

























































Zu diesem Verhalten passt auch, dass einige Chefs auf mitangehörte oder beobachtete sexuelle Belästigungen durch Kunden nicht reagieren (Ilayda, P 8: 39) oder Vorfälle als belanglos und die belästigten jungen Frauen als „zu zimperlich und hysterisch“ einstufen (Lilly, P7: 20). Aber diese Gruppe zählt in unserem Sample zur Minderheit. Bei der Mehrheit der DienstgeberInnen im Gast- und Friseurgewerbe dürfte zumindest ein Bewusstsein für sexuelle Belästigungen ihrer Mitarbeiterinnen durch KundInnen bestehen, glaubt man den Interviewpartnerinnen. Sie setzten eine Reihe von Maßnahmen, um den sexuellen Belästigungen Einhalt zu gebieten. Die Friseurinnen und Kellnerinnen erzählten von Begebenheiten, bei denen der Chef/ die Chefin mit dem Rauswurf des Kunden reagierte (z.B. Inge, P 10; Ilayda, P 8: 9), oder dass vorsichtshalber immer zwei MitarbeiterInnen zum Dienst eingeteilt werden (Beate, P 7: 166). Letztere Sicherheitsmaßnahme lässt sich jedoch gerade in sehr kleinen Betrieben nicht umsetzen. Inges Chefin bestärkt daher ihre Mitarbeiterinnen nicht nur darin, sich gegen übergriffige Kunden zu wehren, sie organisierte auch einen Anti-Sexismus- und Anti-Rassismus-Workshop mit Selbstverteidigungselementen für die Belegschaft, um sie zu befähigen, sich gegen übergriffige KundInnen mündlich, gegebenenfalls auch körperlich, zur Wehr zu setzen. Inge gefällt diese Idee vor allem auch vor dem Hintergrund, dass man nicht jeden verbal übergriffigen Kunden des Lokals verweisen kann.

*Ich finde es super, weil man einfach merkt, wie wichtig ihr das ist, dass unsere Sicherheit gegeben ist, und dass so etwas einfach nicht toleriert wird. Und nicht toleriert werden kann auf Dauer. Die Grenze ist halt da, es geht nicht anders. Weil irgendwie kommt ein blöder Spruch mal von jedem, und jetzt nicht nur auf Sexuelles bezogen. Du kannst halt nicht alle raushauen, die dir halt nicht passen. (...) Aber ich finde es auch echt super, dass sie das macht, das taugt mir echt. (Inge, P 10: 275)*

Sie fühlt sich daher auch nicht mit dem Problem allein gelassen wie jene Kolleginnen, deren Chefinnen ihnen geraten haben, die Belästigungen zu ignorieren. Instruktionen durch die Vorgesetzten, die die Betroffenen „ermächtigen“ im Sinne der Befähigung, sich adäquat gegen Übergriffe wehren zu können, haben nur wenige erhalten. Lena (P 12: 160) erzählt von einer Bekannten, die für eine Promotionagentur arbeitet und die instruiert wurde, bei sexuellen Belästigungen laut zu sagen: „Mein Herr, Ihre Hände gehören da nicht hin.“ Es lässt sich über diese Formulierung zwar diskutieren, aber sie erlaubt der Betroffenen zumindest eine Reaktion und macht den Übergriff publik.

Bei sexuellen Belästigungen durch **gleichrangige Kollegen** reicht die Palette der gesetzten Schritte von tolerieren bis zur Normverdeutlichung. Ein für sein übergriffiges Verhalten bekannter Mitarbeiter eines kleineren Unternehmens war durch seine Freundschaft mit dem Chef geschützt; alle würden darüber reden, aber niemand tue etwas dagegen, so Lena (P 12: 143). Ganz anders verhielt sich Ursulas Vorgesetzter, der der Belegschaft deutlich machte, dass in seiner Abteilung jegliche Form sexueller Belästigung nicht toleriert werde. Jeder, der sich nicht daran halte, habe mit Konsequenzen zu rechnen. Wichtig ist, so Ursula, dass die Leitung dies auch öffentlich kundtut.

*Ich war auch froh, dass das mal wirklich zur Sprache gekommen ist und dass es ein offizielles Statement von oben gegeben hat, dass das nicht unter den Tisch fällt. (Ursula, P 12: 170)*

Ursula hob zudem besonders positiv hervor, dass – obwohl die Übergriffe gegen sie Anlass für die Thematisierung von sexueller Belästigung waren – ihr Vorgesetzter sie nicht namentlich erwähnte. Sie sei danach auch nicht mehr belästigt worden. In einer anderen Diskussion wird – wie in Bezug auf das Vorgehen gegen sexuelle Belästigung durch Kunden – auf die beschränkten Handlungsmöglichkeiten der ArbeitgeberInnen hingewiesen, insbesondere wenn die sexuelle Belästigung von Lehrlingen ausgehe, weil diese erhöhten Kündigungsschutz genießen (vgl. Sabine, P 15: 134).

Deutlich schwieriger scheint es für manche Vorgesetzte zu sein, wenn sie auf Belästigungen von Kollegen **in Leitungspositionen oder auf ihrer eigenen Hierarchieebene** reagieren müssten. Wie weiter oben dargestellt, wandten sich einige junge Frauen nicht an ihre Vorgesetzten, weil sie davon ausgingen, die männlichen Seilschaften ohnehin nicht aufbrechen zu können. Die Erfahrungen einiger Frauen in unserer Untersuchung legen nahe, dass diese Befürchtungen zu Recht bestehen. Kerstins Geschichte steht beispielhaft dafür, dass sich manche Männer auf der Führungsebene nach wie vor schwer tun, Partei für die schutzbedürftigen Opfer zu ergreifen und damit ihre Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen nicht wahrnehmen. Der Küchenchef bemühte sich zwar, durch Gespräche mit dem übergriffigen Lehrlingsausbildner diesen zur Raison zu bringen und durch die Gestaltung der Dienstpläne ein zu häufiges Zusammentreffen von Opfer und Täter zu verhindern, aber auch er ignorierte lange Zeit die sexuellen Belästigungen, und seine Bemühungen um eine Beendigung blieben halbherzig:

*Mein Küchenchef hat eigentlich über das alles hinweggeschaut, er hat oft genug etwas gesehen und oft genug etwas mitbekommen, er hat sich nicht wirklich eingemischt. (Kerstin, P 14: 119)*

Ob aus Bequemlichkeit, männlicher Solidarität, ideologischen Gründen, weil er nicht wusste, was tun, oder weil er die sexuellen Belästigungen nicht ernst nahm, bleibt dahingestellt.

Der Kasernenkommandant hingegen zeigte gar keine Anstrengungen, den übergriffigen Ausbildner zu stoppen. Im Gegenteil, er bezichtigte Kerstin der Lüge und drohte ihr mit Kündigung. Damit schob er ihr nicht nur die Verantwortung zu, er entschuldigte das Verhalten des Lehrlingsausbildners quasi als ein natürliches, gegen das man nichts unternehmen könne. Nachdem Kerstin eine Versetzung in eine andere Kaserne durchgesetzt hat, wird sie am neuen Arbeitsplatz mit Schweigen begrüßt und – obwohl im dritten Lehrjahr – lediglich zu Hilfsarbeiten eingeteilt. Der Täter blieb organisationsintern unbehelligt.

Die Vorgesetzten von Lilly hatten nicht das Wohl der 17-jährigen Praktikantin im Blickfeld, sondern dasjenige des belästigenden Kollegen und das der Firma. Lilly wurde bedrängt, die Vorfälle auf sich beruhen zu lassen, ihr Praktikum sei ohnehin bald zu Ende, während ihr Chef riskiere, gekündigt zu werden. Außerdem gefährde sie das Fortbestehen des Unternehmens, wenn Finanziers und Medien

davon erführen. Das heißt, im Falle eines Outings wäre sie verantwortlich für die beschädigte Karriere des Belästigers und den Ruin der Firma. Damit wurde nicht nur massiver Druck auf das Opfer ausgeübt, sondern gleichzeitig die psychischen Belastungen durch die sexuellen Belästigungen völlig ignoriert (vgl. Lilly, P 7 und P 13).

Abschließend soll hier noch auf einen Aspekt hingewiesen werden, den auch ExpertInnen ansprechen. Für Jugendliche, die eine überbetriebliche Lehre absolvieren, ist es vielfach nicht leicht, Praktikumsplätze zu finden. Als Lilly das Verhalten des Vorgesetzten schon beim Bewerbungsgespräch befremdlich fand – er fragte sie danach, ob sie einen Freund habe und ob sie noch Jungfrau sei –, wollte sie dort nicht zu arbeiten beginnen. Die Leiterin der überbetrieblichen Ausbildung überredete sie jedoch, die Stelle anzunehmen (Lilly, P 7: 20). Es scheint, dass dem Praktikumsplatz zuliebe von den Verantwortlichen Hinweise auf sexuelle Belästigung einfach ausgeblendet und in Kauf genommen werden. Als die Ausbildungsleiterin nach Ende des Praktikums vom Ausmaß der sexuellen Belästigung erfuhr, wollte sie dies zwar der Leitung der Praktikumsfirma melden, Fakt ist jedoch, dass sie die anfänglichen Bedenken Lillys in den Wind schlug.

### **KollegInnen**

Die Opfer sexueller Belästigung erwarteten von KollegInnen ihres Vertrauens – ähnlich wie von Eltern, Geschwistern und FreundInnen – eine Bestätigung, dass es sich um einen nicht tolerierbaren Übergriff handelte und das Verschulden nicht bei ihnen lag. Diese Form der emotionalen Unterstützung erhielten sie auch. Einige wandten sich an KollegInnen in der Hoffnung, dass diese an ihrer statt oder gemeinsam mit ihnen beim Täter oder Vorgesetzten intervenieren. Lillys Hoffnung, dass ihre ältere Kollegin mit dem übergriffigen Vorgesetzten reden sollte, hat sich nicht erfüllt. Sie ist enttäuscht darüber, weil die Kollegin die Belästigungen sogar selbst wahrnahm. Ursula hingegen wurde von einem Kollegen und einer Kollegin davon überzeugt, dass sie eine polizeiliche Anzeige machen müsse, und die Kollegin, die den Vorfall gesehen hatte, bot sich als Zeugin an. Der Kollege begleitete Ursula schließlich am nächsten Tag zur Polizei.

Sexuelle Belästigungen geschahen häufig vor vielen Augen und Ohren, was aber nur bei Ursula dazu führte, dass sich die KollegInnen einmischten. Alle anderen schauten und hörten weg. Kerstin führt dies auf das Machtungleichgewicht und Abhängigkeitsverhältnisse zurück. Die Rekruten, die mit den wenigen Angestellten in der Küche arbeiteten, trauten sich nichts gegen die Vorgesetzten zu sagen. Sabine glaubt allerdings, dass Männer sexuelle Belästigungen oftmals gar nicht „registrieren“ und daher nicht reagieren würden (Sabine, P 15: 197).

Konkurrenz in der Kollegenschaft, Gerüchte und Unterstellungen erschweren Solidarisierung und Unterstützung belästigter Kolleginnen. Sexuelle Belästigungen werden in Anmache und Berechnung des Opfers verkehrt:

*Unter den Kollegen wurde gemunkelt, dass ich mit dem Chef ‚beisammen‘ bin, andere wiederum sagten, ich mache mich an ihn ran wegen des Jobs. Dauernd musste ich ge-*

*gen solche Unterstellungen ankämpfen, da bekommt man so einen Hass auf das Büro.  
(Lilly, P 13: 54)*

### **Eltern, Geschwister und FreundInnen**

Über die sexuelle Belästigung mit Eltern, Geschwistern und FreundInnen zu reden, basiert auf großem Vertrauen und der Erwartung, dass die Entrüstung über das Geschehene von jemanden geteilt wird, und in der erhofften Versicherung, die Situation nicht selbst verschuldet zu haben. Die Eltern, Geschwister und FreundInnen erfüllten in den meisten Fällen diese Erwartungen, wie die folgenden zwei Zitate belegen:

*Meine Mama hat mir dann erzählt, dass sie in einer ähnlichen Situation war. (...) Sie hat mich gefragt, wie es mir dabei geht, ob ich jetzt aufhören will oder nicht. Sie hat mir eigentlich auch geholfen, dass ich für mich beschlossen habe, mich davon nicht unterkriegen zu lassen. Ich habe nichts falsch gemacht – das hat sie mir auch gesagt, dass es nicht meine Schuld ist. Das ist gut, wenn man schon dazu tendiert [immer bei sich selbst die Schuld zu suchen]. Also rational gesehen weiß man das eh, dass es nicht die eigene Schuld ist. Sie hat mir dann nochmal bestätigt, dass es überhaupt nichts mit mir zu tun hat und dass es seine Schuld ist. Das hat schon nochmal geholfen, dass man das von außen hört, obwohl es einem natürlich bewusst ist. (Leonie, P 21: 68)*

Nina erzählte es ihrer Schwester und ein paar Freundinnen:

*Sie haben mich halt im Prinzip auch nur bestärkt in meinem Denken, dass der einfach komisch und notgeil ist. (...) Ich habe ihnen echt alles erzählt, den ganzen Verlauf, und sie waren beide ziemlich schockiert, weil sie haben ihn auch beide gekannt und sie hätten ihn halt ganz anders eingeschätzt, aber geraten haben sie mir nichts. (Nina, P 12: 117)*

Mit wenigen Ausnahmen werden den jungen Frauen von Eltern, Geschwistern und FreundInnen keine Ratschläge erteilt, sie hätten sich empört, seien schockiert gewesen und hätten den Täter in Abwesenheit beschimpft. Nur Lillys Schwester fordert sie auf, sich an die Arbeiterkammer zu wenden (P 13: 8), und Studienkolleginnen von Natascha meinen, sie soll den Vorfall dem Rektor melden (P 14: 319). Die beiden jungen Frauen fühlen sich durch diese Aufforderungen etwas unter Druck gesetzt, weil ihnen indirekt die Bürde aufgeladen wurde, durch ihre Meldung andere Frauen vor den sexuellen Belästigungen dieser Männer zu bewahren. Ähnliches passierte in der Gruppendiskussion, an der Lilly beteiligt war (P 7), als einige Teilnehmerinnen insistierten, sie müsse etwas unternehmen, um weitere Belästigungen zu verhindern.

Selten erhielten die Betroffenen Unterstützung von Angehörigen, die über den emotionalen Support hinausging: Die Schwester von Lilly (P 13: 8) – sie arbeitete in derselben Firma – hat den übergriffigen Chef vor den anderen Abteilungsleitern zur Rede gestellt. Kerstins Mutter begleitete sie zum Gespräch mit dem Kasernenkommandanten.

Von Eingeweihten nicht verstanden fühlten sich zwei InterviewpartnerInnen: Als Konrad (P 17: 19) seinem Vater von den Annäherungsversuchen einiger KundInnen erzählte, meinte dieser nur, er solle sie einfach ignorieren. „Von meinem Freund habe ich gar kein Verständnis für die Situation bekommen“, ärgert sich Lena (P 12: 79). Bei Lena war es zunächst so, dass sie die Annäherungen ihres Chefs – gemeinsame Mittagessen, via SMS kommunizieren – als nette freundschaftliche Geste einstuft, erst spät bemerkte sie, dass ihr Vorgesetzter mehr von ihr wollte. Ihre eindeutige Zurückweisung führte schließlich zur Kündigung. In der folgenden Interviewpassage wird deutlich, dass sie sich gerade wegen ihrer Zweifel und Selbstbeschuldigungen mehr Zuspruch von ihrem Freund erwartet hätte:

*Also das Merkwürdige war, ich konnte das irgendwie zu dem damaligen Zeitpunkt gar nicht richtig erfassen, was es war. Ich habe auch viel die Schuld bei mir gesucht und das ist letztendlich das, was mich im Nachhinein sehr aufregt. Also wirklich, dass ich damals halt noch so – ich würde sagen – naiv war, also dass er es irgendwie geschafft hat, mir die Schuld daran zu geben, so von wegen, ich hätte das ja provoziert und ich habe es halt in die Richtung auch gezogen und das alles. Und dann ist es auch noch so, dass der Freund irgendwie nicht darauf reagiert und sagt: „Naja, pff, bist jetzt halt gekündigt, das ist eh wurscht.“ (Lena, P 12: 79)*

Ein paar Frauen erzählten bewusst den Eltern, den Geschwistern bzw. dem Freund nichts von der sexuellen Belästigung, weil sie fürchteten, diese würden „ausrasten“, eifersüchtig werden oder sich große Sorgen machen (Ilayda, P 8: 42; Leonie, P 21: 106).

## Reaktionen auf Institutionenebene

Nur zwei Frauen, Lisa (P 7) und Kerstin (P 14), kontaktierten die **Arbeiterkammer**. Lisa ließ sich beraten, was sie gegen die Abwertungen und Beleidigungen ihres Chefs unternehmen könne, und war mit dem Gespräch sehr zufrieden. Anders als Kerstin, die gemeinsam mit ihrer Kollegin, die ebenfalls sexuell belästigt worden war, bei der Arbeiterkammer Rat suchte, nach ihrem Empfinden aber rüde abgewiesen wurde.

Kerstin war eine der beiden Frauen, die eine **polizeiliche Anzeige** erstatteten. Da die andere, Ursula, sich im Gespräch nur noch erinnerte, dass ein Strafverfahren stattfand und ihr der Sachschaden am Handy ersetzt wurde, werden im Weiteren ausschließlich Kerstins Erfahrungen berichtet.

Kerstin erstattete gemeinsam mit einer ebenfalls sexuell belästigten Arbeitskollegin bei einer ihr bekannten Polizistin Anzeige gegen den Lehrlingsausbildner. Die Staatsanwaltschaft beabsichtigte nach der Einvernahme der beiden Opfer, den Fall mangels Beweisen einzustellen. Als der Rechtsanwalt, der sie zunächst im Verfahren vertreten sollte, nichts dagegen unternahm, stellte sich heraus, dass er überwiegend für das Bundesheer, also den Arbeitgeber der Opfer, tätig war. Erst der Wechsel zu einem engagierten Rechtsanwalt veränderte die Situation, er konnte die Einstellung des Verfahrens verhindern. Der zuständige Richter lud laut Kerstin an die hundert Personen als ZeugInnen vor. „Der Richter hat uns zum Glück geglaubt, das war auch nicht so einfach.“ (P 14: 183)

*Dann war das ja nicht so einfach, weil so ein Gerichtsvorraum ist ja gar nicht so groß, und da sind dann noch sehr viele von unserer Kaserne gestanden. Viele haben versucht, „Geh' ,nehmt's die Anzeige zurück“. Also das war wirklich.... (Kerstin, P 14: 587)*

Der Druck, dem die beiden Frauen ausgesetzt waren, ist bei Kerstin heute noch zu spüren. Das Urteil fiel nach ihrem Empfinden zu milde aus: Ihr ehemaliger Lehrlingsausbildner wurde zu einer bedingten Haftstrafe von zwei Jahren und acht Monaten verurteilt. Außerdem wurde ihm die Lizenz zur Lehrlingsausbildung für fünf Jahre entzogen und er musste die Kosten für die jahrelange Psychotherapie von Kerstin übernehmen. Das Verteidigungsministerium zog schließlich auch Konsequenzen und entließ den Mitarbeiter. Kerstins Anstellung wurde nach Beendigung der Lehrzeit und dem Auslaufen der Behaltefrist nicht verlängert.

## **Folgen sexueller Belästigung**

Für die Täter zeitigten mit Ausnahme des soeben geschilderten Falles die sexuellen Belästigungen keine beruflichen Folgen. Weder kam es zu Versetzungen noch zu sonstigen Sanktionen, während bei manchen Opfern sowohl berufliche als auch gesundheitliche Auswirkungen konstatiert werden können.

Fünf Frauen erwähnen **berufliche Konsequenzen** in Zusammenhang mit der sexuellen Belästigung: Lena wurde gekündigt, Leonie in eine andere Abteilung versetzt (wo sie dann ihr Praktikum vorzeitig abbrach), und Kerstins Anstellung wurde nicht verlängert. Nina löste das Arbeitsverhältnis selbst: Sie habe ohnehin vorgehabt zu kündigen, der Vorfall habe dies lediglich beschleunigt. Lilly schließlich wurde zwar eine Lehrstelle angeboten, die sie aber aufgrund von bereits beim Vorstellungsgespräch erfolgten sexuellen Belästigungen eines Vorgesetzten nicht annehmen kann.

Die sexuellen Belästigungen sind für einige Frauen lediglich „nervig“ (Inge, P 10: 127) bzw. haben sie sich eine „dicke Haut“ (Nina, P 12: 184; Ursula, P 12: 187) zugelegt. Je länger und häufiger sie jedoch sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld ausgesetzt waren, desto deutlicher traten die **psychischen Belastungen** in Erscheinung. Bei einigen jungen Frauen stellte sich nach der Kündigung „eine unglaubliche Erleichterung“ ein, erst da hätten sie bemerkt, wie „extrem belastend“ die Situation für sie gewesen sei (Lena, P 12: 80; siehe auch Leonie, P 21; Ursula, P 12). Lilly ist während ihres viermonatigen Praktikums drei Mal im Krankenstand:

*Er hat mich so genervt. Ich konnte einfach nicht mehr. Bin oft in Krankenstand gegangen. Dreimal insgesamt. In der Früh war es so eine Qual, da hinzugehen. Ich habe mir vorgestellt, was heute wieder ablaufen wird. (Lilly, P 13: 52)*

Durch die jahrelangen sexuellen Belästigungen des Lehrlingsausbildners erkrankte Kerstin an schweren Depressionen, die sie nur mit Medikation und einer langfristigen psychotherapeutischen Behandlung in den Griff bekam. Schließlich zog sie in einen anderen Bezirk, um den ehemaligen Kollegen nicht mehr so häufig über den Weg zu laufen.

## Im Nachhinein und in Zukunft

Wir fragten die jungen Frauen und Männer mit Belästigungserfahrungen, wie sie heute, mit etwas zeitlichem Abstand, reagieren würden. Würden sie anders handeln und wenn ja, welche Schritte würden sie setzen? Was raten sie Opfern sexueller Belästigung? Jene, die keine entsprechenden Erfahrungen machen mussten, fragten wir danach, was sie im Fall von sexueller Belästigung tun und an wen sie sich wenden würden.

### Gleich und doch anders

Der Großteil der befragten Opfer ist retrospektiv relativ zufrieden mit dem eigenen Verhalten. Die Zufriedenheit rührt aus der Reflexion der Möglichkeiten, die ihnen zum damaligen Zeitpunkt zur Verfügung standen, und den gegebenen Abhängigkeitsverhältnissen. Gleichzeitig erklären sie, dass sie heute – älter, reifer und selbstsicherer geworden, aber auch stärker sensibilisiert – unmittelbarer und direkter bzw. vehementer reagieren würden.

*Ich würde, egal, ob das jetzt ein großer oder kleiner Betrieb ist, sofort was machen. Ich würde sofort zu ihm hingehen und ihm sagen, das ist sexuelle Belästigung, was du da machst, und ich könnte dich dafür anzeigen. Gleich stark zeigen, nicht schwach zeigen, weil dann geht es gleich Monate lang. (Lilly, P 13: 58)*

**Judith:** *Ich hätte eher, also jetzt im Nachhinein, wenn ich es jetzt noch einmal erleben würde, dann würde ich sehr schnell sagen, dass das nicht geht, dass das zu viel ist. (...)*

**B:** *Aber glaubst du, das hat damit zu tun, dass du jetzt älter bist und dich mehr traust?*

**Judith:** *Ähm, ich glaube, weil ich einfach viel sensibilisierter bin für diese Themen. Aber auch natürlich mit dem Alter, aber ich glaube, vor allen Dingen deswegen. (Judith, P 15: 360 ff.)*

**I:** *Gibt es im Rückblick heute, zwei bis drei Jahre später, irgendetwas, was Du anders machen würdest?*

**Leonie:** *Ja. Ich denke, dass ich es auf jeden Fall, nicht nur in der Situation, anders machen würde. Ich glaube, ich würde von Anfang an zeigen, dass ich selbstbewusst bin. Ich glaube schon, dass es einen Unterschied macht, welche Signale man sendet. Also ob man signalisiert: „ich versuche es jedem recht zu machen“ oder ob man selbstbewusst rüberkommt. Und ich glaube, dass ich in der Situation selber versuchen würde stärker zu reagieren. (...) Ich glaube, mittlerweile wäre ich schon so weit, mich zu wehren, auch wenn es nur verbal ist. (Leonie, P 21: 240ff.)*

Andere, wie etwa Nina, würden sich vor allem aus Verantwortung gegenüber potentiellen weiteren Opfern des Belästigers anders verhalten:

*Das einzige, was ich jetzt im Nachhinein vielleicht ändern würde, ist, dass ich dem Geschäftsführer, der mich nach Einreichung der Kündigung angerufen hat, vielleicht doch etwas sagen hätte sollen. (...) Darüber habe ich eigentlich mehr nachgedacht als über*



*die Situation selbst. Weil ich mir dann gedacht habe, ich war vielleicht stark genug, dass ich das nicht so an mich herangelassen habe, aber eine andere macht es vielleicht wirklich fertig. Und sie weiß nicht, wie sie damit umgehen soll. (...) also das ist das einzige, wo ich sage, das würde ich vielleicht jetzt im Nachhinein ändern und das würde ich auch raten, dass so etwas nicht ungesagt bleibt. Auch wenn man selbst vielleicht nichts mehr davon hat. Aber wenn der das einmal macht, dann macht er das vielleicht bei der nächsten, die ihm gefällt, wieder. (Nina, P 12: 206)*

Die vielen „vielleicht“ in diesem Zitat deuten jedoch auch darauf, dass Nina und den anderen Belästigungsoffern bewusst ist, dass das tatsächliche Handeln situationsbedingt ist und von den sonstigen Rahmenbedingungen abhängt.

### **„Das würde ich auch raten, dass so etwas nicht ungesagt bleibt“**

Auf die Frage, was sie Opfern von sexueller Belästigung raten würden, ist die durchgängige Antwort „reden“, „sich jemanden anvertrauen“; reden mit der besten Freundin, mit einer vertrauenswürdigen Arbeitskollegin, rät Sabine (P 15), der es lange schwer gefallen ist, das Erlebte zu thematisieren. Sich Verbündete suchen, ist eine weitere Strategie, die mehrfach empfohlen wird.

*Sich immer Verbündete suchen, das ist wichtig. Auch wenn man vielleicht gar nicht so viel ausrichten kann, in einem gewissen Umfeld, dann hat man aber trotzdem ein gutes Gefühl, dass jemand hinter einem steht, und dass einem irgendwie bestätigt wird, dass er einen „Schaden“ hat. (...) Damit man das auch abschließen kann. Dass man die eigenen Zweifel irgendwie ausräumt, dass er den „Schaden“ hat und nicht ich. (Lena, P 12: 205)*

Ursula ergänzt diese Überlegung um einen weiteren Aspekt. Sie meint, dass es eventuell hilfreich sein könne, sich einen männlichen Verbündeten zu suchen.

*Ich kann mich dem mit den Verbündeten nur anschließen. Ich glaube, dass es ganz wichtig ist. Das war ja auch bei mir dann der ausschlaggebende Grund, wirklich aktiv zu werden. Dass man da einfach jemanden hat, der einen unterstützt, der nicht nur sagt "ja, ist eh nichts", sondern der sich ein bisschen für einen stark macht und sich auch empört darüber. Ich hab manchmal das Gefühl, wenn der Verbündete ein Mann ist, dann gibt einem das noch mehr Sicherheit. Also wenn dann ein Mann sagt: „Ja, das war ein Schmarren“ oder so, „ich schäme mich auch dafür und sowas geht nicht“. Das hat mir damals noch mehr Sicherheit gegeben, weil das ist jetzt nicht nur „deine weibische Ansicht“, deine Überreaktion und Empfindlichkeit. Sondern dass es für alle Seiten eindeutig war, dass das eine Übertretung war, die einfach nicht sein darf. Das hat mir dann auch geholfen. Das hat einen Unterschied gemacht, für mich. (Ursula, P 12: 208)*

Natascha (P 14: 311) rät (potentiellen) Opfern, „so viel Hilfe wie möglich anzunehmen“. Im Wiederholungsfalle plädieren einige dafür, die Vorgesetzten einzuschalten und darüber hinaus juristische Schritte zu setzen (P 21; P 17).

### **Was tun im Falle, dass...**

Gefragt nach dem hypothetischen Vorgehen im Falle einer sexuellen Belästigung meinen die Jugendlichen ohne Belästigungserfahrung, dass sie zunächst den Täter/ die Täterin auffordern würden, es zu unterlassen. Sollte dies keine Wirkung zeigen, würden sie sich an die Vorgesetzten wenden. Die Frage der Gesprächsleiterin, ob ein solcher Übergriff für sie nicht schambesetzt und daher nicht so einfach zu thematisieren sei, wird von den männlichen Jugendlichen empört zurückgewiesen. Es gebe keinen Grund, warum sie sich für einen von jemand anderem begangenen Übergriff schämen sollten (P 17: 23).

Die Jugendlichen in der überbetrieblichen Lehrausbildung führen zudem die **SozialpädagogInnen** in der Einrichtung als Ansprechpersonen an, wobei manche die Trainer, die sie als Chefs titulieren, und andere die SozialpädagogInnen präferieren würden.

*Ich würde mich an die Sozialpädagogin wenden, weil die erzählt das nicht gleich herum. Sie holt außerdem von dir die Zustimmung ein, ob sie etwas an den Ausbilder oder den Chef weiterleiten darf. (Perteve, P 19: 15)*

Von diesen Jugendlichen werden nach längerem Nachdenken schließlich noch der **Schülervertrauensrat bzw. der Jugendvertrauensmann** im Betrieb als mögliche Ansprechpersonen bei sexueller Belästigung genannt (P 18; P 19).

Zwei junge Männer, die samstags bei großen Lebensmittelketten jobben, erachten die betriebsinterne **Hotline** für MitarbeiterInnen als eine Möglichkeit, sich Unterstützung zu holen (Ramadan und Konrad, P 17).

**Betriebsrat, Gewerkschaft, Arbeiterkammer** wurden sporadisch als mögliche Anlaufstellen genannt, gleichzeitig wurde bezweifelt, dass diese bei sexuellen Belästigungen durch KundInnen tatsächlich helfen könnten (P 17).

Auf Nachfrage meinten die jungen Männer und Frauen, sie könnten sich auch vorstellen, Beratungseinrichtungen aufzusuchen, kannten aber keine einschlägigen.

Im folgenden Kapitel ergänzt die Außensicht von ExpertInnen die Erfahrungen unserer InterviewpartnerInnen. Dabei wird deutlich, dass es zwar viele Übereinstimmungen gibt, dass aber insbesondere Aspekte des Allein-Seins, des Alleingelassen-Werdens der Betroffenen von manchen ExpertInnen nicht in ihrer vollen Tragweite gesehen werden.

## Interviews mit ExpertInnen

Der Schwerpunkt der Interviews mit ExpertInnen lag

zum einen auf ihren Wahrnehmungen betreffend **sexuelle Belästigungen** von Lehrlingen/ jungen DienstnehmerInnen (z.B. Bewusstsein für sexuelle Belästigung, Spezifika, Hilfesuchverhalten),

zum anderen auf ihren Einschätzungen zur **Gleichbehandlungskommission** bzw. zu Verfahren am **Arbeits- und Sozialgericht**.

Unter den dreizehn GesprächspartnerInnen befanden sich zwei Vertreterinnen der AK Wien bzw. Oberösterreich, eine Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, zwei stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Wien, ein Richter eines Arbeits- und Sozialgerichts, ein Vertreter des Klagsverbandes, eine leitende Mitarbeiterin von Wien Work, zwei Mitarbeiterinnen in Beratungsstellen, der Leiter des Projekts „Tatort Arbeitsplatz“ der Gewerkschaft *vida*, eine Vertreterin der Managementebene einer Hotelkette sowie ein psychosozialer Prozessbegleiter, der in seiner Arbeit vor allem mit Burschen zu tun hat.

### Was will das Opfer?

Die ExpertInnen nehmen unterschiedliche Motive für ein Sich-Wehren von Betroffenen wahr. So wies eine Interviewpartnerin darauf hin, dass es meist um das Sichtbar-Machen des Übergriffs, um das *story telling* gehe, und sah darin auch den Grund, dass Frauen in erster Linie ein Feststellen des erlittenen Übergriffs durch die Gleichbehandlungskommission wollten – die Einforderung von Schadenersatz, die den Gerichtsweg voraussetze, sei den meisten deutlich weniger wichtig.

Andere hatten die Erfahrung gemacht, dass Opfer von sexuellen Übergriffen zu etwa gleichen Teilen „nur wollen, dass es aufhört“ bzw. eine Reaktion des Vorgesetzten oder Kollegen wie etwa eine Entschuldigung erwarteten, oder aber, dass sich Frauen dahingehend Gerechtigkeit wünschten, dass „der Täter den Job verlieren soll“ (was sich allerdings eher in das Gegenteil verkehre, weil meistens das Opfer „geht oder gegangen wird“). In den Unternehmen, die betriebsintern Vorkehrungen für die Untersuchung von Belästigungsvorwürfen und entsprechende Sanktionierungen treffen, wählen betroffene Arbeitnehmerinnen fast ausschließlich den ersten Weg; niemand erinnerte sich, dass sich eine Beschwerdeführerin nach der internen Entscheidung zusätzlich an die Gleichbehandlungskommission oder an das Gericht gewendet hätte. Bei schweren Übergriffen komme es durchaus zu Kündigungen oder sogar Entlassungen, bei weniger schweren seien viele Opfer mit einer „offiziellen“ Entschuldigung (z.B. im Beisein von KollegInnen oder des Betriebsrates) zufrieden; wenn der Täter etwa außerdem zur Teilnahme an einem Diversity-Seminar verpflichtet werde, werde dies immer sehr begrüßt.

Einigkeit bestand dahingehend, dass Opfer eher kein Interesse an Gerichtsverfahren hätten, weil ihnen das sehr viel Energie abverlange, und das für Schadenersatz „in der Höhe von nur 1000 Euro“. Nicht zuletzt seien sie vor Gericht sehr exponiert und wehrlos, wenn z.B. der Gegner behaupte, sie

wolle sich an ihm für eine Zurückweisung rächen und damit das Opfer zur Täterin gemacht werde. Eine Interviewpartnerin hatte darüber hinaus beobachtet, dass zunehmend Gegenklagen wegen Rufschädigung oder Verleumdung erfolgen würden.

## **Warum werden Übergriffe nicht öffentlich gemacht?**

Ein zentraler Grund für das Nicht-Ansprechen von sexuellen Belästigungen ist die gesellschaftliche Tabuisierung des Themas Sexualität – wenn sexuelle Grenzverletzungen und Übergriffe auch in erster Linie Machtausübung und Demütigung bedeuten und wenig mit Sexualität zu tun haben. Von fast allen ExpertInnen wurde dieses Tabu wahrgenommen und angesprochen: Es sei der Grund dafür, dass Jugendlichen das Bewusstsein für die Problematik fehle. Gleichzeitig meinte eine in der Beratung tätige Interviewpartnerin, dass sexuelle Belästigung mittlerweile bereits ein Schulthema geworden sei, und stellte fest, dass „sogar Zehnjährige, Zwölfjährige den Begriff verwenden“, wenn sie in dieser Altersgruppe auch vermute, dass er nicht verstanden werde. Aus ihrer und der Sicht des befragten Richters werde sexuelle Belästigung teilweise ebenso inflationär verwendet wie Mobbing oder Burnout, was dazu führe, dass der Begriff seine Aussagekraft verliere.

Einer Expertin zufolge wollten vor allem junge Frauen „kein großes Tamtam“ und sie ergänzte, das betreffe in besonders starkem Maß Migrantinnen, die Angst vor der Reaktion zu Hause bzw. der Community hätten, wenn sie einen Übergriff thematisierten. Das spiegelt sich in deren geringem Anteil bei den bekannt werdenden Fällen wider, was nicht mit einer geringeren Betroffenheit in Zusammenhang gebracht wurde, sondern mit einer noch stärkeren Tabuisierung des Themas in der Community.

Gerade für jüngere Mädchen spiele zudem eine Rolle, dass sie sich vor einer Konfrontation mit dem Täter fürchteten und dies vermeiden wollten. Es sei schwierig für sie, Grenzverletzungen eindeutig als solche zu erkennen, und sie seien daher verunsicherbar, wenn ihnen vorgehalten werde, sie hätten ja „freiwillig mitgemacht“.

Abgesehen von dieser allgemeinen Einschätzung wurde in den Interviews fast durchgängig auf die prekäre Situation von Lehrlingen Bezug genommen, die vom Chef oder einem Ausbilder sexuell belästigt werden: Wehren sie sich, müssen sie sich eine neue Lehrstelle suchen (was im Fall der Belästigung durch Kollegen nicht zwangsläufig der Fall ist). Eine abgebrochene Lehre mache „keinen guten Eindruck“ und es sei fast nicht möglich, für nur ein paar fehlende Monate eine Lehrstelle zu finden. Erschreckend sei, dass wegen dieser Probleme erst bei massiveren körperlichen Übergriffen ein Sich-Wehren erfolge. Ein Interviewpartner empfand es sogar als „echt gefährlich“, sexuelle Belästigungen anzusprechen, weil das sofort Rechtfertigungs- und Erklärungsdruck erzeuge.

## Wer sind die Vertrauenspersonen?

Die ExpertInnen sind sich einig, dass bei den Jüngsten, also vor allem bei minderjährigen Lehrlingen, am ehesten die **Eltern** von Übergriffen erfahren, wenn auch aus unterschiedlichen Motiven heraus: entweder, weil die Mädchen zu ihren Müttern/ den Eltern ein gutes Verhältnis haben, oder auch, weil sie sehr stark kontrolliert werden und sich nichts vor ihnen geheimhalten lässt. Häufig intervenieren die Eltern dann am Arbeitsplatz, kontaktieren den Vorgesetzten der Tochter und suchen Beratungseinrichtungen wie etwa die Arbeiterkammer auf.

Ältere Betroffene wenden sich eher an die beste **Freundin**, teilweise auch an den Freund.

Der Prozessbegleiter, der vor allem zur Situation von Burschen befragt wurde, betonte, diesen fehle meist das Selbstbewusstsein, um sich Fremden anzuvertrauen, Übergriffe würden eher bekannt, weil sich ein Opfer „verplappere“, zum Beispiel, wenn es zu viel getrunken habe, und so würden die Mutter oder die Freundin darauf aufmerksam.

**Betriebsrat**, Gewerkschaft und Personalvertretung haben keine Vertrauensstellung, das sind „ältere Leute“, die aus Sicht der Betroffenen möglicherweise mit dem Täter klüngeln und denen Parteilichkeit mit dem Chef/ Unternehmen zugeschrieben wird. Stärker angenommen werden anscheinend „Vertrauensfrauen“, die es in vielen großen Firmen gebe. Hilfe bei **firmeninternen** BeraterInnen zu suchen sei oft problematisch, weil diese nicht grundsätzlich Stillschweigen gegenüber der Firmenleitung zusagen könnten, die Betroffenen „aber nur reden und nichts machen“ wollten. Informationen über einen übergriffigen Ausbilder z.B. könnten aber nicht zurückgehalten werden.

Einen besseren Ruf hat in der Wahrnehmung der ExpertInnen die **Arbeiterkammer**, hier gebe es die Erwartung „die AK hilft mir“, wenn auch in erster Linie in Zusammenhang mit arbeitsrechtlichen Konflikten betreffend den Lohn oder Überstunden. Ein Pluspunkt der Arbeiterkammer liege wohl auch darin, dass es sich dabei um eine externe Einrichtung handelt.

BeraterInnen in der Arbeiterkammer machen immer wieder die Erfahrung, dass Betroffene selbst oder deren Eltern einmalige persönliche oder telefonische Beratungen wahrnehmen, sich danach aber nicht mehr melden, nichts weiter unternehmen und „das Ganze einschlafen lassen“. Für eine Expertin hat das auch damit zu tun, dass viele Mädchen große Angst vor einer Konfrontation mit dem Täter hätten – und ihrer Erfahrung nach würden sie eine solche tatsächlich nicht durchstehen.

## Von der unterschwellig zur manifesten Belästigung

Aus Sicht aller Befragten erfolgen sexuelle Belästigungen nicht völlig überraschend, sondern es werde zunächst ein Klima dafür geschaffen, Belästigungen würden unterschwellig beginnen und sich steigern. Ein zunächst willkommener Flirt, auf den sich das spätere Opfer einlasse, könne zu verbalen Belästigungen führen, zum Bombardiert-Werden mit Emails, zu unerwünschten Berührungen. Gleichsam unabsichtlichen Berührungen gingen im Regelfall verbale Grenzverletzungen voraus. Latente

sexuelle Belästigungen, die in der Runde der KollegInnen fallen, nehme das spätere Opfer, das sich oft in einer abhängigen Position befinde, zunächst hin und könne sich dann gegen massiver werdende Aufdringlichkeiten nur schwer zur Wehr setzen. Einer der Experten nahm eine „logische Entwicklung“ wahr, die mit Belästigungen und Annäherungsversuchen beginne, gefolgt vom Herstellen „grenzwertiger Situationen“ – insbesondere für ein Opfer, das sich in Abhängigkeit vom Täter befinde, sei es in dieser Phase schon sehr schwierig, die Grenzüberschreitung zu benennen und deren Beendigung einzufordern.

Eine Gesprächspartnerin betonte mit Blick auf Mädchen in männlich dominierten bzw. „Männerberufen“, dass diese sexuelle Belästigungen, solange sie nicht massiv seien, „abspalten“ würden. So hingen in den Werkstätten häufig Plakate mit Pin-up-Girls, die ihr selbst sehr negativ auffallen würden, die Mädchen aber auch auf Nachfrage nicht störten: Das habe nichts mit ihnen zu tun.

Einmal wurde angemerkt, dass Belästiger meistens Wiederholungstäter seien und es sich bei Übergriffen selten um Einzelfälle handle. Gleichzeitig werde im Regelfall nur ein Opfer belästigt, manchmal zwei im selben Zeitraum.

Im Übrigen agierten Täterinnen genauso wie Täter, unabhängig davon, ob das Opfer männlich oder weiblich sei. Auch sie würden Flirts „zu weit ausdehnen“, lautstark über ihre Sexualpraktiken sprechen, ihr Opfer berühren, obwohl das sichtlich unerwünscht sei. Offenkundig sind im Pflegebereich Übergriffe besonders häufig – beispielhaft sei etwa das Vorstellen eines Zivildieners durch das Pflegepersonal bei Patientinnen mit Formulierungen wie: „Da hab ich euch einen besonderen Leckerbissen mitgebracht.“

## Risikofaktoren

Die ExpertInnen sind sich einig, dass **Lehrlinge** besonders gefährdet sind, Übergriffe zu erleben: Sie sind die Jüngsten im Betrieb, sind unerfahren und befinden sich in der Hierarchie ganz unten. (Unterschiedliche Auffassungen gab es hinsichtlich der Vulnerabilität älterer Frauen: Während die einen sie für „wehrhafter“ hielten, meinten andere, die Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes habe auch bei ihnen Verschweigen zur Folge.)

Als die anfälligsten **Berufssparten** – und zwar nicht nur in Hinblick auf Lehrlinge – wurden das Gastgewerbe, aber auch Friseurbetriebe, der Gesundheitsbereich und der Handel genannt. In erster Linie seien die TäterInnen KundInnen/ KlientInnen; aus Sicht eines Gesprächspartners erfolgten Übergriffe im Gastronomiebereich aber vor allem durch Vorgesetzte und KollegInnen, wahrscheinlich aufgrund des hohen Stresslevels. In einem Gespräch wurde die Vermutung geäußert, dass sich Frauen in Männerberufen „eine dickere Haut zulegen“ würden – was wohl bedeutet, dass es dort zwar zu Übergriffen kommt, diese Frauen aber weniger „wehleidig“ sind und nicht dauernd jammern.

Wenn auch bei den ExpertInnen weitgehend Einigkeit dahingehend besteht, dass es eher in **kleineren Betrieben** als in großen zu Belästigungen komme, ist zu vermuten, dass sich die Betriebsgröße

weniger auf die Häufigkeit von Übergriffen, sondern insbesondere auf deren Sichtbarkeit auswirkt. Als Argument wurde die direkte Abhängigkeit der Beschäftigten vorgebracht, aber auch die Tatsache, dass sowohl unter MitarbeiterInnen als auch zwischen Beschäftigten und Chef die persönlichen Beziehungen enger seien und das „Freundschaftliche“ dann in eine Belästigung kippe. (Gleichzeitig wurde kleinen Betrieben zugutegehalten, dass sie „die Mädchen manchmal auch richtig in die Familie aufnehmen“ würden.) Ein zusätzlicher Nachteil in kleinen Betrieben sei, dass sich dort keine „Lösungen“ finden ließen, im Regelfall müsse das Opfer gehen, wogegen in einem größeren manchmal eine Versetzung erfolge. Nur die beiden befragten Wiener Gleichbehandlungsbeauftragten konnten nicht bestätigen, dass kleinere Abteilungen für Übergriffe anfälliger seien.

Der Umschwung von einem freundschaftlich-kollegialen Umgang zu sexuellen Belästigungen erfolge häufig, wenn KollegInnen nach der Arbeit gemeinsam „etwas trinken gehen“, auf der betrieblichen Weihnachtsfeier oder dem Betriebsausflug. Das liege sicherlich am Alkoholkonsum, aber auch die Haltung „in der Freizeit kann ich tun, was ich will“ spiele eine Rolle.

Übergriffe erfolgten manchmal auch durch Vorgesetzte „vom Typ alter **Patriarch**“: „Der demütigt die Lehrlinge, die nicht parieren, und die besonders feschen werden sexuell belästigt.“ Dass in der Lehrlingsausbildung gerade ältere Mitarbeiter eingesetzt würden, ermögliche ihnen dann leichten Zugang zu ihren Opfern.

Schließlich hatte eine Expertin die Erfahrung gemacht, dass vor allem Mädchen, die schon Missbrauchserfahrungen hätten, Opfer von sexuellen Belästigungen würden.

Ein „Risiko“ auf einer ganz anderen Ebene besteht für junge Frauen mit Lernschwierigkeiten. Einer Gesprächspartnerin zufolge komme es in betreuten Werkstätten immer wieder zu sexuellen Belästigungen durch Kollegen, der Grund dafür liege darin, dass sowohl den Opfern als auch den Tätern ein offener Umgang mit Sexualität verwehrt werde. Sexualität werde in ihrem Umfeld verschwiegen, die jungen Erwachsenen hätten keine Informationen über Sexuelles und keine Möglichkeit, ihre Sexualität positiv zu erleben, weshalb sie diese dann manchmal sehr bedrängend ausleben würden. (Manchmal kämen auch Lehrpersonen in eine schwierige Situation, wenn die Auszubildenden sehr bedürftig seien und Körperkontakt benötigten, aber kein falsches Naheverhältnis entstehen sollte, aus dem heraus sich dann möglicherweise Verliebtheit bei der/ dem Jugendlichen entwickle.)

### **Exkurs: Burschen als Opfer von Belästigungen**

Unter männlichen Jugendlichen gebe es einen spezifischen „Opfertypus“: bedürftige Jugendliche, die aus sehr deprivierten Verhältnissen stammen und schon früh Gewalt erlebt haben. Ihre Multiproblemsituation ist auch dadurch gekennzeichnet, dass sie nicht in einer Familie leben, die sich um sie kümmert, und über kein soziales Netz verfügen, weswegen Übergriffe lange nicht bekannt werden. Prekäre Arbeitsverhältnisse erhöhten die Vulnerabilität der Burschen.

Um mehr Einblick in die Situation von **Burschen** zu erhalten, erfolgte ein Gespräch mit einem **Prozessbegleiter**, der außerdem mit therapiebedürftigen Burschen arbeitet und der einen Gesprächs-

kontakt zu einem Burschen vermitteln konnte, der sexuelle Belästigungen erfahren hatte (siehe P 16). Er erinnerte sich an einen Fall, der ca. im Jahr 2000 öffentlich bekannt wurde, bei dem zehn in einem Kinderheim lebende Burschen in arbeitsähnlichen Verhältnissen missbraucht wurden: Verschiedene Firmeninhaber, darunter z.B. eine Kleiderreinigung, boten dem Kinderheim an, Jugendliche stundenweise als Praktikanten zu beschäftigen, um Arbeitserfahrungen sammeln zu können. Tatsächlich mussten sie aber nicht nur bei ihren „Chefs“ zuhause putzen, sondern es kam auch zu sexuellen Übergriffen.

Der Interviewpartner betonte, dass es für Burschen generell schwieriger sei als für Mädchen, sich jemandem anzuvertrauen, weil sie immer noch „cool“ sein müssten, für Mädchen sei es leichter, „Hilfe zu brauchen und anzunehmen“. Dazu komme bei Burschen als ein wichtiger weiterer Unterschied das Tabu Homosexualität: Sie schämen sich und als eine Strategie des *victim blaming* vermitteln ihnen die Täter, sie seien selbst am Vorgefallenen schuld („Du hast ja eh eine Erektion gehabt.“).

Übergriffe gegen Burschen erfolgten allerdings weniger durch homosexuelle, sondern durch sexuell indifferente Täter: Männer mit einer unsicheren Sexualität und Selbstwertproblemen, die deshalb gleichgeschlechtliche Partner vorziehen, sich aber nicht als homosexuell empfinden würden. Seltener seien Täter pädosexuell, bei ihren Opfern handle es sich jüngere, noch kindlich-naive Burschen. Wie bei weiblichen Opfern gehe es bei den Übergriffen immer um Macht und Erniedrigung, sexuelle Befriedigung könne aber durchaus eine Rolle spielen.

Ein weiterer Grund für das Schweigen der Opfer ist das Bestehen einer Opfer-Täter-Allianz: Das Opfer hat selbst etwas Verbotenes getan, daher glaubt es – und wird vom Täter darin bestärkt –, keine Möglichkeit mehr zu haben, Hilfe zu holen. Im von diesem Experten vermittelten Interview (P 16) ist das Funktionieren dieser Falle gut nachvollziehbar.

Die anderen GesprächspartnerInnen hatten kaum oder zum Teil keine Erfahrungen mit männlichen Opfern von sexuellen Belästigungen. Einer erinnerte sich über einen längeren Zeitraum hinweg an zwei Vorfälle in einer „männerlastigen“ Sparte, bei denen jeweils ein homosexueller Arbeitnehmer einen Kollegen belästigte. In einem anderen Interview wurde darauf hingewiesen, dass männliche Täter Burschen gegenüber oft stärker gewalttätig seien und dem Opfer z.B. zwischen die Beine schlagen würden – dies mache den Aspekt der Erniedrigung noch viel deutlicher als bei Übergriffen gegenüber Mädchen und Frauen. Wenn Frauen Übergriffe setzten – in beiden berichteten Fällen eine Vorgesetzte – hatte eine Interviewpartnerin zwei völlig unterschiedliche Reaktionen erlebt: Der eine Mann war zunehmend verzweifelt und depressiv, der andere gab nach einiger Zeit bekannt: „Ich hab‘ sie flachgelegt, jetzt ist Ruhe.“

## **Rechtliche Möglichkeiten**

Auf der rechtlichen Ebene bestehen keine Spezifika, die junge Opfer betreffen würden, es soll hier aber die generelle Einschätzung der InterviewpartnerInnen über Verfahren vor der Gleichbehand-



lungskommission wie auch vor dem Arbeits- und Sozialgericht wiedergegeben werden, um ein umfassendes Bild von Möglichkeiten bzw. Behinderungen zu zeichnen.

Die Mehrzahl der InterviewpartnerInnen hält die **Gleichbehandlungskommission** (GBK) für wichtiger als das Arbeits- und Sozialgericht: Sie ist niederschwellig, den Betroffenen entstehen keine Kosten und – ein sehr schwerwiegendes Argument – die Mitglieder der Kommission sind ExpertInnen, die einerseits für das Thema sensibilisiert sind und andererseits aufgrund ihrer langjährigen Praxis gewisse Muster auf Seiten der ArbeitgeberInnen durchschauen. Deshalb sei auch die Atmosphäre „eine ganz andere als bei Gericht“.

Dass die GBK keine Entschädigung zusprechen kann, erachten manche als nur geringen Nachteil, weil die bei Gericht zugesprochenen Beträge ohnehin „eher symbolischen Charakter“ hätten. Das große Problem bei der GBK sei die durch mangelnde Ressourcen bedingte Verfahrensdauer: Sie betrage häufig mehr als zwei Jahre, ein Gerichtsverfahren dagegen üblicherweise nur wenige Monate (bis maximal ein Jahr). Außerdem sei für WienerInnen der Zugang zur in Wien eingerichteten GBK einfacher als für Personen aus den anderen Bundesländern – positiv angemerkt wurde in diesem Zusammenhang die Möglichkeit, Einvernahmen über Skype durchzuführen, um Verfahren zu beschleunigen.

Ausschließlich der Klagsverband plädiert dafür, den Gerichtsweg direkt, ohne vorherige Befassung der GBK zu beschreiten: Nach dem lang dauernden Verfahren vor der GBK hätten Betroffene nicht mehr die Kraft, mit ihrer Schadenersatzforderung vor Gericht zu gehen.

Die Arbeiterkammer als Vertreterin von Betroffenen agiert nicht in allen Bundesländern dahingehend einheitlich, dass Opfer von sexuellen Belästigungen grundsätzlich zunächst zur GBK oder zu Gericht geschickt werden. Laut der Interviewpartnerin aus der AK Oberösterreich sei der erste Schritt bei allen Betroffenen, auch bei Lehrlingen, der Versuch, einen außergerichtlichen Vergleich zu erzielen, und nicht selten zahle ein Belästiger tatsächlich. Werde das Vergleichsangebot nicht wahrgenommen, müsse zum einen abgeklärt werden, ob das Opfer zu einem Gerichtsverfahren bereit sei, und zum anderen, ob der Fall über genügend Substanz für die Gewährleistung von Rechtsschutz verfüge, ob also ein Erfolg im Verfahren zu erwarten sei. Seltener bringe man einen Fall bei der GBK ein, nämlich bei Vorliegen einer rechtlicher Unsicherheit: Sei diese geklärt, könne man mit dem Ergebnis zu Gericht gehen. Wegen der extrem langen Verfahrensdauer bei der GBK wähle man diesen Weg derzeit allerdings nur selten. Dasselbe gilt für die AK Wien: Früher wurde der Rechtsweg nur dann von vorneherein beschritten, wenn die Chancen bei Gericht gut schienen, tendenziell seien Betroffene zunächst zur GBK geschickt worden – aktuell erfolge dies seltener.

Während mit Blick auf die GBK v.a. ein Manko, nämlich die extrem lange Verfahrensdauer von gelegentlich bis zu drei Jahren, immer wieder angesprochen wurde, gibt es gegenüber den Verfahren am **Arbeits- und Sozialgericht** mehrere Kritikpunkte. Vereinzelt werden auch diese Verfahren als zu lang empfunden, gewichtiger sind aber andere Vorwürfe:

- Strafhöhe: Häufig werde dem Opfer nur der gesetzlich vorgesehene Mindestbetrag von 1000 Euro zugesprochen, für langfristige Übergriffe gebe es maximal 3000 Euro; die Festlegung der Höhe des Schmerzensgeldes erfolge „über den Daumen“.
- Versetzungen: Häufiger als der Täter werde das Opfer versetzt.<sup>4</sup>
- Erfahrungswerte: Wegen der geringen Zahl von anfallenden Verfahren fehlt den RichterInnen die Möglichkeit, typische, sich wiederholende Argumente und Strategien der Beschuldigten als Ausreden zu erkennen.
- Opferschutz: Die zuständigen RichterInnen wüssten nicht über Gewaltdynamiken, Traumatisierungen u.ä. Bescheid, weshalb immer wieder Retraumatisierungen von Opfern mit früheren Missbrauchserfahrungen erfolgten. Retraumatisierte Opfer mit den typischen Reaktionen Ausrasten oder Dissoziation würden dann als „nicht glaubhaft“ wahrgenommen, psychologische Gutachten dazu würden nie eingeholt. Außerdem wisse kaum ein Richter/ eine Richterin, dass im ASG-Verfahren kontradiktorische Einvernahmen<sup>5</sup> möglich seien.

Der befragte ASG-Richter widerspricht dem nur teilweise. Er kritisiert ebenfalls die generell im Antidiskriminierungsrecht vorgesehenen geringen Strafhöhen und auch er empfindet die Verfahren als „unangenehm, sehr untergriffig“. Seiner Wahrnehmung nach ist aber in der Richterschaft das Antidiskriminierungsrecht mittlerweile gut verankert (bei seiner Einführung 2004 habe es dafür nur Unverständnis gegeben), die jungen RichterInnen sind kompetent, sie haben die Materie inzwischen im Studium und in der Ausbildung gelernt.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft sieht das kritischer. Das Gleichbehandlungsgesetz komme aus dem angloamerikanischen Schadenersatzrecht, entspreche also nicht unserem Rechtssystem und bedeute einen Bruch im juristischen Denken. So setzt etwa im österreichischen Zivilrecht immaterieller Schadenersatz ein persönliches Verschulden voraus, was im Gleichbehandlungsgesetz nicht erforderlich ist. Umso wichtiger sei die Einbeziehung von GleichbehandlungsexpertInnen in die Ausbildung von Richterinnen und Richtern, was im Oberlandesgerichtssprengel Graz durch die Einbindung der Gleichbehandlungsanwaltschaft bereits realisiert wurde. Darüber hinaus strebt die Gleichbehandlungsanwaltschaft Gesetzesänderungen<sup>6</sup> dahingehend an, dass sie im Namen von Betroffenen Klage führen kann, was einerseits ein Abgehen von Einzelfällen bedeuten und andererseits die Betroffenen entlasten würde.

Der ASG-Richter wies darauf hin, dass Verfahren immer wieder durch Vergleiche beendet würden, wenn nämlich die Beklagten das Gefühl bekämen, es könnte für sie „eng werden“ – das Opfer wolle ohnehin in den meisten Fällen die Angelegenheit abschließen. Zusätzliche Bereitschaft für einen Ver-

---

<sup>4</sup> Eine Wahrnehmung, die der befragte Richter nicht teilte: Grundsätzlich werde der Täter versetzt, außer er habe eine Schlüsselposition inne, weil im Vordergrund der Opferschutz stehe und erst an zweiter Stelle das Funktionieren des Unternehmens.

<sup>5</sup> Dabei erfolgt die Vernehmung der Zeugin/ des Zeugen nicht im Verhandlungssaal, sondern in einem Nebenraum, und wird live mittels Video in den Saal übertragen. So trifft die einzuvernehmende Person nicht direkt mit dem/ der Beschuldigten zusammen und muss auch nicht in direktem Blickkontakt aussagen.

<sup>6</sup> Es handelt sich konkret um die Verankerung der Verbandsklage und der Prozesstandschaft im Gleichbehandlungsrecht.

gleich resultiere aus der schwierigen Beweislage, weil es im Regelfall keine Zeuginnen für die Übergriffe gebe. Größere Unternehmen seien besonders an Vergleichen interessiert und aus Angst vor einer negativen Medienkampagne bereit, Fehler einzugestehen.

Was die Rolle des Betriebsrates bei Verfahren wegen sexueller Belästigung angeht, betonte er dessen Wichtigkeit, sofern er gut funktioniere, also stark sei und als Autorität akzeptiert werde – dann komme es häufig gar nicht zu einem Gerichtsverfahren. In einer schwierigen Situation befinde sich ein Betriebsrat dann, wenn er ArbeitnehmerInnen gegen KollegInnen vertreten müsse, ein Auftreten gegen den „Chef“ sei kein Problem. Und er habe durchaus auch schon Betriebsräte erlebt, die gegen das Opfer aussagten und sie etwa als „hysterisch“ bezeichneten.

Seiner Wahrnehmung nach hätten Opfer, die sich auf ein Gerichtsverfahren einließen, keine Traumatisierung erlebt, weil sie dann nämlich für ein Verfahren keine Kraft mehr hätten. Neben den tatsächlich von Übergriffen Betroffenen habe er auch Opfer erlebt, denen es nicht um Schadenersatz gehe, sondern die „einen Präzedenzfall schaffen“ wollten und teilweise durchaus ein bisschen querulatorisch gewesen seien.

Die anderen ExpertInnen aus dem rechtlichen Bereich/ der Rechtsvertretung sind sich dagegen einig, noch nie Klientinnen „mit erfundenen Geschichten“ oder „Querulantinnen“ erlebt zu haben; eine Gesprächspartnerin erinnerte sich über einen langen Zeitraum hinweg einzig an zwei Frauen, die ihre Darstellungen übertrieben, weil sie in betriebsinternen Auseinandersetzungen instrumentalisiert wurden. Es gebe Opfer, die das Gerichtsverfahren abbrechen, weil es für sie unerträglich sei, aber auch wehrhafte Frauen, die das ganze Verfahren beinhaltet durchziehen würden. Wenn das Opfer in irgendeiner Form selbst eine aktive Rolle gespielt habe, übernehmen die Rechtsvertretungen den Fall nicht, weil er dann vor Gericht keine Chance habe.

## **Prävention und Opferunterstützung**

Wie auch die Fokusgruppen und Interviews mit Betroffenen bestätigen, ist Voraussetzung für eine Befassung mit dem Thema sexuelle Belästigung, dass die (potentiellen) Opfer ihren **Erfahrungen eigenen Namen geben** können, erst dadurch werden sie real. Eine Expertin machte das am Beispiel Rassismus deutlich: „Wenn ich sage ‚hör auf mit deinen rassistischen Bemerkungen‘, dann erschrickt der Sprecher – der hat es vorher vielleicht selbst gar nicht so gesehen“.

Eine zentrale Maßnahme, die darauf aufsetzt, ist **Bewusstseinsbildung** in Hinblick auf sexuelle Belästigungen und deren Vermeidung bzw. der Umgang damit. Mehrere InterviewpartnerInnen sprachen die Notwendigkeit an, allen Beschäftigten in einem Betrieb zu verdeutlichen, dass Gleichbehandlung zu respektieren ist, und das etwa mit der Formulierung eines Verhaltenskodex‘ zu konkretisieren. Ebenso wichtig ist die Befassung mit dem Thema bereits in der schulischen Ausbildung ebenso wie im Rahmen von Förderangeboten.

Auf drei konkrete Beispiele, die sich in der Praxis bewährt haben, soll hier genauer eingegangen werden: den Ethikbeirat von Wien Work, die Anti-Gewalt-Initiativen der Gewerkschaft *vida* und die Tätigkeit des Büros der Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Wien. Den Abschluss bildet im Sinne eines positiven Fallbeispiels ein „Erfahrungsbericht“ aus der Hotellerie.

**Wien Work** – integrative Betriebe und AusbildungsgmbH bildet derzeit rund 160 Lehrlinge, die alle Körper-, Sinnes- oder Lernbehinderungen oder eine chronische Erkrankung haben, in verschiedenen Sparten aus. Laut Schätzung der Geschäftsleitung Personal gab es bisher jährlich ein bis vier Fälle von sexueller Belästigung.<sup>7</sup> Opfer waren ausschließlich Mädchen, die Vorwürfe richteten sich in erster Linie gegen Kollegen, vereinzelt gegen Vorgesetzte bzw. Ausbilder (in den letzten Jahren erfolgten zweimal Beschuldigungen wegen unsittlicher Berührungen<sup>8</sup>).

Vor rund zehn Jahren wurde im Unternehmen ein mit MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen Bereichen besetzter **Ethikbeirat** eingerichtet. Laut Satzung können sich nicht nur sexuell belästigte MitarbeiterInnen an den Beirat wenden, sondern auch Vorgesetzte und AusbilderInnen, die sich in einer solchen Angelegenheit überfordert fühlen und Beratung einholen wollen. Für die Untersuchung von Vorwürfen hat der Ethikbeirat einen Leitfaden für das weitere Vorgehen entwickelt, der etwa darauf eingeht, wer aller zum Fall befragt werden und wie die Befragung erfolgen soll. (Wichtig ist, dass alle Befragungen durch dafür geschulte Personen wie zum Beispiel betriebsinterne SozialarbeiterInnen durchgeführt werden.) Abschließend gibt der Beirat Empfehlungen ab.

2015 wurden vier Belästigungsfälle an den Beirat herangetragen: Einer der Burschen wurde in eine andere Ausbildungssparte versetzt und bei einem wurde das Lehrverhältnis aufgelöst; in den beiden anderen Fällen waren die geäußerten Vorwürfe nicht nachvollziehbar, weswegen keine Sanktionen erfolgten. Die betriebsinterne Vorgangsweise wird offenkundig gut angenommen und die Lösungen als zufriedenstellend empfunden, da sich noch nie jemand in einem zweiten Schritt an die Gleichbehandlungskommission oder das Gericht gewendet hat.

Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft **vida** hat 2009 die Initiative „Tatort Arbeitsplatz. Gib der Gewalt im Job keine Chance!“ gestartet und engagiert sich seither in der Gewaltprävention.<sup>9</sup> Zu den angebotenen Unterstützungsmaßnahmen zählt etwa auf Unternehmensebene eine Muster-Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder ein Gutschein für alle Mitglieder, der bei Mobbing, Diskriminierung, sexueller Belästigung, aber auch bei privaten Problemen fünf Beratungen bei einem externen psychologischen Team abdeckt und der ohne Angabe von Gründen beim „Tatort“-Projektleiter, dem Betriebsrat und einzelnen anderen Stellen angefordert werden kann.

---

<sup>7</sup> Da mittlerweile die vier Ausbildungsstandorte zusammengelegt wurden und somit alle Lehrlinge am selben Ort arbeiten, werden in Zukunft mehr Vorfälle erwartet.

<sup>8</sup> Ein Beschuldigter wurde von der Lehre in die Verwaltung versetzt; dem zweiten konnten keine Übergriffe nachgewiesen werden.

<sup>9</sup> [http://www.vida.at/cms/S03/S03\\_1.8.1.a/1342566416771/vida/kampagnen/tatort-arbeitsplatz/starke-initiative](http://www.vida.at/cms/S03/S03_1.8.1.a/1342566416771/vida/kampagnen/tatort-arbeitsplatz/starke-initiative)

Vergleichbar mit dem Ethikbeirat von Wien Work sieht die Muster-Betriebsvereinbarung die Etablierung eines **Gleichstellungsgremiums** vor, das paritätisch mit mindestens je zwei VertreterInnen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite besetzt ist. Das Gremium empfiehlt in den Fällen, mit denen es befasst ist, der Geschäftsleitung auf Basis eines Mehrheitsbeschlusses erforderliche Maßnahmen.

Die **Gemeinde Wien** hat seit 1996 ein Gleichbehandlungsgesetz (W-GBG), das sie zu Gleichbehandlung und Frauenförderung verpflichtet und für alle DienstnehmerInnen, Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienstverhältnis bewerben und für Lehrling gilt. Sexuelle Belästigungen sind nicht das zentrale Thema, mit dem das Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten (GBB) befasst wird, häufiger sind Fragen zu Teilzeit, Karenz oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. bei männlichen Klienten eher Zulagen, Anrechnungen u.ä. Die GBB ist Anlaufstelle für mehr als 70.000 Personen; jährlich werden rund zwanzig Fälle von sexueller Belästigung an sie herangetragen (daneben wenden sich manche Betroffenen direkt an die Gleichbehandlungskommission).

Im Gespräch mit zwei stellvertretenden GBB nannten diese als wesentliche Gründe für ein erfolgreiches Hintanhalten von sexuellen Belästigungen eine starke Fokussierung auf Präventionsmaßnahmen und die Vortragstätigkeit der GBB. Zur Prävention zählen etwa die Etablierung eines dichten Netzes von Kontaktfrauen und die Bewusstseinsbildung durch von der GBB häufig durchgeführte Schulungen im Magistrat, im Krankenanstaltenverbund und in den Stadtwerken. Damit bleibe das Thema sexuelle Belästigung immer im Bewusstsein – was besonders auf der Führungsebene wichtig sei, zu deren Dienstpflichten es gehöre, auf entsprechende Vorwürfe umgehend zu reagieren.

In jeder Dienststelle gibt es eine oder mehrere ehrenamtlich tätige **Kontaktfrauen**, die auf Basis einer Ausschreibung nach einem persönlichen Gespräch von der GBB bestellt und betreut werden. Sie nehmen an einer Ausbildung teil, die sieben oder acht Tage über zwei Jahre hinweg dauert, und treffen sich mit der GBB einmal im Quartal, um gesetzliche Neuerungen, Fortbildungsangebote, aber auch Beschwerdefälle zu besprechen. Derzeit sind rund 130 Kontaktfrauen aktiv, ausgebildet wurden aber bereits circa dreimal so viele, die teilweise auch dann, wenn sie ihre Funktion aufgeben, weiter ihre früheren Aufgaben wahrnehmen. Die Kontaktfrauen sind Ansprechpersonen vor Ort, sie „halten die Augen offen“, geben Informationen weiter; zu ihren wichtigsten Aufgaben zählt darüber hinaus das Empowerment der Dienstnehmerinnen. Nicht zuletzt wegen des Engagements der Kontaktfrauen sei das Thema sexuelle Belästigung und der Umgang damit „omnipräsent“.

Große Bedeutung kommt zudem **Vorträgen** der GBB zu, nämlich nicht nur als generelle Präventivmaßnahme, sondern darüber hinaus als bewusst eingesetztes Instrument nach Beschwerden wegen sexueller Belästigungen. Wenn die Dienstnehmerin nach einem Gespräch mit der GBB zwar die Übergriffe beenden, aber keine weitergehende Publizität wolle, kündige die GBB in der entsprechenden Dienststelle einen „routinemäßigen“ Vortrag zur Problematik von sexuellen Belästigungen an. Die Interviewpartnerin erinnerte sich an zwei Fälle, in denen der Vortrag beim Belästiger einen Nachdenkprozess angestoßen habe, so dass er sich beim Opfer entschuldigte und sein Verhalten

änderte.<sup>10</sup> Vorträge würden auch dann als Instrument eingesetzt, wenn eine Beschwerdeführerin ihre Vorwürfe nicht beweisen könne: Nach einem „routinemäßigen“ Vortrag in ihrer Dienststelle bestehe die Chance, dass sich Kolleginnen mit denselben Erfahrungen melden würden.

Der Vollständigkeit halber soll hier angemerkt werden, dass im Fall von Übergriffen Versetzungen konsequent und sofort erfolgen. Die Sanktion beschränke sich manchmal auf eine Ermahnung, die allerdings immer zu einem Eintrag im Personalakt führe. Bei Beamten seien Disziplinarverfahren möglich, mit Sanktionen in der Bandbreite von einem Verweis über Geldstrafen (in der Höhe von bis zu sieben Monatsgehältern) bis hin zur Entlassung (das sei nur bei körperlichen Übergriffen möglich und noch nie vorgekommen). Vertragsbedienstete dagegen könnten auch in Folge verbaler Belästigungen entlassen werden, was vor allem bei jungen Opfern aufgrund von deren erhöhter Schutzbedürftigkeit denkbar sei.

### **Ein Erfahrungsbericht**

Die interviewte Hotelmanagerin berichtete von zwei Fällen, mit denen sie in den vergangenen Jahren konfrontiert war. Das erste Mädchen, ein Lehrling in der Küche, wurde von einem Mitarbeiter belästigt, mit dem sie sich zunächst bei der Arbeit gut verstanden hatte. Als er auch privaten Kontakt suchte, wies sie ihn zurück, aber er ließ nicht locker. Das Mädchen hatte Angst und vertraute sich den Eltern an, die die Hotelmanagerin kontaktierten. Zur Rede gestellt gab der Mitarbeiter die Nachstellungen zu, woraufhin seine fristlose Entlassung erfolgte (die schließlich nach der Intervention seines Rechtsbeistandes in eine einvernehmliche Kündigung umgewandelt wurde). Das Mädchen war sehr erleichtert und setzte die Ausbildung im Hotel fort. Der zweite Vorfall, wenige Monate später, betraf wieder einen Lehrling in der Küche. Während der stressigen Vorbereitungsarbeiten für eine Veranstaltung streichelte ein verantwortlicher Mitarbeiter – 40 Jahre alt, sehr sympathisch, sehr kompetent – dem Mädchen beruhigend über die Wange. Das Mädchen ging sofort zur Managerin und erzählte, sie habe Angst und fühle sich sexuell belästigt. Der Mitarbeiter wurde umgehend vom Dienst freigestellt, dann einvernehmlich gekündigt. Beide Kündigungen und deren Hintergründe wurden den MitarbeiterInnen im Unternehmen mit der klaren Ansage „Das geht nicht!“ kommuniziert.

Die Interviewpartnerin betonte, sie habe so rasch und konsequent reagiert, um unmissverständlich klarzumachen, dass Übergriffe nicht toleriert würden und Sanktionen zur Folge hätten. Wegen der erhöhten Vulnerabilität von Lehrlingen aufgrund des Alters und des bestehenden Abhängigkeitsverhältnisses, aber auch wegen der Verantwortung des Betriebes für die Lehrlinge seien klare Antworten nötig. (Wären erwachsene Frauen von solchen Übergriffen betroffen, sehe die Reaktion möglicherweise anders aus.) Eine Versetzung der beiden Männer sei nicht in Frage gekommen, weil sich die Mädchen dann trotzdem weiter gefürchtet hätten. Die einvernehmliche Lösung der Dienstverhältnisse bedauert sie nach wie vor, eine fristlose Entlassung wäre nicht nur adäquat gewesen, sondern auch wichtig als Signal an die gesamte Belegschaft.

---

<sup>10</sup> Es komme durchaus vor, dass der Vorgesetzte verstehe, dass der Vortrag auf ihn zielte und seine Mitarbeiterin ihn beschuldigt hatte. Aber dann wisse er auch, dass sie ihn geschützt hatte, weil sie sich stattdessen direkt an seine Vorgesetzten hätte wenden können.

Dass sich das zweite Mädchen sofort an die Managerin wandte, ist Ausdruck ihres Vertrauens in die Vorgesetzte und hängt vermutlich nicht nur mit deren Reaktion beim ersten Vorfall zusammen, sondern auch damit, dass sich die Interviewpartnerin sehr um die Lehrlinge bemüht. Neulinge haben gleich nach Antritt der Ausbildung einen Termin mit ihr, einmal im Quartal erfolgt ein Treffen mit allen Lehrlingen, sie bemüht sich, ihnen zu vermitteln, dass sie „für sie da ist“. Bei Lehrlingsangelegenheiten bindet sie grundsätzlich immer den Betriebsrat mit ein, damit der „auch am selben Strick zieht“ – mit dem Ergebnis, dass der Betriebsrat mit beiden Entlassungen einverstanden war.

## Resümee

Hier erfolgt eine Zusammenschau der Diskussions- bzw. Befragungsergebnisse von jungen Frauen und Männern, die mit sexuellen Belästigungen konfrontiert waren, und ExpertInnen aus unterschiedlichen Berufsfeldern, die mit dieser Thematik befasst sind. Abschließend werden Empfehlungen, die sich aus der Untersuchung ergeben, präsentiert.

Die Aussagen der Betroffenen und der ExpertInnen ergänzen einander bzw. illustrieren die Aussagen der Jugendlichen die Wahrnehmungen und Einschätzungen der ExpertInnen. Wie einleitend bereits festgestellt war es nicht Ziel der Studie, repräsentative Daten zu erheben, sondern in erster Linie sollte Einblick in die Situation der Betroffenen gewonnen werden, vor allem dahingehend, welche Unterstützungen sie sich erwarten und was es schwierig macht, sich gegen Übergriffe zur Wehr zu setzen.

Das erste Problem besteht darin, eine **sexuelle Belästigung als solche zu erkennen und zu benennen**, das ist aber Voraussetzung dafür, sie schon von vorneherein bzw. möglichst rasch zu unterbinden. Solange das Thema Sexualität und damit Verletzungen der sexuellen Sphäre nicht unmissverständlich angesprochen werden – in der Familie, in der Schule, in der Freizeitbetreuung –, ist es gerade bei geringfügigen Überschreitungen schwierig, sie als solche zu erkennen. Da sexuelle Belästigungen im Regelfall zunächst nicht offen und deutlich erfolgen, lassen sich die Opfer auf vermeintlich freundschaftlich-kollegiale Angebote oder einen Flirt ein (die interviewten Frauen wurden ausschließlich von Männern belästigt), lassen „unabsichtliche“ Berührungen zu, und haben dann das Gefühl, nicht mehr zurückzukönnen, um nicht als „zickig“ oder „Spaßverderberin“ dazustehen. Je länger Übergriffe andauern, umso schwieriger wird es, Stopp zu sagen. Erschwerend kommt bei jungen Opfern von Belästigungen hinzu, dass sie vieles als „normal“ hinnehmen, was Ältere eindeutig aufgrund von persönlicher Reife und Lebenserfahrung als Übergriff erleben.<sup>11</sup>

Bei den Burschen ist das Tabu möglicherweise noch stärker: Es gab im Rahmen der Untersuchung eine einzige Gesprächsrunde, in der niemand, und sei es auch nur über Dritte, von sexuellen Belästigungen gehört hatte, und das waren bezeichnenderweise Burschen. (Die jungen Männer hatten im Übrigen sowohl durch Frauen als auch durch Männer Übergriffe erlebt.)

Ein weiterer Grund, warum **Übergriffe häufig geheim gehalten** werden, liegt darin, dass die Jugendlichen – realistischer Weise – meist nicht damit rechnen, betriebsintern unterstützt zu werden. (Ausnahmen stellen Belästigungen durch KundInnen dar, die aber gleichzeitig weniger schwerwiegend sind.) Sie nehmen die männerbündischen **Seilschaften** in der Firma wahr und wissen oder glauben zu wissen, dass der Vorgesetzte nicht ihre Partei ergreifen wird; andere Wege werden daher nicht einmal angedacht. Es gab nur vereinzelt Beispiele, bei denen das anders verlief: Der Vorgesetzte von Ursula (P 12) stellte ihren übergriffigen Kollegen zur Rede und machte der Belegschaft klar, dass er

---

<sup>11</sup> vgl. Blackstone, Amy/ Houle, Jason/ Uggen, Christopher (2014). "I Didn't Recognize It as a Bad Experience Until I was Much Older": Age, Experience, and Worker's Perceptions of Sexual Harassment, in: Sociological Spectrum, 34, 314-337. [http://users.soc.umn.edu/~uggen/Blackstone\\_Houle\\_Uggen\\_SS\\_14.pdf](http://users.soc.umn.edu/~uggen/Blackstone_Houle_Uggen_SS_14.pdf)



ein solches Verhalten nicht dulde (was allerdings zunächst dazu führte, dass der Belästiger über mehrere Wochen hinweg Zettel mit an sie gerichteten obszönen Inhalten in Gemeinschaftsräumen aufhängte).

Manche Vorfälle wurden mit weiblichen **Kolleginnen** besprochen, die zwar zuhörten, gelegentlich Trost spendeten, sich aber sehr selten als Bündnispartnerinnen anboten. Einer der interviewten Experten erzählte von einem Vorfall, bei dem eine Berufsanfängerin, die unter Übergriffen der KlientInnen litt, in der Supervision von einer älteren und erfahreneren Kollegin mit dem Hinweis auf das „Berufsrisko“, das halt dazugehöre, mundtot gemacht wurde.

Die betroffenen Jugendlichen wollen mehrheitlich nur, dass die **Belästigungen aufhören**, Rache (wie in einem ExpertInneninterview erwähnt) oder die Einforderung von Schmerzensgeld spielen offenkundig keine Rolle. Zwei junge Frauen gingen zur Polizei: Eine, weil der Belästiger ihr Handy zerstört hatte, das sie ersetzt bekommen wollte, und weil sie außerdem von KollegInnen bei diesem Schritt stark unterstützt wurde. Die andere war Kerstin (P 14). Sie ist eine Kämpferin, die sich auch für andere einsetzt. Sie brachte ihren Fall vor Gericht, nachdem sie betriebsintern auf mehreren Hierarchieebenen keine Unterstützung erhalten hatte, auch die ZeugInnen schauten und hörten weg. Ihr Ausbilder erhielt eine bedingte Haftstrafe und verlor die Ausbildungsbefugnis – Kerstin zahlte dafür aber einen sehr hohen Preis: Sie erkrankte an schweren Depressionen und befand sich jahrelang in Psychotherapie.

Die meisten Jugendlichen kennen keine Beratungseinrichtungen, bei denen sie sich **Unterstützung** holen könnten, am ehesten ist die Arbeiterkammer bekannt. Ob es in der Firma einen Betriebsrat gibt, wissen die meisten nicht, einzelne nennen Vertrauenspersonen im Ausbildungsumfeld. Gleichbehandlungsgesetze und die dadurch etablierten Einrichtungen sind den Jugendlichen offenkundig nicht bekannt.

Letztlich werden die Betroffenen fast ausschließlich durch ihr **privates Umfeld** unterstützt. Sie vertrauen sich insbesondere der Freundin oder dem Partner an, manchmal auch den Eltern, obwohl sie oft das Bedürfnis haben, diese zu schützen – und helfen können sie ohnehin nicht. Das Sich-Aussprechen bringt emotionale Entlastung und die Bestätigung, dass sie Unrecht erlebt haben – viele Mädchen haben nämlich mit der Überlegung zu kämpfen, ob sie nicht an den Übergriffen „mitschuldig“ sind. (Anders als die Burschen, die auf die entsprechende Frage mit Unverständnis reagieren.)

Vereinzelt hatten wir in Interviews den Eindruck, dass die von sexuellen Belästigungen betroffenen Mädchen in den **Einrichtungen, von denen sie betreut werden**, nicht mit ungebrochenem Rückhalt rechnen können. So reagierte etwa eine Gesprächspartnerin auf die Frage, wie sie sich ebenenfalls dem Dienstgeber eines belästigten Mädchens gegenüber verhalte, damit, dass sie die sehr geringe Zahl von zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen problematisierte. Ein zweites Beispiel, das in diese Richtung verweist, wurde bereits in der Analyse der Interviews mit Jugendlichen angesprochen. Lilly (P 7: 20) wurde von der Leiterin ihrer ÜBA dazu überredet, eine Praktikumsstelle anzunehmen, obwohl sie ihr von verbalen Übergriffen im Zuge des Bewerbungsgesprächs erzählt hatte (sie wurde

gefragt, ob sie einen Freund habe und ob sie noch Jungfrau sei). Als sie nach Beendigung des Praktikums erfuhr, wie es Lilly dort ergangen war, wollte sie die Leitung der Praktikumsfirma informieren, was ihr das Mädchen aber nicht erlaubte. Für Lilly war das viermonatige Praktikum eine Qual, sie war dreimal im Krankenstand, um sich der Situation nicht aussetzen zu müssen. Sie wurde nicht nur massiv sexuell belästigt, sondern die gesamte Einrichtungsleitung, die über den Vorfall informiert war, setzte sie unter Druck, die Übergriffe nicht bekannt zu machen, weil sie sonst der Firma schade.

Diese beiden Beispiele vermitteln den Eindruck, dass die Schwierigkeit, Ausbildungs- oder Praktikumsplätze zu finden, gelegentlich dazu führt, dass sexuelle Belästigungen nicht wahrgenommen oder bagatellisiert oder auch in Kauf genommen werden.

## Empfehlungen

Wie bereits erwähnt, ist auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene Voraussetzung für ein Verhindern von sexuellen Belästigungen eine Enttabuisierung des Themas. Ebenso wichtig ist „gelebte“ Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in allen sozialen Instanzen. Die Häufung von betriebsinternen Übergriffen bei Ausflügen, Feiern und anderen halb-privaten Gelegenheiten ist ein Hinweis darauf, dass Gleichbehandlung im beruflichen Kontext zumindest teilweise als Regel akzeptiert ist, gleichzeitig aber auf diesen beschränkt bleibt.

Wenn es in Unternehmen ein Grundklima des Respekts gibt, bedeutet dies Prävention gegen sexuelle Belästigungen und andere Übergriffe. Damit sind in erster Linie Führungskräfte angesprochen, weil die Herstellung eines solchen Grundklimas nur von oben nach unten erfolgen kann. Führungskräften auf allen Hierarchieebenen muss auch stärker vermittelt werden, dass sie Verantwortung für ihre MitarbeiterInnen tragen und dass sexuelle Belästigungen zu nachhaltigen Gesundheitsschädigungen führen können.

Betriebsvereinbarungen oder interne Leitlinien zum Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz sind ein Signal, dass auch sexuelle Belästigungen ernst genommen werden, und erhöhen das Bewusstsein und das *Commitment* der MitarbeiterInnen. Damit solche Grundsatzserklärungen ernst genommen werden, müssen im Anlassfall sofortige Interventionen und gegebenenfalls Sanktionen gesetzt werden. Die vereinbarten Regelungen müssen MitarbeiterInnen, insbesondere auch Personalverantwortlichen und Betriebsräten, in Schulungen nahegebracht werden.

Es ist wichtig, MitarbeiterInnen in der Selbstermächtigung zu unterstützen, d.h. bei Einschulungen z.B. im Gastgewerbe und anderen besonders gefährdeten Branchen müssen ihnen Handlungsmöglichkeiten als Reaktion auf Übergriffe angeboten werden. Gedacht ist dabei etwa an den in einem Interview erwähnten Anti-Sexismus- und Anti-Rassismus-Workshop mit Selbstverteidigungselementen für Beschäftigte in einem Gastronomieunternehmen.

Die im ExpertInnen-Teil des Berichts erwähnten Seminare der Wiener Gleichbehandlungsbeauftragten sind unseres Erachtens ein *best practice*-Beispiel. Sie ermöglichen auch dann, wenn Betroffene

kein Publik-Werden eines Übergriffs wünschen, ein Ansprechen des Themas, mit dem offenkundig sogar Einstellungsänderungen erzielt werden können.

Ärgerlich dagegen ist – vor allem in Hinblick auf jugendliche Opfer von Belästigungen – die in Ratgebern immer wieder formulierte Aufforderung, dem Belästiger gegenüber frühe und deutliche Grenzen zu setzen. Diesem Ratschlag stehen nicht nur gewichtige Hindernisse entgegen, sondern er geht in Richtung *victim blaming*, weil er die Verantwortung für Übergriffe an das Opfer delegiert.

## **Impressum**

Arbeitsmarktservice  
Treustraße 35-43  
1200 Wien  
Telefon: +43 1 33178-0  
UID-Nr.: ATU 38908009  
DVR: 4013345

Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien  
Abteilung Frauen – Familie  
Prinz Eugen Straße 20–22  
1040 Wien  
Telefon: +43 1 501 65-0  
UID-Nr.: ATU16209706  
DVR: 0063673