

## Arbeit und Gewalt

Hoebel, Thomas; Braun, Andreas; Braunsman, Katharina; Klisch, Fabian; Wagner, Kathrin

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hoebel, T., Braun, A., Braunsman, K., Klisch, F., & Wagner, K. (2018). Arbeit und Gewalt. In H. Johns, & G. Vedder (Hrsg.), *Organisation von Arbeit und berufsbegleitendem Lernen* (S. 407-425). Mering: Rainer Hampp Verlag. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-74990-1>

### Nutzungsbedingungen:

*Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.*

*Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.*

### Terms of use:

*This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.*

*By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.*

# Arbeit und Gewalt

Thomas Hoebel, Andreas Braun, Katharina Brauns mann, Fabian Klisch und Kathrin Wagner<sup>1</sup>

## Gliederung

1. Einleitung
2. Gewalt als Arbeit
3. Gewalt bei der Arbeit
4. Gewalt durch Arbeit
5. Fazit

## Abstract

*Der Zusammenhang von Gewalt und Arbeit findet in der sozialwissenschaftlichen Forschung keine große Aufmerksamkeit, sondern ist in vielen Subdisziplinen nur ein Nischenthema. Gleichzeitig gibt es im gesellschaftlichen Alltag zahlreiche Vorgänge, die gleichzeitig arbeits- und gewaltgeprägt sind. Ein stärkerer Fokus darauf, in welcher systematischen Beziehung Arbeit und Gewalt zueinanderstehen, scheint daher vielversprechend, um die bisher vorliegenden Erkenntnisse zu bündeln und füreinander fruchtbar zu machen. Der Beitrag vertritt dazu die These, dass sich in der jüngeren Sozialforschung zumindest drei Muster der Verknüpfung von Arbeit und Gewalt abzeichnen: (1) Gewalt als Arbeit, (2) Gewalt bei der Arbeit und (3) Gewalt durch Arbeit.*

---

<sup>1</sup> Thomas Hoebel M.A. (korrespondierender Autor) ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft der Leibniz Universität Hannover; E-Mail: thomas.hoebel@wa.uni-hannover.de. Dr. Andreas Braun ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Arbeitsbereiche Soziologische Theorie und Organisationssoziologie an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld. Katharina Brauns mann B.A. ist wissenschaftliche Hilfskraft an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld. Kathrin Wagner M.A. ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für islamische Theologie der Universität Osnabrück. Fabian Klisch B.A. ist wissenschaftliche Hilfskraft an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld.

## 1. Einleitung<sup>2</sup>

Während die Frage, ob und wie Arbeit und Gewalt systematisch miteinander verknüpft sind, in den Sozialwissenschaften keine nennenswerte Aufmerksamkeit findet, gibt es täglich Anlässe, diesen Zusammenhang genauer zu untersuchen. An Ereignissen, die gleichermaßen arbeits- und gewaltbezogen sind, herrscht kein Mangel. Dafür genügt bereits ein Blick in die Tageszeitung. Wir greifen drei Ereignisse heraus, über die berichtet wird, während wir an diesem Text arbeiten.

*22. Januar 2018* – Der zuständige Staatssekretär berichtet im Innenausschuss des Berliner Abgeordnetenhauses, dass hiesige Polizisten zwei Mal mit Elektroschockwaffen auf Menschen geschossen haben. In beiden Fällen ging es darum zu verhindern, dass sich die angegriffenen Personen selbst töten. Diese Taser befinden sich seit einem Jahr im Probeeinsatz (vgl. dpa 2018).

*26. Januar 2018* – In Münster berichten zwei Forscher über ihre Studie zu gewalttätigen Übergriffen gegen Rettungskräfte. Sie ermittelten, dass innerhalb eines Jahres über 90 Prozent der Personen im Rettungseinsatz und etwa 40 Prozent der Einsatzkräfte in Brandfällen mindestens einmal verbale, nonverbale oder körperliche Gewalt erfahren haben. Gegenüber 2011 habe die Zahl der Attacken zwar nicht zugenommen. Die Übergriffe seien jedoch insgesamt brutaler (vgl. Feltes/Weigert 2018; Wernicke 2018).

*30. Januar 2018* – Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts beschließt, die sogenannte Fixierung von Patienten in geschlossenen Psychiatrien zu prüfen. Anlass ist die Verfassungsbeschwerde von zwei Bürgern, die das Stationspersonal an ihre Betten gefesselt hatte – auf ärztliche Anordnung, aber ohne richterliche Genehmigung (vgl. BVerfG 2017; Janisch 2018).

Die Auswahl der Beispiele macht kenntlich, dass wir mit einem bestimmten Vorverständnis von Arbeit und Gewalt an das aktuelle Tagesgeschehen herantreten. Arbeit reduziert sich hier im Grunde auf Erwerbsarbeit. Gewalt ist demgegenüber ein Handeln, das die Unversehrtheit von anderen Personen infrage stellt, oftmals unter Gebrauch von Hilfsmitteln (Taser, Fesseln).

Es besteht in den Sozialwissenschaften allerdings kein Konsens darüber, welche Phänomene die Begriffe Arbeit und Gewalt ein- bzw. ausschließen. Es handelt sich um kontroverse Konzepte. Eine bestimmte Aktivität gibt sich nicht von sich aus als Arbeit oder Gewalt zu erkennen, sondern erfordert die entsprechende Deutung durch die Beteiligten oder durch Dritte (vgl. Koloma Beck 2011).

---

<sup>2</sup> Im Interesse guter Lesbarkeit verwenden wir die männliche Form neutral und schließen die weibliche Form gleichberechtigt mit ein.

Arbeit und Gewalt sind folglich keine ahistorischen Tatbestände, sondern wandeln sich, wenn sich ihre (umstrittenen) gesellschaftlichen Deutungen wandeln.

Für unser Vorhaben, dem Zusammenhang von Arbeit und Gewalt systematisch nachzuspüren, ergibt sich daraus eine handfeste Schwierigkeit. Wir können auf keine universal gültigen Theorien der Arbeit und der Gewalt zurückgreifen. Dieser Schwierigkeit begegnen wir mit einer pragmatischen Doppelstrategie.

Die erste Strategie ist, dass wir den Überlegungen von G. Günter Voß (2010) und Lars Clausen (1988) über Arbeit und von Jan Philipp Reemtsma (2008) über Gewalt folgen. Sie kennzeichnen den gegenwärtigen sozialwissenschaftlichen Minimalkonsens, um was es sich jeweils handelt, wenn von Arbeit und Gewalt die Rede ist.

Voß (2010, S.39) nimmt die jüngere arbeitssoziologische Diskussion auf, die darauf zuläuft, dass Arbeit – anders als es unsere spontane Auswahl an arbeits- und gewaltbezogenen Ereignissen nahelegt – mehr als Erwerbsarbeit sei. Sie ist *auch* Erwerbsarbeit, der sich Organisationen als „Inklusionsmedium“ bedienen (vgl. Bommers/Tacke 2001) – aber nicht nur. Voß plädiert für einen allgemeineren Arbeitsbegriff. In Anlehnung an Karl Marx ist Arbeit eine gleichsam körperlich basierte und geistige Tätigkeit, durch die sich Menschen ihre natürliche und soziale Umwelt bewusst und zweckgerichtet aneignen und umformen. Indem sie sich dabei möglichst selbst beherrschen, versuchen sie ihre Umwelt zu ihren Gunsten zu beherrschen. Insbesondere Clausen (1988) macht dabei darauf aufmerksam, dass Arbeit einen zutiefst ambivalenten Charakter hat. Sie ist als Auseinandersetzung mit anderen Menschen, mit natürlichen Ressourcen, mit bereits bestehenden Erzeugnissen und mit institutionellen Regelwerken produktiv *und* destruktiv.

Gewalt ist ebenso ambivalent. Sie sei zunächst physische Gewalt, formuliert Reemtsma (2008, S.104) treffend: der Übergriff auf den Körper eines anderen ohne dessen Zustimmung. Er betont somit ihren elementar destruktiven Charakter. Das schließt nichtphysische, gleichsam unsichtbare Verletzungen allerdings nicht aus, ganz im Gegenteil. Sie haben insofern einen starken Körperbezug, indem sie momenthafte bis hin zu anhaltenden seelischen Schmerzen bewirken. Gesellschaftlich betrachtet betonen Sozialforscher allerdings auch immer wieder die gleichsam produktive Seite von Gewalt. Sie erzeuge Ordnung, wie man z.B. an Staatsbildungsprozessen sehen kann (siehe für einen instruktiven Überblick Koloma Beck/Schlichte 2014, S.132ff.).

Voß, Clausen und Reemtsma sensibilisieren dafür, in welcher Breite die Begriffe Arbeit und Gewalt gebräuchlich sind. Die zweite Strategie ist, diese Breite ein Stück weit zu verengen, indem wir danach fragen, wie Sozialforschende beide Konzepte miteinander in Verbindung bringen, um die von ihnen gewählten Un-

tersuchungsgegenstände zu analysieren. Die Situation ist ambivalent. Die einleitend genannte Frage, ob und wie Arbeit und Gewalt systematisch miteinander verknüpft sind, findet zwar keine nennenswerte Aufmerksamkeit. Es gibt jedoch vielerorts Materialien dazu, dieser Frage nachzugehen. Wir müssen uns nicht mit Zeitungslektüre begnügen.

Unsere These ist, dass sich in der jüngeren Sozialforschung drei Muster abzeichnen, wie Arbeit und Gewalt empirisch miteinander verknüpft sind. Wir bezeichnen sie in einer ersten Annäherung als

- (1) *Gewalt als Arbeit*, wo z.B. an Fälle zu denken wäre, in denen Polizistinnen und Polizisten Taser einsetzen. Der Übergriff auf den Körper eines anderen ohne dessen Zustimmung ist Bestandteil ihres Arbeitsalltags, zumindest potenziell;
- (2) *Gewalt bei der Arbeit*, z.B. indem Rettungskräfte sich während ihres Einsatzes körperlicher Attacken ausgesetzt sehen;
- (3) *Gewalt durch Arbeit*, z.B. indem es die Arbeitsorganisation in Psychiatrien die Fixierung von Patientinnen und Patienten erlaubt oder sogar geboten erscheinen lässt, weil es an alternativen Formen der Sorge fehlt.

Jedes Muster entwickeln wir auf den folgenden Seiten anhand von drei Schritten. Ausgangspunkt ist zunächst eine mehr oder weniger prominente wissenschaftliche Position, die für das Muster typisch oder erkenntnisleitend ist. In einem zweiten Schritt geben wir einen Überblick über bisherige Forschungserträge. Hierbei geht es uns allerdings nicht um alle logisch möglichen Zusammenhänge von Arbeit und Gewalt, auch nicht darum, jede empirische Facette zu registrieren und ebenso wenig behaupten wir eine hundertprozentige Trennschärfe der Muster. Wir konzentrieren uns in der gebotenen Kürze auf Positionen, die aus unserer Sicht zentral sind. Wir versuchen somit, die fragmentierten Perspektiven der arbeits- und gewaltbezogenen Forschung(en) zu bündeln, um wechselseitig voneinander zu erfahren und zu lernen. Abschließend skizzieren wir für jedes Muster jeweils Forschungsperspektiven.

## **2. Gewalt als Arbeit**

Anfang der 1960er Jahre veröffentlicht der US-amerikanische Soziologe Everett Hughes (1962) den relativ kurzen Aufsatz „Good People and Dirty Work“, in dem er Beobachtungen und Gespräche eines Forschungsaufenthalts auswertet, den er 1948 in Deutschland gemacht hat. Sinngemäß übersetzt schreibt er hier, so darf man zunächst vermuten, über „anständige Leute und schmutzige Arbeit“. Zygmunt Bauman (1992, S.17) begreift den Text z.B. als eine Studie, die nach der Kombination von Faktoren suche, die das Verhaltensmuster auslöse, Menschen zu vernichten. Der Aufsatz ist jedoch hintergründiger angelegt. Hughes

rekonstruiert zwar zunächst die relativ positiven Selbstbilder, die seine Gesprächspartner über ihr Verhalten während der Nazizeit pflegen. Gleichzeitig dekonstruiert er sie gleichermaßen subtil wie schonungslos.

Angesprochen auf die Konzentrations- und Vernichtungslager, zeigen sich Hughes' Gesprächspartner zugleich beschämt und unwissend, verbunden mit einem erkennbaren Unwillen, länger über millionenfache Vernichtung von Menschen zu sprechen. Sie distanzieren sich zwar erkennbar von den Taten derjenigen, die sie verüben. Gleichzeitig entdeckt Hughes aber bei ihnen das Rechtfertigungsnarrativ, dass „die Juden“ vor dem Krieg durchaus Probleme gemacht hätten, es also durchaus verständlich gewesen sei, dass sich jemand der „schmutzigen Arbeit“ angenommen habe, „das Judenproblem“ zu beseitigen. Hughes räumt zwar ein, dass die gemeine deutsche Bevölkerung kein Detailwissen über die Gräueltaten insbesondere der SS gehabt haben mag. Die Existenz der Lager sei allerdings bekannt gewesen. Viele Menschen standen zu jemandem in Beziehung, der in ihnen „verschwunden“ sei (Hughes 1962, S.7).

Wie unter dem Brennglas thematisiert der Aufsatz wesentliche Formen, wie heute in weiten Teilen des Globalen Nordens mit der Tatsache umgegangen wird, dass Menschen arbeiten, indem sie Gewalt ausüben, bzw. Gewalt ein elementarer, regelmäßiger oder auch nur sporadischer Bestandteil bestimmter Arbeitstätigkeiten ist. Gewalt in dem von Reemtsma vorgeschlagenen Sinn – als aktives „Tun“ – findet sich im Zuge polizeilicher Zwangsmaßnahmen gegen Einzelne (vgl. Fassin 2013) und dem „Policing“ von Großveranstaltungen (vgl. Della Porta/Reiter 1998). Sie ist elementarer Aspekt von Folter „im Auftrag des Staates“ (Mackert 2011) und gehört ebenso zum „Alltag von Türstehern“ (Preiser 2016). Der Einsatz von Kampfdrohnen lässt sich als Versuch werten, das militärische Töten von Menschen klinischer zu machen (vgl. Collins 2013, S.18). Schließt man zudem in „den anderen“, dem ein physischer Angriff gilt, Tiere mit ein (vgl. Buschka/ Gutjahr/Sebastian 2013), dann ist die Arbeit in Schlachthöfen maßgeblich gewaltgeprägt (vgl. Pachirat 2011). „Gewalt als Arbeit“ reduziert sich gleichwohl nicht nur auf ein „Tun“, sondern kann – man denke klassischerweise an die Kriminalpolizei – auch in erster Linie beobachtend sein. Sie besteht dann maßgeblich darin, bereits stattgefundene Gewalt zu rekonstruieren, zu bewerten und in einen institutionellen Kontext wie das Strafrecht einzuordnen. Mit der Bilderflut der sozialen Medien entstehen hier gerade neue Tätigkeiten, z.B. das Prüfen, Löschen und Melden von Inhalten, die gewalttätige Szenen zeigen (vgl. Grassegger/Krause 2017).

Ebenfalls skizziert Hughes das prominente gesellschaftliche Deutungsmuster, dass Personen, die Gewalt als Arbeit verrichten, in irgendeiner Weise prädisponiert dazu sind. Sie machen diese Arbeit entweder, so die Erzählung, weil sie zum Zeitpunkt ihres Handelns ein mentales, somatisches oder biografisches Defizit haben, oder, weil sie – z.B. „als Deutsche“ (Goldhagen 1996) – die kulturel-

len Voraussetzungen dazu haben. Die betreffenden Deutungen ermöglichen es dann, sich symbolisch von denjenigen zu distanzieren, die während ihrer Arbeit oder als ihre Arbeit Gewalt ausüben – sie sozial abzusondern (vgl. Hughes 1962, S.7). Hughes selbst stellt der Pathologisierung bzw. Kulturalisierung der Personen, zu deren Arbeit es zählt Gewalt auszuüben, ein organisationssoziologisches Argument entgegen. Er lenkt den Blick darauf, dass Gewalt als Arbeit in der Regel organisationsförmig stattfindet, d.h. dass die Beteiligten hier als Organisationsmitglieder oder als Angehörige organisierter Gruppen agieren. Gewalt als Arbeit ist in der Regel in organisierte Vollzugs- und Verfahrensordnungen der entsprechenden Tätigkeiten eingebettet ist (vgl. dazu u.a. Mackert 2011; Kühl 2014)

Der Titel des Aufsatzes von Hughes drückt aus, dass eine Arbeit, die Übergriffe auf den Körper eines anderen ohne dessen Zustimmung einschließt, gemeinhin als „schmutzig“ gilt. Diese Arbeit wird daher oftmals – je nach Kontext – tabuisiert oder mithilfe von trivialisierenden Umschreibungen bis hin zu räumlichen Abtrennungen verdeckt bzw. dem öffentlichen Blick entzogen. So taucht das Thema Gewalt z.B. in der Außendarstellung der Polizei kaum noch auf (vgl. Behr 2014, S.209). Schlachthöfe sind mittlerweile so organisiert, dass nur wenige Personen Zugang zu dem Ort haben, an dem die Tiere getötet werden (vgl. Pachirat 2011, S.38 ff.). Die CIA hat jahrelang im Geheimen gefoltert (vgl. Nešković 2015). Facebook schottet sein Löschkern systematisch vor äußeren Einblicken ab (vgl. Grassegger/Krause 2017). Gewaltfähigkeit, Gewaltbereitschaft bis hin zu tatsächlicher Gewalttätigkeit ist in dieser Perspektive gleichsam Resultat wie Voraussetzung organisierter Arbeit – in der Regel verbunden mit der ebenso organisierten Tarnung der betreffenden Tätigkeiten (vgl. zu „getarneten Arbeitsformen“ Clausen 1988, S.131ff.).

Die mit der Tarnung von Gewalt korrespondierenden Rechtfertigungsnarrative (z.B. „war on crime“; vgl. Bittner 1979, S.48ff.) lassen zwar auf eine mehr oder weniger starke Bewusstheit schließen, dass die Frage, wie legitim oder illegitim arbeitsförmige Gewaltausübung ist, zwar jederzeit mitschwingt, wenn jemand als oder während der Arbeit ein anderes Lebewesen körperlich attackiert. Je anerkannter die Narrative sind, desto stärker ist die Frage direkt mit abgedunkelt. Es ist daher kaum verwunderlich, dass die Arbeitswissenschaft für gewöhnlich alles „Schmutzige“ aus dem Arbeitsbegriff heraushält, wie Clausen (1988, S. 140) bereits in den 1980er Jahren kritisiert.

Gewalt mag ein schmutziges Geschäft sein. Mit Blick auf die tatsächlich Gewalttätigen zeigt sich wiederum eine Ambivalenz. Wie Frantz Fanon (1981) klassisch für die antikolonialen Befreiungsbewegungen argumentiert und Michel Wieviorka (2006, S.199ff.) vor einigen Jahren noch einmal erinnert hat, kann Gewalt, wenn die Beteiligten sie als Arbeit verstehen und erfahren, eine „subjektbegründende Kraft“ haben. Sie begründet dann maßgeblich das Selbst-, ggf.

auch das Fremdbild eines Individuums, positiv wie negativ. Die Erfahrung der eigenen Gewalttätigkeit hat oftmals erhebliche psychologische Langzeitfolgen, die die betreffenden Personen in ihrer Lebensführung einschränken. Nicht zuletzt ist das Konzept der Posttraumatischen Belastungsstörung mit Blick auf die Erfahrungen von US-Soldaten während des Vietnamkriegs formuliert worden (Goltermann 2017, S.203). Die Frage, wer infolge einer eigenen gewaltbezogenen Arbeitstätigkeit wie und warum auf die gemachten Erfahrungen reagiert, ist gleichwohl offen. Arbeitswissenschaftlich liegt die Vermutung nahe, dass psychische und soziale Folgen eigener Gewalttätigkeit maßgeblich mit dem sogenannten Kohärenzgefühl der betreffenden Personen interferieren, d.h. mit der während der ersten dreißig Lebensjahre erworbenen Fähigkeit, gemachte Erfahrungen verstehen, handhaben und als sinnhaft deuten zu können (vgl. Antonovsky 1997).

### **3. Gewalt bei der Arbeit**

1996 veröffentlichten Vern Baxter und Anthony Margavio ihre Studie „Assaultive Violence in the U.S. Post Office“, in der sie extreme Gewalttaten am Arbeitsplatz untersuchen. Sie widmen sich genauer gesagt solchen Formen von Gewalt, die sich auf schwere bis tödliche Angriffe von und durch Angestellte der US-Postbehörden auf Kollegen und Vorgesetzte beziehen.

Ausschlaggebend für die Studie war zum einen der Fall eines 45-jährigen Postangestellten, der am 20.8.1986 in Edmond (Oklahoma) insgesamt 14 Kollegen tötete und sechs weitere verletzte, bevor er sich im Anschluss an seine Tat selbst tötete. Zum anderen waren Vorfälle bedeutsam, bei denen zwischen 1986 und 1993 in US-amerikanischen Poststellen allein 24 Angestellte durch Kollegen getötet wurden. Die Vorfälle erlangten nicht nur in der amerikanischen Öffentlichkeit großes Interesse, sondern auch im Kontext wissenschaftlicher Auseinandersetzungen mit Gewalttaten bei der Arbeit. Mittlerweile hat sich dafür der relativ breite Begriff der „Workplace Violence“ etabliert (vgl. Baxter/Margavio 1996, S.277f.; Jacobs/Scott 2011, S.86; Neuman/Baron 1998, S.392).

Die von Baxter und Margavio (1996) durchgeführte Studie nimmt insofern einen zentralen Stellenwert für die Erforschung extremer Workplace Violence ein, da hier, neben individuellen Motiven oder psychopathologischen Störungen, das multidimensionale Zusammenspiel von individuellen, organisationalen und sozialstrukturellen Faktoren zur Erklärung in den Blick genommen wird. Die beiden zeigen auf, dass sich ein erheblicher Einfluss einer gesellschaftsweiten Automatisierung und Mechanisierung menschlicher Tätigkeiten auf die organisationale Umgestaltung von Managementstrukturen nachzeichnen lässt, durch die sich die soziale Einbettung der Angestellten innerhalb der betreffenden Organisationen verschlechtert. Dadurch kann es zu Stress und subjektiver Unsicherheit

kommen. Eine gleichermaßen seltene wie extreme Konsequenz sind tödliche Gewalttaten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten (vgl. Baxter/Margavio 1996, S.279).

Im Fall der US-Postbehörden lässt sich dies konkret auf politisch intendierte Privatisierungsbestrebungen zurückführen, die eine Angleichung an privatwirtschaftliche Unternehmen hin zu einem erhöhten (Effizienz-)Wettbewerb zum Ziel hatten und durch die Einführung von Briefsortiermaschinen und elektronischen Zeiterfassungen flankiert wurden (vgl. Baxter/Margavio 1996, S.281). Einher ging damit ein verändertes Betriebsmanagement, das Budgetkürzungen, standardisierte Arbeitsabläufe, höhere Taktungen der Arbeitsleistung sowie Leistungsmessungen sowohl für das (mittlere) Management als auch für die (einfachen) Angestellten mit sich brachte (vgl. Baxter/Margavio 1996, S.284-288). Im Zuge der effizienten und dienstleistungsorientierten Ausrichtung der Poststellen sowie der zunehmenden Digitalisierung und Technisierung der Arbeitsprozesse wurden diese externen Anforderungen top-down durchgesetzt und von Stellenkürzungen begleitet, was zu einem erhöhten Unsicherheitsempfinden bzgl. der Arbeitsplatzsicherheit auf Seiten der Angestellten führte (vgl. Baxter/Margavio 1996: 282f., 288). Letztlich verlagerte sich hierdurch der wirtschaftliche Wettbewerb auf die intra-organisationale Ebene, indem das (mittlere) Management den Leistungs- und Effizienzdruck an die Angestellten weitergab, die nun stark miteinander konkurrierten (vgl. Baxter/Margavio 1996, S. 282, 284). Die Mitarbeitenden sahen sich oftmals zu Objekten degradiert, verbunden damit, dass der Druck auf alle Beteiligten stieg und ein Klima der Angst und Unsicherheit entstehen ließ, was wiederum Reibungen zwischen und unter allen Beschäftigten sowie aggressives und gewalthaftes Verhalten förderte, das sich in einzelnen Fällen in den homizidalen Übergriffen niederschlug (vgl. Baxter/Margavio 1996, S. 278-288).

Die von Baxter und Margavio durchgeführte Analyse der multidimensionalen Verflechtung zur Erklärung extremer Gewalt bei der Arbeit ist bis heute forschungsleitend (vgl. Braun 2015, S.35-38). Es gibt mittlerweile vielfältige Forschungsperspektiven und -positionen, die sich dem breiten Themenfeld der Workplace Violence widmen. Die thematische Breite resultiert dabei aus der Tatsache, dass sich das Konzept der Workplace Violence zum einen auf fatale physische Übergriffe (z.B. Misshandlungen, sexualisierte Gewalt, Morde oder Homizide) und auf nicht-fatale Übergriffe (z.B. Drohungen/Beleidigungen, Mobbing, sexuelle Belästigung) im Arbeitskontext bezieht, die zum anderen intern (von aktuellen oder ehemaligen Angestellten gegenüber Kollegen und/oder Vorgesetzten) als auch extern (z.B. von Kunden oder Klienten gegenüber den Mitarbeitenden eines Supermarktes oder einer Dienstleistungsfirma) stattfinden (vgl. Braun 2015, S.23; Harrell 2011; Neuman/Baron 1998, S.392f.; Nolan et al. 1999, S.935; Rugala/Isaacs 2001, S.12ff.; Tobbin 2001, S.91f.; USDA 2001, S. 4). Der mittlerweile flächendeckend etablierte Begriff der Workplace Violence

integriert somit auch Taten, die unter die Begriffe des „Counterproductive Work“ oder „Workplace Bullying“ fallen und sich auf arbeitsschädliches passives Verhalten von Mitarbeitenden oder auf machtbedingte negative Einflussnahmen im Sinne eines negativen Arbeitsklimas beziehen (vgl. Braun 2015, S. 23).

Während externe Taten im Spektrum der fatalen und nicht-fatalen Übergriffe den Großteil von Gewalttaten bei der Arbeit ausmachen (ca. 80-90%), wie z.B. Raubüberfälle auf Tankstellen oder Beleidigungen und sexuelle Übergriffe im Kontext sozialer Dienstleistungsagenturen und Gesundheitsberufen, sind interne und hier vor allem fatale Taten in Form von Morden gegenüber Kollegen ein relativ seltenes (ca. 7-9%), aber dennoch konstantes Phänomen; nicht nur im US-amerikanischen Kontext, sondern auch in Europa und Deutschland (vgl. Harrel 2011; Health and Safety Executive 2017; Hoffman 2011; Rugala/Isaacs 2001, S. 13; Tobbin 2001, S.91f.; U.S. Bureau of Labor Statistics 2016).

Gerade jene extremen Übergriffe im direkten Arbeitsumfeld, die auch unter dem Begriff von Amokläufen am Arbeitsplatz bekannt sind, werden dabei gegenwärtig aus den unterschiedlichen psychoanalytischen, soziologischen und personalmanagerialen Perspektiven sowie im breiten Bereich der Organisationsforschung analog zu dem von Baxter und Margavio aufgezeigten Zusammenspiel aus sozialstrukturellen, (intra-)organisationalen und individuellen Faktoren erklärt (vgl. Braun 2015, S.23; Fox/Spector/Miles 2001; Hoffmann 2011; Hutchinson 2012; Neuman/Baron 1998; Salin 2003; Tobbin 2001).

Sozialstrukturelle Tendenzen der Globalisierung und das stetig voranschreitende Effizienz-, Effektivitäts- und Wirtschaftlichkeitsstreben, das sich in wirtschaftsnahen Anpassungen sozialer und öffentlicher Organisationen konstatieren lässt, führen zu Restrukturierungen des Arbeitsmarktes, die sich entweder direkt (z.B. durch Digitalisierung, Rationalisierungen, Budgetkürzungen etc.) oder indirekt (interner Wettbewerb, Konkurrenz, rein leistungsbezogenes Management etc.) auf die jeweiligen organisationalen Strukturen auswirken und auf der individuellen Ebene eine Gewalt fördernde „Strategie des ‚Hauen-und-Stechens‘“ (Braun 2015, S.36) implementieren (vgl. Baillien/De Witte 2009; Beale/Hole 2010; Braun 2015; Fox/Spector/Miles 2001; Hutchinson 2012; Salin 2003; Tobbin 2001).

Unter Kollegen können Exklusionsprozesse in Gang gesetzt werden, die zu Schikanierungen, Anerkennungsdefiziten und Existenzängsten bzgl. eines Arbeitsplatzverlusts führen – aufgrund der als schlecht wahrgenommenen vergleichbaren Leistungen – und den Druck auf einzelne Personen soweit erhöhen, dass der zielgerichtete Angriff auf die als verantwortlich wahrgenommenen Personen einen letzten Ausweg zur Aufrechterhaltung der eigenen Identität repräsentiert (Beale/Hole 2010, S.101; Braun 2015, S.35-38; Neuman/Baron 1998,

S.402ff.; Tobbin 2001, S.92f.). Die zunehmende (nicht-)fatale Gewalt an Universitäten bis hin zu der extremen Form von Amokläufen ist hierfür nur ein Beispiel unter vielen (vgl. Braun 2015; Hoffmann/Blass 2012; Rau et al. 2013).

Die durch dieses Klima resultierenden Exklusions- und sozialen Desintegrationserfahrungen auf Seiten der Arbeitnehmer wurden zwischenzeitlich deutlich erkannt. So haben sich in den letzten Jahrzehnten vermehrt Forschungsperspektiven bzgl. unterschiedlicher Bedrohungsmanagementtechniken und -strategien für Arbeitgeber und Kollegen in öffentlichen, sozialen und Gesundheitsorganisationen etabliert, die versuchen, genau jenen negativen innerbetrieblichen Tendenzen entgegenzuwirken (siehe u.a. Hoffmann/Timmel Zamboni 2014; OSHA 2016; Roshdi/Hoffmann/Allwin 2015; The Hartford Loss Control Department 1999).

#### **4. Gewalt durch Arbeit**

Seit den 1960er Jahren gewinnt das Konzept der strukturellen Gewalt zunehmend an Prominenz in und außerhalb der Wissenschaft. Maßgeblich ist dabei die Perspektive Johan Galtungs (1975), wengleich die Begriffsverwendung durchaus variiert (vgl. Farmer 2004, S.307). Grundsätzlich bezeichnet strukturelle Gewalt den negativen Einfluss von gesellschaftlichen und institutionellen Strukturen darauf, dass sich eine Person nicht gemäß ihren Bedürfnissen und Interessen entfalten und verwirklichen kann. Es handelt sich dabei in erster Linie um eine durch Strukturen geschaffene Ungleichverteilung von Ressourcen und Verfügungsrechten (z.B. Zeit, Technik, etc.).

Asymmetrische Ressourcen- und Verfügungsrechtsverteilungen sind ein zentrales Merkmal von (Erwerbs-)Arbeitskontexten. In der sozialwissenschaftlichen Forschung finden sich seit einigen Jahren diverse Studien, die sich das Konzept der strukturellen Gewalt zunutze machen, um eine Gewalt zu untersuchen, die infolge der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit entsteht und sich reproduziert. Dabei lassen sich drei Ebenen unterscheiden. Forschungen auf der Mikroebene fokussieren auf Tätigkeiten Einzelner. So werden beispielsweise im Gesundheitssektor (vgl. Armstrong et al. 2011; Banerjee et al. 2012; Brown 2016; Bureau-Point/Phan 2016; Hirsch/Vollhardt 2001; Kotschote 2008) und in der sogenannten Sexarbeit (vgl. Argento et al. 2011; Beckerleg/Hundt 2004; Dziuban 2015; Lyons et al. 2017a, b) die Auswirkungen struktureller Gewalt auf einzelne Arbeitende untersucht. Auf der Mesoebene werden institutionelle Strukturen betrachtet. Exemplarisch sind Studien aus dem Bildungsbereich, die Schulen und Universitäten im Hinblick auf strukturelle Ungleichheiten analysieren (vgl. Garcia-Reid 2008; Hamer/Lang 2015; Osler 2006). Auf der Makroebene werden Zusammenhänge zwischen struktureller Gewalt und Geschlechterge-

rechtheit, kapitalistischer Produktion und Migrationsbewegungen untersucht (vgl. Anglin 1998; Hamer/Lang 2015; Syed 2015; Vogt 2013). Das Konzept der strukturellen Gewalt kennzeichnet, wie Gewalt durch Arbeit entsteht und macht diese Form der Gewalt sichtbar. Ein Arbeitsfeld ist hier in der Forschung besonders präsent: die Pflege von Menschen im Seniorenalter, mit Krankheit und/oder mit Behinderung. Hirsch und Vollhardt (2001) sowie Kotschote (2008) stellen in ihren Texten einige Mechanismen heraus, durch welche Pflegeeinrichtungen in Bezug auf strukturelle Gewalt gekennzeichnet sind. Ebenso untersucht eine Studie aus Kanada die Struktur der Arbeitsorganisation und ihren Einfluss auf die Qualität der Pflege (Banerjee et al. 2012). Drei Ergebnisse stechen hervor.

(1) Ein zentraler Aspekt ist der Ressourcenmangel für eine qualitativ hochwertige Pflege und Ausbildung von Pflegekräften. Dazu zählen vor allem der Mangel an Personal und damit ein unzureichender Personalschlüssel pro Patient (Banerjee et al. 2012, S.390). Auf einen Pfleger im Krankenhaus kommen in Deutschland in der Regel 13 Patienten (Kellner et al. 2013, S.19). In der Folge müssen Pfleger z.B. auf Pausen und Ruhezeiten verzichten, um das strukturell bedingt hohe Arbeitspensum bewältigen zu können (vgl. Stahl 2016, S.4). Dadurch leidet die menschengerechte Versorgung der Patienten. Besonders in Langzeiteinrichtungen fällt auf, dass persönlichen Wünschen wie ein ausgiebiges Bad anstatt einer Dusche, nicht mehr nachgekommen werden kann. Stattdessen findet eine Zwangsdurchsetzung von Hygienemaßnahmen statt, die das Personal mitunter auch gewalttätig durchführt (vgl. Kotschote 2008, S.41-42; Michalek 2000, S.224, 229).

(2) Die täglichen Routinen, die für den institutionsgebundenen Tagesablauf strukturgebend sind, sind entscheidend durch die Vergütungsvereinbarungen mit den Krankenkassen und durch gesetzliche Vorschriften geprägt. Zu diesen Routinen gehören neben bestimmten Zeiten für die Essenverteilung und hygienischen Versorgung von Patienten auch die für jeden Handgriff erforderliche und zeitintensive Dokumentation (vgl. Heath/Luff 1996; Kotschote 2008, S.48). Mit den täglichen Routinen korrespondiert ein Prozess der Entpersonalisierung der Patienten, der darin mündet, dass die Patienten oder Bewohner über ihren Tagesablauf sowie die Mahlzeiten nicht mehr selbst entscheiden können (vgl. Kotschote 2008, S.14).

Es entsteht eine Spannung zwischen Selbst- und Fremdbestimmung, die die einzelnen Pflegekräfte in einen Rollenkonflikt wirft. Die Pflegenden können durch die Routinen, die den Zielen der Institution untergeordnet sind, nicht im vollen Umfang auf die individuellen Bedürfnisse der Patienten eingehen. Es wird deutlich, dass nicht nur der Umgang mit den Patienten an die Ziele, den Ort und die Leitung der Institution gebunden ist, sondern auch die Pflegekräfte selbst durch die organisatorischen Strukturen und die damit verbundenen Hierarchien begrenzt werden.

(3) Es fehlen Unterstützungsangebote für die Pflegekräfte. Hier geht es vor allem um Perspektivübernahmen von Pflegekräften gegenüber den Bewohnern oder Patienten, das Kennenlernen von gewaltlosen Bewältigungsstrategien von Stress oder psychischen Belastungen sowie der professionelle Umgang mit dem Selbstideal und der strukturellen Gewalt (vgl. Kotschote 2008). Durch die oben angesprochenen Punkte kann eine Pflegekraft den persönlichen Ansprüchen und Potenzialen (eine umfassende, sozial angemessene sowie gewaltfreie Pflege) nicht durchgängig gerecht werden. Physische oder psychische Gewalt in Form von Drohungen und körperlichen Verletzungen gegenüber den Patienten sind hier im Grunde ein Symptom eines tieferliegenden strukturellen Problems. Durch psychische Belastung und Stress sowie fehlende Methoden diese abzubauen, kommt es in Einzelfällen zur physischer Gewalt an alten sowie behinderten und pflegebedürftigen Menschen (vgl. Hirsch/Vollhardt 2001; Kotschote 2008, S.41f.; Michalek 2000, S.224, 229). Auf der anderen Seite führen Versäumnisse in der Dokumentation oder das Entgleiten aus der Routine zu Sanktionen (z.B. durch Abmahnungen). Diese finden auf institutioneller Ebene statt und führen dazu, dass die Pflegekraft sich fortwährend in dem angesprochenen Rollenkonflikt befindet (Kotschote 2008, S.14-15).

Zeitmangel und Stress sind in dieser Perspektive Ausdruck einer strukturellen Gewalt in Pflegeeinrichtungen. Sie entsteht aus den Personalstrukturen, institutionsbedingten Routinen und der fehlenden Unterstützung für die psychische Bewältigung der Rollenkonflikte und -anforderungen. Es handelt sich dabei maßgeblich um eine vertikale Form von struktureller Gewalt, die Galtung Ausbeutung nennt (vgl. Galtung 1975, S.84). Die Lasten dieser strukturellen Arbeitsorganisation liegen nicht nur bei den hilfsbedürftigen Personen, sondern gerade auch bei den Beschäftigten. Sie finden trotz des, alles andere als förderlichen, strukturellen Rahmens und trotz des skizzierten Rollenkonflikts immer wieder Wege, ihre Arbeit doch zu tun.

Neben der Analyse von Pflegearbeit dient das Konzept der strukturellen Gewalt gegenwärtig vor allem dazu, systematische Formen der arbeitsbezogenen Benachteiligung zu analysieren. So arbeitet Audrey Osloer (2006) heraus, inwieweit Frauen und Mädchen strukturell an der Teilhabe am Bildungssystem gehindert werden – und somit auch am Zugang zum Arbeitsmarkt. Instruktiv ist in diesem Zusammenhang auch die Studie von Iffath Syed (2015). Sie zeigt mithilfe des Konzepts der strukturellen Gewalt, wie Migranten zu einer neuen Form von Sklaven gemacht werden. Das Konzept der strukturellen Gewalt hilft somit einerseits, strukturelle Probleme, aus denen Benachteiligungen und Gewalthandlungen resultieren können, zu erkennen und zu erklären. Andererseits ermöglicht die Offenheit des Konzeptes allerdings auch, (fast) jedes Arbeitsverhältnis als gewaltvoll zu definieren, da sich im Grunde immer Strukturen finden lassen, die einen Zwang beinhalten, der die potenzielle Entfaltung eines Arbeitnehmers in Grenzen hält. Darunter fällt zum Beispiel die Pflicht, Arbeit zu bestimmten Uhr-

zeiten zu verrichten, begrenzte Pausenzeiten einzuhalten oder Arbeiten durchzuführen, die als unangenehm gelten. Der Begriff der strukturellen Gewalt läuft permanent Gefahr, überstrapaziert zu werden und keinen analytischen Mehrwert zu bringen. Um dem Muster Gewalt durch Arbeit genauer nachzuspüren, erscheint es daher sinnvoll, das begriffliche Instrumentarium stärker zu differenzieren, z.B. anstatt von struktureller Gewalt am Arbeitsplatz konkreter von Diskriminierung zu sprechen.

## 5. Fazit

Wenn Polizisten Taser einsetzen, ist Gewalt Bestandteil ihres Arbeitsalltags. Indem Rettungskräfte sich während ihres Einsatzes körperlicher Attacken ausgesetzt sehen, erfahren sie bei ihrer Arbeit Gewalt. Bei der Fixierung von Patienten handelt es sich um Gewalt, die sich als strukturelle Folge der hiesigen Arbeitsorganisation begreifen lässt.

Das gesellschaftliche Leben ordnet sich allerdings nicht entlang allgemeinerer Muster, die Forschende vorschlagen, um soziale Vorgänge besser zu verstehen. So ist es auch mit Blick auf den Zusammenhang von Arbeit und Gewalt. Eher ist damit zu rechnen, dass alle drei der vorgeschlagenen Perspektiven zusammengekommen sinnvoll sind, um zu begreifen, wie konkrete Situationen, in denen die Beteiligten arbeiten und Gewalt stattfindet, entstehen, verlaufen, aufhören oder sich verstetigen – mit den entsprechenden kurz-, mittel- und langfristigen Folgen für die involvierten Personen.

Im Herbst 2017 suchen täglich geschätzte 1.500 Menschen das Wohnungsamt der Stadt München auf. Arbeitsorganisation und Personaleinsatz der Behörde sind jedoch nur auf 400 Besucher am Tag ausgelegt. Die Stimmung ist angespannt, viele der Hilfesuchenden sind infolge langwieriger und erfolgloser Verfahren frustriert, viele der Mitarbeitenden verunsichert und infolge spannungsgeladener Begegnungen mit Antragstellenden bis hin zu Attacken (Gewalt bei der Arbeit) verängstigt. Die Arbeitsbedingungen kulminieren in einer Situation struktureller Gewalt (Gewalt durch Arbeit), die zum genannten Zeitpunkt mithilfe von 25 Sicherheitskräften bearbeitet wird, die – Stichwort Gewalt als Arbeit – Übergriffen vorbeugen sollen oder im Ernstfall eingreifen (vgl. Anlauf/Loerzer 2017). Die von uns vorgeschlagene Unterscheidung der drei Muster, wie Arbeit und Gewalt miteinander in Beziehung stehen, hat das Potenzial, Fälle dieser Art besser zu verstehen.

## Literatur

*Abraham, M./Tastsoglou, E. (2016):* Addressing Domestic Violence in Canada and the United States. In: *Current Sociology*, Heft 4/2016, S.568-585.

*Anglin, M. K. (1998):* Feminist Perspectives on Structural Violence. In: *Identities*, Heft 2/1998, S.145-151.

*Anlauf, T./Loerzer, S. (2017):* Beratung im Hochsicherheitstrakt. In: *Süddeutsche Zeitung*, 8.11.2017, S.28.

*Antonovsky, A., (1997):* Salutogenese. Tübingen: dgvt.

*Argento, E./Reza-Paul, S./Lorway, R./Jain, J./Bhagya, M./Fathima, M./Sreeram, S. V./Hafeezur, R. S./O’Neil, J. (2011):* Confronting Structural Violence in Sex Work. In: *AIDS Care*, Heft 1/2011, S.69-74.

*Armstrong, P./Armstrong, H./Banerjee, A./Daly, T./Szebehely, M. (2011):* Structural Violence in Long-Term Residential Care. In: *Women’s Health & Urban Life* 10, S.111-129.

*Baillien, E./De Witte, H. (2009):* Why is Organizational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators. In: *Economic and Industrial Democracy*, Heft 3/2009, S.348-371.

*Banerjee, A./Daly, T./Armstrong, P./Szebehely, M./Armstrong, H./Lafrance, S. (2012):* Structural violence in Long-term, Residential Care for Older People. In: *Social Science & Medicine*, Heft 3/2012, S.390-398.

*Bauman, Z. (1992):* Dialektik der Ordnung. Hamburg: Europäische Verlagsanstalt.

*Baxter, V./Margavio, A. (1996):* Assaultive Violence in the U.S. Post Office. In: *Work and Occupations*, Heft 3/1996, S.277-296.

*Beale, D./Hoel, H. (2010):* Workplace Bullying, Industrial Relations and the Challenge for Management in Britain and Sweden. In: *European Journal of Industrial Relations*, Heft 2/2010, S.101-118.

*Beckerleg, S./Hundt, G. L. (2004):* Structural Violence in a Tourist ‘Paradise’. In: *Development*, Heft 1/2004, S. 109-114.

*Behr, R. (2014):* „Gewalt“ und „Zwang“ – Überlegungen zum Diskurs über Polizei; in: Schmidt-Semisch H./Hess H. (Hrsg.), *Die Sinnprovinz der Kriminalität*, S.203-218. Wiesbaden: Springer VS.

*Bittner, E. (1979): The Functions of the Police in Modern Society. Cambridge: Oelgeschlager, Gunn & Hain.*

*Blumer, H. (1954): What is Wrong with Social Theory? In: American Sociological Review, Heft 1/1954, S.3-10.*

*Bommes, M./Tacke, V. (2001): Arbeit als Inklusionsmedium moderner Organisationen; in: Tacke, V. (Hrsg.): Organisation und gesellschaftliche Differenzierung, S.61-83. Opladen: Westdeutscher Verlag.*

*Braun, A. (2015): Campus Shootings. Bielefeld: transcript.*

*Brown, R. H. (2016): Multiple Modes of Care. In: Global Networks Affairs, Heft 2/2016, S.237-256.*

*Bureau-Point, E./Phan, S. (2016): The Structural Violence of Patient Participation in Cambodian HIV Services. In: Qualitative Health Research, Heft 9/2016, S. 1263-1274.*

*Buschka, S./Gutjahr J./Sebastian M. (2013): Gewalt an Tieren; in: Christ M./Gudehus C. (Hrsg.), Gewalt. Ein interdisziplinäres Handbuch, S.75-83. Stuttgart: Metzler.*

*BVerfG (2017): Mündliche Verhandlung in Sachen „Fixierung im Rahmen der öffentlich-rechtlichen Unterbringung“. Pressemitteilung Nr. 107/2017 vom 1. Dezember 2017.*

*Clausen, L. (1988): Produktive Arbeit, destruktive Arbeit. Berlin und New York: de Gruyter.*

*Collins, R. (2013): Micro and Macro Causes of Violent Atrocities. In: Sociologia, Heft 71/2013: S.9-22.*

*Della Porta, D./Reiter H. (Hrsg.) (1998): Policing Protest. Minneapolis: University of Minnesota Press.*

*dpa (2018): Zweimal. Berlins Polizei testet Taser. In: Süddeutsche Zeitung, 23.1.2018, S.5.*

*Dziuban, A. (2015): Structural violence: Social and Institutional Oppression Experienced by Sex Workers in Europe. Amsterdam: International Committee on the Rights of Sex Workers in Europe.*

*Farmer, P. (2004): An Anthropology of Structural Violence. In: Current Anthropology, Heft 3/2004, S.305-325.*

- Fassin, D. (2013):* Enforcing Order. Cambridge: Polity Press.
- Feltes, T./Weigert, M. (2018):* Gewalt gegen Einsatzkräfte der Feuerwehren und Rettungsdienste in Nordrhein-Westfalen. Bochum: Ruhr-Universität Bochum.
- Fox, S./Spector, P. E. /Miles, D. (2001):* Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice. In: Journal of Vocational Behavior, Heft 3/2001, S.291-301.
- Galtung, J. (1975):* Strukturelle Gewalt. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Garcia-Reid, P. (2008):* Understanding the Effect of Structural Violence on the Educational Identities of Hispanic Adolescents. In: Children & Schools, Heft 4/2008, S.235-241.
- Goldhagen, D.J. (1996):* Hitlers willige Vollstrecker. Berlin: Siedler.
- Goltermann, S. (2017):* Opfer. Frankfurt am Main: S. Fischer.
- Grassegger, H./Krause T. (2017):* Inside Facebook: Wie sich ein Löschzentrum abschottet. In: Süddeutsche.de, 25.5.2017.
- Hamer, J. F./Lang, C. (2015):* Race, Structural Violence, and the Neoliberal University. In: Critical Sociology, Heft 6/2015, S.897-912.
- Harrell, E. (2011):* Bureau of Justice Statistics. Special Report. Workplace Violence, 1993-2009. <http://www.bjs.gov/index.cfm?ty=pbdetail&iid=2377> (03.12.2017).
- Health and Safety Executive (2017):* Violence at work, 2015/16. Findings from the Crime Survey for England and Wales and from RIDDOR. <http://www.hse.gov.uk/statistics/causinj/violence/violence-at-work.pdf?pdf=violence-at-work> (03.12.2017).
- Heath, C./Luff, P. (1996):* Documents and Professional Practice: „Bad“ Organisational Reasons for „Good“ Clinical Records. In: Proceedings of the 1996 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work. Boston: ACM Press.
- Hirsch, R. D./Vollhardt, B. R. (2001):* Gewalt in stationären Einrichtungen: gesellschaftlich sanktioniert? In: Zeitschrift für Gerontopsychologie & -psychiatrie, Heft 1/2001, S.11-21.

*Hoffmann, J./Timmel Zamboni, K. (2014): Building up a Threat Assessment Process at Universities; in: Meloy, J.R. /Hoffmann, J. (Hrsg.): International Handbook of Threat Assessment, S.351-359. New York: Oxford University Press.*

*Hoffmann, J. (2011): Sicherer Arbeitsplatz – Gewalt, Angst und Arbeitsausfall durch ein psychologisches Bedrohungsmanagement verhindern; in: Olschok, H. (Hrsg.): Jahrbuch Unternehmenssicherheit 2011, S.163-172. Köln: Carl Heymanns Verlag.*

*Hoffmann, J./Blass, N. (2012): Bedrohliches Verhalten in der akademischen Welt. In: Polizei & Wissenschaft, Heft 2/2012, S.38-44.*

*Hughes, E. C. (1962): Good People and Dirty Work. In: Social Problems, Heft 1/1962, S.3-11.*

*Hutchinson, J. (2012): Rethinking Workplace Violence as an Employment Relations Problem. In: Journal of Industrial Relations, Heft 5/2012, S.637-652.*

*Jacobs, J. L./Scott, C. L. (2011): Hate Crimes as One Aspect of Workplace Violence: Recommendations for HRD. In: Human Resources, Heft 1/2011, S.85-98.*

*Janisch, W. (2018): Der Rest von Freiheit. In: Süddeutsche Zeitung, 31.1.2018, S.5.*

*Kellner, A./Öhlinger, R./Schneider, R./Sene Cura, K. H. (2013): Pflegequalität und Personalschlüssel eine Untersuchung in österreichischen Pflegeheimen. Wien und Graz: NWV.*

*Koloma Beck, T. (2011): The Eye of the Beholder: Violence as a Social Process. In: International Journal of Conflict and Violence, Heft 2/2011, S.345-356.*

*Koloma Beck, T./Schlichte K. (2014): Theorien der Gewalt zur Einführung. Hamburg: Junius.*

*Kotschote, I. (2008): Strukturelle Gewalt in Einrichtungen der Behindertenhilfe. Diplomarbeit. Hamburg: Universität Hamburg.*

*Kühl, S. (2014): Ganz normale Organisationen. Berlin: Suhrkamp.*

*Lyons, T./Krusi, A./Pierre, L./Kerr, T./Small, W./Shannon, K. (2017a): Negotiating Violence in the Context of Transphobia and Criminalization. In: Qualitative Health Research, Heft 2/2017, S.182-190.*

*Lyons, T./Krusi, A./Pierre, L./Small, W./Shannon, K. (2017b):* The Impact of Construction and Gentrification on an Outdoor Trans Sex Work Environment. In: *Sexualities*, Heft 8/2017, S.881-903.

*Mackert, J. (2011):* Im Auftrag des Staates. Die geheime Gesellschaft der Folterer. *Berliner Journal für Soziologie*, Heft 3/2011, S.431-459.

*Michalek, S. (2000):* Gewalt- und Konflikterfahrungen von Menschen mit geistiger Behinderung im Lebenskontext Heim. Dortmund: Universität Dortmund.

*Nešković, W. (Hrsg.) (2015):* Der CIA-Folterreport. Frankfurt am Main: Westend.

*Neuman, J. H./Baron, R. A. (1998):* Workplace Violence and Workplace Aggression. In: *Journal of Management*, Heft 3/1998, S.391-419.

*Nolan, P./Dallander, J./Soares, J./Thomson, S./Arnetz, B. (1999):* Violence in Mental Health Care. In: *Journal of Advanced Nursing*, Heft 4/1999, S.934-941.

*OSHA (2016):* Guidelines for Preventing Workplace Violence for Healthcare and Social Service Workers. <https://www.osha.gov/Publications/osha3148.pdf> (03.12.2017).

*Osler, A. (2006):* Excluded Girls. In: *Gender & Education*, Heft 6/2006, S. 571-589.

*Pachirat, T. (2011):* Every Twelve Seconds. Yale: Yale University Press.

*Preiser, C. (2016):* Gewalt im Alltag von Türstehern; in: *Equit, C./Groenemeyer A./Schmidt H. (Hrsg.), Situationen der Gewalt*, S. 323-341. Weinheim und München: Beltz Juventa.

*Rau, T./Fegert, J. M./Hoffmann, J./Allroggen, M. (2013):* Zielgerichtete Gewalt von Studierenden an Hochschulen. In: *Das Hochschulwesen*, Heft 1-2/2013, S. 3-9.

*Reemtsma, J. P. (2008):* Vertrauen und Gewalt. Hamburg: Hamburger Edition.

*Roshdi, K./Hoffmann, J./Allwinn, M. (2015):* Umgang mit bedrohlichen Personen in der Notfallmedizin; in: *Salomon, F. (Hrsg.): Praxisbuch Ethik in der Notfallmedizin*, S.289-301. Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

*Rugala, E./Isaacs, A. R. (Hrsg.) (2001): Workplace Violence. Virginia: U.S. Department of Justice.*

*Salin, D. (2003): Ways of Explaining Workplace Bullying. In: Human Relations, Heft 10/2003, S.1213-1232.*

*Stahl, K. (2016): Arbeitssituation von angestellten Hebammen in deutschen Kreißsälen – Implikationen für die Qualität und Sicherheit der Versorgung. In: Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen. In Press.*

*Syed, I. U. (2015): Labor Exploitation and Health Inequities Among Market Migrants. In: Journal of International Migration and Integration, Heft 2/2015, S. 449-465.*

*The Hartford Loss Control Department (1999): Workplace Violence Prevention Program. [https://www.noao.edu/safety/itt\\_hartford\\_risk\\_management\\_resources/workplace\\_violence\\_prevention.pdf](https://www.noao.edu/safety/itt_hartford_risk_management_resources/workplace_violence_prevention.pdf) (03.12.2017).*

*Tobbin, T. J. (2001): Organizational Determinants of Violence in the Workplace. In: Aggression and Violent Behavior, Heft 1/2001, S.91-102.*

*U.S. Bureau of Labor Statistics (2016): Census of Fatal Occupational Injuries Charts, 1992-2015. <https://www.bls.gov/iif/oshwc/foi/cfch0013.pdf> (03.12.2017).*

*USDA (2001): The USDA Handbook on Workplace Violence Prevention and Response. <http://www.dm.usda.gov/workplace.pdf> (03.12.2017).*

*Vogt, W. A. (2013): Crossing Mexico: Structural Violence and the Commodification of Undocumented Central American Migrants. In: American Ethnologist, Heft 4/2013, S.764–780.*

*Voß, G. G. (2010): Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs; in: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie, S.23-80. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.*

*Wernicke, C. (2018): Männlich, jung, brutal. Studie untersucht Gewalt gegen Feuerwehrleute und Sanitäter. In: Süddeutsche Zeitung, 5.1.2018, S.6.*

*Wieviorka, M. (2006): Die Gewalt. Hamburg: Hamburger Edition.*