gesundheitlichen Problemen leiden. Dies gilt ebenfalls für die Gruppe der Personen, die sich selbst als gemobbt deklarieren, ohne den Leymann'schen Kriterien zu entsprechen.

In der Gruppe, bei der sich beide Mobbingkriterien überlagern, sind die grössten gesundheitlichen Beeinträchtigungen feststellbar.

### **Erweiterung der Mobbingdefinition: 'psychosoziale Spannungen'**

Um teils bekannten Kritiken an der Leymann'schen Mobbingdefinition gerecht zu werden, wurden die Angaben zu den Mobbinghandlungen noch genauer betrachtet. Jede einzelne Angabe einer Mobbinghandlung wurde nach Häufigkeit und Dauer gewichtet und die Belastung über das gesamte Spektrum der 31 Mobbinghandlungen aufsummiert. Es resultiert eine abgestufte 'psychosoziale Spannung' mit schwacher, mittlerer und starker Belastung.

Diese Differenzierung der Belastung zeigt eine starke Korrelation mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Das heisst, je häufiger, vielfältiger oder andauernder die Mobbinghandlungen sind, desto mehr Gesundheitsbeschwerden sind damit verbunden.

### **Spezielle Ergebnisse**

Zwei Ergebnisse sind besonders aufgefallen:

- die etwa doppelt so hohe Häufigkeit von Mobbing und psychosozialen Spannungen bei Ausländern sowie
- die stark erhöhte Häufigkeit von Mobbing und psychosozialen Spannungen bei Personen, deren Antworten sich auf ihre vorangehende Stelle beziehen.

# 1. Einführung

'Mobbing am Arbeitsplatz' – inzwischen ein Begriff, der vielen Leuten durch die Medien oder gar durch die eigene Erfahrung bekannt ist. Dieser Begriff beschreibt ein Phänomen, bei dem einzelne Arbeitnehmer eines Unternehmens gezielt, systematisch und über längere Zeit von einem oder mehreren Betriebsangehörigen schikaniert werden.

Die eidgenössischen und kantonalen Durchführungsorgane des Arbeitsgesetzes müssen sich sehr oft mit Anfragen betreffend Mobbing befassen. Ausländische Studien und das hohe Publikumsinteresse lassen vermuten, dass Mobbing am Arbeitsplatz ein wesentliches Problem darstellt. In der Schweiz wurde bis heute keine flächendeckende Studie durchgeführt, welche die Verbreitung und Häufigkeit von Mobbing zum Inhalt hatte. Daher gab das *seco* (*Staatssekretariat für Wirtschaft*) eine entsprechende Untersuchung in Auftrag.

Da das Forschungsgebiet des Mobbing noch relativ jung ist, erfolgten bisher erst wenige repräsentative Studien über das Mobbingvorkommen. Die Befunde ergaben, dass durch Mobbing bei den Betroffenen gesundheitliche Belastungen entstehen, die bis zur Arbeitsunfähigkeit führen können.

Folgende Ziele werden mit der vorliegenden repräsentativen Untersuchung angestrebt:

- die Beschreibung der Mobbingssituation für die Erwerbstätigen zwischen 16 und 65 Jahren in der Schweiz (Alter, Geschlecht, Berufsbranche usw.),
- eine Überprüfung der gesundheitlichen Folgen von Mobbing,
- ein Vergleich der gefundenen Ergebnisse mit den Resultaten anderer Studien,
- eine Auseinandersetzung mit der gängigen Definition von 'Mobbing' nach Leymann.

Nach einer theoretischen Einführung des Themas (Kap. 2), beschreibt die vorliegende Arbeit die angewandte Untersuchungs- und Auswertungsmethode (Kap.3). Im Ergebnisteil (Kap. 4) werden die Daten in verschiedene Vergleichsgruppen aufgeteilt und die Unterschiede zwischen diesen hinsichtlich des Befindens am Arbeitsplatz und des Gesundheitszustandes aufgezeigt. Anschliessend werden die vorgefundenen Ergebnisse mit den Resultaten anderer Mobbingstudien verglichen sowie Schlussbetrachtungen gezogen (Kap. 5 und 6).

## 2. Theoretische Grundlagen

Die theoretischen Grundlagen über das Mobbinggeschehen sind noch eher spärlich, zumal das ganze Forschungsgebiet noch relativ jung (ca. 15 Jahre) ist. Verschiedene empirische Untersuchungen erbrachten einige interessante Ergebnisse, welche die theoretischen Grundlagen ergänzten und festigten. Einen umfassenden Überblick über den Stand der Mobbing-Forschung bieten der Artikel von Zapf (1999) sowie die Arbeit von Niedl (1995). Schild & Heeren (2002) bieten eine übersichtliche Gegenüberstellung der Arbeiten von Leymann, Zapf und Niedl.

### 2.1. Definitionen von Mobbing

Es gibt verschiedene Definitionen von Mobbing. Ihnen allen ist gemein, dass Mobbinghandlungen sich wiederholen und über längere Zeit erfolgen, d.h. die psychosozialen Stressoren werden durch ihre Häufigkeit und Dauer zu Mobbing (Zapf, 1999, S. 2). Somit wird ein vereinzelter Angriff nicht als Mobbing betrachtet.

#### DEFINITION VON LEYMANN

Leymann hatte ursprünglich eine anspruchsvolle Definition:

*"Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinweg vorkommen und damit die Beziehungen zwischen Täter und Opfer kennzeichnen."* (Leymann, 1993a, S. 21).

Für Forschungszwecke konkretisierte er seine Definition mit 45 genau festgelegten Handlungen gegen das 'Opfer'<sup>1</sup> und operationalisierte die Häufigkeit und die Dauer mit konkreten Angaben:

*„Mobbing ist dann gegeben, wenn eine oder mehrere von 45 genau beschriebenen Handlungen über ein halbes Jahr oder länger mindestens einmal pro Woche vorkommen.“* (Leymann, 1993b, S. 272).

Die Angaben über Dauer und Häufigkeit sind somit wichtige Bestandteile der Definition eines Mobbingfalles.

Die festgelegten 45 Handlungen werden in einigen wissenschaftlichen Publikationen mit dem Argument kritisiert, dass sie viele Übergriffe nicht berücksichtigen. Oft in Frage gestellt werden ebenso die Kriterien für die Dauer und die Häufigkeit der Handlungen. Einige Handlungen können z.B. schwerlich jede Woche vorkommen und es ist ein Merkmal des Mobbing, dass die Art der Angriffe immer wieder ändern kann.

---

<sup>1</sup> Im Bewusstsein, dass Mobbing ein vielschichtiges Phänomen ist, werden in dieser Arbeit die Begriffe 'Opfer' und 'Täter' jeweils in Anführungszeichen gesetzt, um zu symbolisieren, dass in unserem Verständnis eine genaue Rollenzuschreibung zwischen diesen beiden Beteiligtegruppen oftmals nicht möglich ist, da z.B. Täter auch als Opfer angesehen werden können.

## KRITIK VON NIEDL

Uneinigkeit herrscht darüber, ob Mobbinghandlungen allein als *'objektiver Tatbestand'* oder auch als *'subjektive Interpretation'* (Niedl, 1995, S. 21) definiert und gemessen werden sollen. Welche Inhalte die Mobbinghandlungen zeigen müssen, um als solche zu gelten, ist ein weiterer Diskussionspunkt.

Niedls (1995) Definition betont das *subjektive Erleben* der Handlungen, d.h. sie respektiert die Wahrnehmung der Betroffenen. Gemäss seiner Definition kann Mobbing erst wirksam werden, wenn das 'Opfer' keine Möglichkeit **sieht**, der Situation zu entfliehen. Die Definition von Niedl (1995, S. 23) lautet:

*„Unter Mobbing am Arbeitsplatz werden Handlungen einer Gruppe oder eines Individuums verstanden, denen von einer Person, die diese Handlungen als gegen sie gerichtet wahrnimmt, ein feindseliger, demütigender oder einschüchternder Charakter zugeschrieben wird. Die Handlungen müssen häufig auftreten und über einen längeren Zeitraum andauern. Die betroffene Person muss sich zudem aufgrund wahrgenommener sozialer, ökonomischer, physischer oder psychischer Charakteristika ausserstande sehen, sich zu wehren oder dieser Situation zu entkommen.“*

Aus dieser Definition resultiert, dass für eine umfassende Mobbingerhebung die psychosozialen Spannungen, die Gezieltheit von Mobbinghandlungen und die persönliche Wahrnehmung des 'Opfers' erfasst werden müssten. Insbesondere die Erfassung der Gezieltheit und die Wahrnehmung stellt in der Erhebung eine Schwierigkeit dar. Ein entsprechendes Erhebungsinstrumentarium fehlt bisher.

In empirischen Untersuchungen im deutschsprachigen Raum wird zur Erhebung des Mobbingvorkommens oft die deutsche Übersetzung des *'Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)'* eingesetzt.

Die vorliegende Arbeit stützt sich aus Vergleichbarkeitsgründen auf die Definition von Leymann (1993b, S. 272). Als Ergänzung wurde allen zudem die offene Frage gestellt, ob man sich als Mobbingopfer fühlt. Dies erlaubt einen Vergleich zwischen der Selbstdeklaration und der Bestimmung gemäss Leymann'scher Definition.

## 2.2. Empirische Befunde

Die Veröffentlichung der Ergebnisse von Leymann verursachte eine Publikationsflut medienpopulärer Bücher zu diesem Thema, von denen die wenigsten eigene wissenschaftliche Untersuchungen vorstellen, sondern meistens auf die Theorien von Leymann zurückgreifen. Im deutschsprachigen Raum prüfen einige wissenschaftliche Studien zum Thema Mobbing das Konzept von Leymann gründlich, begutachten die Methodik und die Ergebnisse kritisch und stellen erweiternde theoretische Überlegungen zu einzelnen Gesichtspunkten des Mobbingkonzeptes vor (z.B. Neuberger, 1999).

Im deutschsprachigen Raum publizierte Niedl (1995) eine erste umfangreichere Studie. Er erhob in Österreich die Mobbingssituation in einem privaten Forschungsinstitut mit 251 und in einem öffentlichen Krankenhaus mit 1'264 Angestellten. In der Bundes-

republik Deutschland publizierten Meschkutat, Stackelbeck und Langenhoff (2002) eine repräsentative Untersuchung des Mobbingvorkommens.

In mehreren Ländern sind repräsentative Studien entweder im Gange oder wurden erst kürzlich abgeschlossen.

Für weitere Informationen siehe z.B. <http://europe.osha.eu.int>

### **2.2.1. Mobbinghandlungen**

Mobbinghandlungen können im Einzelfall als Bagatelle erscheinen. Dies erschwert die Erkennung. Huber (1993, S. 12) formuliert: *"Es ist anfangs nur schwer zu unterscheiden, ob es sich bei einzelnen Vorkommnissen um Zufälle handelt, oder ob bereits eine gezielte Verschwörung im Gange ist"*. Walter (1993) hebt hervor, dass für die Betroffenen die Angriffe so gut wie unsichtbar und nur schwer feststellbar sind: *"Keine der Handlungen wird (...) regelmässig ausgeführt, sondern gerade der Wechsel macht die Angriffe so 'effektiv', so unberechenbar"* (S. 27). Solch genaue Betrachtungen der Mobbingvorgänge verlangen – im Vergleich zum üblichen Instrumentarium – differenziertere Erhebungen und Auswertungen.

Die Kriterien der operationalisierten Mobbingdefinition von Leymann (1993b, S. 272) verlangen, dass zur Erhebung des Mobbingvorkommens eine der 45 Handlungen mindestens einmal wöchentlich während mindestens eines halben Jahres erlebt wird.

Neuberger (1999, S. 53ff) kritisiert diese Bestimmung der Mindesthäufigkeit und -dauer. Der unterschiedlichen Intensität der einzelnen Mobbinghandlungen werde somit keine Beachtung geschenkt. So kann eine lang andauernde Mobbinghandlung 'leichterer' Art (z.B. 'Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten') als weniger schwerwiegend empfunden werden als eine kurz andauernde Handlung 'schwerer Art' (z.B. 'körperliche Misshandlung').

Mobbing wird charakterisiert durch einen Prozess, der mit einem Konflikt anfängt und schliesslich eskaliert und sich verselbständigt (Leymann 1993b, S. 17). Leymann (1993a, S. 58ff) beschreibt diesen Prozess mit vier Phasen, auf die im Rahmen dieser Studie nicht näher eingegangen wird, da es sich um eine Momentaufnahme handelt.

### **2.2.2. Häufigkeit des Mobbingvorkommens**

#### **HÄUFIGKEIT VON MOBBINGVORKOMMEN IN VERSCHIEDENEN LÄNDERN**

Zapf (1999, S. 4ff.) stellt in seinem Übersichtsartikel die ermittelten Häufigkeiten von Mobbing verschiedener Studien zusammen. Er macht darauf aufmerksam, dass die Mobbinghäufigkeiten, die in den einzelnen Studien gefunden worden sind, aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsmethoden sowie Stichprobengrösse und –zusammensetzung erheblich schwanken. Bei grossen Stichproben schwanken nach ihm die Mobbinghäufigkeiten zwischen 1.2% und 3.5%.

In der landesweiten repräsentativen schwedischen Untersuchung hatten im Jahre 1990 gemäss der Leymann'schen Definition (Leymann, 1993b, S. 272ff.) 3.5% der Bevölkerung Mobbing erlebt. In Norwegen stellten Einarsen und Skogstad (1996, zitiert nach Zapf, 1999, S. 5) mit insgesamt 7'787 Personen aus 14 verschiedenen Stichproben fest, dass 1.2% der Befragten von Mobbing betroffen sind.

Die aktuellste deutsche repräsentative Studie (Meschkutat et al., 2002) fand in der Bundesrepublik Deutschland mittels eines zweistufigen Verfahrens statt. In einer ersten Phase wurde in einer telefonischen Befragung durch eine kurze Einführung des Mobbingbegriffs erfasst, wie viele Personen sich im Sinne der vorgegebenen Definition aktuell von Mobbing betroffen fühlen bzw. in der Vergangenheit von Mobbing betroffen fühlten. Als Mobbingbegriff wurde vorgegeben, dass jemand am Arbeitsplatz häufig über einen längeren Zeitraum schikaniert, drangsaliert oder benachteiligt und ausgegrenzt wird (Meschkutat et al., 2002, S. 23). In einer zweiten Befragungsrunde erhielten Personen, die aktuell oder in der Vergangenheit gemobbt wurden – also ausschliesslich Mobbingopfer – einen Fragebogen zugeschickt, aus dessen Auswertungen zusätzliche Informationen zum Mobbingvorkommen in der Bundesrepublik Deutschland gewonnen wurden. Die telefonische Befragung ergibt im Moment der Untersuchung ein Ausmass von 2.7% Mobbing bei Erwerbstätigen. Die Daten zeigen darüber hinaus, *"dass 11.3%, also mehr als jeder neunte Erwerbstätige, im Laufe des Berufslebens bereits einmal von Mobbing betroffen gewesen ist"* (Meschkutat et al, 2002, S. 128).

In den 15 EU-Ländern gibt es eine regelmässig durchgeführte Studie über Arbeitsbedingungen (Paoli & Merllié, 2001), wobei nicht explizit nach Mobbing gefragt wurde. Die damit verwandte Frage, ob sich die Befragten im Verlauf der letzten 12 Monate 'eingeschüchtert' fühlten wurde von 9.0% bejaht.

### 3. Untersuchungsmethode

#### 3.1. Zur Methodenwahl

Für die vorliegende Untersuchung wurde das telefonische Interview gewählt, das in der heutigen Zeit als eine Standardmethode für die sozialwissenschaftliche Forschung gilt.

Damit die Resultate der Befragung mit anderen Studien verglichen werden können, sind soweit wie möglich Fragen aus anderen Studien übernommen worden.

#### 3.2. Fragebogaufbau

Damit die Häufigkeit der Mobbing-Fälle auf Basis der Definition von Leymann (1993a) fundiert eruiert werden konnte, und um mögliche Verzerrungen der Resultate zu vermeiden, durfte bei der Umfrage der Begriff Mobbing selbst nicht zum Thema gemacht werden. Der Fragebogen wurde so eingeführt, dass die Personen an einer Umfrage zum Thema 'Gesundheit und Arbeit' teilnahmen.

Um nicht allen Befragungsteilnehmern die umfangreiche Fragebatterie zum Mobbingverhalten vorlegen zu müssen und um mit den zur Verfügung stehenden Mitteln effizient umzugehen, wurden anhand von Fragen zur Berufssituation und zur Gesundheit sogenannte Filterfragen eingebaut. Diese waren dafür verantwortlich, dass im Telefoninterview jene Personen ausgefiltert wurden, bei denen aufgrund ihrer Antworten auf die Filterfragen ein Mobbing unwahrscheinlich schien (siehe *Anhang B*). Da die Filterfragen anderen schweizerischen Befragungen entnommen wurden, konnte dieser Anteil im Voraus geschätzt werden (ca. 70%).

Der Fragebogen wurde in folgende Teile gegliedert:

- Fragen zu soziodemographischen Daten
- Fragen zur Berufssituation (mit Filterfragen, siehe *Anhang B*)
- Fragen zur Gesundheit (mit Filterfragen, siehe *Anhang B*)
- Fragen zum Mobbingvorkommen (Details siehe 4.3.1.1.)

Zur Überprüfung des Auswahlverfahrens wurde den auszuscheidenden Personen die offene Frage '*Fühlen Sie sich als Mobbingopfer?*' gestellt, und im Bejahungsfalle wurden diese Personen ebenfalls in den Mobbingteil integriert. Im vierten Teil konnten - durch die Befragung zur Häufigkeit und Intensität der einzelnen Belastungen - die Befragten anhand der gängigen Mobbingdefinition (im Gegensatz zur eigenen subjektiven Meinung der Befragten) identifiziert werden.

Im LIPT-Teil<sup>2</sup> war eine Vereinfachung und Umgestaltung wegen dem Übertragen von einer schriftlichen in eine telefonische Befragung nötig. Items mit sehr ähnlichem Inhalt wurden weggelassen, auf andere wurde aufgrund der geringen Antworthäufigkeiten in den deutschen und österreichischen Studien verzichtet, sodass von 45 Fragen der ur-

---

<sup>2</sup> Leymann Inventory of Psychological Terror (1996), (Liste der Mobbingkriterien)

sprünglichen LIPT-Version noch 31 übrig blieben. Zudem wurden vereinzelt Handlungen, die im Arbeitsleben immer wieder auftreten können, ohne schikanös sein zu müssen, präzisiert, indem z.B. der Begriff 'absichtlich' angefügt wurde (siehe *Anhang A*).

### **3.3. Stichprobe**

Die vorliegende Studie basiert auf einer repräsentativen Stichprobe der erwerbstätigen Bevölkerung der Schweiz. Sie wurde in den Sprachen Schweizerdeutsch, Französisch und Italienisch durchgeführt.

Die Stichprobenbildung erfolgte durch ein zweistufiges Auswahlverfahren, dem so genannten Random-Random-Verfahren. 12'640 Haushalte des Swisscom-Telefonverzeichnisses wurden nach dem Zufallsprinzip bestimmt. In einem zweiten Schritt wurde eine berufstätige Person im Haushalt zufällig bestimmt. Als Zielpersonen kamen alle Personen im Alter von 16 bis 65 Jahren, die zur Zeit der Befragung mindestens 50% oder im letzten Jahr mindestens sechs Monate zu 50% erwerbstätig waren, in Frage. Nach Auswahl, Verweigerung, erfolglosen Kontaktversuchen, Adressproblemen, usw. konnten 4'319 Zielpersonen bestimmt werden. Schlussendlich konnten 3'638 Interviews begonnen werden (84%).

Selbstständig Erwerbende ohne Angestellte und Personen, die während der letzten 12 Monate weniger als 6 Monate an einer Stelle tätig waren, wurden im Anschluss an einige demographische Fragen ausgeschieden. Danach verblieben 3'220 Personen (Grundpopulation). Die Zusammensetzung der Stichprobe ist in *Darstellung 1* dargestellt.

### **3.4. Durchführung der Befragung**

#### **Sommer 2001**

Entwicklung und Zusammenstellung des Fragebogens

#### **Mitte Oktober 2001**

Pretest auf Schweizerdeutsch mit 106 Personen, um allfällige Probleme wie z.B. Verständlichkeit, Aufbau rechtzeitig zu eliminieren.

#### **Mitte November 2001 bis Mitte Januar 2002**

Durchführung der Interviews in den drei Sprachen Schweizerdeutsch, Französisch und Italienisch.

#### **Januar und Februar 2002**

Auswertung der Daten

#### **Februar bis August 2002**

Berichterstellung

Darstellung 1: Zusammensetzung der Stichprobe

<b>Ausgangsadressen</b>		12'640	
<b>Anzahl bestimmter Zielpersonen</b>		4'319	
<i>Ausfall 681 Personen</i>			
<b>Anzahl begonnener Interviews:</b>		3'638	
<b>Demographische Daten</b>	<b>Total (nach Ausfall)</b>	<b>3'638</b>	
	<b>GESCHLECHT</b>		
	▪ <b>Männer</b>	2'234	61.4%
	▪ <b>Frauen</b>	1'404	38.6%
	<b>ALTER</b>		
	▪ <b>16 - 34 Jahre</b>	1'113	30.6%
	▪ <b>35 - 49 Jahre</b>	1'578	43.4%
	▪ <b>50 - 65 Jahre</b>	947	26.0%
	<b>WOHNREGION</b>		
	▪ <b>Deutschschweiz (DS)</b>	2'642	72.6%
▪ <b>Westschweiz (WS)</b>	828	22.8%	
▪ <b>Tessin (TI)</b>	168	4.6%	
<i>Zusatzelektion (Ausfall 418 Personen)</i>			
<b>Nationalität / Berufssituation</b>	<b>Total (Grundpopulation)</b>	<b>3'220</b>	
	<b>NATIONALITÄT:</b>		
	<b>Schweizer</b>	2'646	82.2%
	<b>Doppelbürger</b>	116	3.6%
	<b>Ausländer</b>	457	14.2%
	<b>AUSKUNFT ÜBER STELLE:</b>		
	<b>heutige Stelle</b>	3'007	96.7%
<b>Stelle vor dem Wechsel</b>	113	3.3%	
<b>Gesundheit</b>	<b>Total (Grundpopulation)</b>	<b>3'220</b>	
<b>LIPT-Teil</b>	<b>Total (nach Filterfragen)</b>	<b>972</b>	

### 3.5. Auswertungsverfahren

#### 3.5.1. Gewichtung der Daten

Telefonische Erhebungsverfahren können zu erheblichen Verzerrungen führen. So hat nicht jede der nach dem Zufallsverfahren bestimmten Personen die gleiche Chance, für das Interview ausgewählt zu werden, da pro Haushalt nur eine Person befragt wird. Um diese Verzerrung ausgleichen zu können, werden die Daten gewichtet. Eine weitere Gewichtung nach den Sprachregionen, die so genannte regionale Gewichtung, ist

normalerweise notwendig, um die Zusammensetzung der Stichprobe der Struktur der gesamten Schweiz in Bezug auf die Sprachregionen anzugleichen.

Da die Gewichtung der Daten im Mobbingbereich nur geringfügige Veränderungen der Ergebnisse zur Folge hatte und sich mit ihr neue Probleme ergaben, (z.B. Überbewertung von Ausreissern) wurde bei der definitiven Auswertung darauf verzichtet.

### 3.5.2. Auswertungsschritte

Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden bei verschiedenen Variablen die im Interview verwendeten mehrstufigen Ratingskalen zusammengezogen. Das Vorgehen wird in *Darstellung 2* verdeutlicht.

*Darstellung 2: Zusammenziehung der Ratingskalen*

VARIABLE	RATINGSKALA (Interview)	NEUE RATINGSKALA (Auswertung)
<b>Zufriedenheit mit der Arbeit allgemein</b>	Ratingskala 0-10	0-5 = 'unzufrieden' 6-10 = 'zufrieden'
<b>Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu den Vorgesetzten</b>		
<b>Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu den Kollegen</b>		
<b>Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu den Untergebenen</b>		
<b>Allgemeines Gesundheitsempfinden</b>	1) 'sehr gut' 2) 'gut' 3) 'es geht so' 4) 'schlecht' 5) 'sehr schlecht'	1) & 2) = 'gut bis sehr gut' 3) = 'mittelmässig' 4) & 5) = 'schlecht bis sehr schlecht'
<b>Veränderung der Gesundheit</b>	1) 'sehr stark verschlechtert' 2) 'stark verschlechtert' 3) 'eher verschlechtert' 4) 'gleich geblieben' 5) 'eher verbessert' 6) 'stark verbessert' 7) 'sehr stark verbessert'	1) & 2) = 'verschlechtert' 3) - 5) = 'in etwa gleich' 6) & 7) = 'verbessert'
<b>Anzahl Beschwerden</b>		0 - 2 = '0 bis 2 Beschwerden' 3 - 5 = '3 bis 5 Beschwerden' 6 - 7 = '6-7 Beschwerden'
<b>Anzahl Krankheitstage</b>		0 = 'keine Krankheitstage' 1 - 3 = '1 bis 3 Krankheitstage' 4 - >10 = 'mehr als 3 Krankheits-tage'
<b>Anzahl Arztbesuche</b>		analog 'Krankheitstage'
<b>Medikamentengebrauch</b>	1) 'überhaupt nicht' 2) 'ein bisschen' 3) 'stark' 4) 'sehr stark'	1) = 'kein Gebrauch' 2) = 'wenig Gebrauch' 3) & 4) = 'starker Gebrauch'

### 3.5.3. Bildung von neuen Variablen

Die Bezeichnung **Mobbingbelastung nach Leymann (MOL)** beschreibt die Gruppe jener Personen, welche die Kriterien der Leymann'schen Definition für Mobbing erfüllen: Sie erleben mindestens eine der Mobbinghandlungen mindestens einmal pro Woche und mindestens während einem halben Jahr.

In den bisherigen Mobbingstudien wurden psychosoziale Spannungen in den Auswertungen nicht berücksichtigt, wenn sie das Kriterium wöchentlich während mindestens sechs Monaten nicht erfüllten. Um **Unterschiede in der psychosozialen Belastung** abgestuft betrachten zu können, wurde aufgrund der einzelnen Mobbingkriterien eine Gewichtung für **Häufigkeit und die Dauer** vorgenommen (vgl. *Darst. 3*). Die so erhaltenen differenzierten Gewichtungen der einzelnen Items wurden aufsummiert und die so ermittelte differenzierte psychosoziale Belastung<sup>3</sup> für jede Person in den Kategorien 'schwache', 'mittlere' und 'starke' Belastung zusammen gefasst.

Darstellung 3: Abgrenzung und Gewichtung der Mobbingfaktoren

		Dauer				
		bis 1 Monat	1 bis 6 Monate	bis 1 Jahr	1 bis 2 Jahre	mehrere Jahre
Häufigkeiten	täglich	2	3	4	4	4
	wöchentlich	1	3	4	4	4
	monatlich	0	2	3	3	3
	seltener	0	1	2	2	2

Beispiele: Falls einer Person eine Mobbinghandlung täglich oder wöchentlich seit über einem Jahr widerfährt, wurde ihr der Gewichtungsfaktor 4 (entspricht der LIPT-Definition), wenn sie die Handlung wöchentlich seit ca. drei Wochen erlebt, der Gewichtungsfaktor 1 zugeteilt.

Die übrigen Befragten (keine Mobbinghandlung erwähnt) werden zusätzlich in zwei weiteren getrennten Kategorien '*nicht getestet*' (Personen, die nicht durch den LIPT-Teil befragt waren) und '*test-negativ*' (Personen, die aufgrund der Filterfragen - siehe *Kapitel 3.2.* und *Anhang B* - gewisse Belastungsindizes aufwiesen und daher in den LIPT-Teil kamen, dort jedoch keine Belastung zeigten) aufgeführt. Mit dieser Zusatzunterscheidung wird ersichtlich, dass mit den Filterkriterien berufliche Belastungsfaktoren erfasst wurden, welche teilweise ein 'test-negatives' Ergebnis ergaben, bei gesundheitlichen Vergleichen aber dennoch erhöhte Beeinträchtigungen aufweisen<sup>4</sup>.

Um Zusammenhänge und Unterschiede zwischen der **Selbstdeklaration** und der **Mobbingbelastung nach Leymann** aufzuzeigen, wurde die Kombination dieser beiden Kategorien in vier Untergruppen aufgeschlüsselt (vgl. *Darst. 4*).

<sup>3</sup> Der Begriff 'psychosoziale Belastung' bezieht sich nur auf Spannungen in zwischenmenschlichen Beziehungen. Andere psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz wie z.B. Stress, Burnout, sexuelle Belästigung, usw. waren nicht Thema dieser Studie.

<sup>4</sup> Die Unterschiede zwischen '*nicht getestet*' und '*test-negativ*' bleiben auch dann markant, wenn die Verfälschung durch das Filterkriterium '*Gesundheit stark verschlechtert*' beseitigt wird (vgl. dazu Filterkriterien in *Anhang B* und siehe auch *Kap. 4.4.*).

Darstellung 4: Übersicht über die verschiedenen Vergleichsgruppen

Bezeichnung	Beschreibung der Vergleichsgruppen	Kürzel
<b>1. Mobbingbelastung nach Leymann</b>	▪ Personen, die den Kriterien der Leymann'schen Definition entsprechen.	MOL
	▪ Personen, die dieser Definition nicht entsprechen.	Nicht-Gemobbte
<b>2. Selbstdeklaration und Belastung nach Leymann</b>	▪ Personen, die den Kriterien der Leymann'schen Definition entsprechen und sich <b>nicht</b> als Mobbingopfer fühlen.	MOL ohne S.
	▪ Personen, die den Kriterien der Leymann'schen Definition entsprechen und sich als Mobbingopfer fühlen.	MOL mit S.
	▪ Personen, die sich selbst als Mobbingopfer fühlen, die Kriterien der Leymann'schen Definition aber nicht erfüllen.	S. ohne MOL
	▪ Personen, die weder nach Leymann gemobbt werden noch sich selbst als Mobbingopfer fühlen.	weder noch
<b>3. Differenzierte Mobbingbelastung</b>	▪ Personen mit 'schwacher', 'mittlerer' und 'starker' Mobbingbelastung.	schwache Bel. mittlere Bel. starke Bel.
	▪ Personen, die im telefonischen Interview den LIPT-Fragebogen nicht beantworteten.	nicht getestet
	▪ Personen, die aufgrund der Filterfragen (siehe <i>Kap. 3.2.</i> und <i>Anhang B</i> ) gewisse Belastungsindizes aufwiesen und daher in den LIPT-Teil kamen, dort jedoch keine Belastung zeigten.	test-negativ

Anmerkung: Kriterien der Leymann'schen Definition (1993b, S.272) = das Erleben einer der 31 Mobbinghandlungen während mindestens sechs Monaten mindestens einmal wöchentlich

## 4. Ergebnisse

### 4.1. Einführung

Wie in *Darstellung 1*: 'Zusammensetzung der Stichprobe' in *Kapitel 3.3.* aufgezeigt, beantworteten 3'220 Personen den allgemeinen Befragungsteil und davon 972 Personen den LIPT-Teil. In Anhang C sind die Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen gemobbten und nicht-gemobbten Personen (nach Definition) sowie zwischen verschiedenen psychosozial belasteten Personen aufgeführt. In Anhang D sind Unterschiede einzelner Merkmale unter Berücksichtigung der Definition und der Selbstdeklaration dargestellt. Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen Schweizern, Doppelbürgern und Ausländern und zwischen Personen mit und ohne Stellenwechsel befinden sich im Anhang E.

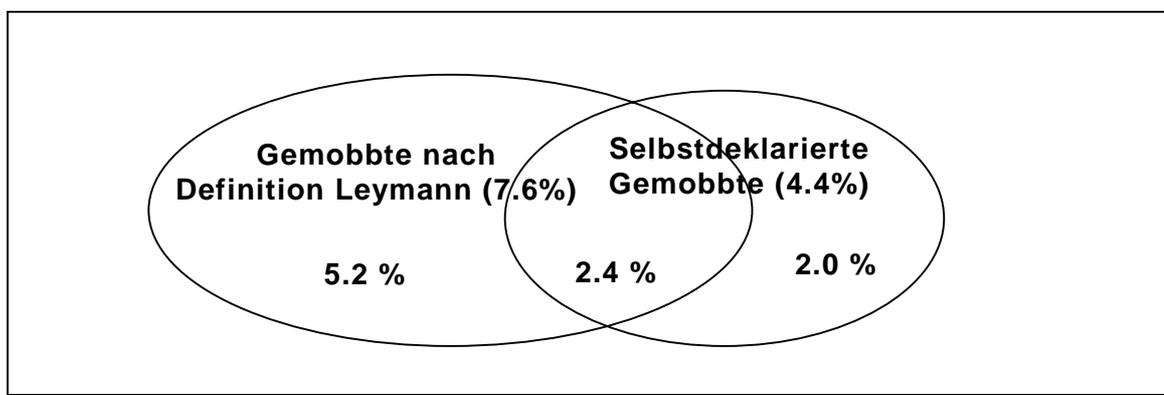
Ein Ziel dieser Untersuchung ist es, die Mobbingssituation in der Schweiz zu beschreiben. Ein weiteres Ziel besteht darin, herauszufinden, ob das Mobbingvorkommen mit der gesundheitlichen Befindlichkeit der Interviewten in Zusammenhang steht. Dazu wurden Personen in unterschiedlichen Gruppen, wie in *Kapitel 3.5.3.* dargestellt, einander gegenübergestellt. Für die Vergleiche werden als erstes gemobbte Personen unter Einbezug der Leymann'schen Definition mit nicht-gemobbten Personen und als zweites die Aspekte der Selbstdeklaration und die Leymann'sche Definition miteinbezogen. Schliesslich werden Personen mit unterschiedlicher psychosozialer Belastung miteinander verglichen. Bei allen drei Betrachtungsweisen werden Unterschiede hinsichtlich der soziodemographischen Merkmale, der Befindlichkeit am Arbeitsplatz und des Gesundheitszustandes aufgezeigt.

## 4.2. Mobbing gemäss Leymann'scher Definition

### 4.2.1. Verbreitung des Mobbing in der Schweiz

Von insgesamt 3'220 im ersten Teil befragten Erwerbstätigen in der Schweiz durchliefen nach einem Ausscheidungsverfahren noch 972 den Frageteil zum Thema Mobbing. Gemäss den Kriterien der Definition von Leymann (1993b) kann dann von Mobbing gesprochen werden, wenn eine Handlung mindestens einmal wöchentlich und seit mindestens sechs Monaten vorkommt. Diese Kriterien treffen auf 245 Personen zu. Unter Berücksichtigung sämtlicher 3'220 befragten Personen entspricht dies einer Mobbingbetroffenheit von 7.6% (vgl. *Darst. 5*).

*Darstellung 5: Gemobbte nach Definition Leymann und Selbstdeklarierte*



### 4.2.2. Erscheinungsformen des Mobbing

#### 4.2.2.1. Art und Häufigkeit der Handlungen

Der verwendete Fragebogen zur Erhebung der Mobbingsituation beinhaltet 31 Items, in denen nach spezifischen Handlungen gefragt wird. Die Fragen stammen hauptsächlich aus dem '*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*' (LIPT, Leymann 1996), wobei diese inhaltlich zusammengefasst und an die telefonische Befragung angepasst wurden (siehe *Kap. 3.2.* und *Anhang A*).

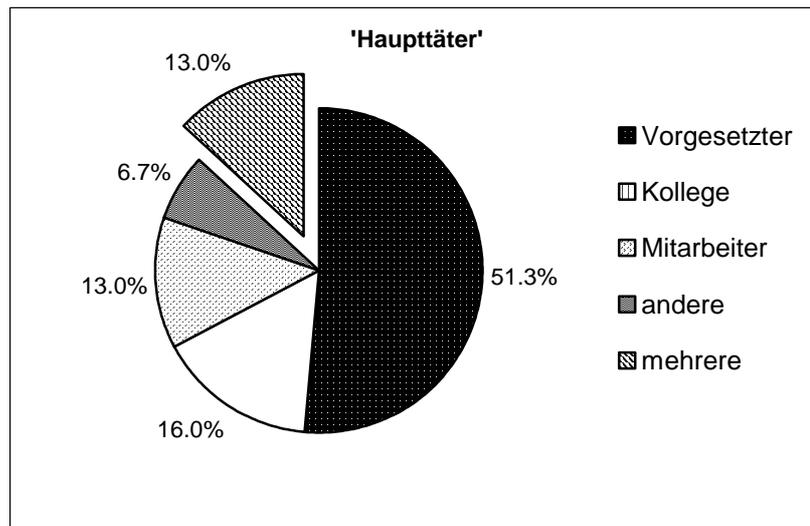
Es bestehen zwischen den Items starke Unterschiede bezüglich Häufigkeit der LIPT-Handlungen (vgl. *Darst. 12*). Folgende Kriterien führen vor allem zur Erfüllung der Mobbingdefinition von Leymann:

- Bei mündlichen Ausführungen / Beiträgen absichtlich unterbrochen werden
  - Zu Arbeiten gezwungen werden, die der körperlichen Gesundheit schaden
  - Wenn Sie jemanden ansprechen wollen, kommt keine Reaktion
  - Kontaktversuche werden abgeblockt
  - Öfters zu neuen Arbeitsaufgaben eingeteilt werden
  - Genaueste Vorschriften werden gemacht, wie die einzelnen Aufgaben zu erledigen sind
- Angriffe im persönlichen Bereich widerfahren ihnen seltener, sie werden z.B. selten '*lächerlich gemacht*' oder wegen ihres '*Privatlebens verspottet*'.

#### 4.2.2.2. Betriebliche Stellung der 'Haupttäter'<sup>5</sup>

Bei den verschiedenen Mobbinghandlungen gaben die Mobbingopfer an, diese würden in 51.3% der Fälle hauptsächlich durch die Vorgesetzten ausgeführt. Die Kollegen (16.0%) und Untergebene (13.0%) werden weniger häufig als Haupttäter verantwortlich gemacht. Eine Übersicht über diese Resultate bietet *Darstellung 6*.

*Darstellung 6: Betriebliche Position der 'Täter' bei den der Leymann'schen Definition entsprechenden gemobbten Personen (N = 245, mehrere bedeutet Mehrfachnennungen)*



#### 4.2.3. Vergleiche zwischen gemobbten und nicht-gemobbten Personen

Um Rückschlüsse auf die Mobbingssituation ziehen zu können, werden die Angaben der gemobbten Personen mit jenen nicht-gemobbter Personen verglichen. Uns interessiert, ob sich die gemobbten Personen hinsichtlich der soziodemographischen Daten wie Alter, Branche, Nationalität usw., des Befindens am Arbeitsplatz und des Gesundheitszustandes von den Nicht-Gemobbten unterscheiden. Für detaillierte Zahlenangaben wird auf Anhang C verwiesen.

<sup>5</sup> Im Bewusstsein, dass Mobbing ein vielschichtiges Phänomen ist, werden in dieser Arbeit die Begriffe 'Opfer' und 'Täter' jeweils in Anführungszeichen gesetzt, um zu symbolisieren, dass in unserem Verständnis eine genaue Rollenzuschreibung zwischen diesen beiden Beteiligengruppen oftmals nicht möglich ist, da z.B. Täter auch als Opfer angesehen werden können.

## **Soziodemographische Unterschiede**

### **ALTER, GESCHLECHT, AUSBILDUNG, LANDESTEIL**

In der Schweiz haben sich weder alters-, geschlechts- noch ausbildungsspezifisch signifikante Unterschiede im Mobbingaufkommen ergeben. Ein schwach signifikanter Unterschied zeigt sich zwischen den Landesteilen (Westschweiz 9,8%, Deutschschweiz 7,0% und Tessin 6,3%).

### **NATIONALITÄT**

Bei den gemobbten Interviewten sind Personen mit einer ausländischen Nationalität (10.5%) wie auch Doppelbürger (12.1%) deutlich häufiger von Mobbing betroffen als Schweizer Bürger (6.9%).

### **BRANCHENVERTEILUNG**

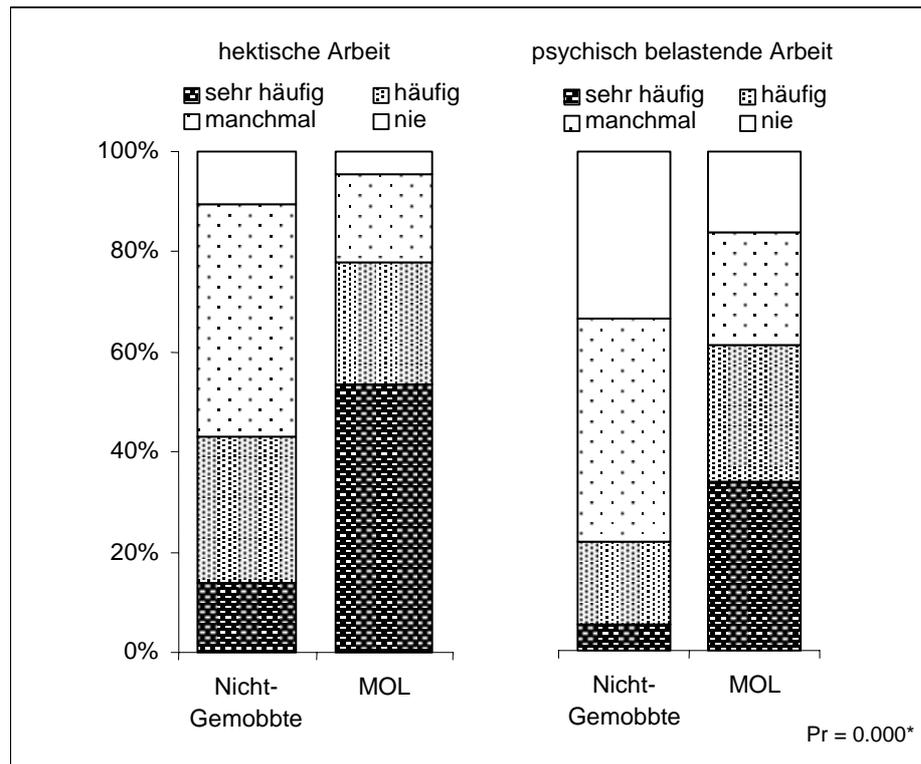
Betriebsbranchen sind ungleich gross. Verschiedene sind durch relativ wenige Personen in der Stichprobe vertreten. Aus diesem Grund sind Vergleiche zwischen den Branchen sehr vorsichtig zu interpretieren. Zudem sind die Unterschiede zwischen den Branchen nicht sehr gross. Den höchsten Mobbinganteil weist der Bereich Gastgewerbe/Tourismus (15.6%) auf. Einen leicht erhöhten Mobbinganteil findet man zudem in der 'Gesundheitsbranche' (10.4%). Im Gegensatz zu Resultaten aus ausländischen Studien sind die Branchen 'Öffentliche Verwaltung' und 'Bildungswesen' nicht überdurchschnittlich stark von Mobbing betroffen.

### 4.2.3.2. Befinden am Arbeitsplatz

#### HEKTISCHE UND PSYCHISCH BELASTENDE ARBEIT

Die Mobbingopfer erleben ihre Arbeit sowohl hektischer als auch in etwas geringerem Ausmass psychisch belastender als Nicht-Gemobbte (vgl. Darst. 7)

Darstellung 7: Zusammenhang zwischen Mobbingbetroffenheit und hektischer, resp. psychisch belastender Arbeit



\*Pr = Die Wahrscheinlichkeit eines Zufallsresultats ist bei 0.000 weniger als 1:1000

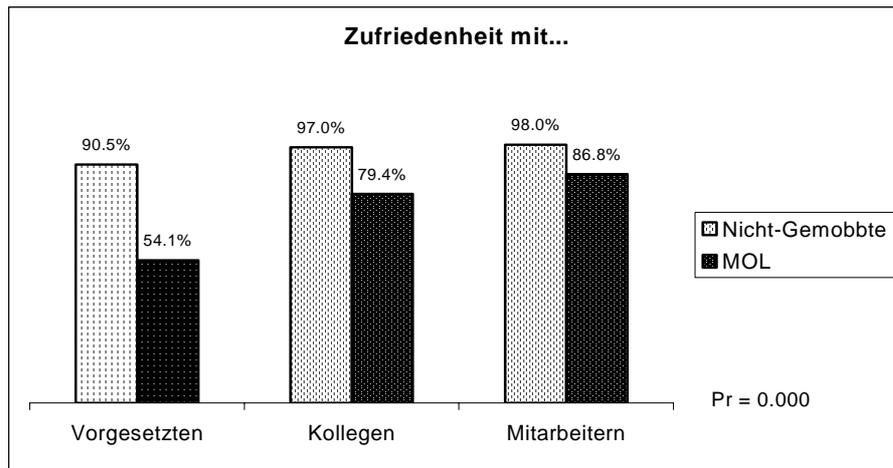
#### ANDAUERENDE BERUFLICHE KONFLIKTE

Gemobbte (43.9%) berichten erwartungsgemäss häufiger von 'andauernden beruflichen Konflikten' als Nicht-Gemobbte (6.9%).

### ZUFRIEDENHEIT MIT DER BEZIEHUNG ZU DEN BETRIEBSANGEHÖRIGEN

Die Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu Vorgesetzten, zu den Kollegen und zu den Mitarbeitern wird von den Mobbingopfern geringer eingeschätzt als von den Nichtbetroffenen (vgl. Darst. 8). Die deutlichste Diskrepanz zeigt sich im Verhältnis zu den Vorgesetzten.

Darstellung 8: Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Beziehung zu anderen Betriebsangehörigen und der Mobbingbetroffenheit

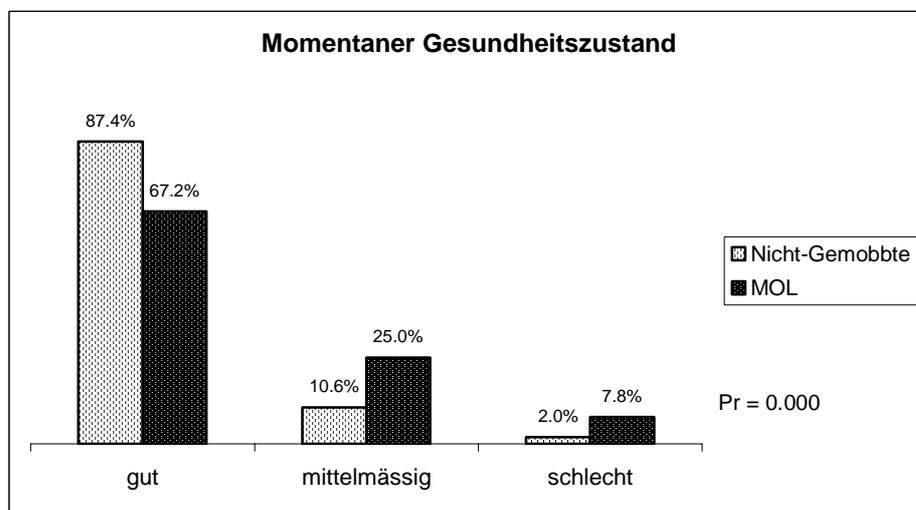


### 4.2.3.3. Gesundheitszustand

#### MOMENTANER GESUNDHEITZUSTAND

Obwohl die Befragten insgesamt über ein recht gutes Befinden verfügen, fühlen sich die Mobbingopfer viermal so oft 'schlecht' als Nicht-Gemobbte (vgl. Darst. 9).

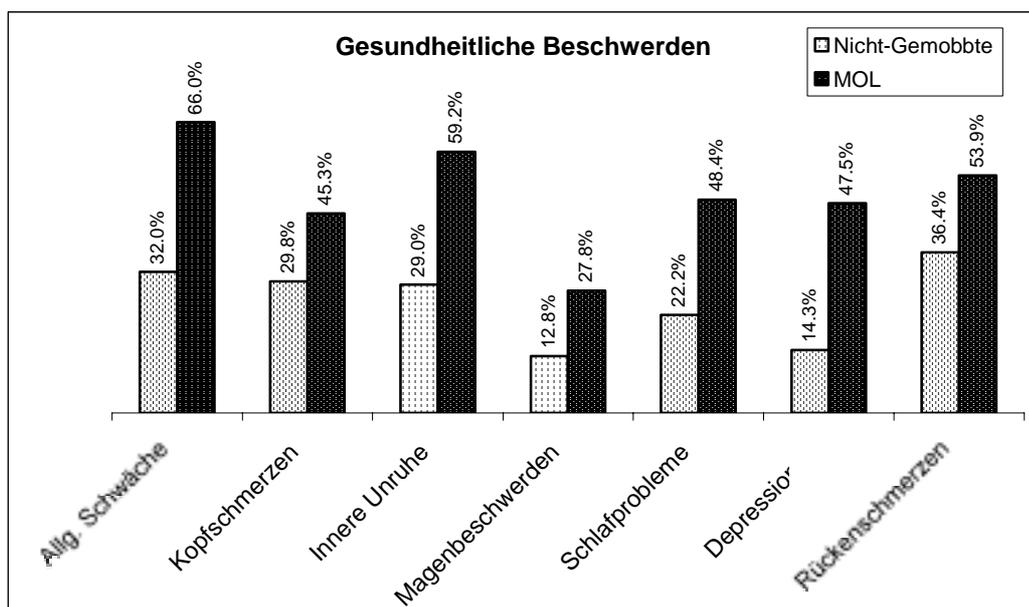
Darstellung 9: Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand und der Mobbingbetroffenheit



## GESUNDHEITLICHE BESCHWERDEN

Anhand aller abgefragten Beschwerden zeigt sich, dass Mobbingopfer signifikant häufiger unter gesundheitlichen Beeinträchtigungen leiden (vgl. *Darst. 10*): Am häufigsten leiden sie unter 'allgemeine Schwäche, Erschöpfung, keine Energie' (= allg. Schwäche) und 'innere Unruhe, Sorgen und Ängste' (= innere Unruhe). Die grösste Diskrepanz erweist sich bei 'negative Gefühle wie Niedergeschlagenheit, Hoffnungslosigkeit oder Depression' (= Depressionen): Mobbingopfer fühlen sich rund dreimal häufiger depressiv als Nicht-Gemobbte.

*Darstellung 10: Zusammenhang zwischen den gesundheitlichen Beschwerden und der Mobbingbetroffenheit*



## ANZAHL BESCHWERDEN

Ebenso gaben die Mobbingbetroffenen öfter mehrere Beschwerden an (vgl. *Darst. 11*). Ein deutlicher Unterschied zeigt sich vorwiegend im Bereich ‚sechs bis sieben Beschwerden‘; Mobbingbetroffene geben dies etwa fünfmal häufiger an als Nichtbetroffene.

## ANZAHL KRANKHEITSTAGE

*Darstellung 11* zeigt, dass die gemobbten Personen im Vergleich zu ihren nicht-gemobbten Arbeitskameraden beinahe doppelt so häufig ‚mehr als drei Tage‘ krank sind.

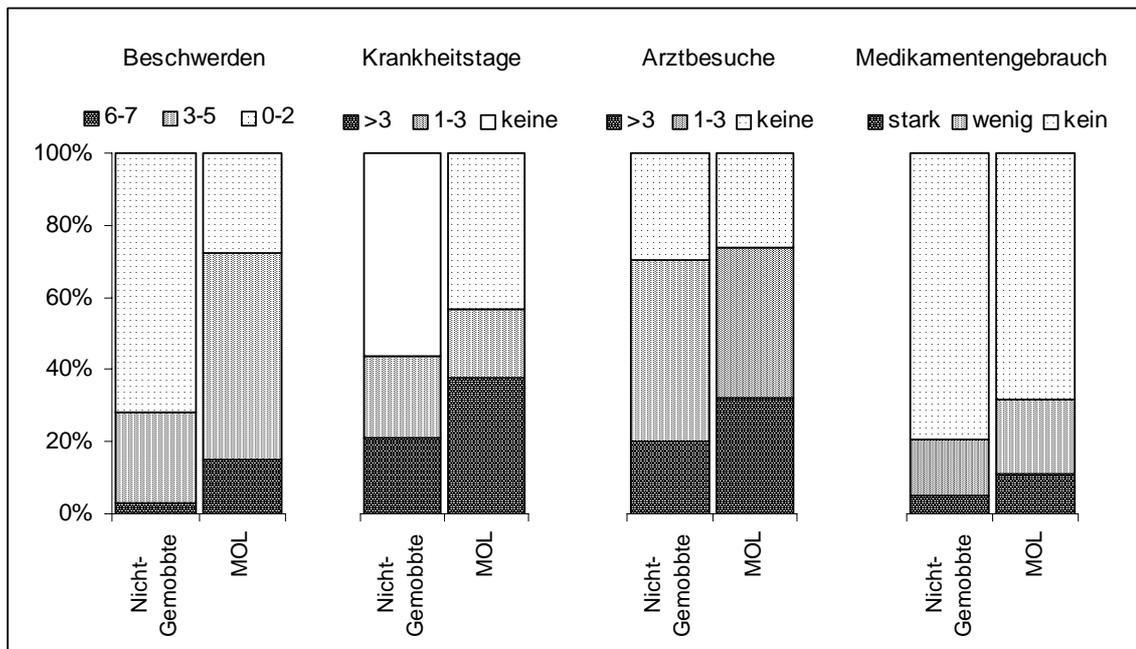
## ANZAHL ARZTBESUCHE

Ähnlich verhält es sich beim Vergleich der Anzahl Arztbesuche in den vergangenen 12 Monaten (vgl. *Darst. 11*): Die Gemobbten suchen den Arzt wesentlich häufiger auf als die Nicht-Gemobbten.

## MEDIKAMENTENGEBRAUCH

Rund doppelt so häufig wie Nicht-Gemobbte sind Gemobbte 'stark' auf Medikamente angewiesen, um ihr tägliches Leben meistern zu können (vgl. Darst. 11)

Darstellung 11: Beschwerden, Krankheitstage, Arztbesuche, Medikamentengebrauch bei gemobbten Personen.



Die Unterschiede im Vergleich zwischen Mobbingopfern und Nicht-Gemobbten bezüglich der gesundheitlichen Beeinträchtigungen erweisen sich alle als hoch signifikant (siehe Anhang C).

### 4.3. Differenzierung nach Leymann'scher Definition und Selbstdeklaration

#### 4.3.1. Zur Problematik der Mobbingmessinstrumente

##### 4.3.1.1. Art und Häufigkeit der einzelnen Handlungen (Items)

In Darstellung 12 sind die Anzahl der Nennungen der 31 erfragten Mobbinghandlungen nach LIPT<sup>6</sup> aufgeführt. Ersichtlich wird, wie häufig die verschiedenen Handlungen genannt wurden (= Belastung), wie häufig sie zur Erfüllung der Mobbingdefinition nach Leymann beitrugen (MOL) und wie häufig dies mit dem selbsterklärten Mobbing übereinstimmt (MOL+S). Die Handlungen sind nach der Häufigkeit der Belastung geordnet. Als erster Quotient wird das Verhältnis zwischen MOL und Belastung aufgeführt, d.h. der Anteil der Belastung, der die Bedingungen des MOL erfüllt. Als zweiter Quotient ist

<sup>6</sup> Leymann Inventory of Psychological Terror (1996).

der Anteil jener gemobbten Personen aufgeführt, welche sich auch selber als gemobbt fühlen (MOL+ S. / MOL). Die Anzahl Nennungen von Mobbingbetroffenen nach Definition, die sich selber nicht als solche bezeichnen, werden als MOL-S bezeichnet.

Darstellung 12: Mobbinghandlungen geordnet nach Häufigkeit der Belastung

Mobbinghandlungen	Anzahl der Nennungen				Quotient	
	Belastung	MOL	MOL+S	MOL-S	MOL/ Belastung	MOL+ S /MOL
Öfters zu neuen Arbeitsaufgaben eingeteilt werden	159	<b>38</b>	13	25	<b>24%</b>	34%
Für Fehler der anderen oder für betriebliche Probleme verantwortlich gemacht werden	155	<b>33</b>	14	19	<b>21%</b>	42%
Vorschläge werden abgelehnt.	150	<b>24</b>	14	10	<b>16%</b>	58%
Bei mündlichen Ausführungen / Beiträgen absichtlich unterbrochen werden	140	<b>58</b>	28	30	<b>41%</b>	48%
Bei Entscheidungen übergangen werden	126	<b>18</b>	9	9	<b>14%</b>	50%
Wenn man jemanden anspricht, kommt keine Reaktion.	119	<b>47</b>	20	27	<b>39%</b>	43%
Kontaktversuche werden abgeblockt.	118	<b>41</b>	20	21	<b>35%</b>	49%
An der Arbeit wird herumgenörgelt.	100	<b>39</b>	23	16	<b>39%</b>	59%
Angeschrien, laut beschimpft werden	99	<b>30</b>	12	18	<b>30%</b>	40%
Im Betrieb nicht angesprochen werden	95	<b>39</b>	24	15	<b>41%</b>	62%
Im Betrieb wie Luft behandelt werden	80	<b>39</b>	22	17	<b>49%</b>	56%
Zu Arbeiten gezwungen werden, die der körperlichen Gesundheit schaden.	79	<b>48</b>	13	35	<b>61%</b>	27%
Feindselige Stimmungsmache	78	<b>26</b>	19	7	<b>33%</b>	73%
Von Kollegen bei Vorgesetzten angeschwärzt werden	78	<b>18</b>	10	8	<b>23%</b>	56%
Arbeitseinsatz wird in kränkender Weise beurteilt.	76	<b>17</b>	10	7	<b>22%</b>	59%
Hinter dem Rücken wird gesprochen.	76	<b>18</b>	14	4	<b>24%</b>	78%
Genauete Vorschriften werden gemacht, wie die einfachsten Arbeiten zu erledigen sind.	70	<b>35</b>	16	19	<b>50%</b>	46%
Wichtige Einfluss- und Tätigkeitsbereiche werden weggenommen.	66	<b>9</b>	4	5	<b>14%</b>	44%
Im Betrieb absichtlich falsch oder gar nicht informiert	59	<b>14</b>	10	4	<b>24%</b>	71%
Das Zusammenarbeiten wird verweigert	50	<b>22</b>	13	9	<b>44%</b>	59%
Zu Arbeiten gezwungen werden, die das Selbstbewusstsein verletzen	50	<b>18</b>	8	10	<b>36%</b>	44%
Arbeitsergebnisse werden manipuliert oder verfälscht.	38	<b>8</b>	5	3	<b>21%</b>	63%
Im Betrieb in kränkender Weise lächerlich gemacht	38	<b>12</b>	8	4	<b>32%</b>	67%
Man macht sich über Ihre Nationalität lustig.	31	<b>12</b>	4	8	<b>39%</b>	33%
Von Betriebsangehörigen mündlich oder schriftlich bedroht werden	26	<b>0</b>	0	0	<b>0%</b>	-
Im Betrieb wird über das Privatleben gespottet.	24	<b>4</b>	4	0	<b>17%</b>	100%
Es sind verbale sexuelle Angebote gemacht oder man ist sexuell belästigt worden.	21	<b>1</b>	1	0	<b>5%</b>	100%
Ausschluss von betrieblichen Feiern und anderen sozialen Anlässen	19	<b>1</b>	1	0	<b>5%</b>	100%
Die politische oder religiöse Einstellung wird in kränkender Weise angegriffen.	17	<b>7</b>	2	5	<b>41%</b>	29%
Als psychisch krank verdächtigt zu werden	17	<b>3</b>	1	2	<b>18%</b>	33%
Versetzung an einen Arbeitsplatz, an dem man von anderen isoliert ist.	15	<b>3</b>	1	2	<b>20%</b>	33%

Auffallend ist:

- Die Anzahl der Nennungen von Belastungen differiert sehr stark je nach Handlung.
- Gewisse Handlungen erfüllen eher das Kriterium des wöchentlichen Eintretens (MOL/Belastung) als andere<sup>7</sup>.
- Mobbingopfer, die sich als solche fühlen, erleben andere Handlungen besonders häufig als jene, die durch den Test ermittelt wurden. (MOL+S./MOL)<sup>8</sup>.

### Folgerungen:

Das nach Leymann definierte Mobbing deckt sich in den einzelnen Items unterschiedlich stark mit dem selbstdefinierten Mobbing. Das Kriterium der Periodizität, mit welcher eine Mobbinghandlung auftreten muss, um die Mobbingdefinition nach Leymann zu erfüllen, wird den einzelnen Items unterschiedlich gerecht. Dies zeigt sich, wenn das selbstdefinierte Mobbing (MOL+S) als Vergleich herangezogen wird. Es gibt Mobbinghandlungen, die relativ selten vorkommen, jedoch eher bestimmend für die Selbstdefinition sind, und andere, welche relativ häufig vorkommen, jedoch mehrheitlich nicht als Mobbing empfunden werden.

Nach der ursprünglichen Definition von Leymann (siehe *Kap. 2.1.*) muss eine Mobbinghandlung *gegen eine Person* gerichtet sein. Nach Niedl muss die Handlung zusätzlich als gegen sie gerichtet wahrgenommen werden und einen feindseligen, demütigenden oder einschüchternden Charakter haben. Die Person muss zudem ausserstande sein, sich zu wehren.

Leymann misst auf differenzierte Art psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz. Indem seine Definition nur auf Einzelhandlungen abstellt, lässt sie variantenreiche Formen von Mobbing unberücksichtigt und schöpft die Möglichkeiten des Instrumentariums nicht aus.

Aus diesem Grunde werden im folgenden Abschnitt die Ergebnisse nach Definition Leymann in Kombination mit dem selbsterklärten Mobbing verglichen und in *Kapitel 4.4.* die psychosozialen Spannungen am Arbeitsplatz auf differenziertere Art aufgezeigt.

#### 4.3.1.2. Mobbing nach Definition Leymann und selbstdeklariertes Mobbing

In der telefonischen Umfrage wurden sämtliche Personen (N = 3'220) gefragt, ob sie sich als Mobbingopfer fühlen. 143 Personen bejahten diese Frage, wovon 31 Personen, die gemäss den Filterkriterien (siehe *Kap. 3.2.* und *Anhang B*) bei den Filterfragen zur Arbeitssituation und zum Gesundheitszustand ausgeschieden wären, erst über die Zusatzfrage, ob sie sich als Mobbingopfer fühlen, in den LIPT-Teil gelangt sind.

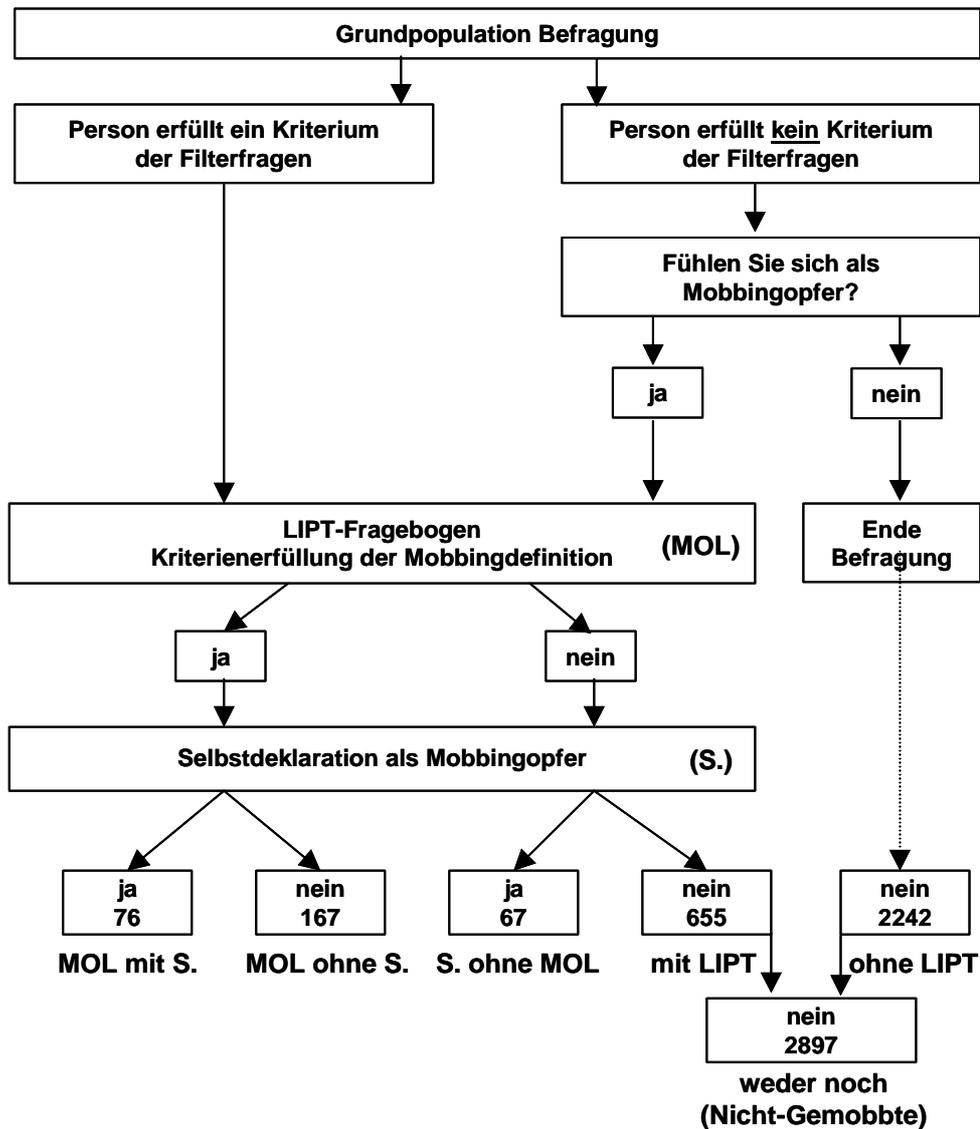
---

<sup>7</sup> Beispiel: 61% jener, *welche zu Arbeiten gezwungen, die der körperlichen Gesundheit schaden*, erfüllen dabei die Kriterien als Mobbingopfer, jedoch nur 21% jener, *deren Arbeitsergebnisse manipuliert oder verfälscht werden*.

<sup>8</sup> Beispiel: Nur 27% jener Gemobbten, *welche zu Arbeiten gezwungen, die der körperlichen Gesundheit schaden*, sehen sich selber als Mobbingopfer, jedoch 63% jener, *deren Arbeitsergebnisse manipuliert oder verfälscht werden*.

Darstellung 13 zeigt, dass sich von 243 Personen, die den Kriterien der Leymann'schen Mobbingdefinition entsprechen, 76 (31.3%) als Mobbingopfer fühlen (= 'MOL mit S'). Gut zwei Drittel der 243 (N = 167, 68.7%) nach Leymann definierten Gemobbten empfinden sich selbst nicht als Mobbingopfer (= 'MOL ohne S.'). 67 (27.6%) Erwerbstätige betrachten sich als Mobbingopfer, ohne die Kriterien der Leymann'schen Definition zu erfüllen (= 'S ohne MOL').

Darstellung 13: Anzahl Kriterienerfüllungen der Mobbingdefinition und Selbstdeklarationen



### 4.3.2. Vergleiche zwischen gemobbten Personen unter Einbezug der Definition und der Selbstdeklaration

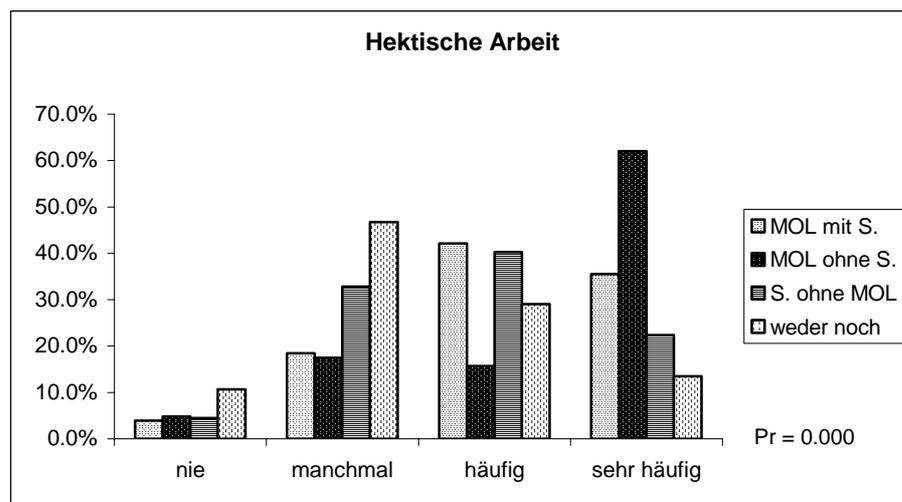
Im Folgenden werden die Angaben zur Befindlichkeit am Arbeitsplatz und zur Gesundheit nach den vier Auswertungskategorien 'MOL+S', 'MOL-S', 'S-MOL' und 'weder noch' aufgeschlüsselt.

#### 4.3.2.1. Befinden am Arbeitsplatz

##### HEKTISCHE UND PSYCHISCH BELASTENDE ARBEIT

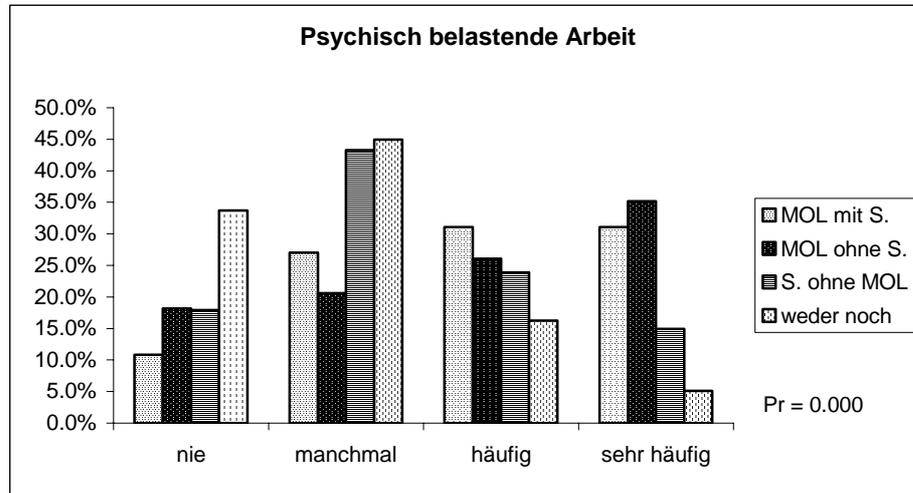
Die Mehrzahl der Gemobbten nach Definition, die sich selbst nicht als solche empfinden ('MOL-S'), erwähnen eine 'sehr häufige' hektische, unruhige Arbeitssituation (vgl. Darst. 14).

Darstellung 14: Zusammenhang zwischen der hektischen Arbeit und den vier bekannten Vergleichsgruppen



Ebenso fühlen sich über ein Drittel dieser Personen durch ihre Arbeit psychisch belastet (vgl. Darst. 15). In beiden Bereichen sind die Gemobbten nach Definition bedeutend stärker betroffen als die Selbstdeklarierten.

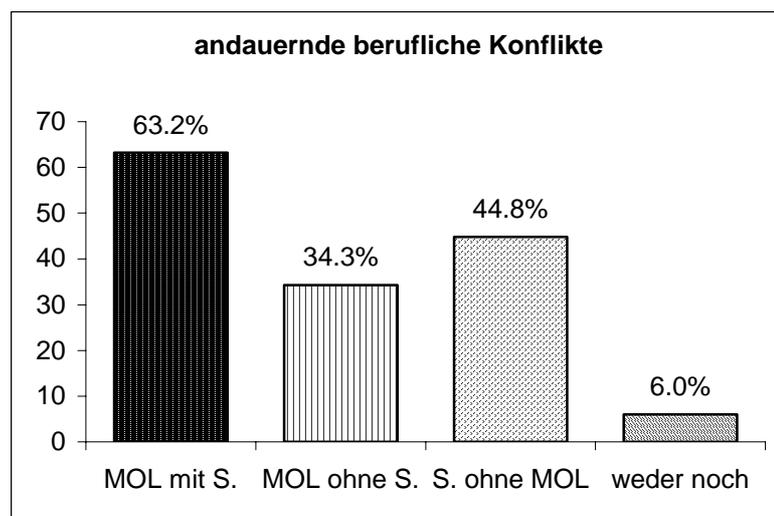
Darstellung 15: Zusammenhang zwischen der psychisch belastenden Arbeit und den vier bekannten Vergleichsgruppen



**ANDAUERENDE BERUFLICHE KONFLIKTE**

Gemobbte Personen, welche sich selbst nicht als Mobbingopfer betrachten (34.3%), erleben in ihrem Arbeitsalltag viel weniger Konflikte als diejenigen, die sich auch als Mobbingopfer einschätzen (63.2%). Gemobbte, die nicht den Kriterien von Leymann entsprechen, sind häufiger in 'andauernde berufliche Konflikte' involviert (44.8%) als solche ohne Selbstdeklaration (34.3%, vgl. Darst. 16).

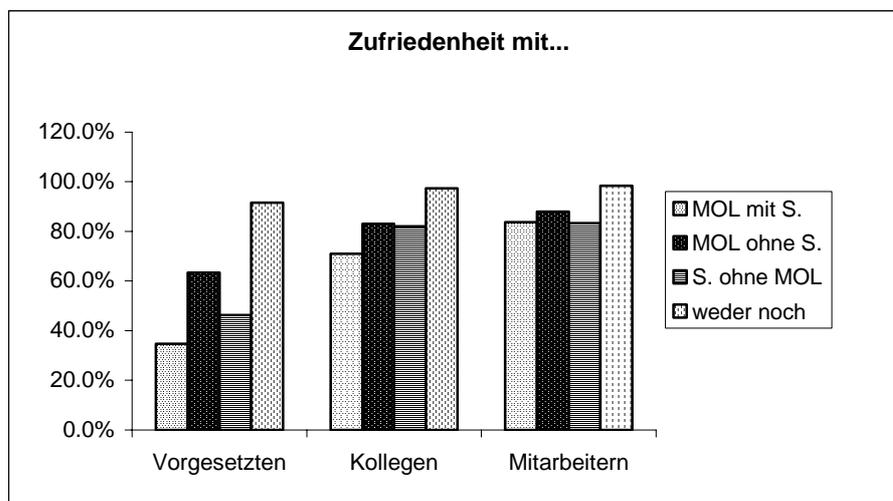
Darstellung 16: Zusammenhang zwischen den vier bekannten Vergleichsgruppen und den andauernden beruflichen Konflikten



### ZUFRIEDENHEIT MIT DER BEZIEHUNG ZU BETRIEBSANGEHÖRIGEN

In der Beziehung zu den Mitarbeitern sind die drei Mobbinggruppen in etwa gleich zufrieden. Deutliche Unterschiede zwischen den Gruppen lassen sich in der Beziehung zu den Vorgesetzten erkennen. Die Gemobbten ohne Selbstdeklaration verfügen über eine zufriedenstellendere Beziehung zu ihren Vorgesetzten als jene Gemobbten, die sich selbst als Mobbingopfer definieren. Am schlechtesten ist das Verhältnis zu den Vorgesetzten bei der Gruppe, welche beide Mobbingbedingungen erfüllt (vgl. *Darst. 17*).

*Darstellung 17: Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Beziehung zu den Betriebsangehörigen und den vier bekannten Vergleichsgruppen*

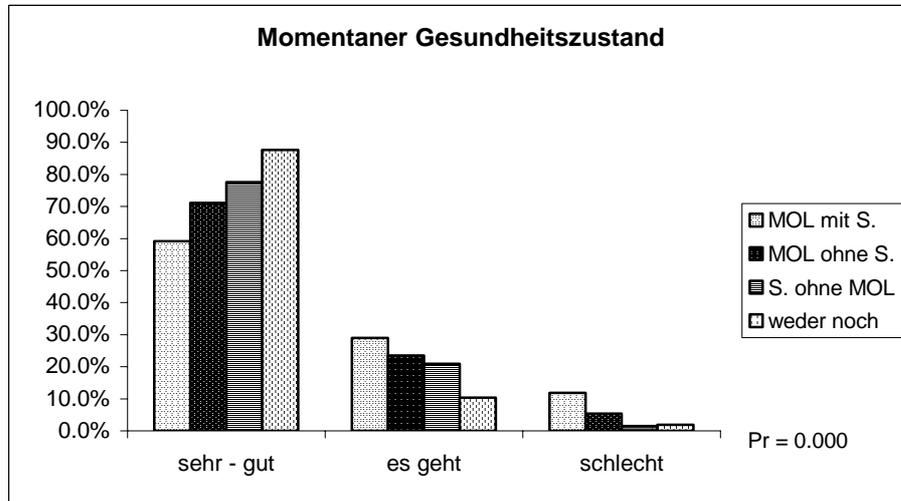


#### 4.3.2.2. Gesundheitszustand

##### MOMENTANER GESUNDHEITZUSTAND

In Bezug auf die allgemeine Gesundheit zeigt *Darstellung 18* auf, dass jene Personen, bei welchen sowohl die Mobbingdefinition als auch das eigene entsprechende Empfinden zutrifft, die schlechteste Befindlichkeit aufweisen. Diejenigen, die sich selbst als Mobbingopfer bezeichnen und die Definition nicht erfüllen, fühlen sich insgesamt gesundheitlich deutlich besser.

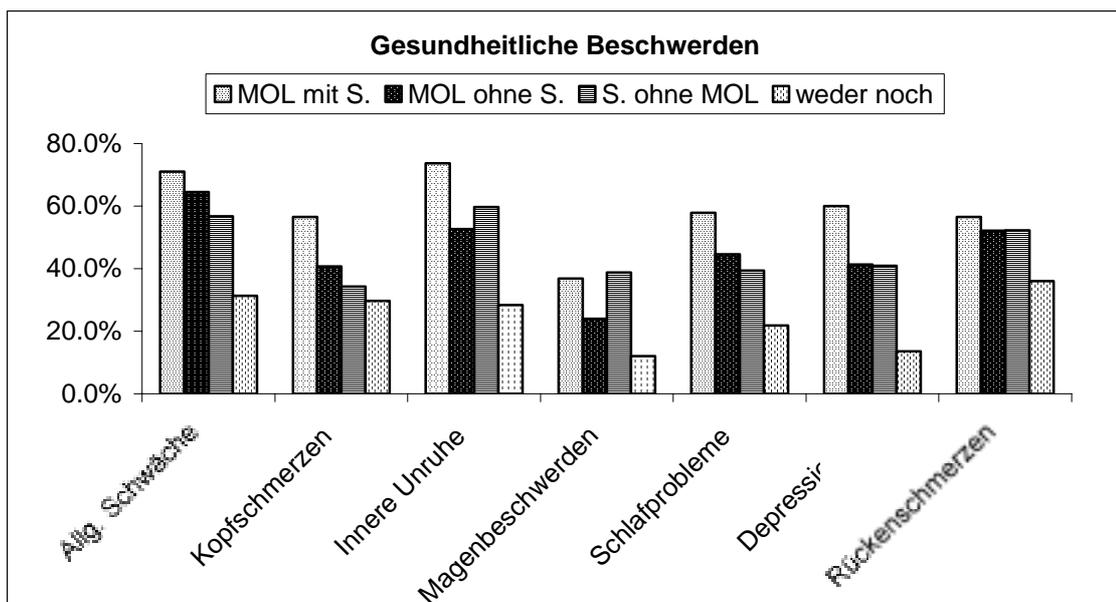
Darstellung 18: Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand und den vier bekannten Vergleichsgruppen



### GESUNDHEITLICHE BESCHWERDEN

Die Gruppe 'MOL+S' leidet am häufigsten an den in *Darstellung 19* aufgeführten gesundheitlichen Befindensbeeinträchtigungen. Bei den beiden anderen Mobbinggruppen sind diese etwas niedriger, doch noch deutlich häufiger als bei nicht gemobbten Personen.

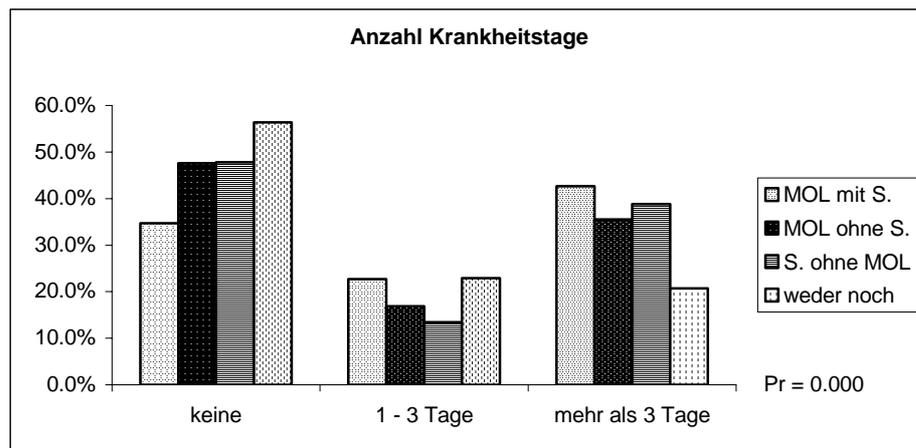
Darstellung 19: Zusammenhang zwischen den Beschwerden und den vier bekannten Vergleichsgruppen



**ANZAHL KRANKHEITSTAGE**

Auch bezüglich der Angabe 'Mehr als drei Krankheitstage innerhalb des vergangenen halben Jahres' steht die Gruppe 'MOL+S' an der Spitze (vgl. Darst. 20). Die Selbstdeklarierten ohne Definitionserfüllung treten in der Kategorie 'mehr als 3 Tage' etwas häufiger auf als die Mobbingopfer nach Definition, die sich nicht als solche betrachten.

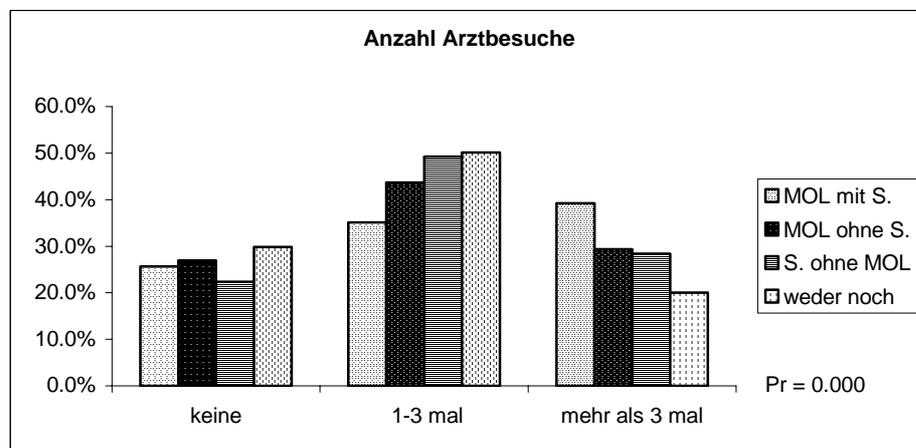
Darstellung 20: Zusammenhang zwischen der Anzahl Krankheitstage und den vier bekannten Vergleichsgruppen



**ANZAHL ARZTBESUCHE**

Die Gruppen 'MOL-S' und 'S-MOL' suchten in den letzten 12 Monaten den Arzt etwa in gleichem Masse 'mehr als dreimal' auf (vgl. Darst. 21). Die selbstdeklarierten und definitionserfüllenden Gemobbten konsultierten den Arzt am häufigsten.

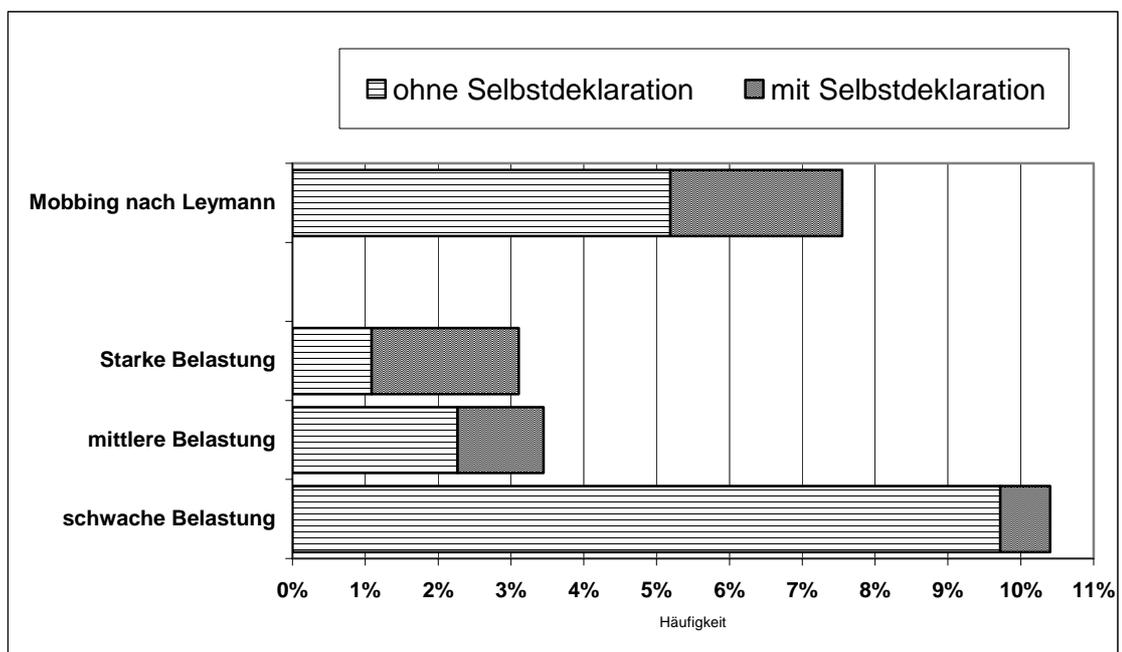
Darstellung 21: Zusammenhang zwischen der Anzahl Arztbesuche und den vier bekannten Vergleichsgruppen



#### 4.4. Differenzierung nach psychosozialer Belastung

Die Definition von Leymann (1993b, S. 272) wird in Fachkreisen immer wieder kritisiert und als unzureichend angesehen. Aus diesem Grund versucht die Studie, die psychosoziale Belastung anhand der Mobbinghandlungen des LIPT differenzierter auszuwerten. Mit diesem Verfahren werden nicht *einzelne* Mobbinghandlungen nach ihrer Intensität beurteilt, sondern die verschiedenen Items werden durch ein Gewichtungsverfahren nach differenzierter Häufigkeit und Dauer für jede Person aufsummiert. Wie die Gewichtung zur Bildung der drei Gruppen vorgenommen wurde, ist im Kapitel 'Methode' (siehe Kap. 3.5.3.) nachzulesen. Es zeigt sich, dass die Kategorie 'Starke Belastung' durch dieses Verfahren viel besser mit der Selbstdeklaration übereinstimmt, als das Mobbing nach Leymann (vgl. Darst. 22).

Darstellung 22. Vergleich der verschiedenen Mobbingdefinitionen mit der Selbstdeklaration (nach Definition Leymann und nach differenzierter psychosozialer Belastung)



Etwas verwirrend ist auf den ersten Blick, dass bei den Ergebnissen neben den drei psychosozialen Belastungsstufen 'schwach', 'mittel' und 'stark' die übrigen Befragten zusätzlich in zwei weiteren getrennten Kategorien 'nicht getestet' und 'test-negativ' differenziert werden. Mit dieser Zusatzunterscheidung wird jedoch ersichtlich, dass mit den Filterkriterien berufliche Belastungsfaktoren erfasst wurden, welche teilweise ein 'nicht getestet' Ergebnis ergaben, bei gesundheitlichen Vergleichen aber dennoch eine erhöhte Beeinträchtigungen aufweisen. Für eine umfassende Berücksichtigung aller psychosozialer Belastungsfaktoren in der Arbeit müsste daher der LIPT angepasst und ergänzt werden<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Die Unterschiede zwischen 'nicht getestet' und 'test-negativ' bleiben auch dann markant, wenn die Verfälschung durch das Filterkriterium 'Gesundheit stark verschlechtert' beseitigt wird (vgl. dazu Filterkriterien in Anhang B).

#### 4.4.1. Verbreitung der differenzierten psychosozialen Spannung in der Schweiz

Unter Einbezug dieses Verfahrens weisen von den insgesamt 972 zum LIPT-Teil befragten Personen 522 eine 'schwache' bis 'starke' psychosoziale Belastung am Arbeitsplatz auf, d.h. ca. jede sechste erwerbstätige Person fällt in diese Gruppe<sup>10</sup>.

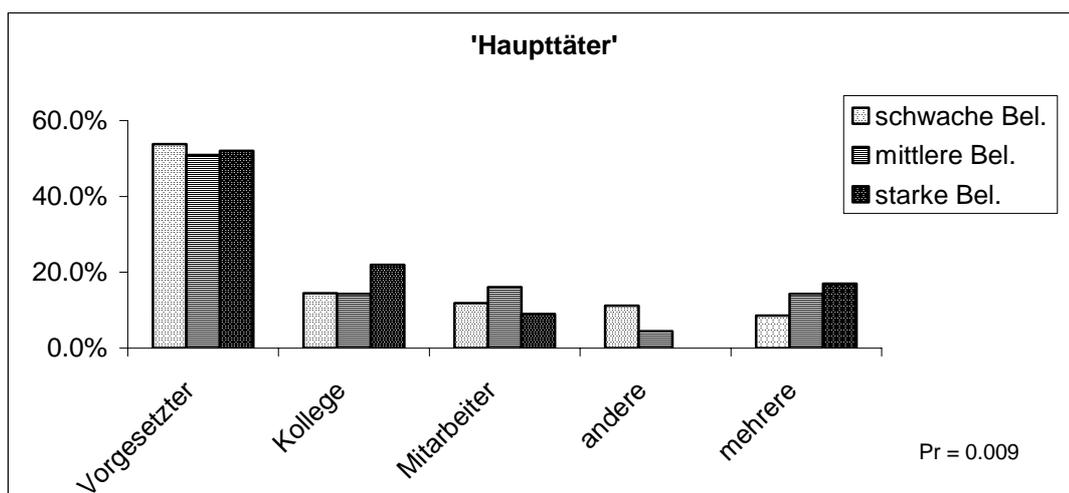
##### 4.4.1.1. Art und Häufigkeit der Handlungen

Vergleicht man bei den einzelnen Items die Zustimmungshäufigkeiten (unabhängig von Dauer und Intensität) mit den Häufigkeiten, welche die Mobbingdefinition erfüllen (vgl. *Darst. 11*), so wird ersichtlich, dass die Belasteten mit den erweiterten Definitionskriterien andere Handlungen häufiger erleben als die definitionserfüllenden Mobbingopfer: Einige der Handlungen erhalten bei einer Erweiterung der Kriterien hinsichtlich der Häufigkeit und Dauer von Handlungen einen höheren Stellenwert als bei den Mobbingopfern, die den Definitionskriterien von Leymann entsprechen, und umgekehrt.

##### 4.4.1.2. Betriebliche Stellung der 'Haupttäter'

Auch bei der differenzierteren Betrachtung nehmen die Vorgesetzten bei den Befragten die zentrale Rolle ein. Mit zunehmender Belastung erweitert sich der Täterkreis. (vgl. *Darst. 23*)

*Darstellung 23: Zusammenhang zwischen der betrieblichen Stellung der 'Haupttäter' und der differenzierten psychosozialen Spannung (Mehrfachnennungen möglich)*



<sup>10</sup> Die Basierung auf den Erhebungskriterien nach LIPT und die hier vorgenommene Gliederung der psychosozialen Spannungen am Arbeitsplatz ist rein pragmatischer Art und müsste für weitere Untersuchungen grundlegender angegangen werden. Dennoch sind die mit diesem einfachen Verfahren erzielten Ergebnisse aufschlussreich.

#### 4.4.2. Vergleiche nach psychosozialer Spannung

Die Gruppen mit unterschiedlicher psychosozialer Belastung werden im Hinblick auf ihre Antworten im Bereich Arbeitsplatz und Gesundheit miteinander verglichen. Die ausgeprägtesten Unterschiede werden nachfolgend beschrieben und grösstenteils grafisch dargestellt. Für genauere (Zahlen-) Vergleiche sind Anhänge C, D und E beizuziehen.

##### 4.4.2.1. Soziodemographische Unterschiede

In der Schweiz haben sich weder alters-, geschlechts- noch ausbildungsspezifisch signifikante Unterschiede in der psychosozialen Belastung ergeben.

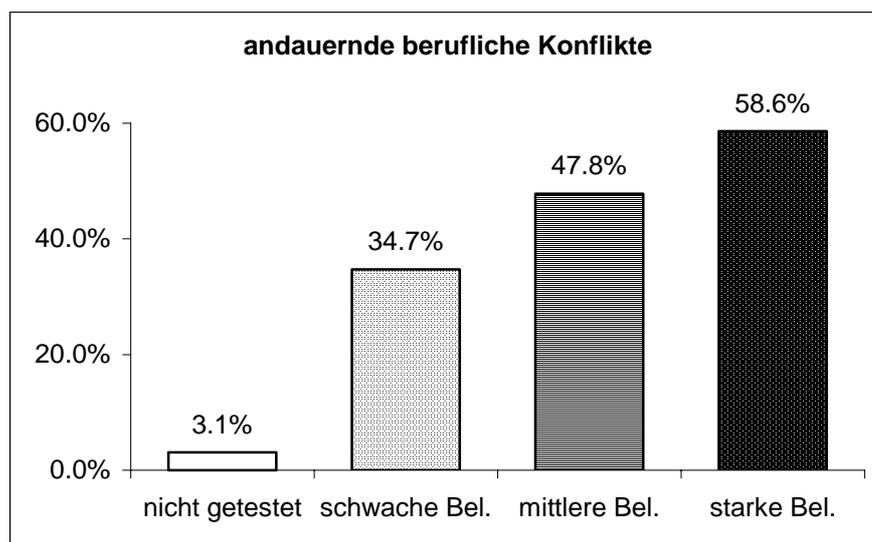
Bei den Interviewten sind Ausländer deutlich häufiger psychosozial belastet als Schweizer Bürger. Doppelbürger sind ebenfalls stärker belastet als Schweizer (Details siehe Kap. 4.5.).

##### 4.4.2.2. Befinden am Arbeitsplatz

###### ANDAUERNDE BERUFLICHE KONFLIKTE

Mit zunehmender psychosozialer Belastung werden auch vermehrt andauernde berufliche Konflikte erwähnt (vgl. Darst. 24).

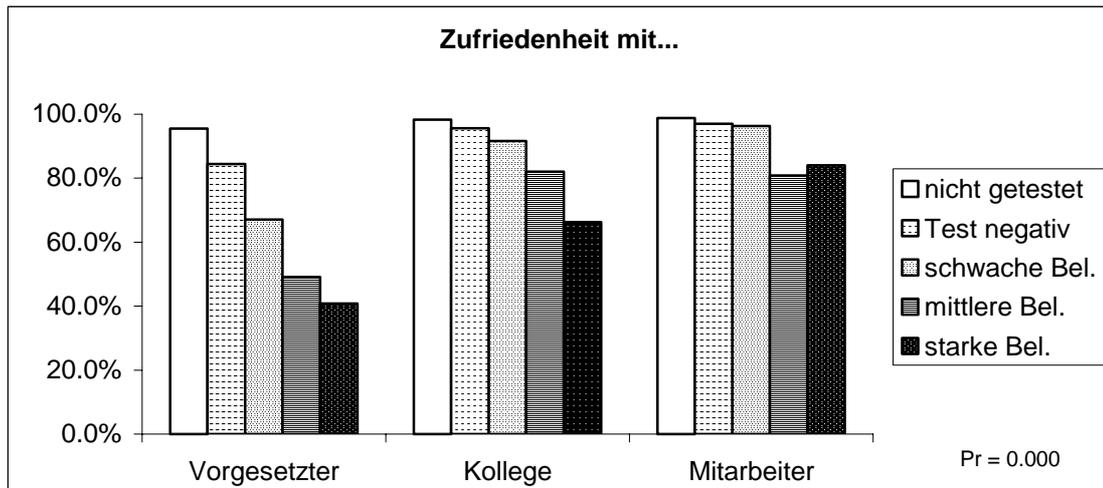
Darstellung 24: Zusammenhang zwischen den beruflichen Konflikten und der differenzierten Mobbingbelastung (Filterfrage)



### ZUFRIEDENHEIT MIT DER BEZIEHUNG ZU DEN BETRIEBSANGEHÖRIGEN

Analog verhält es sich bei der Zufriedenheit mit der Beziehung zu den Betriebsangehörigen (vgl. Darst. 25): Je höher die psychosoziale Belastung desto geringer ist die Zufriedenheit im Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen. Starke gestaffelte Unterschiede zeigen sich vor allem in der Beziehung zu den Vorgesetzten.

Darstellung 25: Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Beziehung zu anderen Betriebsangehörigen und den verschiedenen psychosozial belasteten Personen (Filterfrage)

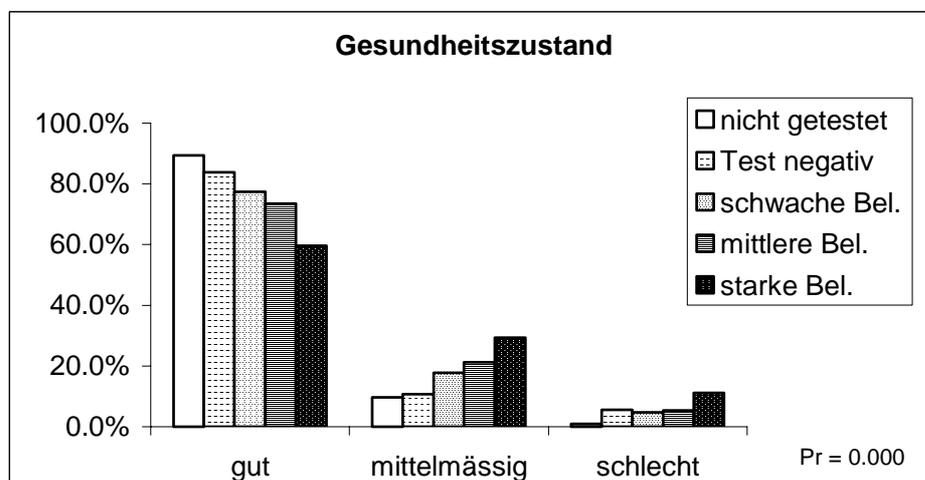


### 4.4.2.3. Unterschiede im Gesundheitszustand

#### MOMENTANER GESUNDHEITZUSTAND

Die meisten Befragten fühlen sich gesundheitlich 'gut' (bis sehr gut). Mit zunehmender psychosozialer Belastung nehmen die Angaben über mittelmässige bis schlechte Gesundheit entsprechend zu (vgl. Darst. 26).

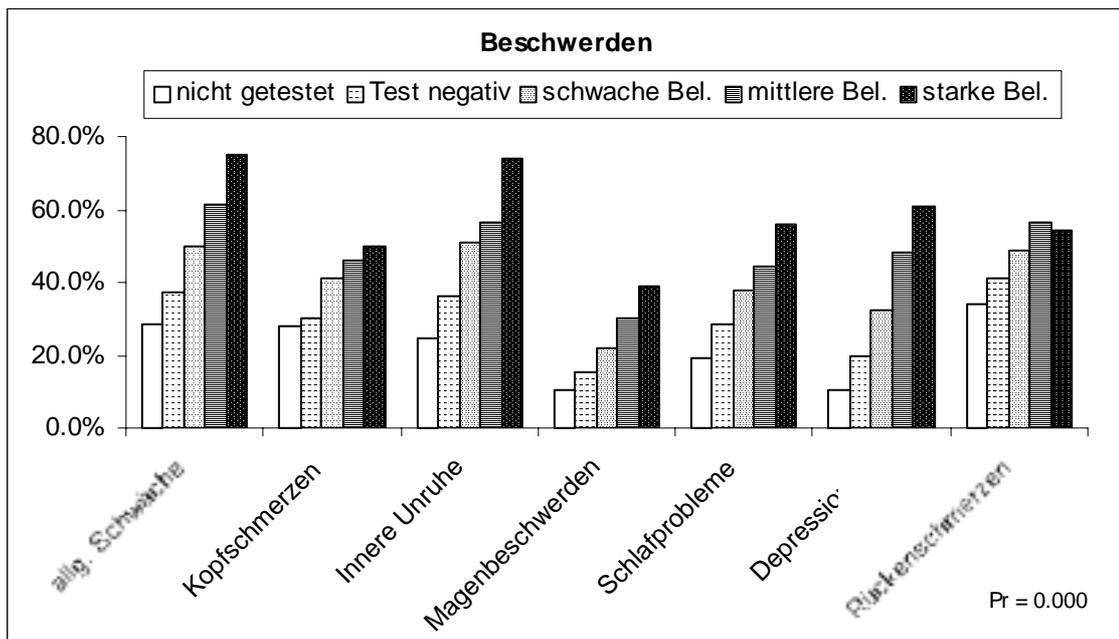
Darstellung 26: Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand und der differenzierten psychosozialen Belastung



**GESUNDHEITLICHE BESCHWERDEN**

Darstellung 27 verdeutlicht, dass Beschwerden wie 'Kopfschmerzen', 'Magenbeschwerden', 'Depressionen' usw. bereits bei Personen mit einer 'schwachen' Mobbingbelastung markant ansteigen. Die Häufigkeit der Beschwerden nimmt analog der Zunahme der Mobbingstärke zu.

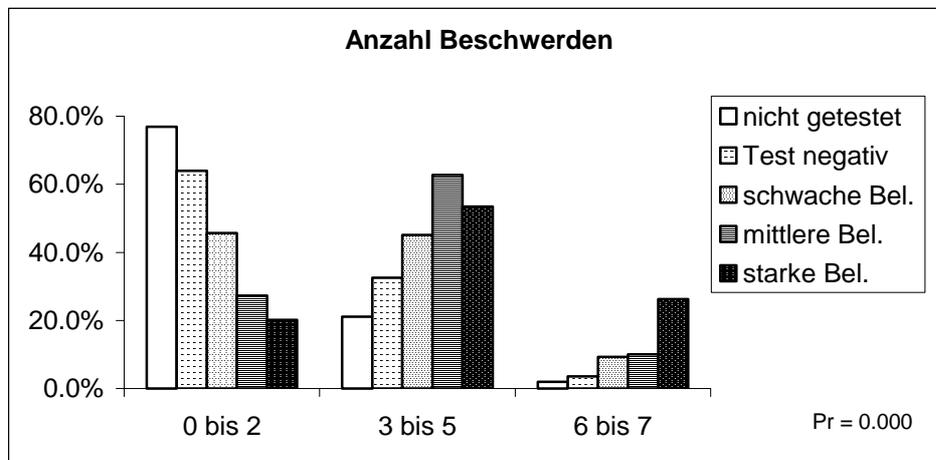
Darstellung 27: Zusammenhang zwischen den Beschwerden und der differenzierten psychosozialen Belastung



**ANZAHL BESCHWERDEN**

Mit zunehmender psychosozialer Spannung nimmt auch die Anzahl der genannten Beschwerden zu. Vor allem 'stark' belastete Personen sind häufig von mehreren Leiden betroffen (vgl. Darst. 28). Bereits bei einer 'schwachen' Belastung zeigt sich eine erhöhte Anzahl Beschwerden.

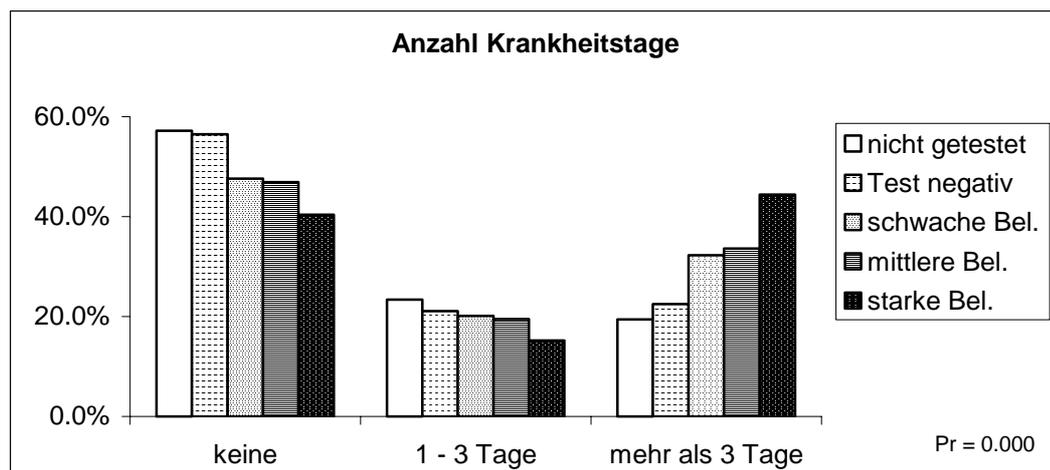
Darstellung 28: Zusammenhang zwischen der Anzahl Beschwerden und der differenzierten psychosozialen Belastung



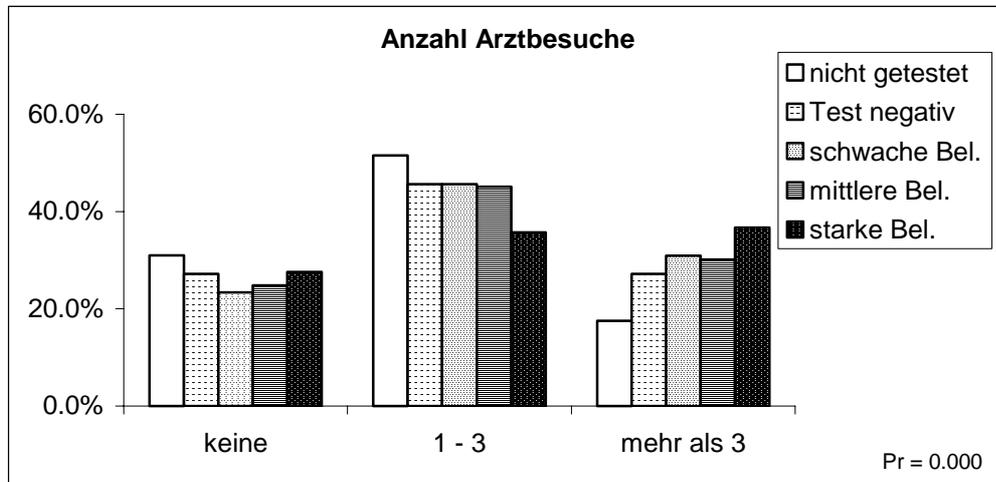
### ANZAHL KRANKHEITSTAGE UND ARZTBESUCHE

Die Häufigkeiten und das Ausmass der Beschwerden zeigen sich analog in der Anzahl Krankheitstage (vgl. Darst. 29) und der Anzahl Arztbesuche (vgl. Darst. 30), d.h. je stärker ein Erwerbstätiger belastet ist, desto häufiger fehlt er krankheitshalber im Betrieb und desto öfter konsultiert er seinen Arzt. In beiden Fällen steigt die Anzahl Nennungen bei der 'starken' im Vergleich zu der 'mittleren' psychosozialen Belastung markant an.

Darstellung 29: Zusammenhang zwischen der Anzahl Krankheitstage und der differenzierten psychosozialen Belastung



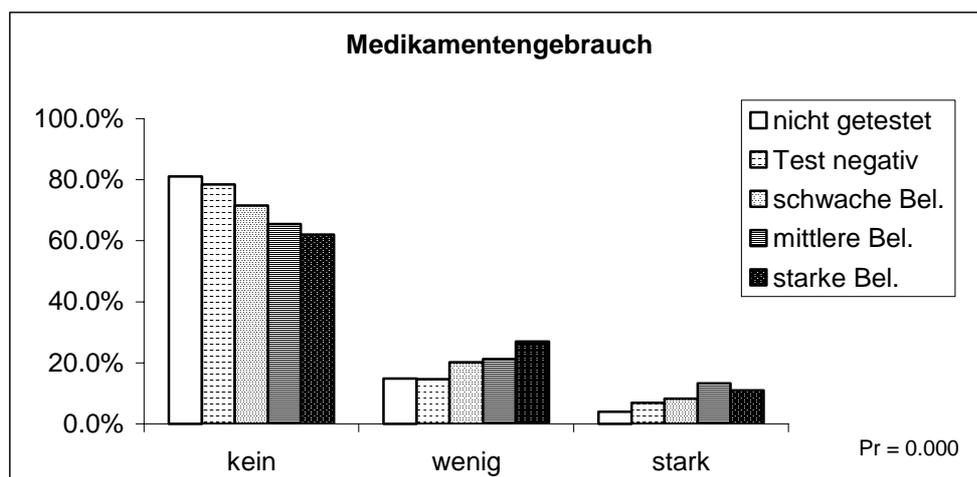
Darstellung 30: Zusammenhang zwischen der Anzahl Arztbesuche und der differenzierten psychosozialen Belastung



### MEDIKAMENTENGEBRAUCH

Auch der Medikamentenkonsum nimmt mit steigender psychosozialer Spannung am Arbeitsplatz zu (vgl. Darst. 31).

Darstellung 31: Zusammenhang zwischen dem Medikamentengebrauch und der differenzierten psychosozialen Belastung

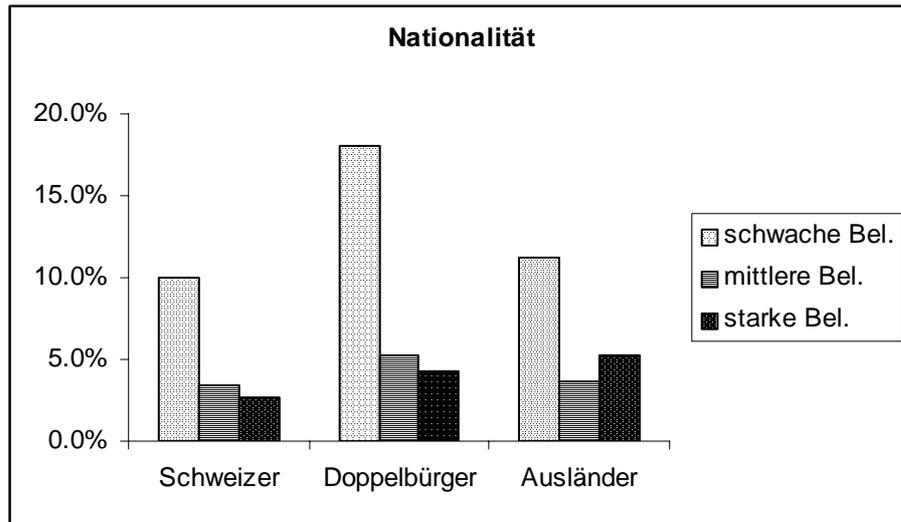


## 4.5. Exkurs: Spezielle Ergebnisse

### 4.5.1. Mobbing bei Ausländern und Doppelbürgern

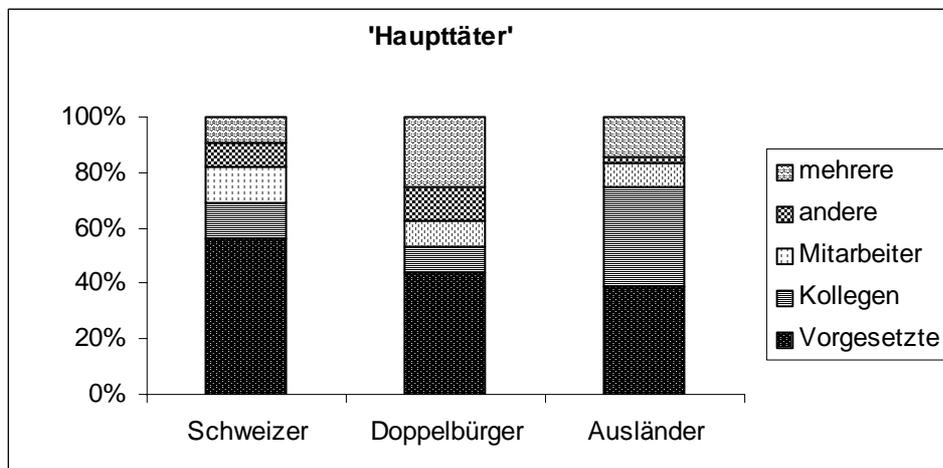
Betrachtet man das Mobbingaufkommen nach Leymann, das selbsterklärte Mobbing oder die differenzierte psychosoziale Belastung, so fällt in allen drei Bereichen sowohl bei den Ausländern als auch bei den Doppelbürgern ein erhöhter Mobbinganteil resp. eine erhöhte Belastung auf (vgl. Darst. 32).

Darstellung 32: Zusammenhang zwischen Nationalität und der differenzierten psychosozialen Belastung



Fragt man nach den beruflichen Konflikten, so zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Schweizern, Doppelbürgern und Ausländern. Auch beim Verhältnis zu den Vorgesetzten ist das Bild ähnlich. Signifikante Unterschiede jedoch sind im Verhältnis zu den Kollegen und bei der Frage nach den 'Haupttätern' zu erkennen (vgl. Darst. 33). Bei psychosozialen Konflikten von Ausländern und Doppelbürgern ist viel stärker auch der Kollegenkreis beteiligt.

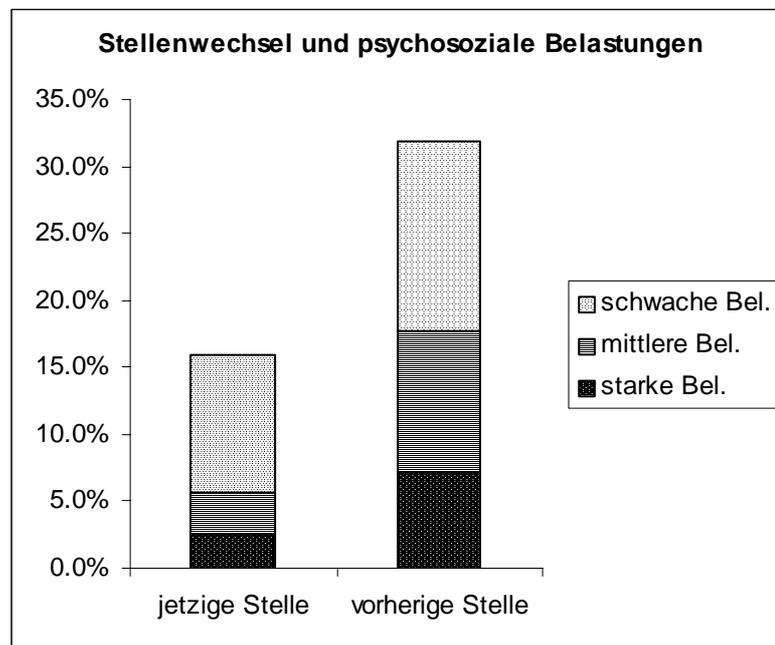
Darstellung 33: Zusammenhang zwischen Nationalität und 'Täterschaft'



#### 4.5.2. Mobbing und Stellenwechsel

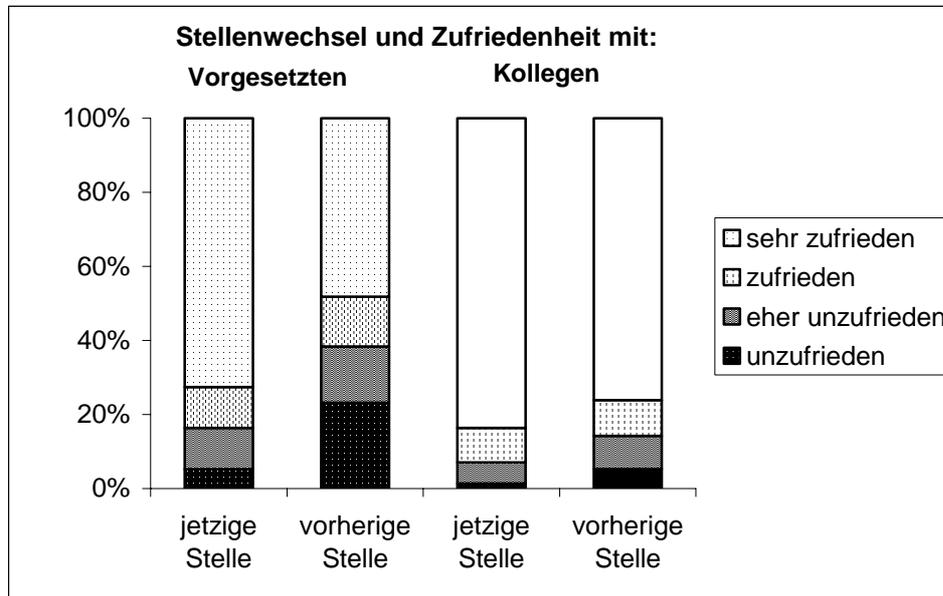
Massiv erhöht sind die Mobbinganteile (gemessen und selbstdeklariert) sowie die psychosoziale Belastung bei jenen Befragten, die noch nicht sechs Monate am neuen Arbeitsplatz waren und daher über den vorangehenden Arbeitsplatz berichteten (vgl. *Darst. 34*). Ebenso stark erhöht ist der Anteil bei den dauernden Konflikten (22.1% gegenüber 8.9%). Bei Stellenwechslern sind (nach mehr als einem halben Jahr) am neuen Arbeitsort keine erhöhten Belastungen mehr vorhanden.

*Darstellung 34: Zusammenhang zwischen Stellenwechsel und der differenzierten psychosozialen Belastung*



Relativ häufig gestört war bei den Stellenwechslern am alten Arbeitsort das Verhältnis zu den Vorgesetzten, deutlich weniger jedoch dasjenige zu den Kollegen (vgl. *Darst. 35*).

Darstellung 35: Zusammenhang zwischen Stellenwechsel und Zufriedenheit mit der Beziehung zu Vorgesetzten und Kollegen

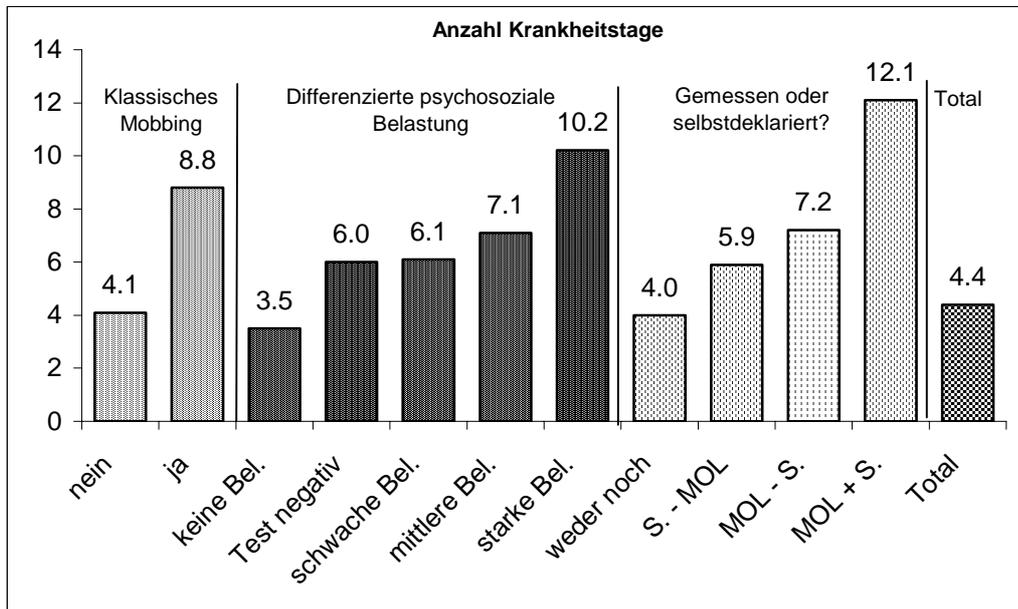


#### 4.5.3. Mobbing und Krankheitstage sowie Arztbesuche

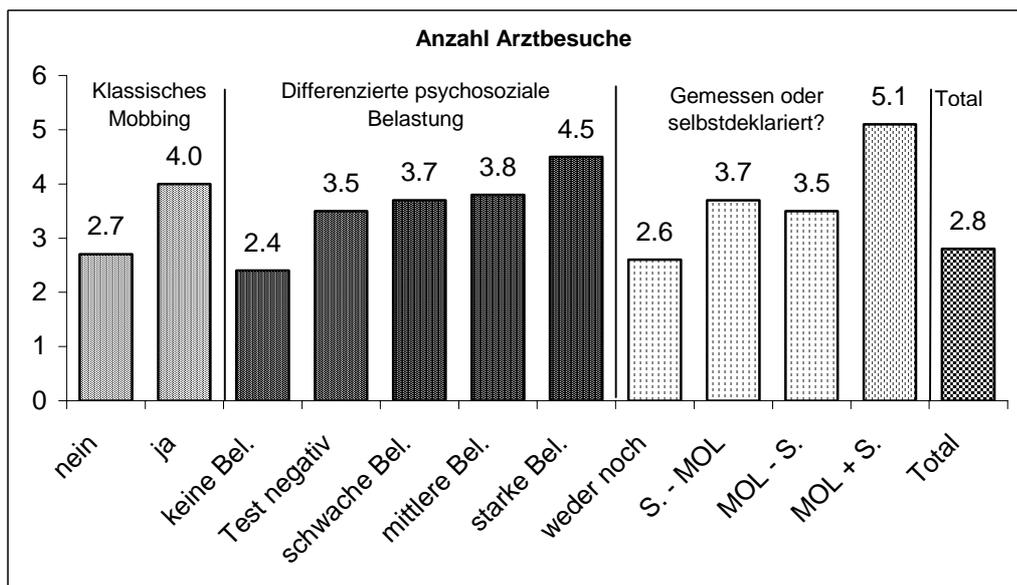
Die Anzahl der durchschnittlichen Krankheitstage variiert stark je nach Mobbingtyp und psychosozialer Belastung (vgl. *Darst. 36*). Am meisten Krankheitstage weisen jene auf, welche sowohl nach Definition als auch nach Selbstdeklaration als gemobbt gelten. Doch auch Personen mit schwacher psychosozialer Belastung weisen überdurchschnittlich viele Krankheitstage auf. Der praktisch gleich hohe Wert bei den Testnegativen ist teilweise auf das Filterverfahren zurückzuführen und darf nicht interpretiert werden. Andererseits ist zu erwähnen, dass das Filterverfahren das Mobbing anvisierte und damit schwächere Formen der psychosozialen Belastung untervertreten sein dürften.

Ein analoges Bild zu den Krankheitstagen ergibt sich bei den Arztbesuchen (vgl. *Darst. 37*).

Darstellung 36: Anzahl Krankheitstage bei Gemobbten und psychisch Belasteten.<sup>11</sup>



Darstellung 37: Anzahl Arztbesuche bei Gemobbten und psychisch Belasteten.<sup>12</sup>



<sup>11</sup> Aus Gründen der Verfälschung durch Extremwerte wurden Absenzen von über 90 Tagen mit '90 Tage' berechnet

<sup>12</sup> Aus Gründen der Verfälschung durch Extremwerte wurden über 30 Arztbesuche mit '30 Arztbesuche' berechnet

## 5. Diskussion der Ergebnisse

### 5.1. Mobbingvorkommen in der Schweiz

Aus mehreren Gründen wird darauf verzichtet, eine Kennzahl für das Mobbingvorkommen festzulegen :

- Mobbing ist ein vielschichtiges Phänomen, das mit den heute vorhandenen Definitionen und Instrumentarien nur unbefriedigend erfasst wird.
- Mobbing ist eine Extremform psychosozialer Spannungen. Die Höhe der publizierten Mobbinghäufigkeit würde vor allem davon abhängen, wie eng oder weit der Mobbingbegriff gefasst wird<sup>13</sup>.
- Mit einer Mobbingkennzahl würde das Augenmerk nur auf eine extreme Form und nicht auf die gesamte psychosoziale Problematik am Arbeitsplatz gelenkt.
- Mobbing wird international sehr unterschiedlich definiert und erhoben. Ein direkter Vergleich solcher Zahlen ist nicht sinnvoll und würde zu Fehlinterpretationen verleiten.
- In der Studie wurde Mobbing auf zwei Arten erhoben. Die Häufigkeit des selbstdeklarierten Mobbings (4.5%) weicht relativ stark vom Messinstrument LIPT ab (7.6%) und diese beiden Messinstrumente überdecken sich schlecht.

Teilweise im Gegensatz zu ausländischen Studien (siehe *Kap. 2.2.2.*) zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Studie in der Schweiz weder alters-, geschlechts- oder bildungsspezifisch signifikante Unterschiede bezüglich Mobbinganteil. Auch bezüglich beruflicher Position sind keine bedeutenden Mobbingunterschiede vorhanden. Einen erhöhten Mobbinganteil weisen dagegen Doppelbürger und Ausländer sowie einzelne Berufskategorien auf.

Wenig überraschend ist der erhöhte Mobbinganteil bei Ausländern; er würde noch deutlicher ausfallen, wenn man berücksichtigt, dass nur gut integrierte Ausländer, welche eine der schweizerischen Interviewsprachen beherrschen, an der Befragung teilnahmen. Zu denken gibt, dass Doppelbürger ein sehr ähnliches Mobbingbild wie die Ausländer aufweisen. Die berufliche Integration erfolgt auch bei ihnen nicht problemlos. Bei Doppelbürgern sind die jüngeren Altersgruppen übervertreten.<sup>14</sup>

Bei den Berufsgruppen fallen vor allem das *Gastgewerbe* und in geringerem Masse der *Gesundheitsbereich* mit einem überdurchschnittlich hohen Mobbinganteil auf. Für differenziertere berufsgruppenspezifische Aussagen ist die Stichprobe zu klein.

Wie weit betriebsspezifische Eigenheiten (Arbeitsorganisation, Betriebsklima, Mitbestimmung, Stress, usw.) und persönliche Eigenheiten der Vorgesetzten und Mitarbeiter das Mobbingaufkommen beeinflussen, kann anhand dieser Studie nicht gesagt werden. Ausländische Studien und schweizerische Erfahrungen lassen die Vermutung zu,

---

<sup>13</sup> Auch der Anteil Drogenabhängiger hängt davon ab, was als Droge und was als abhängig definiert wird.

<sup>14</sup> Der Ausländeranteil in der Studie entspricht mit 14.6% etwa der Hälfte des Ausländeranteils an erwerbstätigen Personen in der Schweiz (29.6%, SAKE 2001).

dass die in der vorliegenden Studie ermittelten schweizerischen Mittelwerte von Betrieb zu Betrieb stark schwanken.

## 5.2. Vergleiche mit ausländischen Studien

### 5.2.1. Mobbingaufkommen allgemein

Aus verschiedenen Gründen ist es schwierig, die Mobbinghäufigkeit in der Schweiz mit derjenigen anderer Ländern zu vergleichen. Nimmt man als Vergleichsbasis die *Mobbinghäufigkeit des LIPT*, so beruht die vorliegende Studie auf einer telefonischen Umfrage im Gegensatz zu den schriftlichen Umfragen in den anderen Ländern. Zudem liegen die Angaben über Mobbinghäufigkeiten in vergleichbaren ausländischen Studien oft mehrere Jahre zurück (siehe *Kap. 2.2.2.*). Gerade in den letzten Jahren hat sich jedoch das wirtschaftliche und gesellschaftliche Umfeld massiv verändert, was sich entsprechend auf das Arbeitsklima auswirkte. Im Vergleich mit ausländischen Studien liegt die ermittelte schweizerische LIPT-Mobbinghäufigkeit von 7.6% hoch, vor allem im Vergleich mit den skandinavischen Umfragen.

Beim *selbsterklärten Mobbing* können die Zahlen der vorliegenden Studie unter Vorbehalt mit den Ergebnissen der aktuellen deutschen Studie verglichen werden. Allerdings wurde in der deutschen Umfrage ein etwas einschränkender Mobbingbegriff vorgegeben, bei uns jedoch unbeeinflusst danach gefragt. In Deutschland (Meschkutat, 2002) wurde ein Mobbinganteil von 2.7% gemessen, bei der offenen Frage bei uns ein Anteil von 4.5%.

Bei allen Vorbehalten muss davon ausgegangen werden, dass wir in der Schweiz sowohl beim nach LIPT gemessenen als auch beim selbsterklärten Mobbing einen vergleichsweise hohen Mobbinganteil aufweisen.

In der vorliegenden Studie wurden die international bekannten gesundheitlichen Zusammenhänge bestätigt, sowohl was das allgemeine Befinden, gesundheitliche Beschwerden als auch was das Kranksein betrifft.

Auf den ersten Blick betrachtet ist das hohe Mobbingaufkommen für schweizerische Verhältnisse überraschend. Der Anteil von 9.7%, welche der Frage nach andauernden beruflichen Konflikten zustimmt, bestätigt jedoch dieses Ergebnis. Bei der Stressstudie (Ramazotti & Perriard, 2000, 46ff) stufen 9.0% ihre Arbeit 'sehr oft' als hektisch ein – vier Jahre später sind es bei derselben Frage in unserer Studie 16.8%. Und wenn wir an die enorme Zunahme an IV-Berentungen aus psychischen Gründen (Anteil an Krankheiten 1985-1999 von 24% auf 36% gestiegen, Anteil der IV-RentnerInnen von 1992-2001 um 50% gestiegen), an die Zunahme der Psychopharmaka und vor allem der Antidepressiva (von 91 auf 215 Mio. Franken in fünf Jahren) sowie an die generelle Überbelastung unserer psychiatrischen Einrichtungen denken, so sind die Zahlen weniger überraschend und stimmen nachdenklich.

## 5.2.2. Sozio-demographische Unterschiede

### ALTERSSPEZIFISCHE UNTERSCHIEDE

Die repräsentative telefonische Erhebung von Meschkutat et al. (2002) zeigt, dass v.a. die unter 25-Jährigen am häufigsten von Mobbing betroffen sind. Ein etwas erhöhtes Mobbingrisiko liess sich zudem bei den über 55-Jährigen feststellen. Auch Niedl (1995, S. 104ff) zeigte in der Stichprobe des Krankenhauses einen signifikanten Zusammenhang mit dem Alter auf: Überdurchschnittlich häufig betroffen waren in dieser Stichprobe die 21- bis 30-Jährigen, gefolgt von den 51- bis 60-Jährigen. Leymann (1993b, S. 273) hingegen konnte in seiner repräsentativen Studie keinen Zusammenhang zwischen Mobbing und Alter finden. In der Schweiz sind Erwerbstätige der verschiedenen Altersstufen ebenfalls gleichermassen von Mobbing betroffen (siehe *Anhang C*).

### GESCHLECHT

Zapf (1999, S. 7) zeigt in seiner Übersichtsarbeit auf, dass in vielen v.a. deutschsprachigen Studien Frauen deutlich häufiger gemobbt werden als Männer. Die repräsentative Studie der Bundesrepublik Deutschland (Meschkutat et al., 2002) bestätigt diese Befunde: Bei den Erwerbstätigen in der deutschen Bevölkerung besteht für Frauen ein deutlich höheres Mobbingrisiko.

Die Studien mit den grossen Stichproben aus Schweden (Leymann 1993b) und Norwegen (Einarsen & Skogstad, 1996, zitiert nach Zapf, 1999) hingegen fanden keinen Zusammenhang zwischen Mobbingbetroffenheit und Geschlecht. In der Schweiz sind erwerbstätige Männer und Frauen ebenfalls gleichermassen von Mobbing betroffen (siehe *Anhang C*).

## 5.2.3. Wer mobbt wen?

In den meisten Studien sind hauptsächlich, bei über der Hälfte aller Fälle, die Vorgesetzten am Mobbing beteiligt. In skandinavischen Ländern tritt das Vorgesetztenmobbing etwas weniger häufig auf als in deutschsprachigen Ländern.

Die 'Täter' handeln entweder allein oder in kleinen Gruppen von zwei bis vier Personen. Nur ausnahmsweise ist eine ganze Arbeitsgruppe an der Schikane beteiligt (Leymann 1993a, S. 87). Dies scheint auch in der Schweiz der Fall zu sein, wobei mit der Frage nach den Haupttätern die Anzahl der Beteiligten in der vorliegenden Studie nicht genau erfasst wurde.

## 5.2.4. Gesundheitliche Folgen von Mobbing

Immer wieder können bei Mobbingopfern Befindensbeeinträchtigungen festgestellt werden, die sich deutlich von den Beeinträchtigungen anderer Menschen abheben. Mobbingopfer verspüren bedeutend häufiger Beschwerden wie Kopfweh, Angespanntheit, Nervosität, Schlafschwierigkeiten und Depressionen (z.B. Leymann, 1993a; Niedl, 1995; Knorz & Zapf, 1996). Eine umfassende Erhebung aller physischen und psychosomatischen Folgen von Mobbing war nicht Ziel dieser Studie. Dennoch hat sich ge-

zeigt, dass eine Vielzahl von gesundheitlichen Beeinträchtigungen stark mit Mobbing verbunden sind.

### 5.2.5. Fehlzeiten und Kündigungen

Betroffene verzeichnen häufiger Fehltage oder Krankschreibungen als ihre nicht-gemobbtten Arbeitskollegen, gegebenenfalls kündigen sie ihre Arbeit. Je nach Alter und Möglichkeit lassen sie sich früher pensionieren. Zapf und Mitarbeiter (1999) stellten fest, dass fast ein Drittel der Mobbingopfer längere Fehlzeiten aufwiesen. Die schweizerischen Daten bestätigen, dass Mobbingopfer häufiger Fehltage verzeichnen und dass Mobbing im Zusammenhang mit Kündigungen häufig erwähnt wird. Früh-pensionierte sowie Langzeitarbeitslose wurden nicht erfasst.

## 5.3. Schwierigkeiten mit der Definition von Mobbing

### 5.3.1. Mobbing nach Definition Leymann und selbstdeklariertes Mobbing

Das gebräuchliche Messinstrumentarium für Mobbing von Leymann, der LIPT, führt in der Praxis zu einer hohen Diskrepanz zwischen gemessenem und selbstdeklariertem Mobbing:

- Rund zwei Drittel der gemessenen Mobbingfälle fühlen sich selber nicht gemobbt;
- Nur knapp mehr als die Hälfte der selbstdeklarierten Mobbingopfer (76 von 143) sind bei den gemessenen 245 Mobbingfällen.

Kombiniert man das selbstdeklarierte mit dem gemessenen Mobbing, so ergeben sich vier mögliche Kategorien (ja/ja; ja/nein; nein/ja; nein/nein). Markante Störungen im Arbeitsverhältnis und gesundheitliche Beeinträchtigungen findet man nicht nur bei den zugleich gemessenen+selbstdeklarierten Mobbingopfern (ja/ja), sondern in nur leicht verringertem Masse auch bei gemessenen Mobbingopfern ohne Selbstdeklaration sowie bei selbstdeklarierten Mobbingopfern, welche die Messkriterien nicht erfüllen. Beide Verfahren, das Messen via Test mit der Definition von Leymann und die Selbstdeklaration, erfassen das Mobbing unbefriedigend.

Wenn das Mobbing nicht nur auf Grund der Erfüllung **eines** Items nach LIPT, sondern als summierte gewichtete Belastung verschiedener Mobbinghandlungen definiert wird, so kann eine markant stärkere Übereinstimmung zwischen gemessenem und selbstdefiniertem Mobbing erreicht werden. Überdies können dabei Angaben über jene Befragten ausgewertet werden, welche eine psychosoziale Belastung aufweisen, ohne die Mobbingkriterien des LIPT zu erfüllen. Mit anderen Worten: die klassische Mobbingdefinition erweist sich bei einer näheren Prüfung als wenig aussagekräftig, vor allem im Hinblick auf eine Bestimmung des Mobblings im Einzelfall. *Mobbing darf nicht allein anhand des Erfüllens einer einzigen, über längere Zeit wiederholt vorkommenden Handlung definiert und gemessen werden, sondern erweist sich vorwiegend als Konglomerat von verschiedenartigen Mobbinghandlungen.* Diese Kritik ist nicht neu (siehe Kap. 2.1.), wurde jedoch hier erstmals empirisch belegt.

Dennoch ist auch dieses differenziertere Verfahren unbefriedigend, weil es die Handlungen einzig nach Häufigkeit und Dauer und nicht auch nach der Schwere sowie der subjektiven Betroffenheit (Gezieltheit) gewichtet. Zudem werden im Test nur negative Handlungen erfasst. Bei einer umfassenden Gesamtbeurteilung müssten auch positive Handlungen mit einbezogen werden. Auch die Frage der Ursachen und allenfalls eines Mitverschuldens des 'Opfers' wird ausgeklammert.

### **5.3.2. Zu den einzelnen Mobbinghandlungen (Items) im LIPT**

Auch eine Analyse der einzelnen Mobbinghandlungen (Items) zeigt, dass sich diese unterschiedlich gut als Grundlage für die Bestimmung des Mobbingvorkommens eignen. In *Darstellung 11* wird bei jedem Item aufgeführt, wie oft es von den Befragten überhaupt bejaht wurde, wie häufig es die Bedingungen der LIPT-Mobbingdefinition erfüllte und welches dabei die Übereinstimmung mit dem selbstdefinierten Mobbing ist.

Es zeigen sich folgende Probleme:

- Mobbinganteil und Anteil Selbstdeklaration schwanken sehr stark von Item zu Item.
- Die Erfüllung der LIPT-Bedingungen eines Items muss nicht Mobbing sein; so kann z.B. einer Person auch ohne Mobbingabsicht regelmässig gesundheitsschädigende Arbeit auferlegt werden.

Nicht berücksichtigt wird auch bei der differenzierten Betrachtung die unterschiedliche Schwere und Nachwirkungszeit der verschiedenen Items (z.B. einmal jemanden versetzen oder einen Vorschlag ablehnen).

Nicht nur die Selbstdeklaration von Mobbing, sondern auch die Wahrnehmung und Interpretation der einzelnen Items beruhen auf subjektiver Sensibilität und individueller Belastbarkeit, individueller Toleranz sowie Selbstbezogenheit. Mobbing hängt stark auch von der Empfindung und der Reaktion des 'Opfers' ab.

So ist es nicht erstaunlich, dass nicht nur bei den einzelnen Items, sondern auch generell bei dem nach dem LIPT definierten Mobbing sich eine niedrige Übereinstimmung von gut 30% mit dem selbstdeklarierten Mobbing ergibt. Das Messinstrumentarium von Leymann erweist sich für die Erfassung konkreter Mobbingfälle als mangelhaft.

### **5.3.3. Differenzierte Betrachtung: Psychosoziale Belastung am Arbeitsplatz<sup>15</sup>**

Die differenzierte Betrachtungsweise der psychosozialen Spannungen war nicht ursprünglich geplant, sondern hat sich im Verlaufe der Auswertung ergeben. Das Grundkonzept der Befragung und das Filterverfahren waren auf den LIPT ausgerichtet.

---

<sup>15</sup> Der Begriff 'psychosoziale Belastung' bezieht sich nur auf Spannungen in zwischenmenschlichen Beziehungen. Andere psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz wie z.B. Stress, Burnout, sexuelle Belästigung, usw. waren nicht Thema dieser Studie.

Die differenzierte Betrachtung der psychosozialen Spannung konzentriert sich nicht auf eine einzelne Handlungsart, sondern versucht, anhand der vorhandenen differenzierten Angaben über die psychosoziale Belastung ein differenziertes *Belastungsspektrum* zu ermitteln. Die Einzelbelastungen werden aufsummiert, wobei Dauer und Intensität durch einen Gewichtungsfaktor mitberücksichtigt werden. Alle Items werden gleich behandelt. Der Begriff 'Psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz' betont, dass Probleme vorhanden sind, ohne eine Schuldzuschreibung vorzunehmen.

Im Vergleich mit der klassischen Mobbingdefinition erzielt diese differenzierte Auswertung eine wesentlich bessere Übereinstimmung mit dem selbstdeklarierten Mobbing. Auch lassen sich Angaben über verschiedene psychosoziale Belastungsstufen aufzeigen.

Das markanteste Ergebnis ist: *Schon bei 'geringen' Spannungen am Arbeitsplatz zeigen sich markante gesundheitliche Beeinträchtigungen!*

Für die Praxis bedeutet dies, dass nicht nur dem Mobbing, sondern auch den weniger extremen Formen psychosozialer Belastungen am Arbeitsplatz die erforderliche Beachtung geschenkt werden muss.

#### **5.4. Mobbingtäter**

In der Schweiz zeigt sich bei den 'Mobbingtätern' eine starke Konzentration auf das Verhältnis Vorgesetzte - Untergebene, was auf Führungsprobleme sowie Probleme der Arbeitsorganisation hin weist. Mit zunehmender Belastung nimmt auch die Zahl der Täter aus dem Kollegenkreis sowie die Zahl der mehrfachen Täterschaft zu.

Fragt man die 'Opfer' nicht nach den 'Tätern', sondern nach der Beziehung zu den Kollegen, so zeigt sich bei zunehmender Belastung eine starke Beeinträchtigung dieser Beziehung, d.h. an Mobbing-situationen sind Kollegen eher in Form von Distanzierung / Isolierung als in Form einer aktiven Mitwirkung beteiligt. Doch auch eine solche Distanzierung wirkt verletzend und verstärkt das Mobbing. Folglich wäre es angebracht, bei der Prävention und Intervention, das Wissen und Aufzeigen von Gruppenprozessen/-dynamiken einzubeziehen.

Interessant ist auch das Ergebnis, dass der Mobbinganteil praktisch auf allen Hierarchiestufen gleich hoch ist. Ungelöste Probleme verleiten Vorgesetzte und Untergebene zu Mobbingverhalten. Weshalb keine alternativen Problemlösungen gefunden werden, kann die Studie nicht beantworten.

#### **5.5. Mobbing und Stellenwechsel**

Um die Bedingungen der klassischen Mobbingdefinition auch für Stellenwechsler erfüllen zu können, wurden diese, wenn sie noch nicht ein halbes Jahr an ihrer neuen Stelle waren, über ihre Mobbingbelastung am alten Arbeitsplatz befragt. Die Ergebnisse fielen bei diesen Personen überraschend aus. Der Anteil von Mobbing und von psychosozialen Spannungen am Arbeitsplatz liegt bei diesen Stellenwechslern etwa doppelt so hoch wie bei den übrigen Beschäftigten. Die Belastung am alten Arbeitsplatz

zeigt sich auch nachwirkend noch in einer erhöhten gesundheitlichen Beeinträchtigung am neuen Arbeitsplatz. Bei rund jedem dritten Stellenwechsler waren Spannungen am vorherigen Arbeitsplatz vorhanden, rund jeder Zehnte wurde an der vorherigen Stelle gemobbt.

Dagegen zeigen Personen, die knapp über sechs Monate an einer neuen Stelle sind, keine erhöhten Werte. Dies deutet darauf hin, dass ein Stellenwechsel das Problem oft löst. Der Stellenwechsel erweist sich als wichtiges Ventil für die 'Lösung' von Mobbingproblemen und psychosozialen Spannungen am Arbeitsplatz. Er ist jedoch mit betrieblichen Zusatzkosten verbunden und überdeckt oft nur kurzfristig im Betrieb verankerte Ursachen von Spannungen.

## **5.6. Befinden am Arbeitsplatz**

### **ARBEITZUFRIEDENHEIT, HEKTISCHE UND PSYCHISCH BELASTENDE ARBEIT, ZUFRIEDENHEIT MIT ANDEREN BETRIEBSANGEHÖRIGEN**

Gemobbte Personen sind unzufriedener mit Ihrer Arbeit, beurteilen diese als hektischer und psychisch belastender und weisen eine deutlich geringere Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen auf als Nicht-Gemobbte.

Je stärker die psychosoziale Belastung der Interviewten, desto unzufriedener sind sie mit ihren Arbeitsbedingungen.

### **ANDAUERENDE BERUFLICHE KONFLIKTE**

Gemobbte (43.9%) sind öfter andauernden beruflichen Konflikten ausgesetzt. Gemäss Leymann (1993b, S. 275) verläuft Mobbing immer ähnlich, wobei immer ein Konflikt den Ursprung darstellt. Unter diesem Aspekt ist es erstaunlich, dass weniger als die Hälfte der Gemobbten 'andauernde berufliche Konflikte' erfährt. Entweder wurden mit dieser Frage Belastungssituationen, die nichts mit Mobbing zu tun haben, erfasst oder die Frage ist anders verstanden worden.

## **5.7. Mobbing, psychosoziale Belastung und Gesundheit**

Bekannte gesundheitliche Zusammenhänge mit Mobbing sowie psychosozialer Belastung werden bestätigt. Gemobbte sowie Personen mit psychosozialer Belastung zeigen eine verstärkte Beeinträchtigung des allgemeinen gesundheitlichen Befindens, vermehrte gesundheitliche Beschwerden, mehr berufliche Absenzen und auch mehr Arztbesuche als Unbelastete.

Die Frage nach Ursache und Wirkung ist jedoch komplex. So ist davon auszugehen, dass Personen mit gesundheitlichen Problemen, mit gegenwärtigen oder unverarbeiteten privaten psychosozialen Belastungen, auf Zusatzbelastungen im Beruf sensibler reagieren und sich dadurch eher gemobbt fühlen. Allerdings muss von einer interdependenten Beziehung ausgegangen werden: berufliche Belastungen wirken sich auf das Privatleben aus und umgekehrt.

Bekannt war schon aus verschiedenen Studien, dass Mobbing mit massiven gesundheitlichen Beeinträchtigungen verbunden ist. Dies betrifft massiv einen relativ kleinen Kern von Personen. Doch auch Personen mit schwächeren psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz zeigen überraschend starke gesundheitliche Beeinträchtigungen. Und dies betrifft einen viel grösseren Personenkreis. Die psychosoziale Belastung am Arbeitsplatz muss auch dann ernst genommen werden, wenn sie sich im 'legalen' Rahmen abspielt. Nur so können gesundheitliche Schäden für die direkt Betroffenen, aber auch betriebliche Nachteile vermieden werden.

## 5.8. Mobbing und Stress

Es gibt am Arbeitsplatz verschiedene Stressformen, bedingt u.a. durch den Arbeitsanfall, die Arbeitsorganisation, störende Rahmenbedingungen, Über- oder Unterforderung oder auch psychosozialen Stress und Mobbing. Mobbing ist eine Form von Stress am Arbeitsplatz. Die in der Studie erfragten arbeitsspezifischen Belastungssituationen, wie hektische oder psychisch belastende Arbeit, sind mit erhöhtem Mobbingvorkommen verbunden. Arbeit kann auch wegen Mobbing psychisch belastend sein. Andererseits haben bei hektischer Arbeit oder sonst psychisch belastender Arbeit Arbeitnehmer sowie ihre Vorgesetzten wenig Zeit zur Verfügung, um mit Konflikten konstruktiv umzugehen.

Die **Stressforschung** beschäftigt sich eher mit den Arbeitsbedingungen, zu denen auch die zwischenmenschliche Kommunikation zählt. Diese werden mit Fragen zur Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten und Kollegen bzw. zu deren Unterstützung erhoben. Mobbing grenzt sich vom Stress dadurch ab, dass sich die Handlungen/Aktionen von Personen häufig und über einen längeren Zeitraum *gezielt* gegen eine andere Person richten. Dieses Kriterium wird bei den Gewichtungen Häufigkeit und Dauer der Handlungen noch immer erfüllt.

## 5.9. Die Verwendung von Filterfragen

Die Verwendung von Filterfragen bewährte sich: Nur 31 von 2'279 Personen, bei welchen aufgrund der Filterkriterien keine Anzeichen für Mobbing festzustellen waren, gaben bei der direkten Frage an, sich als Mobbingopfer zu fühlen, sodass auch sie die Fragen aus dem LIPT-Teil gestellt bekamen. Von diesen 31 erfüllten schliesslich gerade acht Personen die Kriterien der Leymann'schen Definition.

## 5.10. Mobbingdefinition im rechtlichen Alltag

Die Studie kann aufgrund der heute üblichen Mobbingdefinition und aufgrund des angewandten Instrumentariums keine Grundlagen für *rechtliche Einzelfälle* liefern. Ob Mobbingbetroffene Opfer von Rechtsdelikten sind, war nicht Thema dieser Studie. Zudem sind extreme Mobbingfälle in der Studie kaum erfasst worden. Insbesondere waren Leute explizit ausgeschlossen, die innerhalb des letzten Jahres nicht mindestens während sechs Monaten an einem Arbeitsplatz beschäftigt waren. In dieser Gruppe

befinden sich Personen, die wegen früherer Mobbingereignisse nicht mehr arbeitsfähig oder langzeitarbeitslos sind. Weitere Mobbingfälle dürften bei den 'Studien-Verweigerern' vorhanden sein. Da Mobbing oft zu Depressionen führt, ist anzunehmen, dass dies eine erhöhte Verweigerung zur Folge hat.

Die Resultate zeigen, dass durch eine rechtlich-medizinische Anlehnung an die Leymann'sche Definition Fälle ausgeschlossen werden, die wegen psychosozialer Spannungen am Arbeitsplatz gesundheitlich beeinträchtigt werden. Da die Arbeitgeber verpflichtet sind, die psychische Integrität und Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen (Art. 6 des Arbeitsgesetzes), muss die Definition von Mobbing differenzierter gefasst werden.

Mobbing ist nur eine Form von psychosozialen Spannungen am Arbeitsplatz. Andere Formen können auch gesundheitsbeeinträchtigend wirken, z.B. sexuelle Belästigung, Gewalt, usw. Weitere Forschungen auf diesem Gebiet können aufzeigen, wie diese Probleme miteinander verbunden sind.

Empfohlen wird, sich vom Streben nach Schuldzuschreibung zu lösen, da diese häufig eine echte Ursachenerforschung und konsequenterweise die Prävention von weiteren Fällen verhindert. Oft unterliegen sowohl Täter als auch Opfer dem Zwang ungünstiger Arbeitsbedingungen.

Mobbing ist ein Modewort, von dem man oft in der Presse lesen kann. Das Phänomen ist sicher nicht neu und es taucht die Frage auf, ob sich die Anzahl der Fälle in der letzten Zeit vergrößert hat. Da die Studie eine Momentaufnahme ist, können keine Schlüsse über den Zeitverlauf gezogen werden. Der Begriff ist neu und wird nicht überall gleich verstanden. Bis es eine einheitliche Definition gibt, wird es schwierig bleiben zuverlässige Vergleiche über das Vorkommen und den Verlauf anzustellen.

## 6. Schlussbetrachtung

### 6.1. Einleitung

Mobbing ist eine Extremform von weit verbreiteten psychosozialen Spannungen am Arbeitsplatz. Im europäischen Vergleich sind wir bezüglich Mobbing am Arbeitsplatz bestenfalls Mittelmass. Wir haben in der Schweiz bezüglich Mobbing und psychosozialen Spannungen am Arbeitsplatz ein Problem, das vielschichtig und wahrscheinlich gesellschaftlich und kulturell tief verwurzelt ist.

Es besteht ein Handlungsbedarf. Es war nicht Teil der Studie, Lösungsansätze zu testen oder neu zu entwickeln, da solche bereits vielfältig vorhanden sind. Trotzdem hat die Studie Hinweise für Problembereiche ergeben, die besondere Beachtung verdienen. Dazu gehören:

- Die gezielte Auswahl und Weiterbildung von Führungspersonen müssen integraler Bestandteil der Prävention sein.
- In Abteilungen mit hoher Personalfuktuation oder hohen Absenzzahlen sollte Mobbing als eine mögliche Ursache in Betracht gezogen werden.
- Nach Möglichkeit ist die Arbeitsbelastung auf ein stressfreies Mass zu reduzieren.
- Die Vorgesetzten von Gruppen, in welchen Ausländer beschäftigt sind, haben bei Spannungen zwischen Ausländern und Schweizern möglichst frühzeitig zu intervenieren.

Im folgenden werden die Handlungsansätze der Gesundheitsförderung, der gesetzliche Auftrag des Gesundheitsschutzes und ein umfassender Lösungsansatz skizziert.

### 6.2. Mobbing und psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz als Teil einer komplexen Einflusstuktur

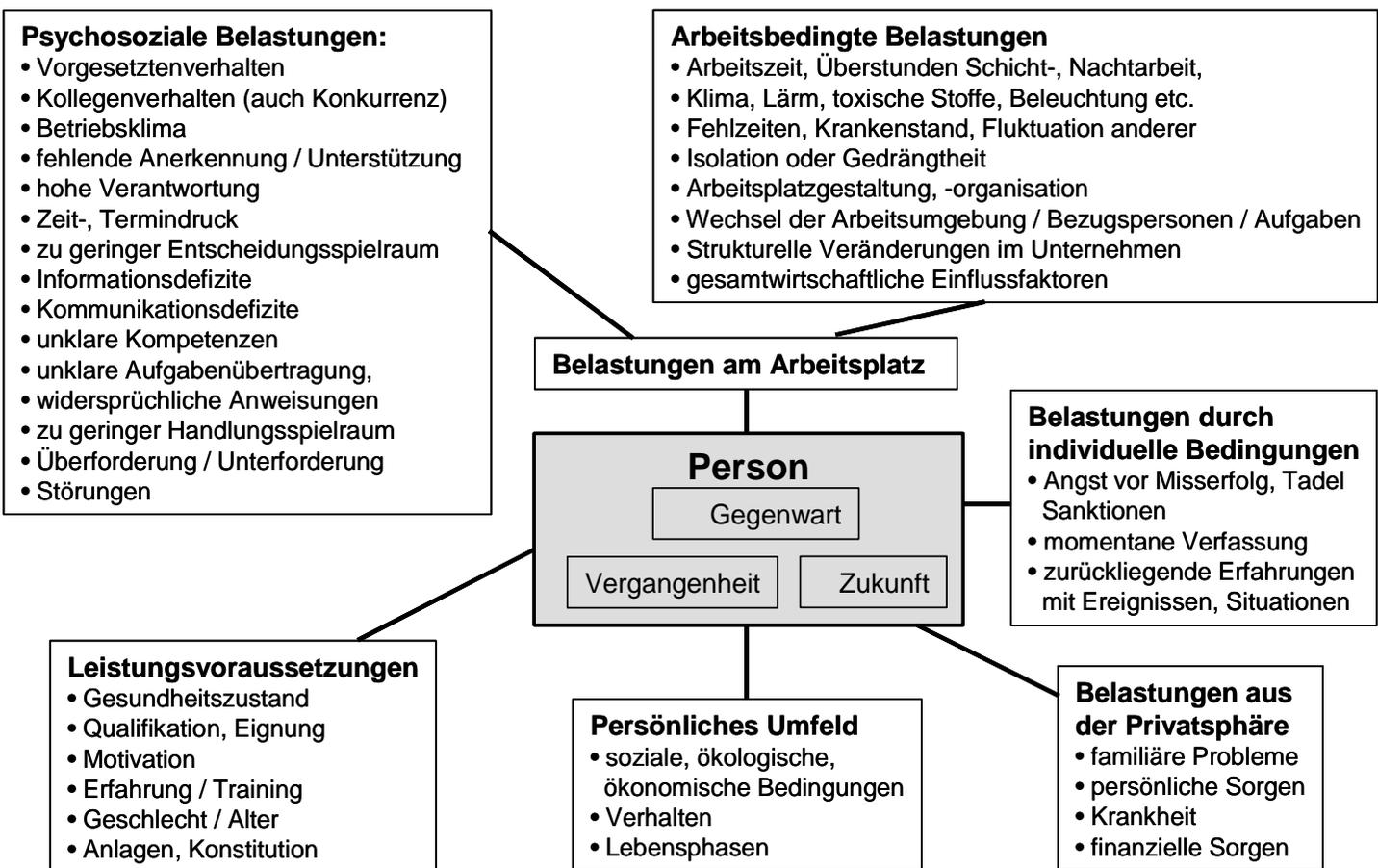
Mobbing und andere psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz konnten im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nur in einem relativ eng begrenzten Blickwinkel erfasst und untersucht werden. Ausgeklammert werden mussten gänzlich die Frage nach den Ursachen dieser Belastungen und diejenigen nach zusätzlichen Belastungen. Dazu gehören vielfältige *psychosoziale Belastungen* wie Betriebsklima oder Zeitdruck, die in der vorliegenden Erhebung nicht einbezogen wurden, da sie keinen Mobbingcharakter haben, jedoch das Wohlbefinden am Arbeitsplatz in Form von Stress ebenfalls stark beeinträchtigen können. Dazu gehören *arbeitsbedingte Belastungen* wie schlechte Arbeitsplatzgestaltung oder schlechtes Raumklima. Jeder Betriebsangehörige trägt zudem einen persönlichen Rucksack mit individuellen *Leistungsvoraussetzungen*, mit einem *persönlichen Umfeld*, mit *Belastungen aus der Privatsphäre* sowie mit *individuellen Bedingungen*, welche seine Beziehung zur Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft charakterisieren.

Der Begriff 'Belastung' fokussiert stark auf negative Einflussfaktoren. Bei einer Gesamtbeurteilung sind jeweils auch die positiven Gegenpole zu beachten.

Die Summe dieser Belastungen ergibt ein komplexes, teilweise interdependent ver-  
netztes Belastungsspektrum. Auch Mobbing und andere psychosoziale Belastungen  
sind irgendwie eingebettet in dieses Belastungsspektrum. Dies gilt sowohl für die 'Op-  
fer' als auch für die 'Täter'. Darstellung 38 gibt einen Überblick über einige mögliche  
Belastungsformen und soll helfen, Mobbing und psychosoziale Belastungen in diesem  
grösseren Rahmen anzugehen.

Darstellung 38: Auswahl möglicher Belastungen am Arbeitsplatz

## Psychosoziale und andere Belastungen am Arbeitsplatz



### 6.3. Ziele der Gesundheitsförderung

Die moderne Gesundheitsförderung:

- will Verhältnisse und Verhalten verbessern
- sucht den frühestmöglichen Interventionszeitraum
- fragt nicht nur danach, was Menschen krank macht (negative Einflüsse), sondern auch, was sie gesund erhält (positive Einflüsse)
- Schutzfaktoren, z.B. personelle Ressourcen stehen im Zentrum
- basiert auf Partizipation, Mitbestimmung und Mitverantwortung
- Ist nachhaltig, d.h. visiert langfristige Ziele an
- visiert im Betrieb primär die Berufswelt an, berücksichtigt jedoch auch Einflüsse der übrigen Lebenswelten (Schule, Familie, Nachbarschaft...)

Die betriebliche Gesundheitsförderung bietet neue Wege, die, zusammen mit der traditionellen Arbeitsinspektion, ein umfassendes System bildet, um die Gesundheit der berufstätigen Bevölkerung zu schützen. Sie reicht über den Arbeitsplatz hinaus, indem persönliche Ressourcen und Verhaltensänderungen auch für andere Lebensbereiche gefördert werden.

### 6.4. Ziele des Gesundheitsschutzes

Im Gegensatz zur Gesundheitsförderung visiert der traditionelle Gesundheitsschutz nur betriebliche Arbeitsbedingungen an. Zielt die Gesundheitsförderung auf den Aufbau von gesundheitsspezifischen *Ressourcen*, so geht der betriebliche Gesundheitsschutz von einem engeren Gesundheitsbegriff aus und begrenzt sich auf *das Verhindern* von Berufs- und berufsassoziierten *Krankheiten*. In der Praxis sind die Grenzen zwischen Gesundheitsförderung und Gesundheitsschutz fließend. Um die Vorschriften des Arbeitsgesetzes zu erfüllen, braucht es eine ganzheitliche Betrachtung der Arbeitsbedingungen inklusive derjenigen Faktoren, die zu psychosozialen Belastungen, wie Mobbing, führen können.

Art. 6 des Arbeitsgesetzes beschreibt die Pflicht des Gesundheitsschutzes:

*<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.*

*<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.*

.....

*3. Für den Gesundheitsschutz hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen. Diese sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen.*

Mehrere Artikel der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsvorsorge) bieten einen Schutz vor Mobbing an. Der Grundsatz-Artikel 2 zum Beispiel lautet:

*Der Arbeitgeber muss alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten.*

Art. 2 der Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (Kap. 1, Art. 2), geht auf Konflikte am Arbeitsplatz ein:

*„Konflikte können an jedem Arbeitsplatz auftreten. Sie beruhen oft auf Meinungsverschiedenheiten, Überforderung oder Ungerechtigkeit im sozialen Umfeld, ganz allgemein in gestörten psychosozialen Bedingungen und beeinträchtigen die zwischenmenschlichen Beziehungen. Solche Situationen können bei einem guten Arbeitsklima oft entschärft werden. Dauern sie jedoch an, so dass einzelne Personen systematisch feindseligen Handlungen ausgesetzt sind, spricht man von Mobbing. Nur im Rahmen einer gesamtheitlichen Betrachtung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz können Lösungsmöglichkeiten gefunden werden. Eine isolierte Betrachtung einzelner Belastungsfaktoren allein genügt nicht.“*

Im Zentrum des gesetzlichen Auftrages des Gesundheitsschutzes steht das Verhindern von Berufs- und berufsassoziierten Krankheiten. Für die Lösung verhärteter Konflikte in zwischenmenschlichen Beziehungen ist nach dem Gesetzgeber eine gesamtheitliche Betrachtung der Arbeitsbedingungen erforderlich.

## **6.5. Mögliche Lösungsansätze**

### **6.5.1. Ansätze bei verschiedenen Belastungsstadien**

Lösungsansätze für psychosoziale Spannung und Mobbing müssen verschiedene Belastungsstadien anvisieren:

- Primärprävention (z.B. Training des Sozialverhaltens und der Führungskompetenz durch berufliche Aus- und Weiterbildung) sollten die Präventionsgrundlage bilden.
- Sich anbahnende Konflikte sollen frühzeitig erkannt, ernst genommen und ursachenorientiert gelöst werden.
- Lösung bei akuter, verkrusteter Mobbingssituation. Hier geht es um die Begrenzung des angerichteten Schadens, um eine faire Lösung für das Opfer, um die Behebung der Ursachen und die Vermeidung der Wiederholung.

## **6.5.2. Lösungen auf verschiedenen Ebenen**

### **6.5.2.1. Allgemeingesellschaftliche Ebene**

Mobbingprävention basiert auf einer Erziehung zur Rücksichtnahme, Toleranz und gegenseitigem Respekt. In einer zunehmend individualistischen Gesellschaft sind nicht nur die Wirtschaft, sondern u.a. auch die Familie und die Schule gefordert, die Sozialkompetenz und das Gesundheitsverständnis sorgfältig aufzubauen und zu fördern, sowie geeignete Konfliktlösungsstrategien zu vermitteln.

### **6.5.2.2. Ebene Betrieb**

Konstruktive Kritik, auch Spannungen und Meinungsverschiedenheiten gehören zu einem lebendigen und fruchtbaren Alltag und zu einem freien, gesunden Menschsein. Wenn ein Betrieb keinen Raubbau an der Gesundheit der MitarbeiterInnen auf Kosten der Gesamtheit betreiben will, so liegt es in seinem ureigensten Interesse, sich für ein gesundes Arbeitsklima, motivierte und gesunde Mitarbeiter einzusetzen.

Für den Betrieb bedeutet dies:

- betriebliche Mitsprache und eine offene Gesprächskultur als integrierenden Bestandteil der Unternehmenskultur fördern;
- Problemlösungen frühzeitig und mit der erforderlichen Sorgfalt angehen und ihnen nicht ausweichen, auch wenn sich Vorurteile dagegen sträuben;
- bei unvereinbaren Spannungen auch interne Lösungen sorgfältig prüfen;
- gegebenenfalls externe Ressourcen beziehen;
- Ausbildungsstand / Überforderung der (vor allem auch der unteren) Kader beachten und bei Vorgesetzten mit grossem Verschleiss an Mitarbeitern eingreifen;
- die Beziehung zwischen Schweizern und Ausländern im Auge behalten;
- bei Umstrukturierung und Wechsel von Vorgesetzten Auswirkungen auf das Arbeitsklima und auf einzelne Mitarbeiter sorgfältig verfolgen;
- 'goldene Fesseln' bei Umstrukturierungen und bei Wechsel von Vorgesetzten lockern;
- ein spezielles Augenmerk auf ältere Mitarbeiter werfen, denen der Weg über den Stellenwechsel weitgehend verbaut ist.

Geht man nicht nur vom Gesundheitsschutz, sondern von der Gesundheitsförderung aus, so gehören auch positive Elemente, welche das Wohlbefinden und die Entfaltung der Mitarbeiter fördern, zu einer gesunden Betriebskultur.

### **6.5.2.3. Ebene Opfer-Täter**

Beim ehelichen Zusammen- und Auseinanderleben stand jahrzehntelang beim Scheitern die Schuldfrage im Zentrum. Auch das betriebliche Mobbing wird oft einseitig nur durch eine Täter-Opfer-Brille betrachtet. Eine solche Betrachtungsweise schränkt die Möglichkeiten der Problemlösungen stark ein und wirkt oft konfliktverhärtend. Im häufig vorkommenden schulischen Mobbing sind gute Erfolge mit dem 'no blame approach' erzielt worden, einer Konfliktlösungsstrategie, die auf gegenseitiger Verständigung und mitmenschlicher Achtung aufbaut. Sicher wird in Extremfällen auch die Beschreitung des Rechtsweges erforderlich sein, aber es soll die Ausnahme sein.

## **6.6. Lösungsvorschläge des Europäischen Parlamentes<sup>16</sup>**

Mobbing ist aktuell und zugleich ein Modethema. Eine Vielfalt von Institutionen befasst sich national und international mit diesem Thema und gibt Empfehlungen zur Lösung des Problems ab. Nachfolgend werden beispielhaft die 'Vorschläge für einen verbesserten Schutz gegen Mobbing' des Europäischen Parlamentes aufgeführt.

### **6.6.1. Vorschläge für einen verbesserten Schutz gegen Mobbing**

Die vorgeschlagenen Massnahmen können im Wesentlichen in zwei Kategorien unterteilt werden: präventive Massnahmen und Interventionsmassnahmen.

#### **6.6.1.1. Präventive Massnahmen**

Es können verschiedene Massnahmen ergriffen werden, um zu verhindern, dass überhaupt Mobbing-Handlungen begangen werden.

##### **6.6.1.1.1. Allgemeine Aufklärungskampagne**

Eine allgemeine Aufklärungskampagne ist die bewährteste Präventionsmethode. Dies könnte erreicht werden durch

- das Verteilen von Broschüren und Postern zum Thema Mobbing, um die Beschäftigten über ihre Rechte und Pflichten sowie über die mit Mobbing verbundenen Gefahren, insbesondere über die finanziellen Nachteile für das Unternehmen, zu informieren,
- die Veröffentlichung von Artikeln in unternehmensinternen Zeitungen bzw. Zeitschriften oder dem Intranet,
- Präsentation eines Videos über Mobbing,
- Vorträge und Diskussionen über Mobbing,
- Ansprechen des Themas Mobbing auf Versammlungen des gesamten Unternehmens.

##### **6.6.1.1.2. Systematische Datenerfassung über Mobbing im Betrieb**

Diese Art der Datenerfassung ist erforderlich, um Mobbing wirkungsvoll zu bekämpfen. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen allgemeine Befragungen innerhalb des Unternehmens, beispielsweise über die Arbeitsatmosphäre durchgeführt werden. Es sollten spezielle Fragebögen verteilt und persönliche Gespräche über Mobbing geführt werden. Der regelmässige Dialog mit den Beschäftigten sollte ebenso wie Beschwerden und die Gründe für das Fernbleiben vom Arbeitsplatz analysiert werden. Beschäftigte mit häufigen (krankheitsbedingten) Fehlzeiten sollten befragt werden.

---

<sup>16</sup> Arbeitsdokument der Generaldirektion Wissenschaft des Europäischen Parlamentes, Reihe Soziale Angelegenheiten SOCI 108 DE, Luxemburg, 2001

### **6.6.1.1.3. Schulung und Information der Führungskräfte**

Durch dieses Verfahren sind die Führungskräfte in der Lage, Fälle von Mobbing frühzeitig zu erkennen.

### **6.6.1.1.4. Aufbau einer Anti-Mobbing-Infrastruktur in den Unternehmen**

Die Entschlossenheit des Unternehmens, jeglicher Art von Mobbingverhalten aktiv entgegenzuwirken, kann durch Folgendes zum Ausdruck gebracht werden:

- Ernennung eines 'Beauftragten für Mobbing',
- Vereinfachung der Verfahren zur Anzeige von Vorfällen,
- Entwicklung von Verfahren zur Untersuchung von Mobbing-Vorfällen sowie von disziplinarischen oder rehabilitierenden Massnahmen für diejenigen, die Mobbing betreiben,
- betriebliche Vereinbarungen in Bezug auf Mobbing,
- obligatorische Diskussionen des gesamten Arbeitsteams über Mobbing.

### **6.6.1.1.5. Neugestaltung von Arbeitsmethoden und Verantwortlichkeiten**

Eine ungeeignete Organisation der Arbeit innerhalb des Unternehmens kann zu Überschneidungen von Verantwortlichkeiten führen, die wiederum Streitigkeiten und Konkurrenzverhalten zur Folge haben. Dies kann leicht der Anfang von Mobbing sein.

### **6.6.1.2. Interventionsmassnahmen**

Zwei wichtige Ziele sollten im Falle von Mobbing verfolgt werden. Erstens muss dem Mobbing Einhalt geboten werden und zweitens muss der Betroffene unterstützt werden.

#### **6.6.1.2.1. Unterbindung von Mobbing-Aktivitäten**

Die Unterbindung von Mobbing-Aktivitäten durch den Übeltäter gilt als eine der Hauptaufgaben der Gesetzgebung. Die vorhandene Literatur konzentriert sich jedoch hauptsächlich auf die rechtlichen Möglichkeiten im Rahmen der bestehenden Gesetze, macht jedoch keine differenzierten Vorschläge für gesetzgebende Massnahmen.

Mediationsgespräche sind eine weitere Methode, die empfohlen wird, um Mobbing-Aktivitäten zu beenden.

#### **6.6.1.2.2. Unterstützung des Opfers**

Es wird eine 'psychosoziale Rehabilitation' des Opfers durch professionelle Rehabilitation, Psychotherapien, Selbsthilfegruppen und medizinische Therapien vorgeschlagen. Die Verpflichtung des Arbeitgebers sollte nicht nur darin bestehen, adäquate Informationen und Ansprechpartner bereitzustellen, sondern auch darin, das Arbeitsteam in dem sich Mobbing ereignet hat, regelmässig zu überprüfen, insbesondere, wenn der/die Täter und das/die Opfer nach wie vor zusammenarbeiten müssen.

## Literaturverzeichnis

*Arbeitsdokument der Generaldirektion Wissenschaft des Europäischen Parlamentes, Reihe Soziale Angelegenheiten SOCI 108 DE, Luxemburg, 2001*

Einarsen, S. & Raknes, B.I. (1991). *Mobbing i arbeidslivet. En undersøkelse av forekomst og helsemessige konsekvenser av mobbing på norske arbeidsplasser*. Forskningscenter for Arbeidsmiljø: Universitetet Bergen, Norwegen [zitiert nach Zapf, 1999].

Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). Prevalence and risk groups of bullying and harassment at work. *European Journal of Work and Organizational* .

von Holzen Beusch E. (1997). *Warum Mobbingopfer ihren Arbeitsplatz – trotz Mobbing – nicht wechseln*. Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit, Universität Zürich: Psychologisches Institut, Abteilung Angewandte Psychologie.

Huber, B. (1993). *Psychoterror am Arbeitsplatz. Mobbing*. Niederhausen: Falken.

Knorz, C. (1994). *Mobbing – eine Extremform von sozialem Stress am Arbeitsplatz*. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Universität Giessen (Fachbereich Psychologie) [zitiert nach Zapf, 1999].

Knorz C. & Zapf D. (1996). Mobbing - eine extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 40, 12-21.

Leymann, H. (1993a). *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Hamburg: Rowohlt.

Leymann, H. (1993b). Ätiologie und Häufigkeit von Mobbing am Arbeitsplatz. Eine Übersicht über die bisherige Forschung. *Zeitschrift für Personalforschung*, 7 (2), 271-283.

Leymann, H. (1996). *Handanleitung für den LIPT-Fragebogen. (Leymann Inventory of Psychological Terror)*. Tübingen: Dgvt.

Meschkat, B., Stackelbeck, M. & Langenhoff, G. (2002). *Der Mobbing-Report. Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland*. Dortmund: Wirtschaftsverlag NW.

Neuberger, O. (1999). *Mobbing. Übel mitspielen in Organisationen* (3. verb. und erw. Auflage). Mering: Hampp.

Niedl, K. (1995). *Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz. Eine empirische Analyse zum Phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten*. München: Hampp.

Paoli P. & Merlié D. (2001). *Third European survey on working conditions*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, Ireland.

- Ramaciotti, D. & Perriard, J. (2000). *Le coût du stress en suisse*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft (seco).
- SAKE 2001 in Kürze. *Wichtige Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Schild, I. & Heeren, A. (2002). *Mobbing. Konflikteeskalation am Arbeitsplatz. Möglichkeiten der Prävention und Intervention* (2. verb. Auflage). München: Hampp.
- Schweizerische Gesundheitsbefragung (BFS), 1997, Bern: Bundesamt für Statistik.
- Walter, H. (1993). *Mobbing. Kleinkrieg am Arbeitsplatz. Konflikte erkennen, offenlegen und lösen*. Frankfurt am Main: Campus.
- Zapf, D. & Osterwalder, Ph. (1998). *Mobbing and organisational factors*. Unveröffentlichtes Manuskript. Universität Frankfurt (Psychologisches Institut) [zitiert nach Zapf, 1999].
- Zapf, D., Knorz C. & Kulla M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 215-237.

## Anhang A Fragebogen in deutscher Sprache

Grüezi, da ist ... vom Forschungsinstitut LINK in Luzern. Wir machen eine Umfrage zum Thema "Gesundheit und Arbeit". Lebt in Ihrem Haushalt eine Person im Alter von 16-65 Jahren?

INT: Das Interview dauert etwa 15 Minuten.

Auftraggeber: Staatssekretariat für Wirtschaft, kurz Seco.

-----  
--

Sie sind im Moment mit 20 Stunden oder mehr pro Woche bzw. zu 50% berufstätig.

Ist das richtig?

-----  
--

- <1> Ja
- <2> Nein, weniger als 20 Stunden pro Woche
- <3> Nein, bin NICHT berufstätig
- <9> Keine Angabe

Sie sind im Moment nicht berufstätig. Sie haben aber innerhalb der letzten 12 Monaten.

mehr als 6 Monate bei der gleichen Firma mit mehr als 20 Stunden pro Woche gearbeitet. Ist das richtig?

-----  
--

- <1> Ja
- <2> Nein, weniger als 20 Stunden pro Woche
- <3> Nein, weniger als 6 Monaten
- <4> Nein, war NICHT berufstätig
- <5> Nein, bin JETZT berufstätig
- <9> Keine Angabe

Sind Sie im letzten Jahr mehr als 6 Monate bei der gleichen Firma mit mehr als 20 Stunden pro Woche beschäftigt gewesen?

-----  
--

- <1> Ja
- <2> Nein
- <9> Keine Angabe

Wie ist Ihre Lebenssituation? Wohnen Sie...

-----  
--

INT.: VORLESEN BIS ANTWORT ZUTRIFFT!

- <1> Allein
- <2> Mit einem Kind oder Kindern in einer Wohnung
- <3> Mit Ehe-/Partner in einer Wohnung
- <4> Mit Ehe-/Partner UND Kind/Kindern in einer Wohnung
- <5> Mit Ihren Eltern in einer Wohnung
- <6> Mit anderen Erwachsenen in einer Wohngemeinschaft
- <9> Keine Angabe

Welche Nationalität haben Sie?

-----  
--

- <1> Schweizer Nationalität
- <2> Doppelbürger / Doppelbürgerin  
(NUR Schweizer UND Ausländische Nationalität)

<3> Ausländische Nationalität  
<4> Staatenlos

-----  
<9> Keine Angabe

Sind Sie in der Schweiz geboren worden?

-----  
--

<1> Ja  
<2> Nein  
<9> Keine Angabe

Welches ist die höchste Ausbildung, wo Sie mit einem Zeugnis oder einem Diplom abgeschlossen haben?

-----  
--

<01> Obligatorische Schule NICHT abgeschlossen  
<02> Obligatorische Schule  
<03> Anlehre / Haushaltslehrjahr / -schule  
<04> Berufslehre bis 3 Jahre  
<05> Berufslehre über 3 Jahre, Berufsmittel-, Vollzeitberufsschule  
<06> Berufsmaturität  
<07> Diplommittelschule, allgemeinbildende Schule (Handelsschule, Verkehrsschule)  
<08> Maturitätsschulen, Gymnasium, Lehrerseminar  
<09> Höh. Berufsausb. mit Meisterdiplom, Eidg. Fachausweis  
<10> Techniker- oder Fachschule (2J.Voll- od. 3J. Teilzeit)  
<11> Höhere Fachschule, HTL, HWV (3J.Voll- od. 4J. Teilzeit)  
<12> Universität, Hochschule  
<99> Keine Angabe  
<01400>

Wie lange arbeiten Sie schon in Ihrer jetzigen Firma?

-----  
--

INT.: Antwort 2-stellig eingeben!

<XX> Jahre

-----

<01> Weniger als ein Jahr  
<99> Keine Angabe

Seit wieviel Monaten arbeiten Sie denn bei der Firma?

-----  
--

INT.: Antwort 2-stellig eingeben!

<XX> Monate

<99> Keine Angabe

Haben Sie während die letzten 12 Monaten bei einer anderen Firma mindestens 6

Monate ohne Unterbruch mit 20 Stunden oder mehr pro Woche gearbeitet?

-----  
--

<1> Ja  
<2> Nein  
<9> Keine Angabe

In welcher beruflicher Position arbeiten Sie zur Zeit?

-----  
--

- <01> Lehrling  
 <02> Angestellte/r ohne Vorgesetztenfunktion  
 <03> Angestellte/r unteres Kader  
 <04> Angestellte/r mittleres Kader  
 <05> Angestellte/r oberes Kader  
 <06> Mitarbeitendes Familienmitglied  
 <07> Selbständigerwerbende/r mit Angestellte  
 <08> Selbständigerwerbende/r ohne Angestellte  
 <98> Weiss nicht  
 <99> Keine Angabe

In welcher Branche ist das Unternehmen tätig, bei dem Sie arbeiten?

-----  
 --

- <01> Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei  
 <02> Bergbau, Tiefbau, Produktion  
 <03> Elektrizität-, Gas- und Wasserversorgung  
 <04> Baugewerbe  
 <05> Handel und Verkauf, Reparatur von Autos oder Elektronik  
 <06> Gastgewerbe, Tourismus  
 <07> Transport, Lager und Kommunikation  
 <08> Banken / Versicherung/ Finanzen  
 <09> Immobilien, Miete, Informatik, Forschung und Entwicklung  
 <10> Öffentliche Verwaltung, Armee, Polizei  
 <11> Schul- und Universitätswesen / Bildungswesen  
 <12> Gesundheitswesen  
 <13> Unterhaltung / Werbung/ Sport/Kultur  
 <14> Entsorgung, Gemeinnützige Organisation, Andere Dienstleitung/  
 <99> KEINE ANGABE

Jetzt stelle ich Ihnen ein paar **Fragen zur Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit**. 0 bedeutet GAR NICHT ZUFRIEDEN und 10 bedeutet SEHR ZUFRIEDEN. Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen.

-----  
 --

#bGar nicht		Sehr
zufrieden		zufrieden
<00>	<01> <02> <03> <04> <05> <06> <07> <08> <09>	<10>
<98> Weiss nicht		<99> Keine Angabe

#lWie zufrieden sind Sie mit... #e

< Ihrer Arbeit ganz allgemein?

< Dem Verhältnis zu den Vorgesetzten?

< Dem Verhältnis zu den Arbeitskollegen / Arbeitskolleginnen?

< Dem Verhältnis zu ihren Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen?

Wie häufig empfinden Sie Ihre Arbeit als...

<1> Nie	<3> Häufig	<8> Weiss nicht
<2> Manchmal	<4> Sehr häufig	<9> Keine Angabe

-----  
 --

< Hektisch, gehetzt, unruhig?

< Psychisch belastend?

Haben Sie berufliche Probleme oder grosse berufliche Konflikte, wo schon seit MEHREREN WOCHEN andauern?

-----  
 --

- <1> Ja  
 <2> Nein  
 <8> Weiss nicht  
 <9> Keine Angabe

Analoge Fragen werden für Personen über die letzte Stelle gestellt, wenn sie noch nicht sechs Monate am jetzigen Arbeitsplatz tätig sind

Ich möchte jetzt mit Ihnen über verschiedene **Aspekte von Ihrer Gesundheit** reden. Wie geht es Ihnen zur Zeit ganz allgemein gesundheitlich?

-----  
--

- <1> Sehr gut
- <2> Gut
- <3> Es geht so / mittelmässig
- <4> Schlecht
- <5> Sehr schlecht
- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

Hat sich Ihr Gesundheitszustand in den letzten 12 Monaten verbessert oder verschlechtert oder ist er gleich geblieben?  
INT: Gut nachfragen, ob sehr stark, stark oder eher verbessert / verschlechtert!

-----  
--

- <1> Sehr stark verschlechtert
- <2> Stark verschlechtert
- <3> Eher verschlechtert
- <4> Ist gleich geblieben
- <5> Eher verbessert
- <6> Stark verbessert
- <7> Sehr stark verbessert
- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

<03400>

Haben Sie in den letzten 12 Monaten MINDESTENS EINMAL PRO MONAT Schmerzen oder gesundheitliche Beschwerden gehabt, wie ich sie jetzt aufzähle?

- #1<1> Ja
- <2> Nein
- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

-----  
--

< Rückenweh oder Schmerzen im Kreuz?

< Allgemeine Schwäche, Erschöpfung, einfach keine Energie

< Schwierigkeiten beim Einschlafen, Schlafprobleme

< Kopfweg, Druck im Kopf oder Schmerzen im Gesicht

< Innere Unruhe, Sorgen oder Ängste

< Schmerzen / Beschwerden im Magen-Darm-Bereich?

< Negative Gefühle wie Niedergeschlagenheit, Hoffnungslosigkeit oder Depressionen?

An wie vielen Tagen haben Sie in den LETZTEN 12 MONATEN aus Krankheitsgründen bei der Arbeit gefehlt?

- <XXX> Anzahl Tage
- <000> War nicht krank
- <998> Weiss nicht
- <999> Keine Angabe

Wie oft sind Sie in den LETZTEN 12 MONATEN beim Arzt gewesen?

-----  
--  
INT.: 2-stellig eingeben!

<XX> Arztbesuche  
<00> Nie  
<98> Weiss nicht  
<99> Keine Angabe

Wie sehr sind Sie auf Medikamente angewiesen, um das tägliche Leben zu meistern?

-----  
--

<1> Überhaupt nicht  
<2> Ein bisschen  
<3> Stark  
<4> Sehr stark  
<8> Weiss nicht  
<9> Keine Angabe

Filterbild (MOBBING + Kein Mobbing)

Fühlen Sie sich als Mobbingopfer?

-----  
--

<1> Ja  
<2> Nein  
-----  
<9> Keine Angabe

Jetzt kommen ein paar **Fragen zu verschiedenen Stresssituationen**, wo im BERUFLICHEN ALLTAG in Zusammenarbeit mit anderen Leuten auftreten können. Bei diesen Fragen geht es nicht um einzelne Vorkommnisse, sondern um länger andauernde Situationen, wo Sie in Ihrer jetzigen Stelle erleben.  
Alternative: Ich beziehe mich bei den Fragen wieder auf Ihre letzte Stelle, also auf die Stelle, wo Sie während 6 Monaten mehr 20 Stunden oder mehr pro Woche gearbeitet haben.

-----  
--

Werden Sie im Betrieb angeschrien oder laut beschimpft?

Werden Sie bei mündlichen Ausführungen/Beiträgen absichtlich unterbrochen?

Werden Sie im Betrieb wie Luft behandelt?

Wird in Ihrem Betrieb eine feindselige Stimmung gegen Sie gemacht?

Werden Sie absichtlich von betrieblichen Feiern und anderen sozialen Anlässen ausgeschlossen?

Kommt es vor, dass auf Sie nicht reagiert wird, wenn Sie jemanden ansprechen wollen? Hiermit ist nicht gemeint, dass jemand nicht GRÜEZI gesagt hat?

Kommt es vor, dass im Betrieb nicht mit Ihnen gesprochen wird?

Werden Ihre Kontaktversuche mit abwertenden Blicken oder durch Andeutungen d.h. ohne dass es direkt ausgesprochen wird, oder mit negativen Gesten abgeblockt?

Wird das Zusammenarbeiten mit Ihnen verweigert?

Hat man Sie an einen Arbeitsplatz versetzt, an dem Sie von anderen isoliert sind?

Wird an Ihrer Arbeit herum genörgelt, um Sie zu schikanieren?

Werden Sie bei Entscheidungen, wo Sie persönlich betreffen, übergangen?

Werden Sie von Kollegen bei Vorgesetzten angeschwärzt?

Werden Vorschläge, wo von Ihnen gemacht werden grundsätzlich abgelehnt?

Werden Ihre Arbeitsergebnisse manipuliert oder verfälscht, um Sie zu schikanieren?

Werden Sie im Betrieb absichtlich falsch oder gar nicht informiert, damit Sie Schwierigkeiten bekommen?

Werden Sie für Fehler der anderen oder für allgemeine betriebliche Probleme verantwortlich gemacht?

Wird Ihren Arbeitseinsatz in kränkender Weise beurteilt?

Werden Ihnen genauste Vorschriften gemacht, wie die einfachsten Arbeiten zu erledigen sind, um Sie zu schikanieren?

Sind Ihnen wichtige Einfluss- und Tätigkeitsbereiche weggenommen worden?

Teilt man Sie öfters zu neuen Arbeitsaufgaben ein, ohne dass Sie gefragt werden / ohne dass mit Ihnen gesprochen wird?

Werden Sie GEZWUNGEN, Arbeiten auszuführen, wo Ihr Selbstbewusstsein verletzen z.B. plötzlich müssen Sie die einfachsten Sachen absegnen lassen, sich Briefe korrigieren lassen usw.?

Werden Sie zu Arbeiten GEZWUNGEN, wo Ihrer KÖRPERLICHEN Gesundheit erheblich schaden?

Werden Sie im Betrieb in kränkender Weise lächerlich gemacht, z.B. Imitiert oder wird über Ihr Aussehen, Behinderung usw. gespottet?

Wird Ihre politische oder religiöse Einstellung in kränkender Weise angegriffen?

Macht man sich über Ihre Nationalität in kränkender Weise lustig?

Wird im Betrieb über Ihr Privatleben in kränkender Weise gespottet?

Ist Ihnen bekannt, dass hinter Ihrem Rücken in kränkender Weise über Sie gesprochen wird?

Werden Sie verdächtigt psychisch krank zu sein, obwohl Sie es nicht sind?

Wurden Sie von Betriebsangehörigen mündlich oder schriftlich bedroht?

Sind Ihnen unangenehme verbale sexuelle Angebote gemacht worden oder sind Sie sexuell belästigt worden?

Sie haben jetzt zu verschiedenen Vorkommnissen, wo Sie in Ihrem Betrieb erfahren, Angaben gemacht. Kommen Ihnen noch weitere

Vorkommnisse in den Sinn, wo Sie HÄUFIG erleben und wo GEZIELT  
GEGEN SIE gerichtet sind?

-----  
--

<01> Nein

<90?> Ja, welche? (INT.: NOTIEREN!)

<99> Keine Angabe

Falls eine Mobbingfrage bejaht wurde, erfolgten jeweils die beiden  
Nachfragen:

-----  
--

Wie häufig kommt dies vor?

<1> 1 Mal täglich

<2> Mind. 1 Mal pro Woche

<3> Mind. 1 Mal pro Monat

<4> Seltener als 1 Mal im Monat

<8> Weiss nicht

<9> Keine Angabe

Seit wann erleben Sie dies?

-----  
--

<1> Weniger als 1 Monat

<2> 1-6 Monate

<3> 7 Monate - 1 Jahre

<4> 1 - 2 Jahren

<5> Mehr 2 Jahre und länger

<8> Weiss nicht

<9> Keine Angab

Sie haben von verschiedenen Vorkommnissen, wo Sie in ihrem Betrieb  
erlebt haben berichtet. Von wem wurden diese Handlungen  
hauptsächlich ausgeführt?

-----  
--

INT.: NICHT VORLESEN!

<1> Vorgesetzte

<2> Kollegen / Kolleginnen

<3> Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen

<4> Andere Personen

<8> Weiss nicht

<9> Keine Angabe

Filterbild

Fühlen Sie sich als Mobbingopfer?

-----  
--

<1> Ja

<2> Nein

<9> Keine Angabe

Wünschen Sie sich Informationen zum Thema "Arbeit, Stress und  
Mobbing"?

-----  
--

<1> Ja

<2> Nein

<9> Weiss nicht

Ich kann Ihnen eine Telefonnummer und Internetadressen nennen,  
unter der Sie Informationen zum Thema "Arbeit, Stress und Mobbing"  
erhalten können.

Falls Interesse besteht:

- Mobbing Beratungsstelle Zürich Tel.Nr. 01 / 361 66 67
- [www.mobbing-zentrale.ch](http://www.mobbing-zentrale.ch): Ansprechpersonen verschiedener Kantone
- [www.mobbing-info.ch](http://www.mobbing-info.ch).

## Anhang B Fragen zur Arbeitssituation und zur Gesundheit, deren Ratingskalen und Filterkriterien

### Arbeitssituation

Frage	Filterfrage	Ratingskala/Filterkriterium
1) <i>Wie ist die Zufriedenheit mit:</i>		0 = 'gar nicht zufrieden' 10 = 'sehr zufrieden'
▪ <i>der Arbeit allgemein?</i>	ja	Mobbingteil* bei 0-4
▪ <i>dem Verhältnis zu den Vorgesetzten?</i>	ja	Mobbingteil bei 0-4
▪ <i>dem Verhältnis zu den Arbeitskollegen?</i>	ja	Mobbingteil bei 0-4
▪ <i>mit dem Verhältnis zu Mitarbeitern?</i>	ja	Mobbingteil bei 0-4
2) <i>Wie häufig wird die Arbeit</i>		0 = 'nie' 4 = 'sehr häufig'
▪ <i>als hektisch, gehetzt oder unruhig erlebt?</i>	ja	Mobbingteil bei 4
▪ <i>als psychisch belastend erlebt?</i>	ja	Mobbingteil bei 4
3) <i>Lagen berufliche Probleme oder grosse berufliche Konflikte vor, die mehrere Wochen andauerten?</i>	ja	'ja'/nein' Antwort Mobbingteil bei 'ja'

### Gesundheit

Frage	Filterfrage	Ratingskala/Filterkriterium
1) <i>Eine Einschätzung des allgemeinen momentanen Befindens.</i>	nein	1 = 'sehr gut' 5 = 'sehr schlecht'
2) <i>Eine Einschätzung der Veränderung des Gesundheitszustandes in den letzten 12 Monaten</i>	ja	1 = 'sehr stark verschlechtert' 7 = 'sehr stark verbessert' Mobbingteil bei 1-2
3) <i>Eine Einschätzung der folgenden gesundheitlichen Beschwerden:</i>		'ja'/nein
▪ <i>Rückenschmerzen?</i>	nein	
▪ <i>Kopfschmerzen, Schmerzen im Gesicht?</i>	nein	
▪ <i>Beschwerden im Magen-Darm- Bereich?</i>	nein	
▪ <i>Allgemeine Schwäche, Erschöpfung, keine Energie?</i>	nein	
▪ <i>Niedergeschlagenheit, Hoffnungslosigkeit oder Depressionen?</i>	nein	
▪ <i>Einschlaf-, Schlafschwierigkeiten?</i>	nein	
▪ <i>Innere Unruhe, Sorgen und Ängste?</i>	nein	
4) <i>Angaben über:</i>		
▪ <i>die Anzahl Krankheitstage in den letzten 12 Monaten</i>	nein	
▪ <i>die Anzahl Arztbesuche in den letzten 12 Monaten</i>	nein	
5) <i>Wie sehr ist man auf Medikamente angewiesen, um das tägliche Leben zu meistern?</i>	nein	1 = 'überhaupt nicht' 4 = 'sehr stark'

\*Mobbingteil bedeutet, dass den Personen die Fragen des LIPT-Teils (Teil 4) gestellt wurden.

## Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen gemobbten und nicht-gemobbten Personen und zwischen verschieden psychosozial belasteten Personen

	Mobbingbelastung nach Definition				nicht getestet	Differenzierte psychosoziale Belastung					
	nein	ja	Total	Signifikanz Pr <sup>1</sup>		Test negativ	schwach	mittel	stark	Total	Signifikanz Pr
<b>GESCHLECHT</b>				<b>0.202</b>							<b>0.272</b>
Mann	1835	141	1976		1401	245	209	67	54	1976	
	92.9%	7.1%	100.0%		70.9%	12.4%	10.6%	3.4%	2.7%	100.0%	
Frau	1140	104	1244		848	176	128	46	46	1244	
	91.6%	8.4%	100.0%		68.2%	14.1%	10.3%	3.7%	3.7%	100.0%	
Total	2975	245	3220		2249	421	337	113	100	3220	
	92.4% <sup>2</sup>	7.6%	100.0%		69.8%	13.1%	10.5%	3.5%	3.1%	100.0%	
<b>ALTER</b>				<b>0.231</b>							<b>0.159</b>
bis 20 Jahre	125	13	138		104	10	15	6	3	138	
	90.6%	9.4%	100.0%		75.4%	7.2%	10.9%	4.3%	2.2%	100.0%	
zwischen 21 und 35 Jahre	886	69	955		673	121	89	41	31	955	
	92.8%	7.2%	100.0%		70.5%	12.7%	9.3%	4.3%	3.2%	100.0%	
zwischen 36 und 50 Jahre	1214	113	1327		905	177	149	48	48	1327	
	91.5%	8.5%	100.0%		68.2%	13.3%	11.2%	3.6%	3.6%	100.0%	
zwischen 51 und 65 Jahre	750	50	800		567	113	84	18	18	800	
	93.8%	6.3%	100.0%		70.9%	14.1%	10.5%	2.3%	2.3%	100.0%	
Total	2975	245	3220		2249	421	337	113	100	3220	
	92.4%	7.6%	100.0%		69.8%	13.1%	10.5%	3.5%	3.1%	100.0%	

Anmerkung: Die Differenzen der Summen sind auf nicht-ausgewiesene Missing-Werte zurückzuführen.

<sup>1</sup> Signifikanz: Pr < 0.001 = hoch signifikant, Pr < 0.01 = sehr signifikant, Pr < 0.05 = signifikant

<sup>2</sup> z.B. Von allen 1244 befragten Frauen, werden 104, also 8.4% gemobbt; dieses Beispiel erläutert, wie die Tabelle zu lesen ist, wenn Kolonnensumme *nicht* 100.0% entspricht.

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen gemobbten und nicht-gemobbten Personen und zwischen verschiedenen psychosozial belasteten Personen

	Mobbingbelastung nach Definition					Differenzierte psychosoziale Belastung						
	nein	ja	Total	Signifi- kanz Pr		nicht getestet	Test negativ	schwach	mittel	stark	Total	Signifi- kanz Pr
<b>NATIONALITÄT</b>				<b>0.005</b>								<b>0.003</b>
Schweizer	2464	182	2646		1859	362	265	89	71	2646		
	93.1%	6.9%	100.0%		70.3%	13.7%	10.0%	3.4%	2.7%	100.0%		
Doppelbürger	102	14	116		70	14	21	6	5	116		
	87.9%	12.1%	100.0%		60.3%	12.1%	18.1%	5.2%	4.3%	100.0%		
Ausländer	409	48	457		320	45	51	17	24	457		
	89.5%	10.5%	100.0%		70.0%	9.8%	11.2%	3.7%	5.3%	100.0%		
<b>TOTAL</b>	<b>2975</b>	<b>244</b>	<b>3219</b>		<b>2249</b>	<b>421</b>	<b>337</b>	<b>112</b>	<b>100</b>	<b>3219</b>		
	92.4%	7.6%	100.0%		69.9%	13.1%	10.5%	3.5%	3.1%	100.0%		
<b>STELLENWECHSEL</b>				<b>0.014</b>								<b>0.000</b>
heutige Stelle	2749	211	2969		2104	383	303	95	75	2969		
	92.9%	7.1%	100.0%		71.1%	12.9%	10.2%	3.2%	2.5%	100.0%		
Stelle vor dem Wechsel	98	15	113		59	18	16	12	8	113		
	86.7%	13.3%	100.0%		52.2%	15.9%	14.2%	10.6%	7.1%	100.0%		
Total	2847	226	3073		2163	401	319	107	83	3073		
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen gemobbten und nicht-gemobbten Personen und zwischen verschiedenen psychosozial belasteten Personen

	Mobbingbelastung nach Definition				nicht getestet	Differenzierte psychosoziale Belastung					
	nein	ja	Total	Signifikanz Pr		Test negativ	schwach	mittel	stark	Total	Signifikanz Pr
<b>BERUFSBRANCHE</b>				<b>0.024</b>							<b>0.028</b>
Landwirtschaft	74	6	80		62	6	9	2	1	80	
	92.5%	7.5%	100.0%		77.5%	7.5%	11.3%	2.5%	1.3%	100.0%	
Bergbau	285	24	309		231	25	36	6	11	309	
	92.2%	7.8%	100.0%		74.8%	8.1%	11.7%	1.9%	3.6%	100.0%	
Elektrizität / Gas	78	6	84		60	14	5	5	0	84	
	92.9%	7.1%	100.0%		71.4%	16.7%	6.0%	6.0%	0.0%	100.0%	
Bau	302	22	324		229	42	38	8	7	324	
	93.2%	6.8%	100.0%		70.7%	13.0%	11.7%	2.5%	2.2%	100.0%	
Handel	431	36	467		338	53	44	18	14	467	
	92.3%	7.7%	100.0%		72.4%	11.4%	9.4%	3.9%	3.0%	100.0%	
Gastgewerbe	108	20	128		82	18	14	6	8	128	
	84.4%	15.6%	100.0%		64.1%	14.1%	10.9%	4.7%	6.3%	100.0%	
Transport	172	17	189		131	24	13	12	9	189	
	91.0%	9.0%	100.0%		69.3%	12.7%	6.9%	6.4%	4.8%	100.0%	
Banken	234	17	251		177	30	31	8	5	251	
	93.2%	6.8%	100.0%		70.5%	12.0%	12.4%	3.2%	2.0%	100.0%	
Immobilien	138	7	145		103	21	13	3	5	145	
	95.2%	4.8%	100.0%		71.0%	14.5%	9.0%	2.1%	3.5%	100.0%	
Verwaltung	219	14	233		160	30	27	8	8	233	
	94.0%	6.0%	100.0%		68.7%	12.9%	11.6%	3.4%	3.4%	100.0%	
Bildung	219	10	229		162	39	15	8	5	229	
	95.6%	4.4%	100.0%		70.7%	17.0%	6.6%	3.5%	2.2%	100.0%	
Gesundheit	336	39	375		235	67	48	15	10	375	
	89.6%	10.4%	100.0%		62.7%	17.9%	12.8%	4.0%	2.7%	100.0%	
Kultur	77	6	83		51	9	17	2	4	83	
	92.8%	7.2%	100.0%		61.5%	10.8%	20.4%	2.4%	4.8%	100.0%	
andere	287	17	304		216	41	25	11	11	304	
	94.4%	5.6%	100.0%		71.1%	13.5%	8.2%	3.6%	3.6%	100.0%	
Total	2960	241	3201		2237	419	335	112	98	3201	
	92.5%	7.5%	100.0%		69.9%	13.1%	10.5%	3.5%	3.1%	100.0%	

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen gemobbten und nicht-gemobbten Personen und zwischen verschiedenen psychosozial belasteten Personen

	Mobbingbelastung nach Definition					Differenzierte psychosoziale Belastung					
	nein	ja	Total	Signifi- kanz Pr		nicht getestet	Test negativ	schwach	mittel	stark	Total
<b>ZUFRIEDENHEIT ARBEIT<sup>3</sup></b>				<b>0.000</b>							<b>0.000</b>
unzufrieden	181	71	252		73	41	72	31	35	252	
	6.1%	29.3%	7.8%		3.3%	9.8%	21.4%	27.4%	36.1%	7.8%	
zufrieden	2790	171	2961		2173	379	265	82	62	2961	
	93.9%	70.7%	92.2%		96.7%	90.2%	78.6%	72.6%	63.9%	92.2%	
Total	2971	242	3213		2246	420	337	113	97	3213	
	100.0% <sup>4</sup>	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
<b>HEKTISCHE ARBEIT<sup>2</sup></b>				<b>0.000</b>							<b>0.000</b>
nie	314	11	325		285	10	18	7	5	325	
	10.6%	4.5%	10.1%		12.7%	2.4%	5.3%	6.2%	5.1%	10.1%	
manchmal	1376	43	1419		1230	77	70	26	16	1419	
	46.4%	17.6%	44.2%		54.9%	18.3%	20.8%	23.0%	16.2%	44.2%	
häufig	869	59	928		725	68	71	33	31	928	
	29.3%	24.2%	28.9%		32.4%	16.2%	21.1%	29.2%	31.3%	28.9%	
sehr häufig	407	131	538		0	266	178	47	47	538	
	13.7%	53.7%	16.8%		0.0%	63.2%	52.8%	41.6%	47.5%	16.8%	
Total	2966	244	3210		2240	421	337	113	99	3210	
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

<sup>3</sup> Filterfragen: Bei den Filterfragen dürfen die verschiedenen Belastungsausprägungen in der Gruppe 'Differenzierte psychosoziale Belastung' nicht mit der Gruppe 'ohne Test' verglichen werden.

<sup>4</sup> z.B. Von den insgesamt 242 gemobbten Personen sind 171, also 70.7% mit ihrer Arbeit zufrieden; dieses Beispiel erläutert, wie die Tabelle zu lesen ist, wenn Kolonnensumme 100.0% entspricht.

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen gemobbten und nicht-gemobbten Personen und zwischen verschiedenen psychosozial belasteten Personen

	Mobbingbelastung nach Definition					Differenzierte psychosoziale Belastung						
	nein	ja	Total	Signifi- kanz Pr		nicht getestet	Test negativ	schwach	mittel	stark	Total	Signifi- kanz Pr
<b>PSYCHISCH BELASTENDE ARBEIT<sup>2</sup></b>				<b>0.000</b>								<b>0.000</b>
nie	987	39	1026		857	82	60	17	10	1026		
	33.3%	16.2%	32.0%		38.3%	19.5%	17.9%	15.2%	10.2%	32.0%		
manchmal	1329	54	1383		1082	135	104	34	28	1383		
	44.9%	22.4%	43.2%		48.4%	32.1%	31.0%	30.4%	28.6%	43.2%		
häufig	488	66	554		298	103	100	25	28	554		
	16.5%	27.4%	17.3%		13.3%	24.5%	29.8%	22.3%	28.6%	17.3%		
sehr häufig	158	82	240		0	100	72	36	32	240		
	5.3%	34.0%	7.5%		0.0%	23.8%	21.4%	32.1%	32.7%	7.5%		
Total	2962	241	3203		2237	420	336	112	98	3203		
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
<b>ANDAUERENDE BERUFLICHE KONFLIKTE<sup>2</sup></b>				<b>0.000</b>								<b>0.000</b>
ja	205	107	312		0	83	117	54	58	312		
	6.9%	43.9%	9.7%		0.0%	19.9%	34.7%	47.8%	58.6%	9.7%		
nein	2763	137	2900		2245	335	220	59	41	2900		
	93.1%	56.1%	90.3%		100.0%	80.1%	65.3%	52.2%	41.4%	90.3%		
Total	2968	244	3212		2245	418	337	113	99	3212		
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen gemobbten und nicht-gemobbten Personen und zwischen verschiedenen psychosozial belasteten Personen

	Mobbingbelastung nach Definition					Differenzierte psychosoziale Belastung						
	nein	ja	Total	Signifi- kanz Pr		nicht getestet	Test negativ	schwach	mittel	stark	Total	Signifi- kanz Pr
<b>ZUFRIEDENHEIT MIT DEN VORGESETZTEN<sup>2</sup></b>				<b>0.000</b>								<b>0.000</b>
unzufrieden	269	107	376		96	61	104	57	58	376		
	9.5%	45.9%	12.3%		4.5%	15.6%	32.9%	50.9%	59.2%	12.3%		
zufrieden	2548	126	2674		2036	331	212	55	40	2674		
	90.5%	54.1%	87.7%		95.5%	84.4%	67.1%	49.1%	40.8%	87.7%		
Total	2817	233	3050		2132	392	316	112	98	3050		
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
<b>ZUFRIEDENHEIT MIT DEN KOLLEGEN<sup>2</sup></b>				<b>0.000</b>								<b>0.000</b>
unzufrieden	87	49	136		37	18	28	20	33	136		
	3.0%	20.6%	4.3%		1.7%	4.4%	8.4%	18.0%	33.7%	4.3%		
zufrieden	2803	189	2992		2138	394	304	91	65	2992		
	97.0%	79.4%	95.7%		98.3%	95.6%	91.6%	82.0%	66.3%	95.7%		
Total	2890	238	3128		2175	412	332	111	98	3128		
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
<b>ZUFRIEDENHEIT MIT DEN MITARBEITERN<sup>2</sup></b>				<b>0.000</b>								<b>0.000</b>
unzufrieden	29	16	45		13	7	7	10	8	45		
	2.0%	13.2%	2.8%		1.2%	3.0%	3,7%	19.2%	16%	2.8%		
zufrieden	1439	105	1544		1056	224	180	42	42	1544		
	98.0%	86.8%	97.2%		98.8%	97.0%	96.3%	80.8%	84.0%	97.2%		
Total	1468	121	1589		1069	231	187	52	50	1589		
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen gemobbten und nicht-gemobbten Personen und zwischen verschiedenen psychosozial belasteten Personen

	Mobbingbelastung nach Definition					Differenzierte psychosoziale Belastung						
	nein	ja	Total	Signifi- kanz Pr		nicht getestet	Test negativ	schwach	mittel	stark	Total	Signifi- kanz Pr
<b>MOMENTANER GESUNDHEITZUSTAND</b>				<b>0.000</b>								<b>0.000</b>
gut bis sehr gut	2598	164	2762		2007	352	261	83	59	2762		
	87.4%	67.2%	85.9%		89.3%	83.8%	77.4%	73.5%	59.6%	85.9%		
mittelmässig	316	61	377		219	45	60	24	29	377		
	10.6%	25.0%	11.7%		9.7%	10.7%	17.8%	21.2%	29.3%	11.7%		
schlecht bis sehr schlecht	58	19	77		21	23	16	6	11	77		
	2.0%	7.8%	2.4%		0.9%	5.5%	4.7%	5.3%	11.1%	2.4%		
Total	2972	244	3216		2247	420	337	113	99	3216		
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
<b>VERÄNDERUNG DER GESUNDHEIT<sup>2</sup></b>				<b>0.000</b>								<b>0.000</b>
verschlechtert	51	25	76		0	29	28	6	13	76		
	1.7%	10.2%	2.4%		0.0%	6.9%	8.3%	5.3%	13.0%	2.4%		
in etwa gleich	2792	202	2994		2161	376	279	97	81	2994		
	93.9%	82.4%	93.0%		96.1%	89.3%	82.8%	85.8%	81.0%	93.0%		
verbessert	131	18	149		87	16	30	10	6	149		
	4.4%	7.3%	4.6%		3.9%	3.8%	8.9%	8.8%	6.0%	4.6%		
Total	2974	245	3219		2248	421	337	113	100	3219		
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen gemobbten und nicht-gemobbten Personen und zwischen verschiedenen psychosozial belasteten Personen

	Mobbingbelastung nach Definition					Differenzierte psychosoziale Belastung						
	nein	ja	Total	Signifi- kanz Pr		nicht getestet	Test negativ	schwach	mittel	stark	Total	Signifi- kanz Pr
<b>ALLGEMEINE SCHWÄCHE</b>				<b>0.000</b>								<b>0.000</b>
ja	950	161	1111		643	156	168	69	75	1111		
	32.0%	66.0%	34.5%		28.6%	37.1%	49.9%	61.6%	75.0%	34.5%		
nein	2022	83	2105		1603	265	169	43	25	2105		
	68.0%	34.0%	65.5%		71.4%	62.9%	50.1%	38.4%	25.0%	65.5%		
Total	2972	244	3216		2246	421	337	112	100	3216		
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
<b>INNERE UNRUHE, SORGEN, ÄNGSTE</b>				<b>0.000</b>								<b>0.000</b>
ja	863	145	1008		548	151	171	64	74	1008		
	29.0%	59.2%	31.34%		24.4%	36.0%	50.7%	56.6%	74.0%	31.3%		
nein	2108	100	2208		1698	269	166	49	26	2208		
	71.0%	40.8%	68.7%		75.6%	64.0%	49.3%	43.4%	26.0%	68.7%		
Total	2971	245	3216		2246	420	337	113	100	3216		
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
<b>KOPFWEH, SCHMERZEN IM GESICHT</b>				<b>0.000</b>								<b>0.000</b>
ja	886	111	997		631	126	138	52	50	997		
	29.8%	45.3%	31.0%		28.1%	29.9%	40.9%	46.0%	50.0%	31.0%		
nein	2087	134	2221		1616	295	199	61	50	2221		
	70.2%	54.7%	69.0%		71.9%	70.1%	59.1%	54.0%	50.0%	69.0%		
Total	2973	245	3218		2247	421	337	113	100	3218		
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen gemobbten und nicht-gemobbten Personen und zwischen verschiedenen psychosozial belasteten Personen

	Mobbingbelastung nach Definition					Differenzierte psychosoziale Belastung						
	nein	ja	Total	Signifi- kanz Pr		nicht getestet	Test negativ	schwach	mittel	stark	Total	Signifi- kanz Pr
<b>MAGENBESCHWERDEN</b>				<b>0.000</b>								<b>0.000</b>
ja	382	68	450		239	64	74	34	39	450		
	12.8%	27.8%	14.0%		10.6%	15.2%	22.0%	30.1%	39.0%	14.0%		
nein	2591	177	2768		2009	357	262	79	61	2768		
	87.2%	72.2%	86.0%		89.4%	84.8%	78.0%	69.9%	61.0%	86.0%		
Total	2973	245	3218		2248	421	336	113	100	3218		
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
<b>SCHLAFPROBLEME</b>				<b>0.000</b>								<b>0.000</b>
ja	661	118	779		427	119	127	50	56	779		
	22.2%	48.4%	24.2%		19.0%	28.3%	37.8%	44.6%	56.0%	24.2%		
nein	2311	126	2437		1820	302	209	62	44	2437		
	77.8%	51.6%	75.8%		81.0%	71.7%	62.2%	55.4%	44.0%	75.8%		
Total	2972	244	3216		2247	421	336	112	100	3216		
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
<b>DEPRESSIONEN</b>				<b>0.000</b>								<b>0.000</b>
ja	424	116	540		232	84	110	54	60	540		
	14.3%	47.5%	16.8%		10.3%	20.0%	32.6%	48.2%	60.6%	16.8%		
nein	2548	128	2676		2015	337	227	58	39	2676		
	85.7%	52.5%	83.2%		89.7%	80.0%	67.4%	51.8%	39.4%	83.2%		
Total	2972	244	3216		2247	421	337	112	99	3216		
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen gemobbten und nicht-gemobbten Personen und zwischen verschiedenen psychosozial belasteten Personen

	Mobbingbelastung nach Definition					Differenzierte psychosoziale Belastung						
	nein	ja	Total	Signifi- kanz Pr		nicht getestet	Test negativ	schwach	mittel	stark	Total	Signifi- kanz Pr
<b>RÜCKENSCHMERZEN</b>				<b>0.001</b>								<b>0.000</b>
ja	1083	132	1215		761	172	164	64	54	1215		
	36.4%	53.9%	37.8%		33.9%	41.0%	48.7%	56.6%	54.0%	37.8%		
nein	1890	113	2003		1487	248	173	49	46	2003		
	63.6%	46.1%	62.2%		66.1%	59.0%	51.3%	43.4%	46.0%	62.2%		
Total	2973	245	3218		2248	420	337	113	100	3218		
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
<b>ANZAHL BESCHWERDEN</b>				<b>0.000</b>								<b>0.000</b>
0 bis 2 Beschwerden	2125	67	2192		1721	268	153	30	20	2192		
	71.8%	27.7%	68.5%		76.9%	64.0%	45.7%	27.3%	20.2%	68.5%		
3 bis 5 Beschwerden	743	138	881		472	136	151	69	53	881		
	25.1%	57.0%	27.5%		21.1%	32.5%	45.1%	62.7%	53.5%	27.5%		
6 bis 7 Beschwerden	91	37	128		45	15	31	11	26	128		
	3.1%	15.3%	4.0%		2.0%	3.6%	9.3%	10.0%	26.3%	4.0%		
Total	2959	242	3201		2238	419	335	110	99	3201		
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen gemobbten und nicht-gemobbten Personen und zwischen verschiedenen psychosozial belasteten Personen

	Mobbingbelastung nach Definition					Differenzierte psychosoziale Belastung						
	nein	ja	Total	Signifi- kanz Pr		nicht getestet	Test negativ	schwach	mittel	stark	Total	Signifi- kanz Pr
<b>ANZAHL KRANKHEITSTAGE</b>				<b>0.000</b>								<b>0.000</b>
keine Krankheitstage	1664	105	1769		1281	236	159	53	40	1769		
	56.2%	43.2%	55.2%		57.2%	56.5%	47.6%	46.9%	40.4%	55.2%		
1 - 3 Krankheitstage	671	46	717		525	88	67	22	15	717		
	22.7%	18.9%	22.4%		23.4%	21.1%	20.1%	19.5%	15.2%	22.4%		
mehr als 3 Krankheitstage	627	92	719		435	94	108	38	44	719		
	21.2%	37.9%	22.4%		19.4%	22.5%	32.3%	33.6%	44.4%	22.4%		
Total	2962	243	3205		2241	418	334	113	99	3205		
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
<b>ANZAHL ARZTBESUCHE</b>				<b>0.000</b>								<b>0.000</b>
keine Arztbesuche	874	64	938		691	114	78	28	27	938		
	29.6%	26.3%	29.4%		31.0%	27.2%	23.4%	24.8%	27.6%	29.4%		
1 - 3 Arztbesuche	1477	101	1578		1149	191	152	51	35	1578		
	50.1%	41.6%	49.4%		51.5%	45.6%	45.6%	45.1%	35.7%	49.4%		
mehr als 3 Arztbesuche	598	78	676		389	114	103	34	36	676		
	20.3%	32.1%	21.2%		17.5%	27.2%	30.9%	30.1%	36.7%	21.2%		
Total	2949	243	3192		2229	419	333	113	98	3192		
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen gemobbten und nicht-gemobbten Personen und zwischen verschiedenen psychosozial belasteten Personen

	Mobbingbelastung nach Definition					Differenzierte psychosoziale Belastung						
	nein	ja	Total	Signifi- kanz Pr		nicht getestet	Test negativ	schwach	mittel	stark	Total	Signifi- kanz Pr
<b>MEDIKAMENTENGEBRAUCH</b>				<b>0.000</b>								<b>0.000</b>
kein Gebrauch	2364	167	2531		1825	329	241	74	62	2531		
	79.5%	68.2%	78.7%		81.1%	78.5%	71.5%	65.5%	62.0%	78.7%		
wenig Gebrauch	463	51	514		334	61	68	24	27	514		
	15.6%	20.8%	16.0%		14.9%	14.6%	20.2%	21.2%	27.0%	16.0%		
starker Gebrauch	146	27	173		90	29	28	15	11	173		
	4.9%	11.0%	5.4%		4.0%	6.9%	8.3%	13.3%	11.0%	5.4%		
Total	2973	245	3218		2249	419	337	113	100	3218		
	100%	100%	100%		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
<b>TÄTER</b>				<b>0.001</b>								<b>0.009</b>
Vorgesetzter	163	122	285				163	57	52	272		
	54.0%	51.3%	52.8%				53.8%	50.9%	52.0%	52.8%		
Kollege	48	38	86				44	16	22	82		
	15.9%	16.0%	15.9%				14.5%	14.3%	22.0%	15.9%		
Mitarbeiter	36	31	67				36	18	9	63		
	11.9%	13.0%	12.4%				11.9%	16.1%	9.0%	12.2%		
andere Personen	27	16	43				34	5	0	39		
	8.9%	6.7%	8.0%				11.2%	4.5%	0.0%	7.6%		
mehrere Personen	28	31	59				26	16	17	59		
	9.3%	13.0%	10.9%				8.6%	14.3%	17.0%	11.5%		
Total	302	238	540				303	112	100	515		
	100%	100%	100%				100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		

## Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale unter Berücksichtigung der Leymann'schen-Definition und der Selbstdeklaration

	MOL <sup>5</sup> mit Selbstdeklaration	MOL ohne Selbstdeklaration	Selbstdeklaration ohne MOL	weder noch	Total	Signifikanz Pr <sup>6</sup>
<b>GESCHLECHT</b>						<b>0.145</b>
Mann	37	102	40	1788	1967	
	1.9%	5.2%	2.0%	90.9%	100.0%	
Frau	39	65	27	1109	1240	
	3.2%	5.2%	2.2%	89.4%	100.0%	
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>167</b>	<b>67</b>	<b>2897</b>	<b>3207</b>	
	2.4%	5.2%	2.1%	90.3%	100.0%	
<b>ALTER</b>						<b>0.400</b>
bis 20 Jahre	1	11	3	122	137	
	0.7%	8.0%	2.2%	89.1%	100.0%	
zwischen 21 und 35 Jahre	19	49	19	864	951	
	2.0%	5.2%	2.0%	90.8%	100.0%	
zwischen 36 und 50 Jahre	40	73	26	1182	1321	
	3.0%	5.5%	2.0%	89.4%	100.0%	
zwischen 51 und 65 Jahre	16	34	19	729	798	
	2.0%	4.3%	2.4%	91.3%	100.0%	
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>167</b>	<b>67</b>	<b>2897</b>	<b>3207</b>	
	2.4%	5.2%	2.1%	90.3%	100.0%	

Anmerkung: Die Differenzen der Summen sind auf nicht-ausgewiesene Werte zurückzuführen.

<sup>5</sup> MOL = Mobbingopfer, deren Angaben die Kriterien der Leymannschen Definition (Häufigkeit und Dauer) (1993b) entsprechen.

<sup>6</sup> Signifikanz: Pr < 0.001 = hoch signifikant, Pr < 0.01 = sehr signifikant, Pr < 0.05 = signifikant

<sup>7</sup> z.B. Von allen 1223 befragten Frauen werden 65 also 5.3% gemobbt, die sich selbst aber nicht als Mobbingopfer bezeichnen; dieses Beispiel erläutert, wie die Tabelle zu lesen ist, wenn Kolonnen-summe *nicht* 100.0% entspricht.

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale unter Berücksichtigung der Leymann'schen Definition und der Selbstdeklaration

	MOL mit Selbstdeklaration	MOL ohne Selbstdeklaration	Selbstdeklaration ohne MOL	weder noch	Total	Signifikanz Pr
<b>NATIONALITÄT</b>						<b>0.012</b>
Schweizer Bürger	53	128	50	2405	2636	
	2.0%	4.9%	1.9%	91.2%	100.0%	
Doppelbürger	4	10	3	99	116	
	3.5%	8.6%	2.6%	85.3%	100.0%	
Ausländer	19	28	14	393	454	
	4.2%	6.2%	3.1%	86.6%	100.0%	
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>166</b>	<b>67</b>	<b>2897</b>	<b>3206</b>	
	2.4%	5.2%	2.1%	90.4%	100.0%	
<b>STELLENWECHSEL</b>						<b>0.016</b>
heutige Stelle	57	152	55	2684	2948	
	1.9%	5.2%	1.9%	91.0%	100.0%	
Stelle vor dem Wechsel	7	8	5	92	112	
	6.3%	7.1%	4.5%	82.1%	100.0%	
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>160</b>	<b>60</b>	<b>2776</b>	<b>3060</b>	
	2.1%	5.2%	2.0%	90.7%	100.0%	

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale unter Berücksichtigung der Leymann'schen Definition und der Selbstdeklaration

	MOL mit Selbstdeklaration	MOL ohne Selbstdeklaration	Selbstdeklaration ohne MOL	weder noch	Total	Signifikanz Pr
<b>ZUFRIEDENHEIT ARBEIT</b>						<b>0.000</b>
unzufrieden	24	47	19	161	251	
	32.4%	28.3%	28.4%	5.6%	7.8%	
zufrieden	50	119	48	2733	2950	
	67.6%	71.7%	71.6%	94.4%	92.2%	
Total	74	166	67	2894	3201	
	100.0%	100.0% <sup>8</sup>	100.0%	100.0%	100.0%	
<b>HEKTISCHE ARBEIT</b>						<b>0.000</b>
nie	3	8	3	309	323	
	3.9%	4.8%	4.5%	10.7%	10.1%	
manchmal	14	29	22	1351	1416	
	18.4%	17.5%	32.8%	46.8%	44.3%	
häufig	32	26	27	840	925	
	42.1%	15.7%	40.3%	29.1%	28.9%	
sehr häufig	27	103	15	389	534	
	35.5%	62.0%	22.4%	13.5%	16.7%	
Total	76	166	67	2889	3198	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

<sup>8</sup> z.B. Von allen 166 gemobbten Personen, die sich selbst aber nicht als Mobbingopfer bezeichnen, sind 119, also 71.7% mit ihrer Arbeit zufrieden; dieses Beispiel erläutert, wie die Tabelle zu lesen ist, wenn Kolonnensumme 100.0% entspricht.

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale unter Berücksichtigung der Leymann'schen Definition und der Selbstdeklaration

	MOL mit Selbstdeklaration	MOL ohne Selbstdeklaration	Selbstdeklaration ohne MOL	weder noch	Total	Signifikanz Pr
<b>PSYCHISCH BELASTENDE ARBEIT</b>						<b>0.000</b>
nie	8	30	12	972	1022	
	10.8%	18.2%	17.9%	33.7%	32.0%	
manchmal	20	34	29	1297	1380	
	27.0%	20.6%	43.3%	45.0%	43.2%	
häufig	23	43	16	469	551	
	31.1%	26.1%	23.9%	16.3%	17.3%	
sehr häufig	23	58	10	147	238	
	31.1%	35.2%	14.9%	5.1%	7.5%	
Total	74	165	67	2885	3191	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
<b>ANDAUERENDE BERUFLICHE KONFLIKTE</b>						<b>0.000</b>
ja	48	57	30	173	308	
	63.2%	34.3%	44.8%	6.0%	8.3%	
nein	28	109	37	2718	2783	
	36.8%	65.7%	55.2%	94.0%	91.7%	
Total	76	166	67	2891	3034	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale unter Berücksichtigung der Leymann'schen Definition und der Selbstdeklaration

	MOL mit Selbstdeklaration	MOL ohne Selbstdeklaration	Selbstdeklaration ohne MOL	weder noch	Total	Signifikanz Pr
<b>Zufriedenheit mit den Vorgesetzten</b>						<b>0.000</b>
unzufrieden	49	57	36	232	374	
	65.3%	36.5%	53.7%	8.5%	12.3%	
zufrieden	26	99	31	2509	2665	
	34.7%	63.5%	46.3%	91.5%	87.7%	
Total	75	156	67	2741	3039	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
<b>ZUFRIEDENHEIT MIT DEN KOLLEGEN</b>						<b>0.000</b>
unzufrieden	22	27	12	75	136	
	28.9%	16.9%	17.9%	2.7%	4.4%	
zufrieden	54	133	55	2738	2980	
	71.1%	83.1%	82.1%	97.3%	95.6%	
Total	76	160	67	2813	3116	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
<b>ZUFRIEDENHEIT MIT DEN MITARBEITERN</b>						<b>0.000</b>
unzufrieden	6	10	5	23	44	
	16.2%	12.0%	16.7%	1.6%	2.8%	
zufrieden	31	73	25	1409	1538	
	83.8%	88.0%	83.3%	98.4%	97.2%	
Total	37	83	30	1432	1582	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale unter Berücksichtigung der Leymann'schen Definition und der Selbstdeklaration

	MOL mit Selbstdeklaration	MOL ohne Selbstdeklaration	Selbstdeklaration ohne MOL	weder noch	Total	Signifikanz Pr
<b>Momentaner Gesundheitszustand</b>						<b>0.000</b>
gut bis sehr gut	45	118	52	2538	2753	
	59.2%	71.1%	77.6%	87.7%	85.6%	
mittelmässig	22	39	14	300	375	
	29.0%	23.5%	20.9%	10.4%	11.7%	
schlecht bis sehr schlecht	9	9	1	56	75	
	11.8%	5.4%	1.5%	1.9%	2.3%	
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>166</b>	<b>67</b>	<b>2894</b>	<b>3203</b>	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
<b>VERÄNDERUNG DER GESUNDHEIT</b>						<b>0.000</b>
verschlechtert	8	16	7	43	74	
	10.5%	9.6%	10.4%	1.5%	2.3%	
in etwa gleich	61	140	56	2727	2984	
	80.3%	83.8%	83.6%	94.2%	93.1%	
verbessert	7	11	4	126	148	
	9.2%	6.6%	6.0%	4.4%	4.6%	
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>167</b>	<b>67</b>	<b>2896</b>	<b>3206</b>	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale unter Berücksichtigung der Leymann'schen Definition und der Selbstdeklaration

	MOL mit Selbstdeklaration	MOL ohne Selbstdeklaration	Selbstdeklaration ohne MOL	weder noch	Total	Signifikanz Pr
<b>ALLGEMEINE SCHWÄCHE</b>						<b>0.000</b>
ja	54	107	38	908	1107	
	71.1%	64.5%	56.7%	31.4%	34.6%	
nein	22	59	29	1987	2097	
	28.9%	35.5%	43.3%	68.6%	65.4%	
Total	76	166	67	2895	3204	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
<b>INNERE UNRUHE, SORGEN, ÄNGSTE</b>						<b>0.000</b>
ja	56	88	40	820	1004	
	73.7%	52.7%	59.7%	28.3%	31.3%	
nein	20	79	27	2075	2201	
	26.3%	47.3%	40.3%	71.7%	68.7%	
Total	76	167	67	2895	3205	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
<b>KOPFWEH, SCHMERZEN IM GESICHT</b>						<b>0.000</b>
ja	43	68	23	861	995	
	56.6%	40.7%	34.3%	29.7%	31.0%	
nein	33	99	44	2035	2211	
	43.4%	59.3%	65.7%	70.3%	69.0%	
Total	76	167	67	2896	3206	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale unter Berücksichtigung der Leymann'schen Definition und der Selbstdeklaration

	MOL mit Selbstdeklaration	MOL ohne Selbstdeklaration	Selbstdeklaration ohne MOL	weder noch	Total	Signifikanz Pr
<b>MAGENBESCHWERDEN</b>						<b>0.000</b>
ja	28	40	26	350	444	
	36.8%	24.0%	38.8%	12.1%	13.8%	
nein	48	127	41	2546	2762	
	63.2%	76.0%	61.2%	87.9%	86.2%	
Total	76	167	67	2896	3206	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
<b>SCHLAFPROBLEME</b>						<b>0.000</b>
ja	44	74	26	631	775	
	57.9%	44.6%	39.4%	21.8%	24.2%	
nein	32	92	40	2264	2428	
	42.1%	55.4%	60.6%	78.2%	75.8%	
Total	76	166	66	2895	3203	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
<b>DEPRESSIONEN</b>						<b>0.000</b>
ja	45	69	27	393	534	
	60.0%	41.3%	40.9%	13.6%	16.7%	
nein	30	98	39	2502	2669	
	40.0%	58.7%	59.1%	86.4%	83.3%	
Total	75	167	66	2895	3203	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale unter Berücksichtigung der Leymann'schen Definition und der Selbstdeklaration

	MOL mit Selbstdeklaration	MOL ohne Selbstdeklaration	Selbstdeklaration ohne MOL	weder noch	Total	Signifikanz Pr
<b>RÜCKENSCHMERZEN</b>						<b>0.000</b>
ja	43	87	35	1044	1209	
	56.6%	52.1%	52.2%	36.1%	37.7%	
nein	33	80	32	1851	1996	
	43.4%	47.9%	47.8%	63.9%	62.3%	
Total	76	167	67	2895	3205	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
<b>ANZAHL BESCHWERDEN</b>						<b>0.000</b>
0 bis 2 Beschwerden	11	55	23	2097	2186	
	14.7%	33.3%	35.4%	72.7%	68.5%	
3 bis 5 Beschwerden	48	89	33	706	876	
	64.0%	53.9%	50.8%	24.5%	27.5%	
6 bis 7 Beschwerden	16	21	9	82	128	
	21.3%	12.7%	13.8%	2.8%	4.0%	
Total	75	165	65	2885	31.90	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale unter Berücksichtigung der Leymann'schen Definition und der Selbstdeklaration

	MOL mit Selbstdeklaration	MOL ohne Selbstdeklaration	Selbstdeklaration ohne MOL	weder noch	Total	Signifikanz Pr
<b>ANZAHL KRANKHEITSTAGE</b>						<b>0.000</b>
keine Krankheitstage	26	79	32	1625	1762	
	34.7%	47.6%	47.8%	56.3%	55.2%	
1 - 3 Krankheitstage	17	28	9	661	715	
	22.7%	16.9%	13.4%	22.9%	22.4%	
mehr als 3 Krankheitstage	32	59	26	598	715	
	42.7%	35.5%	38.8%	20.7%	22.4%	
Total	75	166	67	2884	3192	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
<b>ANZAHL ARZTBESUCHE</b>						<b>0.000</b>
keine Arztbesuche	19	45	15	857	936	
	25.7%	26.9%	22.4%	29.9%	29.4%	
1 - 3 Arztbesuche	26	73	33	1439	1571	
	35.1%	43.7%	49.3%	50.1%	49.4%	
mehr als 3 Arztbesuche	29	49	19	575	672	
	39.2%	29.3%	28.4%	20.0%	21.1%	
Total	74	167	67	2871	3179	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale unter Berücksichtigung der Leymann'schen Definition und der Selbstdeklaration

	MOL mit Selbstdeklaration	MOL ohne Selbstdeklaration	Selbstdeklaration ohne MOL	weder noch	Total	Signifikanz Pr
<b>MEDIKAMENTENGEBRAUCH</b>						<b>0.000</b>
kein Gebrauch	48	117	42	2315	2522	
	63.2%	77.0%	65.6%	84.1%	82.9%	
wenig Gebrauch	16	35	22	437	510	
	21.1%	23.0%	34.4%	15.9%	16.8%	
starker Gebrauch	12	15	3	143	173	
	15.8%	9.9%	4.7%	5.2%	5.7%	
Total	76	152	64	2752	3044	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
<b>HAUPTTÄTER</b>						<b>0.003</b>
Vorgesetzter	42	78	27	134	281	
	55.3%	48.8%	55.1%	56.3%	53.7%	
Kollege	16	22	7	41	86	
	21.1%	13.8%	14.3%	17.2%	16.4%	
Mitarbeiter	8	23	4	31	66	
	10.5%	14.4%	8.2%	13.0%	12.6%	
andere Personen	1	15	3	24	43	
	1.3%	9.4%	6.1%	10.1%	8.2%	
mehrere Täterpersonen	9	22	8	8	47	
	11.8%	13.8%	16.3%	3.4%	9.0%	
Total	76	160	49	238	523	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

## Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen Schweizern, Doppelbürgern und Ausländern und zwischen Personen mit und ohne Stellenwechsel

	Nationalität				Signifi- kanz Pr <sup>9</sup>	Stellenwechsel			
	CH	DB	Ausl.	Total		jetzige Stelle	vorherige Stelle	Total	Signifi kanz Pr
<b>KLASSISCHES MOBBING</b>					<b>0.005</b>				<b>0.014</b>
nein	2464	102	409	2975		2749	98	2847	
	93.12	87.93	89.5	92.42		92.87	86.73	92.65	
ja	182	14	48	244		211	15	226	
	6.88	12.07	10.5	7.58		7.13	13.27	7.35	
Total	2646	116	457	3219		2960	113	3073	
	100	100	100	100		100	100	100	
<b>SELBSTDEFINIERTES MOBBING</b>					<b>0.004</b>				<b>0.000</b>
nein	2533	109	421	3063		2836	100	2936	
	96.09	93.97	92.73	95.54		96.2	89.29	95.95	
ja	103	7	33	143		112	12	124	
	3.91	6.03	7.27	4.46		3.8	10.71	4.05	
Total	2636	116	454	3206		2948	112	3060	
	100	100	100	100		100	100	100	

<sup>9</sup> Signifikanz: Pr < 0.001 = hoch signifikant, Pr < 0.01 = sehr signifikant, Pr < 0.05 = signifikant

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen Schweizern, Doppelbürgern und Ausländern und zwischen Personen mit und ohne Stellenwechsel

	Nationalität					Stellenwechsel			
	CH	DB	Ausl.	Total	Signifi kanz Pr	jetzige Stelle	vorherige Stelle	Total	Signifi kanz Pr
<b>PSYCHOSOZIALE BELASTUNG</b>					<b>0.003</b>				<b>0.000</b>
nicht getestet	1859	70	320	2249		2104	59	2163	
	70.26	60.34	70.02	69.87		71.08	52.21	70.39	
Test negativ	362	14	45	421		383	18	401	
	13.68	12.07	9.85	13.08		12.94	15.93	13.05	
schwach	265	21	51	337		303	16	319	
	10.02	18.1	11.16	10.47		10.24	14.16	10.38	
mittel	89	6	17	112		95	12	107	
	3.36	5.17	3.72	3.48		3.21	10.62	3.48	
stark	71	5	24	100		75	8	83	
	2.68	4.31	5.25	3.11		2.53	7.08	2.7	
Total	2646	116	457	3219		2960	113	3073	
	100	100	100	100		100	100	100	
<b>DAUERNDE KONFLIKTE</b>					<b>0.093</b>				<b>0.000</b>
nein	2376	101	422	2899		2691	88	2779	
	90	87.07	92.75	90.28		91.1	77.88	90.61	
ja	264	15	33	312		263	25	288	
	10	12.93	7.25	9.72		8.9	22.12	9.39	
Total	2640	116	455	3211		2954	113	3067	
	100	100	100	100		100	100	100	

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen Schweizern, Doppelbürgern und Ausländern und zwischen Personen mit und ohne Stellenwechsel

	Nationalität					Stellenwechsel			
	CH	DB	Ausl.	Total	Signifi kanz Pr	jetzige Stelle	vorherige Stelle	Total	Signifi kanz Pr
<b>ZUFRIEDENHEIT MIT DEN VORGESETZTEN</b>					<b>0.045</b>				<b>0.000</b>
unzufrieden	167	7	19	193		149	26	175	
	6.71	6.19	4.25	6.33		5.33	23.21	6.02	
eher unzufrieden	267	13	64	344		310	17	327	
	10.73	11.5	14.32	11.28		11.09	15.18	11.25	
zufrieden	271	7	58	336		308	15	323	
	10.89	6.19	12.98	11.02		11.02	13.39	11.11	
sehr zufrieden	1784	86	306	2176		2028	54	2082	
	71.68	76.11	68.46	71.37		72.56	48.21	71.62	
Total	2489	113	447	3049		2795	112	2907	
	100	100	100	100		100	100	100	
<b>ZUFRIEDENHEIT MIT DEN KOLLEGEN</b>					<b>0.000</b>				<b>0.004</b>
unzufrieden	38	4	7	49		40	6	46	
	1.48	3.51	1.58	1.57		1.39	5.31	1.54	
eher unzufrieden	131	7	46	184		164	10	174	
	5.1	6.14	10.38	5.88		5.71	8.85	5.83	
zufrieden	230	10	49	289		267	11	278	
	8.95	8.77	11.06	9.24		9.3	9.73	9.32	
sehr zufrieden	2171	93	341	2605		2399	86	2485	
	84.47	81.58	76.98	83.31		83.59	76.11	83.31	
Total	2570	114	443	3127		2870	113	2983	
	100	100	100	100		100	100	100	

Unterschiede hinsichtlich einzelner Merkmale zwischen Schweizern, Doppelbürgern und Ausländern und zwischen Personen mit und ohne Stellenwechsel

	Nationalität					Stellenwechsel			
	CH	DB	Ausl.	Total	Signifi kanz Pr	jetzige Stellel	vorherige Stelle	Total	Signifi kanz Pr
<b>HAUPTTÄTER</b>					<b>0.000</b>				<b>0.051</b>
Vorgesetzter	239	14	32	285		229	25	254	
	56.37	43.75	38.55	52.88		50	64.1	51.11	
Kollege	53	3	30	86		74	7	81	
	12.5	9.38	36.14	15.96		16.16	17.95	16.3	
Mitarbeiter	56	3	7	66		64	0	64	
	13.21	9.38	8.43	12.24		13.97	0	12.88	
andere	37	4	2	43		42	1	43	
	8.73	12.5	2.41	7.98		9.17	2.56	8.65	
mehrere	39	8	12	59		49	6	55	
	9.2	25	14.46	10.95		10.7	15.38	11.07	
<b>Total</b>	<b>424</b>	<b>32</b>	<b>83</b>	<b>539</b>		<b>458</b>	<b>39</b>	<b>497</b>	
	100	100	100	100		100	100	100	