



CHRISTINE BERGMANN



# MOBBING AM ARBEITSPLATZ

WIE SICH PERSÖNLICHKEITSMERKMALE AUF DIE SUBJEKTIVE  
BEWERTUNG VON MOBBING-ATTACKEN AUSWIRKEN

**Christine Bergmann**

## **Mobbing am Arbeitsplatz**

**Wie sich Persönlichkeitsmerkmale auf  
die subjektive Bewertung von Mobbing-  
Attacken auswirken**

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

**Impressum:**

Copyright © Science Factory 2019

Ein Imprint der GRIN Publishing GmbH, München

Druck und Bindung: Books on Demand GmbH, Norderstedt, Germany

Covergestaltung: GRIN Publishing GmbH

## Abstract

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Thema Mobbing am Arbeitsplatz. In der Vorrecherche zeigte sich, dass Betroffene erhebliche gesundheitliche Konsequenzen sowohl auf physischer als auch auf psychischer Ebene. Folgen dieser Mobbing-Attacken können über Arbeitsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit oder Frühberentung sein. Damit sind neben den geschädigten Personen auch Sozialkassen und v. a. Betriebe schwer betroffen, was im schlimmsten Fall bis zur Gefährdung der Existenz eines Unternehmens führen kann.

Um möglicherweise präventiv Mobbing im Betrieb zu vermeiden, wurde in der Studie der Überlegung nachgegangen, ob es Unterschiede in den Persönlichkeitsmerkmalen nach Big Five (Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Negative Emotionalität und Offenheit gegenüber Neuem) und der subjektiven Bewertung von Mobbing-Attacken zwischen Mobbing-Erfahrenen und Mobbing-Unerfahrenen gibt.

Nach einer Online-Umfrage wurden die Ergebnisse deskriptiv ausgewertet und danach in drei Profile (Profil I = Mobbing-Erfahren am Arbeitsplatz; Profil II = Mobbing-Erfahren in anderen Situationen; Profil III = Mobbing-Unerfahren) aufgeteilt, um sie zunächst über das arithmetische Mittel (Mittelwerte) mit Standardabweichung vergleichen zu können. Die subjektive Bewertung von Mobbing-Attacken wurde über die Darstellung sechs verschiedener Situationen ermöglicht, worunter zwei laut Definition Mobbing entsprechen. Die Gruppe der Mobbing-Erfahrenen am Arbeitsplatz empfand alle Situationen stärker als Mobbing-Attacke als die anderen beiden Profile, außer eine der beiden nach Definition. Die Ergebnisse wurden über den t-Test auf signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen geprüft. Es zeichneten sich Tendenzen ab, dass die Mobbing-Erfahrenen am Arbeitsplatz in den Persönlichkeitsmerkmalen Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Negativer Emotionalität und der Mobbing-Bewertung höhere Werte erreichten. Dieser Unterschied zeigte sich auch zwischen Profil II und III, wobei hier die Mobbing-Unerfahrenen Mobbing-Attacken stärker bewerteten als die Mobbing-Erfahrenen in anderen Situationen als auf der Arbeit. Dies könnte darauf hindeuten, dass Mobbing-Erfahrene nicht grundsätzlich Mobbing-Attacken überbewerten. Mobbing-Unerfahrenen zeigen sich offener gegenüber Neuem als die beiden MobbingProfile, woraus geschlossen werden könnte, dass u. a. vielseitiges Interesse, Kreativität und Einfallsreichtum die Anfälligkeit von Mobbing-Gefährdung herabsetzt. Im Vergleich zwischen den beiden Mobbing-Profilen zeigten sich ebenfalls Unterschiede, woraus geschlossen werden könnte, dass Mobbing-Gefährdung am Arbeitsplatz

von anderen Persönlichkeitsmerkmalen abhängt als z. B. Mobbing-Gefährdung in Sozialen Netzwerken. Dennoch zeigten die Tendenzen keinen signifikanten Unterschied zwischen den Profilen, was nicht bedeutet, dass es keinen gibt.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abstract</b> .....	<b>III</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>VII</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>VIII</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>IX</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2 Theoretischer Hintergrund</b> .....	<b>4</b>
2.1 Definition von Mobbing .....	4
2.2 Subjektive Bewertung von Mobbing-Attacken.....	6
2.3 Mobbing am Arbeitsplatz.....	8
2.4 Risikofaktoren bei Mobbing-Betroffenen.....	11
2.5 Persönlichkeitsmerkmale und Mobbing am Arbeitsplatz.....	12
<b>3 Methode</b> .....	<b>15</b>
3.1 Rahmenbedingungen .....	15
3.2 Methodischen Vorgehen .....	21
3.3 Durchführung und Auswertung.....	26
<b>4 Ergebnisse</b> .....	<b>32</b>
4.1 Persönliche Daten in Zusammenhang mit Mobbing-Erfahrung.....	32
4.2 Ergebnisdarstellung Deskriptive Statistik.....	36
4.3 Ergebnisdarstellung der subjektiven Bewertung von Mobbing-Attacken.....	50
4.4 Auswertung der Hypothese .....	51
4.5 Zusammenfassung der Befunde .....	66

<b>5 Diskussion</b> .....	<b>67</b>
5.1 Diskussion des methodischen Vorgehens.....	67
5.2 Diskussion der Rahmenbedingungen und der deskriptiven Statistik.....	68
5.3 Diskussion der Ergebnisse.....	70
<b>6 Fazit und Ausblick</b> .....	<b>74</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>76</b>
Internetseiten: .....	83
<b>Anhang</b> .....	<b>84</b>
Anhang A.....	84
Anhang B.....	91

**Abkürzungsverzeichnis**

$\alpha$	Cronbach's Alpha
a	Signifikanzniveau
Az.	Aktenzeichen
BG RCI	Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie
BFI-2	Big Five Inventory 2
ebd.	ebenda
e. V.	eingetragener Verein
IBM	International Business Machines Corporation
K-S-Test	Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest
Mio.	Milion(en)
p	Signifikanz
SD	Standardabweichung
SPSS	Statistical Package of the Social Sciences
<i>t</i>	Effektstärke
WHO	Weltgesundheitsorganisation
$\bar{x}$	Mittelwert

## Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Häufigkeitsverteilung der persönlichen Daten.....	19
Tab. 2: Variablenplan.....	21
Tab. 3: Cronbachs Alpha BFI-2 .....	28
Tab. 4: Zusammenfassung des K-S-Tests.....	29
Tab. 5: Alter nach Daten-Aufteilung nach Profilen.....	37
Tab. 6: Deskriptive Statistik der Persönlichkeitsmerkmalen nach Aufteilung der Variable Mobbing-Erfahren/Unerfahren.....	38
Tab. 7: Häufigkeitsverteilung „Extraversion“ .....	52
Tab. 8: Häufigkeit Antwort 1 der subjektiven Mobbingbewertung .....	53
Tab. 9: Gruppenstatistik Profil I und III .....	54

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Drei verschiedenen Vorgänge, aus denen sich Reaktionen des Empfängers ableiten lassen .....	7
Abb. 2: Grafische Darstellung der Variablen.....	22
Abb. 3: Verteilung der Mobbing-Erfahrenen und Mobbing-Unerfahrenen .....	25
Abb. 4: Zusammenfassung des K-S-Tests.....	32
Abb. 5: Berufstätigkeit in Jahren nach Daten-Aufteilung in Profile .....	33
Abb. 6: Höchster Bildungsabschluss nach Daten-Aufteilung in Profile .....	34
Abb. 7: Branche nach Daten-Aufteilung in Profile .....	35
Abb. 8: Beschäftigungsverhältnis nach Daten-Aufteilung in Profile .....	35
Abb. 9: Histogramm Extraversion Profil I.....	40
Abb. 10: Histogramm Extraversion Profil II .....	40
Abb. 11: Histogramm Extraversion Profil III.....	41
Abb. 12: Histogramm Verträglichkeit Profil I.....	42
Abb. 13: Histogramm Verträglichkeit Profil II .....	42
Abb. 14: Histogramm Verträglichkeit Profil III.....	43
Abb. 15: Histogramm G Profil Iabb .....	44
Abb. 16: Histogramm G Profil II.....	44
Abb. 17: Histogramm G Profil III.....	45
Abb. 18: Histogramm NE Profil I.....	46
Abb. 19: Histogramm NE Profil II .....	46
Abb. 20: Histogramm NE Profil III .....	47
Abb. 21: Histogramm Offenheit Profil I.....	48
Abb. 22: Histogramm Offenheit Profil II.....	48
Abb. 23: Histogramm Offenheit Profil III .....	49
Abb. 24: Subjektive Bewertung der Situationen nach Aufteilung in Profile.....	50



## 1 Einleitung

Mobbing am Arbeitsplatz ist ein kontinental übergreifendes Problem und zeigt sich in Australien, Amerika und Europa seit Ende der 1990er Jahren als ernstzunehmendes Problem mit steigender Prävalenz (vgl. Sevin, 2014, S.186).

Einer Umfrage zufolge gaben 12,9% von 621 Assistenzärzten<sup>1</sup> aus Krankenhäusern im süddeutschen Raum an, dass sie sich am Arbeitsplatz gemobbt fühlen; drei Jahre später stieg die Rate auf 15,9% (vgl. Loerbroks et al., 2015, S. 168ff). Laut einer Studie vom September 2018 des Bündnisses gegen Cybermobbing e. V., die von der privaten Krankenkasse INTER unterstützt wurde, stieg die Prävalenzrate seit 2014 um 6,4%, bei Cybermobbing um 13,6% (vgl. Schneider; Leest, 2018, S. 7). Menschliches Verhalten resultiert u. a. aus gemachten Erfahrungen und der Sozialisation einer Personen und umweltund biologischen Einflüssen, die durch die Persönlichkeitsmerkmale benannt werden können (vgl. Borkenau, 2005, S. 27ff; Schneewind, 2005, 41f; Rammsayer; Weber, 2016, S. 15). Hieraus sind die allgemeine menschliche Natur und individuelle Unterschiede ablesbar, die sich im Verhalten der Person niederschlagen (ebd.). Daraus wird gefolgert, dass Unterschiede zwischen der eher mobbinganfälligen und der eher nicht anfälligen Gruppe über die Persönlichkeitsmerkmale erkennbar werden und nach dem Big Five Modell definiert werden können. In der Literatur wird eine verminderte soziale Anpassungsfähigkeit, verminderte Fähigkeit zur Problemlösung, negative Stressbewältigungsstrategien und fehlende Konfliktlösestrategien bei Mobbing-Opfern verdeutlicht (vgl. Litzcke et al., 2013, S. 114; Rammsayer et al., 2006, S. 42ff; Wietzig et al., 2004, S. 83). Das Persönlichkeitsprofil besteht außerdem aus der subjektive Bewertung von Mobbing-Attacken, wie der folgende Auszug einer Schmerzensgeldklage zeigt:

Nach einem Gerichtsurteil des Frankfurter Arbeitsgerichts vom 27.07.2007 (Az.: 7 Ca 5101/06) wurde eine Schmerzensgeldklage abgewandt, da den Richtern die Definition von Mobbing der Klägerin nicht reichte. Die Klägerin fühlte sich »systematisch ausgegrenzt« durch »unhöfliches Benehmen« des Vorgesetzten und fühlte sich »rausgedrängt« durch eine neue Kollegin. Die Klägerin war daraufhin in psychologische Behandlung. (vgl. Hessengericht Landesrechtsprechungsdatenbank, 2019).

---

<sup>1</sup> Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, wird in dieser Thesis auf die weibliche Form verzichtet, diese wird jedoch in keiner Weise dadurch diskriminiert.

Die Forschungsarbeit soll Unterschiede in der Bewertung von Mobbing-Situationen zwischen Mobbing-Erfahrenen und Mobbing-Unerfahrenen aufzeigen.

Gesundheitliche Folgen für die Mobbing-Betroffenen bestehen auf psychischer und physischer Ebene. Diagnosen reichen von Rückenschmerzen und Einschlafstörungen über depressive Verstimmungen bis hin zu Konzentrationsstörungen, Zwangs- und Angststörungen sowie Posttraumatischen Belastungsstörungen (vgl. Franke, 2004, S. 182). Im Unternehmen ziehen Mobbingfälle Folgen wie hohe Fehlzeiten, sinkende Leistungsmotivation, Erhöhung von Reklamationen, Kompetenzverlust, schlechtes Betriebsklima und erhöhte Betriebskosten durch z. B. Entschädigungssummen, Frühberentung, Personalsuche und Einarbeitung neuer Mitarbeiter nach Kündigungen und Gerichtsverfahren, nach sich. Dies kann bis zur Bedrohung der betrieblichen Existenz führen (vgl. Bundesgenossenschaft Rohstoff und chemische Industrie, 2013, S. 5; Schneider; Leest, 2018, S. 8). Bei Betroffenen ist die Kündigungsbereitschaft fast doppelt so hoch wie bei Nichtbetroffenen und die Krankentage fallen jährlich ca. 50% höher aus, als bei Nichtbetroffenen, was wiederum zu hohen Lohnfortzahlungen führt (vgl. Schneider; Leest, 2018, S. 9). Der volkswirtschaftliche Schaden in Deutschland wird auf bis zu 15 Mio. Euro geschätzt. Die Folgekosten durch Gesundheitsschäden an den Personen selbst werden noch wesentlich höher eingeschätzt und belasten damit die Sozialkassen enorm (vgl. Flader, 2016, S. 142).

Die Zielgruppe besteht aus Menschen, die im Arbeitsleben stehen oder gestanden haben und während dieser Zeit Mobbing-Erfahrungen oder keine Mobbing-Erfahrungen gemacht haben.

In der Forschungsarbeit wird der folgenden Fragestellung nachgegangen:

**Inwiefern unterscheiden sich die Persönlichkeitsmerkmale zwischen den Profilen von Mobbing-Erfahrenen am Arbeitsplatz von denjenigen, die bisher noch keine persönlichen Mobbing-Erfahrungen gemacht haben?**

Hierfür wird ein Online-Fragebogen über das Programm UNIPARK der Firma QuestBack geschaltet, der die Persönlichkeitsmerkmale über die deutsche Fassung des Big Five Inventory 2 (nach Danner et al. 2016), die subjektiven Mobbing-Bewertung und Erfahrung und die persönlichen Daten erfasst. Der Fragebogen wird nach dreiwöchiger Laufzeit über das Statistikprogramm SPSS 24 der Firma IBM ausgewertet.

Mit der Unterscheidung im Persönlichkeitsprofil von Mobbing-Erfahrenen und denjenigen, die noch keine Erfahrungen mit Mobbing gemacht haben, können Firmen und Unternehmen aufmerksamer gegenüber bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen ihrer Mitarbeiter werden, um die Vorgängen im Betrieb und die daraus resultierende Problematik frühzeitig zu erkennen und ggf. zu intervenieren. Denn die Unternehmen, so die Studie des Bündnisses gegen Cybermobbing e. V., realisierten die Mobbingproblematik nicht oder kaum (vgl. Schneider; Leest, 2018, S. 9).

Demnach könnten Firmen möglicherweise Mobbing-Gefährdung frühzeitig erkennen und präventiv durch Interventionen wie z. B. Coaching Schäden sowohl an der Person selbst als auch im Unternehmen und für die Sozialkassen vermeiden.