



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG



better  
**WORK**

## NEWSLETTER

N° 1/2016

10 mars 2016

Actualités du « Quality of work Index » N° 2



**Quality  
of work**  
INDEX  
LUXEMBOURG



UNIVERSITÉ DU  
LUXEMBOURG



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG

# Le harcèlement moral au travail au Luxembourg

Auteurs : P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg  
T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250  
[www.csl.lu](http://www.csl.lu) • [csl@csl.lu](mailto:csl@csl.lu)



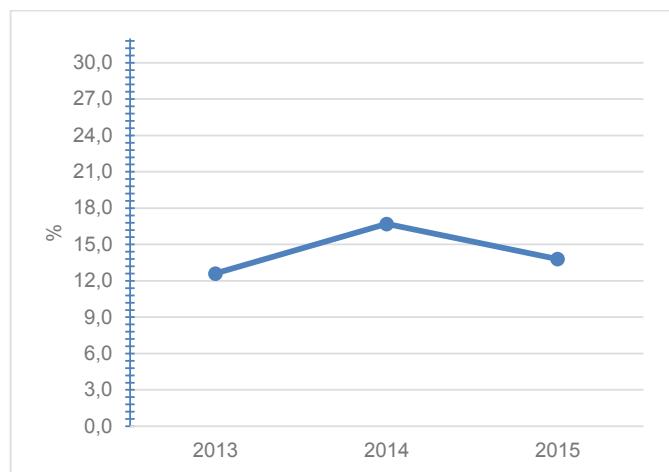
Entre 2013 et 2014, la prévalence des cas de harcèlement moral avait légèrement augmenté au Luxembourg. 2015 enregistre en revanche un faible recul. Les plus touchés par le harcèlement moral sont les salariés âgés de 16 à 24 ans. Les salariés de plus de 55 ans sont au contraire les moins concernés par ce phénomène. Au cours de ces trois années, on ne note que des différences minimales entre les différents groupes analysés : par sexe, temps plein/temps partiel et statut de responsable. Les personnes qui travaillent depuis très longtemps (plus de 20 ans) dans l'entreprise sont les moins touchées par le harcèlement moral. Les petites structures (1 à 4 collaborateurs) affichent un taux relativement faible de harcèlement moral. Dans les entreprises qui suppriment des emplois, les cas de harcèlement moral sont au contraire relativement fréquents. Les travailleurs non qualifiés et les managers sont moins victimes de harcèlement moral que les salariés exerçant un métier artisanal. Les entreprises qui réalisent souvent des actions de sensibilisation aux problèmes de santé rencontrent moins de cas de harcèlement moral que les entreprises qui ne le font jamais ou de façon seulement irrégulière. Si l'on observe les statistiques des trois années d'enquête par nationalité, on remarque un taux légèrement plus élevé de harcèlement moral chez les salariés de nationalités luxembourgeoise et française. Au contraire, les salariés de nationalité allemande sont, de manière constante, moins souvent victimes de harcèlement moral. La prévalence du harcèlement moral chez les salariés de nationalité portugaise augmente de 2013 à 2014, mais diminue légèrement en 2015.

La prévalence du harcèlement moral chez les salariés a été recensée à l'aide de quatre questions avec chaque fois cinq réponses (1=jamais ; 2=rarement ; 3=parfois ; 4=souvent ; 5=(presque) toujours). Si un salarié du Luxembourg répond par « (presque) toujours » (5) ou « souvent » (4) à l'une des quatre questions, sa réponse est considérée comme un cas de harcèlement (voir encadré : **méthode** en dernière page). Remarque : en raison du changement d'institut de sondage et des légères modifications apportées aux réponses entre 2013 et 2014, ces modifications doivent être interprétées avec prudence.

## Évolution générale de la prévalence du harcèlement moral

La prévalence du harcèlement moral chez les salariés du Luxembourg augmente légèrement entre 2013 et 2014 (de 12,6% à 16,7%). De 2014 à 2015, on enregistre en revanche un recul à 13,8% (Graphique 1).

Graphique 1 : Évolution générale de la prévalence du harcèlement moral



L'observation détaillée des comportements négatifs (Tableau 1) montre que l'attribution de missions dénuées de sens est, chaque année, le comportement le plus fréquemment cité (6,9% à 8,2%). Suivent les critiques au travail (4,9% à 7,6%) et le fait d'être ignoré (4,1% à 5,7%). Les cas les plus rares font état de salariés ridiculisés par leur supérieur ou leurs collègues devant d'autres personnes (0,8% à 1,7%).

Tableau 1 : Évolution des différents comportements négatifs

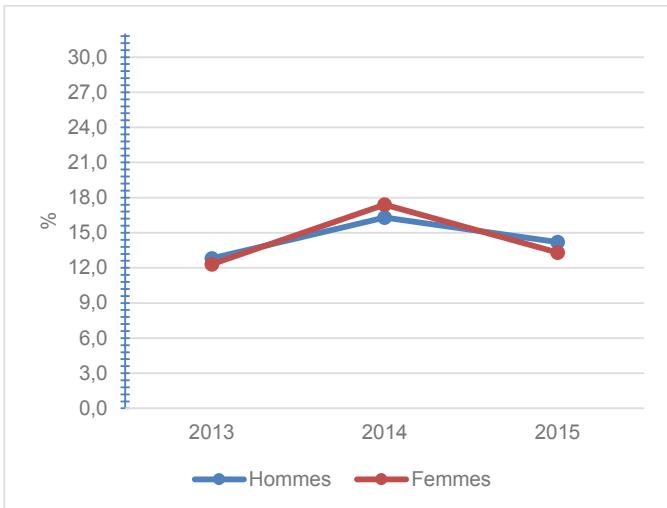
Comportements négatifs	2013	2014	2015
Critiques	4,9	7,6	5,0
Être ignoré	4,9	5,7	4,1
Missions dénuées de sens	6,9	7,9	8,2
Être ridiculisé	1,0	1,7	0,8

## Évolution de la prévalence du harcèlement moral selon le sexe

Les cas de harcèlement moral augmentent légèrement entre 2013 et 2014, chez les hommes comme chez les femmes (Graphique 2). Chez les hommes, ce taux passe de 12,8% à 16,3% ; chez les femmes, de 12,3% à 17,4%, mais il diminue en 2015 pour les deux groupes (hommes :

14,2%, femmes : 13,3%). Globalement, la différence entre les hommes et les femmes s'avère minime à chacune des trois enquêtes.

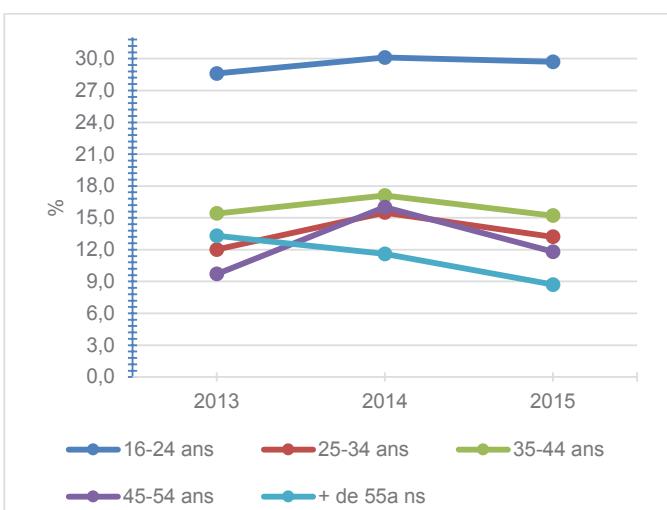
**Graphique 2 : Évolution de la prévalence du harcèlement moral selon le sexe**



## Évolution de la prévalence du harcèlement moral selon l'âge

Les trois enquêtes montrent que les plus jeunes sont plus souvent victimes de harcèlement moral (de 28,6% à 30,1%), alors que les autres tranches d'âges n'affichent qu'une différence minime (Graphique 3). Dans les tranches d'âge 25-34, 35-44 et 45-54, les cas de harcèlement moral augmentent entre 2013 et 2014, mais diminuent légèrement en 2015. Chez les plus de 55 ans, le harcèlement moral connaît une baisse constante au cours des trois enquêtes (de 13,3% à 8,7%).

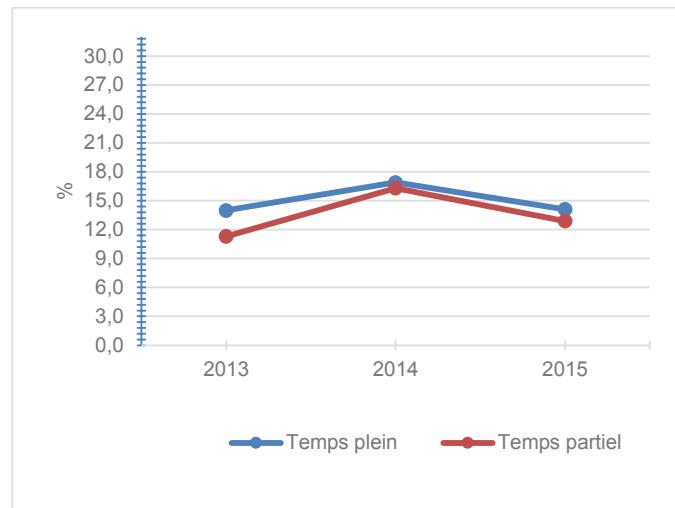
**Graphique 3 : Évolution de la prévalence du harcèlement moral selon l'âge**



## Évolution de la prévalence du harcèlement moral selon le temps de travail

Le harcèlement moral touche de manière presque équivalente les salariés à temps plein et ceux qui travaillent à temps partiel (Graphique 4). Chez les salariés à temps plein, la prévalence du harcèlement moral oscille entre 14% et 16,9% ; chez les salariés à temps partiel, entre 11,3% et 16,3%, mais elle reste relativement stable au fil des années pour ces deux groupes.

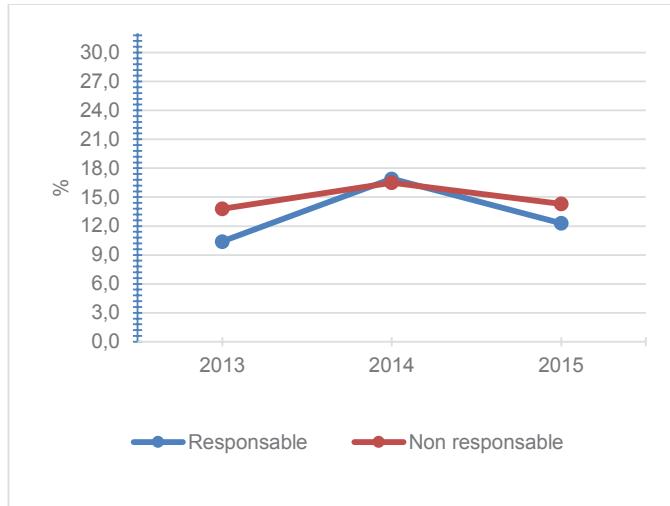
**Graphique 4 : Évolution de la prévalence du harcèlement moral selon le temps de travail (plein/partiel)**



## Évolution de la prévalence du harcèlement moral selon le statut de responsable hiérarchique

Les trois années d'enquête ne révèlent que très peu de différences selon que les salariés ont un statut de responsable hiérarchique ou non (Graphique 5). Les salariés ayant des collaborateurs subordonnés sont moins souvent victimes de harcèlement moral (valeurs variant de 10,4% à 16,9%) que les salariés n'ayant personne sous leurs ordres (valeurs variant de 13,8% à 16,5%).

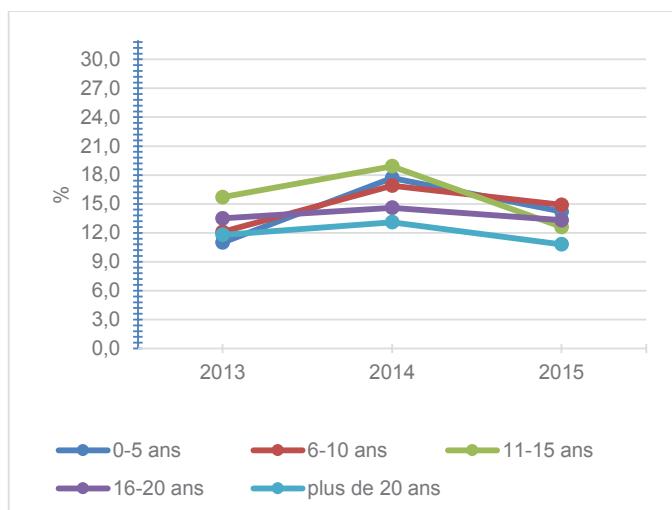
**Graphique 5 : Évolution de la prévalence du harcèlement moral selon le statut de responsable hiérarchique**



## Évolution de la prévalence du harcèlement moral selon l'ancienneté dans l'entreprise

L'ancienneté dans l'entreprise n'influe que peu sur la fréquence du harcèlement (Graphique 6). En 2013, la prévalence varie en effet entre 11 et 15,7%. En 2014 et 2015, les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté enregistrent le taux de harcèlement moral le plus faible (10,8%).

**Graphique 6 : Évolution de la prévalence du harcèlement moral selon l'ancienneté dans l'entreprise**

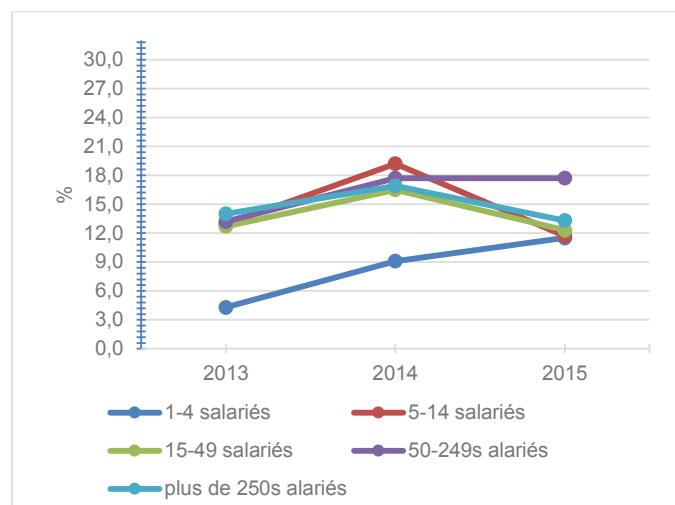


## Évolution de la prévalence du harcèlement moral selon la taille de l'entreprise

Graphique 7 montre l'évolution de la prévalence du harcèlement moral selon la taille de l'entreprise. Les en-

treprises composées de 1 à 4 salariés affichent, toutes années confondues, le taux le plus faible de harcèlement moral, mais enregistrent cependant une tendance certaine à la hausse (2013 : 4,3% ; 2014 : 9,1% ; 2015 : 11,5%). En revanche, les différences entre les autres entreprises sont minimes. Pour l'année 2013, les taux varient entre 12,6 et 14% ; pour 2014, entre 16,5 et 19,2%. En 2015, on constate le taux de harcèlement moral le plus élevé dans les entreprises de 250 salariés et plus.

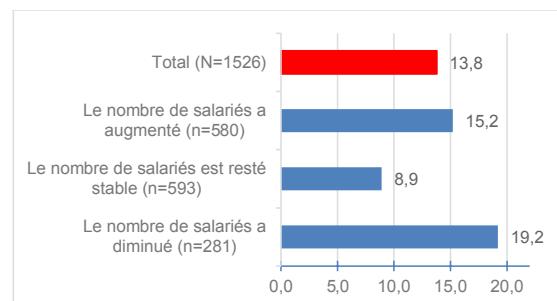
**Graphique 7 : Évolution de la prévalence du harcèlement moral selon la taille de l'entreprise**



## Prévalence du harcèlement moral selon l'évolution du nombre de salariés

Les enquêtes montrent que les entreprises dont le nombre de salariés reste stable ont le taux de harcèlement moral le plus faible (8,9%) (Graphique 8). Les entreprises dont le nombre de salariés a diminué affichent la prévalence de harcèlement moral la plus élevée.

**Graphique 8 : Évolution de la prévalence du harcèlement moral (2015) selon l'évolution du nombre de salariés**

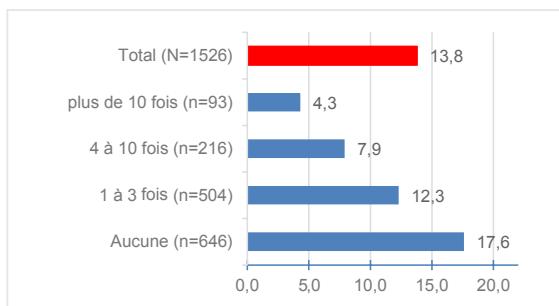




## Prévalence du harcèlement moral selon la fréquence des actions de sensibilisation aux problèmes de santé

Graphique 9 indique la prévalence du harcèlement moral en fonction de la fréquence des actions de sensibilisation aux problèmes de santé menées par l'entreprise. Il montre que la fréquence des campagnes d'information est fortement associée au taux de harcèlement moral dans les entreprises.

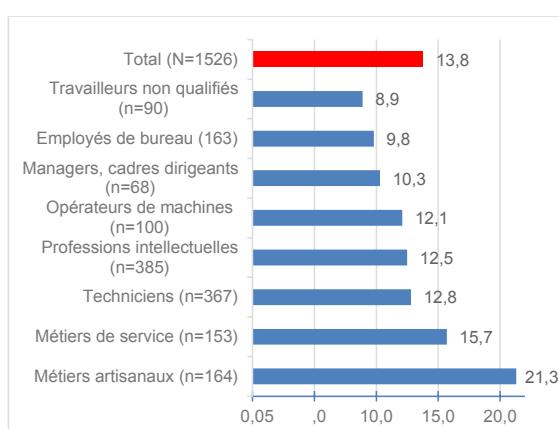
**Graphique 9 : Prévalence du harcèlement moral (2015) selon la fréquence des actions de sensibilisation aux problèmes de santé**



## Prévalence du harcèlement moral selon la classification CITP des métiers

Les enquêtes montrent que les travailleurs non qualifiés sont moins souvent victimes de harcèlement moral (Graphique 10), suivis par les employés de bureau et les managers ou les cadres dirigeants. Les opérateurs de machines, les professions intellectuelles et les techniciens se situent dans la moyenne. Le harcèlement moral est plus fréquent chez les professions de service, mais les salariés exerçant un métier artisanal en sont les premières victimes.

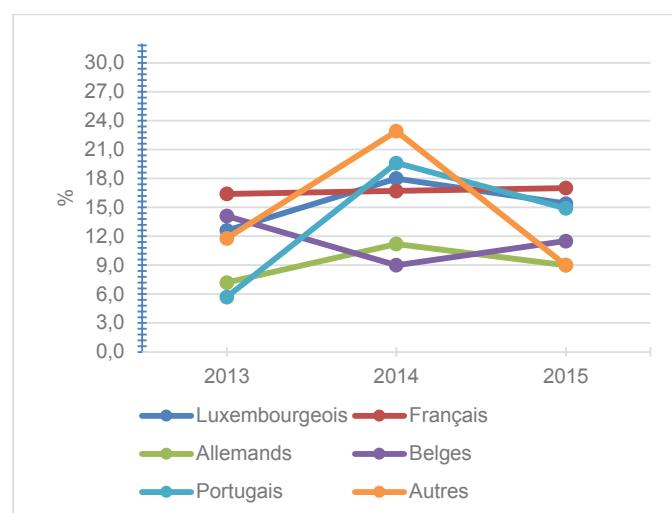
**Graphique 10 : Prévalence du harcèlement moral (2015) selon la classification CITP des métiers**



## Évolution de la prévalence du harcèlement moral selon la nationalité

Les salariés de nationalité allemande sont, de manière constante, moins victimes de harcèlement moral (entre 7,2% et 11,2%), tandis que les Français (entre 16,4% et 17%) et les Luxembourgeois (entre 12,6 et 18%) sont les plus touchés (Graphique 11). Des variations relativement importantes apparaissent au fil des trois années d'enquête chez les salariés de nationalité portugaise ou de la catégorie « autres ». En 2013, les salariés de nationalité portugaise étaient les moins confrontés au harcèlement moral (5,7%), tandis que les Belges occupaient la deuxième place (14,1%). Mais ce classement s'inverse en 2014. En 2015, la prévalence du harcèlement moral chez les salariés de nationalité portugaise diminue légèrement (de 19,6% à 14,9%).

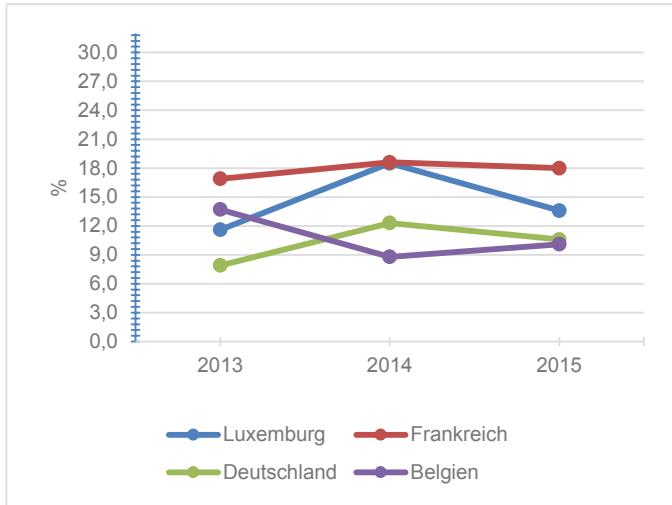
**Graphique 11 : Évolution de la prévalence du harcèlement moral selon la nationalité**



## Évolution de la prévalence du harcèlement moral selon le pays de résidence

On constate que les salariés résidant en Allemagne sont, de manière constante, moins souvent victimes de harcèlement moral (entre 7,9% et 12,3%) (Graphique 12). Les chiffres concernant les salariés résidant au Luxembourg (entre 11,6% et 18,5%) et en France (entre 16,9% et 18,6%) sont systématiquement un peu plus élevés. Les chiffres concernant les salariés résidant en Belgique évoluent légèrement au fil des trois années d'enquête. Alors qu'ils occupaient la deuxième place du classement en 2013 (13,7%), ils sont les moins victimes de harcèlement moral en 2015 (10,1%). La prévalence du harcèlement moral est systématiquement plus élevée chez les salariés résidant en France.

**Graphique 11 : Évolution de la prévalence du harcèlement moral selon le pays de résidence**



## Conditions de travail et apparition du harcèlement

De nombreuses études prouvent que le harcèlement moral apparaît essentiellement dans les organisations où l'environnement psychologique est défavorable aux salariés (Agervold, 2009 ; Agervold & Mikkelsen, 2004 ; Hauge, Skogstad & Einarsen, 2007). Ces conditions de travail sont caractérisées par : a) une faible autonomie et une charge de travail importante (Baillien, De Cuyper & De Witte, 2011), b) un mauvais style de direction (Hoel et al., 2010 ; Laschinger & Fida, 2014), c) les conflits de rôle vécus par les salariés (Balducci, Cecchin & Fraccaroli, 2012). Différentes théories expliquent ce lien entre l'environnement de travail et le harcèlement moral : un environnement de travail stressant peut par exemple conduire à ce que certains salariés enfreignent les normes sociales (par ex. comportement irrespectueux vis-à-vis des collègues, plaintes constantes à propos de la situation), ce qui peut inciter les autres à adopter des comportements de harcèlement. Le harcèlement peut également être une réaction au stress de la part de la victime (Bowling & Beehr, 2006). Les comportements de harcèlement sont alors une réaction à des situations critiques d'un point de vue émotionnel (par ex. colère ou peur).

Les données du QoW-Index prouvent que le harcèlement moral est lié à un faible soutien social, une faible participation aux processus de décision, une faible reconnaissance et à des charges mentales plus importantes (Sischka & Steffgen, 2015a, 2015b), et par conséquent que les conditions de travail sont en lien direct avec le harcèlement moral.

## Les conséquences du harcèlement moral

Le harcèlement moral au travail entraîne de nombreuses conséquences négatives pour le salarié concerné ainsi que pour l'organisation dans laquelle il travaille.

Le harcèlement moral a ainsi une influence sur la santé mentale de la victime. Les victimes de harcèlement moral témoignent d'une augmentation du stress, de problèmes de sommeil, ainsi que de burn-out et de dépression (Hershcovis & Barling, 2010 ; Nielsen & Einarsen, 2012). Le harcèlement moral influe également fortement sur la satisfaction qu'éprouvent les personnes concernées à propos de leur travail et de leur vie (Bowling & Beehr, 2006 ; Nielsen & Einarsen, 2012 ; Sischka & Steffgen, 2015c).

Le harcèlement moral a également une influence négative sur l'organisation : les victimes font preuve de moins d'engagement et souhaitent plus fortement changer de poste (Hershcovis & Barling, 2010).

## Bibliographie

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



## Méthode

Pour l'étude « Quality of work Index » sur la situation et la qualité du travail des salariés luxembourgeois, quelque 1500 salariés ont été interrogés par téléphone (CATI) depuis 2013 par Infas (2014) pour le compte de la Chambre des Salariés luxembourgeoise et de l'Université du Luxembourg : INSIDE.

Entre 2013 et 2015, la prévalence du harcèlement moral au travail a été évaluée dans le cadre de l'étude QoW-Index au moyen de quatre questions restées identiques (Tableau 2). Cependant, la collecte des données a été confiée à un autre institut à partir de 2014. C'est pourquoi, la comparaison des données de 2013 avec celles de 2014 et 2015 doit être effectuée avec prudence.

Tableau 2 : Méthodologie de l'enquête

<b>Objectif de l'enquête</b>	Examen de la situation et de la qualité du travail des salariés luxembourgeois
<b>Conception, réalisation, analyse</b>	Université de Luxembourg : INSIDE, Chambre des salariés Luxembourg, depuis 2014 Institut Infas, avant TNS-ILRES
<b>Procédure de l'enquête</b>	Enquête par téléphone (CATI) en allemand, français et luxembourgeois
<b>Échantillon</b>	2013 : 1570, 2014 : 1532, 2015 : 1526
<b>Questions 2013/2015</b>	À quelle fréquence vos collègues ou votre supérieur critiquent-ils votre travail ? À quelle fréquence vos collègues ou votre supérieur vous ignorent-ils au travail ? À quelle fréquence votre supérieur vous assigne-t-il des missions dénuées de sens ? À quelle fréquence votre supérieur ou vos collègues vous ridiculisent-ils devant d'autres personnes ?
<b>Alpha de Cronbach de l'échelle</b>	2013 : .80 2014 : .83 2015 : .79
<b>Enquête sur le harcèlement moral</b>	Les résultats obtenus par les différentes enquêtes varient fortement selon les méthodes utilisées. On distingue en général deux méthodes différentes. La méthode dite du « self-labeling » demande directement aux salariés s'ils estiment être victimes de harcèlement moral. Certaines études se différencient également par le fait qu'elles donnent, ou pas, une définition du harcèlement moral. La méthode « comportementale », utilisée dans cette étude, demande au contraire au salarié interrogé de citer des comportements – définis comme du harcèlement moral – dont ont fait preuve ses responsables et ses collègues. Une méta-analyse montre que la méthode du self-labeling avec définition établit la plus faible prévalence, la méthode comportementale une prévalence moyenne et la méthode du self-labeling sans définition la prévalence la plus élevée (Nielsen, Matthiesen & Einarsen, 2010). Ceci explique partiellement les écarts entre les différentes études sur la prévalence du harcèlement moral.

**Université du Luxembourg  
Research Unit INSIDE**

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

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

**Chambre des salariés**

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

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



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG

better  
**WORK**

## NEWSLETTER

Nr. 1/2016

10 März 2016

Aktuelles vom „Quality of work Index“ Nr.2



**Quality  
of work**  
INDEX  
LUXEMBOURG



UNIVERSITÉ DU  
LUXEMBOURG



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG

# Mobbing am Arbeitsplatz in Luxemburg

Autoren: P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg  
T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250  
[www.csl.lu](http://www.csl.lu) • [csl@csl.lu](mailto:csl@csl.lu)



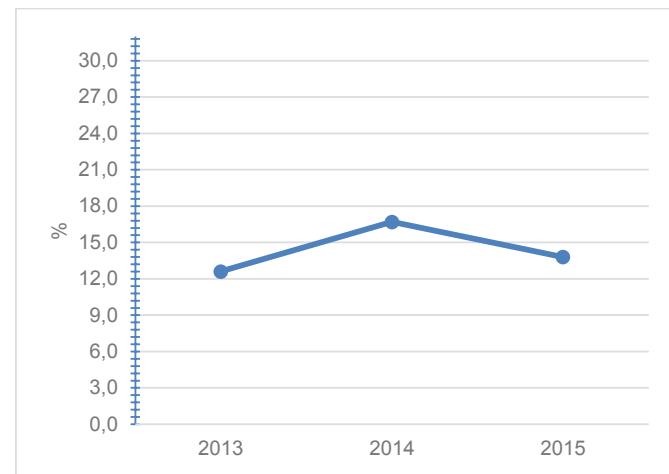
Die ausgeprägte Mobbingprävalenz in Luxemburg hat sich von 2013 zu 2014 insgesamt leicht erhöht. 2015 ist wiederum ein geringfügiger Rückgang zu verzeichnen. Am stärksten von Mobbing betroffen sind Arbeitnehmer in der Altersklasse der 16-24 Jährigen. Arbeitnehmer ab 55 Jahre weisen dagegen die geringste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

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

## Allgemeine Entwicklung der Mobbingprävalenz

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

Abbildung 1 : Allgemeine Entwicklung der Mobbingprävalenz



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

Tabelle 1 : Entwicklung der verschiedenen Verhaltensweisen

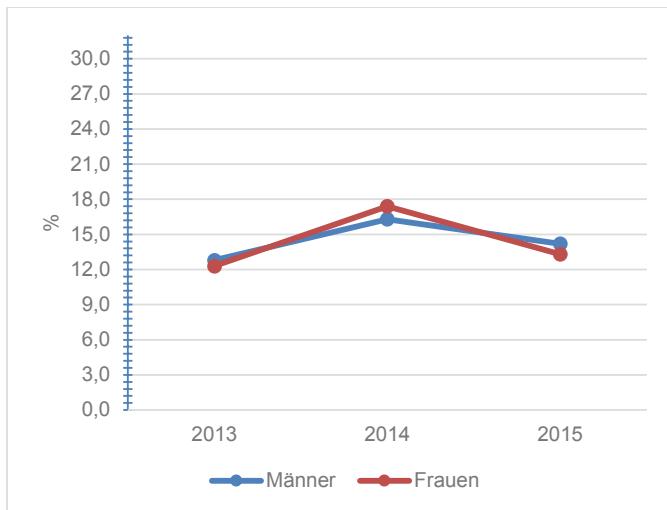
Negative Verhaltensweisen	2013	2014	2015
Kritik	4,9	7,6	5,0
Ignoriert	4,9	5,7	4,1
Sinnlose Tätigkeit	6,9	7,9	8,2
Lächerlich gemacht	1,0	1,7	0,8

## Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Geschlecht

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

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

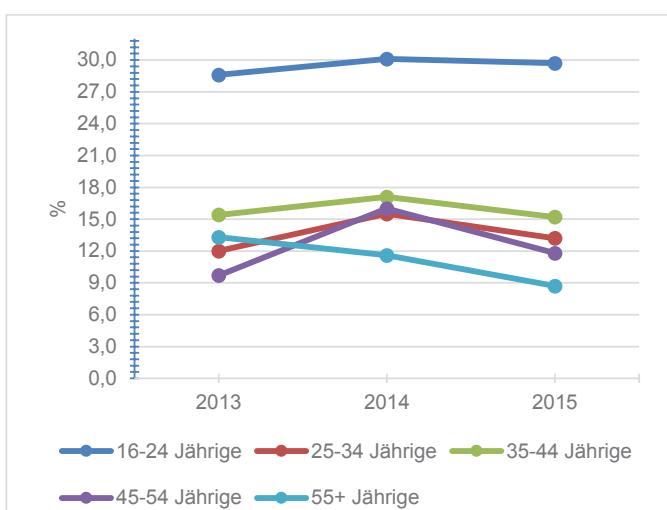
**Abbildung 2 : Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Geschlecht**



## Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Altersklassen

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

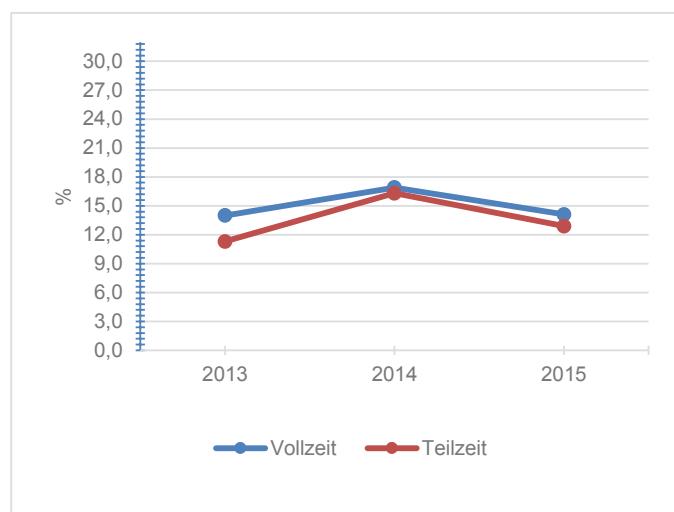
**Abbildung 3 : Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Altersklassen**



## Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Vollzeit/ Teilzeit

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

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

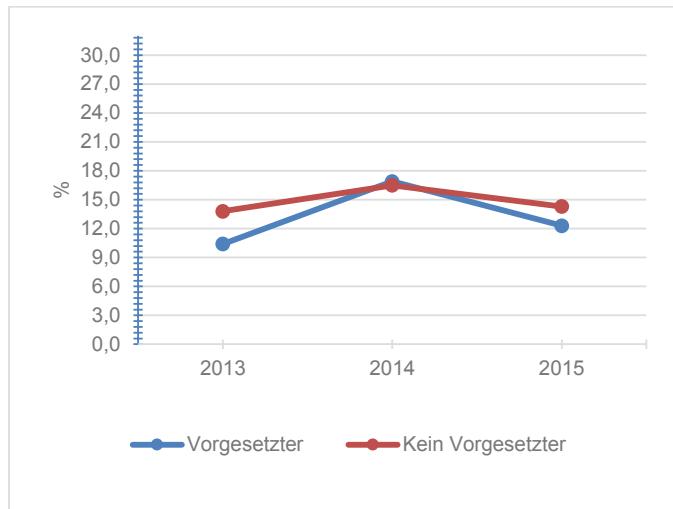


## Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Vorgesetztenstatus

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



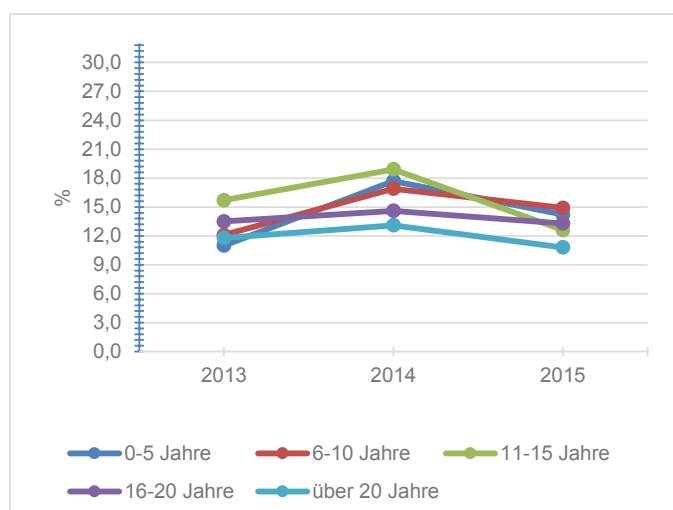
**Abbildung 5 : Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Vorgesetztenstatus**



## Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Dauer der Betriebszugehörigkeit

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

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

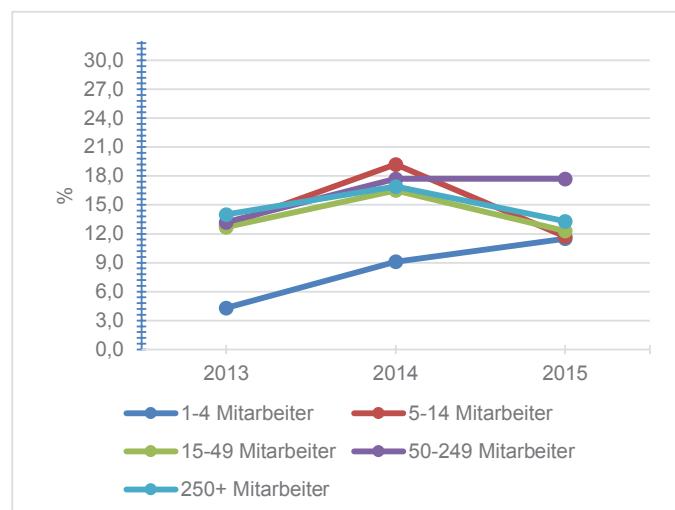


## Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Betriebsgröße

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

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

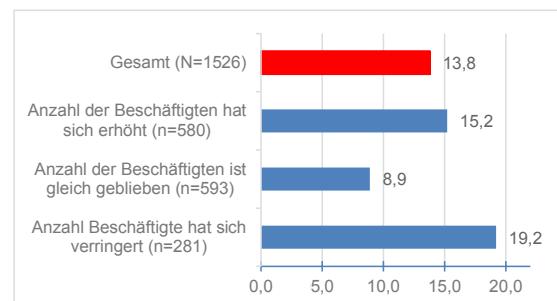
**Abbildung 7 : Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Betriebsgröße**



## Mobbingprävalenz nach Veränderung der Zahl der Beschäftigten

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

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

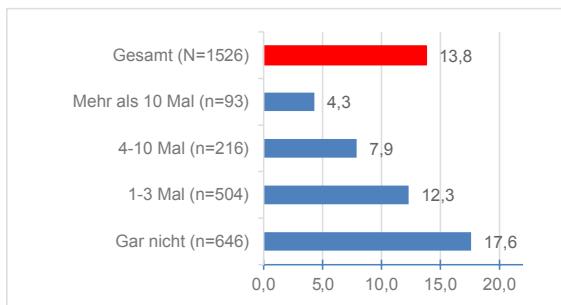




## Mobbingprävalenz nach Häufigkeit von Aktionen zur Aufklärung von Gesundheitsproblemen

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

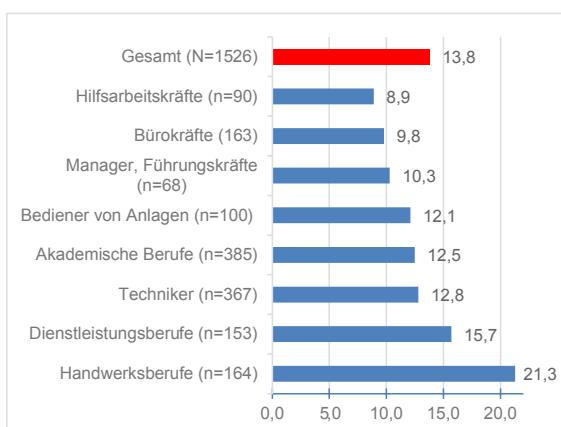
**Abbildung 9 : Mobbingprävalenz (2015) nach Häufigkeit von Aktionen zur Aufklärung von Gesundheitsproblemen**



## Mobbingprävalenz nach ISCO-Berufsklassifikation

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

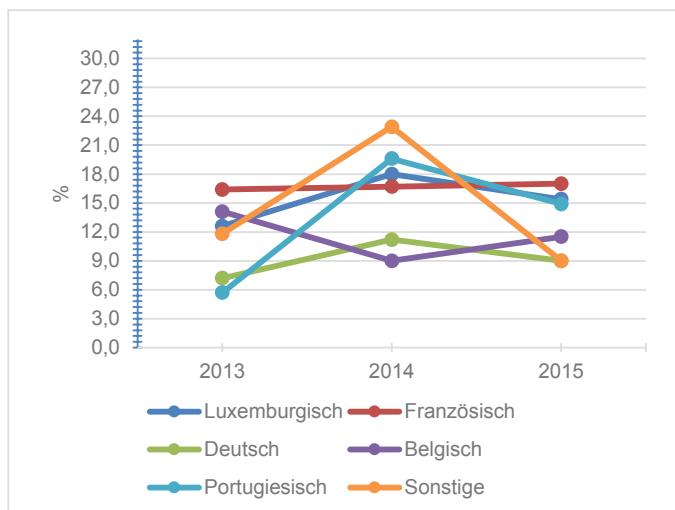
**Abbildung 10 : Mobbingprävalenz (2015) nach ISCO-Berufsklassifikation**



## Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Nationalität

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

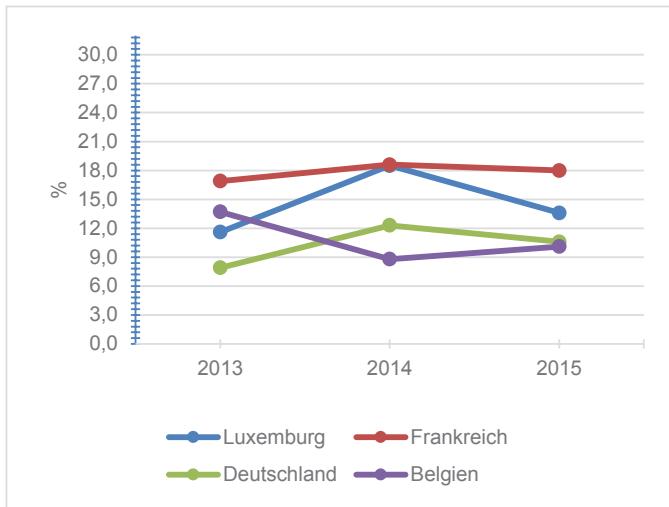
**Abbildung 11 : Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Nationalität**



## Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Wohnland

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

**Abbildung 12 : Entwicklung der Mobbingprävalenz nach Wohnland**



## Arbeitsbedingungen und das Auftreten von Mobbing

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

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

## Konsequenzen von Mobbing

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

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

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

## Literatur

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



## Methode

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

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

Tabelle 2 : Methodischer Hintergrund der Befragung

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

**Université du Luxembourg  
Research Unit INSIDE**

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

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

**Chambre des salariés**

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

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