LOCCUMER 72/2021

WIRTSCHAFT | SOZIALES

Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft



Herausgeber*innen Ruth Abramowski, Joachim Lange, Sylke Meyerhuber, Ursula Rust

Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft

Ruth Abramowski, Joachim Lange, Sylke Meyerhuber, Ursula Rust (Hrsg.): Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft, Loccumer Protokolle Band 72/2021, Rehburg-Loccum 2022.

Dokumentation einer Online-Tagung der Evangelischen Akademie Loccum in Kooperation mit dem Interdisziplinären Forschungslab Violence, Age, Gender VAG, Mitglied der Forschungsplattform WoC Worlds of Contradiction und der Universität Bremen vom 30. November bis 2. Dezember 2021.

Tagungsplanung und -leitung: Dr. Joachim Lange

Redaktion: Dr. Joachim Lange Sekretariat: Cornelia Müller

Dieses Buch ist freigegeben unter der CC-Lizenz CC BY-NC-ND 4.0 International, siehe https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0.

ISSN 0177-1132

ISBN: 978-3-8172-7221-1

Layout: Anne Sator, Loccum

Die Reihe Loccumer Protokolle wird herausgegeben von der Evangelischen Akademie Loccum. Bezug über den Buchhandel oder direkt bei: Evangelische Akademie Loccum, Protokollstelle, Postfach 2158, 31545 Rehburg-Loccum, Tel.: 05766/81-119, Telefax: 05766/81-900, E-Mail: michaela.schmidt@evlka.de

Inhalt

Joachim Lange, Ursula Rust, Ruth Abramowski und Sylke Meyerhuber	Vorwort	7
Gewalt, Arbeit, Gender Gewalterfahrungen in e	einer Lebenslaufperspektive	
Ruth Abramowski	Was ist Gewalt – im soziologischen Kontext von Gender und Arbeit?	13
Renate Klein	Gewalterfahrungen im Lebenslauf	21
Margrit Brückner	Care und Gewalterfahrungen: Die dunkle Seite der Sorgearbeit	35
Sylke Meyerhuber	Neue Ungleichheiten und latente Gewalt- potenziale in der digitalen Transformation der Arbeit. Plädoyer und Argumente für sozial nachhaltige und chancengleiche Entwicklungspfade	45
Thorsten Fehr	Nomopathie – chronisches Gewaltverhalten in Graubereichen von Status, Gesetz und Moral	117

Welche neuen Chancen bieten internationale Rechtsnormen gegen geschlechtsspezifische Gewalt in Arbeit und Familie? Auswirkungen der Istanbul-Konvention Joachim Renzikowski 159 auf das deutsche Strafrecht Fatma Karakas-Dogan Eine Evaluation der Gewalt gegen Frauen 181 im türkischen Strafrecht und der Austritt der Türkei aus der Istanbul-Konvention Anne Trebilcock Die IAO Übereinkommen über die 189 Beseitigung von Gewalt und Belästigung und ihre Nutzung Schutz und Prävention am Arbeitsplatz und in Universitäten Ursula Rust Auf dem Weg zur Ratifizierung des ILO-203 Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt mit Anwendung der ILO-Empfehlung Nr. 206 in Deutschland Vanessa von Wulfen ILO-Übereinkommen Nr. 190 und 233 Arbeitsschutz. Ein neuer Rahmen für den Kampf gegen sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt Renate Klein Praktische Gewaltprävention an einer 243

Hochschule in den USA. Ein Rückblick

ILO-Konvention 190 und Istanbul-Konvention:

281

Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft: Welche Handlungsperspektiven gibt es?					
Elke Hannack	Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft: Welche Handlungsperspektiven gibt es?	253			
Annette Niederfranke und Lea-Maria Löbel	Eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung. ILO Übereinkommen 190 und Empfehlung 206	259			
Anhang					
Tagungsprogramm	anon	273 279			
Verzeichnis der Autor*innen					

Ausgewählte Loccumer Protokolle zum Thema

Joachim Lange, Ursula Rust, Ruth Abramowski und Sylke Meyerhuber

Vorwort

Gewalt, Belästigung und sexuelle Belästigung kommen in Lebensverläufen unterschiedlich stark zum Tragen. In den letzten Jahren ist die Arbeit als Kontext, in dem Gewalt im Allgemeinen und geschlechtsspezifische Gewalt im Besonderen ausgeübt wird, zunehmend ins öffentliche Bewusstsein gerückt. Hierzu hat zum einen sicherlich die #metoo-Bewegung beigetragen.

Zum anderen hat das Völkerrecht mit dem Übereinkommen 190 der Internationalen Arbeitsorganisation ILO über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, das 2019 verabschiedet – aber bislang von Deutschland noch nicht ratifiziert wurde – sowie dem Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt ("Istanbul-Konvention"), das Deutschland 2017 ratifiziert hat, Anstöße für eine intensivere gesellschaftliche und politische Debatte gegeben.

Ende 2021 veranstaltete die Evangelische Akademie Loccum gemeinsam mit dem interdisziplinären Forschungslab Violence, Age, Gender (VAG), das der Forschungsplattform World of Contradictions (WoC) der Universität Bremen angegliedert ist, eine Tagung, auf der Expert:innen aus unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen, der Zivilgesellschaft und der politisch-administrativen Praxis gemeinsam die Ursachen, Widersprüche und Ambivalenzen in der Verschränkung von Gender, Gewalt und Arbeit analysierten und Handlungsperspektiven für eine gewaltfreiere Arbeitswelt entwickelten. Dabei wurde auch gefragt, wie bestehende Ansätze für dieses Ziel gestärkt werden und welche Impulse hierfür das ILO Übereinkommen 190 und die Istanbul-Konvention geben können.

Allen, die an dieser Tagung und der Entstehung des vorliegenden Bandes mitgewirkt haben, sei an dieser Stelle für ihr Engagement und ihre Kooperationsbereitschaft herzlich gedankt – gerade auch im Hinblick auf die große Flexibilität, die die Durchführung der ursprünglich für die Präsenzteilnahme geplanten Tagung als Online-Veranstaltung erforderte. Besonderer Dank gilt der interdisziplinären und kollaborativen Forschungsplattform World of Contradictions WoC der Universität Bremen, die die Veröffentlichung dieses Bandes durch einen Zuschuss gefördert hat.

Dieser Band setzt eine nunmehr 20-jährige Zusammenarbeit zu Fragen der Gleichstellung zwischen der Universität Bremen und der Evangelischen Akademie Loccum fort, die z.T. in der Reihe der Loccumer Protokolle dokumentiert ist:

Das Loccumer Protokoll 71/03 "Gleiches Recht – gleiche Realität" (www. loccum.de/publikationen/9783817271030) betrachtet, welche Instrumente das Völkerrecht, Europarecht und nationales Recht für die Gleichstellung von Frauen bieten. Die erste Frage wird im Loccumer Protokoll 59/13 "Völkerrecht von Frauen. Welche Ansatzpunkte bietet das Völkerrecht für Gleichbehandlung?" (www.loccum.de/publikationen/9783817259137) aufgegriffen, erweitert um die im regionalen Völkerrecht des Europarates verankerte Istanbul Konvention. Alle Aspekte griff ausgehend von internationalen Verpflichtungen das Loccumer Protokoll 36/11 auf: "CEDAW vor dem Zwischenbericht an das "Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW)" (www.loccum.de/publikationen/9783817236114).

Vier weitere Tagungsbände fokussierten auf die Europäische Union, so das Loccumer Protokoll 40/03 zu den Gleichbehandlungsrichtlinien der EU und ihrer Umsetzung in Deutschland (https://www.loccum.de/publikationen/9783817279043/), das Loccumer Protokoll 79/04 über die Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien in Deutschland (www.loccum.de/publikationen/9783817279043) und das Loccumer Protokoll 04/06 zur Altersdiskriminierung und Beschäftigung (www.loccum.de/publikationen/9783817204069). Das Loccumer Protokoll 80/14 behandelt Umsetzungsbedarfe und -perspektiven der EU-Richtlinie 2010/41/EU zum Mutterschutz für Selbständige in Deutschland (www.loccum.de/publikationen/9783817280148)

Weitere Gleichstellungsfragen im Bereich des SGB II und der Alterssicherung thematisierten die Loccumer Protokolle (79/08), Wer wird "aktiviert" – und warum (nicht). Erste Erkenntnisse zur Realisierung der gleichstellungspolitischen Ziele des SGB II" (www.loccum.de/publikationen/9783817279081) bzw. 32/17, Alterssicherung für Soloselbstständige in Zeiten der Digitalisierung, www.loccum.de/publikationen/9783817232178. Eine Fortsetzung der Zusammenarbeit ist in Vorbereitung

Loccum und Bremen im Juni 2022

Dieser Beitrag ist freigegeben unter der CC-Lizenz CC BY-NC-ND 4.0 International, siehe ©©©© https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0.

GEWALT, ARBEIT, GENDER

Gewalterfahrungen in einer Lebenslaufperspektive

Was ist Gewalt – im soziologischen Kontext von Gender und Arbeit?

Gewalt am Arbeitsplatz – nicht nur, aber besonders gegenüber Frauen – ist seit Jahren ein wichtiges Thema, das zusätzlich durch die #Me-Too-Bewegung verstärkte Aufmerksamkeit erfahren hat. Zudem befürchten Expert*innen eine Zunahme der häuslichen Gewalt während der Corona-Pandemie. Was bedeutet Gewalt im Kontext von Gender und Arbeit und welche Arbeitskontexte sind besonders von Gewalt betroffen? Diese beiden Fragen stehen im Fokus des folgenden Beitrags, der sich der Thematik 'Gewalt, Gender und Arbeit' aus einer soziologischen Perspektive nähert, Formen von Gewalt und ausgewählte Forschungserkenntnisse präsentiert und die Themenrelevanz (leider auch für Deutschland) nachhaltig betonen möchte –'violence matters'! Ziel ist es, Gewalt im gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Diskurs sichtbar zu machen und einige Anregungen für weiterführende Handlungsperspektiven zu bieten.

Formen von Gewalt

Allgemein betrachtet ist Gewalt ein Sammelbegriff, der sehr differente Formen annehmen kann (die Liste ist keineswegs abschließend):

- Physische Gewalt ist ein enger Gewaltbegriff, "[...] der die intendierte Verletzung menschlicher Körper ins Zentrum stellt" (Beck/Schlichte 2014).
- Psychische Gewalt ist ein weit gefasster Begriff, der verbale Gewalt, Bedrohungen, Beschimpfungen, Stalking und Nötigung einschließt.
- Sexualisierte Gewalt kann u. a. in Form eines Zwangs zum Geschlechtsverkehr oder zur Prostitution auftreten.

- Digitale Gewalt ist eine neuere Variante von Gewalt, wie beispielsweise Onlinebelästigung und Cyberstalking.
- Wirtschaftliche Gewalt, beinhaltet u. a. ein Verbot oder einen Zwang zur Arbeit sowie einen mangelnden Zugang zum Konto/Einkommen.
- Strukturelle Gewalt ist der am weitesten gefasste Begriff, etwa in Form einer Gewaltausübung durch Staaten.

Die WHO definiert Gewalt sehr treffend als den "absichtliche[n] Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt" (WHO 2003: 6). Auch Walby et al. richten den Fokus auf "[...] intended physical acts that cause harm" (Walby et al. 2017: 4; Walby 2020: 418). Soziologisch betrachtet ist Gewalt eine Form der Macht, die einen wesentlichen Bestandteil von Ungleichheitsregimen darstellt. Die Bedeutung von Gewalt zu missachten, würde heißen, die Bedeutung von Formen der Ungleichheit in der soziologischen Theorie zu unterschätzen. Aus einer intersektionalen Perspektive geht Gewalt häufig mit unterschiedlichen Ungleichheitsdimensionen wie ,gender, disability, migration, ethnicity and religion' einher und überschneidet sich mit diesen. Dieser Betrachtungsweise folgt der vorliegende Beitrag und konzentriert sich vor allem auf die Überlagerung der Dimensionen .Gender und Gewalt'.

Aktuelle Forschungserkenntnisse: Gewalt, Gender und (Care-)Arbeit

Obwohl "der Zusammenhang von Arbeit, sozioökonomischer Situation und Gewalt gegen Frauen [...] für Deutschland bislang noch nicht systematisch untersucht" wurde (Schröttle 2017), weisen einige Erkenntnisse darauf hin, dass Frauen und Mädchen besonders stark von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind. Gemäß der im Auftrag der

Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführten Studie von Schröttle et al. (2019) hat jede elfte erwerbstätige Person in den letzten drei Jahren sexuelle Belästigungen erfahren, wobei Frauen mehr als doppelt so häufig betroffen waren wie Männer (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019). Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass sexuelle Belästigung ein weit verbreitetes Phänomen in der Arbeitswelt Deutschlands darstellt.

Doch die Arbeitswelt endet keineswegs mit der öffentlichen Sphäre der Erwerbsarbeit, sondern ist eng verknüpft mit dem Bereich der unbezahlten Care-Arbeit und der privaten Sphäre – wie auch das ILO-Übereinkommen anerkennt. Die ILO-Konvention 190 bietet einen Handlungsrahmen für ein Recht auf eine Arbeitswelt frei von Gewalt und Belästigung und geht durch den allgemeinen Referenzrahmen der Arbeitswelt über eine 'enge' Definition von Gewalt am Arbeitsplatz hinaus, in dem eine Verbindung zwischen der häuslichen Sphäre und der Erwerbsarbeit hergestellt wird. Diese beinhaltet u. a. die Feststellung "[...] dass häusliche Gewalt Auswirkungen auf die Beschäftigung, die Produktivität und die Gesundheit und Sicherheit haben kann und dass die Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und Arbeitsmarktinstitutionen im Rahmen anderer Maßnahmen dazu beitragen können, die Auswirkungen häuslicher Gewalt anzuerkennen, darauf zu reagieren und dagegen vorzugehen" (ILO-Übereinkommen 190: 2).

Gemäß dem im November 2021 erschienenen BKA-Lagebericht gewinnt der Bereich der Partnerschaftsgewalt in Deutschland empirisch zunehmend an Bedeutung. So ist die Opferzahl in den letzten 5 Jahren um 11,2 Prozent gestiegen (BKA 2021: 4). Von den insgesamt 148.031 erfassten Opfern (Jahr 2020) vollendeter und versuchter Delikte der Partnerschaftsgewalt waren 119.164 (80,5 Prozent) weiblich und 28.867 (19,5 Prozent) männlich (BKA 2021: 8), wobei Gewalt in Partnerschaften in allen sozialen Schichten zu finden ist (Schröttle 2017; BKA 2021: 31). Eine Herausforderung des BKA-Lageberichtes ist, dass es sich hierbei nicht um ein getreues Abbild der Kriminalsituation handelt, weil der Bericht nur (Hellfeld-)Daten der gemeldeten Gewaltdelikte kennt und insofern eine hohe Dunkelziffer zu vermuten ist. Nach Artikel 11 der Istanbul-Konvention haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, Studien zur Verbreitung und Entwicklung aller in den Geltungsbereich dieses Über-

einkommens fallenden Formen von Gewalt zu evaluieren. Folglich planen das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das Bundesministerium des Innern und für Heimat und das Bundeskriminalamt eine geschlechterübergreifenden Opferbefragung zu Gewalterfahrungen mit dem Ziel, das Dunkelfeld von Gewaltkriminalität geschlechterdifferenzierend zu erforschen (BKA 2021: 32).

Expert*innen haben schon zu Beginn des ersten Corona-Lockdowns befürchtet, dass mit einem Anstieg häuslicher Gewalt während der Corona-Pandemie zu rechnen ist (BKA 2021: 34). Im Falle der häuslichen Gewalt ist laut einer repräsentativen Online-Befragung (April – Mai 2020) von 3.800 Frauen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren das Risiko besonders hoch für Frauen in Heimquarantäne, für Frauen in Haushalten mit Kindern unter 10 Jahren, wenn einer der beiden Partner*innen in Kurzarbeit war oder durch die Corona-Situation arbeitslos geworden ist (Steinert/Ebert 2020). Auch der Jahresbericht des Hilfetelefons, Gewalt gegen Frauen' weist auf einen Anstieg von Gewaltdelikten hin: Im Jahr 2020 wurden mit 51400 Anrufen 15 Prozent mehr Anrufe registriert als im Vorjahr (BMFSFJ/BAFzA 2021). Bekannt ist außerdem, dass Veränderungen der Lebenssituation wie durch den Einzug in eine gemeinsame Wohnung, eine Hochzeit, eine Familiengründung, eine Scheidung sowie der berufliche Ein- oder Aufstieg die Wahrscheinlichkeit für Frauen, Gewalt zu erfahren, erhöhen (vgl. Schröttle/Müller 2004; Schröttle 2017), doch eine systematische Untersuchung über den Zusammenhang zwischen Arbeit, sozioökonomischer Situation und Gewalt steht, wie bereits thematisiert, für Deutschland bislang noch aus (Schröttle 2017; auf europäischer Ebene haben Bettio/Tissi 2017 interessante Erkenntnisse zu dieser Thematik erfasst).

Einige Evidenzen gibt es jedoch für den spezifischen Bereich der bezahlten Care-Arbeit, der sich als ein zentraler von Gewalt betroffener Arbeitskontext herauskristallisiert. Nach einer vom Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf und der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) durchgeführten Querschnittsstudie (Daten für 2017) zu Belastungen, Aggression und Gewalt gegenüber Beschäftigten in der Pflege- und Betreuungsbranche in Deutschland haben insgesamt 79,5 Prozent der Befragten (n = 1.578) in den letzten 12 Monaten Gewalt erlebt (Schablon et al. 2018). 94,1

Prozent der Beschäftigten mit Gewalterlebnissen gaben an, verbale und 69,8 Prozent körperliche Gewalt erfahren zu haben (ebd.). Sehr häufig sind hierbei Beschimpfungen, Kneifen/Kratzen, Schläge, Tritte, Bedrohungen und sexuelle Belästigungen. Nicht zuletzt ist die informelle 24-Stunden-Pflege als ein weiterer von prekären Arbeitsbedingungen durchzogener und besonders von Gewalt bedrohter Bereich zu erwähnen, der zweifellos tiefgründigerer Forschungserkenntnisse, aber auch rechtlicher und nationalstaatsübergreifender Regulierungen bedarf.

Fazit und Handlungsperspektiven

Wie in vielen anderen Ländern ist Gewalt auch in Deutschland ein strukturelles Problem, das im Zentrum der Gesellschaft stattfindet und keineswegs nur eine Randgruppe von Personen betrifft. Gewalt ist eine weltweite Herausforderung, die alle Lebensbereiche durchdringt – auch den Bereich der bezahlten und unbezahlten Arbeit sowie die öffentliche und private Sphäre. Ausstiege aus gewalthaltigen Paarbeziehungen zeichnen sich aufgrund ökonomischer Abhängigkeiten (u. a. bedingt durch die Teilzeiterwerbsarbeit von Frauen und den Gender Pay Gap) als besonders schwierig ab. Besonders bedeutsam ist die Überlagerung von Gewalt und Care-Arbeit, die sich durch eine nahe und zugleich äußerst machthaltige Beziehung von 'Care-Givern' und 'Care-Receivern' auszeichnet.

Abschließend stehen wir vor der relevanten Aufgabe, Gewalt nicht als ein "Nischenthema" zu behandeln, sondern dieses gesellschaftlich und wissenschaftlich sichtbar zu machen, wofür nicht zuletzt interdisziplinäre Perspektiven und Analysen von Nöten sind. Monodisziplinär wird die Komplexität der Thematik wohl kaum angemessen zu erfassen sein. Eine interdisziplinäre Perspektive und Transferorientierung zur Thematik "Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft" ist notwendig, um die Ursachen, Zusammenhänge, Widersprüche und Ambivalenzen in der Verschränkung von Gender, Gewalt und Arbeit angemessen analysieren zu können sowie Handlungsperspektiven für eine gewaltfreie Arbeitswelt zu entwickeln. Erste Handlungsmöglichkeiten bie-

ten die Istanbulkonvention und das ILO-Übereinkommen 190. Dass die neue Regierung in Deutschland gemäß dem Koalitionsvertrag plant, das ILO-Übereinkommen 190 zu ratifizieren, ist ein wesentlicher (längst überfälliger) Schritt, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verringern. Zusätzlich bedarf es einem weiteren Ausbau des Arbeitsschutzes, der Präventions-, Kontroll- und Sanktionsmaßnahmen, vornehmlich auch auf betrieblicher Ebene.

Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019: Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2019/20191025_PK_Studie_Sexuelle_Belaestigung.html, zugriffen am 11.03.2022.
- Beck, Teresa K./Schlichte, Klaus 2014: Theorien der Gewalt zur Einführung. Hamburg Bettio, Francesca/Ticci, Elisa 2017: Violence against Women and Economic Independency. In: http://www.ingenere.it/en/research/violence-against-women-andeconomic-independence, zugriffen am 11.03.2022.
- **BKA** 2021: Partnerschaftsgewalt Kriminalstatistische Auswertung Berichtsjahr 2020. In: www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen-/JahresberichteUndLagebilder/Partnerschaftsgewalt/Partnerschaftsgewalt_2020.html, zugegriffen am 26.11.21.
- **BMFSFJ/BAFzA** 2021: Jahresbericht des Hilfetelefons Gewalt gegen Frauen 2020. www. hilfetelefon.de/fileadmin/content/04_Materialien/1_Materialien_Bestellen/Jahresberichte/2020/501_Jahresbericht_2020_web.pdf, zugegriffen am 26.11.21.
- Schablon, Anja/Wendeler, Dana/Kozak, Agnessa/Nienhaus, Albert/Steinke, Susanne 2018: Belastungen durch Aggression und Gewalt gegenüber Beschäftigten der Pflegeund Betreuungsbranche in Deutschland ein Survey. In: Angerer, Peter/Gündel, Harald/Brandenburg, Stephan/Nienhaus, Albert/Letzel, Stephan/Nowak, Dennis (Hrsg.): Arbeiten im Gesundheitswesen. Psychosoziale Arbeitsbedingungen Gesundheit der Beschäftigten Qualität der Patientenversorgung. Landsberg am Lech. 86–105.
- Schröttle, Monika 2017: Gewalt in Paarbeziehungen. Berlin: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

- **Schröttle**, Monika/Müller, Ursula 2004: Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Steinert, Janina/Ebert, Cara 2020: Gewalt an Frauen und Kindern in Deutschland während COVID-19-bedingten Ausgangsbeschränkungen. In: https://bit.ly/2YHYGHL.
- Walby, Sylvia 2020: Varieties of Gender Regimes. Social Politics, 27 (3), 414-431.
- Walby, Sylvia/Towers, Jude/Balderston, Susie/Corradi, Consuelo/Francis, Brian/ Heiskanen, Markku/Helweg-Larsen, Karin/Mergaert, Lut/Olive, Philippa/Palmer, Emma/ Stöckl, Heidi/Strid, Sofia 2017: The concept and measurement of violence against women and men. Bristol
- WHO 2003: Weltbericht Gewalt und Gesundheit. Zusammenfassung. Kopenhagen: WHO-Regionalbüro für Europa.

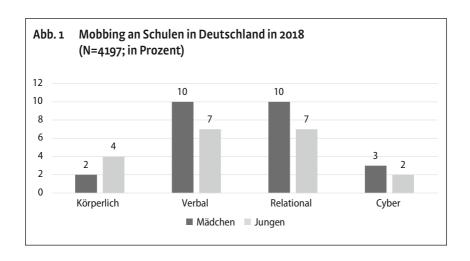
Dieser Beitrag ist freigegeben unter der CC-Lizenz CC BY-NC-ND 4.0 International, siehe ©©©© https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0.

Gewalterfahrungen im Lebenslauf

In diesem Beitrag geht es um das quantitative Ausmaß von Gewalterfahrungen in der Ausbildung und am Arbeitsplatz in Deutschland. Die Daten stammen vor allem von repräsentativen Prävalenz-Studien, d.h. Umfragen, bei denen eine repräsentative Stichprobe von Personen nach dem Ausmaß ihrer Gewalterfahrungen befragt wird. Neben Prävalenz-Studien können auch andere Datenquellen wie z.B. Meldestatistiken informativ sein. Da aber meistens nicht jeder Übergriff gemeldet wird, unterschätzen Meldestatistiken im allgemeinen das tatsächliche Ausmaß von Übergriffen. Auch wichtig sind Studien, die gezielt Erfahrungen erfassen, die in bestimmte Branchen wie Pflegeberufen oder von bestimmten Gruppen wie undokumentierten Erwerbstätigen gemacht werden. Im folgenden verwende ich zur Beschreibung der Befunde die Terminologie, die von den Autor*innen der jeweiligen Studien benutzt wird. In Bezug auf Geschlechteridentität nutzten die meisten zitierten Studien die Kategorien weiblich und männlich, ohne näher auf die Komplexität von Geschlechteridentitäten einzugehen.

Mobbing an Schulen

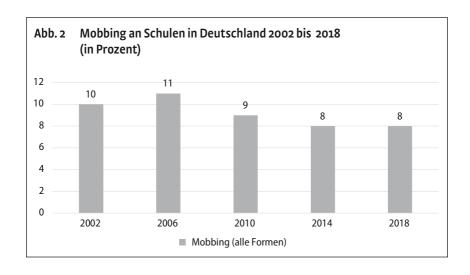
Alle vier Jahre wird im Auftrag der World Health Organization (WHO) eine internationale Umfrage zum Gesundheitsverhalten von elf-, 13- und 15-jährigen Kindern durchgeführt. Der Datensatz für Deutschland basiert auf Zufallsstichproben von ca. 5000 bis 7000 Schüler*innen an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland (Melzer et al., 2012; Fischer et al., 2020). Unter anderem wird Mobbing erfasst, verstanden als unfreundliche oder gemeine Dinge antun



oder sagen; wiederholt gezielt ärgern; absichtlich ausschließen (relationales Mobbing). Die Kinder und Jugendlichen werden gefragt, wie oft sie während der letzten paar Monate so etwas erlebt haben. Abb. 1 zeigt z.B., dass in 2018 zehn Prozent der Mädchen und sieben Prozent der Jungen von verbalem bzw. relationalem Mobbing berichteten. Körperliche Übergriffe und Mobbing im Cyberspace wurden seltener berichtet (Fischer et al., 2020).

Abb. 2. illustriert die Befunde für die Erhebungszeitpunkte 2002 bis 2018 (Fischer et al., 2020). Der Datenverlauf war für Jungen und Mädchen ähnlich; deshalb sind die Befunde hier aggregiert.

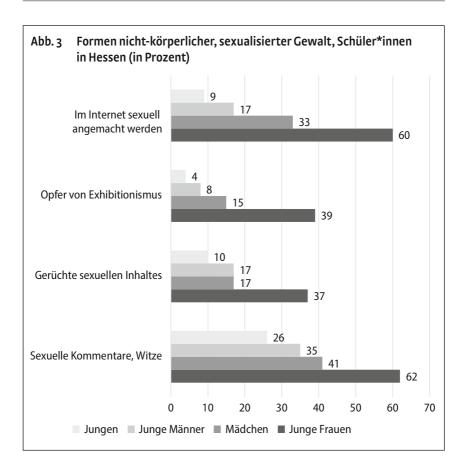
Von 2002 bis 2018 nahmen die Berichte von Gewalterfahrungen tendenziell ab. In 2002 gaben zehn Prozent der befragten Kinder und Jugendlichen an, in den letzten Monaten eine Form von Mobbing erlebt zu haben. In 2006 waren es elf Prozent. Bis 2014 sank der Wert auf acht Prozent, wo er auch 2018 stand. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Erhebungszeitpunkten sind relativ gering; man könnte in ihnen einen leichten Abwärtstrend sehen oder eine Schwankung um ein Niveau von etwa neun Prozent. Ein drastischer Anstieg der Gewalterfahrungen zeigt sich in diesen Daten nicht.



Sexualisierte Gewalt an Schulen

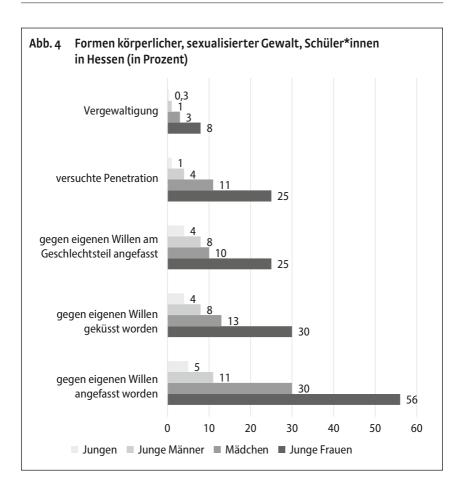
Auf sexualisierte Gewalt konzentrieren sich die für Hessen repräsentativen SPEAK!-Studien, von denen hier die Befunde der Hauptstudie an Haupt-, Real-, Gesamtschulen und Gymnasien sowie der Zusatzstudie an beruflichen Schulen zitiert werden (Maschke & Stecher, 2017, 2021). Erfasst wurden u.a. Opfererfahrungen mit nicht-körperlicher und körperlicher sexualisierter Gewalt, die die Befragten im Laufe ihres Lebens erlitten hatten. Der Referenz-Zeitraum ist also deutlich länger als in der WHO-Studie und nicht auf die Schulzeit begrenzt. An der Hauptstudie (14- bis 16-Jährige), von 2016 bis 2017 durchgeführt, nahmen ca. 2.700 Schüler*innen teil; an der Ergänzungsstudie an beruflichen Schulen (16- bis 25- Jährige; 2019-2020) 1118 Schüler*innen. Im folgenden bezieht sich Mädchen bzw. Jungen auf die jüngere Altersgruppe, und junge Frauen bzw. junge Männer auf die ältere Gruppe.

Die Befunde zeigen deutlich zwei Muster, eines geschlechtsspezifisch, das andere altersabhängig: Gewalterfahrungen wurden häufiger von weiblichen als von männlichen Befragten berichtet, sowie häufiger von den Älteren als von den Jüngeren. Von nicht-körperlichen, sexualisierten Übergriffen berichteten



55 Prozent der Mädchen und 78 Prozent der jungen Frauen verglichen mit 40 Prozent der Jungen und 54 Prozent der jungen Männer. Diese Befunde sind in Abb. 3 für spezifische Formen aufgeschlüsselt. Für jede dieser Formen zeigen sich die alters- und geschlechtsspezifischen Grundmuster. Z.B. berichteten von Anmache im Internet 60 Prozent der jungen Frauen, 33 Prozent der Mädchen, 17 Prozent der jungen Männer, und neun Prozent der Jungen.

Noch ausgeprägter treten diese Muster hervor, wenn es um körperliche, sexualisierte Gewalt geht, von der 62 Prozent der jungen Frauen berichteten, 30 Prozent der Mädchen, 18 Prozent der jungen Männer und fünf Prozent



der Jungen. Diese Befunde sind in Abb. 4 wiederum für spezifische Formen aufgeschlüsselt. Über die Hälfte der jungen Frauen (56 Prozent) sagte, dass sie gegen ihren Willen angefasst wurden, 30 Prozent der Mädchen, elf Prozent der jungen Männer, und fünf Prozent der Jungen. Diese geschlechts- und altersspezifischen Abstufungen finden sich für andere Gewaltformen ebenfalls, bis hin zu Vergewaltigungen, von denen acht Prozent der jungen Frauen und drei Prozent der Mädchen berichten, ein Prozent der jungen Männer und 0,3 Prozent der Jungen. Von Erfahrungen mit versuchter Penetration berichteten

25 Prozent der jungen Frauen, elf Prozent der Mädchen, vier Prozent der jungen Männer, und ein Prozent der Jungen.

Diese Daten zeigen, dass sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche weit verbreitet ist und dass insbesondere junge Frauen und Mädchen sehr stark betroffen sind. Die Schule ist dabei ein wichtiger, aber nicht der einzige Tatort. Z.B. nannten bei den Jüngeren als Tatorte körperlicher sexualisierter Gewalt 24 Prozent die Schule, 44 Prozent Privatwohnungen/Parties und 49 Prozent den öffentlichen Raum. Unter den Älteren nannten als Tatort 61 Prozent eine Privatwohnung/Party, gefolgt vom öffentlichen Raum (54 Prozent) und der Schule (17 Prozent; Maschke & Stecher, 2017, 2021).

Schulen sind aber nicht nur vom Gewaltproblem betroffen, wenn sie Tatort sind, sondern auch, weil Gewalt, wo immer sie passiert, Schüler*innen belastet und traumatisieren kann und die Betroffenen u.U. mit erheblichen Vorbelastungen in die Ausbildung gehen, was ihre sozialen und schulischen Leistungen beeinträchtigen kann (Maclean et al., 2020). In einer Studie an Internaten und Jugendhilfeeinrichtungen in ganz Deutschland wurden zwischen 2013 und 2016 322 Kinder und Jugendliche zu ihren Lebenserfahrungen mit sexualisierter Gewalt befragt (Rau et al., 2018). Erfasst wurden u.a. emotionaler Missbrauch und Vernachlässigung in der Familie sowie elterliche Gewalt und Misshandlung. Unter Jugendlichen in Jugendhilfeeinrichtungen hatten 31 schwere emotionale Vernachlässigung erlebt verglichen mit zehn Prozent in Internaten und sechs Prozent in der Allgemeinbevölkerung. Ähnlich der Befund bei schwerer Elterngewalt, die 27 Prozent der Jugendlichen in Jugendhilfeeinrichtungen erlebt hatten, verglichen mit acht Prozent in Internaten und drei Prozent in der Allgemeinbevölkerung (Rau et al., 2018). D.h. viele Jugendliche in stationären Einrichtungen sind aus ihrer Biographie heraus durch traumatische Gewalt- und Missbrauchserlebnisse sehr vorbelastet.

Gewalt gegen Lehrkräfte an Schulen

Zu Gewalt gegen Lehrkräfte an Schulen gibt es viele Fallbespiele, die nicht unbedingt repräsentativ sind. In einer bundesweit repräsentativen Umfra-

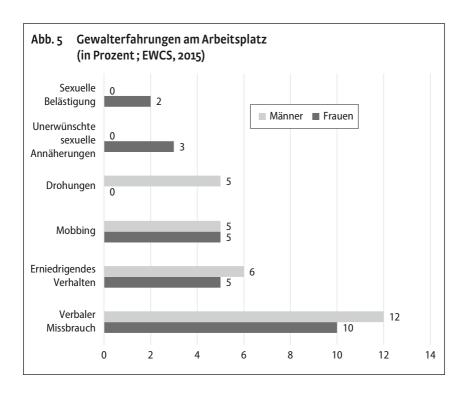
ge befragte das forsa Institut in April und Mai 2021 ca. 1.500 Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland zu Gewalterfahrungen im Zusammenhang mit der Durchsetzung von Corona-Schutzmaßnahmen (forsa, 2021). Von psychischer Gewalt berichteten sieben Prozent der Lehrerinnen und acht Prozent der Lehrer; von Gewalt über digitale Medien, fünf Prozent der Lehrerinnen, sieben Prozent der Lehrer.

Sexuelle Belästigung an Hochschulen

Sexuelle Belästigung an Hochschulen wurde u.a. in einem EU-Projekt untersucht, in dem Studentinnen und Mitarbeiterinnen an verschiedenen Hochschulen in fünf Ländern befragt wurden (Feltes et al., 2012). Für Deutschland wurde diese Studie durch eine Untersuchung mit männlichen Befragten ergänzt (List, 2014). Unter sexueller Belästigung wurde u.a. erfasst Belästigung via Telefon, Brief, Email oder SMS; schmutzige Bemerkungen oder sexuelle Anspielungen; gegen den eigenen Willen angefasst oder geküsst werden sowie Drohung mit Nachteilen, falls man sich nicht auf den Täter sexuell einlässt. Erfasst wurde ein Referenzzeitraum von zwölf Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung.

Von verbalen Übergriffen berichteten 16 Prozent der Studentinnen und zwölf Prozent der Studenten (14 Prozent der weiblichen Angestellten, elf Prozent der männlichen). Von körperlichen Übergriffen waren besonders Studentinnen betroffen (13 Prozent), weibliche Angestellten weniger (fünf Prozent; verglichen mit acht Prozent der Frauen in der Allgemeinbevölkerung, Müller & Schröttle, 2004). Körperliche Übergriffe wurden von fünf Prozent der Studenten berichtet und drei Prozent der männlichen Angestellten. Die meisten Täter waren männlich: 36 Prozent der weiblichen Angestellten beschrieben den Täter als Kollegen, 27 Prozent als Vorgesetzten. Von sexueller Nötigung oder Vergewaltigung innerhalb der letzten zwölf Monate berichteten 0,5 Prozent der Studentinnen (umgerechnet 50 Vergewaltigungsopfer pro 10.000 Studentinnen).

Student*innen mit Migrationshintergrund berichteten häufiger von Diskriminierungen und Beleidigungen (44 % m. bzw. 42 % w.) als Student*innen



ohne Migrationshintergrund (29 % m. bzw. 33 % w.). Personen mit Behinderung wurden häufiger belästigt als solche ohne Behinderung. Belästigungen wegen sexueller Orientierung erfuhren Männer häufiger als Frauen (List & Feltes, 2015).

Gewalt am Arbeitsplatz

Zu Gewalt am Arbeitsplatz liefert die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Survey) Anhaltspunkte (EWCS, 2015), die etwa alle fünf Jahre durchgeführt wird. In 2015 wurden fast 44.000 Erwerbstätige in 35 europäischen Ländern befragt, pro Land zwischen 1000 und 3000 Personen. Die Stichprobe ist repräsentativ für Erwerbstätige 15 Jahre

alt und älter, die in privatem Haushalt wohnen. Von Gewalterfahrungen berichteten 15 Prozent der Frauen und 16 Prozent der Männer.

Im Detail zeigt Abb. 5, dass ähnlich viele Frauen und Männer Erfahrungen mit Mobbing, erniedrigendem Verhalten und verbalem Missbrauch machten. Geschlechterunterschiede zeigten sich bei Drohungen, die nur von Männern berichtet wurden, und sexualisierten Übergriffen, die nur von Frauen berichtet wurden (EWCS, 2015).

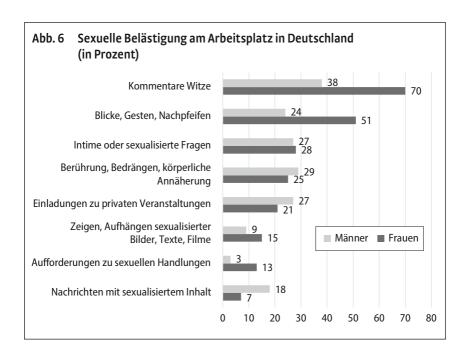
Für die USA schätzte Keashley (2018), dass etwa sieben bis acht Prozent der Erwerbstätigen sich in den letzten sechs bis zwölf Monaten gemobbt fühlten. Allerdings liegen Schätzungen in einzelnen Branchen oft deutlich höher, sind dann aber nicht repräsentativ für alle Erwerbstätige. Z.B. berichtete Ms. Magazine, dass in den USA 71 Prozent von Frauen in der Gastronomie sagen, sie seien mindestens einmal sexuell belästigt worden. In einer Studie mit angehenden und junge Ärzt*innen an französischen Krankenhäusern berichteten 42 Prozent der Befragten, gemobbt worden zu sein (Messiaen et al., 2021)

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle untersuchten Schröttle et al (2019) sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Deutschland. In einer repräsentativen, bundesweiten Telefon-Befragung von August bis Oktober 2018 wurden 1.531 Frauen und Männer zu ihren Erfahrungen in den letzten drei Jahren befragt. Insgesamt berichteten 13 Prozent der Frauen und fünf Prozent der Männer von sexueller Belästigung (im Durchschnitt neun Prozent der Erwerbstätigen). Abb. 6 geht weiter ins Detail.

Mehr Frauen als Männer berichteten von unerwünschten Kommentaren, Witzen, Blicken und dergleichen, sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen. Männer berichteten häufiger von Nachrichten mit sexualisiertem Inhalt, unerwünschter Annäherung und unangemessenen Einladungen. Weiterhin

https://msmagazine.com/2021/11/17/work-harassment-discrimination-covid-congress-be-heard-workplace-act/.



ist auffällig, dass manche Personen wiederholt sexuell belästigt wurden, wogegen es für andere nur einmal vorkam. Z.B. berichteten neun Prozent der Männer von einem Übergriff und 32 Prozent von sechs bis 30 Übergriffen. Bei Frauen berichteten 20 Prozent von einem Übergriff, 18 Prozent von sechs bis 30, und sechs Prozent von mehr als 30, was nahelegt, dass Leidensdruck und Unterstützungsbedürfnisse individuell stark variieren können. Sowohl Frauen als auch Männer wurden als Täter benannt: für 53 Prozent der Befragten waren die Täter Kund*innen, Patient*innen oder Klient*innen; für 43 Prozent Kolleg*innen, und für 19 Prozent Vorgesetzte. Im Vergleich mit europäischen Daten zu Gewalt gegen Frauen schätzen Schröttle et al. (2019), dass in Deutschland von den Frauen, die sexuelle Belästigung erfahren haben, etwa ein Drittel sie am Arbeitsplatz erlebt hat.

Zum Abschluss eine Bemerkung zur Häufung von Gewalt in bestimmten Berufsfeldern und Branchen. Laut Meldestatistiken der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung sind Erwerbstätige in Deutschland in folgenden Berufen besonders häufig Opfer von Übergriffen: Pflege, Altenpflege, Kitas und Schulen; Einzelhandel; Fahrausweiskontrolle, Stromsperrung; Rettungskräfte; sowie isoliertes Arbeiten z.B. bei der Betreuung von Internet-Foren (DGUV, 2021). Häufungen von Übergriffen in bestimmten Branchen sind auch international bekannt. Die Menschenrechts-Organisation Human Rights Watch berichtet von besonders viel Übergriffen gegen Migrant*innen, die in Nachtschicht-Reinigung, Landwirtschaft und Lebensmittelindustrie arbeiten (HRW, 2010). Für die USA benennt das Institute for Women's Policy Research als gewaltfördernde Umstände, die das Risiko für Frauen erhöhen, die Abhängigkeit von Trinkgeldern in der Gastronomie, Arbeit in von Männern dominierten Branchen, Arbeit bei prekärem Aufenthaltsstatus, isoliertes Arbeiten, und extremes Machtgefälle bei engem Kontakt (z.B. an Universitäten und Forschungseinrichtungen, in Hollywood; IWPR, 2018).

Fazit

Durchschnittswerte zum Ausmaß von Gewalterfahrungen geben zwar einen ersten Eindruck von der Größe des Problems, bei näherem Hinsehen jedoch zeigt sich, dass "das" Ausmaß an Gewalt eine Abstraktion ist, hinter der sich eine Vielzahl von Gewaltmustern verbirgt, die die Erfahrungen verschiedener Menschen sehr unterschiedlich prägen können.

Das Ausmaß hängt von der Art der Gewalt ab und von Faktoren wie Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, Behinderung und mehr. Gewalt trifft oft die härter, die ohnehin schon an Diskrimination und strukturellen Ungleichheiten leiden.

Strukturelle Ungleichheiten und die Besonderheiten persönlicher Biographien wirken sich zusammen auf Gewalterfahrungen und mögliche Traumatisierungen aus. Leidensdruck, Unterstützungsbedürfnisse und Handlungsspielräume der Betroffenen sind unterschiedlich.

Für Ausbildungsstätten und Arbeitsplätze ergeben sich zwei grundlegende Anforderungen: Zum einen fragt sich, wie sie durch geeignete Unterstützungs-

angebote mit etwaigen Vorbelastungen bei Lernenden und Erwerbstätigen umgehen können, damit diese erfolgreich lernen und arbeiten können. Z.B. Aufklärung in Schulen zu respektvollen sexuellen Beziehungen unter Jugendlichen; zu Frustrationstoleranz und gewaltfreier Konfliktbewältigung.

Andererseits müssen Ausbildungsstätten und Arbeitsplätze überdenken, ob, wo und wie ihre eigene Strukturierung und interne Umgangskultur Übergriffen, Ausbeutung und Rücksichtslosigkeit Vorschub leistet. Z.B. am Arbeitsplatz klar kommunizierte Maßnahmen der Betriebsleitung gegen Gewalt und die Bereitschaft, mit gutem Beispiel voranzugehen; sowie ein transparentes System, durch das Beschäftigte Beschwerden vorbringen können, die ernst genommen werden und nicht zu Vergeltung führen. Wie schwer sich Organisationen und Institutionen damit tun, sehen wir seit Jahren (Klein, 2018). Trotzdem ist es notwendig. Auf Seiten von Ausbildungsstätten und Arbeitsplätzen fordert dies Offenheit, Mut, Geschick und Ausdauer. Gewaltfreie Strukturen und Umgangskulturen erhalten sich nicht von selbst, sondern müssen kontinuierlich gepflegt werden.

Literatur

- **DGUV** (2021). https://aug.dguv.de/fuer-die-praxis/arbeitswelt/gewalt-am-arbeitsplatz/ [Zugriff 19.1.2022]
- EWCS (2015). Belästigung am Arbeitsplatz. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen. Statistisches Bundesamt. www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-7/belaestigung-arbeitsplatzl.html;jsessionid = AC0B485ECC64BB868C24FAFB8F1259E2.live711#fussnote-1-265368 [Zugriff 19.9.2021]
- Feltes, T., List, K., Schneider, R. & Höfker, S. (2012). Gender-based violence, stalking and fear of crime. Länderbericht Deutschland. www.gendercrime.eu [Zugriff 19.1.2022].
- Fischer, S., John, N., Melzer, W., Kaman, A., Winter, K., & Bilz, L. (2020). Mobbing und cybermobbing bei Kindern und Jugendlichen in Deutschland Querschnittergebnisse der HBSC-Studie 2017/18 und Trends. Journal of Health Monitoring, 5(3), 56-72.
- forsa (2021). Gewalt gegen Lehrkräfte im Zusammenhang mit der Durchsetzung von Corona-Schutzmaßnahmen an der Schule. forsa Politik- und Sozialforschung, Berlin.
- **HRW** (2010). www.hrw.org/report/2010/12/11/rights-line/human-rights-watch-work-abuses-against-migrants-2010 [Zugriff 19.1.2022]

- IWPR (2018). https://iwpr.org/iwpr-publications/briefing-paper/sexual-harassment-and-assault-at-work-understanding-the-costs/ [Zugriff 19.1.2022]
- **Keashley**, L. (2018). Prevalence of workplace bullying and mobbing among U.S. working adults: what do the numbers mean? In M.Duffy & D.C. Yamada (eds.), Workplace bullying and mobbing in the United States (pp. 25-51). Santa Barbara, CA
- Klein, R. (2018). Sexual violence on US college campuses: History and challenges. In S. Anitha & R. Lewis (Eds.), Gender based violence in university communities: Policy, prevention and educational interventions. Bristol, UK
- List, K. (2014). Geschlechtsspezitische Gewaltbetroffenheit von Studentinnen und Studenten. Holzkirchen
- List, K. & Feltes, T. (2015). Sexuelle Gewalt an Hochschulen. Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung, 24, 115-128.
- Maclean, M. J., Taylor, C. L., & O'Donnell, M. (2020). Adolescent education outcomes and maltreatment: The role of pre-existing adversity, level of child protection involvement, and school attendance. Child Abuse & Neglect, 109.
- Maschke, S. & Stecher, L. (2017). Sexualisierte Gewalt in der Erfahrung Jugendlicher. Öffentlicher Kurzbericht. www.speak-studie.de/ (Zugriff 27.10.2021)
- Maschke, S. & Stecher, L. (2021). Sexualisierte Gewalt in der Erfahrung Jugendlicher. Erweiterungsstudie berufliche Schulen. Kurzbericht. www.speak-studie.de/ (Zugriff 27.10.2021)
- Melzer, W., Oertel, L., Ottova, V., & HBSC-Team Deutschland (2012). Mobbing und Gewalt an Schulen. Entwicklungstrends von 2002 bis 2010. Gesundheitswesen 2012, 74(Suppl 1), 76-83.
- Messiaen, M., Duba, A., Boulangeat, C., Boucekine, M., Bourbon, A., Viprey, M., Auquier, P., Lançon, C., Boyer, L., & Fond, G. (2021). Repeated bullying at the workplace in medical students and young doctors: The MESSIAEN national study. European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience, 271(6), 1123–1131.
- Müller, U. & Schröttle, M. (2004). Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Rau, T., Ohlert, J., Fegert, J., Andresen, S., Pohling, A., & Allroggen, M. (2018). Kindheitser-lebnisse von Jugendlichen in Internaten. Ein Vergleich mit Jugendlichen aus Jugendhilfeeinrichtungen und der Allgemeinbevölkerung. Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie, 67, 31-47.
- Schröttle, M., Meshkova, K., & Lehmann, C. (2019). Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.

Dieser Beitrag ist freigegeben unter der CC-Lizenz CC BY-NC-ND 4.0 International, siehe https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0.

33

Care und Gewalterfahrungen: Die dunkle Seite der Sorgearbeit

Care als "systemrelevante" Arbeit

Care wurde durch die Pandemie über Nacht "systemrelevant" und hat – kurzzeitig – in der Öffentlichkeit die Systemrelevanz von Banken und Autoindustrie überholt. Während Banken und Autowirtschaft zusammenbrechen, wenn sie sich ökonomisch nicht rentieren, wird Sorgen in wechselnden Kombinationen und derzeit wieder verstärkt durch unbezahlte Tätigkeit (zumeist von Frauen) in Familien, in der Zivilgesellschaft und als unterbezahlte Beschäftigung in den sogenannten SAHGE-Berufen (Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Erziehungsberufe) aufrechterhalten. Daher erscheint Care im Gegensatz zu relevanten Wirtschaftszweigen nie als "too big to fail", doch den Preis dafür zahlen die dort Tätigen, das gilt es sichtbar zu machen und zu ändern.

Trotz globaler Neoliberalisierung der Wirtschaft wächst die Zahl der zu 80 Prozent weiblichen Beschäftigten in Care Berufsfeldern; deren Arbeitsmarktanteil sich auf knapp 20 Prozent¹ beläuft. Allein in sozialen Berufen (Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege) waren 2020 über 1,6 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig; dazu kommen knapp eine Million Beschäftigte in der Gesundheits- und Krankenpflege und gut 600.000 in

Gutachten der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neugestalten. Themenblatt 3, S. 1; www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/19.4/ f/2c31f3.pdf%20 (Abfrage 14.04.2022)

der Altenpflege². Das bedeutet, dass Care Berufen eine hohe sozialwirtschaftliche Bedeutung zukommt, die sich aber bisher kaum in einer angemessenen Bezahlung und in schutzbietenden Arbeitsbedingungen niederschlägt. Dabei ist Care das verborgene Herzstück unseres Sozialstaates auf dem alle Erwerbstätigkeit aufbaut. Care ist nicht Caritas – Selbstaufopferung und Liebesdienst, wie das traditionell weibliche Tätigkeitsbild in unserer Gesellschaft nahelegt und das durch die Nichtanerkennung erbrachter Care Leistungen bestärkt wird. Sondern Care ist ein viel-dimensionierter bedeutsamer Arbeitsbereich: handlungsbezogen ("taking care of"), gefühlsorientiert ("caring about") und geprägt von der Verbindung von Sorge für andere und notwendiger Selbstsorge ("take care of yourself") (Brückner 2018).

Care und die Welt der Gefühle

Care verweist als Tätigkeit auf zwischenmenschliche Angewiesenheit und macht Verletzbarkeit als menschliche Bedingtheit sichtbar, beides löst unweigerlich Gefühle aus (Nussbaum 2003). Zwar wird Sorgen von allen Menschen in verschiedenen Lebensphasen benötigt, steht aber dem Ideal männlich konnotierter Autonomie entgegen und bildet den Antipoden zur neoliberalen Maxime individueller Selbstoptimierung. Für Sorgegebende und für Sorgenehmende wird die Bedeutung der Gefühlsebene des Sorgens sowohl spürbar, wenn es gelingt, hinreichend Kontakt zu einander herzustellen und sich ausreichend miteinander zu verständigen als auch bei Misslingen personenbezogener Kooperation. Diese zwischenmenschliche Seite, die zentral für jede sorgende Tätigkeit ist, hat sowohl mit gegenseitigem Akzeptanzaufbau zu tun als auch mit der Bewältigung von Ängsten vor Überforderung respektive vor Abhängigkeit. Sorgen vermag bei Sorgenehmenden Gefühle der Aufgehobenheit und Nähe ebenso wie Bedürfnisse nach mehr oder weniger aggressiv gefärbter

² Bundesagentur für Arbeit 2020: Beschäftigtenstatistik, https://statistik.arbeitsagentur. de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1459326&topic_ f=beschaeftigung-sozbe-bo-heft (Abfrage: 1.11.2021)

Abgrenzung auszulösen, wenn die eigene Hilfsbedürftigkeit als narzisstische Kränkung empfunden wird. Für Sorgegebende kann die Tätigkeit mit Freude über das eigene Geben und die erfahrene Resonanz einhergehen oder auch mit Enttäuschung über mangelnde positive Reaktionen und Wut über subjektive und objektive Zumutungen. Vor diesen unwägbaren Gefühlen versucht sich berufliche Sorge nicht selten durch institutionalisierte Verdrängung der Beziehungsdimension bis hin zur Leugnung zu schützen, indem z. B. in der Pflege verdinglichende Begriffe wie "Arbeit am Menschen", schon vor ihrer Ökonomisierung Einzug gehalten haben und in der Sozialen Arbeit "Neutralität" und "Distanz" zunehmend als Ausdruck von Professionalität gelten. Vermeidung respektive Verdrängung von Gefühlen stellt aber nur vermeintlich eine Gewähr vor emotionaler Überforderung dar und verfehlt das eigene Subjektsein ebenso wie die Subjekthaftigkeit des Anderen.

Care-Tätigkeiten, Machtaspekte und Gewaltformen

Care wirft für alle beteiligten Akteur*innen – Sorgegebende ebenso wie Sorgenehmende – Fragen der Macht respektive der Selbstbestimmung auf, je nachdem wie Möglichkeiten der Annahme oder Ablehnung von Sorgetätigkeiten gestaltet werden. Das wird besonders deutlich bei verpflichtenden Sorgetätigkeiten ("statutory social care") wie Einrichtungseinweisungen von psychisch Kranken oder Inobhutnahmen von Kindern, bei denen der Zusammenhang von Sorge und Zwang auch bei deren Gelingen sichtbar wird (Ziegler 2014); aber auch im privaten Bereich, z.B. wenn Verwandte auf Unterbringung eines alten Menschen drängen, der lieber in seiner Wohnung geblieben wäre. Sorgen geht dann mit mehr oder minder existenziellem Ausgeliefertsein respektive mit Graden von Druckausübung einher und hat somit neben einer erhofften hilfreichen, eine für alle Beteiligten schwer erträgliche Seite. Diese negativ besetzte Seite des Sorgens tritt vor allem solange hervor, wie Care als abgewertete Abhängigkeit konstruiert wird, die einhergeht mit einer Konstruktion von Sorgenehmenden als Objekte und als Kostenfaktor. Doch auch wenn Sorgen als Beziehung zwischen prinzipiell gleichberechtigten Subjekten konstruiert wird, verbleiben vermutlich Kontexte – wie Gefährdungen –, in denen Grenzen der Selbstbestimmung verhandelt respektive entschieden werden müssen.

Die vorherrschende Entgegensetzung von Autonomie und Abhängigkeit als Basis eines hierarchisierten Care Verständnisses gilt es durch Akzeptanz von Interdependenz als menschliche Seinsweise zu ersetzen – mit entsprechender gesellschaftlicher Wertschätzung aller Menschen, ob unterstützungsbedürftig oder nicht und mit entsprechender gegenseitiger Anerkennung auf der Interaktionsebene. Nur dann lassen sich Sorgeprozesse als relational selbstbestimmte soziale Praxis konzipieren. Gleichwohl bleibt Care eingebettet in asymmetrische Handlungsmächtigkeit, die emotional bewältigt und tätig bearbeitet werden muss, da Sorgen – auch abhängig von entsprechenden sozialen und institutionellen Räumen – sowohl zur Machtausübung als auch zur Ermächtigung genutzt werden kann (Conradi/Vosman 2016). Care schließt somit Grade des Scheiterns durch Missverstehen, Vernachlässigung, Übergriffigkeit oder Gewalttätigkeit ein und stellt eine Gratwanderung zwischen Hingabe und Abgrenzung, Verantwortung und Bevormundung, Desinteresse und Selbstausbeutung dar, die es auszubalancieren gilt.

Hierarchisierte Verhältnisse, die einem auf gegenseitiger Interdependenz beruhenden Care Verständnis entgegenstehen, gibt es in unserer Gesellschaft auch zwischen den Geschlechtern und Generationen. Diese Hierarchisierungen sind in familialen Sorgeverhältnissen sowie Partnerschaften (unter dem Aspekt gegenseitiger Fürsorglichkeit und Zuwendung) wirksam, indem die jeweils sozial Schwächeren (Frauen, Kinder, beeinträchtigte oder pflegebedürftige Menschen) besonders verletzungsoffen sind. Sie erleiden strukturell häufiger physische, psychische und sexuelle Gewalt und Freiheitsberaubung: Nach polizeilichen Daten wurden allein im Hellfeld, d.h. ohne Berücksichtigung der auch von der Polizei als hoch eingeschätzten Dunkelziffer in einem Jahr Opfer von Gewalt und Misshandlung:

• 119.164 Frauen (80,5 Prozent aller Opfer von Partnergewalt) (2020)³,

³ www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/Partner schaftsgewalt/partnerschaftsgewalt node.html (Abfrage 24.1.2022), S.3

- 4.542 Kinder (zumeist in Familien) (2020)⁴ und
- 15 Prozent alte Menschen mit Pflegebedarf erlitten Vernachlässigung, Missachtung, Freiheitseinschränkung etc. sowie 1,6 Prozent alte Frauen und 1,3 Prozent alte Männer körperliche Gewalt in häuslichen Kontexten (2012).⁵

Besonders im häuslichen Umfeld ist von einer geringen Anzeigebereitschaft respektive Anzeigemöglichkeit auszugehen, aber auch in Einrichtungen sind persönliche Abhängigkeiten groß, und ein Teil der Sorgenehmenden ist physisch und/oder psychisch nicht in der Lage Anzeige zu erstatten. Die Corona-Pandemie hat Übergriffe noch unsichtbarer gemacht, obwohl viele Anzeichen und inzwischen auch Zahlen dafürsprechen, dass deren Zahl angestiegen ist aufgrund geringerer Möglichkeiten, einander in Zeiten von Lock-Down und Homeoffice auszuweichen. Eine repräsentative Umfrage⁶ zum Lock-Down im Frühjahr 2020 ergab, dass in privaten Haushalten Frauen zu drei Prozent körperliche und zu 3,6 Prozent sexuelle Gewalt erlitten und 6,5 Prozent der Kinder gewalttätig bestraft wurden, wobei die Zahlen um einiges höher waren bei Quarantäne, finanziellen Sorgen oder Arbeitslosigkeit. Nach zunächst verhaltener Hilfesuche in der Pandemie stieg die Zahl Hilfesuchender stärker als vor der Pandemie an (z.B. beim bundesweiten Hilfetelefon um rund 20 Prozent)⁷. Die von der Bundesregierung 2017 ratifizierte Istanbul Konvention ("Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt"), die 2018 in Kraft getreten ist, hat das lange geforderte regelmäßige Monitoring ebenso wie ausreichende Schutzmaßnahmen für von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt Be-

 $^{^4\,}$ www.polizei-beratung.de/themen-und-tipps/gewalt/kindesmisshandlung/fakten/ (Abfrage 24.1.2022)

www.bmfsfj.de/resource/blob/94188/26fade4c1250f7888ef17b68f2437673/kriminalita ets-und-gewalterfahrungen-aelterer-data.pdf (Abfrage 5.9.2021)

⁶ www.kriminalpraevention.de/files/DFK/Praevention%20haeuslicher%20Gewalt/2020_ Studienergebnisse%20Covid%2019%20HGEW.pdf (Abfrage 5.9. 2021)

⁷ www.hilfetelefon.de/aktuelles/pressemeldung-gewalt-gegen-frauen-darf-in-unserergesellschaft-keinen-platz-haben.html (Abfrage 5.9. 2021)

troffene auf die Tagesordnung gesetzt. Auf beruflicher Ebene wird der Schutz vor Gewalt von der International Labour Organisation 2019 im Übereinkommen 190 gefordert. Verknüpfungen von Sorgen und Machtausübung bis hin zu Gewalt ebenso wie deren gesellschaftliche Bedingungen müssen verstärkt in die Debatte um Care einbezogen werden, um allen Formen der Gewaltausübung entgegen wirken zu können.

Gewalt gegen Care-Leistende am Arbeitsplatz

Neben den an allen Arbeitsplätzen vorkommenden Formen von Gewalt insbesondere gegen sozial Schwächere, wie besonders durch die "# MeToo"-Bewegung öffentlich geworden ist, gibt es spezifische Gewaltkontexte in beruflichen Formen der Care Arbeit. Gewalt kann von Sorgearbeitenden ausgeübt werden, wie die Aufdeckung massenhafter physischer, psychischer und sexueller Gewaltvorkommnisse in Erziehungsheimen bis weit in die 1970er Jahre und sexuellen Missbrauchs bis weit in die 1990er Jahre in Internatsschulen deutlich gemacht haben (Fachbereich Soziale Arbeit 2011). Gewalt kann aber auch von Sorgenehmenden gegenüber Sorgenden ausgeübt werden: Pflegebedürftige können sich aggressiv oder sexuell übergriffig gegenüber pflegenden Angehörigen und Pflegekräften verhalten, in Arbeitsagenturen können Sozialarbeitende von wütenden Klient*innen, die sich ungerecht behandelt fühlen, angegriffen werden oder Au-Pairs können sexuelle Übergriffe in privaten Haushalten erleiden. Laut der Gewerkschaft GEW gibt es derzeit keine belastbaren Zahlen über Übergriffe gegenüber Mitarbeitenden in der stationären Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland, aber Betreuende berichten von Beschimpfungen, schweren Beleidigungen, Kratzen, Schlagen etc., das sie von Jugendlichen erleiden und das zu Burnout und Kündigungen führt (Ludwig 2019). Wichtig sind in diesem Zusammenhang am Beispiel stationärer Kinder- und Jugendarbeit zwei Erkenntnisse:

für die Betroffenen steigt die Verarbeitungsmöglichkeit solcher Erfahrungen, wenn es Unterstützungen von Kolleg*innen und der Institution gibt und

 die Zahl solcher Vorkommnisse sinkt, nachdem Konzepte individueller Prävention, kollektive Unterstützungsmaßnahmen und Reflexionsmöglichkeiten entwickelt wurden, nicht zuletzt, weil dann das persönliche Sicherheitsgefühl steigt und ein entsprechend professionelles Auftreten möglich wird.

Laut Landespflegekammer Rheinland-Pfalz (Pflegekammer 2018) gehören Gewalterfahrungen wie Anspucken, Beleidigen, Drangsalieren durch Betreute besonders in der Psychiatrie und in Notaufnahmen zum tabuisierten Alltag vieler Mitarbeitender. Aufgrund von Personalknappheit kommt es häufig zu Zweiersituationen von Pflegenden und Gepflegten in denen keine Kontrolle möglich ist und die als Hinweis gesehen werden können, dass Arbeitgeber ihrer schützenden Garantenstellung (Arbeitsschutzgesetz) für Mitarbeitende und Klientel nicht hinreichend nachkommen. Zudem bedarf es der Schutzvorkehrungen wie Deeskalationskonzepten, Hilfeplänen etc., die auch den Umgang mit Angst-, Scham- und Versagensgefühlen erleichtern.

Der gesellschaftliche Hintergrund dieser Gewaltvorkommnisse ist wiederum nicht zuletzt in der Hierarchisierung der Geschlechter- und Generationenverhältnisse zu sehen, die sich in einer zögerlichen Rechtsprechung niederschlägt: Erst im Jahr 2000 wurde das Recht auf gewaltfreie Erziehung⁸ im Bürgerlichen Gesetzbuch verankert. Bis dahin war es legal, wenn Erziehungsberechtigte ihren Erziehungsanspruch mit Gewalt durchgesetzt haben. Basis war ein geteiltes Menschenbild, das davon ausging, dass widerspenstige Abhängige nicht wissen, was für sie gut ist und die daher zur Räson gebracht werden müssen, während jeweils Höherstehende wissen, was für diese gut ist: Bezogen auf Kinder waren das Eltern oder professionell Erziehende, bezogen auf Frauen deren Ehemänner. In Westdeutschland galt bis 1977 ein Ehe- und Familienrecht gemäß dem verheiratete Frauen nur dann erwerbstätig sein konnten, wenn das mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar war (Gerhard 2018). Erst 1994 trat das Gleichberechtigungsgesetz in Kraft, 1997

⁸ www.bmfsfj.de/resource/blob/93222/2652d49a743e5a7e286c160c0c356852/aktionsleit faden-gewaltfreie-erziehung-data.pdf (Abfrage: 1.11.2021)

das Gesetz gegen Vergewaltigung in der Ehe. Diese Über- und Unterordnungen klingen nach und bilden den Boden für Vorstellungen, dass der oder die Ranghöhere auch im Sorgekontext qua Rang die besseren Entscheidungen fällt und die Untergeordneten, Schutzbedürftigen oder Schutzbefohlenen sich zu ihrem eigenen Wohl daran zu halten haben. Das gilt auch für öffentliche und betriebliche Strukturen: Erst allmählich setzen sich Vorstellungen von Mitspracherechten z.B. von Kindern oder Menschen mit Behinderungen/ Beeinträchtigungen stärker durch.

Gewaltfördernde Arbeitsstrukturen

Die jeweiligen Arbeitsbedingungen – wie etwa Überforderungen, Überlastungen und zu wenig Austauschmöglichkeiten – müssen in Betracht gezogen werden, um Gewalthandeln von Sorgenden einordnen zu können (Schröder 2019). Gewaltfördernde Strukturen können eine "institutionelle Mittäterschaft" z. B. durch Verschweigen und Wegschauen bewirken (Fachbereich Soziale Arbeit 2011). Bis heute sind gewaltmindernde Strukturen wie ethische Richtlinien zum Umgang mit Nähe und Distanz nicht ausreichend verbreitet, noch weniger kontrollierte Umsetzungen solcher Richtlinien. Zudem fehlt oft eine Kultur der Offenheit, die Sprechen über schwierige Balanceakte hinsichtlich Beziehungsarbeit und körperlicher Hilfestellungen erleichtert. Wie folgenreich Schweigen in einer Hilfeeinrichtung praktiziert werden kann, zeigt eine neue Fallstudie (Lorenz 2021) über eine Wohngruppe der stationären Eingliederungshilfe auf. Dort waren nachweislich bis 2008 Kinder und Jugendliche systematisch als Teil des Konzeptes der Gewalt ausgesetzt, von emotionalem Entzug über stundenlanges schmerzhaftes Festhalten bis zur tagelangen Isolation, was inzwischen zu Verurteilungen führte. Drei unterschiedliche Praktiken des Schweigens wurden in der Studie rekonstruiert: machtbasiertes Verschweigen, verschleierndes Sprechen und Schreiben sowie ausbleibende Reaktionen weiterer Mitglieder der Organisation.

Bedingungen gelingender Sorge

Abschließend zur Auseinandersetzung mit Care als emotionalem Geschehen und daraus hervorgehenden verschiedenen potentiellen Verknüpfungen von Sorgen und Gewalt sollen Bedingungen gelingender Sorge skizziert werden (Brückner 2011). Gelingende Sorge bedarf – neben hinreichender materieller und zeitlicher Rahmung – der Kontaktermöglichung und der Beziehungsorientierung zwischen den Akteur*innen, das bedeutet: Zeit und Gelegenheit zu Hinwendung, Umsicht, Anteilnahme, Zuspruch und Beistehen. Die darin enthaltene emotionale Anstrengung muss in beruflichen Kontexten als Teil der Arbeit anerkannt und im Arbeitsauftrag abgesichert werden. Zwischenmenschlichkeit herzustellen bedarf eines kooperativen Sich-Aufeinander-Einlassens, d.h. bewusster Beziehungsgestaltung im Kontext eines fachlich ausgewiesenen Arbeitsbündnisses (Gahleitner 2017). Ob privat oder beruflich setzt gelingende Sorgearbeit zudem individuelle und gesellschaftliche Möglichkeiten voraus, Fürsorge und Selbstsorge auszubalancieren.

Schon frühere Untersuchungen wie "the managed heart" (Hochschild 1983) haben gezeigt, wie schwierig es ist, zwischen Gefühlsausbeutung und ethisch angemessener Zuwendung in beruflichen Kontexten zu differenzieren. Diese Differenzierung zu leisten ist weiterhin Voraussetzung für eine gelingende Sorgetätigkeit.

Literatur

- Brückner, Margrit (2018): Gefühle im Wechselbad: Soziale Arbeit als beziehungsorientierte Care Tätigkeit. In: Kommission Sozialpädagogik (Hrsg.): Wa(h)re Gefühle? Sozialpädagogische Emotionsarbeit im wohlfahrtsstaatlichen Kontext. Weinheim/Basel, 65-79
- **Brückner**, Margrit (2011): Das hat mir sehr geholfen, dass man hier her kam und konnte sich an'n Tisch setzen und einfach frühstücken. Care Verständnisse aus der Sicht der AkteurInnen. In: Soziale Passagen, H.1, 61-79
- Conradi, Elisabeth/ Vosman, Frans (Hg.) (2016): Praxis der Achtsamkeit, Schlüsselbegriffe der Care-Ethik. Frankfurt/ New York
- Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit Fachhochschule Frankfurt am Main (Hrsg.) (2011): Grenzverletzungen institutionelle Mittäterschaft in Einrichtungen der Sozialen Arbeit. Frankfurt a.M.

Gahleitner, Silke (2017): Soziale Arbeit als Beziehungsprofession. Weinheim/ Basel

Gerhard, Ute (2018): Für eine andere Gerechtigkeit. Frankfurt/ New York

Hochschild, Arlie Russell (1983): The Managed Heart. Berkeley/ Los Angeles

Lorenz, Friederike (2021): Verschweigen von Gewalt in den stationären Hilfen. In: Soziale Arbeit, H. 8, 282-288

Ludwig, Michaela (2019): Kratzen, schlagen, beleidigen. In: Erziehung und Wissenschaft H.11. 30-31

Schröder, Julia (Hrsg.). (2019). Gewalt in Pflege, Betreuung und Erziehung. Weinheim/Basel **Nussbaum**, Martha (2003): Langfristige Fürsorge und soziale Gerechtigkeit. In: Deutsche Zeitschrift für Philosophie, H. 2, 179-198

Pflegekammer (2018) Magazin der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz, 2. Jg.

Ziegler, Holger (2014): Unerbetene Hilfen. Versuch einer Begründung einiger Kriterien zur Legitimation paternalistischer Eingriffe in der Sozialen Arbeit. In: Soziale Passagen, H. 6, 253-274

Dieser Beitrag ist freigegeben unter der CC-Lizenz CC BY-NC-ND 4.0 International, siehe https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0.

Neue Ungleichheiten und latente Gewaltpotenziale in der digitalen Transformation der Arbeit

Plädoyer und Argumente für sozial nachhaltige und chancengleiche Entwicklungspfade

Einführung

Mit der digitalen Transformation, welche weltweit vonstattengeht sowie alle gesellschaftlichen Sphären inklusive der Arbeitswelt maßgeblich durchdringt, gehen spezifische und neue Ungleichheiten einher, welche in Politik und Soziologie unter Stichworten wie bspw. Digital Divide und Digital Gender Gap diskutiert werden. Es gehen hiermit strukturell latente Gewaltpotenziale und neue Gefährdungen im Sinne der sozialen sowie physischen und v. a. auch psychischen Gewalt einher, welche erst im Ansatz in den Blick arbeitswissenschaftlicher und arbeitspsychologischer Forschung geraten. Versatzstücke dieses vergleichsweise neuen Puzzles werden im Weiteren beleuchtet.

Die Soziolog*innen Hollstein & Rosa (2021: 24f.) schreiben über einen spezifischen Aggressionsmodus, welcher der gesellschaftlichen Wachstumslogik insgesamt zueigen ist und ihre Prozesse fundamental präge:

"... unserer Diagnose lautet, dass der stetige, über Jahrhunderte hinweg wirksame Zwang zu Wachstum, Beschleunigung und Innovierung eine gesellschaftliche Wirklichkeit erzeugt hat, die auf allen Operationsebenen durch einen Aggressionsmodus und entsprechende Krisenphänomene gekennzeichnet ist. Auf der Makroebene zeigt sich dieser Modus in unserem Naturverhältnis, das durch immer weiter vordringende extraktive Industrien einerseits und durch immer konsequenzenreichere Schadstoffemissionen

andererseits geprägt wird. Auf der individuellen *Mikro*ebene äußert sich der Aggressionsmodus in dem stetigen Zwang zur körperlichen, geistigen, sozialen und psychischen Selbstoptimierung, der Züge einer Autoaggression annimmt, die mit wachsenden Burn-out-Raten, Stresserkrankungen und vor allem mit einer steigenden kulturellen 'Erschöpfungssensibilität' korreliert scheint. Es lässt sich also durchaus konstatieren, dass das dominante, steigerungsbasierte Weltverhältnis in der Spätmoderne ein Ausbrennen (burn out) auf der Mikro- und eine Aufheizung (burn up) auf der klimatischen Makroebene verursacht."

Demnach wäre in der Arbeitswelt grundsätzlich von einer Situation auszugehen, welche Beschäftigte individuell vor Herausforderungen stellt, mit dem bezeichneten Modus umzugehen. Denn dieser bleibt ihnen nicht äußerlich, durchdringt als Anforderungs- und Wertehaltung internalisiert das Arbeitshandeln, und viele der arbeitsweltlich zu beobachtenden Belastungsreaktionen werden in diesem Begründungszusammenhang erklärlich. Mit der digitalen Transformation findet aktuell eine nächste Schleife der Beschleunigung und Subjektivierung von Arbeit (vgl. Pongratz & Voss 2000, 2003) für viele Berufsgruppen statt, um deren Implikationen es in diesem Beitrag geht. Wie vertragen sich die aktuellen Entwicklungen der digitalen Transformation der Arbeitswelt mit dem in der ILO-Konvention 190 formulierten Ziel der gewaltfreien Arbeit als Arbeit der Zukunft?

Die hier verfolgte These lautet: Für eine gewaltfreie Arbeit der Zukunft sind bei der weiteren Digitalisierung die Entwicklung humaner und inklusiver Arbeitsformen zu fokussieren, bspw. durch auf flexibilisiertes Arbeiten angepasste Arbeitsschutzgesetze sowie eine gendergerechte Technikfolgenabschätzung. Derzeit wird diesbezüglich viel aus der Hand gegeben bzw. nicht realisiert, mit problematischen Folgen für Individuen, Organisationen und Gesellschaften. Hierzu braucht es m E. interdisziplinäre Ansätze: Arbeitsrecht, Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie, Arbeitssoziologie, Genderforschung sowie Technikforschung und -entwicklung müssen in neuer Weise gemeinsam gedacht werden¹. Auch muss gefragt werden dürfen, welche Entwicklungen

Bspw. sollte für eine digitale Transformation der Arbeit in Organisationen Diversitymanagement und Chief Digital Officer (resp. Office) intern eng kooperieren, anstatt das

wirklich mitvollzogen werden müssen und welche auch zurückgewiesen werden können.

1. Rahmenbedingungen: Trends und Treiber

Welche Trends und Treiber rahmen aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt, um die es hier geht? Exemplarisch seien fünf zentrale Aspekte angesprochen: Globalisierung, Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit, agile Arbeitsformen, Klimawandel sowie die digitale Transformation selbst.

1.1 Globalisierung

Als erste Rahmenbedingung ist die Globalisierung mit einer Internationalisierung von Arbeit zu nennen, wie sie sich in den letzten 30 Jahren vollzieht. Hiermit gehen für arbeitende Menschen neue Anforderungen einher, bspw. erhöhte Mobilität(sbereitschaft), Mehrsprachigkeit im Arbeitsalltag in Wort und Schrift, Forderungen an eine erhöhte Ambiguitätstoleranz sowie in den komplexeren, oft global vernetzten Arbeitskontexten das Aushalten der Reduktion von Routinen, Überschaubarkeit und Kontrolle. Hierauf bereiten bspw. Universitäten ihre Absolventen vor; heutige Studierende sind oft gehalten, ein Auslandssemester zu absolvieren. Ein Netzwerk von Partneruniversitäten sowie bspw. in Europa das Erasmus²-Programm unterstützt sie organisatorisch sowie finanziell dabei. Die kognitiven sowie psychischen Anforderungen an Beschäftigte in diesem Kontext sind erheblich; Entsendungsprogramme in Organisationen drehen sich häufig um interkulturelle Trainings sowie fiska-

 $jede^*r\ sein/ihr\ Ding\ macht.\ Dies\ wird\ aus\ der\ Argumentation\ weiter\ unten\ klar\ werden,$ ist in praxi aber noch nicht der Regelfall.

² Erasmus+ ist ein Förderprogramm der Europäischen Union (EU) für lebenslanges Lernen. Es besteht seit ca. 30 Jahren und fördert die Mobilität von Studierenden, jungen Erwachsenen, Hochschullehrenden sowie ausländischem Unternehmenspersonal innerhalb Länder der EU.

lische Fragen, während die psychische Bewältigung von Expatriierten³ kaum unterstützt wird.

1.2 Entgrenzung und Subjektivierung

In den Arbeitswissenschaft wird seit etwa dem Millennium auch eine zunehmenden Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit (vgl. Pongratz & Voß 2000, 2003) für viele Berufsgruppen problematisiert. Hiermit gehen den Autoren zufolge für das arbeitende Subjekt erhöhte Anforderungen an die Selbstkontrolle, Selbstrationalisierung und Selbstökonomisierung einher. Wie eingangs zitiert, beschreiben Hollstein & Rosa (2021: 25) diese Tendenz aktuell als einen "Zwang zur körperlichen, geistigen, sozialen und psychischen Selbstoptimierung, der Züge einer Autoaggression annimmt." Arbeitsbezogene psychische Anpassungsstörungen drücken sich entsprechend bspw. in Arbeitssucht (Meißner 2005), Burnout (Maslach 2003; Robinson 2007) und Burn-On (te Wildt & Schiele 2021) aus. Sie können neben der Autoaggression jedoch auch in Aggression gegen andere münden, was sich bspw. in arbeitsbezogenen Konfliktdynamiken wie Mobbing (Meschkutat et al. 2002) und Straining (Ege 2014) ausdrückt. Ob nur letztere oder auch die erstere Aggressionsrichtung im Sinne von Gewalt im Arbeitskontext zu bewerten ist, wäre für das Ziel der gewaltfreien Arbeit als Arbeit der Zukunft kritisch zu reflektieren. Aus arbeitspsychologischer Perspektive spricht einiges dafür, die strukturell angelegten Formen der Autoaggression ebenso in den Blick zu nehmen wie psychische Gewaltausübung durch andere, denn beide münden in Gefährdungen für Leib und Seele Betroffener, bis hin zum Tode (Fassel 1994: 180).

1.3 Agile Arbeitsformen

In jüngerer Zeit geraten zudem sogenannte agile Arbeitsformen in dem Blick, die sich vor allem im Kontext der IT-Branche und in technikbasierten Start-Ups

³ Arbeitnehmende, die von ihrem Arbeitgeber resp. ihrer Arbeitgeberin für eine begrenzte Zeit in ein anderes Land entsandt werden, um dort zu leben und zu arbeiten.

entwickelt haben. Komplexere Organisationen wollen mit den erfolgreichen Jungunternehmen mithalten, indem sie sich die Vorteile dieser Arbeitsformen zu Nutze machen. Sie erhoffen sich damit eine erhöhte Flexibilität im Wettbewerb der Weltmärkte. Dazu wird ein noch weiter entgrenzter und subjektivierter Typus von Beschäftigten angestrebt. Während sich in einem Startup-Unternehmen der/die Pionier*in (vgl. Glasl & Lievegoed 1993: 46-54) mit gleichgesinnten Beschäftigten umgibt und so viel arbeitet, wie es die Auftragslage erfordert, ist hingegen das Arbeitshandeln in weiter ausdifferenzierteren Organisationen (ebd.: 55-97) auf langfristige Beschäftigungsfähigkeit hin ausgerichtet. Die Beschäftigten sind auch nicht v. a. Berufseinsteiger*innen, die bereit sind, sich voll mit Pionier*in und Geschäftsidee zu identifizieren sowie in Vorleistung zu gehen. Sofern ist das Ziel größerer Unternehmen, sich mittels agiler Arbeitsformen flexibler und kundenorientierter aufzustellen, zwar verständlich, aber es ist zugleich unter Perspektive eines sozial nachhaltigen Handelns in Organisationen fraglich, ob sich die entsprechenden Arbeitsformen langfristig gesund erhaltend von Beschäftigten in vielfältigen Berufsgruppen werden realisieren lassen. Verwiesen sei auf eine aktuelle Studie von Eilers et al. (2021), die illustriert, inwiefern der Trend in Organisationen angekommen ist und wo er auf Barrieren stößt.

Hofmann, Piele & Piele (2019) vom Fraunhofer IAO, die seit längerem zu diesem Themenkreis forschen, fassen entsprechende Entwicklung der Arbeitswelt unter dem Stichwort "New Work" zusammen und erläutern, wie das Konzept heute gefasst wird:

"Unter New Work verstehen wir erwerbsorientierte Arbeit mit einer Arbeitsweise, die durch ein hohes Maß an Virtualisierung von Arbeitsmitteln, Vernetzung von Personen, Flexibilisierung von Arbeitsorten, -zeiten und -inhalten gekennzeichnet ist. Die digitale Transformation und der damit verbundene Innovationsdruck fordern und fördern zudem zunehmend agile, selbstorganisierte und hochgradig kundenorientierte Arbeitsprinzipien" (ebd.: 5).

"New Work … steht synonym für die Versuche, innerhalb der Erwerbsarbeit eine Reihe von zukunftsorientierten Veränderungen zu implementieren, deren Realisierung eng mit den Möglichkeiten und Chancen der digitalen Transformation zusammenhängt. Diese Veränderungen subsumieren sich unter Stichworten wie Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, Flexibili-

sierung, Agilität, Wertebasierung und Sinnstiftung von Arbeit. Die digitale Transformation fungiert dabei als Ermöglicher (z. B. durch zunehmend digitale Arbeitsprozesse) und als Beschleuniger (z. B. durch das Einfordern agiler Arbeitsprinzipien). Sie wirkt aber auch als gesamtgesellschaftlicher Hintergrund der Diskussion: In Bezug auf die Zukunft von Arbeit und deren Beitrag zu individueller Lebensgestaltung sowie in Bezug auf Arbeit als Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe. Demografische Entwicklungen sowie die nochmals zunehmende internationale Vernetzung bilden zusätzliche Pfeiler dieser Veränderungen" (ebd.: 4).

Diese neuen Arbeitsformen sind demnach unmittelbar an die digitale Transformation der Arbeit gekoppelt – als Ermöglicher sowie als Beschleuniger. Nach Auffassung von Hofmann, Piele & Piele gehen hiermit Chancen für Beschäftigte einher, wenn es um Vereinbarkeitsfragen sowie Sinnstiftung im Kontext Arbeit geht, während für Arbeitgeber*innen Chancen in einer erhöhten Flexibilität und Agilität am Markt gesehen werden – bestenfalls also eine Win-Win-Situation. Ob diese Rechnung immer so aufgehen kann oder für Beschäftigte Abgrenzungsprobleme sowie zusätzliche Belastungen durch die Flexibilisierung und Digitalisierung resultieren, wäre aus arbeitspsychologischer Sicht kritisch zu hinterfragen. Neue Vulnerabilitäten sind durch die strukturelle weitere Entgrenzung und Subjektivierung erwartbar (Meyerhuber 2009: 105ff.).

1.4 Klimawandel

Als weiterer Trend und Treiber kann der Klimawandel gelten. Im Kontext der Sars-Cov2 Pandemie 2020/21 erproben einerseits viele Unternehmen erfolgreich eine Reduktion ihrer arbeitsbezogenen Mobilität zugunsten von Video-Konferenzen; auch in der Wissenschaft werden Konferenzreisen durch digitale und hybride Formate ersetzt. Hinsichtlich des Klimaschutzes wird dieser Trend positiv konnotiert. Sollte er sich verstetigen, kann dies weitreichende wirtschaftliche Folgen haben: Dienstreisen bedingen die Nutzung von Hotels, Restaurants und der Reisebranche (Bus, Bahn, Flugzeug); sie machten bis Ende 2019 laut Statista (2020) ca. ein Drittel der Gesamttouristikbranche aus.

Andererseits geht auch die Digitalisierung selbst mit erheblichen Klimakosten einher! So betont der Wissenschaftliche Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU 2019: 1) in seinem Bericht "Unsere gemeinsame digitale Zukunft", dass

"...das künftige Schicksal der planetarischen Umwelt massiv vom Fortgang der digitalen Revolution abhängen wird. Nur wenn es gelingt, die digitalen Umbrüche in Richtung Nachhaltigkeit auszurichten, kann die Nachhaltigkeitstransformation gelingen. Digitalisierung droht ansonsten als Brandbeschleuniger von Wachstumsmustern zu wirken, die die planetarischen Leitplanken durchbrechen. Nachhaltigkeitspioniere müssen die Chancen von Digitalisierung nutzen und zugleich deren Risiken einhegen. Ignorieren oder vernachlässigen diejenigen, die versuchen, Nachhaltigkeitstransformationen voranzubringen, die Digitalisierungsdynamiken, wird die Große Transformation zur Nachhaltigkeit auf der Strecke bleiben. Der WBGU plädiert also für die Fortsetzung und Beschleunigung der Großen Transformation mit digitalen Mitteln. Zudem wird deutlich, dass Digitalisierung unsere Gesellschaften so tiefgreifend verändern wird, dass auch unser Nachhaltigkeitsverständnis radikal weiterentwickelt werden muss."

Die Expert*innen der WBGU (ebd.: 5) zeigen drei mögliche Dynamiken der digitalen Transformation inkl. ihrer Chancen und Risiken auf, welche ihnen zufolge alle auch "derzeit schon parallel anlaufen" (ebd.) und deren Risikoseiten sie aufzeigen. Deshalb kann es keine Option darstellen, die Verantwortung für eine globale Digitalisierung einigen wenigen Autokraten/Großkonzernen zu überlassen. Hier bleibt viel zu tun für Politik und Gesetzgebung. Da die Digitalisierung seltene Rohstoffe sowie sehr viel Energie verbraucht, entwickeln erste Tech-Organisationen ein "green computing": bspw. das Unternehmen Apple produziert nach eigener Darstellung seinen eigenen, klimaneutralen Strom aus erneuerbaren Quellen und achtet bei der Produktion seiner Geräte auf nachhaltig gewonnene Rohstoffe sowie reduzierten CO₂-Ausstoß (vgl. Apple 2021).

1.5 Digitale Transformation

Last but not least gehört zu den aktuellen Trends und Treibern die digitale Transformation selbst. Schon sprechen Wissenschaftler*innen von einer "Di-

gital Society⁴ (vgl. bspw. Perifanou & Economides 2020: 13; BPB Vortragsreihe ab 2017). Die Sars-Cov2 Pandemie hat das Bewusstsein um die digitale Transformation in der Gesellschaft stark befördert: ca. 30 % der Arbeitnehmer*innen machen Erfahrungen mit "langzeitlichem Homeoffice"⁵ (vgl. Meyerhuber 2021). Erwartet wird, dass bis zu 50 Prozent aller Beschäftigten zumindest zeitweise im Homeoffice arbeiten könnten (vgl. Eurostat 2020). Am Beispiel von Schul- und Hochschullehrenden erkennbar wird zugleich ein umfassender technischer Aufrüstungs- sowie Weiterbildungsschub, hier bspw. hinsichtlich digitaler Lehrformate: Schulen greifen auf Tablets zurück, um Schüler*innen digital zu unterrichten, Universitäten bauen ihre Möglichkeiten für digitale Lehre intensiv aus. Es entsteht in diesem Zuge ein "Training on the Job" für Beschäftigte. Wenn man allerdings bedenkt, dass Lehrkräfte ohnehin zu den Berufsgruppen mit sehr hoher Burnout-Rate zählen (aktuelle Studie: Hansen et al. 2020) und man ersten Befunden folgt, wonach digitale Lehre einen deutlichen Mehraufwand bedeutet⁶, so stimmt dies zumindest nachdenklich, ob digitale Lehrformate nicht nur Schüler*innen und Studierende die gleiche Qualität an sozialer Anteilhabe und Kompetenzentwicklung sowie inhaltlichem Wissen bietet, sondern auch, ob die gleiche Menge an Lehre im digitalen Format von einer Person langfristig zu leisten ist (zur Hochschullehre unter Pandemiebedingungen vgl. Meyerhuber 2022). Ein Problem, welches in diesem Übergang auch erkennbar wird, besteht darin, dass (noch) versucht wird, in

⁴ Im wissenschaftlichen Diskurs finden sich, zeitlich versetzt, die Begriffe Informationsgesellschaft, Wissensgesellschaft, Digital Society.

Vgl. Meyerhuber 2021, ich habe den Begriff "langzeitliches Homeoffice" in Abgrenzung zu "Homeoffice" entwickelt, weil monatelang remotes Arbeiten psychologisch gänzlich andere Wirkungen zeitigt als der typische Tag im Homeoffice einmal pro Woche. Es braucht eine begriffliche Differenzierung, um zwei gänzlich unterschiedliche Situationen nicht als gleich zu behandeln.

Exemplarisch genannt seien diesbezüglich eindeutige Befunde in den Lehrendenbefragungen 2020 und 2021 an der Universität Bremen. Dabei muss betont werden, dass diese Lehre eben noch keineswegs "papierlos" läuft, sondern sie sich lediglich technischer Mittel bedient, um weiter den bisherigen Status Quo zu erfüllen. Das heißt bspw., Papiere auszudrucken, zu unterzeichnen, zusätzlich einzuscannen, als PDF zu versenden, Originale in die Post zu geben, usw. "Echte" Digitalisierung, in neuen Prozessen ohne Papier, könnte nochmal anders werden.

bestehenden, analog angelegten Regelungen digital zu arbeiten, anstatt bspw. tatsächlich papierlos; hierzu müssten aber bestehende Regularien, Formulare, usw. angepasst werden. Ob also die versprochene Leichtigkeit digitaler Lösungen urbaner Mythos bleibt oder Realität werden kann, hängt auch davon ab, wie gut es gelingt, bspw. bestehende Formalia auf die Digitalisierung hin zu übersetzen ... dies ist "Work in Progress".

1.6 Zwischenfazit

Mit den komplexen Entwicklungen, von denen hier nur einige exemplarisch skizziert sind und in deren Kontext die digitale Transformation von Arbeit sich einbettet, gehen neue Anforderungen an den Menschen und spezifische psychische und physische Belastungen einher. Dafür erste Beispiele:

Der Umgang mit digitalen Medien im Kontext der Arbeit benötigt immer wieder neu die Aneignung von Kompetenzen, die, technisch gelagert, oft jenseits der eigentlichen Fachlichkeit von Beschäftigten liegen. Da sich die Technologien in permanentem Wandel befinden, heißt es immer wieder neu, sich mit neuen Anwendungen auseinanderzusetzen, um arbeitsfähig zu bleiben. Als Beispiel mag Nutzer*innen der Wechsel von Office 2003 zu Office 2010 als Textverarbeitungsprogramm vor Augen sein: viele Anwendungen liegen woanders, die Visualisierung wurde verändert, usw. Es benötigt daher immer wieder Trainingsphasen, die aber in der Arbeitszeitplanung Beschäftigter in der Regel nicht vorgehalten werden. Hieraus resultiert Mehrarbeit und ggf. auch eine erhöhte Anspannung (Stress) in Neu- und Umlernphasen. Fraglich ist auch, welche Unterstützung für die Erarbeitung des Umgangs mit neuen Tools eine Organisation ihren Beschäftigten bietet. Oftmals wird bspw. vorausgesetzt, dass Akademiker*innen sich entsprechende Neuerungen eigenständig anzueignen verstehen, während Verwaltungspersonal eher Schulungen erhält. Die mit dem technologischen Wandel einhergehende Unausweichlichkeit, Unplanbarkeit (die Neuerung kommt, wenn sie kommt) weist strukturell gewaltförmige Züge auf, die zum Erhalt (Wiederherstellung) der eigenen Arbeitsfähigkeit vom Individuum psychisch ausgehalten und positiv umgeformt werden müssen.

Das überwiegende Arbeiten am Computer bedeutet für Beschäftigte in der Regel einseitige physische Belastungen durch vermehrtes Sitzen, Tippen, Blick zum Bildschirm. Gibt auch die Bildschirmarbeitsplatzverordnung (vgl. Anlage 6 der Arbeitsstättenverordnung) vor, dass das Arbeiten am Bildschirm systematisch durch anders gelagerte Tätigkeiten zu unterbrechen ist, so wird diese Vorstellung immer mehr zu Wunschdenken, wenn es keine anders gelagerten Aufgaben mehr gibt. Arbeitsmedizinisch "Richtiges" und tatsächliche Arbeitspraxis klaffen diesbezüglich zunehmend auseinander; die Zukunft des Arbeitsschutzes, welcher bislang am Arbeiten innerhalb einer Betriebsstätte ausgerichtet ist, steht infrage (Beermann et al. 2020). Das viele Sitzen bzw. Stehen am Rechner wird arbeitsmedizinisch auch wegen der damit einhergehenden Zwangshaltung problematisiert. Für das Homeoffice/Mobiles Arbeiten darf zudem von Mehrarbeit und einer nicht sachdienlichen Pausengestaltung (bspw. browsen im Internet und nebenher essen) ausgegangen werden. Dass eine Nebenfolge des langzeitlichen Homeoffice (Meyerhuber 2021) bspw. vermehrte Rückenprobleme sind, darf in diesem Zusammenhang nicht verwundern. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2022: Blog o. S.) dazu: "Es lässt sich eine steigende Tendenz zu ungünstigen Körperhaltungen und körperlicher Unterforderung bei sitzenden Tätigkeiten, z. B. in Büroberufen, beobachten." Und in ihrer diesbezüglichen Studie zu Auswirkungen von Bildschirmarbeit auf das Muskel-Skelett-System stellten Gebhardt et al. (2006) seinerzeit schon fest:

"Die ermittelten 12-Monats-Beschwerde-Prävalenzen wiesen in der Nacken- (54,8 Prozent) und der Schulterregion (37,6 Prozent) die deutlichsten Ausprägungen auf. Im Vergleich hierzu zeigte der Bereich der Hände und Handgelenke sowie der Ellenbogen und Unterarme mit Werten von 21,1 Prozent bzw. 15,0 Prozent erwartungsgemäß geringere Ausprägungen. Frauen berichteten signifikant häufiger über Nacken- und Schulterbeschwerden als Männer. Schulterbeschwerden nahmen zudem mit zunehmendem Alter zu. Die Dauer der Bildschirmarbeit zeigte einen signifikanten Effekt auf Nackenbeschwerden bei einer durchschnittlichen Bildschirmtätigkeit über 6 Stunden pro Tag."

Seit jener Studie haben sich die bildschirmbezogenen Arbeiten verdichtet. Mit der Verlagerung ins langzeitliche Homeoffice 2020/21 dürfte noch das Problem hinzukommen, dass nicht jeder Arbeitsplatz daheim optimal ergono-

misch gestaltet ist. Vielmehr spitzen sich entsprechende Probleme dort weiter zu: aktuelle Studien thematisieren Defizite in der Umsetzung arbeitsschutzbezogener Gesetze, welche ja aus arbeitsmedizinischen Erkenntnissen resultieren und keineswegs nur Empfehlungscharakter haben. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin teilt mit:

"Laut einer repräsentativen Befragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin arbeiten Menschen im Homeoffice durchschnittlich länger, machen häufiger Überstunden und verletzen öfter die gesetzlichen Mindestruhezeiten von elf Stunden zwischen Arbeitsende und dem nächsten Arbeitsbeginn als Menschen, die nicht von zuhause aus tätig sind. Dies kann es erschweren, sich ausreichend zu erholen" (BAuA 2020b: Blog o. S.).

Lott (2019: 5) beschreibt Studienergebnisse zu flexiblen Arbeitsarrangements, wonach Männer durchschnittlich bis zu sechs Überstunden im Homeoffice leisten, Frauen durchschnittlich eine bis drei (je nach Betreuungsaufgaben). Entsprechend resümiert die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2020c: 6):

"Zum anderen steigt mit einer Vereinbarung zu Telearbeit und Homeoffice oft auch die Entgrenzung des beruflichen und privaten Bereichs. Es werden beispielsweise häufiger Ruhezeiten verkürzt oder es wird auch außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit gearbeitet (Backhaus et al. 2019; Wöhrmann & Brauner, 2020 im Erscheinen). Dies ist insbesondere bei ausgedehntem Homeoffice und hoher Arbeitsintensität der Fall. Häufig sind dadurch das Abschalten und die Erholung von der Arbeit erschwert, was zu Schlafproblemen oder Erschöpfung führen kann."

Hiermit kommt die eingangs mit Hollstein & Rosa (2021) thematisierte Autoaggression erneut in den Blick. Hohe Arbeitsintensität und Entgrenzung führen für Beschäftigte zu Bewältigungsformen, die sich in dem beschriebenen "Zwang zur körperlichen, geistigen, sozialen und psychischen Selbstoptimierung" (ebd.: 24f.) ausdrücken. Hierin äußert sich eine schon länger anwachsende, latente Gewaltförmigkeit in den aktuellen Entwicklungen der Arbeitswelt – die Strukturen ihrer Arbeit bleiben den Menschen nicht äußerlich, und ihre Verinnerlichung richtet sie auch psychisch zu (vgl. Leithäuser & Volmerg 1988; Hoff 1992; Meyerhuber 2009).

Die digitale Transformation erleichtert es schlussfolgernd Arbeitgeber*innen, Beschäftigte örtlich und zeitlich flexibilisiert arbeiten zu lassen. Dies enthebt sie allerdings nicht der Pflicht, dafür Sorge zu tragen, dass in Deutschland geltende, arbeitsschutzrechtliche Vorgaben auch außerhalb der Betriebsstätte bekannt sind und eingehalten werden. Womöglich jedoch steht deutsches Arbeitsrecht im Sinne des Arbeitnehmerschutzes der Ideologie agilen Arbeitens gemäß Silicon Valey entgegen? Hier wird weiter genau hinzuschauen sein, um gangbare Wege zwischen Sollen und Wollen zu finden und einer einseitigen Verlagerung der Verantwortung für gesundheitliche Auswirkungen entgrenzten Arbeitens auf das Individuum entgegenzuwirken.

2. Neue Disparitäten und Vulnerabilitäten mit der digitalen Transformation der Arbeit

Mit der digitalen Transformation entstehen neue Ungleichheiten. Diese sogenannten "Digital Divides" werden von dem Politikwissenschaftler N. Kersting (2021: 1) wie folgt beschrieben:

"Als digitale Spaltung werden ungleiche individuelle und gruppenspezifische Zugangschancen zu digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien verstanden. (...) Diesbezügliche Disparitäten zeigen sich beim Vergleich zwischen Bevölkerungsgruppen wie Jugendlichen und Senioren, Männern und Frauen (Gender Gap), aber auch bei marginalisierter armer Bevölkerung, Gruppen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Behinderungen. Digitale Spaltung überlappt und verstärkt somit bestehende soziale und partizipative Ungleichheiten."

Die Chancen sowie der Zugang zur aktiven und vorteilhaften Teilhabe an den Entwicklungen, welche die digitale Transformation mit sich bringt, sind demnach ungleich verteilt. Der Definition zufolge verstärkt die Digitalisierung bestehende Ungleichheiten. Benachteiligt finden sich demnach ältere, weibliche und ärmere Menschen sowie Migrant*innen. Viele Beschlüsse der Europäischen Union beziehen sich auf den Willen, Chancengleichheit für alle Menschen im EU-Raum zu sichern, Stereotype abzubauen und auf soziale

Gerechtigkeit hinzuwirken. Die Europäische Kommission schreibt über dieses Politikfeld:

"Frauen sind im Erwerbsleben noch immer unterrepräsentiert, dafür aber im Bereich der Teilzeitarbeit und in Branchen mit geringerer Bezahlung überrepräsentiert. Außerdem erhalten sie niedrigere Stundenlöhne. Die Förderung ihrer Erwerbsbeteiligung ist eine grundlegende Voraussetzung für Chancengleichheit. (...)

In der gesamten Union gilt ein Diskriminierungsverbot im Hinblick auf Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung. Bestimmte Gruppen, z. B. Drittstaatsangehörige und ethnische Minderheiten, sind beim Zugang zur Arbeitswelt jedoch mit Schwierigkeiten konfrontiert. Die Förderung ihrer Erwerbsbeteiligung ist eine grundlegende Voraussetzung für Chancengleichheit – und angesichts der Bevölkerungsalterung auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit" (Europäische Kommission 2022: Blog o. S.).

Es gibt demnach den politischen Willen, entsprechende Ungleichheiten zu reduzieren, während andererseits viele Studien (s.u.) belegen, dass dies bisher noch zu wenig gelingt.

2.1 Digitale Gleichberechtigung am Arbeitsplatz? Leider nein.

Zahlreiche Studien belegen, dass Frauen weltweit im Durchschnitt, nicht nur in Deutschland, im Privaten mit Technik weniger gut ausgestattet sind als Männer und sich weniger intensiv mit entsprechenden Fragen befassen (exemplarisch verwiesen sei auf drei jüngere Studien: International Telecommunication Union 2016; Initiative D21 2016; W20-Dialog 2017). In einer Teilauswertung des D21-Digital-Indexes (2019: 30) wird resümiert: "Die Auswertung ausgewählter Ergebnisse des D21-Digital-Index 2018 / 2019 unter Genderaspekten zeigt, dass weiterhin Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf digitale Kompetenzen, Offenheit gegenüber technologischen Trends, digitales Arbeiten und Wissensaneignung zu digitalen Themen bestehen." Den Studien zufolge sind entsprechende Unterschiede schon bei Jugendlichen erkennbar und setzen sich im Erwachsenenalter fort. International wie national setzen politische Bemühungen darum auf ein Schließen des "Digital Gender Gaps".

Im Homeoffice ist einerseits ggf. ein höherer Umfang an mittels Computer zu bearbeitenden Aufgaben (im Gegensatz zu im Büro angelegten Handakten etc.) sowie ein eigenständiger Umgang mit digitalen Medien und ihren Stolpersteinen zur Arbeitsbewältigung erwartbar, während in der Betriebsstätte anwesende Kolleg*innen einfacher um Unterstützung gebeten werden können, falls etwas nicht klappt.

Neben dem Individuum muss aber auch gefragt werden, wie gendersensibel Organisationen den Zugang zu digitalen Anwendungen gewähren und unterstützen. Hier gibt es erstaunliche Unterschiede: die Osnabrücker Professorin für Gender- und Diversity-Studies Schwarze (2017: 95) fasst nach Sichtung zahlreicher Studien dazu zusammen, dass auch bislang schon die Ausstattung mit digitalen Arbeitsmitteln durch den/die Arbeitgeber*in einem deutlichen Geschlechterbias unterliegt:

"Die Ausstattung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den digitalen Werkzeugen für ihre Arbeitsaufgaben differiert erheblich zwischen den Geschlechtern. Am Beispiel von Beschäftigten im Bürobereich zeigt sich, dass Männer in deutlich höherem Umfang mit digitalen Kollaborationstools (Männer 54 Prozent, Frauen 27 Prozent), Telefonkonferenzdiensten (Männer 51 Prozent, Frauen 29 Prozent), Fernzugang/VPN für Homeoffice (Männer 52 Prozent, Frauen 24 Prozent) oder Smartphones (Männer 40 Prozent, Frauen 13 Prozent) von Seiten der Arbeitgeber ausgestattet werden als Frauen. Digitale Ungleichheiten ziehen sich in vielfältiger Weise durch das Leben berufstätiger Frauen und Männer."

Dies stimmt bedenklich, da dies arbeitsrechtlichen Regelungen direkt widerspricht, denn: "Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die erforderlichen Arbeitsmittel auf seine Kosten zur Verfügung zu stellen – dies umfasst unter anderem auch die Kosten für die Anschaffung der Arbeitsmittel sowie für deren Wartung, Reparaturen und Pflege" (Arbeitssicherheit.de 2020) – bitte ohne Ansehen des Geschlechts!

Entsprechende Befunde erinnern die Verfasserin an die Schulforschung der frühen 1980er Jahre, wo deutlich wurde, dass Mädchen messbar weniger Aufmerksamkeit geschenkt bekamen als Jungen, gefühlt aber massiv bevorzug behandelt würden, sobald versucht wurde, das Aufmerksamkeitsverhältnis der Lehrpersonen auch nur etwas zu verbessern (Scheu 1977). Sehr ähnlich

problematisiert aktuell die Soziologin Schutzbach (2021) das gesellschaftlich eingeschriebene Selbstverständnis einer Verfügbarkeit von Frauen, wonach diese sich begnügen müssen und nicht etwas für sich fordern können, ohne unweiblich oder undankbar zu wirken, auch im Berufsalltag. Ähnlich kann man sich das bei der Verteilung digitaler Kollaborationstools vorstellen – wem wird welcher Zugang gewährt, welche Arbeitsmittel zugebilligt? Wem wird das Recht eingeräumt, für gute Arbeitsfähigkeit Techniklösungen einzufordern, wer muss sich mit dem bescheiden, was gewährt wird und gilt als zu laut und undankbar, wenn mehr angefragt wird? Arbeitgeber*innen müssen sich jene noch immer stereotypbelasteten Macht- und Verteilungsbedingungen bewusst machen, unter denen sich die zitierten Befunde herstellt, um ihre weibliche Belegschaft in der digitalen Transformation mitzunehmen und gleichberechtigend zu fördern.

Entsprechend legt die Sachverständigenkommission des dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung 2021 eine soziotechnische Perspektive auf die digitale Transformation an (d. h. eine strikte Kontextualisierung der Digitalisierung) und stellt klar (2021a: 9):

"Die Digitalisierung öffnet ein Gelegenheitsfenster, herrschende Geschlechterverhältnisse sichtbar zu machen, Rollenzuschreibungen zu hinterfragen und Machtverhältnisse neu zu verhandeln. Inwieweit die Gleichstellung der Geschlechter im Zuge der technologischen Veränderungen zunimmt oder abnimmt, hängt entscheidend von den Rahmenbedingungen der digitalen Transformation und der Gestaltung des Transformationsprozesses ab."

Hieraus ergibt sich ein wichtiger Gestaltungsauftrag in jeder modernen Organisation: nicht einfach irgendeine Technik einzukaufen, sondern mit den Anspruchsgruppen gemeinsam zu prüfen, welche Lösungen für sie und ihre arbeitsbezogenen Anliegen am besten passen. Die Sachverständigenkommission (ebd.: 10) stellt fest:

"[Die] Frage der geschlechtergerechten Gestaltung bezieht sich zum einen konkret auf die Technikgestaltung: Wer programmiert beispielsweise Software, und wie wird dabei vorgegangen? Wie können algorithmische Systeme so gestaltet werden, dass sie keine negativen Auswirkungen auf die Gleichstellung haben?"

Die Autor*innen zitieren das Beispiel des Forscherehepaars zum Biontec-Impfstoff 2020, um das Problem zu verdeutlichen: "Der Algorithmus der größten Suchmaschine in Deutschland wies Uğur Şahin …, völlig korrekt, als Vorstandsvorsitzenden von BioNTech aus, während Özlem Türeci lediglich als seine Ehefrau angeführt wurde …, nicht als Leiterin der Abteilung für Klinische Entwicklung bei BioNTech." Der Suchalgorithmus wies, durchaus keine Seltenheit, also einen Genderbias auf. Das Beispiel ist leider kein Ausnahmefall; der unbewusste Geschlechterbias von Programmierern wirkt sich vielmehr im Internet an vielen Stellen aus.

Die Sachverständigenkommission (ebd.) im Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung reflektiert in ihrem Bericht entsprechend:

"Ebenso wie die Gesellschaft durch Geschlechterverhältnisse geprägt ist, ist die Digitalisierung durch Geschlechterverhältnisse geprägt. Digitalisierung wirkt sich wiederum auf die Gesellschaft und damit auf Geschlechterverhältnisse aus. Digitalisierung und Geschlechterverhältnisse beeinflussen sich somit wechselseitig. Neben dem Geschlecht sind weitere intersektional verschränkte soziale Ungleichheiten und Kategorien von Bedeutung."

Digitale Transformation unter der Perspektive von Gleichberechtigung ist demnach im Kontext von Arbeit noch eine große Gestaltungsaufgabe. Sie kann nicht passiv hingenommen, sondern muss bewusst gesteuert und gestaltet werden. Hierzu bedarf es seitens von Entscheider*innen und Gestalter*innen der digitalen Transformation in Organisationen entsprechender Kenntnisse um die sozialpolitischen Stoßrichtungen sowie die sozialdynamisch-biasbehafteten Problemlagen inklusive ihrer intersektionalen Verschränkungen.

2.2 Mögliche neue Konfliktlinien in Organisationen

Zu den neuen Disparitäten im Kontext Arbeit zählen des Weiteren Konfliktlinien zwischen Beschäftigten in der Betriebsstätte und jenen, die ortsflexibel arbeiten. Zudem kann ortsflexibles Arbeiten zu arbeitsmedizinisch ungünstigen Arbeitsbedingungen führen. Und es müssen mit der Digitalen Transformation von Arbeit neu erblühende Unterschiede zwischen Männern und Frauen in den Blick genommen werden:

Ca. 30 Prozent aller Beschäftigten üben Berufe aus, die überwiegend ortsflexibel, bspw. im Homeoffice, zu realisieren wären (BAuA 2020). Dem Volkswirt Brenke (2014) sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA 2017) zufolge könnten es bis zu 50 Prozent sein. Hier setzen aktuelle Visionen von Arbeitgeber*innen an, nach denen agiles sowie orts- und zeitflexibles Arbeit zu Einsparungen hinsichtlich Büroflächen, Strom, Mobilitätskosten und auch Arbeitsmitteln beitragen könnte.

Allerdings möchten ca. zehn Prozent dieser Beschäftigten überhaupt nicht zuhause arbeiten – oft, weil räumliche und/oder soziale Bedingungen dafür nicht günstig sind. Die räumliche Situation im Privathaushalt stellt sich sehr individuell dar. Eine aktuelle Studie des Fraunhofer-IAO (Bockstahler et al. 2020: 11) trägt zur Homeoffice-Situation während der Sars-Cov2 Pandemie zusammen, dass nur 48 Prozent der befragten Personen über ein separates Arbeitszimmer verfügen. 34 Prozent arbeiten demnach über Monate in Küche, Wohn- oder Esszimmer. Und 9 Prozent arbeiten demnach im Schlafzimmer oder haben keinen festen Arbeitsplatz im Privathaushalt; d. h. sie arbeiten an unterschiedlichen Arbeitsorten innerhalb des Haushalts. Sich vorzustellen, dass Beschäftigte bspw. über Monate im Bett arbeiten bedeutet auch, dass sie dies ergonomisch problematisch und mittels Laptop tun; mit der Bildschirmarbeitsplatzverordnung ist dies keinesfalls vereinbar! Auf der anderen Seite wird in der Studie (ebd.) herausgestellt, dass Befragte, die in einem separaten Arbeitszimmer arbeiten, deutlich leistungsstärker sind, verglichen mit Beschäftigten, die andere Orte innerhalb ihrer Wohnstätte zum Arbeiten nutzen. Zum einen ist dies den Autor*innen (ebd.: 13) zufolge zurückzuführen auf die Gestaltung des Arbeitszimmers als einem Raum, der für den Zweck der Arbeit optimal ausgestattet ist. So ist gut verständlich, weshalb zehn Prozent der Beschäftigten trotz Angebot nicht auf Homeoffice-Angebote eingehen – ihre privaten Räumlichkeiten oder soziale Umstände sind für die Arbeit ungeeignet.

Auch sperren sich nicht wenige Vorgesetzte gegen Regelungen zum Homeoffice, da sie sich ihre Beschäftigten lieber in der Betriebsstätte vor Ort wünschen (Eilers et al 2021: 17). Jene Beschäftigten, die in der Betriebsstätte verweilen müssen, äußern der aktuellen Studie zufolge Neid bezüglich der

abwesenden Kolleg*innen (ebd. ⁷). Umgekehrt beneiden aber auch jene, die sich ins langzeitliche Homeoffice verbannt sehen, jene, die einander noch vor Ort treffen (ebd.). Es entstehen also neue Konfliktlinien innerhalb des Arbeitskontexts durch ortsflexibles Arbeiten, die kritisch begleitet werden müssen.

2.3 Homeoffice: erhöhte Vulnerabilität bei Vermischung von Privat- und Arbeitsleben

Ebenfalls kann die private soziale Situation gegen Homeoffice sprechen: Insbesondere Frauen erleben in der Pandemie mehr häusliche Gewalt; lebt der Täter (Partner) im gleichen Haushalt, so kann das Opfer nicht ausweichen. Dass Betriebsstätten auch Schutz vor Gewalt bieten, ist ein vergleichsweise selten diskutiertes Thema, welches aber im Lichte der ILO Konvention 190 sowie der Digitalen Transformation mit ortsflexiblem Arbeiten eine neue Brisanz erhält. Während der Pandemie ist laut Statista (2020) die häusliche Gewalt gegen Frauen gestiegen. Hier entstünde mit der ILO Konvention 190 bei Ratifizierung durch Deutschland (Koalitionsvertrag 2021: Zeile 3861) eine neue Verflechtung von häuslicher und arbeitsplatzbezogener Gewalt, die Gesetzgeber*in und Arbeitgeber*in betreffen, wenn es bspw. um Arbeiten im Homeoffice geht, wie die Juristin Zimmer in ihrer Reflexion der Reichweite der Konvention darlegt, sie führt aus:

"Zwar fällt häusliche Gewalt im Regelfall nicht unter 'Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt' i.S.v. Art. 1 Abs. 1 [der ILO Konvention], dies kann im Einzelfall jedoch anders sein, bspw. wenn der Arbeitsplatz sich im Homeoffice in den häuslichen Bereich verlagert. Doch auch wenn das nicht der Fall ist, verpflichtet Art. 10 lit. f die Staaten dazu, die Auswirkungen häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt anzuerkennen und 'ihre Auswirkungen in der Arbeitswelt zu mindern'. Empfehlung 206 führt als entsprechende angemessene Maßnahmen auf …" (Zimmer 2021: 6).

Der Hays-Studie 2021 zufolge wird diesbezüglicher Neid zu einem Problem in vielen Organisationen; vgl. Eilers, Silke; Rump, Jutta; Schabel, Frank & Möckel, Kathrin (2021). HR-Report 2021 Schwerpunkt New Work. Hays AG und das Institut für Beschäftigung und Employability IBE, S. 17. Zugriff 11 März 2021: www.hays.de/lp/hr-report

Dieses Themenfeld verweist auf Probleme, die in gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen fußen. In der digitalen Transformation entstehen diesbezüglich weitreichende neue Disparitäten, welche seit längerem politisch unter dem Stichwort "Digital Gender Gap" diskutiert werden. Denn neben dem "Digital Divide" verschiedener Anspruchsgruppen finden sich insbesondere viele Belege für eine systematische Benachteiligung von Frauen in, durch und mit der Digitalisierung; eine insbesondere Frauen bei Entwicklungen im Kontext der digitalen Transformation zurücksetzende Tendenz. Diese bezieht sich auf Mädchen sowie Frauen und betrifft bspw. eine geringere Nutzung, aber auch Mit-Entwicklung und Gestaltung digitaler Technologien. Bspw. bleiben Frauen, die Informatik studiert haben, nicht lange in dem Berufsfeld, denn sie verdienen weniger, erhalten Positionen unter ihrem Ausbildungsniveau und werden im sozialen Kontakt mit Geschlechtsstereotypen konfrontiert – dazu weiter unten mehr.

3. Psychologische Bedürfnisse in und durch Arbeit befriedigen können

Zur weiteren Annäherung an Aspekte einer neuen Gewaltförmigkeit im Kontext digitaler Arbeit ist es hilfreich, sich zu verdeutlichen, welche psychologischen Bedürfnisse Menschen in und mit ihrer Arbeit befriedigen. Denn Arbeitsstrukturen, die dazu beitragen, psychische Bedürfnisse zu negieren und ihre Erfüllung zu behindern, wären als humanistischen Prinzipien entgegenlaufend zu problematisieren: psychische Gewalt ist nicht sichtbar, aber spürbar, sie wirkt sich psychisch aus und schlägt sich oft auch physisch negativ nieder. Im Kontext der digitalen Transformation kann dies bspw. mit invalidierender Kommunikation (Altmann 2014) ihren Anfang nehmen, d. h. durch eine Kommunikation, bei der in Bezug auf Belange der Digitalisierung das Gefühl vermittelt wird, dass eigene diesbezügliche Gefühle, Gedanken und Wahrnehmungen irrelevant oder falsch seien (vgl. Schutzbach 2021). Invalidierende Kommunikation stellt für Menschen eine erhebliche psychische Belastung und starke Verunsicherung dar. Fiktives Beispiel – Chief Digital Officer zur

Diversitybeauftragten: "Nein, das musst Du verstehen, die Digitalisierung hat mit Gleichstellungsfragen wirklich nichts zu tun, halte Dich da mal raus."

Was sind also psychische Bedürfnisse im Kontext der Arbeit? Der Ansatz der Sozialpsychologin Marie Jahoda, die intensiv zu Arbeit und Arbeitslosigkeit geforscht hat (Jahoda, Lazarusfeld & Zeisel 1933; Jahoda 1986), eignet sich, um dies aufzuzeigen. Die Autorin entwickelt ihn ihrem Werk ein Verständnis davon, dass psychologische Bedürfnisse in fünf distinkten Erlebensbereichen der Arbeit angesprochen werden, die die Autorin (1986: 4) deshalb auch "objektive Erlebenskategorien" nennt – objektiv, weil sich ihre An- und Abwesenheit auf Menschen in der Arbeitsgesellschaft unmittelbar psychisch auswirken. Diese fünf Erlebenskategorien sind:

- 1. Arbeit erzwingt eine gewisse Aktivität (ebd.),
- 2. Arbeit geht einher mit einer gewissen Zeitstruktur (ebd.),
- 3. Arbeit ermöglicht sozialen Anschluss und Anteilhabe (ebd.),
- 4. Arbeit und Arbeitsrolle sind verbunden mit *Identität und Status* (ebd.: 5),
- 5. Arbeit erlaubt das Erleben der Anteilhabe an einer *kollektiven Produktivität* (ebd.), welche über das, was das Individuum allein leisten könnte, weit hinaus reicht.

Digitale Arbeit, insbesondere in Verbindung mit agilen Formen der Arbeit (hohe Autonomie, Orts- und Zeitflexibilität), verändert in subtiler Weise das psychologisch bedeutsame Gefüge, welches sich in der Regel bei der Zusammenarbeit in der Betriebsstätte ergibt. Durch digitale Technologien wird es möglich, ortsungebunden zu arbeiten. Psychologisch fragt sich daher, inwiefern die objektiven Erlebenskategorien von Arbeit auch jenseits der Betriebsstätte ihre psychisch relevanten Wirkungen entfalten. Meine diesbezügliche Analyse (Meyerhuber 2021: 141-150) am Beispiel des Arbeitens im langzeitlichen Homeoffice ergab, dass sich Beschäftigte

- mehr selbst zur Aktivität antreiben müssen, da diesbezügliche Außenanreize fehlen (Weg zur Arbeit, dokumentierter Arbeitszeitantritt, belebende und fordernde Begegnung mit Kolleg*innen, vorgesetzten Personen, Kund*innen);
- 2. ihre Zeitstruktur stärker selbst organisieren müssen; viele Menschen kämp-

- fen nach einiger Zeit um eine gute Balance zwischen Prokrastination und Präsentismus oder gar Workaholismus im langzeitlichen Homeoffice;
- 3. ihre *Sozialkontakte* in sehr viel stärkerem Maße selbst organisieren müssen und viele Aspekte, die sich in der Betriebsstätte auch beiläufig oder zufällig ergeben, hierbei wegfallen. Das Vermögen zur und Erleben von sozialer Anteilhabe sinkt;
- 4. ihrer arbeitsbezogenen *Identität* weniger gewahr werden können, da die diesbezügliche soziale Resonanz im langzeitlichen Homeoffice eingeschränkt ist, selbst wenn ihr formaler, arbeitsbezogener Status weiter besteht; und
- 5. über die *kollektive Seite ihrer Arbeit* zwar kognitiv bewusst sein können, allerdings fehlt das unmittelbare Erleben der gemeinsamen Erfolge, des durch die Betriebsstätte auch ausgedrückten Gemeinsamen. So macht es psychologisch auf Dauer womöglich doch einen Unterschied, ob bspw. wir Wissenschaftler*innen unsere universitäre Lehre aus dem Homeoffice anbiete, oder ob man in den Räumen der Universität als Dozent*in tätig ist?

3.1 Latente Deprivation von den Erlebenskategorien der Arbeit

Eine latente Deprivation von den fünf Erlebenskategorien kann sich mit der Zeit psychisch negativ auf Menschen auswirken. So illustrieren Studien von Paul & Batinic (2010) sowie von Selenco, Batinic & Paul (2011) eindrücklich, dass solch eine latente Deprivation das Potenzial der psychischen Destabilisierung sowie für Depressionen erhöht. Dies mag erklären, weshalb bspw. unter den pandemiebedingten Kontaktebeschränkungen deutlich mehr gearbeitet wird; Stichworte: Sublimierung, Kompensation, Ablenkung, Verdrängung – alles Formen der psychischen Bewältigung oder der Gefühlsabwehr in einer die psychische Bedürfniserfüllung einschränkenden Situation. Hierin deuten sich neue Vulnerabilitäten für Beschäftigte an, die mit ortsflexiblem Arbeiten einhergehen und bisher kaum diskutiert werden.

3.2 Äußere Bedingungen und innere Strukturiertheit

Die Strukturen der Arbeit wirken sich auf die Psyche des Menschen und ihre innere Strukturiertheit aus (vgl. Leithäuser & Volmerg 1988; Hoff 1993; Meyerhuber 2009). Um menschliches Erleben von Arbeit adäquat zu fassen, muss man verstehen, dass Menschen jeweils sehr persönliche Gefühle und Gedanke, Ziele und Wünsche, Ängste und Einschränkungen mit ihrer jeweiligen Arbeit verbinden. Das Erleben von sowie Handeln in Arbeit ist analytisch von den Arbeitsbedingungen und Strukturen zu differenzieren (Meyerhuber 2009: 101). Allerdings gehen die Strukturbedingungen von Arbeit den Erlebensmöglichkeiten insofern voraus, als menschliche Bedürfnisse unter restriktiven Arbeitsbedingungen in der Tendenz eher gekränkt werden und unter einem erweiterten Gestaltungshorizont eher zu befriedigen sind (Leithäuser & Volmerg 1988). Bei weiter entgrenzter und subjektivierter Arbeit wächst das Potenzial für Kränkungen in der Arbeit allerdings wieder an (vgl. Meyerhuber 2009). Daher wird es interessant, im Lichte der noch weiteren Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit, wie sie mit agilen Arbeitsformen erwartbar ist und für welche die digitale Transformation als Ermöglicherin und Beschleunigerin (s.o.) herausgearbeitete wurde, achtsam zu schauen, wie diese sich psychisch auswirken. Hiermit wird eine weitere Quelle neuer Vulnerabilität Beschäftigter aufgezeigt, welche mit den neuen Arbeitsformen virulent wird.

Neben diesen grundsätzlichen, theoriegeleiteten Erwägungen wird an die zuvor genannten Befunde erinnert, wonach Beschäftigte, die zu Hause arbeiten, einerseits die Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben erschwert finden und andererseits dazu neigen, mehr zu arbeiten als vertraglich vereinbart. Hieran anknüpfend sei auf eine Zusammenfassung des wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages (2009) verwiesen, die aufzeigt, wie suchtauslösend längere Zeiten vor dem Bildschirm sich auswirken können. In Meyerhuber (2021, Kapitel 4) diskutiere ich daher erstmals die Gefahren eines Einander-Verstärkens von Gefährdungen der Arbeitssucht und der Computersucht. Im Lichte der digitalen Transformation tut sich hierin eine weitere, neue Vulnerabilität auf, wenn der Computer beim agilen Arbeiten alleiniges Arbeitsmittel und Freizeittool gleichzeitig ist, oft am selben Gerät.

4. Strukturelle Gewalt – eine Denkfigur zur Analyse und qualitativen Bewertung

Die Arbeitspsychologie fragt danach, wie die Strukturen von Arbeit beschaffen sein müssen, damit die Menschen darin ihre Potenziale optimal entfalten können. Unter den entgrenzten und subjektivierten Formen der Arbeit, die sich etwa seit dem Millennium entwickeln, wurde dieses Thema schwieriger, weil es immer weniger um die externen Strukturen von Arbeit geht, sondern um die innere Strukturiertheit von Menschen bzw. die Verinnerlichung von vormals externen, die Arbeit strukturierenden Regeln, Prozessen, Interaktionen und auch Weisungen (Stichwort "psychologisches Empowerment": Spreitzer 1995; Seibert et al. 2011; Schermuly et al. 2019;). Im Kontext der digitalen Transformation von Arbeit müssen sich Beschäftigte zunehmend in der Art und Weise ihrer Arbeit (nicht im Was, sondern im Wie) auf technologische Anwendungsformate einlassen, die ihnen vorgeben, was geht und was nicht geht.

Um entsprechende Entwicklungen von Arbeitsstrukturen und ihre gesundheitlichen Auswirkungen auf Beschäftigte qualitativ- kritisch diskutieren zu können, schlage ich vor, für diesen Text den Begriff der strukturellen Gewalt des Friedensforschers Galtung (1971, 1975) analytisch zugrunde zu legen:

"Strukturelle Gewalt ist die vermeidbare Beeinträchtigung grundlegender menschlicher Bedürfnisse oder, allgemeiner ausgedrückt, des Lebens, die den realen Grad der Bedürfnisbefriedigung unter das herabsetzt, was potentiell möglich ist" (Galtung 1971: 168).

Mit dieser Definition lohnt es sich zu fragen: Können Beschäftigte ihre grundlegenden menschlichen Bedürfnisse in digital organisierter Arbeit befriedigen? Und zwar nicht nur IT-Fachleute, sondern alle Anwender*innengruppen? Wird durch eine Digitalisierung der Arbeits- (und Lebenswelt)prozesse das Potenzial der Bedürfnisbefriedigung gehoben oder abgesenkt?

Die bis hierher geführte Analyse legt nahe, dass vorwiegend digital organisierte Arbeit, in Kombination mit agilen Arbeitsformen, ein erhöhtes Potenzial zum Erleben struktureller Gewalt im Sinne eines Potenzials der Kränkung psychischer Bedürfnisse in und durch Arbeit innewohnt, außer ggf. für IT-Fachleute selbst, deren Arbeitsidentität durch die Digitalisierung eher bestärkt

werden könnte. Eine zunehmende Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit einerseits sowie durch den technologischen Filter eine zunehmende Entfremdung von sich selbst und der Welt (vgl. Rosa 2016) wären hingegen mit Blick auf viele Beschäftigte für eine gewaltfreie Arbeit der Zukunft kritisch zu reflektieren. Rosa (ebd.) beschreibt eine diesbezügliche Trias einander beschleunigender Lebensbereichen: technische Beschleunigung, Beschleunigung des sozialen Wandels und die Beschleunigung des Lebenstempos. Hierin liegt eine weitere Quelle sowie ein Ausdruck struktureller Gewalt, in den sich beschleunigenden Verhältnissen, welche den biologischen Rhythmen und psychischen Bedürfnissen des Menschen zuwider gehen und ihn gesundheitlich schädigen können (vgl. Meyer et al. 2021; Korunka & Kubicek 2017). Hierzu lohnt ein genauerer Blick.

5. Leiblichkeit und Arbeit: Menschsein als Leibsein

Die Leiblichkeit des Menschen gehört zu den zentralen Themen nicht nur der Medizin, sondern auch der Psychologie und Psychotherapie. Der Gestaltpsychologe Hilarion Petzold (1988) hat hierfür den Begriff des Leib-Selbst geprägt. Dem Ansatz der Integrativen Therapie und dem erkenntnistheoretisch-humanistischen Konzept Petzolds zufolge besitzt der Leib in Differenz zum Körper die Fähigkeit der Wahrnehmung und der Erkenntnis. Mit dem Begriff umfasst ist demnach ein ganzheitliches Sinnes-und-Seinsorgan, welches sich seiner selbst bewusst ist, denkt und kommuniziert. Nach humanistischem Verständnis ist eine Person ihr Leib (Subjektbeziehung) und zugleich hat sie ihren Leib (Objektbeziehung). In der Postmoderne wird m. E. die Objektbeziehungsseite einseitig überbetont, während Menschen verlernen, auch die Subjektbeziehungsseite ihrer Selbstbeziehung achtsam wahrzunehmen zu lernen und zu pflegen.

5.1 Verkörperte Subjektivität vs. entleiblichende Selbstverdinglichung

Der Psychiater und Sozialphilosoph Fuchs (2020: 181) schreibt in "Verteidigung des Menschen" über wissenschaftliche Konzepte mit der Tendenz, Menschsein in Körper und Geist zu zerlegen, wobei quasi der Leib das Hirn herumtrage,

welchem er nachgeordnet sei (vgl. Locke 1690; Damasio 1995; Vidal 2011). Diese Auffassung ist auch in der Arbeitswelt gut zu erkennen, immer dort, wo es vor allem um das Funktionieren in der Rolle geht. Auch die Wissenschaft ist nicht frei von dieser entleiblichenden Selbstverdinglichung; vielleicht fördert die hier zelebriere Kopfarbeit eine solche Vorstellung besonders. Der Autor hingegen wendet sich gegen eine solche Lesart: "Das Gehirn ist nur ein Organ der Person, nicht ihr Sitz. Mit anderen Worten: Personalität bedeutet verkörperte Subjektivität." Dieses Verständnis einer lebendig verkörperten Subjektivität (Leiblichkeit) ist es, welche Psychologie in den interdisziplinären Diskurs einer gewaltfreien Arbeit als Arbeit der Zukunft besonders eindringlich hineintragen kann und muss. In der Arbeitswelt und insbesondere im Diskurs um Digitalisierung herrscht eine eigentümliche Vermischung von Begriffen um Lebendiges, bspw. der irreführende Begriff "künstliches Leben", der laut Fuchs (ebd.: 59) eine "Fehlbezeichnung" darstellt, "denn Leben ist seinem Prinzip nach nicht hergestellt, sondern selbstbewirkt und sich selbst entwickelnd" (ebd.). In der Psychotherapie besteht heute nicht zufällig eine zentrale Aufgabe darin, Menschen darin zu unterstützen, zu einer ganzheitlich-achtsamen Selbstwahrnehmung im Sinne der verkörperten Subjektivität (zurück) zu finden.

Für den Soziologen Rosa (2016) führt die soziale Beschleunigung automatisch zu einer verzerrten Beziehung zwischen dem Selbst und der Welt; der Mensch entfremdet sich demnach seiner Selbst auf der Basis von Erfahrungen der sozialen Entfremdung sowie mit der Digitalisierung einer zunehmenden Entfremdung von Raum, Zeit, Dingen und eigenen Handlungen. Menschen beschreiben sich entsprechend als funktionierend resp. dysfunktional. Und sie erleben sich in einem fast symbiotischen Verhältnis zu ihren digitalen Tools⁸, während für Computertechnologie erstaunlich oft Worte genutzt werden, welche eine falsche Lebendigkeit suggerieren (bspw. künstliche Intelligenz, Problemlösen, Maschinenlernen, neuronale Netzwerke). Dies trägt zur Verwirrung sehr bei, wenn Sprache systematisch falsche Bilder erzeugt. Der Einwurf der

⁸ In Diskussionen mit Studierenden wird öfters berichtet, dass allein die Idee, allein mit sich in einem Zimmer zu sein, nahezu ängstigend wirke. Dann müsse zu Whatsapp, Facebook und Co gegriffen und sich einer Verbindung zu anderen über die soziale Medien vergewissert werden. Fällt ein Tool gar aus, wird Verzweiflung erlebt.

Entfremdung von sich selbst und der Welt (ebd.) kann klarer gefasst werden, wenn man auch bedenkt, dass das digitale Tool sich zwischen den Menschen und seine Umwelt schiebt, es ist ein stets vermittelndes Tool, anstelle der unvermittelten, unmittelbaren Begegnung: statt persönlich zu sprechen oder zu telefonieren, wird eine E-Mail geschrieben. Anstatt sich persönlich zu begegnen, sieht man einander am Bildschirm mit einem Videokonferenzsystem. Oder – einige nutzen es schon – gar mittels "Avataren" in einem virtuellen Raum, der einige raumsprachliche Features zu imitieren versucht, aber nicht darüber hinwegtäuschen darf, dass es sich um eine arifizielle und nicht die reale Welt handelt.

Eine These, die ich hier darum betonen möchte, ist, dass das Ausblenden menschlich-leiblicher Seinsbedingungen ein begleitendes Merkmal der strukturellen Gewalt in der digitalen Transformation darstellen könnte. Menschen sind Leibwesen und damit auch in und durch Arbeit versehrbar, psychisch wie physisch.

5.2 Körper-Sein nach Butler

Mit der feministischen Philosophin und Theoretikerin Judith Butler könnte man die voraussetzungsvollen Implikationen der Leiblichkeit des Menschen in seiner Arbeit auch so fassen: "Körper-Sein" bedeutet, ausgesetzt zu sein. Butler betont: die Ontologie des Körpers ist immer sozial. Leibliches Gedeihen und leibliche Unversehrtheit haben immer auch damit zu tun, wie Menschen im konkreten Sozialkontakt miteinander umgehen, sei es kränkend oder stärkend – hier zeigt die Sprache schon an, worum es geht. Butler beschreibt als normative Bedingung das grundsätzliche "Ausgesetzt-Sein" als Leibwesen und macht deutlich, dass Menschen dieses anzuerkennen lernen müssen – als Teil ihres Menschseins und um humaner Akte fähig zu sein. Butler spricht insofern auch von einem grundsätzlichen "Prekär-Sein" als allgemeine Bedingung des Lebens. Sie betont, dass es für das Individuum stets ungleiche Gefährdungen durch ungleiche Bedingungen gibt. Diese können zum Beispiel aus dem Geschlecht, Alter, einer gewissen Affinität zu den Dingen, usw. resultieren, auch aus dem spezifischen Kontext der jeweiligen Arbeitskonstellation.

Wie die Philosophen Seitz et al. (2018: 10f) in ihrer Rezeption des Ansatzes von Butler ausführen, geht es

"...Butler keineswegs um eine Verabschiedung des Subjekts, sondern vielmehr entwirft sie eine komplexe Theorie der Subjektivierung, die darauf verweist, dass sich politische Subjektivität und Akteurschaft allererst in einem spannungsreichen und diffizilen Zusammenspiel von Machtstrukturen, Anerkennungsverhältnissen, Normenrastern und Begehrensformationen konstituiert. (...) Das Subjekt wird so von einer unproblematischen Voraussetzung zum Brennpunkt politischen Denkens und die Frage der Subjektivierung zu einem intrinsischen Bestandteil politischer Theoriebildung."

In Anlehnung an diese Überlegungen könnte bspw. zum Digital Gender Gap, statt das darin ausgedrückte Problem zu individuieren und beiseitezuschieben, gerade eine integrativ-gendergerechte Digitalisierungsstrategie entlang konkreter Einzelfälle in Organisationen konkretisiert und betrieben werden! Das sich an Subjekten entfaltende Thema – bspw. die Ausstattung mit digitalen Tools und Anwendungsmöglichkeiten sowie die Prozesse, die in der Organisation diesbezüglich in Gang zu setzen sind – werden so zu Beispielfällen für Prozessentwicklungsmaßnahmen im Sinne gendergerechte Technikentwicklung und -verteilung. Dabei berührte Macht- und Anerkennungsverhältnisse inklusive des Hinterfragens bestehender Normen so zu schütteln, dass eine veränderte Kultur dabei herauskommt, bedarf neben Betroffenen eines Managements resp. legitimierter Akteur*innen, welche entsprechende Prozesse im Sinne der Gleichstellungsziele langfristig sozial nachhaltig betreiben können.

Womöglich lässt sich der Ansatz Butlers, ihre auf Streitkultur angelegte Philosophie sowie auch ihre feministische Position, demnach mit Blick auf das Digital Gender Gap fruchtbar machen. Laut Seitz et al. (ebd.: 11) tritt bei Butler "an die Stelle eines repressiven Verständnisses von Macht als Herrschaft ... ein – von Foucault her gewonnenes – produktives und subjektkonstitutives Machtmodell. Und an die Stelle eines prozessual-konsensorientierten Modells kommunikativen Handelns tritt ein diskontinuierliches und dissensuelles Modell widerständiger performativer Praxis." Eine solche Praxis könnte sich als nützlich und auch notwendig erweisen, um das Digital Gender Gap und andere

Digital Divides im Arbeitskontext zu überwinden, denn darauf zu warten, dass "es" sich schon richtet, hat bislang nicht gefruchtet.

5.3 Neue Fragen an das Verhältnis zum Leib-Selbst in der digitalen Transformation

Die Arbeitswelt unterliegt dem Primat monetärer Interessen, d.h. Leistung/ Output wird zugunsten von Lebensbedürfnissen in der Regel in den Vordergrund gestellt. Diese Dialektik ist und bleibt ein Grundproblem im Verhältnis zwischen Arbeit und Mensch. Eine gezielte Kolonialisierung der Innenwelt von Beschäftigten zur Kultivierung ihrer intrinsischen Arbeitsmotivation und Haltung, wie sie seit dem Lean Management der 1990er Jahren systematisiert wird (vgl. Volmerg 1993), gehört heute zu den Zielen moderner Personalentwicklung; mit psychologisch nicht unproblematischen Folgen (vgl. Hochschild 1983; Zapf et al. 2000; Rastetter 2008). Auch hierin liegen spezifische Vulnerabilitäten, deren Übersetzung in digitale Arbeitskontexte bspw. bedeuten könnte, dass sich Beschäftigte künftig wie Schauspieler*innen für den Bildschirm in Videokonferenzen oder mittels Avatar in Szene zu setzen lernen müssen⁹. J. Hofmann am Fraunhofer IAO fasst diese neue Zusatzqualifikation mit dem Begriff der Medialen Inszenierungskompetenz als Schlüsselqualifikation für das ,New Normal' nach der Pandemie und prognostiziert: "Die virtualisierte Arbeitswelt braucht professionellen Umgang mit Kommunikationsbühnen" (Hofmann 2020a: Blog o. S.). Fernsehen, Profi-Blogger*innen usw. setzen hier einen hohen Standard der Sehgewohnheiten am Bildschirm, was den überfachlichen Druck auf Beschäftigte weiter erhöhen dürfte.

Es wandelt sich somit im Laufe der Zeit, wie psychologische Bedürfnisse von Menschen in ihrer Arbeit realisiert werden können und welche Belastungsfaktoren der Arbeit sie nicht nur beanspruchen, sondern ihnen als Be- und Überlastung auch schaden können. Meine These wäre, dass im Zuge der digi-

⁹ Seit 2020 boomt das Angebot an Videos auf Youtube usw., in denen Wirkungen von Kleidung, Frisur, Make-Up, Lichteinfall, Positionierung, köpersprachliche Signale usw. für eine optimale In-Szene-Setzung am Bildschirm erläutert werden.

talen Transformation neue Fragen an dieses Verhältnis zu stellen sind. Solange Menschen begeistert und gesund ihrer Arbeit nachgehen, stellt dies seltener ein Problem dar. Wird mit diese Begeisterung allerdings systematische Überforderung angelegt (in der Fachlichkeit Up-to-date sein, technische Skills auf aktuellem Stand halten plus mediale Inszenierung professionalisieren) bis zum Burnout, oder bspw. Arbeits- und Computersucht in der Arbeit kultivierte, so kann von gesunden Arbeitsbedingungen nicht mehr gesprochen werden und es wäre überfällig, als Arbeitgeber*in begrenzend zu wirken. Denn ein wesentliches Merkmal von Burnout sowie von Sucht wäre, dass das Individuum die Kontrolle über seine Situation verliert. Am anderen Ende dieses arbeitsbezogenen Erlebenskontinuums mag eine fachlich versierte Person stehen, die sich mit den digitalen Tools nicht anfreunden kann oder sich auch mit Blick auf leibliche Bedürfnisse/Einschränkungen nicht in der Lage sieht, stundenlang vor einem Bildschirm in Zwangshaltung auszuharren, um ihre Fachlichkeit auch digitalvermittelt zu realisieren. All diese Szenarien verweisen auf eine latente Vulnerabilität aufgrund der Bedingungen entgrenzt-subjektiven Arbeitens als neue Form von struktureller Gewalt. Es wird aus der Reflexion der Leiblichkeitsdimension des Menschseins somit deutlich, dass es zur sozial nachhaltigen Gestaltung digitaler Arbeitsformen einer Einbeziehung der betroffenen Anspruchsgruppen sowie abgestufte Umsetzungsoptionen digitalvermittelter Arbeit(sformen) bedarf. Dazu gehört auch, seitens der Organisation neue Formen zu entwickeln, auch jenseits der Betriebsstätte selbst gesunderhaltendes Arbeiten verhältnis- und verhaltenspräventiv zu fordern und zu fördern. Letztlich muss dazu kommunikativ womöglich auch "ein diskontinuierliches und dissensuelles Modell widerständiger performativer Praxis" im Sinne Butlers in Anschlag gebracht werden, um organisationskulturelle Behäbigkeiten zu überwinden und auf die emergierenden Problemlagen in den beschleunigttechnologischen Entwicklungen reagieren und im Sinne der Beschäftigten und ihrer Gesunderhaltung handeln zu können.

Leiblichkeitsdiskurse = Gesundheitsdiskurse = Machtdiskurse

Es deutete sich v. a. mit Butler schon an: Gesundheitsdiskurse sind stets auch Machtdiskurse. Wenn es um Arbeit und Gesundheit geht und die Frage, wem es nutzt, dass bestimmte Themen öffentlich kaum diskutiert werden, dann steht die Machtfrage im Raum. Die Bremer Public Health Expert*innen Schmidt & Schmidt-Semisch (2020: 2) bringen es so auf den Punkt:

"Gesundheitsdiskurse verhandeln den Grenzverlauf zwischen 'gesund' und 'ungesund' … Dieser Aspekt von Gesundheit … verweist darauf, dass Gesundheit an Macht gebunden ist: Welche Gesundheitsthemen auf der politischen Agenda stehen, wessen Gesundheitsvorstellungen dominieren und welche Maßnahmen ergriffen werden, entscheidet sich an den Machtverhältnissen, also daran, welchen Akteuren es gelingt, ihre Themen (machtvoll) öffentlich zu platzieren."

Dies könnte erklären, warum eine seltsam einseitig-positive Konnotierung der digitalen Transformation vorzuherrschen schein, warum bspw. Arbeits- und Computersucht nicht zusammen problematisiert werden, warum gesundheitliche Folgen einseitiger Bildschirmarbeit kein größeres Thema sind, warum es angesichts von Big Data keinen Aufschrei gibt, usw. – das würde vermutlich für Arbeitgeber*in, Gesetzgeber*in usw. unbequem. Bspw. die Frage, wie arbeitsmedizinische Standards, welche im Arbeitsschutzgesetz ihren Niederschlag fanden, unter agilem Arbeiten auch jenseits von Betriebsstätten gewahrt werden können, bringt bisher v. a. die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in hilfloses Grübeln (vgl. Beermann et al. 2020). In öffentlichen Debatten zum Homeoffice hingegen geht es überwiegend um die Aufrechterhaltung wirtschaftlicher Interessen und eine Arbeit der Zukunft, die größere Freiheiten bedeutet – für Organisationen sowie Beschäftigte. Was hier Ideologie und Wunschdenken darstellt und für wen sich mehr Chancen als Risiken auftun, sollte jedoch nicht mediengemachten Meinungen entnommen werden, sondern seriösen sozialwissenschaftlichen Studien, und diese zeichnen ein weniger enthusiastisches Bild.

6.1 Beteiligung – Macht demokratisch teilen

In der WHO Ottawa Charta 1986 (ebd.: 2) wird schon betont, und dies aus gutem Grund, dass Menschen ihre Gesundheitspotenziale – auch im Kontext von Arbeit – nur dann entfalten können, wenn sie auf die Faktoren, welche ihre Gesundheit beeinflusse, auch einen Einfluss nehmen können, hier der Passus der Charta:

"Gesundheitsförderung ist auf Chancengleichheit auf dem Gebiet der Gesundheit gerichtet. Gesundheitsförderndes Handeln bemüht sich darum, bestehende soziale Unterschiede des Gesundheitszustandes zu verringern sowie gleiche Möglichkeiten und Voraussetzungen zu schaffen, damit alle Menschen befähigt werden, ihr größtmöglichstes Gesundheitspotential zu verwirklichen. Dies umfasst sowohl Geborgenheit und Verwurzelung in einer unterstützenden sozialen Umwelt, den Zugang zu allen wesentlichen Informationen, die Entfaltung von praktischen Fertigkeiten, als auch die Möglichkeit, selber Entscheidungen in Bezug auf ihre persönliche Gesundheit treffen zu können. Menschen können ihr Gesundheitspotential nur dann weitestgehend entfalten, wenn sie auf die Faktoren, die ihre Gesundheit beeinflussen, auch Einfluss nehmen können. Dies gilt für Frauen ebenso wie für Männer."

Dies gilt natürlich auch im Kontext der Arbeit. Wie weit reicht die Einflussnahme, wenn es um die digitale Transformation der eigenen Arbeitsbedingungen geht? Sind nicht Beschäftigte fast durchweg Fahrgäste in diesem Zug, welcher längst volle Fahrt aufgenommen hat? Wie ist es um Beteiligungsverfahren, bspw. mit Blick auf die Chancengleichheit statt neuer Disparitäten durch die Digitalisierung bestellt?

6.2 Macht in der digitalen Transformation?

Geht es um die Machtfrage, dann sollte gefragt werden dürfen: Wo liegt die Macht in der globalen digitalen Transformation? Und die Antwort, die ich bisher finde, heißt: Sie geht maßgeblich von einigen wenigen Großunternehmen aus. Keinesfalls stellt sie eine ausgehandelte Entscheidung der Vereinten Nationen oder der Europäischen Union dar. Vielmehr reagieren die Staatenverbünde wie mehr oder minder achtsame Beifahrer*innen und versuchen hinterherlaufend, unliebsame Nebenwirkungen der digitalen Transformation

zumindest einzufangen (bspw. Europäische Kommission 2020 zum Digital Markets Act, Digital Service Act).

Auf Organisationsebene sind es eingesetzte Chief Digital Officer und die IT-Expert(*inn)en, welche entsprechende Entwicklungen betreiben sollen. Ob sie jedoch einschlägige Studien zum Digtal Divide und Digital Gender Gap kennen und ob sie außerdem Beteiligungsexpert*innen sind, erscheint mir dabei mehr als fraglich. Die Definitions- und Entscheidungsmacht der Umsetzung der digitalen Transformation muss in jeder Organisation kritisch hinterfragt werden, um die jetzt schon bestehenden, neuen Ungleichheiten nicht noch weiter zu treiben – sei es im Unternehmen, in der Schullandschaft, in Universitäten, usw. Aus arbeitspsychologischer Perspektive wäre es ratsam, die Themen Diversitymanagement, Chancengleichheit und Digitale Transformation zusammenzubringen. Es wäre nicht zeitgemäß, diese nicht aktiv zu verzahnen.

7. Die Digitalisierung überformt alle gesellschaftlichen Bereiche

Es wird an dieser Stelle notwendig, einmal genauer zu differenzieren, worum es konkreter geht, wenn über die digitale Transformation sowie Digitalisierung von Arbeit gesprochen wird. Denn dazu gehört weit mehr als der PC auf dem Schreibtisch. Exemplarisch seien einige aktuelle Stichworte aufgeführt, um die Komplexität zu skizzieren:

- Personal Computer in allen Lebenssphären, auf der Arbeit und im Privathaushalt: PC, Laptop, Tablet oft mehrere je Arbeitsplatz und je Haushalt.
- Mobilephone/s, Warables (Datenbrillen, Fitnesstracker, Smartwatches, Smartwigs).
- Mobiles Internet of Things: All-Zugreifbarkeit, All-Erreichbarkeit, All-Lokalisierbarkeit.
- Digitales Kinderzimmer: Smart Toys, Babysitter-Kameras im Teddy-Bär, Sprachassistenzsysteme, Sozial Media (Problem Datenschutz, Kinderschutz, Kinderrechte).

 $^{^{10}}$ Vgl. Stapf et al. 2020.

- Lernsoftware, Tracking-Apps oder Videoüberwachung in der Kita.
- Effizienzsteigerung industrieller Produktion und Logistik.
- Beschleunigung von Informations- und Innovationsprozessen (intelligente Tutorsysteme/Brain-Computer Interfaces BCI, neuroadaptive Technologien, Virtual Reality VR).
- Individualisierte Information und Dienstleistung.
- Roboter von der Industrie bis hin zur Pflege (Robotic Process Automation/ BOTs, 3D-Druck, On-Demant-Logistics, Smart Factory, Cyber-physical Systems), Androide.
- Cyborgs: Transhumanismus, Biohacking, Grinding, biometrische Augen usw., Psyborg: Microchips unter der Haut (bspw. am Arbeitsplatz), temporäre E-Tatoos, intellektuelles Enhancement, Brain stimulation, Stimmungsverändernde Headsets und Implantate, neuronales Dusting, Braincontrolled Drone fights und Games.¹¹
- Personalrekruting mittels Matching von Profilen, Chatbots, CV-Parsing.
- Künstliche Assistenzsysteme vom Smart Home (Apple HomeKit, Google Home/Google Assistant, Samsung SmartThings, Amazon Alexa-Plattform, IFTTT, ZigBee, Z-Wave) bis zum Smart Car (Fahrassistenten, kooperative Fahrer-Fahrzeug- Interaktionen).
- Lernende und lenkende Algorithmen, Verantwortung angesichts undurchschaubarer Prozesse (bsp. "White male" Bias in vielen Algorithmen im Internet), Deep learning.
- Cyberspace als neue Kolonialisierung: virtuelle Welten, Avatare, Gamifizierung.
- Cyber-Security als wichtiges neues Arbeitsfeld*: Datensicherheit, Gewalt im Internet, Hackerangriffe, Schadsoftware aus dem Dark-Net.
- ...

Die technischen Entwicklungen sind, wenn man sich genauer einliest, oft schon weiter, als es im Alltag erkennbar wird. In der Stockholmer Firma EPI-CENTER etwa werden Beschäftigte mit einem reiskorngroßen Chip unter der

¹¹ Vgl. Wagner 2017.

Haut ausgestattet und erhalten damit Zugang zu allen (für sie freigegebenen) Räumen, können in der Kantine bezahlen sowie elektronisch ihren Impfstatus oder ihre Visitenkarte übermitteln¹². In der Europäischen Kommission (2016) gab es einen Vorstoß, Robotern den Status von "elektronischen Personen" unter bestimmten Bedingungen zuerkennen zu können, allerdings seinerzeit als verfrüht ad acta gelegt. Viele heute noch utopisch wirkende Zukunftsszenarien sind näher, als man glaubt, betont A. Wagener als Forschungsgruppenleiter Digitale Transformation in Wirtschaft und Gesellschaft (vgl. Wagener 2017). Hieraus erwachsene, ethische Probleme könnten zukünftig auch im Kontext der Erwerbsarbeit eine Rolle spielen.

7.1 Invasive Technisierung aller Lebensbereiche

Die invasive Technisierung des Alltags und aller Lebensbereiche schreitet fort, unbenommen der Probleme eines Digital Divide. Gleichzeitig entsteht eine Datifizierung vieler Lebensbereiche, bei denen persönliche Daten zum Rohmaterial für Mustererkennungssoftware werden, welche individuelle Profile auswertet und zur Vermarktlichung ausbeutet. Von einer echten "informed consent" Zustimmung der User kann, wenn sie bspw. Cookies zustimmen, um einen Dienst nutzen zu können, oft keine Rede sein.

Die Digitalisierung steht zugleich, wie zuvor mit Rosa aufgezeigt, für einen beschleunigten und beschleunigenden Entwicklungsprozess in allen Lebenssphären (soziale Kontakte, Ausbildung und Beruf, Freizeitgestaltung und Reisen, Entspannung, etc.). Dies entspricht dem Gegenteil allmählicher, der menschlichen Entwicklung und biologischen Rhythmen entsprechenden Zyklen der An- und Entspannung (Fuchs 2020: 296ff). Als Psychiater erkennt Fuchs hierin einen wesentlichen Grund für das Ansteigen psychologischer Störungsbilder, v. a. der Depression, Fuchs (ebd.: 311; unter Verweis auf Berger et al. 2012; Rössler 2012; Ehrenberg 1998/2008) schreibt:

Erklärung aus EPICENTER: www.dailymail.co.uk/sciencetech/article-10329221/Swe-dish-startup-unveils-rice-sized-microchip-implant-stores-COVID-vaccine-passport. html#v-1174759077534714216

"Dem gegenüber steht das Krankheitsbild der Depression, in der sich nicht zuletzt die zunehmende Überforderung der Individuen durch die beschleunigten Zeitabläufe der Gesellschaft manifestiert. Hierher gehören insbesondere Störungen, die früher als "Erschöpfungsdepression" und heute modischer als Burnout-Syndrom bezeichnet werden. Sie sind gekennzeichnet durch eine Spirale von zunehmender Selbstüberforderung und psycho-physischer Erschöpfung: Am Beginn steht häufig eine Steigerung der Arbeitszeit oder -intensität mit dem Ziel, steigenden Anforderungen zu genügen, sozialen Abstieg zu vermeiden oder auch zu den "Leistungsträgern" zu gehören. Dies führt zu einem zunehmenden Verlust der Tagesstruktur und der natürlichen Rhythmik von Verausgabung und Erholung. Es kommt zu ständiger Anspannung und zunehmender Ineffizienz trotz gesteigerter Willensanstrengung, gefolgt von Unzufriedenheit und Frustration, innerer Leere und Entkräftung, bis hin zur psychischen Dekompensation."

7.2 Beschleunigung und Depression

Im Kontext der Beschleunigungslogik ist die Depression als eine zeitgeistliche Anpassungsstörung psychologisch näher zu verstehen. Fuchs führt aus, dass zunehmend "zyklische und lineare Zeit in Spannung zueinander stehen" (Fuchs 2020: 315), d. h. das lineare Zeitmaß von Uhr und Computer versus dem zyklischen Zeitrhythmen der menschlichen Natur. Auch hierin drückt sich strukturelle Gewalt aus.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen sollte kritisch gefragt werden, ob die digitale Transformation tatsächlich dem Menschen dienende Technologien anbietet, oder ob diese nicht vielmehr inzwischen die menschlich zyklischen Prozessbedürfnisse dominieren: Wer ist hier Diener*in und wer Herr*in? Die Technik erweist sich nicht selten als ambiguitäts-intolerant, während individuell die Regulationsmöglichkeiten sinken und Kontrollverlust erlebt wird. Der Mensch passt sich demnach der Maschine an – verkehrte Welt!

Auch in diesem Lichte mag es nicht verwundern, dass jede*r Zweite in der BRD inzwischen vorzeitig in den Ruhestand geht (vgl. Techniker Krankenkasse 2018; Deutsche Rentenversicherung 2021), und zwar aus gesundheitlichen Gründen und nicht, weil Ruhestandsbezüge so großzügig bemessen wären. Hierin bestätigt sich die Ansicht der Arbeitssoziologin Senghaas-Knobloch,

dass "Arbeitskraft keine Ware ist wie andere Waren, sie ist vielmehr an die Würde des Menschen und seine Kräfte gebunden" (Senghaas-Knobloch 2011: 27; vgl. ILO 1999, Decent Work Agenda). Das Ziel gewaltfreier und sozial nachhaltige Arbeit bedeutet deshalb die Notwendigkeit, die arbeitsbezogenen Bedingungen an den Menschen anzupassen und nicht umgekehrt. Deshalb plädiere ich statt einseitigem Technikdeterminismus für eine schon in der Entwicklung und Gestaltung vorausschauende Technikfolgenabschätzung im Lichte betroffener Anspruchsgruppen.

8. Digitaler Stress – spezifische neue Belastungsfaktoren

Das Arbeiten mit digitalen Mitteln bedeutet, dass Menschen (zunehmend, überwiegend, ganz) mithilfe von digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) ihrer Arbeit nachgehen. Der Psychologe Brod (1982) schlug schon früh den Begriff "Technostress" vor, um Bewältigungsprobleme des Individuums mit neuen Technologien zu thematisieren. Diese sind im deutschen arbeitswissenschaftlichen Diskurs noch (zu) wenig präsent, ggf. weil eine postfordistische Ideologie überwiegt, wonach digitale Technologie Fortschritt verheißt, gut ist und den Menschen entlastet. Diese vorherrschende Perspektive verstellt den Blick auf auch negative Wirkungen der digitalen Transformation auf den Menschen. Zudem schwierig wird dies, weil entsprechende Belastungen individuell erlebt und verkraftet werden – was einer Person eine Motivation darstellt, kann der anderen zur Last geraten. Laut einer Befragung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (2016) leiteten seinerzeit 78 Prozent der Beschäftigten aus den technologischen Entwicklungen eine Notwendigkeit kontinuierlicher Weiterentwicklung für sich ab und etwa zwei Drittel berichten, dass damit einhergehend ihr Aufgabenvolumen ständig anwachse.

Gimpel et al. (2018: 13) fassen wesentliche Entwicklungsstränge der Forschung über Technostress resp. digitalen Stress zusammen und finden darin (mit Verweis auf Tarafdar et al. 2011; Ayyagari et al. 2011; Adam et al. 2016) sechs Faktoren, die wiederkehrend thematisiert werden: Stress durch Om-

nipräsenz der Technologien, Überflutung durch technikinduzierte Vielfalt, Komplexität, Verunsicherung, Jobunsicherheit infolge technologischer Entwicklungen sowie Unzuverlässigkeit der Technik bei gleichzeitiger Abhängigkeit von ihr. Gimpel et al. (2018) bauen in ihrem Forschungsdesign darauf auf, um für Beschäftigte jene Faktoren weiter auszuloten, die spezifisch für ihre Arbeit mit IKT sind und Stress auslösen (vgl. 2018; 2020). Sie befragten dafür 2640 Arbeitnehmer*innen, um die "Verbreitung von digitalem Stress, dessen Einflussfaktoren und dessen Folgen in Deutschland umfassend zu untersuchen" (Gimpel et al. 2018: 4). Denn spezifischen Belastungen und Beanspruchungen, die mit digital vermittelter Arbeit einhergehen, müssen für die Zukunft und das Ziel gewaltfreier, sozial nachhaltiger Arbeit noch besser verstanden werden, um eine vorausschauende, menschengerechte Technikfolgenabschätzung und Arbeitsgestaltung leisten zu können.

Gimpel et al. (ebd.) definieren das Konstrukt digitaler Stress:

"Stress beschreibt den Zustand eines Menschen mit erhöhter psychischer oder physischer Aktivierung aufgrund einer fehlenden Balance zwischen einwirkender Belastung und den individuellen Voraussetzungen, diesen Anforderungen gerecht zu werden, sowie die daraus unmittelbar resultierenden negativen Folgen (DIN EN ISO 10075-1: 2018-01). Entstehender Stress kann schließlich gesundheitsgefährdend wirken, wenn die Dauer und Intensität sowie die Häufigkeit und Vielfalt der Fehlbeanspruchung hoch sind …

Die verstärkte Nutzung von neuen IKT in der veränderten Arbeitswelt kann zu spezifischer Belastung und Fehlbeanspruchung führen und somit zu digitalem Stress. *Digitaler Stress* bezeichnet somit negative Beanspruchungsfolgen durch Belastungsfaktoren im Umgang mit digitalen Technologien und Medien."

Gimpel et al. geht es demnach vor allem um negative Beanspruchungsfolgen durch Belastungsfaktoren im Umgang mit den digitalen Technologien und Medien in der Arbeit. Zunächst seien einige Kernergebnisse ihrer Studie genannt; diese fassen die Autor*innen zusammen (Auswahl):

"Digitaler Stress von Arbeitnehmern geht mit einer deutlichen Zunahme ihrer gesundheitlichen Beschwerden einher (ebd.). … Digitaler Stress verringert die berufliche Leistung (ebd.). … Hoher digitaler Stress geht mit einem starken Konflikt zwischen Arbeits- und Privatleben einher (ebd.: 5). … Der

Digitalisierungsgrad des Arbeitsplatzes ist nicht alleine ausschlaggebend für das Level an digitalem Stress (ebd.: 5). ... Digitaler Stress tritt in allen Branchen und Tätigkeitsarten auf (ebd.: 5). ... Frauen arbeiten an digitalisierteren Arbeitsplätzen, sehen sich als kompetenter an und haben ein höheres Level an digitalem Stress als Männer (ebd.: 5). ... Überraschenderweise ist digitaler Stress bei 25- bis 34-jährigen Arbeitnehmern ausgeprägter als bei anderen Altersgruppen (ebd.: 6). ... Und: Die Verunsicherung im Umgang mit digitalen Technologien wird als größter Stressor wahrgenommen, aber auch Unzuverlässigkeit, Überflutung, Verunsicherung, Komplexität, Omni- und Dauerpräsenz (ebd.: 6).

Dies sind, das sollte bedacht sein, Befunde vor der Pandemie, also vor langzeitlichem Homeoffice für 30-50 Prozent der Beschäftigten, vor breit genutzter Tunnelsoftware, Telefon- und Videokonferenzsystemen, dienstlichen Laptops mit Dockingstation, elektronischen Formularen und Signaturen (bzw. einem Mangel daran), sowie den damit einhergehenden Zuspitzungen wie Probleme bezgl. Beschaffung, Kompatibilität, Anwendung, User-Helpdesk, usw. Während der Studie ging es für viele Beschäftigte v. a. um Email, Drucker, Scanner und Faxgeräte, plus vereinzelter um dienstliche Mobiltelefone, Laptops und Tablets. Da nach der pandemischen Krise mit hoher Wahrscheinlichkeit in der flexibilisierenden Arbeitswelt das Arbeiten jenseits der Betriebsstätte breiter kultiviert werden wird, lohnt sich ein genauerer Blick umso mehr, woraus sich arbeitsbezogene Belastungen digitalen Ursprungs zusammensetzen.

Welche negativen Beanspruchungsfolgen durch Belastungsfaktoren im Umgang mit den digitalen Technologien und Medien in der Arbeit haben Gimpel et al. also gefunden? Von den herausgearbeiteten zwölf Belastungsfaktoren zitiere ich im Folgenden exemplarisch neun, und zwar gemäß ihrer Gewichtung; d. h. sie werden in der explorativen Studie von den Befragten als "sehr stark empfunden" gemäß Prozentangaben benannt.

8.1 Leistungsüberwachung und -bewertung

Ein erster Punkt, welcher gemäß Gimpel et al. (2020) am meisten von Befragten thematisiert wird, ist der Aspekt der Leistungsüberwachung und -bewertung (17 Prozent), sie berichten:

"Aufgrund der technischen Möglichkeit, Leistungsdaten einfacher zu erfassen und damit zwischen Erwerbstätigen zu vergleichen, wird das Gefühl einer konstanten Überwachung und Bewertung ausgelöst. Dieses Gefühl tritt oft gemeinsam mit einem verschlechterten Gesundheitszustand als auch einer erhöhten Erschöpfung und emotionaler Irritation auf" (ebd.: 10).

Dazu sei erläutert, dass es Firmen gibt, die mittels Mouse-Tracking Software prüfen, ob Beschäftigte am Computer aktiv sind. Wenn ein System nach fünf Minuten von alleine in den Pause-Modus umschaltet, als würde man nicht arbeiten, auch wenn die beschäftigte Person gerade konzentriert etwas liest, ein Kundengespräch führt, o.ä, dann erschließt sich, warum dies als stressend empfunden wird. Auch geht mit diesem Aspekt eine Vermutung einher, wonach die gesammelten Daten auch zu Leistungsvergleichen herangezogen werden könnten. Da im Homeoffice ohnehin stets etwas mehr gearbeitet wird, als vertraglich vereinbart (BAuA 2020b), erhöht dies das Vulnerabilitätspotenzial weiter.

8.2 Geringe Privatsphäre

Ein zweiter Aspekt, der in der Studie von Gimpel et al. (2018) herausgestellt wird, ist das Gefühl, durch die digitalen Arbeitsmittel zur "gläsernen Person" mit geringerer Privatsphäre (14 Prozent) zu werden, die Autor*innen (2020: 11) führen dazu aus:

"Das Gefühl der gläsernen Person entsteht durch das Bedenken, dass die Nutzung digitaler Technologien und Medien die Privatsphäre verletzt (Ayyagari et al., 2011). Dieses Gefühl geht oft mit erhöhter Erschöpfung und größerer emotionaler Irritation einher."

Der besondere Schutz der Privatsphäre, welcher im Grundgesetz verankert ist und bei einem neuen Blending von Arbeits- und Privatleben vermutlich neu bedacht werden muss, kommt hiermit in den Blick. Emotionale Erschöpfung und Angespanntheit können bspw. daraus resultieren, dass ein*e Arbeitgeber*in oder direkt vorgesetzte Personen mit entsprechenden Fragen wenig sensibel umgeht. Womöglich ist die Gesetzgebung um Heimarbeit hier schon weiter und kann helfen, klare und entlastende Regeln für ortsflexibles Arbeiten mit digitalen Arbeitsmitteln zu etablieren (vgl. Rust 2022)?

8.3 Unterbrechungen

Ein dritter Aspekt, welchen Gimpel et al. thematisieren, betrifft Unterbrechungen und spontane Nachrichten (neun Prozent); die Autor*innen (2020: 13) führen aus:

"Spontane Benachrichtigungen oder Informationen führen vermehrt zu Unterbrechungen der momentanen Arbeitstätigkeit und stören somit die Konzentration (Galluch et al., 2015). Diese Unterbrechungen gehen mit einer geringeren Arbeitsfähigkeit, aber auch mit einer erhöhten Erschöpfung und kognitiver Irritation einher. Zusätzlich aber können Beschäftigte, die über Unterbrechungen klagen, oft schlechter von der Arbeit abschalten."

Das "Ping"-Geräusch eintreffender Nachrichten in Email, Whats-App und Telefon ist heute vielen Menschen nur allzu vertraut. Viele greifen auch repetitiv zum Mobiltelefon, um zu schauen, ob eine Nachricht eingetroffen ist (psychologischer Hinweis: dies erinnert oft in seiner reflexhaften Unbewusstheit an Suchtverhalten¹³). Noch zu selten machen sich Beschäftigte die Belastung, die aus spontanen Unterbrechungen resultieren, deutlich. In der Arbeitspsychologie fiel diese Stressquelle erstmals in den 1980/90er Jahren bei Arbeitsplätzen für Sekretärinnen auf, welche zwar keine schwierigen Tätigkeiten verrichteten, aber viele kleine Aufgaben hatten, die oft unterbrochen werden konnten, da jederzeit Abrufbarkeit durch Personen sowie die notwendige Beantwortung des Telefons bestand (Leitner et al. 1993). Eine gewisse Disziplin zu "digitaler Abstinenz"¹⁴, bspw. Emails und Telefon nur zu definierten Zeiten zu beantworten und ansonsten auszustellen, wird in neue-

 $^{^{13}\,}$ Besonders im Straßenverkehr ergeben sich gefährliche Situationen, die täglich zu beobachten sind.

[&]quot;Digital detox", also eine digitale Entgiftung, wird als Gegenbewegung zur permanenten Verfügbarkeit Online hier und da empfohlen. Bewusst gestaltete Zeiten Offline sollen die Lebensqualität fördern und mehr Ausgeglichenheit ermöglichen. Neuere Befunde deuten aber auf mehr Stress durch diesen Verzicht hin: etwas verpassen zu können belastet demnach Menschen auch. SevenOne meldet Befunde in ihrer aktuellen Studie Media Active Guide (Adler et al. 2021: 7): "13 Stunden täglich Massen- und Individualkommunikation" durchschnittlich; davon schauen die Deutschen 4 Stunden Fernsehen (ebd.: 14), während Printmedien an Leserschaft verlieren (ebd.: 33).

ren Ratgebern für einen achtsamen Umgang mit sich selbst angeraten. Da die Arbeitsfähigkeit bzw. Produktivität durch unterbrochene Tätigkeiten sinkt, haben auch Arbeitgeber*innen und Personen mit Führungsverantwortung ein berechtigtes Interesse daran, Beschäftigten eine diesbezügliche Psychohygiene im Sinne der Verhaltensprävention nahezulegen, statt Allerreichbarkeit zu fördern. Diesbezügliches Arbeitshandeln bewusst im Team zu kultivieren, so dass es in der Betriebsstätte sowie bei remotem Arbeiten (mobile Arbeit, Homeoffice) klappt, wäre sinnvoll.

8.4 Überflutung

Des Weiteren finden Gimpel et al. als vierten Aspekt ein schon in den Vorstudien benanntes Gefühl der Überflutung, welches daraus entsteht, dass durch die Technik mehr und schneller gearbeitet werden kann bzw. muss (9 Prozent). Gimpel et al. (2020: 14) erläutern:

"Der Belastungsfaktor Überflutung beschreibt das Gefühl, aufgrund des Einsatzes digitaler Technologien und Medien mehr und schneller arbeiten zu müssen (Ragu-Nathan et al., 2008). So wird durch die höhere Menge an bereitgestellten Informationen das Gefühl von Beschleunigung und Zunahme von Arbeit ausgelöst. Ein stärkeres Gefühl der Überflutung kann eine geringere Arbeitszufriedenheit bedingen. Ebenso kann damit eine verstärkte kognitive Irritation, sowie ein allgemein schlechterer Gesundheitszustand einhergehen."

Die Thematik der Beschleunigung wurde weiter oben mit Rosa (2016) schon diskutiert und eine diesbezügliche Trias einander beschleunigender Lebensbereiche eingeführt: technische Beschleunigung, Beschleunigung des sozialen Wandels und die Beschleunigung des Lebenstempos. In den Befunden von Gimpel et al. (2018; 2020) spiegelt sich dies wider. Aufgezeigt wurde zuvor schon die darin liegende Quelle strukturell angelegter Gewalt, denn das Individuum kann sich diesen beschleunigenden Verhältnissen kaum entziehen, auch wenn diese seinen biologischen Rhythmen und psychischen Bedürfnissen zuwider laufen und gesundheitlich schädigen können.

8.5 Erhöhter Zeitaufwand & unzureichende Kompetenz

Mit der Komplexität der digitalen Technologien, die einzusetzen sind, gehen als fünfter Punkt ein erhöhter Zeitaufwand sowie das Gefühl unzureichender Kompetenz für eine Gruppe Beschäftigter einher. In der Studie benennen dies 5 Prozent der Befragten als besonders belastend; Gimpel et al. (2020: 18) fassen zusammen:

"Die hohe Komplexität digitaler Technologien und Medien, die die eigenen Fähigkeiten übersteigt, kann Erwerbstätigen das Gefühl unzureichender Kompetenzen vermitteln (Ragu-Nathan et al., 2008) und in einem hohen Zeitaufwand münden, neue Fähigkeiten zu erlernen. Mit dem Gefühl der hohen Komplexität geht ein schlechterer allgemeiner Gesundheitszustand sowie eine niedrigere Arbeitszufriedenheit einher."

Zuvor schon theoriegeleitet diskutiert findet sich, dass technische Arbeitsmittel und digitale Medien oft nicht der primären Fachlichkeit der Nutzer*innen entsprechen und hieraus für sie ein erhöhter Weiterbildungsaufwand v. a. für technikfern qualifizierte Beschäftigte resultiert. Der erhöhte Zeitaufwand, welcher hier eingesetzt wird, findet sich nur selten auch in offiziellen Arbeitszeitplanungen wieder; ein weiterer Stressor in diesem Zusammenhang. Dass es sich um eine Materie handelt, welche sich weniger technikaffinen Beschäftigten auch schwerer erschließt und auch dies sie belastet, ist selbstredend. Ein nagendes Gefühl der Inkompetenz kann sich einstellen, bei gleichzeitigem Gefühl, mit den Arbeitsmitteln kompetent umgehen zu können würde selbstverständlich erwartet. Hiermit sinkt die Arbeitszufriedenheit, wenn viel Zeit in technische Fragen geht und da dies nicht der Job ist, für den sich die Person als Experte oder Expertin fühlt.

8.6 Nichtverfügbarkeit von Technologie

Auch eine Nicht-Verfügbarkeit von Technologie kann sich, so der sechster Aspekt dieser Auflistung, als Stressor auswirken. Von den Befragten haben 8 Prozent dies als besonders schwerwiegend beschrieben, was Gimpel et al. (2020: 16) so zusammenfassen:

"Wenn durch die Anwendung von Technologien und Medien Arbeitsprozesse erleichtert oder Probleme umgangen werden könnten, diese jedoch aufgrund von z. B. organisatorischen Restriktionen untersagt sind, fühlen sich Beschäftigte beeinträchtigt in ihrer Tätigkeit. Dieses Gefühl, dass durch die Nicht-Verfügbarkeit von Technologien entsteht, geht oft mit einer erhöhten emotionalen Irritation einher sowie mit einer höheren Arbeitsunzufriedenheit."

Restriktionen von Arbeitgeber*innen finden sich gerade auch unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten. Digital Divide und Digital Gender Gap signalisieren ja, dass einige Beschäftigte digitale Tools nutzen können, während anderen der Zugang nicht gewährt wird. Hier kann Arbeitgeber*innen sowie Personen mit Führungsverantwortung nur eine höhere Sensibilität empfohlen werden, chancengleich-sensibel Gerechtigkeit zu fördern. Auch manifestiert sich hier die mit der Ottawa-Charta thematisierte Notwendigkeit, Betroffene zu Beteiligten zu machen, wenn es um die Weiterentwicklung ihrer Arbeitsplätze geht, und jene Ressourcen bereitzustellen, die es zur Realisierung einvernehmlich als sinnvoll definierter Lösungen dann benötigt, ohne Bias bezüglich Geschlecht und Status.

8.7 Rollendiffusion

Als siebter Punkt sei hier gemäß Gimpel et al. eine Unklarheit der Rolle angesprochen, die daraus resultiert, dass technische Aufgaben nicht der eigenen Fachlichkeit entsprechen. In der Befragung gaben 5 Prozent dies als besonders schwerwiegend für sie an. Die Autor*innen (2020: 17) erläutern dazu:

"Die Digitalisierung der Arbeitsplätze geht auch mit technischen Problemen einher. Die Notwendigkeit der Behebung dieser Probleme rückt im Arbeitskontext teils in den Vordergrund. Der Fokus der Tätigkeit liegt somit nicht mehr alleinig auf der Fachrolle, sondern die Erwerbstätigen fühlen sich in einem Zwiespalt zwischen den fachgebundenen und technischen Aufgaben (Ayyagari et al., 2011). Das Gefühl, sich in Bezug auf seine Arbeitsrolle im Zwiespalt zu befinden, tritt meist gemeinsam mit einer erhöhten kognitiven Irritation auf."

Hierzu möchte ich, da das Problem grundsätzlich oben schon anklang, ein eigenes Beispiel einbringen: Ich bin Arbeitspsychologin, 58 Jahre alt. Obgleich

lebenslanges Lernen zu meiner Grundhaltung zählt und ich die Arbeit mit digitalen Mitteln nicht scheue, durchschaue ich die zugrundeliegenden Prozesse nicht wirklich. Ich habe einen Administrator, den ich fragen kann und der zur Verfügung steht, wenn etwas nicht klappt. Ich bin gut eingewiesen und vorsichtig. Allerdings muss ich als Lehrende an der Universität auch meine Studierenden beraten, sodass diese sich angemessen beteiligen können. Im pandemisch bedingten digitalen Semester entstand im WS 2021/22 eine mir neue Situation: ich stellte im Chat des Videokonferenzsystems Zoom ein PDF mit Aufgaben für Kleingruppen (in Break-Out rooms) zur Verfügung. 50 Prozent der Teilnehmenden in einer Studierendengruppe mit vielen Erasmus-Incomings klagten, dass sie kein PDF im Chat sehen könnten! Auf Hinweise, wo der Chat zu finden sei, wie er aussähe, usw. meldeten Studierende zurück, bei ihnen sähe dies alles gänzlich anders aus! Der Arbeitsprozess musste unterbrochen und eine alternative Lösung definiert werden. Im Nachgang versuchte ich herauszubekommen, was passiert war. Zwei Aspekte kristallisierten sich in intensiver Recherche heraus: 1. In den Zoom Grundeinstellungen muss jede*r User*in (Studierende) einen Haken setzen, um zu erlauben, dass in ihrem Zoom PDFs empfangen werden können. Ohne diese Voreinstellung sieht ein*e Teilnehmer*in nicht, wenn ein Host im Chat PDFs teilt. 2. Studierende nutzen inzwischen verschiedenste Betriebssysteme – Linux, Windows, Android, MacOS, iOS. Sie nutzen auch unterschiedliche Browser – das ist die Schnittstelle zwischen Betriebssystem und Internet. Entsprechend sieht die graphische Darstellung, wenn die Nutzer*innen bestimmte Dienste anfordern, jeweils unterschiedlich aus; bspw. Zoom wird graphisch in meinem PC anders dargestellt als bei der Nutzerin eines Apple-Computers oder eines Android-Tablets. Das herauszufinden und meinen Studierenden eine Nachricht zu senden, in der erklärt wird, was sie wie machen sollen, um beim nächsten Seminar anschlussfähig mitarbeiten zu können, dauerte intensive vier Stunden Arbeitszeit, zusätzlich.

8.8 Gefühl der Omni- und Dauerpräsenz

Gimpel et al. finden als achten Aspekt, der hier dargestellt werden soll, in ihrer Studie auch Belastungen, die aus einem Gefühl der Omni- und Dauerpräsenz resultieren. Arbeitssituationen mit ständiger Erreichbarkeit, also einer spezifischen Entgrenzung, beschreiben in der Studie vier Prozent der Befragten als besonders belastend, die Autor*innen (2020: 19) dazu:

"Omni- und Dauerpräsenz beschreibt das Gefühl der ständigen Erreichbarkeit und einer erwarteten kürzeren Reaktionszeit durch das Auflösen der Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben aufgrund der Nutzung digitaler Technologien und Medien (Ragu-Nathan et al., 2008). Das Gefühl der Omni- und Dauerpräsenz geht mit kognitiver Irritation einher, sprich die Beeinträchtigung, nicht von der Arbeit abschalten zu können."

In Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie wird die Notwendigkeit, für gesundes Leben die natürlichen Körperrhythmen des An- und Abspannens nicht zu verlernen, stets betont. Um sich zu entspannen, sieht der Gesetzgeber mindestens elf Stunden Ruhephase zwischen zwei Arbeitseinsätzen vor. Die "Email zwischendurch" wäre demnach nicht egal, denn sie unterbricht das tatsächliche Abschalten von der Arbeit. Digitale Arbeitsmittel erhöhen das Gefühl, stets erreichbar zu sein, sofort reagieren zu müssen, der Abstand zur Arbeit fällt schwerer. Findet sie im Homeoffice statt, sind die Grenzen noch schwieriger – äußerlich wie innerlich! – zu setzen. Ein entsprechendes Work-Life-Blending problematisiert der Personalexperte Scholz (2017) als eine "permanente Rufbereitschaft", da der Job das Leben vereinnahme.

8.9 Diskussion von Wirkungen

Digitale Arbeitsmittel haben demnach psychologische Wirkungen auf Beschäftigte und wenn sie als Stressoren wirken, hat dies negative Effekte auf die langfristige Gesunderhaltung. Daraus ist zu folgern, dass mit der Digitalisierung der Arbeit neue Vulnerabilitäten einhergehen. Diese gehen Arbeitgeber*innen an, aus Gründen der Fürsorgepflicht (gesetzlich) ebenso wie auch Produktivitätserwägungen (monetär). Einige der beschriebenen digitalen Stressoren sind der Analyse zufolge so unausweichlich wirksam, dass sie sich als strukturelle Gewalt im Sinne Galtungs (s.o.) manifestieren und auswirken – bspw. Braucht es in Organisationen eine verlässliche und kommunikative Arbeitsgruppe "User-Helpdesk", wo sofort jemand ansprechbar ist, wenn etwas nicht funktioniert.

Die digitalen Stressoren rahmend, spielen laut Gimpel et al. (2020: 6) zudem eine Rolle: die Arbeitsintensität, die Größe des erlebten Handlungsspielraums sowie das Verhalten der direkt vorgesetzten Person. In diesen Einflussfaktoren sind zugleich Möglichkeiten des Auslotens und Nachsteuerns aufgezeigt, um entstehenden digitalen Stress abzupuffern. Gerade unter Stress gilt in der Arbeitsforschung das direkte Vorgesetztenverhalten als das "Zünglein an der Waage": bei gewährtem sozialen Rückhalt wird standgehalten, oder bei mangelndem Rückhalt kippt eine Belastung in die Überlastung (Oetting 2008: 53; Badura et al. 2011: V). Vorgesetzte haben zudem auf die Arbeitsintensität sowie Handlungsspielräume Einfluss, sie können damit entsprechend Entlastung anbieten, wenn dies geboten scheint.

Als psychische Copingstrategien, die aus ihrer Befragung deutlich werden, nennen Gimpel et al. (2020: 7) "Ablenkung, Verleugnung, Ausleben von Emotionen, emotionale Unterstützung, Humor, aktive Bewältigung, Akzeptanz, positive Umdeutung, Verhaltensrückzug sowie instrumentelle Unterstützung". Hierin spiegelt sich, psychologisch verstanden, dass Beschäftigte auch dysfunktionale Strategien nutzen, also Unterstützung benötigen, um ihre Arbeitserfahrungen in der schönen neuen Digitalwelt angemessen zu verarbeiten, gute Bewältigungsformen zu entwickeln und sich auch distanzieren zu lernen. Gerade im Homeoffice finden sich Beschäftigte aber diesbezüglich noch überwiegend allein gelassen. Betriebliches Gesundheitsmanagement sowie ein professionelles Remote Leadership (Hofmann 2017; Hofmann 2020; Hofmann et al. 2021) inklusive einer Teamkultur, welche tragfähig Individuen unterstützen kann (Thornton 2010), auch bei ortsflexiblem Arbeiten den digitalen Stressoren standzuhalten, wären darum für eine sozial nachhaltige, digitale Arbeitsgestaltung sinnvoll.

Denn wie die Studie von Gimpel et al. (2020: 6-7) auch illustriert, sind langfristige Folgen von erlebtem digitalem Stress eindeutig: "reduzierte Leistung, Arbeitsunzufriedenheit, verminderte Identifikation mit dem/der Arbeitgeber*in, geringer Bindung an den Arbeitsplatz, emotionale Irritation, gesundheitliche Beschwerden sowie emotionale Erschöpfung" werden genannt. In diesem Lichte bestätigt sich die These neuer Vulnerabilitäten in der digital vermittelten Arbeit und differenziert sich weiter aus.

9. Digital Gender Gap als Entwicklungsdimension

Abschließend sei auf das Digital Gender Gap und die IT-Branche näher eingegangen, denn die digitale Transformation gilt als fundamentale Entwicklungsrichtung in Gesellschaft und Arbeitswelt, dem EU-Parlament berichtet Carvalho (2020: 7): "In der Zukunft werden 90 Prozent aller Jobs digitale Skills voraussetzen." Im Folgenden wird klarer werden, was das alles umfassen kann – weit mehr als nur der Umgang mit digitalen Texten, Tabellen und Präsentationen. Zum Gender Gap möchte ich vorab anmerken, dass ich Intersektionalität, als Dimensionen über ein dialektisches Verhältnis zweier Geschlechter hinaus, durchaus im Hinterkopf habe. Die vor allem politisch geführten Diskurse auf Ebene von Vereinten Nationen, Europäischer Union sowie in der Bundesrepublik Deutschland, von denen ich hier ausgehen muss, sind aber v. a. motiviert von Fragen der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen – ja, oft auch in dieser Reihenfolge: Frauen sollen die gleichen Chancen haben wie Männer, vor allem auch im Kontext Arbeit.

9.1 Politische Positionen

Exemplarisch weise ich zunächst auf einige politische Beschlüsse auf verschiedenen Ebenen hin, welche die gesellschaftliche Wichtigkeit und einheitliche Stoßrichtung hin zur Chancengleichheit in unserer Gesellschaft belegen und herbeizuführen helfen sollen:

• Vereinte Nationen: Nachhaltigkeitsziel Nr. 5: "Gender equality and empowerment of women & girls" in der Agenda 2030, mit welcher die UN das Ziel verfolgen, weltweite Entwicklungen ökologisch, ökonomisch sowie sozial nachhaltig zu gestalten. Es haben sich alle 193 Mitgliedstaaten der UN auch diesem Ziel verpflichtet! Die Agenda stellt ein ambitioniertes, globales Transformationsprogramm dar, welches auch den zukünftigen Generationen Perspektiven für ein würdevolles Leben sichern soll. Hierzu gehört im Zuge der digitalen Transformation ein diesbezügliches – wie Studien (s.u.) darlegen: noch nicht umgesetztes – Empowerment von Frauen und Mädchen, auch und gerade im Kontext der digitalen Transformation.

- Europäische Union: Die EU-Staaten haben sich zum Gender Mainstreaming verpflichtet (Vertrag von Lissabon 2008). Die EU macht sich für Gleichstellungsfragen schon lange stark. Die Volkswirtin F. Maier (2015: 1) fasst als Expertin für geschlechtsspezifische Aspekte in der Ökonomie entsprechende Felder der europäischen Gleichstellungspolitik zusammen: "Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit, diskriminierungsfreie Entgeltregelungen, gleicher Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung, Abbau diskriminierender Strukturen im Arbeitsmarkt, Förderung der Frauenerwerbstätigkeit." Allerdings analysiert die Autorin (ebd.) auch, dass "seit einigen Jahren ... aus Europa kaum noch neue Impulse zur Gleichstellung [kommen]. Die Gleichstellungspolitik hat an Sichtbarkeit und politischer Relevanz verloren. Und die Wirtschafts- und Finanzpolitik der letzten Jahre trägt in vielen Ländern zu einer Verschlechterung der sozialen und ökonomischen Lage von Frauen bei." Die Autorin sieht einen schleichenden Abbau entsprechender Bemühungen durch die EU und erkennt seit ca. 2008 innerhalb aller EU-Länder ein vorwiegend von ökonomischen Erwägungen getriebenes Bestreben im Lichte von demographischem Wandel und Fachkräftemangel, Frauen in Arbeitsbereiche zu bringen, in denen sie bislang hartnäckig unterrepräsentiert sind (ebd.: 10). Hierzu gehört auch und gerade der boomende IT-Sektor.
- Bundesrepublik Deutschland: In ihrem Grundgesetz Artikel 1 heißt es: "(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt." Dies betrifft Männer wie Frauen, auch im Kontext ihrer Arbeit. Wie zuvor betont: "Arbeitskraft ist keine Ware wie andere Waren, sie ist vielmehr an die Würde des Menschen und seine Kräfte gebunden" (Senghaas-Knobloch 2011: 27); hieraus ergibt sich eine besondere Verantwortung.
- GG Art. 3, Abs. 2 besagt zudem: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin." Hier ist noch viel zu tun, denn, wie im Folgenden mit Studienergebnissen illustriert werden wird, manifestierten sich im Zuge der digitalen Transformation erneut Geschlechterstereotype in problematischer Weise.

- Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2007: 16) definiert hierzu Gleichstellung insbesondere mittels eines "Abbaus von Benachteiligungen (Diskriminierungen), das Erreichen gleicher Teilhabe (Partizipation) und die Sicherung von Chancen für eine von tradierten Geschlechterrollenmustern freie, selbstbestimmte Lebensgestaltung der Geschlechter (echte Wahlfreiheit)". Wie werden diese Ziele bspw. in Bildungspraxis als gelebtes Querschnittsthema verankert? Wie können sie in der Arbeitswelt tatsächlich umgesetzt werden?
- Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung 2021 bis 2025; in Zeile 3838-3840 heißt es: "Die Gleichstellung von Frauen und Männern muss in diesem Jahrzehnt erreicht werden. Wir werden die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie des Bundes weiterentwickeln, u. a. mit einem Gleichstellungs-Check künftiger Gesetze und Maßnahmen. Wir werden den Gender Data Gap¹⁵ schließen, z. B. im medizinischen Bereich." Frau darf im Interesse beobachten, wie dies gelingen wird.
- Und in Zeile 5500-5502: "Wir werden das bereits praktizierte Gender Budgeting auf Bundesebene im Sinne einer verstärkten Analyse der Auswirkungen finanzpolitischer Maßnahmen auf die Gleichstellung der Geschlechter weiter entwickeln und auf geeignete Einzelpläne anwenden." Das ist interessant, weil bspw. Gelder für techniknahe Start-Ups Studien zufolge überwiegend Männern zukommen (Carvalho 2020: 8).

Soweit einige Schlaglichter auf die politische Vision, Willensbildung und Entscheidung zur Chancengleichheit, eine gute Ausgangsbasis, so scheint es. Viele Studienbefunde hingegen zeichnen ein weniger positives Bild, warum diese nun mit exemplarischen Schlaglichtern skizziert werden.

Das Gender Data Gap bezieht sich auf den Umstand, dass viele Studien an Männer gemacht werden, von Männern ausgehen, usw., mit Auswirkungen in vielen Bereichen von medizinischer Diagnostik bis hin zur Sicherheit im Auto, vgl. Criado-Perez (2020).

9.2 Studienbefunde zum Digital Gender Gap

In der gesellschaftlichen inklusive der arbeitsweltlichen Praxis hingegen bietet sich einschlägigen Studien zufolge leider ein anderes Bild. Es scheinen sich in der digitalen Transformation der Arbeitswelt ganz spezifische Stereotype einer tradierten Geschlechterdichotomie zu re-manifestieren, womöglich gar zu verstärken. Daher stelle ich exemplarische Aspekte dieses aktuellen und problematischen Diskurses vor, welcher mit Blick auf das Ziel einer Schließung des in vielen Studien belegten Digital Gender Gaps geführt wird.

Was ist gemeint mit dem Term Digital Gender Gap? Es handelt sich um eine Teilmenge des Digital Divide-Problems, wonach Zugang, Nutzung und Chancen im Zuge der digitalen Transformation nicht gleich verteilt sind (Davaki 2018: 8). Es geht spezifischer darum, dass Frauen und Männer sich digitalen Themen unterschiedlichen annähern, sie verarbeiten und sie für sich nutzen können (ebd.). Mädchen finden sich mehrheitlich schon in Familie und Schule weniger ermutigt, sich mathematisch-technischen Fragen zuzuwenden (zusammenfassend vgl. Janneck & Vincent 2017: 54; Davaki 2018).

"Eurostat-Daten von 2018 weisen insgesamt 1,3 Millionen Studierende der Informations- und Kommunikationstechnologien (ICTs) in der Europäischen Union aus und zeigen, dass Mädchen und Frauen darin eine deutliche Minderheit bilden, nämlich lediglich 17 Prozent aller ICT-Studierenden in der ELL" 16

Akademische Absolventinnen sind nicht nur in IT-nahen Berufen¹⁷ weniger stark vertreten (ebd.: 7); sie werden im Berufsfeld unterhalb ihrer Qualifikation eingesetzt, verdienen trotz gleicher Ausbildung 19 Prozent weniger als Männer, sehen keine Aufstiegsmöglichkeiten und finden sich einem männlich-dominierten Arbeitsklima ausgesetzt (ebd.). Dies führt zum sogenannten "Leaky pipeline"-Effekt, d. h. die wenigen IT-qualifizierten Frauen verlassen oft nach drei bis vier Jahren das Berufsfeld. Carvalho (2020: 16):

¹⁶ Aus dem englischen Original übersetzt durch die Verfasserin.

Lt. Carvalho (2020: 16) wäre hier zu denken an: Computerwissenschaften, digitale Technologie, Informationstechnologie, Informations- und Kommunikationstechnologie, Künstliche Intelligenz und Datensicherheit.

"Die 'Leaky pipeline' verweist auf eine Situation bei der, je weiter eine Frau in ihren akademischen Studien und ihrer Profession kommt, die Wahrscheinlichkeit eines Drop-out immer höher wird. Die 'Leaky pipeline' geht auf eine Reihe situativer Umstände in der Branche zurück, inklusive eines nicht-familienfreundlichen Arbeitsumfeldes, einem Mangel an weiblichen Peers und Mentorinnen sowie eines Mangel an professioneller Anerkennung."

So gehen innovative Köpfe, anwenderinnenfreundliche Ideen usw. in großem Umfang der gesellschaftsverändernden Digital-Wachstumsbranche verloren. Ökonomisch rechnet die EU mit einem jährlichen Produktionsverlust von 16,1 Milliarden Euro (Quirós et al. 2018: 5) dadurch, dass die weibliche Hälfte der Arbeitnehmerschaft in der IT-Branche so gering vertreten ist. In diesem Lichte liest sich das Grußwort zur Studie der Initiative D21 et al. (2020: 5) von Giffey als seinerzeit amtierende Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit mehr Verständnis, wenn sie fragt:

"Wie verändert sich der Arbeitsmarkt durch die Digitalisierung? Verbessert die Digitalisierung die Chancen von Frauen und Männern, Beruf und Familie zu vereinbaren? Wie sind die Arbeitsbedingungen in der Digital-Branche und vor allem, welche Chancen ergeben sich für Frauen und Männer in der Digitalwirtschaft?"

Die angesprochenen Dimensionen verweisen auf spezifische Ungleichheiten, die bei näherem Hinsehen mit der Digitalisierung der Arbeits- und Lebenswelt deutlich werden. Die aktuelle Studie "Digital Gender Gap", von Initiative D21 sowie dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit (2020) präsentiert, spiegelt entsprechende Unterschiede; die Autor*innen (ebd.: 9): "Die Analysen beleuchten vielfältige weibliche Digitalisierungsprofile, indem sie, im Sinne eines intersektionalen Ansatzes, das Geschlecht mit relevanten anderen Merkmalen, wie Alter, beruflichem Status, Erwerbsumfang und Kindern im Haushalt, verknüpfen". Demnach sind Männer generell bereiter, neuen Techniktrends zu folgen, wählen häufiger technische Berufe und zeigen sich digitalen Nutzungen gegenüber aufgeschlossener (ebd.: 15). Als Problem wird in der Studie das Stereotyp vom Technikverständnis als natürlicher Begabung von Männern genannt – ein Stereotyp, dessen Einfluss auf Wahrnehmung, Einstellung und Handeln von Männern sowie Frauen sich derzeit in

der Studien- und Berufswahl negativ niederschlägt (ebd.: 12). In diesem Lichte mag es klug sein, sich zu vergegenwärtigen, dass bspw. das Programmieren von Computern bis nach dem Zweiten Weltkrieg überwiegend von Frauen realisiert wurde: erinnert sei an die ENIAC-Programmiererinnen¹⁸ in den USA sowie an die Rechnerinnen, Datatypistinnen und Programmiererinnen im Deutschen Reich¹⁹. Auf der Homepage des Projekts Frauen-Informatik-Geschichte der Universität Bremen beschreiben Oechtering et al. (2001) dazu:

"Im Raum Berlin waren besonders viele Frauen in der Rechenarbeit beschäftigt, ihr Beruf jedoch nicht anerkannt. Erst Ende der 30er Jahre gelang es auf Initiative der Rechnerinnen der Deutschen Versuchsanstalt für Luftfahrt (DVL) in Berlin einen sog. Reichsberufswettkampf zu organisieren, mit dem der Beruf der 'Technischen Rechnerin' in Deutschland entstand und den Frauen ein höheres Gehalt brachte."

Ein gesellschaftlich produziertes, in Primär- und Sekundärsozialisation vermitteltes Bild, wonach Technik v. a. Männersache sei, erweist sich demnach als deutlicher Stolperstein gegen eine chancengleiche Aneignung der neuen Digitalweltmöglichkeiten. Giffey betont entsprechend in ihrem Grußwort zur Studie: "Frauen können alles – auch wenn es um Technik, digitale Anwendungen und Coding geht. In ihren Fähigkeiten unterscheiden Frauen sich nicht von Männern." Die Studie selbst hingegen belegt: "In der Gesamtschau der Ergebnisse bestätigt sich an dieser Stelle die enge gesellschaftliche Verbindung von (digitaler) Technik und Männlichkeit." Diese Tendenz schlägt sich nicht nur bei Beschäftigten, sondern auch auf Seite der Arbeitgeber*innen in einer geschlechtsbezogenen Gewährung digitaler Arbeitsmittel und Anwendungen nieder, wie mit Schwarze (2017) weiter oben problematisiert wurde und wie sich auch in der Studie von Initiative D21 et al. (2020) bestätigt. Die Autor*innen in ihren Handlungsempfehlungen an Arbeitgeber*innen:

"Alle Beschäftigten sollten zur Nutzung digitaler Arbeitsformen ermutigt werden: Im Hinblick auf den Wandel der Arbeit in zahlreichen Berufsfeldern ist die Ausstattung mit digitalen Geräten und Anwendungen statusübergrei-

 $^{^{18}\,}$ Vgl. www.frauen-informatik-geschichte.de/index.php-id=63.htm

 $^{^{19}\,\,}$ Vgl. www.frauen-informatik-geschichte.de/index.php-id=59.htm

fend in Unternehmen erforderlich und darf nicht länger als Statussymbol gelten. Die Kriterien der Ausstattung mit digitalen Anwendungen und mobilen Geräten am Arbeitsplatz müssen für alle Beschäftigtengruppen transparent sein. Wünschenswert ist eine Offenheit und Niedrigschwelligkeit des Zugangs zu digitalen Arbeitsmitteln am Arbeitsplatz.

Digitale Technologien haben eine höhere Chance, erfolgreich implementiert zu werden, wenn sie mit *Kommunikation und Partizipation flankiert* werden und auf der Basis eines konsensbasierten Regelsystems funktionieren. Eine auf die Technik reduzierte Implementierung kann dysfunktional sein und wichtige Zielgruppen überfordern, wenn sie nicht durch kommunikative aber auch arbeitsorganisatorische Maßnahmen begleitet wird. Mitbestimmung und Mitgestaltung können Entgrenzungs- und Überlastungstendenzen entgegenwirken sowie subjektiv empfundenen Lern- und Anpassungsdruck mildern" (Initiative D21 et al. 2020: 25).

Um weibliche Beschäftigte zukunftsfähig mitzunehmen, empfehlen die Autor*innen Arbeitgeber*innen demnach eine transparente Technikausstattungsoffensive – in Abkehr der bestehenden Kopplung von Ausstattung an Geschlechts- resp. Statusfragen. Zudem legen sie, ganz im Sinne der Ottawa-Charta (vgl. Abschnitt 7 zur gesundheitsbezogenen Chancengleichheit), partizipativ angelegte Prozesse der Technikeinführung und -gestaltung in Organisationen nahe, sodass bisher technikferne und ferngehaltene (weibliche) Beschäftigte angemessene Aneignungsangebote erhalten.

Hierzu gehört des Weiteren, Weiterbildungsangebote zielgruppenspezifisch zu konzipieren, d. h. "Lücken in der Nutzung der Angebote zu schließen (...) [sowie] Unterschiede nach Alter, Geschlecht, Vorbildung, Technikausstattung und zeitlichen Bedingungen zu berücksichtigen" (ebd.: 29). Zu denken wäre dabei auch an gendersensibel ausgebildete, pädagogische Fachkräfte statt primär Technikfachleute (/-männer) für das Gelingen einer "vermehrten Einbeziehung der Nutzerperspektive von Frauen" (ebd.: 31).

9.3 Digitalgestütztes Personalrekruting

Auch das Personalrekruting könnte durch Einbeziehung digitaler Anwendungen künftig zu neuen Disparitäten beitragen, wie der Deutsche Frauenrat (2019: 16) aufzeigt:

"Auf betrieblicher Ebene besteht in der Personalauswahl die Gefahr, dass sich die Normierung von algorithmusbasierten Auswahlverfahren an männlichen Berufsbiografien orientiert und dadurch sich fortschreibende Diskriminierungspotenziale für Frauen und abweichende Biografien entstehen."

Zu den in der Personalarbeit als relevant erachteten Teilgebieten der IT zählt der Ethikbeirat HR Tech (2022: Blog o. S.) die Technologiefelder "Big Data, Analytics, Künstliche Intelligenz, Blockchain, Sharing Economy sowie Digitale Präsenz". In einer vom Ethikrat HR Tech (2021) vorgelegten Untersuchung, wie Praktiker*innen im eigenen Unternehmen mit verfügbaren IT-Lösungen in der Personalarbeit schon jetzt umgehen, werden acht konkrete, schon genutzte Anwendungen differenziert:

- Automatisierte Analysen von Lebensläufen (CV Parsing) (ebd.: 11)
- Optimierung von Stellenanzeigen (bspw. Jobiqo, Jobspreader) (ebd.: 12)
- Chatbots als Ansprechpartner für einfache Personalfragen (ebd.: 13)
- Automatisiertes Matching von Kandidat*innenprofilen mit Jobs (ZipRecruiter, MoBerries) (ebd.: 14)
- Automatisierte Erstellung von Rankings von Kandidat*innen auf Basis zuvor definierter Kriterien (bspw. Textkernel for SP Success Factors, Softbarden) (ebd.: 15)
- Automatisiert erstellte Vorschläge zu Personal- und Karriereentwicklungsmaßnahmen (bspw. Tandemploy, Qualtrics EmploeeXM) (ebd.: 16)
- Automatisierte Analysen von Audio- und Videoaufnahmen von Kandidat*innen für Rückschlüsse auf Persönlichkeitsmerkmale und/oder Kompetenzen (bspw. Retorio, HireVue) (ebd.: 17)
- Automatisierte Vorhersagen über Kündigungsabsichten und/oder Retention Scores (Retention = Mitarbeiterbindung) (bspw. Oracle Analytik, Qualtircs EmployeeXM) (ebd.: 18)

Die Auflistung illustriert, wie vielfältig und überwiegend unbemerkt digitale Technologien und Anwendungen in den Arbeitsmarkt Einzug halten. Ist Bewerber*innen bewusst, dass ggf. eine KI ihren Gesprächsmitschnitt analysiert? Die digitalen, Organisationen als Unterstützung und Entlastung auch in der Personalarbeit angebotene Tools können bspw. den in einschlägigen

Studien öfters erwähnten "White Male Bias" ihrer Programmierer²⁰ reproduzieren (Carvalho 2020: 7). Die psychologische Personaldiagnostik als komplexes Teilgebiet der Arbeitspsychologie bemüht sich hingegen seit Jahrzehnten, valide Methoden und Verfahren zu entwickeln sowie Prozessberater*innen auszubilden, die darauf versiert sind, entsprechende Beurteilungsfehler systematisch zu minimieren (vgl. Preiser 1992: 5-35; Skibba 2006; ISO 10667 2011; DIN 33430 2016; Ackerschott et al. 2016; Kersting & Klehe 2018). Der Psychologe und Personalauswahlexperte M. Kersting (2021: 395ff) diskutiert daher die Implikationen der digitalen Entwicklungen in der Personalarbeit und betont die Verantwortung von Personaler*innen, digitale Unterstützungsangebote ausschließlich kontextualisiert, ethisch und mit Augenmaß auszuwählen und einzusetzen; keinesfalls ersetzten sie die Expertise des Menschen:

"Der Nutzen für die Organisation und für die Mitarbeiter darf nicht nur behauptet werden, sondern muss empirisch aufgezeigt werden. IT-Unterstützung kann HR gut gebrauchen, muss sie aber verstehen, kontrollieren und mit einem moralischen Kompass versehen nutzen (können). Einen solchen ethischen Kompass stellt bspw. der Ethikbeirat HR Tech mit seinen "Thesen" zur Verfügung (www.ethikbeirat-hrtech.de/)²¹" (Kersting 2021: 404).

Die Ausführungen von M. Kersting (2021) sowie auch die thesenartigen Richtlinien des Ethikbeirats HR Tech (2022) spiegeln ihre kritisch-begleitende Haltung in einem Prozess, der in praxi schon am Laufen ist. Sie machen deutlich, dass nicht die IT die Personalauswahl vor sich hertreiben darf, sondern vielmehr Personaler*innen ihre Expertise auch weiterhin brauchen und sich genau überlegen müssen, unter welcher Zielsetzung und mit welchem Nutzen sie digitale und KI-nahe Lösungen einsetzen (ebd.: These 1). Das Vorgehen sollte sodann als Beteiligungsprozess mit Einbindung "aller relevanten Interessengruppen" angelegt sein (ebd.). Dies dient, wie der Ethikbeirat HR Tech (ebd.) erläutert, der Folgenabschätzung einer Einführung von KI-Lösungen sowie auch der "Nachvollziehbarkeit der verwendeten Technologie, ihres Ein-

Auch wenn sich das Programm im Sinne des Deep Learning weiterentwickelt hat, so sind die Trainingsdaten für das Maschinenlernen ja vom Menschen definiert worden.

²¹ Es handelt sich um "Richtlinien für den verantwortungsvollen Einsatz von KI in der Personalarbeit".

satzes und der Ergebnisse" (ebd.). Dies verweist erneut auf die Wichtigkeit von Beteiligungsprozessen bei Überlegungen und Umsetzungen zur Einführung der Technologien in Arbeitsprozesse.

9.4 Folgerungen

Die exemplarisch geführte Diskussion illustriert, dass es ein Muster des Heraushaltens von Mädchen und Frauen aus techniknahen Arbeitsfeldern und von technischen Arbeitsmitteln gibt, welches als Digital Gender Gap bezeichnet wird. Dieses wirkt sich nachteilig auf die Zukunfts- und Einkommenschancen der weiblichen Hälfte der Gesellschaft sowie gesellschaftlich insgesamt aus. Zugleich entstehen daraus gesellschaftliche sowie organisationale Nachteile, da die Innovations- und Produktionskraft von 52 Prozent der Bevölkerung in den entsprechenden Berufsfeldern nicht fruchtbar gemacht werden kann, während zugleich Fachkräftemangel und demographischer Wandel beklagt werden. Da sich hier ein interaktionales, stereotypengeleitetes Muster manifestiert, handelt es sich um strukturelle Gewalt – es behindert Frauen systematisch in dem, was ihnen potentiell möglich wäre (Galtung 1971: 168): chancengleiche Anteilhabe an dem gesellschaftlichen Entwicklungstrend der digitalen Transformation, den damit verbundenen neuen Berufsfeldern von Datensicherheit über Hart- und Software-Entwicklung bis hin zur Start-Up Gründung. Aber auch für die anwendungsbezogenen Berufe konnten Nachteile aufgezeigt werden, wenn bspw. Arbeitgeber*innen ihre weiblichen Beschäftigten technisch minimalistischer ausstatten als die männliche, sie nicht anwendergerecht weiterbilden, usw.

10. Gendergerechte Technikfolgenabschätzung als Leitbild

Im letzten Abschnitt dieses Beitrags ist darum zu fragen, welche Lösungsansätze es gibt, um dem Leitziel einer "Gewaltfreien Arbeit als Arbeit der Zukunft" näher zu kommen sowie aufgezeigte Disparitäten und spezifischen Vulnerabilitäten zu reduzieren, die, wie gezeigt wurde, für Menschen aus der digitalen Transformation erwachsen können.

Der Deutsche Frauenrat (2019) betont die generelle Wichtigkeit einer geschlechtersensiblen Analyse und Gestaltung der Digitalen Transformation:

"Aufgrund ihrer Wirkung auf gesellschaftliche Bereiche wie Wirtschaft, Bildung, Familie, Forschung, Kunst, Kultur, Verwaltung, Gesundheitswesen, Politik, Konsum und Sport ist die digitale Transformation von höchster gesellschaftlicher Bedeutung. Themen des Bildungszugangs, des Arbeitsmarktes und der Kommunikation werden im Kontext der Digitalisierung und der digitalen Transformation jedoch weder im öffentlichen Diskurs noch in den bundespolitischen Debatten ausreichend geschlechtsspezifisch erkannt und bislang entsprechend nur unzureichend behandelt" (ebd.: 28).

10.1 Beteiligung, Diversity-Management und Digitalisierung

Die Thematik in öffentlichen Diskursen hörbarer zu verhandeln wäre m. E. wichtig – gesellschaftlich, aber auch innerhalb von Arbeitsorganisationen als die wesentlichen Treiber der digitalen Transformation. Es wäre klug, wenn in möglichst vielen Organisationen die Themen Diversity-Management und Digitalisierung systematischer verkoppelt und gemeinsam gedacht würden. Eine Einbeziehung von Anspruchsgruppen könnte darin unterstützen, schon im Ansatz zu vermeiden, weibliche Beschäftigte noch weiter abzuhängen, sondern in der Digitalisierung der Arbeit Formen zu finden, alle davon Betroffenen angemessen mitzunehmen. Auch dies ist sozial nachhaltiges Handeln: nicht spaltend zu wirken sondern integrierend, in Fürsorge für das Sozialgefüge der sich digitalisierenden (sich wandelnden) Organisation.

Der Soziologe Luhmann (1989: 2) macht deutlich, dass in einem System/Organisation soziale "Bestände" stabil sein müssen, damit sachbezogene "Ereignisse" stattfinden können. Entsprechend muss eine Balance gefunden werden zwischen dem vertrauensvollen Miteinander einerseits und den die Menschen auch beunruhigenden Veränderungen, welche die digitale Transformation ihnen anträgt (Meyerhuber 2014: 157-160), andererseits. Auch der Soziologe Rosa (2005: 153) greift diesen Gedanken auf und betont: "... Stabilität und die Garantie von Beständen [wie Vertrauen] haben die Funktion von Fixpunkten und sind Voraussetzung für Wandel innerhalb einer [organisationalen] Kultur." Der Autor (ebd.: 152) spricht darum auch von der Notwendigkeit einer selektiven

sozialen Entschleunigung als Weg, um die bestandswahrenden Institutionen wie bspw. das Vertrauen zu sichern, welche notwendig sind, um in der beschleunigten Gesellschaft [resp. dem arbeitsbezogenen Wandel] standzuhalten. Gruppenprozesse haben ihre eigene Zeit, so wirken sie entschleunigend. Zu verstehen, dass sie damit für die Menschen eine wichtige Funktion erfüllen, nämlich einer Erosion des tragenden Sozialgefüges in Zeiten des Wandels entgegenzuwirken, ist eine wichtige Erkenntnis für Management, Führungskräfte und Projektleitungen, inklusive den neueren Chief Digital Officers als Agent*innen des digitalen Wandels in Organisationen. Diese Personen sollten m. E. daher eine sozialpsychologisch-gruppendynamische Expertise in der Gestaltung von Beteiligungsprozessen haben oder eine solche im eigenen Team ansiedeln. Fazit: Tragfähige Gruppenprozesse in Organisationen wären Bestände, während der digitale Wandel unter Ereignisse zu fassen ist. Es gilt, das Sozialgefüge stabil zu halten, damit der digitale Wandel gemeinsam vollzogen werden kann! Dazu muss man Betroffene zu Beteiligten machen.

10.2 Sozial nachhaltige Ausrichtung mit Leitbild Gender Mainstreaming

Der Wissenschaftliche Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen WBGU (2019²²: 31) schreibt zur digitalen Zukunft (Ausschnitt des weiter oben zitierten Passus):

"Nur wenn es gelingt, die digitalen Umbrüche in Richtung Nachhaltigkeit auszurichten, kann die Nachhaltigkeitstransformation gelingen. Digitalisierung droht ansonsten als Brandbeschleuniger von Wachstumsmustern zu wirken, die die planetarischen Leitplanken durchbrechen. Nachhaltigkeitspioniere müssen die Chancen von Digitalisierung nutzen und zugleich deren Risiken einhegen."

Digitale Umbrüche Richtung Nachhaltigkeit auszurichten ist durch den WBGU ökologisch, aber auch sozial gemeint. Mit Blick auf beide Handlungs-

Wissenschaftliche Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen WBGU (2019). Unsere gemeinsame digitale Zukunft. Zusammenfassung. Berlin. Zugriff 25 Nov 2021: www.wbgu.de/de/publikationen/publikation/unsere-gemeinsame-digitale-zukunft

felder, die Ökologie sowie die Sozialität, muss demnach die Digitalisierung mit Augenmaß gestaltet werden. Dies gilt auch für die einzelne Organisation: anstatt einseitig an Wachstum und Flexibilisierung zu denken, wäre je Aspekt eine Zielbestimmung und Folgenabschätzung für technische Entwicklungen sowie Anwendungen in spe anzustreben.

Durchaus anschlussfähig heißt es in der Kurzversion der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021a: 13):

"Bereits bei der Entwicklung digitaler Technik müssen vielfältige Perspektiven einbezogen werden, um den vielfältigen Lebensrealitäten aller Menschen gerecht zu werden. Methoden zur Entwicklung diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Informations- und Kommunikationstechnik-(IKT-) Systeme müssen für die praktische Anwendung standardisiert und systematisch umgesetzt werden."

Als ein Schlüsselthema für chancengleiche Digitalisierung kann demnach eine auf gleichberechtigte Anteilhabe angelegte Technikfolgenabschätzung (TFA) gelten. Man könnte es ein organisationspolitisches Leitbild Gender Mainstreaming bei Digitalisierungsfragen nennen. Hierzu legen Hummel, Spieß & Sauer (2020) eine aktuelle Studie vor, welche für den Dritten Gleichstellungsbericht in Auftrag gegeben worden war. Um darauf eingehen zu können, zunächst einige Eingangsüberlegungen in das Themenfeld.

Unter Perspektive des sozial nachhaltigen Handelns im Kontext von Erwerbsarbeit, die heute der Schlüssel zur Lebenssicherung für Männer wie Frauen ist, gehört es dazu, eine Zurücksetzung der weiblichen Hälfte der Gesellschaft von relevanten Entwicklungen zu bekämpfen. Insofern könnte man das Zitat übertragen auf die Gefahren, die sich offensichtlich für Frauen und auch andere Gruppen unserer Gesellschaft in der digitalen Transformation manifestieren, so wie sie sich bisher vollzieht – Gefahren in Bezug auf neue Ungleichheiten inklusive Gefahren der strukturellen Ausgrenzung und Abwertung sowie somit der psychischen Gewalt. Hummel, Spieß & Sauer wünschen sich darum eine frühe Einbeziehung gerade von Frauen sowie einer intersektionalen Genderperspektive schon in die Gestaltung von Technik, sie schreiben:

"Gender-responsive TFA sollte der gendersensiblen Technikentwicklung vorangehen, um zu einem frühen Zeitpunkt auf eine geschlechtergerechte Technikgestaltung Einfluss nehmen zu können, anstatt sich darauf zu beschränken, mittels der TFA den Einsatz bestehender Technik zu reflektieren und geschlechtergerecht zu mittigieren" (Hummel et al. 2020: 8).

Umso mehr stellt sich die Frage, wie dem Problem begegnet werden kann. Aus meiner derzeitigen Sicht würde es sich anbieten, schon in der Entwicklungsphase Menschen, die sich gut im Gender Mainstreaming auskennen und die außerdem hinreichend technik-affin sind, die technischen Entwicklungen zu verstehen, in wesentlichen Phasen der Entwicklung und Umsetzung sowie Implementierung einzubinden. Wäre es für diese große Zukunftsaufgabe denkbar, bspw. die IT-Expertinnen aus der Leaky pipeline systematisch anzuwerben und ihnen zugleich damit attraktivere Berufsperspektiven anzubieten?

10.3 Interdisziplinäre Verständigung und Gestaltung für chancengleiche digitale Transformation

Hummel et al. (ebd.: 8) kommen in ihrer Studie zu der Ansicht, dass es nicht ausreicht, bestehende technische Lösungen geschlechtergerecht nachzubessern. Die Autoren problematisieren, dass von TFA-Ingenieuren eingesetzte, tradierte Methoden, Instrumente sowie damit gewonnenen Daten ein Genderbias innewohnen kann (ebd.: 60), sodass Nachbesserungen grundlegende Probleme nicht lösen würden. Vielmehr schlagen sie für eine demokratieethische und zukunftsgewandte Perspektive vor, zum Beginn anzusetzen:

"In der TFA verwendete Methoden sollten einer Gender-Analyse unterzogen werden und darauf aufbauend Instrumente (z. B. Anwendungsleitfäden) für die TFA entwickelt werden, die den *Qualitätsanforderungen des Gender Mainstreaming* genügen. Unabdingbar ist die Gewährleistung ausreichender Gender-Kompetenz bzw. Vermittlung des erforderlichen Gender-Wissens sowohl bei den Durchführenden der Technikfolgenabschätzung als auch den Technikentwickler*innen selbst" (ebd.: 8).

Eine solche Kompetenz systematisch in Entwicklungs- und Gestaltungsprozessen bezüglich digitaler Technologien einzubeziehen, bedarf der Bereitschaft

von Expert*innen mit Genderkompetenz, ihr Wissen inkl. theoretischer Rahmungen auf die Prozesse anzulegen (ebd.: 62), aber auch der Entwickler*innen und Implementierenden, diese Expertise anzunehmen. Dies ist gar nicht einfach, wie Hummel et al. (ebd.: 60) feststellen:

"[Es] sollten Anforderungen an die Gender-Kompetenz der TFA-Durchführenden und den Adressatenkreis der Methodenanwendung, die Technikentwickler*innen selbst, in den Blick genommen werden (Both 2017: 48-50). Diese sind disziplinär meist nicht dazu ausgebildet, Gender als komplexe analytische Kategorie (und nicht nur als 'Frauenthema') zu begreifen ... Das hat Konsequenzen für die Methodenanwendung und Datenauswertung. Ihnen muss verdeutlicht werden, wie die jeweilige Methode ihnen dabei helfen kann, in Gender mehr als 'sex' und Frauen, in Geschlecht mehr als Binarität und in Technik 'mehr als ein 'Ding' ... zu sehen."

Es deutet sich an, dass eine neue Stufe an interdisziplinärer Verständigung notwendig sein dürfte. Vorausgehen muss dieser eine dringlich empfundene Notwendigkeit, um einsozialisierte Stereotype in den Köpfen überwinden zu können. Hierzu wird in Organisationen auch ein klar gesetzter Rahmen durch das Management beitragen. In der interdisziplinären Kooperation typische Schleifen des Einander-Erklärens von Perspektiven, der Entwicklung einer gemeinsamen Sprache usw. bedürfen sicherlich intensiver Zusammenarbeit, Zeit und eines ernsthaften Bemühens. Diese nicht aufzuwenden, können sich Organisationen nicht leisten.

Hummel et al. (ebd.: 10) warnt diesbezüglich, dass der Weg noch weit sein könnte:

"Obwohl die gesellschaftlichen Wirkungen von Technik, einschließlich von Digitalisierung, immer wieder seitens der feministischen Technikforschung unter Gleichstellungsaspekten problematisiert werden, hat eine Auseinandersetzung mit der Integration von Geschlecht in deutsche TFA-Diskurse und -Instrumente bislang kaum stattgefunden."

Womöglich kommt Wind in entsprechende Entwicklungen, wenn Aktionäre, Geschäftsführende und Führungskräfte in Organisationen die Notwendigkeit erkennen, ihre Mitarbeiterinnen und Kundinnen besser mittels digitaler Mittel anzusprechen – wenn nicht aus demokratieethischen Erwägungen, so zumindest aus monetären. Der Kampf um gleichberechtigte Teilhabe und

gegen strukturelle Gewalt in der digitalen Transformation muss, so hat die Analyse gezeigt, aus vielen guten Gründen geführt werden. Hierzu braucht es ggf. statt "eines prozessual-konsensorientierten Modells kommunikativen Handelns ein diskontinuierliches und dissensuelles Modell widerständiger performativer Praxis" im Sinne J. Butlers, um die stereotypen Muster zu überwinden.

Fazit

Als Fazit lässt sich für das Thema einer gewaltfreie Arbeit als Arbeit der Zukunft mit Blick auf die derzeitig rasant fortschreitende Digitalisierung von Arbeit festhalten: Das Was mag klar sein, aber das Wie muss noch entwickelt werden, um Digital Divide und Digital Gender Gap in der Arbeitswelt zu bekämpfen! Dafür machen Hummel et al. (ebd.: 61) auch Mut, wenn sie betonen: "Immer, wenn Genderaspekte beachtet werden, profitieren auch andere soziale Gruppen davon. (...) Die Beachtung von Genderdimensionen – insbesondere in ihrer Intersektionalität – stellt eine Qualitätssicherungsschleife zur Absicherung der sozialen Wirkweisen in der TFA dar und birgt Innovationspotenziale." Für eine gemeinsame Zukunft mit strukturell und interaktionell gewaltfreier Arbeit wird eine gendersensible und sozial nachhaltige Gestaltung und Nutzung digitaler Technologien zentral sein.

Literatur

- Ackerschott, Harald; Gantner, Norbert & Schmitt, Günter (2016). Eignungsdiagnostik: Qualifizierte Personalentscheidungen nach DIN 33430 Mit Checklisten, Planungshilfen, Anwendungsbeispielen. Berlin
- **Adam**, Marc T. P.; Gimpel, Henner; Maedche, Alexander & Riedl, Rene (2016). Design blueprint for stress-sensitive adaptive enterprise systems. In Business & Information Systems Engineering 59 (4), 277–291.
- Adler, Michael; Krampf, Timo; Nöthlich, Michaela & Teichmann, Johanna (2021). Media Active Guide 2021. Unterföringen. Zugriff 28 Febr 2022: https://indd.adobe.com/view/30686788-8b7e-4afd-848a-34ccd7910ed5
- **Apple** (2021). Apple environmental progress report 2021. Zugriff 19 Febr 2022: www.apple. com/environment/pdf/Apple_Environmental_Progress_Report_2021.pdf
- Ayyagari, Ramakrishna; Grover, Varun & Purvis, Russell (2011). Technostress. Technological antecedents and implications. In MIS Quarterly 35 (4), 831–858
- **Badura**, Bernhard; Ducki, Antje; Schröder, Helmut; Klose, Joachim & Macco, Katrin (Hrsg.) (2011). Fehlzeiten-Report 2011: Führung und Gesundheit. Berlin/Heidelberg, S. V
- Beermann, Beate; Backhaus, Nils; Hünefeld, Lena; Janda, Valentin; Schmitt-Howe, Britta & Sommer, Sabine (2020). Veränderungen in der Arbeitswelt Reflexion des Arbeitsschutzsystems. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2020. BAuA-Fokus, 10 Seiten, Projekt-Nr.: F 2505. Zugriff 10 Jan 2021: www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Veraenderungen-Arbeitswelt.html
- Berger, M.; Schneller, C. & Maier, W. (2012). Arbeit, psychische Erkrankungen und Burnout. In Nervenarzt 83, 1364–1372
- **Bockstahler**, Milena; Jurecic, Mitja & Rief, Stefan. (2020). Working from home experience. An empirical study from the user perspective during the Corona pandemic (in English and German). Stuttgart. Zugriff 17 Dez 2020: http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-6055969.pdf
- **Brenke**, Karl (2014). Heimarbeit: Immer weniger Menschen in Deutschland gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach. In DIW Wochenbericht Nr.8 2014, 95-105. Zugriff 10 Jan 2021: www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.437991.de/14-8-1.pdf
- **Brod**, Craig (1982). Managing Technostress: Optimizing the use of computer technology. In Personnel Journal 61 (10), S. 753–757
- Bublitz, Hannelore (2010). Judith Butler zur Einführung. 3. Auflage, Hamburg, S. 133
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2017). BAuA Arbeitszeitbefragung Vergleich 2015 2017. Zugriff 14 Nov 2020: www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398-2.pdf?__blob=publicationFile&v=15
- **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin** (2020). BAuA Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland. Dortmund. Verfügbar unter: www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Telearbeit-2.html

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2020a). Orts- und zeitflexibel Arbeiten. Zugriff 14 Nov 2020: www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/ Flexibel-arbeiten.html
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2020b). Corona-Pandemie kann psychische belasten. Zugriff 14 Nov 2020: www.baua.de/DE/Angebote/Aktuelles/Meldungen/2020/2020-05-14-Psychische-Belastung-Covid19.html
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2020c). Veränderungen in der Arbeitswelt, Zugriff 14 Nov 2020: www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Veraenderungen-Arbeitswelt.html
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (2016). Monitor Digitalisierung am Arbeitsplatz: Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. Berlin. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016). Strategie "Gender Mainstreaming". Hintergrundmeldung. Gleichstellung und Teilhabe. Zugriff 21 Nov 2021: www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-undteilhabe/strategie-gender-mainstreaming/strategie-gender-mainstreaming-80436
- Bundesministerium der Justiz, Bundesamt für Justiz (2022). Arbeitsstättenverordnung, Anhang Nr. 6 Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen. Zugriff 19 Febr 2022: www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/BJNR217910004.html
- **Bundeszentrale für Politische Bildung** (BPB) und Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft (HIIG) (2017). Making sense of the digital society. Vortragsreihe ab 12.12.2017, als Podcasts abrufbar. Zugriff 19 Febr 2022: www.bpb. de/veranstaltungen/reihen/making-sense-of-the-digital-society/
- Butler, Judith (1993). Bodies that matter. New York
- Butler, Judith (2005). Gewalt, Trauer, Politik. In Gefährdetes Leben: Politische Essays. Frankfurt am Main
- Carvalho, Maria da Graça (2020). Report on closing the digital gender gap: women's participation in the digital economy (2019/2168(INI)). Commitee on Women's Rights and Gender Equality. European Parlament 2019-2024, Plenary sitting 25.11.2020, A9-0232/2020. Zugriff 12 April 2022: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0232 EN.html
- **Criado**-Perez, Caroline (2020). Unsichtbare Frauen: Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert. München
- Damasio, Antonio R. (1995). Descartes' Irrtum. Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn. München
- **Davaki**, Konstatina (2018). The underlying causes of the digital gender gap and possible solutions for enhanced digital inclusion of women and girls. Studie für das Femm Commitee des Eruopäischen Parlaments. Zugriff 3 Febr 2022: www.researchgate. net/publication/328031230_The_underlying_causes_of_the_digital_gender_gap_ and_possible_solutions_for_enhanced_inclusion_of_women_and_girls
- Deutsche Rentenversicherung (2021). Rentenversicherung in Zahlen Stand Juli 2021.

 Zugriff 27 Febr 2022: www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/
 Zahlen-und-Fakten/Statistiken-und-Berichte/statistiken-und-berichte_node.html

- Deutscher Frauenrat (2019). Zukunft gestalten -Digitale Transformation geschlechtergerecht steuern. Berlin. Zugriff 4 Febr 2022: www.frauenrat.de/wp-content/up-loads/2019/09/PP-Digitalisierung-final-web.pdf
- DIN 33430 (2016). Qualitätsanforderungen an die berufsbezogene Eignungsdiagnostik. Berlin
- Ege, Harald (2014). Straining: eine subtile Art von Mobbing. Göttingen
- **Ehrenberg**, Ailen (2008). Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart. Erstausgabe 1998. Frankfurt am Main
- Eilers, Silke; Rump, Jutta; Schabel, Frank & Möckel, Kathrin (2021). HR-Report 2021, Schwerpunkt New Work. Hays-AG und das Institut für Beschäftigung und Employability (IBE). Zugriff 15 Febr 2021: www.hays.de/lp/hr-report
- **Ethikbeirat HR Tech** (2022). Richtlinien für den verantwortungsvollen Einsatz von KI in der Personalarbeit. Zugriff 4 Febr 2022: www.ethikbeirat-hrtech.de/#
- **European Institute for Gender Equality** (EIGE)(2021). Gender Equality Index 2021: Health. Luxembourg
- **Europäische Kommission** (2022). Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang. Zugriff 23 Febr 2022: https://ec.europa.eu/info/equal-opportunities-and-access-labourmarket de
- Europäische Kommission (2020). Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über einen Binnenmarkt für digitale Dienste (Gesetz über digitale Dienste) und zur Änderung der Richtlinie 2000/31/EG. Brüssel: COM(2020) 825 final. Zugriff 21 Febr 2022: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0825&from=DE
- Europäische Kommission (2020). Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über bestreitbare und faire Märkte im digitalen Sektor (Gesetz über digitale Märkte). Brüssel: COM(2020) 842 final. Zugriff 21 Febr 2022: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0842&from =de
- Europäische Kommission (2016). Entwurf eines Berichts mit Empfehlungen an die Kommission zu zivilrechtlichen Regelungen im Bereich Robotik (2015/2103(INL)). Berichterstatterin: Mady Delvaux. Zugriff 21 Febr 2022: www.europarl.europa.eu/doceo/document/JURI-PR-582443 DE.pdf?redirect
- Eurostat Statistik der Europäischen Kommission (2020). Arbeitskräfteerhebung. Zugriff 12 Nov 2020: https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/european-union-labour-force-surveyFassel, Diana (1994). Working ourselves to death. The high cost of worcaholism, the rewards of recovery. San Fransico
- ${\bf Fuchs},$ Thomas (2020). Verteidigung des Menschen. Grundfragen einer verkörperten Anthropologie. Frankfurt am Main
- Galtung, Johan (1971). Violence, peace and peace research / Gewalt, Frieden und Friedensforschung. In Dieter Senghaas (Hrsg.), Kritische Friedensforschung, Frankfurt am Main, 55–101
- **Galtung**, Johan (1975). Strukturelle Gewalt. Beiträge zur Friedens- und Konfliktforschung. Reinbek bei Hamburg

- Gimpel, Henner; Lanzl, Julia; Manner-Romberg, Tobias & Nüske, Niclas (2018). Digitaler Stress in Deutschland. Working Paper Forschungsförderung Nummer 101. Düsseldorf
- Gimpel, Henner; Berger; Michelle; Regal, Christian; Urbach, Nils; Kreilos, Mathias; Becker, Julia & Derra, Nicholas D. (2020). Belastungsfaktoren der digitalen Arbeit. Eine beispielhafte Darstellung der Faktoren, die digitalen Stress hervorrufen. Augsburg
- Glasl, Friedrich & Lievegoed, Bernard (1993). Dynamische Unternehmensentwicklung. Wie Pionierbetriebe und Bürokratien zu schlanken Unternehmen werden. Stuttgart
- Hansen, Julia, Klusmann, Uta & Hanewinkel, Reiner (2020). Stimmungsbild: Lehrerge-sundheit in der Corona-Pandemie. Befragung zur Lehrergesundheit 2020, gefördert von der DAK-Gesundheit. Kiel: Institut für Therapie- und Gesundheitsforschung. Zugriff 20 Febr 2022: www.praeventionsradar.de/downloads/Ergebnisbericht_Le-Gu_2020.pdf
- **Hochschild**, Arlie Russel (1983). The managed heart: commercialization of human feeling. Berkeley
- Hoff, Ernst-H. (1992). Arbeit, Freizeit und Persönlichkeit. Heidelberg
- **Hofmann**, Josephine (2020). 10 Thesen zu Home-Office in Corona-Zeiten und was wir für die Zeit danach daraus lernen könnten. Blog 14. Mai 2020. Zugriff 6 Febr 2021: https://blog.iao.fraunhofer.de/10-thesen-zu-home-office-incorona-zeiten-und-was-wir-fuer-die-zeit-danach-daraus-lernen-koennten/
- **Hofmann**, Josephine (2020a). Mediale Inszenierungskompetenz Schlüsselqualifikation im ,New Normal'. Blog 03. Juni 2020. Zugriff 4 Febr 2022: https://blog.iao.fraunhofer.de/mediale-inszenierungskompetenz-schluesselqualifikation-im-new-normal/
- Hofmann, Josephine (2017). Distance Leadership: Zentraler Baustein der digitalen Transformation. Blog 25. Juli 2017. Zugriff 29 Jan 2021: https://blog.iao.fraunhofer.de/distance-leadership-zentraler-baustein-derdigitalen-transformation/
- Hofmann, Josephine; Piele, Alexander & Piele, Christan (2021). Arbeiten in der Corona-Pandemie auf dem Weg zum New Normal. Wilhelm Bauer, Oliver Riedel & Stefan Rief (Hrsg.), Studie des Fraunhofer IAO in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung DGFP e.V. Stuttgart. Zugriff 8 Febr 2021: http://publica.fraunhofer.de/dokumente/N-593445.html
- Hofmann, Josephine; Piele, Alexander; Piele, Christian (2019). New Work. Best Practices und Zukunftsmodelle. In Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO. Zugriff 20 März 2021: http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5436648.pdf
- Hollstein, Bettina & Rosa, Hartmut (2020). Unverfügbarkeit als soziale Erfahrung. Ein soziologischer Deutungsversuch der Corona-Krise angewendet auf die Wirtschaftsethik. In Lehren aus Corona. Sonderband der Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik/Journal for Business, Economics & Ethics, 2020, 21–34. Zugriff 19 Febr 2022: www.nomos-elibrary.de/agb
- **Hummel**, Diana; Stieß, Immanuel & Sauer, Arn (2020). Technikfolgenabschätzung und Geschlecht: Bestandsaufnahme und Identifizierung von Diskursschnittstellen mit besonderem Fokus auf Digitalisierung. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Frankfurt am Main/Berlin

- Initiative D21 e.V., Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (2020).
 Digital Gender Gap. Berlin, Bielefeld. Abgerufen am 4.22020 von www.kompetenzz. de/aktivitaeten/digital-gender-gap
- Initiative D21 e. V. (2019). D21-Digital-Index 2018/2019. J\u00e4hrliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft. Zugriff 6 Nov 2020: https://initiatived21.de/app/uploads/2019/01/d21 index2018 2019.pdf
- Initiative D21 (2016). D21-Digital-Index 2016. Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft. Zugriff 6 Nov 2020: http://initiatived21.de/app/uploads/2017/01/studie-d21-digital-index-2016.pdf
- **International Labour Organisation** (ILO)(1999). Menschenwürdige Arbeit. Bericht des Generaldirektors zur Internationalen Arbeitskonferenz, 87. Tagung. Genf
- International Labour Organisation (ILO) (2019). Violence and Harassment Convention No. 190. Zugriff 19 Febr 2022: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- International Telecommunication Union (2016). Measuring the Information Society Report 2016, Zugriff 6 Nov 2020: http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/misr2016/MISR2016-w4.pdf
- ISO 10667 (2011). Assessment service delivery Procedures and methods to assess people in work and organizational settings [Überarbeitung in Arbeit, dann Kompatibilität mit DIN 33430)]. Essen
- Jahoda, Marie (1986). Die sozialpsychologische Bedeutung von Arbeit und Arbeitslosigkeit. In Bremer Beiträge zur Psychologie, Ne. 23, 8/83, Vortrag 15.4.1982 an der Universität Bremen
- Jahoda, Marie; Lazarsfeld, Paul Felix & Zeisel, Hans (1933). Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Leipzig
- Janneck, Monique & Vincent, Sylvie (2017). Das Technikbezogene Selbstkonzept von Frauen und M\u00e4nnern in technischen Berufsfeldern: Modell und empirische Anwendung. http://www.allgemeine-psychologie.info/cms/images/stories/allgpsy_journal/Vol%205%20No%201/Vincent_Janneck.pdf
- **Kersting**, Norbert (2021). Digitale Ungleichheit und digitale Spaltung. In Tanja Klenk, Frank Nullmeier & Göttrik Wewer (Hrsg.), Handbuch Digitalisierung in Staat und Verwaltung. Bern
- Kersting, Martin (2021). Zwischen Mensch und Maschine Die digitale Transformation von HR. In Karlheinz Schwuchow & Joachim Gutmann (Hrsg.), HR-Trends 2022. Freiberg: Hauffe, 385–404. Zugriff 5 Febr 2022: https://kersting-internet.de/pdf/Kersting_2021_Digitale_Transformation_HR_in_Schwuchow_Gumann_HR-Trends_2022.pdf
- Kersting, Marting & Klehe, Ute-Christine (2018). Personalauswahl und -beurteilung: Eine integrative Perspektive. In: Siegfried Greif & Kai-Christoph Hamborg, (Hrsg.), Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich B, Serie III, Band 3, Methoden der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie. Göttingen, 81–144. Zugriff 04 Febr 2022: https://kersting-internet.de/pdf/Kersting_Klehe_2018_in_Enzy_PA_

- und_P-Beurteilung.pdfPreiser, Siegfried (1992). Beurteilung in sozialen Interaktionen. In Rolf Selbach & Karl-Klaus Pullig (Hrsg.), Handbuch Mitarbeiterführung. Wiesbaden
- Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP (2021). Mehr Fortschritt wagen Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit 2021-2025. Zugriff 21 Febr 2022: www.wiwo.de/downloads/27830022/8/koalitionsvertrag-2021-2025.pdf
- Korunka, Christian & Kubicek, Bettina (Hrsg.)(2017). Job demands in a changing world of work. New York
- **Leithäuser**, Thomas & Volmerg, Birgit (1988). Psychoanalyse in der Sozialforschung. Opladen
- Leitner, Konrad; Lüders, Elke; Greiner, Birgit; Ducki, Antje, Niedermeier Renate & Volpert, Walter (1993). RHIA/VERA-Büro-Verfahren zur integrierten Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Büroarbeit. Berlin
- Locke, John (2006). Versuch über den menschlichen Verstand. Erstausgabe 1690. Hamburg Luhmann, Niklas (1989). Vertrauen. Ein Mechanismus zur Reduktion von Komplexität. Orig. 1968. Stuttgart
- Maslach, Christina (2003). Burnout. The cost of caring. (Orig. 1982). Cambridge MA
- **Meißner**, Ulrike Emma (2005). Die "Droge Arbeit". Unternehmen als Dealer und Risikoträger. Frankfurt am Main
- Meschkutat, Bärbel; Stackelbeck, Martina & Langenhoff, Georg (2002). Der Mobbing-Report: eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschungsbericht 951. Bremerhaven
- Meyer, Bertolt; Zill, Alexander & Dilba, Dominik (2021). Entspann Dich, Deutschland. Stress-Studie der TK 2021. Hamburg. Zugriff 20 Febr 2021: www.tk.de/resource/bl ob/2116464/9ff316aaf08870ed54aa8a664502ac67/2021-stressstudie-data.pdf
- Meyerhuber, Sylke (Hrsg.)(2021). Sozial nachhaltiges Handeln in der Online-Kommunikation und -kooperation? Langzeitliches Homeoffice Konfliktpotenziale und Lösungsansätze in digitalen Gruppen sowie für deren Leitung. artec-paper 228. Bremen. Zugriff 26.10.2021: www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/artec/Publikationen/artec_Paper/228_paper.pdf
- Meyerhuber, Sylke (2022). "Strukturelle Gewalt" als nicht intendierte Nebenfolge Reflexionen zur Arbeit unter Pandemiebedingungen an der Universität. In Bonora, Caterina; Kruse, Mara; Meyerhuber, Sylke; Quaas, Alexandra, Ritter, Sabine & Tils, Feline (Hrsg.), Sozialwissenschaftliche Perspektiven auf die Corona-Pandemie. IPW-Working Paper Vol. 5; 3–29: Bremen. Zugriff 19 Febr 2022: www.uni-bremen. de/fileadmin/user_upload/fachbereiche/fb8/ipw/Working_Paper/IPW_Working_Paper_Vol.5_final.pdf
- Meyerhuber, Sylke (2014). Trust and Time in Reorganisations and the Role of Middle Managers. In Guido Becke (Hrsg.), Mindful Change in Times of Permanent Reorganisation. Organizational, Institutional and Sustainability Perspectives. Heidelberg, 147–166

- Meyerhuber, Sylke (2009). Das dynamische Paradigma der Arbeits- und Organisationspsychologie und analytische Konsequenzen. In Thomas Leithäuser, Sylke Meyerhuber & Michael Schottmayer (Hrsg.), Sozialpsychologisches Organisationsverstehen. Wiesbaden, 95–115
- Oechtering, Veronika (Hrsg.)(2001). Projekt "Frauen in der Geschichte der Informationstechnik", gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Universität Bremen: Fachbereich Mathematik und Informatik. Zugriff 27. Febr 2022: www.frauen-informatik-geschichte.de/index.php-id=6.htm
- Oetting, Manfred (2008). Stress und Stressbewältigung am Arbeitsplatz. In Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V. (Hrsg.), Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland. Reihe Psychologie Gesellschaft Politik. Berlin, 55–71
- Online-Portal Arbeitssicherheit.de (2020). Fachbeitrag Arbeitssicherheit: Corona und Homeoffice: Diese Kosten trägt der Chef. Zugriff 26 Nov 2020: www.arbeitssicherheit.de/themen/arbeitssicherheit/detail/corona-und-homeoffice-diese-kostentraegt-der-chef.html
- Paul, Karsten I. & Batinic, Bernard (2010). The need for work: Jahoda's manifest and latent functions of employment in a representative sample of the German population. In Journal of Organizational Behavior, 31, 45–64. Zugriff 18.01.2021: www.researchgate.net/publication/229915902_The_need_for_work_Jahoda%27s_latent_functions_of_employment_in_a_representative_sample_of_the_German_population
- Perifanou, Maria A. & Economides, Anastasios A. (2020). Gender digital divide in Europe. In International Journal of Business, Humanities and Technology, Vol. 10, No. 4, Dec 2020
- Petzhold, Hilarion G. (1988). Integrative Bewegungs- und Leibtherapie, 2 Bände. Paderborn Pongratz, Hans-Jürgen & Voß, Günter (2000). Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In Heiner Minssen (Hrsg.), Begrenzte Entgrenzung, Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin, 225–247
- Pongratz, Hans, J. & Voß, G. Günter (2003). Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierung in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin
- Quirós, Carlota Tarín; Morales, Esther Guerra; Pastor, Rafael Rivera; Carmona, Alberto Fraile; Sáinz Ibáñez, Milagros & Herrera, Usúe Madinaveitia (2018). Women in the digital era. Report für das Europäische Parlament. Zugriff 03 Febr 2022: htt-ps://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/84bd6dea-2351-11e8-ac73-01aa75ed71a1
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S. & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations. Conceptual development and empirical validation. Information Systems Research, 19(4), 417–433
- Rastetter, Daniela (2008). Zum Lächeln verpflichtet. Emotionsarbeit im Dienstleistungsbereich. Frankfurt am Main
- **Robinson**, Bryan E. (2007). Chained to the desk. A guidebook for workaholics. 2nd edition. New York

- Rosa, Hartmut (2016). Beschleunigung und Entfremdung. Entwurf einer Kritischen Theorie spätmoderner Zeitlichkeit. Unter Mitarbeit von Robert Celikates, 5. Auflage. Frankfurt am Main
- Rosa, Hartmut (2005). Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstruktur in der Moderne. Frankfurt am Main
- **Rössler**, W. (2012). Stress, burn-out und job dissatisfaction in mental health workers. In European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience 262: 65–69
- Rust, Ursula (2022). Heimarbeit: Ansatzpunkt für Soziale Sicherung in Zeiten der Digitalisierung? Von der "Lex Behm" 1922 zu aktuellen genderspezifischen Handlungserfordernissen aufgrund der Digitalisierung. In Joachim Lange & Aysel Yollu-Tok (Hrsg.), Themenheft Digitalisierung, Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung. Sozialer Fortschritt Heft 1; 71. Jahrgang, 53–78. Berlin
- Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021). Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Zugriff 20 Febr 2022: www. dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/73.gutachten.html
- Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021a). Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Kurzfassung des Gutachtens für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Zugriff 20 Febr 2022: www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&c ad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj79sjD2I72AhWD7qQKHXFhA3sQFnoECA4QA Q&url=https%3A%2F%2Fwww.dritter-gleichstellungsbericht.de%2Fkontext%2Fc ontrollers%2Fdocument.php%2F131.0%2F1%2F7e1a1b.pdf&usg=AOvVaw3okhDv TnKBDe7N610nDbmF
- Schermuly, Carsten C. & Koch, Jan (2019). New Work und psychische Gesundheit. In Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose & Markus Meyer (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2019 Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen. Berlin New York, 127–140.
- **Scheu**, Ursula (1977). Wir werden nicht als Mädchen geboren, wir werden dazu gemacht. Zur frühkindlichen Erziehung in unserer Gesellschaft. Frankfurt am Main
- **Schmidt**, Bettina & Schmidt-Semisch, Henning (2020). Gesundheitsdiskurse und Public Health. In IPP-Info Ausg. 17; 15. Jg. Bremen, 2–3.
- Schmidt, Kerstin; Friedrichts, Paula; Cornelsen, Hanna Christina; Schmidt, Paul (2021). Muscuskleletal disorders among children and young people: prevalence, risk factors and preventive measures: a scoping review. European Ageny for Safety and Health at Work (EU-OSHA).
- Scholz, Christian (2017). Mogelpackung Work-Life Blending. Hoboken
- **Schutzbach**, Franziska (2021). Die Erschöpfung der Frauen. Wider die weibliche Verfügbarkeit. München
- Schwarze, Barbara (2017). Digitalisierung der Arbeitswelt: Neue Anforderungen an Studium, Lehre und Forschung. In Kempf & Wrede, Gender-Effekte. Wie Frauen die Technik von morgen gestalten. IZG Forschungsreihe Band 19, Bielefeld, 87–108

- Seibert, Scott E.; Wang, Gang & Courtright, Stephen H. (2011). Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review. In Journal of Applied Psychology 96.5; 981–1003. Zugriff 24 März 2021: www.academia.edu/27765767/Antecedents_and_Consequences_of_Psychological_and_Team_Empowerment_in_Organizations_A_Meta_Analytic_Review?auto=download
- Seitz, Sergej, Schönwälder-Kuntze, Tatjana & Posselt, Gerald (2018). Dimensionen des Politischen – Butler und die politische Philosophie. In Gerald Posselt, Tatjana Schönhwälder-Kuntze & Sergej Seitz (Hrsg.), Judith Butlers Philosophie des Politischen. Kritische Lektüre. Bielefeld. Zugriff 21 Febr 2022: www.transcript-verlag. de/media/pdf/37/18/01/ts3846_1.pdf
- Selenko, Eva, Batinic, Bernard & Paul, Karsten I. (2011). Does latent deprivation lead to psychological distress? Investigating Jahoda's model in a four-wave study. In Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84 (4), 723–740. Zugriff 18.01.2021: www.researchgate.net/publication/230114088_Does_latent_deprivation_lead_to_psychological_distress_Investigating_Jahoda%27s_model_in_a_four-wave_study
- **Skibba**, Karin (2006). Personalauswahl gemäß DIN 33430: Nutzenpotenziale für Unternehmen. Saarbrücken
- **Spreitzer**, Gretchen M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. In Academy of Management Journal, Vol. 38 (5), 1442–1465. Zugriff 15 Febr 2021: http://webuser.bus.umich.edu/spreitze/Pdfs/PsychEmpowerment.pdf
- Stapf, Ingrid; Meinert, Judith; Heesen, Jessica; Krämer, Nicole; Ammicht Quinn, Regina; Bieker, Felix; Friedewald, Michael; Germinn, Christian; Martin, Nicholas; Nebel, Maxi & Ochs, Carsten (2020). Whitepaper Privatheit und Kinderrechte. Forum Privatheit und Kinderrechte in einer digitalisierten Welt. Karlsruhe
- Statista (2020). Anzahl der Geschäftsreisen von deutschen Unternehmen bis 2019. Zugriff 15 Nov 2020: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/72112/umfrage/anzahlder-geschaeftsreisen-seit-2004/
- Statista (2020). Anzahl der Opfer von Gewalt in der Partnerschaft in Deutschland in den Jahren von 2013 bis 2020. Zugriff 20 Febr 2022: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/943851/umfrage/opfer-von-gewalt-in-der-partnerschaft-in-deutschland
- **Tarafdar**, Monideepa; Tu, Qiang; Ragu-Nathan, T. S.; Ragu-Nathan & Bhanu S. (2011). Crossing to the dark side: examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress. In Communications of the ACM 54 (9), 113–120.
- Techniker Krankenkasse (2018). Rente Mehr als jeder Zweite geht vorzeitig in Ruhestand. Zugriff 27 Febr 2022: www.versicherungsbote.de/id/4869041/Rente-TK-Report-Jens-Baas-Ruhestand/
- **Te Wildt**, Bert & Schiele, Timo (2021). Burn-On. Immer kurz vorm Burnout das unerkannte Leiden und was dagegen hilft. München
- Thornton, Christine (2010). Group and Team Coaching. The Essential Guide. London

- Vindal, Frederik (2011). Von unserem eigenen Gehirn überlebt. In Coleen M. Schmitz & Ladislav Kesner (hrsg.), Images oft he mind. Bildwelten des Geistes aus Kunst und Wissenschaft. Dresden, 41–48
- Volmerg, Birgit (1993). Unternehmenskultur der neue Geist des Kapitalismus und seine sozialpsychologischen Folgen. In: Werher Fricke (Hrsg.), Jahrbuch Arbeit und Technik. Bonn, 163–174
- Wagener, Andreas (2017). Vorlesung KI 2/4: Cyborg Economy Reloaded: Vom Cyborg zum Psyborg. Zugriff 26 Febr 2022: www.youtube.com/watch?v=tsf64itvfuM
- W20-Dialog (2017). Communiqué Women20 Germany Geschlechtergerechtigkeit ins Zentrum der G20 stellen. Zugriff 6 Nov 2020: http://www.w20-germany.org/file admin/user_upload/documents/W20_Communiqu%C3%A9_final_Deutsch_mit-Knoten.pdf
- **WBGU** Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (2019): Unsere gemeinsame digitale Zukunft. Berlin. Zugriff 25 Nov 2021: www. wbgu.de/de/publikationen/publikation/unsere-gemeinsame-digitale-zukunft
- Weltgesundheitsorganisation WHO (1986). Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung, 1986. Zugriff 18 Jan 2021: www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0006/129534/ Ottawa Charter G.pdf?ua=1
- Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (2009). Medien- und Computerspielsucht, Ausarbeitung WD9-3000-37/2009. Zugriff 26.02.2021: www.bundestag. de/blob/411990/c6c797252393bfb4b64b16048cd99338/wd-9-037-09-pdf-data.pdf
- Zacharia, Zacharias C.; Hovardas, Tasos; Xenofontos, Nikoletta; Pavlou, Ivoni & Irakleous, Maria (2020). Education and Employment of Women in Science, Technology and the Digital Economy, Including AI and Its Influence on Gender Equality: Study Requested by the FEMM Committee. Zugriff 01.11.2021: www.europarl.europa.eu/ RegData/etudes/STUD/2020/651042/IPOL_STU(2020)651042_EN.pdf
- Zapf, Dieter; Seifert, C.; Mertini, H.; Voigt, C.; Holz, M.; Vondran, E.; Isic A. & Schmutte, B. (2000). Emotionsarbeit in Organisationen und psychische Gesundheit. In Hans-Peter Musahl & Thomas Eisenhauer (Hrsg.), Psychologie der Arbeitssicherheit. Beiträge zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit in Arbeitssystemen. Heidelberg, 99–106
- Zimmer, Reingard (2021). ILO-Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. In Streit Feministische Rechtszeitschrift 1/2021, 3–8. Zugriff 26.10.2021: www.streit-fem.de/ausgaben/ausgaben,id-2021,ausgabe-1-480.html

Dieser Beitrag ist freigegeben unter der CC-Lizenz CC BY-NC-ND 4.0 International, siehe https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0.

Nomopathie – chronisches Gewaltverhalten in Graubereichen von Status, Gesetz und Moral

Diese Abhandlung ist als Diskussionsgrundlage und als hypothetische Konzeptvorlage zu verstehen. Es geht um ein Konzept, dass hier fortan als Nomopathie bezeichnet werden soll. Ein Nomopath kann als ein Mensch bezeichnet werden, der chronisch Gewalt ausübt und sich dennoch weitgehend, je nach gesellschaftlicher Stellung, im Rahmen gesetzlicher Normen bewegt. Letzteres macht ihn schwer fassbar und damit zu einer extrem großen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, politischen, juristischen und für viele Menschen auch persönlichen Herausforderung.² Menschen, denen das Schicksal ihrer Mitmenschen egal ist (→ geringe emotionale Empathie im Sinne geringen Mitgefühls³) oder die durch das Leid ihrer Mitmenschen eine Befriedigung erfahren, dient gezieltes "ein- und ausschalten" von Empathie (→ im Sinne des emotionalen Auskundschaftens) als potentielle Waffe zur gezielten und effektiven psychischen und physischen Gewaltanwendung. Zum Beispiel wird Psychopathen und Soziopathen zum Teil ein gezielter Einsatz dieser optionalen Empathiefähigkeiten zugeschrieben (→ Empathie im Sinne von "Theory of Mind" und das "Sich-Hineinversetzen in die [emotionalen] Motive Anderer). Besonders schwerwiegend wiegt dieser Umstand bei Nomopathen, da sie in der Lage sind, ihr offenes Impulsverhalten zu kontrollieren und sich immer am Rande des

¹ Vgl. Fehr, 2012

Vgl. Pethman und Erlandsson, 2002; Gustavson und Ritzer, 1995; Eidenschmink, 2003; Babiak et al. 2010; Navarro, 2014

³ Vgl. Babiak et al., 2010

gerade noch tolerierten moralischen und gesetzlichen Rahmens zu bewegen. Je nach gesellschaftlicher Stellung und geltender Gesellschaftsordnung, kann dieses Verhalten alle menschenrechtlichen Grenzen, ohne jedes Mitgefühl für die Opfer, auch überschreiten. 4

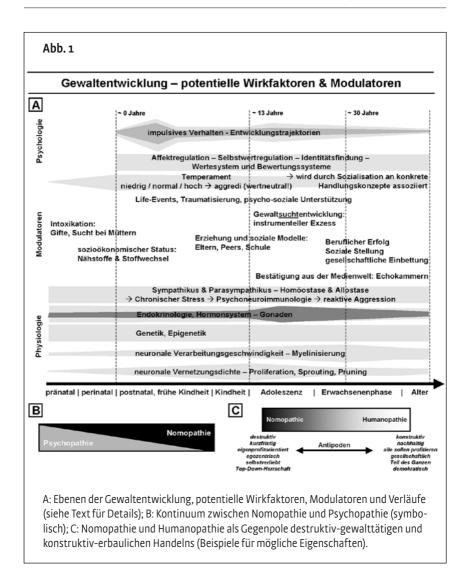
Wie können solch extreme Charaktere entstehen und heranreifen? Komplexe sozial und kognitiv getriebene Handlungsabläufe sind das Produkt einer Vielzahl von ineinandergreifenden und sich gegenseitig bedingenden Prozessen im menschlichen Körper (s. Abb. 1a). Hierbei wirken verschiedene Systeme ineinander und miteinander und versuchen ein psychobiologisches Gleichgewicht (= Homöostase) zu halten. Entsteht ein partielles Ungleichgewicht (= Allostase), sorgen komplexe psychophysiologische Gegenreaktionen für die Wiederherstellung des Gleichgewichts. So definiert sich die Lebendigkeit der Grundmechanismen des Verhaltens und Erlebens als ein endloses Wechselspiel von Allostase (Ungleichgewicht) und Homöostase (Gleichgewicht) bis zum Tod. Dieses Wechselspiel kann als eine Melange oszillierender Prozesse, die über den ganzen Körper hinweg in unterschiedlichen Geschwindigkeiten stattfindet und ineinanderwirkt, beschrieben werden.⁵ Als Beispiele können hier die ultradiane oszillatorische Kommunikation im neuronalen System, welche in Millisekunden gemessen werden kann, die zirkadiane Rhythmik des Schlafes, welche durch biologische Uhren im 24-Stunden-Rhythmus in einer komplexen Gen-Feedback-Schleife getrieben wird, und der infradiane weibliche Menstruationzyklus, welcher etwa im Monatsrhythmus stattfindet, genannt werden. Unterschiedliche genetische (Genexpression und Proteinbiosynthese), neuroelektrische (neuronale Kommunikation), neuroendokrinologische (Hormone) und andere komplexe Systeme spielen hierbei eine wesentliche Rolle.⁶

Die oben angeführten komplexen biologischen Systeme stehen in ständigem Wechselspiel und bilden in Ihrer Interaktion mit der individuellen Entwicklungsumwelt über die Lebensspanne hinweg ein einzigartiges psychologischdynamisches Gestalt des Erlebens und Verhaltens (vgl. Abb. 1a). Günstige und

⁴ Vgl. Neumann und Hare, 2008

⁵ Vgl. Basar, 2011

⁶ Vgl. ebd.; Trepel, 2017



ungünstige Entwicklungsbedingungen modulieren die Grundlagen für die menschliche Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit. Je nach Lerngeschichte können individuelle Handlungsschemen kontextuell konstruktiver (z.B.: pro-

sozial, erschaffend) oder destruktiver (z.B.: gewalttätig, zerstörend) Natur sein. Die verschiedenen Komplexitätsgrade menschlicher Entscheidungsprozesse von routiniert über reflektiv bis kreativ⁷ werden im inneren (→ psychobiologische Prozesse, genetische Disposition) und äußeren (→ soziale und physische Umweltbedingungen) Kontext der individuellen Lerngeschichte moduliert und entsprechend handlungswirksam neuronal elaboriert.

Die Beschreibung und Erklärung solch komplexer Wirksysteme stellt Wissenschaft und Lehre vor eine sich ständig weiterentwickelnde Herausforderung. Es bedarf mitunter einer langen Zeit von der Erkenntnis bis zur effektiven Anwendung des nötigen Wissens. Und dennoch werden viele notwendige soziale, wirtschaftliche und politische Entscheidungen getroffen, obwohl die Informationsgrundlagen für reflektierte und ausgewogene Entscheidungen fehlen. Ohne diese Pragmatik wäre ein sozio-kulturelles Zusammenleben auch nicht möglich.

Hinreichende und notwendige Erklärungsansätze

Es ist auf jeden Fall komplizierter, als viele sich das wünschen würden. Die Dynamik komplexer Systeme und unser Leben mit und in ihnen stellen eine große Herausforderung an die Wissenschaft dar.⁸ Ein grundlegendes Verständnis über die verschiedenen ineinander verschachtelt (wechsel-)wirkenden biologischen und in ihrer Konsequenz psychologischen Systeme scheint allerdings von zentraler Bedeutung zu sein, um ein Gefühl für das Ganze, das Gestalt des Lebendigen, zu bekommen. Das Gestalt beschreibt das Ganze in seiner Bedeutung als mehr als die Summe seiner Einzelteile.⁹

Schon die Beschreibung dessen, was wir mittels technischer Ausstattung (z.B.: Elektroenzephalographie oder funktionelle Magnetresonanztomographie) messen oder mit unseren körperlichen Sensoren erfassen können, über-

 $^{^7}$ Vgl. Jungermann et al., 2010

⁸ Vgl. Basar, 2011

⁹ Wertheimer, 1912

steigt ein Vielfaches das, was wir mit unseren sprachlichen Möglichkeiten abzubilden vermögen. Oft scheitert es schon am sequenziellen Charakter der Sprache, der unser Arbeitsgedächtnis bei der Verarbeitung mehrerer hintereinander verbalisierten Informationen regelmäßig überfordert. Wir wiederholen Informationen häufig, damit ein komplexeres Bild, dass am ehesten der Realität entspricht, in unserer Vorstellung entstehen kann. Allzu oft passiert es jedoch, dass Fachkundige ihre Zuhörer langweilen, wenn sie versuchen ihnen etwas Komplizierteres einigermaßen hinreichend zu erklären. So bleiben reale Zusammenhänge oft nur in Bruchstücken hängen und werden mit bereits vorhandenen Gedächtnisfragmenten zu einer unvollständigen, individuellen Realität kombiniert. Kein Wunder, dass es nicht selten zu fatalen Fehlentscheidungen mit ungewissen und teils gefährlichen Folgen kommt.

Wenn falsche oder schädliche Informationen sehr oft wiederholt werden. kann es passieren, dass sie besonders stark im neuronalen System vernetzt werden und damit dauerhaft Einfluss auf potentiell schädigende Verhaltensweisen entwickeln können. In bestimmten sensiblen und/oder kritischen Entwicklungsphasen unseres Zentralnervensystems werden bestimmte Informationen (z.B.: sprachliche Funktionen) besonders gut elaboriert (verankert/vernetzt). Wir sprechen hier oft von Prozessen, die wir mit dem Begriff Prägung in Verbindung bringen können. Hierbei handelt es sich um eine besonders stabile neuronale Assoziation zwischen Wahrnehmungs- und Handlungsprozessen, welche eine besonders nachhaltige, stabile und zum Teil extrem löschungsresistente Wirkung für den gesamten Rest der individuellen Entwicklung entfalten kann. Dabei müssen nicht nur die intensive Einübung bestimmter Inhalte und Verhaltensweisen, sondern auch komplexere Prozesse der Gen-Umwelt-Interaktion als besondere Wirkfaktoren diskutiert werden – die sogenannte Epigenetik. 10 Es ist anzunehmen, dass besonders starke und neuro-architektonisch speziell strukturierte synaptische Verbindungen (z.B.: elektrische Synapsen) in Zusammenhang mit der Aktivierung entsprechender genetischer Mechanismen zur dauerhaften Begünstigung stereotyper Verhaltensweisen führen können - wie zum Beispiel bei chronischem Gewalt-

¹⁰ Vgl. Spork, 2013

verhalten und dem Konstruieren einer eigenen (id
iosynkratischen) Realität ähnlich der Konfabulation. 11

Konfabulation bezeichnet eigentlich ein Phänomen aus der klinischen Psychologie und bedeutet, dass ein Patient an Überzeugungen festhält, auch wenn objektiv überprüfbare oder offensichtliche Informationen diesen Überzeugungen widersprechen. Möglicherweise befindet sich die betroffene Person bereits zu lange in einer sich selbst referenzierenden und immer wieder selbst verstärkenden Echokammer, die den Glauben an offensichtlich falsche Überzeugungen neuronal im Sinne einer Prägung quasi irreversibel manifestieren. Der Begriff Echokammer wird häufig in Zusammenhang mit Subkulturen und Individuen im Internet diskutiert, welche ihre irrationalen Überzeugungen durch gruppeninterne Filterung von Informationen immer weiter verstärken. Konfabulation kann möglicherweise auch mit dem Phänomen der sogenannten "false memories"¹² in Zusammenhang gebracht werden, welche in juristischen Verfahren oft zum Problem werden, da davon betroffene Zeugen glauben etwas ganz bestimmtes tatsächlich erlebt oder mitbekommen zu haben. Das Individuum läuft Gefahr sich eine sehr stabile Vorstellung einer falschen eigenen Realität "zurechtzuprägen" und chronisch verhaltenswirksam an dieser Realität festzuhalten.

Eine besonders starke Elaboration von möglicherweise löschungsresistenten Gedächtnisinhalten in Zusammenhang mit entscheidungsrelevanten Assoziationen zwischen wahrgenommenen Kontexten und bestimmten Verhaltensstereotypien, sollte insbesondere unter Berücksichtigung kritischer und sensibler Phasen der Hirnentwicklung und damit der entwicklungsneurophysiologisch modulierten Bildung von Wahrnehmungs-Handlungs-Konzepten diskutiert werden (vgl. Abb. 1a, s.o. S. 119).¹³ Je nach neurophysiologischer Entwicklungsphase und Erfahrungsspektrum, erscheint die Konfrontation mit bestimmten Erlebniskontexten völlig unterschiedliche Wirkung entfalten zu können. So sind Kinder keine kleinen Erwachsenen. Umgekehrt sollte die

 $^{^{11}\,\,}$ Vgl. Rentrop et al., 2013

¹² Patihis et al., 2013

¹³ Vgl. Fehr, 2009

Interpretation von Hirnaktivierungsmustern ebenfalls im Kontext des psychologischen und physiologischen Entwicklungsstadiums interpretiert werden. Hirnaktivierungsmuster bilden nicht das WAS, sondern das WIE in Bezug auf die Verarbeitung von Informationen im Gehirn ab¹⁴ und stellen damit ein inverses Problem in den kognitiven Neurowissenschaften dar. 15 Im vermutlich einfachsten Fall bilden postzentrale Aktivierungen eher perzeptuelle und präzentrale Aktivierungen eher konzeptuelle und handlungsbezogene Prozesse ab. Diese Erkenntnis ist von zentraler Bedeutung für die valide Interpretation komplexer funktionell neurophysiologischer Daten. 16 Was die ganze Sache nicht nur komplex (im Prinzip mathematisch berechenbar), sondern auch kompliziert (mathematisch und modular schwer fassbar) macht, sind interindividuelle Unterschiede, welche sich weniger in Schnittmengen (über Individuen hinweg gerechnet), sondern eher in individuellen, komplementären Maßen widerspiegeln.¹⁷ Letztere können sowohl notwendig als auch hinreichend für die neuronale Verarbeitung komplexer Wahrnehmungs-Handlungs-Szenarien sein, was eine mathematisch allgemeingültige Beschreibung komplexer mentaler Prozesse in Zusammenhang mit jedweder Form von Verhalten unmöglich machen würde. Die Gedanken bleiben frei und daran ändern auch die neusten Methoden der Neurowissenschaften nichts. Allerdings kann auf der Basis funktionell neuroanatomischen Wissens¹⁸ zunehmend mehr über das WIE diese Gedanken verarbeitet werden ausgesagt werden¹⁹ und ebenso darüber, inwiefern neurologisches Alter und Erfahrungsgeschichte sowie individuelle Aspekte in Bezug auf die angewandte mentale Strategie eine modulierende Rolle spielen könnten.²⁰

Die Interaktion zwischen Innenleben (Körper und Geist) und der sich dynamisch verändernden Umwelt ist nicht nur komplex (schwer, aber prinzipiell

¹⁴ Vgl. Fuster, 2009

¹⁵ Fehr, 2013

¹⁶ Vgl. Fuster, 2009; Fehr, 2013)

¹⁷ Fehr & Milz, 2019

¹⁸ Vgl. Trepel, 2017

¹⁹ Vgl. Fehr, 2013

²⁰ Fehr, 2013; Fehr & Milz, 2019

berechen- oder modellierbar), sondern höchst kompliziert im Sinne eines phänomenologischen Kaleidoskops (zu komplex, um es hinreichend zu berechnen) und folgt damit allzu oft einer eher chaostheoretisch beschreibbaren Dynamik mit unvorhersehbaren Wendungen des Beobachtbaren.

Und an dieser Stelle schließt sich ein großer Kreis unterschiedlicher potentieller Wirkfaktoren in Bezug auf komplexe Verhaltensweisen. Der Rückschluss vom Phänomen (→ konkretes Verhalten) auf das zugrunde liegende Prinzip (→ Grund für das Verhalten) ist in Zusammenhang mit komplexen mentalen Prozessen und Verhaltensweisen streng genommen nicht möglich. Es handelt sich um ein inverses Problem. 21 Ebenso wäre es schwierig oder sogar unmöglich selbst bei hinreichender Kenntnis des zugrundeliegenden Prinzips, ein bestimmtes Verhalten im Kontext einer komplexen und unvorhersehbaren (chaotischen) Umwelt im Sinne einer Vorwärtsrechnung zuverlässig vorherzusagen. Um die Gründe komplexen Verhaltens so valide es eben geht einzuschätzen, bedarf es der Expertise (Erfahrung) und der Anwendung mentaler Heuristiken²², welche uns eine möglichst zuverlässige Bewertungsgrundlage liefern sollte. Ein und das gleiche Verhalten kann unendlich viele unterschiedliche Gründe haben: eine phänomenologisch nach Gewalt aussehende Handlung kann aus dem Kontext gerissen wie eine rechtfertigbare Selbstverteidigungsaktion (→ reaktive Aggression zum Schutz von Leib und Leben) oder wie eine pro-aktive Handlung mit Schädigungsabsicht aussehen. Es bedarf stets der genaueren Untersuchung vieler Wirkfaktoren um zu einer validen (gültigen) Bewertung zu kommen.

Schlussfolgernd: man sollte sich vor erkenntnisdefinierenden Schnellschüssen hüten und stets wach für neue Elemente und unterschiedliche Betrachtungsdimensionen bleiben. Arroganz verträgt sich nicht mit wissenschaftlichem Erkenntnisstreben, aber ebenso wenig mit der unreflektierten Regelbildung und Umsetzung komplexer Verhaltenskodizes und Gesetzeswerke. Gleiches gilt selbstverständlich auch für die Modellbildung in Bezug auf komplexe menschliche Verhaltensweisen, wie jene der Gewalt.

²¹ Vgl. Fehr, 2013

²² Vgl. Gigerenzer, 2004

Was ist Aggression und Gewalt? - Prinzip und Phänomenologie

Warum noch mehr über ein so offensichtliches Phänomen, wie Gewalt in all ihren beobachtbaren Formen und Facetten schreiben? Verwirrt ein weiterer Erklärungsversuch am Ende nicht eher mehr als er hilft, der Gewalt effektiv und systematisch einen Riegel vorzuschieben? Letztere Frage scheitert bereits an der idealistischen Vorstellung, dass die Majorität der Menschen oder jene, welche die politischen und wirtschaftlichen Geschicke bestimmen, an einer Beendigung jeglicher Gewalt interessiert seien.

Wenn man einen einzelnen Menschen fragt, "Weißt Du, was der Begriff *Emotionen* bedeutet?", dann bekommt man meistens ein "Ja" als Antwort. Bittet man dann um eine Definition, fällt die Antwort zumeist sehr divers aus und es wird weniger auf die prinzipielle Funktionsweise sondern eher auf Beispiele (→ Phänomenologie) aus dem eigenen Erfahrungs- und Wissensspektrum (→ emotionales und semantisches Langzeitgedächtnis) zurückgegriffen. Neben den meistgenannten emotionalen Hauptkategorien Freude, Ärger, Angst, Ekel und Trauer²³ werden zahlreiche andere emotionale Kategorien, insbesondere aus dem Bereich der komplexeren sozialen und teilweise vermischten Emotionen wie Eifersucht, Neid, Arroganz, Verachtung und Entrüstung diskutiert.²⁴

Wie aber könnte ein prinzipieller Erklärungsversuch für das Phänomen einer mehr oder weniger eingrenzbaren emotionalen Entität aussehen? Kann man unterschiedliche emotionale Entitäten überhaupt klar voneinander abgrenzen oder handelt es sich in realistischen Kontexten vielmehr immer um eine komplexe Vermischung verschiedener emotionaler Entitäten, die wiederum nur durch Beispiele aus der eigenen Erlebniswelt abgebildet werden können und damit höchst idiosynkratisch zu deuten sind? Handelt es sich also in der Konsequenz bei Emotionen eher um eine Melange erregungsmodulierter Wahrnehmungs-Handlungskonzepte, welche wiederum durch die individuelle Lerngeschichte und damit von einer gedächtnisbezogenen Stereotypisierung individueller Handlungs- und Entscheidungskriterien (\Rightarrow für Flucht, Verharren,

²³ Vgl. Adolphs, 2002

²⁴ Vgl. Cowen und Keltner, 2017

Annäherung) handelt? Für diesen Ansatz sprechen eine Reihe von neurowissenschaftlichen Daten, welche weiter unten im Text kurz erläutert werden.

In Bezug auf das emotional-relevante Phänomen "Aggression und Gewalt" ist es ebenso schwierig, eine allgemeine Definition zu finden. Reicht die Diagnose einer Störung der Impulskontrolle als allgemeiner Erklärungsversuch aus? Es scheint als wäre die Impulskontrolle ein wesentlicher Bestandteil einer Teilgruppe von Gewalthandlungen, wie zum Beispiel der physischen Gewalt gegen Lebewesen und Dinge. In einer abgemilderten Form kann auch unkontrollierte, impulsive verbale Gewalt zu diesem Bereich gezählt werden. Es kann allerdings auch der möglicherweise trügerische Eindruck entstehen, dass indirekte oder geplante Formen von Gewaltanwendungen bzw. schädigenden Handlungen an Lebewesen und Dingen keine Störung der Impulskontrolle sind − möglicherweise handelt es sich aber hierbei nur um eine vorübergehende Kontrolle von Impulsen (→ Nomopathie, "erfolgreiche" Psychopathie), die ihrer schädlichen Umsetzung zu herausgezögerten Zeitpunkten, wenn die Zeit reif scheint und der Drang zum Handeln eine kritische Schwelle überschritten hat, ungezügelt bahnbrechen.

Ein Dilemma der psycho-biologischen Modellbildung und Definitionsfindung erscheint nicht selten darin zu liegen, dass je detaillierter und hinreichender ein Modell oder eine Definition eine Gruppe von beobachtbaren Phänomenen zu fassen versucht, desto mehr dazu neigt, das grundlegende Prinzip aufzuweichen und es mit phänomenologischen Beispielen dahingehend zu spezifizieren, dass es seinen Allgemeingültigkeitsanspruch verliert. Eines der bekanntesten Beispiele stellt das sogenannte General Aggression Model (GAM) nach Anderson und Bushmann (2002) dar. Es vereint Aspekte verschiedener Vorgängermodelle und beschreibt im Wesentlichen die Grundzüge der Umwelt-Individuum-Interaktion. Ferguson und Dyck (2012) wollten das GAM allerdings schon in Rente schicken. Sie kritisierten, dass sich das GAM zu sehr auf sozial-kognitive und soziale Lerntheorien bezieht und zu wenig Aspekte aus dem Diathesis-Stress-Modell berücksichtigt. Letzteres legt den Schwerpunkt auf die Interaktion zwischen biologischen, persönlichkeitsbezogenen und Umweltfaktoren, welche für die Prognose von Aggression im Laborkontext als auch im echten Lebenskontext besser geeignet sein soll.

Egal welches Modell man heranzieht, Modelle wachsen an ihrer Kritik oder sollten das zumindest tun. Die Erforschung komplexer Systeme sollte durch einen rekursiven Prozess von Falsifikation, Korrektur und Weiterentwicklung bestehender Modellvorstellungen und zumindest teilweiser Verifikation charakterisiert sein. Das geht nur mithilfe nachhaltig angelegter und unabhängiger Forschungsinfrastrukturen und ohne Erfolgszwang – so wie es zum Beispiel im Rahmen von Universitäten möglich sein sollte. Diese Forschungsinfrastruktur bietet die Möglichkeit auf der Basis von Wissenschaftlichkeit mit gewohnten Strukturen zu brechen und Neue zu entwickeln bzw. sich auf Ältere, die möglicherweise besser waren, zurückzubesinnen bzw. erneut von ihnen zu lernen. Zum Beispiel bietet das sogenannte modale Modell der emotionalen Informationsverarbeitung²⁵ einen allgemeineren Ansatz als das GAM. Im Wesentlichen wird die Wichtigkeit der fortschreitenden Interaktion zwischen Umwelt und Individuum dargestellt. Das Individuum handelt situations- und erfahrungsbedingt und modifiziert dadurch seine Umwelt. Diese modifizierte Umwelt erregt potentiell erneut die Aufmerksamkeit des Individuums und bedingt weitere erfahrungsmodulierte Handlungen (z.B. Entscheidungsfindung und Ausführung der Entscheidungen). Das dynamisch fortlaufende und komplexe Wechselspiel interner und externer Wirkfaktoren (vgl. Abb. 1a, s.o. S. 119) kann auch als lebenslang andauernde Wahrnehmungs-Handlungs-Schleife beschrieben werden, welche mehr oder weniger intensiv elaborierte neuronale Strukturen prägen kann, die sich in individuell-prototypischen und komplexen (sozialen) Verhaltensweisen widerspiegeln könnten. 26 Besonders stark geprägte neuronale Assoziationen zwischen bestimmten Kontextschemen und Verhaltensweisen könnten eine Erklärung für chronisch destruktive Verhaltensschemen sein, die sich als löschungs- und umlernresistent²⁷ oder nicht mehr kontrollierbar durch soziale Rehabilitationsmaßnahmen erweisen.

Vielleicht sollten wir die eindimensionale Vorstellung, dass nur ein Modell, das in sich geschlossen stimmig zu sein scheint, ein gutes und funktionie-

²⁵ Vgl. Gross und Thompson, 2007

²⁶ Vgl. Fehr, 2012, Fehr et al., 2014

²⁷ Vgl. Fehr, 2009

rendes Modell ist, aufgeben. Möglicherweise benötigen wir mehrschichtige Modelle, die einerseits offene Enden für die Anknüpfung an andere Bedeutungssysteme haben und andererseits ein bereits eingebautes Prinzip für die dynamische Anpassung an sich verändernde Einflussgrößen, wie kultureller Wandel, Zeitgeist, pädagogische, politische und juristische Werteanpassungen und -entwicklungen.

Letztlich mündet alles in der Frage, ob es grundsätzliche Prinzipien für die Definition von Aggression und Gewalt geben kann. Und wenn ja, welche das sein können. Die grundsätzliche Bedeutung des Wortes "Aggression" leitet sich potentiell vom lateinischen Verb "aggredi" ab, das so viel bedeutet wie angreifen, darangehen oder herangehen.²⁸ Genauso wie das potentiell zumindest teilvererbte Temperament eines Menschen²⁹, gibt die Bezeichnung aggredi keine Richtung oder Inhaltlichkeit des Handelns vor (z.B. pro-sozial oder gewaltbezogen). Es ist wertneutral und kommt erst in Zusammenhang mit der individuellen Lerngeschichte (→ Sozialisation) destruktiv, konstruktiv oder gemischt als potentiell begünstigender Faktor zur Entfaltung. ³⁰ Grundsätzlich ist denkbar, dass Überengagement (hohes aggredi) oder Unterengagement (geringes aggredi) direkt oder indirekt eine Neid-, Frust- oder Konfliktspirale im Kontext eines wenig sozial kompetenten Umfeldes in Erziehung, Arbeitsleben, Wirtschaft oder Politik begünstigen könnte. Ebenso ist es denkbar, dass ein besonders hohes oder geringes Aktivierungsniveau eines Individuums (→ Temperament) bei einem wenig sozial kompetenten oder ohnehin schon stark geforderten Umfeld zur Begünstigung einer Gewaltspirale führen könnte. 31 Der potentielle Zusammenhang zwischen den Konzepten aggredi und Temperament sollte noch besser im Längsschnitt erforscht werden, um schlüssige Aussagen machen zu können.

Zusammengefasst bedingen Besonderheiten im Temperament und/oder eine Tendenz zu *aggredi* nicht notwendigerweise spezifisches komplexes Gewalt-

²⁸ Vgl. Wahl, 2009

²⁹ Vgl. Rothbart und Sheese, 2007

³⁰ Vgl. Ortiz und Gándara, 2006; Fehr, 2012

³¹ Vgl. Fehr, 2012

verhalten, wenn nicht zuvor entsprechende Verhaltensmuster explizit und/oder implizit eintrainiert wurden.³² Als das wesentliche Merkmal einer Gewalthandlung erscheint der Umstand, dass eine interpretierbare intendierte oder bewusst in Kauf genommene Schädigung Folge des entsprechenden Handlungsablaufes ist. Um zu einer objektiven Einschätzung darüber zu kommen, ob es sich tatsächlich um eine Gewalthandlung handelt, ist eine umfangreiche Analyse der konkreten Vorgänge und der Vorgeschichte (→ siehe potentielle Modulatoren in Abb. 1a, s.o. S. 119) notwendig.

Es erscheint sehr unwahrscheinlich, dass Menschen von Geburt an über komplexe Bewegungsprogramme zur gezielten Gewaltanwendung verfügen. Bis auf grundlegende und teilweise komplexe Reflexe, die das Überleben sichern und Fürsorgepersonen bei der Stange halten, liegt zunächst weitgehende Unbeholfenheit vor. Möglicherweise ist das der evolutionär-philogenetische Tribut den Menschen für ihre herausragende Anpassungsfähigkeit und Flexibilität zahlen. Auf den Punkt gebracht muss Gewaltverhalten genauso umständlich und durch intensives Lernen trainiert und an auslösende Szenarien assoziiert werden, wie alle anderen komplexen Verhaltensweisen, z.B. Autofahren oder Klavierspielen, auch. 33 Dabei kann es sich um ein oder wenige sehr heftige (potentiell traumatisierende) oder sehr oft wiederholte Lernszenarien handeln. Erstere Möglichkeit mündet potentiell in der Manifestierung (→ Prägung) eines prototypisch posttraumatischen Wahrnehmungs-Handlungs-Konzeptes und Letzteres manifestiert sich potentiell in einem löschungsresistenten Bereich des individuellen (Be-)Wertungssystems von prototypischen Szenarien, die ebenfalls chronisch mit bestimmten Handlungen – im schlimmsten Fall mit Gewalthandlungen – assoziiert werden (→ modales Modell der Emotionsverarbeitung → Wahrnehmungs-Handlungs-Schleifen). In beiden Fällen prägen sich destruktive Verhaltensschemen möglicherweise prototypisch oder stereotyp auf bestimmte Arten von Lebenskontexten.³⁴

³² Ebd.

³³ Fbd

³⁴ Vgl. Fehr et al., 2014

Die potentiell löschungsresistente Assoziation zwischen Kontextschemen und schädlich-destruktivem Verhalten erinnert an die Entwicklung einer löschungsresistenten, hinweisreizgetriebenen Assoziation zwischen Suchtmittel oder Kontext und Suchthandlung (→ Suchtgedächtnis³⁵ → analog dazu: Gewaltgedächtnis). Dabei werden zwei relevante Phasen diskutiert - die biphasische Toleranzentwicklung. 36 Zunächst benötigt man stetig mehr von der Droge oder Verhaltensweise, um den gewünschten Effekt zu erzielen (erste Phase der Toleranzentwicklung). Danach folgt eine Plateauphase, die durch ein stabiles Ausmaß an Drogennutzung oder Verhaltenswiederholung auf hohem Niveau gekennzeichnet sein kann, welche potentiell noch einigermaßen durch den Lebenskontext (z.B.: Mitmenschen, Familie, Arbeitsstelle) hingenommen oder geduldet wird. Dann folgt eine weitere Phase der Toleranzentwicklung (irreversibel, auch bei Unterbrechung) und es wird ein neues höheres Plateau erreicht. Die Droge (ein bestimmtes Verhalten oder die Einnahme einer bestimmten Substanz) wird konsumiert, um Entzugserscheinungen (z.B.: negative physiologische Reaktionen wie Schwitzen, Herzrasen und allgemeine Entgiftungsreflexe und unangenehme, quälende psychische Effekte wie Angstschübe, Frustration und Gereiztheit) entgegenzuwirken. Die Abhängigkeit von und das Verlangen nach einer bestimmten Substanz oder Verhaltensweise ist fortan irreversibel etabliert und wird durch Craving (extremes Verlangen) bzw. der Verfügbarkeit von auslösenden Reizen getriggert. Kontrollverlust des eigenen Verhaltens resultiert in einem Teufelskreis immer stärkeren fremd- und/oder eigenschädigenden Verhaltens.

Kann das Prinzip der Suchtentwicklung oder Suchtprägung möglicherweise auf bestimmte Arten chronisch-destruktiver Verhaltensweisen übertragen werden? Entsteht am Ende eine Art Gewaltsucht bei Psychopathen und Nomopathen? Ein System, aus dem die Betroffenen nicht mehr ausbrechen können, da es löschungsresistent in ihrem neuronalen System etabliert (geprägt) ist? Müssen diese Menschen fortan von ihrer Droge (z.B.: Möglichkeit zum Machtmissbrauch in der Personalführung; Orte, an denen potentielle Opfer

³⁵ Vgl. Fehr et al, 2007

 $^{^{36}\,\,}$ Vgl. Wolffgramm und Heyne, 1995

verfügbar wären; u.v.m.) konsequent ferngehalten bzw. dauerhaft und lückenlos durch entsprechendes Coaching begleitet werden? Zum Abschluss des Kapitels werden hierzu weitere Gedanken formuliert und Fragen aufgeworfen.

Genetik, Epigenetik, Transmittersysteme und Endokrinologie

Zunächst beginnen wir postnatal nackt und unsicher auf dieser Welt mehr oder weniger aktiv mit unserer Umwelt zu kommunizieren. Wir haben primäre Bedürfnisse nach emotionaler und physischer Wärme, nach Nahrung und Schlaf. Diese primären körperlich-psychischen Bedürfnisse werden nach Damasio et al. (1991) als primäre somatische Marker bezeichnet. Im weiteren Verlauf der Säuglingsentwicklung assoziieren sich diese primären somatischen Marker zunehmend in ein komplexes System aus Wahrnehmungs-, Verhaltens- und Erwartungsmustern. Der Säugling lernt was funktioniert, damit er das Nötige bekommt, das er zu seiner weiteren Bedürfnisbefriedigung und Entwicklung benötigt. Sogenannte sekundäre somatische Marker werden etabliert. Komplexer werdende Verhaltensmuster führen zu adäquater Bedürfnisbefriedigung. Bereits hier kann durch Mangel an Sozialkompetenz bei Fürsorgepflichtigen (z.B. Eltern) oder objektivem Mangel (z.B. Nahrungsknappheit) bereits sehr früh eine ungünstige und stabile Assoziation zwischen Kontextereignissen und Verhaltensimpulsen entstehen oder bereits geprägt werden. Liegt ein potentiell genetisch bedingtes oder durch pränatal ungünstige Faktoren bedingtes schwieriges Temperament (eher niedrig oder hoch) vor oder verfügt der fürsorgepflichtige Kontext über zu geringe Sozialkompetenzen oder Impulskontrolle, kann dies schnell zu einer gewaltgeprägten Interaktion zwischen Säugling, Kleinkind, Kind und Fürsorgepflichtigen kommen (→ Gewaltspirale), welche sich im ungünstigsten Fall chronifiziert und damit prägende und nachhaltig verhaltens- und erlebenswirksame Eindrücke im Organismus des eigentlich zu behütenden Individuums hinterlassen kann. 37 Gewalt, welche vom Fürsorgepflichtigen ausgeht, muss nicht unbedingt physischer Natur sein, sie kann auch

³⁷ Vgl. Braun, 1996; Fehr, 2009

ihre nachhaltig-negative Wirkung in chronischer emotionaler und physischer Vernachlässigung entfalten (→ psychische und/oder körperliche Verwahrlosung). Möglicherweise kann hier bereits ein Grundstein für ein unspezifisches oder implizites Rache- oder Vergeltungsmotiv als reaktive und sich potentiell im Entwicklungsverlauf generalisierende Aggressionskomponente gelegt werden. Die Entstehung von Psychopathie, Soziopathie und Nomopathie könnte hier bereits früh begünstigt oder etabliert worden sein, welche sich im Wunsch oder dem Craving nach Unabhängigkeit und exzessiver Gestaltung des eigenen Schicksals sowie einer mehr oder weniger kontrollierten Gier nach dem Horten von Ressourcen, auch oder gerade auf Kosten Dritter, zeigen könnte. Aber wie könnten sich Grundlagen für ein solches Verhaltensschema schon früh weitgehend löschungsresistent im psycho-physiologischen Konzept eines Menschen etablieren? Dazu hier ein kleiner Ausflug in die komplexen Mechanismen der Körperphysiologie und Epigenetik.

Destruktiv wie konstruktiv wirksame Entwicklungsumwelten stehen in komplexer Wechselwirkung zwischen Zentralnervensystem (ZNS), peripherem Nervensystem (PNS), Genetik und Epigenetik ebenso wie dazu in Verbindung stehender Neuroendokrinologie. ³⁸ Bereits intra-uteral in der pränatalen Entwicklungsphase interagiert das genetische Potenzial des sich entwickelnden Organismus auf eine extrem komplexe Weise mit seiner Umwelt. Begünstigende (z.B. stabile Sauerstoff und Nährstoffversorgung) und ungünstige (z.B. geringes Nährstoffangebot, Intoxikation durch Umweltgifte oder Drogeneinnahme der Mutter) unmittelbare Umweltfaktoren schalten bestimmte Gensequenzen in den Zellkernen des sich entwickelnden Organismus vorübergehend oder dauerhaft an und aus (→ Epigenetik, epigenetische Schalter) – insbesondere in bestimmten sensiblen (begünstigenden) und kritischen (notwendigen) Entwicklungsphasen. Dies resultiert in Stoffwechselprozessen und physischen Umbaumaßnahmen, in einem Ausmaß, dass an die komplette Evolution des Lebens erinnert. Die an eine Metamorphose erinnernden Veränderungen des Fötus sind extrem anfällig für Störungen durch die Gen-Umwelt-Interaktion. Es ist anzunehmen, dass hier bereits bei der Neuronenwanderung an Zielorte

³⁸ Vgl. Trepel, 2017; Spork, 2013

im späteren Zentralnervensystem und andere sensible physiologische Entwicklungsprozesse Grundsteine für die Effektivität späterer neuronaler Funktionspotenziale gelegt werden, die möglicherweise zum Teil, aber auch möglicherweise gar nicht mehr, durch plastische Anpassung des Systems kompensiert werden können. Hierbei wäre im Falle einer problematischen Entwicklung das grundsätzliche und zunächst wertneutrale Temperamentsniveau (zu hoch oder zu niedrig) zu nennen. Eine schwierige Geburt und die Vernachlässigung oder Gewaltanwendung im Säuglings- und Kindesalter durch sozial inkompetente oder überforderte Fürsorgepflichtige (z.B. zu junge Mütter; Eltern mit eigener Gewaltsozialisation; überforderte Eltern durch ungünstige Kontextbedingungen wie zu niedriger sozioöknomischer Status; drogenabhängige oder internetsüchtige Eltern; u.v.m.³⁹) können insbesondere in kritischen und sensiblen Phasen die psycho-physiologische Entwicklung nachhaltig stören und prägen (→ Epigenetik). Besonders intensive oder regelmäßige Ereignisse und Traumatisierungen können epigenetische Prozesse in Gang setzen, welche neuronale Membranstrukturen dahingehend verändern, dass sie in bestimmten neuronalen Netzwerken, welche mit potentiell schädlichen Verhaltenstendenzen assoziiert sind, mittelfristig oder für immer wirksam bleiben. Entsprechende epigenetische Schalterstrukturen können auch an Tochterzellen weitergegeben werden⁴⁰ und entfalten somit langfristige systemische Wirkungen, welche mitunter für eine dauerhafte, starke neuronale Vernetzung entsprechender Wahrnehmungs-Handlungskonzepte (→ kontexttypische destruktive, neutrale oder konstruktive Verhaltensstereotypien), wie man sie beispielsweise bei bestimmten dauerhaft wirksamen Rahmenstörungen im Bereich der Psychopathologie beobachten kann (→ stabile Persönlichkeitsauffälligkeiten). Im gleichen Zug kann es zu neurotoxischen, hormonellen Schädigungen im ZNS kommen. Besonders die an der Neugedächtnisbildung beteiligten Hippocampusformation⁴¹ kann durch traumatischen Dauerstress betroffen sein (→ dauerhafte oder vorübergehende anterograde Amnesie). Dies kann dazu

³⁹ Vgl. u.a. Wahl, 2009

⁴⁰ Vgl. Spork, 2013

⁴¹ Vgl. Trepel, 2017

führen, dass neue Aspekte einer Situation nicht mehr vollständig oder gar nicht in einen Entscheidungsfindungsprozess einbezogen werden und daher eine objektive Reflektion der Geschehnisse schwierig oder gar unmöglich wird. Chronifiziertes schädliches Verhalten könnte die Folge sein – wodurch eine Therapie sich als sehr große Herausforderung für Betroffene und Therapierende gestaltet.

Das sich selbst referenzierende, selbstbestärkende Beharren auf dem, "was richtig und was falsch ist", kann möglicherweise mit einem Phänomen in Zusammenhang gebracht werden, das wir aus der klinischen Psychologie kennen und schon weiter vorne im Kapitel eingeführt haben: die Konfabulation. 42 Bei der Konfabulation bestärken sich die Betroffenen in ihrer Überzeugung so sehr, dass sie tatsächlich glauben, es handele sich um die Realität, auch wenn objektive Fakten dieser Überzeugung widersprechen. Es handelt sich also quasi um eine pathologische Form idiosynkratisch-konservativen Denkens. Zusammen mit einer potentiell stress- oder neurodegenerativ bedingten Form der anterograden Amnesie kann das möglicherweise zur Bildung sogenannter "false memories"⁴³ führen, bei der Betroffene tatsächlich glauben, dass Inhalte, die sie offensichtlich inkorrekt im Gedächtnis gespeichert haben, als tatsächlich stattgefunden empfinden. Schwelgt nun ein potentieller Nomopath im überzeugten und quasi löschungsresistenten Glauben, dass er eine privilegierte Persönlichkeit ist (die Entstehungsgründe hierfür können vielfältig sein, vgl. Abb. 1a, s.o. S. 119), die das Recht hat, Andere zum eigenen Vorteil zu dominieren, kann dies zu chronisch gewalthaltigen Milieus in Privatleben und Beruf führen, bei denen die Mitmenschen des Nomopathen systematisch das Nachsehen haben. Da sich der Nomopath - im Gegensatz zum leichter identifizierbaren Psychopathen oder Soziopathen – meistens im Grenzbereich moralisch und gesetzlich tolerierbaren Handelns bewegt und es darüber hinaus versteht, sein soziales Umfeld perfekt für seine Zwecke und zu seinem Schutz zu instrumentalisieren (→ über installierte Hierarchienetzwerke; Burschenschaftsstrukturen; Vasallentum), kann dies zu fundamentalen oder sogar

⁴² Vgl. Rentrop et al., 2013

⁴³ Patihis et al., 2013

unlösbaren Problemen (\Rightarrow Dilemmata) im privaten, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kontext führen. 44

Zum Thema Transmittersysteme und Gewaltverhalten sei an dieser Stelle nur ein kurzer aber potentiell wichtiger Kommentar gestattet. Testosteron und andere biophysiologischen Botenstoffe machen kein komplexes Gewaltverhalten. Sie können dies allerdings durch allgemeine Aktivierung des körperlichen Systems begünstigen, wenn die entsprechenden Handlungskonzepte zuvor im Kontext einer entsprechenden Sozialisation erlernt wurden: ohne Gewaltsozialisation, kein komplexes Gewaltverhalten. 45

Sozialisation und individuelle Lerngeschichte

Verhaltensrelevante Eigenschaften der individuellen Lerngeschichte sind das Ergebnis komplexer Umwelt-Individuum-Interaktionen (→ modales Modell). Kein relevanter Faktor steht für sich alleine. Und daher kann auch keine potentielle Einflussgröße auf die Lerngeschichte isoliert und als möglicherweise hinreichende Begründung für eine bestimmte Verhaltensweise herangezogen werden. In den vorangegangenen Abschnitten sind mehrere dieser potentiellen Einflussgrößen genannt worden. Das aktuelle Verhaltensprofil ist also das Resultat eines komplexen und fortlaufenden Ineinanderwirkens vieler psycho-biologischer Faktoren (vgl. Abb. 1a, s.o. S. 119, für Beispiele), die je nach Sozialisationsbedingungen (→ Erziehung, Peers) mehr oder weniger schädliche oder positiv konstruktive Effekte auf die Bildung eines handlungswirksamen Charakterprofils haben können. ⁴⁶ Als schädliche Faktoren werden unter anderem toxische Einflüsse, soziale Vernachlässigung und Gewalterfahrungen diskutiert. Förderliche Faktoren können unter anderem ein ausreichendes Nahrungsangebot sowie soziale Unterstützung und Wärme sein.

⁴⁴ Vgl. Eidenschmink, 2003; Petman und Erlandsson, 2002; Stevens et al., 2012; Gustavson und Ritzer, 1995; Fehr, 2012

⁴⁵ Vgl. Strüber et al., 2008; Wahl, 2009; Fehr, 2012

⁴⁶ Vgl. Wahl, 2009

Man sollte allerdings bedenken, dass ähnliche Umweltbedingungen sich in einem Fall förderlich und im anderen Fall behindernd auswirken könnten. Ein Beispiel hierfür wäre die Gewährung von Freiheiten im Kontext der kindlichen und jugendlichen Erziehung. Das Kind darf zum ersten Mal alleine mit dem Fahrrad zur Schule fahren. Es kennt die Verkehrsregeln und den Weg zur Schule. Darüber hinaus verfügt es über ein Mobiltelefon (jedoch kein Smartphone!), um bei Bedarf Hilfe zu holen. Das Kind ist gut vorbereitet auf diesen Schritt Richtung Selbstverantwortung und persönlicher Freiheit. Es ist ein wichtiger Teil der Sozialkompetenz der Eltern einschätzen zu können, ob ihr Kind so weit ist, diesen Schritt unbeschadet zu gehen. Ein eklatanter und epidemiologischer Trend sozialer Inkompetenz stellt die frühe unbegleitete Verfügbarkeit von ungefilterten Informationen aus dem Internet dar. 47 Kinder und Jugendliche werden allzu oft mit Endgeräten ausgestattet, mit denen sie zwar keine Medienkompetenz erwerben, aber ohne Hindernisse auf für sie hochgradig schädigende und teilweise traumatisierende Inhalte zugreifen können – was auch in epidemiologischen Ausmaß geschieht. Das Internet wird ihr ständiger Begleiter (→ Smartphone, Tablet, Smartwatch, PC im Kinder- und Jugendzimmer), Erzieher und Former von Werten als Handlungsgrundlage für die physische Welt (→ Formung von Wahrnehmungs-Handlungs-Konzepten, handlungswirksames Wertesystem). Faktisch haben damit alle Menschen im Internet mehr oder weniger direkten Zugang zu den Heranwachsenden. Es handelt sich um einen Zustand, den fürsorgpflichtige, fürsorgliche und aufgeklärte, sozialkompetente Eltern in der physischen Welt niemals dulden würden. Es herrscht Unwissenheit (→ mangelnde technische Medienkompetenz) und man riskiert sehr naiv eine flächendeckende digitale Verwahrlosung⁴⁸ mit verheerenden Wirkungen auf die psycho-physiologische Elaboration handlungswirksamer und löschungsresistenter Wahrnehmungs-Handlungs-Konzepte. ⁴⁹ Das klingt zwar dramatisch, aber ebenso dramatisch erscheint die weitgehend kollektive Ausblendung dieses Problems, dass sich

⁴⁷ Vgl. te Wildt, 2015, Fehr, 2012

⁴⁸ Vgl. te Wildt, 2015

⁴⁹ Fehr. 2012

zunehmend zu einem Dilemma entwickelt mit irreversiblen psycho-physiologischen Schäden (→ analog zur Suchtentwicklung). Vorsichtig betrachtet könnte man den unbegleiteten Zugang Minderjähriger zum Internet als fahrlässige Gewaltanwendung deuten − und zwar nicht nur in Bezug auf die eigenen Kinder selbst, sondern auch auf Kinder anderer Eltern, mit denen entsprechende, schädigende Inhalte (z.B. alternative Fakten, welche potentiell gewaltbezogene Handlungs-Schemen befördern) unreflektiert und unbegleitet in potentiellen Echokammern der "sozialen Medien" geteilt werden. Da hilft es auch nicht, wenn einige behaupten, dass auch ein paar nichtschädigende Inhalte geteilt würden (→ das ist kein Argument, sondern kaschierender Euphemismus). Das klingt unangenehm und wenig bequem für fürsorgepflichtige Eltern, aber das Thema gehört im Interesse von Kindern und Jugendlichen in einer sich zunehmend digitalisierenden Welt stets als Hauptthema auf die Tagesordnung − es bedarf dringend wirksamer Lösungen⁵⁰ und sogenannte Schutz-Software kann das Problem nicht lösen.⁵¹

Es werden zum Verlauf der Gewaltentwicklung verschiedene Trajektorien (→ hypothetische Entwicklungsdynamiken) diskutiert. Tremblay und Nagin (2005) schlugen nach umfangreichen Recherchen ein Modell vor, nachdem der Lebensschwerpunkt gewalttätigen Verhaltens im Alter zwischen zwei und vier Jahren angesiedelt sei − und zwar bei allen Menschen. Bestimmte Gruppen erleben während ihrer Adoleszenz einen weiteren Vulnerabilitätshöhepunkt. Grundsätzlich nehme die Neigung zu gewalttätigem Verhalten über die Lebensspanne hinweg eher ab, kann sich aber auch auf hohem Niveau halten. Die Gründe für solche Verläufe sind jedoch nicht hinreichend geklärt und es ist nach wie vor davon auszugehen, dass es sich um eine Vielzahl potentieller Einflussfaktoren handelt, die für eine entsprechende Vulnerabilität in der Entwicklung gewaltbezogener Verhaltenskonzepte verantwortlich sind.⁵² Auch wenn die grundsätzliche Tendenz zu gewalttätigem Verhalten im erwachsenen

⁵⁰ Vgl. te Wildt, 2015

⁵¹ Vgl. Fehr, 2012

 $^{^{52}\,\,}$ Vgl. Tremblay et al., 2005; Wahl, 2009

Lebensabschnitt als sich monoton verringernd diskutiert wird 53 , kann sich diese zuvor auf grundsätzlich hohem Niveau etabliert haben.

In der Zusammenschau scheint es unabdingbar, dass angemessene und individuell abgestimmte, günstige kontextuelle Bedingungen vorhanden sein müssen, um einer Gewaltentwicklung vorzubeugen. Mit zunehmender gewaltbezogener Lerngeschichte wird es immer schwieriger, Resozialisierungsmaßnahmen effektiv und erfolgreich umzusetzen − Gewaltverhalten wird als der beste Prädiktor für weiteres Gewaltverhalten diskutiert. Es wird eine der größten Herausforderungen an die moderne, an Menschenrechten orientierte Zivilisation darstellen, hoch anpassungsfähige, gewalttätige Menschen (→ Nomopathen; siehe weiter unten im Kapitel), konstruktiv in die Gesellschaft zu integrieren, so dass Dritte nachhaltig unbeschadet bleiben.

Psychische Erkrankungen

Psychologisch-psychiatrische Diagnose- und Klassifikationssysteme wie beispielsweise das ICD-10-WHO (Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme) und das DSM-5 (Diagnostischer und statistischer Leitfaden psychischer Störungen) beschreiben eine ganze Reihe an Syndromen mehr oder weniger unterschiedlicher psychischer Erkrankungsbilder. Ein Syndrom zeichnet sich dadurch aus, dass es immer einer Reihe von mehr oder weniger notwendigen Symptomen bedarf, die einer bestimmten Dynamik folgen müssen (z.B. wiederholtes Auftreten über einen bestimmten Zeitraum), damit eine Diagnose vergeben werden darf/sollte/kann. Diese Leitfäden verändern sich langsam, aber stetig, je nach aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen. Viele dieser Syndrome teilen sich eine Reihe von bestimmten Symptomen⁵⁵, deren Ursache je nach Syndrom und Fall vollkommen unterschiedlich sein kann. In Bezug auf verminderte Impulskontrolle,

 $^{^{53}\,\,}$ Vgl. Tremblay und Nagin, 2005

⁵⁴ Vgl. Early Starters, Cierpka et al., 2007

⁵⁵ Vgl. Scharfetter, 2010; Steinert, 2008

aggressive oder gewaltbezogene Verhaltensweisen können primär Störungsbilder, welche in Zusammenhang mit Psychopathie und Soziopathie (→ auch antisoziale bzw. dis-soziale Persönlichkeitsstörung) diskutiert werden, genannt werden. Ferner treten gewaltbezogene Verhaltensweisen unter anderem auch bei vorübergehender explosiver Störung (spontan auftretende destruktive Aggressionsschübe), Borderline-Persönlichkeitsstörung, Anpassungsstörungen, Aufmerksamkeitsdefizit- und Hyperaktivitätssyndrom (ADHS), narzisstischer Persönlichkeitsstörung, schizophrenieformen Störungen, Depression, Posttraumatischer Belastungsstörung (PTBS), Suchterkrankungen, spezifischen und allgemeinen Impulskontrollstörungen, und anderen psychischen Störungsbildern auf.⁵⁶ Wie schon erwähnt, kann die Entstehungsgeschichte dieser störungsbezogenen Gewalthandlungen völlig unterschiedlich sein (→ inverses Problem der Schlussfolgerung vom Phänomen (Symptom) auf das zugrundeliegende Prinzip). Unterschiedliche Anteile an gewaltbezogener Lerngeschichte führen möglicherweise zu einer generalisierten Abwehrhaltung (→ Selbstschutzversuch bei Leidensdruck durch Schmerz und Verunsicherung) gegenüber negativen Effekten anderer psycho-physiologischer Symptome oder auch neurologisch-neuropsychologischer Auffälligkeiten (→ u.a. frontale Unteraktivierung und verminderte exekutiv-kognitive Leistungsfähigkeit⁵⁷). Diese psychiatrischen und/oder neurologischen Defizitkonstellationen könnten gewaltbezogenes Verhalten befördern, müssen es aber je nach Kontext, Wertehaltung und Impulskontrollfähigkeit des Individuums nicht notwendigerweise. Wie passt nun das Konzept der Nomopathie in das Spektrum der gewaltbezogenen Psychopathologie?

Soziopathie, Psychopathie und Nomopathie

Zu den psychischen Störungsbildern oder Auffälligkeiten, welche insbesondere mit einer pro-aktiven Form von Gewaltverhalten diskutiert werden, gehö-

⁵⁶ Vgl. Scharfetter, 2010

⁵⁷ Vgl. Brower und Price, 2001

ren – wie schon im vorherigen Abschnitt erwähnt – die Psychopathie und die Soziopathie (→ auch antisoziale bzw. dis-soziale Persönlichkeitsstörung). Beschreibungen für die Psychopathie variieren zwischen unterschiedlichen literarischen Quellen erheblich. In den bekanntesten Diagnoserichtlinien für psychische Störungen (→ DSM und ICD) wird Psychopathie nicht eigenständig, sondern eher als Teil anderer Störungen wie jene der antisozialen und dis-sozialen Persönlichkeitsstörungen beschrieben. Das zumeist verwendete Testinstrumentarium zur Erfassung psychopathischer Symptome ist die sogenannte Hare Psychopathy Checklist-Revised (PCLR).⁵⁸

Das Phänomen, das in diesem Kapitel als Nomopathie bezeichnet wird⁵⁹, könnte auch potentiell zu einer Gruppe von eher erfolgreichen und anpassungsfähigen Psychopathen gezählt werden.⁶⁰ Wozu also eine eigene Gruppe definieren? – Ein wesentliches Problem, das sich im öffentlichen Umgang mit erfolgreichen Psychopathen (→ Nomopathen) ergibt, ist, dass sie sich häufig mit schützenden Vasallen (→ Menschen, die von ihnen etwas erwarten oder die Angst vor ihnen haben⁶¹) umgeben und ihre Kritiker und Opfer erfolgreich als paranoid beschimpfen, um sie zu verunglimpfen und von sich und ihren Taten abzulenken. Nennt man Nomopathen nun erfolgreiche Psychopathen, dann wirkt das sofort wie eine Gegenbeschimpfung, da das Wort Psychopath hochgradig stereotyp als negativ oder beleidigend konnotiert ist (z.B.: "Sieh' dir nur diesen Psycho an!"). Es fällt dem Nomopathen hier schnell leicht, sich selbst in die Opferrolle des zu Unrecht Beleidigten zu setzen. Es bedarf also einer unverbrauchten Vokabel um das offensichtlich-gewaltsame und allgegenwärtige Problem⁶² oder auch Dilemma⁶³ der Nomopathie im gesellschaftlichen Miteinander (→ und Gegeneinander) als Grundvoraussetzung für die Entwicklung wirksamer Lösungsansätze griffig und kurz zu benennen.

⁵⁸ Hare 1991, 2003

⁵⁹ Vgl. Fehr, 2012

⁶⁰ Vgl. Stevens et al., 2012; Boddy, 2011; Leckelt, 2012; Mangels, 2012; Fehr, 2012

⁶¹ Vgl. Eidenschmink, 2003

⁶² Vgl. Navarro, 2014

⁶³ Vgl. Eidenschmink, 2003

Tab. 1: Eine Auswahl potentieller Eigenschaften von Nomopathie und Psychopathie – mögliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede

	Nompathie	Psychopathie
gesetzlicher Rahmen	grenzwertig	(weit) überschritten
moralischer Rahmen	grenzwertig	(weit) überschritten
Empathie – Mitgefühl (emotional)	nicht vorhanden	nicht vorhanden
Empathie – Theory of Mind	gezielt eingesetzt (an/aus)	gezielt eingesetzt (an/aus)
soziales Gewissen	nicht vorhanden	nicht vorhanden
moralisches Wertesystem	selbstbezogen	selbstbezogen
handlungssteuerndes Wertesystem	nicht wirklich nachvollziehbar	erinnert an Wahnsysteme
Sichtbarkeit	eher öffentlich (arrogant)	eher verborgen
Kränkbarkeit	hoch (verzeiht nie)	hoch (verzeiht nie)
soziale Netzwerke	organisiert Netzwerke	agiert eher alleine
manipulierendes Verhalten	extrem (taktisch)	extrem (aggressiv)
Handlungsmotivation	Genuss durch/Craving nach Machtausübung und Schaden	Genuss durch/Craving nach expliziter Gewalthandlung
Lust an Zerstörung/ Destruktion	hoch	hoch
Schädigungsmotiv	fahrlässig oder intendiert	immer vorhanden
Impulskontrolle	mittelfristige Schwelle	kurzfristige Schwelle
Art der Gewaltanwendung	sozial, physisch nur indirekt	sozial, physisch (direkt)
Rechtfertigung des Handelns	(fiktive) Privilegiertheit	eigener Opferstatus
vergibt anderen	niemals (auch nicht, wenn diese eigentlich im Recht sind)	niemals
übernimmt echte Verantwortung	niemals oder nur zum Schein	niemals

Was unterscheidet die Nomopathie von der Psychopathie (vgl. Tab. 1, S. 141)? Hier einige Ideen und Vorschläge für eine mögliche Differenzierung: Psychopathie wird weitgehend im Konsens mit gewalttätigen und destruktivzerstörenden Verhaltensweisen in Zusammenhang gebracht, welche sich außerhalb juristischer und/oder moralischer Grenzen bewegen – der Psychopath macht sich früher oder später eindeutig strafbar und agiert daher eher im Verborgenen und vorzugsweise alleine, um unbelangbar zu bleiben und keine Zeugen zu riskieren. Er ist von mittlerer bis hoher Intelligenz, was ihm ermöglicht, möglichst lange oder bis zu einer Schlüsseltat (→ Attentat, Mord, u.a.) unentdeckt zu bleiben und potentiell perfide Techniken, Szenarien und Werkzeuge zum Quälen und/oder Töten seiner Opfer vorzubereiten, zu beschaffen und einzusetzen (→ z.B.: illegale Waffen, abgelegene, gut getarnte oder sensible öffentliche Orte, je nach Plan). Er kann seine Empathie ein- und ausschalten – damit kann er sein potentielles Mitgefühl für seine Opfer zeitweilig ausschalten und seine Gewalttaten ohne Gewissen und Reue begehen. Die kontrollierte Fähigkeit zur Empathie hilft ihm seine Opfer besser einzuschätzen und ihre Schwächen zu erkunden und auszunutzen. Diese Eigenschaft hat er mit dem Nomopathen gemein. Der Nomopath scheint seine Impulskontrolle länger aufrecht- und sich daher taktisch länger zurückhalten zu können als der Psychopath. Beide leiden an einer Impulskontrollstörung in Zusammenhang mit der Ausübung von Gewalt – jedoch scheint der Nomopath eine verzögerte und/oder höhere Reizschwelle (antrainiert) zu haben, die ihm mehr taktischen Spielraum in der Gestaltung und Ausübung destruktiver Machtausübung gibt. Daher bewegen sich Psychopathen eher im Verborgenen, da sie eher Gefahr laufen psychologisch oder juristisch aufzufallen.

Insbesondere der Psychopath hat ein gewissermaßen pervertiertes, handlungssteuerndes Wertesystem (→ einem Wahnsystem ähnlich), mit dem er sein destruktives Verhalten rechtfertigt. Prototypische, destruktiv wirksame Wahrnehmungs-Handlungs-Konzepte (neuronal geprägt) dienen als Grundlage für seine gewaltbezogenen Handlungsschemen und treiben ihn bei gegebener Opferkonstellation (= Auslöser) an. Die Entwicklung einer Psychopathie hat – wie jene der Nomopathie – eine komplexe Genese und zeichnet sich durch nicht (→ Psychopathie → wahnhaft), oder nur vordergründig nachvollziehbare

(→ Nomopathie → ungerechtfertigte, selbstbezogene) Handlungswerte aus. Es müssen verschiedene Faktoren hinzukommen, um derart komplexe systemische Störungen zu entwickeln (vgl. Abb. 1a, s.o. S. 119). In einigen Punkten überschneiden sich die Symptome von Psychopathie und Nomopathie (vgl. Tab. 1, s.o. S. 141).

Im Gegensatz zum Psychopathen bewegt sich der Nomopath meistens - je nach gesellschaftlicher Stellung und Gesellschaftssystem - am Rande des gerade noch tolerierbaren gesetzlichen und moralischen Rahmens. Überschreitungen werden häufig als exzentrisches Verhalten oder als sogenanntes "Kavaliersdelikt" verharmlost und geduldet. Der Nomopath testet schrittweise aus, wie weit er gehen und wen er für sich instrumentalisieren kann. Er zieht sich schnell und kontrolliert wieder zurück, wenn er von jenen Widerstand erfährt, die er nicht einfach dominieren kann, weil er am längeren Hebel sitzt (→ übergeordnete Machtposition ist stets das Ziel). Untergebene haben oft Angst vor ihm oder erhoffen sich durch ihre Loyalität etwas von ihm. Sie werden systematisch in diesem Glauben gelassen. Oft lässt er sie in dem Glauben, sie würden ihm etwas schulden und erbaut sich so mit Zuckerbrot und Peitsche eine Trutzburg aus ihm getreuen Vasallen. Wer nicht mehr ins Schema passt, wird aussortiert (→ zerstört) oder systematisch gemobbt und zermürbt, bis er von selber geht. Vasallen und/oder Mitarbeiter werden stets in kleinen Gruppen oder einzeln in einem Konkurrenzverhältnis gehalten. Es herrscht eine stete Angst, die Gunst seiner Leitung zu verlieren. Der Nomopath sucht nicht die offene Konfrontation mit den Starken – zur Not verbündet er sich kurzzeitig, bis er Oberwasser hat. Er verbündet sich auch mit den Feinden seiner selbst erklärten Feinde, auch wenn er nicht deren Haltung vertritt (→ kontrollierte Taktik). Dann holt er zum Schlag aus, um unliebsame Widersacher oder Nebenbuhler aus dem Weg zu räumen. Er ist im Grunde feige (→ er hat Angst und fühlt sich ständig bedroht). Er hat kein echtes Gewissen und auch kein Mitgefühl gegenüber seinen Mitmenschen, auch wenn er dieses zeitweilig als Mittel zum Zweck suggeriert – das Schicksal seiner Mitmenschen und Opfer ist ihm egal. Er fördert Mitmenschen nur zum direkten oder indirekten Eigennutz und nicht, um ihnen oder der Gesellschaft etwas Gutes zu tun. Etwas Gutes tut er nur scheinbar, um sich selber zeitweilig in ein gutes Licht zu rücken (→ als

Mittel um den Machtbereich zu erweitern). Er hält gute Kontakte in Form von Pseudofreundschaften, Zweckbündnissen und Seilschaften zu jenen, die seine Bestrebungen der Selbstverherrlichung und seinen Machtausbau unterstützen. Seine Hauptbestrebung ist es, andere zu dominieren, Macht auszuüben und in diesem Tun zu schwelgen. Er verfolgt kein höheres Ziel oder eine konstruktive Vision. Er erfährt Befriedigung, wenn er das Werk anderer zerstört oder verhindert. Verlässt er ein soziales Feld, weil es ihm keine Befriedigung mehr verschafft oder weil man ihn erkannt hat und los werden will, versucht er möglichst viel Schaden zu hinterlassen (→ verbrannte Erde) und fühlt sich dabei noch im Recht, da man ihn, seiner unabänderlichen Meinung nach, betrogen oder seiner rechtmäßigen Anerkennung beraubt hat (→ Kränkung). Er fühlt sich immer im Recht und überhöht seine Bedeutung und Ansprüche maßlos und ungerechtfertigt im Verhältnis zu seiner tatsächlichen Leistung (→ er ist privilegiert). Er rächt sich unerbittlich und verzeiht niemals, auch wenn er objektiv prüfbar und offensichtlich im Unrecht war. Er sitzt solche Situationen aus und wartet bis Gras über die Sache gewachsen ist – und er kann sich das leisten, da er sich meistens in eine gesellschaftliche Position "gemogelt" hat, die ihm das unbeschadet ermöglicht. Oft ist es für das soziale Umfeld schon ein Gewinn, wenn er mal still hält und nicht aktiv sein soziales Gewaltverhalten auslebt.

Der Nomopath hat oft das Gefühl *alle* zu sein und der hinreichende Dreh- und Angelpunkt des Geschehens, ohne den nichts vonstatten gehen oder funktionieren würde (→ Großmannsdenken, Überhöhung des Selbst). Er ist im narzisstischen Sinne selbstverliebt und sich dennoch selbst nie genug (→ Craving nach Machterweiterung, siehe Suchtentwicklung und Entzug). Er entschuldigt sich nie oder nur aus taktischen Gründen. Er suhlt sich in einem System der systematischen Selbstbestärkung – "soziale" Medien sind dabei oft ein willkommenes Werkzeug (→ er schwelgt in einer Echokammer der Selbstverliebtheit). Diese Medien dienen auch zur systematischen Kontrolle seiner Untergebenen. Er will stets wissen, was in seinem Kontrollbereich geschieht, damit er die Pfründe des Erarbeiteten geschickt ernten und für seine Selbstdarstellung (→ Schillern, Glänzen) nutzen kann – er "melkt" sein ihn umgebendes soziales Umfeld und sucht stets nach Quellen für eine

konstruierte Bringschuld seiner Untergebenen (→ er fordert nicht den Tribut, sondern er steht ihm "Kraft seines Amtes" zu). Wenn Fehler passieren oder Prozesse nicht erfolgreich sind, dann sind immer die Untergebenen, Kollegen oder weitere Dritte Schuld (→ Projektion). Er trägt niemals die Schuld oder übernimmt echte Verantwortung – er bleibt am Ende immer unbeschadet. Er schiebt seine Vasallen vor, wenn er Angst vor einer Herausforderung hat, um dann im Moment des Erfolges aus der Deckung zu springen und sich im Glanz des Erfolges zu sonnen. Er bringt selten echte Eigenleistungen und verlangt stattdessen von seinen Vasallen einen Leistungstribut, den er dann, soweit es geht, versucht mit der eigenen Person zu verknüpfen (→ ein perfides System dominanten, parasitären Verhaltens und geraubter Lorbeeren). Diese Liste an beobachtbaren, nomopathischen Verhaltensweisen (→ Phänomenologie, Symptome; s.a. Tab. 1, s.o. S. 141) ließe sich noch erweitern und sollte Gegenstand weiterer Forschungsarbeit auf diesem Gebiet sein.

Es stellt sich unter anderem die Frage, ob es eine klare Trennung zwischen Psychopathie und Nomopathie gibt? Dies ist allerdings – wie bei allen komplexen systemischen Phänomenen – nicht anzunehmen. Es wird Überschneidungen und fließende Übergänge in einem Kontinuum zwischen den Polen Psychopathie und Nomopathie geben (vgl. Abb. 1b, s.o. S. 119). Beide Pole verbindet pathologisch-destruktives Verhalten, das potentiell irreversibel und löschungsresistent zu sein scheint.

Es ergibt sich auch die Frage, ob etwas Pathologisches als böse bezeichnet werden kann oder ob es sich um eine Krankheit handelt, die es zu behandeln gilt. Es ist ein Unterschied, ob jemand Gewalt ausübt, um Befriedigung durch Machtausübung oder am Leid anderer zu spüren oder ob Gewalt als Mittel zur Erreichung anderer Ziele dient. Letztere Form der Gewaltanwendung könnte sich auf klassische Szenarien, wie Raubmord oder die Beseitigung von Zeugen einer Straftat, beziehen. Das heißt, die Gewalttat als solche wäre nicht motivierender Gegenstand der Handlung, sondern ein Ziel, das jenseits der Handlung stünde (→ instrumentelle Gewalt).⁶⁴ Ein weiteres relevantes Motiv, das nicht direkt mit einer Bedürfnisbefriedigung in Zusammenhang mit der

⁶⁴ Vgl. Wahl, 2009

Gewalthandlung an sich stehen würde, wäre die Selbstverteidigung im Falle einer proxymalen Bedrohung von Leib und Leben, von sich selbst oder Dritten (→ reaktive Aggression im positiven Sinne), welche potentiell durch Kontextinformationen moduliert werden kann. 65 Man könnte aber auch zu dem Schluss kommen, dass jegliche Form von Gewaltverhalten (oder auch anderem Verhalten, Vgl. Fehr et al., 2014) zum Zwecke der Beseitigung eines inneren oder äußeren Hindernisses oder Defizitzustandes gedeutet werden könnte und dass es sich potentiell immer um ein akutes oder langfristig erklärbares reaktiv aggressives Moment (→ Selbstverteidigung gegen mutmaßlich aversive Bedrohungen oder Zustände) handelt.⁶⁶ Möglicherweise wird den negativen Entzugserscheinungen im Kontext einer potentiellen Gewaltabhängigkeitsstörung durch konkrete Gewaltausübung (→ Machtverhalten als Droge) entgegengewirkt – analog zu klassisch diagnostizierbaren Suchterkrankungen (siehe weiter unten im Text). An dieser Stelle sollte unbedingt bemerkt werden, dass die Diagnose einer Krankheit zwar als Erklärung, nie aber im humanistischen Sinne als Entschuldigung für destruktiv-gewalttätiges Verhalten dienen darf. Oftmals wird dies verwechselt und Täter erfahren einen Schutz auf Kosten der Opfer.

Wie kann es also zu einer Chronifizierung der Gewaltneigung im pathologischen Sinne kommen? Wie bereits eingeführt, haben Nomopathen bereits eine prinzipielle Entwicklungsgeschichte (→ prä-, peri- und post-natal, als Säugling, als Kind und Jugendlicher) ihrer Störung hinter sich, während derer eine Manifestierung nomopathischer Verhaltensschemen (→ geprägte Verhaltensstereotypien) bereits gebahnt oder zum Teil schon (vor-) manifestiert worden sein könnte. Angenommen, das manipulierende und für ihre soziale Umwelt schädigende Verhalten wurde stets toleriert, durch ihre Peers und Fürsorgepersonen geduldet oder sogar aktiv begünstigt und/oder sie befinden sich während ihrer Entwicklung in einer fortlaufenden Gewaltspirale mit ihrem sozialen Umfeld (vgl. modales Modell der emotionalen Entwicklung), in der ihr allgemeines Rachemotiv gegen jeden – befördert durch ein gewisses Maß an

 $^{^{65}\,\,}$ Vgl. Fehr und Achtziger, 2021

⁶⁶ Vgl. Fehr, 2012

überdurchschnittlicher Intelligenz oder Raffinesse – schrittweise und erfolgreich heranreifen und sich manifestieren kann (→ Prägung). Zunächst kleine und später größere "Erfolge" destruktiv-nomopathischen Verhaltens bestärken das Handeln und erzeugen einen Flow (→ gutes Gefühl). Mit der Zeit entwickelt sich die Überzeugung (→ Konfabulation), dass das ausschließlich selbstbezogene und für andere potentiell schädigende Handeln richtig ist und es dem Selbst und dem eigenem Anspruch entspricht, dass es ein natürliches Recht dazu gibt, andere zum eigenen Nutzen zu manipulieren, auch wenn diese dadurch Schaden nehmen. Andere müssen dem Selbst und dem eigenem Machtmotiv dienen und das wird als richtig empfunden. Als heranwachsende, jugendliche und später erwachsene Person mit nomopathischer Störung ist es mit zunehmendem Spielraum (z.B.: durch reale und virtuelle Mobilität, Studienortwahl, Karrierestufe) immer leichter möglich, soziale Kreise zu wechseln und/oder anzupassen (→ kritische Individuen gegen manipulierbare auszuwechseln und Menschen aus dem sozialen Vasallenkreis zu verdrängen, falls es doch sozial kompetenten, qualifizierten (z.B. kollektiv-demokratischen) Widerstand gegen das eigene "nomopathische Handeln" gibt.

Zunächst einmal nutzt Nomopathie die Gunst und das grundsätzliche Wohlwollen erster sozialer Begegnung(en), welche oft besonders zu Beginn einer neuen Beziehung, eines Arbeitskreises, einer Unternehmung, einer Wohngemeinschaft oder eines neuen Kollegiums von pro-sozialen Menschen ausgeht. Und ehe sich das neue soziale Umfeld ein substantielles Bild vom schädlichen Einfluss des Nomopathen machen kann, wird es im nomopathischen Sinne manipuliert, muss den zunächst subtil und mit der Zeit immer offensichtlicheren und sichtbareren Schaden im Kontext nomopathischer Machtsucht hinnehmen.

Eine potentiell-physiologische Chronifizierung nomopathischen Verhaltens (\rightarrow Macht- und Gewaltabhängigkeitsstörung) kann möglicherweise mit der plastischen Neuroadaption in Zusammenhang mit der bi-phasischen Toleranzentwicklung bei einer Abhängigkeitsentwicklung erklärt werden⁶⁷ (\rightarrow wie weiter oben im Kapitel bereits eingeführt). In der Nomopathie-Entwicklung

⁶⁷ Vgl. Wolffgramm und Heine, 1995

erfährt das Individuum zunächst systematische Verstärkung durch den andauernden Erfolg seines Verhaltensspektrums (→ instrumentelle Verstärkung, gutes Gefühl). Mit der Zeit wird mehr Stimulation benötigt (→ erste Phase der Toleranzentwicklung; reversible Neuroadaption) und soziale Dominanzstrategien werden optimiert (u.a., befördert durch das Umfeld und potentiell überdurchschnittliche Intelligenz). Ein neuronales Konzept für die Begünstigung sozial-destruktiv und "erfolgreichen" Verhaltens (→ Handlung) in Bezug auf ihn umgebende soziale und potentiell manipulierbare Kontexte (→ Wahrnehmung, wahrnehmbares soziales Umfeld) elaboriert sich schrittweise zu einem idiosynkratisch-stereotypen Wahrnehmungs-Handlungssystem. ⁶⁸ Eine zweite Toleranzphase (→ erneute massive Verstärkung und Häufung entsprechender Verhaltensweisen durch Flowerleben und "Erfolg"; → irreversible Neuroadaption) prägt und manifestiert entsprechende Verhaltensweisen löschungsresistent, analog zur klassischen Suchtentwicklung:⁶⁹ ein Nomopath ist "geboren" und potentielle soziale Opferkonstellationen (→ Auslöser für manipulierendes Machtsuchtverhalten) triggern fortan zuverlässig die geprägten nomopathischen Verhaltensstereotypien.

Nomopathie wäre demnach nicht heilbar und müsste im Sinne einer sehr komplexen Behinderung ein Leben lang psychologisch begleitet werden (→ wie auch im Falle einer Unterbringung zum Rückfall tendierender Psychopathen). Einzelne Menschen oder unausgebildete Gruppen wären mit diesem Phänomen alleine überfordert (→ ebenso wie im Falle einer Substanz oder Verhaltenssucht, einer psychiatrischen Rahmenstörung, u.a.m.) und bräuchten, ähnlich wie die Angehörigen und Kollegen von Menschen mit massiven psychischen und potentiell schädigenden Beeinträchtigungen, fortlaufende professionelle Begleitung (→ Coaching, Therapie, Supervision).

Aktuelle Ergebnisse aus den Neuro-Kognitionswissenschaften geben erste Hinweise darauf, dass Straftäter mit besonderer Gewaltsozialisation über funktionierende neuronale Instanzen verfügen, welche in Zusammenhang mit einer adäquaten emotionalen Bewertung sozialer Kontexte diskutiert wer-

⁶⁸ Vgl. Fehr, 2012; Fehr et al., 2014

 $^{^{69}}$ Vgl. Wolffgramm und Heine, 1995; Fehr et al. 2007

den (→ Amygdala, periaquäduktales Höhlengrau).⁷⁰ Für die Impulskontrolle wichtige Hirnareale in inferior frontalen Regionen waren bei Straftätern im Kontext gewaltbezogener, reaktiver Entscheidungsfindung aktiviert, jedoch in geringerem Ausmaß. Da es sich hierbei um neurophysiologisch eher plastische (→ durch Lernen veränderbar) Regionen handelt (→ heteromodal organisierte Assoziationscortices), besteht bei den Betroffenen begründete Hoffnung, dass entsprechende Resozialisierungsprogramme, Weiterbildung und angemessene sozial-gesellschaftliche Integrationsprogramme mit angemessener Anpassung des Lebenskontextes zu einem konstruktiv-positiven Entwicklungsverlauf führen kann. Im Bereich pathologisch-bedingter und potentiell geprägter Gewaltneigung ist die Prognose schlechter. Taubner et al. (2022) zeigten bei Patienten mit chronischen gewaltbezogenen Symptomen eine eher kaudale Mittelhirnaktivierung während der empathischen Verarbeitung reaktiv aggressiver Szenarien (→ saliente Videos aus der Ich-Perspektive)⁷¹, welche in Zusammenhang mit aktiver Gewaltneigung in potentiell bedrohlichen Situationen diskutiert wurde. Kontrollprobanden zeigten eher rostrale Mittelhirnaktivierungen, welche eher mit passivem Rückzug aus dem physischen Konflikt diskutiert wurde. 72 Möglicherweise geben diese Ergebnisse einen Hinweis auf eine besonders tiefe (zum Teil sub-kortikale) Elaboration von gewaltbezogenen Handlungsstereotypien im Sinne eines eher löschungsresistenten Wahrnehmungs-Handlungs-Konzeptes komplexen "sozialen" Verhaltens.⁷³

Zur Begriffsklärung der *Nomopathie* hier eine kleine Anmerkung: Die lateinische Vorsilbe "Nomo" (→ "nomos", "nomie") kann oder soll sich hier in ihrer grundsätzlichen Bedeutung als auf etwas sich im Bereich der Norm Bewegendes beziehen. Damit soll beschrieben werden, dass die Nomopathie sich stets im Bereich des gerade noch tolerierten gesetzlichen und/oder moralischen Rahmens bewegt (→ je nach gesellschaftlicher Stellung auch unbelangt jenseits davon). Nomopathisches Verhalten schadet Anderen objektiv, bleibt

⁷⁰ Vgl. Wiechert et al., 2022

⁷¹ Fehr et al., 2014

⁷² Taubner et al., 2022

⁷³ Vgl. Fehr, 2012; Fehr et al., 2014

aber zumeist gesetzlich und moralisch nicht oder nur sehr schwer belangbar. Diese Art des Verhaltens gilt fatalerweise als normal (→ "Nomo") und wird juristisch und moralisch "frei gesprochen", obwohl Anderen systematisch Leid und Schaden zugefügt wird. Nomopathisches Verhalten kann nicht einfach beendet werden, da eine potentiell geprägte Verhaltensstörung im pathologischen Sinne vorliegt − daher auch der zweite Wortteil "path" (→ Pathologie, psychische Erkrankung).

Nomopathie – offene Fragen und mögliche Konsequenzen

Wie kann die Gesellschaft mit dem offensichtlichen Phänomen Nomopathie umgehen? Was tun mit an Nomopathie erkrankten Menschen? Handelt es sich tatsächlich um eine irreversible, also nicht heilbare und nicht wirksam behandelbare Störung? Sind die eintrainierten und potentiell geprägten neuronalen Netzwerke in Zusammenhang mit der prototypischen Verarbeitung gewaltbezogener Wahrnehmungs-Handlungs-Schleifen noch modifizierbar? Wie plastisch sind die betroffenen Netzwerke? Können effektiv modulierende Netzwerke eintrainiert werden, welche das schädliche Verhalten inhibieren können? Wie stabil ist dann das Verhalten? Wird es Rückfälle geben? Wie kann man das früh erkennen? An wen können sich Betroffene wenden, wenn sie merken, dass es für sie schwierig wird, ihr gewaltbezogenes Verhalten zu kontrollieren? Wie kann man von Nomopathie betroffene Mensch so in die Gesellschaft integrieren, dass niemand Schaden nimmt? Wären die großen temperamentstarken Schaffenden der Menschheitsgeschichte unter ungünstigeren oder unpassenderen Entwicklungsbedingungen möglicherweise auch zu Nomopathen geworden? Oder waren sie es vielleicht zum Teil und wurden so geduldet, weil sie so viel Innovatives geboten haben?

Möglicherweise helfen emotional-mentale Gegentrainings zum Aufbau von neuronalen Netzwerken (→ neuronale Wahrnehmungs-Handlungsschleifen-Systeme) zur Begünstigung konstruktiver sozialer Kompetenz und zur Inhibition destruktiver sozialer Verhaltenskompetenten. Kann das funktionieren? Ist die "Störung" vielleicht doch behandelbar? Und was, wenn nicht?

Wir benötigen in jedem Fall mehr Wissen, um mit von potentieller Nomopathie betroffenen Menschen besser umgehen zu können. Allerdings ist die Erforschung des Phänomens schwierig, da die Betroffenen bereits von Ferne wittern, dass man sie indentifizierbar machen will, um weiteren Schaden für die Gesellschaft zu verhindern. The Und dies steht natürlich im Gegensatz zu den impliziten und expliziten selbstbezogenen Motiven der Betroffenen. Es wird von den Betroffenen alles versucht werden, um mehr Transparenz in Zusammenhang mit ihrer "Störung" und den teils verheerenden Konsequenzen ihres Handelns zu verhindern. Jene, die versuchen Licht in nomopathisch "strahlendes Dunkel" zu bringen, werden als bedrohlich wahrgenommen und als "Feindseliges" mit allen Mitteln bekämpft werden.

Gibt es eigentlich ein Gegenstück zum Nomopathen, gewissermaßen einen Antipoden? Den Gutmenschen oder Humanisten? Sollte der humanistische Anspruch eines Gutmenschen möglicherweise auch chronisch situationsinadäquat in selbstschädigendem Ausmaß ausgelebt werden, könnte man vielleicht von *Humanopathie* sprechen und damit den Humanopathen als potentiellen Gegenspieler oder als Pendant (siehe Abb. 1c, s.o. S. 119) des Nomopathen beschreiben. Allerdings bliebe der Begriff seiner ursprünglichen Wortbedeutung folgend auf die konstruktive Entfaltungsförderung eines jeden Individuums beschränkt. Es sei denn, Tiere und Dinge würden als kontextueller oder bedeutungsgemäßer inhärenter Teil dieses auf konstruktive Entfaltung bezogenen Gestalts (\rightarrow das Ganze als mehr als die Summe seiner Einzelaspekte betrachtend) gelten. Es bleibt also spannend.

Das vorliegende Kapitel soll niemanden zu Unrecht verunglimpfen oder eine Paranoia in Bezug auf das eigene soziale Umfeld auslösen. Dennoch handelt es sich beim Thema Nomopathie um ein ernst zu nehmendes Phänomen, dass vermutlich den meisten Menschen schon im eigenen sozialen Kontext in mehr oder weniger ausgeprägter Form begegnet ist 76 – ein Phänomen, dass die eigene und die allgemeine wirtschaftliche, kulturelle und vor allem gesundheit-

⁷⁴ Vgl. Babiak et al., 2010

⁷⁵ Vgl. Mangels, 2013

⁷⁶ Vgl. Navarro, 2014

liche Entwicklung massiv behindern oder verhindern kann.⁷⁷ In dieser Schrift werden konkrete Beispiele bewusst nur sparsam genannt, da nomopathisch geprägte Menschen häufig mit einer Phalanx von vermeintlichen Gegenbeispielen und mit persönlichen Angriffen auf ihre Kritiker reagieren, um sie zu diskreditieren und die potentiell manipulierbare Allgemeinheit empört zu ihrem Schutz zu rekrutieren und zu missbrauchen. Nomopathie zielt darauf ab, ihre "Taten" zu verschleiern und sie schnell zumindest in den Bereich des gerade noch tolerierbaren zu rücken. Im gesellschaftlichen Kontext wurde, insbesondere in den vergangenen Jahren, eine nicht enden wollende Reihe an Beispielen weltweit geduldeter Verhaltensweisen diverser Führungspersönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik, Kirche und Show-Business in den Medien diskutiert (→ Präsidentschaften, #metoo, sexuelle Missbrauchsnetzwerke, u.v.m.). Nomopathisch geprägte Menschen agieren schamlos und in aller Öffentlichkeit – und ihre unaufgeklärten und/oder willfährigen und vermeintlichen Günstlinge (→ Vasallen und Fans) stützen sie. Dies ist eine große Herausforderung für alle wissenschaftlichen (→ Nomopathie will nicht enttarnt werden und wird ihren Machtbereich gezielt dazu nutzen, wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn über Nomopathie zu verhindern) und anwendungsbezogenen (→ Therapie, Coaching, Unternehmensberatung, u.v.m.) Disziplinen. Qualifizierte Aufklärung, couragiertes und konstruktives Handeln ebenso wie weitere Forschung tun dringend Not, um die Grundlagen für eine konstruktive, demokratischfriedliche Weiterentwicklung menschlicher Gesellschaften zu sichern und den destruktiven Einfluss von Nomopathie wirksam zu begrenzen.

⁷⁷ Vgl. Pethman und Erlandsson, 2002; Gustavson und Ritzer, 1995; Eidenschmink, 2003; Babiak et al. 2010; Navarro, 2014

Literatur

- Adolphs, R. (2002). Recognizing emotion from facial expressions: psychological and neurological mechanisms. Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews, 1, 21–61
- Anderson, C. A., & Bushmann, B. J. (2002). Human Aggression. Annual Review of Psychology, 53, 27-51
- Babiak, P., Neumann, C. S., & Hare, R. D. (2010). Corporate Psychopathy: Talking the Walk. Behavioral Sciences and the Law, 28, 174–193
- Basar, E. (2011). Brain-Body-Mind in the nebulous Cartesian system: A holistic approach by oscillations
- **Boddy**, C. R. (2011). The Corporate Psychopaths Theory of the Global Financial Crisis. Journal of Business Ethics, 102, 255-259
- **Braun**, K. (1996). Synaptische Reorganisation bei frühkindlichen Erfahrungs- und Lernprozessen: Relevanz für die Entstehung psychischer Erkrankungen. Zeitschrift für klinische Psychologie, Psychiatrie und Psychotherapie, 44, 253-266
- Brower, M. C., & Price, B. H. (2001). Neuropsychiatry of frontal lobe dysfunction in violent and criminal behaviour: A critical review. Journal of Neurology, Neurosurgery, and Psychiatry, 71, 720-726
- Cierpka, M., Lück, M., Strüber, D., & Roth, G. (2007). Zur Ontogenese aggressiven Verhaltens. Psychotherapeut, 2, 87-101
- Cowen, A. S., & Keltner, D. (2017). Self-report captures 27 distinct categories of emotion bridged by continuous gradients. www.pnas.org/cgi/doi/10.1073/pnas.1702247114
- Damasio, A. R., Tranel, D. & Damasio, H. (1991). Somatic markers and the guidance of behaviour: Theory and preliminary testing, in: Frontal Lobe Function and Disfunction, hrsg. H. S. Levin, H. M. Eisenberg, & A. L. Benton, New York, S. 217-229
- Eidenschmink, K. (2003). Das narzisstisch infizierte Unternehmen. Zum problematischen Einfluss von Führungskräften mit narzisstischen Persönlichkeitsmerkmalen auf Organisationen. Organisationsentwicklung. Organisationsentwicklung, 1/2003, S. 4-15
- Fehr, T. (2009). Chancen und Grenzen von Methoden der kognitiven Neurowissenschaften
 Funktionelle Magnetresonanztomographie und Biosignalanalyse im Kontext der
 Entwicklungsneurophysiologie. Zeitschrift für Gestaltpädagogik, 20, 29-43
- Fehr, T. (2012). Neuronale Korrelate der Aggression beim Menschen virtuelle Medien und reale Lebensumgebung, in: W. Kaminski, & M. Lorber (hrsg.), Gamebased Learning, München
- **Fehr**, T. (2013). A hybrid model for the neural representation of complex mental processing in the human brain. Cognitive Neurodynamics, 7, 89-103
- Fehr, T., & Achtziger, A. (2021). Contextual modulation of binary decisions in dyadic social interactions. Frontiers in Behavioral Neuroscience, doi: 10.3389/fnbeh.2021.715030
- Fehr, T. & Achtziger, A., Roth, G., & Strüber, D. (2014). Neural correlates of the empathic perceptual processing of realistic social interaction scenarios displayed from a firstorder perspective. Brain Research, 1583, 141-158, doi:10.1016/j.brainres.2014.04.041

- **Fehr**, T., & Milz, P. (2019). The individuality index a measure to quantify the degree of inter-individual variability in intra-cerebral brain electric and metabolic activity. Cognitive Neurodynamics, 13, 429-436, doi: 10.1007/s11571-019-09538-9
- Fehr, T., Wiedenmann, P. & Herrmann, M. (2007). Differences in ERP topographies during colour matching of smoking-related and neutral pictures in smokers and non-smokers. International Journal of Psychophysiology, 65, 284-293
- Ferguson, C. J., & Dyck, D. (2012). Paradigm change in aggression research: The time has come to retire the General Aggression Model. Aggression and Violent Behavior, 17, 220-228
- Fuster, J. M. (2009). Cortex and memory: emergence of a new paradigm. Journal of Cognitive Neuroscience, 21, 2047–2072, doi: 10.1162/jocn.2009.21280
- **Gigerenzer**, G. (2004). Fast and frugal heuristics: The tools of bonded rationality. In: D. J. Koehler, & N. Harvey (hrsg.), Blackwell handbook of judgement and decision making, Oxford UK, S. 62–88
- Gross, J. J., & Thompson, R. A. (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. In J. J. Gross (Ed.), Handbook of emotion regulation (pp. 3-24), New York
- **Gustavson**, S. B., & Ritzer, D. R. (1995). The dark side of normal: A psychopathy-linked pattern called aberrant self-promotion. European Journal of Personality, 9, 147-183
- Hare, R. D. (1991). The Hare Psychopathy Checklist-Revised. Toronto, ON: Multi-Health Syst.
- Hare R. D. (2003). The Hare Psychopathy Checklist-Revised. Toronto, ON: Multi-Health Syst. 2nd ed.
- **Jungermann**, H., Pfister, H.-R., & Fischer, K. (2010). Die Psychologie der Entscheidung Eine Einführung. 3. Aufl., Heidelberg
- **Leckelt**, M. (2012). A Basic Approach on Measuring Subclinical Psychopathy in General and Business Related Populations. Bremen: Bachelor Thesis, available at University of Bremen
- Mangels, A. M. W. (2013). Psychopathie im Alltagsleben Das Konzept der erfolgreichen Psychopathen im historischen Kontext. Bachelor Thesis, available at University of Bremen
- Navarro, J. (2014). Die Psychopathen unter uns. München
- **Ortiz**, M. Á. C., & Gándara, Vd. B. (2006). Study on the relations between temperament, aggression, and anger in children. Aggressive Behavior, 32, 207-215
- Patihisa, L., Frendaa, S. J., LePortb, A. K. R., Petersen, N., Nichols, R. M., Stark, C. E. L., McGaugh, J. L., and Loftus, E. F. (2013). False memories in highly superior autobiographical memory individuals. PNAS, 110, 20947-20952
- **Pethman**, T. M. I., & Erlandsson, S. I. (2002). Aberrant self-promotion or sub-clinical psychopathy in a swedish general population. The Psychological Record, 52, 33-50
- Rentrop, M., Müller, R., & Willner, H. (2013). Klinikleitfaden Psychiatrie Psychotherapie. 5. Aufl., München
- Rothbart, M.K., & Sheese, B.E. (2007). Temperament and Emotion Regulation, in: Handbook of Emotion Regulation, J.J. Gross (hrsg), New York, S. 331-350

- Scharfetter, C. (2010). Allgemeine Psychopathologie eine Einführung. Stuttgart
- **Spork**, P. (2013). Das Genom und seine Regisseure Grundlagen der Genetik und Epigenetik. http://dx.doi.org/10.1055/s-0032-1332814, Aktuelle Ernährungsmedizin, 38, Supplement 1: S. 2–6
- Steinert, T. (2008). Umgang mit Gewalt in der Psychiatrie. Bonn
- Stevens, G. W., Deuling, J. K., & Armenakis, A. A. (2012). Successful Psychopaths: Are They Unethical Decision-Makers and Why? Journal of Business Ethics, 105, 139-149
- Strüber, D., Lück, M., & Roth, G. (2008). Sex, aggression and impulse control: An integrative account. Neurocase. 14. 93-121
- Taubner, S., Hauschild, S., Wolter, D., Roth, G., & Fehr, T. (2021). Neural response to aggressive provocation and social positive interaction in violent offenders. Brain and Behavior, doi.10.1002/brb3.2400
- Te Wildt, B. (2015). Digital Junkies Internetabhängigkeit und ihre Folgen für uns und unsere Kinder. München
- **Tremblay**, R. E., Hartup, W. W., & Archer, J. (2005). Developmental Origins of Aggression. New York
- **Tremblay**, R. E., & Nagin, D. S. (2005). The Developmental Origins of Physical Aggression in Humans, in: Developmental Origins of Aggression, R.E. Tremblay, W.W. Hartup, & J. Archer (hrsg), New York
- Trepel, M. (2017). Neuroanatomie Struktur und Funktion
- **Wahl**, K. (2009). Aggression und Gewalt Ein biologischer, psychologischer und sozialwissenschaftlicher Überblick. Heidelberg
- **Wertheimer**, M. (1912). Experimentelle Studien über das Sehen von Bewegung. Zeitschrift für Psychologie, 61, 161-265
- Wiechert, J., Janzen, A., Achtziger, A., & Fehr, T. (2021). Neural correlates of decisions in quasi-realistic, affective social interactions in individuals with violence-related socialisation. Frontiers in Behavioral Neuroscience, doi: 10.3389/fnbeh.2021.713311
- **Wolffgramm**, J. & Heyne, A. (1995). From controlled drug intake to loss of control: irreversible development of drug addiction in the rat. Behavioral Brain Research, 70, 77-94

Dieser Beitrag ist freigegeben unter der CC-Lizenz CC BY-NC-ND 4.0 International, siehe ©©©© https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0.

ILO-KONVENTION 190 UND ISTANBUL-KONVENTION

Welche neuen Chancen bieten internationale Rechtsnormen gegen geschlechtsspezifische Gewalt in Arbeit und Familie?

Auswirkungen der Istanbul-Konvention auf das deutsche Strafrecht

1. Einleitung

Am 17. Juli 2017 hat die Bundesrepublik Deutschland das Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt vom 11. Mai 2011 (CETS No. 210), die sog. "Istanbul-Konvention" ratifiziert.¹ Die Konvention gehört zum Rechtsschutzsystem der Europäischen Menschenrechtskonvention, ist also von der EU strikt zu unterscheiden. Sie enthält eine ganze Reihe von Vorgaben für das Strafrecht, die von der Bundesrepublik umgesetzt werden müssen. Die Einhaltung der Verpflichtungen, die sich für die Vertragsstaaten aus der Konvention ergeben, wird von einer Expert:innenkommission (der GREVIO) überwacht. Die GREVIO kann zu diesem Zweck neben den offiziellen Landesberichten² Alternativberichte von NGO's einholen. Im Februar 2021 hat das "Bündnis Istanbul-Konvention" seinen Bericht vorgelegt.³

BGBl. 2017 II, S. 1026; näher dazu Steinl, Der Einfluss der Istanbul-Konvention auf das deutsche Strafrecht – völkerrechtliche Vorgaben für den Umgang mit Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, ZStW 119 (2021), S. 819 ff.

Die Bundesregierung hat ihren Landesbericht im Jahr 2020 vorgelegt. Abrufbar unter: www.bmfsfj.de/resource/blob/160138/6ba3694cae22e5c9af6645f7d743d585/grevio-staa tenbericht-2020-data.pdf – abgerufen am 21.2.2022. Die Ausführungen zum Strafrecht finden sich auf S. 41–43; weiterer Reformbedarf wird nicht gesehen.

³ Abrufbar unter: www.buendnis-istanbul-konvention.de/alternativbericht-buendnis-istanbul-konvention-2021/ – abgerufen am 21.2.2022.

Ein kurzer Überblick über die Regelungen der Istanbul-Konvention zeigt folgenden Befund:

- Art. 33 fordert eine Bestrafung psychischer Gewalt.⁴ Einen entsprechenden Straftatbestand gegen die Beeinträchtigung der psychischen Unversehrtheit enthält das deutsche Strafrecht bislang nicht. Die Körperverletzungsdelikte (§ 223 ff. StGB) beziehen sich nach der Rechtsprechung bislang nur auf den somatischen Gesundheitsbegriff. Demnach wird eine psychische Erkrankung nur erfasst, wenn sie sich auf irgendeine Weise körperlich auswirkt, und dann auch nicht in ihrer psychischen Krankheitsdimension, sondern lediglich in den körperlichen Symptomen.⁵ Ungeachtet einer Gesetzesänderung stellt sich hier die Frage nach der Möglichkeit einer konventionskonformen Auslegung. Schon jetzt aber sind Nötigungen und Drohungen, die Art. 33 als Tatmittel nennt, nach § 240 StGB bzw. nach § 241 StGB strafbar.
- Nach Art. 34 sollen Nachstellungen strafbar sein.⁶ Insoweit stellt § 238 StGB
 Stalking und seine hier auch psychischen Auswirkungen umfassend
 unter Strafe.
- Art. 35 verlangt die Bestrafung von körperlicher Gewalt.⁷ Diesbezüglich kann auf die Körperverletzungsdelikte (§§ 223 ff. StGB) verwiesen werden.
- Die von Art. 37 vorgeschriebene Strafbarkeit der Zwangsheirat⁸ findet ihre

Der englische Originaltext lautet: "Parties shall take the necessary legislative or other measures to ensure that the intentional conduct of seriously impairing a person's psychological integrity through coercion or threats is criminalised."

Vgl. BGHSt 36, S. 1 (6 f.): "jedes Hervorrufen oder Steigern eines vom Normalzustand der körperlichen Funktionen des Opfers abweichenden nachteiligen Zustands". "Rein psychische Empfindungen" reichen für eine Gesundheitsbeschädigung nicht aus, so BGH, NStZ 1997, S. 234; 2015, S. 269; ebenso Fischer, StGB, 69. Aufl. 2022, § 223 Rn. 12; dagegen für die Einbeziehung psychischer Krankheiten Hardtung, in: Münchener Kommentar zum StGB, Bd. 4, 4. Aufl. 2021, § 223 Rn. 61 ff.

⁶ "Parties shall take the necessary legislative or other measures to ensure that the intentional conduct of repeatedly engaging in threatening conduct directed at another person, causing her or him to fear for her or his safety, is criminalised."

^{7 &}quot;Parties shall take the necessary legislative or other measures to ensure that the intentional conduct of committing acts of physical violence against another person is criminalised."

^{8 &}quot;(1) Parties shall take the necessary legislative or other measures to ensure that the intentional conduct of forcing an adult or a child to enter into a marriage is criminalised.

Entsprechung in § 237 Abs. 1 StGB, wonach die Nötigung zur Eingehung der Ehe strafbar ist. § 237 Abs. 2 StGB erfasst die Fälle, in denen jemand durch Nötigung oder List veranlasst wird, sich zur Verheiratung ins Ausland zu begeben. Streiten kann man allerding darüber, ob eine Strafbarkeitslücke für psychischen Druck unterhalb der Schwelle einer Nötigung besteht.⁹

- Der in Art. 38 geforderten Strafbarkeit der Genitalverstümmelung¹⁰ entspricht § 226a StGB, ein Sondertatbestand für die Verstümmelung weiblicher Genitalien.¹¹
- Art. 39 gebietet die Strafbarkeit von Zwangsabtreibung und Zwangssterilisierung. 12 Derartige Handlungen sind nach § 240 Abs. 4 Nr. 1 StGB als besonders schwere Nötigung bzw. nach § 226 Abs. 1 Nr. 1 StGB als schwere Körperverletzung strafbar.

Im Folgenden soll es - nur - noch um Art. 36, der sexuelle Gewalt erfasst, sowie um die Vorschrift über die sexuelle Belästigung (Art. 40) gehen, die Anlass für die grundlegende Reform des Sexualstrafrechts durch das 50. Strafrechtsänderungsgesetz vom 4.11.2016 gewesen sind.

⁽²⁾ Parties shall take the necessary legislative or other measures to ensure that the intentional conduct of luring an adult or a child to the territory of a Party or State other than the one she or he resides in with the purpose of forcing this adult or child to enter into a marriage is criminalised."

⁹ So der Alternativbericht (Fn. 3), S. 128 f.

[&]quot;Parties shall take the necessary legislative or other measures to ensure that the following intentional conducts are criminalised: a. excising, infibulating or performing any other mutilation to the whole or any part of a woman's labia majora, labia minora or clitoris; b. coercing or procuring a woman to undergo any of the acts listed in point a; c. inciting, coercing or procuring a girl to undergo any of the acts listed in point a."

 $^{^{11}~}$ Den Hardtung (Fn. 5), § 226a Rn. 24 ff. daher für verfassungswidrig hält.

[&]quot;Parties shall take the necessary legislative or other measures to ensure that the following intentional conducts are criminalised: a. performing an abortion on a woman without her prior and informed consent; b. performing surgery which has the purpose or effect of terminating a woman's capacity to naturally reproduce without her prior and informed consent or understanding of the procedure."

2. Die Reform des § 177 StGB

2.1 Internationale Vorgaben

Die Geschichte beginnt im Jahr 2003 mit einer Grundsatzentscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR). Die zum Zeitpunkt der sexuellen Übergriffe 14 Jahre alte Beschwerdeführerin hatte zwei junge Männer angezeigt, die sie nach einem Diskothekenbesuch vergewaltigt haben sollten. Sie hätte die beiden jeweils zurückgewiesen, geweint und gebeten, aufzuhören. Die beiden Männer dagegen gaben an, sie seien vom Einverständnis der Beschwerdeführerin ausgegangen. Die Strafverfolgungsbehörden stellten schließlich das Verfahren ein, da die Voraussetzungen einer Vergewaltigung nach § 152 Abs. 1 des bulgarischen Strafgesetzbuchs¹³ nicht nachgewiesen werden könnten, weil die Beschwerdeführerin keinen Widerstand geleistet oder um Hilfe gerufen habe. Der EGMR betonte die fehlende Zustimmung ("lack of consent") als die zentrale Voraussetzung ("constituent element") der Strafbarkeit sexueller Gewalt. Esien Fazit war eindeutig:

"In accordance with contemporary standards and trends in that area, the member States' positive obligations under Articles 3 and 8 of the Convention must be seen as requiring the penalisation and effective prosecution of any non-consensual sexual act, including in the absence of physical resistance by the victim."¹⁶

Die Forderung nach einer effektiven Strafverfolgung nicht einverständlicher Sexualkontakte hat der EGMR in mehreren Folgeentscheidungen bekräftigt. 17

Die Vorschrift definiert Vergewaltigung als "Geschlechtsverkehr mit einer Frau, die 1. widerstandsunfähig ist und nicht eingewilligt hat, oder 2. durch Gewalt oder Drohungen gezwungen wurde, oder 3. durch den Täter in eine hilflose Lage versetzt wurde." Vgl. dazu EGMR v. 4.12.2003 – 39272/98 (M.C. gegen Bulgarien), §§ 74–85.

 $^{^{14}~}$ S. die Sachverhaltsdarstellung bei EGMR, Fall M.C. (Fn. 14), $\S\S~11-68.$

EGMR, Fall M.C. (Fn. 14), §§ 159 ff.; näher dazu Pitea, Rape as a Human Rights Violation and a Criminal Offence, Journal of International Criminal Justice 2 (2005), S. 447 ff.

¹⁶ EGMR, Fall M.C. (Fn. 14), § 166.

Vgl. EGMR 15.5.2012 – 53519/07 (I.G. gegen Moldawien), § 45; EGMR 24.7.2012 – 42418/10 (D.J. gegen Kroatien), § 86; EGMR 24.9.2013 – 13424/06 (N.A. gegen Moldawien), § 71.

Das Urteil des EGMR in der Beschwerdesache M.C. gegen Bulgarien initiierte Art. 36 der Istanbul-Konvention. Die Vorschrift mit der Überschrift "Sexual violence, including rape" lautet:

- "(1) Parties shall take the necessary legislative or other measures to ensure that the following intentional conducts are criminalised:
- a. engaging in non-consensual vaginal, anal or oral penetration of a sexual nature of the body of another person with any bodily part or object;
- b. engaging in other non-consensual acts of a sexual nature with a person;
- c. causing another person to engage in non-consensual acts of a sexual nature with a third person.
- (2) Consent must be given voluntarily as the result of the person's free will assessed in the context of the surrounding circumstances.
- (3) Parties shall take the necessary legislative or other measures to ensure that the provisions of paragraph 1 also apply to acts committed against former or current spouses or partners as recognised by internal law."

Aus der Vorschrift geht klar hervor, dass jede Form nicht einverständlicher Sexualkontakte strafbar sein soll. ¹⁸ Die Erläuterungen verweisen dabei auf die Forderung nach einem umfassenden Schutz der sexuellen Selbstbestimmung in der Leitentscheidung des EGMR. ¹⁹ Bei der Umsetzung steht den Unterzeichnerstaaten ein gewisser Spielraum zu, um unter Beachtung der Grundsätze des EGMR die Voraussetzungen zu konkretisieren, unter denen eine Zustimmung nicht als frei i.S.v. Art. 36 Abs. 2 angesehen werden kann. ²⁰

Die Reaktion des deutschen Gesetzgebers war zunächst überaus verhalten. Der Regierungsentwurf zur Reform des Sexualstrafrechts durch das 49. Strafrechtsänderungsgesetz, welches vor allem europäische Vorgaben umsetzen sollte, sah im Hinblick auf die Istanbul-Konvention keinen Änderungsbedarf. Die entsprechende Passage verschwand später, und im offiziellen Gesetzesentwurf hieß es: "Ob und gegebenenfalls inwieweit aus Artikel 36 der

S. auch Explanatory Report (unter: https://rm.coe.int/1680a48903 – abgerufen am 22.2. 2022), § 190: "all acts of a sexual nature without the freely given consent of one of the parties involved"; ebenso § 194.

¹⁹ Explanatory Report (Fn. 18), § 191.

Explanatory Report (Fn. 18), § 193: "It is, however, left to the Parties to decide on the specific wording of the legislation and the factors that they consider to preclude freely given consent."

Istanbul-Konvention gesetzgeberischer Handlungsbedarf im Hinblick auf die Strafbarkeit nicht einvernehmlicher sexueller Handlungen folgt, ist noch Gegenstand der Prüfung."²¹ Kurz nach der Verabschiedung des 49. Strafrechtsänderungsgesetzes setzte der Bundesjustizminister am 20. Januar 2015 eine Kommission mit zwölf Mitgliedern aus Wissenschaft und Praxis ein, die die weitere Reformbedürftigkeit des Sexualstrafrechts untersuchen sollte.

2.2 Schutzlücken

Eine kritische Analyse zeigt, dass das damals geltende Recht²² hinter der von Art. 36 der Istanbul-Konvention geforderten Strafbarkeit nicht einverständlicher Sexualkontakte zurückblieb.²³ Beispielhaft seien folgende Konstellationen genannt:

- Subjektive Schutzlosigkeit: Wenn das Opfer seine Lage für aussichtslos hielt und aus Furcht vor dem Täter die sexuelle Handlung über sich ergehen ließ, tatsächlich aber eine Fluchtmöglichkeit bestand, die das Opfer in seiner Angst aber nicht erkannte, wurde eine sexuelle Nötigung verneint. Nach der Rechtsprechung beurteilte sich die schutzlose Lage (§ 177 Abs. 1 Nr. 3 StGB a.F.) nicht aus der Perspektive des Opfers, sondern musste objektiv vorliegen. Lediglich eingebildete Schutzlosigkeit genügte daher nicht.²⁴
- Überraschung: Wenn das Opfer von der sexuellen Handlung überrascht wurde und sich deshalb nicht wehren konnte, lag nach der Rechtsprechung keine Nötigung vor.²⁵

²¹ BT-Drs. 18/2601, S. 1. Ein Antrag von Bündnis 90/Die Grünen (BT-Drs. 18/1969) hatte zuvor gefordert, Strafbarkeitslücken bei sexueller Gewalt zu schließen.

Vor der Reform lautete § 177 Abs. 1 StGB: "Wer eine andere Person 1. mit Gewalt, 2. durch Drohung mit gegenwärtiger Gefahr für Leib oder Leben oder 3. unter Ausnutzung einer Lage, in der das Opfer der Einwirkung des Täters schutzlos ausgeliefert ist, nötigt, sexuelle Handlungen des Täters oder eines Dritten an sich zu dulden oder an dem Täter oder einem Dritten vorzunehmen, wird mit Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr bestraft."

²³ Umfassende Analyse bei Kempe, Lückenhaftigkeit und Reform des deutschen Sexualstrafrechts vor dem Hintergrund der Istanbul-Konvention, 2018, S. 61 ff.

²⁴ Vgl. BGH, NStZ 2013, S. 466 ff. m. abl. Anm. Renzikowski/Sick.

²⁵ Vgl. BGHSt 50, S. 359 (362).

• Fortwirkungsfälle: In dieser Konstellation ließ das Opfer die sexuelle Handlung zu, weil der Täter seinen Willen in der Vergangenheit mit Gewalt durchgesetzt hatte. Man spricht deshalb auch von einem "Klima der Gewalt". Nach Ansicht der Rechtsprechung lag jedoch eine Nötigung nur dann vor, wenn der Täter die – immer gegenwärtige – Drohung durch Gesten oder Äußerungen "aktualisierte". Das bloße Ausnutzen der Angst des Opfers reichte für § 177 Abs. 1 Nr. 2 StGB a.F. nicht aus. ²⁶

An diesen wenigen Beispielen kann man trefflich darüber streiten, ob alle Schutzlücken auf einer unzureichenden gesetzlichen Grundlage oder lediglich einer zweifelhaften Rechtsanwendung beruhten. Ungeachtet dessen verfehlte die Strafverfolgungspraxis in Deutschland in allen diesen Fällen den Maßstab von Art. 36, denn die bloße Weigerung reichte für eine Bestrafung nicht aus.

2.3 Weitere Entwicklung

Über die Konsequenzen aus Art. 36 wurde in der Literatur gestritten. ²⁷ Durch die Vorfälle auf der Kölner Domplatte und anderswo in der Silvesternacht gewann die Diskussion erheblich an Fahrt, obwohl das Geschehen mit der Reform des § 177 StGB nicht das Geringste zu tun hatte. Hinzu kam eine sich immer mehr erhitzende öffentliche Diskussion, die von zahlreichen Missverständnissen und Fehlannahmen über das geltende Recht geprägt war. ²⁸ Schließlich standen sich zwei Reformvorschläge gegenüber. Der weitgehendste Vorschlag sah als künftigen Grundtatbestand die Strafbarkeit nicht einvernehmlicher Sexualkontakte vor und enthielt eine vollständige Neusystematisierung der

Vgl. BGH, NStZ 2013, 279 f., der in dem folgendem krassen Fall eine Nötigung verneinte: Der Täter hatte den Freund des Opfers erschossen und sich dann mit der Frau in ein Hotel begeben. Im Hotelzimmer vollzog er mit der völlig verängstigten Frau den Geschlechtsverkehr, während die geladene Pistole auf dem Nachtisch lag.

S. statt vieler die Kontroverse zwischen Hörnle, Warum § 177 Abs. 1 StGB durch einen neuen Tatbestand ergänzt werden sollte, ZIS 2015, S. 206 ff., und Fischer, Noch einmal – § 177 StGB und die Istanbul-Konvention, ZIS 2015, S. 312 ff.

²⁸ Instruktiv dazu Hoven, Der Einfluss der Medienberichterstattung auf die Reform des Sexualstrafrechts, MschrKrim 2017, S. 161 (165 ff.).

Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung. 29 Demgegenüber plante ein Entwurf des BMJV lediglich eine moderate Änderung des § 179 StGB, der bestimmte Fallgruppen eines fehlenden Einverständnisses beschrieb. 30

Unter dem Eindruck einer kritischen Stellungnahme des Bundesrates setzte sich in den weiteren Beratungen ein Kompromissvorschlag durch, der bei der Sachverständigenanhörung im Rechtsausschuss am 1. Juni 2016 als Tischvorlage präsentiert wurde. Wesentliche Bestandteile waren eine grundlegende Neugestaltung des § 177 StGB und die Einführung einer neuen Vorschrift gegen die sexuelle Belästigung (§ 184i StGB).

2.4 Die wichtigsten Änderungen im Überblick

Das 50. Strafrechtsänderungsgesetz vom 4.11.2016 hat sich für einen grundlegenden Paradigmenwechsel entschieden und von dem bisherigen Nötigungskonzept verabschiedet. Im Mittelpunkt von § 177 Abs. 1 StGB steht nunmehr das fehlende Einverständnis: Strafbar ist als sexueller Übergriff jede sexuelle Handlung "gegen den erkennbaren Willen" einer anderen Person. Damit wird die sog. "Nein heißt Nein" Lösung implementiert. ³³ Im Zentrum der neuen Vorschrift steht die Rekonstruktion der Kommunikation und des Kontextes einer sexuellen Beziehung. Da solche Beziehungen nicht selten durch Ambivalenzen geprägt sind, wird den Partnern die Obliegenheit auferlegt, ihre Selbstbestimmung zu kommunizieren.

§ 177 Abs. 2 StGB beschreibt verschiedene Konstellationen, in denen nach der Vorstellung des Gesetzgebers eine Kommunikation nicht möglich oder zumutbar ist. Nach Nr. 1 sind Sexualkontakte mit Personen, die aufgrund ihres

²⁹ BT-Drs. 18/7719 (Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE).

³⁰ BT-Drs. 18/8210.

³¹ BT-Drs. 18/8626.

³² S. BT-Drs. 18/9097. Zum handstreichartigen Gesetzgebungsverfahren s. Kempe (Fn. 23), S. 245 ff.

S. BT-Drs. 18/9097, S. 21; zu weitergehenden Forderungen: "Nur ein Ja ist ein Ja" vgl. Herning/Illgner, "Ja heißt Ja" – Konsensorientierter Ansatz im deutschen Sexualstrafrecht, ZRP 2016, S. 77 ff.; dagegen Hörnle, Wie § 177 StGB ergänzt werden sollte, GA 2015, S. 313 (319 ff.).

(nicht notwendig krankhaften, vgl. Abs. 4) Zustands – aktuell – nicht in der Lage sind, irgendeinen Willen zu bilden oder zu äußern – was keineswegs dasselbe ist –, ausnahmslos strafbar. Aus dem systematischen Zusammenhang zu Nr. 2 folgt, dass es nicht darauf ankommt, ob der Wille fehlerfrei oder rechtswirksam ist. ³⁴ Diese Alternative hat einen sehr eingeschränkten Anwendungsbereich, denn absolut unfähig zur Kommunikation sind nur komatöse, bewusstlose oder schlafende sowie solche Personen, die sich auch mit Hilfsmitteln (z.B. Bliss-Tafel) nicht mehr äußern können.

Bei Personen mit eingeschränkter Fähigkeit zur Selbstbestimmung gilt ihr sog. "natürlicher Wille" als Zustimmung, allerdings nur im Sinne eines strikten "Nur ein ausdrückliches Ja ist ein Ja"-Modells. 35 Aus Sicht des Gesetzgebers ist die faktische Zustimmung maßgeblich, denn Einsichts- und Urteilsfähigkeit sowie sonstige Willensmängel sollen außer Betracht bleiben.³⁶ Unklar sind jedoch die Kriterien für die vom Gesetzeswortlaut geforderte "erhebliche Einschränkung" zur Willensbildung oder -äußerung. Dass die Einschränkung eine "gewisse Erheblichkeit" aufweisen und "ins Gewicht fallen" bzw. "aus objektiver Sicht offensichtlich auf der Hand liegen und sich dem unbefangenen Beobachter ohne weiteres aufdrängen" müsse, ³⁷ ist nicht mehr als eine Gesetzesparaphrase. Ferner dürfte das anspruchsvolle Zustimmungserfordernis gerade in Beziehungen zwischen Menschen mit Beeinträchtigung schwer zu erfüllen sein, 38 obwohl doch gerade ihre sexuelle Selbstbestimmung durch die Reform gestärkt werden sollte. Selbstverständlich haben Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen ebenfalls ein Recht auf Sexualität wie alle anderen auch. Wie dieses Recht gewährleistet werden soll, ist ein bislang ungeklärtes Problem.

Nach Nr. 3 macht sich künftig strafbar, wer den sexuellen Übergriff so überraschend vornimmt, dass das Opfer nicht darauf reagieren kann. Damit wird eine Schutzlücke (s.o. 2.2.) geschlossen.

³⁴ S. Renzikowski, in: Münchener Kommentar zum StGB, Bd. 3, 4. Aufl. 2021, § 177 Rn. 68.

³⁵ S. Hörnle, Das Gesetz zur Verbesserung des Schutzes der sexuellen Selbstbestimmung, NStZ 2017, S. 13 (17).

³⁶ BT-Drs. 18/9097, S. 24.

³⁷ BT-Drs. 18/9097, S. 24.

³⁸ Vgl. Renzikowski (Fn. 34), § 177 Rn. 83.

Nr. 4 betrifft die Ausnutzung einer Lage, in der dem Opfer ein erhebliches Übel droht. Auch wenn der Täter das Übel nicht ausdrücklich androhen muss,³⁹ handelt es sich um eine (konkludente) Nötigung.⁴⁰ Denn es wäre völlig ungereimt, jemandem einen aus Furcht vorgenommenen Sexualkontakt vorzuwerfen, der mit der Befürchtung nicht das Geringste zu tun hat. Das vom Opfer befürchtete Übel muss daher in irgendeiner Weise auch vom Täter drohen, was nicht voraussetzt, dass er das Übel selbst verwirklicht, wohl aber, dass sein Eintritt – auch – von ihm abhängt.⁴¹ Bemerkenswerterweise stellt der Gesetzgeber auch für die Neuregelung nicht auf die Opferperspektive ab (s.o. 2.2.), sondern verlangt eine objektiv gefährliche Lage.⁴² Folgt man dieser Ansicht, wäre die Rechtslage nach der Reform immer noch nicht im Einklang mit Art. 36 der Istanbul-Konvention.

Nr. 5 enthält die einzige Tatvariante des § 177 StGB, in der explizit von einer "Nötigung" die Rede ist. Die Nötigung ist auf die Drohung mit einem empfindlichen Übel beschränkt. Wenn der Täter das Opfer mit Gewalt zwingt, greift § 177 Abs. 5 Nr. 1 StGB mit einer höheren Strafdrohung ein. Der Unterschied zu Nr. 4 besteht darin, dass der Täter hier das Übel androhen muss. Der Sinn dieser Tatbestandsalternative ist umstritten, insbesondere im Verhältnis zu Abs. 5 (s.u. 2.6.). Nach der Rechtsprechung sollen künftig nur noch explizite Nötigungen nach § 177 Abs. 2 Nr. 5 StGB als "sexuelle Nötigung" bestraft werden. ⁴³ Für eine derartige Umdeutung des Begriffs der sexuellen Nötigung gibt die Gesetzesbegründung jedoch nichts her. Vielmehr sollte § 177 Abs. 2 Nr. 5 StGB der Ersatz für das Regelbeispiel nach § 240 Abs. 4 Nr. 1 StGB a.F. sein; diese Vorschrift wurde im Gegenzug aufgehoben. ⁴⁴

³⁹ Das betont BT-Drs. 18/9097, S. 26.

⁴⁰ S. Renzikowski, Nein! – Das neue Sexualstrafrecht, NJW 2016, 3553 (3555).

⁴¹ Ablehnend Eisele, in: Schönke/Schröder, StGB, 30. Aufl. 2019, § 177 Rn. 50, ohne allerdings die Alternative zu skizzieren.

⁴² BT-Drs. 18/9097, S. 26; ebenso Eisele (Fn. 41), § 177 Rn. 50; Fischer (Rn. 5), § 177 Rn. 42.

⁴³ BGHSt 63, S. 220 (225); ebenso Eisele (Fn. 41), § 177 Rn 53 und 154.

⁴⁴ S. BT-Drs. 18/9097, S. 26.

Der Neuregelung wird eine Rückkehr zum Schutz der Sexualmoral vorgeworfen. Diese Kritik ist unberechtigt, da sexuelle Selbstbestimmung nichts anderes bedeutet, als den Willen des Sexualpartners zu respektieren, und eben diesen Respekt fordert § 177 Abs. 1 StGB ein. Vor erhebliche Probleme sieht sich jedoch die Praxis gestellt, denn in den notorischen Aussage-gegen-Aussage-Konstellationen bei Sexualdelikten gestaltet sich die Beweiswürdigung umso schwieriger, je weniger Tatbestandsmerkmale eine Vorschrift enthält. Verurteilung oder Freispruch sollten aber nicht davon abhängen, wer vor Gericht rhetorisch geschickter auftritt und sympathischer wirkt.

2.5 Ausgewählte Probleme

2.5.1 Stealthing

Eine neue "Mode" ist, dass Männer während eines einverständlich begonnenen Sexualkontakt heimlich das Kondom abziehen und die sexuelle Handlung von der Partnerin bzw. dem Partner unbemerkt ungeschützt fortsetzen (sog. "Stealthing"). Derartige Verhaltensweisen waren bisher nicht strafbar, weil das Opfer in diesen Fällen nicht genötigt wurde und das Sexualstrafrecht keinen umfassenden Schutz vor Täuschung – gewissermaßen eine Art "Sexualbetrug" – kennt. Auf Grundlage des neuen Rechts bejahen die Gerichte inzwischen durchweg einen strafbaren sexuellen Übergriff nach § 177 Abs. 1 StGB, und zwar zu Recht: Wenn die Partner zuvor ausdrücklich geschützten Geschlechtsverkehr vereinbaren, widerspricht die Fortsetzung ohne Kondom dem "erkennbaren Willen".⁴⁷ Dabei ist noch nicht einmal ausschlaggebend, ob der Täter von Anfang an gelogen hat, sondern es reicht aus, dass er sich über die zuvor getroffene Vereinbarung hinweggesetzt hat. Die Gründe für geschützten Verkehr werden häufig in der Vermeidung der Ansteckung mit Geschlechtskrankheiten oder der Verhinderung einer Schwangerschaft liegen.

⁴⁵ So Eschelbach, in: Matt/Renzikowski, StGB, 2. Aufl. 2020, § 177 Rn. 3.

⁴⁶ S. dazu Eschelbach (Fn. 45), § 177 Rn. 14 ff. m.w.N.

⁴⁷ S. KG Berlin, JR 2021, 189 f., OLG Schleswig, NStZ 2021, 619 ff.; zuletzt BayObLG v. 20.8.2021 – 206 StRR 87/21 – juris.

Für die sexuelle Selbstbestimmung spielt es aber grundsätzlich keine Rolle, aus welchen Motiven sich jemand für oder gegen eine bestimmte sexuelle Handlung entscheidet. Daher betrifft Stealthing nicht lediglich andere Rechtsgüter wie etwa die körperliche Unversehrtheit. Vielmehr hat eine sexuelle Handlung, die mit einem Austausch von Körperflüssigkeiten verbunden sein kann, einen anderen Charakter als eine sexuelle Handlung, bei der das nicht der Fall ist. Wenn umgekehrt eine Frau die Einnahme der Pille vortäuscht, ändert sich dagegen am Charakter der sexuellen Handlung (Austausch von Körperflüssigkeiten) nichts.

Der neuen Regelung lässt sich allerdings kein genereller Schutz vor Täuschungen entnehmen. Auch wenn diese Frage im Gesetzgebungsverfahren keine Rolle gespielt hat, so kann davon ausgegangen werden, dass der Gesetzgeber nicht wieder zur früheren Strafbarkeit der Verführung unter Vortäuschung der Heiratsabsicht – einschließlich des sog. "Kranzgeldes" – zurückkehren wollte. Ein anderes Beispiel wäre der Betrug einer Prostituierten um ihr Entgelt. In allen diesen Fällen geht um künftige Erwartungen, die ein Motiv für den Sexualkontakt sind, nicht aber um den Sexualkontakt selbst. ⁴⁹ Zwar wird in diesen Fällen die Autonomie "erkennbar" beeinträchtigt, weil der Sexualkontakt bei Kenntnis der Umstände nicht zustande gekommen wäre. Jedoch unterliegt die getäuschte Person hier keinem Irrtum über die Art des Sexualkontakts, und das Strafrecht kennt auch sonst keinen allgemeinen Schutz vor Täuschungen.

2.5.1 Unerwünschte Sexualkontakte in Hierarchien

Nach § 177 Abs. 1 StGB sind sexuelle Handlungen, die "gegen den erkennbaren Willen" an einer Person vorgenommen werden, strafbar. Abs. 1 enthält jedoch weitere Alternativen, in denen das Opfer aktiv sexuelle Handlungen vornimmt, entweder am Täter, weil es von ihm dazu veranlasst wurde, oder an einem Dritten, weil es dazu von dem Täter bestimmt wurde. Eine Einwirkung in Form

⁴⁸ In diese Richtung aber Fischer (Fn. 5), § 177 Rn. 2d.

⁴⁹ Vgl. auch Hörnle, Sexuelle Selbstbestimmung: Bedeutung, Voraussetzung und kriminalpolitische Forderungen, ZStW 127 (2015), S. 851 (881); dagegen für einen umfassenden Schutz vor Täuschungen Vavra, Die Strafbarkeit nicht-einvernehmlicher sexueller Handlungen zwischen erwachsenen Personen, 2020, S. 365 ff.

des Bestimmens setzt Abs. 1 schließlich auch voraus, wenn das Opfer sexuelle Handlungen eines Dritten erduldet. Damit stellt sich die Frage, unter welchen Umständen jemand gegen seinen Willen handeln kann.

Das Problem lässt sich an dem "Bamberger Chefarzt-Fall" veranschaulichen: Der angeklagte Chefarzt veranlasste eine ihm untergebene medizinische Fachangestellte, mit ihm in die Stationsküche zu gehen, und forderte sie dort auf, "ihm einen zu blasen", was sie ablehnte. Er bedrängte sie mit Worten und versuchte erfolglos, ihre Hinter dem Rücken verschränkten Hände an seinen Penis zu führen. Schließlich beugte sich die Frau nach vorn und nahm seinen Penis für ein bis zwei Sekunden in den Mund in der Hoffnung, er werde sie dann endlich in Ruhe lassen. Das Landgericht konnte nicht feststellen, dass der Frau irgendein erhebliches Übel gedroht habe (s. § 177 Abs. 2 Nr. 4 StGB, verurteilte den Angeklagten aber nach § 177 Abs. 1 StGB, weil sich der entgegenstehende Wille des Opfers aus den Gesamtumständen ergebe. Der BGH hob die Verurteilung wegen unzureichender Feststellungen zum Vorsatz auf. 50

Tatsächlich aber stellt sich das Problem schon im objektiven Tatbestand. Zwar lehnte die Angestellte das Ansinnen zunächst ab, aber für eine (konkludente) Meinungsänderung durch die Vornahme der sexuellen Handlung kann nicht ein verbaler Widerruf der Weigerung ("schon gut, ich mach's") gefordert werden, denn dann mutiert § 177 Abs. 1 StGB unter der Hand zur "Nur ein Ja ist ein Ja"-Regel, wie sie das Gesetz etwa in § 177 Abs. 2 Nr. 2 StGB formuliert.⁵¹

Der Schlüssel zur Lösung dieses Problems liegt in dem Konzept der Handlung, genauer: in der Erklärung einer Handlung. Seit Aristoteles bis heute versteht man eine Handlung als Resultat einer Entscheidung nach Gründen, auf deren Bewertung – und sei es auch nur im Sinne einer Kosten-Nutzen-Analyse – es hier nicht ankommt. Dabei geht es ausdrücklich nicht um das Ideal eines homo oeconomicus, der immer nach einer rationalen Abwägung die aus seiner Sicht beste Entscheidung trifft. Das Verständnis des Rechts als System von

⁵⁰ BGH, NStZ 2019, S. 717.

Insoweit ebenso Hörnle, Sexueller Übergriff (§ 177 Abs. 1 StGB) bei aktivem Handeln von Geschädigten?, NStZ 2019, S. 439 (441).

⁵² So aber der Einwand von Hörnle, NStZ 2019, S. 440. Zum reichen Diskussionstand in der analytischen Handlungstheorie s. Wilson/Shpall, Action, in: Stanford Encyclopedia

Verhaltensnormen beruht darauf, denn diese Normen sind nichts anderes als besondere, eben Rechts-Gründe, die geforderte Handlung vorzunehmen bzw. zu unterlassen, einfacher formuliert: Soll-Vorschriften.⁵³

Wenn der Täter das Opfer eine sexuelle Handlung "vornehmen lässt", ist damit also gemeint, dass er dem Opfer einen Grund für seine Handlung gibt. Für das "Bestimmen" des Opfers zu Sexualkontakten mit einem Dritten gilt nichts anderes. Man muss folglich immer danach fragen, weshalb jemand diese Handlung vorgenommen oder jene Handlung unterlassen hat. Überreden, das Versprechen einer Belohnung oder sonstige Anreize sind dagegen kein Angriff auf die sexuelle Selbstbestimmung. Eine erwachsene Person kann ihre Sexualität ohne weiteres "taktisch" einsetzen. 54 Anders ist es dagegen, wenn jemand unter Druck gesetzt, d.h. genötigt wird. Nötigung bedeutet, dass jemand einer anderen Person die Wahl zwischen zwei unerwünschten Verhaltensweisen aufdrängt.⁵⁵ Dafür reichen eine Anweisung oder ein Befehl noch nicht aus.⁵⁶ Der Adressat kann die Anweisung befolgen oder nicht. Anders ist es, wenn Ungehorsam mit einer Sanktion verknüpft ist. Denn dann hat der Adressat wiederum nur die Wahl zwischen zwei Übeln, die ihm vom Befehlsgeber aufgedrängt wird. Es ist schlicht logisch widersprüchlich, zu behaupten, dass eine Person eine Handlung vornimmt, und gleichzeitig, dass sie das nicht will, obwohl ihre Selbstbestimmung in keiner Weise beeinträchtigt ist. Die Fälle, in denen das Opfer auf Veranlassung des Täters handelt, setzten daher allesamt irgendeine Form von Einschüchterung oder Druck voraus, m.a.W. eine Nötigung.⁵⁷ Ansonsten hat das Opfer keinen Grund, gegen seinen "eigentlichen" Willen den Sexualkontakt mit der dritten Person zu dulden oder gar selbst aktiv zu werden.

of Philosophy (im Internet abrufbar unter https://plato.stanford.edu/entries/action/).

⁵³ Statt vieler sei verwiesen auf Raz, Practical Reason and Norms, 2. Aufl. 1990, in deutscher Übersetzung von Zimmerling, Praktische Gründe und Normen, 2006.

 $^{^{54}~}$ Vgl. Hörnle, ZStW 127 (2015), S. 884 f.; bei Minderjährigen ist das anders, wie $\$ 182 Abs. 2 StGB zeigt.

⁵⁵ Ausführlich Bergmann, Das Unrecht der Nötigung, 1983, S. 51 ff.

⁵⁶ So aber Hörnle, NStZ 2017, S. 14.

⁵⁷ Ebenso Kempe (23), S. 242 ff., 279 ff.

Im "Bamberger Chefarzt-Fall" wäre es also darauf angekommen, ob die Frau aus Furcht vor beruflichen Nachteilen handelte, was in hierarchischen Beziehungen nahe liegt. 58 Differenziert man stattdessen zwischen freundlicher Überredung und willkommenen Zärtlichkeiten - dann relevante Rücknahme der Weigerung – und anderen Umständen (hierarchische Stellung, Aufforderung, Skript, Zeitablauf) – dann weiterhin erkennbarer Widerwille⁵⁹ –, entscheidet der Richter, aus welchen Gründen jemand "eigentlich" keine sexuelle Handlung vornehmen wollte. Er entscheidet dann auch darüber, ob ein selbst gewähltes Motiv Ausdruck "wahrer" Selbstbestimmung ist oder nicht. ⁶⁰ Letztlich läuft das auf die Entscheidung des Rechtsanwenders hinaus, welchen Ablauf sexueller Interaktion er für angemessen hält. 61 Zwar mag es alle möglichen Gründe geben, weshalb sich eine Person nicht gegen die Vornahme einer sexuellen Handlung an ihr wehrt, aber zur ersten Variante von Abs. 1 besteht ein wesentlicher Unterschied: Die Alternative zum Erdulden ist aktiver Widerstand, den das Gesetz aus verständlichen Gründen nicht mehr verlangt. In den anderen Varianten geht es aber nicht um aktiven Widerstand, sondern die Handlungsalternative ist schlicht die Nichtvornahme der angesonnenen Handlung. Wenn die vom Opfer vorgenommene sexuelle Handlung also seinem eigenen Willen zuwiderlaufen soll, wie es das Gesetz verlangt, muss das Gericht aufklären, welche externen Gründe es daran gehindert haben, sich frei selbst zu bestimmen, d.h., die angesonnene Handlung zu unterlassen.

Dahingehende Andeutungen finden sich im Urteil des LG Bamberg v. 7.12.2017 – 33 KLs 1105 Js 520, 17, juris Rn. 9 und 30, und über die Bewertung der Beweiswürdigung durch den BGH kann man sicher streiten.

⁵⁹ So Hörnle, NStZ 2019, 441.

⁶⁰ In diese Richtung die Urteilsanmerkung von Ziegler, NStZ 2019, S. 719; dagegen zu Recht Fischer, Normative Tatbestandsausweitung bei sexuellem Übergriff, NStZ 2019, S. 580 (582 f.).

⁶¹ S. auch Fischer, NStZ 2019, 583 f.

2.6 Sexuelle Nötigung ohne Nötigung

Über die Anpassung an die Vorgaben der Istanbul-Konvention hinaus hat sich der Gesetzgeber dafür entschieden, auch in § 177 Abs. 5 StGB auf eine Nötigung zu verzichten. Zwar enthält Abs. 5 alle Fälle der bisherigen sexuellen Nötigung nach § 177 Abs. 1 StGB a.F., und die Gesetzesüberschrift spricht weiterhin von einer "sexuellen Nötigung". Die Nötigung taucht jedoch ausschließlich in § 177 Abs. 2 Nr. 5 StGB auf. In Abs. 5 wurde dieses Merkmal jedoch gestrichen.

Über die Gründe, die den Gesetzgeber zu dieser weitergehenden Reform bewegt haben, kann man trefflich spekulieren. Ich vermute, dass der Gesetzgeber mit dem bisweilen zu engen Verständnis des sog. "Finalzusammenhangs" zwischen Gewalt bzw. (konkludenter) Drohung und dem erzwungenen Sexualkontakt durch die Rechtsprechung nicht zufrieden war. So wurde etwa die erforderliche Zweck-Mittel-Vorstellung bei einem eher geringen Einsatz von Körperkraft abgelehnt, obwohl der Täter die Situation beherrschte. In einem anderen Fall wurde ein Nötigungsvorsatz verneint, weil der Täter die Tür nur versperrt habe, um ungestört zu sein. Noch krasser ist der Fall, in dem der Täter den Freund des Opfers vor dessen Augen erschossen und sich dann mit der Frau in ein Hotel begeben hatte. Im Hotelzimmer vollzog er mit der Frau Geschlechtsverkehr, während die geladene Pistole auf dem Nachtisch lag. Über Kritik braucht man sich dann nicht zu wundern.

Welche Konsequenzen sich aus der Gesetzesänderung ergeben, ist umstritten. Die Gesetzesbegründung selbst ist inkonsistent. Einerseits soll eine Nötigung nicht mehr erforderlich sein,⁶⁶ und der Gesetzgeber nennt als Beispiele für nicht nötigende Gewalt (Nr. 1) ihren Einsatz "zur Luststeigerung" oder "als

⁶² Vgl. BGH, NStZ-RR 1997, S. 199; NStZ 1999, S. 506.

⁶³ S. BGH, NStZ-RR 2003, S. 42.

⁶⁴ BGH, NStZ 2013, S. 279 f.

⁶⁵ Für einen Verzicht auf den Finalzusammenhang daher Hörnle, FS Puppe, 2011, S. 1143 (1156 ff.); Kratzer-Ceylan, Finalität, Widerstand, "Bescholtenheit". Zur Revision der Schlüsselbegriffe des § 177 StGB, 2015, S. 350 ff.

⁶⁶ BT-Drs. 18/9097, S. 26.

Teil der sexuellen Handlung". ⁶⁷ In den anderen Varianten – Drohung (Nr. 2) und Ausnutzen der schutzlosen Lage (Nr. 3) – werden dagegen ausschließlich klassische Fälle sexueller Nötigung beschrieben, nämlich die Fortwirkung einer früheren Drohung, wobei der Täter "billigend in Kauf [nimmt], dass das Opfer noch unter dem Eindruck der vorangegangenen Drohungen steht und sich deshalb fügt." Abs. 5 Nr. 3 soll "inhaltlich dem Ausnutzen der schutzlosen Lage im bisher geltenden § 177 Absatz 1 Nummer 3" entsprechen. "Das Opfer muss davon ausgehen, dass es mit Körperverletzungs- oder Tötungsdelikten zu rechnen hat, wenn es sich gegen die sexuelle Handlung wendet." Eine unterschiedliche Interpretation der Alternativen – mal als Nötigungsmittel, mal nicht – ist jedoch ungereimt. Vielmehr lässt sich die erhöhte Mindeststrafe nur begründen, wenn zur Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung nach § 177 Abs. 1 StGB ein qualifiziertes Nötigungsunrecht hinzutritt, denn eine "schlichte" Nötigung fällt bereits unter Abs. 2 Nr. 5 StGB. ⁶⁹

Der 4. Senat des BGH hat sich jedoch in einer Grundsatzentscheidung gegen eine Tatbestandsrestriktion auf nötigende Gewalt ausgesprochen. In dem zugrundeliegenden Fall hatte der Angeklagte nach einem Streit mit dem Opfer aus Eifersucht die Wohnungstür abgesperrt. Anschließend ging der Streit weiter und mündete in eine massive körperliche Auseinandersetzung, in deren Verlauf das Opfer kurz das Bewusstsein verlor. Der Angeklagte wollte diese Situation zu einem Analverkehr ausnutzen, der, wie er wusste, von dem Opfer abgelehnt wurde. Als das Opfer zur Besinnung kam und sich wehrte, gab er die weitere Ausführung seines Vorhabens auf, obwohl er körperlich überlegen war. Der BGH knüpfte nicht an die gewaltsame Herbeiführung der Bewusstlosigkeit an, weil die bloße "Ausnutzung" von Gewalt keine "Anwendung" von Gewalt sei. Stattdessen bewertete er das Einsperren als (fortdauernde) Gewalt und bejahte die Strafbarkeit des Angeklagten nach § 177 Abs. 5 Nr. 1 StGB, da nach der Neufassung nur noch ein zeitlicher Zusammenhang

⁶⁷ BT-Drs. 18/9097, S. 27.

⁶⁸ BT-Drs. 18/9097, S. 27.

⁶⁹ Wolters/Noltenius, in: Systematischer Kommentar zum StGB, 9. Aufl. 2017, § 177 Rn. 53.

⁷⁰ BGHSt 63, S. 220 (226 f.).

zwischen der Anwendung der Gewalt und des Sexualkontakts erforderlich sei. ⁷¹ Allerdings ging es in dem vorliegenden Sacherhalt lediglich um ein bloß zufälliges Zusammentreffen der Gewalt mit der sexuellen Handlung, denn die verschlossene Wohnungstür stand in keinem Zusammenhang mit dem geschützten Rechtsgut der sexuellen Selbstbestimmung. Es ist nicht ersichtlich, wie die bloße zeitliche Koinzidenz zwischen einer Freiheitsberaubung und einem sexuellen Übergriff den erheblichen Strafrahmensprung von § 177 Abs. 1 StGB zu Abs. 5 rechtfertigen kann. ⁷² Schon aus diesem Grund überzeugt die Berufung auf die Gesetzesbegründung nicht.

Eine weitere Entscheidung betrifft die Ausnutzungsalternative nach § 177 Abs. 5 Nr. 3 StGB. Hier hatte der Angeklagte ein kleines Mädchen unter einem Vorwand in ein leerstehendes Gebäude gelockt. Dort entkleidete er den Unterkörper des Kindes und rieb mit seinen Fingern an dessen nackter Scheide. Als das Mädchen zu weinen begann, lies er schließlich von ihr ab. Auch für diese Alternative befürwortete der BGH eine Auslegung, die auf eine Nötigung verzichtet. So sei die schutzlose Lage rein objektiv zu bestimmen; irgendeine Zwangswirkung auf das Opfer sei nicht mehr erforderlich. Zwar steht diese Auslegung im klaren Widerspruch zur Gesetzesbegründung, aber der BGH meint, dass die betreffenden Ausführungen nicht dem "eigentlichen" Willen des Gesetzgebers entsprächen, der ja für § 177 Abs. 5 Nr. 1 StGB auf eine Nötigung verzichten wollte.

Auf diese Weise werden nicht nur die Widersprüche in der Gesetzesbegründung hinweg geschrieben, sondern es kommt ein ganz merkwürdiges Ergebnis heraus. Die meisten Sexualdelikte werden nicht in Situationen begangen, in denen mit dem Eingreifen Dritter zu rechnen ist. Andernfalls wäre das Beweisproblem mit Aussage-gegen-Aussage-Konstellationen für diese Deliktsgruppe nicht so notorisch. Eine das Verbrechen des § 177 Abs. 5 Nr. 3 StGB begründende objektive Schutzlosigkeit liegt in den meisten Fällen vor.

⁷¹ BGHSt 63, S. 225 f.; zur Kritik s. Renzikowski (Fn. 34), § 177 Rn. 108 ff.

⁷² Krit. auch Fischer (Fn. 5), § 177 Rn. 74a, 74b.

⁷³ BGH, NStZ 2020, S. 662.

⁷⁴ BGH, NStZ 2020, S. 664.

Der Anwendungsbereich der §§ 174–176 und 182 StGB würde damit auf die Fälle reduziert, in denen die Initiative vom Opfer ausgeht.⁷⁵

Zur zweiten Alternative, der Drohung mit einem empfindlichen Übel, gibt es bislang keine höchstrichterliche Rechtsprechung. Wie man hier auf einen Nötigungskontext verzichten will, ist ganz unklar. Bemerkenswerterweise empfiehlt die vom BMJV eingesetzte Kommission zur Reform des Sexualstrafrechts in ihrem Abschlussbericht eine umfassende Überarbeitung des § 177 StGB. 77

3. Ein neuer Tatbestand: Die sexuelle Belästigung, § 184i StGB

Bis vor wenigen Jahren waren sexuelle Handlungen, die unter die Erheblichkeitsschwelle des § 184h StGB fielen wie Kneifen in den Hintern oder das berüchtigte "Busengrapschen" nicht strafbar. Gelegentlich behalfen sich die Gerichte mit einem Rückgriff auf § 185 StGB, gewissermaßen als "kleines Sexualstrafrecht". Och dies überzeugt aus mehreren Gründen nicht. Zum einen enthält nicht jede Beeinträchtigung der sexuellen Selbstbestimmung zugleich einen Angriff auf die Ehre, obwohl beide Rechtspositionen unterschiedliche Aspekte der Personenwürde beschreiben. Zum anderen wurde durch die "Lückenbüßerrolle" des § 185 StGB das Anliegen der Großen Strafrechtsreform konterkariert, die Strafbarkeit auf gravierende Rechtsgutsbeeinträchtigungen zu beschränken. Der BGH verlangte daher für eine Beleidigung zusätzliche Umstände über die sexuelle Belästigung hinaus, die der Handlung die Bedeutung der Missachtung der Ehre des Opfers verliehen.

 $^{^{75}~}$ Berechtigte Kritik bei Fischer (Fn. 5), § 177 Rn. 104c und 104d.

 $^{^{76}~}$ Vgl. auch Renzikowski (Fn. 34), $\$ 177 Rn. 130 und 136.

 $^{^{77}\,}$ BMJV (Hrsg.), Abschlussbericht der Reformkommission zum Sexualstrafrecht, 2017, S. 73 ff., 301 ff.

⁷⁸ s. etwa für einen überraschenden Griff an die Genitalien OLG Karlsruhe, NJW 2003, S. 1263 (1264); OLG Bamberg, NStZ 2007, S. 96.

 $^{^{79}\,}$ Zur Kritik s. Sick, Die Rechtsprechung zur Sexualbeleidigung, JZ 1991 S. 330 ff.

⁸⁰ BMJV (Hrsg.), Abschlussbericht der Reformkommission zum Sexualstrafrecht, 2017, S. 73 ff., 301 ff.

Die Rechtslage änderte sich ein wenig mit dem Inkrafttreten des Beschäftigtenschutzgesetzes am 1. 9. 1994, welches 2006 durch das AGG abgelöst wurde. Ziel war gemäß § 1 BeschSchG "die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz". Damit unterlagen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz als Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten den entsprechenden arbeitsrechtlichen Sanktionen bis hin zu einer Kündigung. Gegenüber diesem auf das Arbeitsrecht beschränkten Schutz wurde die Schaffung eines eigenen Straftatbestands gefordert, Wobei vergleichbare Strafvorschriften in Österreich und der Schweiz als Vorbild dienen konnten.

Nach den Vorfällen in der Kölner Silvesternacht schien die Zeit reif für einen entsprechenden Tatbestand im Sexualstrafrecht. Das bereits angesprochene 50. Strafrechtsänderungsgesetz führte mit § 184i StGB einen Auffangtatbestand für sexuell notierte Körperberührungen unterhalb der Erheblichkeitsschwelle des § 184h Nr. 1 StGB ein, ⁸⁴ was sogleich den Einwand provoziert, dass der Einsatz des Strafrechts bei jeder sexuellen Zudringlichkeit unverhältnismäßig sei. ⁸⁵

Auch wenn Art. 40 der Istanbul-Konvention nicht notwendig eine strafrechtliche Sanktionierung von sexuellen Belästigungen verlangt, ⁸⁶ sprechen folgende Argumente für einen umfassenden Schutz durch das Strafrecht. Anders als bei den klassischen Sexualdelikten gehen solche Übergriffe häufiger

 $^{^{81}}$ Ausführlich dazu Lembke, Sexuelle Belästigung: Recht und Rechtsprechung, APuZ 8/2014, S. 35 (36 ff.).

⁸² Vgl. Sick, Sexuelles Selbstbestimmungsrecht und Vergewaltigungsbegriff, 1993, S. 366 ff.; Schaefer/Wolf, Strafbarkeitslücke sexuelle Belästigung – regelungsbedürftig oder politisch gewollt?, ZRP 2001, S. 27 f.

⁸³ S. Art. 198 StGB-Schweiz und § 218 StGB-Österreich, allerdings mit deutlich niedrigeren Strafrahmen als § 184i StGB.

⁸⁴ BT-Drs. 18/9097, S. 30.

⁸⁵ Krit. etwa Fischer (Fn. 5), § 184i Rn. 2; Eschelbach (Fn. 45), § 184i Rn. 1.

Rarties shall take the necessary legislative or other measures to ensure that any form of unwanted verbl, non-verbal or physical conduct of a sexual nature with the purpose or effect of violating the dignity of a prson, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading humiliating or offnsive environment, is subject to criminal or other legal sanctions."

von Unbekannten aus und finden dann an öffentlichen Orten statt.⁸⁷ Für die Lebensgestaltung des Opfers können auch vermeintlich geringfügige Übergriffe mit erheblichen Konsequenzen verbunden sein. Die Folgen reichen von Unsicherheit, Stress, psychosomatischen Beschwerden bis hin zum Rückzug von Berufstätigkeit und sozialen Kontakten.⁸⁸ Zwar ist Kritikern zuzugeben, dass § 184i StGB aufgrund seiner vagen Tatbestandsbeschreibung dem Richter einen großen Beurteilungsspielraum einräumt.⁸⁹ Internationale Studien zeigen jedoch eine überraschend hohe Übereinstimmung darüber, an welchen Körperzonen Berührungen von anderen Personen akzeptiert werden.⁹⁰

Völlig überzogen ist der Strafrahmen von § 184i Abs. 2 StGB, der für besonders schwere Fälle eine Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren androht. Als Regelbeispiel wird die gemeinschaftliche Begehung hervorgehoben. Verglichen etwa mit den §§ 174 – 174c StGB ist diese Strafdrohung maßlos überhöht – ein weiterer unschöner Ausdruck von Bestrafungshysterie.

Aktuell wird diskutiert, ob auch verbale sexuelle Belästigungen (sog. "Catcalling") strafbar sein sollten. 91

⁸⁷ Vgl. Müller/Schröttle, Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Studie zur Gewalt gegen Frauen in Deutschland im Auftrag des BMFSFJ, 2005, S. 96; s. dort auch zu weiteren Erscheinungsformen sexueller Belästigung (S. 97 ff.).

⁸⁸ Vgl. Buchanan/Bergmann/Bruce/Woods/Lichty, Unique and Joint Effects of Sexual and Racial Harassment on College Students' Well-Being, Basic and Applied Psychology 31 (2009), 267 ff.; Schneider/Swan/Fitzgerald, Job-Related and Psychological Effects of Sexual Harassment in the Workplace: Empirical Evidence From Two Organizations, Journal of Applied Psychology 82 (1997), 401 ff.

⁸⁹ Krit. Fischer (Fn. 5), § 184i Rn. 9 ff.; Eschelbach (Fn. 45), § 184i Rn. 9. Zur Auslegung der körperlichen Berührung in sexuell bestimmter Weise näher Renzikowski (Fn. 34), § 184i Rn. 10 ff

⁹⁰ S. etwa Diehl/Rees/Bohner, Flirting with disaster: Short-term mating orientation and hostile sexism predict different types of sexual harassment, Aggressive Behavior 38 (2012), S. 521 (524 f.).

⁹¹ S. dazu Pörner, Das sog. Catcalling – Strafwürdiges Unrecht oder bloße Bagatelle?, NStZ 2021, 336 (339 ff.).

4. Schluss

Der Beitrag sollte einen Überblick über die Auswirkungen von Art. 36 und 40 der Istanbul-Konvention auf die Reform des Sexualstrafrechts vermitteln. Abschließend erscheint mir noch eine Anmerkung angebracht: Auch wenn ein umfassender Schutz der sexuellen Selbstbestimmung aus menschenrechtlicher Perspektive geboten ist, sollten die Grenzen des Strafrechts nicht aus den Augen verloren werden. So beeinträchtigt jede Täuschung die Autonomie (s. 2.5.1), aber es ist zweifelhaft, ob man Sexualkontakte mit einem umfassenden Anspruch des Partners auf Wahrheit verknüpfen sollte, der zudem das Recht auf Privatheit des anderen überspielen würde. Hierarchische Beziehungen können die sexuelle Selbstbestimmung beeinträchtigen (s. 2.5.2), aber schließen sie sexuelle Beziehungen notwendig aus? Nur dann wäre ein ausnahmsloses Abstinenzgebot zu rechtfertigen. Das Sexualstrafrecht nimmt dies jedenfalls nur für ganz bestimmte Über-Unterordnungsverhältnisse an. Vor dem Hintergrund des verfassungsrechtlichen Gesetzlichkeitsprinzips (Art. 103 Abs. 2 GG) ist es zweifelhaft, ob man jenseits der §§ 174a–c StGB zulässige Sexualkontakte von unzulässigen Sexualkontakten in Über-Unterordnungsverhältnissen hinreichend bestimmt unterscheiden kann. Das AGG und seine wesentlich flexibleren Reaktionsmöglichkeiten zeigt Alternativen jenseits der Strafbarkeit auf.

Dieser Beitrag ist freigegeben unter der CC-Lizenz CC BY-NC-ND 4.0 International, siehe https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0.

Eine Evaluation der Gewalt gegen Frauen im türkischen Strafrecht und der Austritt der Türkei aus der Istanbul-Konvention¹

1. Einleitung

Die vorliegende Studie zielt darauf ab, Gewalt gegen Frauen in der Türkei mit der Istanbul-Konvention aus strafrechtlicher Sicht abzugleichen sowie auf den aktuellen Rückzug der Türkei aus der Konvention einzugehen. 2

Gewalt gegenüber Frauen, die strukturell und tief in der Gesellschaft verwurzelt ist, betrifft Frauen und Mädchen auf der ganzen Welt. Seit den 1960ern ist der internationalen Gemeinschaft bekannt, dass Gewalt gegen Frauen eine Form der Diskriminierung ist und eine Verletzung von Menschenrechten darstellt. Da der Zweck des Strafrechts darin besteht, Rechtsgüter der Menschenrechte zu schützen, erfordert die Beendigung von Gewalt gegen Frauen sowohl einen gut funktionierenden Rechtsprechungsmechanismus als auch eine gut strukturierte Strafrechtspolitik. Jedoch funktionieren geltendes Recht und dessen Anwendung aufgrund kultureller und religiöser Bedenken nicht entsprechend, sofern es um die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen geht.

Obwohl die Türkei 1923 auf der Grundlage des Säkularismus gegründet wurde, dominieren Konservatismus und religiöse Stereotypen weiterhin die türkische Gesellschaft. Als Errungenschaft feministischer Bewegungen und

¹ Aus dem Englischen übersetzt von Martha Farina Rauschert.

² Vgl. Fatma Karakas Dogan, Turkey and The Istanbul Convention: An Evaluation of How Human Rights and Criminal Law Interact, Archiv des Völkerrechts 59/3 (2021), p.300-327.

dank des Beitrags der Menschenrechtskonventionen und ihrer Überwachungsmechanismen wurden auf nationaler Ebene einige Schritte unternommen, um die Diskriminierung von Frauen zu beseitigen.

Als das türkische Strafrecht 2005 erneuert wurde und das Strafgesetzbuch Nr. 5237 in Kraft trat, wurden einige Verbrechen gegen die sexuelle Integrität von Frauen als Verbrechen gegen Frauen eingestuft, da das geschützte Rechtsgut der Frau selbst gehört, nicht der Gemeinschaft oder ihren moralischen Werten. Daher wurden einige Begriffe wie Keuschheit, Ehre, Moral und Schande, die sich auf das patriarchalische System beziehen, aus dem materiellen Strafrecht entfernt.

Nach der Unterzeichnung der Istanbul-Konvention im Jahr 2011 verabschiedete das türkische Parlament 2012 ein Gesetz und die Konvention wurde auch Teil des nationalen Rechts. Die Türkei hat einige Schritte unternommen, wie die Einrichtung des Ministeriums für Familien- und Sozialpolitik und die Verabschiedung des Gesetzes Nr. 6284 zum Schutz der Familie und zur Verhütung von Gewalt gegen Frauen, das seither in Kraft ist.

Der erste und letzte GREVIO³-Bericht zur Türkei wurde 2018 veröffentlicht und beinhaltet eine Gesamtanalyse der Umsetzung der Bestimmungen der Istanbul-Konvention. In dem Bericht wird darauf hingewiesen, dass es nicht genügend Daten gibt, die zeigen, dass Fälle von Gewalt gegen Frauen effektiv untersucht, strafrechtlich verfolgt und sanktioniert werden, was auf eine Passivität des Strafjustizsystems in der Türkei hindeutet.

2. Die einschlägigen Bestimmungen des türkischen Strafgesetzbuches

An dieser Stelle der Studie werden die relevanten Bestimmungen des türkischen Strafgesetzbuches wie sexuelle Übergriffe, psychische Gewalt, Stalking,

³ GREVIO (Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence, Expertenkommission) ist die für das Monitoring der Istanbul zuständige Expert:innenkommisison.

Zwangsverheiratung und Tötung von Frauen im Lichte der Anforderungen der Istanbul-Konvention analysiert.

2.1 Sexuelle Übergriffe

Artikel 36 der Istanbul-Konvention verlangt die Kriminalisierung aller Formen nicht einvernehmlicher Handlungen in Bezug auf sexuelle Übergriffe. Die drei Formen des sexuellen Übergriffs sind in Artikel 102 des türkischen Strafgesetzbuchs definiert.

Artikel 102/1 des türkischen Strafgesetzbuches definiert den Grundtatbestand der sexuellen Nötigung. Jede nicht einvernehmliche Berührung wie Anfassen und Küssen stellt einen Teil Grundtatbestandes der sexuellen Nötigung dar, wenn der Täter ein sexuelles Motiv hat. Nach der Rechtsprechung des türkischen Kassationsgerichtshofs stellen diese Handlungen jedoch keine Straftaten dar, wenn die Handlungen gegenüber dem Ehepartner des Täters begangen werden, obwohl der erwähnte Absatz dies nicht ausdrücklich vorsieht.

Artikel 102/2 des türkischen Strafgesetzbuchs definiert die schwere Form des sexuellen Übergriffs, bei der die Tat durch das Einführen eines Organs oder eines anderen Objekts in den Körper begangen wird, was auch als Vergewaltigung bekannt ist. Gemäß Satz 2 des Artikels erfolgen die Durchführung von Ermittlungen und die Strafverfolgung wenn die Tat entgegen Artikel 55 der Konvention gegen den Ehegatten des Täters begangen wird jedoch nur auf eine Beschwerde des Opfers hin. Daher könnte man meinen, dass der türkische Gesetzgeber Vergewaltigungen unter Ehegatten nicht verurteilt und strafrechtlich verfolgt, sondern ihnen stattdessen eine Form der Straflosigkeit zugesteht. Das Vorhandensein der Beschwerde des Opfers als Voraussetzung für Ermittlungen und Strafverfolgung kann Frauen davon abhalten, sich justizielle Hilfe zu holen. Dennoch gab es vor dem Kassationsgericht der Türkei einige Fälle von Vergewaltigung in der Ehe.

⁴ Vgl. das Urteil vom 13.2.2014, No. 4276/1689.

2.2 Psychologische Gewalt

Entgegen der Anforderung des Artikels 33 der Istanbul-Konvention existiert im nationalen türkischen Strafrecht keine Bestimmung, die psychische Gewalt als Straftat definiert. Das Verbrechen der psychischen Gewalt umfasst den Entzug finanzieller Ressourcen, sodass das Opfer dies als schwerwiegender ansehen kann als körperliche Gewalt. Es gibt einige anwendbare Artikel wie Artikel 96 (Verbrechen der Folter) und Artikel 232 (Misshandlung von Familienmitgliedern) des türkischen Strafgesetzbuches. Keiner dieser Artikel deckt jedoch das Rechtsgut, welches das Verbrechen der psychischen Gewalt abdeckt, ab.

2.3 Stalking

Die Einführung von Stalking als Verbrechen ist eine Anforderung von Artikel 34 der Istanbul-Konvention. Die Hauptelemente des Tatbestandes von Stalking bestehen darin, dem Opfer durch wiederholtes Drohverhalten ein Gefühl der Angst um seine Sicherheit zu vermitteln. Wir können Artikel 105 des türkischen Strafgesetzbuches erwähnen, der den Titel sexuelle Belästigung trägt. Stalking ist jedoch umfassender und schwerwiegender als sexuelle Belästigung.

2.4 Zwangsheirat

Zwangsverheiratung führt in den meisten Fällen zu häuslicher Gewalt. Eine besondere Bestimmung zur Definition des Verbrechens der Zwangsheirat existiert im türkischen Strafrecht nicht. Natürlich gibt es einige allgemeine Bestimmungen, um Täter theoretisch zu bestrafen, z.B. wegen Bedrohung, Freiheitsberaubung oder sexueller Nötigung. Die Umsetzung dieser Artikel in Fällen von Zwangsheirat scheint jedoch in der Praxis zu fehlen. In Bezug auf die Kinderehe ist es auch möglich, Artikel 103 des türkischen Strafgesetzbuchs anzuwenden, der den Missbrauch von Kindern als Straftat definiert, wenn das Kind unter 15 Jahre alt ist.

Die Definition von Zwangsheirat als Straftat ist nach rechtsstaatlicher Auffassung eine Botschaft an potenzielle Täter, die die Unzulässigkeit von Zwangs-

und Kinderheirat erklärt. Es ist klar, dass das Verbrechen der Zwangsheirat eine schwerwiegendere Bedeutung hat als andere Verbrechen, da es sich nicht nur auf den Beginn einer ungewollten Ehe, sondern auch auf das Verbleiben in einer ungewollten Ehe bezieht.

Vor allem unter geflüchteten Mädchen und Frauen hat in der Türkei nicht nur die Kinderehe, sondern auch die Zwangsverheiratung als Zweit- oder Drittfrau zugenommen.

2.5 Tötung von Frauen

Ein Bericht der Umut Foundation besagt, dass in den letzten sechs Jahren allein in der Türkei 2.851 Frauen aufgrund ihres Geschlechts getötet wurden. 5

Unabhängige Frauenorganisationen und Feministinnen machen die türkischen Behörden wegen ihrer Politik und Reden, die Frauen Männern unterordnen, für diese Gewalt verantwortlich. Derzeit kann jede Frau und jedes Mädchen Opfer eines geschlechtsspezifischen Mordes werden, weil sie auf eine Weise leben, die von der Ideologie der Regierung nicht gebilligt wird. ⁶

Es ist eine Tatsache, dass der Täter in mehr als der Hälfte aller Fälle von Frauenmord ein Ehemann, ein Partner, ein Ex-Ehemann oder ein Ex-Partner des Opfers ist. In den meisten Fällen will die Frau die Beziehung beenden oder fordert mehr Freiheit, während der Täter dies nicht akzeptiert. Darüber hinaus hatte sich die Frau in vielen Fällen bereits über den Verdächtigen beschwert, aber ihre Anzeige oder die Benachrichtigung einer dritten Person wurde ignoriert und der erforderliche Schutz wurde von den Behörden nicht gewährt, sodass die Täter aufgrund der mangelnden Bereitschaft der Behörden, einzugreifen, weiter ermutigt wurden.

Wie im GREVIO-Bericht ausgeführt wird, kann das Fehlen zuverlässiger offizieller Daten darauf hindeuten, dass die Behörden nicht bereit sind, die

⁵ http://umut.org.tr/umut-vakfi-2020-yili-kadin-cinayetleri-haritasi/ (Zugriff 14 Dezember 2021)

⁶ So sagte Erdogan mit Blick auf die Taliban; "Turkey has nothing that contradicts their beliefs", https://stockholmcf.org/erdogan-under-fire-for-saying-turkey-has-nothingagainst-talibans-beliefs/ (Zugriff: 29. November 2021)

Angelegenheit ernst genug zu nehmen und ihrer Pflicht nachzukommen. Die erhaltenen Informationen zeigen, dass Gewalt auch dann noch vorkommt, wenn Frauen sie den Strafverfolgungsbehörden melden, daher stellt sich bei GREVIO die Frage, ob zumindest einige der Opfer geschlechtsspezifischer Tötungen gerettet worden wären, wenn ein angemessener Schutz geboten worden wäre, um Frauen zu schützen, deren Leben in Gefahr war. ⁷

Es scheint nicht notwendig zu sein, eine spezifische Bestimmung des Verbrechens der Tötung von Frauen im Strafgesetzbuch zu haben, da die Tötung eines Menschen bereits ein Verbrechen ist, für das der Status des Opfers irrelevant ist. Daher sollten sich die staatlichen Behörden auf die vorbeugenden Maßnahmen konzentrieren und einige Überprüfungsmechanismen einrichten, um die Fälle zu analysieren und die potenziellen Opfer vor den tödlichen Folgen häuslicher Gewalt zu bewahren. Die Sorgfaltspflicht verpflichtet die Staaten, ihre Maßnahmen systematisch zu verstärken, um auf geschlechtsspezifische Tötungen von Frauen zu reagieren.

3. Der Rückzug der Türkei von der Istanbul-Konvention

Die Türkei hat sich wider Erwarten per Präsidialerlass vom 20. März 2021 8 von der Istanbul-Konvention zurückgezogen.

Der Rückzug erfolgte nach einer intensiven Kampagne religiöser konservativer Gruppen in Zusammenarbeit mit der Regierung. Die Konvention sei dafür verantwortlich, die Einheit des türkischen Familienlebens nicht zu erreichen und sie durch die Erhöhung der Zahl der Fälle von Frauenmorden zu schädigen. Wenige Jahre vor dem Rücktritt wurde von hochrangigen Politikern und Funktionären der Regierungspartei ein weit verbreiteter negativer öffentlicher Diskurs gegen den Konvent entfacht.

⁷ Vgl. GREVIO Report, S. 31-34.

Türkisches Präsidialdekret No. 3718 und Official Gazette Nr. 31429 vom 20. März 2021, verfübar auf www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210320-49.pdf (Zugriff 13. Dezember 2021).

Auf der anderen Seite argumentieren Wissenschaftler, dass der Rückzug der Türkei aus der Istanbul-Konvention durch einen Präsidialerlass nicht legal und verfassungsgemäß sei. Außerdem kann er als Usurpation der Gesetzgebungsbefugnis bezeichnet werden, da das türkische Parlament die Istanbul-Konvention durch ein Gesetz ratifiziert hat. Der Rückzug erfolgte jedoch durch ein Präsidialdekret. Während es im innerstaatlichen Recht keine ausdrückliche Bestimmung zum Widerruf oder zur Beendigung eines Vertrags gibt, hat im Falle eines Rechtskonflikts ein internationaler Menschenrechtsvertrag Vorrang vor innerstaatlichem Recht. Darüber hinaus bestimmt Artikel 104 der Verfassung, dass Grundrechte, individuelle Rechte und Pflichten nicht durch ein Präsidialdekret geregelt werden dürfen.

Wissenschaftler haben auf die Zunahme der populistischen Bedrohung der liberalen Demokratie und die Wahl nationalistischer und populistischer politischer Bewegungen und Führer in einigen Ländern hingewiesen, um den zunehmenden Widerstand gegen internationale Menschenrechtsmechanismen auf der ganzen Welt zu erklären.

Die Regierungspartei der Türkei hatte eine Abneigung gegen das säkulare System und die Idee der Gleichstellung der Geschlechter. Aus diesem Grund hindert nicht nur die Unzulänglichkeit des Strafjustizsystems, sondern auch die Menschenrechts- und Demokratiepolitik der Regierungspartei die Stärkung der Rolle der Frauen. Darüber hinaus wird die Türkei im Hinblick darauf erwähnt, einige Urteile des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte nicht umzusetzen⁹ und kein Vertragsstaat des Römischen Statuts des Internationalen Strafgerichtshofs zu sein. Der Rückzug der Türkei aus der Istanbul-Konvention scheint eine Fortsetzung ihrer jüngsten Politik gegenüber internationalen Menschenrechtsmechanismen zu sein, die darauf abzielen, die Regierungsmacht auf innerstaatlicher Ebene einzuschränken, um Menschenrechtsverletzungen mittels Förderung demokratischer Prozesse zu verringern.

⁹ Vgl. "European Parliament resolution of 21 January 2021 on the human rights situation in Turkey, in particular the case of Selahattin Demirtaş and other prisoners of conscience (2021/2506(RSP))", verfügbar auf www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0028 EN.html (Zugriff 10. Dezember 2021)



Die IAO Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung und ihre Nutzung¹

1. Einführung

Gewalt und Belästigung untergraben – und zwar gravierend – die menschliche Freiheit und Würde, die in der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation (der IAO) verankert sind.² In der Arbeitswelt unterminieren Gewalt und Belästigung die Motivation und die Produktivität, mit hohen wirtschaftlichen und sozialen Kosten.³ Deshalb, mit der Einführung von zwei wegweisenden Instrumenten um solch intolerables Verhalten in der Arbeitswelt zu verhindern und zu beseitigen, lag die IAO genau richtig: es handelt sich um das "Übereinkommen über Gewalt und Belästigung" (Nr. 190) und der damit einhergehenden Empfehlung (Nr. 206).⁴ Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation hat diese am 21. Juni 2019 eingeführt, und die IAO hat umgehend eine Ratifizierungskampagne auf den Weg gebracht.⁵ Diese wichti-

Die Autorin bedankt sich bei Frau Martha Rauschert von der Universität Bremen, die den Entwurf von diesem Beitrag aus dem Englischen übersetzt hat.

² IAO, Verfassung auf deutsch, insbesonders den Anhang (Stand: 2012), www.ilo.org/wcm-sp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/genericdocument/wcms_571881.pdf. Die spätere in Kraft getretene Ergänzung des Artikels 19 betrifft das Thema von diesen Beitrag nicht.

Siehe z.B. ILO, Ending Violence and Harassment in the World of Work, International Labour Conference, 107. Sitzung, Bericht V(1) (ILO, Genf, 2017).

Die nichtoffiziellen deutschen Texte findet man unter www.ilo.org/ilc/Reportsavailable inGerman/WCMS_729964/lang--en/index.htm (Ü. 190) und www.ilo.org/ilc/Reports availableinGerman/WCMS_729970/lang--en/index.htm (E. 206).

⁵ Z.B., International Labour Office, Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206 (ILO, Geneva, 2021):

gen neuen Instrumente bieten neue Werkzeuge sowohl für die Zivilgesellschaft als auch für die Regierungen, um solch inakzeptables Verhalten durch eine inklusive, integrative und genderbewusste Herangehensweise zu bekämpfen. Da es um einen internationalen Vertrag geht, muss das Übereinkommen ratifiziert werden. Die Empfehlung N. 206 ergänzt das Übereinkommen und sieht detailliertere Leitlinien für bestimmte Problematiken vor.

Ein bisschen Hintergrundinformation: Vorbereitungen für die neuen IAO Instrumente liefen bereits vor der "Me Too"-Bewegung, aber diese Entwicklung hat ihnen bestimmt Schwung gegeben. Multidisziplinäre Forschung und Analyse, in Forschungsfeldern von Arbeitsschutz bis hin zu Menschenrechten, haben zu der Entwicklung der Instrumente beigetragen.⁶

Die Arbeit baute auf Bestimmungen und Interpretationen bestehender Menschenrechtsinstrumente wie regionaler Verträge, zum Beispiel der Istanbul-Konvention und der ILO-Standard über Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958 (Nr. 111), auf und hat diese erweiterte.⁷ Das von Deutschland ratifizierten Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011 (Nr. 189)⁸ ist von Empfehlung Nr. 201 unterstützt, deren Absatz 7 einen wichtigen Abschnitt über Gewalt und Belästigung in Zusammenhang mit diesem Sektor beinhaltet. Als die IAO den Schutz gegen solches Verhalten für alle Arbeitenden in 2019 ausgeweitet hat, wurde diese Lücke vom Menschenrecht umfasst.

 $www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814507.pdf$

⁶ Siehe Anne Trebilcock, "What the New Convention on Violence and Harassment Tells Us about Human Rights and the ILO," in Politakis/Kohiyama/Lieby, ILO100: Law for Social Justice (ILO, Genf, 2019), 1031-1056, https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1265369960002676.

Alle zitierte IAO-Instrumente sind durch www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index. htm. zu finden.

Siehe Hannelore Buls, "ILO-Abkommen 189 zu haushaltsnahen Diensten mit internationaler und nationaler Wirkung," in Rust/Lange, Völkerrecht und Frauen (59/13) (Evangelische Akademie Loccum, Rehburg-Loccum, 2014); Adelle Blackett, Everyday Transgressions: Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labour Law (Cornell, Ithaca, 2019).

Die Verfassung der IAO (Art. 19[6][b]) zufolge, wurde jeder der 187 Mitgliedsstaaten der IAO verpflichtet, die von der Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation eingeführten Instrumente zur Prüfung möglicher Maßnahmen, vorzulegen. Die meisten Mitgliedsstaaten sind dem nachgekommen, und zehn Länder haben dieses Übereinkommen schon ratifiziert. Nunmehr geht Deutschland Schritte in Richtung einer möglichen Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190.

2. Inhalt des Übereinkommens

Zusätzlich zur Präambel und den standardisierten formellen Aspekten, beinhaltet der Übereinkommen sechs Teile. Nach einigen Begriffsbestimmungen (in Teil I) und dem Geltungsbereich (in Teil II) befassen sich die materiellen Teile des Übereinkommens Nr. 190 mit den Zentrale Grundsätze (in Teil III), Schutz und Prävention (in Teil IV), Durchsetzung und Abhilfemaßnahmen (inklusiv Rechtsbehelfen) (in Teil V) sowie Leitlinien, Schulungen und Sensibilisierung (in Teil VI).

2.1 Ein breiter Anwendungsbereich

Da in den Ländern eine Vielzahl unterschiedlicher Begriffe verwendet wird, definiert Übereinkommen Nr. 190 Gewalt und Belästigung nicht. Stattdessen fokussiert es sich auf die *Auswirkungen* des unerwünschten Verhaltens auf Personen die von dem Phänomen betroffen sind. Die neuen Instrumente beziehen sich auf "eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder

⁹ Argentina, Ecuador, Fidji, Griechenland, Italien, Mauritius, Namibia, Somalia, Sud Afrika und Uruguay (Stand: 1 Dez. 2021). Das Übereinkommen ist, mit 2 Ratifizierungen, am 25. Juni 2021 in Kraft getreten.

wahrscheinlich zur Folge haben"; das Übereinkommen umfasst explizit auch "geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung..." (Übereinkommen, Art. 1[1][a]). Das Instrument definiert diesen Begriff als "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" (Art. 1[1][b]). Der letzte Teil dieses Textes spiegelt einen Kompromiss wider, nachdem einige der IAO-Mitgliedsstaaten Einwände gegen die offenen Bezugnahme aus LGBTI-Personen in einem früheren Entwurf erhoben hatten.¹⁰

Das Übereinkommen ruft jeden Staat dazu auf, eine oder mehrere nationale Definitionen in ihrem eigenen Kontext einzuführen, die "im Einklang" mit dem stehen, was das Übereinkommen in Bezug auf seinen Anwendungsbereich vorsieht (siehe Art. 1, Abs. 2, und Art. 7). Der Anwendungsbereich ist breit gefächert.

Übereinkommen Nr. 190 "schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie andere Personen in der Arbeitswelt, einschließlich abhängig Beschäftigte Personen ungeachtet ihres Vertragsstatus. Es zielt auch Personen in Ausbildung, einschließlich Praktikantinnen und Praktikanten und Auszubildenden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, Freiwillige, Arbeitsuchende und Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber sowie Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers ausüben (Art. 2[1]). Das Übereinkommen gilt für alle Sektoren – öffentlich und privat, in der formellen und informellen Wirtschaft und in ländlichen und städtischen Gebieten (Art. 2[1] und [2]).

Das Übereinkommen und die Empfehlung sind in Bezug auf Situationen, in denen es zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt "die während, im Zusammenhang mit oder infolge der Arbeit auftreten," also ziemlich umfassend (Art.3 des Ü. 190). Die Relevanz der Instrumente ist nicht auf den klassischen Arbeitsplatz beschränkt; Arbeit oder auch Belästigungen können auch im Cyberspace, in vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkünften oder

¹⁰ Siehe Trebilcock (2019), S. 1050-51.

bei arbeitsbezogenen Veranstaltungen, auftreten. Die neuen Bestimmungen gelten auch für Dritte wie Kunden und Dienstleister, die Opfer oder sogar Urheber von Belästigungen oder Gewalttaten in der Arbeitswelt sein können. Im Mittelpunkt steht die Bewahrung des Einzelnen davor Schaden zu nehmen.

2.2 Anwendungsinstrumente und -methode

Die Kernprinzipien des Übereinkommen Nr. 190 spiegeln die mittlerweile bekannte Formel "Einhalten/Respektieren, Fördern und Verwirklichen" der Menschenrechte wider – in diesem Fall "das Recht einer jeder Person auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung" (Art. 4, Abs. 1). Deshalb muss jeder ratifizierende Staat "einen inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatz zur Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt" annehmen (Art. 4, Abs. 2). Dieser Ansatz soll in Einklang mit den nationalen Gesetzen und Gegebenheiten und in Absprache mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden verfolgt werden.

Das Übereinkommen verbindet Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt mit grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit. Das bezieht sich insbesondere auf die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die effektive Abschaffung von Kinderarbeit und die Elimination von Diskriminierung bezüglich Beschäftigung und Beruf (Art. 5). (Dies wurde als solche zuerst in der "Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechten bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen" der ILO von 1998 erfasst.) Darüber hinaus fordert das Übereinkommen weiter die Förderung von menschenwürdiger Arbeit, deren Dimensionen über diesen Kern hinausgehen. Zum Beispiel, Arbeitsschutz: Die IAO debattiert zu Zeit, ob dieses Prinzip in die IAO-Erklärung von 1998 integriert werden soll. Eine solche Entwicklung könnte für den Kampf gegen Gewalt und Belästigung bei der Arbeit von Bedeutung sein.

In Bezug auf Diskriminierung fügt das Übereinkommen hinzu, dass Rechtsvorschriften und Politiken eingeführt werden sollen, die das "Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf" gewährleisten – und zwar für Arbeitnehmerinnen, sowie für Arbeitnehmer und "andere Personen, die einer oder mehreren verletzlichen Gruppen oder Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit angehören, welche unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt betroffen sind" (Art. 6). 11

Wie ist das Übereinkommen Nr. 190 anzuwenden? Dies soll durch "Rechtsvorschriften" sowie durch Tarifverträge oder andere Maßnahmen im Einklang mit der nationalen Praxis geschehen. (Art. 7 und 12). Was ist mit Durchsetzung und Abhilfemaßnahmen? Die Mitgliedsstaaten sollen dafür sorgen, "dass Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt effektiven Zugang zu geschlechtsorientierten, sicheren und wirksamen Beschwerdeund Streitbeilegungsmechanismen, Unterstützungsangeboten, Diensten und Abhilfemaßnahmen haben". (Art.10 [c]).

Das Übereinkommen Nr. 190 fordert die Staaten auf, Gesetze und Vorschriften zu erlassen, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichten, geeignete Schritte zu unternehmen, die ihrem Grad an Kontrolle entsprechen, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, zu verhindern (Art. 9). Diese Schritte reichen von der Einführung und Umsetzung einer Arbeitsplatzpolitik (z.B. Nulltoleranz) bis hin zur Bereitstellung von Schulungen und Informationen (Art. 9 [a] und [d]). Die Informationen sollen unter anderem die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und anderer betroffener Personen in Bezug auf die Politik umfassen (Art. 9 [d]).

Der Arbeitgeber hat ferner, soweit dies angemessen und praktisch durchführbar ist, Risiken – einschließlich psychosozialer Risiken – von Gewalt und Belästigung sowie Maßnahmen zu ihrer Verhinderung und Kontrolle zu berücksichtigen und zu ergreifen (Art. 9 [b] und [c]). Dies soll unter Beteiligung der Arbeitnehmer/innen und ihrer Vertreter geschehen. In der Empfehlung heißt es auch: Das Mandat der nationalen Stellen, die für Arbeitsaufsicht, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie Gleichstellung und

Für die Debatte über eine explizitere Bezugnahme in einem früheren Entwurf des Instruments, siehe ILO, International Labour Conference, Reports of the Standard-Setting Committee, 107ten (2018) und 108ten (2019) Sitzungen.

Nichtdiskriminierung, einschließlich der Gleichstellung der Geschlechter, zuständig sind, sollte sich auf Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erstrecken. (Empfehlung, Abs. 21).

Die Mitgliedstaaten können Programme einführen, die Faktoren, die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erhöhen, einschließlich Diskriminierung, Missbrauch von Machtverhältnissen und geschlechtsspezifische, kulturelle und soziale Normen, die Gewalt und Belästigung unterstützen (Empfehlung, Abs. 8 [c]) betreffen. Das bringt uns zum Zusammenspiel zwischen Arbeitswelt und häuslicher Gewalt. Wie Rashida Manjoo, ehemalige UN-Sonderberichterstatterin für Gewalt gegen Frauen, über die Gefahren einer öffentlichen/privaten Dichotomie feststellte: "... Die Überzeugung, dass persönliche Beziehungen keine Angelegenheit von öffentlichem Interesse sind, beeinflusst weiterhin die Reaktionen bei der Prävention, Meldung und Verfolgung von Gewaltfällen." ¹²

Die IAO erkannte daher die Arbeitswelt als wichtigen Zugang an, um die Auswirkungen häuslicher Gewalt zu verhindern oder zu mildern, ohne die Arbeitgeber/innen direkt für Aktivitäten verantwortlich zu machen, die außerhalb ihrer unmittelbaren Kontrolle liegen. Daher sieht das Übereinkommen Nr. 190, soweit dies angemessen und praktisch durchführbar ist, eine Milderung der Auswirkungen häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt vor (Art.10 [f]). In der Empfehlung Nr. 206 sind wichtige spezifische Maßnahmen aufgeführt, die darauf abzielen, wie z. B. die Gewährung von Beurlaubung für Opfer häuslicher Gewalt. (Abs. 18). Dieses Instrument schlägt auch vor, auf Risiken zu achten, die Dritte betreffen können (Abs. 8 [b]) und Risiken, die sich aus "geschlechtsspezifischen, kulturellen und sozialen Normen, die Gewalt und Belästigung unterstützen" (Abs. 8 [c]) ergeben können.

Mit ihrem auf Schutz und Prävention liegenden Schwerpunkt, erfordern die neuen Instrumente Beratung, Ausbildung und Sensibilisierung. Die nationalen Richtlinien sind ein Instrument, das zu diesem Zweck ermittelt wurde. Das Übereinkommen fordert, dass innerstaatlichen Politiken "wie jene zum Arbeitsschutz, zur Gleichheit und Nichtdiskriminierung sowie zur Migration"

 $^{^{12}\;\;}$ UN (2014), Report of the Special Rapporteur, S. 17.

gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ausgerichtet werden (Art. 11 [a]). Die Rolle der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen neben den zuständigen Behörden spiegelt sich in der Konsultation wider, die bei der Annahme der nationalen Richtlinien und anderer Maßnahmen vorgesehen ist (Art. 11). Diesen Organisationen sind Leitlinien, Ressourcen, Schulungen oder andere Instrumente zur Lösung des Problems zur Verfügung zu stellen (Art. 11[b]). Initiativen wie Sensibilisierungskampagnen sind ein Beispiel (Art. 11[c]), wie die deutsche Kampagne bei Bäckern "Gewalt kommt nicht in der Tüte".

Durchführung und Rechtsbehelfe sollen durch eine Reihe von Maßnahmen sichergestellt werden. Dazu gehören die Überwachung und Durchsetzung der einschlägigen nationalen Gesetze und Vorschriften (Art. 10[a]) sowie Bestimmungen für Beschwerde- und Untersuchungsverfahren (Art. 10[b][i]) und gegebenenfalls Sanktionen (Art. 10[d]).¹³ Die Maßnahmen umfassen auch die Gewährleistung eines "leichten Zugangs zu geeigneten und wirksamen Abhilfemaßnahmen sowie zu sicheren, fairen und wirksamen Melde- und Streitbeilegungsmechanismen und -verfahren" in Fällen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. (Art. 10 [b]). Arbeitsaufsichtsbehörden und andere zuständige Behörden sollen befugt sein, mit solchen Verhaltensweisen umzugehen, "einschließlich durch den Erlass von Anordnungen sofort vollziehbarer Maßnahmen." (Art. 10 [h]). Die Arbeitnehmer/innen sollen auch "das Recht haben, sich von einer Arbeitssituation zu entfernen, wenn sie hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass diese Situation aufgrund von Gewalt und Belästigung eine unmittelbare und ernste Gefahr für ihr Leben, ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit darstellt," und das soll "ohne Vergeltungsmaßnahmen oder andere ungerechtfertigte Folgen zu erleiden" (Art. 10 [g]).

Die Bestimmung über die Durchführungsmethoden (Art. 12) folgt der traditionellen IAO-Formel der Bezugnahme auf mittels "innerstaatliche Rechtsvorschriften sowie durch Gesamtarbeitsverträge oder andere im Einklang mit der innerstaatlichen Praxis stehende Maßnahmen". Gleichzeitig wird die Ausweitung oder Anpassung bestehender Maßnahmen im Bereich

¹³ Solche Sanktionen könnten im Rahmen von Strafrecht, Arbeitsrecht oder anderen Gebieten fallen (z.B. innerhalb von einem Betrieb).

Arbeitsschutzmaßnahmen auf Gewalt und Belästigung und gegebenenfalls die Entwicklung spezifischer Maßnahmen (Art. 12) hervorgehoben. Darüber hinaus bezieht sich die Empfehlung auf das Strafrecht sowie auf Aspekte des Arbeitsrechts im Zusammenhang mit der Umsetzung des "inklusiven, integrierten und geschlechterorientierte Ansatzes gemäß Artikel 4 Absatz 2 der Übereinkommen". (Empfehlung Nr. 206, Abs. 2).

2.3 Verbesserung der Daten erzielt

Die Instrumente der IAO erkennen die Notwendigkeit von mehr und besseren Datenqualität an, um die nationalen Politiken und Programme zu leiten und die Fortschritte der Staaten bei der Bekämpfung der Gewalt zu überwachen. Die Verwendung von Arbeitsstatistiken, insbesondere von Daten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und Chancengleichheit, könnte als eine Quelle dienen, um die "Überwachungsmechanismen" (siehe Art. 4[2] [d]) zu unterstützen.

Empfehlung Nr. 206 sieht folgendes vor: Die IAO-Mitglieder sollen Anstrengungen unternehmen, um Statistiken über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu erheben und zu veröffentlichen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Form der Gewalt und Belästigung sowie Wirtschaftszweig, auch in Bezug auf die in Artikel 6 des Übereinkommens genannten Gruppen. (Abs. 22) Darüber hinaus könnten die Strafverfolgungsbehörden selbst Statistiken erstellen, die die schwerwiegendsten Fälle von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt aufdecken könnten.

Der wichtigste Mechanismus zur Erleichterung der statistischen Vergleichbarkeit ist die Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker (International Conference of Labour Statisticians, oder ICLS), die etwa alle fünf Jahre zusammentritt. Ein IAO-Handbuch, das sich auf eine ICLS-Entschließung zur Statistik über Arbeitsunfälle (1998) stützte, enthielt Gewalttaten als Arbeitsunfälle, wenn sie sich im Zusammenhang mit oder aus der Arbeit ereignen. ¹⁴ Vielleicht

Taswell/Wingfield-Digby, Occupational injuries statistics from household survey and establishment surveys: An ILO Manual on methods (ILO, Genf, 2008); International

könnte eine zukünftige Sitzung des ICLS die verfügbaren statistischen Instrumente im Lichte der neuen IAO-Instrumente verfeinern.

3. Nutzungen des Übereinkommens

In der Zwischenzeit können sich Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie zivilgesellschaftliche Gruppen auf die Übereinkommen Nr. 190 und die Empfehlung Nr. 206 verlassen, um ihr Handeln zu leiten. Eine Möglichkeit, die neuen Instrumente zu nutzen, ist durch die Überwachung der Menschenrechte. Nachdem ein Mitgliedstaat das Übereinkommen ratifiziert hat, wird er aufgefordert, zunächst zwei Jahre nach der Ratifizierung und dann in vom Verwaltungsrat der IAO festgelegten Zeitabständen Bericht zu erstatten. (Dieser ist derzeit alle sechs Jahre für ein sogenanntes technisches Übereinkommen wie Nr. 190.) Die Regierung soll den wichtigsten Arbeitgeber- und Gewerkschaftsgremien Kopien des Berichts an die IAO zur Verfügung stellen. Die Berichte beantworten einen Fragebogen über die rechtlichen und praktischen Schritte zur Umsetzung der spezifischen Bestimmungen des Übereinkommens (Verfassung der IAO, Art. 22). Der ILO-Sachverständigenausschuss für die Anwendung von Übereinkommen und Empfehlungen (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, bekannt als "CEACR"), das reguläre unabhängige Aufsichtsorgan der IAO, wird diese Auskünfte prüfen. Ihr eigener Bericht geht dann zur Diskussion an die Internationale Arbeitskonferenz (und ist auf der Website verfügbar).¹⁵ Der Konferenzausschuss erörtert ausgewählte Fälle aus dem CEACR-Bericht, insbesondere wenn eine Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation Kommentare abgegeben hat oder wenn das Übereinkommen dauerhaft nicht umge-

Conference of Labour Statisticians, Resolution concerning statistics of occupational injuries (resulting from occupational accidents (ILO, Genf, 1998).

Als Beispiel, siehe Analyse der Kommentar der CEACR für Übereinkommen Nr. 189 in Anne Trebilcock, "Es gibt noch viel zu tun für die Umsetzung des IAO-Übereinkommens Nr. 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte in Deutschland," in 6 Soziales Recht (2018) 240-250, S. 240-241.

setzt wurde. Darüber hinaus enthält die IAO-Verfassung Bestimmungen über mögliche Beschwerden und Klagen von Berufsverbänden oder Regierungen (siehe Art. 24 bis 33 der Verfassung), wenn das Übereinkommen ratifiziert ist. 16 Es gibt daher eine Reihe von Möglichkeiten, die im Rahmen der verschiedenen Aufsichtsmechanismen der IAO verfolgt werden können, um ein Land unter Druck zu setzen, die von ihm übernommenen Verpflichtungen einzuhalten.

Darüber hinaus wird die CEACR von Zeit zu Zeit einen sogenannten "allgemeine Bericht" durchführen, in der über die Bemühungen sowohl ratifizierender als auch nicht ratifizierender Staaten berichtet und mögliche Hindernisse für die Ratifizierung ermittelt werden (Art. 19, Abs. 5 (e) der Verfassung). Die neuen IAO-Instrumente können auch Kommentare zu und von anderen Mechanismen zur Überwachung der Menschenrechte inspirieren. Der UN-Menschenrechtsrat, der nur wenige Tage nach der Annahme der neuen Instrumente durch die IAO tagte, lud die Staaten schnell ein, das Übereinkommen Nr. 190 zu ratifizieren.¹⁷ Die Vertragsorgane, die das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) und den Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (WSA-Ausschuss) überwachen, könnten unter anderem als zusätzliches Forum benutzt werden.

Welche Auswirkungen werden das Übereinkommen Nr. 190 und die Empfehlung Nr. 206 haben? Dies wird weitgehend davon abhängen, ob die Zivilgesellschaft, insbesondere die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, Druck auf alle Regierungen ausüben, das Übereinkommen zu ratifizieren und zu respektieren und die Leitlinien der Empfehlung zu befolgen. Die arbeitende Bevölkerung – insbesondere die Frauen – kann sich auf die Instrumente berufen, um ihr Recht auf Widerstand gegen Gewalt und Belästigung zu verteidigen.

Siehe ILO, Rules of the Game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization (ILO, Genf, 2019), www.ilo.org/global/standards/ information-resources-and-publications/publications/WCMS_672549/lang--en/index. htm.

 $^{^{17}\,\,}$ UN Human Rights Council (2019), S. 7 (Para. 12).

4. Fazit

Detaillierter als in dieser Behandlung möglich ist, haben das IAO-Übereinkommen Nr. 190 und die Empfehlung Nr. 206 einen Aktionsrahmen vorgegeben. Diese Instrumente schaffen einen Weg zur Prävention von Gewalt und Belästigung - was im Kern ein Machtmissbrauch in der Arbeitswelt sind.

Das neue Übereinkommen und die neue Empfehlung weisen auf Initiativen auf allen Ebenen und in allen Sektoren hin, um ein solches Verhalten zu bekämpfen und, wenn es auftritt, zugängliche und wirksame Maßnahmen zu bieten. Indem sich die Texte an alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richten, erkennen sie an, dass die kritische geschlechtsspezifische Dimension der Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt geschlechtersensible Antworten erfordert. Die Übereinkommen Nr. 190 und die Empfehlung Nr. 206 bieten ein großes Potenzial für eine Arbeitswelt, ohne Gewalt und Belästigung, insbesondere für Frauen.

Dieser Beitrag ist freigegeben unter der CC-Lizenz CC BY-NC-ND 4.0 International, siehe https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0.

SCHUTZ UND PRÄVENTION AM ARBEITSPLATZ UND IN UNIVERSITÄTEN

Auf dem Weg zur Ratifizierung des ILO-Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt mit Anwendung der ILO-Empfehlung Nr. 206 in Deutschland

Möglichkeiten für die Ratifizierung des Übereinkommens zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung, 2019

2019 fand in Genf die 108. Internationale Arbeitskonferenz¹ der Internationalen Arbeitsorganisation statt. Die Repräsentanz der Internationalen Arbeitsorganisation² ILO in Berlin³ informierte zum Abschluss der 108. ILC digital am 24. Juni 2019l⁴ über drei Beschlüsse der ILC zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Alle stammen vom 21. Juni 2019 und sie haben unterschiedliche rechtliche Wirkungen.

 Das Übereinkommen über Gewalt und Belästigung, 2019⁵ wird – wie alle ILO-Übereinkommen – mit der Ratifizierung für den Mitgliedstaat ein

¹ Engl.: International Labour Conference (ILC). Die ILC ist das Organ der ILO, das Übereinkommen und Empfehlungen verabschiedet. Näheres zur Zusammensetzung und Arbeitsweise der ILC ist digital unter www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--en/index.htm zu finden.

 $^{^{2}\,\,}$ Engl.: International Labour Organization (ILO). Deren Website ist: www.ilo.org .

³ www.ilo.org/berlin.

⁴ www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_711468.

Die genehmigte deutsche Fassung ist digital unter www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_729964.pdf zu finden.

- rechtsverbindlicher internationaler Vertrag. Er ist von den Mitgliedstaaten in das nationale Recht nach den nationalen Anforderungen umzusetzen.
- Die Empfehlung betreffend Gewalt und Belästigung 2019⁶ ist rechtlich nicht verbindlich. Sie enthält Leitlinien für die Anwendung des Übereinkommens.
- Die "Entschließung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung der Arbeitswelt"⁷ richtet sich an alle Mitgliedstaaten mit der Bitte, dass Übereinkommen über Gewalt und Belästigung 2019 zu ratifizieren. An die Regierungen richtet sich der Wunsch, die Umsetzung mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zu beraten. Der Verwaltungsrat des Internationales Arbeitsamtes⁸ ist angefragt, den Generalsekretär⁹ um eine umfassende Strategie für eine breite Ratifizierung zu ersuchen einschließlich der Mobilisierung von dazu erforderlichen Mitteln.

Vor 2019 verabschiedete die ILC 1989 mit dem "Übereinkommen Nr. 169 über eingeborene und in Stämmen lebende Völker in unabhängigen Ländern" zur Anwerbung und den Beschäftigungsbedingungen den Schutz vor sexueller Belästigung¹⁰. 2011 verabschiedete die ILC die Pflicht für jedes Mitglied

 $^{^6}$ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_729970.pdf.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms 712272.pdf.

Informationen enthält das "Kompendium der Regeln für den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes", zu finden unter www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_681672.pdf. Die Bundesrepublik Deutschland nimmt seit 1954 einen der zehn ständigen Sitze im Verwaltungsrat der ILO ein: www.ilo.org/berlin/wir-uber-uns/WCMS_761211/lang--de/index.htm.

Ab Oktober 2022 ist Gilbert F. Houngbo der 11. Generaldirektor. Zum Bewerbungsverfahren siehe www.ilo.org/gb/about-governing-body/appointment-of-director-general/lang--en/index.htm (zuletzt abgerufen am 23.07.2022).

Art. 20 (3) d): www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/ normativeinstrument/wcms_c169_de.htm. Das Übereinkommen wurde für Deutschland am Ende der 19. Wahlperiode des Bundestags (Internetauftritt: www.bundestag.de) mit Gesetz vom 26.05.2021 - BGBl. II 2021, Nr. 11 02.06.2021 , S. 494 ratifiziert, siehe Permalink https://dip.bundestag.de/vorgang/gesetz-zu-dem-%C3%BCbereinkommennr-169-der-internationalen-arbeitsorganisation-vom/272126 .

der ILO, Hausangestellte vor allen Formen von Missbrauch, Belästigung und Gewalt zu schützen¹¹. Die 99. ILC verabschiedete außerdem die Empfehlung betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011 (Nr. 201). Zu Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte der ILO von 2011, für das der Bundestag 2013 das Umsetzungsgesetz beschloss, ermächtigte der Rat der Europäischen Union gestützt insbesondere auf Art. 153 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union in Verbindung mit Art. 218 Abs. 6 Buchstabe a Ziffer v und Art. 2 18 Abs. 8 Unterabsatz 1 auf Vorschlag der europäischen Kommission unter Zustimmung des europäischen Parlaments die Mitgliedstaaten zur Ratifizierung im Interesse der Europäischen Union. Der Beschluss ist im digitalen Amtsblatt der Europäischen Union auf der offiziellen Website der EU, das sich wie alle offiziellen Websites der EU in der Domäne europa.eu befinden.¹²

Die ILO ist die internationale Vereinigung von Staaten, die von Signatarstaaten des Versailler Vertrages vom 28. Juni 1919 und weiteren Länder, die dem Völkerbund beitreten wollten, 1919 gegründet wurde. Im Rahmen der Pariser Friedenskonferenz wurde im Schloss von Versailles auch verhandelt, dass "ein ständiger Verband gebildet" wird, "der an der Verwirklichung des in der Einleitung dargelegten Planes zu arbeiten berufen ist". Nach der Einleitung zum Teil XIII des Friedensvertrages, der unter der Überschrift "Arbeit" steht, konnte das Ziel des Völkerbundes der Begründung des Weltfriedens nur auf dem "Boden der sozialen Gerechtigkeit aufgebaut" werden. Die "Nichtannahme einer wirklich menschlichen Arbeitsordnung durch irgendeine Regierung" hemme "die Bemühung der anderen, auf die Verbesserung des Loses der Arbeiter in ihrem eigenen Lande bedachten Nationen".

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeins trument/wcms_c189_de.pdf.. Das Übereinkommen wurde 2013 in der 17. Wahlperiode für Deutschland ratifiziert, Permalink https://dip.bundestag.de/drucksache/entwurfeines-gesetzes-zu-dem-%C3%BCbereinkommen-nr-189-der-internationalen/44557 zum Gesetz vom 27.06.2013, BGBl. II 2013, Nr. 18 04.07.2013, S. 922. .

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2014. 032.01.0032.01.DEU&toc=OJ%3AL%3A2014%3A032%3ATOC

Der Friedensvertrag wurde zwischen den Vereinigten Staaten von Amerika, dem Britischen Reich, Frankreich, Italien, Japan sowie Belgien, Bolivien, Brasilien, China, Cuba, Ecuador, Griechenland, Guatemala, Haïti, Hedschas, Honduras, Liberia, Nicaragua, Panama, Peru, Polen, Portugal, Rumänien, dem serbisch-kroatisch-slovenische Staat, Siam, der Tschechoslowakei, Uruguay und Deutschland abgeschlossen. Ratifiziert wurde der Vertrag für Deutschland durch das "Gesetz über den Friedensschluss zwischen Deutschland und den allijerten und assozijerten Mächten" vom 16. Juli 1919. Das Gesetz, das 1919 im Reichsgesetzblatt auf den Seiten 687 bis 1349 veröffentlicht wurde, ist über https://alex.onb.ac.at/alex.htm digital verfügbar¹³. ALEX Historische Rechts- und Gesetzestexte ist die Online Veröffentlichung der österreichischen Nationalbibliothek, Praxis und Wissenschaft nutzen in Deutschland zum Ratifizierungsgesetz aus Juli 1919, das für Deutschland das Basisdokument für die internationalen Arbeitsorganisation wurde, gleichwohl die Internetseite http:// www.documentarchiv.de/wr/vv.html, so im Jahr 2000 der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages im Beitrag zum "Sachstand zur Wirksamkeit und Wirkung des Versailler Vertrages 1919 bis heute" ¹⁴.

1946 wurde die ILO die erste Spezialorganisation der Vereinten Nationen¹⁵. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde in San Francisco über eine neue internationale Organisation verhandelt. Grundlage der UN - und damit auch für ihre Sonderorganisation der ILO - ist die Charta der Vereinten Nationen vom 26. Juni 1945. 1973 konnte der Bundestag nach dem Grundlagenvertrag von 1972 das Gesetz zum Beitritt der Bundesrepublik Deutschland zur Charta der Vereinten Nationen vom 6. Juni 1973 beschließen und ist aber schon seit dem 12.06.1951 – nach der Unterbrechung ab 1935 - wieder Mitglied der ILO.

Auf der Homepage der UN wird die ILO im Abschnitt "Specialized Agencies" eingebettet in das System der UN vorgestellt¹⁶. 2022 sind 187 Staaten Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation. Von diesen gehören 39

¹³ www.versailler-vertrag.de/vv-i.htm.

 $^{^{14}\,}$ www.bundestag.de/resource/blob/686444/46ea408e09afed0f2accfe651f15f445/WD-2-138-19-pdf-data.pdf

 $^{^{15}\;\;}$ Engl.: United Nations – UN. Die Website der UN ist www.un.org.

 $^{^{16}}$ www.un.org/en/about-us/un-system; zuletzt am 23.07.2022 aufgerufen.

seit 1919 zur ILO. Die Information stammt aus dem öffentlichen digitalen und nicht in deutscher Sprache zur Verfügung stehenden Informationssystem der ILO NORMLEX. Die ILO NORMLEX Angaben sind für die Übereinkommen Nr. 169, Nr. 189 und Nr. 190 am Ende des Beitrags zu den Regionen "Africa, Americas, Arab States, Asia and the Pacific" sowie "Europe" aufbereitet. Die Kolonialzeit hat die in der Tabelle am Ende des Beitrags erkennbare Nachwirkungen für die Mitgliedschaft in der ILO.

Das ILO Übereinkommen Nr. 190 ist am 25. Juni 2021 in Kraft getreten. An diesem Tag waren zwölf Monate vergangen, nachdem zwei nach Art. 14 Nr. 2 Übereinkommen Nr. 190 notwendige Ratifikationen von Mitgliedstaaten vorlagen. Die Ratifikationen von Fiji und Uruguay wurden entsprechend Art. 14 Nr. 2 Übereinkommen 2019 durch den 10. Generaldirektor der ILO, Guy Ryder aus dem Vereinigten Königreich eingetragen. Die Angaben zum Stand der Ratifizierung stammen aus dem digital zugänglichen NORMLEX, dem "Information System on International Labour Standards". Hier kann nach folgenden vier Kriterien recherchiert werden: Typ/Number/Subject/Status. Die Ergebnisse für eine eigenen Recherche liegen in Englisch oder Französich vor. Deutsch ist bei der ILO keine Amtssprache. Es werden von der ILO aber viele Dokumente in deutscher Sprache zur Verfügung gestellt. Für NORMLEX wird keine übersetzte Fassung verwendet.

Der Stand der Ratifizierung zum Juni 2022 ist der Tabelle am Ende des Beitrags zu entnehmen. Bis Juni 2022 ist das ILO-Übereinkommen in sieben Mitgliedstaaten in Kraft getreten. Elf Mitgliedstaaten hatten das Datum mitgeteilt, an dem im Land das Übereinkommen über Gewalt und Belästigung, 2019 in Kraft treten wird. In Staaten mit einer monistischen Grundhaltung wird das nationale Recht und das Völkerrecht gemeinsam betrachtet. In der innerstaatlichen Rechtsordnung wird kein weiterer innerstaatlichen Rechtsakt verlangt, wenn die Zustimmung zu einem internationalen Übereinkommen innerstaatlich getroffen wurde. Andere Staaten haben einen dualistischen Ansatz. Das Völkerrecht und das nationale Recht werden als getrennte Rechtskreise in den Blick genommen. ILO Übereinkommen werden in Staaten mit einem dualistischen Konzept erst dann verbindlich, wenn dies auch innerstaatlich entschieden ist. Das Ergebnis beider Konzepte ist für das innerstaatliche

Inkrafttreten identisch. So werden aber auch die sich historisch entwickelten Handlungsformen respektiert.

Für Argentinien, Ecuador, Fiji, Mauritius, Somalia und Uruguay ist wohl die Ratifizierung die entscheidende Grundlage für die innerstaatliche Anwendung. Die elf anderen Staaten arbeiten mit der Angabe zum Inkrafttreten erkennbar zweistufig. Meist wird in den Verfassungen der Staaten festgelegt, wie ILO Übereinkommen innerstaatlich verbindlich werden.

Die Zweistufigkeit ist das Verfahren, das für Deutschland angewendet wird. In Deutschland ist hierzu der Bundestag zu beteiligen. Der Bundesrat ist entsprechend den verfassungsrechtlichen Vorgaben in den Artikeln 70 bis 74 Grundgesetz über die Beteiligung der Bundesländer, nachlesbar unter www. gesetze-im-internet. de/gg am Ratifizierungsverfahren zu beteiligen.

Von Schutzrechten für Frauen auch vor Gewalt zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Als Präambel der Verfassung der ILO wurde 1919 formuliert: "Die Gründung und die Aufgaben der ILO beruhen auf folgender Erkenntnis: Der Weltfriede kann auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden." Artikel 427 der Verfassung nennt als Grundsätze:

"Die Hohen vertragschließenden Teile haben in Anerkennung dessen, daß das körperliche, sittliche und geistige Wohlergehen der Lohnarbeiter vom internationalen Standpunkt aus von höchster+) Bedeutung ist, zur Erreichung dieses erhabenen Zieles die in Abschnitt I. vorgesehene und dem Völkerbund angegliederte ständige Einrichtung geschaffen.

Sie erkennen an, daß die Verschiedenheiten des Klimas, der Sitten und Gebräuche, der wirtschaftlichen Zweckmäßigkeit und industriellen Überlieferung die sofortige Herbeiführung der vollständigen Einheitlichkeit in den Arbeitsverhältnissen erschweren. Aber in der Überzeugung, daß die Arbeit nicht als bloße Handelsware betrachtet werden darf, glauben sie, daß sich Verfahren und Grundsätze für die Regelung der Arbeitsverhältnisse finden lassen, die alle industriellen Gemeinschaften zu befolgen sich bemühen sollten, soweit ihre besonderen Verhältnisse dies gestatten.

Unter diesen Verfahren und Grundsätzen erscheinen den Hohen vertrag-

schließenden Teilen die folgenden von besonderer und Beschleunigung erheischender Wichtigkeit:

- 1. Der oben erwähnte leitende Grundsatz, daß die Arbeit nicht lediglich als Ware oder Handelsgegenstand angesehen werden darf;
- 2. das Recht des Zusammenschlusses zu allen nicht dem Gesetz zuwiderlaufenden Zwecken sowohl für Arbeitnehmer wie auch für Arbeitgeber;
- die Bezahlung der Arbeiter mit einem Lohn, der ihnen eine nach der Auffassung ihrer Zeit und ihres Landes angemessene Lebensführung ermöglicht;
- 4. Annahme des Achtstundentags oder der 48-Stunden-Woche als zu erstrebendes Ziel überall da, wo es noch nicht erreicht ist;
- die Annahme einer wöchentlichen Arbeitsruhe von mindestens 24 Stunden, die nach Möglichkeit jedesmal den Sonntag einschließen soll.
- die Beseitigung der Kinderarbeit und die Verpflichtung, für die Arbeit Jugendlicher beiderlei Geschlechts so einzuschränken, wie es notwendig ist, um ihnen die Fortsetzung ihrer Ausbildung zu ermöglichen und ihre körperliche Entwicklung sicherzustellen;
- der Grundsatz gleichen Lohnes ohne Unterschied des Geschlechts für eine Arbeit von gleichem Werte;
- 8. die in jedem Lande über die Arbeitsverhältnisse erlassenen Vorschriften haben allen im Lande sich erlaubterweise aufhaltenden Arbeitern eine gerechte wirtschaftliche Behandlung zu sichern;
- jeder Staat hat einen Aufsichtsdienst einzurichten, an dem auch Frauen teilnehmen, um die Durchführung der Gesetze und Vorschriften für den Arbeiterschutz sicherzustellen.

Die Hohen vertragschließenden Teile verkünden nicht die Vollständigkeit oder Endgültigkeit dieser Grundsätze und Verfahren, erachten sie jedoch für geeignet, der Politik des Völkerbunds als Richtschnur zu dienen und, im Falle ihrer Annahme durch die dem Völkerbund als Mitglieder angehörenden industriellen Gemeinschaften sowie der Sicherstellung ihrer praktischen Durchführung durch eine entsprechende Aufsichtsbehörde, dauernde Wohltaten unter den Lohnarbeitern der Welt zu verbreiten."

Als Anlage zum Friedensvertrag von Versailles vom 28. Juni 1919 wurde die erste Tagung der Hauptversammlung für Arbeitsfragen terminiert, als Versammlungsort Washington festgelegt und die Regierung der Vereinigten Staaten vom Amerika gebeten, die Hauptversammlung einzuberufen. Die Tagesordnung der ersten Tagung war:

- "1. Durchführung des Grundsatzes des Achtstundentags oder der 48-Stunden-Woche;
- 2. Fragen hinsichtlich der Mittel zur Verhütung der Arbeitslosigkeit und zur Beseitigung ihrer Folgen;
- 3. Beschäftigung der Frauen:
 - a) vor und nach der Niederkunft (mit Einschluß der Frage der Mutterschaftsunterstützung,
 - b) Nachtarbeit,
 - c) gesundheitsschädliche Arbeiten;
- 4. Beschäftigung der Kinder:
 - a) Altersgrenze der Zulassung zur Arbeit,
 - b) Nachtarbeit,
 - c) gesundheitsschädliche Arbeiten;
- 5. Ausdehnung und Durchführung der 1906 in Bern angenommenen internationalen Abkommen über das Verbot der Nachtarbeit der gewerblichen Arbeiterinnen und über das Verbot der Verwendung von weißem (gelbem) Phosphor zur Anfertigung von Zündhölzern."

Von 1919 bis 2019 hat die ILO Arbeits- und Sozialstandards auf den Weg gebracht, die weltweit gültig sind und mit denen teilweise Bezug auf Menschenrechtsübereinkommen genommen wird. Insgesamt hat die ILC in ihrem hundertjährigen Bestehen 190 Übereinkommen und 206 Empfehlungen verabschiedet. Mitglieder der ILO sind Staaten. Staaten, die Mitglieder der ILO sind, können ILO Übereinkommen ratifizieren. Staaten haben sonst ihre Gründe zu berichten, die gegen die Ratifizierung sprechen.

Besonderheiten weiblicher Erwerbstätigkeit werden zum Mutterschutz seit Beginn der ILO in den Blick genommen. Bis in die 1980er waren die Themen der internationalen Arbeitsorganisation die außerhäusliche Erwerbsarbeit in Vollzeit. Das Übereinkommen Nr. 156 öffnete 1981 den Blick für Familienpflichten und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer. Erst 1994 folgte das Übereinkommen über die Teilzeitarbeit.

1996 begann für die ILO die Phase, Regeln auch für die nicht betriebliche Erwerbsarbeit den Blick zu vereinbaren. Der Start war das Übereinkommen Nr. 177 Heimarbeit. Für Hausangestellte folgte 2011 das Übereinkommen 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte und 2019 das Übereinkommen Nr. 190.

Das Konzept für die Zukunft ist der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der ILO aus dem Jahr 2019 zu entnehmen:

- Wirksame Realisierung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Geschlechter
- 2. Effektives lebenslanges Lernen und qualitativ hochwertige Bildung für alle
- 3. Universeller Zugang zu umfassendem und nachhaltigem Sozialschutz
- 4. Achtung der Grundrechte
- 5. Angemessener, gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegter Mindestlohn
- 6. Obergrenzen für die Arbeitszeit
- 7. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- 8. Politikkonzepte für menschenwürdige Arbeit und Produktivitätssteigerung
- 9. Politikkonzepte, die einen angemessenen Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten gewährleisten und den Herausforderungen und Chancen in der Arbeitswelt im Zusammenhang mit der digitalen Transformation der Arbeit, einschließlich Plattformarbeit, Rechnung tragen"¹⁷

Es sind die Antworten der ILO für eine Arbeitswelt in einem transformativen Wandel, der durch technologische Innovationen, demographische Verschiebungen, Klimawandel und Globalisierung vorangetrieben wird.

Die Ausgangssituation zur Ratifizierung 2022 in Deutschland

In diesem Jahrzehnt muss die Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht werden. Diese Aussage trifft die Ampelkoalition für die 20. Wahlperiode des Deutschen Bundestages im Koalitionsvertrag "Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit" und vereinbart, das Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) gegen Gewalt

 $^{^{17}\} www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_711468/lang--de/index.htm.$

und Belästigung Nr. 190 zu ratifizieren. Unter der Überschrift "Freiheit und Sicherheit, Gleichstellung und Vielfalt in der modernen Demokratie" verpflichten sich die Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und die Freien Demokraten (FDP) im Abschnitt VI der Koalitionsvereinbarung 2021 unter der Zwischenüberschrift Gleichstellung zum Schutz vor Gewalt, das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu ratifizieren.¹⁸

Über die Ratifizierung des 2019 in der 100. Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation angenommene Übereinkommen Nr. 190, das am 25. Juni 2021 in Kraft trat, beriet der Deutsche Bundestag bereits am Ende 19. Wahlperiode. Die Regierungsfraktionen der CDU/CSU und SPD brachten am 22. Juni 2021 ihren Antrag über die Geschlechtergleichstellung als eine zentrale globale Herausforderung ein. Im Antrag wurde in III Nr. 11 die Bundesregierung im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel aufgefordert "sich darüber hinaus für die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 190 "Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt" von 2019 einzusetzen. Gemeinsam mit weiteren Anträgen und anderen thematisch passenden Beschlussempfehlungen beriet der Bundestag über den Antrag "Geschlechtergleichstellung als eine zentrale globale Herausforderung" am 25. Juni 2021. Der Antrag wurde mit den Stimmen der Fraktionen von SPD und CDU/CSU angenommen, die AfD stimmte gegen den Antrag und die Linken, die Grünen und die FDP enthielten sich²⁰.

Anschließend erkundigte sich – noch in der in der 19. Wahlperiode – die Bundestagsabgeordnete Nicole Bauer (FDP) schriftlich nach dem Stand der Ratifizierung und konkreten Plänen der Bundesregierung für eine Umsetzung. Ihre Frage Nr. 51 zum Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ist mit der Antwort in der Bundestagsdrucksache 19/31996 nach-

www.fdp.de/sites/default/files/2021-11/Koalitionsvertrag%202021-2025_0.pdf, S.114f.

¹⁹ https://dserver.bundestag.de/btd/19/309/1930980.pdf

Das BT-Plenarprotokoll 19/237, S. 30967D-30977A ist über den auf der Seite des Deutschen Bundestages angerichteten Permalink https://dip.bundestag.de/vorgang/geschlechtergleichstellung-als-eine-zentraleglobale-herausforderung/279501 zugänglich,

zulesen. Veröffentlicht sind hier schriftliche Anfragen von Bundestagsabgeordneten mit den in der Woche vom 9. August 2021 eingegangenen Antworten der Bundesregierung. Die Parlamentarische Staatssekretärin Kerstin Griese gab in ihrer Antwort vom 9. August 2021 die Auskunft, dass Bundesregierung dem Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation eine sehr hohe Bedeutung beimesse. Die Bundesregierung sei 2019 bei der internationalen Arbeitskonferenz gemeinsam mit den Sozialpartnern maßgeblich an der Ausarbeitung beteiligt. Die EU-Mitgliedstaaten seien zudem wesentliche Treiber für den erfolgreichen Abschluss bei den ILO-Verhandlungen gewesen. Auf nationaler Ebene sei das Ratifikationsverfahren vorbereitet und hätten die Ressortabstimmung bereits erfolgreich zum Abschluss gebracht werden können. Die Ampelkoalition hat für die 20. Wahlperiode ebenso wie die Große Koalition von CDU/CSU und SPD in der 19. Wahlperiode das Ziel, das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu ratifizieren.

Die Europäische Kommission veröffentlichte am 22. Januar 2020 ihren Vorschlag, die Mitgliedstaaten zu ermächtigen, im Interesse der Europäischen Union das Übereinkommen 2019²¹ (Nr. 190) der internationalen Arbeitsorganisation zu ratifizieren. Bei der Union berät der Europäische Rat der Europäischen Union seit Ende 2019²² den Vorschlag der Europäischen Kommission. Die Protokolle von Sitzungen des Rates und vorbereitende Beratungen sind im Internet eingestellt. So ist bekannt, dass Bulgarien, die Slowakei und Ungarn allgemeine Vorbehalte und andere Bedenken zur gewählten Kompetenzgrundlage äußerten. ²³ 2022 ist die neuere Entwicklung die Stellungnahme des juristischen Dienstes 20.01.2022²⁴.

²¹ Europäische Kommission, Vorschlag für einen Beschluss des Rates zur Ermächtigung der Mitgliedstaaten, das Übereinkommen der Internationalen Organisation gegen Gewalt und Belästigung von (Nr. 190 von 2019) im Interesse der Europäischen Union zu ratifizieren, COM (2020) 24 vom 22.1.2020.

 $^{^{22}\} https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13610-2020-INIT/en/pdf$

²³ https://consilium.europa.eu/en; Beratungen am 4. und 18. Februar 2020 sowie am 4. März 2020; ST 6319/20 und 6522/20.

 $^{^{24}\ \} https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13484-2021-INIT/en/pdf$

Im europäischen Parlament werden unabhängig von der Arbeitswelt zum Themenfeld der Gewalt gegen Frauen Handlungsmöglichkeiten der Europäischen Union erörtert. So nahm das Europäische Parlament die Entschließung vom 16. Dezember 2021 zu MeToo und Belästigung-Auswirkungen in den EU-Organen an 25 .

Fazit

Seit dem 25. Juni 2021 gibt es weltweit anwendbare Normen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Für die ILO wurde eine gravierende Lücke bei den Arbeitsnormen geschlossen. Die ILO führte, wie es der Friedensvertrag von Versailles 1919 schon vorgab, Schutzrechte auch vor Gewalt für erwerbstätige Frauen ein. Nach 100 Jahren wurde daraus das Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

In Deutschland wird seit dem Ende der 19. Wahlperiode im Deutschen Bundestag über die Ratifizierung des Übereinkommens über Gewalt und Belästigung, 2019 beraten. Ende 2021 vereinbarte die Ampelkoalition die Ratifizierung. Wie 2013 zu Übereinkommen Nr. 189 bedarf es auch zum Übereinkommen Nr. 190 keiner Ermächtigung vom Rat der Europäischen Union, um für Deutschland das Übereinkommen zu ratifizieren.

Der Bund hat u.a. der staatlichen Verpflichtung nach Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz²⁶ mit den Vertragsgesetz Rechnung zu tragen. Die Bundesländer sind insbesondere zur Bildung in der Verantwortung und haben ggfls. der jeweiligen Landesverfassung Rechnung zu tragen.

²⁵ www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0514_DE.pdf

 $^{^{26}}$ www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html

Tab. 1: Angaben zusammengestellt aus der Datenbank NORMLEX Information System on International Labour Standards mit Stand vom 23.07.2022

Nr.	Region	Country	Member since	C 169 ²⁷	C 189 ²⁸	C 190 ²⁹
Afric	a	•	ı			
1.	Africa	Algeria	19.10.1962	03 Jul 2000 In Force		
2.	Africa	Angola	04.06.1976			
3.	Africa	Benin	14.12.1960			
4.	Africa	Botswana	27.02.1978			
5.	Africa	Burkina Faso	21.11.1960			
6.	Africa	Burundi	13.03.1963			
7.	Africa	Cabo Verde	03.04.1979			
8.	Africa	Cameroon	07.06.1960			
9.	Africa	Central African Republic	27.10.1960	30 Aug 2010 In Force		og Jun 2022 Not in force will enter into force on 09 Jun 2023
10.	Africa	Chad	10.11.1960			
11.	Africa	Comoros	23.10.1978			
12.	Africa	Congo	10.11.1960			
13.	Africa	Côte d'Ivoire	21.11.1960			

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INST RUMENT ID:312314:NO

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INST RUMENT_ID:2551460:NO

²⁹ www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INST RUMENT ID:3999810:NO

Nr.	Region	Country	Member since	C 169 ²⁷	C 189 ²⁸	C 190 ²⁹
14.	Africa	Democratic Republic of the Congo	20.09.1960			
15.	Africa	Djibouti	03.04.1978			
16.	Africa	Egypt	19.06.1936			
17.	Africa	Equatorial Guinea	30.01.1981			
18.	Africa	Eritrea	07.06.1993			
19.	Africa	Eswatini	20.05.1975			
20.	Africa	Ethiopia	28.09.1923			
21.	Africa	Gabon	14.10.1960			
22.	Africa	Gambia	29.05.1995			
23.	Africa	Ghana	20.05.1957			
24.	Africa	Guinea	21.01.1959		25 Apr 2017 In Force	
25.	Africa	Guninea-Bissa	21.02.1977			
26.	Africa	Kenya	13.01.1964			
27.	Africa	Lesotho	1966 to 1971 and since 02.06.1980			
28.	Africa	Liberia	28.06.1919			
29.	Africa	Libya	11.06.1952			
30.	Africa	Madagascar	01.11.1960		11 Jun 2019 In Force	
31.	Africa	Malawi	22.03.1965			
32.	Africa	Mali	22.09.196			

Nr.	Region	Country	Member since	C 169 ²⁷	C 189 ²⁸	C 190 ²⁹
33.	Africa	Mauritania	20.06.1961			
34.	Africa	Mauritius	05.05.1969		13 Sep 2012 In Force	01 Jul 2021 In Force
35.	Africa	Morocco	13.06.1956			
36.	Africa	Mozambique	28.05.1976			
37.	Africa	Namibia	03.10.1978		og Dec 2020 In Force	o9 Dec 2020 In Force
38.	Africa	Niger	27.02.1961			
39.	Africa	Nigeria	17.10.1960			
40.	Africa	Rwanda	18.09.1962			
41.	Africa	Sao Tome and Principe	01.06.1982			
42.	Africa	Senegal	04.11.1960			
43.	Africa	Seychelles	25.04.1977			
44.	Africa	Sierra Leone	13.06.1961		25 Aug 2021 Not in force will enter into force on 25 Aug 2022	
45.	Africa	Somalia	18.11.1960			o8 Mar 2021 In Force
46.	Africa	South Africa	1919 to 1966 and since 26.05.1994		20 Jun 2013 In Force	29 Nov 2021 Not in force will enter into force on 29 Nov 2022
47.	Africa	South Sudan	29.04.2012			

Nr.	Region	Country	Member since	C 169 ²⁷	C 189 ²⁸	C 190 ²⁹
	Africa	St Helena (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)				
48.	Africa	Sudan	12.06.1956			
49.	Africa	Togo	07.06.1960			
50.	Africa	Tunisia	12.06.1956			
51.	Africa	Uganda	25.03.1963			
52.	Africa	United Republic of Tanzania	30.01.1962			
	Africa	United Republic of Tanzania. Tanganyik				
	Africa	United Republic of Tanzania. Zanziba				
53.	Africa	Zambia	02.12.1964			
54.	Africa	Zimbabwe	06.06.1980			
Ame	ricas					
	Americas	Anguilla (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)				
55.	Americas	Antigua and Barbuda	16.02.1982		28 Jul 2021 Not in force will enter into force 28 Jul 2022	09 May 2022 Not in force will enter into force on 09 May 2023

Nr.	Region	Country	Member since	C 169 ²⁷	C 189 ²⁸	C 190 ²⁹
	Americas	Aruba (Nether- lands)				
56.	Americas	Argentina	28.06.1919		24 Mar 2014 In Force	23 Feb 2021 In Force
57.	Americas	Bahamas	25.05.1976			
58.	Americas	Barbados	08.05.1967			
59.	Americas	Belize	17.11.1981			
	Americas	Bermuda (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)				
60.	Americas	Bolivia (Plurina- tional State of)	28.06.1919	11 Dec 1991 In Force	15 Apr 2013 In Force	
61.	Americas	Brazil	28.06.1919	25 Jul 2002 In Force	31 Jan 2018 In Force	
	Americas	British Virgin Islands (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)				
62.	Americas	Canada	28.06.1919			
	Americas	Caribbean Part of the Nether- lands (Nether- lands)				
	Americas	Cayman Is- lands (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)				

Nr.	Region	Country	Member since	C 169 ²⁷	C 189 ²⁸	C 190 ²⁹
63.	Americas	Chile	28.06.1919	15 Sep 2008 In Force	10 Jun 2015 In Force	
64.	Americas	Colombia	28.06.1919	07 Aug 1991 In Force	09 May 2014 In Force	
65.	Americas	Costa Rica	1920 to 1927 and since 21.04.1944	o2 Apr 1993 In Force	20 Jan 2014 In Force	
66.	Americas	Cuba	28.06.1919			
	Americas	Curaçao (Neth- erlands)				
67.	Americas	Dominica	17.06.1982	25 Jun 2002 In Force	15 May 2015 In Force	
68.	Americas	Dominican Re- public	29.09.1924		15 May 1998 In Force	
69.	Americas	Ecuador	28.09.1934		18 Dec 2013 In Force	19 May 2021 In Force
70.	Americas	El Salvador	1919 to 1939 and since 21.06.1948			o7 Jun 2022 Not in force will enter into force on 07 Jun 2023
	Americas	Falkland Islands (Malvinas) (United King- dom of Great Britain and Northern Ire- land) ³⁰				

³⁰ A dispute exists between the Governments of Argentina and the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland concerning the sovereignty over the Falkland Islands (Malvinas).

Nr.	Region	Country	Member since	C 169 ²⁷	C 189 ²⁸	C 190 ²⁹
	Americas	French South- ern and Antarc- tic Territories (France)				
	Americas	Greenland (Denmark)				
71.	Americas	Grenada	09.07.1979		12 Nov 2018 In Force	
	Americas	Guam (United States of Amer- ica)				
72.	Americas	Guatemala	1919 to 1938 and since 19.10.1945	o5 Jun 1996 In Force		
73.	Americas	Guyana	08.06.1966		09 Aug 2013 In Force	
74.	Americas	Haiti	28.06.1919			
75.	Americas	Honduras	1919 to 1938 and since 01.01.1955	28 Mar 1995 In Force		
76.	Americas	Jamaica	26.12.1962		11 Oct 2016 In Force	
77.	Americas	Mexico	12.09.1931	o5 Sep 1990 In Force	03 Jul 2020 In Force	
	Americas	Montserrat (United King- dom of Great Britain and Northern Ire- land)				

Nr.	Region	Country	Member since	C 169 ²⁷	C 189 ²⁸	C 190 ²⁹
78.	Americas	Nicaragua	1919 to 1938 and since 09.04.1957	25 Aug 2010 In Force	10 Jan 2013 In Force	
79.	Americas	Panama	28.06.1919		11 Jun 2015 In Force	
80.	Americas	Paraguay	1919 to 1937 and since 05.09.1956	10 Aug 1993 In Force	o7 May 2013 In Force	
81.	Americas	Peru	28.06.1919	o2 Feb 1994 In Force	26 Nov 2018 In Force	
	Americas	Puerto Rico (United States of America)				
82.	Americas	Saint Kitts and Nevis	19.05.1996			
83.	Americas	Saint Lucia	09.04.1980			
84.	Americas	Saint Vincent and the Grena- dines	31.05.1995			
	Americas	Sint Maarten (Netherlands)				
85.	Americas	Suriname	24.02.1976			
86.	Americas	Trinidad and Tobago	24.05.1963			
87.	Americas	United States of America	1934 to 1977 and since 18.02.1980			

Nr.	Region	Country	Member since	C 169 ²⁷	C 189 ²⁸	C 190 ²⁹
	Americas	United States Virgin Islands (United States of America)				
88.	Americas	Uruguay	28.06.1919		14 Jun 2012 In Force	12 Jun 2020 In Force
89.	Americas	Venezuela (Bolivarian Republic of)	1919 to 1957 and since 16.03.1958	22 May 2002 In Force		
Arab	States					
90.	Arab States	Bahrain	18.04.1977			
91.	Arab States	Iraq	03.10.1932			
92.	Arab States	Jordan	26.01.1956			
93.	Arab States	Kuwait	13.06.1961			
94.	Arab States	Lebanon	23.12.1948			
95.	Arab States	Oman	31.01.1994			
96.	Arab States	Qatar	25.04.1972			
97.	Arab States	Saudi Arabia	12.01.1976			
98.	Arab States	Syrian Arab Republic	04.12.1947			

Nr.	Region	Country	Member since	C 169 ²⁷	C 189 ²⁸	C 190 ²⁹
99.	Arab States	United Arab Emirates	25.04.1972			
100.	Arab States	Yemen	20.05.1965			
Asia	and the Paci	fic				
101.	Asia and the Pacific	Afghanistan	29.09.1934			
	Asia and the Pacific	American Samoa (United States of America)				
102.	Asia and the Pacific	Australia	28.06.1919			
103.	Asia and the Pacific	Bangladesh	22.06.1972			
104.	Asia and the Pacific	Brunei Darus- salam	17.01.2007			
105.	Asia and the Pacific	Cambodia	24.02.1969			
106.	Asia and the Pacific	China	28.06.1919			
	Asia and the Pacific	Hong Kong Special Admin- istrative Region (Special Admin- istrative Region of China)				
	Asia and the Pacific	Macau Special Administrative Region (Special Administrative Region of China)				

Nr.	Region	Country	Member since	C 169 ²⁷	C 189 ²⁸	C 190 ²⁹
107.	Asia and the Pacific	Cook Islands	12.06.2015			
108.	Asia and the Pacific	Fiji	19.04.1974	03 Mar 1998 In Force		25 Jun 2020 In Force
	Asia and the Pacific	French Polyne- sia (France)				
109.	Asia and the Pacific	India	28.06.1919			
110.	Asia and the Pacific	Indonesia	12.05.1950			
111.	Asia and the Pacific	Iran (Islamic Republic of)	28.06.1919			
112.	Asia and the Pacific	Japan	1919 to 1940 and since 26.11.1951			
113.	Asia and the Pacific	Kiribati	03.02.2000			
114.	Asia and the Pacific	Lao People's Democratic Republic	23.01.1964			
115.	Asia and the Pacific	Malaysia	11.11.1957			
	Asia and the Pacific	Peninsular				
	Asia and the Pacific	Sabah				
	Asia and the Pacific	Sarawak				
116.	Asia and the Pacific	Maldives	15.05.2009			

Nr.	Region	Country	Member since	C 169 ²⁷	C 189 ²⁸	C 190 ²⁹
117.	Asia and the Pacific	Marshall Islands	03.07.2007			
118.	Asia and the Pacific	Mongolia	24.05.1968			
119.	Asia and the Pacific	Myanmar	18.05.1948			
120.	Asia and the Pacific	Nepal	30.08.1966	o5 Sep 1990 In Force		
	Asia and the Pacific	New Caledonia (France)				
121.	Asia and the Pacific	New Zealand	28.06.1919			
	Asia and the Pacific	Northern Mariana Islands (United States of America)				
122.	Asia and the Pacific	Pakistan	31.10.1947			
123.	Asia and the Pacific	Palau	29.05.2012			
124.	Asia and the Pacific	Papua New Guinea	01.05.1976			
125.	Asia and the Pacific	Philippines	15.06.1948		o5 Sep 2012 In Force	
126.	Asia and the Pacific	Republic of Korea	09.12.1991			
127.	Asia and the Pacific	Samoa	07.03.2005			
128.	Asia and the Pacific	Singapore	25.10.1965			

Nr.	Region	Country	Member since	C 169 ²⁷	C 189 ²⁸	C 190 ²⁹
129.	Asia and the Pacific	Solomon Islands	28.05.1984			
130.	Asia and the Pacific	Sri Lanka	28.06.1948			
131.	Asia and the Pacific	Thailand	28.06.1919			
132.	Asia and the Pacific	Timor-Leste	19.08.2003			
	Asia and the Pacific	Tokelau (New Zealand)				
133.	Asia and the Pacific	Tonga	24.02.2016			
134.	Asia and the Pacific	Tuvalu	27.05.2008			
135.	Asia and the Pacific	Vanuatu	22.05.2003			
136.	Asia and the Pacific	Viet Nam	1950 to 1976,1980 to 1985 and since 20.05.1992			
Euro	pe					
137.	Europe	Albania	1920 to 1967 and since 22.05.1991			o6 May 2022 Not in force will enter into force on o6 May 2023
	Europe	Albanien				
138.	Europe	Armenia	26.11.1992			

Nr.	Region	Country	Member since	C 169 ²⁷	C 189 ²⁸	C 190 ²⁹
139.	Europe	Austria	1919 to 1938 and since 24.06.1947			
140.	Europe	Azerbaijan	19.05.1992			
141.	Europe	Belarus	12.05.1954			
142.	Europe	Belgium	28.06.1919		10 Jun 2015 In Force	
143.	Europe	Bosnia and Her- zegovina	02.06.1993			
144.	Europe	Bulgaria	16.12.1920			
145.	Europe	Croatia	30.06.1992			
146.	Europe	Cyprus	23.09.1960			
147.	Europe	Czechia	1919 to 1993 as Part of Czecho- slovakia and since 03.02.1993			
148.	Europe	Denmark	28.06.1919	22 Feb 1996 In Force		
149.	Europe	Estonia	1921 and since 13.01.1992			
	Europe	Faroe Islands (Denmark)				
150.	Europe	Finland	16.12.1920		o8 Jan 2015 In Force	
151.	Europe	France	28.06.1919			

Nr.	Region	Country	Member since	C 169 ²⁷	C 189 ²⁸	C 190 ²⁹
152.	Europe	Georgia	22.06.1993			
153.	Europe	Germany	1919 to 1935 and since 12.06.1951	23 Jun 2021 In Force	20 Sep 2013 In Force	
	Europe	Gibraltar (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)				
154.	Europe	Greece	28.06.1919			30 Aug 2021 Not in force will enter into force on 30 Aug 2022
	Europe	Guernsey (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)				
155.	Europe	Hungary	18.09.1922			
156.	Europe	Iceland	19.10.1945			
157.	Europe	Ireland	10.09.1923		28 Aug 2014 In Force	
	Europe	Isle of Man (United King- dom of Great Britain and Northern Ire- land)				
158.	Europe	Israel	10.05.1949			

Nr.	Region	Country	Member since	C 169 ²⁷	C 189 ²⁸	C 190 ²⁹
159.	Europe	Italy	1919 to 1939 and since 19.10.1945		22 Jan 2013 In Force	29 Oct 202 Not in force will enter nto force for 29 Oct 2022
	Europe	Jersey (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)				
160.	Europe	Kazakhstan	31.05.1993			
161.	Europe	Kyrgyzstan	31.03.1992			
162.	Europe	Latvia	1921 and since 03.12.1991			
	Europe	Lichtenstein				
163.	Europe	Lithuania	1921 and since 04.10.1991			
164.	Europe	Luxembourg	16.12.1920	o5 Jun 2018 In Force		
165.	Europe	Malta	04.01.1965		14 May 2021 In Force	
	Europe	Monaco				
166.	Europe	Montenegro	14.07.2006			
167.	Europe	Netherlands	28.06.1919	o2 Feb 1998 In Force		
168.	Europe	North Mace- donia	28.05.1993			
169.	Europe	Norway	28.06.1919	19 Jun 1990 In Force	08 Jul 2021 In Force	

Nr.	Region	Country	Member since	C 169 ²⁷	C 189 ²⁸	C 190 ²⁹
170.	Europe	Poland	28.06.1919			
171.	Europe	Portugal	28.06.1919		17 Jul 2015 In Force	
172.	Europe	Republic of Moldova	08.06.1992			
173.	Europe	Romania	1919 to 1942 and since 11.05.1956			
174.	Europe	Russian Feder- ation	1934 to 1940 and since 26.04.1954			
175.	Europe	San Marino	18.06.1982			14 Apr 2022 Not in force will enter into force on 14 Apr 2023
176.	Europe	Serbia	24.11.2000			
177.	Europe	Slovakia	1919 to 1993 as part of Czecho- slovakia and since 22.01.1993			
178.	Europe	Slovenia	29.05.1992			
179.	Europe	Spain	1919 to 1941 and since 28.05.1956	15 Feb 2007 In Force		25 May 2022 Not in force will enter into force on 25 May 2023

Nr.	Region	Country	Member since	C 169 ²⁷	C 189 ²⁸	C 190 ²⁹
180.	Europe	Sweden	28.06.1919		04 Apr 2019 In Force	
181.	Europe	Switzerland	28.06.1919		12 Nov 2014 In Force	
182.	Europe	Tajikistan	26.11.1993			
183.	Europe	Türkiye	18.07.1932			
184.	Europe	Turkmenistan	24.09.1993			
185.	Europe	Ukraine	24.09.1993			
186.	Europe	United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	28.06.1919			o7 Mar 2022 Not in force will enter into force on 07 Mar 2023
187.	Europe	Uzbekistan	13.07.1992			

Dieser Beitrag ist freigegeben unter der CC-Lizenz CC BY-NC-ND 4.0 International, siehe https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0.

ILO-Übereinkommen Nr. 190 und Arbeitsschutz

Ein neuer Rahmen für den Kampf gegen sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt

1. Sexuelle Belästigung als Gesundheitsgefährdung

Sexuelle Belästigung ist ein vielschichtiges soziales Phänomen. Während die Verhaltensweisen von Blicken, zu Gesten, zu Kommentaren bis hin zu körperlichen Übergriffen reichen, sind auch die Folgen vielfältig. Am häufigsten sind Verunsicherungen und Ängste, gefolgt von Depressionen, Konzentrationsschwäche und neurovegetativen Störungen, wie auch Kopfschmerzen, Rückenschmerzen, Übelkeit, Magenbeschwerden, Müdigkeit und Schlaf-sowie Essstörungen, so schon die erste, nicht repräsentative Studie zum Thema von Monika Holzbrecher et al. aus dem Jahr 1991. Auch die jüngste Studie zum Thema kommt zu identischen Ergebnissen, und zwar hält die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in ihrer 2020 veröffentlichten Studie von Monika Schröttle et al. fest: "dass durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz die Gesundheit und das Wohlbefinden sowie die Arbeitsplatzzufriedenheit von Mitarbeiter_innen beeinträchtigt werden, etwa im Hinblick auf die psychische und physische Gesundheit, Stress, Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS), Arbeitsbelastungen [...]."²

Holzbrecher, Monika/Braszeit, Anne/Müller, Ursula/Plogstedt, Sibylle, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Schriftenreihe des BMinJFFG, Band 260. Stuttgart, Berlin, Köln (Dortmunder Studie) 1991, S. 88 ff.

Schröttle, Monika/Meshkova, Ksenia/Lehmann, Clara, Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Studie

Es gibt daher einen - nach wie vor aktuellen - Zusammenhang zwischen dem Erleben von sexueller Belästigung und dem individuellen Gesundheitszustand. 3

Diese von der BGW so auch bereits vorgenommene Einordnung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt als Arbeitsschutz- und Gesundheitsrisiko ist in der Europäischen Union kein Novum: In Belgien wird sexuelle Belästigung zum Beispiel als psychosoziales Risiko am Arbeitsplatz im Rahmen des Gesetzes über Wohlbefinden am Arbeitsplatz von 2014 verhandelt; in Italien hat es vor allem die Verlagerung des Schwerpunkts auf Arbeitsschutz- und Gesundheit im Jahr 2008 den Gewerkschaften ermöglicht, Gewalt an Frauen zum Thema zu machen; in Slowenien hat die Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Krankenversicherungsanstalten bei mehreren Projekten seit 2013 dazu geführt, das Thema so als Arbeitsplatzrisiko zu erkennen und anzugehen; in Holland hat die Arbeitsinspektionsbehörde 2016 ein Gesundheits- und Sicherheits-Check-Online-Tool eingeführt, das Checklisten zu psychosozialen Risiken und Arbeitsdruck, einschließlich "sexueller Einschüchterung" enthält, um nur einige Beispiele zu nennen.⁴

im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020, S. 31. Abrufbar unter: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.html (zuletzt abgerufen am 28.2.22).

Siehe auch die 2020 und 2021 veröffentlichten Ergebnisse von Befragungen von Vaupel, Claudia/Vincent-Höper, Sylvie/Helms, Lia/Adler, Mareike/Schablon, Anja, für die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege zur Messung von Gewalt und Belästigung im Gesundheits- und Sozialwesen. Abrufbar unter: www.bgwonline.de/bgw-online-de/themen/gesund-im-betrieb/umgang-mit-gewalt/sexuelle-belaestigung-und-gewalt-am-arbeitsplatz-ein-problem-im-22478 (zuletzt abgerufen am 28.2.22).

Diese und weitere Nachweise bei Jane Pillinger, Safe at Home, Safe at Work, Trade Union Strategies to Prevent, Manage and Eliminate Work-Place Harassment and Violence against Women, ETUC 2017, S: 21 ff. Abrufbar unter. www.etuc.org/sites/default/files/document/files/en_-_brochure_-_safe_at_home_1.pdf (zuletzt abgerufen am 28.2.22).

2. These und Begründung

Deshalb plädiere ich dafür, das Thema von sexueller Belästigung zukünftig *auch* stärker als Thema des Arbeitsschutzes zu behandeln. Nach derzeitiger Rechtslage liegt der Fokus zur Behandlung von sexueller Belästigung vor allem (und auch mit gutem Grund) im Antidiskriminierungsrecht.⁵ Dies ist wichtig und richtig, um die Ungleichheitsdimension sichtbar zu machen.⁶ Auch wenn ich die Erforderlichkeit dieses antidiskriminierungsrechtlichen Ansatzes keineswegs absprechen möchte, möchte ich doch im Folgenden die Nützlichkeiten eines *zusätzlichen* arbeitsschutzrechtlichen Ansatzes darstellen. Dieser *zusätzliche* Ansatz könnte mit seinem ihm immanenten Fokus auf Gesundheit und Sicherheit einen *weiteren* Aspekt des Themas aufgreifen, der bisher wenig im Fokus war.

Das Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO)⁷ dient hierzu als sinnvoller Impuls des Umdenkens.⁸ Nach aktuellem Stand haben Argentinien, Fidschi, Namibia und Uruguay das

Sexuelle Belästigung ist legaldefiniert in § 3 Abs. 4 AGG und bislang prägen vor allem die Antidiskriminierungsstelle, wie auch führende Antidiskriminierungsrechtler*inn en, die Debatte.

⁶ Grundlegend Susanne Baer, Würde oder Gleichheit? Zur angemessenen grundrechtlichen Konzeption von Recht gegen Diskriminierung am Beispiel sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland und den USA, Nomos-Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1995, S. 48f.

ILO-Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt vom 21.6.2019, im Folgenden ILO-Übereinkommen Nr. 190. Abrufbar unter www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS_729964/lang--en/index.html (zuletzt abgerufen am 28.2.22). Zum ILO-Übereinkommen Nr. 190 siehe weiterführend: Sonja Mangold, Völkerrechtliche Impulse gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, Recht und Politik 2/2020, S. 200 ff. sowie Reingard Zimmer, ILO-Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, STREIT 1/2021, S. 3 ff.

So auch die Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2021 zum Titel Beispiele Guter Praxis gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz von Nägele, Barbara/Pagels, Nils/Berger, Filiz, S. 22. Abrufbar unter: www.antidiskriminierungsstelle. de/DE/wir-beraten-sie/praxisbeispiele/praxisbeispiele-node.html (zuletzt abgerufen am 28.2.22).

Übereinkommen ratifiziert, während dies in sechs weiteren Ländern in 2022 passieren wird;⁹ die aktuelle Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag ihre Ratifizierungsabsicht festgehalten.¹⁰ Das ILO-Übereinkommen Nr. 190 weist entscheidende thematische (1), instrumentelle (2) und personelle (3) Überschneidungen mit dem geltenden Arbeitsschutzrecht auf.

2.1 Thematische Übereinstimmung

Beide Rechtsquellen schützen identische Rechtsgüter. Das ILO-Übereinkommen Nr. 190 enthält erstmals eine weltweit gültige Definition von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, die für das vorherrschende Verständnis von sexueller Belästigung spannend ist. Nämlich bezieht sich der Begriff Gewalt und Belästigung nach Art. 1 ILO-Übereinkommen Nr. 190 auf "eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken [...], die auf *physischen, psychischen,* sexuellen oder wirtschaftlichen *Schaden* abzielen".

Wenn auch etwas ungewöhnlich als "Schaden" formuliert, meint die Übereinkommensdefinition hiermit nicht die Rechtsfolgen, sondern die Rechtsgutsverletzungen als Folgen einer Handlung. Hervorgehoben habe ich die Adjektive "physisch" und "psychisch"; diese zwei Fremdworte für "körperlich" und "geistig" sind ein gängiges Begriffspaar zur Beschreibung des Rechtsguts der körperlichen Unversehrtheit nach Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG^{12} (unabhängig vom

⁹ Siehe die ILO-eigene zusammenfassende Übersicht. Abrufbar unter: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:559678639610::::P11300_INSTRUMENT_SORT:3 (zuletzt abgerufen am 28.2.22).

Bundesregierung, Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP, S. 115. Abrufbar unter: www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/0422 1173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1 (zuletzt abgerufen am 28.2.22).

So auch ein unveröffentlichtes, rechtswissenschaftliches Gutachten von Kocher, Eva/ Schwartzer, Miriam/von Wulfen, Vanessa, Die ILO- Konvention Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und die Empfehlung Nr. 206 Anforderungen bei einer Umsetzung in deutsches Recht, im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes, 2021.

 $^{^{12}\,}$ Aktuelle, wenn auch exemplarische Vertretende aus Rechtserkenntnis und Rechtsan-

Streit, inwiefern dieses Rechtsgut auch psychische Verletzungen im Einzelnen erfasst). $^{13}\,$

Dieses Rechtsgut steht auch im Fokus des Arbeitsschutzrechts, welches dazu dient (§ 1 Abs. 1 S. 1 ArbSchG), "die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern". Unabhängig davon, ob sich der Gesundheitsbegriff im ArbSchG ursprünglich am weiten WHO-Gesundheitsverständnis orientierte oder nicht,¹⁴ kann – oder sollte – dieser Streit spätestens seit der Einführung von psychischen Belastungen in das ArbSchG dahinstehen,¹⁵ denn hiermit wird der Schutz von sowohl physischer wie auch psychischer Gesundheit (explizit § 4 Nr. 1 ArbSchG) verdeutlicht. Allerspätestens sollte die Tatsache, dass das ILO-Übereinkommen Nr. 190 nicht zwischen physischen und psychischen Verletzungen hierarchisierend differenziert, sondern beide als gleichberechtigte Kategorien an Verletzungen nebeneinander auflistet, als Argument angeführt werden können.

2.2 Instrumentelle Übereinstimmung

Beide Rechtsquellen verwenden fast identische Instrumente zur Zielerreichung. Während es in den Abschnitten 4-6 des ILO-Übereinkommens Nr. 190 einen

wendung der drei großen Rechtsgebiete, nämlich Öffentliches Recht, Zivilrecht und Strafrecht: Stephan Rixen, in: Sachs, Grundgesetz Kommentar, 9. Auflage 2021, Art. 2 Rn., 147 ff.; Christian Katzenmeier, in: Nomos-Kommentar zum BGB, 4. Auflage 2021, § 823, RN. 18 ff.; Bernhard Hardtung, in: MüKoStGB, 4. Auflage 2021, § 223 Rn. 61 ff.; zuletzt der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 24. März 2021 – 1 BvR 2656/18, der in Rn. 114 auf die "Schutzpflichten aus Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG für das physische und auch das psychische Wohlergehen" abstellt.

Siehe dazu aus voriger Fn. 14 die Kommentierung von Bernhard Hardtung, die sich in juristisch-methodischer Manier genau diesem Streit widmet und sich für eine Einbeziehung psychischer Krankheiten ausspricht, Rn. 61 ff.

Dafür: Winkelmüller, Michael/Gabriel, Moritz, in: BeckOK Arbeitsschutzrecht, Arb-SchG, 9. Auflage 2022, § 1 Rn. 19. Dagegen: Nobert Kollmer, in Kollmer/Klindt/Schucht, Kommentar zum Arbeitsschutzgesetz, 4. Auflage 2021, § 1 Rn. 17.

So auch eingestehend Norbert Kollmer in voriger Fn. 22, Rn. 19, nämlich einen "Paradigmenwechsel" mit Einführung der "psychischen Belastungen" konstatierend.

umfassenden Katalog an Maßnahmen gibt, reicht für meine These ein Blick in Art. 9 und Art. 10 des ILO-Übereinkommens Nr. 190. Nach Art. 9 ILO-Übereinkommen Nr. 190 sind folgende Umsetzungsmaßnahmen erforderlich, nämlich "eine Arbeitsplatzpolitik zu Gewalt und Belästigung anzunehmen und umzusetzen" (Art. 9 Abs. 1 lit. a)), "Gewalt und Belästigung und damit verbundene psychosoziale Risiken beim Arbeitsschutzmanagement zu berücksichtigen" (Art. 9 Abs. 1 lit. b)), "Gefahren zu ermitteln und die Risiken von Gewalt und Belästigung zu bewerten sowie die Maßnahmen zu ihrer Verhinderung und Kontrolle zu ergreifen" (Art. 9 Abs. 1 lit. c)) und zuletzt "Informationen und Schulungen über die ermittelten Gefahren und Risiken von Gewalt und Belästigung und die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen bereitzustellen" (Art. 9 Abs. 1 lit. d)).

Für diejenigen Personen, die im Arbeitsschutz tätig oder zumindest damit besser vertraut sind, klingt diese Auflistung nahezu wie eine Zusammenfassung gewisser arbeitsschutzrechtlicher Formulierungen, insbesondere derjenigen des § 5 ArbSchG zur Gefährdungsbeurteilung und des § 12 ArbSchG zur Informationsbereitstellung. ¹⁶ In Art. 10 lit. h) des ILO-Übereinkommens Nr. 190 wird sodann das Recht von Arbeitnehmenden erwähnt, sich einer gefährdenden Situation durch Entfernen zu entziehen, welches auch im ArbSchG, nämlich § 9 Abs. 3, auffindbar ist.

2.3 Personelle Übereinstimmung

Beide Rechtsquellen verpflichten identische Akteur*innen. Das ILO-Übereinkommen Nr. 190 fordert in Art. 4 Abs. 2 den sozialpartnerschaftlichen Dialog und die Einbindung der Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenverbände, sodass nicht nur, die Regierungen, Politik und Verwaltung dazu aufgerufen werden, die entsprechenden Regelungen und Rahmenbedingungen zu schaffen, sondern auch die Arbeitgebendenverbände und Gewerkschaften. Dass diese

Die Gesetzeswortlaute beider zitierten Normen hier einsehbar: www.gesetze-im-internet.de/arbschg/index.html#BJNR124610996BJNE000801377 (zuletzt abgerufen am 28.2.22).

auch wichtige und handlungsermächtigte Akteur:innen im Arbeitsschutzrecht sind, steht außer Frage.

3. Vorteile des neuen Rahmens

Nachdem ich nun die Überschneidungen zwischen beiden Regelungskomplexen aufgezeigt habe, die für eine konzeptionelle Kongruenz sprechen, werfe ich nun die Frage auf, was eine solche *zusätzliche* Einordnung des Themas ins Arbeitsschutzrecht mit sich bringt? Meine Antwort lautet:¹⁷ Dass Unternehmen und Betriebe durch einen solchen neuen Rahmen einen erhöhten Fokus auf die Prävention legen müssen (1), der sie zur Entwicklung und Umsetzung von Vor- und Nachsorgekonzepten verpflichtet, auf die die Arbeitnehmenden Einfluss nehmen können (2).

3.1 Prävention im Fokus

Das ILO-Übereinkommen Nr. 190 verpflichtet die Mitgliedstaaten mit mehreren Umsetzungsmaßnahmen in Art. 9 dazu, die Arbeitgebenden für die Prävention von Gewalt und Belästigung in die Pflicht zu nehmen. In beiden von mir zu vergleichenden Gesetzen – sowohl dem AGG als auch dem ArbSchG – gibt es bereits solche gesetzlich normierten Pflichten, die Art. 9 gerecht werden würden, nämlich § 12 AGG und § 3 ArbSchG. Beide Normen enthalten allgemeine Schutzpflichten gegenüber den Arbeitnehmenden, indem sie Arbeitgebende dazu verpflichten, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen. ¹⁸ Jedoch unterscheiden sich beide Gesetze in ihrem Umfang der Präventionspflichten. Wenn wir diese Schutzpflichten nämlich innerhalb der ihnen gesetzlich zugrundeliegenden Regelungssysteme betrachten, fällt auf, dass die Pflicht in § 3 ArbSchG Teil eines Prinzip der Gefahrenvorsorge ist,

 $^{^{17}~}$ So eine der wesentlichen Erkenntnisse der Befragungen durch die BGW, siehe Fn. 3.

Auf die Ähnlichkeit verweist auch Rudolf Buschmann, in: Däubler/Beck, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 5. Auflage 2022, § 12 Rn. 13.

das auch auf Gefahrenanalyse nach § 5 ArbSchG, auf Gefahrendokumentation nach § 6 ArbSchG und auf Unterweisung nach § 12 ArbSchG abstellt. Die Gefährdungsbeurteilung des § 5 ArbSchG verpflichtet die Arbeitgebenden, Gesundheitsrisiken, darunter auch psychische Belastungen, zu ermitteln; sie bildet die Grundlage für die zu treffenden, passenden Gegenmaßnahmen. Eine solche Ermittlungspflicht gibt es im AGG nicht.

Die Gefahrendokumentation des § 6 ArbSchG leistet einen weiteren Beitrag zur Aufdeckung von Defiziten in der betrieblichen Sicherheitsorganisation und erleichtert auch so die Erfolgskontrolle. Auch eine solche Dokumentationspflicht gibt es im AGG nicht. Die Unterweisung der Arbeitnehmenden über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit nach § 12 ArbSchG ist ein elementarer Bestandteil der Gesundheits- und Sicherheitsstrategie. Auch wenn es eine ähnliche Pflicht zur Informationsvermittlung in § 12 Abs. 2 AGG gibt, sind diese keineswegs identisch ausgestaltet: Nach dem Wortlaut von § 12 Abs. 1 S. 1 des AGG ("der Arbeitgeber soll") handelt sich hierbei *nicht* um eine spezielle Verpflichtung der Arbeitgebenden zur Durchführung von Schulungen, sondern um eine nur mögliche Sollens-Vorschrift, während die Unterweisung im ArbSchG verpflichtend ist ("der Arbeitgeber hat"). Hier ließe sich zwar argumentieren, dass S. 2 in § 12 AGG - wonach Durchführung von Schulungen als Erfüllung der Präventionspflichten gilt – ein starker Anreiz ist, um die eigentlich nur freiwilligen Schulungen durchzuführen. 20 Aber auch wenn dem so wäre, erscheint die Effektivität dieser Ausgestaltung fraglich, da es keine gesetzlichen Anforderungen an die Qualität oder Quantität dieser Schulungen gibt. Demgegenüber gibt § 12 ArbSchG vor, dass die Unterweisung nach S. 2 individuell zugeschnitten sein muss, zu nach S. 3 gesetzlich festgelegten Zeitpunkten zu erfolgen hat und nach S. 4 stets dynamisch angepasst werden muss, was auch das in § 3 ArbSchG genannte Ziel der dauerhaften Anstrengung einer Verbesserung des Arbeitsschutzes nochmal aufgreift.

Wolfhard Kohte, in: Kollmer/Klindt/Schucht, Kommentar zum Arbeitsschutzgesetz, 4. Auflage 2021, § 3 Rn. 2, konkret Rn. 22 ff.

²⁰ So Rudolf Buschmann (Fn. 21), Rn. 29.

Daher gleicht eine zusätzliche arbeitsschutzrechtliche Einordnung des Themas von sexueller Belästigung gewisse defizitäre gesetzliche Ausgestaltungen der Präventionspflichten im AGG aus, was bei dem ausgeklügelten Prinzip der Gefahrenvorsorge durchaus zu begrüßen wäre, wobei dem AGG sodann der Raum für reaktive Aufklärung und Sanktionierung verbleibt.

3.2 Mitspracherechte und erweiterter Kreis an Ansprechpartner*innen

Sofern wir sexuelle Belästigung zukünftig auch als Gesundheits- und Sicherheitsrisiko begreifen, könnten die Arbeitnehmenden sodann auch Einfluss auf die Gestaltung der Präventionskonzepte einnehmen. Im Arbeitsschutzrecht wird bereits jetzt ein großes Gewicht auf Beteiligung und Kooperation gelegt, sodass die Arbeitnehmenden zur Wahrnehmung ihrer Unterstützungsfunktion auch eine aktive, handlungsfähige Funktion eingeräumt wird. Nach § 17 ArbSchG haben die Arbeitnehmenden das Recht, Vorschläge zu machen. Bei einer bevorstehenden Gefahr sind diese nach § 16 ArbSchG unverzüglich zu melden, wozu die Arbeitnehmenden sich nach Abs. 2 S. 2 auch an Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzt*innen oder Sicherheitsbeauftragte nach § 22 SGB VII wenden können. Hieraus entstehen nicht nur weitere Rechte, sondern auch ein erweiterter Kreis an möglichen Ansprechpartner*innen, zusätzlich zu der Beschwerdestelle nach § 13 AGG²¹ (oder eine ggf. aber außerhalb des öffentlichen Dienstes selten vorhandene Gleichstellungsbeauftragte). Dieser präventiv-partizipatorische Aspekt wirkt vielversprechend, insbesondere um Arbeitnehmenden eine Stimme zu geben, sodass sie teilnehmen, reden und gehört werden können, insbesondere in kleinen Unternehmen und Betrieben ohne Betriebsrat.²² Nach dem AGG hingegen haben belästigte Personen nur

Die in Fn. 2 erwähnte ADS-Studie hält hierzu erschreckenderweise fest, dass bei über 40 Prozent der Arbeitnehmenden keine Kenntnis über betriebsinterne Beschwerdestellen vorlag, S. 13.

Nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes gehören von den rund 3,4 Mio. Unternehmen rund 2,9 Mio. zu den Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Arbeitnehmenden; rund 350.000 sind Kleinunternehmen zwischen zehn und 50 Arbeitnehmenden. Abrufbar unter: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1929/umfrage/unternehmen-nach-beschaeftigtengroessenklassen/ (zuletzt abgerufen am 28.2.22). 2020 hatten

das reaktive Recht nach § 13 AGG, sich im Nachhinein über Versäumnisse bei der Gestaltung zu beschweren. Die bestehenden Präventionspflichten treffen nur die Arbeitgebenden, denen bei der Umsetzung ein Ermessensspielraum hinsichtlich der konkreten Maßnahmen eingeräumt wird. 23 Auch hier wäre eine zusätzliche arbeitsschutzrechtliche Einrahmung des Themas als Ergänzung und Erweiterung des geltenden Verständnisses angebracht.

4. Ausblick

Zusammenfassend könnte das ILO-Übereinkommen Nr. 190 daher als ein Impuls des Umdenkens dienen. Als wesentliche Bedingungen und Risikofaktoren von sexueller Belästigung gelten "organisationale Umweltbedingungen, insbesondere das Arbeitsklima". ²⁴ Es liegt daher in der Verantwortung der Arbeitgebenden, Gefährdungen vorzubeugen und es ist bereits jetzt rechtlich möglich, das ArbSchG dahingehend auszulegen und anzuwenden, um auf sexuelle Belästigung adäquat zu reagieren.

Jedoch ist dies noch nicht Teil des vorherrschenden Verständnisses, sodass sich ggf. eine ausdrückliche gesetzliche Klarstellung empfiehlt. Es ließe sich in \$ 4 Nr. 1 ArbSchG den folgenden Halbsatz einbauen: "insbesondere durch ein gewalt- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld." 25

nur acht Prozent der Arbeitnehmende in Betrieben mit bis zu 50 Arbeitnehmenden in Westdeutschland und neun Prozent in Ostdeutschland einen Betriebsrat, siehe dazu WSI-Mitteilung von Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne, Tarifbindung und Betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020, Heft 4/2021, S. 311.

 $^{^{23}\,}$ Siehe Rudolf Buschmann (Fn. 21), Rn. 25, zu Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmendenvertretungen.

²⁴ Fn. 2, S. 32.

²⁵ Siehe hierzu auch den Formulierungsvorschlag in der ILO-Empfehlung Nr. 206 zum ILO-Übereinkommen Nr. 190. Art. II Ziff. 8.

Praktische Gewaltprävention an einer Hochschule in den USA

Ein Rückblick

Projektbeschreibung

Von 2000 bis 2012 hatte ich mit einem Projekt zur Gewaltprävention an einer Universität im Nordosten der USA zu tun. Dieses Projekt wurde sechs Jahre lang aus Fördermitteln des U.S. Justizministeriums finanziert, dann weitere sechs Jahre von der Universität und schließlich in seiner Gesamtheit aufgelöst und in ein Minimal-Angebot umgewandelt. Den Auflagen des Justizministeriums entsprechend ging es in den ersten sechs Jahren in erster Linie um die Prävention von sexueller und Partnerschafts-Gewalt unter Studierenden; in den zweiten sechs Jahren wurde der Fokus u.a. auf die Auswirkungen häuslicher Gewalt auf den Arbeitsplatz bei Angestellten der Universität erweitert. Dies hatte mit sozial-politischen Rahmenbedingungen der Zeit zu tun. Meine Rolle bestand zunächst in der Beschaffung der Drittmittel und in der Leitung des so finanzierten Projektes; danach im Vorsitz eines Projekt-Beirates, ohne jedoch direkt in die institutionelle Projekthierarchie eingebunden zu sein.

Kern des Projektes war ein runder Tisch – "coordinated community response" – an dem Vertreter der Universität und umliegenden Gemeinden zusammenkamen: auf Universitäts-Seite, die Organisation vieler amerikanischer Universitäten widerspiegelnd, Gesundheitsdienst, Psychologischer Dienst, Wohnheime, Mensen, Studentenwerk, Lehrkräfte, Studierende, Leitungsangestellte, Polizei und die Abteilung, die sich mit Verletzungen der offiziellen stu-

dentischen Verhaltensregeln ("Code of Conduct") befasst. Diese Abteilung hat Justiz-ähnliche Befugnisse, kann Evidenz sammeln, Anhörungen durchführen und Sanktionen aussprechen (bis hin zum Rauswurf aus der Universität). Auf Seite der Gemeinden nahmen teil Vertreter von Polizei, Justiz, Gesundheitswesen und der spezialisierten Zentren für Opfer sexueller und häuslicher Gewalt.

An diesem runden Tisch wurden detaillierte Universitäts-Richtlinien zu Gewaltvorfällen aktualisiert oder komplett neu erarbeitet, Aufklärungs- und Schulungsprogramme entwickelt, und die Unterstützung der Universitätsleitung eingefordert. Der runde Tisch betrieb die Einrichtung einer neuen campus-basierten Stelle zur Betreuung von Opfern sexueller und Partnerschafts-Gewalt und unterstützte deren Arbeit und war zudem das zentrale Vehikel zur Verbesserung der Arbeitsbeziehungen zwischen allen Beteiligten, die über ihre jeweiligen Arbeitsbereiche und -befugnisse oft nur geringfügig informiert waren.

Auf diese Weise wurde das einschlägige Regelwerk der Universität komplett überarbeitet und auf den neuesten Stand gebracht. Die neue, campus-basierte Opferbetreuung entwickelte sich im Laufe der Zeit zu einer zuverlässigen und geschätzten Anlaufstelle für Betroffene aller Art – Gewaltopfer, Freunde, Helfer, Mitarbeiter und Lehrkräfte, die Auskunft suchten oder Gewaltopfer an qualifizierte Unterstützung verweisen wollten.

Gesellschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen

Sechs Jahre lang wurde das Projekt aus Mitteln des U.S. Justizministeriums gefördert, die im Rahmen des "Violence against Women Act" (VAWA) zur Verfügung standen – ein innovatives Gesetzespaket gegen sexuelle Gewalt, häusliche Gewalt und Stalking (Nachstellungen), unter Präsident Clinton vom U.S Kongress erstmals in 1994 verabschiedet und seitdem mehrfach reautorisiert. VAWA basiert auf Vorarbeiten feministischer Gruppen und wurde im Kongress durch Joseph Biden gefördert, der damals Senator von Delaware war. Im Rahmen dieser Gesetzgebung gibt es Mittel für Praxisprojekte, die dazu dienen sollten, Gewaltopfer besser zu unterstützen, Aufklärungsarbeit

zu leisten, und relevante Richtlinien und Organisationsabläufe zu erarbeiten. Diese Förderprogramme werden nach wie vor vom Office on Violence against Women im Justizministerium vergeben und richten sich an diverse Institutionen und Gruppierungen wie z.B. Gewalt gegen Kinder und alte Personen, Gewalt in der indigenen Bevölkerung, Unterstützung für ländliche Regionen, für Frauen mit Behinderung, und Gewalt an Colleges und Universitäten (www. justice.gov/ovw/grant-programs [Zugriff 24.1.2022]. Mit guter finanzieller Ausstattung und detaillierten Vorgaben (wie z.B. die Einrichtung runder Tische) versuchen die Campus-Programme, zu einer relativen Umstrukturierung der Hochschulen beizutragen, so dass diese sich effektiver gegen sexuelle und häusliche Gewalt einsetzen.

Nach sechs Jahren externer Finanzierung beschloss meine Universität, sich von Drittmitteln unabhängig zu machen und das lokale "Safe Campus Project" als festen Bestandteil der Institution in die universitären Betriebsabläufe zu integrieren und fortan aus dem Universitätshaushalt zu finanzieren. So begrüßenswert diese Entscheidung von außen scheinen mag, so ist sie kein Selbstläufer, sondern braucht universitätsinterne Unterstüzungsnetzwerke, die ein solches Projekt im Kampf um beschränkte Resourcen durchsetzen. Das Safe Campus Project hatte sich im Laufe der Zeit einen guten Ruf erworben und war von Anfang an "von unten" begrüßt und unterstützt worden, d.h. von Studierenden ebenso wie von Angestellten, die mit dem Alltagsleben der Studierenden zu tun hatten und aus relativ direkter Anschauung auch mit Problemen von Gewalt unter StudentInnen vertraut waren (z.B. Sekretärinnen, MitarbeiterInnen bei Polizei, "Justiz", Studentenwerk und dergleichen sowie die Ebene der AbteilungsdirektorInnen). In dieser Phase der Institutionalisierung konnte sich das Safe Campus Project auf Unterstützung und Solidarität auf drei Verwaltungsebenen stützen: Abteilungsleitung, Dekanat, und eine einflussreiche Fürsprecherin unter den Vize-Präsidenten der Universität.

Während dieser zweiten sechs Jahre wurde der Aufgabenbereich des *Safe Campus Projectes* erweitert um eine Initiative zu den Auswirkungen häuslicher Gewalt gegen Universitätsangestellte auf ihre Arbeit an der Universität. Dieser erweiterte Auftrag war inspiriert von einer Entwicklung im Bundestaat Maine. Das Arbeitsministerium in Maine in Zusammenarbeit mit einem der

Frauenhäuser hatte zwei Studien zu den Auswirkungen häuslicher Gewalt auf den Arbeitsplatz veröffentlich. In einer Studie berichteten Opfer, fast alles Frauen, von ihren Erfahrungen – zum Bespiel, dass der missbrauchende Partner sie während der Arbeit mit Anrufen oder persönlichem Auftauchen belästigte und ablenkte, sie am Arbeitsplatz bedrohte, oder sie vor der Arbeit zusammengeschlagen hatte (www.maine.gov/labor/labor_stats/publications/ dvreports/survivorstudy.pdf [Zugriff 25.1.2022]). In der zweiten Studie berichteten Täter davon, wie sich ihre eigenen Missbrauchshandlungen negativ auf ihre Arbeit auswirkten, z.B. dass sie sich nicht auf ihre Arbeit konzentrieren konnten, dass sie deshalb Unfälle oder Beinahe-Unfälle am Arbeitsplatz hatten, dass sie Betriebsressourcen nutzten, um ihr Opfer zu bespitzeln, oder festgenommen wurden und nicht zur Arbeit gehen konnten (www.maine.gov/ labor/labor_stats/publications/dvreports/domesticoffendersreport.pdf [Zugriff 24.1.2022]). In Folge dieser Studien erließ der damalige Governeur von Maine, John Baldacci, einen Beschluss, der alle Behörden des Bundesstaates verpflichtete, neue Richtlinien und Trainingsprogramme zum Thema häusliche Gewalt am Arbeitsplatz zu entwickeln und umzusetzen. Die Universität ist zwar juristisch keine Landesbehörde, schloss sich dieser Entwicklung aber an. Also erarbeitete das Safe Campus Project eine entsprechende Richtlinie, die nach detaillierten Verhandlungen mit den Anwälten der Universität implementiert wurde. Dazu gehörte u.a. ein Trainingsprogram zum Umgang mit häuslicher Gewalt (z.B. wie man Warnzeichen bei KollegInnen erkennt und unverbindlich nachfragen kann, wie man auf Offenbarungen von Gewalterfahrungen reagiert, wie man an qualifizierte Hilfsangebote weiterverweist). Die so geschulten MitarbeiterInnen wurden als "first responders" gekennzeichnet – informelle Anlaufstellen, bei denen man sich Rat oder Unterstützung holen konnte. Diese Anlaufpersonen waren unabhängig von der institutionellen Hierarchie, um ein flexibleres Hilfsangebot zu schaffen. Personen, die offizielle Vorgesetztenfunktion haben, sind nicht automatisch auch die, denen man sich in sehr persönlichen Notlagen anvertrauen würde.

Zur Frage der Nachhaltigkeit

In vielerlei Hinsicht war das Safe Campus Project zu seinen Lebzeiten ein Erfolg – Opfer und deren Helfer wurden besser unterstützt; es gab mehr Aufklärung und Präventionsprogramme; die Vernetzung innerhalb der Universität zur Unterstützung der Opfer war effektiver; relevante institutionelle Richtlinien waren auf dem neuesten Stand. Studierende wie Angestellte profitierten von diesen Änderungen. Diese wünschenswerten Entwicklungen dauerten etwa zwölf Jahre an. Danach setzte eine Wende ein, an deren Ende von dem Projekt nicht mehr viel übrig war. Von solchen Phasen wird selten berichtet, aber auch sie zeigen, worauf es ankommt.

Das Safe Campus Project – trotz oder wegen seines Erfolges – hatte nicht nur Fürsprecher. Es war auch Konkurrenz und zum Teil missliebige Unruhe-Kraft im Universitätsbetrieb. Seiner Struktur und Funktionsweise nach war es nicht in die konventionelle Verwaltungshierarchie der Universität eingebunden und unterlag nicht den Vorgaben der Leitung des Studentenwerkes. Ein interner Stein des Anstoßes war die neue, vertrauliche Opferberatung auf dem Campus. Vertraulichkeit bestand bis dato im Gesundheits- und psychologischen Dienst, deren Angebote aber nicht unbedingt auf die Bedürfnisse von Gewaltopfern zugeschnitten waren. Die Kombination von fachspezifischer Opferberatung und vollkommener Vertraulichkeit war für den Campus neu, aus der Sicht von Frauenhäusern zwar selbstverständlich, aber eben auch Konkurrenz für die Universitäts-Abteilungen, die bislang Fälle von sexueller oder Partnerschaftsgewalt mit mehr oder weniger Vertraulichkeit und Expertise nach eigenem Gutdünken abgewickelt hatten.

Von Beginn an war klar gewesen, dass ein Problembewusstsein für sexuelle und Partnerschaftsgewalt – im Sinne von relativ direkter Anschauung der Konsequenzen – vor allem dort entwickelt war, wo Angestellte mit Studierenden direkten Alltagskontakt hatten: in den Wohnheimen, den Mensen, bei der Universitätspolizei, und auch immer wieder bei den Sekretärinnen, die oft gute kameradschaftliche Verhältnisse mit den Studierenden hatten. Dieses Problembewusstsein reichte in die Ebene der Abteilungsleiter und z.T. bis zu den Dekanen, so diese die Erfahrungen ihrer Untergebenen kannten und ernst

nahmen, verdünnte sich aber weiter oben an der Spitze der Universitätshierarchie. Dort gab es auch ein Problembewusstsein, aber es war eher abstrakt, so wie man theoretisch von vielen gesellschaftlichen Problemen weiß. Es war ein Problem unter vielen, mit denen eine Universität konfrontiert ist, und vielleicht nicht mal das wichtigste, wenn es um akademischen Ruf, Studentenzahlen und Drittmittel geht.

Für viele Jahre hatte das *Safe Campus Project* in einem hierarchischen akademischen Kontext, in dem traditionell sexuelle und Partnerschaftsgewalt schlicht ignoriert wurden, auf fast allen Ebenen gute Unterstützung, was der derzeitigen Besetzung von Schlüsselpositionen zu danken war: Die vorgesetzte Direktorin der Opferberatung war eine erfahrene Feministin; für den der Direktorin vorgesetzten Dekan war das *Safe Campus Project* ein weiteres Projekt zu sozialer Gerechtigkeit, wie er in seiner Fakultät viele förderte, und die hilfreiche Vizepräsidentin hatte zu Beginn ihrer Laufbahn in einem Frauenhaus gearbeitet und das nötige Problembewusstsein dort erworben.

Zu dem Zeitpunkt, als nach über zehn Jahren die Stelle der Opferberatung neu ausgeschrieben werden musste, hatte sich ein institutionelles Unterstützungs-Vakuum gebildet: die Direktorin war auf Kurzarbeit, der Dekan in Pension, und die Vizepräsidentin hatte die Universität verlassen. Die Stellenbesetzung wurde zunächst verschleppt und schließlich verweigert. Damit war die spezialisierte, vertrauliche Opferberatung abgeschafft, es fehlten einflussreiche institutionelle Fürsprecher, runder Tisch und Projekt lösten sich auf.

Für nachhaltige institutionelle Änderungen gegen Gewalt in Ausbildung und am Arbeitsplatz braucht es Druck vonseiten der AktivistInnen – all derer, die sich eines Themas annehmen und es innerhalb einer Institution vorantreiben. Gleichzeitig braucht es Überzeugung und Verpflichtung seitens der Leitung. Beides gehört zusammen; beides muss ständig belebt und aufgefrischt werden. Einmalige Handlungen reichen nicht. Eine Aufklärungskampagne – so gut sie im Moment auch sein mag – reicht nicht. Eine wohldurchdachte Richtlinie reicht nicht. Solange Gewalt reproduziert wird, braucht es Gegenmaßnahmen: konkretes Problembewusstsein, offene Selbstprüfung, und den Mut und die Entschlossenheit, sich dem Gewaltproblem konsequent entgegenzustellen. Auch in hierarchischen, traditionell patriarchal geprägten Institutionen gibt

es progressive Erneuerer, die allerdings auch in höheren Positionen im allgemeinen nur begrenzten Einfluss haben. Es geht darum, solche Momente von Einflussmöglichkeiten immer wieder zu erkennen und so zu vernetzen und zu stärken, dass institutionelle Veränderungspotentiale realisiert werden können.

Dieser Beitrag ist freigegeben unter der CC-Lizenz CC BY-NC-ND 4.0 International, siehe ©©©© https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0.

GEWALTFREIE ARBEIT – ARBEIT DER ZUKUNFT

Welche Handlungsperspektiven gibt es?

Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft: Welche Handlungsperspektiven gibt es?¹

Mit der #MeToo-Debatte sind sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen weltweit zum Dauerthema geworden. Sie war ein kollektiver Aufschrei gegen Sexismus im Alltag, der noch viel zu oft ein Tabuthema ist – gerade auch in der Arbeitswelt. Das können und dürfen wir so nicht hinnehmen, denn die Zahlen sind erschreckend.

Laut einer Studie der Antidiskriminierungsstelle war im Jahr 2019 jede achte Frau in Deutschland von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Weltweit haben der Weltgesundheitsorganisation zufolge mehr als 850 Millionen Frauen privat oder am Arbeitsplatz sexuelle oder körperliche Gewalt erfahren. Das sind 35 Prozent der weiblichen Weltbevölkerung über 15.

Doch mehr ein Drittel der Länder hat keine gesetzlichen Regelungen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Und nicht nur Frauen haben unter solchen Übergriffen zu leiden; auch homo- und transsexuelle sowie intergeschlechtliche Menschen sind häufig betroffen.

Das neue Übereinkommen zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, das die Teilnehmenden der Internationalen Arbeitskonferenz 2019 beschlossen haben, bezeichnet diese Übergriffe ganz eindeutig als das, was sie sind: Menschenrechtsverletzungen. Dass dieses Abkommen beschlossen wurde, ist ein großer Gewinn für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Denn mit der Konvention 190 wurde nun endlich ein Übereinkommen gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Es gilt das gesprochene Wort!

beschlossen, das internationale Mindeststandards regelt und klare Grenzen setzt. Es ist ein starkes und weltweit verbindliches Null-Toleranz-Signal!

Ohne das vehemente Engagement der internationalen Gewerkschaftsbewegung wäre dieses Abkommen nicht zustande gekommen. Mehr als zehn Jahre haben wir beharrlich daran gearbeitet. Und es hat sich gelohnt! Das ILO-Übereinkommen 190 liefert die erste weltweit gültige Definition von sexueller Belästigung und Gewalt - als Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen oder diesen zur Folge haben, und umfasst auch explizit geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung. Das Abkommen bezieht sich nicht nur auf den konkreten Arbeitsplatz, sondern auf die Arbeitswelt generell und entwickelt dadurch einen weit größeren Schutzbereich für alle Beschäftigten. Auch die Auswirkungen häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt werden berücksichtigt. Und das Übereinkommen schützt Betroffene unabhängig von Vertragsstatus und Arbeitsstätte. Damit kann sich die Managerin auf Dienstreise ebenso darauf berufen wie die Praktikantin im Büro oder die Putzkraft in einem Privathaushalt. Berücksichtigt werden auch Gewalt und Belästigung, die von Dritten ausgehen, etwa durch Patienten im Krankenhaus oder Fahrgäste im Bus.

Doch wie kommen die Betroffenen zu ihrem Recht? Das Abkommen sieht Beschwerdemöglichkeiten, medizinische Versorgung, soziale Betreuung und rechtliche Hilfestellung vor. Bis das ILO-Übereinkommen 190 jedoch zu einer weltweiten Verbesserung der Arbeitsbedingungen beiträgt, müssen es die unterzeichnenden Staaten zunächst in nationales Recht übernehmen. Es muss zügig umgesetzt werden, damit sich Männer und Frauen weltweit wirksam gegen Gewalt und sexuelle Übergriffe in der Arbeitswelt wehren können. Das gilt auch für Deutschland.

Arbeitsminister Hubertus Heil hatte im Sommer 2019 eine schnelle Ratifizierung in Aussicht gestellt, doch dann kam der Motor ins Stocken. Vor allem auf europäischer Ebene wurde gebremst: Ungarn, die Slowakei und Bulgarien blockieren die notwendige Ermächtigung der EU-Mitgliedsstaaten zur Ratifizierung der Konvention. Als Gewerkschaften bleiben wir auch jetzt beharrlich dran, damit hierzulande unter der neuen Regierung nun den Worten auch

endlich Taten folgen können. Neun der 187 ILO-Mitgliedsstaaten haben das Abkommen bisher ratifiziert; davon zwei europäische Länder in diesem Jahr: Griechenland und Italien.

Jetzt muss auch Deutschland endlich Flagge zeigen und diesen Beispielen folgen! Das fordern wir ganz klar von der neuen Regierung, denn auch in Deutschland gibt es noch Handlungsbedarf. Und wir haben keine Zeit zu verlieren!

Deshalb machen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mit der Kampagne "NEIN zu Gewalt an Frauen" deutschlandweit mobil gegen jede Form der körperlichen, psychischen und sexuellen Gewalt an Frauen. Dieses Anliegen haben wir in unsere Forderungen an die Parteien zur Bundestagswahl eingebracht und natürlich auch in die Koalitionsverhandlungen. Mit Erfolg! Auf unser Betreiben hin verpflichten sich die Ampelparteien im Koalitionsvertrag klar und deutlich: "Die ILO Konvention Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ratifizieren wir." Das ist höchste Zeit! Aber wir erwarten nicht nur eine Ratifizierung, sondern auch eine zügige Umsetzung in nationales Recht – das ist das Gebot der Stunde für die neue Regierung. Das scheinen SPD, B'90/DIE GRÜNEN und FDP verstanden zu haben, denn der Schutz von Frauen vor Gewalt genießt im Kapitel "Gleichstellung" des Koalitionsvertrages erfreulich hohe Priorität. Eine ressortübergreifende politische Strategie gegen Gewalt soll Gewaltprävention und Betroffenenrechte in den Mittelpunkt stellen. Die Istanbul-Konvention soll auch im digitalen Raum und mit einer staatlichen Koordinierungsstelle wirksam umgesetzt werden. Das Recht auf Schutz vor Gewalt für jede Frau und ihre Kinder soll abgesichert werden und ein bundeseinheitlicher Rechtsrahmen die verlässliche Finanzierung von Frauenhäusern sicherstellen – auch durch eine Beteiligung des Bund an der Regelfinanzierung. Zudem soll das Hilfesystem bedarfsgerecht ausgebaut werden und auch die Bedarfe vulnerabler Gruppen berücksichtigen, wie Frauen mit Behinderung oder Fluchterfahrung. Dass auch die präventive Täterarbeit besser ausgestattet werden soll, ist aus unserer Sicht nur konsequent.

Als Gewerkschaften begrüßen wir diese klaren Formulierungen im Koalitionsvertrag. Wir werden einfordern, dass diese Vorhaben auch umgesetzt werden und haben dafür schon sehr konkrete Ideen. So haben wir auf unserer

Bundesfrauenkonferenz im November zum Beispiel den Vorschlag beschlossen, das Thema sexuelle Belästigung und Gewalt in den Arbeitsschutz zu integrieren und damit die Mitbestimmungsrechte und die Handlungssicherheit der betrieblichen Akteure zu verbessern. Auch ein Verbandsklagerecht brauchen wir hier endlich! Auf der betrieblichen Ebene ist Prävention das A&O zum Schutz der Beschäftigten. Sensibilisierung ist uns wichtig. Weggucken ist keine Option! Arbeitgeber und Politik müssen zudem klare Kante zeigen und ihren Teil dazu beitragen, Prävention wirksam zu gewährleisten und Betroffenen zu helfen.

Obwohl das Thema sexualisierte Gewalt seit Jahren auf der gewerkschaftlichen Agenda steht, ist es auf betrieblicher Ebene noch viel zu oft ein Tabu. Hier muss sich etwas ändern – wir brauchen mehr Betriebs- und Dienstvereinbarungen, um die Präventionsarbeit in den Betrieben und Dienststellen zu stärken. Unser DGB-Leitfaden für betriebliche Interessenvertretungen "Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz verhindern!" enthält viele gute-Praxis-Beispiele dazu und eine Muster-Betriebsvereinbarung. Und noch eine aktuelle DGB-Initiative möchte ich an dieser Stelle nicht unerwähnt lassen. Vielleicht ist sie Ihnen schon in einer Behörde oder gar als Aufschrift auf einer Straßenbahn begegnet, denn sie erfreut sich unter dem Motto "Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch" großer Aufmerksamkeit auch auf Ebene der Länder und Kommunen, weil sie Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen und privatisierten Sektor fokussiert.

Gerade diese Kolleginnen und Kollegen haben mit ihrem Einsatz unsere Strukturen und das öffentliche Leben in unserem Land während der Pandemie aufrechterhalten – in den Krankenhäusern und Pflegeheimen, bei der Polizei, als Lehrerinnen und Lehrer, Erzieherinnen, Feuerwehrleute und bei der Müllabfuhr. Auf sie muss und kann sich unsere Gesellschaft in diesen Zeiten besonders verlassen. Dafür gab es Applaus. Und doch werden diese Beschäftigten im Alltag bespuckt, beleidigt, gedemütigt, bedroht. Ihnen wird viel zu oft nicht der Respekt gezollt, der ihnen zusteht.

Unsere Initiative mahnt an, was in den Köpfen gestresster oder frustrierter Bürgerinnen und Bürger viel zu oft verloren geht: "Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch!" Mit dieser Botschaft streiten wir in der Öffentlichkeit, gegenüber Dienstherren und Arbeitgeber*innen und auch gegenüber der Politik für einen Bewusstseinswandel und greifbare Verbesserungen für die Beschäftigten.

Und damit komme ich auf den Anfang meiner Ausführungen zurück: Auch in diesem Punkt ist die ILO-Konvention 190 sehr klar, wenn sie die besonders betroffenen Branchen benennt und Beschäftigte in der Arbeitswelt auch gegen Gewalt von Dritten schützt, also auch vor Kunden, Patienten, Gästen, Klienten. Ein Grund mehr, jetzt gemeinsam für ihre zeitnahe Ratifizierung und Umsetzung hierzulande zu kämpfen.

Dieser Beitrag ist freigegeben unter der CC-Lizenz CC BY-NC-ND 4.0 International, siehe ©©©© https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0.

Eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung

ILO Übereinkommen 190 und Empfehlung 206

Was ist ILO Übereinkommen 190 und warum ist ein Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz überhaupt notwendig?

Das Übereinkommen 190¹ (im Folgenden C190²) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist das jüngste völkerrechtliche ILO Übereinkommen (Stand März 2022). C190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt wurde am 10. Juni 2019 von der Internationalen Arbeitskonferenz (ILC) anlässlich des 100-jährigen Bestehens der ältesten Sonderorganisation der Vereinten Nationen verabschiedet. Das Übereinkommen ist der erste völkerrechtliche Standard, der eine Definition von Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt vornimmt und Regulierungsvorgaben für Regierungen, Sozialpartner und Unternehmen sowie Präventions- und Abhilfemaßnahmen gegen diese menschenrechtsverletzenden Praktiken einführt.

Gewalt und Belästigung wurden als Menschenrechtsverletzungen bereits im Kontext internationaler Abkommen vor der Verabschiedung von C190 diskutiert: Sowohl der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kul-

Übereinkommen 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 108. Internationale Arbeitskonferenz, Genf, 21. 6.2019, in Kraft seit dem 21.6.2021

 $^{^{2}}$ $\,$ C steht im Englischen für convention, auf Deutsch Übereinkommen oder Konvention.

turelle Rechte (ICESCR) 1966³ als auch das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) 1979⁴ haben frühzeitig anerkannt, dass Gewalt und Belästigung die Würde und das Wohlbefinden von Menschen signifikant beeinträchtigen und Chancengleichheit gefährden. Die Verbindung zur Arbeitswelt wurde jedoch nur nachrangig behandelt. Die ILO befasste sich auf der ILC 2009 erstmals mit der Gefahr von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Mit der #MeToo Bewegung ist das Bewusstsein für Gewalt und Belästigung im Arbeitskontext weitergewachsen, hat globale Aufmerksamkeit erlangt und die ILO bestärkt, einen Normsetzungsgegenstand⁵ "Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt" auf die Agenda der ILC zu setzen und darüber hinaus intensiv im Rahmen eines Sachverständigenausschusses die Grundlagen für ein internationales Übereinkommen zu legen.

Ergebnis der Diskussionen ist C190, ein völkerrechtliches Instrument, welches von den ILO Mitgliedsstaaten in nationales Recht überführt und dann angewandt werden muss. Mit der Ratifizierung ist verbunden, dass Mitgliedsstaaten ihre nationale Gesetzgebung daraufhin überprüfen, ob diese dem internationalen Standard genügt oder ob es Nachjustierungen bedarf, um den Schutz vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt umfassend zu gewährleisten. Eine Ratifikation bringt mit sich, dass die betroffenen Staaten in regelmäßigen Abständen Stellung beziehen, wie die Umsetzung der Konvention verläuft und welche Hürden zur Implementierung und vollständigen Erfüllung auch weiterhin bestehen. Zudem können die Sozialpartner der jeweiligen Länder die Umsetzung des ILO Übereinkommens kommentieren und ungenügende Implementierung rügen - ein Mechanismus, der die zielorientierte Implementierung wirksam flankiert.

³ UN Generalversammlung, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, General Assembly resolution 2200A (XXI), New York, 16.12.1966, in Kraft seit dem 3.1.1976.

⁴ UN Generalversammlung, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, General Assembly resolution 34/180, New York, 18.12.1979, in Kraft seit 3.9.1981.

⁵ ILO 2015. Minutes of the 325th Session of the Governing Body of the International Labour Office, GB.325/PV, Genf, Absatz 33a)-b).

C190 ist aber nicht nur aus menschenrechtlicher Sicht ein wichtiger Meilenstein. In vielen Projekten der Entwicklungszusammenarbeit konnte die ILO empirisch zeigen, dass mit einer Verbesserung von Arbeitsbedingungen, gerade auch im Bereich des Arbeitsschutzes- und der Arbeitssicherheit, Produktivitätssteigerungen zu verzeichnen sind: der Schutz der Beschäftigten durch den Auf- und Ausbau von Sicherheitsmaßnahmen führt zu einer größeren Verpflichtung zur Arbeit, verbessert Kundenkontakte und fördert nachhaltigere Geschäftsbeziehungen. Damit ist die Implementierung des Verbots von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt durch C190 nicht nur auf einem menschenrechtlichen Fundament zu diskutieren, sondern sehr wohl auch als Beitrag zu nachhaltiger, wirtschaftlicher Entwicklung zu würdigen.

C190 ist ein noch sehr junges völkerrechtliches Instrument. Die Umsetzung über die Jahre wird zeigen, ob Mitgliedsstaaten ihre Einflussmöglichkeiten in dem Bereich erkennen und durch eine Ratifizierung die notwendigen normativen Schritte einleiten, diese Rechte am Arbeitsplatz aktiv einzufordern und abzusichern. Dieser Beitrag benennt die Definitionen und Anwendungsbereiche des ILO Übereinkommens und verdeutlicht, wie sowohl Staaten als auch Sozialpartner und Unternehmen das Übereinkommen für sich und ihre Arbeit nutzen können, um eine Arbeitswelt frei von Gewalt und Belästigung zu schaffen.

Die Definition von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

C190 bestimmt als erstes völkerrechtliches Abkommen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. §1a definiert Gewalt und Belästigung als "eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich, ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, 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".

Die Definition macht deutlich: auch eine Drohung kann schon als Gewalt und Belästigung interpretiert werden. Damit ist die Schwelle zur Anzeige von Vergehen im Kontext von Gewalt und Belästigung sehr niedrig gelegt. Zudem bleibt es den Staaten überlassen, ob sie die Implementierung in nationes Recht in einem Gesetz vornehmen oder an getrennten Orten.

Drei Grundsätze sind zentral für die Definition von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt:

- 1. C190 legt den rechtsbasierten Grundsatz des Schutzes vor Gewalt und Belästigung dar, welcher von jedem ILO Mitgliedsstaat umgesetzt werden muss, der C190 ratifiziert hat. Der rechtsbasierte Ansatz umfasst in beratender Tätigkeit auch die Sozialpartner, die bei der Ausgestaltung nationaler Gesetzgebung zu dem Thema einzubeziehen sind. So sind alle drei Akteure - Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen - in der Pflicht, ihren je spezifischen Teil dazu beizutragen, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz verboten und die Einhaltung auch durchgesetzt wird und eine Nichteinhaltung rechtliche Konsequenzen mit sich bringt.
- 2. C190 schafft eine Verbindung zwischen Rechten und Pflichten andere ILO Normen. So ist das Recht auf Freiheit von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz in einem Zuge mit dem Recht auf Nichtdiskriminierung, Versammlungsfreiheit, dem Recht auf Kollektivvereinbarungen sowie der Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit zu sehen.
- 3. C190 nennt konkret vulnerable Gruppen, die es insbesondere zu schützen gilt.

Ein wichtiger Meilenstein ist dadurch gesetzt, dass geschlechterspezifische Gewalt als Definition separat aufgeführt wird und damit einen eigenen Stellenwert bekommt, der sich auch in der Art widerspiegelt, wie Maßnahmen zur Vermeidung und zur Abhilfe konzipiert sein müssen. Geschlechterspezifische Gewalt ist als "Gewalt und Belästigung, die sich gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts richten oder von denen Personen eines bestimmten Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen sind" definiert. Immer noch sind Frauen und Mädchen unverhältnismäßig oft Opfer von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Neben der Vermeidung und Abhilfeschaffung sind daher auch ganz spezifisch die zu Grunde liegenden Ursachen und Risikofaktoren zu bekämpfen und zielgerichtete Präventionsmaßnahmen aufzubauen, um Frauen und Mädchen nachhaltig zu schützen.

Wen schützt C190?

Die ILO Konvention gewährt den höchstmöglichen Schutz für Menschen in der Arbeitswelt und fordert damit auch die höchstmögliche Verantwortung aller Akteure, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu eliminieren. Dazu zählt als erstes der breit gewählte Anwendungsbereich, der über alle Arbeitssektoren hinweg gilt. Er deckt private sowie öffentliche Institutionen ab und findet sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft Anwendung. Dieser breite Anwendungsbereich ist notwendig, um die verschiedenen globalen Arbeitskontexte adäquat abzudecken. So arbeiten, wenn auch nicht in Deutschland, immer noch die Mehrheit der Menschen weltweit informell, ohne Arbeitsverträge oder Zugang zu sozialen Sicherungssystemen. In manchen Ländern Afrikas beträgt die Informalität in der Wirtschaft 90 Prozent. Daher ist der Schutz der arbeitnehmenden Person nicht notwendigerweise an einen schriftlichen Vertrag gebunden, sondern muss universell gewährleistet sein.

Folgende Personen sind durch das Übereinkommen in den Schutz einbezogen:

- 1. Arbeitnehmer*innen im Sinne der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten
- 2. Personen, die unabhängig von ihrem vertraglichen Status arbeiten (hier handelt es sich um informell Beschäftigte)
- 3. Personen in der Ausbildung, einschließlich Praktikant*innen und Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis gekündigt wurde
- 4. Freiwillige Helfende
- 5. Arbeitssuchende und Stellenbewerber*innen
- 6. Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten einer Arbeitgeber*in ausüben.

Damit umfasst der zu schützende Personenkreis alle Beschäftigten ungeachtet der Art des Arbeitsverhältnisses - solange sie Kontakt zu einer Arbeitgeber*in haben. Und auch Vorgesetzte sind in dem Arbeitsgefüge mit

 $^{^6}$ $\,$ ILO 2018. Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture. Genf.

Beschäftigten zu schützen. Eine formelle, durch einen schriftlichen Vertrag abgeschlossene Arbeitsbeziehung, muss nicht nachgewiesen werden.

Gleichzeitig ist der Kreis der Täter*innen ebenfalls klar benannt: dazu gehören nicht nur Führungspersonen und Kolleg*innen in der gleichen Organisation. Das Übereinkommen erkennt auch an, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz von Kund*innen ausgehen kann, sowie durch Dienstleistende oder andere Personen, die im Arbeitskontext anzutreffen sind. Es gilt, für all diese möglichen Szenarien ein Verbot durchzusetzen sowie Präventionsmaßnahmen und Abhilfemechanismen zu schaffen.

Wo und wann greift der Schutz von C190?

Neben dem zu schützenden Personenkreis definiert C190, an welchen Orten die Pflicht zum Schutz vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt greifen muss. Auch diese Definition ist weitestmöglich gewählt, um einen maximalen Schutz zu gewährleisten.

Grundsätzlich umfasst C190 alle Arbeitsstätten einschließlich öffentlich zugänglicher als auch privater Räumlichkeiten. Private Räume werden explizit genannt, gibt es doch immerhin weltweit eine nicht unerhebliche Anzahl an Menschen, die in familieneigenen Betrieben oder in privaten Haushalten arbeiten. Einbezogen sind die Orte, an denen Arbeit außerhalb des Betriebes ausgeführt wird (zum Beispiel im Handwerks- oder Dienstleistungsbereich) sowie die Ruhe- oder Pausenbereiche. Dieser umfangreiche Anwendungsbereich gewährleistet, dass Beschäftigte im Außendienst, im Umgang mit Kund*innen in Privathaushalten oder auf Baustellen geschützt werden. Quellen für Belästigung und Gewalt sind zudem Räumlichkeiten außerhalb der eigenen Geschäftsräume sowie Orte im Kontext beruflich veranlasster Reisen. Daher bezieht C190 auch Orte der Anreise, Ausbildungsstätten oder beruflich veranlasste Veranstaltungen ein.

Zukunftsweisend ist auch die Einbeziehung virtueller Räume in Folge der Digitalisierung und damit verbundene Kommunikation über Mails, Messenger-Dienste oder Plattformen. Das Verbot von und der Schutz vor verbaler Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt hat damit ebenfalls Einzug in C190 erhalten. Werden Unterkünfte für Beschäftigte bereitgestellt, fallen diese Orte auch unter den Anwendungsbereich. Dies ist ein zielgerichterer Schutz für Wanderarbeiter*innen ab, die für Tage, Wochen und Monate während ihrer Tätigkeit von Unternehmen untergebracht werden oder in Privathaushalten Wohn- und Schlafräume erhalten. Besonders wichtig sind Wegezeiten von und zur Arbeitsstätte im Geltungsbereich der Konvention. Damit sind Frauen und Männer geschützt, für die der Weg von und zur Arbeit eine Gefahrenquelle darstellt, selbst wenn die Täter*innen selbst nicht zum Kreis der Beschäftigten oder der Unternehmen gehören.

Forderung an die Mitgliedsstaaten

C190 fordert in einem ersten Schritt die Einführung von Rechtsvorschriften durch die Unterzeichnerstaaten, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt den Definitionen folgend unter Strafe zu stellen. Die Durchsetzung dieser Rechtsvorschriften hat eine hohe Priorität, ebenso wie das Bereitstellen niedrigschwelliger Rechtsbeihilfe und die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

Arbeitgeber*innen sollen durch nationale Gesetzgebung selbst in die Pflicht genommen werden, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durch Sensibilisierungsmaßnahmen und Schulungen vorzubeugen und durch die Einrichtung unabhängiger Stellen für Opfer Hilfe anzubieten, auch um die Praktiken zur Anzeige zu bringen. Dazu gehört eine konsequente Risikoanalyse unter Einbeziehung der Arbeitnehmer*innenvetretungen, auf deren Basis konkrete Maßnahmen zur Stärkung von Sicherheitssystemen aufgebaut werden können.

Insgesamt bedarf es staatlicher und firmeninterner Überwachungs- und Durchsetzungsmechanismen: Beschwerde- und Untersuchungsverfahren, außerbetriebliche Streitschlichtungsmechanismen, die Stärkung der Justiz, Schutzmaßnahmen für Beschwerde führende Personen und die Unterstützung durch Rechtsbeistände sowie soziale, medizinische und administrative Maßnahmen. Dem Opferschutz wird eine hohe Priorität eingeräumt. Die Pri-

vatsphäre betroffener Personen ist unter allen Umständen zu schützen. Nur wenn die Privatsphäre gewährleistet ist, haben Opfer das Zutrauen, Vergehen zur Anzeige zu bringen – egal ob unternehmensintern oder bei öffentlichen Institutionen.

Eine wichtige Forderung C190s ist die Erhebung relevanter Arbeitsmarktdaten zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz auf nationaler Ebene. Immer noch gibt es nur unzureichende Daten zum Anteil der Menschen, die sich Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt fühlen. Gerade die Zusammensetzung der vulnerablen Gruppe ist für wirksame Interventionen ein wichtiger Kennwert. Polizei und Justiz können bis jetzt nur auf wenige Daten aus offiziellen Verfahren zurückgreifen, wobei die Dunkelziffer genannter Vergehen beträchtlich höher sein muss. Viele Opfer haben Angst, Anklage zu erheben oder wissen nicht, wie sie Missstände gegenüber der Arbeitgeber*in und öffentlicher Stellen anzeigen können. Die Datenerhebung ist dabei nicht nur wichtig, um gezieltere Angebote anzubieten, sondern auch um zu kontrollieren, ob die Implementierung von Gesetzen und Maßnahmen ihre Wirkung entfalten.

Wie bei jeder ILO Konvention ist die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen Regierungen und Sozialpartnern in der Umsetzung der Norm und der Gewährleistung eines Arbeitsumfeldes frei von Gewalt und Belästigung hervorzuheben. Der soziale Dialog kann dafür genutzt werden, Gesetze zu verbessern und Systeme zu etablieren, in denen sich Beschäftigte in einer Situation von Gewalt oder Belästigung melden und Abhilfe verlangen können. Diese Abhilfemechanismen sollten auch Personen offenstehen, die nicht in einem Normalarbeitsverhältnis angestellt sind. Auf betrieblicher oder institutioneller Ebene gelingt es leichter, Beschwerdemechanismen einzuführen. Diese fehlen in der informellen Arbeit aber auch in der Heim- und Hausarbeit oder für Personen, die kein vertragliches Arbeitsverhältnis aufweisen können, weil sie zum Beispiel arbeitssuchend sind.

Sensibilisierung und Unterstützungsstellen und -wege müssen vor allem für marginalisierte Gruppen zugänglich sein, darunter für Menschen, die mit einem hohen Risiko geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung ausgesetzt sind. Notwendig sind spezialisierte und neutrale Anlaufstellen und transparente und unabhängige Verfahren, um Opferschutz zu gewährleisten. Eine

Anzeige darf sich nicht zum Nachteil des Opfers auswirken. Dies ist vor allem in privaten Kontexten und für Heimarbeitsplätzen wichtig, in denen ein Ausbrechen aus den gefahrengeneigten Strukturen mit neuen Gefahren für die Personen verbunden ist, die eine Anzeige gegenüber Familienmitgliedern oder privaten Arbeitgeber*innen erstatten und damit aus dem informellen Machtgefüge ausbrechen.

All diese durch das Übereinkommen erfassten Regulierungen werden durch Empfehlung 206 der ILO ergänzt und konkretisiert. Empfehlung 206 ist kein rechtlich bindendes Instrument. Vielmehr dient es den Mitgliedsstaaten als Hilfe bei der Umsetzung von C190. Die Empfehlungen gehen teilweise über die Umsetzung des Übereinkommens hinausgeht, z.B bei dem Recht auf Freistellung für Opfer sowie in der Umsetzung eines vorrübergehenden Kündigungsschutzes im Falle einer Anklage bzw. der Meldung eines Rechtsbruches. Zudem können flexible Arbeitsarrangements dazu führen, dass sich das Opfer von der als Täter*in identifizierten Person fernhalten kann, solange eine Überprüfung läuft. Sensibilisierung und Aufklärung für das Thema umfassen sowohl die Leitungsebenen von Unternehmen und Behörden als auch die breite Gruppe aller Beschäftigten inklusive Freiberufler*innen. Eine Risikobewertung durch Arbeitgeber*innen wird in der Empfehlung begrüßt, wobei alle Orte von Arbeitstätigkeiten mit einzubeziehen sind, so zum Beispiel Arbeiten von zu Hause, die für Arbeitgeber*innen schwieriger beurteilt werden können.

Was können Unternehmen tun?

Der Gesetzgeber ist durch die Ratifikation von C190 verpflichtet, Unternehmen wiederum in die Pflicht zu nehmen, eine Arbeitswelt frei von Gewalt und Belästigung zu schaffen und entsprechende Vorkehrungen zu treffen.

An erster Stelle sollten Gewalt und Belästigung und damit verbundene psychosoziale Risiken in das Arbeitsschutzmanagement und in entsprechende Richtlinien von Unternehmen einbezogen werden. Regelmäßige systematische Risikoanalysen sind die Grundlage, um Gefahren zu ermitteln und konkrete Abhilfemaßnahmen zu ergreifen. Mit einem regelmäßigen Assessment der

Maßnahmen wird die Wirksamkeit der Implementierungsschritte kontrolliert und das System über die Zeit verbessert. Die Einbeziehung der Beschäftigten in die Gefahrenanalyse ist sinnvoll und kann durch Sozialpartner*innen unterstützt werden.

Zudem sollten Informationen und Schulungen über Gefahren und Risiken von Gewalt und Belästigung und die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen von Unternehmen für die Beschäftigten bereitgestellt werden – durch alle Hierarchieebenen hinweg als auch für Beschäftigte, die nicht im direkten Angestelltenverhältnis stehen. Ein Beschwerdemechanismus auf Unternehmensebene sollte niedrigschwellig und angstfrei zu erreichen sein und zu konkreter Abhilfe führen.

C190 ist vor allem ein völkerrechtlicher Vertrag, der von Nationalstaaten ratifiziert und implementiert werden muss. Nichtsdestotrotz können auch Unternehmen in ihrer Arbeit auf das Übereinkommen selbst verweisen. Denn mit C190 steht ein internationales Rahmenwerk zur Verfügung, welches Anwendung in internationalen Lieferketten und Handelsbeziehungen finden kann. Dies ist besonders interessant für Unternehmen mit Tochtergesellschaften im Ausland, die sich dazu verpflichtete haben, über Ländergrenzen hinweg gleiche Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz zu schaffen. C190 kann an dieser Stelle als Advocacy Tool dienen – auch in den Verhandlungen mit Zulieferern und im Rahmen der Umsetzung von Lieferkettensorgfaltspflichten.

Ausblick

C190 ist ein wichtiges bindendes völkerrechtliches Übereinkommen, welches das Thema Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz aus dem Dunkelfeld hinausführt und wirksam dazu beitragen kann, die Arbeitswelt insbesondere auch für vulnerable Gruppen sicherer zu gestalten. Es ergänzt bestehende völkerrechtliche Übereinkommen für die Arbeitswelt und trägt vor allem dazu bei, Diskriminierung am Arbeitsplatz zu bekämpfen.

Als jüngstes der ILO Übereinkommen ist für C190 jetzt entscheidend, seine Reichweite durch Ratifizierungen von Staaten sicherzustellen. Stand April

2022 haben elf Länder C190 ratifiziert, in 5 Ländern ist das Übereinkommen in Kraft getreten. Viele weitere, darunter die Länder der Europäischen Union, wollen folgen. Seine breite Wirksamkeit muss das Übereinkommen noch unter Beweis stellen.

Wie andere internationale Abkommen hat C190 eine "Convening Power". Selbst in Ländern, in denen das Übereinkommen noch nicht ratifiziert wurde, können Sozialpartner*innen und weitere Akteure das Übereinkommen nutzen, um für die Problematik zu sensibilisieren und Instrumente bereitstellen, die Unterstützungsangebote schaffen. Auch in Handelsbeziehungen kann der Wunsch nach vergleichbaren gesetzlichen Rahmen in Ländern ohne eine Ratifikation von C190 dazu führen, dass sich Regierungen unter Druck von Handelspartner*innen entscheiden, den Weg einer Ratifizierung einzuschlagen. Die Convening Power funktioniert aber auch direkt vor Ort: Unternehmen können und sollten sich für die Erarbeitung und Umsetzung von Risikoanalysen und Managementtools gegen Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz globale und lokale Partner*innen suchen, gerade dann, wenn sie planen, Systeme länderübergreifend zu implementieren. Auch hier kann der Verweis auf bestehende internationale Normen hilfreich sein, um mögliche Partner*innen zu überzeugen. Gerade in der Umsetzung von Lieferkettensorgfaltspflichten ist der Verweis auf ein internationales Übereinkommen wegweisend, erinnert es Regierungen und Sozialpartner sowie Unternehmen daran, die eigenen nationalen Gesetzgebungen und Praktiken zu überdenken.

Bei der Umsetzung von C190 ist der soziale Dialog ein bewährtes und aktiv eingefordertes Instrument, um in verschiedenen Kontexten und Regionen sowohl die Stimmen von Arbeitgebenden als auch von Arbeitnehmenden einzubringen und C190 auf nationaler Ebene mit Leben zu füllen. An erster Stelle steht allerdings der Appell an die Staatengemeinschaft selbst, das Übereinkommen C190 zu ratifizieren und somit gesetzliche Grundlagen zur Umsetzung eines Verbots von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu schaffen. Unter Einbeziehung der Sozialpartner und in Umsetzung durch Unternehmen und andere Akteuren wird das Übereinkommen dazu beitragen, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz geächtet wird, mit dem Ziel der Abschaffung. Außerhalb dieses Prozesses ist C190 wichtiger Hinweisgeber

und eine Orientierung für Akteure, die z.B. in der #metoo Bewegung oder ihrem Engagement Opfer von Gewalt und Belästigung unterstützen und starke Verbündete suchen.

Dieser Beitrag ist freigegeben unter der CC-Lizenz CC BY-NC-ND 4.0 International, siehe https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0.

ANHANG

Tagungsprogramm

DIENSTAG, 30. NOVEMBER 2021

15:30 Begrüßung und Einleitung

Dr. Joachim Lange, Evangelische Akademie Loccum Prof. Dr. Ursula Rust, bigas Bremer Institut für Gender-, Arbeits- und Sozialrecht, Universität Bremen Dr. Ruth Abramowski, SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik, Universität Bremen

${\it Gewalt, Arbeit, Gender-Wor\"uber\, sprechen\, wir?}$

Moderation: Dr. Joachim Lange, Loccum

15:45 Was ist Gewalt -

$im\ soziologischen\ Kontext\ von\ Gender\ und\ Arbeit?$

Dr. Ruth Abramowski, SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik, Universität Bremen

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

Prof. Dr. Karin Gottschall, Abteilung Ungleichheitsdynamiken in Wohlfahrtsgesellschaften, SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik, Universität Bremen

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

Dr. Arn Sauer, Direktor, Bundesstiftung Gleichstellung, Berlin

16:55 Pause 17:10 Gemeinsame Diskussion eingeleitet durch ein Statement von Laura Wolters, Hamburger Institut für Sozialforschung 18:30 Pause ILO-Konvention 190 und Istanbul-Konvention: 19:30 Welche neuen Chancen bieten internationale Rechtsnormen gegen geschlechtsspezifische Gewalt in Arbeit und Familie? Moderation: Prof. Dr. Konstanze Plett, bigas Bremer Institut für Gender- Arbeits- und Sozialrecht, Universität Bremen Dr. h.c. Anne Trebilcock, Universität Göttingen Prof. Dr. Joachim Renzikowski, Lehrstuhl für Strafrecht, Rechtsphilosophie/Rechtstheorie, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg Gemeinsame Diskussion mit Dr. Fatma Karakaş-Doğan, bigas Bremer Institut für Gender-Arbeits- und Sozialrecht, Universität Bremen

MITTWOCH, 1. DEZEMBER 2021

Gewalterfahrungen (bei der Arbeit) in einer Lebenslaufperspektive Moderation: *Prof. Dr. Simone Scherger*, Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt lebenslauforientierte Sozialpolitik, SOCIUM, Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik, Universität Bremen

09:30 Gewalterfahrungen im Lebenslauf

Prof. Dr. Renate Klein, Human Development & Family Studies, University of Maine, Orono

Gewalterfahrung im Lebenslauf: Wissen über Täter

Prof. Dr. Thorsten Fehr, Department of Neuropsychology and Behavioural Neurobiology, Universität Bremen

Care und Gewalterfahrungen

Prof. i.R. Dr. Margrit Brückner, Professur für Soziologie, Frauenund Geschlechterforschung und Supervision, Frankfurt University of Applied Science

10:50 Pause

Internationalisierung und Digitalisierung von

Arbeitskontexten

Moderation: *Yasemin Say*, bigas Bremer Institut für Gender-Arbeits- und Sozialrecht, Universität Bremen

11:10 Menschenhandel und Ausbeutung als Risikofaktor für Gewalterfahrung: Ein Problem in vielen Sektoren

Andrea Hitzke, Leiterin, Dortmunder Mitternachtsmission und Vorstand, KOK Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel. Berlin

Neue Ungleichheiten und Gewaltpotenziale in der digitalen Transformation der Arbeit

Dr. Sylke Meyerhuber, artec Forschungszentrum Nachhaltigkeit, Universität Bremen

Welche Handhabe bieten Lieferkettengesetz und CSR gegen Gewalt bei der Arbeit?

Hon. Prof. Dr. Birgit Spießhofer, M.C.J. (NYU), Fachbereich Rechtswissenschaft, Universität Bremen

12:30 Pause

13:45 Rechtliche Aspekte von Schutz und Prävention am Arbeitsplatz

Moderation: Wiebke Blanquett, bigas Bremer Institut für Gender-Arbeits- und Sozialrecht, Universität Bremen Vanessa von Wulfen, Lehrstuhl Bürgerliches Recht, Europäisches und Deutsches Arbeitsrecht, Zivilverfahrensrecht, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)

Gemeinsame Diskussion mit *Dr. Sylke Meyerhuber*, Bremen

Rechtliche Aspekte von Schutz und Prävention vor Gewalt in Ausbildung und Hochschulen

Moderation: *Prof. Dr. Ursula Rust*, bigas Bremer Institut für Gender- Arbeits- und Sozialrecht, Universität Bremen *Prof. Dr. Katja Nebe*, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Recht der Sozialen Sicherheit, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Gemeinsame Diskussion mit *Prof. Dr. Renate Klein*, Orono

Anneliese Niehoff, Vorstand bukof und Referat Chancengleichheit/ Antidiskriminierung, Universität Bremen

15.30 Pause

16.00 Prävention und Schutz bei Care-Arbeit aller Art

Moderation: *Dr. Lara Minkus* und *Dr. Sonja Bastin*, SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik, Universität Bremen

Gemeinsame Diskussion mit: Prof. Dr. Kyoko Shinozaki, Fachbereich Politikwissenschaft und

Soziologie, Universität Salzburg

Dr. Jennie Auffenberg, Arbeitnehmerkammer Bremen

Andrea Hitzke, Dortmund

Dr. Ruth Abramowski, Bremen

Prof. i.R. Dr. Margrit Brückner, Darmstadt

18.30 Pause

19.30 Prävention und Gewaltschutz in Kommunen

Moderation: *Dr. Joachim Lange*, Evangelische Akademie Loccum *Prof. Dr. Sabine Stövesand*, Department Soziale Arbeit, HAW Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Gemeinsame Diskussion mit:

Nora Stein, Koordinierungsstelle "Häusliche Gewalt" beim

Landespräventionsrat Niedersachsen

DONNERSTAG, 2. DEZEMBER 2021

09:30 **Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft:** Welche Handlungsperspektiven gibt es?

Abschlussdiskussion

Moderation: Dr. Joachim Lange, Loccum

mit Eingangsstatements von

Elke Hannack, stv. Vorsitzende, Deutscher Gewerkschaftsbund DGB,

Berlin

Dr. Annette Niederfranke, Direktorin, ILO-Vertretung Deutschland,

Berlin

Anneliese Niehoff, Vorstand bukof und Referat Chancengleichheit/ Antidiskriminierung, Universität Bremen

12:30 Ende der Tagung

Verzeichnis der Autor*innen

Dr. Ruth Abramowski,

SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik, Universität Bremen und Mitglied interdisziplinäres Forschungslab Violence, Age, Gender VAG

Prof. i.R. Dr. Margrit Brückner,

Professur für Soziologie, Frauen- und Geschlechterforschung und Supervision, Frankfurt University of Applied Science

Prof. Dr. Thorsten Fehr,

Department of Neuropsychology and Behavioural Neurobiology, Universität Bremen und Mitglied interdisziplinäres Forschungslab Violence, Age, Gender VAG

Elke Hannack,

stv. Vorsitzende, Deutscher Gewerkschaftsbund DGB, Berlin

Dr. Fatma Karakaş-Doğan, bigas Bremer Institut für Gender- Arbeits- und Sozialrecht, Universität Bremen und Mitglied interdisziplinäres Forschungslab Violence, Age, Gender VAG

Prof. Dr. Renate Klein,

Human Development & Family Studies, University of Maine, Orono

Dr. Lea-Maria Löbel,

Internationale Arbeitsorganisation, Vertretung in Deutschland, Berlin

Dr. Sylke Meyerhuber,

artec Forschungszentrum Nachhaltigkeit, Universität Bremen und Mitglied interdisziplinäres Forschungslab Violence, Age, Gender VAG

Dr. Annette Niederfranke,

Direktorin, ILO-Vertretung Deutschland, Berlin

Prof. Dr. Joachim Renzikowski,

Lehrstuhl für Strafrecht, Rechtsphilosophie/Rechtstheorie, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Prof. Dr. Ursula Rust,

bigas Bremer Institut für Gender-, Arbeits- und Sozialrecht, Universität Bremen und Mitglied interdisziplinäres Forschungslab Violence, Age, Gender VAG

Dr. h.c. Anne Trebilcock,

Universität Göttingen

Vanessa von Wulfen,

Lehrstuhl Bürgerliches Recht, Europäisches und Deutsches Arbeitsrecht, Zivilverfahrensrecht, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)

Loccumer Protokolle zum Thema

Ausgewählte Tagungsdokumentationen der Evangelischen Akademie Loccum aus der Reihe "Loccumer Protokolle". Eine vollständige Auflistung der lieferbaren Veröffentlichungen finden Sie im Internet unter www.loccum.de oder wird auf Anfrage verschickt. Bestellungen bitte unter Angabe der Protokollnummer entweder im Internet unter www.loccum.de/publikationen, über den Buchhandel oder direkt an:

Evangelische Akademie Loccum Protokollstelle Postfach 2158 31545 Rehburg-Loccum

Telefon: 05766/81-119; Telefax: 05766/81-900

E-Mail: michaela.schmidt@evlka.de

Digitalisierung, Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung

Hrsg. von Joachim Lange und Aysel Yollu-Tok, Sozialer Fortschritt Heft 1, 71. Jahrgang (2022)

Frankreich und Deutschland. Yin und Yang der EU-Reform?

Hrsg. v. Joachim Lange, Henrik Uterwedde, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2019, ISBN 978-3-8487-6397-9, 188 Seiten, 32.00 €.

Beruf 4.0. Eine Institution im digitalen Wandel

Hrsg. v. Joachim Lange und Gerhard Wegner, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2019, ISBN 978-3-8487-6028-2, 290 Seiten, $49,00 \in \mathbb{C}$.

04/2021 Ein Gesellschaftsvertrag für die Landwirtschaft? Loccumer Landwirtschaftstagung 2021

Hrsg. v. Joachim Lange, Rehburg-Loccum 2021, ISBN 978-3-8172-0421-2, 220 Seiten, 13,00 €.

81/2020 Öffentliche Finanzen zwischen Corona- und Klimakrise, 2. Loccumer Finanztage 2020

Hrsg. v. Martin Junkernheinrich und Joachim Lange, Rehburg-Loccum 2021, ISBN 978-3-8172-8120-6, 202 Seiten, 13,00 €.

67/2020 Gesundheitsversorgung in ländlichen Räumen.

Nachhaltigkeit für erfolgreiche Pilotprojekte und Regionen

Hrsg. v. Joachim Lange und Josef Hilbert, Rehburg-Loccum 2021, ISBN 978-3-8172-6720-0, 150 Seiten, 13,00 €.

57/2020 Präventive Strukturpolitik revisited: Wie können sich Regionen auf den (durch Klimaschutz bedingten) Strukturwandel einstellen?

Hrsg. v. Joachim Lange und Rainer Danielyzk, Rehburg-Loccum 2021, ISBN 978-3-8172-5720-1, 218 Seiten, 13,00 €.

63/2019 Hartz 4.0? Die Grundsicherung für Arbeitsuchende zwischen Fortentwicklung und Generalrevision

Hrsg. v. Joachim Lange, Rehburg-Loccum 2020, ISBN 978-3-8172-6319-6, 170 Seiten, 13,00 €.

54/2019 Rentenpolitik: Wie geht es weiter?

Hrsg. v. Joachim Lange und Werner Sesselmeier, Rehburg-Loccum 2020, ISBN 978-3-8172-5419-4, 240 Seiten, 13,00 €.

80/2018 Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse: Zwischen produktiver Vielfalt und problematischer Ungleichheit

Hrsg. v. Martin Junkernheinrich und Joachim Lange, Rehburg-Loccum 2019, ISBN 978-3-8172-8018-6, 256 Seiten, 14,00 €.

32/17 Alterssicherung für Soloselbstständige in Zeiten der Digitalisierung

Hrsg. v. Joachim Lange und Ursula Rust, Rehburg-Loccum 2017, ISBN 978-3-8172-3217-8, 280 Seiten, 14.00 €.

80/14 Mutterschutz für Selbständige?

Umsetzungsbedarfe und -perspektiven der EU-Richtlinie 2010/41/EU in Deutschland

Hrsg. v. Ursula Rust und Joachim Lange, Rehburg-Loccum 2015, ISBN 978-3-8172-8014-8, 190 Seiten, 12,00 €.

59/13 Völkerrecht und Frauen.

Welche Ansatzpunkte bietet das Völkerrecht für Gleichbehandlung?

Hrsg. v. Ursula Rust und Joachim Lange, Rehburg-Loccum 2014, ISBN 978-3-8172-5913-7, 256 Seiten, 14,00 €.