

TOP 3.6.5 Studie junge Frauen und Männer als Betroffene von sexueller Belästigung in Ausbildung und Beruf

Abteilung Frauen und Familie (Bianca Schrittwieser)

1. Beschreibung der Problematik

Das Gleichbehandlungsgesetz schützt ArbeitnehmerInnen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Trotzdem ist sexuelle Belästigung noch immer stark verbreitet. Befragungsergebnisse aus einer Studie über Junge Frauen in Wien zeigen, dass 7 % eine sexuelle Belästigung in Ausbildung oder Beruf erlebt haben. Umgerechnet sind das allein 15.000 Frauen, die in Wien wohnen bzw arbeiten.

Da zum Thema sexueller Belästigung von Auszubildenden und jungen BerufsanfängerInnen kaum Studienergebnisse vorliegen, haben das AMS Österreich und die AK Wien, Abteilung Frauen-Familie gemeinsam das Institut für Konfliktforschung beauftragt eine qualitative Studie zu diesem Thema durchzuführen. Die Fertigstellung erfolgte im Dezember 2016.

Ziel der Studie war es junge Frauen und Männer als (potentiell) von sexueller Belästigung Betroffene nach ihren Erfahrungen zu fragen, um Rückschlüsse auf effektive Präventions- und Schutzmaßnahmen zu ziehen. Dabei sollte auch erhoben werden

- was es auf struktureller und persönlicher Ebene schwierig macht, sich gegen sexuelle Belästigung zu wehren,
- wer als Vertrauensperson angesehen wird,
- welche Unterstützung für Betroffene notwendig wäre,
- und welches Gewaltverständnis Jugendliche haben.

Insgesamt wurden Einzel- bzw Gruppengespräche mit 50 Jugendlichen im Alter von 16 bis 25 Jahren (SchülerInnen, StudentInnen, die jobben, PraktikantInnen, Zivildienstler, Lehrlinge) durchgeführt. Befragt wurden mehrheitlich junge Frauen und einige junge Männer. Weiters wurden ExpertInnen befragt. Die Ergebnisse sind nicht repräsentativ.

2. Ergebnisse

- Für die meisten jungen Frauen gehört sexuelle Belästigung zum Alltag. Sie erleben diese nicht nur am Arbeitsplatz, sondern überall (auf der Straße, in öffentlichen Verkehrsmitteln, in Lokalen). Keiner der jungen Burschen hatte derartige Erfahrungen.
- Oft erzählen junge Frauen, dass die Absichten zunächst nicht einschätzbar sind: scheinbar zufällige Berührungen, schleichende Manifestierung, es fällt zunächst schwer, es als sexuelle Belästigung zu erkennen und zu benennen, es besteht ein schmaler Grat zwischen freundschaftlicher Beziehung und sexueller Belästigung, Frauen wollen nicht zickig wirken.
- Die befragten jungen Frauen wurden ausschließlich von Männern sexuell belästigt, junge Männer erlebten sexuelle Belästigungen durch Männer und Frauen.
- Junge Männer erleben Belästigungen vor allem durch KundInnen, etwa Zivildienstler bei der Rettung erfahren Belästigung durch PatientInnen. Die interviewten jungen Frauen erlebten sexuelle Belästigungen sowohl durch KundInnen als auch ArbeitgeberInnen bzw ArbeitskollegenInnen.

- Männliche Jugendliche betrachten im Unterschied zu jungen Frauen sexuelle Belästigung ausschließlich durch das körperliche Berühren.

Wie gehen junge Frauen / Männer mit sexueller Belästigung um?

Junge Frauen reagierten unmittelbar auf leichte Übergriffe mit nicht ganz ernst nehmen, zunächst ignorieren. Oft sind sie fassungslos auf körperliche sexuelle Belästigungen.

Junge Männer hingegen gaben seltener an, dass sie fassungslos waren (allerdings kam es zu Belästigungen immer von KundInnen und nicht von Vorgesetzten). Fehlende Wahrnehmung von sexueller Belästigung (ev Benennungsproblem oder es fällt schwer, sich als Opfer zu identifizieren) ist zudem ein Thema. Belästigung wird zunächst nur mit Männern assoziiert, Frauen als Täterinnen kommen erst durchs Nachfragen ins Blickfeld.

Oftmals haben die jungen Frauen und Männer gute Gründe, warum sie nicht handeln:

- Die Angst dem Unternehmen zu schaden ist ein Grund, insbesondere bei sexueller Belästigung durch KundInnen.
- Auch die Angst den Arbeitsplatz zu verlieren – va wenn es sich um hierarchisch höher gestellte KollegInnen oder Vorgesetzte handelt – spielt eine Rolle. Es könnte sich nämlich negativ auf eine neue Arbeitsstelle auswirken. Diese Bedenken kamen von jenen, die in staatsnahen Betrieben arbeiteten (Netzwerke des Belästigers).
- Will nicht als Opfer stigmatisiert werden oder Zuschreibung, sich nicht selbst verteidigen zu können.
- Man will sich nicht unterkriegen lassen und einen interessanten Job aufgeben oder sich aus einem nichttraditionellen Beruf rausdrängen lassen.
- Es fehlt das „Rüstzeug“, KundInnen zurechtzuweisen, aber nicht gleich zu vergraulen.
- Geheimhaltung erfolgt, weil nicht erwartet wird, betriebsintern unterstützt zu werden.
- Nicht gut eingebunden im Unternehmen (Aushilfskräfte, PraktikantInnen, freiberufliche MitarbeiterInnen, SpringerInnen).
- Zusammenhalt langjähriger MitarbeiterInnen erschwert zudem die Bekanntgabe sexueller Belästigung.
- Befürchtung, dass Anonymität fehlt und sich das rasch im Unternehmen herumspricht.
- Scham- und Schuldgefühle (anfangs oft Schuld bei sich selbst gesucht: ob zu viel geschminkt, zu nett und zu höflich)

Unterstützung durch Betriebsrat und AK

Die Unterstützung bei Personalvertretung und Betriebsrat wurde von den InterviewpartnerInnen nicht genutzt – diese werden als männerbündisch wahrgenommen, es bestehen Bedenken wegen Nähe zur Unternehmensleitung.

Häufiger wenden sich die Belästigten an Personen außerhalb des Unternehmens wie Eltern, Geschwister, FreundInnen.

Für Burschen ist es schwieriger, sich jemanden anzuvertrauen (Image, sie müssen cool sein).

Aus den ExpertInnen-Interviews gibt es die Einschätzung, dass junge Menschen sich bei der AK erkundigen, aber sich dann oft nicht mehr melden.

Umgang der Vorgesetzten

Gegenüber Übergriffen von KundInnen gab es teils Unterstützung von Vorgesetzten:

Im Gastgewerbe und bei Friseuren gab es teils bereits Bewusstsein bei sexueller Belästigung ihrer Mitarbeiterinnen durch KundInnen: Rauswurf des Kunden, vorsichtshalber zwei MitarbeiterInnen zum Dienst eingeteilt, Anti-Sexismus- und Anti-Rassismus-Workshop mit Selbstverteidigung für Beschäftigte.

Im Fall einer Promotionagentur gab es die Instruktion bei sexueller Belästigung laut zu sagen: „Mein Herr, Ihre Hände gehören da nicht hin.“

In einer Abteilung gab es den Hinweis durch Vorgesetzten, dass sexuelle Belästigung nicht toleriert wird und Konsequenzen hat ohne die Betroffenen zu nennen.

Folgen sexueller Belästigung

Für die Belästiger gab es nur mit einer Ausnahme berufliche Folgen. Hingegen gab es bei den jungen Frauen des Öfteren berufliche Konsequenzen wie Kündigung durch den Arbeitgeber, Versetzung in eine andere Abteilung, keine Verlängerung der Anstellung, oder die Frau löste das Arbeitsverhältnis selbst auf.

3. Position / abgeleitete Handlungsempfehlungen

- Enttabuisierung von sexueller Belästigung durch Öffentlichkeitsarbeit
- Respektvolles Arbeitsklima als Aufgabe von Führungskräften
- Signale setzen durch Betriebsvereinbarungen oder interne Leitlinien zum Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz
- Selbstermächtigung von MitarbeiterInnen unterstützen (zB Workshop wie kann auf Belästigung durch KundInnen reagiert werden – Anti-Sexismus und Anti-Rassismus-Workshops)
- Opfer-Täter-Umkehr vermeiden – keine Ratschläge, dass frühzeitig und deutlich Grenzen gesetzt werden sollen. In der Regel gibt es begründete Hindernisse, warum nicht gehandelt werden kann.
- Zudem braucht es niederschwellige Angebote, die die Jugendlichen bestärken, dass sie nicht schuld sind, dass es zur Belästigung gekommen ist und die sie unterstützen, wie sie mit der Situation umgehen können.

4. Nächste Schritte

Gemeinsam mit ExpertInnen aus dem Jugendbereich sollen die Ergebnisse diskutiert werden und Produkte in der Sprache der Jugendlichen angeboten werden. Weiters soll über Öffentlichkeitsarbeit zur Enttabuisierung bei sexueller Belästigung beigetragen werden und über Möglichkeiten der Abhilfe aufgeklärt werden. Sinnvoll wäre auch die Sensibilisierung von BetriebsrätInnen für das Thema.

Ein bedarfsgerechtes niederschwelliges Unterstützungsangebot für Jugendliche sollte gefordert werden. Die bestehenden Angebote sind auf den Rechtsweg ausgerichtet, was für die Zielgruppe oft nicht primär im Fokus steht.