



**Kofinanziert von der  
Europäischen Union**

Ursachen und Wirkungsmechanismen



**WEED OUT – Ursachen- und Wirkungsmechanismen**

**Von Dekaplus Services Business Ltd**

**Kurs Modul 1**



**Kofinanziert von der  
Europäischen Union**

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden



## 1. Das Modul umfasst 4 Einheiten:

- I. Definition, Arten und Formen von Gewalt und Diskriminierung
- II. Grundlagen der Diversitätsdimension als Ursachen von Diskriminierung
- III. Risikogruppen und gefährdete Situationen für Gewalt am Arbeitsplatz
- IV. Mikro-, Meso- und Makroebene in Organisationen als Ursachen für berufliche Gewalt & Kulturelle Prägungen im Arbeitskontext. Besonderheiten von interkulturellen Teams

## 2. Lernergebnisse

1. In der Lage sein, zwischen den verschiedenen Arten und Formen von Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu unterscheiden.
2. in der Lage sein, die Dimensionen der Vielfalt zu berücksichtigen, um die interkulturelle Kompetenz des Personals zu fördern und das Risiko der Diskriminierung zu minimieren.
3. in der Lage sein, seine eigenen kulturellen Prägungen zu reflektieren

## 3. Lerneinheiten

### Einheit 1: Definition, Arten und Formen von Gewalt und Diskriminierung

#### **Definition von Gewalt am Arbeitsplatz**

Die Europäische Kommission definiert berufliche Gewalt als:

*Vorfälle, bei denen Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihrer Arbeit, einschließlich des Arbeitswegs, beschimpft, bedroht oder angegriffen werden, wobei ihre Sicherheit, ihr Wohlbefinden und ihre Gesundheit explizit oder implizit in Frage gestellt werden"*  
(Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2010).



## Arten von Gewalt

### 1) Gewalt durch Dritte (Gewalt zwischen Kunden und Arbeitnehmern)

Gewalt liegt vor, wenn der Täter eine rechtmäßige Beziehung zu dem Unternehmen hat (z. B. ein Kunde, Klient oder Lieferant) und im Umgang mit dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern gewalttätig wird.

### 2) Arbeiter-gegen-Arbeiter

Der Täter ist ein Mitarbeiter oder ehemaliger Mitarbeiter des Unternehmens, der andere Mitarbeiter oder ehemalige Mitarbeiter am Arbeitsplatz angreift oder bedroht. Die Gewalt kann lateral (auf derselben Autoritätsebene) oder vertikal (vom Vorgesetzten zum Untergebenen) erfolgen. Sie kann Mobbing, häufig verbale und emotionale Beschimpfungen, beleidigendes/rachsüchtiges/demütigendes Verhalten und Mord umfassen.

### 3) Krimineller Vorsatz

Der Täter hat keine legitime Beziehung zu dem Unternehmen oder den Angestellten. Diese Art von Gewalt kommt in der Regel bei Zwischenfällen vor (Raub, Ladendiebstahl, Hausfriedensbruch, terroristische Handlungen).

### 4) Persönliche Beziehung

Der Täter hat keine Beziehung zu dem Unternehmen, aber eine Beziehung zu dem Opfer. In diese Kategorie fallen auch Opfer häuslicher Gewalt, die während der Arbeit angegriffen oder bedroht werden. Auch wenn es persönlich erscheinen mag, kann diese Art von Gewalt negative Auswirkungen auf Kollegen und Kunden in Form von körperlichen oder emotionalen Schäden haben.

## Formen der Gewalt

### 1) Psychologische Gewalt

Wird oft durch Mobbing oder Belästigung dargestellt. Es umfasst alle Handlungen, die einer Person psychischen Schaden zufügen können, wie z. B. Nötigung, Verleumdung, verbale Beleidigung usw., sowie jedes andere vorsätzliche Verhalten, das die psychische Integrität einer anderen Person ernsthaft beeinträchtigt.

### 2) Physiologische/physische Gewalt



Dies geschieht, wenn eine Person einen Partner durch Schläge, Tritte oder eine andere Art von körperlicher Gewalt verletzt oder zu verletzen versucht. Dies kann in vielen Bereichen des Lebens, einschließlich der Arbeit, vorkommen. Körperliche Aggression ist definiert als jede Handlung, bei der körperliche Gewalt gegen Gegenstände, Eigentum oder die eigene Person angewendet wird.

### 3) Sexuelle Gewalt

Wenn eine Person eine andere Person zwingt oder versucht, an einem sexuellen Akt, einer sexuellen Berührung oder einem nicht-körperlichen sexuellen Ereignis ohne Zustimmung teilzunehmen. Am Arbeitsplatz äußert sich sexuelle Gewalt häufig in Form von unerwünschten sexuellen Annäherungsversuchen, der Aufforderung zu sexuellen Gefälligkeiten oder sexuellem Verhalten. (z. B. unangemessener sexueller Kontakt, Anstarren, anzügliche Witze, sexuelle Bilder, unerwünschte Einladungen zu Verabredungen, Aufforderungen zum Sex, aufdringliche Fragen, unnötige Vertrautheit, Beleidigungen sexueller Natur, sexuelle E-Mails oder Texte).

### 4) Diskriminierung

Die ungleiche Behandlung einer Person oder einer Gruppe aufgrund von persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, nationaler oder sozialer Herkunft, Religion, Sprache oder Meinung. Am Arbeitsplatz kann sie auch von Dritten abgeleitet werden. Es handelt sich um dieselbe Handlung der Ungleichbehandlung auf der Grundlage der oben genannten Faktoren, die von einer anderen Person als einem Mitarbeiter oder Vorgesetzten vorgenommen wird, z. B. von einem Kunden, Patienten, Schüler und anderen Personen, die mit diesen Parteien in Verbindung stehen.

## Definition, Arten und Formen von Diskriminierung

### Definition

- Diskriminierung ist definiert als die ungleiche Behandlung einer Person oder einer Gruppe aufgrund von persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, nationaler oder sozialer Herkunft, Religion, Sprache oder Meinung.



## Arten und Formen von Diskriminierung

### 1) Direkte Diskriminierung

Tritt auf, wenn eine Person/ein Mitarbeiter aufgrund einer bestimmten Behinderung oder eines bestimmten Grundes im Vergleich zu anderen in negativer Weise behandelt wird. Solche Gründe sind unterschiedlich, aber die häufigsten sind Alter, Rasse, Glaube oder sexuelle Orientierung.

Ein Technologieunternehmen würde zum Beispiel keine ältere Person einstellen, da es davon ausgeht, dass der Bewerber aufgrund seines Alters mit der neuen Technologie nicht gut vertraut ist.

Darüber hinaus hat die unmittelbare Diskriminierung zwei weitere Facetten: **Diskriminierung durch Assoziation** und **Diskriminierung durch Wahrnehmung**.

Diskriminierung durch Assoziation liegt vor, wenn jemand schlecht behandelt wird, weil er mit jemandem in Verbindung gebracht wird, der eine bestimmte Behinderung haben könnte, obwohl er selbst keine hat, und Diskriminierung durch Wahrnehmung liegt vor, wenn man annimmt, dass eine Person eine bestimmte Behinderung hat, obwohl dies nicht der Fall ist.

### 2) Indirekte Diskriminierung

Es kommt vor, dass eine Organisation alle Menschen gleichbehandelt, aber die Anforderungen und Praktiken, die sie einführt, eine bestimmte Gruppe von Menschen benachteiligen. Zum Beispiel wird eine Person eingestellt, weil sie einen Führerschein für eine Arbeit hat, für die kein Autofahren erforderlich ist.

### 3) Belästigung

Tritt auf, wenn ein Mitarbeiter unaufgefordertes Verhalten von anderen in der Organisation erfährt. Diese Art von Verhalten verletzt in der Regel die Würde des Einzelnen, wenn er eingeschüchtert, erniedrigt, gedemütigt oder in irgendeiner Weise beleidigt wird. Die häufigsten Beispiele für Belästigung sind Mobbing, unangenehme und abfällige Spitznamen oder unangemessene Fragen.

### 4) Viktimisierung

Dies geschieht, wenn eine Person zur Zielscheibe schädlichen Verhaltens wird, weil sie eine Beschwerde über Diskriminierung am Arbeitsplatz eingereicht, Beweise für Diskriminierung am Arbeitsplatz vorgelegt oder Bedenken über diskriminierende Praktiken am Arbeitsplatz geäußert hat. In einigen Fällen können Einzelpersonen von der Organisation als "Störenfriede" abgestempelt werden und sogar negative Auswirkungen auf ihre derzeitige



Position haben, wie z. B. die Verweigerung einer Beförderung und die Isolierung von anderen Kollegen aufgrund ihrer Beschwerde.

## Einheit 2: Grundlagen der Diversitätsdimension als Ursachen von Diskriminierung

Zu den Dimensionen der Vielfalt gehören:	
❖ Geschlecht	❖ Alter
❖ Religiöse Überzeugungen	❖ Körperliche und geistige Fähigkeiten
❖ Rennen	❖ Einkommen
❖ Familienstand	❖ Sexuelle Orientierung
❖ Ethnizität	❖ Beruf
❖ Elterlicher Status	❖ Sprache
❖ Geografischer Standort	❖ und viele weitere Komponenten.

- Das Verständnis der Dimensionen der Vielfalt und der Weltkulturen in den Zielgruppen der Beratungsdienste wird dazu beitragen, die Entwicklung von Lehrkompetenzen zu gewährleisten, die mit den Gruppen und Einzelpersonen, mit denen man zu tun hat, in Verbindung stehen. Wenn man diese Dimensionen nicht versteht, kann es zu Diskriminierung kommen.

❖ Gesetzlich geschützte Merkmale:



Gemäß dem Gleichstellungsgesetz (2010) ist es wichtig zu erwähnen, dass es neun geschützte Merkmale gibt, die Personen nicht diskriminiert werden dürfen. Dazu gehören:

- Alter
- Rennen
- Sex
- Geschlechtsumwandlung
- Arbeitsunfähigkeit
- Schwangerschaft und Mutterschaft
- Eheschließung und Lebenspartnerschaft
- Religion oder Weltanschauung
- Sexuelle Orientierung

### Einheit 3: Risikogruppen und gefährdete Situationen für Gewalt am Arbeitsplatz

#### **Gefährdete Gruppen von Arbeitnehmern:**

- Frauen
- Teilzeitbeschäftigte
- Junge Arbeitnehmer und vorübergehender Arbeitsmarkt:

Ein Merkmal in diesem Zusammenhang ist, dass einige Arbeitsplätze in der Branche einen niedrigen Status haben, weshalb das erforderliche Bildungsprofil durchschnittlich ist. Solche Bedingungen in Verbindung mit niedrigem Status, Bildungsniveau und Alter der Arbeitnehmer stehen in engem Zusammenhang mit ihrer Anfälligkeit für zahlreiche Stressfaktoren, einschließlich sexueller Belästigung, anspruchsvoller Kunden oder unklarer Verantwortlichkeiten, die dazu führen können, dass der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, Stress und Formen von Gewalt selbst zu bewältigen (Argusa et al., 2002).

- Einwanderer und ethnische Minderheiten:



In vielen Fällen ist die ethnische Herkunft eines Arbeitnehmers ein Vorwand für diskriminierende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. Die betroffenen Arbeitnehmer sind daher ähnlichen Risiken ausgesetzt wie die oben genannten schutzbedürftigen Gruppen von Arbeitnehmern und können nicht in ähnlicher Weise mit Stress, Gewalt und Belästigung konfrontiert werden, weil sie mit der Sprache und/oder anderen lokalen Bedingungen nicht vertraut sind (Hoel, 1993).

### **Gefährdungssituationen und / oder Ursachen für Gewalt am Arbeitsplatz**

Nach Angaben der IAO (2001) umfasst das Hotel-, Gaststätten- und Tourismugewerbe eine Vielzahl unterschiedlicher Organisationen und Arbeitsplätze, darunter Hotels, Motels, Restaurants, Campingplätze, Clubs, Bars und Cafeterias, Catering- und Kantinenbetriebe, Reisebüros und Fremdenverkehrsämter, aber auch Ausstellungszentren und Konferenzen. Im Folgenden wird eine Reihe von Faktoren genannt, die entweder allein oder in Kombination, direkt oder indirekt zu Stress und Gewalt beitragen können und die mehr oder weniger charakteristisch für den Sektor sind.

#### **□ Lange Arbeitsschichten, unregelmäßige und ungewöhnliche Arbeitszeiten**

Ein typischer potenzieller Stressfaktor für viele Beschäftigte im Gastgewerbe sind die wechselnden Arbeitszeiten und die Arbeit zu unsozialen Zeiten, einschließlich abends und nachts. Schichtarbeit ist weit verbreitet, und insbesondere in der Gastronomie sind geteilte Schichten sehr üblich, ebenso wie die Arbeit an Sonntagen, die in den meisten Ländern als Ruhetag gelten. Während ein großer Teil der Beschäftigten aufgrund ihres Teilzeitstatus kürzere Arbeitszeiten hat, sind Überstunden ebenfalls sehr verbreitet, wobei überdurchschnittlich viele Menschen mehr als 65 Stunden pro Woche arbeiten und auch zu sehr späten oder sehr frühen Zeiten arbeiten.

#### **□ Unsicheres Einkommen**

Die Löhne, die den Beschäftigten insbesondere im Gastgewerbe regelmäßig gezahlt werden, sind im Vergleich zu den Löhnen in ähnlichen Berufen in anderen Sektoren durchschnittlich niedriger. Im Vereinigten Königreich beispielsweise verdienen männliche Arbeitnehmer etwa 45 % des nationalen Branchendurchschnitts für Männer. Bei den Frauen liegt der Prozentsatz etwas höher, wenngleich er insgesamt niedriger ist als der ihrer männlichen Kollegen. Dies hat zur Folge, dass viele der am schlechtesten bezahlten Arbeitnehmer, wie Zimmermädchen, Pförtner und Tellerwäscher, neben ihrer eigentlichen Beschäftigung noch andere Tätigkeiten ausüben (Hoel, 1993) und einem überdurchschnittlich hohen Arbeitsdruck ausgesetzt sind.



### □ Informelle Wirtschaft

Eine beträchtliche Anzahl von Unternehmen in diesem Sektor und Einzelpersonen innerhalb der Unternehmen sind in der Schattenwirtschaft tätig und zahlen daher weder Steuern noch Beiträge zur Sozialversicherung. Die informelle Wirtschaft im Hotel-, Gaststätten- und Tourismussektor zieht tendenziell Arbeitnehmer aus den schwächsten Bevölkerungsgruppen (illegale Einwanderer) an. Arbeitnehmer, die in solchen Situationen arbeiten, sind besonders anfällig für Missbrauch jeglicher Art.

### □ Catering für Kunden aus dem Nachtleben

Teile des Hotel- und Gaststättengewerbes sind in den späten Stunden des Tages tätig, die als "Nachtökonomie" bezeichnet werden, und konzentrieren sich daher auf den Alkoholkonsum. Dadurch sind sie potenziell der Gewalt und damit zusammenhängendem Fehlverhalten ausgesetzt (Hobbs et al., 2002). Vor allem in Hotels soll das vorherrschende Umfeld dazu beitragen, dass sich die Kunden trotz des kommerziellen und öffentlichen Charakters des Ortes in einer privateren Stimmung fühlen. Die Ambiguität zwischen privaten und öffentlichen Normen und Verhaltensweisen kann ebenfalls zu einem höheren Risiko für inakzeptables Verhalten nicht nur in Hotels, sondern auch in Bars und bestimmten Restaurants beitragen.

### □ Stress und Druck

Die Arbeit unter Druck und in einem schnelllebigen Umfeld kann zu erheblichen Spannungen führen. Eine Studie unter Köchen, die in britischen Spitzenrestaurants arbeiten, kommt zu dem Schluss, dass die Küche ein hochgradig stressiger Ort ist, an dem es zu missbräuchlichen und gewalttätigen Interaktionen kommt, die in der Regel vom Chefkoch angezettelt werden. Die Küche ist überfüllt, laut und heiß, so dass diese Kombination als typische potenzielle Ursache für Aggressionen gilt. Weitere Faktoren, die damit zusammenhängen, sind der Druck zur schnellen Lieferung von Quantität und hoher Qualität. Die strenge Hierarchie und die Vorstellung vom Koch als "Künstler", dessen schikanöses und missbräuchliches Verhalten als "eigenwillig" zu verstehen ist, geboren aus Kunstfertigkeit und Kreativität, die unter großem Druck ausgeübt werden, führen zu sozialen Normen, in denen ein hohes Maß an Gewalt und Mobbing von Seiten des Kochs irgendwie erlaubt ist. Es wird behauptet, dass die Kultur dieser Küchen außerdem durch die stillschweigende Übereinkunft gekennzeichnet ist, dass Mobbing ein notwendiger Bestandteil der Motivation des Personals ist und dass körperliche



und verbale Gewalt notwendig sind, um Disziplin und harte Arbeit zu fördern (Hotel and Caterer, 1995).



### □ **Mangelnde Kontrolle bei der Arbeit**

Eine Arbeitssituation, die durch hohe Mehrdeutigkeit und geringen Entscheidungsspielraum gekennzeichnet ist, was einen Mangel an Kontrolle über die Anforderungen und einen Mangel an Entscheidungsbefugnis bedeutet, war ein starker Prädiktor für Arbeitsstress. Das Modell der Anforderungskontrolle von Karasek (1979) legt nahe, dass Stress aus einer Kombination von hoher Arbeitsbelastung und geringem Entscheidungsspielraum resultiert. Mit anderen Worten: Stress entsteht dadurch, dass man die Verantwortung trägt, ohne die vollständige Kontrolle zu haben. Nach Zohar (1994) wurde Rollenunklarheit als einer der Hauptstressoren bei der Arbeit festgestellt.

### □ **Burnout**

Burnout ist ein Gefühl der Erschöpfung oder des Ausgelaugt-Seins. Es wurde von Maslach (1993) definiert als "ein psychologisches Syndrom der emotionalen Erschöpfung, der Depersonalisierung und der verminderten persönlichen Leistung, das bei Personen auftreten kann, die mit anderen Menschen arbeiten". Burnout geht demnach mit einem Verlust an Vertrauen und Interesse an anderen einher, oft verbunden mit einer zynischen Haltung gegenüber der eigenen Umgebung. Es handelt sich um ein Phänomen, das häufig bei Arbeitsplätzen mit hohem Druck und geringen Motiven auftritt.

### □ **Arbeitsort in einem Gebiet mit hoher Kriminalität**

Ein Gebiet mit hoher Kriminalität erhöht das Risiko von Gefahren und unerwünschtem Verhalten.

## Einheit 4: Mikro-, Meso- und Makroebene in Organisationen als Ursachen für Gewalt am Arbeitsplatz & Kulturelle Prägungen im Arbeitskontext.

Umweltfaktoren beschränken sich häufig auf organisatorische Umweltfaktoren, wie z. B. Kulturen. Die meisten Forschungsarbeiten konzentrieren sich auf diese Mikro- (Individuum) und Mesoebene (Organisation) und schließen die Makroebene (Gemeinschaft) aus. Während diese Variablen auf der Makroebene oft außerhalb der Kontrolle des Unternehmens liegen, hat das Unternehmen die Möglichkeit, den Standort des Büros zu bestimmen. Aus Sicht der Personalabteilung ist die beste Methode, um Gewalt aus dem Unternehmen fernzuhalten,



die Einstellung von Risikomitarbeitern. Viele Arbeitgeber nehmen bei der Einstellung Bewertungen vor, führen Hintergrundüberprüfungen durch und wenden verschiedene andere Verfahren an, um zu verhindern, dass gefährdete Mitarbeiter in den Betrieb gelangen. Zagencyk, Murrell & Gibney (2008) weisen darauf hin, dass ebenso wie die Bürogestaltung das Verhalten der Mitarbeiter beeinflussen kann, auch der Standort des Büros mit dem Verhalten der Mitarbeiter in Verbindung gebracht werden kann.

Short (1997) erörtert, dass der sozioökonomische Status (z. B. Armut, Arbeitslosigkeit usw.) häufig mit Gewaltverbrechen in Verbindung gebracht wird und dass dies eine Funktion des Mangels an Möglichkeiten innerhalb von Gemeinschaften sein kann (Peterson, Krivo, & Harris, 2000). Aus dieser Sicht werden Gemeinden benachteiligt, weil es keine Organisationen gibt. Wenn ein Arbeitgeber in einer benachteiligten Gemeinde eröffnet, kann der soziale Druck auf die Mitarbeiter steigen, sich an die Unternehmensrichtlinien zu halten und sich nicht abweichend zu verhalten. Es ist auch wahrscheinlich, dass die Muster, die in der Gesellschaft im Allgemeinen existieren, auch in den Organisationen zu beobachten sind.

Baron und Neuman (1996) betonen, dass es zwar zahlreiche Stressfaktoren gibt, die zur Arbeit mitgebracht werden können, dass aber ein Stressfaktor, der nachweislich mit Aggression am Arbeitsplatz korreliert, der soziale Wandel ist. Sozialer Wandel zeigt sich häufig im Wahlverhalten und in der politischen Zugehörigkeit, was auf beiden Seiten der politischen Ideologie starke Emotionen hervorrufen und zu Gewalt führen kann, die zur Erreichung politischer Ziele eingesetzt wird.

### Interkulturelle Teams

**Interkulturell**" beschreibt Gemeinschaften, in denen ein tiefes Verständnis und Respekt für alle Kulturen herrscht. Interkulturelle Kommunikation konzentriert sich auf den gegenseitigen Austausch von Ideen und kulturellen Normen und die Entwicklung tiefer Beziehungen. In einer interkulturellen Gesellschaft bleibt niemand unverändert, weil alle voneinander lernen und zusammenwachsen" (Spring Institute). Teams, die sich aus Mitgliedern unterschiedlicher kultureller Herkunft und Disziplinen zusammensetzen, können möglicherweise das Potenzial für Kreativität und Innovation bieten, da sie die Möglichkeit haben, unterschiedliche Kenntnisse, Perspektiven, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu integrieren (Jackson, 1992).



## Referenzen

- Argrusa, J. F., Coats, W., Tanner, J., und Leong, J. S. L. L. (2002): Hongkong und New Orleans: Eine vergleichende Studie über die Wahrnehmung von Restaurantangestellten hinsichtlich sexueller Belästigung. *Internationale Zeitschrift für Gastgewerbe und Tourismusverwaltung*, 3, 3, 19-31
- Argrusa, J. F., Coats, W., Tanner, J., und Leong, J. S. L. L. (2002): Hongkong und New Orleans: Eine vergleichende Studie über die Wahrnehmung von Restaurantangestellten hinsichtlich sexueller Belästigung. *Internationale Zeitschrift für Gastgewerbe und Tourismusverwaltung*, 3, 3, 19-31
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Gewalt am Arbeitsplatz und Aggression am Arbeitsplatz: Beweise für ihre relative Häufigkeit und mögliche Ursachen. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 22(3), 161-173.
- Di Martino, V., Hoel, H., und Cooper, C. L. (2003): Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz: A review of the literature. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin*
- Hoel, H. (1993): Die Frage der gewerkschaftlichen Demokratie im norwegischen Hotel- und Gaststättengewerbe. Unveröffentlichte MSc-Arbeit, Universität Salford, Vereinigtes Königreich
- Hoel, H. (2002): Mobbing am Arbeitsplatz in Großbritannien. Unveröffentlichte Doktorarbeit
- Hoel, H. (1993): Die Frage der gewerkschaftlichen Demokratie im norwegischen Hotel- und Gaststättengewerbe. Unveröffentlichte MSc-Arbeit, Universität Salford, Vereinigtes Königreich
- Hotel und Gaststättengewerbe (1995): Brief von Neil Savage, 12. Oktober, S. 40-42
- <https://springinstitute.org/whats-difference-multicultural-intercultural-cross-cultural-communication/>
- <https://www.hrsolutions-uk.com/4-types-of-discrimination/>
- [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_161998.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161998.pdf)
- <https://www.nabet.us/proceedings-archive/NABET-Proceedings-2018.pdf#page=121>
- <https://www.personio.com/hr-lexicon/types-of-discrimination/#1>
- Jackson, S. E. (1992). "Team composition in organizational settings: Issues in managing an increasingly diverse work force" in *Group process and productivity*. Eds. S. Worchel, W. Wood, and J. A. Simpson (Newbury Park, CA: Sage), 136-180.
- Karasek, (1979): Arbeitsanforderungen, Arbeitsentscheidungsspielraum und psychische Belastung: Implikationen für die Neugestaltung von Arbeitsplätzen. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-330
- Lankford, A. (2013). Eine vergleichende Analyse von Selbstmordterroristen und Amokläufern, Arbeitsplatz- und Schulschützen in den Vereinigten Staaten von 1990 bis 2010. *Homicide Studies*, 17(3), 255-274.
- Peterson, R. D., Krivo, L. J., & Harris, M. A. (2000). Benachteiligung und Gewaltverbrechen in der Nachbarschaft: Do local institutions matter? *Journal of Research In Crime And Delinquency*, 37(1), 31-63.



University, U.S. (2016) *Understanding the dimensions of diversity, USU*. Verfügbar unter:

<https://extension.usu.edu/employee/diversity/dimensions-of-diversity>

Zagenczyk, T. J., Murrell, A. J., & Gibney, R. (2008). Auswirkungen des physischen Arbeitsumfelds auf die Bildung von Sozialkapital auf individueller und Gruppenebene. *Internationale Zeitschrift für Organisationsanalyse*, 15(2), 119-135.

Zohar, D. (1994): Analyse des Arbeitsplatzstressprofils in der Hotelbranche. *International Journal of Hospitality Management*, 13, (3), 219-231