

Einleitung: Gewalt in Arbeit, Privatleben und Familie

Ruth Abramowski und Sylke Meyerhuber

1. Einführung

Gewalt und Belästigung im Kontext der Arbeit richtet sich nicht nur, jedoch insbesondere auch gegen Frauen – ein Thema, welches durch die „#MeToo-Bewegung“ und auch durch die erhöhte häusliche Gewalt unter Homeoffice-Bedingungen während der Coronapandemie verstärkte Aufmerksamkeit erlangte. Laut Bundeskriminalamt (BKA 2022) erlebt in Deutschland jede dritte Frau zumindest einmal in ihrem Leben Gewalt, wobei eine Zunahme dieses Trends in den letzten Jahren verzeichnet wird. Wie das BKA (2021: 34) ausführt, warnten Expert*innen schon zu Beginn des ersten Lockdowns der Coronapandemie in 2020 vor der Gefahr eines Anstiegs häuslicher Gewalt und Partnerschaftsgewalt, und die Fallzahlen stiegen seither weiter (im Vergleich zum Vorjahr ist im Jahr 2023 häusliche Gewalt um 6,5 Prozent gestiegen; BKA 2023; BMFSFJ 2024). Auch die Fallzahlen angezeigter frauenfeindlich motivierter Hasskriminalität haben sich von 2022 zu 2023 um 56,31 Prozent erhöht (BMI/BKA 2024: 11). Arbeit und Privatleben/Familie stellen für Frauen zwei zentrale Kontexte dar, in denen sie besonders häufig Gewalt erleben. Zudem können intersektionale Verschränkungen unter Umständen eine erhöhte Vulnerabilität bedingen, beispielsweise in Form von Altersdiskriminierung und Rassismus, vor allem für weiblich gelesene Personen.

Vor diesem Hintergrund ergeben sich für den vorliegenden *interdisziplinär angelegten Band zentrale Fragen*: Was bedeutet Gewalt im Kontext von Erwerbsarbeit, (bezahlter und unbezahlter) Care-Arbeit, Privatleben, Familie und Gender? Welche theoretischen Perspektiven, interdisziplinären Sichtweisen und Zugänge bieten sich an, um das Aufkommen von Gewalt in Arbeit, Privatleben und Familie zu beleuchten? Welche (Arbeits-)Kontexte sind besonders betroffen? Wie können Bemühungen zur Reduktion von Gewalt und Belästigung im Arbeitskontext gestärkt werden, vor allem auch im Hinblick auf eine zu verzeichnende zunehmende Gewaltbereitschaft gegenüber Frauen (zusammenfassend Kaiser 2023)? Welchen Beitrag können dazu die völkerrechtlichen Übereinkommen Nr. 190 der Internatio-

nal Labour Organization (ILO) von 2019 sowie die Istanbul-Konvention von 2011 leisten? Welche weiterführenden Handlungsperspektiven gibt es? Diese Fragestellungen stehen im Fokus des Sammelbandes, für welchen die Istanbul-Konvention sowie das ILO-Übereinkommen Nr. 190 wichtige Anknüpfungspunkte bieten, die in vielen der interdisziplinären Beiträge des Bandes aufgegriffen werden.

Bei der sogenannten Istanbul-Konvention (Council of Europe 2011) handelt es sich um ein internationales Abkommen zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen und Mädchen, welches im April 2011 zunächst vom Europarat verabschiedet und im Mai 2011 zum Unterzeichnen freigegeben wurde. Da die Mai-Sitzung des Europarats im türkischen Istanbul stattfand, wird das Übereinkommen als Istanbul-Konvention bezeichnet. In ihrer Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025 hat sich die Europäische Kommission zur Verhütung und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt verpflichtet (Europäische Kommission 2023). Die Istanbul-Konvention stellt weiterführend auf gesamteuropäischer Ebene einen Rahmen dar, mit dem Frauen vor allen Formen von Gewalt geschützt sowie Gewalt gegen Frauen inklusive häuslicher Gewalt unterbunden, strafrechtlich geächtet sowie letztendlich überwunden werden soll. Mit dem Beitritt der Europäischen Union als Ganzes im Jahre 2023 werden die hochgesteckten internationalen Normen in der EU verbindlich. In der Bundesrepublik Deutschland wurde das Übereinkommen schon im Oktober 2017 ratifiziert und trat am 1. Februar 2018 in Kraft.

Die ILO als älteste Organisation der Vereinten Nationen hat 2019 das ILO-Übereinkommen Nr. 190 zum Schutz von Personen vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt beschlossen. Im Dezember 2022 brachte das deutsche Bundeskabinett einen Gesetzentwurf zur Ratifikation des ILO-Übereinkommens Nr. 190 ein, welcher im April 2023 vom Bundestag verabschiedet sowie im Mai 2023 vom Bundesrat zustimmend beschieden wurde. Am 14. Juni 2024 trat das ILO-Übereinkommen Nr. 190 in Kraft; ein hoffnungsvoll stimmender „Impuls des Umdenkens“ (von Wulfen 2022: 242) hinsichtlich geschlechtsbezogener Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Die Konvention gilt als historischer Meilenstein, denn sie bietet erstmals eine international verbindliche Definition von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und schließt geschlechtsspezifische Gewalt sowie Belästigung explizit ein.

Der vorliegende Band soll zur *Schließung einer Forschungslücke* beitragen, welche deutschsprachige Studien zum Thema Gewalt in Arbeit, Privatleben und Familie betrifft. Obgleich bekannt ist, dass kein anderer sozialer

Bereich ein so hohes Gewaltrisiko aufweist wie die Familie (Sutterlüty 2022: 708), sind beispielsweise familiensoziologische Studien zu diesem Thema relativ selten (Rüssmann u.a. 2015). Zu kritisieren ist außerdem, dass der Gewaltbegriff in keiner aktuellen sozialwissenschaftlichen Gesellschaftstheorie eine zentrale Rolle einnimmt (siehe hierzu den Beitrag von Schlichte in diesem Band) und insofern weitere Grundlagenforschung notwendig ist. Auch besteht in manchen Arbeitskontexten vor allem für psychische Gewalt eine noch zu geringe Sensibilität sowohl aus wissenschaftlicher Forschungsperspektive als auch auf der praktischen Ebene, während im Familienrecht sowie in der psychologisch-klinischen Praxis nicht selten mit ganz konkreten Gewaltfolgen umzugehen ist.

Insgesamt ist eine systematische Nutzung interdisziplinärer Perspektiven noch wenig verbreitet, jedoch notwendig, um der Komplexität der Thematik Rechnung zu tragen: Sozialwissenschaftliche, psychologische und juristische Zugänge eröffnen theoretische Erklärungsmuster, empirische Erkenntnisse zum Aufkommen und den Formen von Gewalt in Arbeit und Privatleben/Familie und ihren sozialen, physischen und psychisch-psychosomatischen Auswirkungen sowie nicht zuletzt praktische Handlungspfade. Eine sozial- und pflegewissenschaftliche Perspektive vermag Ideen zu liefern, warum Gewalt in ausgewählten Arbeitskontexten, wie beispielsweise im Gesundheits- und Sozialwesen (Thomann 2023), besonders häufig vorkommt. Die rechtswissenschaftliche Perspektive bietet einen Überblick über justiziable Regelungen und Lücken. Nicht zuletzt dienen praxisorientierte Sichtweisen einer weiterführenden Ableitung von spezifischen Handlungsbedarfen.

In dieser Einleitung geben wir zunächst exemplarische Einblicke in theoretische Gewaltperspektiven und interdisziplinäre Zugänge zum Gewaltbegriff, bevor wir auf ausgewählte empirische Forschungserkenntnisse zu Gewalt in Arbeit, Privatleben und Familie eingehen. Diese Themenbereiche bilden die thematische Klammer, die die Beiträge des Bandes zusammenhält. Die Einleitung endet mit einer zusammenfassenden Beschreibung der einzelnen Beiträge des Sammelbandes.

2. Gewaltperspektiven und interdisziplinäre Zugänge

Je nach sozialwissenschaftlichem, psychologischem und rechtswissenschaftlichem Blickwinkel sowie Anliegen wählen die interdisziplinären

Autor*innen in diesem Band für ihre Beiträge unterschiedliche Definitionen. So verwenden einige einen eher „engeren“ Gewaltbegriff (soziologisch beispielsweise in Anlehnung an Popitz 1992 auf physische Gewalt begrenzt), während andere einen „weiteren“ Gewaltbegriff mit dem Einbezug psychischer Gewalt (Fischer/Riedesser 2009) und Psychotraumatologie (Donovan/McIntyre 1990) bis hin zu struktureller Gewalt (Galtung 1969)¹ anlegen. Für einen allgemeinen sozialwissenschaftlichen Überblick zu diesen unterschiedlichen begrifflichen Zugängen sei verwiesen auf Beck/Schlichte (2020) und auf den Beitrag von Schlichte in diesem Band, der die Differenzierung von Gewaltphänomenen aus handlungs- und strukturtheoretischer Perspektive sehr prägnant zusammenfasst.

Das ILO-Übereinkommen Nr. 190 bietet einen wichtigen rechtswissenschaftlichen Ausgangspunkt für einige Beiträge, da die ILO-Definition verschiedene Facetten von Gewalt aufzeigt. Die Konvention bietet einen Handlungsrahmen für das Recht auf eine Arbeitswelt, die frei von Gewalt und Belästigung ist. Sie geht durch den allgemeinen Referenzrahmen der Arbeitswelt über eine enge Definition von Gewalt am Arbeitsplatz hinaus, indem eine Verbindung zwischen der häuslichen Sphäre und der Erwerbsarbeit hergestellt wird. Dies beinhaltet auch die Feststellung, dass „[...] häusliche Gewalt Auswirkungen auf die Beschäftigung, die Produktivität und die Gesundheit und Sicherheit haben kann und dass die Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und Arbeitsmarktinstitutionen im Rahmen anderer Maßnahmen dazu beitragen können, die Auswirkungen häuslicher Gewalt anzuerkennen, darauf zu reagieren und dagegen vorzugehen“ (ILO 2019: 2). „Gewalt und Belästigung“ in der Arbeitswelt beziehen sich gemäß Artikel 1 Absatz a des ILO-Übereinkommens „auf eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben werden, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und

1 „We shall refer to the type of violence where there is an actor that commits the violence as *personal* or *direct*, and to violence where there is no such actor as *structural* or *indirect*. In both cases individuals may be killed or mutilated, hit or hurt in both senses of these words, and manipulated by means of stick or carrot strategies. But whereas in the first case these consequences can be traced back to concrete persons as actors, in the second case this is no longer meaningful. There may not be any person who directly harms another person in the structure. The violence is built into the structure and shows up as unequal power and consequently as unequal life chances” (Galtung 1969: 170f.).

Belästigung“ (ILO 2019: 2–3). Die Terminologie „geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“ beinhaltet gemäß Absatz b des ILO-Übereinkommens Nr. 190 „Gewalt und Belästigung, die gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts gerichtet sind oder von denen Personen eines bestimmten biologischen oder sozialen Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen sind, und umfasst auch sexuelle Belästigung“ (ILO 2019 190: 3). Hieraus ergeben sich für Arbeitgeber*innen, Führungskräfte und Mitarbeiter*innen weitreichende Erwartungen und Verhaltensregeln im arbeitsbezogenen Miteinander. Dies ist wichtig, denn Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz haben schwerwiegende Folgen für Betroffene, Arbeitsklima und Produktivität (DGB Frauen 2024).

Gewalt und Diskriminierung gegen Frauen stellen sowohl im Arbeits- als auch im Privatleben und der Familie einen groben Verstoß gegen Grundrechte dar. Die Tatbestände berühren insbesondere das Recht auf Menschenwürde (Artikel 1), das Recht auf die Unverletzlichkeit der Persönlichkeit (Artikel 3), den Grundsatz der Nichtdiskriminierung inklusive des Geschlechts (Artikel 21), das Recht auf Gleichheit zwischen Frauen und Männern (Artikel 23) sowie das Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und unparteiische Gerichte (Artikel 47), wie sie in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union unter dem ersten Kapitel (Würde), dem dritten Kapitel (Gleichheit) sowie dem sechsten Kapitel (Justizielle Rechte) festgehalten sind (EU 2020a).

Seit längerem ist international anerkannt, dass Gewalt gegen Frauen ein globales Problem darstellt. Mit dem CEDAW-Übereinkommen (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) der United Nations (UN 1979) wurde die Eliminierung jeglicher Form der Diskriminierung gegen Frauen im Völkerrecht verankert. Es trat bereits 1981 in Kraft und wurde 1985 von der Bundesrepublik Deutschland ratifiziert. Zum Umsetzungsstand betont Rudolf (2020: 23) als Direktorin des Deutschen Instituts für Menschenrechte: „Wie alle von Deutschland ratifizierten Menschenrechtsverträge gilt CEDAW im Rang eines Bundesgesetzes.“ Allerdings habe die Frauenrechtskonvention ihr volles Potenzial für die Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland noch nicht entfalten können, da die innovativen Potenziale des Vertrags in der Rechtsprechung, in der Umsetzung der Rechtsprechung und im Handeln von Behörden noch zu wenig genutzt würden (ebd.). Die Istanbul-Konvention sowie die ILO-Konvention Nr. 190 reihen sich hier ein und konkretisieren bestehende Handlungsbedarfe weiter.

3. Empirische Erkenntnisse zum Gewaltvorkommen in Arbeit, Privatleben und Familie

Bis heute ist für eine Frau der gefährlichste Ort ihr Zuhause, überall auf der Welt und auch in Deutschland. Von den 256 276 registrierten Opfern häuslicher Gewalt waren im Jahr 2023 70 Prozent Frauen (BKA 2023). Cruschwitz/Haentjes (2022) illustrieren in ihrem Buch *Femizide – Frauenmorde in Deutschland*, dass statistisch gesehen in Deutschland der gefährlichste Mensch im Leben einer Frau ihr Partner ist. Doch das politische Ringen um Dinge, die für selbstverständlich gehalten werden sollten, ist zäh. Beispielsweise beschloss der Bundestag erst 1997, nach heftigen Debatten und keinesfalls einhellig, Vergewaltigung in der Ehe als Verbrechen einzuordnen. Auch vor dem Hintergrund, dass viele Verfahren eingestellt werden, da oft Zweifel an der Richtigkeit der Aussagen betroffener Frauen und als weiblich gelesener Personen seitens der Justiz zu bestehen scheinen, sind aussagekräftige Daten umso wichtiger. „Nach Schätzungen werden in der EU jedes Jahr mindestens 1,5 Millionen Frauen vergewaltigt. Aus nationalen Studien wissen wir, dass es am Ende bei nur rund 1 % der Fälle zu einer Verurteilung kommt“, kritisiert Silvia Haller, die Leiterin des Fachausschusses Gewalt gegen Frauen des Deutschen Frauenrats (2024).

Eine erste umfangreiche Erhebung zu Gewalt gegen Frauen in der EU stammt aus dem Jahr 2012 und wurde von der Europäischen Agentur Fundamental Rights Agency (FRA 2014) durchgeführt. Seit der FRA-Studie gibt es kaum umfängliche neuere Daten.

In Deutschland hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) eine größere Studie zur Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen im Jahr 2004 vorgelegt, in welcher differenzierte Befunde zum Gewalterleben von Frauen dokumentiert wurden (Müller/Schrötte 2004). Für diese vom Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) der Universität Bielefeld in Kooperation mit dem infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft durchgeführten Studie wurden über 10 000 in Deutschland lebende Frauen auf der Basis einer Gemeindestichprobe befragt. Aus dem Jahr 2008 liegt eine sekundäranalytische Auswertung dieses Datensatzes vor, um Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen in ihren Entstehungsbedingungen sowie Ursachenzusammenhängen zu verstehen und eine bessere Einschätzung spezifischer Gefährdungspotenziale und entsprechender Unterstützungsbedarfe zu erlangen (BMSFJ 2008: 7). Eine Studie von Plan International Deutschland e. V. aus dem Jahr 2023, in welcher Männer im Alter von 18–35 Jahren

nach ihrem Männlichkeitsbild befragt wurden, erregte Aufmerksamkeit, da 34 Prozent der befragten Männer angaben, „[...] dass sie gegenüber Frauen schon mal handgreiflich werden, um ihnen Respekt einzuflößen“ (ebd.: 7). Das Bundesland Sachsen legte 2023 eine Studie (Baer u.a. 2023) basierend auf 1.635 Befragten vor, um Gewalt gegen Frauen zu dokumentieren und auf dieser Grundlage einen Landesaktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen mit Maßnahmen für die kommenden sechs Jahre zu entwickeln. Auch andere Bundesländer haben sich diesbezüglich auf den Weg gemacht. (Wie der Landesaktionsplan in Bremen von Gewaltbetroffenen gesehen wird, ist Thema des Beitrags von Stahlke in diesem Band).

Es finden sich in aktuellen sozialwissenschaftlichen und kriminologischen Studien Hinweise darauf, dass Gewalt, vor allem gegen Frauen und weiblich gelesene Personen, in jüngerer Zeit ein Aufleben erfährt (zusammenfassend siehe Kaiser 2023). Die Datenlage gilt trotz der oben genannten Studien als unzureichend und dort, wo es Daten gibt, sind diese oft noch nicht hinreichend geschlechterdifferenzierend und -sensibel (siehe hierzu den Beitrag von Sauer in diesem Band). Seit 2015 erhebt das BKA regelmäßig Hellfelddaten, und verfügbare Befunde sind alarmierend genug. Hellfeldstudien wie die Erhebungen des BKA (2021; 2022; 2023) bieten einen Überblick über die Anzahl gemeldeter Gewaltdelikte; allerdings ist von einer hohen Dunkelziffer nicht gemeldeter Gewaltdelikte auszugehen. Einsichten in das mit ca. 80 Prozent als riesig eingeschätzte Dunkelfeld erhoffen sich staatliche Stellen durch eine aktuell laufende gemeinsame Studie vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), dem Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) und dem BKA mit dem Titel *Lebenssituation, Sicherheit und Belastung im Alltag* (LeSuBiA), deren Ergebnisse 2025 vorliegen sollen. Das BKA (2024) erläutert dazu:

„Der Bedarf einer Dunkelfeldstudie zu Gewalt ist groß und steht seit vielen Jahren auf der politischen Agenda. Nur mit verlässlichen Daten ist es möglich, effiziente und wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt zu entwickeln [...]“

„Darüber hinaus fehlt es an aktuellen Informationen über das Verhältnis zwischen angezeigter und nicht angezeigter Gewalt – insbesondere im Bereich von partnerschaftlicher Gewalt, sexualisierter Gewalt sowie Gewalt im digitalen Raum. Diese Lücke schließt LeSuBiA. LeSuBiA erhebt neue Dunkelfeldzahlen zur Gewaltbetroffenheit von Frauen und Männern in Deutschland. Damit geht LeSuBiA sogar über die Forderungen

der Istanbul-Konvention hinaus, die primär auf Gewalt gegen Frauen gerichtet sind. Bewusst wurde ein geschlechterübergreifender Ansatz gewählt, der dem wachsenden Interesse geschlechterdifferenzierender Untersuchungen nachkommt.“

Diese Studie gilt als ein wichtiger weiterer Schritt, da für Deutschland bisher nur wenige groß angelegte Gewaltstudien vorliegen (BKA 2024). In der Praxis werden Gewalttaten oft erst gar nicht polizeilich gemeldet, viele Anzeigen werden zurückgezogen und die Staatsanwaltschaft stellt nicht selten Verfahren ein, weil ihr die Glaubwürdigkeit der Opfer fraglich erscheint. Dunkelfeldstudien eröffnen zwar Einblicke über polizeilich nicht gemeldete Gewalttaten, jedoch basieren diese häufig auf kleinen Fallzahlen oder auch Online-Befragungen, sodass methodische Herausforderungen, wie beispielsweise Selektivitätsprobleme, auftreten können. Folglich weisen die genannten bestehenden empirischen Datengrundlagen zum Gewaltvorkommen in Privatleben und Familie Lücken auf, obgleich es einige interessante Erkenntnisse vor dem Hintergrund des Forschungsstandes gibt.

Auch Gewalt und Diskriminierung² am Arbeitsplatz sind durchaus keine seltenen Probleme, die vielmehr alle Berufsgruppen treffen können (Chappell/Di Martino 2006; Nienhaus u.a. 2015: 88). Im Jahr 2021 wurden laut dem Spitzenverband der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherungen (DGUV) 12 000 meldepflichtige Arbeitsunfälle durch Gewalteinwirkung gemeldet, wobei an erster Stelle Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen (Angriffe von Betreuten, Patient*innen, Angehörigen) genannt wurden sowie an zweiter Stelle Beschäftigte im Personenverkehr (Taxis, Busse, Züge, Straßenbahnen) besonders häufig betroffen waren (Thomann 2023). Auch hier sind Frauen und weiblich gelesene Personen häufiger Opfer von Gewaltunfällen als Männer. Der DGUV begrüßt das ILO-Übereinkommen Nr. 190 ausdrücklich und betont, dass Gewalt am Arbeitsplatz in vielen Formen, wie

-
- 2 Diskriminierung wird von der ILO (1960) schon im Übereinkommen Nr. 111 näher definiert als jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung aufgrund von Geschlecht, „Rasse“, Hautfarbe, Glaube, politischer Meinung oder sozialer Herkunft, die zu einer Ungleichbehandlung in Beschäftigungsverhältnissen führt. Versuche der Beseitigung im Arbeitskontext haben eine entsprechend lange Historie, später erweitert um psychische Gewalt (Di Martino 2003) sowie um Gleichbehandlung im Beruf (EU-Richtlinie 2000/78/EG; EU 2020b). Umgesetzt in der BRD im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (BMJ 2006) sowie im Sozialversicherungsbuch VII (gesetzliche Unfallversicherung; BMJ 1996), werden rechtliche Voraussetzungen für eine Prävention von arbeitsbezogener Gewalt und Diskriminierung sowie die Rehabilitation und Behandlungsmaßnahmen von Gewaltopfern geboten.

beispielsweise (sexuelle) Belästigungen, Mobbing, Bedrohungen sowie physische Gewaltanwendung, auftreten kann (DGUV 2023a, b). Gemäß einer Studie von Schröttle u.a. (2019), welche im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführt wurde, erfuhr jede elfte erwerbstätige Person in den letzten drei Jahren sexuelle Belästigung, wobei Frauen mehr als doppelt so häufig betroffen waren wie Männer. Der einzige umfassende Mobbingbericht für die Bundesrepublik Deutschland, seinerzeit von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin beauftragt, stammt aus dem Jahr 2002 (Meschkutat u.a. 2002). Darauf aufbauend legten Meschkutat/Stackelbeck 2010 ein Handbuch zu Konfliktlösungen am Arbeitsplatz vor, 2011 folgte ein Sammelbandbeitrag *Sexuelle Belästigung und Gewalt: (K)ein Thema für Personalverantwortliche?* von Meschkutat/Holzbecher, dessen Titel exemplarisch für sich spricht. Vor allem psychische Gewalt im Arbeitskontext wird noch zu selten als solche erkannt, dokumentiert und geahndet.

Infolge der Istanbul-Konvention entstehen neue Bedarfe der Datenerhebung, wie in Artikel 11 deutlich gemacht wird: Mit Ratifizierung der Istanbul-Konvention verpflichten sich die Mitgliedsstaaten dazu, „[...] bevölkerungsbezogene Studien durchzuführen, um die Verbreitung und Entwicklung aller in den Geltungsbereich dieses Übereinkommens fallenden Formen von Gewalt zu bewerten“ (Council of Europe 2011). Auch vor diesem Hintergrund planen das BMFSFJ, das BMI und das BKA die Durchführung der oben erwähnten nationalen und geschlechterübergreifenden Opferbefragung zu Gewalterfahrungen mit dem Ziel, das Dunkelfeld im Bereich von Gewaltkriminalität geschlechterdifferenzierend zu untersuchen (BKA 2021: 32).

Erreichen die genannten rechtlichen Rahmungen ihre Ziele? Teils angeregt durch die ILO-Konvention Nr.190 sowie die Istanbul-Konvention, kommen im vorliegenden Sammelband *Gewaltfrei arbeiten und leben – interdisziplinäre Perspektiven, Theorien, empirische Erkenntnisse und Handlungsoptionen* fachübergreifende Sichtweisen zu Theorien und Praktiken im Lichte des Ziels gewaltfreien Arbeitens und Lebens zusammen. Der Band umfasst soziologische, politikwissenschaftliche, psychologische, pflgewissenschaftliche, rechtswissenschaftliche sowie praxisorientierte Beiträge. Sie beinhalten theoretische Grundlagen, Bestandsaufnahmen und Diskussionen von Studienbefunden, empirische Analysen sowie (sozial)politische Handlungsperspektiven.

4. Die Beiträge im Überblick

Der Sammelband ist in drei inhaltliche Teile gegliedert. Im ersten Teil werden theoretisch konzeptionelle Überlegungen zur Gewalt skizziert und ausgewählte interdisziplinäre Gewaltperspektiven der Sozialwissenschaften eingenommen. Im zweiten Teil stehen spezifische von Gewalt betroffene ausgewählte Arbeitskontexte im Fokus: Gewalt an Hochschulen, Gewalt in der digitalen Transformation der Arbeitswelt sowie Gewalt und Care-Arbeit. Der Sammelband endet mit einer Debatte über die subjektiven Erfahrungen Gewaltbetroffener und weiterführenden Handlungsperspektiven im dritten Teil.

Im *ersten Themenblock*, der in interdisziplinäre Gewalttheorien und -perspektiven einführt, gewährt der Beitrag von *Klaus Schlichte* einen Überblick über Gewalttheorien, Gewaltbegriffe und die sozialwissenschaftliche Gewaltforschung, wobei soziologische und politikwissenschaftliche Perspektiven im Mittelpunkt stehen. Der Politikwissenschaftler Klaus Schlichte kritisiert, dass Gewalt in den Sozialwissenschaften zu lange als Phänomen der Vergangenheit und Rückständigkeit galt und in keiner aktuellen Gesellschaftstheorie der Gewaltbegriff ein Kernbestandteil ist, weshalb es an der Zeit sei, für einen neuen zentralen Ort des Begriffs der Gewalt in den Sozialwissenschaften einzustehen.

Arn Sauer untersucht aus der Perspektive der politischen Geschlechterforschung, was unter dem Geschlechtsbegriff zu verstehen ist, wenn es um gewaltfreie Arbeit geht. Geschlechtsbezogene Gewalt als Ausdruck und Mittel zum Erhalt patriarchaler Dominanz richtet sich insbesondere gegen weibliche, weiblich-gelesene und nicht-normative Menschen und geht überwiegend von Männern aus. Als Ko-Direktor der Bundesstiftung Gleichstellung entfaltet der Autor ein geschlechtssensibles Verständnis, welches sich auf Frauen sowie LSBTIQ*-Menschen bezieht mit dem Ziel, nicht-normative Geschlechtsidentitäten sowie intersektionale Vulnerabilitäten in die aktuellen Bemühungen um gewaltfreie Arbeit einzuschließen.

Aus psychologischer und intersektionaler Perspektive versteht *Marie Püffel* Gewalt und Diskriminierung als ein multidimensionales Konstrukt, welches stets auch gesellschaftliche Komponenten hat. Sie zeigt auf, wie unterschiedliche Dimensionen von Gewalt – gewaltausübende Instanzen, angewandte Strategien, zeitliche Dimensionen sowie Gewaltintensitäten – sich zu einem für das Opfer oft unausweichlichen Muster verdichten können, wobei Beispiele zu Polizeigewalt und Sexarbeit dies anschaulich machen. Von psychologisch hoher Relevanz sind mögliche Folgen des Gewalt-

erlebens, welche sich sozial sowie psychisch und somatisch niederschlagen und teils in die erhöhte Gefahr einer Reviktimisierung münden können.

Thorsten Fehr untersucht als Neurowissenschaftler Gewaltmotive aus der Perspektive der Ausübenden. Der Autor rekonstruiert Gewaltanwendung als eine psychophysiologische Entscheidungssituation mit Inkaufnahme des Schadens anderer. Diskutiert wird das menschliche Aggressionspotenzial, ein innerer Druck (Allostase), welcher sich – nicht sublimiert oder konstruktiv gewendet – in einer aggressiven Handlung (reaktiv) als Gewalttat entlädt. Wo es nicht beim Einzelfall bleibt, diskutiert der Autor Psychopathologien und Suchtverhalten, für den Arbeitskontext mit Bezug zu psycho-/soziopathischen Anomalien wie der – vom Autor so benannten – Nomopathie als ein chronisches Gewaltverhalten (beispielsweise in Form von Ausbeutung und Mobbing).

Der *zweite Themenblock* zu Arbeit, Gewalt und Belästigung beinhaltet Beiträge zu spezifischen, von Gewalt betroffenen Arbeitskontexten, hier in Form von Gewalt an Hochschulen, im Kontext der digitalen Transformation der Arbeitswelt und im Bereich der Care-Arbeit.

Renate Klein präsentiert wesentliche sozialwissenschaftliche Erkenntnisse zu Gewalt- und Missbrauchserfahrungen an amerikanischen Hochschulen aus den vergangenen 70 Jahren und zeichnet nach, wie mit Gewalterfahrungen an Hochschulen als Arbeitsort umgegangen wird. Dabei werden die auch hier überwiegend von Männern ausgeübten Gewalttaten gegenüber Frauen und weiblich gelesenen Personen in studentischen Beziehungen, in institutionellen Abhängigkeitsverhältnissen, in Partnerschaften – was sich gleichwohl auf den Arbeitsplatz auswirkt – und Waffengewalt auf dem Campus als spezifische Gewaltformen näher betrachtet sowie aktuell bestehende Interventions- und Präventionsmaßnahmen thematisiert.

Aus arbeitspsychologischer Perspektive diskutiert *Sylke Meyerhuber* neue Ungleichheiten im Kontext der digitalen Transformation von Erwerbsarbeit. Die Digitalisierung verändert auch technikferne Arbeit grundlegend. Politische, soziologische und psychologische Befunde werden herangezogen sowie vertiefend am Beispiel des Digital Gender Gaps neue Ungleichheiten und Vulnerabilitäten diskutiert, welche sich im Rahmen der digitalen Transformation von Arbeit zu struktureller Gewalt gegen erwerbstätige Frauen verdichten. Ausgewählte Aspekte des komplexen Geschehens und sich abzeichnende Lösungsansätze können so aufgezeigt werden.

Margrit Brückner skizziert Zusammenhänge von privater sowie beruflicher Care-Arbeit und Gewalt aus einer theoretischen soziologischen Perspektive der Machtverhältnisse zwischen Sorgegebenden und Sorgeneh-

menden. Um den Wandel von Fürsorge in Gewalt zu verhindern oder wenigstens zu minimieren, plädiert die Soziologin für eine durch Wertschätzung und Anerkennung geprägte Reformierung institutioneller Strukturen, einschließlich eines beziehungs- und bedürfnisorientierten Handlungsfeldes, das auf gegenseitiger Akzeptanz von Sorgenehmenden und -gebenden unter Wahrung der Menschenwürde beruht.

Grit Höppner, Anna Wanka und Vera Gallistl konzentrieren sich aus einer soziologisch und kritisch-gerontologischen Perspektive auf die disziplinären Unterschiede im Wissen zu Gewalt in der Pflege älterer Menschen. Auf der Grundlage von zwei Vignettenbeispielen aus der geriatrischen und pflegewissenschaftlichen Fachliteratur analysieren die Autorinnen Grenzziehungspraktiken dazu, wie sich Gewalt im Alter darstellt. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse implizieren weiterführende Forschungsimpulse und erlauben Rückschlüsse für Gewaltdefinitionen, nämlich die Bedeutung der Dezentralisierung des Subjekts, die Integration der *doings* und auch *undoings* von Gewalt, das Potenzial einer Linking-Ages-Perspektive auf Gewalt und einen Erkenntnisgewinn für die Gewaltforschung durch neue innovative methodische Herangehensweisen.

Der *dritte Themenblock* des Bandes gibt Einblicke in die subjektiven Erfahrungen von Gewaltbetroffenen und eröffnet weiterführende Handlungsperspektiven. Auch wenn diese in allen Texten eine Rolle spielen, ist in den abschließenden Beiträgen ein Fokus darauf gelegt:

Im Mittelpunkt des Beitrags von *Guido Becke* stehen empirische Forschungserkenntnisse über das Vorkommen von Gewaltanwendungen gegen Haushaltshilfen in ambulanten sozialen Diensten durch Pflegebedürftige sowie deren An- und Zugehörige. Der Arbeits- und Sozialwissenschaftler zeigt auf Basis von zwei qualitativen Betriebsfallstudien, inwiefern betriebliche Praktiken und Präventionsmaßnahmen gegen Gewalt am Arbeitsplatz Privathaushalt Lücken aufweisen, und leitet daraus weiterführende Handlungspotenziale für ein möglichst gewaltfreies Arbeiten in ambulanten sozialen Diensten ab.

Die Arbeits- und Organisationspsychologin *Christel Kumbruck* und die Gesundheitspsychologin *Annika Koppe* untersuchen das Auftreten von interkulturellen, gewaltvirulenten Überschneidungssituationen und deren Herausforderungen am Beispiel von Pflegesituationen in Gesundheitseinrichtungen. Auf Basis qualitativer Interviews und Fokusgruppen mit Pflegekräften, Pflegeexpert*innen und Patient*innen werden die Fallgeschichten nicht nur rekonstruiert, sondern vor dem Hintergrund eines arbeitspsychologischen Stressmodells auch Lösungsansätze zur Stärkung der kollektiven

Problemlösekapazität auf den Ebenen des Organisationslernens sowie individueller interkultureller Kompetenzen abgeleitet.

Iris Stahlke stellt Ergebnisse einer qualitativen Studie zu Erfahrungen von gewaltbetroffenen Frauen mit der Umsetzung der Istanbul-Konvention in Bremen vor. Die Sozialpsychologin versteht Gewalt gegen Frauen als ein strukturell-gesellschaftliches Problem. Das untersuchte subjektive Erleben des Hilfeprozesses und -systems offenbart zahlreiche Ansatzpunkte zur Ausweitung bestehender Angebote hinsichtlich unterstützender Informationen, Einbindung Betroffener in Planungsprozesse von Maßnahmen sowie Fortbildungen für Personal in Exekutive und Judikative. Des Weiteren sollten Maßnahmen gegen psychische Gewalt in einer Reform des Umgangsrechts stärkere Berücksichtigung finden, um die Wahrscheinlichkeit einer wiederkehrenden Reviktimisierung in Trennungs- und Scheidungssituationen zu verringern.

Aus strafrechtlicher Perspektive zeigt *Fatma Karakaş* Implikationen der Ratifizierung der Istanbul-Konvention durch die Europäische Union auf. Nicht alle EU-Staaten konnten bisher die darin genannten Anforderungen mit ihrem nationalen Recht in Einklang bringen. Dem Europäischen Gerichtshof kommt in diesem Prozess eine bedeutende Rolle zu, da der Vertrag sowohl menschenrechtlich als auch strafrechtlich relevante Bestimmungen umfasst. Die Juristin analysiert, inwiefern eine Ratifizierung der Istanbul-Konvention durch die EU Auswirkungen auf das Recht der EU selbst sowie auf das Strafrecht ihrer Mitgliedsstaaten hat.

Die *zwölf Beiträge* nehmen interessierte Lesende in unterschiedliche Kontexte des Arbeits- und Privatlebens mit und zeigen aus interdisziplinären Blickwinkeln Gewaltsituationen – vor allem (jedoch nicht ausschließlich) gegenüber Frauen und als weiblich gelesenen Personen – und ihre vielfältigen Folgewirkungen auf. Das sich so zusammensetzende „Kaleidoskop“ zeigt in seiner Exemplarität ein Muster von Gewalt als dysfunktionaler Konfliktlösung, als Ausdruck von Kontrollbedürfnissen sowie als Machtmissbrauch und macht zugleich auf die Existenz von strukturell-gesellschaftlichen Wurzeln sowie die organisationalen und individuell belastenden Folgen aufmerksam. Eine Gemeinsamkeit der Beiträge ist der Anspruch, Gewaltphänomene sowohl wissenschaftlich als auch gesellschaftlich sichtbar zu machen. In vielen der Beiträge wird die strukturelle Seite als voraussetzende Dimension für eine sich wie auch immer inszenierende Gewaltentfaltung zwischen Interaktionspartner*innen herausgearbeitet, während öffentliche Diskurse Gewalthandlungen überwiegend individualisieren und damit die vorausgehenden, stützenden, ermöglichen-

den und hindrängenden strukturellen Bedingungen nicht selten unangetastet bleiben. So ist als übergreifendes Fazit festzuhalten, dass gerade an den gesellschaftlichen, organisationalen und institutionalisierten Bedingungen anzusetzen wäre. Hoffnungsvoll stimmt dabei, dass die in den Beiträgen dargelegten Lösungsansätze sich durchweg als kontextuell zu differenzierende und strukturell sowie interaktionell anwendbare Pfade in Richtung des Ziels eines gewaltfreien Arbeitens und Lebens erweisen könnten.

Allen Autor*innen sagen wir als Herausgeberinnen vielen Dank für ihre interessanten, einander in spannender Weise oft ergänzenden Blickwinkel auf die komplexe Thematik der Gewalt in Arbeit, Privatleben und Familie. Auch den aktiven Mitgliedern³ der Forschungsgruppe *Violence, Age, and Gender* (VAG), die an der Ideenfindung, Konzeption und Diskussion der Inhalte des Bandes beteiligt waren, und insbesondere den Reviewer*innen, welche mit ihren spezifischen Anregungen die Sammelbandbeiträge bereicherten, sei an dieser Stelle für ihren Einsatz gedankt. Unser größter Dank gilt der Mitherausgeberin Ursula Rust, auf deren Initiative hin unsere Forschungsgruppe im Jahr 2020 entstanden ist. All unsere Forschungsaktivitäten sind durch ihre Ideen und ihr Wirken maßgeblich geprägt. Durch ihre Inspirationen knüpfen wir an die an der Universität Bremen seit den 1980er Jahren etablierte Genderforschung an und verfolgen mit der interdisziplinären Sichtweise auf das Thema Gewalt einen Wissenschafts-Praxis-Transfer, der nicht nur dazu beiträgt, relevante Forschungslücken zu füllen, sondern auch den Anspruch verfolgt, Lebensverhältnisse zu verbessern. Unser Dank gilt außerdem der Verbundforschungsplattform *Worlds of Contradiction* (WoC) der Universität Bremen, welche die Gründung und Finanzierung der Aktivitäten des interdisziplinären VAG-Forschungslabs 2020–2025 ermöglichte (WoC 2025) und auch diesen Sammelband finanziell unterstützte. Nicht zuletzt danken wir der Staats- und Universitätsbibliothek Bremen für ihre Förderung des Vorhabens. Allen Lesenden wünschen wir nun eine erkenntnisreiche Lektüre.

3 Die aktiven Mitglieder der VAG-Gruppe sind in alphabetischer Reihenfolge: Ruth Abramowski, Thorsten Fehr, Fatma Karakaş, Sylke Meyerhuber, Konstanze Plett, Ursula Rust, Yasemin Say, Simone Scherger und Iris Stahlke.

Literatur

- Baer, Judit/Kruber, Anja/Weller, Konrad/Seedorf, Wiebke/Bathke, Gustav-Wilhelm/Voß, Hans-Jürgen 2023: *Viktimisierungsstudie Sachsen (VisSa). Studie zur Betroffenheit von Frauen durch sexualisierte Gewalt, häusliche/partnerschaftliche Gewalt und Stalking*. Merseburg: Hochschule Merseburg.
- Beck, Teresa K./Schlichte, Klaus 2020: *Theorien der Gewalt. Zur Einführung*, 3. Aufl. Hamburg: Junius.
- BKA (Bundeskriminalamt) 2021: Partnerschaftsgewalt – Kriminalstatistische Auswertung – Berichtsjahr 2020. Wiesbaden: Bundeskriminalamt. https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen-/JahresberichteUndLagebilder/Partnerschaftsgewalt/Partnerschaftsgewalt_2020.html (Zugriff 26. November 2021).
- BKA (Bundeskriminalamt) 2022: Häusliche Gewalt. Bundeslagebild 2022. Wiesbaden: Bundeskriminalamt. https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/HaeuslicheGewalt/haeuslicheGewalt_node.html (Zugriff 19. Juli 2023).
- BKA (Bundeskriminalamt) 2023: Häusliche Gewalt im Jahr 2023 um 6,5 Prozent gestiegen. Wiesbaden: Bundeskriminalamt. https://www.bka.de/DE/Presse/Listenseite_Pressemitteilungen/2024/Presse2024/240607_PM_BLB_Haeusliche_Gewalt.html (Zugriff 26. Juli 2024).
- BKA (Bundeskriminalamt) 2024: LeSuBiA – Lebenssituation, Sicherheit und Belastung im Alltag. Eine geschlechterübergreifende Bevölkerungsbefragung zur Gewaltbetroffenheit in Deutschland. Ein gemeinsames Projekt von BMFSFJ, BMI und BKA. Wiesbaden: Bundeskriminalamt. https://www.bka.de/DE/UnsereAufgaben/Forschung/ForschungsprojekteUndErgebnisse/Dunkelfeldforschung/LeSuBiA/lesubia_node.html (Zugriff 26. Juli 2024).
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) 2008: Gewalt gegen Frauen in Partnerschaften. Eine sekundäranalytische Auswertung zur Differenzierung von Schweregraden, Mustern, Risikofaktoren und Unterstützung nach erlebter Gewalt. 5. Aufl. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93970/957833aef612d9806cafd147416b/gewalt-paarbeziehungen-data.pdf> (Zugriff 26. Juli 2024).
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) 2024: Häusliche Gewalt im Jahr 2023 um 6,5 Prozent gestiegen – 70 Prozent der Opfer sind weiblich. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/haeusliche-gewalt-im-jahr-2023-um-6-5-prozent-gestiegen-241062> (Zugriff 19. Juli 2023).
- BMI/BKA (Bundesministerium für Inneres und für Heimat/Bundeskriminalamt) 2024: Bundesweite Fallzahlen 2023. Politisch motivierte Kriminalität, Fact Sheet 21.05.2024. <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/nachrichten/2024/pmk2023-factsheets.html> (Zugriff 16. Juli 2024).
- BMJ (Bundesministerium der Justiz) 2006: AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. https://www.gesetze-im-internet.de/agg/_1.html (Zugriff 6. Juli 2024).
- BMJ (Bundesministerium der Justiz) 1996: Sozialversicherungsbuch VII. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/ (Zugriff 6. Juli 2024).

- Chappel, Duncan/Di Martino, Vittorio 2006: Violence at work. Geneva: International Labour Office. <https://www.ilo.org/publications/violence-work-3rd-edition> (Zugriff 6. Juli 2024).
- Council of Europe 2011: Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. <https://rm.coe.int/16806b076a> (Zugriff 29. Juli 2024).
- Cruschwitz, Julia/Haentjes, Carolin 2022: *Femizide – Frauenmorde in Deutschland*. Stuttgart: S. Hirzel Verlag.
- Deutscher Frauenrat 2024: EU-Richtlinie zu Gewalt gegen Frauen auf den Weg gebracht. <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/aktuelles/nachrichten/nachricht/eu-richtlinie-zu-gewalt-gegen-frauen-auf-den-weg-gebracht.html> (Zugriff 26. Juli 2024).
- DGB Frauen (Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund) 2024: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. <https://frauen.dgb.de/positionen/gewalt-und-belaestigung-am-arbeitsplatz> (Zugriff 15. Juli 2024).
- DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) 2023a: Eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung. Unfallversicherung begrüßt Ratifizierung des ILO-Übereinkommens. https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressearchiv/2023/quartal_2/details_2_560832.jsp?query=webcode+dp1320157 (Zugriff 10. Juli 2024).
- DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) 2023b: Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz. IAG Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/2417> (Zugriff 6. Juli 2024).
- Di Martino, Vittorio 2003: Relationship between work stress and workplace violence in the health sector. Geneva: International Labour Office. https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma993633013402676/41ILO_INST:41ILO_V2 (Zugriff 17. Juni 2024).
- Donovan, Denis M./McIntyre, Deborah 1990: *Healing the hurt child – a developmental-contextual approach*. New York: Norton.
- EU (Europäische Union) 2000a: Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2000/C 364/01). https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf (Zugriff 26. Juli 2024).
- EU (Europäische Union) 2020b: Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32000L0078> (Zugriff 6. Juli 2024).
- Europäische Kommission 2023: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_de#strategie-f%C3%BCr-di-e-gleichstellung-der-geschlechter-20202025 (Zugriff 17. Juni 2024).
- Fischer, Gottfried/Riedesser, Peter 2009: *Lehrbuch der Psychotraumatologie*, 4. Aufl. München: Ernst Reinhardt UTB.

- FRA (Fundamental Rights Agency) 2014: Violence against women. An EU-wide survey. Main results report. <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report> (Zugriff 26. Juli 2024).
- Galtung, Johan 1969: Violence, peace, and peace research, *Journal of Peace Research*, Jg. 6, H. 3, S. 167–191.
- ILO (International Labour Organization) 1960: Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Geneva: International Labour Organization. <https://www.ilo.org/de/resource/uebereinkommen-nr-111-ueber-die-diskriminierung-beschaeftigung-und-beruf> (Zugriff 6. Juli 2024).
- ILO (International Labour Organization) 2019: Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_729964.pdf (Zugriff 7. März 2024).
- Kaiser, Susanne 2023: *Backlash – Die neue Gewalt gegen Frauen*. Berlin: Tropen.
- Meschkutat, Bärbel/Holzbecher, Monika 2011: Sexuelle Belästigung und Gewalt. (K)ein Thema für Personalverantwortliche? In: Gertraude Krell (Hg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik – Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen*. 5. Aufl. Wiesbaden: Gabler Verlag, S. 365–372.
- Meschkutat, Bärbel/Stackelbeck, Martina 2010: *Konfliktlösung am Arbeitsplatz – Analysen, Handlungsmöglichkeiten, Prävention bei Konflikten und Mobbing. Ein Handbuch für Führungskräfte*. Düsseldorf: Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Meschkutat, Bärbel/Stackelbeck, Martina/Langenhoff, Georg 2002: Der Mobbing-Report. Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.): *Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschungsbericht 951*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaft GmbH.
- Müller, Ursula/Schrötte, Monika 2004: Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/84328/3bc38377b11cf9ebb2dcac9a8dc37b67/langfassung-studie-frauen-teil-eins-data.pdf> (Zugriff 26. Juli 2024).
- Nienhaus, Albert/Drechsel-Schlund, Claudia/Schambortski, Heike/Schablon, Anja 2016: Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Gesundheitliche Folgen und settingbezogene Ansätze zur Prävention und Rehabilitation, *Bundesgesundheitsblatt*, Jg. 56, H. 1, S. 88–96.
- Plan International Deutschland e. V. 2023: Spannungsfeld Männlichkeit – so ticken Männer zwischen 18 und 35 Jahren in Deutschland. <https://www.plan.de/presse/umfragen-und-berichte/spannungsfeld-maennlichkeit.html> (Zugriff 26. Juli 2024).
- Popitz, Heinrich 1992: *Phänomene der Macht*, 2. Aufl. Tübingen: J.C.B. Mohr.
- Rudolf, Beate 2020: Die Frauenrechtskonvention (CEDAW) als Bestandteil des deutschen Rechts. In: *Mit RECHT zur Gleichstellung! Handbuch zur Frauenrechtskonvention der Vereinten Nationen*, Teil 2, Berlin: BMFSFJ, S. 23–28.

- Rüssmann, Kirsten/Kopp, Johannes/Hill, Paul B. 2015: Macht, Arbeitsteilung, Konflikt, Konfliktstile und Gewalt in Partnerschaften. In: Paul B. Hill/Johannes Kopp (Hg.): *Handbuch Familiensoziologie*. Wiesbaden: Springer, S. 487–525.
- Schrötte, Monika/Meshkova, Ksenia/Lehmann, Clara 2019: Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Zugriff 6. Juli 2024).
- Sutterlüty, Ferdinand 2022: Gewalt in der Familie. In: Jutta Ecarius/Anja Schierbaum (Hg.): *Handbuch Familie*, Bd. 1, Gesellschaft, Familienbeziehungen und differentielle Felder. Wiesbaden: Springer, S. 707–723.
- Thomann, Christoph 2023: Gewaltunfälle am Arbeitsplatz – Zahlen aus der Unfallanzeigen-Statistik der DGUV, *DGUV-Forum*, H. 3, S. 39–46. <https://forum.dguv.de/ausgabe/3-2023/artikel/gewaltunfaelle-am-arbeitsplatz-zahlen-aus-der-unfallanzeigen-statistik-der-dguv> (Zugriff 17. Juni 2024).
- UN (United Nations) 1979: 34/180 Convention on the elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW). <https://unwomen.de/cedaw/> (Zugriff 26. Juli 2024).
- Von Wulfen, Vanessa 2022: ILO-Übereinkommen Nr. 190 und Arbeitsschutz. Ein neuer Rahmen für den Kampf gegen sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt. In: Ruth Abramowski/Joachim Lange/Sylke Meyerhuber/Ursula Rust (Hg.): *Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft*. Loccumer Protokolle 72/2021. Rehburg-Loccum: Evangelische Akademie Loccum, S. 233–242.
- WoC (Worlds of Contradiction) 2025: Violence, age, and gender. <https://www.woc.uni-bremen.de/woc-labs/> (Zugriff 29. Januar 2025).