

Glossar zur Seminarreihe Antimobbing & Antidiskriminierung

Mobbing

Mobbing ist eine historisch neue Form der Austragung (≠ Lösung) von lang andauernden oft unsichtbaren ev. verschobenen Konflikten im betrieblichen Alltag. Mobbing bezeichnet einen Prozess von fortgesetzten Angriffen, deren Wirkung sich verstärkt je nach Dauer, Systematik und Gebundenheit an den Arbeitsplatz. Der andauernde Mobbingprozess kann eine Verschiebung der Machtverhältnisse zuungunsten der Angegriffenen bewirken. Er kann die Konflikte am Arbeitsplatz und das Arbeitsklima verschlechtern, Verunsicherung und Bedrohlichkeit auslösen, sowie die Verminderung der Widerstandsfähigkeit und die Vulnerabilität steigern. Mobbing äußert sich in diversen Formen, wie: Bossing (von oben nach unten), Staffing (von unten nach oben) und Mobbing (im engeren Sinne zwischen formell Gleichrangigen).

Die Ursachen von Mobbing liegen in gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Druckmomenten (von Globalisierung bis zu Wirtschaftskrisen), sowie organisatorischen Druckmomenten und Managementfehlern (Änderungen der Unternehmenswerte und der Leitungsaufgaben, Umstrukturierungen im Unternehmen und Organisation der Arbeitsprozesse).

Zu typischen Mobbingmechanismen gehören: die Nichtlösung oder Scheinlösung von Konflikten, Wiederholung von Ausgrenzungsprozessen in immer neuen Konstellationen auch nach dem Ausscheiden der Betroffenen ("Sündenbock"); das Nicht-Erkennen von Mobbing und Diskriminierung; das Scheitern von Klärungsversuchen und Konfliktlösungsstrategien, das Versagen von Hilfe. Typischerweise wirken Mobbingmechanismen stärker und öfter gegen Betroffene, die aus gesellschaftlich strukturell diskriminierten Gruppen kommen.

Antimobbing

Um Mobbingfälle lösen bzw. ihnen vorbeugen zu können, sind diverse Präventions- und Interventionsstrategien erforderlich, in erster Linie auf der kollektiven Ebene und zum Schutz der Betroffenen auch auf der individuellen Ebene.

Diskriminierung

ist effektive Schlechterstellung, dh, eine Person oder Gruppe basierend auf einem ungleichen Machtverhältnis (Machtasymmetrie) in einer schlechteren Position halten oder in eine solche bringen.

Gesellschaftlich systematische Diskriminierung

ist eine Schlechterstellung,

- 1.) die effektiv wird aufgrund der Durchsetzung seitens einer mächtigeren Gruppe in der Gesellschaft
- 2.) die auf einer (überwiegend negativen) gesamtgesellschaftlich akzeptierten Definition (Stigmatisierung) von (anderen) Gruppen basiert und
- 3.) die systematisch wirkt, dh alle zentralen Lebensbereiche betrifft.

Die ideologischen Kriterien, anhand deren Gruppen in der Gesellschaft unterschieden und als anders definiert/ stigmatisiert und sodann schlechter gestellt werden, haben sich historisch entwickelt und verändern sich laufend weiter.

Derzeit zentral sind folgende Formen der gesellschaftlich systematischen Diskriminierung: Sexismus, Rassismus, Antisemitismus, Islamfeindlichkeit, Diskriminierung aufgrund von Religion und Weltanschauung, Agism, Behinderung, Diskriminierung von Kranken, Transphobie, und Homophobie.

Organisation

ist eine räumlich zeitlichen Zusammenführung (Koordination) von Arbeitskraft, Infrastruktur, Ressourcen und Technologie zur Erreichung gemeinsamer Ziele und Aufgaben.

Macht

ist die Summe der wechselseitigen formellen und informellen Wirkungsmöglichkeiten, die in jedem Verhältnis zwischen Personen und Gruppen entsteht.

Tabu

Teil des sozialen Codex einer Gemeinschaft, der festlegt, welche Handlungen nicht ausgeführt werden sollen und worüber nicht bzw. nur in einer bestimmten Art und Weise kommuniziert werden soll. Gesellschaftliche Selbstverständlichkeiten, mit Funktion der Verhaltensregulierung, der Setzung von Grenzen und Anerkennung von Herrschaftsverhältnissen und Aufrechterhaltung einer sozialen Ordnung.

Organisationsentwicklung

zielt auf die Verbesserung der Effizienz der Organisation (als ganzes System) ab, auf die >arbeits- und lernfähige Organisation<, die imstande ist, ihre eigenen Probleme zu lösen. Sie umfasst Konzepte wie Führung, Gruppendynamik, Arbeit, Organisationsstrategie, -struktur, -kultur und System-Umwelt-Beziehungen. OE beschäftigt sich mit geplantem Wandel, hat aber deswegen keine fixierten Vorstellungen über Abläufe. OE beschreibt eher einen adaptiven Prozess der Planung und Implementierung von Veränderung der Organisation inklusive Re-Stabilisierung und Institutionalisierung. Als Begleitung sind Phasenmodelle hilfreich, die zeigen, wie Veränderung funktionieren kann. OE versucht >Betroffene zu Beteiligten zu machen< (Kurt Lewin)

Antidiskriminatorische Organisationsentwicklung

ist ein prozesshafter Eingriff in eine Organisation bzw. eine Beschäftigung der Organisation mit sich selbst, um das Vermindern bzw. Hintanhalten von laufenden Diskriminierungen sowie Gleichstellung von gesellschaftlichen Gruppen als Prioritäten festzulegen und eine Selbstreflexions- und Handlungsfähigkeit der Organisation in Richtung Gleichstellung zu entwickeln.