

# Mobbing und andere psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz in der Schweiz

## Erste gesamtschweizerische Mobbing-Studie

Die vorliegende Studie zeigt auf, wie häufig Mobbing in der Schweiz vorkommt, mit welchen ernst zu nehmenden Konsequenzen es verbunden ist und welche Personengruppen davon besonders betroffen sind. In der Schweiz waren hierzu bisher keine repräsentativen Informationen vorhanden. Die Studie hat gezeigt, dass Mobbing mit beträchtlichen gesundheitlichen, betriebs- und volkswirtschaftlichen Folgen verbunden ist und es im Interesse aller liegt, Mobbinghandlungen zu unterbinden.

Mobbing ist ein Phänomen, bei dem einzelne Arbeitnehmer eines Unternehmens gezielt, systematisch und über längere Zeit von einem oder mehreren Betriebsangehörigen schikaniert werden. Das Wort Mobbing ist relativ neu, das Phänomen selbst hingegen nicht. Ausländische Studien haben gezeigt, dass Mobbing mit Gesundheitsbeeinträchtigungen und hohen Kosten verbunden sein kann. In der Presse ist das Thema seit geraumer Zeit aktuell. Die Durchführungsorgane des Arbeitsgesetzes sind zunehmend mit entsprechenden Anfragen und Fällen konfrontiert, denn im Arbeitsgesetz ist der Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer geregelt.

## Zum Konzept

In der vorliegenden Studie wurde die Häufigkeit von Mobbing sowohl nach wissenschaftlicher Definition als auch nach Selbstdeklaration untersucht.

Die Erhebung erfolgte durch telefonische Interviews mittels einer repräsentativen Stichprobe von 3220 berufstätigen Personen. Als Grundlage für diese Interviews diente ein Fragebogen, der nebst Fragen zu persönlichen Daten (Alter, Nationalität, Ausbildung etc.), Fragen zur Befindlichkeit am Arbeitsplatz (z.B. hektische Arbeit, Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen) und Fragen zum Gesundheitszustand (Beschwerden, Anzahl Krankheitstage bzw. Arztbesuche etc.) beinhaltete. Bei diesen Fragen wurden so genannte Filterfragen verwendet, um nicht all jenen Personen umfangreiche, mobbing-spezifische Fragen stellen zu müssen, bei welchen aufgrund ihrer Antworten ein Mobbingvorkommen unwahrscheinlich war. Zusätzlich wurde das selbstdeklarierte Mobbing erfasst. Die umfangreichen Fragen im Mobbingteil sind in der Mobbing-Forschung<sup>1</sup> schon öfters eingesetzt worden und erlauben daher gewisse Vergleiche mit den Resultaten ähnlicher Studien.

Um teils bekannten Kritiken an der Mobbingdefinition gerecht zu werden, wurden die Mobbinghandlungen am Arbeitsplatz differenziert ausgewertet. Dabei wurde die Intensität der Mobbinghandlungen nach den Kriterien der Häufigkeit und der Dauer gewichtet und über das gesamte Spektrum der Mobbinghandlungen aufsummiert. Hiermit konnte eine differenzierte psychosoziale Belastung mit Abstufungskategorien von 'schwacher', 'mittlerer' und 'starker' Belastung erreicht werden.

## Hauptergebnisse

Von den befragten Personen erfüllen 7.6% die gängigen wissenschaftlichen Mobbingkriterien, wobei zwei Drittel davon sich selbst nicht als Mobbingopfer betrachten. Nach Selbstdeklaration erklären sich 4.4% als Mobbingopfer, wobei von diesen jedoch wiederum nur circa 50% die wissenschaftlichen Kriterien erfüllen. Dies bedeutet, dass sich die Selbstdeklarierten und die definierten Mobbingopfer nur teilweise überlagern. In der Gruppe, in welcher beide

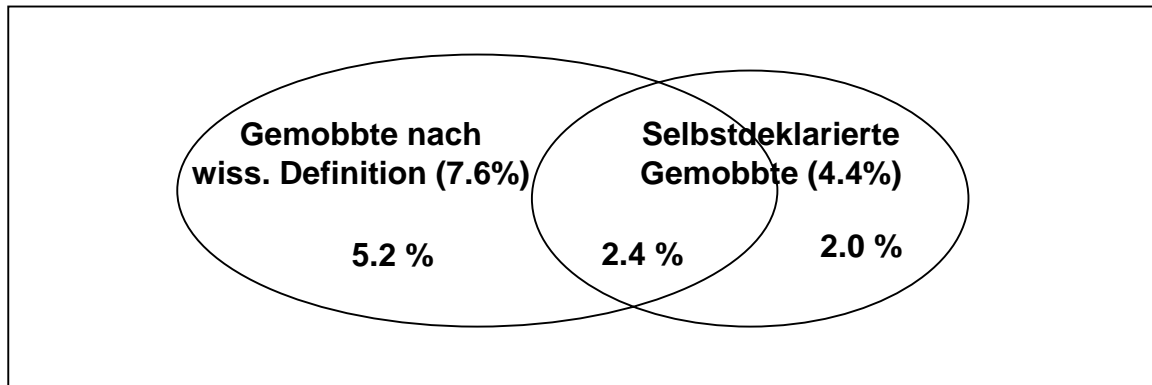
---

<sup>1</sup> Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT). Die Mobbingdefinition von Leymann besagt, dass bei einer Person Mobbing nur dann vorliegt, wenn sie eine der Mobbing-Handlungen 'mindestens einmal in der Woche' und 'seit mindestens einem halben Jahr' erlebt.

Mobbingkriterien zutreffen (2.4% der Befragten), sind die grössten gesundheitlichen Beeinträchtigungen feststellbar.

Weil zu vermuten ist, dass bei den Verweigerern (jene, die eine Befragung abgelehnt haben) oder bei nicht mehr berufstätigen Personen weitere Mobbingopfer zu finden sind, sind die Ergebnisse als zu niedrig zu betrachten.

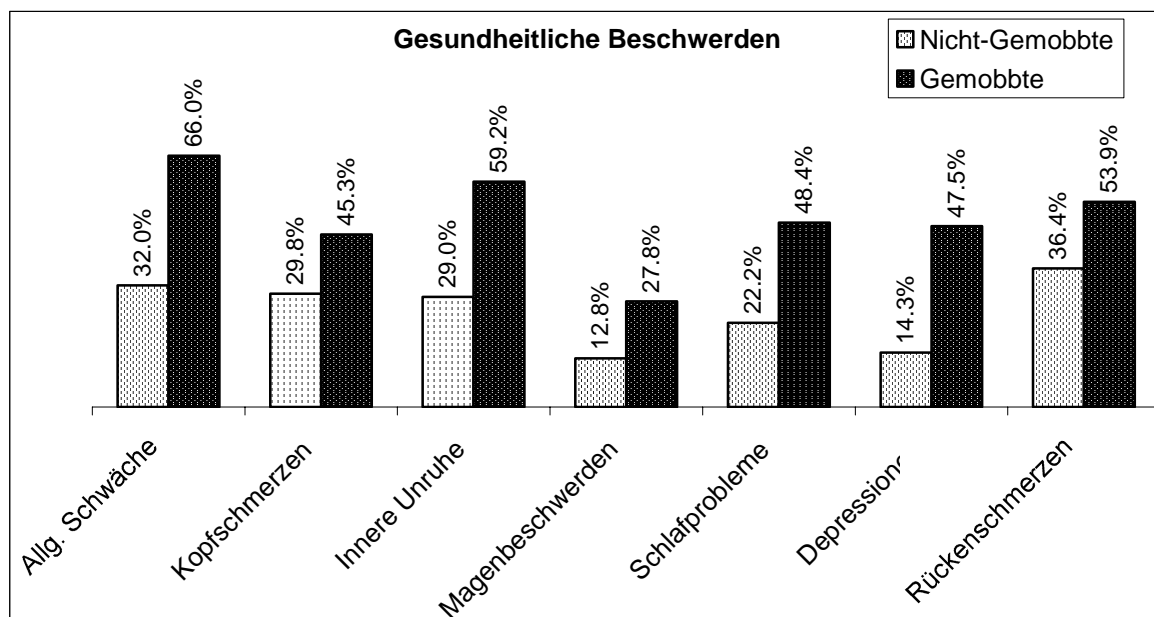
Aus den vorgenannten Gründen ist es somit nicht möglich, die genaue Zahl der Mobbingopfer zu ermitteln. Trotz vorsichtiger Interpretation unserer zwei Erhebungsinstrumente müssen wir jedoch davon ausgehen, dass das Mobbingvorkommen in unserem Land im Vergleich zu ähnlichen Studien in anderen europäischen Ländern eher hoch ist.



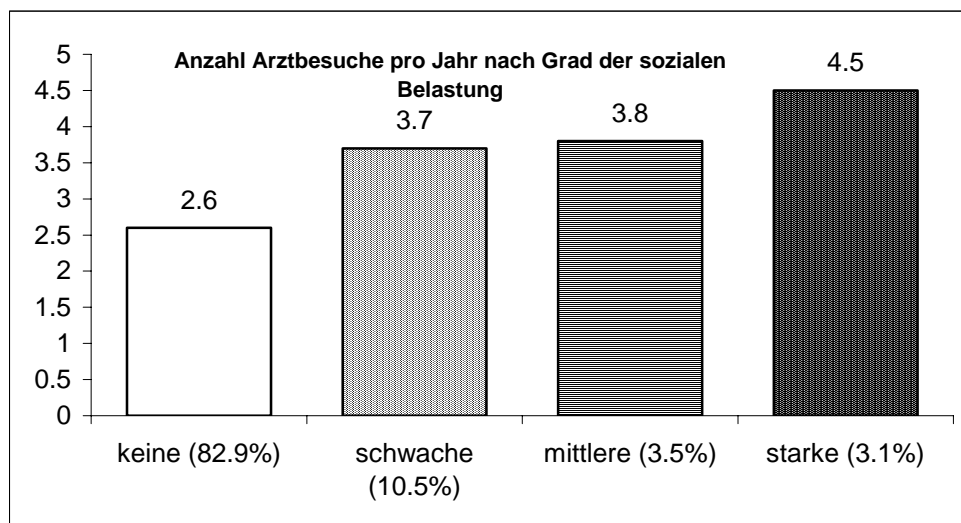
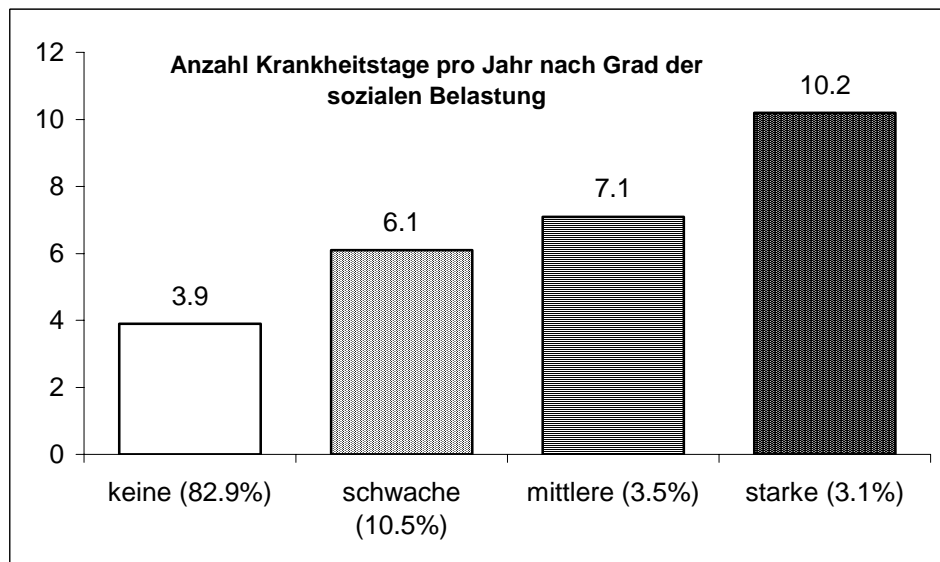
**Bei beiden Definitionen (nach wissenschaftlichen Kriterien oder nach Selbstdeklaration) zeigen sich hoch signifikante Unterschiede zwischen den gemobbten und den nicht-gemobbten Befragten hinsichtlich ihres Gesundheitszustandes und ihrer Befindlichkeit am Arbeitsplatz.**

#### Gemobbte Personen

- zeigen stark erhöhte Werte insbesondere bei der 'Niedergeschlagenheit, Hoffnungslosigkeit oder Depression', bei der 'allgemeinen Schwäche, Erschöpfung, keine Energie' und der 'inneren Unruhe, Sorgen und Ängste';
- zeigen eine viel geringere Arbeitszufriedenheit (mit der Arbeit an sich, mit der Beziehung zu Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern).



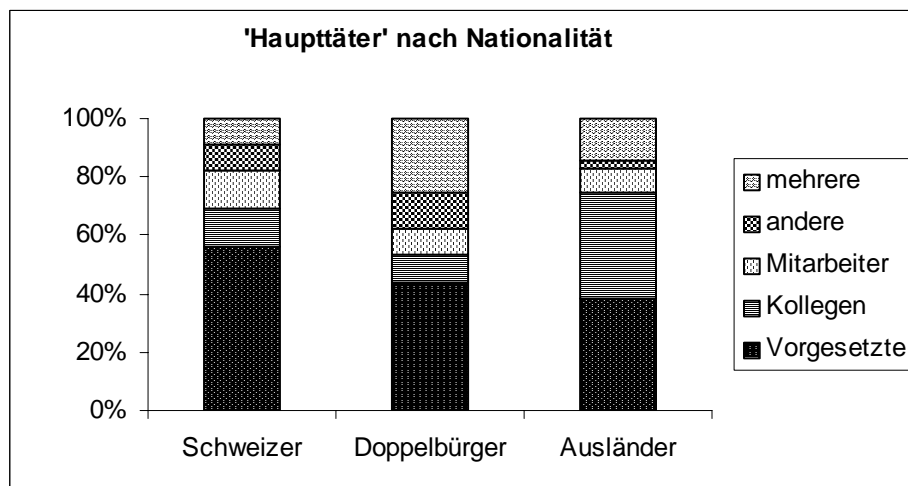
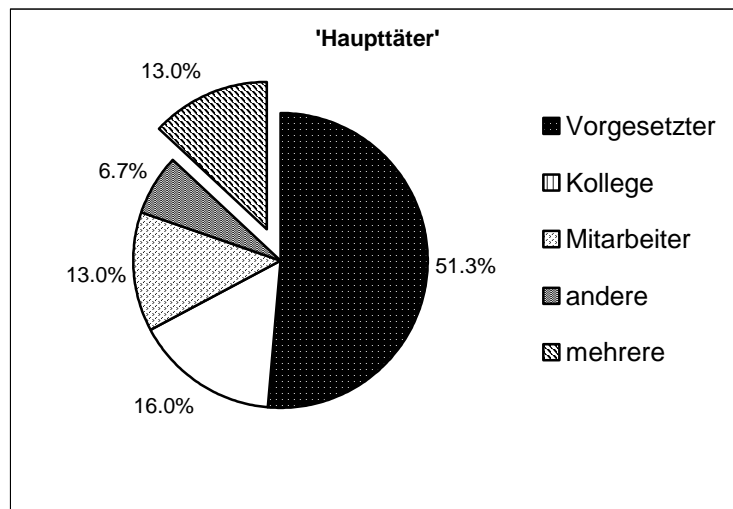
Auch soziale Spannungen am Arbeitsplatz, welche die Kriterien der Mobbingdefinition nicht erfüllen, haben markante gesundheitliche Folgen. Die Ergebnisse der Studie zeigen einen engen Zusammenhang zwischen der Grösse der Belastung und den gesundheitlichen Folgen bei den Betroffenen. Bei schwachen und mittleren sozialen Spannungen sind die gesundheitlichen Auswirkungen für die Betroffenen zwar etwas geringer als beim Mobbingopfer, betreffen jedoch eine weitaus grössere Anzahl von Personen und haben dadurch für die Betriebe ebenfalls grosse Auswirkungen. Die Anzahl der Krankheitstage und Arztbesuche pro Jahr veranschaulicht diesen Zusammenhang.



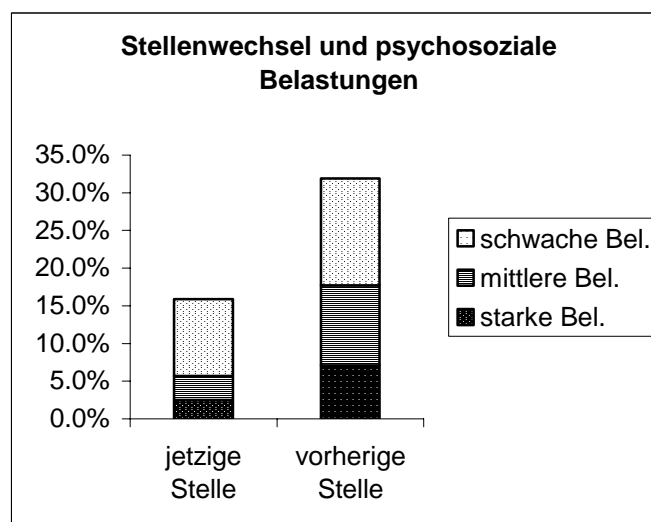
**Eine starke Korrelation besteht zwischen Mobbing und einer hohen Arbeitsbelastung (hektische und psychisch belastende Arbeit).**

Die Resultate haben keine Unterschiede bezüglich Alter, Geschlecht oder Bildungsstand ergeben. Keine grossen Unterschiede ergaben sich zwischen den Branchen. Dagegen sind Ausländer etwa doppelt so häufig als Schweizer von Mobbing betroffen.

Die Betroffenen nennen vorwiegend ihre Vorgesetzten als Haupttäter. Kollegen und Untergeordnete werden weit seltener genannt. Hingegen ist auffallend, dass Ausländer häufig ihre Kollegen als Haupttäter aufführen. In der Zufriedenheit mit ihren Vorgesetzten ist dagegen kein Unterschied zwischen Ausländern und Schweizern vorhanden.



Personen, die weniger als sechs Monate an ihrer jetzigen Stelle arbeiten, wurden gebeten, über ihre vorherige Stelle Auskunft zu geben. Solche Stellenwechsler geben ein stark erhöhtes Mobbingvorkommen am alten Arbeitsplatz an. 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.



Betriebs- und volkswirtschaftlich ist die Lösung von sozialen Konflikten durch Stellenwechsel jedoch mit hohen Kosten verbunden.

## Lösungsansätze

Es war nicht Teil der Studie, Lösungsansätze zu testen oder neu zu entwickeln, da solche bereits 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.

## Schlussfolgerungen

Das Vorkommen von Mobbing und von sozialen Spannungen am Arbeitsplatz scheint bei uns relativ hoch zu sein. Andauernde soziale Spannungen am Arbeitsplatz führen zu gesundheitlichen Beschwerden, zu vermehrten Stellenwechseln und einer erhöhten Ausfallzeit mit unangenehmen und kostspieligen Folgen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Wegen seinen negativen Auswirkungen auf die Produktivität und den erhöhten Konsum medizinischer Leistungen ist das Problem mit markanten volkswirtschaftlichen Konsequenzen verbunden, wobei die Berechnung dieser Kosten nicht Teil der Studie war.

Die gängige Mobbingdefinition nach Mobbinghandlungen erfasst die gesundheitliche und wirtschaftliche Realität nur grob und erweist sich als wenig tauglich für rechtlich-medizinische Abklärungen.

Es ist ratsam, jeglicher Art von sozialen Spannungen im Betrieb die erforderliche Aufmerksamkeit zu schenken. Wichtig ist, Spannungen nicht zu verdrängen oder zu unterdrücken, sondern eine einvernehmliche Lösung zu suchen und dabei jene Arbeitsbedingungen zu verbessern, welche als Auslöser für Konflikte erkannt werden.

## Auskunftsstelle für Mobbingstudie:

- seco, Arbeit und Gesundheit, Gurtengasse 3, 3003 Bern  
031 322 29 32 Frau M. Fahrni, Sekretariat  
031 322 27 46 Dr. J. Schiffer  
031 322 29 27 Dr. A. Kiener
- Im Rahmen eines Kongresses zur betrieblichen Gesundheitsförderung und über psychosoziale Probleme am Arbeitsplatz am 21. und 22. Oktober in Bern werden die Ergebnisse dieser Studie präsentiert. Weitere Informationen zum Kongress sind auf der Website [www.osha-focalpoint.ch](http://www.osha-focalpoint.ch) erhältlich.

## Internetadressen:

- Gesamtbericht: <http://www.seco-admin.ch> → News-Aktuelles → Publikationen
- Mobbing-info Schweiz: <http://www.mobbing-info.ch>
- Europäisches Parlament Mobbing am Arbeitsplatz:  
[http://www.europarl.eu.int/workingpapers/soci/pdf/108\\_de.pdf](http://www.europarl.eu.int/workingpapers/soci/pdf/108_de.pdf)