



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

N°5/2019

20 juin 2019

ACTUALITÉS DU « QUALITY OF WORK INDEX » N° 14



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

**Le harcèlement moral au travail au Luxembourg :
quelle est l'ampleur du problème ?**

Auteurs : P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

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

Cette newsletter présente les taux de prévalence actuels du harcèlement moral au travail au Luxembourg. Les résultats de l'enquête annuelle Quality of Work Index montrent que la prévalence du harcèlement moral au travail est passée de 12,4% en 2014, à 18,1% en 2018. L'attribution de tâches dénuées de sens et les critiques permanentes sur le travail réalisé sont les comportements de harcèlement moral les plus fréquents auxquels les salariés sont exposés. Le personnel des services

directs, commerçants, vendeurs est notamment particulièrement concerné par le harcèlement moral. Dans l'ensemble, les salariés concernés par le harcèlement moral évaluent en moyenne leurs conditions de travail comme plus mauvaises (p.ex. moins d'autonomie, contraintes de temps accrues) que les salariés ne souffrant pas de harcèlement moral. Par ailleurs, le niveau de bien-être des salariés concernés par le harcèlement moral est également plus bas.

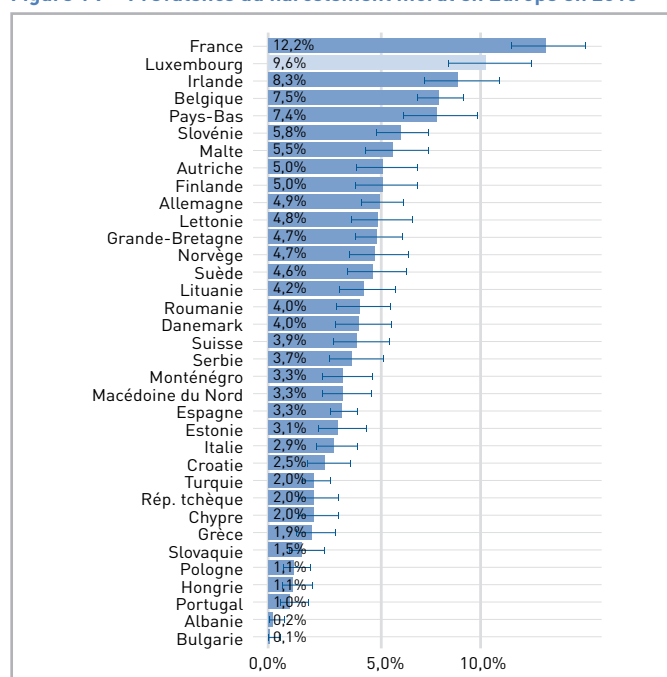
Le harcèlement moral au travail compte parmi les principaux facteurs de stress au travail (Hauge et al. 2010) et a des conséquences graves pour les salariés concernés (Nielsen & Einarsen, 2018). En effet, outre la dépression et le burnout, on constate une plus grande tendance à vouloir changer d'emploi, un absentéisme élevé, ainsi qu'une motivation et une satisfaction au travail plus faibles (Herscovits & Barling, 2010 ; Nielsen & Einarsen, 2012). Cette newsletter vise à analyser la prévalence du harcèlement moral au travail. En premier lieu est examinée la prévalence du harcèlement moral au Luxembourg par rapport aux autres pays européens. Puis est étudiée la prévalence du harcèlement moral au Luxembourg du point de vue des caractéristiques démographiques des salariés, ainsi que selon les caractéristiques de l'organisation et du poste de travail. La newsletter s'appuie pour cela sur les données issues de l'Enquête européenne 2015 sur les conditions de travail (European Working Condition Survey, EWCS) ainsi que sur les données de l'enquête Quality of Work (enquêtes QoW de 2014 à 2018 ; Sischka & Steffgen, 2019), une enquête représentative réalisée auprès des salariés du Luxembourg.

Note concernant les analyses ci-dessous : il convient de noter que l'enquête EWCS détermine la prévalence du harcèlement moral de façon différente que l'enquête QoW (pour plus de détails, voir encadré : Méthode). L'enquête EWCS pose ainsi les questions suivantes : « Au cours des douze derniers mois, au travail, avez-vous, personnellement, fait l'objet de harcèlement moral/intimidation ? Pour cette question, les catégories de réponse sont « non » et « oui ». Pour l'enquête QoW en revanche, la prévalence du harcèlement moral est déterminée à l'aide de 5 questions, établies par la Luxembourg Workplace Mobbing Scale (Steffgen et al., 2016, Sischka et al., 2018) avec 5 catégories de réponses (1= jamais ; 2 = rarement ; 3 = parfois ; 4 = souvent ; 5 = (presque) toujours). Si un salarié a répondu « souvent » (4) ou « (presque) toujours » (5) à l'une des 5 questions, cela sera évalué comme un signe de harcèlement moral. De plus, l'enquête EWCS ne tient compte que des salariés résidant au Luxembourg, alors que l'enquête QoW interroge également les frontaliers. Enfin, les données de l'enquête EWCS sont collectées à partir d'entretiens en face-à-face, alors que les données de l'enquête QoW sont fournies par des entretiens téléphoniques. Cette différence de méthodologie dans la collecte des données peut influencer le type de réponses obtenues (Holbrook, Green, & Krosnick, 2003). Les valeurs de l'enquête EWCS ne sont donc pas directement comparables aux valeurs de l'enquête QoW (pour plus de détails, consulter l'encadré : Méthode).

Prévalence du harcèlement moral au travail en Europe (ECWS)

Figure 1 représente la prévalence du harcèlement moral chez les salariés du Luxembourg par rapport aux salariés des autres pays européens. Le Luxembourg est, après la France, le pays présentant la prévalence la plus élevée de harcèlement moral.

Figure 1 : Prévalence du harcèlement moral en Europe en 2015

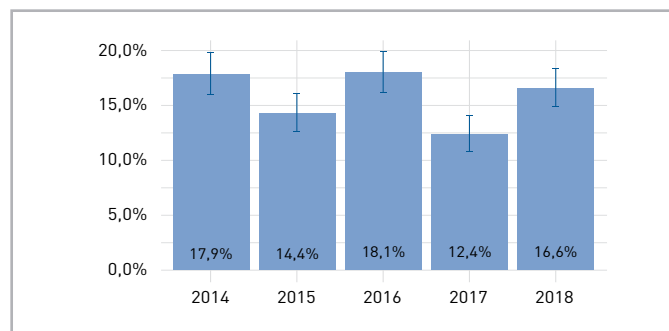


Remarque : données issues de l'enquête ECWS 2015 ; pourcentages avec intervalle de confiance à 95%.

Évolution de la prévalence du harcèlement moral au travail au Luxembourg au cours des dernières années (QoW)

Figure 2 représente l'évolution de la prévalence du harcèlement moral au Luxembourg de 2014 à 2018. Si des variations apparaissent au cours de cette période, la prévalence du harcèlement moral reste toutefois constante à un niveau relativement élevé (entre 12,4% et 18,1%).

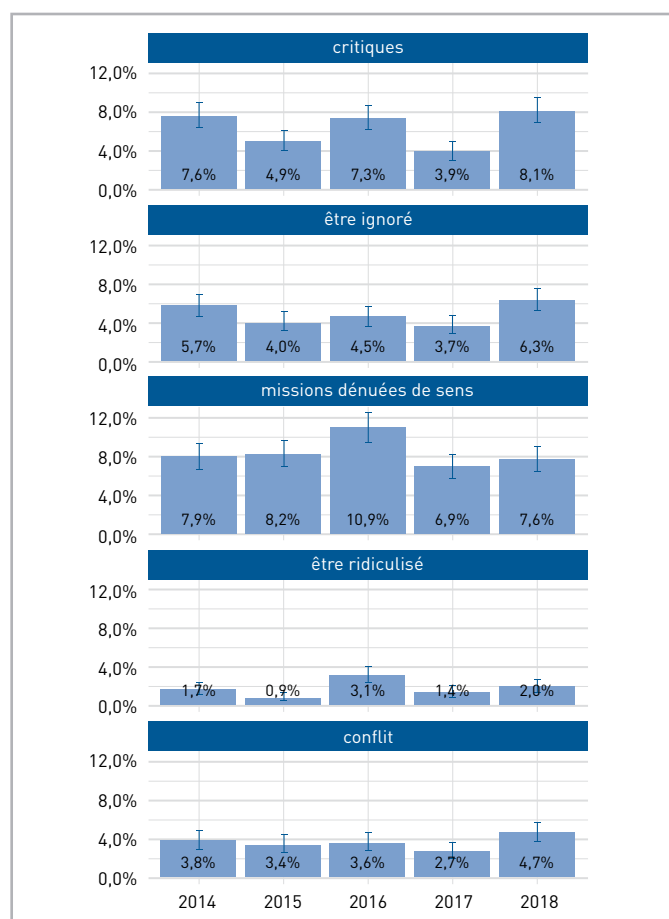
Figure 2 : Évolution globale de la prévalence du harcèlement moral



Remarque : données issues des enquêtes QoW 2014-2018 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%.

Figure 3 représente l'évolution des différents comportements de harcèlement moral auxquels les salariés sont exposés. La situation la plus fréquente pour les salariés est de se voir attribuer des tâches dénuées de sens (entre 6,9% et 10,9% de 2014 à 2018). Le deuxième comportement néfaste le plus fréquent auquel les salariés sont exposés est la critique régulière de leur travail (entre 3,9% et 8,1% de 2014 à 2018). Le fait d'être ignoré est également régulièrement vécu par une partie significative des salariés (entre 3,7% et 6,3% de 2014 à 2018). Puis viennent les conflits avec les collègues ou le supérieur hiérarchique, ce qui a concerné, entre 2014 et 2018, de 2,7% à 4,7% des personnes interrogées (« souvent » ou « (presque) toujours »). Le fait d'être ridiculisé par les autres est le type de situation la moins fréquente (entre 0,9% et 3,1% de 2014 à 2018).

Figure 3 : Évolution des différents comportements de harcèlement moral

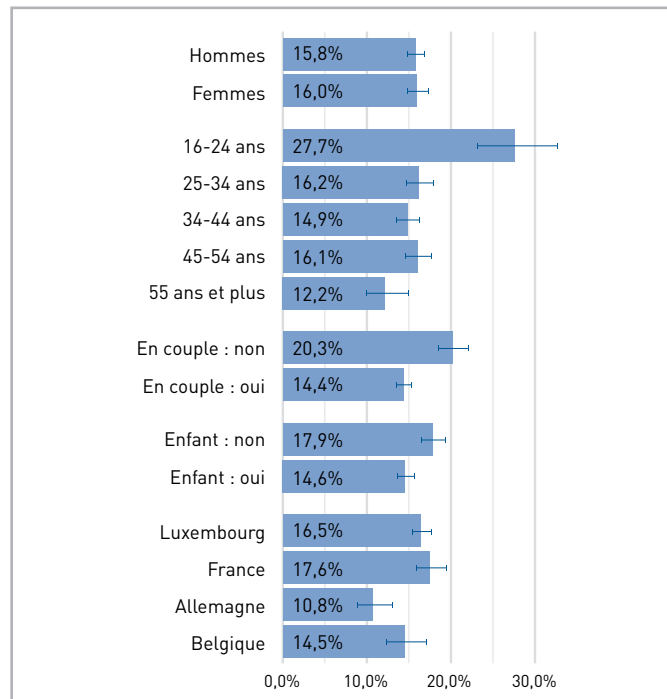


Remarque : données issues des enquêtes QoW 2014-2018 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%.

Harcèlement moral au travail et données démographiques

Figure 4 représente la prévalence du harcèlement moral selon les caractéristiques démographiques, les données des enquêtes QoW 2014-2018 ayant ici été regroupées. Aucune différence importante n'apparaît entre les hommes et les femmes. Si l'on observe les groupes d'âge, on remarque que les salariés entre 16 et 24 ans sont plus exposés au harcèlement moral que les salariés âgés de 25 ans ou plus. Les salariés célibataires sont plus concernés par le harcèlement moral que les salariés en couple. Du point de vue du pays de résidence, les salariés vivant au Luxembourg et en France sont relativement plus concernés par le harcèlement moral que les salariés vivant en Allemagne.

Figure 4 : Prévalence du harcèlement moral en fonction des données démographiques

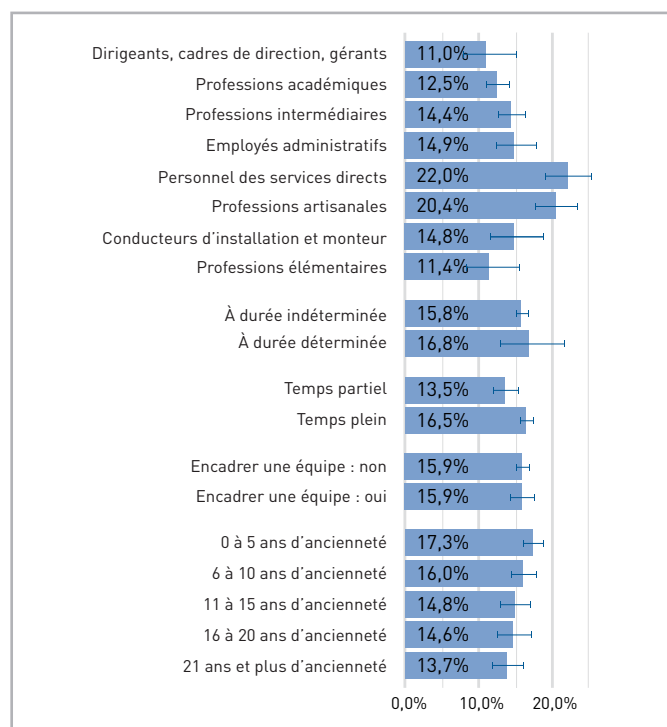


Remarque : données regroupées en « pool » issues des enquêtes QoW 2014-2018 (N = 7775) ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%.

Harcèlement moral au travail et caractéristiques du poste de travail

Figure 5 représente la prévalence du harcèlement moral en fonction de différentes caractéristiques du poste de travail, les données des enquêtes QoW 2014-2018 ayant ici aussi été regroupées. Si l'on observe les catégories professionnelles, il apparaît que les salariés des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, ainsi que le personnel des services directs, sont les plus concernés par le harcèlement moral. Aucune différence majeure n'apparaît entre les salariés ayant un contrat à durée déterminée et ceux ayant un contrat à durée indéterminée. Les salariés travaillant à temps partiel sont un peu moins nombreux à être concernés par le harcèlement moral que les salariés travaillant à temps plein. Si l'on examine la position hiérarchique, on ne constate ici aussi aucune différence. De même, les différences ne sont que minimes si l'on se base sur l'ancienneté dans l'entreprise.

Figure 5 : Prévalence du harcèlement moral en fonction des caractéristiques du poste de travail

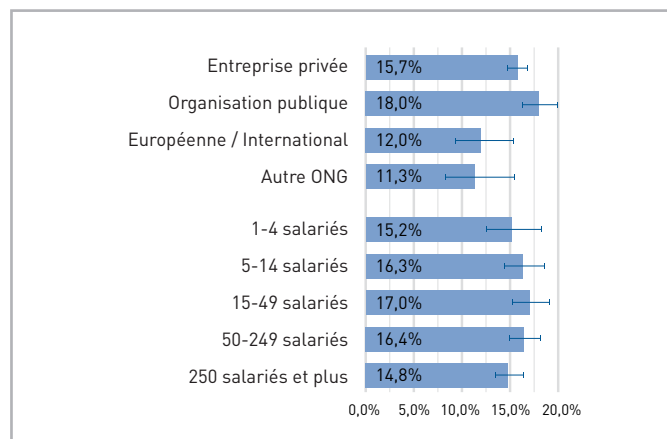


Remarque : données regroupées en « pool » issues des enquêtes QoW 2014-2018 (N = 7775) ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%.

Harcèlement moral au travail et caractéristiques de l'organisation

Figure 6 représente la prévalence du harcèlement moral en fonction des caractéristiques de l'organisation. Les salariés travaillant dans des organisations publiques semblent être plus concernés que les autres par le harcèlement moral. Si l'on examine la taille de l'organisation/entreprise, aucune différence importante n'apparaît.

Figure 6 : Prévalence du harcèlement moral en fonction des caractéristiques de l'organisation

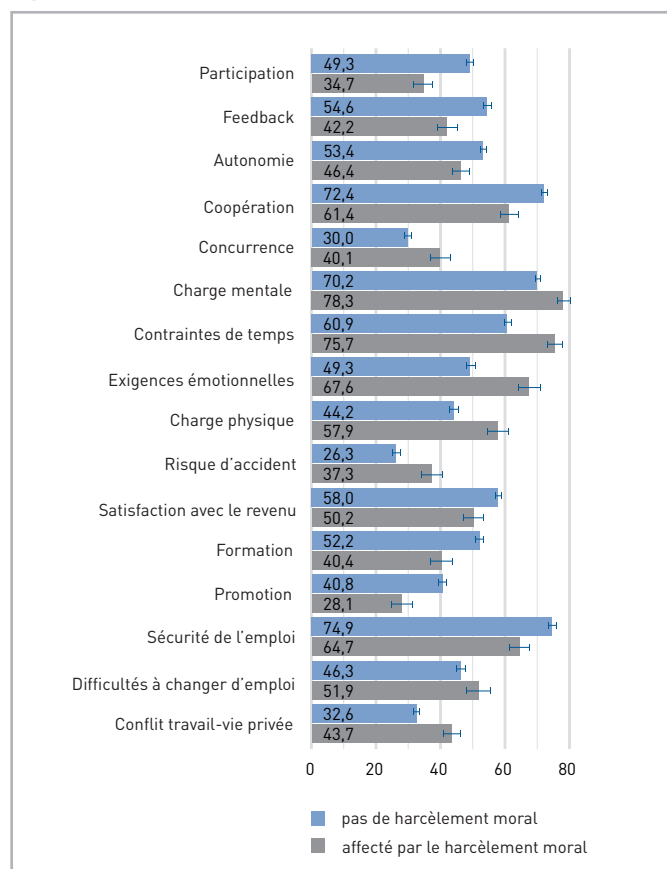


Remarque : données regroupées en « pool » issues des enquêtes QoW 2014-2018 (N = 7775) ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%

Harcèlement moral au travail et conditions de travail

Figure 7 représente, d'après les données issues de l'enquête QoW 2018, différentes conditions de travail analysées selon l'occurrence du harcèlement moral. Dans l'ensemble, les salariés concernés par le harcèlement moral font état de conditions de travail plus mauvaises que les salariés n'étant pas concernés par le harcèlement moral. En effet, les salariés concernés par le harcèlement moral présentent en moyenne des valeurs plus faibles sur les aspects de participation, de feedback, d'autonomie, de coopération, de satisfaction vis-à-vis du salaire, des possibilités de formation et de promotion, ainsi que de sécurité d'emploi. De plus, ils déclarent en moyenne être plus exposés à la concurrence, à une charge mentale et émotionnelle élevée, à des contraintes de temps plus fortes, à une charge physique importante, à un risque d'accident accru, et rapportent avoir plus de difficultés à changer d'emploi et à gérer leur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

Figure 7 : Harcèlement moral au travail et conditions de travail

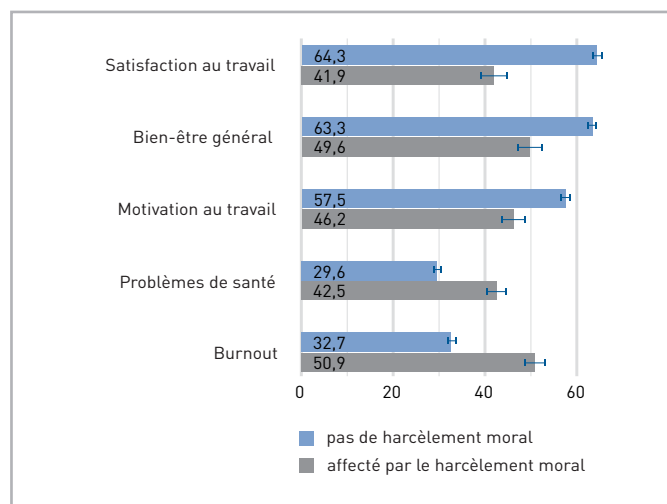


Remarque : données de l'enquête QoW 2018 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95%.

Harcèlement moral au travail et bien-être

Figure 8 représente le lien entre l'existence d'un harcèlement moral et différents aspects du bien-être. Les salariés concernés par le harcèlement moral présentent un niveau plus élevé de burnout, ainsi que davantage de problèmes de santé que les salariés n'étant pas concernés par le harcèlement moral. En outre, leur satisfaction au travail est moindre, leur niveau de bien-être général plus bas, et leur motivation au travail plus faible que les salariés n'étant pas concernés par le harcèlement moral.

Figure 8 : Harcèlement moral au travail et bien-être



Remarque : données de l'enquête QoW 2018 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95%.

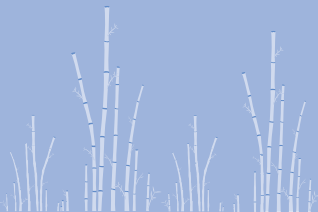
Conclusions

En résumé, ce rapport montre que le harcèlement moral au travail au Luxembourg comporte un taux de prévalence élevé sur la période allant de 2014 à 2018, ainsi que par rapport aux autres pays. Le harcèlement moral implique de mauvaises conditions de travail ainsi qu'un niveau de bien-être général plus faible. Au vu de la problématique que cela soulève, il serait intéressant de

prévoir et de mettre en œuvre des mesures de prévention et de réduction de ce facteur de stress au travail. Il convient également de réfléchir si la prévalence du harcèlement moral au travail ne peut pas aussi être réduite à long terme par des mesures légales (p.ex. loi anti-harcèlement moral (Hoel & Einarsen, 2010).

Références

- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51, 426-433. Doi: 10.1111/j.1467-9450.2010.00813.x
- 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. Doi: 10.1002/job.621
- Holbrook, A. L., Green, M. C., & Krosnick, J. A. (2003). Telephone versus face-to-face interviewing of national probability samples with long questionnaires. *Public Opinion Quarterly*, 67, 79-125. Doi: 10.1086/346010
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26, 309-332. Doi: 10.1080/02678373.2012.734709
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71-83. Doi: 10.1016/j.avb.2018.06.007
- Sischka, P. E., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2018). Further evidence for criterion validity and measurement invariance of the Luxembourg Workplace Mobbing Scale. *European Journal of Psychological Assessment*. Advance online publication. Doi: 10.1027/1015-5759/a000483
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2019). *Quality of Work-Index. 5. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxemburg* (5^e rapport de recherche sur le développement de l'indice de qualité du travail au Luxembourg). Inside Research Report. Luxembourg : Université Luxembourg.
- Steffgen, G., Sischka, P., Schmidt, A. F., Kohl, D., & Happ, C. (2016). The Luxembourg Workplace Mobbing Scale. Psychometric properties of a short instrument in three different languages. *European Journal of Psychological Assessment*. Advance online publication. Doi: 10.1027/1015-5759/a000381
- World Health Organization: Regional Office for Europe (1998). *Well-Being measures in primary health care: The DepCare Project*. Consensus meeting, Stockholm.



Méthode

Pour l'étude « Quality of Work Index » sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, près de 1 500 salariés ont été interrogés depuis 2013 par téléphone (CATI), par l'institut Infas (depuis 2014) pour le compte de la Chambre des salariés Luxembourg et de l'Université du Luxembourg : INSIDE. (Tableau 1).

Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent uniquement aux enquêtes de 2014 à 2018 (Sischka, & Steffgen, 2019).

Tableau 1: Méthodologie de l'enquête

Objectif de l'enquête	Examen de la situation et de la qualité de travail des salariés au Luxembourg					
Conception, réalisation, analyse	Université du Luxembourg : INSIDE, Chambre des salariés Luxembourg, depuis 2014 Institut infas, avant TNS-ILRES					
Procédure d'enquête	Enquête par téléphone (CATI) ou enquête en ligne (CAWI ; depuis 2018) en luxembourgeois, allemand, français, portugais et anglais					
Échantillon	2014 : 1 532, 2015 : 1 526, 2016 : 1 506, 2017 : 1 522, 2018 : 1 689					
Classification CITP des professions	L'activité professionnelle est définie selon une question à trois niveaux de réponse, permettant de la catégoriser selon les classifications de la norme « International Standard Classification of Occupations » (ISCO-08). Ce n'est pas seulement la désignation d'un métier qui est saisie, mais bien l'activité professionnelle dans son ensemble. Grâce au codage CITP, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique.					
Luxembourg Workplace Mobbing Scale	<p>De votre point de vue, à quelle fréquence des situations difficiles avec des collègues ou un supérieur surviennent-elles ? À quelle fréquence...</p> <ul style="list-style-type: none">• ... vos collègues ou votre supérieur critiquent-ils votre travail ?• ... vos collègues ou votre supérieur vous ignorent-ils au travail ?• ... votre supérieur vous assigne-t-il des missions dénuées de sens ?• ... votre supérieur ou vos collègues vous ridiculisent-ils devant d'autres personnes ?• ... êtes-vous en conflit avec vos collègues ou votre supérieur ? <p>Catégories de réponse : jamais, rarement, quelquefois, souvent, (presque) toujours</p>					
Échelles relatives aux conditions de travail	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Participation	2	0,72	Charge physique	2	0,70
	Feedback	2	0,69	Risque d'accident	2	0,77
	Autonomie	4	0,74	Satisfaction vis-à-vis du salaire	2	0,88
	Coopération	4	0,80	Formation	2	0,87
	Concurrence	4	0,78	Promotion	2	0,83
	Charge mentale	4	0,73	Sécurité de l'emploi	2	0,78
	Contraintes de temps	2	0,71	Employabilité	2	0,82
	Exigences émotionnelles	2	0,82	Conflits vie professionnelle-vie familiale	3	0,80
Échelles relatives au bien-être	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Satisfaction au travail	3	0,82	Problèmes de santé	7	0,76
	Bien-être général (WHO-5 ; OMS, 1998)	5	0,87	Burnout	6	0,83
	Motivation au travail	3	0,71			

Université du Luxembourg
Research Unit INSIDE

Philipp.Sischka@uni.lu
Tél. : +352 46 66 44 9782

Georges.Steffgen@uni.lu
Tél. : +352 46 66 44 6644

Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu
Tél. : +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
Tél. : +352 27 494 200



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

N°5/2019

20. Juni 2019

AKTUELLES VOM « QUALITY OF WORK INDEX » Nr. 14



QUALITY OF WORK INDEX

**Arbeitsplatzmobbing in Luxemburg -
wie groß ist das Problem?**

Autoren: P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

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

Im Rahmen dieser Newsletter werden die aktuellen Prävalenzraten zu Mobbing am Arbeitsplatz in Luxemburg vorgestellt. Die Befunde der jährlichen Befragung durch den Quality of Work Index zeigen auf, dass die Arbeitsplatzmobbingprävalenz zwischen 2014 und 2018 zwischen 12.4% und 18.1% variiert. Sinnlose Aufgaben und permanente Kritik an der eigenen Arbeit sind die häufigsten Mobbing-Verhaltensweisen, denen

Arbeitnehmer ausgesetzt sind. Insbesondere Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen sind hierbei von Mobbing betroffen. Insgesamt beurteilen von Mobbing betroffene Arbeitnehmer ihre Arbeitsbedingungen durchschnittlich schlechter (z.B. weniger Autonomie, mehr Zeitdruck) als Arbeitnehmer, die kein Mobbing erleben. Zudem weisen Arbeitnehmer, die von Mobbing betroffen sind, ein geringeres Wohlbefinden auf.

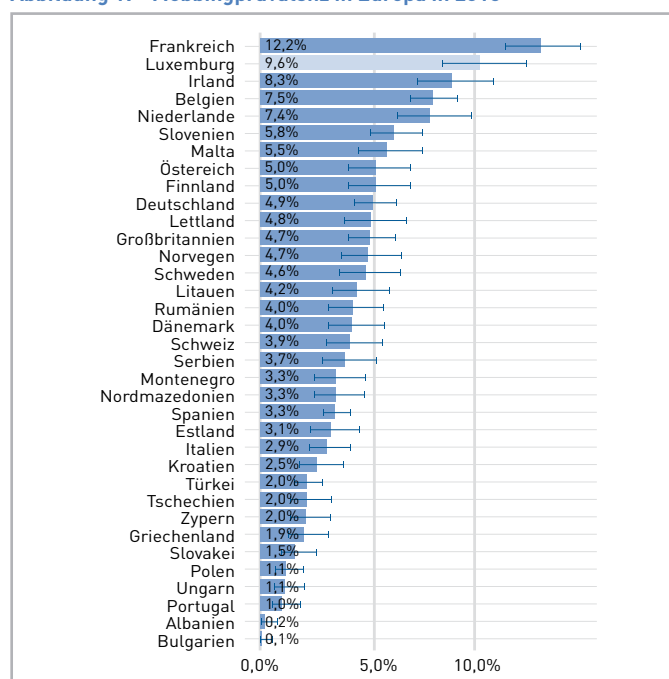
Arbeitsplatzmobbing gehört zu den stärksten Arbeitsplatzstressoren (Hauge et al. 2010) mit schwerwiegenden Konsequenzen für den betroffenen Arbeitnehmer (Nielsen & Einarsen, 2018). Neben Depression und Burnout, sind erhöhte Jobwechselabsicht und Absentismus, sowie geringeres Engagement und Arbeitszufriedenheit zu beobachten (Hershcovis & Barling, 2010; Nielsen & Einarsen, 2012). In dem vorliegenden Newsletter wird die Prävalenz von Arbeitsplatzmobbing analysiert. Dazu wird zunächst die Mobbingprävalenz von Luxemburg im Vergleich zu anderen europäischen Ländern betrachtet. Danach wird die Mobbingprävalenz in Luxemburg hinsichtlich demographischer Charakteristiken der Arbeitnehmer, sowie Berufs- und Organisationscharakteristiken untersucht. Dazu wird auf Daten des European Working Condition Survey (EWCS) 2015 und auf Daten des Quality of Work (QoW; Welle 2014 bis 2018; Sischka & Steffgen, 2019) Survey – eine repräsentative Befragung von Arbeitnehmern aus Luxemburg – zurückgegriffen.

Für die folgenden Analysen ist wichtig darauf hinzuweisen, dass der EWCS Mobbingprävalenz anders erfasst, als der QoW (zu Details siehe Kasten: Methode). So stellt der EWCS folgende Frage: „Sind Sie in den letzten 12 Monaten bei der Verrichtung Ihrer Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden? Mobbing/Schikanierung?“ Die Antwortkategorien auf diese Frage sind „nein“ und „ja“. Für den QoW hingegen wird die Mobbingprävalenz mittels fünf Fragen, der validierten Luxembourg Workplace Mobbing Scale (Steffgen et al., 2016, Sischka et al., 2018) mit jeweils fünf Antwortkategorien ermittelt (1= nie; 2 = selten; 3 = manchmal; 4 = oft; 5 = (fast) immer). Hat ein Arbeitnehmer für eine der fünf Fragen die Antwort „oft“ (4) oder „(fast) immer“ (5) angegeben, wird dies als Auftreten von Mobbing gewertet. Zudem berücksichtigt der EWCS nur in Luxemburg wohnhafte Arbeitnehmer, während der QoW auch Grenzgänger befragt. Zudem werden die Daten des EWCS durch Face-to-face-Interviews erhoben, während die Daten des QoW mittels Telefon-Interviews generiert werden. Diese unterschiedlichen Erhebungsmodi können einen Einfluss auf das Antwortverhalten ausüben (Holbrook, Green, & Krosnick, 2003). Die Werte aus dem EWCS sind daher nicht direkt mit den Werten des QoW vergleichbar (zu Details siehe Kasten: Methode).

Prävalenz von Arbeitsplatzmobbing in Europa (EWCS)

Abbildung 1 zeigt die Mobbingprävalenz für Arbeitnehmer in Luxemburg im Vergleich zu Arbeitnehmern in anderen europäischen Ländern. Luxemburg weist hier direkt nach Frankreich die höchste Mobbingprävalenz auf.

Abbildung 1: Mobbingprävalenz in Europa in 2015

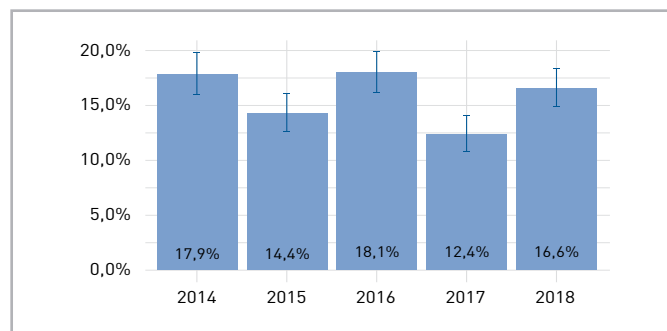


Anmerkung: Daten des EWCS 2015; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Entwicklung der Prävalenz von Arbeitsplatzmobbing in Luxemburg in den vergangenen Jahren (QoW)

Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Mobbingprävalenz in Luxemburg von 2014 bis 2018. In diesem Zeitraum treten zwar Schwankungen auf, jedoch stabilisiert sich die Mobbingprävalenz auf einem relativ hohen Niveau (zwischen 12,4% und 18,1%).

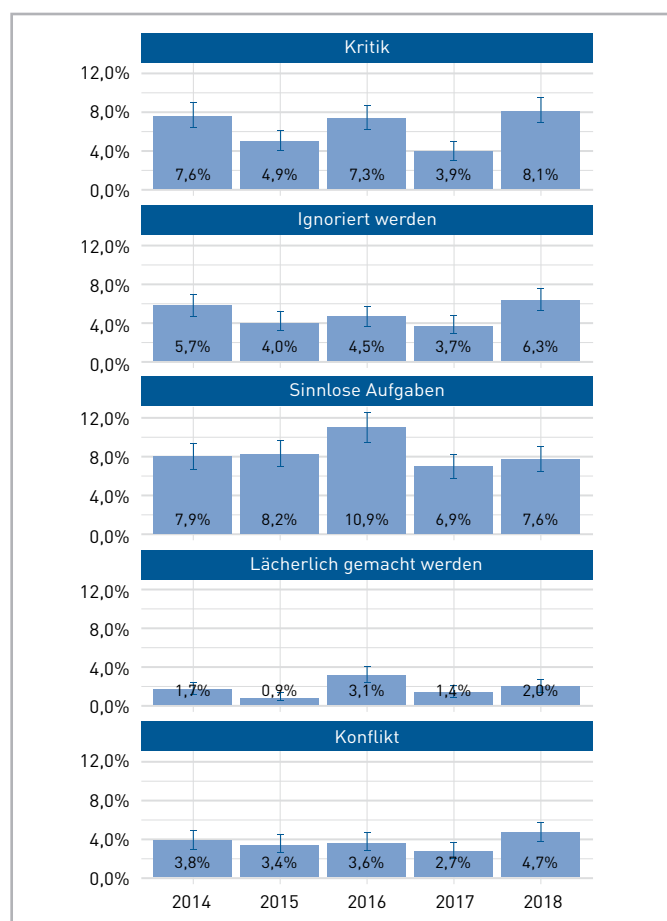
Abbildung 2: Allgemeine Entwicklung der Mobbingprävalenz



Anmerkung: Daten des QoW 2014-2018; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall

Abbildung 3 zeigt die Entwicklung der verschiedenen Mobbing-Verhaltensweisen, denen die Arbeitnehmer ausgesetzt waren. Am häufigsten bekommen die Arbeitnehmer sinnlose Aufgaben zugewiesen (2014 bis 2018 zwischen 6,9% und 10,9%). Die zweithäufigste negative Verhaltensweise, deren sich die Arbeitnehmer ausgesetzt sehen, ist häufige Kritik an ihrer Arbeit (2014 bis 2018 zwischen 3,9% und 8,1%). Auch das Ignoriert werden erlebt ein gewisser Anteil von Arbeitnehmern regelmäßig (2014 bis 2018 zwischen 3,7% und 6,3%). Danach folgt Konflikt mit Kollegen oder dem Vorgesetzten. Zwischen 2014 und 2018 waren davon 2,7% bis 4,7% der Befragten regelmäßig („oft“ oder „(fast) immer“) betroffen. Vor anderen Lächerlich gemacht werden tritt am seltensten auf (2014 bis 2018 zwischen 0,9% und 3,1%).

Abbildung 3: Entwicklung der verschiedenen Mobbing-Verhaltensweisen

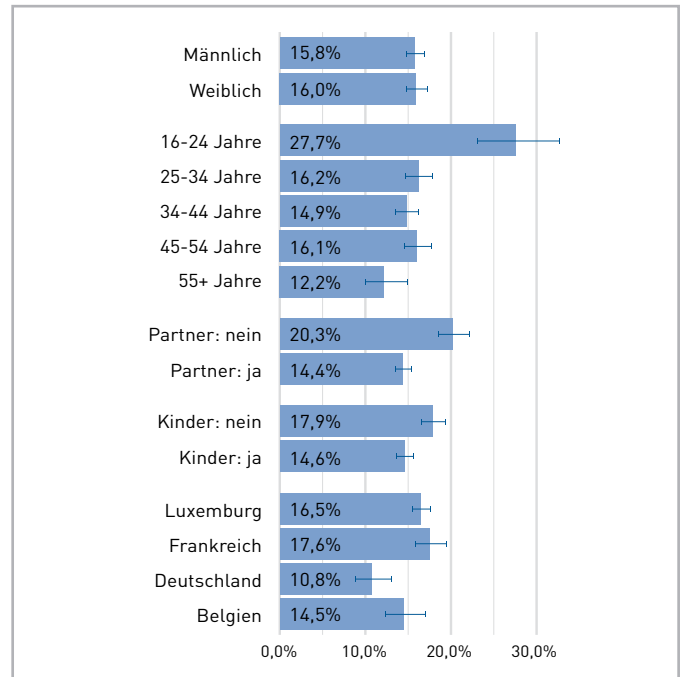


Anmerkung: Daten des QoW 2014-2018; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Arbeitsplatzmobbing und Demographie

Abbildung 4 zeigt die Mobbingprävalenz nach verschiedenen demographischen Charakteristiken, wobei die Daten des QoW 2014-2018 zusammengefasst wurden. Differenziert nach Geschlecht zeigt sich kein substanzieller Unterschied. Differenziert nach Alter zeigt sich, dass vor allem Arbeitnehmer im Alter zwischen 16 und 24 Jahren häufiger Mobbing ausgesetzt sind, im Vergleich zu Arbeitnehmern, die 25 Jahre und älter sind. Arbeitnehmer, die keinen Partner haben, sind häufiger von Mobbing betroffen, im Vergleich zu Arbeitnehmern mit Partner. Differenziert nach Wohnland sind anteilig eher Arbeitnehmer aus Luxemburg und Frankreich von Mobbing betroffen, im Vergleich zu Arbeitnehmern aus Deutschland.

Abbildung 4: Mobbingprävalenz nach Demographie

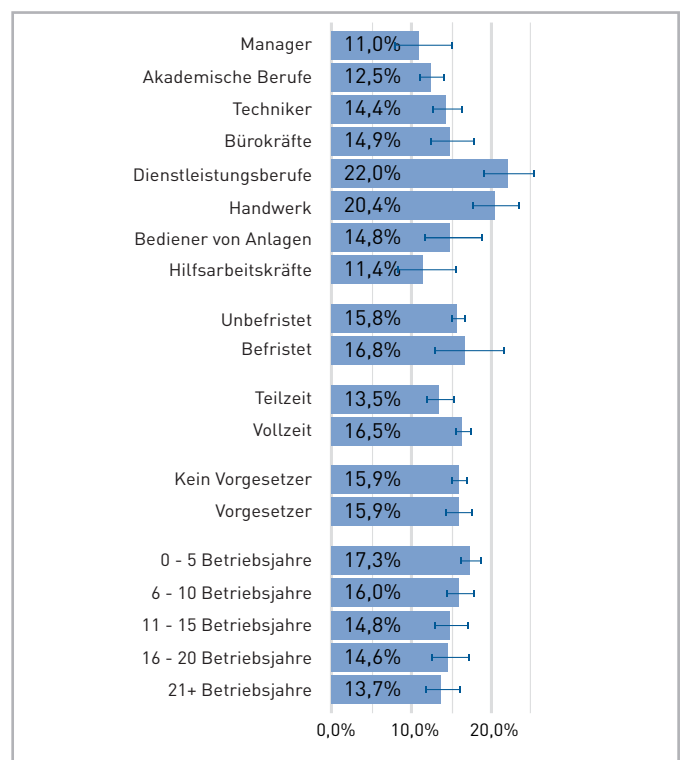


Anmerkung: Gepoolte Daten des QoW 2014-2018 (N = 7775); Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Arbeitsplatzmobbing und Berufscharakteristiken

Abbildung 5 zeigt die Mobbingprävalenz nach verschiedenen Berufscharakteristiken, wobei die Daten des QoW 2014-2018 wieder zusammengefasst wurden. Differenziert nach Beruf, scheinen Arbeitnehmer in Dienstleistungs- und Handwerksberufen am stärksten von Mobbing betroffen zu sein. Differenziert nach Befristung ergibt sich kein substanzieller Unterschied. Arbeitnehmer, die in Teilzeit arbeiten scheinen geringfügig weniger von Mobbing betroffen zu sein, im Vergleich zu Arbeitnehmern in Vollzeit. Differenziert nach Vorgesetztenstatus ergibt sich wiederum kein Unterschied. Auch differenziert nach Jahren im Betrieb ergeben sich nur sehr geringfügige Unterschiede.

Abbildung 5: Mobbingprävalenz nach Berufscharakteristiken

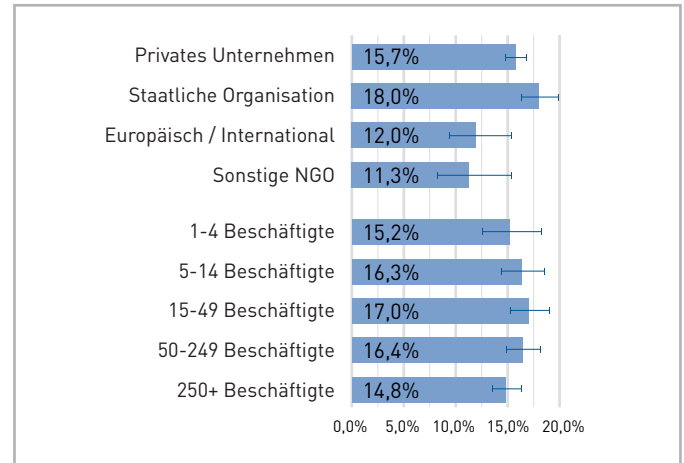


Anmerkung: Gepoolte Daten des QoW 2014-2018 (N = 7775); Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Arbeitsplatzmobbing und Organisationscharakteristiken

Abbildung 6 zeigt die Mobbingprävalenz differenziert nach Organisationscharakteristiken. Arbeitnehmer, die in staatlichen Organisationen arbeiten, scheinen tendenziell am stärksten von Mobbing betroffen zu sein. Differenziert nach Größe der Organisation/des Betriebs ergeben sich keine substantziellen Unterschiede.

Abbildung 6: Mobbingprävalenz nach Organisationscharakteristiken

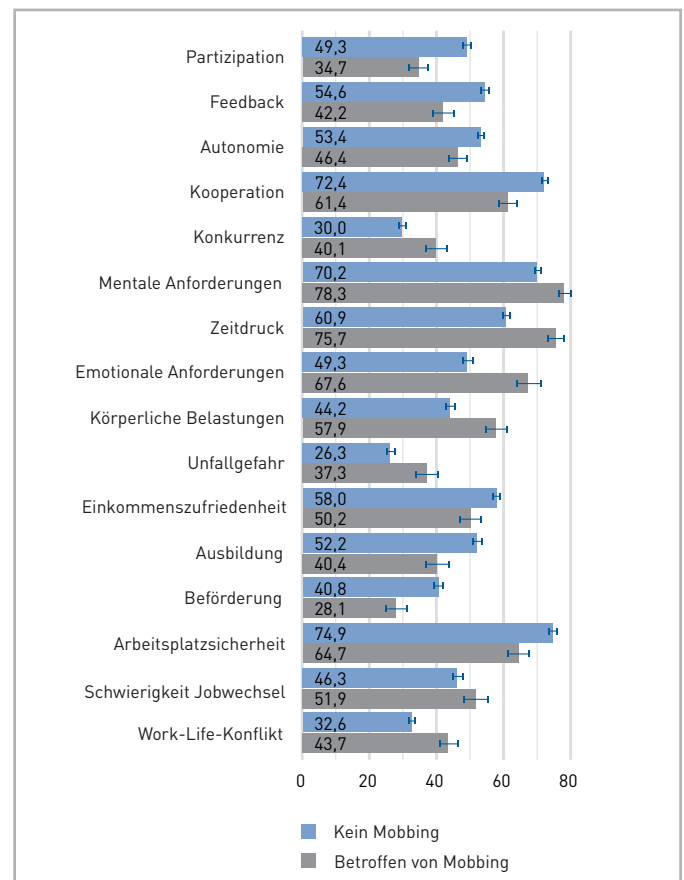


Anmerkung: Gepoolte Daten des QoW 2014-2018 (N = 7775); Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall

Arbeitsplatzmobbing und Arbeitsbedingungen

Abbildung 7 zeigt verschiedene Arbeitsbedingungen differenziert nach dem Auftreten von Mobbing mit Daten des QoW 2018. Arbeitnehmer, die von Mobbing betroffen sind, berichten insgesamt über schlechtere Arbeitsbedingungen im Vergleich zu Arbeitnehmern, die nicht von Mobbing betroffen sind. Arbeitnehmer, die von Mobbing betroffen sind, weisen im Durchschnitt geringere Werte bei Partizipation, Feedback, Autonomie, Kooperation, Einkommenszufriedenheit, Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten sowie Arbeitsplatzsicherheit auf. Gleichzeitig, berichten sie im Durchschnitt über mehr Konkurrenz, höhere mentale und emotionale Anforderungen, stärkerer Zeitdruck, erhöhte körperliche Belastungen, eine höhere Unfallgefahr, mehr Schwierigkeiten beim Jobwechsel sowie ein größeres Maß an Work-Life-Konflikten.

Abbildung 7: Arbeitsplatzmobbing und Arbeitsbedingungen

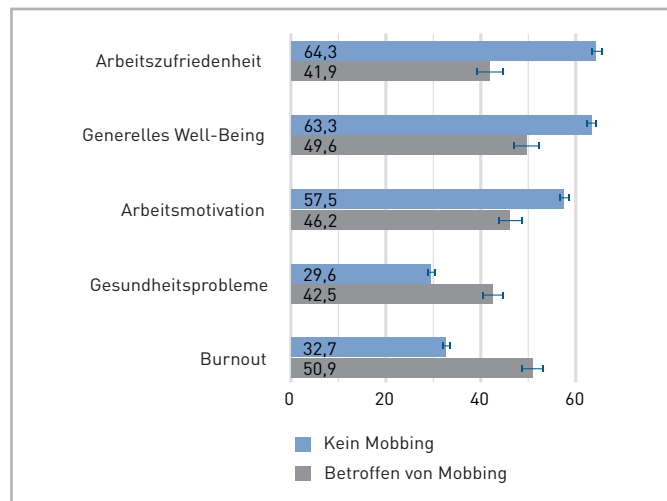


Anmerkung: Daten des QoW 2018; Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Arbeitsplatzmobbing und Wohlbefinden

Abbildung 8 zeigt den Zusammenhang zwischen dem Auftreten von Mobbing und verschiedenen Well-Being-Dimensionen. Arbeitnehmer, die von Mobbing betroffen sind, weisen einen höheren Grad an Burnout sowie mehr Gesundheitsprobleme auf, im Vergleich zu Arbeitnehmern, die nicht von Mobbing betroffen sind. Außerdem weisen sie weniger Arbeitszufriedenheit, ein geringeres generelles Wohlbefinden sowie eine geringere Arbeitsmotivation auf, im Vergleich zu Arbeitnehmern, die nicht von Mobbing betroffen sind.

Abbildung 8: Arbeitsplatzmobbing und Wohlbefinden



Anmerkung: Daten des QoW 2018; Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

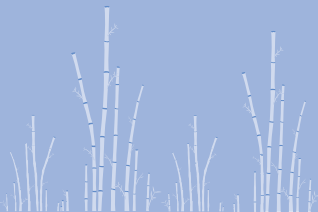
Schlussfolgerung

Zusammenfassend belegt der vorliegende Bericht, dass Arbeitsplatzmobbing in Luxemburg – im internationalen Vergleich sowie über den Zeitraum von 2014 bis 2018 – eine ausgeprägte Prävalenz aufweist. Mobbing geht dabei einher mit ungünstigeren Arbeitsbedingungen sowie geringerem Wohlbefinden. Aufgrund der aufgezeigten Problematik wäre es vorteilhaft Maßnahmen zur

Prävention und Reduktion dieses Arbeitsplatzstressors zu planen und durchzuführen. Auch ist zu überlegen, ob die Prävalenz von Arbeitsplatzmobbing nicht auch durch juristische Schritte (z.B. Anti-Mobbing-Gesetz) längerfristig zu reduzieren ist (Hoel & Einarsen, 2010).

Referenzen

- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51, 426-433. Doi: 10.1111/j.1467-9450.2010.00813.x
- 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. Doi: 10.1002/job.621
- Holbrook, A. L., Green, M. C., & Krosnick, J. A. (2003). Telephone versus face-to-face interviewing of national probability samples with long questionnaires. *Public Opinion Quarterly*, 67, 79-125. Doi: 10.1086/346010
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26, 309-332. Doi: 10.1080/02678373.2012.734709
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71-83. Doi: 10.1016/j.avb.2018.06.007
- Sischka, P. E., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2018). Further evidence for criterion validity and measurement invariance of the Luxembourg Workplace Mobbing Scale. *European Journal of Psychological Assessment*. Advance online publication. Doi: 10.1027/1015-5759/a000483
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2019). *Quality of Work-Index. 5. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxemburg* (5^e rapport de recherche sur le développement de l'indice de qualité du travail au Luxembourg). Inside Research Report. Luxembourg : Université Luxembourg.
- Steffgen, G., Sischka, P., Schmidt, A. F., Kohl, D., & Happ, C. (2016). The Luxembourg Workplace Mobbing Scale. Psychometric properties of a short instrument in three different languages. *European Journal of Psychological Assessment*. Advance online publication. Doi: 10.1027/1015-5759/a000381
- World Health Organization: Regional Office for Europe (1998). *Well-Being measures in primary health care: The DepCare Project*. Consensus meeting, Stockholm.



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 Luxemburg und der Universität Luxemburg: INSIDE durchgeführt. (Tabelle 1).

Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich auf die Erhebung 2014 bis 2018 (Sischka & Steffgen, 2019).

Tabelle 1: Methodischer Hintergrund der QoW-Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg					
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität Luxemburg: INSIDE, luxemburgische Chambre des salariés, seit 2014 Infas Institut, zuvor TNS-ILRES					
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) oder Online-Befragung (CAWI; seit 2018) in luxemburgischer, deutscher, französischer, portugiesischer und englischer Sprache					
Stichprobe	2014: 1.532, 2015: 1.526, 2016: 1.506, 2017: 1.522, 2018: 1.689					
ISCO-Berufsgruppen	Die berufliche Tätigkeit wird für die Vercodung auf Basis der International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) mit einer dreistufigen Frage erhoben. Dabei wird die gesamte berufliche Tätigkeit und nicht nur eine Berufsbezeichnung erfasst. Mithilfe der ISCO-Codierung lässt sich die Tätigkeit im ökonomischen Sinne generieren.					
Luxembourg Workplace Mobbing Scale	<p>Wie häufig sind aus Ihrer Sicht schwierige Situationen mit Kollegen und Kolleginnen oder Vorgesetzten? Wie häufig...</p> <ul style="list-style-type: none">• ... wird Ihre Arbeit durch Ihre Kollegen oder Ihren Vorgesetzten kritisiert?• ... werden Sie auf der Arbeit von Ihren Kollegen oder Ihrem Vorgesetzten ignoriert?• ... kriegen Sie von Ihrem Vorgesetzten sinnlose Aufgaben zugewiesen?• ... werden Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen vor anderen lächerlich gemacht?• ... haben Sie Konflikte mit Ihren Kollegen oder Vorgesetzten? <p>Antwortkategorien: nie, selten, manchmal, oft, (fast) immer.</p>					
Skalen zu Arbeitsbedingungen	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Partizipation	2	0,72	Körperliche Belastungen	2	0,70
	Feedback	2	0,69	Unfallgefahr	2	0,77
	Autonomie	4	0,74	Einkommenszufriedenheit	2	0,88
	Kooperation	4	0,80	Ausbildung	2	0,87
	Konkurrenz	4	0,78	Beförderung	2	0,83
	Mentale Anforderungen	5	0,72	Arbeitsplatzsicherheit	2	0,78
	Zeitdruck	4	0,73	Schwierigkeit Jobwechsel	2	0,82
	Emotionale Anforderungen	2	0,82	Work-Life-Konflikt	3	0,80
Skalen zu Well-Being	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Arbeitszufriedenheit	3	0,82	Gesundheitsprobleme	7	0,76
	Generelles Wohlbefinden (WHO-5 ; OMS, 1998)	5	0,87	Burnout	6	0,83
	Arbeitsmotivation	3	0,71			

Universität du Luxembourg Research Unit INSIDE

Philipp.Sischka@uni.lu
Tél. : +352 46 66 44 9782

Georges.Steffgen@uni.lu
Tél. : +352 46 66 44 6644

Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu
Tél. : +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
Tél. : +352 27 494 200