

Was verstehen wir unter Geschlecht, wenn wir über Gewalt im Arbeitsleben sprechen?

Arn Sauer

Zusammenfassung

Geschlechtsbezogene Gewalt am Arbeitsplatz wird immer noch selten thematisiert, und noch seltener, was unter Geschlecht in diesem Kontext zu verstehen ist. Zahlenmäßig überwiegen sind Frauen und Mädchen (die als solche lesbar sind) von Gewalt betroffen sowie stark überproportional geschlechtlich nicht normative Menschen wie trans*, inter*, nicht-binäre und queere Personen. Ebenfalls betroffen, allerdings zahlenmäßig weitaus geringer, können Männer sein. Weitaus überwiegend sind Männer die Täter, selbst wenn Männer die Opfer sind.

In den letzten Jahren in Deutschland ratifizierte internationale Abkommen, wie das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, die sogenannte Istanbul-Konvention, und das Übereinkommen Nr. 190 über Gewalt und Belästigung der International Labour Organization (ILO 2019) haben den Gewaltschutz am Arbeitsplatz als Menschenrechtsschutz und in das internationale Arbeitsrecht verankert. Diese Vereinbarungen haben gleichzeitig dazu beigetragen, den Geschlechtsbegriff in Bezug auf Gewaltschutz mit Fokus auf Frauen auch im Hinblick auf geschlechtliche und sexuelle Minderheiten wie Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans*, inter*, nicht-binäre oder queere Menschen zu erweitern.

Geschlechtsbezogene Gewalt resultiert in dem in diesem Artikel herausgearbeiteten queerfeministischen Gewaltverständnis aus patriarchal-heteronormativen Strukturen und verlangt, ein besonderes Augenmerk auf Frauen, nicht-normative Geschlechtsidentitäten und Sexualitäten sowie intersektionale Vulnerabilitäten zu legen. Gewaltbetroffenheit lässt sich mit binär-essentialistischen Geschlechterkonzepten nur unzureichend erfassen. Ihnen müssen plurale, lesbarkeitsorientierte, intersektionale Geschlechterkonzepte zur Seite treten, die auf das in der Situation von außen und selbst wahrgenommene Geschlecht der Opfer (und Täter*innen) abheben, somit Geschlechtlichkeit empirisch exakter erfassen und wirkungsvoller in Maßnahmen adressieren. Eine Übersetzung aus dem Englischen in das Deutsche von *gender-based* mit *geschlechtsbezogen* statt wie bislang überwiegend üblich *geschlechtsspezifisch* würde dieser Erweiterung des Geschlechtsverständnisses semantisch Rechnung tragen.

Schlagwörter: Gleichstellung, Gewaltschutz, Arbeit, Frauen, Geschlechtervielfalt

Abstract

Gender-based violence in the workplace is still rarely discussed and even less often what is meant by gender in this context. In terms of numbers, women and girls (who can be read as such) are predominantly affected by violence, as are disproportionately gender non-normative people such as trans*, inter*, non-binary, and queer people. Men can also be affected, albeit in far smaller numbers. The vast majority of perpetrators are men, even if men are the victims.

International agreements ratified in Germany in recent years, such as the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence,

the so-called Istanbul Convention, and the International Labour Organization's Convention No. 190 (ILO 2019) on violence and harassment, have enshrined the protection of violence in the workplace as a human rights protection and in international labour law. At the same time, these agreements have contributed to expanding the concept of gender in relation to protection from violence with a focus on women, also with regard to gender and sexual minorities such as lesbians, gays, bisexuals, trans*, inter*, non-binary, or queer people.

In the queer-feminist understanding as outlined in this article, gender-based violence results from patriarchal-heteronormative structures and requires special attention to be paid to women, non-normative gender identities and sexualities as well as intersectional vulnerabilities. Binary-essentialist gender concepts are inadequate to capture the impact of violence. They must be joined by plural, legibility-orientated, intersectional gender concepts that focus on the gender of the victim (and the perpetrator) as perceived from the outside as well as the self-identification of the victim (and the perpetrator) in the situation, thus capturing gender more precisely empirically and addressing it more effectively in measures. A translation from English into German of *gender-based* with *gender-related* instead of *gender-specific*, as has been the case up to now, would semantically take this expanded understanding of gender into account.

Keywords: gender equality, protection against violence, work, women, gender diversity

1. Einleitung

Geschlechtsbezogene Gewalt war schon in der ersten Frauenbewegung als Thema angelegt. Systematisch bearbeitet und erforscht wurde sie jedoch erst von der neuen Frauenbewegung, und das vor allem in Bezug auf zwei Diskussionsstränge: einmal als Kritik an struktureller Gewalt und Sexismus (Beauvoir 1983 [1949]), zum anderen als Ausübung von sexualisierter Gewalt von Männern an Frauen (Maurer 2018) im Kontext von Ehe, (heterosexueller) Partnerschaft und Sexualität (zum Beispiel Vergewaltigung in der Ehe) oder als Problem der Gewalt im öffentlichen Raum (Walpurgisnacht-Demonstrationen „Wir erobern uns die Nacht zurück“ Mitte der 1970er Jahre; Lenz 2018). Diese frühen Diskurse streifen immer wieder das Erleben sexueller Übergriffe – ausgeübt an Frauen am Arbeitsplatz oder im Arbeitsumfeld – und deren gesellschaftlich-patriarchal weit verbreitete Akzeptanz, aber erst in der letzten Dekade haben Internet-Kampagnen wie „#Aufschrei“ oder „#MeToo“ mehr Aufmerksamkeit auf diesen speziellen Bereich gelenkt.

In der Debatte um häusliche Gewalt wird der Arbeitsplatz oft als Zufluchts- oder sicherer Ort beschrieben, wenn Mitarbeitende, die häusliche Gewalt erleiden, dort nicht nur durch die ökonomische Selbstständigkeit und Selbstwirksamkeit gestützt werden, sondern wenn sie darüber hinaus mit ihren „privaten“ Problemen Gehör finden und mit Informationen und

Hilfsangeboten versorgt werden (Pillinger 2017; Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2022: 38–39). Dieser Artikel widmet sich der Frage, inwiefern geschlechtsbezogene Gewalt, die meist mit dem Konzept „Gewalt gegen Frauen“¹ erfasst wird (zu subjektiven Erfahrungen von gewaltbetroffenen Frauen mit Hilfeprozessen und -systemen siehe den Beitrag von Stahlke in diesem Band), damit ausreichend definiert ist. Kann sie auch cis² Männer sowie trans*, inter*, genderqueere bzw. nicht-binäre Personen und andere Menschen betreffen, die von den Geschlechterstereotypen und den an sie herangetragenen cisheteronormativen Erwartungen abweichen (Adamietz 2011), wie lesbische, schwule, bisexuelle und andere queere Menschen?³ Welche Ausprägungen von geschlechtsbezogener Gewalt manifestieren sich in der Arbeitswelt und welchen erweiterten Verständnisses von Geschlecht bedarf es gegebenenfalls, um die real existierenden Betroffenen

- 1 Frauen (wie Männer) werden meist auf das Personenstandsrechtsgeschlecht „weiblich“ („männlich“) zurückgeworfen, ohne nach ihrer selbst empfundenen Geschlechtszugehörigkeit gefragt zu werden. Auch trans* und inter* Menschen können sich als Frauen (und Männer) identifizieren, zum Teil ohne von einer Personenstandänderung Gebrauch gemacht zu haben.
- 2 Unter „cis“ Männern bzw. Frauen versteht man Menschen, die sich mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht und dem daraus resultierenden Personenstand „männlich“ bzw. „weiblich“ identifizieren. Um die Naturalisierung und Normalisierung von Zweigeschlechtlichkeit zu problematisieren, ist der Begriff „cis“ (lateinisch „diesseits/binnen“) in Abgrenzung zu „inter“ (lateinisch „zwischen/inmitten“) oder „trans“ (lateinisch „jenseits/darüber hinaus“) zuerst von den deutschen Sexualwissenschaften entwickelt und später durch die internationalen Transgender Studies neu geprägt und verbreitet worden. Ich verzichte im Folgenden auf den Zusatz „cis“ bzw. setze ihn in Klammern, wenn ich über Frauen und Männer als heterogene, soziale Gruppen spreche, deren Angehörige sowohl mit Blick auf das juristische Personenstandsrecht als auch im Hinblick auf Selbstidentifikationen trans* und inter*, teilweise sogar genderqueere Menschen sein können. Nicht-binäre Menschen identifizieren sich auf diverse Arten zwischen den beiden dominanten Geschlechtsidentitäten „männlich“ und „weiblich“. Dies haben sie mit genderqueeren Menschen gemein, die sich auch geschlechtlich fluide oder über Geschlechtlichkeit hinaus identifizieren bzw. ein polarisierendes Geschlechtsverständnis gänzlich ablehnen.
- 3 Diese Gruppe wird oft unter dem Akronym LSBTIQ* zusammengefasst, das für alle Menschen stehen soll, deren sexuelle Orientierung nicht-heteronormativ und/oder Geschlechtsidentität nicht-konform mit dem Zuweisungsgeschlecht ist. Umstritten ist, ob sich alle nicht-binären Menschen unter entweder trans*, inter* oder queer fassen lassen; außerdem ist Asexualität als Orientierung hinzugekommen. Daher werden manchmal auch LSBTINQA, LSBTIQA* oder LSBTIQA+ als Akronyme verwendet, wobei das Pluszeichen oder der Asterisk als Platzhalter für alle weiteren Selbstidentifizierungen dienen sollen (BPB 2024; Regenbogenportal 2024).

heiten, Ausdrucksformen und Implikationen genauso vollumfänglich wie zielgerichtet erfassen zu können?

Dieser Artikel befasst sich daher in seinem folgenden zweiten Teil mit rechtlichen Rahmenbedingungen, die für Geschlecht und Gewaltschutz am Arbeitsplatz in Deutschland gelten, und in einem dritten Teil damit, wie Geschlechterdefinitionen im Gewaltschutz auf Basis der neueren internationalen Abkommen und Forschung erweitert wurden und wie Semantik dies befördern kann. Der vierte Abschnitt geht darauf ein, welche extensiven Manifestationen von Geschlecht sich in Gewaltdefinitionen abbilden sollten und inwiefern sie bereits in der empirischen Gewaltforschung berücksichtigt werden bzw. welche epistemologischen und praxeologischen Unschärfen eine weiterhin rein binäre, essentialistische Erfassung von Geschlecht nach sich zieht. Der fünfte und abschließende Teil widmet sich den Auswirkungen pluraler Geschlechtsverständnisse und ihrer Anforderungen an Arbeitgeber*innen und andere relevante Akteur*innen sowie an den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

2. Rechtsrahmen

Wesentlich für den geschlechtsbezogenen Gewaltschutz, insbesondere im Arbeitsleben, ist seit Jahrzehnten die europarechtliche Ebene durch entsprechende Richtlinien.⁴ Baer (1995) hat früh verdeutlicht, dass Gleichheit und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ein Verbot asymmetrischer Hierarchisierungen voraussetzt, Verschuldensunabhängigkeit und einen Gruppenbezug berücksichtigen muss sowie auf die Ausrichtung eines angemessenen Rechts auf Prävention und Schadensausgleich abheben müsste. Die Bundesrepublik Deutschland hat sich in der Vergangenheit schwerer als andere EU-Staaten darin getan, die adäquaten rechtlichen

4 Neben der intersektional relevanten Antirassismus-Richtlinie (Rat der Europäischen Union 2000a) sowie der generellen Rahmenrichtlinie Beschäftigung (Rat der Europäischen Union 2000b) sind dies vor allem die Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union 2006), die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt (Rat der Europäischen Union 2004) sowie die Vereinbarkeitsrichtlinie, auch *Caregiver* oder *Work-Life-Balance* Richtlinie genannt (Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union 2019).

Grundlagen dafür zu schaffen.⁵ Das deutsche Beschäftigtenschutzgesetz von 1994 baute den Gewaltschutz am Arbeitsplatz aus und wurde 2006 in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) überführt. Die für geschlechtsbezogene Gewalt ausschlaggebenden Schutzmerkmale sind Geschlecht und sexuelle Identität und in Paragraph 1 AGG genannt, wobei die anderen vier Merkmale „Rasse“⁶ bzw. ethnische Herkunft, Religion bzw. Weltanschauung, Behinderung und (junges wie älteres) Alter im Hinblick auf intersektionale Mehrfachdiskriminierung relevant bleiben. Geschlecht erfasst juristisch die scheinbar objektivierbare Geschlechtszugehörigkeit in Form der personenstandsrechtlichen Zuordnung zu den Geschlechtseinträgen „männlich“, „weiblich“ und seit 2018 „divers“⁷ im Geburtenregister (Kasten 2019).⁸ Bereits seit November 2013 kann der Geschlechtseintrag auch offengelassen werden (Plett 2015: 23–37), sofern die klinischen Kriterien für Intersexualität erfüllt sind.

Der Schutz nach dem AGG-Merkmal Geschlecht erstreckt sich auf diejenigen trans*, inter* und gender-queeren bzw. nicht-binären Menschen, die im Falle von Trans* nach dem Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen (Transsexuellengesetz) den Geschlechtseintrag ihrer empfundenen Geschlechtsidentität angepasst, oder diejenigen inter* Menschen, die über Paragraph 45b Personenstandsgesetz (PStG) die Berichtigung ihres Geschlechtseintrages erwirkt haben.⁹

5 Auf die Diskussion des Strafrechtes verzichte ich. Für die Diskussion zu Hassgewalt als gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Sonderform von geschlechtsbezogener Gewalt siehe beispielsweise Steinl (2018).

6 Ich habe den im Gesetz genutzten Begriff in Anführungszeichen gesetzt, um den Konstruktionscharakter dieses Merkmals, einschließlich seiner Kolonial-Geschichte, zu problematisieren.

7 Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (BGBl 2018: 26–35). Fütty u.a. (2020) sprechen von „geschlechtsdiversen“ Menschen, wenn sie Menschen mit dem Personenstand „divers“ adressieren. Diese haben jeweils nicht diverse Geschlechtsidentitäten, sondern in der Regel nur eine, die sich nicht dem „weiblichen“ oder „männlichen“ Personenstand zuordnen lässt. Menschen, die diesen Geschlechtseintrag wählen, identifizieren sich im Spektrum von inter*, nicht-binär, genderqueer und trans*.

8 Eine weitere Legaldefinition gibt es im deutschen Recht nicht (Naßmann 2022: 17f.). Zur deutschen Rechtspraxis des Eintrags von Geschlecht und Vornamen in das Personenstandregister siehe Plett (2015: 29–32).

9 Der Deutsche Bundestag hat am 12. April 2024 das Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (Deutscher Bundestag 2024) verabschiedet, das zum 1. November 2024 in Kraft trat. Der Schutz erstreckt sich insofern nun auch auf

Das Merkmal sexuelle Identität bezieht sich wie in der dem AGG zugrunde liegenden EU-Richtlinie 2000/78/EG, die von „sexueller Ausrichtung“ spricht, auf die sexuelle Orientierung – also vorwiegend auf Lesben, Schwule, Bi-/Pan-/Asexuelle und andere queere Menschen, deren Sexualität, sexuelles und/oder emotionales Begehren (mutmaßlich) von der heterosexuellen Norm abweicht. Auf die Geschlechtsidentität, auch wenn ursprünglich so im AGG angelegt (Franzen/Sauer 2010), rekurriert das Merkmal nur insoweit, sofern nicht-normative Geschlechtsausdrücke als ein Ausdruck queerer Identität gelesen werden.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) ordnet Geschlechtsidentität explizit als verbotenes Diskriminierungsmerkmal dem Merkmal „Geschlecht“ nach Artikel 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) zu. In der EMRK ist auch die sexuelle Orientierung unter „sonstiger Status“ geschützt. Unterschiede, die an die (nicht-heterosexuelle) sexuelle Orientierung anschließen, verlangen nach besonders wichtigen Gründen für ihre Rechtfertigung.¹⁰ Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (EU-GR-Charta) verbietet in Artikel 21 Geschlechterdiskriminierung. Dies umfasst trans* und inter* Menschen (Althoff u.a. 2017: 16). Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) dehnte den unionsrechtlichen Schutz vor Diskriminierungen wegen des Geschlechts auf die Geschlechtsidentität (inklusive inter* Personen) aus, da die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Grundsatz auf eine Gesellschaft abziele, in der das Geschlecht im sozialen Alltag keine Rolle mehr spielt (Franzen/Sauer 2010; Althoff u.a. 2017: 38).¹¹ Er urteilte dies schon sehr früh in seiner Leitentscheidung in einem Fall von Diskriminierung aufgrund von Transsexualität im Arbeitsleben. In der Entscheidung ging es um die Frage der Rechtmäßigkeit der Entlassung einer transsexuellen Person aus einem Arbeitsverhältnis aufgrund ihrer Geschlechtsangleichung. Der EuGH sah die Geschlechtsangleichung als vom Diskriminierungsschutz aufgrund des Geschlechts aus der EU-Richtlinie 76/207/EWG geschützt an:

diejenigen, die über das sogenannte „Selbstbestimmungsgesetz“ ihren Geschlechtseintrag anpassen werden.

10 Die Entwicklung von Rechtsschutz und Begriffsdefinition von Transsexualität unter der Europäischen Menschenrechtskonvention in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte beschreibt Neßmann (2022: 18–20).

11 Für eine Synopse der Gleichheitsartikel im Grundgesetz (GG), in der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) und der EU-GR-Charta in Bezug auf Geschlecht und sexuelle Identität siehe Plett (2015: 17).

„Da nämlich das Recht, nicht aufgrund des Geschlechts diskriminiert zu werden, eines der Grundrechte des Menschen darstellt, kann der Anwendungsbereich der Richtlinie nicht auf die Diskriminierungen beschränkt werden, die sich aus der Zugehörigkeit zu dem einen oder dem anderen Geschlecht ergeben. Er hat sich auch auf die Diskriminierungen zu erstrecken, die ihre Ursache in der Geschlechtsumwandlung [sic!] ¹² haben, da diese Diskriminierungen hauptsächlich, wenn nicht ausschließlich, auf dem Geschlecht des Betroffenen beruhen“ (EuGH 1996). ¹³

3. Definitionen

Ausgehend von der nationalen Rechtslage, internationalen Vereinbarungen und der Erweiterung des Geschlechtseintrages über zwei Personenstände hinaus, hat sich das Verständnis von Geschlecht im Gewaltdiskurs erweitert, was sich auch in der Semantik niederschlagen sollte. Generell wird *gender-based* am häufigsten mit *geschlechtsspezifisch* übersetzt und gleichgesetzt, da es den Fokus auf Frauen und Mädchen richtet, währenddessen manche von „geschlechtsbasiert“ (Sauer 2023: 37) oder „genderbasiert“ (Pillinger 2017: 3) sprechen. Ich schlage als inklusivste (Übersetzungs-)Variante *geschlechtsbezogen* vor, weil sie den Blick und potenziellen Adressatenkreis bezogen auf die Gewaltsituation und das darin fremd- wie eigenwahrgenommene Geschlecht weitet, damit anders als „spezifisch“ oder „basiert“ weniger essentialisierend wirkt und somit einer semantischen Naturalisierung geschlechtlicher Binarität besser zu entkommen vermag. *Geschlechtsspezifisch* wird weiterhin sehr häufig verwendet, um die besondere Betroffenheit von Frauen zu markieren. Gleichwohl ich dieses feministische Anliegen teile, bevorzuge und verwende ich im Folgenden aufgrund der Offenheit die Terminologie *geschlechtsbezogene* Gewalt.

-
- 12 Wenngleich die Intention der Passage richtig und wichtig ist, kann die Wortwahl in der deutschen Übersetzung schon von vielen trans* Personen als gewaltvoll und diskriminierend empfunden werden, da die Geschlechtsidentität als Zugehörigkeitsempfinden zu einem Geschlecht sich nicht „wandelt“ und von medizinisch-hormonellen Eingriffen oder dem Erlangen eines juristischen Personenstandes unabhängig und diesen vorgängig ist.
- 13 Siehe Leitsatz des Urteils des Europäischen Gerichtshofs zum Fall P. gegen S. und Cornwall County Council (EuGH 1996). Der englische Begriff *gender reassignment* wurde im Deutschen mit *Geschlechtsumwandlung* übersetzt, obschon *Geschlechtsangleichung* (an das gefühlte Geschlecht) die linguistisch und inhaltlich treffendere Übersetzung wäre.

3.1 Internationale Konventionen und Geschlecht

Die 85. Vollversammlung der Vereinten Nationen (VN) spricht 1993 in ihrer Resolution *Declaration on the elimination of violence against women* von „Gewalt gegen Frauen“, die sie in Artikel 1 als „gender-based violence“ bezeichnet (Vereinte Nationen 1993/1994: 3). Eine Definitionserweiterung erfährt *gender-based violence* rund zwei Dekaden später, einerseits um Gewalt gegen Jungen und Männer (meist in Form von sexueller Gewalt) sichtbar zu machen, und andererseits, um aufgrund der hohen Prävalenz Gewalt gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender und Intersex adressieren zu können.¹⁴ Deswegen erläutert beispielsweise der Ständige interinstitutionelle Ausschuss der VN *gender-based violence* als:

„Oberbegriff für jede schädigende Handlung, die gegen den Willen einer Person verübt wird und die auf gesellschaftlich zugeschriebenen (das heißt geschlechtlichen) Unterschieden zwischen Männern und Frauen beruht. Er umfasst Handlungen, die körperlichen, sexuellen oder psychischen Schaden oder entsprechendes Leid zufügen, die Androhung solcher Handlungen, Zwang und andere die Freiheit einschränkende Handlungen“ (Inter-Agency Standing Committee 2015: 5; Übersetzung durch Sauer).

Der Anwendungsbereich der Frauenrechtskonvention (CEDAW) der VN (Vereinte Nationen 1993/1994) hat im 6. Staatenberichtsverfahren der Bundesrepublik Deutschland eine Ausweitung auf die Menschenrechte von inter* und trans* Personen erfahren. Der Forderung, den Dialog mit den Verbänden zu suchen, kam Deutschland im Rahmen des 7./8. Staatenberichtsverfahrens durch die erstmalige Befassung mit Rechtsverletzungen von inter* und trans* Menschen nach (Vereinte Nationen 2017: 8f., 18). Die aktuellen „Abschließenden Bemerkungen“ des CEDAW-Ausschusses zum 9. Staatenbericht bemängeln jedoch weiterhin beispielsweise, dass Überlebende von geschlechtsbezogener Gewalt nicht immer die notwendige Unterstützung erhalten haben, darunter insbesondere Frauen und Mädchen mit Behinderungen, trans* Frauen und Mädchen sowie diejenigen, die kein Deutsch sprechen, und fordert, dass diesen besonders vulnerablen Unter-

14 Zu dieser Entwicklung beigetragen hat die Berichterstattung des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte zu sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität auf Basis der VN-Resolution 17/19 vom 14. Juli 2011 (Vereinte Nationen 2011).

gruppen zu einer höheren Anzeigenbereitschaft verholfen werden müsse (Vereinte Nationen 2023: 8).

Wegweisend – und mit Fokus auf häuslicher Gewalt definitorisch leitend – ist das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, die sogenannte „Istanbul-Konvention“ (Europarat 2011), die für Deutschland am 1. Februar 2018 in Kraft getreten ist. In Artikel 3 wird der Begriff „Gewalt gegen Frauen“ als eine Menschenrechtsverletzung und eine Form der Diskriminierung der Frau verstanden. Gemeint sind damit „alle Handlungen geschlechtsspezifischer Gewalt, die zu körperlichen, sexuellen, psychischen oder wirtschaftlichen Schäden oder Leiden bei Frauen führen oder führen können, einschließlich der Androhung solcher Handlungen, der Nötigung oder der willkürlichen Freiheitsentziehung, sei es im öffentlichen oder privaten Leben“ (Europarat 2011: 5). Der Begriff Geschlecht (*gender*) wird für die gesellschaftlich geprägten Rollen, Verhaltensweisen, Tätigkeiten und Merkmale verwendet, die eine bestimmte Gesellschaft als für Frauen und Männer angemessen ansieht. Als „geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen“ bezeichnet die Istanbul-Konvention Gewalt, die gegen eine Frau gerichtet ist, weil sie eine Frau ist, oder die Frauen unverhältnismäßig stark betrifft. Unter den „Opfer“-Begriff fallen immer nur natürliche Personen, die Ziel von Gewaltanwendung geworden sind.

Dem erläuternden Bericht zur Istanbul-Konvention zufolge umfasst Artikel 12 Absatz 3 als besonders schutzbedürftige Personengruppen: schwangere Frauen, Mütter von Kleinkindern, Menschen mit Behinderungen, in ländlichen oder abgeschiedenen Gegenden lebende Personen, Konsumenten und Konsumentinnen toxischer Substanzen, Prostituierte, Angehörige einer ethnischen oder nationalen Minderheit, Migrantinnen und Migranten sowie Flüchtlinge (insbesondere ohne Papiere/mit mangelnden Sprachkenntnissen), Homosexuelle, Bisexuelle oder Transsexuelle, HIV-positive Personen, Obdachlose, Kinder und alte Menschen (BMFSFJ 2017: 55f.). Intersektionalität rückt damit ins Blickfeld, ist aber in ihren Konsequenzen nicht ausbuchstabiert.

Gleichstellungs- wie Arbeitsschutzakteur*innen setzen große Hoffnung in die jüngst von Deutschland ratifizierte ILO-Konvention Nr. 190, die am 14. Juni 2024 in Kraft trat – ein bindender „Impuls des Umdenkens“ im Hinblick auf geschlechtsbezogene Gewalt und Belästigung (von Wulfen 2022: 242). In ihrer Präambel hält sie fest, dass „jede Person das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung, einschließlich

geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, hat“ (ILO 2019: 1). Die ILO erkennt an, dass zur Beendigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ein inklusiver, integrierter und geschlechterorientierter Ansatz, der die zugrundeliegenden Ursachen und Risikofaktoren angeht, unerlässlich sei (ILO 2019: 2). Dazu zählten Geschlechterstereotypen, mehrfache und sich überschneidende Formen von Diskriminierung und ungleiche geschlechtsbasierte Machtverhältnisse (ebd.). In Bezug auf verwendete Begriffe verzichtet die ILO-Konvention auf „Gewalt gegen Frauen“ zugunsten der Terminologie „geschlechtsspezifische Gewalt“¹⁵, wobei sie die besondere Betroffenheit von Frauen/Mädchen durch diese Menschenrechtsverletzung betont, intersektionale Aspekte benennt und den Gewaltbegriff mit der expliziten Hervorhebung von (sexueller) Belästigung schärft.

3.2 Geschlechtsbezogene Gewalt in der internationalen Forschung

Für Schröttle (2024) sind alle geschlechtsbezogenen Ausdrucksformen von Gewalt „Gewalt in Geschlechterverhältnissen“. Sie schließt damit an den generellen soziologischen Gewaltbegriff an, der „Gewalt als eine Form der Macht“ sieht, „die einen wesentlichen Bestandteil von Ungleichheitsregimen darstellt“ (Abramowski 2022: 14). Diese Markierungen verweisen auf die Verbindung von Gewalt mit Hierarchisierungen und der androzentristischen, symbolischen Ordnung zwischen den zwei dominanten Geschlechtern in patriarchalen Gesellschaften, die nach Bourdieu (2001; 2005 [1998]) als symbolische Gewalt und Ausdrucksformen männlicher Herrschaft über Frauen betrachtet werden können. Gesellschaftliche Strukturen und Kulturen, die auf der Makroebene nach wie vor mit Frauenabwertung, patriarchalen Vorstellungen von (rein zweigeschlechtlicher) Männlichkeit und Weiblichkeit sowie einer heterosexuellen Sexualitätsnorm verknüpft sind, münden auf der Mesoebene in die Vorstellung und Anspruchshaltung von Männern, dass Frauen für sie verfügbar seien (Glammeier 2018: 103) und andere Menschen, die von männlich-geschlechterstereotypen heterosexuellen Normen abweichen, abgewertet werden müssten.

Geschlechtsbezogene Gewalt wird zunächst grundlegend als Gewalt verstanden, die an die Geschlechtlichkeit einer Person anknüpft (Elsuni 2014: 218). Einerseits umfasst der Begriff „Gewalt gegen Frauen“ Gewalt

15 So die offizielle deutsche Übersetzung des englischen Originals *gender-based violence* (ILO 2019).

aufgrund des „Frauseins“ (Elsuni 2011: 46), die mit einer Hierarchisierung des „männlichen“ und „weiblichen“ Geschlechts in Verbindung steht (ebd.: 49), und andererseits darüber hinaus Gewalt, die sich gegen die Nichtkonformität geschlechtlicher Lebensweisen richtet (ebd.: 218), was ebenso eine Folge patriarchaler Abwertung allen „Nicht-Männlichen“ ist. Die ans Geschlecht anknüpfenden Gewaltformen im Arbeitskontext dienen also der Aufrechterhaltung patriarchal-heteronormativer Dominanz vor allem von Männern über Frauen, hemmen Karrieren und Entfaltungsmöglichkeiten, aber sie richten sich auch gegen andere, aufgrund ihres nicht-normativen Geschlechtsausdrucks oder ihrer sexuellen Orientierung abgewertete, als Störung der normativen Ordnung empfundene Menschen.

Die im europäischen Rahmen bislang umfassendste, empirisch angewandte Ausdifferenzierung von geschlechtsbezogener Gewalt wurde im EU-Projekt UniSAFE entwickelt, das sich seit 2020 mit der Prävalenz und den Auswirkungen von geschlechtsbezogener Gewalt sowie mit dem institutionellen Umgang damit und den politischen Reaktionen darauf in wissenschaftlichen und Forschungseinrichtungen befasst (UniSAFE o.J.).¹⁶ UniSAFE verwendet *gender-based violence*, „um alle Formen geschlechtsbezogener Gewalt zu erfassen: körperliche Gewalt, sexuelle Gewalt, psychische Gewalt, wirtschaftliche Gewalt, sexuelle Belästigung, Belästigung aufgrund des Geschlechts und umweltbezogene Belästigung – in sowohl Online- als auch Offline-Kontexten“ (ebd.; Übersetzung durch Sauer). In dieses Verständnis ist der Stand der aktuellen internationalen Forschung eingeflossen, nach dem „das Konzept der geschlechtsbezogenen Gewalt ein Kontinuum von Gewalt, Verletzungen und gewalttätigen Verhaltensweisen und Einstellungen auf der Grundlage von körperlichem und sozialem Geschlecht beschreibt und einschließt sowie sich immer mit anderen Dimensionen von Ungleichheiten überschneidet wie Alter, ethnische Zugehörigkeit, Behinderung und Sexualität“ (ebd.). In der Tat handelt es sich um ein sehr weites, innovatives und intersektionales Konzept, das in drei Punkten geschärft für eine universelle Anwendung empfohlen werden könnte:

Erstens wäre neben (oder als Teil von) psychischer Gewalt nochmals verbale Gewalt besonders hervorzuheben, was beispielsweise der Gewaltbegriff von LesMigraS (2024) vorschlägt. *Zweitens* gilt es, neben dem

16 UniSAFE ist ein europäisches Projektkonsortium, gefördert aus dem EU-Forschungsförderprogramm Horizont 2020 (2020 bis 2023), unter der Leitung der European Science Foundation. Es bestand aus neun weiteren wissenschaftlichen Einrichtungen, mit deutscher Beteiligung durch das Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (gesis). Ab März 2024 startete das Nachfolgeprojekt GenderSAFE (2024).

körperlichen (*sex*) und dem sozialen (*gender*) Geschlecht nach geltender EU-Rechtslage, EuGH-Rechtsprechung und dem Forschungsstand in den Transgender und Intersex Studies Geschlechtsidentität und -expression aufzunehmen, denn Menschen (meistens Frauen) werden nicht Opfer von geschlechtsbezogener Gewalt qua Personenstandsgeschlecht, sondern weil sie in ihrer sozialen Lesbarkeit und in der fast immer sozial-binär verlaufenden Interaktion für eine Frau gehalten werden bzw. wenn trans*, inter*, nicht-binäre oder androgyne Menschen binär-geschlechtstypische Erwartungen sichtbar nicht erfüllen (können) und als Provokation, als Störfaktor empfunden werden. Barta (2023: 45) schlägt diesbezüglich folgende Definition vor: „Geschlechtsspezifische Gewalt wird gemeinhin als Gewalt definiert, die Menschen aufgrund ihrer Geschlechterrolle, Geschlechtsidentität, ihres Geschlechtsausdruckes und ihres körperlichen Geschlechtes erfahren“. In seinem Glossar hat UniSAFE bereits seine Definition in diese Richtung entwickelt (UniSAFE 2024) und dabei auf die Definition des Europarates zurückgegriffen:

„Geschlechtsspezifische Gewalt bezieht sich auf jede Art von Schaden, der einer Person oder einer Gruppe von Personen aufgrund ihres tatsächlichen oder vermeintlichen Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung und/oder ihrer Geschlechtsidentität zugefügt wird“ (Europarat 2024).

Drittens hatte schon Hagemann-White (1992: 23), eine der Pionierinnen der feministischen Gewaltforschung, nicht nur das Geschlecht des Opfers, sondern auch das Tätergeschlecht in den Blick genommen: Sie bezeichnete geschlechtsbasierte Gewalt als „jede Verletzung der körperlichen oder seelischen Integrität einer Person, welche mit der Geschlechtlichkeit des Opfers und Täters in Verbindung zusammenhängt und unter Ausnutzung eines Machtverhältnisses durch die strukturell stärkere Person zugefügt wird“. Ihre in der Forschung leitende Definition war der individuellen Mikroebene verhaftet – strukturell stärkere Personen sind in den meisten Fällen Männer, die gleichzeitig (meist) körperlich überlegene Personen sind; gleichwohl eignet sie sich zum Wechsel der Perspektiven, die meistens auf der Opferseite als Bezugspunkt liegt. Wenn ein Mann qua seiner patriarchalen Ansprüche über Frauen an einer Frau Gewalt ausübt, fällt die Geschlechtsbezogenheit bei Täter und Opfer zusammen. Dies stellt die bei weitem verbreitetste Opfer-Täter-Konstellation dar, in der nicht nur das weibliche Geschlecht des Opfers relevant ist, sondern der Täter seine (toxische) Maskulinität durch den Übergriff erst herstellt, verstärkt bzw.

sich ihrer versichert, indem er ein *doing gender* als *male predator* betreibt. Wenn aber zum Beispiel ein schwuler Mann oder eine lesbische Frau qua geschlechtsbezogener Erwartung nicht „Mann genug“ oder „Frau genug“ sind für einen bestimmten Arbeitskontext und deswegen Ausgrenzung, Mobbing oder andere Übergriffe erfahren, ist dies ebenso als geschlechtsbezogene Gewalt zu kategorisieren.

In Anbetracht dieser Aspekte ist folgende erweiterte Definition aus meiner Sicht sinnvoll: Geschlechtsbezogene Gewalt ist ein Kontinuum von Gewalt, Verstößen, gewalttätigen Verhaltensweisen und Einstellungen bezogen auf Geschlechterrollen und Erwartungen an diese (einschließlich der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität, des Geschlechtsausdrucks und des körperlichen Geschlechts) auf struktureller, institutioneller wie auf individueller Ebene. Sie steht in Verbindung mit der Geschlechtlichkeit von Opfern wie von Täter*innen, findet innerhalb einer patriarchal-androzentristischen, heteronormativen Ordnung statt und ist häufig mit anderen Dimensionen von Ungleichheiten wie Alter, Rassifizierung/ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung, Religion/Weltanschauung, sozialem/hierarchischem Status etc. verwoben.

4. Extensionen und Manifestationen

4.1 Extensionen: Geschlechtertheorie

Geschlecht ist sozial-konstruktivistischen Ansätzen zufolge mit *gender* ungleich und mehr als *sex*.¹⁷ Geschlecht ist das Ergebnis kollektiver gesellschaftlicher Bedeutungszuweisungen (Dietze u.a. 2007: 15) sowie individuell-performativer *doing gender*-Prozesse der Geschlechtswerdung und -herstellung (Gildemeister 2017). In Deutschland hat Geschlecht mit dem neuen Personenstand „divers“ und der Möglichkeit des Nichteintrags eine legalistische Erweiterung um Geschlechtervielfalt erfahren. Um geschlechtsbezogene Gewalt umfassend und wirkungsvoll anzugehen, ist es wichtig, die vergeschlechtliche Natur der Gewalt zu erkennen, die in patriarchal-ungleichen Machtverhältnissen ihre Wurzeln hat. Vulnerabilitäten und Betroffenheit generieren sich durch die Positionierungen in binär-patriarchalen Strukturen und das Ausmaß der wahrgenommenen ge-

17 Auf die wissenschaftliche Forschung und umfangreichen Theoriedebatten zur Konstruktion von *sex* kann ich an dieser Stelle nicht eingehen. Einen Überblick über den Forschungsstand findet sich beispielsweise in Kortendiek u.a. (2019).

schlechtlichen Abweichungen von den gesellschaftlichen dominanten Erwartungen an Geschlecht (Adamietz 2011).

Der Frage, welchem Geschlecht eine Person angehört, kommt unter den gegebenen kulturell-gesellschaftlichen Bedingungen eine zentrale Bedeutung zu, sowohl in Bezug auf die Ausbildung ihrer individuellen Identität als auch darauf, wie eine Person wahrgenommen wird (Hoenes u.a. 2019: 39). Die Erwartung, sich geschlechtsrollenkonform zu verhalten und wahrnehmbar zu machen, wird typischerweise an die zwei dominanten Geschlechter Männer und Frauen gestellt; ein Denkraum für zwischengeschlechtliche oder gar nicht-geschlechtliche Rollen geht zurzeit über die Vorstellungskraft der meisten Menschen hinaus und bleibt somit (noch) verschlossen. Die (cis)sexistische Heteronormativitätserwartung betrifft vor allem Frauen, LSBTIQ* sowie einige, vorwiegend nicht-normative, Männer in negativer Weise. Personen, die sich besonders sichtbar aus der Zweigeschlechtlichkeit herauswagen, (ungewollt) herausragen oder sich teilweise nicht passförmig machen wollen, sind oft trans*, inter*, genderqueere und nicht-binäre Menschen, aber auch normativ cisgeschlechtlich identifizierte, androgyn aussehende Menschen. Ihr Geschlecht als Summe ihres Geschlechtskörpers, ihres Geschlechtszugehörigkeitsempfindens und ihres Geschlechtsausdrucks entspricht nicht der normativ-kongruenten Zweigeschlechtlichkeitserwartung. Das Zweigeschlechtersystem wird von den Transgender und Intersex Studies bereits seit spätestens Ende der 1990er beschrieben als gewaltförmige Struktur an sich (Franzen/Sauer 2010) und epistemische Gewalt, in Anlehnung an Spivak (Fütty u.a. 2020: 20f.). Erwartungen an Geschlecht tragen auch eine Heterosexualitätserwartung in sich, der wiederum Homo-, Bi-, Pan-, Asexuelle und andere queere Menschen nicht gerecht werden.

Entsprechend ist ein holistisches Herangehen zu erproben, das auf einer konzeptionellen Weiterentwicklung über Gewalt gegen Frauen hinaus hin zu generell geschlechtsbezogener Gewalt beruht (Mergaert u.a. 2023: 3) und das von Trans*- wie Inter*-Communities sowie -Forschung eingefordert wird:

„Eine Verzahnung mit und Anerkennung der Schutzbedürftigkeit von inter*, trans* und nicht-binären Menschen im Gleichstellungsrecht und Gewaltschutz (bisher vorwiegend auf Cis-Frauen ausgerichtet) ist [...] notwendig“ (Hoenes u.a. 2019: 42).

Hier hat die Istanbul-Konvention erste wichtige Grundlagen, die im ILO-Übereinkommen Nr. 190 noch erweitert wurden, hin zu einer inklusiveren

Anwendung des Geschlechtsbegriffes geschaffen, der sich von nun an in der Datenerhebung widerspiegeln sollte:

„Dass Geschlecht nicht nur biologisch zu verstehen ist, hat zum Beispiel zur Konsequenz, dass Angebote auch für Transfrauen vorzuhalten sind und der erweiterte Geschlechterbegriff zukünftig in der statistischen Datenerfassung und Forschung abzubilden ist“ (Raabe/Leisering 2018: 58).

Intersektionale Betroffenheiten verstärken Vulnerabilitäten (Sauer 2023). Im Unterschied zum generellen Intersektionalitätsparadigma ist es bei geschlechtsbezogener Gewalt adäquater, sexuelle Orientierung als Teil von Vergeschlechtlichungsprozessen zu sehen. In gewissem Sinne bleibt diese Trennung, wie alle Kategorisierungen, artifiziell konstruiert und sollte machtkritisch und strategisch-essentialistisch angewandt werden (Dietze u.a. 2007). Denn es liegen darüber hinaus ausführliche Diskussionen zu Intersektionalitäten, Interdependenzen (ebd.; Walgenbach 2007; Biele Mefebue u.a. 2022) oder, wie in den Disability Studies, zu Ko-Konstruktionen von Geschlecht vor (Bereswill 2020: 260ff.), die verdeutlichen, wie sich alle Ungleichheitskategorien in (wahrgenommene) Geschlechtlichkeit einschreiben (González Athenas 2017; Bereswill 2020). Geschlechtsbezogene Gewalt trifft rassifizierte, migrantisierte Frauen als Opfer aufgrund ihrer im Schnitt schwächeren sozio-ökonomischen Stellung, des kulturellen Bias' sowie der Exotisierung ihrer Körper überdurchschnittlich häufig. Gleichzeitig verstärken politisch-medial aufgeheizte Debatten und Bilder rassistische, sich weiter ausbreitende Grundeinstellungen in der Bevölkerung, nach denen gewaltausübende Täter fast immer nicht deutscher Herkunft seien, obwohl wir wissen, dass Gewalt gegen Frauen quer durch alle Schichten und Hintergründe geht (Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Bielefeld/infas 2005).

Für eine grundsätzlich stark hierarchisierte Arbeitswelt mit abhängigen Beschäftigungsverhältnissen sind nicht zufällig Alter, sozialer Status oder Klasse relevante Merkmale. So haben weibliche (darunter häufig heteronormativ als attraktiv empfundene) Auszubildende oder Frauen (darunter häufig migrantisierte) in prekären Beschäftigungsverhältnissen oder Frauen mit Behinderung in institutionellen Settings wie Werkstätten ein besonders hohes Risiko, Opfer von geschlechtsbezogener Gewalt zu werden (Schröttle u.a. 2019: 181ff.).

4.2 Manifestationen: Empirie

Geschlechtsbezogene Gewalt kommt in allen Arbeitskontexten vor, gleichwohl ist meist nur der Bereich der häuslichen Gewalt im Fokus von Forschungen. Die Erfassung und Prävalenz hängt basierend auf der Forschungsgeschichte und den Forschungssträngen stark mit den Definitionen von Geschlecht und Gewalt sowie den Erhebungsmethoden zusammen. Während statistische Erhebungen oder LSBTIQ*-spezifische Untersuchungen selten bei geschlechtsbezogener Gewalt zwischen Belästigungs- und/oder Diskriminierungsformen unterscheiden und letztere vor allem den Gruppenbezug herausstellen (Frohn u.a. 2017; FRA 2020), fokussiert feministische Gewaltforschung meist auf sexuelle Belästigung und binär erfasste Geschlechtlichkeit, deren Datenbasis häufig nicht weiter differenziert wird (beispielsweise nach Personenstandsgeschlecht oder Selbsteinschätzung).

Nach der aktuellen Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen im Jahr 2021¹⁸ war rund jede*r zehnte Beschäftigte von Diskriminierung betroffen, darunter zwölf Prozent Frauen und neun Prozent Männer (Statistisches Bundesamt o.J.a.). Sieben Prozent der Befragten erklärten, in den letzten zwölf Monaten von verbaler und psychischer Gewalt, und elf Prozent, im letzten Monat von Beleidigungen und Bedrohungen betroffen worden zu sein, beides jeweils ohne signifikante Geschlechterunterschiede. Zwei Prozent gaben an, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren zu haben, was aufgrund der geringen Signifikanz nicht geschlechtsspezifisch ausgewertet wurde (Statistisches Bundesamt o.J.b.).

In ihrer empirischen Studie zur „Betroffenheit durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren“ fanden Schröttle u.a. (2019: 88ff.) in einer repräsentativen Online-Umfrage mit 1 521 Teilnehmenden (darunter 56 Prozent Frauen und 44 Prozent Männer)¹⁹ für den deutschen Kontext heraus, dass 13 Prozent der Frauen – also mehr als jede zehnte Frau – und fünf Prozent der Männer – also jeder zwanzigste Mann – von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz berichteten. Die Umfrage erreichte trans* Personen bzw. Menschen, die sich geschlechtlich nicht zuordnen wollten (je ein Fall), sowie Lesben, Schwule (21 Fälle) und Bisexuelle

18 Hierbei handelt es sich um eine europaweite Telefonumfrage von über 70 000 Befragten in 36 Ländern mit nationalen Sample-Größen von 1 000 bis 4 200 Befragten (Eurofound 2021).

19 Die binären Items basierten auf dem validierten Fragenbogen der Europäischen Grundrechteagentur (Schröttle u.a. 2019: 23).

(14 Fälle) nicht im repräsentativ erwartbaren Maße und wurde diesbezüglich nicht ausgewertet (ebd.: 52). Als einen in vielen Studien wiederkehrenden Befund stellte das Forschungsteam fest, dass Frauen häufiger und schwerer, also von folgenreicheren Formen sexueller Belästigung betroffen waren als Männer (ebd.: 39f., 89). Frauen wurden fast ausschließlich bzw. überwiegend – zu 98 Prozent – von Männern belästigt, während Männer in 46 Prozent der Fälle ausschließlich oder überwiegend von Frauen und entsprechend knapp in der Mehrzahl von Männern sexualisierte Übergriffe erfuhren (ebd.: 88f.).²⁰ Insgesamt waren in 82 Prozent aller Fälle Männer die Täter. Die meisten Belästigungen fanden durch Dritte wie Kund*innen oder Patient*innen statt, gefolgt von Kolleg*innen und Vorgesetzten (ebd.: 89).

Für das Arbeits- und Studienumfeld Hochschule hat das EU-Projekt UniSAFE (2022; Lipinsky u.a. 2022) in 15 europäischen Ländern, einschließlich Deutschland, noch höhere Belästigungsraten festgestellt, was mit dem dort weiter gefassten Konzept der geschlechtsbezogenen Gewalt, dem weitaus größerem Sample von 42 186 internationalen Teilnehmenden und den differenzierten Befragungsmethoden ebenso wie mit dem Lehr- und Lernort Hochschule und seinen besonderen Charakteristika²¹ in Zusammenhang stehen könnte. 43 Prozent der Befragten waren Mitarbeitende und 57 Prozent Studierende. 67 Prozent identifizierten sich als Frauen, 30 Prozent als Männer, drei Prozent als nicht-binär (oder eine nicht aufgeführte Geschlechtsidentität) (Lipinsky u.a. 2022: 4). 18 Prozent bezeichneten sich als asexuell, lesbisch, schwul, bisexuell oder queer (LSBQ+), elf Prozent gaben eine Behinderung oder chronische Krankheit an, sechs Prozent, einer ethnischen Minderheit anzugehören, weitere sechs Prozent, internationale Mitarbeitende oder Studierende zu sein (ebd.). Insgesamt berichteten 62 Prozent der befragten Personen von mindestens einer Form von geschlechtsbezogener Gewalt (ebd.: 6). Wiederum überproportional berichteten Frauen mit 66 Prozent, alle Formen geschlechtsbezogener Gewalt erlebt zu haben, also häufiger als Männer mit 56 Prozent, jedoch noch übertroffen durch nicht-binäre Menschen, die das zu 74 Prozent angaben (ebd.: 7). Eine Ausnahme bildet körperliche Gewalt, die von mehr nicht-binären

20 Präziser formuliert wäre es, diese als Männer bzw. als Frauen wahrgenommene Täter*innen zu bezeichnen, wenn eine geschlechtliche Selbstzuordnung nicht erfragt werden kann.

21 Wie beispielsweise Abhängigkeiten von Studierenden in einem stark hierarchischen System, ein hoher Männeranteil an Professuren und damit Führungspositionen oder Konkurrenzdruck um rare Stellen.

Menschen und Männern erfahren wurde als von Frauen. Während 6 Prozent der Befragten generell körperliche Gewalterfahrungen angaben, war psychische Gewalt mit 57 Prozent die am häufigsten erlebte Gewaltform. 31 Prozent hatten schon einmal sexuelle Belästigung und drei Prozent sexuelle Gewalt erlebt (ebd.: 8). Intersektionalität bildete sich auffällig in dem Sample ab, denn LSBQ+ identifizierte Personen (68 Prozent), Menschen, die eine Behinderung oder chronische Krankheit berichteten (72 Prozent) und die einer ethnischen Minderheit angehörten (69 Prozent), liefen eher Gefahr, mindestens einen Vorfall geschlechtsbezogener Gewalt zu erleiden, als Befragte, auf die diese multiplen Vulnerabilitäten nicht zutrafen (ebd.: 6f.). Insgesamt meldeten nur 13 Prozent, dass sie geschlechtsbezogene Gewalt erlebt hatten. In nahezu der Hälfte der Fälle (47 Prozent) verzichteten sie auf eine Meldung aus Unsicherheit, ob das Erfahrene schwerwiegend genug war (ebd.: 9). Rund ein Drittel der Befragten (31 Prozent) hat die Übergriffe zu dem Zeitpunkt nicht als Gewalt für sich eingeordnet (ebd.). Im Ergebnis waren Frauen die zahlenmäßig am stärksten von Gewalt betroffene Gruppe, gleichzeitig stellte die am meisten gefährdete Geschlechtsidentität die von nicht-binären Menschen dar.

Auch Befragungen, die sich an lesbische, schwule, bisexuelle und trans* Beschäftigte in Deutschland richten, bestätigen die höhere Vulnerabilität in Bezug auf sexuelle Belästigung und Missbrauch am Arbeitsplatz von trans* Betroffenen (15,8 Prozent) im Vergleich zu Lesben und Schwulen (7,3 Prozent) (Frohn u.a. 2017: 51).²²

Franzen/Sauer (2010) haben bereits auf die Notwendigkeit eines erweiterten Gewaltverständnisses mit Fokus auf geschlechtliche Vielfalt hingewiesen. Wie wenig aussagekräftig rein binäre Geschlechtsangabemöglichkeiten in Umfragen sind, insbesondere wenn diese sexueller Orientierung und Intersektionalität keine Beachtung schenken, hat für den deutschen Raum erstmals die erste repräsentative Studie von LesMigraS (2012) zur Erhebung von Gewalt- und (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen von lesbischen und bisexuellen Frauen und trans* Personen in Deutschland verdeutlicht, da sie mit präziserer Erhebungsmethodik zu differenzierteren Ergebnissen kam. Die quantitative Befragung erlaubte eine Vielzahl an Geschlechtsangaben und überprüfte die Geschlechtsidentifikationen. So gaben beispielsweise zwar knapp 84 Prozent der Studienteilnehmer*innen

22 Der Datensatz wurde in den Einzelitems nicht geschlechtergetrennt ausgewertet; cis Frauen waren mit 34,2 Prozent im Vergleich zu 55,7 Prozent cis Männern stark unterrepräsentiert im Gesamt-Sample (Frohn u.a. 2017: 17, 51).

als Geschlecht „Frau“ an, jedoch identifizierten sich dann nur knapp 59 Prozent davon auch als weiblich (ebd.: 67f.). Wie ihre Geschlechtlichkeit in der Diskriminierungssituation vermutlich von den Täter*innen wahrgenommen wurde, wurde nicht erfasst.

Hoenes u.a. (2019) unternahmen in der bis dato größten deutschen Online-Community-Umfrage einen weiteren Versuch, die bestehende Geschlechtervielfalt zu erfassen. Sie erreichten 1533 Teilnehmende. In dieser Erhebung ließ sich das breite Spektrum an Geschlechtsidentitäten grob in drei Gruppen aufteilen: 35,8 Prozent definierten sich als vollkommen oder überwiegend weiblich, 29,7 Prozent als jenseits bzw. zwischen männlich und weiblich und 27,5 Prozent als vollkommen oder überwiegend männlich (ebd.: 21). Die Antworten offenbarten die normative Gewalt des Zweigeschlechtersystems als legistische Gewalt des sogenannten Transsexuellengesetzes, dessen Gutachtenzwang und Fremdbestimmung von den Befragten als Gewalt empfunden wurden, ebenso wie die Sozialisationsgewalt, die sich in den binären Geschlechterrollen und -stereotypen manifestiert, wie sie in Erziehung und Aufwachsen besonders normierend an junge Menschen herangetragen werden. Letztere empfinden auch viele cis Frauen und Männer als einschränkend und teilweise gewaltförmig.

5. Implikationen

Geschlechtsbezogene Gewalt am Arbeitsplatz verstärkt Effekte struktureller Benachteiligungen für (cis) Frauen und nicht-geschlechtskonforme Minoritäten, drängt sie aus Beschäftigungsverhältnissen, hindert sie an Karrieren und erinnert sie an ihre subordinierte Rolle innerhalb einer symbolischen patriarchalen Ordnung (Sauer 2023: 37), kurz: Geschlechtsbezogene Gewalt wirkt als Machtinstrument und sozialer Platzanweiser. Ausdrucksformen von Gewalt gegen Frauen unterliegen fast immer einer Zweigeschlechtlichkeits- und Heteronormativitätserwartung. Gewalt gegen (cis) Männer am Arbeitsplatz kann auch geschlechtsbezogen ausgeübt werden und findet (auch durch als weiblich, überwiegend jedoch als männlich wahrgenommenen Täter*innen) statt. Allerdings geschieht dies zahlenmäßig in wesentlich geringerem Ausmaß und ohne die Komponente der strukturellen Benachteiligung innerhalb einer symbolischen Ordnung – was das

individuelle Leid der betroffenen Männer nicht in Abrede stellt und den Handlungsbedarf nicht schmälert.²³

Studien und Konzepte zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen bzw. zu geschlechtsbezogener Gewalt müssen trans*, inter*, nicht*-binäre und andere geschlechtlich nicht-normative Menschen mitberücksichtigen. Ferner sollten sie LSBTIQ* (die als nicht-normativ und nicht im Einklang mit Sexualitäts- wie Geschlechterwartungen wahrgenommen werden) adressieren und intersektionale Ansätze verfolgen, was durch selektive, situations- und erkenntnisorientierte Vergleiche (Lipinsky/Schredl 2023) ermöglicht werden kann. Sich auf gemeinsame, inklusive Konzepte geschlechtsbezogener Gewalt zu verständigen, ist unabdingbar, um zu umfassenderen Daten mit höherer Datengüte sowie zu vergleich- und abstrahierbaren Interpretationen zu gelangen.

In Zukunft wird es wichtig sein, Politiken und Strategien gegen häusliche Gewalt und Gewalt im öffentlichen Raum mit Aktivitäten gegen Gewalt am Arbeitsplatz besser zu verzahnen und entsprechende Konzepte aufgrund der Breite geschlechtsbezogener Ansätze sowie der Wechselwirkungen der Bereiche integrativer zu gestalten. Es braucht darüber hinaus weitere Strategien und Beispiele guter Praxis zur Verhinderung von (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz und zur Stärkung der Betroffenen und des Präventionsgedankens (Pillinger 2017; Nägele u.a. 2021). Die in Erarbeitung befindliche Strategie der Bundesregierung zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen (BMFSFJ 2023) sollte sich an diesen Ansätzen und Evidenzen orientieren.

Dienstvereinbarungen, Leitlinien etc. von Arbeitgebenden sollten an den Geschlechtsbezug bei Belästigung und sexueller Belästigung anknüpfen und (cis) Frauen wie trans*, inter* und nicht-binäre Personen berücksichtigen, insgesamt inklusiv sein und den Blick für Intersektionen und Interdependenzen (Vulnerabilitäten) vermitteln. Sie sollten integrativ, ganzheitlich und wirkungsorientiert vorgehen, wie es beispielsweise im sogenannten „7-P-Framework“²⁴ des UniSAFE Projektes vorgeschlagen wird (Strid u.a. 2023). Wie groß der Handlungsbedarf in Deutschland nach wie vor ist,

23 Gerade wer aufgrund von Maskulinitätserwartungen vermeintlich keine Schwäche zeigen darf, hat oft Probleme, sich Gewaltbetroffenheit einzugestehen und Hilfe zu suchen.

24 7-P steht für „Prevalence, Prevention, Protection, Prosecution, Provision of Services, Partnerships and Policy“ also „Prävalenz, Prävention, Schutz, Verfolgung, Bereitstellung von Unterstützung, Partnerschaften und Richtlinien“ (Strid u.a. 2023: 4; Übersetzung durch Sauer).

zeigt eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum rudimentären Umsetzungsstand und der Praxis von Diskriminierungsschutz in Unternehmen und Verwaltung (Icks u.a. 2022). Große Unternehmen scheinen zumindest alle AGG-wesentlichen Dimensionen im Blick zu haben, während sich die Wahrnehmung in kleinen und mittleren Unternehmen auf einzelne Diskriminierungsrisiken, darunter insbesondere aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft und etwas weniger häufig des Alters, fokussiert (ebd.: 68). Sexuelle Orientierung oder Religion/Weltanschauung werden kaum als Vulnerabilitäten wahrgenommen (ebd.). Da von der Binarität abweichende Geschlechtsidentitäten nach dem AGG unter das Merkmal Geschlecht fallen und von der Antidiskriminierungsstelle nicht explizit erfragt wurden, bleibt es unklar, inwiefern die Aufmerksamkeit der Firmen für die Dimension Geschlecht über (cis) Frauen und Männern hinausgeht.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement muss hin zu einer ähnlich integrativen, ganzheitlichen und wirkungsorientierten Ausrichtung weiterentwickelt werden (Nöbel/Sauer 2014), indem beispielsweise Erfahrungen mit Diskriminierung und geschlechtsbezogener Gewalt in Beschäftigtenbefragungen ebenso aufgenommen werden wie die Möglichkeit, sich als Teilnehmer*in nicht-binär, nicht-heterosexuell und/oder mit anderweitigen Diskriminierungsmerkmalen zu identifizieren. Führungskräfte, Personalverwaltungen/-abteilungen, Personal-/Betriebsräte, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehinderten- und Inklusionsbeauftragte, AGG-Beschwerdestellen und andere zentrale Stellen müssen informiert sein (Franzen/Sauer 2010; Fütty u.a. 2020), um als aufgeklärtes internes Unterstützungssystem wirkungsvoll fungieren zu können (UniSAFE 2022: 39). Auch externe Beratungsstellen für sexuelle Gewalt müssen neben Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz für sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Intersektionalität sensibilisiert sein (Schrötte u.a. 2019: 47). Ebenso müssen LSBTIQ*- und andere Beratungsstellen im Umkehrschluss besser zu geschlechtsbezogener (sexueller) Gewalt am Arbeitsplatz informiert sein.

Ziel ist eine achtsame Organisationskultur, die Instrumente hat und Veränderungsstrategien entwickelt, wie es Böwer (2018) für die Prävention und Bekämpfung von sexualisierter Gewalt in Organisationen der Erziehungshilfe vorschlägt. Aufgrund identischer Akteur*innen, verwandter Themen und Instrumente muss das ILO-Übereinkommen Nr.190 und damit auch der Schutz vor geschlechtsbezogener Gewalt in das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und (besser noch) in das gesamte Arbeits- und Gesundheitsschutzrecht und die entsprechende Praxis integriert sowie um

die Betroffenheit geschlechtlicher und sexueller Minoritäten erweitert werden. Bislang sind selbst die Forderungen nach einem binär-konzipierten, geschlechtssensiblen Arbeitsschutz (DGB 2016), einschließlich Partizipation und Prävention (von Wulfen 2022: 239ff.) und der besseren Aufklärung von arbeitsmedizinischem Personal beispielsweise über die psychischen Belastungen von geschlechtsdiversen Menschen durch Minoritätenstress (Füty u.a. 2020: 115), noch kaum in der Praxis angekommen.

Literatur

- Abramowski, Ruth 2022: Was ist Gewalt im soziologischen Kontext von Gender und Arbeit? 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. 13–19.
- Adamietz, Laura 2011: *Geschlecht als Erwartung*. Baden-Baden: Nomos.
- Althoff, Nina/Schabram, Greta/Follmar-Otto, Petra 2017: Gutachten Geschlechtervielfalt im Recht. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Deutsches Institut für Menschenrechte. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/114066/8a02a557eab695bf7179ff2e92d0ab28/imag-band-8-geschlechtervielfalt-im-recht-data.pdf> (Zugriff 21. Juli 2024).
- Baer, Susanne 1995: *Würde oder Gleichheit?* Baden-Baden: Nomos.
- Barta, Elena 2023: Repression ist unsere Realität. Trans*feindlichkeit, Gewalt, Geschlechtergrenzen und das trans*formative Leben. In: Katja von Auer/Christiane Micus-Loos/Stella Schäfer/Kathrin Schrader (Hg.): *Intersektionalität und Gewalt*. Münster: UNRAST, S. 45–64.
- Beauvoir, Simone 1983 [1949]: *Das andere Geschlecht*. Reinbek: Rowohlt.
- Bereswill, Mechthild 2020: Behinderung und Geschlecht. In: Susanne Hartwig (Hg.): *Behinderung*. Stuttgart: J. B. Metzler, S. 259–264.
- BGBI (Bundesgesetzblatt) 2018: Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018, Jg. 2018, Teil I, Nr. 48. Köln/Bonn/Berlin: Bundesanzeiger Verlag. https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//*/%5b@attr_id=%27bgbl118s2635.pdf%27%5d#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl118s2635.pdf%27%5D__1721573278370 (Zugriff 21. Juli 2024).
- Biele Mefebue, Astrid/Bührmann, Andrea D./Grenz, Sabine (Hg.) 2022: *Handbuch Intersektionalitätsforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) 2017: Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Gesetz zu dem Übereinkommen des Europarats vom 11. Mai 2011 (Istanbul Konvention). Drucksache 18/12037. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/122280/cea0b6854c9a024c3b357dfb401f8e05/gesetz-zu-dem-uebereinkommen-zur-bekaempfung-von-gewalt-gegen-frauen-istanbul-konvention-data.pdf> (Zugriff 21. Juli 2024).

- BMFSFJ (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend) 2023: Bundesregierung beginnt Arbeit an Gewaltschutzstrategie. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/bundesregierung-beginnt-arbeit-an-gewaltschutzstrategie-232658> (Zugriff 21. Juli 2024).
- Bourdieu, Pierre 2001: Teilen und herrschen. Zur symbolischen Ökonomie des Geschlechterverhältnisses. In: Claudia Rademacher/Peter Wiechens (Hg.): *Geschlecht. Ethnizität. Klasse. Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 11–30.
- Bourdieu, Pierre 2005 [1998]: *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- BPB (Bundeszentrale für politische Bildung) 2024: LSBTIQ-Lexikon. <https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/245426/lsbtiq-lexikon/> (Zugriff 18. März 2024).
- Böwer, Michael 2018: Sexualisierte Gewalt in Organisationen. In: Alexandra Retkowski/Angelika Treibel/Elisabeth Tuidel (Hg.): *Handbuch sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 407–414.
- Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2020: Bericht zur Umsetzung des Konzeptes zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Menschenhandel und Gewalt in der Pflege. Hamburg: Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg. https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/69366/bericht_zur_umsetzung_des_konzeptes_zur_bekaempfung_von_gewalt_gegen_frauen_und_maedchen_menschenhandel_und_gewalt_in_der_pflege_drucksache_20_10994_z.pdf (Zugriff 21. Juli 2024).
- Deutscher Bundestag 2024: Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuss) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung – Drucksache 20/9049 – Entwurf eines Gesetzes über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag und zur Änderung weiterer Vorschriften (BT-Drucksache 20/11004). Berlin: Deutscher Bundestag. <https://dserver.bundestag.de/btd/20/110/2011004.pdf> (Zugriff 21. Juli 2024).
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) 2016: Frau geht vor. Geschlechterperspektive im Arbeitsschutz. Berlin: DGB/Bundesvorstand/Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik. <https://frauen.dgb.de/frau-geht-vor> (Zugriff 21. Juli 2024).
- Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin/Walgenbach, Katharina 2007: Einleitung. In: Gabriele Dietze/Antje Hornscheidt/Kerstin Palm/Katharina Walgenbach (Hg.): *Gender als interdependente Kategorie*. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich, S. 7–22.
- Elsuni, Sarah 2011: *Geschlechtsbezogene Gewalt und Menschenrechte. Eine geschlechtertheoretische Untersuchung der Konzepte Geschlecht, Gleichheit und Diskriminierung im Menschenrechtssystem der Vereinten Nationen*. Baden-Baden: Nomos.
- Elsuni, Sarah 2014: Geschlechtsbezogene Gewalt und Menschenrechte. In: Ulrike Lembke (Hg.): *Menschenrechte und Geschlecht*. Baden-Baden: Nomos, S. 215–244.
- EuGH (Europäischer Gerichtshof) 1996: Urteil des Gerichtshofes vom 30.04.1996 in der Sache C-13/94. EuGH: Luxemburg. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A61994CJ0013> (Zugriff 21. Juli 2024).

- Eurofound 2021: European working conditions telephone survey 2021. <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/european-working-conditions-telephone-survey-2021> (Zugriff 21. Juli 2024).
- Europarat 2011: Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt und erläuternder Bericht. Istanbul: Europarat. <https://rm.coe.int/1680462535> (Zugriff 21. Juli 2024).
- Europarat 2024: What is gender-based violence? <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/what-is-gender-based-violence> (Zugriff 21. Juli 2024).
- Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union 2006: Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung). Strasbourg: Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054> (Zugriff 21. Juli 2024).
- Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union 2019: Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates. Strasbourg: Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158> (Zugriff 21. Juli 2024).
- FRA (Fundamental Rights Agency) 2020: A long way to go for LGBTI equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union. http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf (Zugriff 21. Juli 2024).
- Franzen, Jannik/Sauer, Arn 2010: Benachteiligung von trans* Personen insbesondere im Arbeitsleben. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_benachteiligung_von_trans_personen.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Zugriff 21. Juli 2024).
- Frohn, Dominic/Meinhold, Florian/Schmidt, Christina 2017: „Out im Office?!“. Köln: Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung. https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2022/11/IDA_Out-im-Office_Web_180811.pdf (Zugriff 21. Juli 2024).
- Füty, Tamás Jules/Höhne, Marek Sancho/Llaveria Caselles, Eric 2020: Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.pdf?__blob=publicationFile&v=7 (Zugriff 21. Juli 2024).
- GenderSAFE 2024: GenderSAFE project. <https://unisafe-gbv.eu/gendersafe/> (Zugriff 21. Juli 2024).
- Gildemeister, Regina 2017: Doing Gender: eine mikrotheoretische Annäherung an die Kategorie Geschlecht. In: Beate Kortendiek/Birgit Riegraf/Katja Sabisch (Hg.): *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Geschlecht und Gesellschaft*, Bd. 65. Wiesbaden: Springer VS, S. 409–417.

- Glammeier, Sandra 2018: Perspektiven der Geschlechtertheorie auf sexualisierte Gewalt. In: Alexandra Retkowski/Angelika Treibel/Elisabeth Tuidor (Hg.): *Handbuch sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 102–110.
- González Athenas, Muriel 2017: Othering über rassifizierten Sexismus in der sozialen Praxis und in historischer Perspektive, *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*, Jg. 41, S. 63–67.
- Hagemann-White, Carol 1992: *Strategien gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis. Bestandsanalyse und Perspektiven*. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Hoenes, Josch/Sauer, Arn/Füttý, Tamás Jules 2019: Dritte Option beim Geschlechtseintrag für Alle? Berlin: Bundesverband Trans*. https://www.bundesverband-trans.de/wp-content/uploads/2021/09/dritteOption_V5.pdf (Zugriff 21. Juli 2024).
- Icks, Annette/Bijedić, Teita/Kay, Rosemarie/Latzke, Philipp/Merx, Andreas 2022: Der Schutz vor Diskriminierung und die Förderung personaler Vielfalt im Arbeitsleben. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/Studie_Schutz_vor_Diskriminierung_im_Arbeitsleben.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Zugriff 21. 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 21. Juli 2024).
- Inter-Agency Standing Committee 2015: Guidelines for integrating gender-based violence interventions in humanitarian action. Reducing risk, promoting resilience and aiding recovery. Geneva: IASC. <https://www.ungei.org/sites/default/files/IASC-Gender-based-Violence-Guidelines-2015-eng.pdf> (Zugriff 21. Juli 2024).
- Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Bielefeld/infas 2005: Lebenssituation und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/studie-lebenssituation-sicherheit-und-gesundheit-von-frauen-in-deutschland-80694> (Zugriff 21. Juli 2024).
- Kasten, Louis 2019: Bedeutung der ‚Dritten Option‘ in der Universität. Kassel: Universität Kassel. https://www.mhh.de/fileadmin/mhh/gleichstellung/Dateien/Gender_und_Diversity/Gutachten_3_Geschlechtsoption.pdf (Zugriff 21. Juli 2024).
- Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hg.) 2019: *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Lenz, Ilse 2018: Von der Sorgearbeit bis #MeToo. Aktuelle feministische Themen und Debatten in Deutschland, *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Jg. 17, S. 20–27.
- LesMigraS (Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e.V.) 2012: „... nicht so greifbar und doch real“. Berlin: LesMigraS. https://lesmigra.s.de/wp-content/uploads/2021/11/Dokumentation-Studie-web_sicher.pdf (Zugriff 21. Juli 2024).
- LesMigraS (Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e.V.) 2024: Was ist Gewalt? Unser Gewaltverständnis. Berlin: LesMigraS. https://lesmigra.s.de/de/informationen-downloads#was_ist_gewalt (Zugriff 21. Juli 2024).

- Lipinsky, Anke/Schredl, Claudia 2023: International vergleichende Forschung über Formen geschlechtsbezogener Gewalt. In: Heike Pantelmann/Sabine Blackmore (Hg.): *Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext*. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 43–54.
- Lipinsky, Anke/Schredl, Claudia/Baumann, Horst/Humbert, Anne Laure/Tanwar, Jagriti 2022: Gender-based violence and its consequences in European Academia. Strasbourg Cedex: European Science Foundation. https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf (Zugriff 21. Juli 2024).
- Maurer, Susanne 2018: Die Thematisierung sexualisierter Gewalt durch die ‚Neue Frauenbewegung‘. In: Alexandra Retkowski/Angelika Treibel/Elisabeth Tuidar (Hg.): *Handbuch sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 43–51.
- Mergaert, Lut/Linková, Marcela/Strid, Sofia 2023: Theorising gender-based violence policies. A 7P framework, *Social Sciences*, Jg. 12, H. 7, S. 1–15.
- Nägele, Barbara/Pagels, Nils/Berger, Filiz 2021: Beispiele Guter Praxis zur Prävention und Intervention von sexueller Belästigung im Arbeitsleben. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/beispiele_guter_praxis_sexuelle_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Zugriff 21. Juli 2024).
- Neßmann, Florina 2022: Transidentität im System der Grund- und Menschenrechte. Eine kritische Analyse der deutschen und europäischen (Rechtsprechungs-)Entwicklung. Göttingen: Universitätsverlag Göttingen. https://publications.goettingen-research-online.de/bitstream/2/116994/3/ne%C3%9Fmann_diss.pdf (Zugriff 21. Juli 2024).
- Nöbel, Heidi/Sauer, Arn 2014: Ganzheitlich. Gleichberechtigt. Gesund. In: Marianne Weg/Brigitte Stolz-Willig (Hg.): *Agenda Gute Arbeit. Geschlechtergerecht!* Hamburg: VSA, S. 169–176.
- Pillinger, Jane 2017: Gewerkschaftsstrategien zur Verhütung, Bewältigung und Beseitigung von Belästigung am Arbeitsplatz und Gewalt an Frauen. Brüssel: Europäischer Gewerkschaftsbund. https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/final_report_de_0.docx (Zugriff 21. Juli 2024).
- Plett, Konstanze 2015: Diskriminierungspotentiale gegenüber trans- und intergeschlechtlichen Menschen im deutschen Recht. Berlin: Landesstelle für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung Berlin. https://www.berlin.de/sen/lads/_asset/schwerpunkte/lgbti/materialien/schriftenreihe/g-35-expertise-plett-transinterrechte_bf.pdf (Zugriff 21. Juli 2024).
- Raabe, Heike/Leisering, Britta 2018: Die Istanbul-Konvention. Neue Impulse für die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/ANALYSE/Analyse_Istanbul_Konvention.pdf (Zugriff 21. Juli 2024).

- Rat der Europäischen Union 2000a: Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft. Strasbourg: Rat der Europäischen Union. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0043> (Zugriff 21. Juli 2024).
- Rat der Europäischen Union 2000b: Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Strasbourg: Rat der Europäischen Union. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078> (Zugriff 21. Juli 2024).
- Rat der Europäischen Union 2004: Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Strasbourg: Rat der Europäischen Union. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32004L0113> (Zugriff 21. Juli 2024).
- Regenbogenportal 2024: Glossar. <https://www.regenbogenportal.de/glossar> (Zugriff 21. Juli 2024).
- Sauer, Birgit 2023: Geschlechtergewalt intersektional denken. Begriffliche Überlegungen. In: Katja von Auer/Christiane Micus-Loos/Stella Schäfer/Kathrin Schrader (Hg.): *Intersektionalität und Gewalt*. Münster: UNRAST, S. 35–42.
- Schrötte, Monika 2024: Gewalt im Geschlechterverhältnis im engen sozialen Nahraum. Berlin: Bundesstiftung Gleichstellung. <https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/wissen/themenfelder/gewalt-im-geschlechterverhaeltnis/> (Zugriff 21. Juli 2024).
- 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 21. Juli 2024).
- Statistisches Bundesamt o.J.a: Diskriminierung am Arbeitsplatz. Qualität der Arbeit. Wiesbaden: Destatis. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-7/diskriminierung-arbeitsplatzl.html> (Zugriff 21. Juli 2024).
- Statistisches Bundesamt o.J.b: Belästigung am Arbeitsplatz. Qualität der Arbeit. Wiesbaden: Destatis. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-7/belaestigung-arbeitsplatzl.html> (Zugriff 21. Juli 2024).
- Steinl, Leonie 2018: Hasskriminalität und geschlechtsbezogene Gewalt gegen Frauen. Eine Einführung aus strafrechtlicher Perspektive, *Zeitschrift für Rechtssoziologie*, Jg. 38, H. 2, S. 179–207.

- Strid, Sofia/Bondestam, Fredrik/Humbert, Anne Laure/Tzanakou, Charoula/Mergaert, Lut 2023: Assessment framework to take stock, measure progresses, and identify strengths and weakness in organisational responses to gender-based violence along the 7Ps. Strasbourg Cedex: European Science Foundation. <https://gupea.ub.gu.se/bitstream/handle/2077/79913/D6.2.%20Assessment%20framework-TG.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Zugriff 21. Juli 2024).
- UniSAFE o.J.: Definitions of gender-based violence. Strasbourg Cedex: European Science Foundation. <https://unisafe-gbv.eu/the-project/gender-based-violence-unisafes-definition/> (Zugriff 21. Juli 2024).
- UniSAFE 2022: Gender-based violence and institutional responses. Building a knowledge base and operational tools to make universities and research organisations safe (UniSAFE). Strasbourg Cedex: European Science Foundation. <https://zenodo.org/records/7333222#.Y4SaQXbMKUm> (Zugriff 21. Juli 2024).
- UniSAFE 2024: Glossary – Gender-based violence and other concepts. Strasbourg Cedex: European Science Foundation. <https://unisafe-toolkit.eu/glossary/#gbv> (Zugriff 21. Juli 2024).
- Vereinte Nationen 1993/1994: Declaration on the elimination of violence against women (A/RES/48/104). New York: Vereinte Nationen. https://digitallibrary.un.org/record/179739/files/A_RES_48_104-EN.pdf?ln=en (Zugriff 21. Juli 2024).
- Vereinte Nationen 2011: Resolution 17/19. Human rights, sexual orientation and gender identity. New York: Vereinte Nationen. <https://documents.un.org/doc/resolution/gen/g11/148/76/pdf/g1114876.pdf?token=JqIaZVYFMhaNgIKdgF&fe=true> (Zugriff 21. Juli 2024).
- Vereinte Nationen 2017: Abschließende Bemerkungen zum kombinierten siebten und achten periodischen Staatenbericht Deutschlands. CEDAW/C/DEU/CO/7–8. New York: Vereinte Nationen. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CEDAW/7.-8._Staatenbericht/CEDAW_Staatenbericht_DEU_7_8_Abschl_2017.pdf (Zugriff 21. Juli 2024).
- Vereinte Nationen 2023: Concluding observations on the ninth periodic report of Germany. CEDAW/C/DEU/CO/9. New York: Vereinte Nationen. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CEDAW/9._Staatenbericht/CEDAW_State_Report_DEU_9__ConObs_2023.pdf (Zugriff 21. 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.
- Walgenbach, Katharina 2007: *Gender als interdependente Kategorie*. In: Katharina Walgenbach/Gabriele Dietze/Lann Hornscheidt/Kerstin Palm (Hg.): *Gender als interdependente Kategorie*. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich, S. 23–64.