



UNIVERSITÄT
LEIPZIG

Medizinische Fakultät

WIE HÄUFIG IST MOBBING AM ARBEITSPLATZ IN DEUTSCHLAND?

ERGEBNISSE EINER REPRÄSENTATIVEN STUDIE

Margrit Löbner, Franziska Welzel, Franziska Jung, Alexander Pabst, Charlyn Görres,
Steffi G. Riedel-Heller

Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz | Prävention – Intervention – Rehabilitation | 21. März 2025

Priv.-Doz. Dr. rer. med. habil. Margrit Löbner, Dipl.-Psych.

Institut für Sozialmedizin, Arbeitsmedizin und Public Health (ISAP)

Medizinische Fakultät | Universität Leipzig



AGENDA

1. Was verstehen wir unter Mobbing in der Arbeitswelt?
2. Was genau (und wer) wurde in der Repräsentativbefragung untersucht?
3. Wie verbreitet ist Mobbing in der Arbeitswelt in Deutschland?
4. Wer ist besonders von Mobbing in der Arbeitswelt betroffen?
5. Welche betrieblichen Rahmenbedingungen stehen mit Mobbing im Zusammenhang?
6. Welche spezifischen Verhaltensweisen spielen eine Rolle?
7. Welche Auswirkungen auf die Gesundheit sind möglich?
8. Prävention im Betrieb – was sagen Betroffene?

Hintergrund zum Projekt

ZUM PROJEKT

Die Studie wurde finanziert:

- durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (ZVS-04812-3/36).



Die Durchführung des Projekts erfolgte durch das Institut für Sozialmedizin, Arbeitsmedizin und Public Health (ISAP) an der Medizinischen Fakultät der Universität Leipzig in Kooperation mit:

- Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin der TU Dresden (Prof. Seidler),
- unter Mitarbeit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz- und Arbeitsmedizin (BAuA),
- sowie unter Beteiligung des Markt- und Sozialforschungsinstituts USUMA GmbH.



UNIVERSITÄT
LEIPZIG
Medizinische Fakultät



baa:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

USUMA
Markt- und Sozialforschung



MOBBING IN DER ARBEITSWELT



Mobbing am Arbeitsplatz

Verfolgt bis in den Schlaf

16. Oktober 2018, 7:30 Uhr | Lesezeit: 3 min

HÖRER MACHEN PROGRAMM

"Ich werde gemobbt, weil ich am A Maske trage"

von Till Ganswindt, MDR AKTUELL
Stand: 15. Juli 2022, 14:08 Uhr

Frankfurter Allgemeine

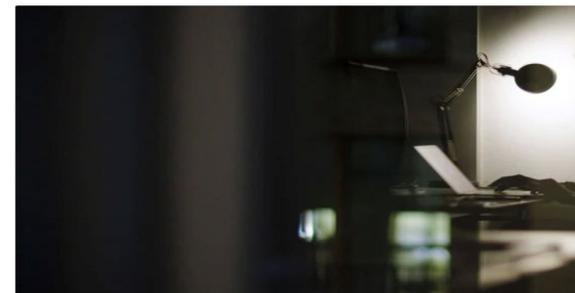
ARBEITSRECHT

Wie wehre ich mich gegen Mobbing?

VON ANJA ENGELKE · AKTUALISIERT AM 21.09.2018 · 10:19



Eine junge Frau fasst sich an den Kopf. Auch Kopfschmerzen können die Folge von Mobbing am Arbeitsplatz sein. (Foto: Oliver Killig/dpa)

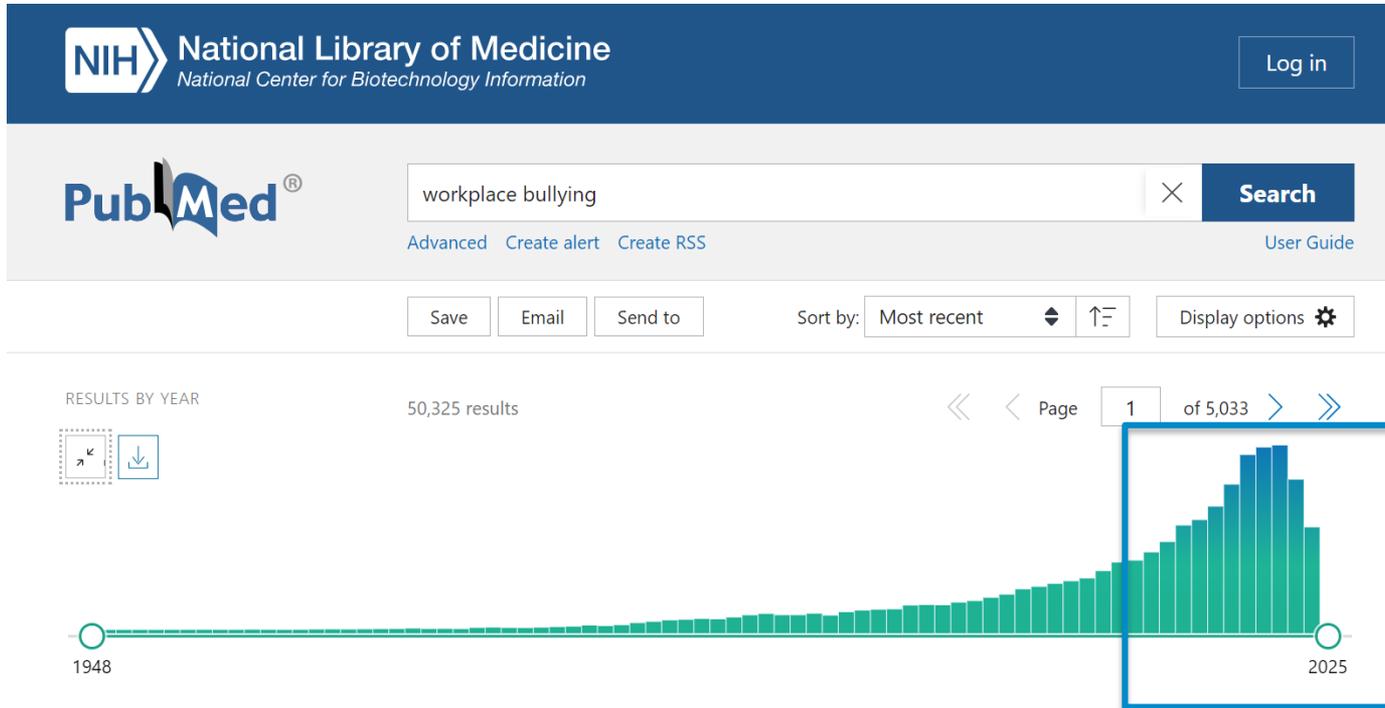


Momentan ist man in den meisten Berufen nicht zum Tragen einer Maske am Arbeits
Bildrechte: imago images/photothek

Jeder dritte Erwachsene wurde schon einmal am Arbeitsplatz schikaniert. Warum eine Klage nur selten hilft und was Betroffene statt dessen tun können.



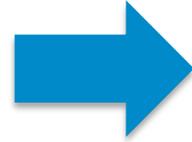
MOBBING IN DER ARBEITSWELT





ABGRENZUNG ZU ANDEREN KONZEPTEN

Zwischenmenschliche Konflikte



Unhöflichkeit

Aggressivität

Sexuelle Belästigung

Diskriminierung



- treten auch vereinzelt auf
- im Arbeitskontext z.T. unvermeidbar
- **Aber:** Mobbing kann sich aus Konflikten heraus entwickeln

DAS PROJEKT



Repräsentative Studie zum Thema Mobbing in der Arbeitswelt in der Bundesrepublik Deutschland“

Mixed-Method-Design (qualitative und quantitative Untersuchungen), Laufzeit: 11/2022 – 06/2024



Arbeitspaket I

Literaturanalyse zur Begriffsklärung

Systematische Literaturrecherche in elektronischen Fachdatenbanken (Pubmed, PsychINFO, WebofScience, PubPsych, JSTOR);
Einschluss von N = 55 Reviews/Meta-Analysen inklusive grauer Literatur



Arbeitspaket II

Erhebung und Auswertung quantitativer Daten

Deutschlandweite telefonische Repräsentativbefragung (N = 5.015 abhängig Beschäftigte) in Kooperation mit USUMA, Zeitraum: 31.08.2023 – 23.01.2024



Arbeitspaket III

Erhebung und Auswertung qualitativer Daten

N=37 qualitative Interviews zur Erlangung vertiefter Erkenntnisse mit von Mobbing Betroffenen (n = 14), Expert:innen (n = 13) und Führungskräften (n = 10), Zeitraum: 10/2023 – 12/2023

Was verstehen wir unter Mobbing in der Arbeitswelt?



FORSCHENDE DIE DEN BEGRIFF MOBBING EINGEORDNET HABEN



Mobbing-Forscher Heinz Leymann (1932-1999),
Universität Stockholm



Ståle Einarsen, University of Bergen

DEFINITION

Mobbing in der Arbeitswelt kann als ein **Prozess** definiert werden, der gekennzeichnet ist durch **häufig wiederkehrende und persistierende negative beziehungsweise schädigende Verhaltensweisen** gegenüber einer Person, welche von der betroffenen Person als **unerwünscht** erlebt werden und bei dieser das Erleben von **Wehr- oder Hilflosigkeit** auslösen.

ZUM HINTERGRUND: KONZEPTUALISIERUNG DER BEGRIFFSDEFINITION



Im Forschungsprojekt „Repräsentative Studie zum Thema Mobbing in der Arbeitswelt in der Bundesrepublik Deutschland“ wurde der nationale und internationale Forschungsstand zum Thema Mobbing in der Arbeitswelt innerhalb relevanter wissenschaftlicher Datenbanken systematisch recherchiert und aufbereitet. Aus 191 Übersichtsarbeiten und Meta-Analysen der letzten zehn Jahre wurden entlang von Einschlusskriterien insgesamt 46 Publikationen ausgewählt. Zusätzlich wurden diese durch neun weitere Arbeiten aus der Recherche grauer Literatur ergänzt (siehe S. 50 ff. des Forschungsberichts 655).

Erläuterung:

Mobbing kann unter anderem Verhaltensweisen der **Anfeindung, Belästigung, Ausgrenzung, Schikane und Bloßstellung** umfassen. Im Kontext Arbeit kann Mobbing unabhängig von einem objektiven Machtverhältnis **in alle Richtungen gezeigt werden (top-down, horizontal, bottom-up)**, wobei die betroffene Person sich in einer Situation wiederfindet, in der sie es als schwierig oder unmöglich erlebt, sich dagegen zu wehren. Das Erleben von Mobbing kann in der Folge mit **arbeits- und gesundheitsbezogenen Beeinträchtigungen** bei den Betroffenen einhergehen.

Was genau (und wer) wurde in der Repräsentativbefragung untersucht?

EINSCHLUSS- UND AUSSCHLUSSKRITERIEN

Einschlusskriterien:

- (a) Mindestalter von 18 Jahren,
- (b) hinreichendes Maß an deutschen Sprachkenntnissen,
- (c) abhängiges Beschäftigungsverhältnis (Auszubildende, Arbeiter:innen, Angestellte, Beamt:innen),
- (d) bezahlte Tätigkeit von mind. 1h/Woche.

Ausschluss:

- (a) Selbstständige,
- (b) Freiberufler:innen/ freie Mitarbeiter:innen,
- (c) Mithelfende Angehörige,
- (d) Studen:tinnen,
- (e) Nicht Erwerbstätige o. Personen, die ihre Erwerbstätigkeit derzeit unterbrechen



OPERATIONALISIERUNG VON MOBBING

Mobbing:

- Die Person fühlte sich zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt und erfüllt das Häufigkeitskriterium („täglich“ oder “mind. einmal pro Woche“ in den letzten 6 Monaten)

Kein Mobbing:

- keine Situationen: Es sind keine Situationen aufgetreten, in denen sich die Person zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt gefühlt hat.
- gelegentliche Situationen: Es sind Situationen aufgetreten, in denen sich die Person zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt gefühlt hat. Das Häufigkeitskriterium ist jedoch nicht erfüllt. Die Situationen kamen „mind. ein Mal pro Monat“ oder “seltener als ein Mal im Monat“ in den letzten 6 Monaten vor.



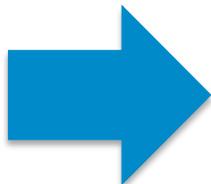
DETAILLIERTE INFORMATIONEN ZUR STUDIE





STICHPROBENBESCHREIBUNG - AUF EINEN BLICK

- **Stichprobe:** 5.015 abhängig Beschäftigte (\emptyset 42,7 Jahre)
- **Geschlecht:** 52 % männlich, 48 % weiblich
- **Familienstand:** 49,7 % verheiratet, 41,0 % ledig
- **Bildung (CASMIN):** mittlerer Bildungsstand am häufigsten 52,3%
- **Vollzeittätigkeit:** 70,9 %
- **Leih- oder Zeitarbeit:** 2,6 %
- **Unbefristete Tätigkeit:** 87,8%



Repräsentativität:

Die Stichprobe wurde statistisch gewichtet, sodass alle Prävalenzangaben sowie Mittelwerte und Varianzschätzer repräsentativ hinsichtlich bestimmter Merkmale (Alter, Geschlecht, Haushaltsgröße, Wohnort, Form der Beschäftigung) für die abhängig Beschäftigten in Deutschland angesehen werden können.



INHALTE DER BEFRAGUNG

Themenbereich	Beschreibung/Inhalte
Fragen zur Erwerbstätigkeit	z.B. Vollzeit/Teilzeit, berufliche Tätigkeit, Arbeitsverhältnis, Wochenarbeitszeit → u.a. gemäß Demographische Standards, BAuA-Erwerbstätigenbefragung zu Arbeitszeit
Arbeitsbezogene Faktoren	Fragen zum Arbeitsumfeld, Einflussnahme, Unterstützung → u.a. aus COPSOQ (u.a. Sinnhaftigkeit Arbeit, Unterstützung durch Kolleg:innen), S-MGA-Studie
Mobbingprävalenz	Fragen zu Auftreten und Häufigkeit von Mobbinghandlungen → u.a. BAuA (Rose/Burr - Prävalenz), S-MGA-Studie , Garthus-Niegel (2015, z.B. Unterbrechung bei mündl. Beiträgen)
Mobbingprävention	Fragen zu Umgang und Prävention von Mobbing am eigenen Arbeitsplatz → u.a. IAB-Betriebspanel , Arbeitgeberbefragung (2023)
Gesundheit	z.B. allgemeiner Gesundheitszustand, Krankentage → u.a. BAuA-Arbeitszeitbefragung , Sozio-ökonomisches Panel 2004 , COPSOQ (Präsentismus), GEDA (2012, RKI), S-MGA-Studie
Mentale/psychische Faktoren	Patient-Health Questionnaire (PHQ-8), Generalized-Anxiety-Disorder (GAD-2), Stress am Arbeitsplatz (1 Item, Statista 2017)
Soziodemographie	Fragen zu Ausbildung, Familienstand, Migrationshintergrund und Einkommen → u.a. S-MGA-Studie , RatSWD Standardfragekatalog (2023) , BPB/Statistisches Bundesamt

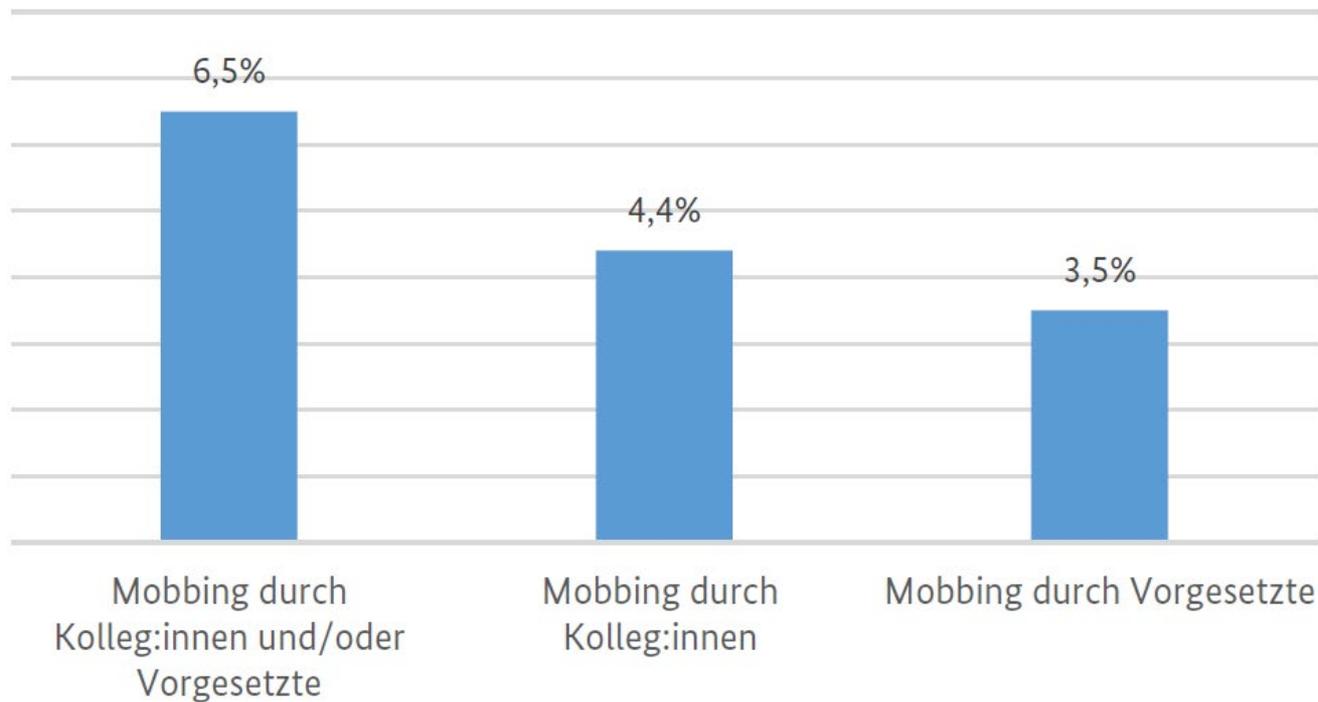
Fragebogen: umfasste

- validierte Instrumente,
- Items aus vorangegangenen Befragungen für eine direkte Vergleichbarkeit und
- eigene Items, sofern keine geeigneten Instrumente vorhanden

Wie verbreitet ist Mobbing in der Arbeitswelt in Deutschland?



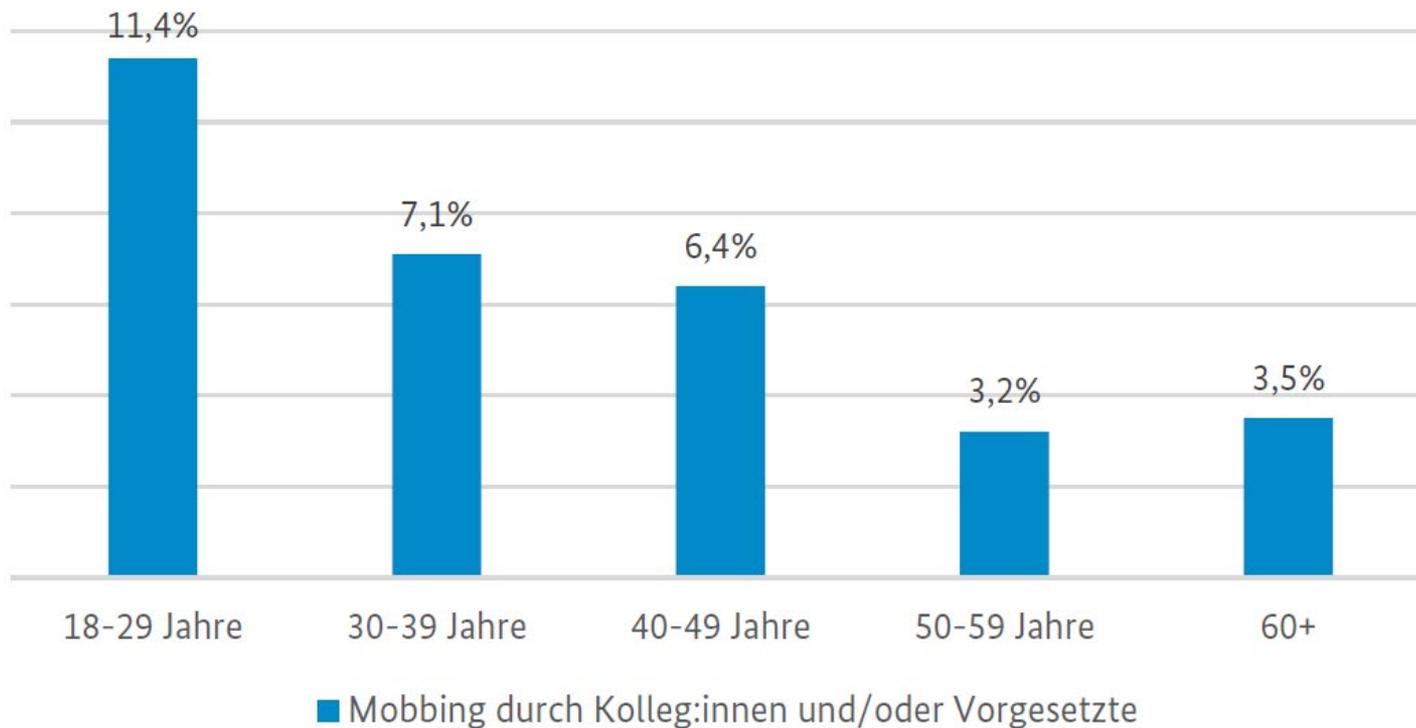
ÜBERBLICK ÜBER DIE MOBBING-PRÄVALENZ IN DEN LETZTEN 6 MONATEN



Wer ist besonders von Mobbing in
der Arbeitswelt betroffen?



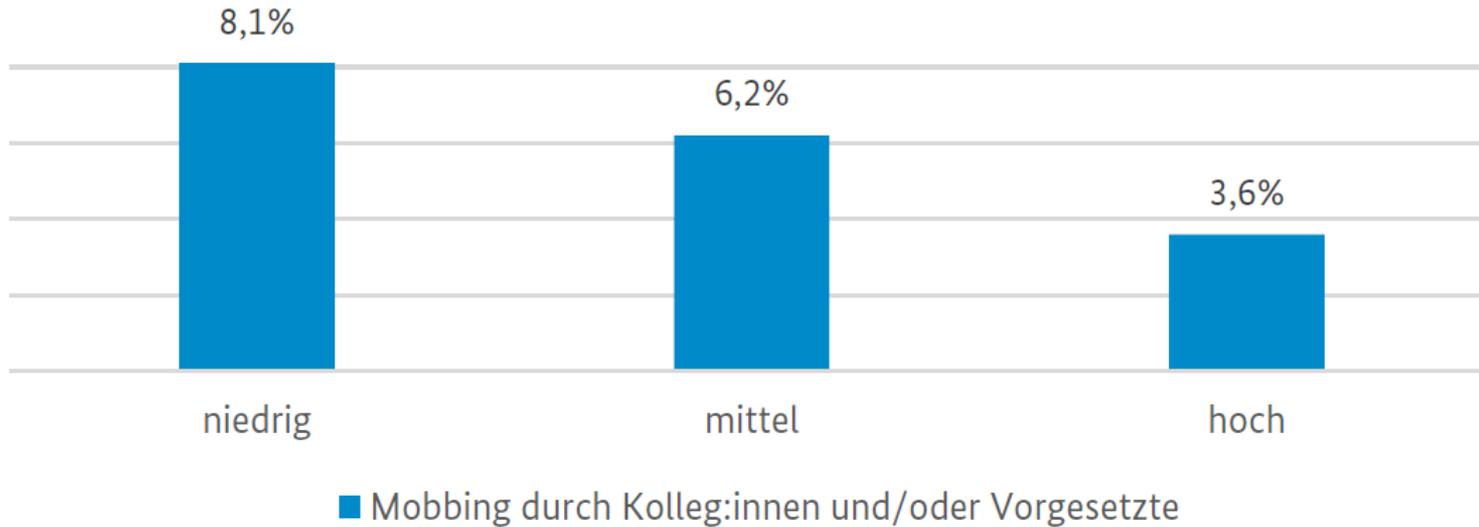
MOBBING-PRÄVALENZ NACH ALTERSGRUPPEN



$p < 0,001$



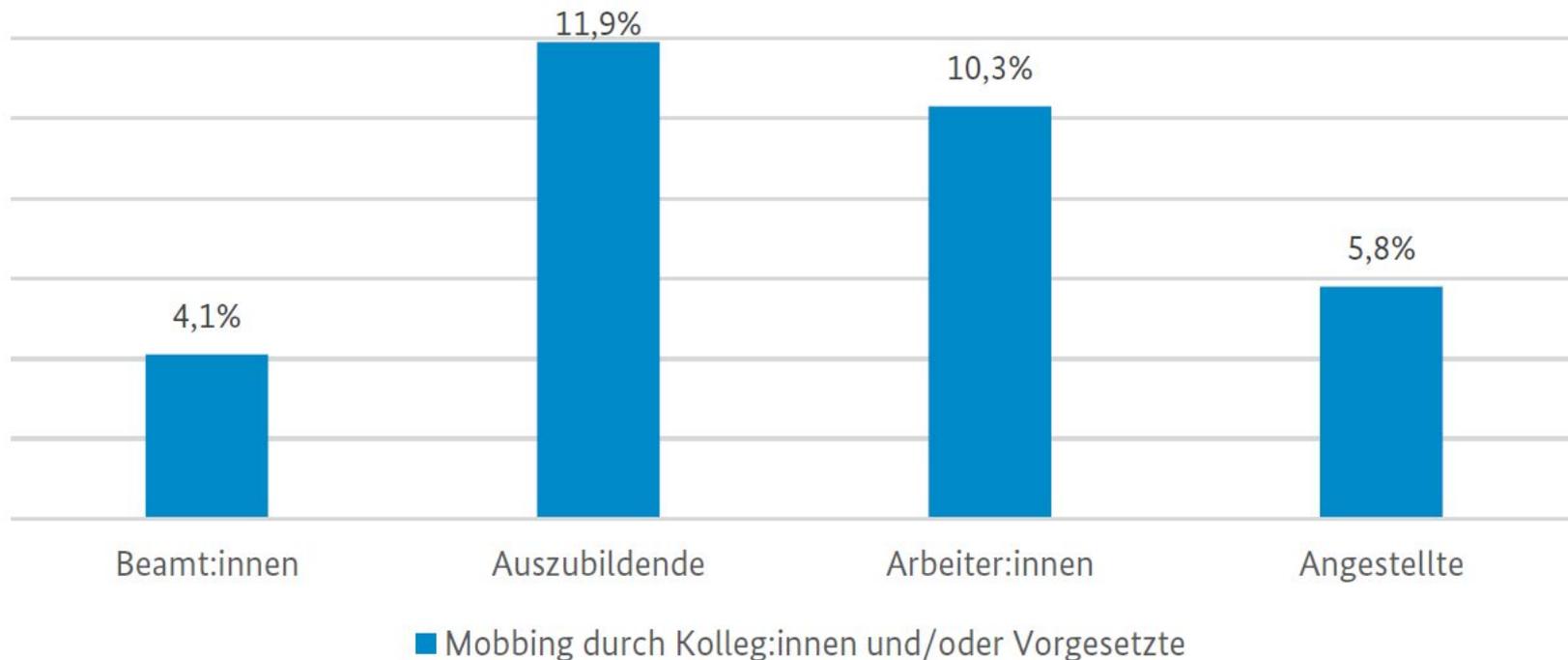
MOBBING-PRÄVALENZ NACH SES



$p < 0,05$



MOBBING-PRÄVALENZ NACH BERUFLICHEN STATUS



$p < 0,01$



IN DER GRUPPE DER MOBBING-BETROFFENEN IM VERGLEICH ZU DEN NICHT-BETROFFENEN WAREN SIGNIFIKANT....

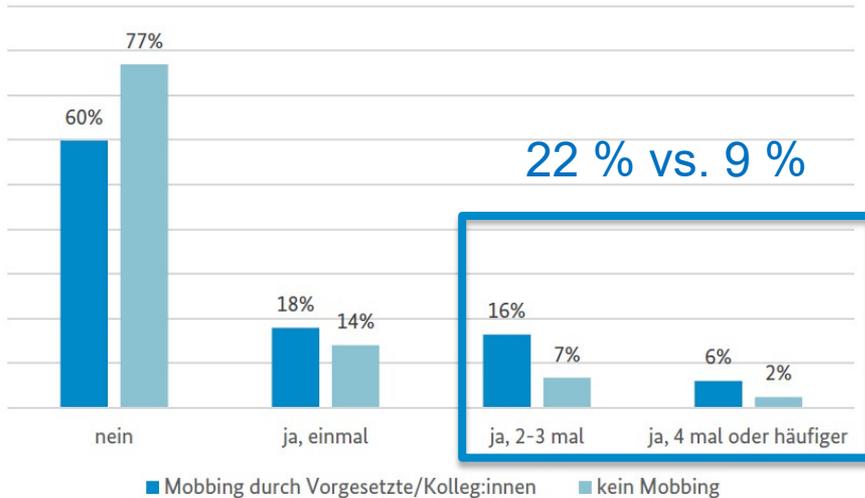
Mehr Menschen mit
Migrationshintergrund
(20% vs. 13,2%)

Mehr Menschen in
Leih- oder Zeitarbeit
(14,6% vs. 1,7%)

Welche betrieblichen
Rahmenbedingungen stehen mit
Mobbing im Zusammenhang?

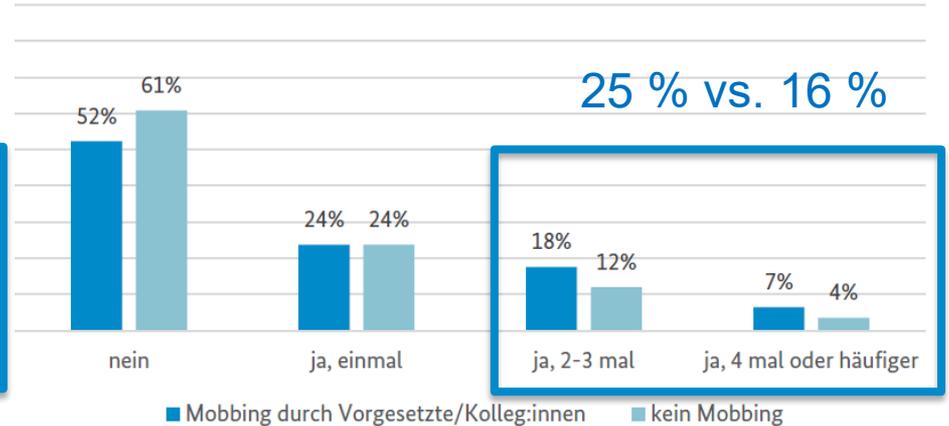
MOBBING DURCH KOLLEG:INNEN UND/ODER VORGESETZTE

Wie häufig haben Sie die Arbeitsgruppe bzw. das Team gewechselt?



$p < 0,001$

Wie häufig gab es einen Wechsel Ihrer Führungskraft?



$p < 0,05$

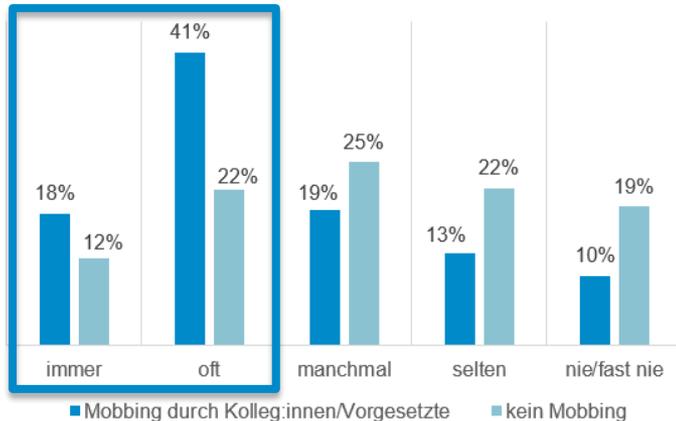


MOBBING DURCH KOLLEG:INNEN UND/ODER VORGESETZTE

ZEITDRUCK BEI DER ARBEIT

59 % vs. 34 %

Wie häufig kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?

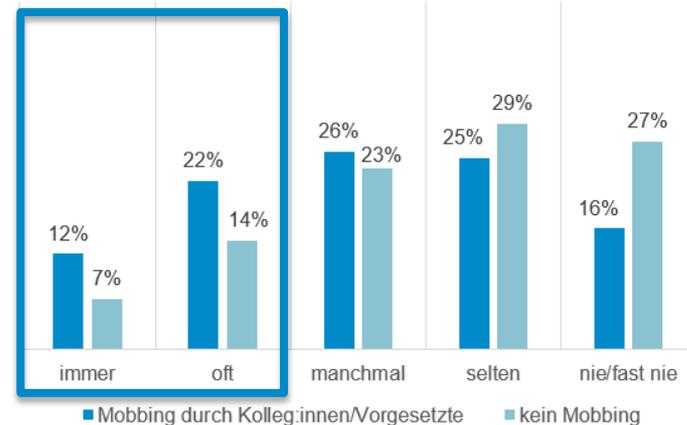


$p < 0,001$

RÜCKSTAND BEI DER ARBEIT

34 % vs. 21 %

Wie häufig kommen Sie mit Ihrer Arbeit in Rückstand?



$p < 0,001$

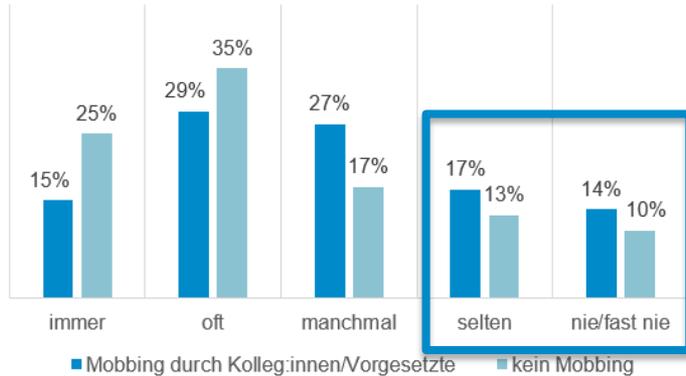


MOBBING DURCH KOLLEG:INNEN UND/ODER VORGESETZTE

EINFLUSS AUF DIE ARBEITSTÄTIGKEIT

31 % vs. 23 %

Wie häufig haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?

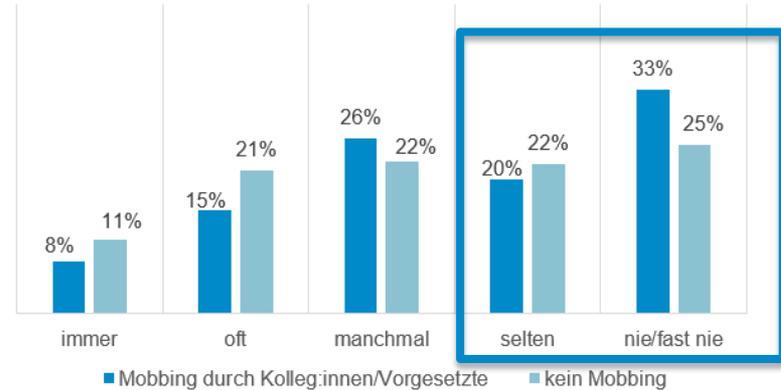


$p < 0,001$

EINFLUSS AUF DIE ARBEITSMENGE

53 % vs. 47 %

Wie häufig haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?



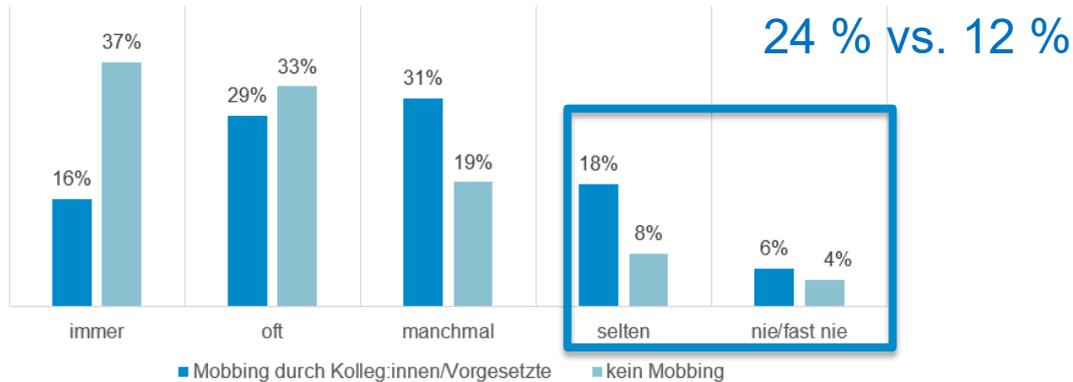
$p = 0,049$



MOBBING DURCH KOLLEG:INNEN UND/ODER VORGESETZTE

HILFE/ UNTERSTÜTZUNG DURCH KOLLEG:INNEN

Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg:innen?



$p < 0,001$



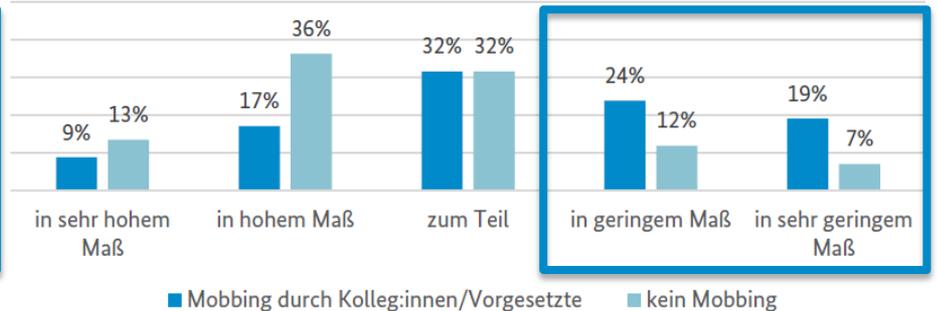
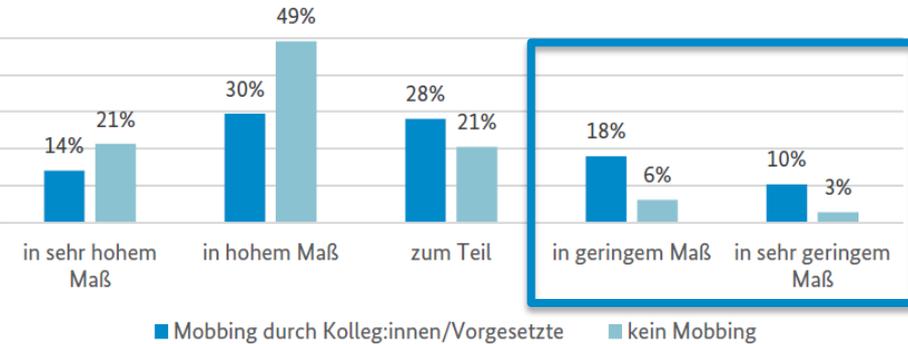
MOBBING DURCH KOLLEG:INNEN UND/ODER VORGESETZTE

28 % vs. 9 %

43 % vs. 19 %

In welchem Maß misst Ihr:e unmittelbare:r Vorgesetzte:r der Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert bei?

In welchem Maß sorgt Ihr:e unmittelbare:r Vorgesetzte:r für Entwicklungsmöglichkeiten der einzelnen Mitarbeiter?



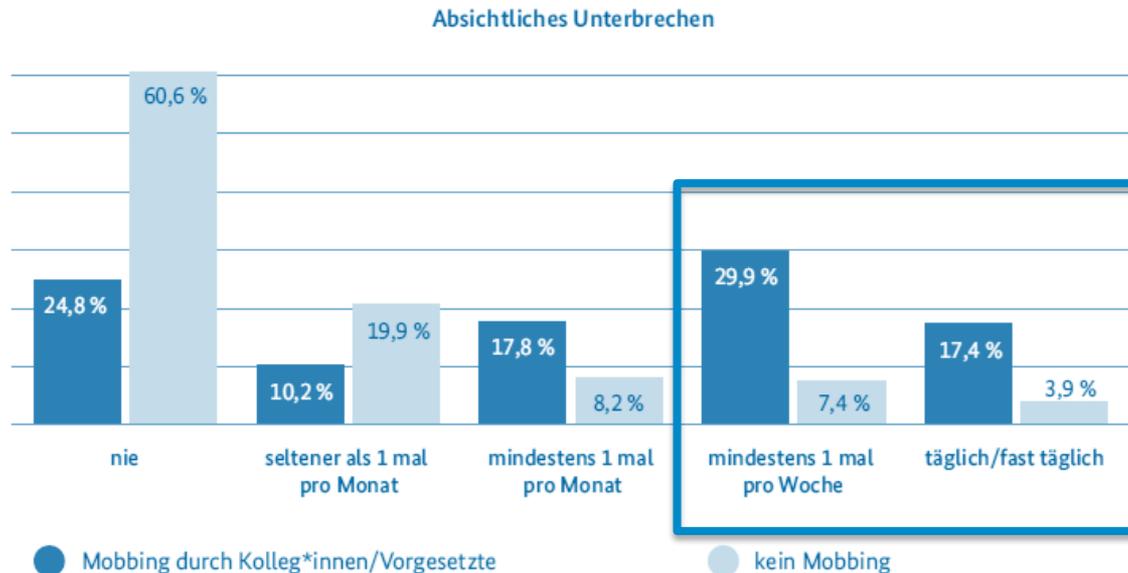
$p < 0,001$

$p < 0,001$



Welche spezifischen
Verhaltensweisen spielen eine
Rolle?

MOBBING DURCH KOLLEG:INNEN UND/ODER VORGESETZTE



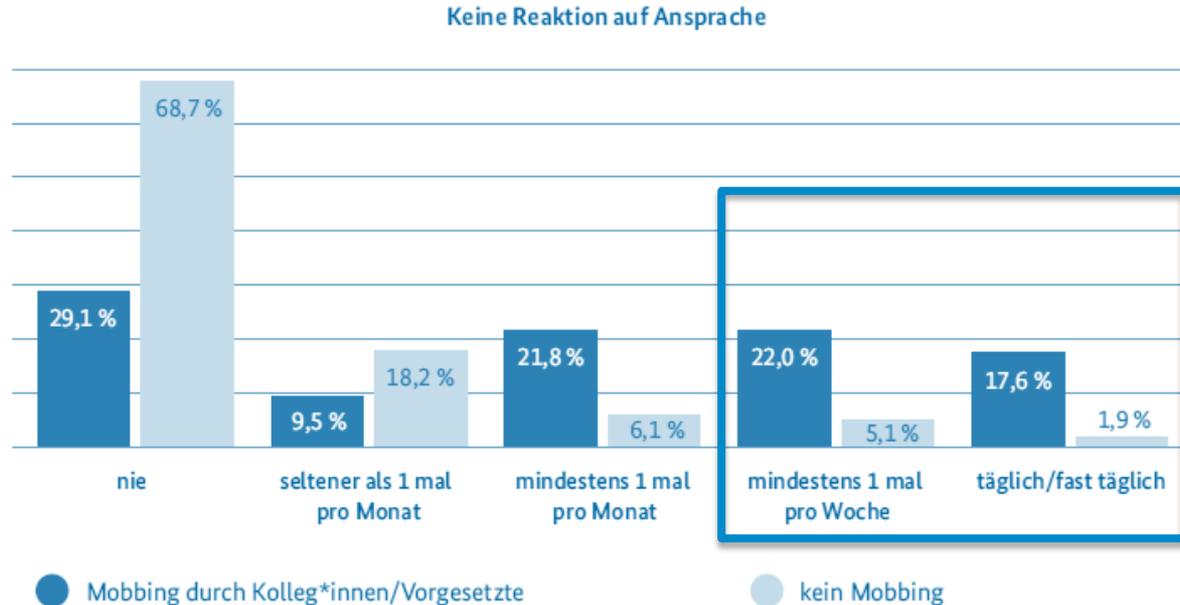
47,3 % der Mobbing-Betroffenen mindestens 1 mal pro Woche oder täglich/fast täglich (vs. 11,3 %)

$p < 0,001$

Wurden Sie bei mündlichen Ausführungen/Beiträgen absichtlich unterbrochen?



MOBBING DURCH KOLLEG:INNEN UND/ODER VORGESETZTE



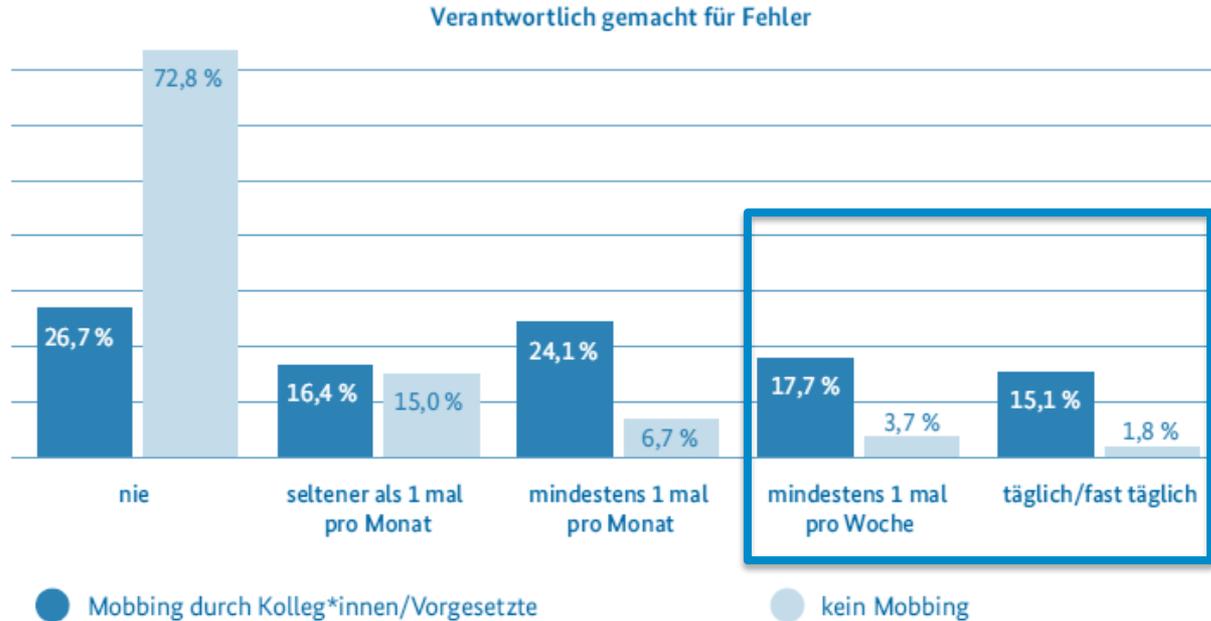
39,6 % der Mobbing-Betroffenen mindestens 1 mal pro Woche oder täglich/fast täglich (vs. 7,0 %)

$p < 0,001$

Kam es vor, dass auf Sie nicht reagiert wurde, wenn Sie jemanden ansprechen wollten?



MOBBING DURCH KOLLEG:INNEN UND/ODER VORGESETZTE



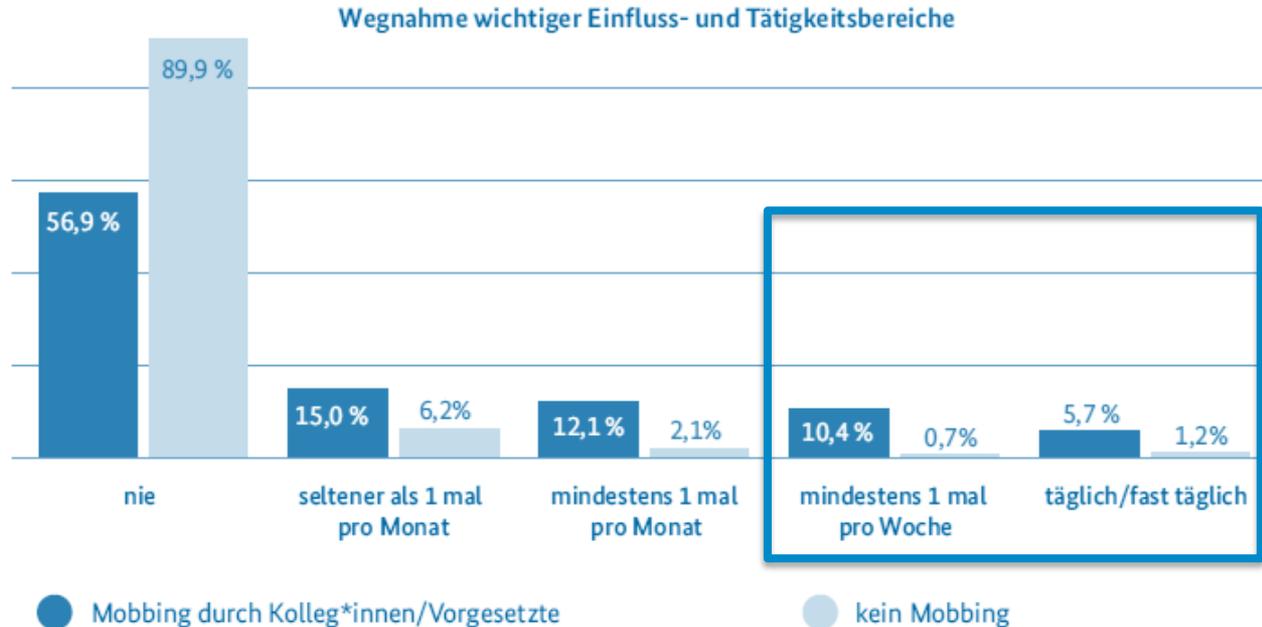
32,8 % der Mobbing-Betroffenen mindestens 1 mal pro Woche oder täglich/fast täglich (vs. 5,5 %)

<0,001

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



MOBBING DURCH KOLLEG:INNEN UND/ODER VORGESETZTE



16,1 % der Mobbing-Betroffenen mindestens 1 mal pro Woche oder täglich/fast täglich (vs. 1,9 %)

$p < 0,001$

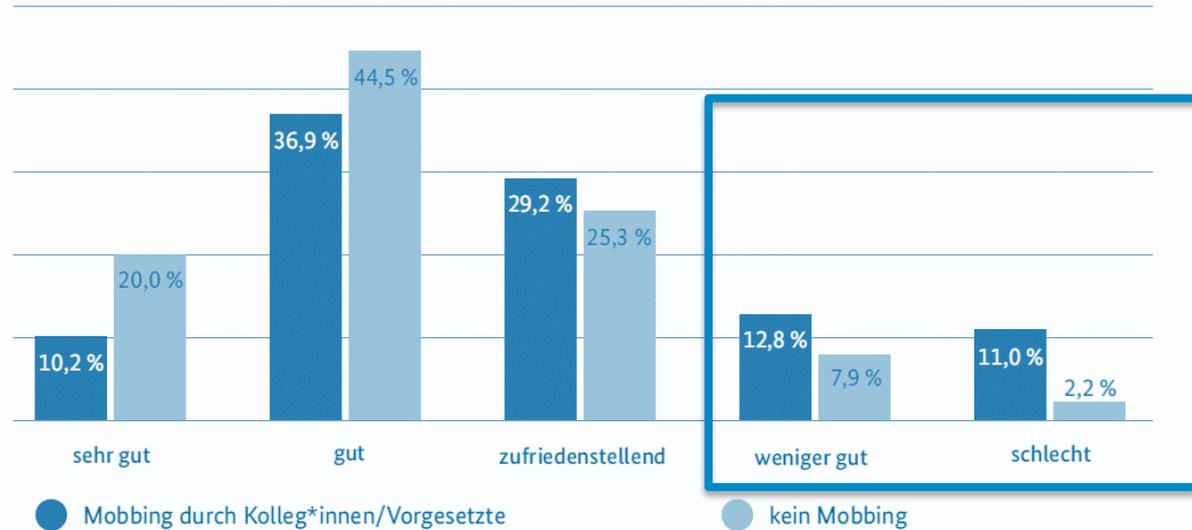
Sind Ihnen wichtige Einfluss- und Tätigkeitsbereiche weggenommen worden?



Welche Auswirkungen auf die
Gesundheit sind möglich?

MOBBING DURCH KOLLEG:INNEN UND/ODER VORGESETZTE

Allgemeiner Gesundheitszustand



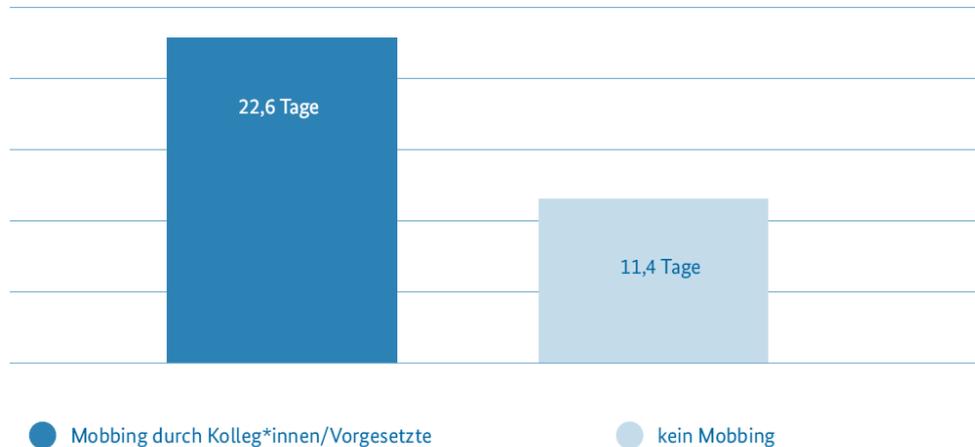
23,8 % der Mobbing-Betroffenen schätzt Gesundheitszustand als weniger gut / schlecht ein (vs. 10,1 %)

$p < 0,001$



MOBBING DURCH KOLLEG:INNEN UND/ODER VORGESETZTE

Krankheitstage



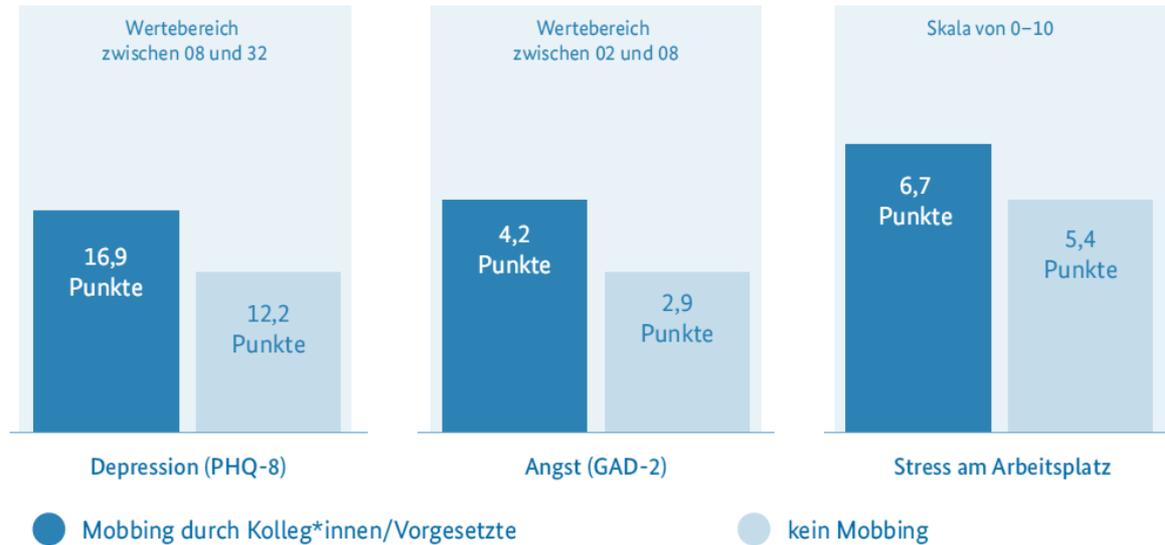
Krankheitstage im Mittelwert bezogen auf die letzten 12 Monate $p < 0,001$

Präsentismus:
50,3 % der Mobbing-
Betroffenen gehen
immer/oft zur Arbeit,
obwohl Sie sich
richtig krank und
unwohl fühlen
(vs. 25,8 %)



MOBBING DURCH KOLLEG:INNEN UND/ODER VORGESETZTE

Mobbing und psychische Gesundheit



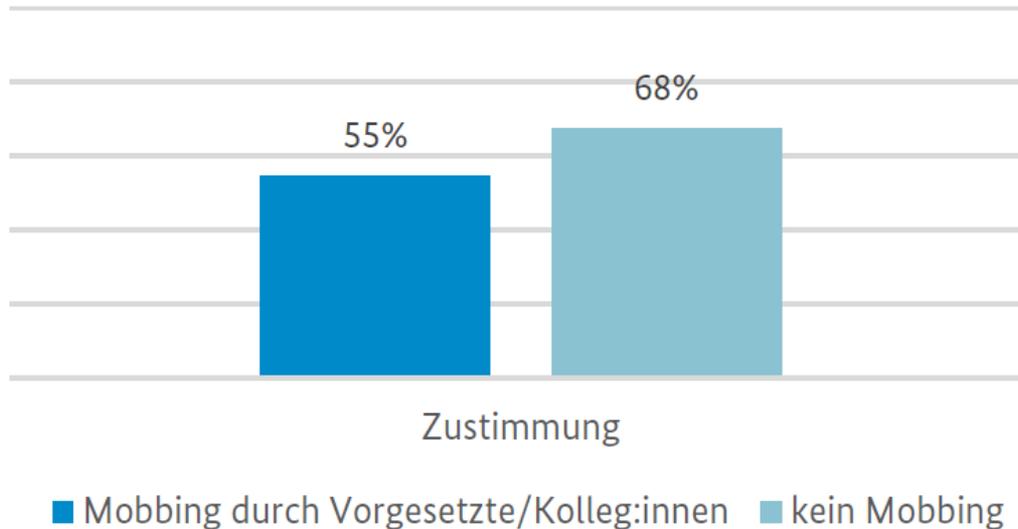
Die Punktwerte geben Mittelwerte an. $p < 0,001$



Prävention im Betrieb – was sagen Betroffene?

MOBBING DURCH KOLLEG:INNEN UND/ODER VORGESETZTE

Gibt es eine offizielle Vertrauensperson oder eine offizielle Anlaufstelle am Arbeitsplatz?

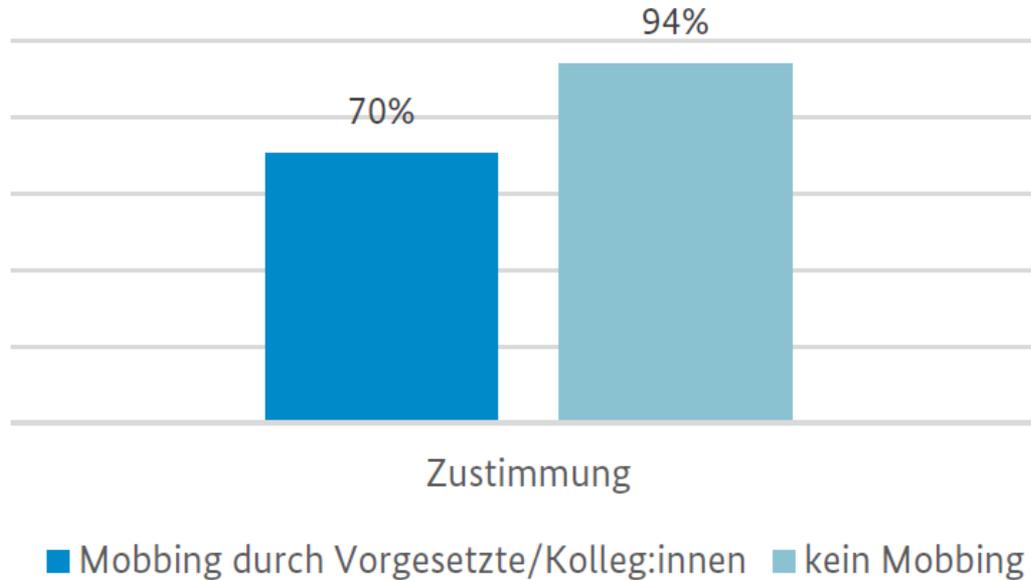


$p < 0,001$



MOBBING DURCH KOLLEG:INNEN UND/ODER VORGESETZTE

Kann man mit Vorgesetzten oder Kolleg:innen das Gespräch suchen?

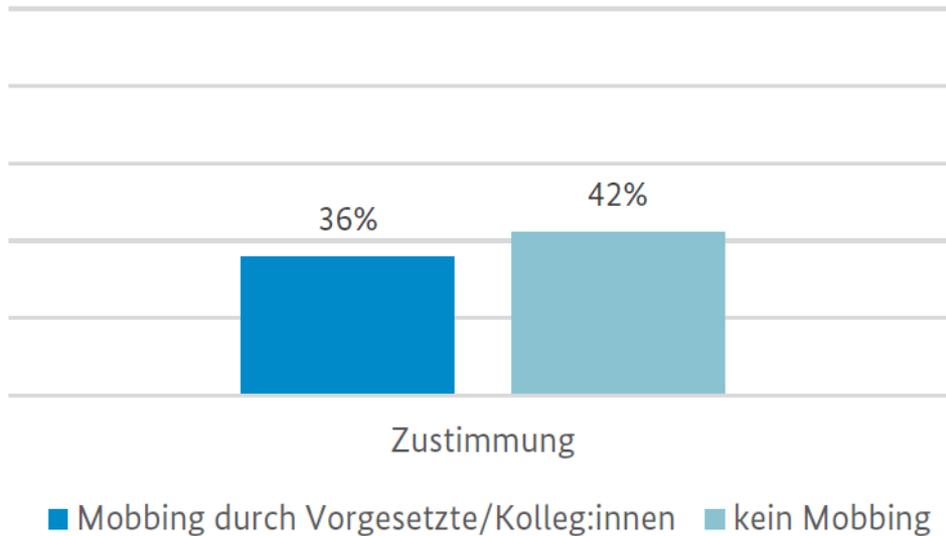


$p < 0,001$



MOBBING DURCH KOLLEG:INNEN UND/ODER VORGESETZTE

Wurden in den letzten Jahren bei Ihnen auf der Arbeit Schulungen oder Weiterbildungen zu diesem Thema durchgeführt?

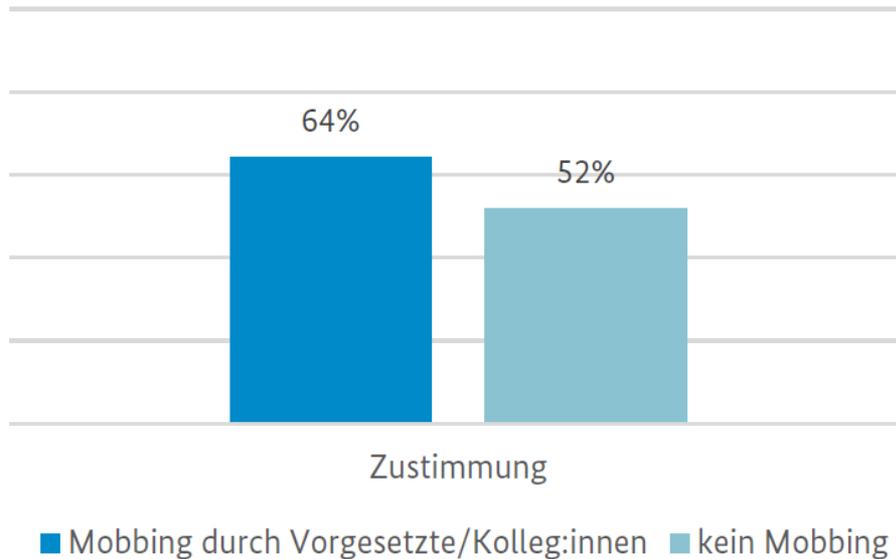


$p < 0,01$



MOBBING DURCH KOLLEG:INNEN UND/ODER VORGESETZTE

Wird erwartet, dass die Beschäftigten mit solchen
Situationen klarkommen?



$p < 0,01$





QUALITATIVE BEFRAGUNG

MOBBING AM ARBEITSPLATZ AUS DREI PERSPEKTIVEN

Personen, die aktuell oder in der Vergangenheit von Mobbing am Arbeitsplatz betroffen sind bzw. waren (**Betroffene, n = 14**)



Personen, die aktuell oder in der Vergangenheit Betroffene von Mobbing am Arbeitsplatz beraten, vertreten oder behandelt haben (**Expert:innen, n = 13**)



Personen in leitender Funktion, die mit Aufgaben der Personalführung betraut sind (**Führungskräfte, n = 10**)



QUALITATIVE BEFRAGUNG

„[...] und dass dann die Vorgesetzten auch nachfragen, was denn da los ist. Und beide Seiten befragen und dass sich alle an einen Tisch setzen, aber das möglichst **nicht erst nach einem halben Jahr, sondern schon eher das besprechen.**“
(Zitat Betroffene:r)

„Das andere ist, dass die **Gefährdungsbeurteilungen** durchgeführt werden müssen und dass der Arbeitsschutz da ja auch eine Rolle spielt und der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin. Und dass man das Thema darüber angehen kann, ja. Dass die Gefährdungsbeurteilung auch eingefordert wird.“
(Zitat Expert:in)

„Aber es müsste quasi eine **Anlaufstelle** geben. Wenn es nicht der unmittelbare Vorgesetzte ist, so müsste es irgendwo eventuell noch eine **neutrale Stelle** geben, wo sich die Leute hinwenden können.“
(Zitat Führungskraft)

„Und da wäre es meines Erachtens wichtig, dass alle Betriebe nach Möglichkeit eine **Betriebsvereinbarung haben gegen Mobbing** und dass die auch **öffentlich und bekannt** ist. [...] Wenn die nicht bekannt ist, dann ist es so, als würde es die nicht geben. [...]“
(Zitat Expert:in)

„Also Newsletter, da überliest man gerne mal etwas oder das lässt man liegen und denkt man liest es noch irgendwann. Also deswegen bin ich immer ein Freund von so **Workshops bzw. „Inhouse-Schulungen“**, also wo mal ein Experte kommt und dann das besprochen wird.“
(Zitat Führungskraft)

FAZIT ZU MOBBING IN DER ARBEITSWELT

- 6,5 % der abhängig Erwerbstätigen betroffen (letzte 6 Monate), insbesondere jüngere Arbeitnehmende (11,4%)
- mehr psychosoziale berufliche Belastungsfaktoren (z.B. Wechsel im Team/Führung ↑, Zeitdruck↑, Arbeitsrückstände↑, Einflussmöglichkeiten↓, soziale Unterstützung↓) bei Betroffenen
- Mobbing in der Arbeitswelt mit psychischem Leidensdruck für die Betroffenen verbunden (depressive Symptome ↑, Stress ↑, Angst ↑, Krankentage ↑)



Prävention im Betrieb stärken

z.B. durch gezielte Schulungen/Weiterbildung, Betriebsvereinbarungen, Gefährdungsbeurteilungen, Sensibilisierung von Mitarbeitenden

DETAILLIERTE INFORMATIONEN ZUR STUDIE





UNIVERSITÄT
LEIPZIG

Medizinische Fakultät

VIELEN DANK!

Priv.-Doz. Dr. rer. med. habil. Margrit Löbner, Dipl.-Psych.

Institut für Sozialmedizin, Arbeitsmedizin und Public Health (ISAP)

Leiterin der AG Psychische Gesundheit und Arbeit/E-Mental Health

Philipp-Rosenthal-Straße 55, 04103 Leipzig

T +49 341 97-24591 F +49 341 97-24569

Margrit.Loebner@medizin.uni-leipzig.de

<https://www.uniklinikum-leipzig.de/einrichtungen/isap>