Was verstehen wir unter Gender – wenn wir über Gewalt und Arbeit sprechen?

Dr. Arn Sauer
Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft‘, Akademie Loccum, 30.11.2021

Was verstehen wir unter „Gender“ in Bezug zu Gewalt am Arbeitsplatz

Inhalt

1. Definitionen
2. Extensionen
3. Manifestationen
4. Implikationen

U.S. Embassy Pakistan, CC BY-ND 2.0

Definitionen

Geschlecht – Gender

„Benachteiligung“ (Diskriminierung) im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

§ 3 AGG – Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

„Belästigung“ und „sexuelle Belästigung“ im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

§ 3 AGG – Begriffsbestimmungen

- (3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Von Gewalt gegen Frauen zu geschlechtsspezifischer Gewalt

- UN – Vollversammlung: *Declaration on the Elimination of Violence against Women* (A/RES/48/104): “Violence against Women” – Gewalt gegen Frauen

“… any act of gender-based violence that results in, or is likely to result in, physical, sexual or psychological harm or suffering to women, including threats of such acts, coercion or arbitrary deprivation of liberty, whether occurring in public or in private life.”

- WHO – Weltgesundheitsorganisation: „Violence against Women“

„Violence against women – particularly intimate partner violence and sexual violence – is a major public and clinical health problem and a violation of women's human rights. It is rooted in and perpetuates gender inequalities.”

- UNHCR: „Gender-based Violence“ – geschlechtsspezifische Gewalt

„Gender-Based violence refers to harmful acts directed at an individual based on their gender. It is rooted in gender inequality, the abuse of power and harmful norms.”

Istanbul Konvention Art. 3 Begriffsbestimmungen

- „a) wird der Begriff „Gewalt gegen Frauen“ als eine Menschenrechtsverletzung und eine Form der Diskriminierung der Frau verstanden und bezeichnet 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; […]
- c) bezeichnet der Begriff „Geschlecht“ („Gender“) die gesellschaftlich geprägten Rollen, Verhaltensweisen, Tätigkeiten und Merkmale, die eine bestimmte Gesellschaft als für Frauen und Männer angemessen ansieht;
- d) bezeichnet der Begriff „geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen“ Gewalt, die gegen eine Frau gerichtet ist, weil sie eine Frau ist, oder die Frauen unverhältnismäßig stark betrifft;
- e) bezeichnet der Begriff „Opfer“ eine natürliche Person, die Gegenstand des unter den Buchstaben a […] beschriebenen Verhaltens ist“

Istanbul Konvention: Vulnerable Gruppen bei Gewalt gegen Frauen (1)

Istanbul Konvention: Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt

Besonders schutzbedürftige Personengruppen (Art.12 Abs. 3 Rn. 87):

- 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

Istanbul Konvention: Vulnerable Gruppen bei Gewalt gegen Frauen (2)

- Migrantinnen und Migranten sowie Flüchtlinge (insbesondere ohne Papiere / mit mangelnden Sprachkenntnissen)
- Homosexuelle, Bisexuelle oder Transsexuelle
- HIV-positive Personen
- Obdachlose
- Kinder
- alte Menschen

Intersektionales Framing von vulnerablen Gruppen & Verbot deren Diskriminierung

Anm.: Schutz von inter* Kindern vor geschlechtszuweisenden / geschlechts-"vereindeutigenden" Eingriffen (Art. 12 Abs. 5 Istanbul Konvention)

(Althoff et al. 2017, S. 30 ff.)

Gender und „geschlechtsspezifische“ Gewalt
(ILO Konvention 190)

- Art. I a) „… die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung;
- Art. I b) „… bedeutet der Begriff ‚geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung‘ 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.“

Extensionen

Geschlecht – Gender

Geschlechterforschung

- Geschlecht ist mit “Gender” ungleich bzw. mehr als „Sex“
- Geschlecht als Ergebnis gesellschaftlicher Bedeutungszuweisungen
  (Dietze et al., S. 15)
- Ungleichbehandlung von Personengruppen verfassungsrechtlich strenger geprüft als die Ungleichbehandlung von Sachverhalten
  (Bryde 2012)

Interview

Judith Butler: ‘We need to rethink the category of woman’

Jules Gleeson

The author of the ground-breaking book Gender Trouble says we should not be surprised when the category of women expands to include trans women

The philosopher Judith Butler. Photograph: Stefan Gutermuth

Gleeson 2021

Istanbul Konvention & CEDAW: Trotz „Gender“ binäre Auslegung von Geschlecht?

Istanbul Konvention

„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, S. 58)

UN Frauenrechtskonvention (CEDAW)

Ausweitung des Anwendungsbereiches der Frauenrechtskonvention und damit des Geschlechtsbegriffes im Rahmen des Staatenberichtsverfahrens durch Befassung mit Rechtsverletzungen von inter* und trans* Menschen

(UN, Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (2017), Ziff. 46, 24 (d) und (e))

Weitere rechtliche Rahmungen

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR): Geschlechtsidentität explizit verbotenes Diskriminierungsmerkmal aufgrund des „Geschlechtes“ nach Art. 14 EMRK.
Sexuelle Orientierung auch geschützt, aber unter „sonstiger Status“; gleichwohl verlangen Unterschiede, die an die (nicht-heterosexuelle) sexuelle Orientierung anschließen, nach besonders wichtigen Gründen für ihre Rechtfertigung.
(EGMR, Identoba u. a. / Georgien 15.05.2015, Beschwerde-Nr. 73235/12; P.V. / Spanien, 30.11.2010, Beschwerde-Nr. 35159/09)

Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC): Verbot der Geschlechterdiskriminierung gemäß Art. 21 umfasst auch trans* und inter* Menschen
(Althoff et. al. 2017, S. 16)

Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH): unionsrechtlicher Schutz vor Diskriminierungen wegen des Geschlechts schließt auch die Geschlechtsidentität (inkl. inter* Personen) ein, da die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Grundsatz auf eine Gesellschaft abzielt, in der das Geschlecht im sozialen Alltag keine Rolle mehr spielt.
(EuGH, P./S., v. 30.04.1996, Rs. C-13/94, Slg. 1996 I–2143; vgl. auch Franzen/Sauer 2010 ; Hölscheidt 2014, Rn 40; Althoff et al. 2017, S. 38)

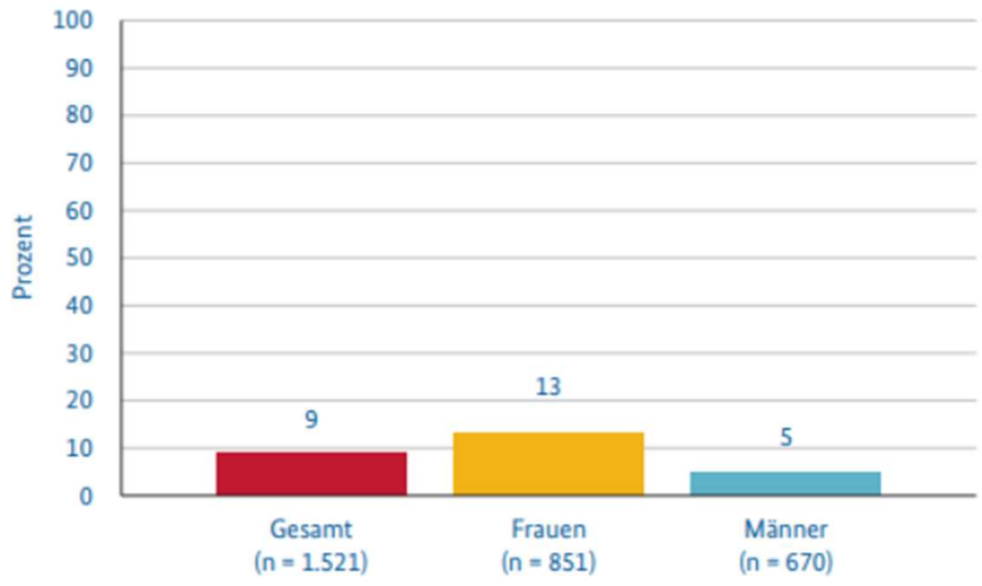
EuGH: Breite Auffassung des Begriffs Geschlecht im Gleichheitsrecht

- Diskriminierung aufgrund von Transsexualität eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts; EuGH Leitentscheidung zur Transsexualität (C-13/94 (P/S)313) von 1996
- In der Entscheidung ging es um die Entlassung einer transsexuellen Person aus einem Arbeitsverhältnis aufgrund einer Geschlechtsanpassung. Der EuGH sah die Geschlechtsanpassung als vom Diskriminierungsschutz aufgrund des Geschlechts aus der Richtlinie 76/207/EWG geschützt:
  - „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 haben, da diese Diskriminierungen hauptsächlich, wenn nicht ausschließlich, auf dem Geschlecht des Betroffenen beruhen.“ (314)

Manifestationen

Geschlecht – Gender

Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Täter*innen



Betroffene nach (cis) Geschlecht

Täter*innen nach (cis) Geschlecht

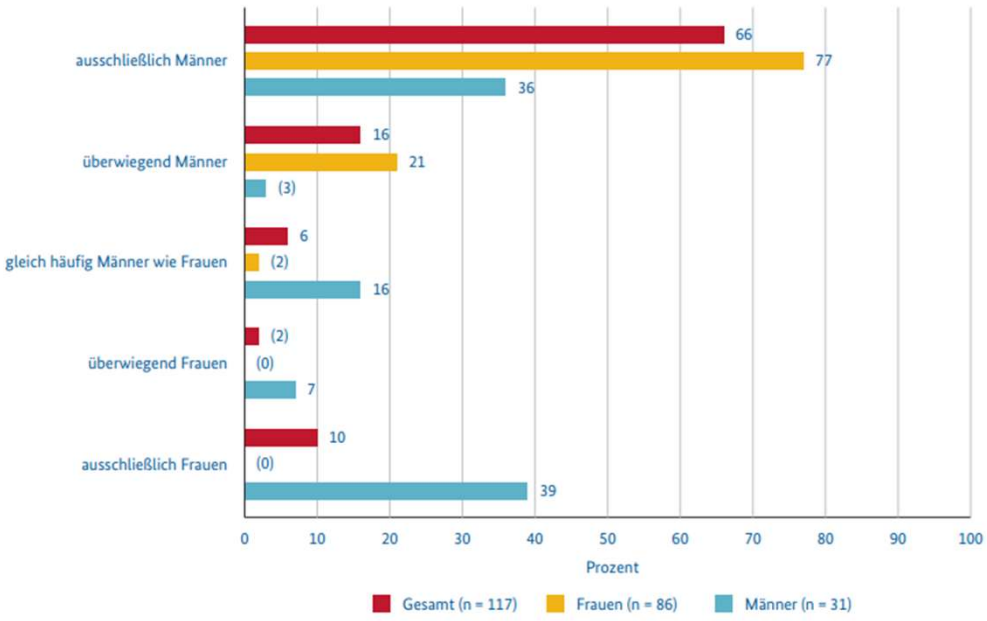


Diagramme: Schöttle et al. 2019, S. 5 (Betroffene) und S. 8 (Täter*innen)

Wie aussagekräftig sind Geschlechtsangaben in Umfragen?

Wie stark identifizieren Sie sich mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht?

Answered: 1.359 Skipped: 185

Hoenes et al. 2019, S. 22

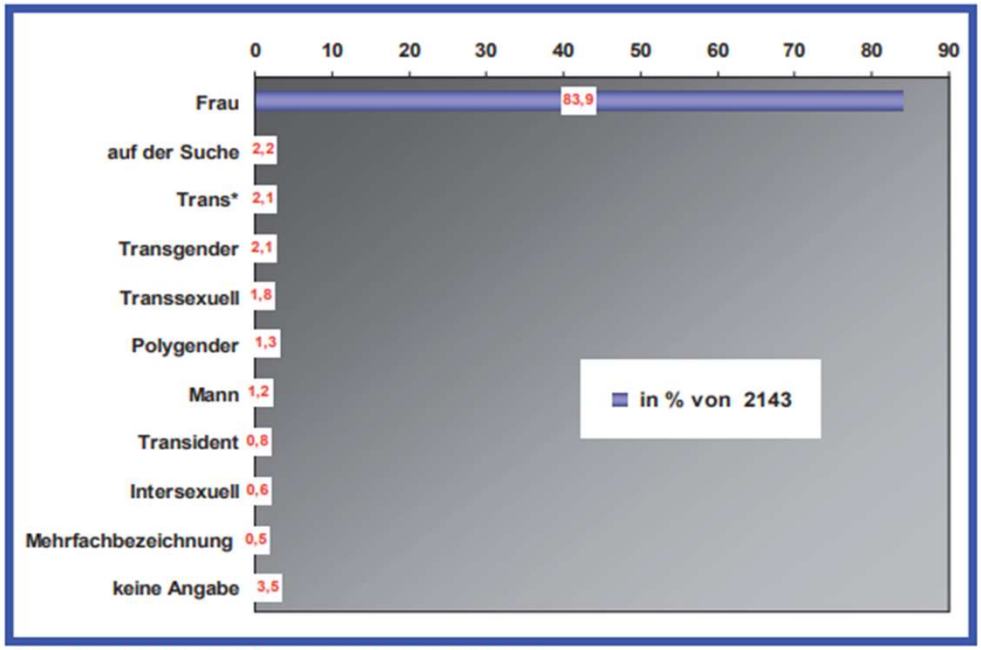


Abb. 14: Geschlechtliches Selbstverständnis I: Genderidentität

LesMigras 2012, S. 67

Manifestationen von geschlechtsbezogener Gewalt gegen Trans*

- 1 von 3 Trans* fühlte sich auf der Arbeitssuche diskriminiert (37 %)
- 1 von 4 Trans* fühlte sich am Arbeitsplatz diskriminiert (27 %)
- 1 von 4 Trans* an Hochschulen oder Schule fühlten sich diskriminiert (24 %)
- Hälfte von Trans* nicht “out” am Arbeitsplatz (i. Vgl. mit “nur” ¼ der LSB)

LSBT-Studie vom 12.07.2012
Grundgesamtheit: 93.079
Davon Trans*: 6.597

Quelle: Fundamental Rights Agency 2014

Manifestationen von geschlechtsbezogener Gewalt gegen Trans*

Diskriminierungsfälle im Zusammenhang mit Geschlechtsidentitäten von Trans* und Inter* spielen im Arbeitsleben keine herausgehobene Rolle unter den Beratungsanfragen [bei Arbeitsberatungsstellen].
(ADS Bund 2017, S. 81)

„Die Klientin hat mitbekommen, dass sie von ihrem Vorgesetzten bei einem neuen Mitarbeiter mit den Worten ‚Er ist transident und ein bisschen wild‘ vorgestellt wurde. In den vergangenen Monaten kam es nach Schilderung der Klientin des Öfteren zu rufschädigenden und beleidigenden Äußerungen durch Mitarbeitende der Leitungsebene in Bezug auf ihre geschlechtliche Identität und ihre Lebensweise.“
(LesMigras – Lesbenberatung Berlin – Abfrage ADS 2017, in ADS Bund 2017, S. 81)

Quelle: ADS Bund (2017): Diskriminierung in Deutschland 2017.

Manifestationen von geschlechtsbezogener Gewalt gegen Trans* (Nicht-Binarität / divers)

*„Eine Person bewarb sich auf eine für diverse Menschen aus geschriebene Stelle und legte im Bewerbungsgespräch die eigene Geschlechtsidentität offen. Kurz nach der Einstellung änderte die jetzt beschäftigte Person eigenmächtig die E-Mail-Signatur und passte diese ihrer tatsächlichen Geschlechtsidentität an. Dies führte zu einem Eklat, da im Außenkontakt mit Kund*innen eine Offenlegung der Geschlechtsidentität nicht gewünscht war. Zusätzlich gab es Beschwerden von Mitarbeitenden, die sich im Umgang mit dem*der neuen Kolleg*in verunsichert fühlten. Trotz guter Leistungen wurde der ratsuchenden Person mitgeteilt, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Probezeit enden werde.“*

ADS Bund 2020, S.

Manifestationen von geschlechtsbezogener Gewalt gegen Trans*

- *„Eine Trans*frau möchte freiwillig ihr Beschäftigungsverhältnis in einer Kita kündigen, weil sie Diskriminierung nach ihrer Geschlechtsangleichung erwartet.*
- *Der Arbeitgeber einer Führungskraft im öffentlichen Dienst erhält ein anonymes Schreiben, in dem diese als Trans*frau geoutet und dies problematisiert wird. Der Absender droht, diese Tatsache überall publik zu machen. Es stellt sich heraus, dass es sich um einen direkten Konkurrenten der Betroffenen handelt.“*
- (Beratungsstelle – Abfrage ADS 2017, in ADS Bund 2017, S. 83)

Manifestationen von geschlechtsbezogener Gewalt gegen Trans*

- *„Eine Trans*frau erlebt Diskriminierung auf dem Arbeitsplatz, indem sie Hinweise von Kolleg_innen bekommt, wie sie sich als eine Frau kleiden soll.*
- *Eine Trans*frau hat Angst vor Arbeitsplatzverlust wegen der Verwendung eines anderen Pronomens und Personenstandsänderung. Sie ist […] bei einem kirchlichen Träger angestellt.*
- *Mara ist sich immer unschlüssig darüber, wie sie reagieren soll, wenn in bestimmten Situationen z.B. auf dem Betriebsfest zu später Stunde plötzlich Tunten- oder Transenwitze erzählt werden. Außer ihrem Chef weiß niemand, dass sie früher als Mann gelebt hat.“*

(Beratungsstelle – Abfrage ADS 2017, in ADS Bund 2018, S. 83)

Manifestationen geschlechtsspezifischer verbaler Gewalt am Arbeitsplatz

- **(Cis) Frauen**
  - Misogyne Äußerungen – generelle Abwertung von Frauen, Weiblichkeit
  - Nicht-geschlechtergerechte Sprache
  - Sexualisierte Anspielungen, Bemerkungen, „Witze“
  - Abwertende bzw. sexualisierende Beurteilungen von Äußerlichkeiten (Kleidung, Körper, Größe, Gewicht)
  - Anmache, Angebote für „Gegenleistungen“, Drohungen, Beleidigungen etc.
- **Inter*, trans* und nicht-binäre Menschen**
  - „Othering“ in Äußerungen – zum „Anderen Machen“ als Abwertung von LSBTIQ*
  - Nicht Ernst-Nehmen, Nicht-Anerkennung bzw. Aberkennung der Geschlechtsidentität (z.B. Misgendering)
  - Nicht inklusive geschlechtergerechte Sprache (Streit um geschlechtergerechte Sprache zwischen Binarität und Gender_Gap/Gender Sternchen*) bei „arbeitsbezogener Kommunikation“ (ILO 190)
  - Fragen zu welches Geschlecht dominiert, nach Körperlichkeiten
  - Fragen zu Operationen, Körperlichkeiten, sexueller Orientierung & Sexualpraktiken

Implikationen

Geschlecht – Gender

Implikationen (Theorie)

Zweigeschlechlichkeits- und Heteronormativitätserwartung: Geschlechtsbezogene Gewalt ist breit auszulegen:
„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 et al. 2019, S. 42)

Betroffenheit generiert durch geschlechtliche „Abweichungen“ in Bezug auf Erwartungen an Geschlecht:

- Misogyne, sexistische Heteronormativität (Frauen, nicht-normative Männer)
  - Heterosexualität (Homo-, Bi-, Pansexuelle, v.a. Lesben)
  - Zweigeschlechtlichkeit (trans*, inter* und nicht-binäre Menschen)

Geschlecht = Geschlechtskörper, Geschlechtszugehörigkeitsempfinden, Geschlechtsausdruck

Implikationen (Theorie)

Intersektionale Betroffenheiten verstärken Vulnerabilität

- Sexuelle Orientierung
- Alter
- Klasse, Hierarchien
- Behinderung
- Hautfarbe, Migrationsstatus, Sprachkenntnisse etc.

„Frauen of Color werden immer noch erotisiert und exotisiert, Männer of Color immer wieder als Bedrohung der weißen Frauen und damit Menschen of Color grundsätzlich als Bedrohung des Abendlandes inszeniert.“
(Gonzáles Athenas 2017, S. 67)

Warnung vor: „[…] Tradierte[n] Bilder[n], an die schnell angeknüpft werden kann, Widersprüche[n] in feministischen Positionen, paternalistische[r] Antirassismusarbeit, Stellvertreterpolitiken [...]“
(ebd.)

Implikationen (Praxis)

„Unter den gegebenen kulturell-gesellschaftlichen Bedingungen kommt der Frage, welchem Geschlecht eine Person angehört, eine zentrale Bedeutung zu. Sowohl für die Ausbildung der individuellen Identität, als auch in Bezug darauf, wie eine Person wahrgenommen wird.“
(Hoenes et al. 2019, S. 39)

Studien und Konzepte zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen bzw. geschlechtsbezogener Gewalt müssen trans*, inter*, nicht*-binäre und andere geschlechtlich nicht normativen Menschen (z.B. lesbische, schwule) mitberücksichtigen.

Hamburg inklusives Praxisbeispiel seit 2014
(Hamburger Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration 2014, S. 7)

Implikationen (Praxis)

Dienstvereinbarungen, Leitlinien, Policies etc. von Arbeitgebenden sollten an den Geschlechtsbezug bei Belästigung (als Gewaltform) und sexueller Belästigung (als Gewalt) anknüpfen und damit (cis) Frauen in den Fokus rücken, trans*/inter* inklusiv sein und den Blick für Intersektionen/Interdependenzen (Vulnerabilitäten) vermitteln.

Führungskräfte, Personalverwaltungen/-abteilungen, Personal-/Betriebsräte, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehinderten- und Inklusionsbeauftragte, AGG-Beschwerdestellen und andere zentrale Stellen müssen sensibilisiert und informiert sein.
(Sauer/Franzen 2010; Fütty et al. 2020)

Beratungsstellen für sexuelle Gewalt müssen auch für sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität sowie LSBTIQ*-Beratungsstellen für sexuelle Gewalt (am Arbeitsplatz) sensibilisiert sein.
(Schröttle et al. 2019, S. 47)

Fazit

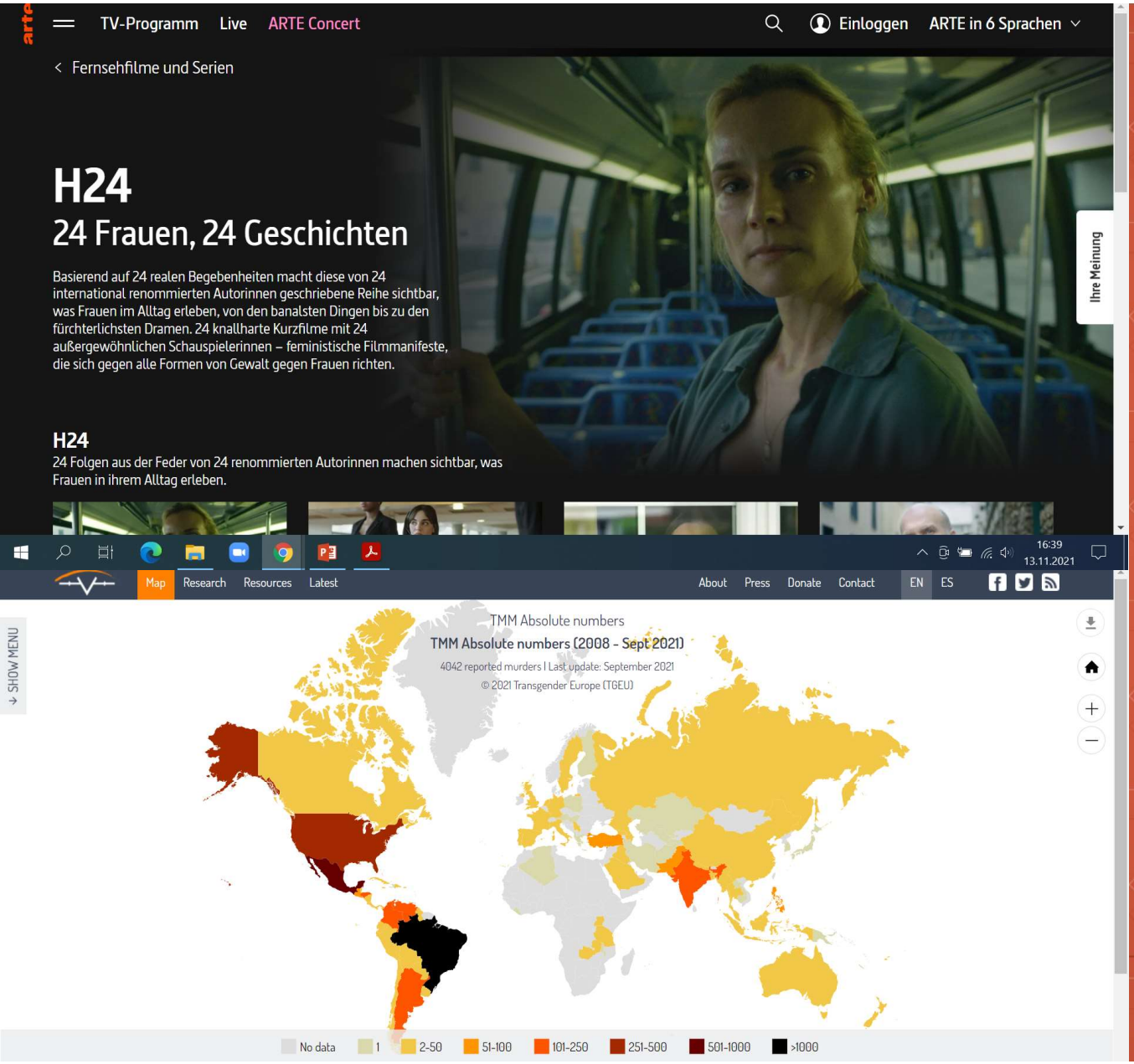
- Geschlechtsbezogene Gewalt speist sich aus patriarchalen Ansichten und Strukturen (feministisches Gewaltverständnis); besondere intersektionale Vulnerabilitäten
- Sie dient der Aufrechterhaltung patriarchaler Dominanz (Täter*innen meist cis Männer)
- Der Geschlechtsbegriff in Bezug auf Gewaltschutz hat sich erweitert
- Übersetzung „gender-based“: „geschlechtsbezogen“ statt „geschlechtsspezifisch“
- Geschlecht: weitaus überwiegend sind (cis) Frauen und Mädchen von Gewalt betroffen, aber auch geschlechtlich nicht normative Menschen wie trans* Personen (darunter v.a. trans* Frauen) und inter* Personen sowie nicht-normative (cis) Männer
- Der Schutz in Bezug auf „Geschlecht“ als möglicher Grund für Benachteiligung im AGG erstreckt sich auf Frauen*, Männer*, inter*, trans* und (andere) abinäre Personen sowie auf Benachteiligungen im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Mutterschaft / Elternschaft. (ADS 2019, S.10 f.; Kasten 2019, S. 14)
- Sexuelle Orientierung ist als AGG Merkmal „sexuelle Identität“ geschützt

Literatur (1):

Althoff, N., Schabram, G., Follmar-Otto, P. (2017): Gutachten Geschlechtervielfalt im Recht. Status quo und Entwicklung von Regelungsmodellen zur Anerkennung und zum Schutz von Geschlechtervielfalt, Berlin.
Antidiskriminierungsstelle des Bunde (2017): Diskriminierung in Deutschland 2017, Berlin.
Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019) AGG-Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Berlin.
Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021): Jahresbericht, Berlin.
Augstein, M.S. (2012): Transsexuelle und Verfassungsrecht, in: Vom Verbot zur Gleichberechtigung. Rechtsentwicklung zu Homosexualität und Transsexualität in Deutschland. Festschrift für Manfred Bruns, Berlin. S. 104-112.
Bryde, B.-O. (2012): Sexuelle Identität. Gleichheitssatz und Diskriminierungsverbot, in: Vom Verbot zur Gleichberechtigung. Rechtsentwicklung zu Homosexualität und Transsexualität in Deutschland, Berlin, S. 14-19.
Bundesverband Trans* (2017): Geschlechtliche Vielfalt im Öffentlichen Dienst [BMFSFJ-Gutachten], Berlin.
Dietze, G., Hornscheidt, A., Palm, K., Walgenbach, K. (2007): Einleitung, in: Dietze, G., Hornscheidt, A., Palm, K., Walgenbach, K. (Hrsg): Gender als interdependente Kategorie, Opladen/Farmington Hills, S. 7-22.
Frohn (2020): Inter* im Office? Die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo*) LSBT*Q+ Personen, Köln.
Frohn, D., Meinhold, F. & Schmidt, C. (2017). „Out im Office?!“, Köln.
Fundamental Rights Agency (2014): Being Trans in the European Union. Comparative analysis of EU LGBT survey data, http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-being-trans-eu-comparative_en.pdf.
Fütty, T. J., Höhne, M. S., Llaveria Caselles, E. (2020): Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen, Berlin.
Gleeson, J. (2021): Interview mit Judith Butler: ‘We need to rethink the category of woman’, in: The Guardian v. 07.09.2021, https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2021/sep/07/judith-butler-interview-gender
González Athenas, M. (2017): Othering über rassifizierten Sexismus in der sozialen Praxis und in historischer Perspektive, in: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 41/2017, S. 63-67.

Literatur (2):

Hamburger Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (2020): Konzept zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Menschenhandel und Gewalt in der Pflege. Hamburg.
Hoenes, J., Sauer, A., Fütty Tamás Jules (2019): Dritte Option beim Geschlechtseintrag für Alle? Berlin. https://www.bmfsfj.de/resource/blob/136862/230e283bd6be7ea9b92c921128328ec3/umfrage-zum-dritten-geschlechtseintrag-data.pdf
Hölscheidt, S. (2014): Artikel 21, Rn. 40, in: Meyer (Hrsg.): Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Baden-Baden.
Kasten, L. (2019): Bedeutung der ‚Dritten Option' in der Universität. Abbau von Diskriminierungen nicht-binärer und binärer inter- und transgeschlechtlicher Personen, Kassel.
LesMigraS – Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e.V. (2012): „ … nicht so greifbar und doch real". Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-) Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland", Berlin.
Mulder, J. (2017): EU Non-discrimination Laws in the Courts. Approaches to Sex and Sexualities in EU Law, Oxford/Portland.
Plett, K. (2015): Diskriminierungspotentiale gegenüber trans- und intergeschlechtlichen Menschen im deutschen Recht, Berlin.
Raabe, H. & Leisering, B. (2018): Die Istanbul-Konvention. Neue Impulse für die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt, Berlin.
Schröttle, M., Meshkova. K., Lehmann, C. (2019): Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention". Wichtige Ergebnisse, Berlin.
United Nations Office on Drugs and Crime (2019): Global Study on Homicide. Gender-related killing of women and girls, Wien.
Walgenbach, K. (2007): Gender *als* interdependent Kategorie, in: Dietze, G., Hornscheidt, A., Palm, K., Walgenbach, K. (Hrsg): Gender als interdependente Kategorie, Opladen/Farmington Hills, S. 23-64.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Dr. Arn Sauer