

A graphic consisting of several overlapping, curved lines in a rainbow spectrum (red, orange, yellow, green, blue, purple) that form a partial arc on the right side of the page.

Look Wide

**Unterstützung von LSBTIQA+
nach Gewaltwiderfahrungen**
Anregungen aus der europäischen
Projektzusammenarbeit



IMPRESSUM

Dieses Handbuch wurde erstellt im Rahmen des Europäischen Projekts "Look Wide – Developing a working method to support LGBTBI victims of GBV by integrating gender and sexual diversity".
Grant Agreement Number: 776985

Projektpartner*innen:

Fundacio SURT (Barcelona), Differenza Donna (Rom), Háttér Society (Budapest), KMOP (Athen), Dissens – Institut für Bildung und Forschung (Berlin)

Redaktion der deutschen Ausgabe:

Gabriel_Nox Kohnke, Katharina Krämer, Samira Grabarz, Bernard Könnecke (Leitung)

Übersetzung der deutschen Ausgabe: Noa Winand

Mit Beiträgen von:

Nagore García (SURT), Sabrina Frasca und Chiara Spampinati (Differenza Donna), Bea Sándor (Háttér), Nancy Papathanasiou und Elena-Olga Christidi (KMOP), Gabriel_Nox Kohnke und Katharina Krämer (Dissens – Institut für Bildung und Forschung)

Gestaltung und Druck:

Hinkelstein Druck, Berlin, www.hinkelstein-druck.de

Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V.

Allee der Kosmonauten 67, 12681 Berlin

Dezember 2019

Download:

<https://lookwide.dissens.de/>

Bezug:

bestellung@dissens.de

ISBN 978-3-941338-22-7



Diese Veröffentlichung wurde mit finanzieller Unterstützung des Programms Rights, Equality and Citizenship (REC) 2014-2020 der Europäischen Union erstellt.

Unterstützt durch den Bundesverband Trans* im Rahmen einer Förderung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“



Der Inhalt dieser Veröffentlichung liegt in der alleinigen Verantwortung des Look Wide-Projektteams und kann in keiner Weise als Ausdruck der Ansichten der Europäischen Kommission oder der anderen Kofinanzierungsinstitutionen verstanden werden.



INHALTSVERZEICHNIS

1	Einleitung	7	3	Empfehlungen für Fachkräfte und Einrichtungen	33
1.1	Vorwort von Věra Jourová	10	3.1	Kompetenzprofil von Fachkräften, die mit LSBTIQA+ Personen arbeiten	33
2	Look Wide – Perspektiven und Erkenntnisse aus der europäischen Projektzusammenarbeit	13	3.2	Prävention	37
2.1	Vorüberlegungen	13	3.3	Erkennung und häufige Indikatoren von Gewalt	38
2.1.1	Geschlechtsbasierte Gewalt und LSBTIQA+	13	3.4	Erstkontakt und langfristige Unterstützung	39
2.1.2	Ein breiterer Blick auf geschlechtsbasierte Gewalt: geschlechtsbezogene Gewalt	14	3.5	Bewältigung	41
2.1.3	LSBTIQA+-feindliche Gewalt – Geschlecht als Gewalt	15	4	Netzwerkarbeit – Anregungen und Erfahrungen international	45
2.2	Rechtliche Rahmenbedingungen im Vergleich	19	4.1	Einrichtungsübergreifende Arbeit	46
2.2.1	Geschlechtsbezogene Gewalt in der EU	19	4.2	Koordinierung von Einrichtungen und Überweisungen	47
2.2.2	Rechtliche Rahmenbedingungen für LSBTIQA+ in der EU	20	4.3	Selbstreflexionsaufgabe: das Netzwerk neu denken	47
2.3	Zentrale Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Erhebung	25	4.4	Aufschlussreiche Praxisbeispiele	49
2.3.1	Aufbau und Ziele der Erhebung	25	4.4.1	DAP – The LGBT Domestic Abuse Partnership	49
2.3.2	Gewalt gegen LSBTIQA+ Personen und ihre Auswirkungen	25	4.4.2	Barcelona Circuit against Gender Violence	50
2.3.3	Unsichtbarkeit von LSBTIQA+ im rechtlichen Kontext	28	5	Fazit und Ausblick	52
2.3.4	Vorannahmen zu geschlechtsbasierter Gewalt: Wer wird mitgedacht und wer nicht?	29	6	Glossar	55
2.3.5	Intersektionaler Ansatz: Wie weiter?!	29	7	Literatur	61

1 EINLEITUNG

Dieses Handbuch richtet sich primär an Fachkräfte aus Beratungseinrichtungen, die zu geschlechtsbasierter/-bezogener Gewalt¹ oder zu (Anti)Diskriminierung arbeiten, oder Unterstützung für LSBTIQA+ Personen anbieten. Es kann jedoch auch für Fachkräfte aus anderen Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens hilfreich sein. Das Handbuch ist im Rahmen des Projekts „Look Wide: Developing a working method to support LGBTI victims of GBV by integrating gender and sexual diversity“² entstanden, das vom EU-Programm „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ gefördert wurde (REC-VAW-AG-2016-01-776985). Zielsetzung des Projekts war es, zur Achtung der Rechte von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans, inter, queer, aromantischen und a*sexuellen (LSBTIQA+) Betroffenen von geschlechtsbasierter/-bezogener Gewalt beizutragen, indem Perspektiven geschlechtlicher, sexueller und amouröser Vielfalt in die Arbeit von Fachberatungsstellen einbezogen werden. Von geschlechtsbasierter/-bezogener Gewalt betroffene LSBTIQA+ Personen erhalten in der EU keine angemessene Unterstützung – was einer Verletzung ihrer Rechte gleichkommt – weil in den Mitgliedsstaaten bislang nicht ausreichend Unterstützungseinrichtungen für Betroffene von geschlechtsbasierter/-bezogener Gewalt geschaffen wurden, die die Lebensrealitäten von LSBTIQA+ Personen berücksichtigen.

Look Wide hatte vor diesem Hintergrund die folgenden Ziele:

- vorhandenes Wissen zu geschlechtsbasierter/-bezogener Gewalt gegenüber LSBTIQA+ Personen erweitern;
- Herausforderungen, aber auch inspirierende Erfahrungen sammeln, denen Fachberatungsstellen in ihrer Praxis begegnen;
- Arbeitsmethoden entwickeln, die geschlechtliche, sexuelle und amouröse Vielfalt mitdenken, um von geschlechtsbasierter/-bezogener Gewalt betroffene LSBTIQA+ Personen besser unterstützen zu können;
- Mitarbeitende von Antigewaltseinrichtungen schulen, um gewaltbetroffenen LSBTIQA+ eine bessere Unterstützung zu ermöglichen;
- Unterstützungs-, Sensibilisierungs- und Empowermentmaßnahmen für LSBTIQA+ Betroffene entwickeln und erproben;
- unter Fachkräften, politischen Entscheidungsträger*innen und zivilgesellschaftlichen Organisationen mehr Bewusstsein dafür schaffen, dass die Angebote für von geschlechtsbasierter/-bezogener Gewalt betroffene LSBTIQA+ Personen einer Verbesserung bedürfen.

¹ Zur Erläuterung der Begriffe „geschlechtsbasierte“ und „geschlechtsbezogene“ Gewalt sowie ihrer Verwendung in diesem Handbuch siehe Kapitel 2.1.2.

² Deutscher Projekttitle: Look Wide – Ein Projekt zur (Weiter-)Qualifizierung von Beratungsarbeit in der Unterstützung von LSBTIQA+ Personen nach erfahrener Gewalt

Das Projekt ist durch die Zusammenarbeit von fünf Organisationen aus verschiedenen EU-Mitgliedsstaaten möglich geworden. Koordiniert wurde Look Wide von **Fundació SURT**. Die Organisation setzt sich seit 1993 in Barcelona dafür ein, die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Rechte von Frauen durchzusetzen und allen auf Geschlecht beruhenden Formen von Diskriminierung entgegenzuwirken. **Differenza Donna** unterstützt seit 1989 in Rom die Aufdeckung, Bekämpfung, Vorbeugung und Bewältigung geschlechtsbasierter Gewalt. **Háttér Society** ist eine 1995 in Budapest gegründete LSBTI-Organisation. Sie bietet Unterstützung an, führt Studien zu den Bedarfen von lsbti Personen durch, und setzt sich dafür ein, dass diese Anliegen in der Gesetzgebung und den öffentlichen Diensten Beachtung finden. **KMOP** ist eine 1977 gegründete griechische Organisation mit Sitz in Athen, deren Ziel es ist, benachteiligte Gruppen zu unterstützen. Die Herangehensweise ihrer Maßnahmen ist lösungsorientiert und wissenschaftlich, was zentral dafür ist, Widerstandsfähigkeit und Empowerment Betroffener zu fördern. **Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V.** ist ein Bildungs-, Beratungs- und Forschungsinstitut in Berlin, das seit 1989 u.a. Projekte zu geschlechterreflektierter Pädagogik, zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und zu geschlechtsbezogener und sexualisierter Gewalt durchführt. Außerdem hat Look Wide seinen weiten Netzwerken in allen Partner*innenländern sowie anderen EU-Mitgliedsstaaten vieles zu verdanken. Netzwerkpartner*innen haben einerseits selbst eine Beratungsfunktion übernommen, aber auch Fachkräfte, politische Entscheidungsträger*innen, Wissenschaftler*innen und Repräsentant*innen zivilgesellschaftlicher Organisationen aus den Bereichen der geschlechtsbasierten/-bezogenen Gewalt und Antidiskriminierung im LSBTIQA+ Kontext wurden einbezogen, deren Rückmeldungen und Vorschläge das Projekt in seinen verschiedenen Phasen immer wieder weitergebracht und vorangetrieben haben.

In den zwei Jahren des Projekts wurden unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt. Zunächst führte jede Partner*innenorganisation in einer kurzen Forschungsphase eine Bedarfserhebung durch. Diese beruhte auf ausführlichen qualitativen Befragungen. In Deutschland wurden vor allem LSBTIQA+ Personen in verschiedenen Rollen befragt: Personen, die nach Gewalt Unterstützung gesucht haben, Personen, die als Fachkräfte oder Aktivist*innen in der Antigewaltarbeit oder der Forschung zu geschlechtsbasierter/geschlechtsbezogener Gewalt tätig sind und Personen, die beide Rollen einnehmen (beispielsweise Mitarbeitende in Beratungsstellen, die nach dem peer-Ansatz, dem communitybasierten Ansatz oder dem betroffenenkontrollierten Ansatz arbeiten). Basierend auf dieser qualitativen Forschung wurde ein transnationaler Bericht verfasst, dessen zentrale Schlüsse in Kapitel 2.3 zusammengefasst sind. Außerdem haben insgesamt 140 Fachkräfte in verschiedenen Ländern an Fortbildungen teilgenommen, aus denen dann wiederum der Aufbau spezifischer Unterstützungsangebote für von Gewalt betroffene LSBTIQA+ Personen folgte. Durch diese Projektmaßnahmen haben sehr unterschiedliche Organisationen aus den jeweiligen Partner*innenländern konkrete Denkanstöße erhalten, wie Antigewaltseinrichtungen LSBTIQA+ Personen besser gerecht werden könnten. Außerdem fanden zwei internationale Austauschseminare in Berlin und Rom statt. Mit dem Ziel, voneinander zu lernen, kamen hier unterschiedliche Fachkräfte aus den behandelten Themenfeldern zusammen, um Wissen und interessante Praxiserfahrungen miteinander zu teilen.

Das Handbuch von Look Wide spiegelt den kollektiven Prozess der Erkenntnisgewinnung des Projekts wider. Durch dieses Vorgehen konnten die neu entwickelten Ansätze mit einer partizipativen Arbeitsmethode auf die Probe gestellt werden: Die Ergebnisse der Studie flossen in den ersten Entwurf dieses Handbuchs ein. Dieser Entwurf speiste die Fortbildungen, und das Feedback aus diesen entwickelte das Handbuch weiter. Dieser Prozess lief in allen Partner*innenländern ab und der internationale Austausch führte zum Handbuch in der nun vorliegenden Version. Es sind aber nicht nur die Partner*innenorganisationen, die dieses Handbuch ermöglicht haben, auch viele weitere Personen haben auf verschiedene Weise wichtige Beiträge geleistet.

Dieser gemeinsame Weg war nicht immer einfach. In Look Wide kooperieren Organisationen, die aus Ländern mit sehr unterschiedlichen Voraussetzungen stammen – in Bezug auf die rechtlichen und normativen Rahmenbedingungen von LSBTIQA+, von geschlechtsbasierter und geschlechtsbezogener Gewalt und von Unterstützungseinrichtungen. Im Projektverlauf hat sich jede Organisation auf bestimmte Formen von Gewalt konzentriert. Háttér Society fokussierte auf Unterstützungssysteme für Betroffene von LSBTIQA+-feindlichem Mobbing, Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V. auf Beratungsarbeit, und Fundació SURT auf verschiedene Umfelder, in denen Gewalt auftreten kann – von Partner*innengewalt auf der interpersonellen Ebene bis hin zu Diskriminierung im Gesundheitswesen oder Rechtssystem auf der institutionellen Ebene. Das Handbuch betrachtet diese Heterogenität als ein positives und bereicherndes Projektmerkmal.

Auch die Nutzung von Terminologien und Konzepten unterscheidet sich voneinander, widerspricht sich teils sogar. So verwenden etwa manche Organisationen in ihrer sonstigen Arbeit den Begriff „LSBTI“, während andere für sich eher die weiterfassenden Bezeichnungen LSBTIQ+ oder LSBTIQA+ wählen. Zu Beginn der Zusammenarbeit wurde projektintern zunächst „LSBTI“ genutzt, weil dieser Begriff sich auch in der europäischen Politik wiederfindet. Eines der Ergebnisse der Zusammenarbeit im Rahmen von Look Wide bestand dann aber darin, die weiterfassende Abkürzung LSBTIQA+ zu verwenden. Mit deren Nutzung (und insbesondere durch das + am Ende) sollen auch weitere nicht den Normen entsprechende Personengruppen von Sexualität, Körpergeschlecht und Gender mitgenannt werden, die sonst eher unsichtbar sind. Zudem wird in diesem Handbuch der Begriff „von Gewalt betroffene Personen“ verwendet, anstatt von „Opfer“ oder „Überlebende*r“ zu sprechen.³

Das Handbuch ist in mehrere Kapitel gegliedert, die von verschiedenen Arbeitsmaterialien begleitet werden. Darunter sind Aufgaben, die entweder im Selbststudium oder in Fortbildungen für Fachkräfte Gebrauch finden können. Auch werden hier Anregungen gegeben, wie eine Perspektive geschlechtlicher, sexueller und amouröser Vielfalt Einzug in die Unterstützungsangebote für von geschlechtsbasierter/-bezogener Gewalt Betroffene halten kann. Die in diesem Handbuch vorliegenden Kapitel wurden in Themenbereiche unterteilt. Jede Partner*innenorganisation verfasste auf Englisch Texte zu diesen Themen. Im Anschluss wurden die Kapitel zusammengestellt und beim Übersetzen dem deutschen Kontext angepasst. In Kapitel 2 werden einerseits relevante Vorüberlegungen und rechtliche Rahmenbedingungen dargelegt, die für die Arbeit zu LSBTIAQ+ und Gewalt in den jeweiligen europäischen Ländern relevant sind. Andererseits werden die wesentlichen Ergebnisse der im Rahmen des Projekts durchgeführten Studie zusammengefasst. In Kapitel 3 wird beschrieben, welche Kompetenzen Mitarbeitende von auf geschlechtsbasierte und geschlechtsbezogene Gewalt spezialisierten Unterstützungseinrichtungen bzw. Beratungsstellen mitbringen sollten. Auch werden hier Empfehlungen für Maßnahmen im Falle von geschlechtsbasierter und geschlechtsbezogener Gewalt gegeben: für die Prävention, Erkennung, Unterstützung nach und Bewältigung von Gewalt. Kapitel 4 soll einen Einblick in Grundprinzipien verschaffen, die bei der Zusammenarbeit verschiedener Unterstützungseinrichtungen in diesem Bereich hilfreich sein können sind.

³ Erklärungen zu diesem und zahlreichen weiteren Begriffen finden sich im Glossar am Ende des Handbuchs.



1.1 Vorwort von Věra Jourová

Damit alle von geschlechtsbasierter Gewalt betroffenen Menschen – auch LSBTIQA+ – wirksam geschützt und unterstützt werden können, sind weiterhin Maßnahmen notwendig

Wenden sich Betroffene von LSBTIQA+-feindlichen Straftaten oder etwa Partner*innengewalt – in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung bzw. als Trans-Person – an Behörden oder an Einrichtungen, die rechtliche oder psychologische Unterstützung für Betroffene von geschlechtsbasierter Gewalt anbieten, so bekommen sie dort nur selten direkt geeignete Unterstützung. Sie treffen oft auf Mitarbeitende, die sagen, sie hätten noch nie mit einer LSBTIQA+-Person gesprochen, oder auf solche, die unangemessene Fragen stellen oder nicht auf die wesentlichen Bedürfnisse derer, die sie aufsuchen, eingehen. Für viele LSBTIQA+-Personen gehören derartige Situationen zum Alltag.

Gewalt und Feindseligkeit sind leider Teil des alltäglichen Lebens von LSBTIQA+-Personen in der EU. Studien zeigen, dass derlei Vorfälle sowohl in öffentlichen und gemeinschaftlich geteilten Räumen (in Schulen, am Arbeitsplatz, im Wohnumfeld, auf der Straße) als auch innerhalb von Familien und Partner*innenbeziehungen vorkommen, sowie ebenfalls in öffentlichen Einrichtungen. Der Großteil dieser Vorkommnisse wird weder dem Strafrechtssystem gemeldet, noch zivilgesellschaftlichen Organisationen, die Unterstützungsangebote zur Verfügung stellen.

Auf europäischer wie auf nationaler Ebene gibt es gesetzliche Bestimmungen, die Schutz vor allen Arten von Gewalt gewährleisten, und in jedem europäischen Land gibt es darauf ausgerichtete Unterstützungseinrichtungen. Um aber von Gewalt betroffene LSBTIQA+-Personen zeitnah, umfassend und auf geeignete und tatsächlich wirksame Art und Weise schützen zu können, bleibt noch viel zu tun. Auch muss weiter daran gearbeitet werden, dass die Betroffenen ihrem Recht entsprechend ausreichend zu Unterstützungsangeboten informiert sind.

Die Umsetzung der EU-Gesetzgebung zu den Rechten der von Straftaten Betroffenen wird von der EU-Kommission genau nachverfolgt. Dazu gehören Rechte, die für LSBTIQA+-Personen von besonderer Bedeutung sind.

Es ist uns auch weiterhin besonders wichtig, zivilgesellschaftliche Initiativen gegen Homo- und Trans-Feindlichkeit finanziell zu fördern. Wir glauben, dass wirklicher Fortschritt nur mit vereinten Kräften entstehen kann, wie eben durch die Unterstützung und das Empowerment unabhängiger Akteur*innen. Solche zivilgesellschaftlichen Organisationen treten für genau den Fortschritt ein, den wir gerne sehen wollen, und lassen ihn durch ihre Arbeit bereits Wirklichkeit werden.

Das Projekt „Look Wide“ befasst sich zu einem großen Teil damit, die Entwicklung von Unterstützungsangeboten für von geschlechtsbasierter Gewalt betroffene LSBTIQA+-Personen zu unterstützen, was unter anderem durch die EU-Kommission als Teil des Arbeitsprogramms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ finanziert wird. Es ist damit ein gutes Beispiel dafür, wie der Wille, gegen Hassverbrechen vorzugehen und von Gewalt betroffenen Menschen Gerechtigkeit und Unterstützung zukommen zu lassen, sich in die Praxis umsetzen lässt. Daraus gehen wiederum Beratungsmöglichkeiten sowie Initiativen hervor, von denen sowohl die von Gewalt betroffenen Personen als auch politische Entscheidungsträger*innen profitieren können.

Der Aufbau und die Unterstützung solcher Initiativen hat bei weitem nicht an Bedeutung verloren. Ich sage sicher zu, ihnen meine Unterstützung und meinen Einsatz in der Verteidigung und Förderung unserer gemeinsamen Werte von Gleichstellung und Schutz vor Vorurteilen zukommen zu lassen – von den Werten also, auf denen die EU gründet.

Věra Jourová
EU-Kommissarin für Justiz, Verbraucherschutz und Gleichstellung

2 LOOK WIDE – PERSPEKTIVEN UND ERKENNTNISSE AUS DER EUROPÄISCHEN PROJEKTZUSAMMENARBEIT

2.1 Vorüberlegungen

2.1.1 Geschlechtsbasierte Gewalt und LSBTIQA+

Die „Opferschutzrichtlinie (2012/29/EU)“ besagt, dass alle von Gewalt betroffenen Personen adäquater Schutz geboten werden muss, und dies unabhängig von der Identität oder Gruppenzugehörigkeiten der Person. Obwohl die Mitgliedsstaaten der EU sich durch die Richtlinie bindend dazu verpflichtet haben, Angebote für Betroffene zu schaffen, gibt es bislang nicht ausreichend Unterstützungseinrichtungen für von geschlechtsbasierter/-bezogener Gewalt betroffene Menschen, die die Besonderheiten der Situationen von betroffenen LSBTIQA+ Personen berücksichtigen.

Einerseits wenden sich Unterstützungseinrichtungen für Betroffene von geschlechtsbasierter Gewalt in ihren verschiedenen Erscheinungsformen (z.B. Partner*innengewalt, sexualisierte Gewalt) vor allem an heterosexuelle cis Frauen, gegen die von cis-männlichen Personen Gewalt ausgeübt wurde bzw. wird. Geschlechtliche, sexuelle und amouröse Vielfalt wird in diesen Einrichtungen kaum mitgedacht, weshalb LSBTIQA+ Personen sich entweder gar nicht erst an diese Einrichtungen wenden oder dort keine ihren Bedürfnissen entsprechende Unterstützung erfahren.

Andererseits gibt es (staatliche und Nichtregierungs-) Organisationen, die in diesem Bereich Antidiskriminierungsarbeit leisten – diese können dann zwar Betroffene in Fällen von homo- oder transfeindlicher Diskriminierung unterstützen, aber ihr Fokus liegt auf bestimmten Formen von Diskriminierung gegenüber geschlechtlicher, sexueller und amouröser Vielfalt. Für andere Gewaltformen können sie keine Unterstützung bieten.

In diesem Kontext bemühte sich Look Wide, durch eine Perspektive sexueller, geschlechtlicher und amouröser Vielfalt das Verständnis von geschlechtsbasierter Gewalt zu erweitern. Grundlage dieses Ansatzes ist, Gewalt gegen Frauen und Gewalt gegen LSBTIQA+ Personen als unterschiedliche Erscheinungsformen von geschlechtsbasierter Gewalt zu betrachten. Diese Gewaltformen unterscheiden sich in vielen Aspekten, wurzeln aber beide im sogenannten hetero-patriarchalen System. Damit gemeint sind gesellschaftliche Strukturen, die Ungleichheitsverhältnisse wie Sexismus, Rassismus, Homo-, Trans- und Interfeindlichkeit usw. herstellen.

Die in der Gesetzgebung immer wieder reproduzierten Konzepte davon, was Gender und Sexualität ausmacht, drehen sich meist um einzelne Aspekte, konzentrieren sich also entweder auf Gender oder Sexualität, ohne aber die Frage zu stellen, wie diese sich aufeinander oder auf andere Ungleichheitsverhältnisse beziehen (Coll-Planas & Cruells, 2013). Wie die qualitative Erhebung von Look Wide ergeben hat, orientieren sich auch viele Unterstützungseinrichtungen bei der Gestaltung ihrer Maßnahmen an diesem Ansatz. Damit sind sie in ihrer praktischen Arbeit häufig nicht in der Lage, mehrere Aspekte gleichzeitig oder in ihrer Wechselwirkung zu betrachten. Vielen Unterstützungseinrichtungen für Betroffene von geschlechtsbasierter Gewalt fehlt deshalb der Blick für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, oder sie stoßen auf enorme Hürden beim Versuch, diese in ihre Arbeit einzubinden. Look Wide setzte sich vor diesem Hintergrund dafür ein, sexuelle, geschlechtliche und amouröse Vielfalt in Antigewaltarbeit mit einzubeziehen und die bestehenden Konzepte von geschlechtsbasierter Gewalt grundlegend zu überdenken – sind diese doch die von der sozialen Arbeit genutzten Modelle, um geschlechtsbasierte Gewalt zu erkennen, Betroffene zu unterstützen und sie in der Bewältigung des Geschehenen zu begleiten.

2.1.2 Ein breiterer Blick auf geschlechtsbasierte Gewalt: geschlechtsbezogene Gewalt

Look Wide baute mit seiner Arbeit auf den Erkenntnissen des europäischen Projekts GAP WORK auf. Dieses setzte sich intensiv mit verschiedenen Gewaltformen auseinander und entwickelte den Begriff geschlechtsbezogene Gewalt weiter. Auf Initiative der katalanischen Partner*innenorganisation Fundació SURT übernahm Look Wide dieses Konzept. Geschlechtsbezogene Gewalt umfasst alle Formen von Gewalt, die einem stereotypen Verständnis von Geschlecht und Sexualität und den daraus entstehenden Machtverhältnissen entstammen. Damit ist folglich jegliche Gewalt, die sich gegen eine Person aufgrund ihres Körpergeschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder ihres Ausdrucks der Geschlechtlichkeit richtet, miteinbezogen. Diese Gewaltformen können als „heteropatriachale“ Gewalt verstanden werden (Biglia & Jiménez, 2015). Dieses Gewaltkonzept hilft, deutlicher zu verstehen, dass und aus welchem Grund bestimmte Körper bzw. Personen überwiegend und in größerem Maße von Gewalt betroffen als andere. Diese vorwiegend betroffenen Personengruppen sind Frauen, inter Personen, Männer, die nicht als „richtige Männer“ wahrgenommen werden, sowie Menschen mit nicht-normativen Sexualitäten (lesbisch, bisexuell, schwul, pansexuell, a*sexuell u.a.) oder nicht-normativen Geschlechtsidentitäten (trans, queer, nicht-binär).

Es gibt eine Reihe von Konzepten, die geschlechtsbezogene Gewalt beschreiben, dafür aber andere Begriffe verwenden und meist nur bestimmte Ebenen ansprechen. Bei allen steht vor allem Geschlecht als Unterdrückungsachse im Fokus. Olivella (2016) analysiert, anhand welcher Grundlagen in diesen Konzepten Gewalt jeweils interpretiert wird. Durch diese Analyse sollen die unterschiedlichen Begrifflichkeiten, die im Umlauf sind, samt ihrer Konzeptualisierungen verständlicher werden:

Häusliche Gewalt bezieht sich auf den Ort, an dem die Gewalt stattfindet, ohne per se den Fokus auf Geschlecht zu legen. Patriarchale Strukturen werden nicht aufgedeckt und die Gewalt wird als Resultat interpersoneller Dynamiken im häuslichen Lebensraum gesehen. Der Fokus auf die private Sphäre des Häuslichen macht sichtbar, dass hinter den Mauern von privaten Wohnungen viele Frauen unter ihren Partnern, Verwandten und Bekannten leiden und Gewalt erdulden, ohne dass dies öffentlich als Problem anerkannt wäre. In diesem Modell haben jedoch viele andere Formen von geschlechtsbasierter Gewalt keinen Platz, die ebenfalls in einem „häuslichen“ o.ä. Rahmen stattfinden. Außerdem ist nicht alle Gewalt, die sich im häuslichen Bereich abspielt, mit Geschlecht verknüpft.

Gewalt gegen Frauen legt die Betonung auf die Personen, die Gewalt erfahren: Frauen und Mädchen. Männer werden in diesem Modell ausschließlich als Täter konzeptualisiert und Frauen meist als passive „Opfer“ ohne Handlungsfähigkeit. Der Fokus liegt hier mehr auf gesellschaftlichen Werten als auf geschlechtlicher Diskriminierung und auf allgemeiner Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht. Auch wenn es historisch gesehen sehr wichtig war, unter diesem Begriff auf sexistische Gewalt aufmerksam zu machen, blendet diese Formulierung die meisten Formen von Gewalt gegen LSBTIQA+ und ihre spezifischen Gründe aus.

Geschlechtsbasierte Gewalt fokussiert auf Gewalt, die von cis Männern ausgeht und die cis Frauen betrifft. Sexismus wird hierbei als die Grundlage für ein gewisses Gewaltspektrum gesehen, da die hier angesprochene Gewalt auf die durch traditionelle Geschlechterrollen aufrechterhaltene Machtungleichheit zwischen cis Männern und cis Frauen basiert.

Geschlechtsbezogene Gewalt beschreibt alle Gewaltformen, die Menschen aufgrund der Normen rund um Geschlecht, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, Sexualität und Körpergeschlecht widerfährt. Das Konzept bezieht sämtliche bestehenden Ungleichheiten aufgrund von Geschlecht und Sexualität mit ein und geht daher über das Konzept geschlechtsbasierter Gewalt hinaus. Neben cis Frauen sind also auch alle anderen Gruppen, die aufgrund von Normen rund um Geschlecht und Sexualität marginalisiert werden, angesprochen.

Look Wides Gewaltkonzept gründet auf den gleichen Denkstrukturen wie das hier zuletzt aufgeführte Konzept der geschlechtsbezogenen Gewalt. Gewalt wird zudem nicht als rein episodisch verstanden, sondern als gesellschaftliches Mittel, um Normen aufrecht zu erhalten. Sie stellt kein individuelles Problem, sondern vielmehr ein gesellschaftliches Phänomen dar, mit strukturellen Wurzeln in Diskriminierungen und Marginalisierungen. Daher wird im Weiteren der Begriff **geschlechtsbezogene Gewalt** verwendet, wenn über die von dem Projekt Look Wide adressierte Gewalt gesprochen wird. Der Begriff geschlechtsbasierte Gewalt wird z.B. im Abschnitt zu rechtlichen Regelungen dort verwendet, wo Rechtsgrundlagen mit dem Begriff der geschlechtsbasierten Gewalt arbeiten.

2.1.3 LSBTIQA+-feindliche Gewalt – Geschlecht als Gewalt

Die gesellschaftlichen Vorstellungen davon, was ein „richtiger“ Mann oder eine „richtige“ Frau sei, sind kulturell gemacht (in anderen Worten: sozial konstruiert). Dies wird insbesondere daran deutlich, dass die an Männer und Frauen angelegten Normen weder über Zeit- noch über Ortsgrenzen stabil sind. Sie sind Veränderungen unterworfen und sehen je nach Kontext sehr unterschiedlich aus. Die momentan im globalen Norden und Westen geltenden Normen haben sich (u.a. durch Kolonialisierung) weltweit als dominant durchgesetzt. Geschlecht definiert dabei, wie eine Person auf dieser Welt sein kann, wie sie sich verhalten darf, und stellt dabei nur eine sehr begrenzte Menge an „korrekten“ bzw. möglichen Wegen zur Verfügung. Durch Geschlecht wissen Menschen, was von ihnen erwartet wird, wo die Grenzen ihrer Handlungsmöglichkeiten liegen (sollen), welche Beziehungen sie eingehen (sollen). All das bewegt sich in einem binären System, das nur zwei anerkannte Möglichkeiten zulässt, sich in der Gesellschaft zu bewegen: als heterosexueller Mann oder als heterosexuelle Frau.

Mit Blick auf Geschlecht und sexuelle Orientierung kann zwischen vier sozial konstruierten Dimensionen unterschieden werden:

Körpergeschlecht (Englisch „sex“) bezeichnet körperliche / biologische Merkmale, die dazu verwendet werden, Menschen in die zwei Kategorien „männlich“ und „weiblich“ einzuteilen: sogenannte innere und äußere Geschlechtsorgane, sekundäre Geschlechtsmerkmale, sowie Chromosomen und Hormonwerte. Unterschiedliche Kombinationen davon gelten als männlich oder weiblich. Dies schließt inter Personen gewaltsam aus, deren Ausprägung von Chromosomen, Hormonen, Genitalien und/oder Fortpflanzungsorganen den binären Normen von Körpergeschlecht nicht oder nur teilweise entsprechen.

Geschlechtsidentität (Englisch „gender identity“) bezeichnet den Prozess der Identifikation mit einem Geschlecht, meint also das innere Wissen und Bewusstsein über das eigene Geschlecht, auch psychisches Geschlecht oder „Gender“ genannt. Hierdurch setzen Menschen sich in ein bestimmtes Verhältnis zum normativen Rahmen der Zweigeschlechtlichkeit (Mann/Frau). Es gibt zahlreiche Geschlechtsidentitäten über die zweigeschlechtliche Vorgabe hinaus (u.a. nicht-binär, genderqueer, genderfluid, agender), die bisher gesellschaftlich noch nicht ausreichend anerkannt werden.

Geschlechtsausdruck (bzw. Geschlechtspräsentation, Englisch „gender expression“) bezeichnet die Art und Weise, wie ein Mensch dem eigenen Gender Ausdruck verleiht, bzw. auf welche Art sie*er sich geschlechtlich nach außen zeigt.

Sexuelle Orientierung beschreibt das sexuelle Begehren einer Person.

In der normativen Geschlechterordnung wird eine bestimmte Kohärenz erwartet: Körperliches Geschlecht (das hier nur in männlich und weiblich gedacht wird) führt angeblich zu bestimmten Geschlechtsidentitäten (Mann, Frau) und einem bestimmten Geschlechtsausdruck (mas-

kulin, feminin) und weiterhin zu einem eindeutigen sexuellen Begehren (Heterosexualität). Dieses binäre Modell zeichnet außerdem vor, wie diese Konstrukte zueinander im **Verhältnis** stehen. Es werden nicht nur zwei unterschiedliche Arten von Menschen produziert (Männer und Frauen), sondern auch ein asymmetrisches Verhältnis zwischen ihnen, eine Hierarchie, bei der z.B. Männer „oberhalb“ von Frauen angeordnet sind (Sexismus).

Die nachfolgende Tabelle⁴ zeigt, wie diese vier Dimensionen zusammenhängen und welche „Kohärenz“ dabei von Menschen erwartet wird.

	Norm	Ausschlüsse	Art der Kontrolle / Sanktionierung	Unterdrückungsebene
Körper-geschlecht	Männlich / Weiblich	Inter Personen	Interfeindlichkeit	Binäres Geschlechtesystem
Geschlechts-identität	Mann / Frau	Trans / nicht-binäre Personen	Transfeindlichkeit	Cissexismus
Geschlechts-ausdruck	Maskulin / Feminin	Personen, die die Stereotype des ihnen zugewiesenen Geschlechts nicht verkörpern Trans, inter und nicht-binäre Personen, die nicht eines der zwei gesellschaftlich akzeptierten Geschlechter verkörpern können oder wollen	Schwulenfeindlichkeit Lesbenfeindlichkeit Transfeindlichkeit Abwertung nonkonformer Männlichkeiten Abwertung nonkonformer Weiblichkeiten	Naturalisierung maskuliner und femininer Rollen
Sexuelle Orientierung	Heterosexualität	Schwule, lesbische, bisexuelle, pansexuelle, asexuelle/ aromantische Personen	Schwulenfeindlichkeit, Lesbenfeindlichkeit, Bifeindlichkeit, Panfeindlichkeit, A*feindlichkeit	Heterosexismus
Art des Verhältnisses	Überlegenheit von Männern gegenüber Frauen Überlegenheit von cis Männern mit normativem Geschlechtsausdruck gegenüber Männern mit geschlechtlich non-konformem Geschlechtsausdruck	Frauen, die nicht den Normen der Feminität entsprechen, und Männer, die nicht als „richtige Männer“ wahrgenommen werden	Gewalt gegen Frauen Gewalt gegen cis Frauen Gewalt gegen trans, inter* und nicht-binäre Personen Gewalt gegen Personen, die ihren Geschlechtsausdruck nicht eindeutig und stereotyp männlich oder nicht eindeutig stereotyp weiblich gestalten wollen oder können	Männliche Dominanz bzw. Patriarchat

Normen rund um Sexualität und Geschlecht schränken alle Menschen in ihrer Entwicklung ein und betreffen insofern auch heterosexuelle und cisgeschlechtliche Personen. So wird auch heute noch vielen Jungen beigebracht, dass „richtige Männer“ keine Gefühle zeigen und nicht weinen sollten, während Mädchen und Frauen häufig suggeriert wird, dass sie die Bedürfnisse anderer Menschen ernster nehmen sollten als ihre eigenen.

Jede Person, die sich nicht den vorherrschenden Geschlechternormen entsprechend verhalten will oder kann, kann zum Ziel verbaler oder körperlicher Übergriffe werden. Gesellschaften und

⁴ Zusammenfassung von Normen, Ausschlüssen, Arten der Kontrolle / Sanktionierung und Ebenen der Unterdrückung im Zusammenhang mit Gender und Sexualität. Die Tabelle wurde von Laura Macaya erstellt und fand während der Fortbildung in Barcelona Anwendung. Bei der Übersetzung ins Deutsche wurden einige Details kontextuell angepasst.

die Rollen, die in ihnen erwartet werden, sind komplex und variabel, weshalb es eine Vielzahl von Möglichkeiten gibt, sich nicht den Geschlechternormen entsprechend zu verhalten. Hier nur einige sehr offensichtliche Beispiele:

- Schwule Männer verstoßen gegen das Konzept von Männlichkeit, weil sie sich sexuell zu anderen Männern hingezogen fühlen.
- Lesbische Frauen verstoßen gegen das Konzept der Weiblichkeit, weil sie sich sexuell zu anderen Frauen hingezogen fühlen.
- Manche Männer und Frauen verstoßen gegen das Konzept der Männlichkeit bzw. Weiblichkeit, weil ihr Geschlechtsausdruck nicht den gesellschaftlichen Erwartungen entspricht (also der Geschlechtsausdruck eines Mannes als „zu feminin“, der einer Frau als „zu maskulin“ gesehen wird).
- Manche Frauen verstoßen gegen das Konzept der Weiblichkeit, indem sie die Gleichbehandlung von Männern und Frauen fordern (z. B. im familiären oder beruflichen Umfeld oder im öffentlichen Leben).
- Trans Personen verstoßen gegen das Konzept von Geschlecht, weil sie sich der Grundannahme widersetzen, dass sich das Gender einer Person von ihren körperlichen Geschlechtsmerkmalen herleiten ließe. In vielen europäischen Ländern müssen sie sich sterilisieren lassen und/oder von ihrer*m Partner*in scheiden lassen, um ihren bei der Geburt festgelegten Geschlechtseintrag korrigieren zu können.
- Nicht-binäre (trans) Personen verstoßen ebenso gegen das Konzept von Geschlecht, weil sie sich außerhalb der zwei gesellschaftlich/kulturell akzeptierten Geschlechter (männlich und weiblich) verorten.
- Inter Personen verstoßen durch ihre nicht klar als männlich oder weiblich bestimmbaren Körper gegen Konzepte, die besagen, dass es zwei klar unterscheidbare Körpergeschlechter gibt. Sie zeigen auf, dass auch dieses Konzept kulturell bedingt ist. An vielen inter Personen werden kurz nach der Geburt Operationen durchgeführt, die häufig Narbenbildungen, Taubheitsgefühle und Unfruchtbarkeit zur Folge haben. Inter Organisationen haben diese gesundheitsschädlichen, medizinisch unnötigen und oftmals traumatisierenden Behandlungen immer wieder als Menschenrechtsverletzungen angeprangert, aber dennoch sind derartige Operationen an inter Neugeborenen nach wie vor gängige Praxis.

Diese Beispiele sind „direkte Verstöße“ gegen normative Konzepte von Geschlecht. Aber es gibt auch komplexer verwobene Beispiele, bei denen Menschen durch das Zusammenwirken verschiedener Machtverhältnisse gegen historisch gewachsene und somit normative, *weiße* und westliche Geschlechternormen „verstoßen“. Etwa wenn von der Mehrheitsgesellschaft eine sichtbare Religiosität als rückschrittlich erachtet wird und so z. B. kopftuchtragende Frauen auf der Basis rassistischer und sexistischer Vorurteile (davon) emanzipiert werden sollen. Ähnlich sieht es für Männlichkeiten aus, die aufgrund von Rassismus, Klasse und/oder Behinderung marginalisiert werden und die dadurch hegemoniale Männlichkeitsanforderungen nicht oder nur schwer erfüllen können und dafür sanktioniert werden. Oder auch wenn Menschen im Rollstuhl nicht als geschlechtliche Personen wahrgenommen werden. All die genannten Verstöße gegen das in dieser Gesellschaft vorherrschende Konzept von Geschlecht können zu Gewalt gegen die jeweils als abweichend wahrgenommenen Personen führen.

In den vergangenen Jahren hat sich das Feld der Antigewaltarbeit um diese Gewaltformen erweitert. Manche Unterstützungseinrichtungen inkludieren die genannten Gewaltformen in ihrer Definition von geschlechtsbasierter Gewalt. Andere Vereine arbeiten ausschließlich mit

dem Konzept der geschlechtsbezogenen Gewalt, das, wie oben erläutert, all diese Gewaltformen miteinschließt. Gewalt und Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung, Geschlechtsausdruck, Geschlechtsidentität und Körpergeschlecht kann also in mehr und mehr Unterstützungseinrichtungen thematisiert werden.

Wie die Definition von geschlechtsbezogener Gewalt verdeutlicht, sind LSBTIQA+ Personen einem hohen Risiko ausgesetzt, Gewalt ausgesetzt zu sein, da sie sich nicht den Geschlechternormen der Gesellschaft oder der Gemeinschaften, in denen sie leben, entsprechend verhalten. Durch Vorurteile motivierte Gewalt, die auf sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck oder Körpergeschlecht Bezug nimmt, stellt immer eine Form der geschlechtsbezogenen Gewalt dar. Diese sanktioniert all diejenigen, die sich nicht den Geschlechternormen entsprechend verhalten und dadurch das vorherrschende heterosexistische System infrage stellen oder gar destabilisieren. Unterstützungseinrichtungen nach Gewalt müssen diese Personengruppe also mitdenken.

Gewalt kann vom Staat ausgehen (wie durch Gesetze, in denen homosexuelle Handlungen unter Strafe stehen) oder von Einzelpersonen, die andere einschüchtern, mobben, oder Übergriffe verüben. Wenn Personen wegen ihrer (zugeschriebenen) sexuellen Orientierung, ihrem geschlechtlichen Auftreten, ihrer Geschlechtsidentität oder ihrem Körpergeschlecht zum Ziel von Gewalt werden, kann diese sowohl psychisch als auch körperlich sein und bis zum Mord reichen. Homosexualität steht in Europa geschichtlich betrachtet erst seit relativ kurzer Zeit nicht mehr unter Strafe, nämlich seit Mitte des 20. Jahrhunderts. In vielen Ländern Europas ist Gewalt gegen LSBTIQA+ Personen zu sogenannten Hassverbrechen erklärt worden, was bei einer Verurteilung härtere Strafen zur Folge hat. In manchen Ländern umfasst diese Gesetzgebung dabei nicht nur körperliche, sondern auch verbale Übergriffe, wie im Folgenden genauer erläutert wird.

Selbstreflexionsaufgabe: „Ich als Fachkraft“

Es kommt häufig vor, dass Fachkräfte im Arbeitsalltag nicht die zeitlichen Ressourcen haben, kritisch über die eigene Arbeit zu reflektieren und über die Faktoren nachzudenken, die die eigene Arbeitsweise beeinflussen. Daher hier eine Selbstreflexionsmethode, die entweder in Einzelarbeit oder in Fortbildungen/Seminaren für Fachkräfte genutzt werden kann, um Diskussionen anzustoßen.

Jede der folgenden Fragen sollte in die Mitte eines A4-Blatts geschrieben werden. Danach gibt es jeweils zwei Minuten Zeit, über die Fragen nachzudenken und alle Gedanken dazu aufzuschreiben. Dann schauen sich die Teilnehmenden noch einmal genauer an, was sie geschrieben haben, und differenzieren ihre Gedanken weiter aus. In einer Gruppensituation ist es dann möglich, sich über die Ergebnisse und den Prozess an sich auszutauschen.

Welche Interventionsmodelle stecken hinter den Maßnahmen, die in der Unterstützung von LSBTIQA+ Personen bzw. Betroffenen von geschlechtsbezogener Gewalt zum Zuge kommen?

An welchen Punkten kommt es zu den größten Spannungen zwischen den unterschiedlichen Konzepten und Perspektiven?

Auf welchen Gemeinsamkeiten kann ein von allen Involvierten geteiltes Rahmenkonzept aufbauen? Gibt es Personengruppen, die von der Nutzung der Angebote ausgeschlossen sind? Welche Schritte können unternommen werden, um eine Zugänglichkeit für verschiedene Gruppen sicherzustellen?

2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen im Vergleich

2.2.1 Geschlechtsbezogene Gewalt in der EU

Obwohl sich im Vergleich der jeweiligen Länder der fünf Projektpartner*innen die politische und rechtliche Lage von LSBTIQA+ Personen (in Form verschiedener Gesetze und Richtlinien) in vielerlei Hinsicht voneinander unterscheidet, gibt es dennoch auch Gemeinsamkeiten oder gemeinsame Grundlagen. So haben sich z.B. alle fünf Länder durch die Unterzeichnung der Istanbul-Konvention⁵ von 2014 dazu verpflichtet, Gewalt gegen ihre Bürger*innen aktiv zu bekämpfen. Auch gibt es bei allen Partner*innen auf nationaler Ebene diverse Bestrebungen, LSBTIQA+ Personen vor verschiedenen Formen von Diskriminierung zu schützen. Dieses Kapitel zielt darauf ab, einen kurzen Einblick in die rechtlichen und politischen Strukturen der einzelnen Länder zu geben.

Geschlechtsbasierte Gewalt, darunter häusliche Gewalt, wie in dem meist als Istanbul-Konvention bezeichneten „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ definiert, ist eine schwerwiegende Verletzung der Menschenrechte, insbesondere derer von Frauen – wie auch definiert in der Erklärung und Aktionsplattform von Beijing (1995), dem UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW, 1979) und seinem Fakultativprotokoll (1999), der Allgemeinen Empfehlung Nr. 19 der CEDAW zu Gewalt gegen Frauen, und, in der jüngeren Vergangenheit, der UN-Resolution vom 25. September 2015 zur Annahme der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.

Das Recht auf Gleichberechtigung und das Verbot von Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung sind in den Verträgen der Europäischen Union und deren Grundrechte-Charta verankert. Diese finden sich heutzutage alle im Lissabon-Vertrag wieder:

- Artikel 10 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV);
- Artikel 2 und 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV);
- Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC).

Die Rahmenrichtlinie Beschäftigung verbietet in Artikel 21(1) auch Diskriminierung auf Grundlage sexueller Orientierung, ist aber eben auf die Bereiche Beschäftigung und Beruf bzw. berufliche Bildung beschränkt.

Die Istanbul-Konvention gilt als Bezugspunkt der internationalen Gesetzgebung zu geschlechtsbasierter Gewalt. In ihr wird geschlechtsbezogene Gewalt und Gewalt gegen Frauen als eine geschlechtsspezifische Handlung verstanden, die „eine Verletzung der Menschenrechte und eine Form der Diskriminierung“⁶ darstellt. Im Rahmen der Istanbul-Konvention wird betont, dass durch geschlechtsbasierte Gewalt „Frauen körperlich, sexuell, psychologisch oder wirtschaftlich Schaden oder Leid zugefügt wird [...], einschließlich der Androhung derartiger Handlungen, der Nötigung und der willkürlichen Freiheitsberaubung, gleichviel ob im öffentlichen oder im privaten Bereich“.

Der Name der Konvention legt bereits nahe, dass es bei geschlechtsbasierter Gewalt hier vor allem um weibliche Betroffene geht (die vermutlich vor allem als cisgeschlechtlich und heterosexuell verstanden werden). Also kann hier geschlechtsbasierte Gewalt als eine bestimmte Form von Gewalt gesehen werden, die sich gegen Frauen richtet, gerade weil sie Frauen sind. Aber obwohl Statistiken zeigen, dass Frauen überdurchschnittlich stark von geschlechtsbezogener Gewalt betroffen sind, stellen sie dennoch nicht die einzige davon betroffene soziale Gruppe dar.

⁵ Die Istanbul-Konvention trat am 01. August 2014 in Kraft. Bedingung dafür war, dass mindestens zehn Staaten die Konvention ratifizieren, von denen mindestens acht Mitglieder des Europarats sein mussten.

⁶ Paragraph (17), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-DE/TXT/?uri=CELEX:32012L0029&from=de>

Die Istanbul-Konvention definiert nicht, wer mit „Frauen“ gemeint ist. LSBTIAQ+ Personen sehen sich unter Umständen selbst nicht oder nur teilweise als „Frauen“, oder sind in der Konvention mit der Kategorie „Frau“ gar nicht gemeint. Die in der Istanbul-Konvention genutzte Kategorie der von geschlechtsbasierter Gewalt betroffenen Menschen muss entweder so verändert werden, dass sie diversere Identitäten mit einschließt, oder es muss eine neue und umfassendere Kategorie gefunden werden – wenn sich das Recht auf Unversehrtheit von jeglicher Form von Gewalt, das LSBTIAQ+ Personen genauso zusteht wie anderen auch, darin wiederfinden soll.

2.2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen für LSBTIAQ+ in der EU

Die rechtliche Lage von LSBTIAQ+ Personen in der EU unterscheidet sich je nach Gesetzeslage in den einzelnen Mitgliedsstaaten. In manchen Ländern werden nicht-verheiratete Paare durch bestimmte Gesetzgebungen mittlerweile staatlich anerkannt, in einigen ist das Recht auf gleichgeschlechtliche Ehe anerkannt worden (Belgien, Niederlande, Luxemburg, Spanien, Portugal, Island, Norwegen, Finnland, Dänemark, Frankreich, das Vereinigte Königreich und Irland) und in manchen Staaten haben gleichgeschlechtliche Paare das Recht, Kinder zu adoptieren.

Diskriminierung von und Gewalt gegen LSBTIAQ+ Personen stellen Verletzungen des internationalen gesetzlichen Rahmens der Menschenrechte dar, denn darin ist das Recht aller Menschen auf Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung festgehalten. Die Grundprinzipien der Menschenrechte sind in der UN-Charta, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und anderen internationalen Menschenrechtsverträgen festgehalten.

Obwohl nach internationalem Menschenrecht Diskriminierung, inklusive solcher aufgrund von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität, verboten ist, sind die tatsächlichen Gesetzeslagen in der EU lückenhaft. Nur wenige Länder haben tatsächlich horizontale Antidiskriminierungsgesetze eingeführt, die LSBTIAQ+ Personen Schutz in allen Lebensbereichen zusichern.⁷ Obwohl es auch auf EU-Ebene rechtliche Rahmenbedingungen für die Rechte von LSBTIAQ+ Personen gibt, ist also jedes Land aufgerufen, diesbezügliche Regelungen zu überprüfen und tatsächlich in nationales Recht einfließen zu lassen. Im europäischen Kontext bzw. insbesondere unter den Partner*innenländern von Look Wide sticht Katalonien mit dem fortschrittlichsten Gesetzestext hervor.

Das Gesetz 11/2014 sichert explizit LSBTIAQ+ Personen bestimmte Rechte zu und hat außerdem zum Ziel, Homo-, Bi- und Transfeindlichkeit ein Ende zu setzen. Selbst im europäischen Kontext hat es eine Vorbildfunktion und setzt viele Forderungen sozialer Bewegungen in Katalonien durch. Ziel des Gesetzes ist, „die Rechte von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transgeschlechtlichen und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI) zu entwickeln und zu gewährleisten und Vorkommnisse von Diskriminierung und Gewalt zu vermeiden, um sicherzustellen, dass in Katalonien die Vielfalt sexueller und emotionaler Anziehung absolut frei gelebt werden kann“. Außerdem zieht das Gesetz die Einführung einer speziellen Unterstützungseinrichtung in Betracht, die sich ganz explizit an LSBTIAQ+ Personen richtet, denen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität oder ihrem Körpergeschlecht Diskriminierung oder Gewalt widerfahren ist, oder bei denen eine derartige Gefährdung besteht. Artikel 27 widmet sich dem Recht auf umfassenden, wirklichen und wirksamen Schutz. Das Recht auf Unterstützung und rechtlichen Beistand (Artikel 29) hält darüber hinaus fest, dass öffentliche Ämter in Katalonien „die notwendigen Mechanismen schaffen müssen, damit LSBTIAQ+ Personen von ihren Rechten Gebrauch machen können, alle Informationen zu typischerweise gegen diese Personengruppe verübten Formen von Diskriminierung und Gewalt zu erhalten und einen darauf spezialisierten Rechtsbeistand einzusetzen.“ Um die Sicherheit der betroffenen Personen (Artikel 18) zu garantieren stellt Gesetz 11/2014 verschiedene mögliche Maßnahmen vor. Von Gewalt

Betroffenen soll u.a. gezielt nahegelegt werden, das Geschehene den Behörden zu melden. In Spanien gibt es noch zwei weitere bemerkenswerte Gesetze: das Gesetz 13/2005 zur Modifizierung des Zivilrechts um das Recht auf Heirat, sowie das Gesetz 3/2007, das die Korrektur des behördlichen Geschlechtseintrags regelt. Allerdings beschränkt sich dieses zweite Gesetz, das der trans Community zugutekommen soll, auf die Änderung des Namenseintrags und des Geschlechtseintrags im Passdokument. Um die Unterlagen ändern zu können, muss offiziell die Diagnose der geschlechtlichen Dysphorie vorliegen und seit mindestens zwei Jahren eine diesbezügliche medizinische Behandlung erfolgen. Außerdem können nur erwachsene spanische Staatsbürger*innen diese Änderungen vornehmen.

In Griechenland ist die Gesetzeslage demgegenüber sehr dünn, was häufig dazu führt, dass LSBTIAQ+ Personen dort keinen Schutz und keine Unterstützung in Anspruch nehmen können. Manche Grundrechte sind aber durch die griechische Verfassung festgeschrieben. Das Gesetz 3304/2005 ist das erste, das sich gezielt gegen Diskriminierung richtet, wie in Artikel 2 deutlich wird: „Jede Handlung direkter oder indirekter Diskriminierung ist verboten, dazu gehören auch alle Formen der Belästigung oder Beleidigung aus den oben genannten Gründen“. Allerdings beschränken sich die Bestimmungen dieses Gesetzes auf den Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Im griechischen Rechtskontext müssen noch zwei weitere Gesetze Erwähnung finden: einerseits Gesetz 4285/2014, das einige Erscheinungsformen von Rassismen und Fremdenfeindlichkeit unter Strafe stellt, und Gesetz 4356/2015, das gleichgeschlechtlichen Paaren das Recht auf eine eingetragene Lebenspartner*innenschaft einräumt. Zwar ist eine gleichgeschlechtliche Ehe rechtlich nicht anerkannt, aber das Verhältnis der in der eingetragenen Lebenspartner*innenschaft festgehaltenen Partner*innen wird rechtlich anhand der gleichen Regelungen behandelt, die auch auf verheiratete Paare angewendet werden. Gleichgeschlechtliche Paare dürfen keine Kinder adoptieren, Pflegeelternschaften sind aktuell aber rechtlich möglich: Im Mai 2018 wurde Artikel 8 der Richtlinie, die die Anforderungen an Pflegeeltern festsetzt, dahingehend geändert, dass nicht mehr nur Einzelpersonen oder verheiratete Paare eine Pflegeelternschaft übernehmen können, sondern nun auch Paare in einer eingetragenen Lebenspartner*innenschaft.

Im italienischen Strafrecht wird Diskriminierung vom sogenannten „Mancino Gesetz“ geregelt. Im ersten Aufschlag des Gesetzes war sexuelle Orientierung noch als eine der Achsen von Diskriminierung angeführt, war aber in der endgültigen Fassung nicht mehr zu finden. Da es aus diesem Grund keine nationale Gesetzgebung gibt, müssen sich Personen, die sich in Italien gegen Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung zur Wehr setzen wollen, direkt auf die vorhandenen EU-Richtlinien beziehen: Personen, denen wegen ihrer sexuellen Orientierung Diskriminierung widerfahren könnte, werden ausschließlich im Rahmen der EU-Richtlinie zu Gleichberechtigung in Beschäftigungsfragen 78/2000 (Gesetzesdekret Nr. 216/2003) geschützt. Darin wird Diskriminierung im Berufsleben auf Grundlage von Religion oder Glaubensfragen, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung untersagt. Das EU-Parlament hat außerdem am 4. Februar 2014 und am 18. Januar 2006 Resolutionen zum Thema Homofeindlichkeit in Europa verabschiedet, in denen alle Mitgliedsstaaten dazu aufgerufen werden, Maßnahmen zu ergreifen „im Kampf gegen Homofeindlichkeit und Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung, und in ihren Gesellschaften und Rechtssystemen das Prinzip der Gleichberechtigung voranzutreiben und umzusetzen“. Trotz dieser Aufforderung fehlt es in Italien nach wie vor an Gesetzen und Richtlinien, die die Gleichberechtigung und Teilhabe von LSBTIAQ+ Personen sicherstellen. Da es also keine spezifischen Regelungen gibt, die geschlechtsbezogene Gewalt gegen LSBTIAQ+ Personen untersagen würden, muss sich hier auf die Gesetzeslage zu gegen Frauen gerichteter Gewalt bezogen werden. Der italienische „Nationale Aktionsplan zu Gewalt gegen Frauen“ konzentriert sich zwar auf von Männern ausgeübte Gewalt, allerdings umfasst das Dokument auch die Verurteilung und das Verbot von „jedweder Form geschlechtsbasierter Gewalt“.

Vor dem Inkrafttreten von Gesetz 76/2016, „Richtlinien zu eingetragenen Lebenspartner*innen-

⁷ Antidiskriminierungsgesetz – ILGA Europa.

schaften zwischen gleichgeschlechtlichen Personen und zur Ordnung des Zusammenlebens“, gab es im italienischen innerstaatlichen Recht keine Alternative zur Ehe – weder für homosexuelle noch für heterosexuelle Paare, womit erstere also faktisch rechtlich nicht anerkannt werden konnten. Mit Beschluss des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) im Jahr 2015 (Oliari u.a. gegen Italien) wurde Italien das 27. Land Europas, das gleichgeschlechtliche Paare rechtlich anerkennt. In diesem Verfahren hatte der Gerichtshof einstimmig verfügt, dass Italiens Versäumnis, gleichgeschlechtliche Paare auf irgendeine Weise rechtlich anzuerkennen, einer Verletzung von Artikel 8 der Europäischen Konvention der Menschenrechte gleichkäme.

In Deutschland sichert das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) allen Bürger*innen ungeachtet ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung Schutz vor Diskriminierung auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt etc. Im Sommer 2017 hat die deutsche Bundesregierung ihren „Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus“ dahingehend erweitert, dass er nun auch Homo- und Transfeindlichkeit untersagt. Im Oktober 2017 trat das Gesetz in Kraft, das die gleichgeschlechtliche Ehe erlaubt. Durch die sogenannte „Ehe für alle“ ist es nun auch gleichgeschlechtlichen Paaren erlaubt, gemeinsam Kinder zu adoptieren. Zuvor war es lediglich möglich, dass ein*e Partner*in nachwirkend das biologische oder adoptierte Kind der*des Partner*in*s adoptierte. Darüber hinaus wurde 2013 eine kontroverse Reform des Personenstandsgesetzes (PStG) verabschiedet, durch das in Geburtsurkunden von inter Kindern kein Geschlecht eingetragen wurde. Von NGOs wurde kritisiert, dass diese Auslassung nicht optional, sondern verpflichtend war. Durch eine Entscheidung des deutschen Bundesverfassungsgerichts im Jahr 2017 kam es zu einer weiteren Reform des PStG. Diese ermöglicht es erwachsenen inter Personen, den Geschlechtseintrag von „w“ zu „m“ genauso wie von „m“ zu „w“ zu ändern, ihn ganz streichen bzw. offen zu lassen, oder sich für die neu geschaffene sogenannte dritte Option „d“ für „divers“ zu entscheiden. Damit eine Person diese Änderungen an ihrem Personenstand vornehmen kann, muss sie eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, die „das Vorliegen einer Variante der Geschlechtsentwicklung“ diagnostiziert. Ziel der Politiker*innen war, ein Gesetz zu schaffen, das nur auf inter Personen anwendbar ist. Aktivist*innen setzten sich stattdessen dafür ein, eine Lösung zu finden, von der mehrere Personengruppen profitieren (und die auch ohne Vorlage einer Diagnose zugänglich sein sollte).

Die ungarische Rechtsprechung zu Gleichbehandlung verbietet Diskriminierung auf Grundlage von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität. Explizite Erwähnung im Strafgesetzbuch finden auch sogenannte Hassverbrechen („Gewalt gegen Mitglieder einer Gemeinschaft“) aufgrund von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität.

Was die Rechte von trans Personen angeht, so gibt es bis auf einige Ausnahmen in allen europäischen Ländern die Möglichkeit, das selbstbestimmte (binäre) Geschlecht offiziell anerkennen zu lassen (davon ausgenommen sind: Albanien, der Kosovo, Mazedonien und Zypern). In den meisten Ländern wird zur Vornahme dieser Änderung aber die Vorlage einer offiziellen Diagnose von Geschlechtsdysphorie verlangt (in allen europäischen Ländern abgesehen von Frankreich, Malta, Irland, Belgien, Dänemark, Norwegen und Griechenland).

Der Überblick über die verschiedenen Gesetzeslagen zeigt: Um einen angemessenen Umgang mit geschlechtsbezogener Gewalt gegen LSBTIQA+ Personen zu finden, muss eine ganze Reihe von Gesetzen weitreichend verändert werden. Gesetzesbücher, Artikel, Paragraphen usw. müssen so angepasst werden, dass sie eine größere Vielfalt von Identitäten und von möglichen Gewaltwiderfahrnissen abbilden. Es müssen außerdem eindeutig mit Antidiskriminierungsarbeit beauftragte Institutionen oder Behörden geschaffen werden. Die Arbeit gegen Diskriminierung und Gewalt muss gemeinschaftlich getragen, sichtbar gemacht und angemessen bezahlt werden. Die Konsequenzen von geschlechtsbezogener Gewalt, genauso wie die Möglichkeiten ihr entgegenzutreten, müssen gesellschaftlich zu größerer Bekanntheit gelangen.

„Hassverbrechen“ und „Hassrede“ im europäischen Rechtskontext

Hassverbrechen und Hassrede haben zum Ziel, die Würde bzw. den Wert eines Menschen, der einer bestimmten sozialen Gruppe angehört, zu untergraben. Basis dessen sind u. a. verschiedene Rassismen (wie z. B. antimuslimischer Rassismus oder Anti-Romatismus), Antisemitismus, Sexismus oder auch LSBTIQA+-Feindlichkeit. Diese Verhaltensweisen und Aussagen senden eine negative Botschaft an LSBTIQA+ Communitys, ihre Unterstützer*innen, und an die gesamte Gesellschaft. Der jährliche Bericht von Rainbow Europe zeigt im Vergleich der fünf Partner*innenländer und deren jeweilige Rechtssituation Hassverbrechen und Hassrede betreffend, dass es Italien komplett an Gesetzen und Richtlinien zu diesem Thema fehlt.

Auch Deutschland ist weit davon entfernt, dieses Phänomen vollständig zu erfassen, hat aber einen „Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus“ erlassen, der Homo- und Transfeindlichkeit beinhaltet.

In Spanien gibt es kein Gesetz zu Hassverbrechen, aber Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität wird als schwere Straftat gehandelt. Hassrede mit rechtlichen Mitteln zu begegnen, ist allerdings in Spanien ganz besonders schwierig, denn tatsächlich hat die jüngste Reform des Strafgesetzes dazu geführt, dass Verhaltensweisen wie etwa transfeindliche oder homofeindliche Beleidigungen nun nicht länger einen Straftatbestand darstellen. Gleichzeitig hat Katalonien, wie bereits dargestellt, mit dem progressiven Gesetz zu Homofeindlichkeit absolute Vorbildfunktion.

In Griechenland ist es durch zwei in diesem Kontext wichtige Gesetze (4285/2014, Artikel 1, sowie 4356/2015, Artikel 23) zu einer Änderung des Strafgesetzes gekommen. So konnten in Griechenland für den Schutz von LSBTIQA+ Personen geeignete Richtlinien erarbeitet werden.

Die Rechtsprechung in Ungarn nutzt die Begriffe Hassverbrechen und Hassrede nicht. Im Strafgesetzbuch werden vorurteilsbedingte strafbare Handlungen mit klarem Bezug zu sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität allerdings durch Artikel 216 und 332 definiert und unter Strafe gestellt. Das ungarische Strafgesetz kennt zwei Kategorien von Gesetzen, die bei vorurteilsbedingten Straftaten gegen LSBTIQA+ Personen greifen können: einerseits sogenannte „sui generis“-Gesetze, in denen bei der Definition des Motivs und des Ziels einer Straftat ein klarer Bezug zu vorhandenen Vorurteilen zutage tritt, und andererseits andere strafrechtliche Gesetze, die zwar Vorurteile nicht explizit als Motiv benennen, bei denen aber ein „böswilliges Motiv“ Tatbestandsmerkmal ist – und darunter können Vorurteile gegen eine Person aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe fallen.

Es ist besonders hervorzuheben, dass es in keinem der Partner*innenländer Richtlinien gibt, die sich mit Hassverbrechen gegen inter Personen o. ä. befassen.

Infobox: Homosexualität als Asylgrund

Aufgrund einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshof (EuGH) am 25. Januar des Jahres 2018 werden Asylsuchende in Ländern der Europäischen Union in Zukunft keinen psychologischen Testverfahren mehr unterzogen werden, um ihre Homosexualität unter Beweis zu stellen⁸. Laut dem neusten Bericht, den „ILGA World“ zu staatlich verübter Homofeindlichkeit verfasst hat⁹, werden Menschen aktuell noch in 78 Ländern aufgrund ihrer sexuellen Orientierung kriminalisiert, und in fünf dieser Länder steht die Todesstrafe auf Homosexualität bzw. als homosexuell geahndete Handlungen. Die Anerkennung von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität als Schutzgrund hat immerhin dazu geführt, dass asylsuchenden LSBTIQA+ Personen Schutz gewährt wird – weitere spezifische Probleme, die bei Asylanträgen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans und/oder inter Personen auftauchen können, werden jedoch weiter außen vor gelassen.

Die Schwierigkeit liegt darin, dass es noch immer nicht genügend Bewusstsein für die besonderen Vulnerabilitäten von geflüchteten LSBTIQA+ Personen gibt. Ein solches Bewusstsein müsste in greifbaren Konsequenzen für die Handhabung ihrer Asylanträge münden. Der UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees) selbst hat darauf hingewiesen, dass verschiedenen Gruppen von LSBTIQA+ Personen Diskriminierung auf unterschiedliche Weisen widerfährt und sie auf verschiedene Arten verfolgt werden. So sind beispielsweise lesbische Frauen oft aufgrund ihres Geschlechts und ihrer sexuellen Orientierung Verfolgung ausgesetzt. Auch beeinflusst in vielen Fällen ihre soziale und wirtschaftliche Situation ihren Zugang zu Asylverfahren. Schwule Männer hingegen sind am ehesten unmittelbarer Gewaltausübung ausgesetzt und sind die Personengruppe, die in erster Linie von Gesetzen betroffen ist, die gleichgeschlechtliche Beziehungen kriminalisieren. Bisexuelle Menschen sehen sich oft der Fehlannahme gegenüber, dass sie sich für eine Beziehung entscheiden könnten, die weniger Diskriminierung nach sich zieht. Ihre sexuelle Orientierung wird daher nicht als Teil ihrer Identität begriffen. Trans Personen sind ganz besonders von Marginalisierung betroffen. Diese spezifischen Situationen sind den Bearbeitenden von Asylanträgen zu selten bewusst. Dieser Umstand zeigt, dass neben Beratungsstellen auch Behörden zu LSBTIQA+-Themen fortgebildet werden sollten.

Rechtliche Quellen:

- Europäische Menschenrechtskonvention (Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten): Artikel 8(1)¹⁰
- Europarecht: Richtlinie 2005/85/EC (Artikel 2,4,8,13,39); Richtlinie 2011/95 (Artikel 30,4,10,39,40); Richtlinie 2013/32/EU (Artikel 4,10,15,46,51,52)

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1580662470348&uri=CELEX:62016CA0473> (zuletzt aufgerufen 29.11.2019)

⁹ https://ilga.org/downloads/ILGA_World_State_Sponsored_Homophobia_report_global_legislation_overview_update_December_2019.pdf

¹⁰ „Jede Person hat das Recht auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens, ihrer Wohnung und ihrer Korrespondenz.“

2.3 Zentrale Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Erhebung

2.3.1 Aufbau und Ziele der Erhebung

Jede Partner*innenorganisation führte im Laufe der Forschungsphase des Projekts im jeweiligen Land Erhebungen durch, um die Bedarfe von (1) von Gewalt betroffenen LSBTIQA+ Personen und (2) von Mitarbeitenden von Fachberatungsstellen zu ermitteln. Die jeweiligen Forschungsansätze unterschieden sich aber teils voneinander. So konzentrierten sich KMOP und Fundació SURT auf erwachsene LSBTIQA+ Personen sowie auf Mitarbeitende von Fachberatungsstellen für LSBTIQA+ Personen bzw. für Betroffene von geschlechtsbasierter Gewalt. Dissens nahm in der Beratung von LSBTIQA+ Personen gezielt Peer-to-Peer-Ansätze, Community-bezogene Ansätze und betroffenenkontrollierte Ansätze in den Blick. Hätter Society widmete sich der Prävention von und dem Umgang mit LSBTIQA+-feindlichem Mobbing an Schulen, während Differenza Donna Partner*innengewalt zwischen lesbischen Frauen untersuchte. Insgesamt waren 52 Fachkräfte und 29 LSBTIQA+ Personen an den Befragungen beteiligt. Mithilfe dieser Bedarfserhebungen wurde ein transnationaler Vergleichsbericht¹¹ erstellt, der sowohl die rechtlichen Rahmenbedingungen für LSBTIQA+ Personen in den jeweiligen Ländern als auch die insgesamt 81 in der erwähnten Bedarfserhebung geführten ausführlichen Befragungen analysiert.

Trotz der Unterschiede in der Herangehensweise und der Besonderheiten der jeweiligen Kontexte und Arten von Gewalt führten die Befragungen dennoch zu ähnlichen Ergebnissen, die im Folgenden zusammengefasst werden.

2.3.2 Gewalt gegen LSBTIQA+ Personen und ihre Auswirkungen

In der Erhebung machten die befragten Einrichtungen deutlich, dass Gewalt ein breites Spektrum umfasst, das keinen Bereich des Lebens unberührt lässt: Das familiäre Umfeld, intime Beziehungen, das Arbeitsumfeld, die Schule, der öffentliche Raum oder auch das Gesundheitssystem können allesamt zum Schauplatz von Gewalt werden. Menschen, die sich an Unterstützungseinrichtungen wenden, bringen oft eine ganze Reihe an Widerfahrnissen mit. Es gibt also i.d.R. einen aktuellen Anlass, aufgrund dessen die LSBTIQA+ Person eine Unterstützungseinrichtung aufsucht. Dieser kann jedoch frühere Gewaltwiderfahrnisse aktualisieren. Zudem ist es oft so, dass LSBTIQA+ Personen nur sehr extreme Vorfälle überhaupt als Gewalt wahrnehmen, da sie so vielen Gewaltwiderfahrnissen ausgesetzt sind. Die Ergebnisse der Projekterhebung legen nahe, dass eine gewisse Normalisierung von bestimmten Gewaltwiderfahrnissen eintritt. Diese werden nicht mehr als Gewalt wahrgenommen. Das betrifft insbesondere LSBTIQA+ Personen, denen Diskriminierung aufgrund mehrerer Machtverhältnisse widerfährt (z. B. Personen of Colour, die trans, inter, nicht binär oder gender nonconforming sind und/oder von der Gesellschaft behindert werden). Vielen dieser Menschen widerfährt Gewalt in irgendeiner Form nahezu täglich, und doch sind sie gleichzeitig diejenigen, bei denen es mit am unwahrscheinlichsten ist, dass sie sich an bestehende Unterstützungseinrichtungen wenden. Da nur wenige Unterstützungseinrichtungen für gesellschaftliche Machtverhältnisse und Diskriminierung sensibilisiert sind, kommt es zu einer Individualisierung von Problemlagen: Die Folgen bestimmter gesellschaftlicher Strukturen werden als individuelles Problem gesehen (z.B. als psychische Krankheit behandelt).

Ein Beispiel ist die Annahme, dass Personen sich als LSBTIQA+ identifizieren, weil ihnen in ihrer Kindheit massive Gewalt widerfahren ist. Dieses Stereotyp ist weit verbreitet und teilweise auch Teil des medizinischen Diagnosesystems. Dies ist jedoch eine Umkehrung von Ursache und Wirkung: Viele LSBTIQA+ Personen erfahren bereits in Kindheit und Jugend (oft auch schon bevor sie sich bewusst sind, LSBTIQA+ zu sein) massive Gewalt (z.B. innerhalb der Herkunftsfamilie oder von Gleichaltrigen), weil sie als LSBTIQA+ wahrgenommen werden. Diese Umkehrung von Ursache und Wirkung kann z.B. bei trans Personen mit medizinischem Transitionswunsch dazu führen, dass das Medizinsystem aufgrund traumatischer Gewalt in der Kindheit eine Transition verweigert.

¹¹ Der Bericht, in dem Informationen zum Studiendesign und ausführlichere Studienergebnisse zu finden sind, ist abrufbar unter <http://lookwideproject.eu/sites/default/files/2019-03/Look%20Wide%20Comparative%20Report.pdf> auf www.lookwideproject.eu.

Mikroaggressionen

Mikroaggressionen sind Verhaltensweisen, die die Person, gegen die sie sich richten, auf subtile oder indirekte Weise herabwürdigen oder eine anderweitig feindselige Botschaft übermitteln. Grundlage dafür sind die Vorurteile, die Menschen gegenüber marginalisierten Gruppen haben (Vorurteile können z. B. das Bestreiten der bloßen Existenz von LSBTIQA+-Feindlichkeit sein oder auch Annahmen darüber, dass etwas sexuell „krank“ oder „unnormale“ sei). Die Vorsilbe „Mikro“ meint hier nicht „klein“, sondern auf der Mikroebene, d.h. zwischen zwei Personen.

Ein Beispiel für Mikroaggressionen gegen trans Personen ist, von bisher unbekanntem Personen aufdringliche und intime Fragen zu körperlichen Transitionsschritten gestellt zu bekommen oder mit dem falschen Pronomen / der falschen Anrede angesprochen zu werden (misgenders). Mikroaggressionen haben zur Folge, dass die betroffenen Menschen sich unwohl und gesellschaftlich deplatziert fühlen, oder um ihre körperliche Sicherheit fürchten. Den meisten LSBTIQA+ Personen widerfahren Mikroaggressionen im täglichen Leben immer wieder – und das auch in Therapie- und Beratungsstellen, an die sie sich auf der Suche nach Unterstützung wenden. Einige Studien haben gezeigt, dass Mikroaggressionen zu Depressionen, verstärkter psychischer Belastung oder auch körperlichen Gesundheitsproblemen beitragen können.¹²

Was interpersonelle Gewalt angeht, berichten Unterstützungseinrichtungen in der Look Wide Erhebung sowohl von Partner*innengewalt als auch von Gewalt, die von Familienmitgliedern ausgeht. Die Angst davor, ungewollt geoutet zu werden, ist unter LSBTIQA+ Personen weit verbreitet.

Gewalt innerhalb bestimmter sozialer Sphären kommt als Mobbing oder als Belästigung zum Ausdruck, sei es in Bildungseinrichtungen, am Arbeitsplatz oder im öffentlichen Raum, wie auf der Straße oder in öffentlichen Einrichtungen (darunter auch im Wohnraum/familiären Umfeld).

In den Berichten der befragten Einrichtungen spielte auch institutionelle Gewalt eine Rolle, die sich direkt gegen bestimmte Personen richtet, die von geschlechtsbezogener Gewalt betroffen sind. Innerhalb des Gesundheitssystems sind insbesondere trans Menschen Gewalt ausgesetzt, vor allem dann, wenn ihr Geschlecht noch nicht rechtlich anerkannt ist.

Im Kontext von Migration, Flucht und Asyl treten zusätzliche Probleme auf. Im Asylverfahren sind paternalistische Verhaltensweisen oft an der Tagesordnung, bzw. treten auf, werden aber im Verborgenen gehalten. Angaben von Fachkräften zufolge, deren Klient*innen geflüchtete LSBTIQA+ sind, scheint es eine Tendenz zu geben, Gewalt in Migrationsprozessen als „normal“ darzustellen. Menschen, die einen bestimmten kulturellen Hintergrund haben (oder so wahrgenommen werden), werden selbst als „gewalttätig“ abgestempelt oder als Teil einer Kultur gesehen, die Gewalt normalisiert. Dadurch sehen auch Sachverständige im Asylprozess die jeweiligen Probleme mit Gewalt häufig als kulturell statt als gesellschaftlich begründet. Dies ist eine von vielen Weisen, auf die Rassismen die Asylverfahren von LSBTIQA+ Personen erschweren und blockieren.

Methodentipp: „Bestimmung von Arten von Gewalt“

Ziel der Übung: verschiedene Arten von geschlechtsbezogener Gewalt gegen LSBTIQA+ Personen bestimmen zu können, und zu verstehen, wie diese Gewalt jeweils mit struktureller Gewalt verwoben ist.

Die folgenden Fallbeispiele sind ausgedacht, basieren aber in Teilen auf Einzelheiten wahrer Vorfälle aus der Look Wide Erhebung, mit denen Menschen sich an Unterstützungseinrichtungen für Betroffene von geschlechtsbezogener Gewalt gewendet haben.

Methode: Einzel- oder Gruppenarbeit, Gruppendiskussion

Zeit: 30 Minuten

Benötigte Materialien (optional): Kopien der Seiten mit den Fallbeispielen

Kurzbeschreibung der Übung: Die Teilnehmenden lesen in Einzel- oder Gruppenarbeit die Fallbeispiele. Die Moderation stellt danach Fragen, um eine Diskussion anzustoßen.

Fallbeispiel 1

Sofia lebt seit acht Jahren in einer größeren Stadt. Sie stammt aus einer Kleinstadt in einer anderen Gegend des Landes und hat mit 18 Jahren ihr Zuhause zum Studieren verlassen. Seit zwei Jahren ist sie in einer Beziehung mit einer Frau (vorher hat sie Beziehungen mit Männern geführt). Die beiden wollen langfristig miteinander in einer Beziehung leben.

Nach längeren Überlegungen hat Sofia sich nun kürzlich vor ihren Eltern geoutet. Als erstes sprach sie mit ihrer Mutter, die zwar einfühlsam reagiert hat, sich aber Sorgen um die mögliche Reaktion ihres Mannes machte. Sofia hat sich auch vor ihren alten Freund*innen von früher geoutet. Mit ihrem Vater zu sprechen, traute sie sich allerdings nicht. Ihre Mutter bestand aber darauf, dass sie mit ihm sprechen solle, und so willigte sie schließlich ein.

Ihr Vater wurde daraufhin wütend und meinte, Sofia sei eine Enttäuschung für ihn. Er fragte wieder und wieder, ob ihr ein Mann etwas angetan habe, und beharrte darauf, dass das doch die „Erklärung“ für alles sein müsse.

Sofia fühlt sich schlecht wegen ihrer Familie, und hat angefangen, an ihrer Beziehung zu zweifeln. Manchmal glaubt sie, es sei es nicht wert gewesen, sich zu outen. Die Beziehung kommt ihr nicht sicher genug vor und sie glaubt, dass sie vielleicht unnötigerweise für einen Konflikt in ihrer Familie gesorgt hat. Ihr Vater ist immer noch sehr aufgebracht und ihre Mutter tut ihr leid, weil sie mit dem Verhalten des Vaters umgehen muss.

Fallbeispiel 2

Aida und Anna sind seit vier Jahren in einer Beziehung. Mittlerweile sind Annas Freund*innen auch Aidas engste Bezugspersonen. Die beiden sagen, dass ihre Beziehung sehr intensiv ist und viele Höhen und Tiefen hat. Manchmal sind sie beide wütend und es ist auch schon vorgekommen, dass sie einander geschlagen haben. Aida kommt aus Mexiko und hat ihren Aufenthaltsstatus dadurch regeln können, dass sie mit Anna verheiratet ist. Anna wurde in dem Land geboren, in dem sie beide leben, und stammt aus einer Familie der oberen Mittelschicht. Sie hat sich im Alter von 16 Jahren vor ihrer Familie geoutet.

Anna versteht nicht, warum Aida ihrer Familie nicht sagt, dass sie lesbisch ist. Aida sorgt sich aber, dass der wenige Kontakt, den sie noch zu ihren Eltern hat, dann ganz abbrechen könnte. Vor ein paar Monaten meinte Anna zu Aida, dass sie sich ihrer Familie gegenüber outen müsse, sonst würde sie sie verlassen. Sie meinte auch, Aida sei keine richtige Lesbe und würde sich so „feminin“ kleiden, um sich zu verstecken. Aida fühlt sich nicht bereit dazu, mit ihren Eltern zu sprechen. Die Situation zwischen den beiden ist sehr angespannt. In letzter Zeit gab es viel Streit, Anna hat Aida geschlagen und Sachen weggeworfen, die ihr gehörten.

¹² Siehe z.B. Solorzano et al. (2000), Sue et al. (2007), Nadal et al. (2016) oder West (2019).

Fallbeispiel 3

Alex ist ein trans Mann, der vor drei Jahren aus Ecuador immigriert ist. Hier hat er seine Transition begonnen, und so sagt er, dass er sich in der Stadt, in der er nun lebt, zu Hause fühlt. Als er sich zu Hause in Quito als trans geoutet hat und angefangen hat, den Namen Alex zu benutzen, haben sich viele Menschen aus seinem Umfeld von ihm abgewandt. Ein großer Teil seiner Familie und seines Freund*innenkreises spricht nicht mehr mit ihm. Mit seiner Mutter und seinem Bruder hat er weiterhin eine enge Beziehung, sie telefonieren regelmäßig und schreiben sich oft. In seinem neuen Leben hat Alex ein neues Netzwerk von Freund*innen gefunden. Seine Situation mit den Behörden ist aber schwierig, und so muss er viele kleine prekäre Jobs annehmen, größtenteils Hausarbeit. Um seinen Lebensunterhalt bezahlen zu können, muss er auch dann arbeiten, wenn er krank ist.

Außerdem musste er aus dem Zimmer ausziehen, das er gemietet hatte. Eine neue Wohnung zu finden, gestaltet sich schwierig: Die Mietpreise sind hoch, und die meisten Leute, die Mitbewohner*innen suchen, wollen nicht mit einer trans Person zusammenwohnen. Bei der letzten Zimmerbesichtigung wurde er ausgelacht und gefragt, ob er pädophil sei.

Diskussionsfragen:

Wo trägt sich hier Gewalt zu? In welcher Beziehung stehen die beteiligten Menschen zueinander?

Welche Arten von Gewalt lassen sich bestimmen? Welche gewaltsamen gesellschaftlichen Strukturen?

Welche Faktoren sind es, die die Situationen von Sofia, Aida und Alex nachteilig beeinflussen?

Was könnte für Sofia, Aida und Alex unterstützend sein? Was könnte eine unterstützende Person anbieten?

2.3.3 Unsichtbarkeit von LSBTIQA+ im rechtlichen Kontext

In den meisten Konzepten wird geschlechtsbasierte Gewalt als von Männern ausgehende, gegen Frauen gerichtete Gewalt dargestellt. Im Mittelpunkt stehen dabei „Frauen“ als nicht durch andere Kategorien näher eingegrenzte Gruppe, wodurch komplexere Formen von Diskriminierung unsichtbar werden. Das sehr enge Verständnis von geschlechtsbasierter Gewalt, das sich in vielen diesbezüglichen Gesetzen widerspiegelt, schließt in der Konsequenz LSBTIQA+ Personen von der Inanspruchnahme dieser Schutzgesetze aus. Damit LSBTIQA+ Personen tatsächlich in allen EU-Mitgliedsländern angemessenen Schutz erfahren, müssten LSBTIQA+ betreffende Rechte in der gesamten EU greifen. Dafür muss ein weites und zugleich eindeutiges Verständnis von geschlechtsbasierter Gewalt angewendet werden. Hierbei geht es um:

- Interpersonelle (zwischenmenschliche) Gewalt, wie z.B. in Partner*innenschaften, Belästigung in der Öffentlichkeit, körperliche Gewalt etc.
- Institutionelle Gewalt durch Gesetze, das Gesundheitssystem, die Polizei, Behörden etc.
- Strukturelle Gewalt, wie Sexismen, Rassismen, Homofeindlichkeit, Transfeindlichkeit, Klassismus etc.

Damit all diese Formen von Gewalt wahrnehmbar werden, müssen sie allesamt rechtlich anerkannt werden und Mitarbeitenden von Unterstützungseinrichtungen bekannt sein.

In den Befragungen zeigte sich, dass ein großer Teil der Unterstützungsarbeit für von geschlechtsbasierter Gewalt betroffene LSBTIQA+ Personen unbezahlt und freiwillig geleistet wird. Dies belegt, wie sehr es an Ressourcen und an Anerkennung dieser Arbeit mangelt. Um gute Arbeit leisten und in der Gesellschaft wirklich etwas bewegen zu können, ist der Zugang zu bestimmten Ressourcen aber wesentlich. Insgesamt lässt sich sagen, dass die Unsichtbarkeit von gewaltbetroffenen LSBTIQA+ Personen im Rechtssystem zu ihrer Unsichtbarkeit für viele Unterstützungseinrichtungen führt.

2.3.4 Vorannahmen zu geschlechtsbasierter Gewalt: Wer wird mitgedacht und wer nicht?

In sehr vielen Fällen sind die konkreten Lebensumstände von LSBTIQA+ Personen den Unterstützungseinrichtungen nicht geläufig, was zum unbeabsichtigten Ausschluss von LSBTIQA+ Personen führen kann. Das passiert z.B. dann, wenn in einer Einrichtung unhinterfragt Vorannahmen zur Sexualität oder Geschlechtsidentität von Personen getroffen werden, oder Menschen mit Pronomen oder Anreden angesprochen werden, die nicht ihrer Geschlechtsidentität entsprechen (dies wird als „misgendern“ bezeichnet).

Von diesen Ausschlüssen sind ganz besonders Personen betroffen, die mehreren Formen von Diskriminierung ausgesetzt sind. Es besteht also z. B. kein Konzept für die Unterstützung von trans Frauen, die auf der Straße leben oder Sexarbeit nachgehen, Frauen, die Drogen konsumieren, von Rassismen betroffenen Personen und vielen anderen. Auch Jugendlichen müsste erst signalisiert werden, dass Unterstützungseinrichtungen für sie offen sind. In keinem dieser Fälle genügt es, das Verständnis davon, was Gewalt ist und wer von ihr betroffen sein könnte, allein auf theoretischer Ebene zu erweitern. Um Menschen zu erreichen, braucht es Fachwissen, das den gewaltbetroffenen Personen in ihren konkreten Lebenssituationen weiterhelfen kann.

Es zeigte sich in den Befragungen, dass unterstützungssuchende LSBTIQA+ Personen die Einrichtungen, an die sie sich wenden, über ihre Lebensumstände aufklären müssen. Diese unbezahlte und anstrengende Sensibilisierungsarbeit ist für LSBTIQA+ Personen sehr belastend, kann zu Retraumatisierungen führen und kostet wertvolle Beratungszeit. Werden solche Erfahrungen wiederholt gemacht, wenden sich viele LSBTIQA+ Personen überhaupt nicht mehr an Unterstützungseinrichtungen, die nicht explizit peer- oder communitybasiert arbeiten. Eines der zentralen Ergebnisse der Studie von Look Wide ist insofern, dass Berater*innen sich einer größeren Bandbreite von Lebensrealitäten bewusstwerden müssen, sei es durch Fortbildungen oder anderweitig (siehe auch Kapitel 5 für Empfehlungen für Mitarbeitende von Unterstützungseinrichtungen).

2.3.5 Intersektionaler Ansatz: Wie weiter?!

Die Abkürzung LSBTIQA+ benennt ganz verschiedene Personengruppen, die alle unterschiedliche Bedürfnisse haben und sich verschiedenen Problemen gegenübersehen. Selbstverständlich kann eine Person sich auch mehr als einem dieser Buchstaben zugehörig fühlen (oder sich auch mit etwas identifizieren, was in dieser Abkürzung gar nicht abgebildet wird). Schon seit langer Zeit existieren intersektionale Ansätze, die darlegen, wie Formen von Diskriminierung in der

Lebenswirklichkeit von Personen miteinander verstrickt sein können: denn außer Sexismus, Homofeindlichkeit, Transfeindlichkeit usw. widerfahren LSBTIQA+ Personen auch Rassismen, Antisemitismus, Ableismus/Behindertenfeindlichkeit, Klassismus, sowie alle nur möglichen Arten struktureller Gewalt. Grundsätzlich müssen mehr Formen von Gewalt als solche anerkannt werden: strukturelle, institutionelle, interpersonelle, psychische und alltägliche Gewalt, aber auch intersektional komplexe Situationen, Mikroaggressionen, Belästigungen im öffentlichen Raum usw.

Selbst von Fachkräften, die Menschen unterstützen sollen, denen Diskriminierung widerfahren ist, wird insbesondere die Wirkung von Mikroaggressionen häufig unterschätzt – obwohl diese schon tiefgehend erforscht wurden und die negativen Auswirkungen von Mikroaggressionen wissenschaftlich hinreichend belegt¹³ sind. Die alltäglichen Gegebenheiten, denen Menschen sich immer wieder ausgesetzt sehen, können zusammenwirkend eine viel höhere psychische Belastung darstellen, als meist angenommen wird.

Ein Beispiel aus den in Deutschland durchgeführten Befragungen verdeutlicht die Verschränkung von Diskriminierungsverhältnissen: Eine Fachkraft berichtete von einem Fall, in dem eine trans Person of Color im Verlauf ihrer Transition auch vermehrt zum Ziel von Rassismen im öffentlichen Raum wurde. Als diese Person sich an eine Beratungsstelle für von geschlechtsbasierter Gewalt Betroffene wendete, hieß es dort, die Person solle sich lieber an eine andere Einrichtung wenden, weil es doch eher um ein antirassistisches Thema ginge. In der antirassistischen Beratungseinrichtung wurde die Person an eine Einrichtung für von geschlechtsbasierter Gewalt Betroffene verwiesen, da diese die Ursache der Gewalt in der Transition der Person sahen. Wie diese Diskriminierungsformen in diesem Fall verschränkt waren, war den Mitarbeitenden beider Einrichtungen nicht klar, bzw. fehlte ihnen die Kompetenz, intersektionale Sichtweisen anzuwenden.

Solche Vorkommnisse kamen in den Befragungen immer wieder zur Sprache. Sie verdeutlichen die Notwendigkeit, gegen Gewalt arbeitende Einrichtungen zu den multiplen Formen von Diskriminierung und dem Konzept der Intersektionalität zu schulen, damit ihre Türen diverseren Personengruppen wirklich offenstehen und komplexere Anliegen behandelt werden können. So gibt es beispielsweise kaum bzgl. LSBTIQA+-Themen geschulte Wohnungslosenunterkünfte. LSBTIQA+ Personen werden dadurch innerhalb der Unterkunft diskriminiert oder sind dort Gewalt ausgesetzt. Deshalb suchen LSBTIQA+ Personen nur sehr selten Wohnungslosenunterkünfte auf und sind eher dazu gezwungen, auf der Straße zu schlafen.

Bei der Umsetzung der im Folgenden aufgeführten konkreten Schritte sollten verschiedene Konzepte mit bedacht werden, um eine Verbesserung der Unterstützungssituation auf verschiedenen Ebenen zu erreichen, so z.B. Empowerment, Peer-to-Peer-Ansätze, Entpathologisierung sowie Zugänglichkeit. Die Menschen, die von geschlechtsbezogener Gewalt betroffen sind und eine Unterstützungseinrichtung aufsuchen, müssen vor allem ernst genommen und dabei als Expert*innen ihrer eigenen Lebensrealität gesehen werden. Der deutsche Teil der Forschung zeigt beispielsweise, dass es ein vielversprechender Anfang sein kann, z.B. in Bezug auf inter und trans noch weit verbreitete pathologisierende Perspektiven auf die Betroffenen fallen zu lassen. Ein wichtiger Beitrag hierzu ist es, Personal einzustellen, das selbst LSBTIQA+ ist (Peer-to-Peer-Beratung) oder Personen einzustellen, die selbst geschlechtsbezogener Gewalt ausgesetzt waren und/oder sind (betroffenenkontrollierter Ansatz). Möchte eine Einrichtung für sich herausarbeiten, wie sie eigentlich aufgestellt ist, können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Wer wird auf der Homepage explizit angesprochen?
- Mit welchen Thematiken kennen die Berater*innen sich aus?

- Wie wird das Angebot der Einrichtung von den rechtlichen/gesetzlichen Rahmenbedingungen beeinflusst?
- Wie wird der Prozess der Beratung davon geprägt, in welchen Bereichen die Berater*innen sich selbst auskennen, bzw. wie sich ihre eigenen Identitäten zusammensetzen (z. B. Peer-to-Peer-Ansätze oder betroffenenkontrollierte Ansätze)?

Zum Abschluss dieses Kapitels hier noch einmal die zentralen Ergebnisse der Bedarfserhebung im transnationalen Bericht zusammengefasst:

- Alle Länder müssen zusätzliche sowie bessere und verlässlichere Rechtsvorschriften einführen, um sicherzustellen, dass Gesetze nicht rein theoretisch bleiben, sondern sie tatsächlich anwendbar werden und alle von geschlechtsbasierter und geschlechtsbezogener Gewalt betroffenen Personen unterstützt werden können.
- Theoretisch wie praktisch muss es zu einer Erweiterung der Definitionen von Gewalt kommen. Diese müssen explizit und sichtbar gemacht werden.
- Mitarbeitende von Unterstützungseinrichtungen benötigen mehr und bessere (themenspezifische) Aus- und Weiterbildung, um sie mit erweiterten und detaillierteren Kenntnissen für die Unterstützungsarbeit, die sie leisten, auszustatten.

13 Siehe z.B. Solorzano et al. (2000), Sue et al. (2007), Nadal et al. (2016) oder West (2019).

3 EMPFEHLUNGEN FÜR FACHKRÄFTE UND EINRICHTUNGEN

3.1 Kompetenzprofil von Fachkräften, die mit LSBTIQA+ Personen arbeiten

Eine Grundbedingung für die Arbeit mit LSBTIQA+ Personen ist, diesen eine sichere und sensibilisierte Anlaufstelle zu bieten, die Menschen aller sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten willkommen heißt. Außerdem muss die Herangehensweise an die Arbeit intersektional sein. Die Mitarbeitenden müssen sich der menschenrechtlichen Situation in verschiedenen Ländern bewusst sein und eine Vorstellung davon haben, wie Diskriminierung und gesellschaftliche Machtverhältnisse die Psyche und die Lebenswelten von LSBTIQA+ Personen prägen. Bei Fällen von geschlechtsbezogener Gewalt kann die sexuelle Orientierung bzw. die Geschlechtsidentität entweder als Hauptauslöser der Gewalt im Vordergrund stehen, oder im Hintergrund eine unterschwellige bzw. erschwerende Rolle für das Gewaltvorkommen spielen. Die vielen verschiedenen Möglichkeiten, Gewalt und Diskriminierung ausgesetzt gewesen zu sein, sollten alle einen Raum haben können.

Es gibt eine Reihe von Grundprinzipien, derer Fachkräfte sich bewusst sein sollten:

- Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität sind unterschiedliche Dinge, die nicht zusammenhängen müssen. Diese Kategorien sind allgemein voneinander zu trennen, um LSBTIQA+ Personen keine unzutreffenden Gruppenzugehörigkeiten zuzuschreiben.
- Selbstbeschreibungen und Selbstbenennungen von Personen sollten respektiert werden. Dies betrifft auch Datenerhebung, z.B. durch Formulare und Fragebögen. Diese sollten eine große Bandbreite möglicher sexueller Orientierungen, Geschlechtsidentitäten, bei der Geburt zugeschriebener Geschlechter, Körpergeschlechter und Formen von Beziehungsstatus anbieten und Lücken lassen für etwaige unbekannte Selbstbezeichnungen.
- Fachkräfte sollten nie trans Personen nach ihrer geschlechtlichen Anatomie fragen, ohne dass ein konkreter Grund dafür vorliegt und vorher auf respektvolle Art und Weise ein Einverständnis für eine solche Frage eingeholt wurde. Wenn die Frage zwingend notwendig sein sollte, kann in professioneller Weise erklärt werden, warum die Frage von Belang ist, um ein solches Einverständnis einzuholen.
- Geschlecht ist nicht binär, sondern umfasst ein breites Spektrum von Identitäten. Wie eine Person sich identifiziert, weicht möglicherweise von dem ab, was der Person seit Geburt zugeschrieben wurde. Fachkräfte können nach Namen und Pronomen fragen, um die weitere Kommunikation respektvoll und inklusiv zu gestalten.
- Sexualitäten und Identitäten, die nicht mit binären Normen übereinstimmen, sind keine Symptome von psychischen Problemen. Geschlechtliche Dysphorie, Trans-Sein und nicht-normative Formen von Sexualität sind keine Krankheiten.
- Gefühle der Dysphorie sind nicht für alle trans Personen gleich. Berater*innen sollten trans und inter Personen nicht zu medizinischen Eingriffen raten, die sich diese Personen nicht selbst wünschen oder die ausschließlich dazu dienen, den Körper der Personen (fremdbestimmt) der geschlechtlichen Norm anzupassen. Stattdessen sollte die zu beratende Person dabei unterstützt werden, ein selbstbestimmtes Leben führen zu können.
- Stigmata, Vorurteile, Diskriminierung und Gewalt beeinträchtigen die Gesundheit von LSBTIQA+ Personen. Wird dieser Umstand z.B. von medizinischem Personal nicht ausreichend mitgedacht, kann es dazu kommen, dass LSBTIQA+ Personen eine Reihe von psychischen Diagnosen ansammeln, die aber nicht in der Person bedingt sind, sondern aus den Lebensumständen der Person resultieren.

- Eine unterstützende und bestärkende Atmosphäre, in der LSBTIQA+ Personen offen über ihre Sexualität und Identität reden und diese entfalten können, ist eine unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Beratung – insbesondere nach erfahrener Gewalt. Unter anderem kann es hierfür wichtig sein, „andere“ Namen, Pronomen oder Bezeichnungen für vergeschlechtliche Themen zu verwenden, als die Fachkraft dies gewohnt ist. Hierfür existieren verschiedene hilfreiche Lernmaterialien¹⁴. Die Look Wide Erhebung hat zudem gezeigt, dass die simpelsten Beratungstechniken oft als am hilfreichsten wahrgenommen werden: Aktives Zuhören, das klare Vermitteln von Empathie mit der Emotionswelt der zu beratenden Person und die Akzeptanz des von der zu beratenden Person gesagten, gerade dann, wenn sich die Lebenswelt des*der Berater*in stark von der geschilderten Lebenswelt der zu beratenden Person unterscheidet. Die Erhebung zeigte nämlich leider, dass nicht sensibilisiertes Fachpersonal Schwierigkeiten in der Anwendung von grundlegenden Methoden und Ansätzen (wie Lebensweltorientierung, Ergebnisoffenheit der Beratung oder dem Paradigma, dass die zu beratende Person Expert*in in eigener Sache ist) hatte, wenn LSBTIQA* Personen die Beratung aufsuchten.
- Fachkräfte sollten wissen, wo ihre Expertise in Bezug auf LSBTIQA+-Themen endet und LSBTIQA+ Personen an andere Stellen verweisen, wenn dies angebracht oder notwendig ist, um eine gute Beratung zu gewährleisten.
- Herkunftsfamilien verhalten sich oft nicht unterstützend gegenüber LSBTIQA+ Familienmitgliedern. Dies ist wichtig, wenn beispielsweise in der Beratung über bestehende oder potenzielle Ressourcen der Unterstützung suchenden Person gesprochen wird.
- Wissensvertiefung in Bezug auf Sexualität und geschlechtliche Identitäten kann u.a. durch Fortbildungen, Supervisionen und Beratungen erreicht werden.
- Bedeutung und Vorteile von interdisziplinären und anderweitig themenübergreifenden Ansätzen. Dies gilt z.B. bei der (Gesundheits-) Versorgung von LSBTIQA+ Personen (verstärkt jedoch von trans, inter und gender-non-konformen Personen), sowie für die Zusammenarbeit der Träger untereinander, um gemeinsam gute Ergebnisse zu erreichen.
- Im Rahmen der eigenen Möglichkeiten für sozialen Wandel und gesamtgesellschaftlichen Fortschritt eintreten, um Diskriminierung und Stigmatisierung vorzubeugen, die sich negativ auf die Gesundheit von LSBTIQA+ Personen (insbesondere jedoch auf die von trans, inter und gender-non-konformen Personen) auswirken.
- Personen des LSBTIQA+-Spektrums haben zwar einige Gemeinsamkeiten, aber dennoch ganz individuelle Lebensverläufe und Lebensrealitäten, die zu unterschiedlichen Bedürfnissen führen. Es ist wichtig, diese Unterschiede anzuerkennen, um sich als Fachkraft klar zu machen, wie unterschiedlich sich Diskriminierung und Stigmatisierung auswirken können.

LSBTIQA+ Personen können in allen sozialen Kontexten verschiedenen Arten geschlechtsbezogener Gewalt begegnen und ihr Leben und Wohlergehen auf ganz unterschiedliche Arten bedroht sehen. Deshalb sind auch die jeweiligen Bedarfe sehr unterschiedlich, die Betroffene von Gewalt haben. Zentral im Unterstützungsprozess sind folgende Punkte:

Zum einen kann das Team der betroffenen Person dabei zur Seite stehen, sich zwischen verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten zurechtzufinden. So kann sichergestellt werden, dass die Person ihren Bedürfnissen entsprechende Unterstützung bekommt (z.B. medizinische, psychologische, rechtliche und psychosoziale Unterstützung) und ein realistischer Unterstützungsplan zusammengestellt wird (kurzfristig oder langfristig, je nach Verfügbarkeit verschiedener Angebote).

¹⁴ Ein Beispiel ist folgender Blog und zugehörige Broschüre, die heruntergeladen werden kann: <https://meinnameinpronomen.wordpress.com/>

Die Selbstsorge der Fachkräfte darf dabei nicht vergessen werden:

Hier stellt das Team ein wichtiges Netzwerk dar, dass allen beteiligten Fachkräften Schutz bietet. Ein gut funktionierendes Team kann einerseits verhindern, dass seine Mitglieder als Folge von sekundärer Traumatisierung ausbrennen, und schafft es andererseits, dass seine Mitglieder sich weniger überarbeiten, weil sie durch ihre unterschiedlichen Fachbereiche die Last der Verantwortung teilen können.

Teams von Fachkräften können zudem den Kontakt zur LSBTIQA+-Community vor Ort suchen und sich mit den verschiedenen Ausdrucksweisen, Erfahrungshintergründen und Herausforderungen, die Menschen mitbringen, vertraut machen. Innerhalb von Teams sollten immer auch Menschen mitarbeiten, die selbst LSBTIQA+ sind, für die Arbeit mit Betroffenen von geschlechtsbezogener Gewalt entsprechend geschult sind, und damit eine besondere Expertise beisteuern.

Darüber hinaus übertragen sich gesellschaftliche Homo-, Bi-, Trans- Inter-, Queer-, A*feindlichkeit sowie binäre Vorstellungen von Geschlecht in unbewusste und tiefsitzende Annahmen, Haltungen und Ansichten gegenüber lesbischen, schwulen, bisexuellen, a*sexuellen, trans, inter und queeren Menschen sowie ihrer Lebensführung, ihren Erfahrungen, Beziehungen, und Lebensrealitäten. Solche Klischees und Denkstrukturen können sich auf alle Menschen in einer Gesellschaft übertragen und so sind auch Fachkräfte nicht davor gefeit. In Fachkräfte-Ausbildungen spielt eine Auseinandersetzung mit derartigen Vorannahmen aber selten eine Rolle und auch die Praxis lässt oft nur wenig Raum für die Reflexion dieser Themen. Am Ende dieses Kapitels werden zwei Materialien zur Verfügung gestellt (ein Fragebogen und eine geführte Phantasiereise), die genutzt werden können, um sich mit Fragen zu eigenen Stereotypen auseinanderzusetzen. Es empfiehlt sich, sich zunächst in Einzelarbeit mit diesen Fragen zu beschäftigen und dann im Kolleg*innen- oder Freund*innenkreis in einen Austausch dazu zu kommen.

Zentral hierbei ist: Sich in dieser Arbeit professionell zu verhalten, heißt nicht, immer auf alles die richtige Antwort zu haben, vielmehr, sich selbst und das eigene Handeln reflektieren zu können und (auch sich selbst) die richtigen Fragen stellen zu können. Die Look Wide Erhebung hat gezeigt, dass für gelungene und als empowernd empfundene Beratung und Unterstützung nach Gewalt nicht perfekte Arbeit geleistet werden muss, die alle in diesem Kapitel genannten Punkte abdeckt. Ob Unterstützung für LSBTIQA+ Personen als gelingend und empowernd beschrieben wurde, hing in erster Linie von der Empathiefähigkeit des*der Berater*in ab; von der Möglichkeit des*der Berater*in, die Perspektive zu wechseln, auch wenn Berater*in und zu beratende Person gesellschaftlich sehr unterschiedlich positioniert waren; von der Bereitschaft, an die Bedürfnisse der zu beratenden Person angepasste Lösungen zu finden; von der Reflektionsfähigkeit des*der Berater*in, wenn es innerhalb der Beratung unbeabsichtigt zu diskriminierenden Aussagen gekommen war. All diese Faktoren liegen im Einflussbereichs des*der Berater*in. Dem Look Wide Team ist durchaus bewusst, dass Lösungen für strukturelle Probleme nicht auf der individuelle Ebene zu finden sind. Doch diese Ergebnisse der Erhebung haben gezeigt, dass die individuelle Ebene stark zu der adäquaten Versorgung von LSBTIQA+ Personen beitragen kann. Aus diesem Grund sollen die in diesem Kapitel aufgelisteten Punkte mögliche Ansatzpunkte liefern, an die Fachkräfte inhaltlichen Anschluss finden können. Dies soll Fachkräfte dazu einladen, den in ihrer Verantwortung liegenden Handlungsspielraum zu erkunden und auszuloten, wo und wie dieser zu Gunsten von Unterstützung suchenden LSBTIQA+ Personen genutzt werden kann.

Ein Beispiel aus der Praxis

LesMigras Berlin: „Identität kennt kein Entweder-Oder“

Lesbenberatung Berlin / LesMigraS Berlin

Die Lesbenberatung wurde 1981 gegründet. Zu Beginn waren die meisten Klient*innen *weiße*, lesbische cis Frauen. Heute aber hat die Einrichtung eine viel breitere Zielgruppe und kann eine Anlaufstelle für alle Menschen sein, die sich auf dem LSBTIQA+-Spektrum verorten. Im Jahr 1999 wurde der Antigewaltbereich gegründet, der sich explizit gegen Mehrfachdiskriminierung und Gewalt einsetzt.

Ihre Perspektive auf Gewalt und Diskriminierung rührt aus ihrer Sicht auf Mehrfachzugehörigkeiten. Auf ihrer Homepage schreibt die Beratungsstelle, dass lesbischen und bisexuellen Frauen und trans und inter Personen Diskriminierung nicht ausschließlich aufgrund ihrer sexuellen Orientierung widerfährt. Stattdessen sind ihre Erfahrungen als Menschen eben auch davon geprägt, ob sie Schwarz/of Colour oder *weiß* sind, ob sie *be_*hindert werden, wie ihre Geschlechtsidentität(en) beschaffen ist/sind, und vielen weiteren Gruppenzugehörigkeiten. Die Empowerment-, Antidiskriminierungs- und Antigewaltarbeit der Einrichtung beruht deshalb auf einer Perspektive der Mehrfachzugehörigkeiten. Sie setzt sich gegen Mehrfachdiskriminierung ein, denn durch die Kombination verschiedener Zugehörigkeiten sind lesbische und bisexuelle Frauen und inter und trans Menschen häufig von mehr als einer Art von Diskriminierung betroffen, also zum Beispiel von Rassismen, Sexismus, Ableismus (Diskriminierung, bei der Menschen durch die Gesellschaft *be_*hindert werden), Ageism (Diskriminierung aufgrund von Alter), Klassismus (Diskriminierung aufgrund sozialer Klassen bzw. Schichten), von Homo- und Transfeindlichkeit. So finden sie sich immer wieder an verschiedenen Kreuzungen (Intersektionen) von Identitäten und Arten der Diskriminierung wieder. Die Einrichtung arbeitet auf eine Gesellschaft hin, in der Menschen mit Mehrfachzugehörigkeiten ihre gesamte Persönlichkeit ausleben und zeigen können. Deshalb auch das Motto: „Identität kennt kein Entweder-Oder“.

In ihrem Verständnis kann Gewalt von anderen Menschen, vom Staat oder von Institutionen ausgehen und ganz unterschiedliche Formen emotionaler, psychischer, körperlicher und struktureller Gewalt bzw. Diskriminierung annehmen. Hier wird auch deutlich, dass interpersonelle, staatliche und strukturelle Gewalt einander beeinflussen und deshalb auch zusammenhängend angegangen werden müssen. Die Einrichtung arbeitet anhand bestimmter Standards. So sollen die Menschen, denen Gewalt widerfahren ist, das Recht und die Möglichkeiten bekommen, das Widerfahrnis selbstbestimmt zu bewältigen: Die Personen, die von Gewalt betroffen sind, wissen selbst am besten was sie brauchen. Sie sollten selbst entscheiden können, auf welchem Wege sie weiter verfahren wollen. Im Mittelpunkt der Unterstützung stehen bei dieser Einrichtung die Bedürfnisse der von Gewalt betroffenen Person. Die Einrichtung glaubt, dass es eine grundlegende Veränderung der gesellschaftlichen Umstände und Strukturen braucht, die Gewalt und Diskriminierung aufrechterhalten und fördern, und dass diese Veränderungen möglich sind.

Die Einrichtung ist auch vorbildlich organisiert, was ihre Erreichbarkeit bzw. Zugänglichkeit angeht. Es gibt die Möglichkeit, sich persönlich, am Telefon oder per E-Mail beraten zu lassen. Telefon und E-Mail können also von Menschen aus dem ganzen Bundesgebiet genutzt werden. Die Beratung kann auf vielen verschiedenen Sprachen stattfinden, und auch der Internetauftritt ist mehrsprachig. Es werden Menschen aller Altersgruppen angesprochen.

Die Mitarbeitenden sind Menschen, die von ähnlichen Formen struktureller Diskriminierung betroffen sind wie die Menschen, die sie aufsuchen und fast alle Mitarbeitenden identifizieren sich selbst als queer. Wann immer möglich bzw. nötig bemühen sie sich, Berater*innen zu finden, denen ähnliche strukturelle Diskriminierung widerfährt wie den Klient*innen (dass also z. B. BIPoC Klient*innen von BIPoC Berater*innen unterstützt werden).

3.2 Prävention

Geschlechtsbezogene Gewalt baut, wie im vorigen Kapitel erläutert, auf einer großen Zahl verschiedener Normen und Stereotypen auf, die in jedem noch so kleinen sozialen Aspekt menschlichen Handelns mit Erwartungen an das Zweigeschlechtersystem, an Geschlechtsidentität, Körpergeschlecht und/oder Geschlechtsausdruck einhergehen.

Dadurch wird deutlich, dass wirksame und angemessene Präventionsmaßnahmen nur ergriffen werden können, nachdem die spezifischen Risikofaktoren für verschiedene Arten geschlechtsbezogener Gewalt in unterschiedlichen Umfeldern bestimmt worden sind. Es müssen außerdem unterschiedliche Maßnahmenkataloge erstellt werden für die unterschiedlichen Personengruppen, die in Gewaltwiderfahrnisse verwickelt sein können. Diese möglichen Zielgruppen sind: potenziell gewaltausübende Personen, von geschlechtsbezogener Gewalt betroffene Menschen und Akteur*innen aus den Bereichen Aufdeckung von Gewalt und Unterstützung der Betroffenen.

Präventionsstrategien funktionieren dann am besten, wenn ihre Gestaltung, Umsetzung und Auswertung durch alle Beteiligten erfolgt, also auch durch von geschlechtsbezogener Gewalt betroffene Menschen. Es gibt eine Vielzahl von Faktoren, die Präventionsstrategien verbessern können, wie Unterstützungssysteme in der Familie und im sozialen Umfeld (wieder) aufzubauen, Unterstützungseinrichtungen stark aufzustellen und Kontroll- und Dokumentationsprozesse zu verbessern oder überhaupt erst einzurichten, die bei Vorfällen von geschlechtsbezogener Gewalt aufgrund von sexueller Orientierung und/oder Geschlechtsidentität und/oder Körpergeschlecht und/oder Geschlechtsausdruck greifen.

Für eine langfristige, tiefgreifende und effektive Prävention von geschlechtsbezogener Gewalt gegen LSBTIQA+ Personen sind wegen der Verwurzelung dieser Gewalt in den besagten Geschlechternormen zwei Arbeitsfelder besonders wichtig:

- Verbesserung der Rechtssysteme: Abbau von Diskriminierung, Ausbau von Empowerment, Schutz, Selbstbestimmung
- Sensibilisierung für und Abbau von Diskriminierung: in Schule oder Hochschule, im beruflichen Umfeld, in der Familie, im Wohnumfeld, usw.

Strategien zur Prävention von gegen LSBTIQA+ Personen gerichteter geschlechtsbezogener Gewalt können von einer Gruppe von Fachkräften bzw. von mehreren zusammenarbeitenden Gruppen/Organisationen gemeinsam umgesetzt werden. Regionale LSBTIQA+-Gruppen sollten beim Aufbau von Präventionsstrategien auf allen Ebenen maßgeblich beteiligt sein (also bei der Gestaltung, der Umsetzung und der Auswertung der Strategien) und die Entscheidungsfindung von Anfang an mitbestimmen. Damit LSBTIQA+ Personen Führungspositionen einnehmen können, können ihnen dafür notwendige Aus- und Weiterbildungen angeboten werden. Da heterosexuelle cis Männer diejenigen sind, die den größten Teil der geschlechtsbezogenen Gewalt gegen LSBTIQA+ Personen verüben, sollten auch sie zum Ziel gezielter Kampagnen und Maßnahmen werden.

Um langfristige Veränderung in verschiedenen sozialen Umfeldern zu bewirken, sollten zudem Kinder und Jugendliche angesprochen werden (z.B. über ihre Eltern und im schulischen Rahmen). Sind die nötigen Informationen vorhanden, kann auch innerhalb von Familien das Thema Geschlechterstereotype erfolgreich thematisiert werden. Ein besonders gutes Beispiel für die Sensibilisierung junger Menschen sind sogenannte „Gay Straight Alliances“¹⁵ an Schulen, deren Gründung LSBTIQA+ Schüler*innen schützen und dafür sorgen kann, dass sie im Schulleben akzeptiert werden. In den Lehrplänen der Schulen sollten die Themen Menschenrechte, sexuelle Gesundheit und Bewusstsein über Geschlechterrollen eine größere Rolle spielen als bisher.

¹⁵ „Gay Straight Alliances“ sind vor allem in den USA und Kanada sowohl an Schulen als auch Hochschulen zu finden. Sie sind Gruppen bzw. Organisationen, in denen Schüler*innen oder Studierende sich einer AG ähnlich zusammenschließen, um ein sicheres und unterstützendes Umfeld für lesbische, schwule, bisexuelle und trans Kinder und Jugendliche sowie für ihre heterosexuellen und cisgeschlechtlichen Verbündeten zu schaffen.

Eine mögliche konkrete Strategie ist die Entwicklung von Informations-, Bildungs- und Medienkampagnen. Solche Kampagnen nehmen die Ansichten, Haltungen und Verhaltensweisen von Menschen in den Blick. Darin kann es z.B. um Menschenrechte oder um Rechte von LSBTIQA+ gehen, genauso wie um das Verbreiten von Wissen und Informationen zu geschlechtsbezogener Gewalt. Ein Aspekt dieser Kampagnen kann auch sein, den von Gewalt betroffenen Menschen die verfügbaren Unterstützungsangebote bekannter und zugänglicher zu machen. An der Leitung solcher Kampagnen sollten immer auch gut geschulte LSBTIQA+ Personen beteiligt sein. Einrichtungen wie Schulen, religiöse Einrichtungen bis hin zum Gesundheitswesen können durch unterschiedliche Medien angesprochen werden (Plakate, Flyer/Broschüren, Fernsehwerbung etc.).

3.3 Erkennung und häufige Indikatoren von Gewalt

Der Prozess der Unterstützung von Betroffenen von geschlechtsbezogener Gewalt beginnt mit der Erkennung dieser Gewalt. Oft kann dieser erste Schritt auch der schwierigste sein. Betroffene von geschlechtsbezogener Gewalt zeigen in vielen Fällen Gefühle von Scham oder Angst, die durch die gesellschaftliche Stigmatisierung von LSBTIQA+ Personen bei diesen noch ausgeprägter sein können.

Es gibt von geschlechtsbezogener Gewalt betroffene LSBTIQA+ Personen jeden Alters und jeden Geschlechts. Gängige Indikatoren, die zeigen können, dass eine Person möglicherweise geschlechtsbezogener Gewalt ausgesetzt (gewesen) ist, sind:

- depressive Symptome (darunter Suizidgedanken und/oder -versuche)
- Angstsymptome
- Symptome einer Posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) wie beispielsweise Alpträume, Flashbacks, anhaltende Angst- und Stressgefühle, Vermeidung von Reizen die an das Trauma erinnern könnten, Depersonalisierung, Gefühl der Entfremdung
- selbstzerstörerisches Verhalten
- abrupte Veränderung der Beziehungen zu Familie und Freund*innen
- vermehrter Alkohol- bzw. Drogenkonsum
- Schwierigkeiten in persönlichen Beziehungen
- Essstörungen
- aggressives Verhalten
- plötzlicher Abfall schulischer Leistungen
- Entwicklungsverzögerung (bei Kindern)

Bestimmte Gruppen von LSBTIQA+ Personen sind unter Umständen besonders vulnerabel für geschlechtsbezogene Gewalt, wie zum Beispiel LSBTIQA+ Sexarbeiter*innen, geflüchtete LSBTIQA+ Personen, wohnungslose LSBTIQA+, Menschen, die Sex unter Einbezug chemischer Substanzen haben (Chemsex), LSBTIQA+ Kinder, die auf die Unterstützung von Erwachsenen angewiesen sind, usw. Natürlich führen diese Zugehörigkeiten nicht automatisch dazu, dass Menschen von geschlechtsbezogener Gewalt betroffen sind, und sind damit nicht per se ein hinreichender Indikator. Trotzdem sollten sich Fachkräfte, die versuchen geschlechtsbezogene Gewalt zu erkennen, darüber bewusst sein, wer besonders gefährdet sein könnte.

3.4 Erstkontakt und langfristige Unterstützung

Folgende Aspekte und Prinzipien sind relevant für die Arbeit von Einrichtungen, die Unterstützung für von geschlechtsbezogener Gewalt betroffene LSBTIQA+ Personen anbieten. Voraussetzung für diese Arbeit ist, dass die Mitarbeitenden hinsichtlich der Bedürfnisse von LSBTIQA+ Personen geschult sind und ihnen geeignete Unterstützung anbieten können.

- Vertraulichkeit: In psychosozialen und medizinischen Einrichtungen ist absolute Vertraulichkeit unumstößlich. Dies beinhaltet auch, Personen nicht ohne deren Einwilligung (absichtlich oder unabsichtlich) gegenüber Angehörigen oder Menschen aus dem Unterstützungsnetzwerk zu outen.
- Retraumatisierung vermeiden: Es kann weitere psychische Traumata nach sich ziehen, wenn Fachkräfte nach vielen Details des Gewaltwiderfahrnisses fragen, Annahmen über das Geschehene oder die involvierten Personen treffen, oder versuchen, die von geschlechtsbezogener Gewalt betroffene Person dazu zu bringen, sich als LSBTIQA+ zu outen. Respektvoller Umgang mit den persönlichen Grenzen von Menschen sollte selbstverständlich sein – aber gerade im Kontakt mit Betroffenen von Gewalt ist es zwingend erforderlich, Rücksicht auf deren Grenzen zu nehmen, um weiterer Traumatisierung entgegenzuwirken.
- Schutz und rechtliche Unterstützung: Es sollte Teil des Angebots von Unterstützungseinrichtungen sein, die betroffenen Personen langfristig zu schützen, insbesondere, wenn es sehr wahrscheinlich ist, dass es wieder zu Vorkommnissen geschlechtsbezogener Gewalt kommen wird. Den Betroffenen muss der Zugang zu rechtlicher Unterstützung ermöglicht werden: sowohl für den Umgang mit bereits geschehener Gewalt, als auch um sich gegen mögliche zukünftige Risiken besser schützen zu können.
- Psychosoziale Unterstützung: Alle Betroffenen von geschlechtsbezogener Gewalt sollten Zugang zu psychosozialer Unterstützung bekommen, wenn sie dies wünschen. Psychosoziale Unterstützung kann als Teil der ersten Schritte nach dem Gewaltwiderfahrnis oder auch als langfristige Therapie der betroffenen Person dabei helfen, die Gewaltfolgen zu bewältigen. Möglich sind auch Gruppentherapien, oder Selbsthilfegruppen mit anderen LSBTIQA+ Personen. Fachkräfte sollten nicht unterschätzen, wie wichtig es ist, das nähere Umfeld der Betroffenen (Familie, Freund*innen) über mögliche kurz- und langfristige Folgen von Gewalt, Traumata, und die besondere Situation von LSBTIQA+ Personen aufzuklären.
- Netzwerke und Weitervermittlungssystem: Alle Stellen, mit denen Betroffene in Kontakt kommen, sollten eine Übersicht über mögliche Anlaufstellen und Informationsmöglichkeiten zum Thema geschlechtsbezogene Gewalt zusammenstellen. Dazu zählen staatliche und unabhängige Einrichtungen, NGOs, Notrufnummern bzw. Einsatzzentralen, Krankenhäuser, Polizeistellen und Rechtshilfestellen, die für LSBTIQA+ Personen sensibilisiert sind. Alle Stellen sollten Betroffene je nach Bedarf an andere Einrichtungen weitervermitteln können – nicht jedoch bevor sie sich nicht selbst davon überzeugt haben, dass diese anderen Stellen einen sicheren Rahmen und geeignete Unterstützung für LSBTIQA+ Personen bieten können. Insbesondere Menschen und Stellen, die nach einem Gewaltwiderfahrnis häufig als erste mit der betroffenen Person in Kontakt kommen (wie z.B. Ersthelfer*innen) sollten sich darüber im Klaren sein, an welche Stellen sie weitervermitteln können.
- Unterkünfte: Viele von Gewalt betroffene LSBTIQA+ Personen sehen sich der zusätzlichen Herausforderung gegenüber, dass sie von der Aufnahme in Schutzunterkünfte ausgeschlossen werden, denn die meisten Unterkünfte nehmen aus Prinzip nur cis Frauen auf („Frauenhäuser“). Die meisten Mitarbeitenden von Unterkünften haben wenig oder gar keine Erfahrung in der Arbeit mit von geschlechtsbezogener Gewalt betroffenen LSBTIQA+ Personen oder den Herausforderungen, mit denen sie zu kämpfen haben. Dieses mangelnde Wissen sorgt in der Praxis oft für Probleme, die die Mitarbeitenden nicht zu lösen in der Lage sind. Von

geschlechtsbezogener Gewalt betroffene cis Frauen können sich unter Umständen von Geschlechtsausdrücken bedroht fühlen, die sie als männlich wahrnehmen (unabhängig davon, was die Geschlechtsidentität der so wahrgenommenen Personen ist). Das kann Mikroaggressionen und Diskriminierung gegenüber trans und gender-non-konformen Personen zur Folge haben und diese weiter traumatisieren. Damit also die Unterkunft ein für alle Menschen sicherer und unterstützender Ort sein kann, müssen die Mitarbeitenden im Umgang mit Diskriminierung gut geschult sein. Eine mögliche Lösung könnte der Aufbau von Unterkünften sein, die sich spezifisch an von geschlechtsbezogener Gewalt betroffene LSBTIQA+ Personen richten.

Tipps für Fachkräfte zur Selbstfürsorge

Was niemals unter den Tisch fallen darf, ist die Selbstfürsorge der Fachkräfte sowie ihr Schutz vor Sekundärtraumatisierung und ihren Folgen. Die Arbeit mit gefährdeten Gruppen, insbesondere auch mit Betroffenen von geschlechtsbezogener Gewalt, kann Burnout, PTBS, Depressionen und anhaltende Verzweiflungsgefühle nach sich ziehen. Fachkräfte sollten sich deshalb grundlegend um ihre eigene Selbstfürsorge kümmern, aber auch regelmäßig an Supervisionen teilnehmen. Die Unterstützungseinrichtungen sollten Mechanismen einrichten, die den Schutz des psychischen und körperlichen Wohlergehens ihrer Mitarbeitenden sicherstellen.

Auf der Arbeit andauernd wütend zu sein, sich gestresst, müde und gereizt zu fühlen, sind nur einige der Symptome, die in der Arbeit mit geschlechtsbezogener Gewalt auftreten können. Sie sind Folgen davon, dass die Fachkräfte durch ihre Arbeit indirekt Traumata ausgesetzt gewesen sind, und sollten nicht auf die leichte Schulter genommen werden. Es ist wichtig, den Erzählungen traumatisierter Menschen aufmerksam zuzuhören, aber die Zuhörenden können davon auch emotional mitgenommen werden. Das wiederum beeinflusst die Leistungsfähigkeit, mit der die Fachkräfte ihrer Arbeit nachgehen können.

Hier eine kurze Aufzählung von Aspekten, die Unterstützungseinrichtungen und ihre Mitarbeitenden bezüglich Selbstfürsorge und Selbstbeobachtung im Blick behalten sollten:

- Indizien einer Sekundärtraumatisierung: abrupte Stimmungsschwankungen, reizbares und aggressives Verhalten (oft auch gegenüber Klient*innen), Kopfschmerzen, Bluthochdruck, Traurigkeit, Müdigkeit, Schlafprobleme etc.
- Wie oft treten diese Symptome auf? Sind sie vorübergehend oder dauerhaft zu beobachten? (Dauerhafte Symptome sind normalerweise bedenklicher.)
- Traumatisierende Vorfälle mitzubekommen und zu erfassen, kann zu einem Teufelskreis führen: Leugnung, Argwohn, Zweifel, Kontakt zum Trauma, den Aussagen Glauben schenken, Sekundärtraumatisierung, Gefühle von Schuld und Verantwortung, zu viel Verantwortung übernehmen, Distanz suchen, Leugnung.
- Notwendig sind auch Pausen von der praktischen Arbeit, in denen explizit nicht über die Arbeit gesprochen wird. Viele kurze Pausen sind häufig besser als wenige lange Pausen nach langen Arbeitsphasen. Auch zu beachten: Überstunden vermeiden, verschiedene Hobbies ausprobieren, in der Freizeit aktiv bleiben, sich auch mit anderen Themen befassen, und regelmäßige Urlaubszeiten oder verlängerte Wochenenden einplanen. Auch in der Freizeit immer wieder mit Arbeitsthemen beschäftigt zu sein, ist ein Warnsignal, dem Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte.
- Selbstfürsorge: nicht vergessen, Freizeitbeschäftigungen nachzugehen, zur Ruhe zu kommen und mit nahestehenden Menschen im Kontakt zu sein.

3.5 Bewältigung

Für alle Betroffenen von geschlechtsbezogener Gewalt kann der Bewältigungsprozess komplex und langwierig sein. Nach einem traumatisierenden Ereignis ein Gefühl von Sicherheit, Gerechtigkeit und Empowerment vermittelt zu bekommen, hat jedoch einen positiven Einfluss auf den Bewältigungsprozess. Also braucht es eine Umgebung, die sich ganz deutlich für LSBTIQA+ Personen sensibilisiert und offen zeigt. Das Unterstützungsnetzwerk einer von geschlechtsbezogener Gewalt betroffenen Person muss der Person die Möglichkeit geben, selbst zu entscheiden, ob sie rechtliche Schritte gehen möchte. Egal, ob die Person sich dafür oder dagegen entscheidet: Das Umfeld sollte die Entscheidung respektieren. Das Netzwerk kann auch einen wichtigen Anteil daran haben, den Schuld- und Schamgefühlen etwas entgegenzusetzen. Während die verschiedenen Ebenen und Schritte des Bewältigungsprozesses durchlaufen werden (Umgang mit medizinischen und psychischen Folgen usw.), muss der betroffenen Person aber gleichzeitig auch ein Zugehörigkeitsgefühl vermittelt werden: Betroffene können es bei der Bewältigung von geschlechtsbezogener Gewalt helfen, mit der sie umgebenden LSBTIQA+-Community im Kontakt zu sein. Zentral in der Unterstützung von Personen nach Gewalt sind also Geduld und die Bereitschaft, sich auf das Tempo der zu beratenden Person einzulassen. Ebenso ist es wichtig – besonders nach Gewalt – die Selbstbestimmung und Handlungsfähigkeit der betroffenen Person zu priorisieren.

Selbstreflexionsaufgabe: Fragebogen für Heterosexuelle

Diese Aufgabe kann all den Menschen Möglichkeiten zur Selbstreflexion bieten, die im Arbeitskontext mit LSBTIQA+ Personen zu tun haben. Ganz besonders eignet sie sich für Kolleg*innen, die sich im Umgang mit LSBTIQA+ Personen vielleicht nicht ganz wohl fühlen. Das alles sind Fragen, die lesbische, schwule und bisexuelle Menschen häufig zu hören bekommen, z. B. wenn sie sich outen. (Bei trans und inter Menschen sind die typischen Fragen normalerweise etwas anders und drehen sich eher um Geschlecht/Gender bzw. körperliche Geschlechtsmerkmale.) Die Fragen zeigen auch Stereotype auf, auf die LSBTIQA+ Personen häufig reduziert werden. Weil alle Menschen diese Stereotype von klein auf lernen, haben viele Personen diese Denkstrukturen unbewusst internalisiert.

Es ist wichtig, zu betonen, dass alle Menschen, die in der aktuellen Gesellschaft aufwachsen, solche Vorurteile unbewusst erlernen. Bei vielen Menschen löst die Bewusstwerdung dessen Gefühle wie Scham oder Schuld aus. Aus Sicht des Look Wide Teams ist dies jedoch nicht notwendig, da (wie bereits gesagt), alle Menschen diese Vorurteile unbewusst erlernen und in Situationen unbeabsichtigt nach ihnen handeln können. Wichtig ist jedoch, sich der eigenen Vorurteile aktiv bewusst zu werden und an ihnen zu arbeiten!

- Was, glaubst du, ist der Grund für deine Heterosexualität?
- Wann hast du dich dazu entschieden, heterosexuell zu sein, und wie?
- Könnte deine Heterosexualität nicht auch nur eine Phase sein, aus der du wieder herauswächst?
- Könnte deine Heterosexualität nicht auch an einer psychisch bedingten Angst vor Menschen des gleichen Geschlechts liegen?
- Wäre es nicht möglich, dass du einfach nur eine*n gute*n schwulen/lesbischen Liebhaber*in brauchst?
- Wenn Heterosexualität normal ist, warum ist dann ein überdurchschnittlich großer Anteil von psychisch kranken Menschen heterosexuell?
- Wem hast du alles von deiner Heterosexualität erzählt? Wie haben diese Leute reagiert?

- Die meisten Menschen, die sexualisierte Gewalt gegen Kinder verüben, sind heterosexuell (95%). Meinst du es ist wirklich eine gute Idee, deine Kinder heterosexuellen Lehrer*innen anzuvertrauen?
- Heterosexuelle Menschen sind bekannt dafür, sich selbst und andere sehr strikten und klischeehaften Geschlechterrollen zu unterwerfen. Warum hängst du so an dermaßen ungesunden Rollenspielen?
- Warum geht es Heterosexuellen eigentlich so oft immer nur um Sex?
- Es scheint nur sehr wenige glückliche Heteros zu geben. Es wurden aber Techniken entwickelt, die dabei helfen können, die eigene sexuelle Orientierung zu verändern. Hast du schon mal darüber nachgedacht, durch Aversionstherapie deine sexuelle Orientierung behandeln zu lassen?
- Warum sind Heterosexuelle eigentlich so sexuell freizügig?
- Warum legst du eigentlich so großen Wert darauf, wie viele bekannte Leute heterosexuell sind? Machst du das, um deine eigene Heterosexualität zu rechtfertigen?
- Wenn du noch nie mit einer Person geschlafen hast, die das gleiche Geschlecht hat wie du, woher weißt du dann, dass dir das nicht besser gefallen würde?
- Warum musst du denn so offensichtlich heterosexuell sein und so ein Spektakel daraus machen? Kannst du nicht einfach sein, wer du bist, ohne dich dabei so hervorzutun?

Auszug aus: Homophobia: How we all pay the price. Warren J. Blumenfeld (Ed.). 1992. Beacon Press: Boston, USA. Seiten 203-204.

Geführte Fantasiereise:

„Ein Spaziergang im Park“ (nach dem Dundalk Outcomers Facilitator's Pack)

Benötigte Zeit: etwa 30 Minuten

Voraussetzungen:

- ein ruhiger Raum ohne Unterbrechungen
- möglicherweise ruhige Musik, um für eine entspannte Atmosphäre zu sorgen
- die Übung sollte ruhig und langsam durchgeführt werden

Zweck der Übung: Auch wenn wir es nicht unbedingt bemerken, ist unser Leben doch von vielen verschiedenen Normen geprägt. Mithilfe dieser Übung können wir anerkennen, dass wir alle verinnerlichte Normen und Stereotype haben, und offen und ehrlich in einen Austausch darüber kommen.

Durchführung der geführten Fantasiereise (20 Minuten)

Den folgenden Text langsam (vor)lesen und darüber nachdenken.

Schließe deine Augen. Nimm dir etwas Zeit, und stell dir vor, du wärst in einem Park. Gerade sind noch keine anderen Menschen hier. Es ist ein warmer Sommertag, die Bäume sind voller grüner Blätter, und als die Sonnenstrahlen durch das Blätterdach brechen, wird dir ganz warm. Es weht ein leichter Wind, und du kannst den Luftzug in deinem Gesicht spüren. Du schaust nach vorne und siehst einen schmalen Weg, der sich weit bis in die Ferne windet. Überall neben dem Weg siehst du Wiesen mit frisch gemähtem Gras und große Bäume, schwer von den vielen Blättern. Das einzige Geräusch, das du hören kannst, ist das Singen der Vögel. Du

hörst ihnen zu, du riechst das frische Gras, fühlst die Wärme der Sonne und fühlst dich von der leichten Brise gestärkt. Du schaust nach vorne und entscheidest dich, dem Weg zu folgen. Du beginnst, den Weg entlangzugehen, und hörst in der Ferne Menschen sprechen. Du schaust nach rechts, dann schaust du nach links. Du siehst ein Kind, das einen Fußball durch die Gegend schießt. Das Kind wirft den Ball in die Luft und fängt ihn wieder auf. Dir fällt auf, dass der Ball mit einer ziemlichen Wucht in die Hände des Kindes fällt. Zwei Menschen spielen mit dem Kind. Du siehst, dass sie lächeln, und so lächelst du auch und winkst ihnen zu. Du läufst weiter durch den Park, kommst an ein paar besonders großen Bäumen vorbei, und dann an zwei Menschen auf einer Bank. Die beiden lachen laut, und du versuchst zu hören, worüber die beiden reden. Du läufst weiter den Weg entlang, und dir kommt ein Pärchen entgegen, das Händchen hält. Du schaust den beiden nach, als sie an dir vorbeigehen. Du gehst weiter, und siehst einige Männer auf einer Bank am Wegesrand sitzen. Sie reden miteinander und lachen, und du schaust einen nach dem anderen an. Du gehst weiter und näherst dich langsam dem Parkausgang. Du verlässt den Park und siehst vor dir dieses Gebäude (an die Umgebung anpassen). Du gehst in das Gebäude, dann betrittst du diesen Raum. Du setzt dich auf deinen Stuhl und fühlst die Sitzfläche unter dir. Wenn du bereit bist, öffne langsam deine Augen und komm zurück in die Gruppe.

Mögliche Fragen:

Hast du dir das Kind, das mit dem Ball spielte, stereotyp weiblich vorgestellt?

Hast du dir vorgestellt, dass die beiden Menschen die mit dem Kind spielten, seine Eltern seien? War es ein heterosexuelles Paar?

Wie sahen die beiden Menschen auf der Bank aus? Waren sie *weiß*, wurden sie sichtbar *be_hindert*? Waren sie schick angezogen?

Das händchenhaltende Paar, das dir entgegenkam – waren sie ein älteres Paar, vielleicht Rentner*innen, werden sie *be_hindert*, waren sie *of Color*? Waren es zwei Frauen oder zwei Männer?

Die Männergruppe auf der Bank: Waren die Männer alt oder jung, wurden sie *be_hindert*, waren sie *weiß*?

Hat in deinem Park jemand Kleidung oder Schmuck getragen, welche(r) nicht typisch europäisch oder westlich aussah?

Waren in deinem Park alle: *Weiß*? Nicht *be_hindert*? Jung oder mittleren Alters?

Gab es gleichgeschlechtliche Paare?

Gab es auch alte Menschen, z. B. Senior*innen, in deinem Park?

4 NETZWERKARBEIT – ANREGUNGEN UND ERFAHRUNGEN INTERNATIONAL

In der Auseinandersetzung mit geschlechtsbezogener Gewalt gegen Frauen gibt es bereits viele Erfahrungen mit formalisierter einrichtungsübergreifender Zusammenarbeit. Erfahrungsgemäß ist es besonders effizient, wenn verschiedene Unterstützungseinrichtungen, Institutionen und Organisationen kooperieren, weshalb diese Herangehensweise zu empfehlen ist. Der Europarat als internationale Organisation mit der Aufgabe, Menschenrechte, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit in Europa zu wahren, erklärt, dass in der Bekämpfung geschlechtsbezogener Gewalt einrichtungsübergreifende Arbeit und eine koordinierte Weitervermittlung als Mindeststandards gelten sollen. Artikel 7 der Istanbul-Konvention stellt die Notwendigkeit umfassender und koordinierter Maßnahmen dar, um allen von der Konvention abgedeckten Arten von Gewalt vorbeugen und sie bekämpfen zu können. WAVE (2017) ist ein Netzwerk europäischer Frauen-NGOs, die alle gegen Gewalt gegenüber Frauen und Kindern aktiv sind. In einem Handbuch zur Umsetzung der Istanbul-Konvention erklärt WAVE, dass ganzheitliche, koordinierte Ansätze effektiver darin sind Gewalt vorzubeugen als Maßnahmen einzelner Einrichtungen für sich genommen.

Look Wide hatte zum Ziel, fachliche Kompetenz im LSBTIQA+-Bereich mit Erfahrungen regulärer Einrichtungen, die sich mit geschlechtsbezogener Gewalt gegen cis Frauen befassen, zusammenzubringen. Es stellt sich aber die Frage, ob Erfahrungen und Standards in der Koordinierung regulärer Einrichtungen für Frauen sich überhaupt so einfach auf die Unterstützung von LSBTIQA+ Personen übertragen lassen: Was lässt sich aus diesen Erfahrungen lernen? Welche Herausforderungen werden bei der Übertragung womöglich auftauchen? Welche Veränderungen und Anpassungen müssen vorgenommen werden?

Im transnationalen Bericht (zusammengefasst in Kapitel 2.3 dieses Handbuchs) wurde deutlich, dass Netzwerke, lokal, national wie international, eine Schlüsselfunktion in einer ganzheitlichen Herangehensweise an geschlechtsbezogene Gewalt gegen die LSBTIQA+-Community einnehmen. Der Bericht zeigte, dass zwischen den verschiedenen Stellen und Einrichtungen, die in der Vorbeugung und Bekämpfung von geschlechtsbezogener Gewalt gegen LSBTIQA+ Personen arbeiten, gut koordinierte Netzwerke aufgebaut werden müssen. Look Wide steht für eine feministische Herangehensweise an geschlechtsbezogene Gewalt, die der Vielfalt der Geschlechter Rechnung trägt. Deshalb schlägt das Projekt vor, Netzwerke da aufzubauen, wo sie fehlen, aber auch eine Zusammenarbeit mit bestehenden Netzwerken im Bereich von geschlechtsbezogener Gewalt gegen cis Frauen anzustreben, um bestehende Strukturen zu nutzen - auch wenn diese bisher eventuell keinen Blick für LSBTIQA+ Personen haben. Hier kann eine Kooperation besonders fruchtbar werden, wenn ein guter Austausch über die von Look Wide vertretenen Inhalte in bestehende Netzwerke eingebracht werden können.

Dieses Kapitel soll einen Leitfaden für einrichtungsübergreifende Arbeit bieten, der an die Bedürfnisse von LSBTIQA+ Personen angepasst ist. Der Leitfaden stützt sich auf europäische Standards und die Daten, die im Rahmen der von Look Wide durchgeführten Fortbildungen gesammelt wurden.

4.1 Einrichtungsübergreifende Arbeit

Bei einrichtungsübergreifender Arbeit geht es darum, dass verschiedene am gleichen Thema arbeitende Stellen miteinander kooperieren, um Probleme gemeinsam wirksamer angehen zu können. In der Arbeit zu geschlechtsbezogener Gewalt gegen Frauen wird die Zusammenarbeit verschiedener Stellen als ein entscheidender Faktor gehandelt, um die Betroffenen tatsächlich unterstützen zu können und weiterer Gewalt vorzubeugen. Der Istanbul-Konvention zufolge müssen in den Vertragsstaaten Maßnahmen immer in Kooperation mit anderen relevanten Akteur*innen ergriffen und umgesetzt werden. Zur Zusammenarbeit angehalten sind also staatliche Stellen wie die Justiz, die Staatsanwaltschaft, die Strafverfolgungsbehörden und lokale/regionale Behörden, aber auch andere zuständige Organisationen und Institutionen wie Nichtregierungsorganisationen (Artikel 18, Paragraph 2).

Die verschiedenen beteiligten Stellen unterscheiden sich allerdings stark voneinander, was z.B. ihre Größe, Macht und Struktur, ihren Status, Ressourcen und Verantwortlichkeiten angeht. Das reicht von Peer-to-Peer-Projekten über LSBTIQA+-Beratungsstellen bis hin zu Menschenrechtsorganisationen, Antidiskriminierungsstellen und Einrichtungen für Betroffene von geschlechtsbezogener Gewalt, die von staatlichen Stellen oder von gemeinnützigen bzw. Nichtregierungsorganisationen geleitet werden. Zwischen Organisationen und Behörden, aber auch Einzelpersonen und Graswurzelorganisationen besteht immer ein Machtgefälle, dessen man sich in der Zusammenarbeit bewusst sein muss. Diese Unterschiede und unterschiedlichen Arbeitsweisen zu kennen, ist für eine effektive Arbeit ausschlaggebend. Dem stimmt auch die Istanbul-Konvention zu, indem sie die Kompetenzen von NGOs betont und den Vertragsparteien eine Kooperation mit ihnen nahelegt (Artikel 9). Insofern sollten in der einrichtungsübergreifenden Arbeit zu geschlechtsbezogener Gewalt gegen LSBTIQA+ Personen auch LSBTIQA+-Organisationen mit ihren Fachkompetenzen einbezogen werden.

Zu einrichtungsübergreifender Arbeit und der Koordinierung von Stellen gehören auch bestimmte Mechanismen und Abläufe, wie gemeinsame Standards und Protokolle, Maßnahmenketten, Weitervermittlungsverfahren, Prozesskontrolle und Auswertungen.

Zusammengefasst muss die Struktur eines einrichtungsübergreifenden Teams in Hinblick auf die folgenden Punkte klar geregelt sein:

- Teamzugehörigkeit und Verbindlichkeit
- Arbeitsverfahren
- Rollen und Aufgaben in der koordinierten Arbeit
- Leitung von Treffen der kooperierenden Stellen

Ein Problem vieler einrichtungsübergreifender Netzwerke ist, dass die Fachkräfte sich freiwillig einbringen und ihr Einsatz deshalb zum großen Teil von ihrem persönlichen Interesse abhängt. Um die Zusammenarbeit verbindlich zu machen, ist es möglich, den Einsatz für das Team als festen Teil der Arbeit der Fachkräfte zu verankern.

Die Arbeit kann auf verschiedenen Ebenen koordiniert werden. Zum Beispiel lassen sich regionale Netzwerke, Kommissionen für bestimmte Thematiken oder Phasen der unterstützenden Maßnahmen aufbauen. Die Netzwerkstruktur sollte dabei flexibel genug sein, um an die jeweiligen Gegebenheiten jedes Falles angepasst zu werden. Zwischen den Einrichtungen sollte der Zugang zu allen relevanten Informationen gewährleistet sein – dabei muss allerdings bedacht werden, wie diese Informationsweitergabe sich auf die Menschen auswirkt, die Unterstützung in Anspruch nehmen.

4.2 Koordinierung von Einrichtungen und Überweisungen

Bei einrichtungsübergreifender Arbeit müssen die Angebote der Stellen aufeinander abgestimmt werden. Die Istanbul-Konvention besagt, dass allgemeine Unterstützungseinrichtungen (z. B. auch Krankenhäuser) eine wichtige Rolle in der Unterstützung von Betroffenen geschlechtsbezogener Gewalt einnehmen, auch indem sie an geeignete Fachberatungsstellen weiterleiten. Die Mitarbeitenden von nicht derart spezialisierten Einrichtungen müssen also dafür ausgebildet sein, Betroffene von Gewalt zu unterstützen und an die zuständigen Stellen zu verweisen, denn sie sind oft der erste Zugang zu Unterstützung, den Betroffene von Gewalt haben. Viele von geschlechtsbezogener Gewalt betroffene Personen wenden sich als erstes nicht an Fachberatungsstellen, sondern eher an medizinische Fachkräfte oder an Sozialdienste.¹⁶ Oft fehlt es den Mitarbeitenden dieser Einrichtungen aber an Wissen dazu, wie eine Betroffenheit von Gewalt überhaupt zu erkennen ist, oder wie sie Betroffene LSBTIQA+-sensibel beraten könnten. Damit Gewaltvorfälle auch als solche erkannt werden, sollten sie daher Weiterbildungen in diesem Bereich erhalten.

Bedarfsgerechte Weiterverweisungen sind auch deshalb so wichtig, weil sie verhindern können, dass Betroffene zu immer wieder neuen Stellen geschickt werden, die sie dann eventuell doch nicht unterstützen können, und so möglicherweise sekundäre Traumatisierungen erleiden. Eine gute einrichtungsübergreifende Koordinierung setzt also voraus, dass es eine festgelegte Systematik für Überweisungen gibt, die sich an den Bedürfnissen der betroffenen Personen orientiert und allen beteiligten Einrichtungen bekannt ist.

4.3 Selbstreflexionsaufgabe: das Netzwerk neu denken

Diese Aufgabe lädt dazu ein, die bestehenden Netzwerke zur Unterstützung Betroffener von geschlechtsbezogener Gewalt zu analysieren. Sie gibt auch Ideen zum Thema an die Hand, was zu bedenken ist, wenn aus einer Perspektive sexueller, geschlechtlicher und amouröser Vielfalt neue koordinierte Arbeitsmethoden entwickelt werden sollen. Netzwerke bestehen in unterschiedlichen Kontexten – welche Organisationen beteiligt sind, was die rechtlichen Bedingungen und Rahmenkonzepte sind und wie die Arbeit von der öffentlichen Meinung und der Politik geprägt ist, unterscheidet sich von Fall zu Fall. Durch diese Fragen kann ein Prozess angestoßen werden, durch das genauer überdacht wird, mit wem und wie eine Koordination gut funktionieren kann und wie, einen Schritt weitergehend, der gemeinsame Blick auf geschlechtsbezogene Gewalt erweitert werden kann.

1. Ein Netzwerk aufbauen

Partner*innen, die Teil des Netzwerks sein sollten

Welche Organisationen gibt es bereits, die entweder allgemein zu geschlechtsbezogener Gewalt allgemein arbeiten oder zu den Rechten von LSBTIQA+, zu sexueller, geschlechtlicher und amouröser Vielfalt, zu Antidiskriminierung?
An welche Einrichtungen wenden sich Betroffene von geschlechtsbezogener Gewalt? Koordinieren diese ihre Arbeit miteinander?
Gibt es bereits Netzwerke zu diesen Themen? Wer ist Teil dieses Netzwerks und wer nicht? Wie lässt sich ein gemeinsamer Rahmen für eine Zusammenarbeit schaffen?

¹⁶ <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680462535>, Seite 61 und 67.

Analyse des Netzwerks	Falls Einrichtungen und Organisationen ihre Arbeit bereits miteinander koordinieren: Welche sind die Stärken, welche die Schwächen dieser Koordinierung? Was könnte verbessert werden und wie? Falls es kein Netzwerk gibt: Worin liegen die hauptsächlichen Herausforderungen und durch welche Maßnahmen kann diesen begegnet werden?
2. Geteilte Definitionen	
Theoretische und konzeptuelle Rahmenbedingungen	Welche verschiedenen Definitionen von geschlechtsbezogener Gewalt haben die verschiedenen Akteur*innen? Was sind die Punkte, an denen es am ehesten zu Spannungen kommt, und wie kann ein gemeinsamer Rahmen entwickelt werden, um mit diesen Herausforderungen umzugehen?
Methodischer Ansatz	Was haben die verschiedenen Akteur*innen des Netzwerks jeweils für Visionen von ihrer Arbeit? Welche Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Unterstützungsmodellen sorgen für die meisten Spannungen und wie lässt sich zwischen diesen verschiedenen Vorstellungen vermitteln? Was sind die gemeinsamen Hintergründe der Einrichtungen und wo lässt sich ansetzen, um für die gemeinsame Arbeit auch einen gemeinsamen Rahmen zu entwickeln? Gibt es Personengruppen, die keinen Zugang zu den Angeboten haben? Durch welche Schritte lässt sich sicherstellen, dass in Zukunft mehr unterschiedliche Gruppen Zugang haben?
Mindeststandards	Was sind die Mindeststandards, mit denen die verschiedenen Einrichtungen/Akteur*innen arbeiten? Was sind die Mindeststandards des Netzwerks? Finden die Mindeststandards Anwendung, die die Europäische Kommission zu Nichtdiskriminierungs- und Menschenrechtsansätzen festgelegt hat? Oder ließen sich die genutzten Standards an diesen Ansatz anpassen?
3. Struktur	
Klare und effektive Arbeitsstruktur	Wie sieht die Struktur des Netzwerks aus? Wie bringen sich die jeweiligen Akteur*innen ein? Wer kann das Netzwerk leiten und wie? Welche Standards finden dabei Anwendung? Wie sind Rollen und Aufgaben verteilt? Was beinhaltet die Rolle/Aufgabe, ein Treffen zu leiten?

4, Partizipation und die Einbindung von Betroffenen

Empowerment und Partizipation	Wird Empowerment der Betroffenen von Gewalt mitgedacht, und wenn ja, wie? Welche Rolle nehmen die Betroffenen selbst ein? Sind Betroffene selbst Teil des Netzwerks? Sieht das Netzwerk sie als Sachverständige, wenn es um den Umgang mit Gewalt geht, und findet es deshalb vorteilhaft, sie miteinzubeziehen? Sind Menschen Teil des Netzwerks, die mehreren Diskriminierungsformen ausgesetzt sind? Wie werden sie einbezogen? Welche Herausforderungen können sich aus dieser Kooperation ergeben? Wie lassen sie sich überwinden?
-------------------------------	--

4.4 Aufschlussreiche Praxisbeispiele



4.4.1 DAP – The LGBT Domestic Abuse Partnership
London (Vereinigtes Königreich)
(Seite nur auf Englisch)

Galop ist eine gemeinnützige Organisation mit Sitz in London. Ihr Fokus liegt auf der Unterstützung von

lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans und queeren Menschen, denen Hassverbrechen, sexualisierte Gewalt oder häusliche Gewalt widerfahren. Galop ist Projektträger der „London LGBT Domestic Abuse Partnership (DAP)“.

Kontext: In London gibt es nahezu keine gemeindebasierten Einrichtungen zu häuslicher Gewalt, die explizit auf LSBTIQA+ Personen zugeschnitten sind. Die Angebote, die es gibt, sind für LSBTIQA+ Personen (Betroffene oder Ausübende von Gewalt) oft nicht zugänglich oder nicht geeignet. Es gibt einige wenige Einrichtungen, die auch LSBTIQA+ Menschen, die vor häuslicher Gewalt Schutz suchen, Unterkunft bieten. Es gibt allerdings in ganz London keine Notunterkunft, was besonders schwule und bisexuelle Männer und trans Menschen vor eine große Herausforderung stellen kann. Im gesamten Vereinigten Königreich gibt es keine Projekte, die sich mit LSBTIQA+ Menschen als gewaltausübenden Personen befassen.

Partner*innenschaft: DAP ist eine einzigartige Partner*innenschaft von LSBTIQA+-Organisationen, die umfassende Beratung, Einsatz und Unterstützung für vor häuslicher Gewalt fliehenden LSBTIQA+ Personen anbietet. Diese Partner*innenschaft setzt sich aus fünf Organisationen zusammen, die verschiedene Aufgaben und Rollen übernehmen. So soll die größtmögliche Unterstützung mit dem kleinstmöglichen Aufwand erreicht werden:

- **Galop** – Fallarbeit und Unterstützung
- **National LGBT DV helpline** – Beratung per Telefon/E-Mail
- **London Friend** – Beratung und Gruppenangebote
- **Stonewall Housing** – Wohnberatung
- **Switchboard** – telefonische Unterstützung und Weitervermittlung, sieben Tage die Woche

Im Zeitraum von 2013 bis 2017 konnte DAP mehr als 2300 LSBTIQA+ Personen aus allen Stadtbezirken Londons unterstützen. DAP diente anderen Städten im Vereinigten Königreich als Vorbild für den Aufbau ähnlicher Modelle.

Bei DAP wird wahrgenommen, dass Frauen und Mädchen häuslicher Gewalt und anderen Formen von geschlechtsbezogener Gewalt unverhältnismäßig stark ausgesetzt sind, insbesondere wenn sie dem LSBTIQA+ Spektrum zugehörig sind. In der Unterstützung, die DAP bietet, spielen die Dynamiken von Gender und Sexualität immer eine Rolle. In diesem Sinne werden auch bestimmte Faktoren nicht-heterosexueller Beziehungen mitbedacht: geoutet zu werden, bedroht zu werden etc.

Der Erfolg des Modells, das DAP nutzt, setzt sich aus verschiedenen Faktoren zusammen. Zum einen müssen die Menschen die Einrichtungen, an die sie sich wenden, nicht erst darüber aufklären, was ihre Identität oder Situation eigentlich ausmacht. Zum anderen können Menschen Unterstützung bekommen, ohne sich selbst erst an eine Reihe von Organisationen wenden zu müssen – Galop übernimmt die Weitervermittlung an andere Organisationen, die zu häuslicher Gewalt oder zu LSBTIQA+-Themen in Kombination mit anderen Themen arbeiten (z.B. zu Migration, Substanzkonsum, psychischer Gesundheit etc.). Außerdem hat sich das Netzwerk auch den Respekt spezialisierter Frauengruppen und der Lokal- wie auch Zentralregierung erarbeitet, hat einen guten Einblick in die Arbeit dieser Organe und kann mit ihrer Unterstützung rechnen.

4.4.2 Barcelona Circuit against Gender Violence



Barcelona
Circuit
against
Gender
Violence

Barcelona (Katalonien)
(Seite verfügbar auf Englisch, Katalanisch, kastilischem Spanisch)

Kontext: Im katalanischen Gesetz 5/2008 findet sich eine weite Definition davon, was geschlechtsbezogene Gewalt ist. Diese Erweiterung hat einen Einfluss darauf, wie Unterstützungseinrichtungen praktisch arbeiten und welche Definitionen sie anwenden. Nun wird von Partner*innengewalt bis hin zu verschiedenen Ausprägungen von geschlechtsbezogener Gewalt vieles mitgedacht, sowie auch verschiedene Umfelder, in denen geschlechtsbezogene Gewalt auftreten kann (im familiären Umfeld, am Arbeitsplatz, in der Nachbar*innenschaft etc.). Allerdings hat der Circuit zu Partner*innengewalt bereits gefestigtere Arbeitsstrukturen als zu den anderen Bereichen, auf die im Gesetz Bezug genommen wird. Darüber hinaus hat der Circuit begonnen, sich auch geschlechtsbezogener Gewalt, die LSBTIQA+ Personen widerfährt, zu widmen, unabhängig davon, ob es sich um Partner*innengewalt oder andere Formen von Gewalt handelt. Diese neue Entwicklung hängt klar vom politischen Willen ab, die Themen LSBTIQA+ und geschlechtsbezogene Gewalt vernetzt zu denken.

Partner*innenschaft: Der Circuit ist ein Kollaborationsprojekt zwischen verschiedenen Institutionen, mit dem Ziel, einen ganzheitlichen Umgang mit geschlechtsbezogener Gewalt anzubieten. Er wurde im Jahr 2001 gegründet und wird vom Stadtrat und der regionalen Gesundheitsvereinigung geleitet. Der Zweck des Circuits ist, eine koordinierte Arbeit zwischen Fachkräften und Einrichtungen zu ermöglichen, die sich im ganzen Stadtgebiet für die Prävention, Erkennung, und Versorgung von Vorfällen geschlechtsbezogener Gewalt einsetzen. Seit Beginn wird hier die Koordinierung von Angeboten und Ressourcen als eines der zentralen Elemente eines wirksamen Kampfes gegen geschlechtsbezogene Gewalt gesehen. Seit 2016 gehören auch LSBTIQA+ Personen zur erklärten Zielgruppe des Circuits. Aktuell geht es bei der Einbindung von LSBTIQA+ in die bestehenden Strukturen vor allem darum, Erkennung und Unterstützung bei Gewaltvorfällen in den Protokollen zu definieren, und Weiterleitungsverfahren festzulegen. Zum einen werden die Mitarbeitenden zu diesen Themen fortgebildet, da es ihnen für die Fallarbeit an Hintergrundwissen und praktischen Kompetenzen mangelt. Gleichzeitig hat vor kurzem ein LSBTIQA+-Zentrum eröffnet, das ein zentraler Anlaufpunkt zur Information und Versorgung der LSBTIQA+-Community werden soll.

5 FAZIT UND AUSBLICK

Look Wide hat darlegen können, dass vielen LSBTIQA+ Personen in ihrem täglichen Leben immer wieder Gewalt widerfährt, und zwar in öffentlichen oder gemeinschaftlich geteilten Räumen (wie in Schulen, am Arbeitsplatz, in Unterkünften, oder auf der Straße), innerhalb von Partner*innenschaften oder des familiären Umfelds, aber auch in öffentlichen Einrichtungen. Das Projekt konnte also einen großen Beitrag bei der Sichtbarmachung von Gewalt gegen LSBTIQA+ Personen leisten.

Europäische wie auch nationale Gesetze sichern zwar Schutz vor Gewalt jeder Art zu und in den Ländern aller fünf Kooperationspartner*innen gibt es Einrichtungen zur Unterstützung von Betroffenen von Gewalt. Es bleibt allerdings noch viel zu tun, um von geschlechtsbezogener Gewalt betroffenen LSBTIQA+ Personen tatsächlich unmittelbaren, umfassenden, wirklichen und effektiven Schutz zu ermöglichen, und außerdem ihrem Recht, über geeignete Unterstützungsangebote informiert zu sein, gerecht zu werden.

Die Forschungsphase des Projekts hat deutlich gezeigt, dass an mehreren Punkten angesetzt werden muss:

- **Intersektionale Perspektiven:** LSBTIQA+ Personen, die sich wegen ihnen widerfahrener Gewalt an Unterstützungseinrichtungen wenden, sind in den meisten Fällen einem sehr komplexen Geflecht von verschiedenen Diskriminierungsformen ausgesetzt. Dazu gehören unter anderem Diskriminierungserfahrungen wegen Kategorien wie Be_Hinderung, Klasse, Race, (zugeschriebener) ethnischer Zugehörigkeit oder Religionszugehörigkeit, Alter, und ob die Person migratisiert wird. Wollen Einrichtungen, die bisher primär cis Frauen vor geschlechtsbasierter Gewalt schützen, anderen Diskriminierungsformen und Achsen der Unterdrückung in ihrer Arbeit Raum geben, stehen sie immer wieder vor großen Herausforderungen. Hier müssen Einrichtungen umfassende Unterstützung erfahren, um Erweiterungsprozesse für bisherige und neue Nutzer*innen-Gruppen sicher und stabil zu gestalten. Dies erfordert auch finanzielle Unterstützung der Geldgeber*innen. Das Projekt Look Wide hatte das Ziel, LSBTIQA+-spezifische Situationen aktiv mitzudenken, aber es wurde klar, dass das allein nicht genug ist. Den eigenen Blick von Frauen auf LSBTIQA+ Personen zu erweitern, setzt dennoch Gender und Sexualität zentral. Wenn nicht intersektional gedacht wird, werden viele andere Identitäten und ihre Lebensumstände außen vor gelassen, z. B. Menschen, die in Armut leben, die Schwarz sind, behindert werden, Jugendliche, ältere Personen.
- **Sichtbarkeit und Erreichbarkeit:** Die Erhebung hat gezeigt, dass viele LSBTIQA+ Personen nicht sicher wissen, wo sie Unterstützung nach Gewalt finden. Eindeutige Informationen auf den Homepages der Unterstützungseinrichtungen wie auch Flyer und andere Öffentlichkeitsarbeitsaktionen sollten LSBTIQA+ Personen hier mehr Klarheit geben. Dies kann die Hemmschwelle, sich an eine Unterstützungseinrichtung zu wenden, ebenso senken, wie die Einrichtung von niedrigschwelligen Kontakt- und Beratungsmöglichkeiten (wie beispielsweise Telefon-, Mail- oder Chatberatung).

- **Strukturelle Veränderungen innerhalb der Träger und der Arbeitsmethoden:** Obwohl sich im Projekt immer wieder zeigte, wie zentral die entsprechende Bildung von Fachkräften ist, ist es damit doch noch lange nicht getan. Oft lassen sich die Organisationsstrukturen nur schwer verändern, die teilweise mit dafür verantwortlich sind, dass intersektionale Arbeitsansätze nicht angewendet werden. Für Fachkräfte, die für breitere Themenfelder sensibilisiert sind, kann es dann frustrierend sein, wahrzunehmen, dass ihre eigene Motivation dem übergeordneten Interventionsmodell oder auch den politischen Rahmenbedingungen zuwiderläuft.

Unterstützungseinrichtungen müssen sexuelle, geschlechtliche und amouröse Vielfalt zu integralen Bestandteilen ihrer Methoden und Herangehensweisen machen, damit LSBTIQA+ Personen bei ihnen miteinbezogen werden können und die Angebote als wirklich hilfreich empfinden. Allerdings sind es nicht nur die Arbeitsmethoden, die weiterentwickelt werden müssen, sondern auch die gesamten Rahmenbedingungen der Arbeit mit Betroffenen von geschlechtsbezogener Gewalt. Was LSBTIQA+ Personen grundsätzlich brauchen, sind Geschlechtergerechtigkeit und soziale Gerechtigkeit, aber unsere Studie belegt, dass es leider in vielen Bereichen an beidem mangelt. Das Gleiche ist zur nationalen und internationalen Gesetzeslage zu sagen, die sich von Land zu Land unterscheidet und verbessert werden sollte.

- **Mehr Ressourcen für die Unterstützungseinrichtungen:** Zwischen den Angeboten, die LSBTIQA+ Personen in Anspruch nehmen können, wurden enorme Unterschiede festgestellt. In manchen Ländern stellt der Staat bestimmte Einrichtungen zur Verfügung, während in anderen Ländern die gesamte Arbeit mit von Gewalt betroffenen LSBTIQA+ Personen auf den Schultern von (teilweise ehrenamtlich arbeitenden) Vereinen lastet. Gleichzeitig zeigt die im Rahmen des Projekts durchgeführte Forschung, wie hoch der Bedarf an einer Vielfalt von Beratungsstellen ist – denn gerade nach einem Gewaltwiderfahrnis müssen die Betroffenen in der Lage sein, selbst zu entscheiden, wo und durch wen sie sich angemessen unterstützt fühlen. Menschen, die tatsächlich die Wahl haben, wenden sich oft an Einrichtungen mit Verbindungen zur Community – vielmehr, an Einrichtungen, in denen selbst LSBTIQA+ Personen arbeiten oder in denen Menschen arbeiten, die selbst einmal geschlechtsbezogener Gewalt ausgesetzt waren. Diese Arbeit wird zu großen Teilen unbezahlt und freiwillig geleistet, insbesondere, wenn mit einem Peer-to-Peer-Ansatz gearbeitet wird. Hier braucht es langfristige Förderung, um stabile Strukturen zu ermöglichen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

- **Reflexion der Trägerstrukturen und der Selbstreflexion der Mitarbeitenden:** Nicht selten widerfährt Menschen auch in Einrichtungen, an die sie sich zur Unterstützung gewandt haben, unbeabsichtigt Diskriminierung, was von vielen Teilnehmenden der Befragung angesprochen wurde. Deshalb müssen alle sozialen Einrichtungen damit beginnen, sich mit intersektionalen Ansätzen auseinander zu setzen. Dieses Handbuch kann hierbei hoffentlich ein erstes Werkzeug sein und hilfreiche Impulse setzen. Die Arbeit an einer umfassenderen Versorgungsstruktur geht aber weiter.

6 GLOSSAR

Allosexuell: Eine Person, die allosexuell ist, fühlt sich zu anderen Menschen sexuell hingezogen, ist also z.B. heterosexuell, homosexuell, pansexuell usw.

A*romantisch, nicht-romantisch: Bezeichnet eine Person, die keine romantische Anziehung verspürt und/oder nicht an romantischen Beziehungen interessiert ist. Dies bedeutet nicht unbedingt, dass die Person auch a*sexuell ist.

A*sexuell: ist eine Person, die kaum oder gar keine sexuelle Anziehung zu anderen Menschen verspürt. Da A*sexualität auf einem Spektrum verläuft, sind Schreibweisen wie a_sexuell oder a*sexuell sehr verbreitet, es wird jedoch auch asexuell verwendet. Asexualität als sexuelle Orientierung ist deutlich vom Zölibat als freier Entscheidung zu unterscheiden. Auch ist sie nicht mit einer Ablehnung von Sex gleichzusetzen – a*sexuelle Menschen können sich aus den unterschiedlichsten Gründen dazu entscheiden, Sex zu haben, zum Beispiel, um Intimität zu teilen. Die Motivation für Sex geht dabei jedoch nicht von sexueller Anziehung oder Erregung aus. A*sexualität hängt nicht zwingend mit A*romantik zusammen.

A*feindlichkeit: bezeichnet die Diskriminierung, die a*sexuellen und a*romantischen Menschen (oder Personen, die als solche wahrgenommen werden) in Form von Ablehnung, Wut, Intoleranz, Vorurteilen, Unbehagen ihnen gegenüber oder psychischer oder körperlicher Gewalt, widerfährt.

BeHindert werden: In verschiedenen Schreibweisen von „be_hindert werden“ oder „BeHindert werden“ wendet dieser Begriff die konventionelle Benennung „behindert (sein)“ insofern um, dass der Fokus nicht auf den vermeintlichen „Eigenschaften“ einer Person liegt, sondern auf den Hürden, die die Gesellschaft konstruiert. Anschaulich lässt sich diese Umfokussierung in Sätzen wie folgendem ausdrücken: In einer Welt ohne Treppen würden Menschen, die einen Rollstuhl verwenden, nicht behindert werden.

BIPoC: steht für steht für Black, Indigenous and People/Person of Color – zu deutsch in etwa: Schwarze, indigene und Menschen/Personen of Color – und bezieht sich auf nicht-weiße Menschen. Wie auch „Schwarz“ hat der Begriff „BIPoC“ nichts mit der „Hautfarbe“ einer Person zu tun, sondern ist eine politische Selbstbezeichnung für und von Menschen, die verschiedenen Rassismen ausgesetzt sind. Der Begriff „PoC“ kommt ursprünglich von Schwarzen Aktivist*innen aus dem US-amerikanischen Kontext. Im weiteren Verlauf hat sich diese Selbstbezeichnung auch in anderen Kontexten durchgesetzt, sodass mehr und mehr nicht-weiße Menschen diese Bezeichnung für sich benutzen.

Bisexuell/Pansexuell: ist eine Person, die sich emotional und/oder sexuell zu mehr als einem Geschlecht hingezogen fühlt. Der Begriff Pansexuell meint hierbei die Anziehung zu allen Geschlechtern (und unterstellt die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern). Bisexualität kann unterschiedlich definiert werden: Der Begriff wurde geprägt, um die Anziehung zu beiden Geschlechtern auszudrücken. Der Begriff ging also zu Beginn von zwei Geschlechtern aus. Die Verwendung des Begriffs hat sich im Laufe der Zeit jedoch auf Anziehung zu mehr als einem Geschlecht erweitert. Hier bleibt offen, ob von zwei oder mehr existierenden Geschlechtern ausgegangen wird und je nach Kontext kann das eine oder andere gemeint sein.

Cis: bezeichnet alle Menschen, die aktiv oder passiv die gesellschaftlichen Normen des Geschlechts, das ihnen bei der Geburt zugeschrieben wurde, erfüllen. Beispiel: Eine Person, der bei Geburt das männliche Geschlecht zugeschrieben wurde und ihr Leben als Mann lebt, wird als cis bezeichnet. Die Cis-Geschlechternormen schreiben Menschen bewusst oder auch unbewusst vor, wie sie sich im Bezug auf Geschlecht zu verhalten haben. Es sind nur die Optionen Mann und Frau verfügbar (=erzwungene Zweigeschlechtlichkeit). Hält sich eine Person an die Normen, des ihr zugeschriebenen Geschlechts, hat dies Cis-Privilegien zur Folge. Personen, die sich nicht an die Normen halten, werden gesellschaftlich sanktioniert. Cis-Privilegien bestehen also aus der Abwesenheit dieser Sanktionierungen im eigenen Leben.

Coming-out: Bezeichnet den Prozess, in dem eine Person sich ihrer eigenen lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans, inter, queeren, pansexuellen, a*sexuellen oder a*romantischen Identität/Verortung bewusst wird, diese für sich annimmt (inneres Coming-out) und sich in die-

ser Identität/Verortung anderen zu zeigen beginnt (äußeres Coming-out). Das Konzept selbst gründet auf einer Normativität von heterosexuellen, cis- und binärgeschlechtlichen Identitäten: Es sind die Personen, die nicht heterosexuell und/oder cisgeschlechtlich sind, von denen erwartet wird, dass sie dies anderen mitteilen. Ein Coming-out ist nichts, was nur einmal durchlaufen wird, denn LSBTIQA+ Personen outen sich (freiwillig oder erzwungen) im Laufe ihres Lebens immer wieder vor unterschiedlichen Menschen, z. B. vor Kolleg*innen, neuen Freund*innen, Nachbar*innen, Ärzt*innen usw.

Diskriminierung ist ein Prozess der Unterteilung und Hierarchisierung von gesellschaftlichen Gruppen, der gewalttätig ist und weitere Gewalt zur Folge hat. Die in der Hierarchie „oben“ positionierten Gruppen befinden sich daraufhin in einer privilegierten Position, während den „unten“ positionierten Gruppen Diskriminierung widerfährt. Das geschieht, wenn dabei „von oben nach unten“ Macht ausgeübt wird (was sowohl zwischen Individuen, aber auch auf institutioneller und struktureller Ebene auftreten kann).

Formen von Diskriminierung können u. a. sein:

- **Direkte Diskriminierung:** Liegt vor, wenn einer Person durch andere Personen nachteilige Behandlung widerfährt.
- **Indirekte Diskriminierung:** Liegt vor, wenn eine augenscheinlich neutrale Umgangsweise, Dienstleistung o.ä. manche Menschen im Vergleich zu anderen benachteiligt.
- **Multiple Diskriminierung:** Diskriminierung auf Grundlage von mehr als einer zugeschriebenen Gruppenzugehörigkeit (vgl. Intersektionalität).
- **Strukturelle Diskriminierung:** Liegt vor, wenn verschiedene gesellschaftliche Strukturen derart beschaffen sind, dass sie bestimmten Menschen bestimmte Dinge schwerer oder unmöglich machen.

Diskriminierungserfahrung: auch subjektive Diskriminierung genannt; das Widerfahrnis, Diskriminierung ausgesetzt zu sein.

Endo / endogeschlechtlich: Als endogeschlechtlich werden Menschen bezeichnet, die nicht inter sind, deren Körper also in die medizinische Norm von eindeutig männlichen bzw. eindeutig weiblichen Körpern passen. Der Begriff dyadisch wird synonym verwendet.

Gender ist Englisch für Geschlecht und meint die Geschlechtsidentität, das soziale und psychische Geschlecht einer Person – also das innere Gefühl, einem Geschlecht anzugehören. Dieses Gefühl wurde lange als natürlich gedacht, wird mittlerweile aber (wie Körpergeschlecht auch) als konstruiert verstanden. Dies bedeutet, dass durch Erziehung bewusst und unbewusst Kindern anezogen wird, welches Geschlechtsrollenverhalten als angemessen gilt. Viele Kinder tendieren dazu, sich mit dem Verhalten zu identifizieren, das durch positive Reaktionen ihres Umfelds belohnt wird. Geschlechtsrollenkonforme Erziehung kann dadurch zu einer Internalisierung dieser Identität führen, bei der sich diese als „natürlich“ und „immer schon dagewesen“ anfühlen kann. Aktuell wird Gender jedoch von vielen als vom Körpergeschlecht prinzipiell unabhängig verstanden: Nur weil einem Körper ein bestimmtes Geschlecht zugeschrieben wird, muss sich eine Person nicht so identifizieren. Selbstverständlich sind Identifikationen innerhalb und außerhalb der Zweigeschlechternorm möglich.

Gender expression: Bedeutet „Geschlechtsausdruck“ und ist die Art und Weise, in der Menschen sich selbst geschlechtlich darstellen, z.B. durch Frisuren, Kleidung, aber auch Verhaltensweisen. Manche Menschen stellen sich als männlich dar, andere als weiblich, wieder andere stellen beides zugleich dar oder wollen als weder männlich noch weiblich wahrgenommen werden. Der Geschlechtsausdruck kann, muss aber nicht im Zusammenhang stehen mit dem Gender der Person, ihrer eigenen Geschlechtsidentität, oder dem Geschlecht, das ihr bei Geburt zugeschrieben wurde.

Geschlechtsidentität: Bezieht sich auf das bei jeder Person individuell vorkommende innere Erleben des eigenen Geschlechts, das mit dem ihr bei Geburt zugeschriebenen Geschlecht übereinstimmen kann, aber nicht muss.

Gender nonconforming: Beschreibt, dass eine Person sich nicht an die von der jeweiligen Kultur oder Gesellschaft an Geschlecht gestellten Normen und Erwartungen anpasst. Der Ausdruck „gender nonconforming“ bezeichnet also eine Person, deren Geschlechtsausdruck nicht den an sie (aufgrund des ihr zugeschriebenen Geschlechts) gestellten Erwartungen entspricht.

Hassverbrechen: Die Kategorien „hate crimes“ und „hate speech“ kommen aus dem US-amerikanischen Kontext und beziehen sich auf gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Es geht also um Gewalt, deren Motivation der Hass auf bestimmte Personengruppen ist. In Ländern, in denen das Konzept rechtlich verankert ist, gibt es Kriterien, die erfüllt sein müssen, damit eine Gewalttat als Hassverbrechen geahndet wird, da nur bestimmte Personengruppen durch diese Gesetze geschützt werden.

LSBTIQA+-Feindlichkeit: Anfeindung von und Gewalt gegen LSBTIQA+ Personen. Basis dieser Anfeindung ist die gesellschaftliche Idee, dass die sozialen Konstrukte Heterosexualität, Cisgeschlechtlichkeit, Endogeschlechtlichkeit und Allosexualität „normal“ sind und alles andere eine Abweichung darstellt. Dies hat eine Hierarchie zwischen den als Norm gesetzten und den als Abweichung markierten Attributen zur Folge. Viele feministische Autor*innen sehen die Wurzel von LSBTIQA+-Feindlichkeit in Heterosexismus, welcher die Aufgabe hat, Sexualitäten zu kontrollieren und jegliche Verhaltensweisen, die die Grenzen zwischen Geschlechtern überschreiten, zu unterdrücken. LSBTIQA+-Feindlichkeit bildet einen Überbegriff für sehr unterschiedliche Gewaltwiderfahrnisse, da sich z.B. Lesbenfeindlichkeit, Interfeindlichkeit oder A*feindlichkeit sehr unterschiedlich ausdrücken können.

Intersektionalität ist ein Ansatz aus dem antirassistischen Feminismus (geprägt von Kimberlé Crenshaw), der sich der Analyse der Verstrickungen verschiedenster Unterdrückungssysteme widmet, also den Überschneidungen von Ungleichheit schaffenden sozialen Kategorien wie Gender/Sexismus, Race/Rassismus, Klasse/Klassismus oder sexueller Orientierung/LSBTIQA+-Feindlichkeit. Durch eine intersektionale Perspektive soll das Zusammenwirken verschiedener Positionen in diesem Geflecht sozialer Ungleichheit analysiert werden. Dabei zeigt sich, dass Formen von Unterdrückung nicht einfach addiert werden können, sondern in ihrer Verwobenheit und den entstehenden Wechselwirkungen betrachtet werden müssen.

Intersexualität ist ein medizinischer Begriff, mit dem Personen bezeichnet werden, die angeborene körperliche, hormonelle oder genetische Eigenschaften haben, die weder vollständig stereotyp weiblich noch vollständig stereotyp männlich sind, eine Kombination dieser Eigenschaften darstellen, oder weder noch sind. Die Diagnose Intersexualität ist keine einheitliche Kategorie, sondern prägt sich ganz unterschiedlich aus, sodass eher von einem Spektrum oder einem Überbegriff zu sprechen ist. Viele inter Personen lehnen den Begriff aufgrund der Pathologisierung, die damit einhergeht, als Fremdbezeichnung wie auch teilweise als Selbstbezeichnung ab.

Inter: Ein in der Community entwickelter, nicht pathologischer, emanzipatorischer und auf Selbst-Identifikation beruhender Überbegriff, der die Vielfalt der Körperlichkeiten und Lebensrealitäten von inter Personen widerspiegelt. Darunter fallen Personen, die sich selbst als intersexuell, intersex, inter* oder intergender identifizieren, aber auch Personen, die sich nicht als inter identifizieren, deren Körper von der Medizin jedoch als inter eingeordnet wurde, weil er bei Geburt nicht den medizinischen geschlechtlichen Standards von „Mann“ oder „Frau“ entsprach..

Interfeindlichkeit beschreibt eine Feindlichkeit gegenüber der Existenz und dem Ausdruck von inter Personen einerseits und gegenüber der Vielfalt körperlicher Geschlechter an sich andererseits. Daraus folgen Gewalt, Diskriminierung und Ausgrenzung. Der massivste Ausdruck von Interfeindlichkeit sind erzwungene Operationen (die oft bereits in den ersten Lebensmonaten oder -Jahren durchgeführt werden) und Hormonbehandlungen, die es inter Personen medizinisch, gesellschaftlich und rechtlich unmöglich machen, ihre Identitäten und Körperlichkeiten selbstbestimmt zu leben. Die Prägung des Begriffs Interfeindlichkeit soll der Trivialisierung und Normalisierung der Gewalt, die inter ausgesetzt sind, entgegenwirken. Aus diesem Grund wird Interfeindlichkeit in diesem Glossar separat aufgeführt.

Körpergeschlecht (Englisch „sex“): bezieht sich auf den biologischen Aufbau von Personen, also z. B. innere und äußere körperliche Geschlechtsmerkmale wie Genitalien und Gonaden (z.B. Hoden, Eierstöcke), aber auch Gene und Hormone. Kindern wird bei der Geburt ein Geschlecht zugeschrieben, das dann auch im rechtlichen Sinne ihr Geschlecht darstellt. In den meisten Staaten der Welt sind dabei nur zwei einander ausschließende Kategorien vorgesehen: männlich und weiblich. Diese auf angeblich biologischen Fakten beruhende Unterteilung

sollte aber durchaus hinterfragt werden, da es medizinische Forschung gibt, die nachweist, dass Menschen sich auch biologisch gesehen nicht in zwei einander ausschließende Kategorien einteilen lassen. Auch muss das bei der Geburt zugeschriebene Geschlecht nicht der Geschlechtsidentität einer Person entsprechen.

Lesbisch: Bezeichnung vor allem für Frauen (cis/trans, endo/inter), die sich sexuell und/oder emotional bzw. romantisch zu Frauen hingezogen fühlen.

LSBTI ist die gängige Abkürzung für lesbisch, schwul, bisexuell, trans, und inter. Eine heterogene Gruppe, die in gesellschaftlichen und politischen Debatten oft als einheitlich verhandelt wird. Viele Aktivist*innen bemängeln, dass die Abkürzung weitere Ausschlüsse produziert, da sie u.a. queere, a*sexuelle, a*romantische Menschen nicht mit benennt. Stattdessen finden also Begriffe wie unter anderem LSBTIQA+ oder LGBT+ Verwendung. Das „+“ steht dafür, dass diese Aneinanderreihung prinzipiell offen ist und auch sein muss, um Identitäten mit einzubeziehen, die nicht explizit genannt werden oder die bisher noch gar keine Bezeichnung haben, die sich innerhalb der Community durchgesetzt hat.

Migratisiert werden: Das Wort „migratisiert“ bezieht sich darauf, dass Personen in einer Gesellschaft als „Migrant*in“ oder „mit Migrationshintergrund“ wahrgenommen und deshalb diskriminiert werden. Da in diesen Fällen die „tatsächliche“ Herkunft weniger eine Rolle spielt, als die Frage, wie die jeweilige Person wahrgenommen wird, reden wir von „migratisiert“. Das Konzept geht auf Alyosxa Tudor zurück.¹⁷

Nicht-binär (engl. „non-binary“): Ein Überbegriff für viele Geschlechtsidentitäten, die sich zwischen oder außerhalb der auf Mann/Frau beschränkten Zwei-Geschlechter-Ordnung bewegen. Dazu zählen unter anderem Identitäten wie agender (Personen, die sich selbst als geschlechtslos identifizieren) und genderfluid (sich immer wieder anders definierende Menschen). Manche nicht-binären Personen identifizieren sich selbst auch als trans, andere wiederum nicht.

Person of Color: siehe BIPoC

Privilegien / Privilegierung: Alltagssprachlich werden mit Privilegien offensichtliche Vorteile für bestimmte Personen(gruppen) bezeichnet. Wird im Kontext von Diskriminierung und Machtverhältnissen von Privilegien gesprochen, stellen Privilegien die Abwesenheit von diskriminierungsbedingten Nachteilen dar. Privilegierung bezeichnet also vereinfacht gesagt das Gegenstück zur Diskriminierung: Wenn bestimmte Menschen diskriminiert werden, begegnen ihnen aufgrund dieser Diskriminierung ganz konkrete Nachteile. Personen, die in dieser Hinsicht *nicht* diskriminiert werden, erleben diese Nachteile nicht. Ein Beispiel: Eine Person erhält aufgrund rassistischer Diskriminierung einen Arbeitsplatz nicht. Eine *weiße* Person erhält die Stelle stattdessen. Die *weiße* Person hat einen Vorteil daraus, dass sie nicht aufgrund von Rassismus diskriminiert wird. Sie spürt ihre Vorteile also nicht direkt. Ihre Lebensrealität erscheint ihr als „normal“. Neben solchen sehr konkreten Privilegierungen sind auch abstraktere gesellschaftliche Prozesse in einer Art und Weise unfair gestaltet, dass einige Personen diskriminiert und andere privilegiert werden. All dies ist außerdem komplex verwoben durch die Intersektionalität von Diskriminierungen. Eine Person ist so gut wie nie „nur“ in einer privilegierten oder diskriminierten Position, sondern in einer komplexen Mischung auf verschiedenen Ebenen verschieden positioniert.

Queer: Der Begriff war im englischsprachigen Raum in der Bedeutung „anders“ oder „sonderbar“ eine Beleidigung, u.a. für schwule Männer. Er wurde jedoch als eine positiv besetzte Selbstbezeichnung von LSBTIQA+ Personen wieder angeeignet. Er bringt außerdem einen politischen Standpunkt zum Ausdruck, der sich den dominanten heteronormativen Strukturen widersetzt und gleichzeitig versucht, LSBTIQA+-positive Politik in den Mainstream zu rücken. Es ist ein Überbegriff für all diejenigen, die die Normen von Gender und Sexualität herausfordern, aber auch andere Normen stetig hinterfragen, die etwa in großen Teilen der LSBTIQA+-Community vorherrschen (z. B. Lookismus).

Sexuelle Orientierung ist die tiefe Zuneigung und/oder emotionale und sexuelle Anziehung einer Person zu Personen eines bestimmten oder unbestimmten Geschlechts oder mehreren Geschlechtern. Dies beinhaltet teilweise auch intime und sexuelle Beziehungen mit diesen Personen eingehen zu wollen. Die Sexuelle Orientierung ist bei jeder Person unterschiedlich ausgeprägt.

Schwarz: Wenn sich dieser Begriff auf von Rassismus betroffene Personen bezieht, wird er

als politischer Begriff großgeschrieben. Dies soll deutlich machen, dass es dabei nicht um die „Hautfarbe“ einer Person geht, sondern darum, dass die Gesellschaft Zuschreibungen an Personen macht, die als Schwarz wahrgenommen werden. Diese Zuschreibungen bilden die Basis für Diskriminierung und Rassismen wie beispielsweise Migratismus. Schwarz bildet eine empowernde Selbstbezeichnung von und für Personen, die als Schwarz wahrgenommen werden.

Schwul: Bezeichnung vor allem für Männer (cis/trans, endo/inter), die sich sexuell und/oder emotional bzw. romantisch zu Männern hingezogen fühlt.

Sekundäre Viktimisierung: Im Kontext von Beratung oder des Aufsuchens von Unterstützungseinrichtungen nach erfahrener Gewalt, stellt dies eine mögliche Form von institutioneller Gewalt dar, die von öffentlichen Bediensteten oder sozialen Dienstleister*innen dann ausgeübt wird, wenn auf die vorangegangene (primäre) Gewalt/Diskriminierung einer Person eine negative soziale Reaktion erfolgt. Sie wird von den Betroffenen als erneute Verletzung ihrer legitimen Rechte wahrgenommen. Beispiel: Einer Person, der sexualisierte Gewalt widerfahren ist, wird von einer Fachkraft aus dem Unterstützungssystem abgesprochen, zu wissen, was sie an Unterstützung braucht. Sie wird in die passive Rolle des „Opfers“ zurückgedrängt, da ihr Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit ihres Bearbeitungsprozesses verwehrt wird. Beispiel 2: Eine weiblich gelesene Person, der sexualisierte Gewalt widerfahren ist, wird bei der Polizei gefragt, welche Kleidung sie zum Tatzeitpunkt getragen hat. Durch die Frage erfährt die Person Sexismus und zudem wird durch die Frage der Polizei die Verantwortung der Tat auf die betroffene Person verschoben. Ihr widerfährt bei der Polizei also infolge der sexualisierten Gewalt weitere Gewalt.

Trans: Trans Personen sind Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht oder nur teilweise mit dem ihnen bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht übereinstimmt. Um ihre Geschlechtsidentität zum Ausdruck zu bringen, können trans Personen sich unterschiedlichen Möglichkeiten des Geschlechtsausdrucks bedienen, müssen dies aber auch nicht. Oft wird der Begriff „trans“ oder auch „trans*“/„transgender“ verwendet, um alle Personen, die nicht cis sind, in einer Kategorie zusammenzufassen. Hierbei werden viele verschiedene nicht der Norm entsprechende Formen von Geschlechtsidentität und -ausdruck unter einem Oberbegriff zusammengefasst. Es gibt im Grunde so viele Wege, trans auszuleben, wie es auch trans Personen gibt – genau so, wie es so viele Arten von gelebter Männlichkeit bzw. Weiblichkeit gibt, wie Männer und Frauen auf der Welt.

Überlebende*r von Gewalt: Der im Zusammenhang mit Gewaltwiderfahrnissen häufig verwendete Begriff „Opfer“ legt den Fokus auf die Tat der gewaltausübenden Person, was im Rahmen rechtlicher Argumentationen oft besser zu greifen scheint. Die Person, der die Gewalt widerfahren ist, wird so eher als passiv und nicht selbstbestimmt markiert. Daher fühlen sich viele Betroffene durch den Begriff „Opfer“ erneut in eine fremdbestimmte – und damit gewalttätige – Situation versetzt. Aus diesem Grund wird „Überlebende*r von Gewalt“ oft als bestärkendere/empowerndere Alternative verwendet, wobei der Schwerpunkt auf den Bewältigungsstrategien der einzelnen Betroffenen liegt. Durch den Begriff „Überlebende*r“ wird einerseits ausgedrückt, dass die unmittelbare Gewaltsituation vorbei ist und überlebt wurde, aber andererseits auch klar gemacht, wie massiv das Gewaltwiderfahrnis ins Leben der Person eingegriffen hat und dies wahrscheinlich auch lange nach der Gewalt noch tut. Hier wird ggf. auch die Handlungsmacht der Person verdeutlicht, da „Gewalt überleben“ einen aktiven, andauernden Prozess darstellen kann, den die betroffene Person gestalten kann (aber auch muss). Gleichzeitig kann „Überlebende*r“ eine zu individualisierte Perspektive bedeuten und legt für manche Betroffene eine unpassende zeitliche Begrenzung eines in der Vergangenheit liegenden Gewaltwiderfahrnisses nahe. Andere mögliche Begriffe sind „Menschen in Gewaltsituationen“ (in weiten Teilen Kataloniens verwendet), „von Gewalt betroffene Personen“, „Gewalt erlebende Personen“ oder „Personen, denen Gewalt widerfahren ist“ (im Deutschen).

weiß: Im Gegensatz zur Großschreibung von Schwarz als positivem politischem Begriff für Menschen in einer diskriminierten Position, wird die Benennung *weiß* klein und kursiv geschrieben, um darauf hinzuweisen, dass es sich hierbei nicht um eine positive Identitätsbenennung handelt, sondern um die Sichtbarmachung von Privilegien. *Weiß*sein ist keine Beschreibung einer „Hautfarbe“, sondern die Benennung einer sich kontextuell und historisch wandelnden gesellschaftlich konstruierten Norm, die Privilegierung zur Folge hat. Wer als *weiß* wahrgenommen wird, nimmt gesellschaftlich eine privilegierte Position ein, die auf der Grundlage von Rassismus entsteht.

¹⁷ <https://www.budrich-journals.de/index.php/fgfe/article/viewFile/18911/16490>

7 LITERATUR

American Psychiatric Association (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed.).

American Psychiatric Association (2013). Position Statement on Issues Related to Homosexuality. (<https://www.psychiatry.org/File%20Library/About-APA/Organization-Documents-Policies/Policies/Position-2013-Homosexuality.pdf>)

American Psychiatric Association (2018). Position Statement on Discrimination Against Transgender and Gender Diverse Individuals. (<https://www.psychiatry.org/File%20Library/About-APA/Organization-Documents-Policies/Policies/Position-2018-Discrimination-Against-Transgender-and-Gender-Diverse-Individuals.pdf>)

American Psychological Association (2012). „Guidelines for Psychological Practice With Lesbian, Gay, and Bisexual Clients.“ In: American Psychologist, Vol. 67, No. 1, 10–42. (DOI: 10.1037/a0024659)

American Psychological Association (2015). „Guidelines for Psychological Practice With Transgender and Gender Nonconforming People.“ American Psychologist, Vol. 70, No. 9, 832–864. (<http://dx.doi.org/10.1037/a0039906>)

Biglia, Barbara & Jiménez, Edurne (2015). Jóvenes, género y violencias: hagamos nuestra la prevención: Guía de apoyo para la formación de profesionales. Tarragona: URV.

Coll-Planas, Gerard & Cruells, Marta (2013). „La puesta en práctica de la interseccionalidad política: el caso de las políticas LGTB en Cataluña.“ Revista española de ciencia política, Núm. 31.

Council of Europe (2014). The Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence. (<https://www.refworld.org/docid/548165c94.html>)

DIOTIMA (2017). Gender Based Violence: Introductory training guide for basic terminology, principles, and approaches.

Dissens – Institut für Bildung und Forschung (2019). Look Wide Transnational report. Comparing the findings of the five partner countries. (<http://lookwideproject.eu/sites/default/files/2019-03/Look%20Wide%20Comparative%20Report.pdf>)

ECHR – European Court of Human Rights (<https://www.echr.coe>)

EIGE – European Institute for Gender Equality (<https://www.rainbow-europe.org/>)

European Institution for Gender Equality. Legal Definitions in EU Member States. (<https://eige.europa.eu/gender-based-violence/regulatory-and-legal-framework/legal-definitions-in-the-eu>)

Ghattas, Dan Christian (2015). Standing Up for the Rights of Intersex People; How Can You Help. ILGA-Europe, OII Europe.

Hamer Vidmar, Nikica (2016). „The Treatment of Victims of Hate Crime Against LGBTQI Persons.“ Presented at the Training for the Students of the Police Academy, May 23rd 2016, Zagreb, Croatia.

ILGA Europe (<https://www.ilga-europe.org/>)

Istanbul-Konvention (2011). (<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680462535>)

Lesben- und Schwulenverband. (www.lsvd.de/politik/aktionsplaene-fuer-vielfalt-und-akzeptanz.html)

Nadal et al. (2016). Microaggressions Toward Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, and Genderqueer People: A Review of the Literature. *The Journal of Sex Research*. 53:4-5. 488-508.

Olivella, Maria (2016). Explorando las (im)posibilidades de una ley interseccional sobre violencias de género en el estado español (doctoral dissertation).

Open Migration (www.openmigration.org)

OSCE/ODIHR. Understanding Hate Crimes: A Handbook for Bosnia and Herzegovina. 2010 (<https://www.osce.org/odihr/104165>)

Rainbow Europe (<https://www.rainbow-europe.org/>)

SIDA (2015). Preventing and Responding to Gender-Based Violence: Expressions and Strategies.

Solorzano et al. (2000). Critical Race Theory, Racial Microaggressions, and Campus Racial Climate: The Experiences of African American College Students. *Journal of Negro Education*. 69:1/2. 60-73.

Sue et al. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*. 62:4. 271–286.

Tudor, Alyosxa (2013). Differenzierungen von Rassismus und Migratismus in feministischen Ansätzen zu ‚Migration‘. (<https://www.budrich-journals.de/index.php/fgfe/article/viewFile/18911/16490>)

UNHCR (2003). Sexual and Gender-Based Violence against Refugees, Returnees and Internally Displaced Persons Guidelines for Prevention and Response.

UNHCR (2011). Action against Sexual and Gender-Based Violence: An Updated Strategy.

Viggiani, Giacomo (ed.) (2015). Domestic and Dating Violence Against LBT Women in the EU. Brescia, Italy.

WAVE – Women against Violence Europe (2015). Effective multi-agency cooperation for preventing and combating domestic violence. (<https://www.wave-network.org/2015/09/14/effective-multi-agency-cooperation-2015/>)

WAVE – Women against Violence Europe (2017). Wave Handbook: prevention and support standards for women survivors of violence. A handbook for the implementation of the Istanbul Convention. (<https://www.wave-network.org/2018/09/13/prevention-and-support-standards-for-women-and-survivors-of-violence-a-handbook-for-the-implementation-of-the-istanbul-convention-2017/>)

West, Keon (2019). Testing Hypersensitive Responses: Ethnic Minorities Are Not More Sensitive to Microaggressions, They Just Experience Them More Frequently. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 45:11. 1619-1632.

Whelan, Michael and Laura Green (2014). Unpacking Gender Related Violence. Brunel University, London.

World Health Organization (2018). International statistical classification of diseases and related health problems (11th Revision). (<https://icd.who.int/browse11/l-m/en>)

