



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

Die Servicekraft

Sexuelle Autonomie im Spannungsfeld von heteronormativen Geschlechternormen, Lust und Gefahr. Eine qualitative Studie über die Erfahrungen weiblicher Servicekräfte mit sexuellen Avancen und sexueller Belästigung

verfasst von / submitted by

Melissa Tara Nielsen, B.A.

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2022 / Vienna 2022

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 808

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Gender Studies

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elisabeth Holzleithner

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1. Einleitung.....	6
1.1 Forschungsfrage und Ziel der Analyse.....	6
1.2 Ausgangspunkt und methodischer Zugang	7
1.3 Selbstpositionierung/ Forschungsperspektive	8
1.4 Aufbau der Arbeit.....	9
2. Das Konfliktfeld: Sexuelle Autonomie im Spannungsfeld von heteronormativen Geschlechternormen, Lust und Gefahr in der Gastronomie.....	12
2.1 Gastronomie & Servicekraft.....	13
2.2 Heteronormativität & das Sexuelle	14
2.3 Sexuelle Autonomie	17
2.4 Geschlecht als Erwartung: Servicearbeit als Frauenarbeit und sexuelle Verfügbarkeit als Erwartung an Frauen	19
2.4.1 Geschlecht als Erwartung.....	19
2.4.2 Servicearbeit als Frauenarbeit und sexuelle Arbeit.....	20
3. Sexuelle Belästigung	22
3.1 ... nach dem österreichischen Strafgesetzbuch (§ 218 StGB)	24
3.2 ... nach dem Gleichbehandlungsgesetz (§ 6 GlBG)	24
3.2.1 Die „sexuelle Sphäre“	25
3.2.2 Würdeverletzung	26
3.2.3 Unerwünschtheit.....	26
3.2.4 Einschüchterndes Arbeitsumfeld & Karrierebehinderung	27
3.3 Zur Abgrenzung: Geschlechtsbezogene Belästigung.....	27
3.4 Fürsorgepflicht & rechtliche Möglichkeiten	28
4. Studienüberblick und Stand der Diskussion.....	30
4.1 Studienüberblick zur Prävalenz sexueller Belästigung.....	31
4.2 Studien zu sexueller Belästigung in der Gastronomie	33
4.3 Stand der Diskussion – Geschlechterstereotype, sexuelle Avancen und sexuelle Belästigung in der Gastronomie.....	35

4.4 Zusatzinfos: Die Arbeitsbedingungen im Tourismusland Österreich.....	38
5. Methodischer Zugang	40
5.1 Die Interviewten	41
5.2 Der Fragebogen	42
5.3 Die Interviews	43
5.4 Auswertung: Zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring	43
6. Ergebnisse der Studie	44
6.1 Die Servicekraft als Held*in des Prekariats	44
6.1.1 „Teil einer Party zu sein fand ich toll und dabei irgendwie Geld zu verdienen“	44
6.1.2 Was ist eine gute Servicekraft?	46
6.1.3 Zwischen Anerkennung, Stigmatisierung und Überarbeitung	47
6.1.4 Der Betrieb als „Familie“	49
6.1.5 Freundschaft als Voraussetzung für Jobsicherheit und Hilfe in Gefahr.....	50
6.1.6 „Man wird, glaube ich, in wenigen Berufen so sehr über den Tisch gezogen“ ..	53
6.1.7 Die bittere Seite der Servicemedaille – Grenzüberschreitung als Standardprozedere und Alkohol & Drogen als Stimmungsaufheller	55
6.1.8 Zusammenfassung: Der Servicejob als Grenzüberschreitung.....	57
6.2 Zwischen Lust und Gefahr: Welche Erfahrungen machen Servicekräfte mit sexuellen Avancen?.....	58
6.2.1 Der Flirt als Öl im Getriebe der Gastronomie.....	58
6.2.2 Beispiele der Gefahr: sexuelle Belästigung & Reaktionen auf diese	63
6.2.3 Was könnte gegen sexuelle Belästigung getan werden?	83
6.3 Conclusio: Die Servicekraft zwischen Lust und Gefahr	85
7. Aus welchen Gründen gehen Servicekräfte „verzeihend“ mit sexueller Belästigung um: Ursachen für die Erduldung von Übergriffen in der Gastronomie.....	87
7.1 Servicearbeit als Arbeit an den Gefühlen und die Rolle der anerzogenen Affekte.....	88
7.2 Servicearbeit als prekäre Körperarbeit	91
7.3 Ein Blick ins Menü und über die Grenzen Österreichs – das sexualisierte Klima der Gastronomie	94
7.4 Conclusio: Der „verzeihende“ Umgang mit Übergriffen und seine Ursachen	95
8. Auf dem Weg zur sexuellen Selbstbestimmung: Abhilfe bei sexueller Belästigung und Maßnahmen zur Vorbeugung sexueller Belästigung in der Gastronomie	96

8.1	Hat sich schon etwas getan?	97
8.1.1	Gewaltprävention zum Schutz der Gäste: Angela, Luisa und Co sollen helfen.	97
8.1.2	Schutz des Personals: Farbmarkierungen unangenehmer Tische.....	100
8.2	Was muss noch getan werden? Prävention!	101
8.2.1	Präventionsmaßnahmen von Seiten der Arbeitgeber*innen und Betriebe	101
8.2.2	Präventionsmaßnahmen im Hinblick auf externe Beratungsstellen.....	103
8.2.3	Präventionsmaßnahmen im Bereich der Rechtsprechung	104
8.2.4	Präventionsmaßnahmen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene	105
9.	Conclusio & Ausblick: Servicearbeit und die Rolle des Rechts	108
	Rechtsquellen	111
	§ 218 StGB. Sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen	111
	§ 6 GIBG. Sexuelle Belästigung	111
	Fragebogen (Version Jan. 2021)	113
	Literaturverzeichnis.....	115
	Abstract	122

Vorwort

Ich stehe hinter der Bar, putze meinen Arbeitsbereich vielleicht das zwanzigste Mal für heute. Ich poliere Gläser, stelle sie in das Regal an der Wand hinter mir. Es ist halb elf. Zu dieser Zeit sind nur noch wenige Gäste da. Es ist so spät, dass auch mein Chef an der Bar sitzt. Er arbeitet als Koch in der Küche und hat jetzt Feierabend. Er sitzt dort mit einem Stammgast.

Ich nehme einen Schluck Wein. Das macht es einfacher, dort zu sein. Das macht es einfacher, zu bleiben. Sie lächeln. Ich lächele. Da macht mein Chef eine Bewegung, hebt und senkt sein Kinn in meine Richtung, sagt: „Manscht, sie is rasiert?“ Der Stammgast mustert mich. Wo schaut er hin? An mir vorbei, durch mich hindurch. Ich bin plötzlich nur noch Körper. Die Augen meines Chefs folgen. Ihre Blicke haften an mir.

Ich stelle mir vor, dass mein Gesicht zeigt, was ich fühle, aber ich will nicht, dass man es sieht. Also arbeite ich mit meinem Gefühl. Ich arbeite dagegen. Ich will nicht, dass sie sehen, dass ich mich schäme. Noch mehr: ich will mich nicht schämen. Und das kostet mich Kraft. Sie sind mir zu nah gekommen. Mit ihren Worten haben sie nach mir gegriffen. Ich produziere ein empörtes Lächeln, so, als ob sie mir etwas weggenommen hätten und nun vor meiner Nase baumeln lassen in der Erwartung, dass ich danach greife, sodass sie es wieder wegziehen können, zum Spaß, zum Spiel, meine Würde wie ein Ding.

„Rasiert!“, ruft der Stammgast. Die Männer lachen.

Mein Lächeln ist meine persönliche Reaktion auf mein persönliches Ausgeliefertsein, hier in der Nacht in einem Bergdorf im Dezember, in einem Land, das mir fremd ist, mit einer Wohnung als Zuhause, die mein Chef für mich bezahlt. Mein Lächeln ist meine Reaktion auf diese zwei Männer, die mir körperlich überlegen sind. In meinem Ausgeliefertsein schützt es mich vor ihnen, denen es ein Gefühl von Dominanz gibt, von Macht. Nicht den Regeln zu folgen, wäre ein Anlass für Bestrafung und Regel Nummer eins im Service lautet: „Lächle!“. Also lächele ich. Ein Teil von mir denkt, ich stehe über den Dingen und eine, die über den Dingen steht, kann man nicht verletzen. Solange er mich nicht berührt, denke ich mir, bin ich sicher vor meinem Chef. Und dieser Gedanke trägt mich fast bis ans Ende der Saison. Aber ich habe die Angst in den Augen des Hilfskochs gesehen und blaue Flecke am Arm meiner Kollegin. Er ist gefährlich. „Er war betrunken“, sagt sie. Ich bewege mich in einem rechtsfreien Raum, denke ich. Aber das Geld, das ich hier verdiene, ist der Schlüssel zu meiner Zukunft.

Als das Beschriebene geschieht, ist das Jahr 2013. Ich bin Anfang zwanzig. Ich weiß noch nichts von der Fürsorgepflicht meines Arbeitgebers, nichts über meine Rechte. Sexuelle Belästigung verbinde ich mit körperlichen Übergriffen, bei denen Hände Haut berühren, die nicht berührt werden will. Erst Jahre später lerne ich, dass das Verhalten der Männer nicht nur unangebracht und unangenehm für mich war, denn es machte die Arbeit als Servicekraft überall dort zu einem Kraftakt, wo mich Menschen zum Testobjekt verbaler und nonverbaler Zumutbarkeit machten, wo die Bewegung im Raum – zwischen den Gästen, hinter der Bar, in der Küche und vor meinen Vorgesetzten – zur Navigation durch ein Minenfeld aus heterosexistischen Erwartungen wurde, die zu enttäuschen meine ökonomische Autonomie gefährdete. Nicht nur das. Das Verhalten der Männer war würdeverletzend und gemäß Gleichbehandlungsgesetz verboten.

1. Einleitung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in Österreich immer verboten. Ob bzw. ab wann ein bestimmtes Verhalten als sexuelle Belästigung wahrgenommen wird, hängt allerdings stark vom Arbeitskontext, der Unternehmenskultur und der Arbeitsatmosphäre des jeweiligen Betriebes ab (vgl. von Bose/ Klein 2020; Lerum 2004). Die mittelständische Bar- und Restaurantgastronomie kann als besonders sexualisierter kultureller Raum und Arbeitsplatz beschrieben werden, an welchem Servicekräfte ihre Sexualität auf vielfältige Weise verhandeln. Je freundschaftlicher der Umgang der Angestellten untereinander, je flacher die Hierarchien, je enger der Arbeitsraum und je koordinierter die Arbeitsbewegungen im Team, umso sexualisierter die Arbeitsatmosphäre, und umso höher die Wahrscheinlichkeit, dass Handlungen aus der sexuellen Sphäre nicht als Übergriffe, sondern als Teil des Jobs interpretiert werden (vgl. Lerum 2004, 758). Wie diverse internationale Studien bereits feststellen konnten, wird auch das Management von sexuellen Übergriffen in der Gastronomiebranche besonders von weiblichen Servicekräften verlangt und oftmals sowohl von Vorgesetzten als auch von Seiten des Personals als Anforderung an den Job verstanden (vgl. Coffey et al 2018; Matulewicz 2016; Powers/ Leili 2016; Baker 2016; Erickson 2010; Williams/ Dellinger 2010; Lerum 2004, Degele 2005, 25). Der Umgang mit sexueller Belästigung wird dadurch zu einer Erwartung, die an das Geschlecht „weiblich“ anknüpft.

1.1 Forschungsfrage und Ziel der Analyse

Von weiblichen Servicekräften zu erwarten, verzeihend mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umzugehen, obwohl diese gemäß § 6 GIBG verboten ist, hat eine Einschränkung ihrer sexuellen Autonomie zur Folge. Im Rahmen dieser Arbeit interessiert, wie diese Einschränkung vonstattengeht und welche strukturellen Bedingungen diese Einschränkung befördern. Die Leitfrage dieser Arbeit lautet:

Welche Erfahrungen machen weibliche Servicekräfte mittelständischer Restaurant- und Barbetriebe mit sexuellen Avancen, im Speziellen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und wie gehen sie mit diesen um?

Da das Schreiben über Gewaltverhältnisse immer auch die Gefahr in sich birgt, eben diese Gewaltverhältnisse zu reproduzieren, beschränkt sich meine Forschungsfrage nicht allein auf die Erfahrungen sexueller Grenzüberschreitungen. Der Arbeitsplatz ermöglicht Servicekräften auch ein breites Spektrum von positiven Begegnungen des Spaßes und der Lust, welche

motivierend wirken, die Solidarität im Team fördern und die Arbeitsmoral stärken (vgl. Coffery et al 2018). Während würdevoller Verhalten Gefühle der Ausgeschlossenheit, der Scham und der Erniedrigung auslösen und die sexuelle Autonomie der Betroffenen einschränken kann, haben positive sexuelle Erfahrungen das Potenzial, sexuelle Autonomie zu fördern. Daher soll auch danach gefragt werden: Welche Aspekte des Jobs und welche Begegnungen genießt das Personal, während es sich im Team zwischen Speisen und Getränken bewegt und oft begleitet von Musik an einem gemeinsamen Ziel arbeitet: der guten Stimmung und der Zufriedenheit der Gäste?

Das Ziel der Analyse sind Erkenntnisse über die positiven und negativen Erfahrungen weiblicher Servicekräfte mit sexuellen Avancen, im Besonderen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Diese werden durch die Ermittlung sowie konkrete Beschreibung der relevanten Ursachen und Wirkmechanismen von sexueller Belästigung in der Gastronomie und – sofern beobachtbar – deren Erduldung ergänzt. Auf diese Weise verspricht sich diese Arbeit „Erkenntnisse über die Wirkweise und die Dynamik von Geschlecht als Grund für hierarchische und benachteiligende, ja gewaltvolle Verhältnisse“ (Adamietz 2010, 15) zu liefern.

1.2 Ausgangspunkt und methodischer Zugang

Das Thema dieser Arbeit wurde aus eigenem Anliegen gewählt. In den Jahren, die dieser Arbeit vorausgingen, arbeitete ich in sieben verschiedenen Betrieben: in Restaurants, Cafés, Bars und in einem Musikclub. Im Laufe der Jahre fiel mir auf, dass meine Grenzen im Alltag andere waren als jene, die ich auf der Arbeit im Umgang mit meinen Vorgesetzten, Kolleg*innen oder auch den Gästen pflegte. Auch im Verhältnis zu anderen Arbeitsstellen, die ich oft noch neben meinen „Gastrojobs“ hatte – als Büroangestellte, Jugendpädagogin oder Sängerin – als Servicekraft ließ ich Menschen näher an mich heran, ließ sie anders mit mir reden, mich anders berühren. Ich ließ ihnen mehr „durchgehen“. Der ausschlaggebende Gedanke für den Beginn dieser Studie begann mit der Frage: Warum?

Um die Frage nach dem „Warum“ zwischenmenschlicher Verhältnisse beantworten zu können, ist es nötig, gesellschaftliche Zusammenhänge zu betrachten und das Individuelle als etwas kontextuell und strukturell Gerahmtes zu untersuchen. Aus diesem Grund bildet eine vergleichende Literaturanalyse von Forschungsarbeiten zu Geschlechterverhältnissen in der Gastronomie den Ausgangspunkt dieser Arbeit. Relevante Erkenntnisse über die Arbeits- und Machtverhältnisse in Dienstleistungsberufen, welche besonders die Theorien zur Emotionsarbeit (Sauer/ Penz 2016; Rastetter 2008; Hochschild 1990), Körperarbeit (Von Bose/

Klein 2020; McDowell 2009; Ahmed 2001) und sexueller Arbeit (Gutek 2013; Lorenz/Kuster 2007) liefern, werden in dieser Arbeit nutzbar gemacht. Sie sollen dabei helfen, den geschlechtshierarchischen Rahmen zu verstehen, in welche die Servicearbeit gefasst ist, und mögliche Ursachen benennen, die dazu führen, dass in der Gastronomie verzeihender mit sexueller Belästigung umgegangen wird. Da eine Arbeit, welche sich auf die tatsächlichen Verhältnisse der Menschen bezieht, nicht ohne die Erfahrung der Einzelnen auskommt, bilden leitfadengestützte Interviews mit vier in Wien beschäftigten Servicekräften, die zwischen Herbst 2020 und Januar 2022 geführt und anschließend themenspezifisch ausgewertet wurden, das Herzstück dieser Studie.

1.3 Selbstpositionierung/ Forschungsperspektive

Meine eigene „Betroffenheit“ als „Ex-Kellnerin“ sehe ich nicht als Hindernis, welches einer eher „objektiven“ wissenschaftlichen Beschäftigung mit dem gewählten Thema im Wege steht. In Anlehnung an Chandra Talpade Mohanty vertrete ich die Ansicht, dass es keine Objektivität gibt und nur multiple Perspektiven geteilt und verglichen werden können, um zu allgemeineren Aussagen zu gelangen. Im Gegenteil erscheint mir mein umfangreiches Erfahrungswissen eher wie eine Art „Vergrößerungsglas“, das mir erlaubt, Verbindungen herzustellen, welche einer Forscherin, die die Sprache der Szene nicht spricht, möglicherweise verborgen bleiben würden. Außerdem interessiert in diesem Sinne auch nicht, was den Servicekräften „objektiv“ geschieht, sondern was für die Einzelnen subjektiv so bedeutsam ist, so angenehm oder so unangenehm, dass sie mir davon berichten (vgl. Haug 1991, 15). Der Vergleich der persönlichen Berichte mit der Forschungsliteratur ermöglicht mir schließlich das vorsichtige Erschließen allgemeiner Handlungs- und Verarbeitungsweisen und damit die Beantwortung der Frage, auf welche Weise Servicekräfte ihre Sexualität auf der Arbeit verhandeln.

Die Sprache des Forschungsfeldes zu sprechen, erleichtert es mir außerdem in einen informativen, weil vertrauten Dialog mit den Interviewten zu treten. Eventuellen Wahrnehmungsverzerrungen und zu eng geführten Interpretationen versuche ich durch intensive Literaturrecherche und den Dialog mit Personen aus meinem Umfeld, die während meiner Recherche Interesse an einem Austausch über das Thema zeigten, entgegenzuwirken. Mein Forschen verstehe ich dabei bereits als „Eingriff in bestehende Praxen“ (vgl. Haug 1991, 11). Denn schon das gemeinsame Nachdenken über Erlebnisse mit sexuellem Verhalten und Übergriffen im Rahmen eines vertraulichen Gesprächs, hat das Potenzial Verhalten zu ändern.

Schließlich ist diese Arbeit der Versuch, meine eigenen Erfahrungen „in den Rahmen der Arbeitserfahrungen anderer Kellnerinnen“ (vgl. Beneder 1996, 8) zu stellen, um Aussagen über soziale Zusammenhänge machen zu können, die wissenschaftlich fundiert und gesellschaftspolitisch relevant sind. Auf diesem Weg erhoffe ich mir, mehr Licht ins Dunkel sozialer Ungerechtigkeiten und Machtverhältnisse zu bringen, die immer schon dort beginnen, wo sich zwei Menschen begegnen: im oftmals intimen, zwischenmenschlichen Miteinander.

1.4 Aufbau der Arbeit

Diese Arbeit fragt nach den Erfahrungen und dem Umgang von Servicekräften mit sexualisiertem, bisweilen grenzüberschreitendem Verhalten. Eine maßgebliche Rolle für den Umgang mit sexuellen Avancen und sexueller Belästigung spielen stereotype Geschlechternormen. Sie „sitzen mit am Tisch“, wenn Menschen einander begegnen, steuern Verhalten, Reaktionen, Gedanken und Gefühle. Die Wirkmacht dieser Normen in einem Wort einzufangen, versucht der Analysebegriff **Heteronormativität**. Was dieser ausdrückt, soll im zweiten Kapitel beschrieben werden. Es soll den theoretischen Hintergrund liefern, um das an späterer Stelle analysierte Verhalten der Servicekräfte besser nachvollziehen zu können.

Sexuelle Autonomie bedeutet, über das eigene sexuelle Verhalten selbstbestimmt und ohne den Einfluss von Zwang entscheiden zu können. Es ist ein Freiheitsrecht, das dort in Gefahr gerät, wo Menschen vorgeschrieben wird, wie sie ihre Sexualität zu verhandeln oder zu präsentieren haben oder eine Begegnung auf Augenhöhe durch herabwürdigendes Verhalten verunmöglicht wird. Inwiefern sexuelle Autonomie als Schlüssel zu geschlechtlicher Gleichberechtigung anzusehen ist, erläutert Kapitel 2.3.

Wie jeder wissenschaftlichen Arbeit liegt auch dieser ein spezifisches Verständnis von **Geschlecht** zu Grunde. Wenn von Menschen unterschiedliches Verhalten erwartet wird, je nach dem, welchem Geschlecht sie von außen zugeordnet werden, dann kann „Geschlecht“ als Anknüpfungsmerkmal für Erwartungen verstanden werden, deren Erfüllung darüber entscheidet, ob uns Anerkennung zu Teil wird oder nicht. Inwiefern ein Verständnis von Geschlecht als Erwartung relevant im Hinblick auf herabwürdigendes Verhalten gegenüber Servicekräften ist, beantwortet Kapitel 2.4.

Herabwürdigendes Verhalten kann als grenzüberschreitendes Verhalten bezeichnet werden, zu welchem auch sexuelle Übergriffe zählen. Doch sexuelle Übergriffe sind nicht immer auch im übertragenen Sinne als „Griffe“ zu verstehen. Übergriffe können verbal und nonverbal, auch Worte und Blicke belästigend und würdeverletzend sein. Dabei gilt: **sexuelle Belästigung** –

welche das österreichische Gleichbehandlungsgesetz (§ 6 GIBG) als ein Verhalten aus der „sexuellen Sphäre“ definiert, „das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist“ und entweder „eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schafft oder dies bezweckt“ oder eine Karrierebehinderung zur Folge hat – „passiert“ nicht einfach. Wie, wann, wo und von wem sie ausgeübt wird, gegen wen sie sich richtet und wie mit ihr umgegangen wird, ist das Ergebnis von sozialen Lern- und Aushandlungsprozessen, welche immer auch mit spezifischen Vorstellungen von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Herkunft, Religion und sonstigen Identitätsmerkmalen verwoben sind. Welche Tatbestände erfüllt sein müssen, damit das österreichische GIBG Verhalten als sexuelle Belästigung definiert, welche Verantwortung den Arbeitgeber*innen zum Schutz der Arbeitnehmer*innen zukommt und welche rechtlichen Möglichkeiten es in Österreich gibt, um rechtlich gegen sexuelle Belästigung vorzugehen, ist Thema von Kapitel 3.

Nachdem das „theoretische Grundgerüst“ der Arbeit steht, soll ein Eindruck von der Prävalenz sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vermittelt werden. Zu diesem Zweck liefert Kapitel 4 sowohl einen Studienüberblick über sexuelle Belästigung im Allgemeinen (4.1) als auch in der Gastronomie im Speziellen (4.2). Die Anzahl der Forschungsarbeiten, welche sich mit der Verwobenheit von Geschlechterstereotypen und Sexualität in der Gastronomie beschäftigen, bleibt bisher überschaubar. Jene, welche den Aspekt der sexuellen Belästigung von Servicekräften behandeln, und sei dies auch nur am Rande, werden in Kapitel 4.3 überblicksmäßig vorgestellt. Eine Studie, welche sich im deutschsprachigen Raum mit dem Zusammenhang heteronormativer Verhaltensnormen und sexueller Autonomie als Rechtsgut innerhalb der Gastronomie auseinandersetzt, gibt es meines Wissens bislang nicht.

Nach einem „Ausflug“ in die Arbeitsbedingungen von Servicekräften in Österreich (Kap. 4.4) und der Vorstellung des methodischen Vorgehens dieser Arbeit (Kap. 5), stellt Kapitel 6 die Ergebnisse der Interviewstudie vor. Anhand von Beispielen aus den Erzählungen der Servicekräfte soll beschriebenes Verhalten aus der sexuellen Sphäre durch die Brille des Gleichbehandlungsgesetzes betrachtet und bewertet werden. An dieser Stelle wird sich eine Frage als besonders bedeutsam erweisen: In Anbetracht der prekären Arbeitsbedingungen und der informellen Aufgabenverteilung innerhalb der Gastronomie, kann das GIBG weibliche Servicekräfte vor sexuellen Übergriffen schützen?

Im Namen der „Anerkennung individueller geschlechtlicher Entfaltung“ ist es Aufgabe des Rechts, für „Bedingungen gleicher Freiheit“ zu sorgen (vgl. Holzleithner 2019, 458).

Abschließend soll daher danach gefragt werden, was bisher getan wurde und was noch getan werden muss, um für einen Abbau sexueller Übergriffe und damit ein Mehr an sexueller Autonomie in der Gastronomie zu sorgen.

Am Ende dieser Arbeit sollen folgende Fragen beantwortet sein:

1. Was sind die hauptsächlichen Erfahrungen der Servicekräfte mit sexuellen Avancen, im speziellen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?
2. Wie wird ihrerseits und seitens der Betriebe mit sexueller Belästigung umgegangen?
3. Welche Umstände fördern einen verzeihenden Umgang mit sexueller Belästigung?
4. Lässt sich von dem Umgang der Servicekräfte mit sexueller Belästigung auf eine Beeinflussung ihrer sexuellen Autonomie schließen?
5. Was kann in der Gastronomie unternommen werden, um die sexuelle Selbstbestimmung der Servicekräfte und darüber hinaus der Gesellschaft zu fördern?

Diese Arbeit beabsichtigt nicht, Frauen als Opfer und Männer als Täter darzustellen. Weibliches Verhalten gegenüber Männern (und FLINTA- bzw. LGBTIQ-Personen¹), kann im Prinzip ebenso sexistisch sein wie männliches Verhalten gegenüber Frauen (oder Männern und FLINTA). Es darf zwar nicht vergessen werden, dass der „herrschende Mainstream [...] Sexismus ganz überwiegend als Problem männlicher Haltungen und Handlungsweisen gegenüber Frauen“ (Benke 2018, 315-316) zeigt, diese Haltungen sind aber nicht „natürlich“, sondern das Ergebnis sozialhistorischer Prozesse geschlechtsspezifischer Normierung.² Sie werden erlernt. Soll heißen: niemand kommt sexistisch auf die Welt. Die Ideologie des Sexismus, welche Männer systematisch mit Macht ausstattet und vom „Stereotyp Mann“ abweichende Personen diskriminiert, bringt „weibliche“ und „männliche“ Haltungen und Verhaltensweisen erst hervor (vgl. Klinger 2004, 90; Arndt 2020, 19-23). Dieser Arbeit geht es daher nicht um das Feststellen vermeintlich geschlechtsspezifischen Verhaltens, sondern um die Beschreibung von Erfahrungen mit Verhalten aus der „sexuellen Sphäre“, das in gesellschaftliche Strukturen, Verhältnisse und Regelmäßigkeiten eingebettet ist, die wiederum

¹ Das Akronym FLINT oder FLINTA steht für Frauen, Lesben, Inter, Nicht-Binär, Trans und Agender. LGBTIQ steht für Lesbian, Gay, Bi, Trans, Inter und Queer. Beide Akronyme benennen Geschlechtsidentitäten und Sexualitäten, welche häufiger von Diskriminierungen betroffen sind als jene, die dem Stereotyp „Mann“ und/oder „hetero“ (eindeutig) entsprechen.

² In diesem Sinne schreibt Nikolaus Benke: „So wichtig es ist, Sexismus nicht auf eine patriarchale, insofern männlich-heterosexuelle Unsitte einzuengen, wäre es doch eine ignorante (und daher verfehlt) Betrachtungsweise, die allgegenwärtige Hegemonie des männlich-sexualisierten Blickes aus dessen dichter, unendlich sich wiederholender Verflechtung mit männlichen Dominanzpositionen zu lösen“ (vgl. Benke 2018, 315-316).

entscheiden, wie frei und selbstbestimmt wir – auch im Bereich des Sexuellen – miteinander leben können. Es sind diese Strukturen und unhinterfragten Alltagspraxen, auf welche diese Arbeit hinweisen und welche sie herausfordern möchte. Meine Arbeit sehe ich damit als Teil einer vom Ideal der Geschlechtergerechtigkeit getragenen Denkbewegung, der des Feminismus, der es sich seit jeher zum Ziel gesetzt hat, gesellschaftliche Verhältnisse in Frage zu stellen.

2. Das Konfliktfeld: Sexuelle Autonomie im Spannungsfeld von heteronormativen Geschlechternormen, Lust und Gefahr in der Gastronomie

Wie Menschen mit sexuellen Avancen und sexueller Belästigung umgehen, kann nicht „jenseits des Sozialen“ betrachtet werden (vgl. Duttweiler 2017). Gesellschaftliche Strukturen und Moralvorstellungen bilden den Rahmen, in welchem sich Verhalten entfaltet und welcher Selbstbestimmung auch im Bereich des Sexuellen erst ermöglicht. In dieser Hinsicht schreibt Carol S. Vance bereits 1984 über das Verhältnis von Lust und Gefahr:

„The tension between sexual danger and sexual pleasure is a powerful one in women’s lives. Sexuality is simultaneously a domain of restriction, repression, and danger as well as a domain of exploration, pleasure, and agency. To focus only on pleasure and gratification ignores the patriarchal structure in which women act, yet to speak only of sexual violence and oppression ignores women’s experience with sexual agency and choice and unwittingly increases the sexual terror and despair in which women live“ (Vance 1984, 1).

Für Carol Vance ist der sexuelle Raum ein ambivalenter Raum. Begegnungen der Lust können zu Begegnungen der Gefahr werden. Dies anzuerkennen bedeutet nicht, Frauen abzusprechen, sexuell autonom leben zu können, sondern den Einfluss der Rahmenbedingungen auf sexuelles Verhalten mitzudenken, und zwar sowohl dort, wo diese (scheinbar) auf Einvernehmlichkeit beruhen als auch dort, wo Grenzen überschritten werden. Die sexuelle Autonomie der Einzelnen hängt dabei auch maßgeblich von ihrer ökonomischen Autonomie ab. Dieses Kapitel soll als Einführung in das Thema dienen. Es soll überblicksmäßig beantworten: Was ist eine Servicekraft? Inwiefern sind heteronormative Geschlechterstereotype mit der Rolle der Servicekraft verknüpft und was bedeutet „sexuelle Autonomie“?

2.1 Gastronomie & Servicekraft

Die Gastronomie als halb-öffentlicher Ort der Begegnung zählt zu einem wesentlichen Bestandteil jeder Kultur, in welcher das auswärtige Essen und Trinken zum gesellschaftlichen Miteinander gehören. Restaurants und Bars macht das zu außergewöhnlichen kulturellen Räumen (Erickson 2004, 76), in denen vorherrschende Normen des sozialen Umgangs und „Blitzlichter gesellschaftlichen Wandels“ (Beneder 1996, 7-8) beobachtet werden können.

Eine Servicekraft ist eine Person, die diese kulturellen Räume begleitet und navigiert. Zu ihren Hauptaufgaben gehören die Aufnahme, das Servieren und Abkassieren von Bestellungen, sie hat aber auch alle anderen Arbeiten zu verrichten, die zur Bedienung der Gäste gehören. Welche Arbeiten dies sind, variiert von Betrieb zu Betrieb. Diese unterscheiden sich nicht nur in ihrem Speise- und Getränkeangebot, sondern auch im Ambiente, der Art des Service und der jeweiligen Zielgruppe. Servicekräfte arbeiten in Restaurants und Bars, in Jazz Clubs und Striplokalen, auf Festivals, Jahrmärkten und Kreuzfahrtschiffen, in Zügen und Flugzeugen, Hotels, Konzerthallen und überall dort, wo sich Menschen zusammenfinden und zumeist gegen Entgelt Getränke und oder Speisen konsumieren. Generell lässt sich die Gastronomie in drei Kategorien unterteilen: Fast Food bzw. Schnellrestaurants mit günstigen Preisen und wenig bis keinem Tischservice, zwanglose Bars und Restaurants – auch als „Casual-Dining“ bezeichnet – mit moderaten Preisen, ungezwungener Atmosphäre und Tischservice, und „Fine-Dining“ Restaurants mit verhältnismäßig hohen Preisen, aufwendigen Menüs und einem Service, der sich weniger durch informellen „Smalltalk“ als vielmehr durch Etikette auszeichnet (vgl. ROC 2014 (b)). Der Begriff „Servicekraft“ ist geschlechtsneutral. In dieser Arbeit bezeichnet er alle Arbeitskräfte, die an der Bar oder im Gastraum mit der Bedienung der Gäste betraut sind.³

³ Je nach Region und genauem Einsatzgebiet werden Servicekräfte unterschiedlich bezeichnet, beispielsweise als „Bedienung“, „Servierer*in“, „Barkeeper“/ „Barfrau“/ „Barmann“, „Köbes“ (Düsseldorf, DE), „Schani“ oder „Wirt*in“ (Österreich). Die Berufsbezeichnung für Servicekräfte in Deutschland und Österreich lautet „Restaurantfachfrau“ oder „Restaurantfachmann“, in der Schweiz „Restaurationsangestellte*r“. In gehobeneren Betrieben ist die Bezeichnung „Chef de rang“ international geläufig. Eine auf Wein spezialisierte Servicekraft nennt sich „Sommelier“, eine in Flugzeugen beschäftigte „Steward*ess“. Umgangssprachlich werden Servicekräfte auch „Kellner*innen“ genannt. Veraltete Bezeichnungen sind „Herr Ober“ oder „Fräulein“. Im englischsprachigen Raum werden „waiters“ und „waitresses“ auch als „front of the house“ (FOH) bezeichnet, da sie im Gegensatz zum „back of the house“-Küchenpersonal (BOH) im Bar- und Gästeraum regulären Kontakt zu den Gästen haben.

2.2 Heteronormativität & das Sexuelle

Die Verwobenheit des Sexuellen⁴ mit herrschenden Geschlechternormen lässt sich am besten mit dem Begriff „Heteronormativität“ beschreiben. Er wurde erstmals 1991 von Michael Warner verwendet und geht auf Gayle Rubins Konzept des „Sex/Gender Systems“ und Adrienne Richs Beschreibung der „obligatorischen Heterosexualität“ zurück (vgl. Warner 1991, 14). Als kritisches Analysewerkzeug gehört er zu den zentralen Begriffen der Queer Theory und besagt Folgendes:

Wo „hetero“ die Norm bildet, gibt es zwei verschiedene, hierarchisch zueinander angeordnete Geschlechter: Männer und Frauen. Männer „stehen“ auf Frauen und Frauen auf Männer. Alternative geschlechtliche Identitäten oder sexuelle Lebensformen werden an den Rand der Gesellschaft verbannt, vom sozialen Diskurs ausgeschlossen oder auf andere Weise diskriminiert. Die „Heteronorm“ orientiert sich dabei an zwei Prinzipien: dem Prinzip „Männlichkeit“ und dem Prinzip „Zweigeschlechtlichkeit“. Das Prinzip „Männlichkeit“ basiert auf dem Universalanspruch männlicher Lebensmuster und Denksysteme. Es findet sich im Recht, der Medizin, der Politik, in der Architektur unserer Gesellschaft und in der Art, wie wir einander wahrnehmen und über uns selbst und andere denken. Ebenso wie das Prinzip „Zweigeschlechtlichkeit“ wirkt es diskret, setzt Mann und Mensch gleich und hat eine automatische Abwertung all jener zur Folge, die dieser Norm nicht entsprechen. In diesem Sinne ist die Heteronorm nicht als „Identifikationsangebot“ zu verstehen, sondern als indirekte Verpflichtung, männlich oder weiblich zu sein und heterosexuell zu begehren (vgl. Falch 2020, 82). Ob ein Verhalten – auch auf der Arbeit und auch im Bereich des Sexuellen – als angemessen oder verwerflich (vgl. Foucault 1979), rein oder schmutzig (vgl. Douglas 2003), würdverletzend oder luststeigernd (vgl. Nussbaum 1995) wahrgenommen wird, hängt dabei vom jeweiligen Kontext und den jeweils herrschenden Moralvorstellungen ab (vgl. Duttweiler 2017, 231-232).

Während Ideen vom „richtigen“ sozialen Miteinander bisweilen auch von der Rechtsprechung gestützt werden, ist der Umgang der Gesellschaft mit dem Sexuellen aber alles andere als widerspruchsfrei (vgl. Nussbaum 1995; Holzleithner 2017). So schafft es ein und dieselbe

⁴ Alltagssprachlich sprechen wir von Sexualität, wenn es um Begehren geht, um Lust und ihre „Richtung“: homosexuell, bisexuell, heterosexuell, asexuell. Das Sexuelle bezeichnet mehr als nur die Lust an Menschen eines spezifischen Profils. Es ist eine Mischung aus persönlichen und gesellschaftlichen Anteilen, welche immer auch sozial bewertet, rechtlich abgesichert oder diskriminiert und im Umgang als mehr oder weniger natürlich angesehen werden. Es hat eine politische Dimension. Aus diesem Grund erscheint mir der Begriff des Sexuellen prozesshafter, beweglicher, veränderbarer und damit genauer als der Begriff der Sexualität.

Gesellschaft das Sexuelle auf der einen Seite in Form von sexuellen Anspielungen und frauenverachtenden Darstellungen in Filmen, Videospielen und sonstigen Medien sowohl kapitalistisch „auszuschlachten“, und zwar auf Kosten eines (sexuell) selbstbestimmten „Frauenbildes“, auf der anderen Seite, besonders im Hinblick auf die Sexualerziehung von Kindern, protestiert sie gegen sexualpädagogischen Unterricht und die Thematisierung lustvoller Sexualität und Lebensformen, die dem „Prinzip Hetero“ nicht entsprechen. À la Freud werden Männer auch heute noch direkt oder indirekt als sexuell aktiv, Frauen als passiv präsentiert oder beschrieben. Nicht sexuelle Gesundheit und Selbstbestimmung, sondern sexuelle Sittlichkeit steht im Fokus konservativer Erziehung und Bildung (vgl. Holzleithner 2017, 32 f). Durch die mediale Infragestellung der weiblichen Autonomie werden aber selbstverständlich auch Männer in das Korsett patriarchaler Verhaltensnormen gebunden. Wo Männlichkeit mit Gewalt und Unterdrückung und Weiblichkeit mit Unterwerfung und Opferbereitschaft verknüpft ist, wird das Beschreiten alternativer Lebens- und Liebensformen für alle schwierig, die diesem Bild nicht (mehr) entsprechen wollen.

Für Catharine MacKinnon gilt das Sexuelle als Hauptschauplatz von Sexismus, an welchem Geschlechterverhältnisse durch gewaltvolle Unterdrückung hergestellt werden, allen voran durch Pornografie (vgl. MacKinnon 2017, 4). Dass sexuelle Handlungen, auch jene, die auf Konsens beruhen, nicht immer Ausdruck gegenseitigen Begehrens oder eines individuellen Wesenskerns sind, wird auch am Beispiel der Sexarbeit deutlich (vgl. Ott 2018). Menschen haben aus allen möglichen Gründen Sex miteinander. Zur Versöhnung, aus Langeweile, als Ausweichmanöver vor möglicherweise schwierigen Gesprächen, um besser einschlafen zu können, zum Zeitvertreib, aus Neugier, aber auch zur Überredung oder Manipulation. Sex kann ein Handelsgut sein, etwas, das eingetauscht wird gegen Nahrung, Bildung oder einen besseren Lebensstandard (vgl. Jones/ Gulick 2009). Sexualität bzw. das Sexuelle kann also ein „Panorama möglicher Bedeutungen“ (vgl. Gutek 2013, 319) annehmen. Während sich Arbeit, wie Renate Lorenz und Brigitta Kuster feststellen, immer auch sexuell ausdrückt (vgl. Lorenz/ Kuster 2007), kann auch Sex Arbeit sein (vgl. Ott 2018). Dabei bleibt das Eingehen sexueller Beziehungen nie ganz ohne Risiko. Über „die Spiele mit Macht, die das Sexuelle (auch) charakterisieren“ schreibt Elisabeth Holzleithner: „Sie gehen nur zu oft eine prekäre Verbindung mit diskriminierenden Strukturen ein, die auf sexistischer, rassistischer und klassenspezifischer Ausbeutung beruhen“ (Holzleithner 2002, 56). Aufgrund der hierarchischen Struktur menschlicher Beziehungen liegt gelebter Sexualität also nicht immer die hundertprozentige Einvernehmlichkeit zweier oder mehrerer gleichberechtigter Sexualpartner*innen zugrunde. Wo selbstbestimmte sexuelle Begegnungen für alle Beteiligten

Lust erzeugen, lässt sich von erotischen Begegnungen sprechen. Sexuelle Gewalt hat wiederum nichts mit Erotik zu tun (vgl. Hausbichler 2018, 15).

Die Heteronorm als gesellschaftliches Strukturprinzip reguliert das zwischenmenschliche Zusammenleben, das geschlechtliche Selbstverständnis und den sexuellen Umgang der Menschen untereinander, ohne dass deren Wirkung (immer) bewusst wahrgenommen wird. Auch dann nicht, wenn weltweit nur 10% der Regierungschef*innen weiblich sind, das Risiko absoluter Armut für Frauen 25-mal höher ist als für Männer, Frauen dreimal so viel unbezahlte Sorge- und Hausarbeit leisten als Männer (vgl. Randzio-Plath 2021, 25) und Inter- oder Trans-Identitäten im Schulunterricht unter den imaginären Teppich gekehrt werden. Ein Grund dafür ist die Naturalisierung der Heteronorm. Da Sprache beeinflusst, wie wir denken und unser Denken unser Handeln bestimmt, ist es nicht verwunderlich, dass stereotype Denk- und Verhaltensmuster irgendwann als natürlich wahrgenommen werden und unser Verhalten maßgeblich steuern „wie Triebfedern [die] in die Tiefe der Körper eingelassen sind“ (Bourdieu 2012, 71).⁵ Das bedeutet, die „Geschlechtswerdung“ einer Person, sprich ihr Heranwachsen zu einer Frau oder einem Mann und was das jeweils bedeutet, kann nicht von ihrer „Sexuellwerdung“ getrennt werden (vgl. Baer 2009, 107). Dabei betreffen genderbezogene Normalitätskonstruktionen alle Menschen, unabhängig von Geschlecht oder Sexualität. Das Ergebnis ist nicht nur eine ungleiche Verteilung von Autonomie, Macht und Ressourcen, das hierarchische Geschlechterverhältnis hat auch Einfluss auf unsere sexuelle Selbstbestimmung.

Warum ist das für diese Studie wichtig?

Ein sexuelles Interesse an Männern zu haben und mehr noch, Männern sexuell zur Verfügung zu stehen, ist eine Erwartung, die Staat, Recht und Gesellschaft lange Zeit an Frauen stellten und – wie sich noch zeigen wird – nach wie vor stellen. Vor diesem Hintergrund scheint es nicht verwunderlich, dass sich im Hinblick auf Servicekräfte (auch) im Gastgewerbe Konflikte um die Selbstbestimmung über den Körper zeigen und damit Konflikte um die Selbstbestimmung der Sexualität. Aber was genau meint „sexuelle Autonomie“?

⁵ Der Soziologe Pierre Bourdieu bezeichnet diese Triebfedern als „symbolische Herrschaft“, als „Form von Macht, die jenseits allen physischen Zwangs unmittelbar und wie durch Magie auf die Körper ausgeübt wird“ (Bourdieu 2012, 71). Die heteronormative Sozialisation der Menschen vollendet sich ihm zufolge „in einer tiefgreifenden und dauerhaften Transformation der Körper (und des Geistes), [...] die eine differenzierte Definition der legitimen, vor allem sexuellen Gebrauchsweisen des Körpers aufzwingt“, die sich schließlich im weiblichen bzw. männlichen „Habitus“ verwirklichen (Ebd, 45-46). Den „männlichen Mann“ und die „weibliche Frau“ bezeichnet er als „gesellschaftliche Artefakte“ (Ebd, 45).

2.3 Sexuelle Autonomie

Das Konzept der sexuellen Autonomie beschreibt das Recht unabhängig über den eigenen Körper, die geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung und Fortpflanzung bestimmen zu können (vgl. Leicht 2015, 17; Baer 2009, 109).⁶ Dabei liegt dem Prinzip der Selbstbestimmung das Prinzip der Anerkennung gleicher Freiheit zugrunde, also auf gewisse Weise eine Begegnung auf Augenhöhe:

“Sexuelle Autonomie basiert auf wechselseitiger personaler Anerkennung als gleichermassen freies Individuum mit der Kapazität, eigene Entscheidungen zu treffen und danach zu handeln, und dem Recht, in der eigenen Integrität geschützt zu werden“ (Holzleithner 2019, 483).

Sexuelle Autonomie setzt also die Einhaltung positiver und negativer Rechte voraus. Keiner darf durch die Freiheit anderer in der eigenen Freiheit beschnitten werden oder andere durch das eigene Handeln in ihrer Freiheit beschneiden. Eine Person kann dann als sexuell autonom bezeichnet werden, wenn sie im Bereich des Sexuellen selbstbestimmt, also ohne den Einfluss von Zwang handeln und sich selbst definieren bzw. verwirklichen kann (vgl. Lembke 2012, 235; Holzleithner 2017, 36-37). Dabei ist zu betonen, dass Autonomie nicht nur die Abwesenheit von Zwang, sondern auch echte Handlungsalternativen und die Fähigkeit diese zu reflektieren voraussetzt (Holzleithner 2017, 37).

Elisabeth Holzleithner bezeichnet das Konzept der sexuellen Autonomie als „spätes Rechtsgut“ (vgl. Holzleithner 2017, 31). So unterstellten das deutsche und das österreichische Eherecht noch bis Ende des 20. Jahrhunderts Frauen der männlichen Entscheidungsgewalt. Der „Herr des Hauses“ galt als Familienoberhaupt und Hausvorstand. Er besaß nach §91 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) das „Leitungsrecht“, wenn es um verbindliche Entscheidungen im „Hauswesen“ ging. Außerdem hatte der „Ehemann das Recht, seine Frau zu vertreten und ihr Vermögen zu verwalten“ und bei Streitfragen durch „väterliche Gewalt“ über die Kinder zu verfügen (vgl. Holzleithner/ Doll 2019, 333). Von Mitte der 1970er- bis Anfang der 1990er-Jahre gab es eine Reihe an rechtlichen Reformen, die zur Förderung der Geschlechtergleichstellung beigetragen haben. Doch auch nach der Einführung des partnerschaftlichen Prinzips 1975 in Österreich und 1976 in Deutschland, galt es als Aufgabe

⁶ Die „Erklärung der sexuellen Menschenrechte“ wurde im Jahre 1999 von der Generalversammlung der World Association for Sexual Health (WAS) in Hongkong verabschiedet und umfasst auch das „Recht auf sexuelle Autonomie, sexuelle Integrität und körperliche Unversehrtheit“. Es beinhaltet „die Fähigkeit zu selbständigen Entscheidungen über das eigene Sexualleben im Rahmen der eigenen persönlichen und sozialen Ethik“ sowie „das Recht auf Verfügung über und Lust am eigenen Körper, frei von jeder Art von Folter, Verstümmelung und Gewalt“.

der Frau, sich um Familie und Haushalt zu kümmern. Und nur langsam kommt es zu einem Paradigmenwechsel im Sexualstrafrecht.⁷ 1989 wird in Österreich der Begriff „Notzucht“ mit den Begriffen „Vergewaltigung“ und „geschlechtliche Handlung“ ersetzt (vgl. Holzleithner/ Doll 2019, 348). Es kommt zur Kriminalisierung der Vergewaltigung in der Ehe. Als 1997 das Merkmal „außerehelich“ aus dem Tatbestand der Vergewaltigung (§ 177 StGB) gestrichen wurde, auch in Deutschland. Bis zu diesem Zeitpunkt wurde in der Bundesrepublik gemäß §177 StGB nur als Vergewaltiger bestraft, wer sein Opfer zum außerehelichen Geschlechtsverkehr zwang. Außerdem war die Behauptung, dass die eigene Ehefrau zu vergewaltigen ein geringeres Unrecht sei als die Vergewaltigung einer Fremden, keine Seltenheit (vgl. Holzleithner/ Doll 2019, 349). Die sexuelle Integrität der Frau wurde gemeinhin in Frage gestellt. Die Ehefrau hatte sexuell verfügbar zu sein, ob sie wollte oder nicht. 1966 etwa urteilte beispielsweise der Bundesgerichtshof in Karlsruhe:

„Die Frau genügt ihren ehelichen Pflichten nicht schon damit, dass sie die Beiwohnung teilnahmslos geschehen lässt. Wenn es ihr versagt bleibe, im ehelichen Verkehr Befriedigung zu finden, so fordert die Ehe doch eine Gewährung in ehelicher Zuneigung und Opferbereitschaft und verbietet es Gleichgültigkeit oder Widerwille zur Schau zu tragen.“⁸

Keine Spur von sexueller Selbstbestimmung der Frau. Der Zugriff auf weibliche Körper und weibliche Sexualität war rechtlich abgesichert. Bis dahin und darüber hinaus stießen sich Gesetzgebung und Rechtsprechung nur selten an der Tatsache, dass das Gesetz „Frauen qua Geschlecht in die Geiselhaft patriarchaler Gepflogenheiten“ nahm (Holzleithner/ Doll 2019, 345). Ungleichbehandlung auf Kosten „der Männer“ wurde allerdings schnellstmöglich beseitigt (ebd.).

Heute weiß auch das österreichische Recht, dass es sich bei dem Bereich des Sexuellen „um einen höchstpersönlichen Lebensbereich handelt, in dem jede Annahme einer rechtlichen Verpflichtung fragwürdig sein muss und deshalb abzulehnen ist“ (Hinteregger 2000, 87, zit. n. Holzleithner/ Doll 2019, 348). Frei entscheiden zu können, was mit dem eigenen Körper geschieht, mit wem man Sex hat oder ob und wann man Kinder haben möchte, ist ein Menschenrecht.⁹ Die Selbstbestimmung über den eigenen Körper setzt auch die Freiheit von

⁷ Siehe dazu ausführlicher: Elisabeth Holzleithner, Von der Notzucht zur Vergewaltigung. Paradigmenwechsel im österreichischen Strafrechtsdiskurs, in: Christine Künzel (Hg.), Unzucht – Notzucht – Vergewaltigung. Dimensionen von Deutungen sexueller Gewalt von der Aufklärung bis heute, Frankfurt am Main 2003, 243-260.

⁸ BGH-Urteil vom 02.11.1966 - IV ZR 239/65 (<https://openjur.de/u/270402.html> aufgerufen am 26.07.2021)

⁹ Dennoch können auch 2022 unzählige Menschen nicht frei über ihren Körper verfügen. In 69 Staaten werden Homosexuelle strafrechtlich verfolgt, in elf droht ihnen die Todesstrafe (vgl. ILGA World 2020, 113). Besonders Frauen und Kinder leiden unter sexueller Ausbeutung, Zwangsheirat und Zwangsprostitution, aber auch unter

und den Schutz vor sexueller Belästigung voraus. Dennoch wird der Umgang mit sexuellen Übergriffen auch heute noch vielerorts so selbstverständlich von Frauen erwartet, dass es wie eine „natürliche“ Anforderung an das Geschlecht „weiblich“ erscheint.¹⁰

2.4 Geschlecht als Erwartung: Servicearbeit als Frauenarbeit und sexuelle Verfügbarkeit als Erwartung an Frauen

2.4.1 Geschlecht als Erwartung

Eine allgemein gültige Definition von „Geschlecht“ gibt es nicht. Auch nicht im Recht. Blickt man in die nähere Vergangenheit, so zeigt sich, dass „Geschlecht“ bis Ende des 20. Jahrhunderts eigentlich eher noch „Frau“, und ein Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor allem ein Verbot der Diskriminierung von Frauen durch Männer meinte (vgl. Adamietz 2010, 11). Ein Geschlechterkonzept, das sich auf eine binär strukturierte Natur des Menschen stützt, Menschen also in entweder „weiblich“ oder „männlich“ einteilt, steht heute in Widerspruch zum Forschungsstand von Medizin, Biologie, Sozial- und Kulturwissenschaften (vgl. Adamietz 2010, 249).¹¹ Und auch das Recht kennt heute mehr als zwei Geschlechter.¹² Damit reagiert es auf gesellschaftliche und politische Veränderungsprozesse und schafft neue Konventionen in Bezug darauf, was „Geschlecht“ meint und wie auf „Geschlecht“ eingegangen werden darf. Und diese Konventionen organisieren wiederum das soziale Leben (vgl. Kreisky 2004).

Genitalbeschneidung, ungewollten Schwangerschaften und Abtreibungsverboten – sogar dann, wenn die Schwangerschaft das Ergebnis einer Vergewaltigung ist. Um ihre Geschlechtsidentität auch offiziell anerkennen und eine Personenstandsänderung beantragen zu können, müssen Transgender-Personen ihren Körper in vielen Ländern durch medizinische Eingriffe verändern lassen. In all diesen Beispielen wird Menschen ihr Recht auf körperliche und sexuelle Selbstbestimmung verwehrt.

¹⁰ Lange Zeit herrschte sogar „ein Konsens, dass Frauen gewaltvolle Übergriffe selbst wollen bzw. teilweise selbst daran schuld seien“ (Sauer 2018, 40). Dies suggerieren auch Film und Fernsehen, ebenso Musikvideos, die sexuelle Belästigung wie eine Art Vorspiel inszenieren, das von Frauen erwünscht ist. Besonders anschaulich zeigt dies das zugegebenermaßen bereits etwas ältere Musikvideo zu „The way you make me feel“ von Michael Jackson aus dem Jahre 1988.

¹¹ Dass Menschen (doch) nicht nur entweder männlich oder weiblich „sind“, ist eine Erkenntnis, die weder allen Menschen zugänglich noch für alle nachvollziehbar ist und nicht allerorts auf Akzeptanz trifft. Die meisten Menschen wachsen auch heute mit einem sozial-historisch entwickelten Vor-Verständnis von der Binarität der Geschlechter auf (vgl. Adamietz 2010, 237). Dieses zu hinterfragen, bedeutet auch ein Hinterfragen der eigenen Geschlechtlichkeit, der eigenen Rolle in der Gesellschaft und damit der eigenen Identität, was beispielsweise für Menschen mit religiöser Sozialisation besonders schwierig ist, da ein solches automatisch auch noch einen weiteren Teil ihrer Identität in Frage stellt: ihren Glauben.

¹² In den Jahren 2017 und 2018 urteilten die Verfassungsgerichte in Deutschland und Österreich, dass die sogenannte „Dritte Option“ als „verfassungsrechtlich geboten anzusehen ist“ (Holzleithner 2019, 457). Österreich kennt heute vier Eintragungen im Personenstandsregister: männlich, weiblich „divers“ und „inter“. Der Eintrag kann aber auch offengelassen werden (vgl. BMI 2022).

Im Hinblick auf meine Forschungsfrage möchte ich „Geschlecht“ in Anlehnung an Laura Adamietz als Erwartung fassen, genauer „als Anknüpfungsmerkmal für verschiedene Erwartungen, die an verschiedene Menschen gestellt werden“, und zwar sowohl von Seiten der Gesellschaft als auch von Seiten des Rechts (Adamietz 2010, 258). Das bedeutet, dass jeder Mensch je nach Kontext mit bestimmten Erwartungen konfrontiert wird, „sich so zu verhalten, wie es Mitgliedern der zugeordneten (Geschlechts-)Gruppe entspricht“ (ebd.). Gelingt es ihm, die Erwartungen zu erfüllen, erhält er Anerkennung und damit einen Platz in der Gesellschaft, gelingt ihm dies nicht, droht deren Versagen und der Ausschluss von der Gruppe.

Inwiefern ist diese Betrachtung für diese Studie relevant?

2.4.2 Servicearbeit als Frauenarbeit und sexuelle Arbeit

Mit anderen besonders freundlich und verständnisvoll umzugehen, den Körper pflegend und umsorgend einzusetzen und dabei charmant und auf gewisse Weise auch sexy zu sein, sind Erwartungen, welche die Gesellschaft mehrheitlich an Frauen als an Männer stellt (vgl. McDowell 2009, 13; Müller 2013; Wilz 2013; Acker 1991; Beneder 1996; Degele 2005; Gutek 1989; etc.). Dies erklärt auch, weshalb das Servieren bzw. Bedienen heute als klassischer „Frauenberuf“ gilt.¹³ Durch den „hausarbeitsnahen Charakter“ der Zuständigkeiten – das Servieren und Abräumen von Speisen und die routinemäßig anfallenden Reinigungsarbeiten – und die Art, wie die Servicearbeit zu leisten ist – umsorgend und gefühlvoll – wird diese häufig der häuslich-familiären Sphäre zugeordnet und damit dem – mehrheitlich Frauen zugeschriebenen – Bereich des Privaten.¹⁴

¹³ Arbeitsteilung wird häufig so gestaltet, dass sie Unterschiede zwischen den als binär verstandenen Geschlechtern „mitdenkt“, die oftmals gar nicht existieren, sondern erst durch diese hergestellt werden. So werden Tätigkeiten auch dann als typisch weiblich oder männlich interpretiert, wenn sie gängigen Stereotypisierungen eigentlich widersprechen, je nachdem, ob sie mehrheitlich von Frauen oder Männern ausgeführt werden. Sylvia Wilz nennt hier beispielhaft das Berufsbild der Krankenschwester, deren Tätigkeit sie als „kontrafaktisch konnotiert“ (Wilz 2013, 400) bezeichnet. Die stereotype, sprich aus dem Alltag entlehnte Betrachtung ihrer Leistung betont dabei nicht die oftmals extremen körperlichen Anforderungen ihres Berufsalltages, wie dies beispielsweise bei Bauarbeitern der Fall ist, sondern jene an ihr Empathievermögen. Die Tätigkeit der Krankenschwester erscheint als „weiblich“, weil vermeintlich „weibliche“ Eigenschaften betont und vermeintlich „männliche“ ausgeblendet werden. Die Logik binärer Klassifikation wird hier also zur Aufrechterhaltung von Ungleichheitsverhältnissen instrumentalisiert (vgl. Degele 2005, 18).

¹⁴ Das war aber nicht immer so. Beatrix Beneder stellt fest, dass die „Mädchenbedienung“ erst mit Ende des 19. Jahrhunderts immer üblicher wurde und der „Kellnerinnenboom“ tatsächlich erst mit dem Ersten Weltkrieg eingesetzt hat. Bis Ende des 19. Jahrhunderts seien Kellnerinnen eher nur in „einschlägigen“ Lokalen üblich gewesen (vgl. Beneder 1996, 124). Allerdings wurden Frauen auch nach Ende des Krieges weiter im Gastgewerbe beschäftigt und nicht wie in anderen Berufssparten wieder aus diesem hinausgedrängt. Historisch besteht insofern ein Näheverhältnis zwischen Sexarbeit und Servicearbeit, als dass eine beträchtliche Zahl an Gasthäusern „ihren“ Kellnerinnen noch um 1900 ermöglichte, in Hinterzimmern sexuelle Dienste anzubieten, um ihren Verdienst zu erhöhen. Lily Braun zitiert beispielsweise eine Berliner Statistik aus dem Jahre 1874, welche festgestellt habe,

Dadurch, dass diese Erwartungen an das Geschlecht „weiblich“ anknüpfen, wird das Beherrschen bestimmter Fähigkeiten, welche Arbeitskräfte innerhalb der Dienstleistungsbranche häufig erst zu „Profis“ machen, bei Frauen oft als selbstverständlich vorausgesetzt und gleichzeitig abgewertet (vgl. McDowell 2009, 6). Dazu gehört auch das Verhandeln ihrer eigenen Sexualität und der Umgang mit sexuellen Avancen und Übergriffen von Seiten der Gäste, Kollegen und Vorgesetzten unter dem Risiko des Jobverlusts, sofern diese Verhandlung nicht zufriedenstellend bewerkstelligt wird. Das Dilemma, in welchem sich weibliche Arbeitskräfte hier befinden, beschreibt Catharine MacKinnon 1979 folgendermaßen:

“In such jobs (like waitresses) a woman is employed as a woman. She is also, apparently, treated like a woman, with one aspect of this being explicitly sexual. Specifically, if part of the reason the woman is hired is to be pleasing to a male boss, whose notion of a qualified worker merges with a sexist notion of the proper role of women, it is hardly surprising that sexual intimacy, forced when necessary, would be considered part of her duties and his privileges.” (MacKinnon 1979, 18)

Da die Vorstellung von qualifizierter Arbeit mit sexistischen Annahmen von Verhalten verschmilzt, wird von weiblichen Servicekräften erwartet, Männern zu „gefallen“, was zu einem Arbeitsklima führt, das sexuelle Belästigung begünstigt. Barbara Gutek weist darauf hin, dass es für Frauen fast unmöglich sei, als nicht-sexuelle Wesen wahrgenommen zu werden. Frauen würden generell mit Sexualität konnotiert, wodurch sie auch auf der Arbeit tendenziell eher als unprofessionell erscheinen, während Männer, auch wenn sie sexuell handeln, eher als asexuelle, professionelle Arbeitskräfte wahrgenommen würden (vgl. Gutek 2013, 319). Sie identifiziert hier einen „sex role spillover“ (ebd. 324), eine Übertragung von Erwartungen, die an das jeweilige Geschlecht bzw. die „Geschlechtsrolle“ weiblich/ männlich anknüpfen, auf die Arbeitsrolle („carryover of gender based expectations into the workplace“):

„[T]he carryover of sexrole stereotypes into the workplace introduces the view of women as sexual beings in the workplace, but it simply enforces the view of men as organizational beings (...)“ (Gutek 1989, 325).

Sozial-sexuelles Verhalten definiert sie als „non-work-related behaviour with a sexual component“ (Gutek 1989, 321). Beatrix Bener weist auf den „sexuellen Bonus der Kellnerin“ hin, welcher sich durch die Abwertung weiblicher Arbeit als „sexueller Malus“ auswirke (Bener 1996, 124). Ihren sexuellen Anreiz könne die Servicekraft zwar nutzen, um jederzeit

„dass von 100 Prostituierten 36 ehemalige Dienstmädchen waren“, eine „amerikanische Berechnung“ habe „sogar 47 auf 100“ gezählt (vgl. Braun 1901, Fußnote 818).

einen Job zu bekommen, letztlich werde dieser aber von Männern – den Lokalbesuchern und Besitzern – ökonomisch verwertet und ausgebeutet.

Der Frauen- und Geschlechterforschung der 1970er und 1980er Jahre ist die Einsicht zu verdanken, dass das Verständnis von „Arbeit“ als bezahlte Erwerbsarbeit im öffentlichen Raum lange Zeit den Blick auf all jene versperrte, die durch ihre unter- oder unbezahlte Sorge- und Care-Arbeit im Privaten die Gesellschaft am Laufen hielten. Eine bestimmte Arbeit als Liebesdienst zu interpretieren, macht es einfach, sie nicht zu entlohnen (vgl. McDowell 2009, 6). Heute ist die Betrachtung von Geschlecht als Anknüpfungsmerkmal für Erwartungen und Servicearbeit als Frauenarbeit wichtig, weil sowohl Geschlecht als auch Arbeit als „Schlüsselkategorie[n] für die Erklärung sozialer Ungleichheits-, Macht- und Herrschaftsverhältnisse“ (Degele 2005, 13) dienen können. Die Art und Weise, wie Menschen in einer Gesellschaft miteinander arbeiten, was, je nach Aufgabenteilung, von wem erwartet wird und wer, wenn überhaupt, wieviel Lohn für seine Arbeit bekommt, verrät viel darüber, wie Macht und Anerkennung innerhalb einer Gesellschaft verteilt sind (vgl. McDowell 2009, 1). Dass von weiblichen Servicekräften erwartet wird, mit sexuellen Übergriffen umzugehen, weil sie Frauen sind, sagt viel über das gesellschaftliche und branchenspezifische Klima aus, in welches die Servicearbeit gefasst ist.

Das nächste Kapitel befasst sich mit sexueller Belästigung als Diskriminierungs- und Straftatbestand in Österreich und beschreibt, welche Tatbestände gemäß § 6 GIBG erfüllt sein müssen, damit eine Handlung als sexuelle Belästigung angesehen werden kann.

3. Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist eine Erscheinungsform von Gewalt. Bei ihr geht es nicht, wie oftmals vermutet wird, um die (unrechtmäßige) Befriedigung von sexueller Lust, sondern in erster Linie um eine sexuell ausgedrückte und strukturell gerahmte Demonstration von Macht (vgl. Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 28). Das Gleichbehandlungsgesetz fasst sexuelle Belästigung als „Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes“ (§ 6 GIBG Abs 1), welche die Würde der Betroffenen verletzt und gilt daher, wie auch die UN-Frauenrechtskonvention (1979) und die Istanbul Konvention (2011) in ihren Präambeln feststellen, als Menschenrechtsverletzung.¹⁵

¹⁵ Das *Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau* (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women/ CEDAW), kurz die *Frauenrechtskonvention*, wurde 1979 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet und bis Ende 2021 von 186 Staaten ratifiziert. Das

Rechtlich relevant wurde das Konzept der sexuellen Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz Ende der siebziger, Anfang der achtziger Jahre, als es von feministischen Juristinnen ins Leben gerufen wurde, sodass es schließlich Eingang in die Rechtsprechung fand (vgl. MacKinnon 2017, 51; MacKinnon 1979). In ihrem Buch “Sexual Harassment of Working Women” von 1979 beschreibt Catharine MacKinnon, was sexuelle Belästigung zu einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes macht:

„All women possess female sexuality, so the attribute in question is a gender characteristic. But men also possess sexuality and could be sexually harassed. When they are not, and women are, unequal treatment by gender is shown” (MacKinnon 1979, 6).¹⁶

In Österreich ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Diskriminierungstatbestand seit 1993 im GIBG enthalten (vgl. Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 1), in Deutschland ist der Begriff seit der Einführung des Beschäftigtenschutzgesetzes (BSchG) im Jahre 1994 legal definiert, die Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) folgte 2006 (vgl. Schäfer 2018, 2). Der Straftatbestand der sexuellen Belästigung wurde mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 2004 in Österreich eingeführt (vgl. Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 1). Ob ein bestimmtes Verhalten (bereits) einen kriminalisierten sexuellen Übergriff darstellt, oder (noch) zu geringfügig ist, um vom Strafrecht erfasst zu werden bzw. ab wann eine Handlung auch nach dem Gleichbehandlungsgesetz eine „Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes“ darstellt, entscheidet jede Rechtsordnung selbst (vgl. Holzleithner 2002, 52). Die Erscheinungsformen sexueller Belästigung bewegen sich dabei auf einem breiten Spektrum und reichen von sexualisierten Gesten oder Kommentaren über den Körper bis hin zu erzwungenen Berührungen und Vergewaltigung (vgl. Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 20).

Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, auch *Istanbul Konvention* genannt, ist das erste völkerrechtliche Instrument, das seine Unterzeichnerstaaten zur umfassenden Bekämpfung aller Formen von Gewalt an Frauen verpflichtet. Das Ziel der Konvention ist die rechtliche und faktische Gleichstellung von Frauen und Männern. Es wurde 2011 in Istanbul unterzeichnet und 2013 von Österreich ratifiziert.

¹⁶ Dass Frauen im Vergleich zu Männern weitaus häufiger von sexuellen Übergriffen betroffen sind, bedeutet nicht, dass alle Frauen unabhängig vom Kontext sowie individuellen Merkmalen wie Alter, Hautfarbe, Sexualität oder beispielsweise Religionszugehörigkeit die gleichen Erfahrungen machen, oder sich gewisse Erfahrungen für alle Frauen gleich anfühlen. Es bedeutet aber, dass die Gefahr der sexuellen Belästigung Frauen nicht zufällig betrifft. Schon die potenzielle Gefahr, welcher sie aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit oder Geschlechterperformance ausgeliefert sind, hat einen markanten Einfluss auf ihr Leben: „It is this level of commonality that makes sexual harassment a women’s experience, not merely an experience of a series of individuals who happen to be of the female sex“ (MacKinnon 1979, xiii).

3.1 ... nach dem österreichischen Strafgesetzbuch (§ 218 StGB)

Das Strafrecht definiert sexuelle Belästigung gemäß § 218 StGB als „geschlechtliche Handlung“ an oder vor einer oder mehreren Personen, die öffentlich oder privat vorgenommen wird, würdevorletzend ist und „berechtigtes Ärgernis“ erregt. Der Straftatbestand der sexuellen Belästigung bezieht sich auf Verhalten, das auch außerhalb eines Dienst-, Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis stattfinden kann und grundsätzlich gerichtlich strafbar ist. „Geschlechtliche Handlung“ versteht das StGB im engeren Sinne als „nicht bloß flüchtige Berührungen der zur unmittelbaren Geschlechtssphäre gehörigen Körperpartien“, sondern sexuelle Handlungen am eigenen Körper der belästigenden Person (Onanie), oder am Körper der belästigten Person (vgl. Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 2, Fußnote 9). Aus der „sexuellen Sphäre“ stammende verbale Äußerungen ohne direkten körperlichen Kontakt deckt das StGB, anders als das Gleichbehandlungsgesetz, nicht ab. Dafür wird seit 2016 gemäß § 218 StGB Abs 1a – umgangssprachlich als „Po-Grapsch-Paragraf“ bezeichnet – auch die „intensive Berührung einer der Geschlechtssphäre zuzuordnenden Körperstelle“ als sexuelle Belästigung gezählt, welche bis dahin als verwaltungsrechtliche Anstandsverletzung galt.¹⁷ Prinzipiell ist eine Belästigung dann gegeben, „wenn die belästigte Person die Handlung des Täters (auch in ihrer sexuellen Tendenz) erkennt und sie bei ihr zu einer negativen Gefühlsempfindung von einigem Gewicht, etwa Schrecken, Ekel oder Ärger führt“ (Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 2, Fußnote 9).

3.2 ... nach dem Gleichbehandlungsgesetz (§ 6 GIBG)

Der Diskriminierungsschutz des Gleichbehandlungsgesetzes ist wesentlich breiter als der Schutzbereich des Strafrechts. Damit ein deliktisches Verhalten vorliegt, müssen vier in § 6 Abs 2 aufgeführte Tatbestände der sexuellen Belästigung erfüllt sein. Die antragstellende Person muss glaubhaft machen, das Verhalten

1. stammt aus der sexuellen Sphäre
2. hat eine Verletzung der Würde zur Folge oder beabsichtigt diese
3. ist unerwünscht und

¹⁷ „Grapschen“ kann mit einer Freiheitsstrafe von bis zu sechs Monaten oder mit einer Geldstrafe von bis zu 360 Tagessätzen bestraft werden. Wer „wissentlich an einer Zusammenkunft mehrerer Menschen teilnimmt, die darauf abzielt, dass eine sexuelle Belästigung [...] begangen werde“ macht sich ebenfalls strafbar. Hier sieht das Strafgesetz sogar eine „Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr“ oder eine „Geldstrafe bis zu 720 Tagessätzen“ vor.

4. beeinträchtigt das Arbeitsumfeld negativ

oder

behindert ihre Karriere insofern, als dass ihr Umgang mit diesem zur Grundlage einer Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird, beispielsweise ob sie (weiterhin) Zugang „zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung“ erhält oder nicht (§ 6 Abs 2 Z 2).

§ 6 Abs 1 GIBG kennt zwei Gruppen von Täter*innen: Arbeitgeber*innen und Dritte.¹⁸ Aus dieser Unterscheidung ergibt sich, dass das GIBG grundsätzlich vier Fälle von sexueller Belästigung kennt. Eine sexuelle Belästigung liegt dann vor, wenn eine Person

- „vom/von der Arbeitgeber/in selbst sexuell belästigt wird“ (Z 1)
- „durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) [...] angemessene Abhilfe zu schaffen“ (Z 2),
- durch Dritte „in Zusammenhang mit seinem/ihrer Arbeitsverhältnis belästigt wird“ (Z 3) oder
- „durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird“ (Z 4).

3.2.1 Die „sexuelle Sphäre“

Nach dem GIBG ist der Begriff der *sexuellen Sphäre* weit gefasst zu verstehen und „bezeichnet alle Handlungsweisen, die mit Sexualität oder sexueller Annäherung zu tun haben“ (Alvarado-Dupuy et al 2019) und damit „entweder ausdrücklich sexuelle Sachverhalte ansprechen oder auf das Geschlecht der betroffenen Person abzielen“ (OGH 5. 6. 2008, 9 ObA 18/08z, zit. N. Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 44 E9). Dazu zählen körperliche Annäherungen wie Umarmungen und Küsse, aber auch Berührungen, die beim Vorübergehen scheinbar nur zufällig passieren. Weiterhin können auch Gesten, Blicke und Worte sexualisiert sein bzw. sexualisierend wirken (vgl. Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 20). Macht eine Person sexualisierte Bemerkungen über das Aussehen einer anderen, fragt sie diese nach ihren sexuellen Vorlieben oder teilt die eigenen, bewegt sie sich in der „Sphäre des Sexuellen“. Je nach Inhalt können

¹⁸ Als Arbeitgeber*in ist „jede Person anzusehen, die im Rahmen des Arbeitsvertrages über die Arbeitskraft einer anderen Person verfügt“ (vgl. Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 7). Als „Dritte“ werden Personen bezeichnet, die nicht der/die Arbeitgeber*in oder die betroffene Person sind, also beispielsweise andere Vorgesetzte, Kolleg*innen, Gäste, Geschäftspartner*innen oder Lieferant*innen, gemäß § 6 Abs 1 Z 4 aber auch Kursleiter*innen von Schulungen, die zwar außerhalb des eigentlichen Arbeitsverhältnisses stattfinden, aber immer noch der „sonstigen“ Arbeitswelt zuzurechnen sind (vgl. Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 8-9).

auch Textnachrichten, Bilder, Poster oder Videos dazu gezählt werden, ganz besonders, wenn es sich bei diesem um pornographisches Material handelt.

3.2.2 Würdeverletzung

Die Menschenwürde wird als „Zentralnorm unserer Rechtsordnung“ (Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 23) angesehen. Nach Artikel 1 der Allgemeinen Menschenrechtserklärung sind alle Menschen „frei und gleich an Würde und Rechten geboren“ (AEMR Art 1). *Würdeverletzend* im Sinne des GIBG ist ein Verhalten dann, wenn es „objektiv“, also von außen betrachtet, als respektlos und herabwürdigend wahrgenommen wird und ein „gewisses Mindestmaß an Intensität“ (Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 24) erreicht. Das kann dann der Fall sein, wenn eine Person beispielsweise im Arbeitskontext nicht für ihre Professionalität geschätzt, sondern auf ihren Körper reduziert und dadurch objektiviert, verdinglicht und auf gewisse Weise „entmenschlicht“ wird (vgl. Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 2, Fußnote 22). Geht diese Reduzierung von den Vorgesetzten aus – besteht also ein Machtgefälle zwischen den Personen – kann das Verhalten (muss aber nicht) als besonders würdeverletzend wahrgenommen werden. Dabei erfüllt eine einzelne als unangenehm empfundene Einladung zum Essen oder auf ein Bier nach Feierabend seitens eines Kollegen oder einer Vorgesetzten noch nicht (unbedingt) den Tatbestand der Würdeverletzung. Wiederholen sich diese Einladungen aber beispielsweise in Form von nicht endenden Anrufen oder Textnachrichten, kann ein solches Verhalten den Grad und damit den Tatbestand der Würdeverletzung aber erreichen (vgl. Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 24). Ein Verhalten muss eine Person aber nicht erst in ihrer Würde verletzen, um in Kombination mit den weiteren Tatbeständen als sexuelle Belästigung klassifiziert werden zu können. Es reicht, wenn es dies bezweckt. Ob ein gewisses Verhalten gemäß § 6 GIBG als potenziell würdeverletzend angesehen werden kann, ist jedenfalls erst nach Berücksichtigung des *Kontextes* zu beurteilen.

3.2.3 Unerwünschtheit

Bei dem Motiv der *Unerwünschtheit* geht es um das individuelle Empfinden bzw. die „innere Einstellung“ (Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 26) der betroffenen Person. Unerwünscht „ist ein Verhalten dann, wenn es gegen den Willen oder ohne Einverständnis der betroffenen Person erfolgt“ (Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 25). Dieses subjektive Element, welches die Wahrnehmung des Erlebten für die Erfüllung des gesetzlichen Tatbestands ausschlaggebend macht, ist selten im Recht zu finden. In diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass die Haftung der Person, von welcher die Belästigung ausging oder ausgeht, grundsätzlich

„verschuldensunabhängig“ ist (Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 12). Das heißt, ob die Person auch die Absicht hatte, zu belästigen, spielt keine Rolle. Ob sie das getan hat, entscheidet – zumindest in Bezug auf den Tatbestand „Unerwünschtheit“ – die betroffene Person: „Es ist die Unerwünschtheit, die eine sexuelle Belästigung von freundschaftlichem Verhalten, das willkommen und gegenseitig ist, unterscheidet“ (Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 25). Wichtig ist hier, dass das Zurückweisen des sexuell belästigenden Verhaltens durch die betroffene Person keine Tatbestandsvoraussetzung ist. Das heißt, sie muss der belästigenden Person nicht zeigen, dass das Verhalten unerwünscht ist, um die Belästigung im Nachhinein anzeigen zu können.

3.2.4 Einschüchterndes Arbeitsumfeld & Karrierebehinderung

Als letzter Tatbestand muss entweder ein „feindseliges, einschüchterndes oder demütigendes Arbeitsumfeld“ geschaffen oder bezweckt werden oder eine Karrierebehinderung der betroffenen Person vorliegen. Geht diese fortan mit der Angst vor erneuten Übergriffen zur Arbeit und fühlt sich immer weniger imstande, ihre Arbeit auszuführen, weil sie sich nicht mehr konzentrieren kann oder versucht der belästigenden Person aus dem Weg zu gehen, kann von einem feindseligen Arbeitsumfeld gesprochen werden. Die Qualität der Arbeitsatmosphäre kann auch eine Störung der Arbeitsprozesse, der Dynamik innerhalb des Teams und der Kommunikation wichtiger Informationen zur Folge haben, was die Arbeitsatmosphäre weiterhin verschlechtert. Während die „Arbeitsumwelt“ häufig „erst durch mehrere Belästigungshandlungen“ negativ beeinflusst wird, kann aber auch schon ein einziger Übergriff zu einer solch belastenden Veränderung im Arbeitsklima führen (Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 28). Wird eine Person gekündigt oder verändern sich ihre Arbeitsbedingungen negativ, weil sie der Erwartung, mit sexuellen Übergriffen beispielsweise freundlich, verständnisvoll, flirtend oder verzeihend umzugehen, nicht nachkommt oder sich gegen diese wehrt, liegt eine Karrierebehinderung gemäß § 6 GIBG Abs 2 Z 2 vor.

3.3 Zur Abgrenzung: Geschlechtsbezogene Belästigung

Von der sexuellen Belästigung zu unterscheiden ist die geschlechtsbezogene Belästigung (§ 7 GIBG). Genaugenommen stellt die sexuelle Belästigung einen „Spezialfall der geschlechtsbezogenen Belästigung“ dar: „Wesentliches Unterscheidungskriterium ist das der ‚sexuellen Sphäre zugehörige Verhalten‘, das bei der geschlechtsbezogenen Belästigung nicht vorliegt“ (OGH 2. 9. 2008, 8 ObA 59/08x, zit. N. Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 44 E 8). Geschlechtsbezogene Belästigung macht sich in Aussagen oder Handlungen bemerkbar, die auf

stereotypen Vorannahmen oder Erwartungen gegenüber dem (vermeintlichen) Geschlecht oder den Familienstand beruhen und ebenso wie die sexuelle Belästigung unerwünscht sind, würdevoll verletzend wirken und ein demütigendes Umfeld schaffen. Dazu gehören verbale Äußerungen und Gesten, unangemessene Fragen zur Familienplanung, eine nach Geschlechterstereotypen vorgenommene Arbeitsteilung oder auch frauen-, männer-, homo-, bi-, trans- oder inter-feindliche Herablassungen in Form von Texten, Bildern oder „Scherzen“. Alltagssprachlich wird diese Form der Belästigung auch als Sexismus bezeichnet und richtet sich gegen die „Nichtkonformität sexueller und geschlechtlicher Lebensweisen“, tritt aber bspw. Im Falle misogynen Gewalt auch auf, ohne dass Menschen „aus traditionellen Geschlechtermustern ausbrechen“ (vgl. Elsuni, zit.n. Adamietz 2010, 257). Es ist Aufgabe der Arbeitgeber*innen, Arbeitnehmer*innen vor geschlechtsbezogener Diskriminierung und sexueller Belästigung zu schützen.

3.4 Fürsorgepflicht & rechtliche Möglichkeiten

Gemäß ihrer gesetzlichen Fürsorgepflicht haben Arbeitgeber*innen „dafür zu sorgen, dass die geschlechtliche Selbstbestimmung (§ 1328 ABGB), sexuelle Integrität und Intimsphäre der AN nicht gefährdet werden“ (Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 10). Im Falle von sexuellen Belästigungen sind Arbeitgeber*innen dazu verpflichtet, unverzüglich für „angemessene Abhilfe“ zu sorgen (§ 6 Abs 1 Z 2), welche dann als gegeben angesehen werden kann, wenn die belästigte Person vor weiteren Belästigungen geschützt ist (vgl. Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 10). Nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG) verpflichtet die allgemeine Fürsorgepflicht der Arbeitgeber*innen diese außerdem dazu, ein diskriminierungsfreies Umfeld zu schaffen und sexueller Belästigung im Unternehmen vorzubeugen.

Opfer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz haben in Österreich je nach Schwere des Übergriffs unterschiedliche rechtliche Möglichkeiten. Es ist Aufgabe der Anwaltschaft für Gleichbehandlung (GAW), einer unabhängigen Einrichtung des Bundeskanzleramtes, kostenlos und vertraulich über diese zu informieren und zu beraten. Ist eine Person von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen, hat sie die Möglichkeit mithilfe der GAW einen freiwilligen Schadenersatz oder eine Entschuldigung von ihren Vorgesetzten zu verhandeln. Außerdem hat sie die Möglichkeit, sich an die Gleichbehandlungskommission

(GBK)¹⁹ zu wenden und dort einen Antrag zur Prüfung einer Verletzung des GIBG zu stellen. Fällt die dort in die Wege geleitete Prüfung positiv aus – hier werden Antragsteller*in und Antragsgegner*in, sowie, sofern vorhanden, Zeug*innen zu den Vorkommnissen befragt – steht dem Opfer Schadenersatz zu, den es auch unabhängig von einer Prüfung durch die GBK beim Arbeits- und Sozialgericht privatrechtlich einklagen kann.

Liegt eine sexuelle Belästigung vor, hat das Opfer Anspruch auf einen „Ausgleich für die erlittene persönliche Beeinträchtigung“ von mindestens 1000€, und zwar sowohl gegenüber der Person, von welcher die Belästigung ausging – bei dieser kann es sich um eine/n Vorgesetzte/n, Arbeitgeber*innen, Kolleg*innen oder Kundschaft handeln – als auch gegenüber dem Betrieb, sofern dieser es versäumt, angemessene Abhilfe zu schaffen (vgl. Dolzer et al 2016, 32-33). Das Prozesskostenrisiko, das Opfer im Falle einer Klage auf sich nehmen, kann durch einen Antrag auf Prozesskostenübernahme bei der Arbeiterkammer – Mitgliedschaft und gute Erfolgsaussichten des Falles vorausgesetzt – vermindert werden. Liegt eine massive Belästigung oder sexuelle Gewalt gemäß § 218 StGB vor, kann die betroffene Person eine Strafanzeige bei der Polizei erstatten. In der Folge hat die Staatsanwaltschaft die Aufgabe, den Fall zu bearbeiten. Sofern eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zumutbar ist, hat die betroffene Person außerdem die Möglichkeit, vorzeitig aus dem Dienst auszutreten (vgl. § 26 Angestelltengesetz).

Wichtig ist, dass das Gleichbehandlungsgesetz gemäß § 12 Abs 12 GIBG eine Verschiebung der Beweislast zugunsten der Opfer vorsieht. Das heißt, gelingt es der antragsstellenden Person, eine sexuelle Belästigung durch den/die Antragsgegner*in glaubhaft zu machen, trägt diese*r die Beweislast und muss seine/ihre Unschuld beweisen. Gelingt ihr dies nicht, führt dies zu einem „Beweisdefizit“. Das steht dann auch in der gutachterlichen Feststellung der Gleichbehandlungskommission.²⁰ Die Frist der gerichtlichen Geltendmachung sexueller Belästigung liegt bei drei Jahren, bei geschlechtsbezogener Belästigung bei einem. An dieser

¹⁹ Die Gleichbehandlungskommission ist eine Einrichtung für Gleichbehandlung und Frauenförderung in der Privatwirtschaft. Sie ist wie die GAW im Bundeskanzleramt angesiedelt, ihre Mitglieder sind in Ausübung ihres Amtes selbstständig und unabhängig. Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) regelt die Zusammensetzung und die Aufgaben der Gleichbehandlungskommission (GBK) und der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW).

²⁰ Im Prüfungsergebnis heißt es dann: „A (Antragstellerin) ist nicht aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung [...] durch Z (Antragsgegner) diskriminiert worden“. (Quelle: Einzelfallprüfungsergebnis aus GBK Senat I, Diskriminierungsgrund Geschlecht: Sexuelle Belästigung: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:6392e561-3fbc-43dc-9a84-896120e39293/gbk_i_851_18.pdf)

Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Gleichbehandlungskommission für die Bearbeitung eines Falles von sexueller Belästigung im Schnitt 16,5 Monate benötigt.²¹

Das Gleichbehandlungsgesetz verfolgt das Ziel, Menschen vor würdeverletzendem Verhalten am Arbeitsplatz zu schützen. Dass sich in ihr unsere „persönlichkeitsbezogenen Grund- und Freiheitsrechte“ (Hopf et al 2021, GlBG² § 6 Rz 23) begründen, erklärt, weshalb die Würde als derart schützenswertes Rechtsgut betrachtet und behandelt wird. Im Dienstverhältnis sollen unsere Persönlichkeitsrechte auch im Bereich des Sexuellen „vor Erniedrigung, Ungleichbehandlung und Willkür“ schützen und die sexuelle Autonomie der Einzelnen fördern: „Schutzobjekte sind die Willensfreiheit und die Selbstbestimmung des Menschen bezüglich seiner Geschlechtssphäre“ (Hopf et al 2021, GlBG² § 6 Rz 23). Dass dieser Rechtsschutz nicht immer bei den Rechtssubjekten ankommt, verdeutlicht ein Studienüberblick über sexuelle Belästigung.

4. Studienüberblick und Stand der Diskussion

Im Oktober 2017, zeitgleich mit dem Beginn der #metoo-Debatte, startete Zeit Online eine Umfrage. Das Nachrichtenportal forderte seine Leser*innen auf: „Schicken Sie uns sexistische Sprüche, die Sie an Ihrem Arbeitsplatz zu hören bekommen“. Daraufhin erhielt die Redaktion mehrere Hundert Zuschriften: „Besonders häufig meldeten sich Medizinerinnen, Angestellte im Öffentlichen Dienst und Frauen, die in der Automobilindustrie oder der Gastronomie arbeiten“ (Seifert 2017). In Rückgriff auf die Zuschriften der Kellner*innen folgte im März 2018 der nächste Artikel zum Thema, diesmal mit dem Titel „Berufsrisiko Hand am Hintern“. Das Thema: sexuelle Belästigung in der Gastronomie. Das Fazit des Artikels lautet: „Sexismus ist in der Gastronomie allgegenwärtig“ (Frisse 2018). Dieses Kapitel liefert einen Überblick über die Prävalenz sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Speziellen in der Gastronomie.

²¹ Dies dauert so lange, weil der Senat I der GBK, welcher für die Bearbeitung dieser Fälle zuständig ist, nicht nur ehrenamtlich arbeitet, sondern sich neben dem/der Vorsitzenden aus nur sechs weiteren Mitgliedern zusammensetzt (Bundeskanzleramt 2020, 7).

4.1 Studienüberblick zur Prävalenz sexueller Belästigung

Im deutschsprachigen Raum wurden bereits mehrere Studien durchgeführt, die sich direkt oder indirekt mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beschäftigen. Sie fragen nach der Häufigkeit der Übergriffe, dem Kontext, der Art der Übergriffe und den Täter*innen.

Die erste repräsentative Studie, welche die Erfahrungen von Frauen mit sexueller Belästigung und sexueller Gewalt im deutschsprachigen Raum erhebt, wurde 2004 in Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) an der Universität Bielefeld unter der Projektleitung von Prof. Dr. Ursula Müller und Dr. Monika Schröttle durchgeführt. In einer bundesweiten Befragung von über 10.000 Frauen im Alter zwischen 16 und 85 Jahren, gaben knapp 60% der befragten Frauen an, mindestens eine Form von sexueller Belästigung seit dem 16. Lebensjahr erlebt zu haben, 24% gaben an, diese auf der Arbeit oder in der Schule erlebt zu haben. Den Großteil der Belästigung – 46% – ging von Seiten der Kolleg*innen aus, 25% von Seiten der Vorgesetzten, 8% von Lehr- und Ausbildungspersonen und 19% von Seiten der Kund*innen oder Patient*innen. 95% der Frauen, welche Opfer von sexueller Belästigung geworden sind, gaben an, dass die Täter Männer gewesen seien (Müller/ Schröttle 2004).

Nach der im Jahre 2011 veröffentlichten und vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend unterstützten „Österreichischen Prävalenzstudie zur Gewalt an Frauen und Männern“ des Österreichischen Instituts für Familienforschung (ÖIF) – hier wurden insgesamt 2.334 Personen interviewt – haben beinahe drei von vier in Österreich lebende Frauen zwischen 16 und 60 Jahren mindestens ein Mal in ihrem Leben sexuelle Belästigung erlebt (74,2%). Davon gaben 51,3% an, diese an öffentlichen Orten erlebt zu haben, 36,9% in der Arbeit oder der Ausbildung (ÖIF 2011).

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch eine im Jahr 2014 veröffentlichte internationale Metaanalyse der Europäischen Grundrechteagentur (European Union Agency for Fundamental Rights, FRA). Für diese wurden 42.000 Frauen aus den zu diesem Zeitpunkt 28 Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) (inklusive Vereinigtes Königreichs von Großbritannien und Nordirland) nach ihren Erfahrungen mit sexueller Gewalt und Belästigung gefragt. Das Ergebnis: drei von vier in der EU „berufs- oder in Führungspositionen tätigen Frauen“ gaben an, in ihrem Leben mindestens einmal belästigt worden zu sein. Jede vierte dieser Frauen gab an, in den letzten 12 Monaten sexuell belästigt worden zu sein (FRA 2014, 13).

Dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz häufig unterschätzt wird und sich nicht nur auf Frauen als Opfer beschränkt, zeigt eine repräsentative Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter Beschäftigten in Deutschland aus dem Jahr 2015. Sofern Arbeitnehmer*innen direkt danach gefragt wurden, gaben hier nur 17% der weiblichen und 7% der männlichen Beschäftigten an, schon einmal am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden zu sein. Wurden die gesetzlichen Tatbestände allerdings einzeln abgefragt (vgl. Kapitel 3.2), so ergab sich, dass rund die Hälfte der Frauen (49%) und über die Hälfte der Männer (56%) schon einmal sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt haben. Das sind auffällige Zahlen. Dabei erleben Frauen eher physische, Männer eher visuelle und verbale Belästigungsformen. Außerdem beobachten und erleben sowohl Männer als auch Frauen Belästigungen am häufigsten durch Männer. Im Rahmen dieser Studie wusste nur jede*r Fünfte aller Befragten von der Fürsorgepflicht der Arbeitgeber*innen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015).

Die Arbeiterkammer Oberösterreich liefert genauere Zahlen in Bezug auf die Arbeitswelt in Österreich. Laut Arbeitsklima Index der AK (Erhebung durch IFES und SORA) aus dem Jahr 2018 gaben 56% der weiblichen Beschäftigten an, schon einmal sexuelle Belästigung durch männliche Kollegen, Vorgesetzte oder Kunden erfahren zu haben. 38% gaben an, mit abfälligen Bemerkungen konfrontiert, 31% angestarrt oder gemustert worden zu sein. 12% erfuhren körperliche Übergriffe (AK 2018c).

Im Jahre 2019 führte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die bislang aktuellste Studie zu sexueller Belästigung im deutschsprachigen Raum durch. Im Rahmen einer repräsentativen Haushaltsbefragung wurden 1.531 telefonische Interviews durchgeführt. Hier ergab sich ein anderes Bild. Mit rund 9% der Befragten gab hier nur jede elfte erwerbstätige Person an, in den letzten drei Jahren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen gewesen zu sein (vgl. Schröttle et al 2019, 58-62). Als häufigste Belästigungsformen wurden sexualisierte Kommentare, Blicke und Gesten genannt (62%), hinzu kamen sexualisierte Fragen (28%), unerwünschte Einladungen (22%), Berührungen oder Annäherungen (26%) und unerwünschtes Zeigen sexualisierter Bilder und Filme (14%) (vgl. Schröttle et al 2019, 62).²²

²² Für diese Studie wurde ein neuer Fragebogen entwickelt, der, wie es in der Studienveröffentlichung heißt: „die Vielfalt der Belästigungserfahrungen und ihre Einordnung – auch im Geschlechtervergleich – bestmöglich abbilden kann“. Dieser „orientierte sich an dem validierten und international getesteten Fragebogen der Europäischen Grundrechteagentur (FRA 2014)“ (vgl. ebd., 23). Ob die Methode des Forschungsdesigns nun dazu führte, dass die Zahl der Belästigungen im Vergleich zu den anderen Studien hier derart gering ausfällt, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden.

Wie sich zeigt, variieren die Ergebnisse der Studien teilweise erheblich. Dies kann zum einen auf die Unterschiede in den Erhebungsmethoden und -instrumenten der Studien zurückgeführt werden, was auch zur Folge hat, dass sich die erhobenen Daten nur schwer miteinander vergleichen lassen. Zum anderen lässt sich vermuten, dass auch eine gesteigerte Sensibilisierung gegenüber sexuellen Übergriffen Einfluss auf die Ergebnisse haben kann. Gleichbleibend hohe Zahlen können darauf hindeuten, dass die Anzahl der Übergriffe gleichgeblieben ist, sie müssen es aber nicht. Onlineinitiativen wie #Aufschrei (2013) oder #metoo (2017), welche Menschen, die Opfer von sexistischen Erfahrungen und sexuellen Übergriffen geworden sind, zum Teilen ihrer Erlebnisse auf Social-Media-Kanälen wie Twitter, Facebook und Instagram aufriefen, haben die Debatte über sexuelle Grenzüberschreitungen einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht und zu einer Sensibilisierung der Gesellschaft im Bereich sexueller Grenzüberschreitungen beigetragen. Kathryn Holland und Lilia Cortina weisen beispielsweise auf einen Zusammenhang zwischen feministischem Aktivismus und der Wahrnehmung und Betroffenheit von sexueller Belästigung hin. Ihren Ergebnissen zufolge berichten Frauen, die sich als Feministinnen bezeichnen, häufiger von verbaler Belästigung als solche, die dies nicht tun (vgl. Holland/ Cortina 2013).

Schließlich weist die Varianz der Studienergebnisse darauf hin, dass sexuelle Belästigung nicht so einfach beobachtet und untersucht werden kann, wie sich dies Forschung und Wissenschaft mitunter wünschen. Die Definition und Abgrenzung dessen, was unter sexueller Belästigung verstanden wird, bleibt schwierig. Dies ist nicht zuletzt auf den Umstand zurückzuführen, dass die Wahrnehmung eines Verhaltens als sexuell belästigend in hohem Maße davon abhängt, was die jeweils betroffene Person selbst als Belästigung erlebt (vgl. Müller/ Schröttle 2004).

4.2 Studien zu sexueller Belästigung in der Gastronomie

Über sexuelle Belästigung in der Gastronomie liegen im deutschsprachigen Raum bisher keine quantitativen Studien vor. Anders sieht es in den USA aus. Im Rahmen einer US-amerikanischen Untersuchung der Organisation Restaurant Opportunities Centers United (ROC) aus dem Jahr 2014 gaben 80% der weiblichen Servicekräfte an, schon einmal sexuelle Belästigung durch Kolleg*innen und 78% durch Kund*innen erlebt zu haben, zwei Drittel (66%) gaben an, bereits von Vorgesetzten belästigt worden zu sein. Auch Trans-Identitäten und Männer werden in der Studie berücksichtigt:

„This study finds sexual harassment in restaurants is widespread and is experienced by all types of workers. The highly sexualized environment in which restaurant workers labor impacts every

major workplace relationship [...]. Sixty percent of women and transgender workers, and 46% of men reported that sexual harassment was an uncomfortable aspect of work life, [...] 30% of women, and 22% of men reported that being touched inappropriately was a common occurrence in their restaurant“ (ROC 2014 (a), 2).

Die ebenfalls von ROC im Jahre 2014 durchgeführte Studie „The Great Service Divide“ (ROC 2014 (b), 9) beschreibt die US-amerikanische Gastronomie als eine regellose Branche, welche besonders People of Color und Frauen diskriminiere. Sie kommt zu dem Schluss, dass die Informalität der Branche nicht nur ungerechte Einstellungs- und Aufstiegspraktiken fördere, sondern auch auf Rassismus und Sexismus beruhende berufliche Segregation, Diskriminierung und sexuelle Belästigung (vgl. ebd., 4).

In Rücksprache mit der GAW erhielt ich Ende April 2022 außerdem folgende Information: In einem Zeitraum von 6 Jahren und 5 Monaten, zwischen dem 01.01.2016 und dem 27.04.2022, seien insgesamt 84 Meldungen von Betroffenen sexueller Belästigung bei der GAW eingegangen, die in der Branche „Beherbergung & Gastronomie“ (ehemals „Fremdenverkehr und Gastronomie“) beschäftigt gewesen seien. Im Verhältnis zu allen Meldungen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aus allen Branchen insgesamt (665 Fälle), macht das einen Anteil von 12,6 %. Da die Vorfälle innerhalb der Gastronomie laut GAW statistisch allerdings nicht von jenen innerhalb der Hotellerie getrennt werden, enthalte diese Zahl auch Fälle, die beispielsweise von Zimmermädchen gemeldet worden seien. Aus diesem Grund kann zwar nicht eindeutig festgestellt werden, wie viele Meldungen tatsächlich von Servicekräften ausgegangen sind, die Tatsache allerdings, dass in 77 Monaten lediglich 84 Meldungen von Arbeitskräften aus der „Beherbergung & Gastronomie“ bei der GAW eingelangten, hat durchaus Aussagekraft. In Anbetracht der Zahlen aus den US-amerikanischen Studien ist die geringe Anzahl der Meldungen ein Indiz dafür, dass in der Gastronomie verzeihend mit sexueller Belästigung umgegangen wird.²³

²³ Laut GAW wurde die Mehrheit der 84 Fälle nicht weiterverfolgt, beispielsweise, weil sich die Betroffenen nach dem Einholen rechtlicher Informationen dazu entschieden. Sechzehn „landeten“ bei der GBK. In elf Fällen (7,6 %) kam es zu Ersatzleistungen wie Schadenersatzzahlungen.

4.3 Stand der Diskussion – Geschlechterstereotype, sexuelle Avancen und sexuelle Belästigung in der Gastronomie

Die Verwobenheit von Geschlechterstereotypen, sexuellen Avancen und sexueller Belästigung in der Gastronomie wurde bereits in mehreren qualitativen Studien untersucht und aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet.

Eleanor LaPointe (1992) stellte sich bereits 1992 in New Jersey, USA die Frage, auf welche Weise der Umgang von männlichen Vorgesetzten und Kollegen mit weiblichen Servicekräften geschlechtsspezifisch normiert ist und welche formellen und informellen Umgangsregeln das Näheverhältnis zwischen Frauen und Männern in den Restaurantbetrieben beeinflussen. Im Rahmen ihrer Studie führte sie dazu 50 formelle sowie informelle Interviews mit Servicekräften unterschiedlicher Lokale durch und ließ sich als Kellnerin in zwei Restaurants anstellen. Dort beobachtet LaPointe eine Reihe an Verhaltensvorgaben, welche dazu beitragen, dass die Servicekräfte geschlechtsspezifisch hierarchisch zueinander angeordnet werden. So würden sexualisierende Uniformen, erniedrigende Arten der Anrede, verzerrte Darstellungen von Qualifikationsunterschieden zwischen Frauen und Männern und sexuelle Belästigung von Männern eingesetzt, um Macht zu erlangen oder aufrechtzuerhalten. Auf diese Weise, so LaPointe, würden Frauen herabgewertet und die geschlechtliche Arbeitsteilung aufrechterhalten. In Anlehnung an Henley und Freeman stellt sie fest:

„The subtle yet pervasive influence of sexual harassment and sex joking helps to maintain and reinforce the inferior status of women at work. The right to initiate intimacy is one way that control in relationships is sustained“ (Henley and Freeman 1984, zit. n. LaPointe 1992, 388).

Kari Lerum (2004) geht der Frage nach, unter welchen Bedingungen Sexualität am Arbeitsplatz zu einem Problem wird. Zu diesem Zweck bewegt sie sich 14 Monate lang als teilnehmende Beobachterin im Feld – arbeitet in zwei Restaurants und einem Strip Club - und interviewt dazu 20 Menschen, von welchen die Mehrheit weiß, weiblich, lesbisch, bi- oder homosexuell ist. Sie stellt fest: Sexualisierter Umgang unter den Servicekräften kann positiv erlebt werden und so organisiert sein, dass (auch) Frauen und Queers davon profitieren. In solchen Fällen fördere Verhalten, das der „sexuellen Sphäre“ entstamme und sich an Kolleg*innen richte, den Zusammenhalt im Team und trage sowohl zur Arbeitsmotivation als auch zur Stärkung und Selbstermächtigung der Arbeitskräfte bei. Wie sexualisierte Interaktionen von Arbeitskräften allerdings interpretiert werden, hänge dabei stark vom Arbeitskontext und der Unternehmenskultur ab (vgl. Lerum 2004, 758). Die Prävalenz wissenschaftlicher Studien, die Sexualität am Arbeitsplatz als etwas Negatives behandeln und grundsätzlich verdächtigen, führt

Lerum auf „sex-negative cultural logics“ zurück (vgl. Lerum 2004, 757). Den höchsten Grad an „sexual camaraderie“ beobachtet sie dort, wo die Angestellten eine gemeinsame Kultur teilen, flache Hierarchien herrschen und der Arbeitsablauf eine konstante und enge Koordination der Arbeitsbewegungen verlangt (vgl. Lerum 2004, 760).

Kathleen Riach und Fiona Wilson (2014) sehen Sexualität als wesentlichen Bestandteil von Dienstleistungsarbeit, mit welcher auch gastronomische Räume gestaltet werden. Im Rahmen ihrer Studie über Servicearbeit in britischen Pubs kommen sie zu dem Schluss, dass Räume mitbestimmen, wie sich Körper auf der Arbeit bewegen, welche Bewegungen und Handlungen von ihnen erwartet werden und auch welche Erfahrungen diese mit sexualisiertem Verhalten machen. Mit dem Begriff „sexual sociality“ beschreiben sie, wie Sexualität während der Bararbeit durch das Zusammenwirken von Räumen und Körpern hergestellt wird.

Kaitlyn Matulewicz (2016) beschäftigt sich mit der Frage, wie Restaurantarbeit organisiert sein muss, damit sexuelle Belästigung von Servicekräften nicht als Teil des Jobs angesehen wird und welche Rolle dabei dem Recht zukommt. Zu diesem Zweck analysiert sie das in British Columbia gültige Sexual Harassment Law und spricht mit 20 Restaurantangestellten (18 Frauen, 2 Männern). Sie folgert: Die Rechtsprechung in British Columbia, Kanada fördert sexuelle Belästigung in der Gastronomie. Dies tue es, indem es sich bei seinen Urteilen über sexuelle Belästigung am „standard of reasonableness“ orientiere. Dies erschwere es Angestellten, die in sexualisierten Arbeitsplätzen beschäftigt sind, sich gegen sexuelle Belästigung zu wehren. Da der „vernünftige Standard“ ebenso wie Abweichungen von diesem von der Norm des gesellschaftlichen Umgangs des jeweiligen Raumes abgeleitet werde, also von jenem Verhalten, das je nach Kontext als „vernünftig“ bzw. „normal“ angesehen werde, haben es weibliche Servicekräfte schwerer, sich gegen sexuelle Übergriffe zur Wehr zu setzen als Angestellte anderer Branchen, da von weiblichen Servicekräften seitens der Branche verlangt werde, sexuelle Grenzüberschreitungen als implizite Anforderung des Jobs zu akzeptieren. Dies führe dazu, dass sexualisierte Arbeitsplätze wie die Gastronomie vom Schutz des Rechts vor sexuellen Übergriffen potenziell ausgeschlossen sind.

Ráchael A. Powers und Jennifer Leili (2016) untersuchen, auf welche Weise Barkeeper*innen zur Prävention von sexueller Belästigung gegenüber Gästen beitragen können. Zu diesem Zweck führen sie in Florida, USA sechs Fokusgruppeninterviews durch und kommen zu dem Schluss: Unverständnis der Risikofaktoren für sexuelle Übergriffe (z. B. Rausch) und Stereotypen im Zusammenhang mit sexuellen Übergriffen (bspw. „Vergewaltigungsmythen“) beeinträchtigen die Interventionsfähigkeit der Barkräfte negativ. Barkräfte fühlten sich hin und

hergerissen zwischen den finanziellen Interessen der Vorgesetzten und jener der Stammgäste. So würden Gäste nur dann aus dem Lokal herausgeschmissen, wenn sie andere Gäste mit ihrer Betrunketheit belästigten, weil dies zu weniger Umsatz führe (Powers/ Leili 2016, 698).

Julia Coffey, David Farrugia, Lisa Adkins und Steven Threadgold (2018) gehen der Frage nach, wie Geschlecht, Sexualität, Lust und Gefahr in der affektiven Arbeit von Barkräften miteinander verwoben sind. Im Rahmen einer qualitativen Studie führen sie dazu 13 leitfadengestützte Interviews mit mehrheitlich weißen Frauen (8) und Männern (5) durch, welche in Melbourne, Australien als front-of-house (FOH) Barkräfte beschäftigt sind. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass der Gastronomiesektor weiblichen Bar- und Servicekräften den Umgang mit geschlechtsbezogener und sexueller Belästigung als Teil des Jobs abverlangt, und adressieren damit die Normalisierung von Ungerechtigkeit, welche sich im Umgang mit sexuellen Grenzüberschreitungen in der Branche spiegelt (Coffey et al 2018, 731). So werde von weiblichen Servicekräften erwartet, eine angenehme Atmosphäre zu erschaffen, „while negotiating the complex politics of heterosexual desire [...] including managing and negotiating harassment from male customers“ (Coffey et al 2018, 728).

Insgesamt belegen die Studien, dass Servicekräfte konstant mit sexualisiertem Verhalten und sexuellen Übergriffen konfrontiert sind. Die sexualisierte Atmosphäre und die sexuellen Beziehungen zu den Gästen oder Kolleg*innen beschreiben diese sowohl als riskant als auch als genussvoll (vgl. Erickson 2004, 81; Coffey et al 2018, 734). Dass Service- und Bararbeit (außerhalb alternativ geführter Queer oder Gay Bars) nicht unbeeinflusst von heteronormativen Verhaltensnormen und Machtdynamiken geleistet werden kann, bedeutet für weibliche Servicekräfte häufig, vorsichtiger mit ihrem eigenen sexuellen Verhalten umgehen zu müssen als ihre männlichen Kollegen (vgl. Coffey et al 2018, 734). Da sexistisches Verhalten vom Mainstream der Branche als „normal“ empfunden wird, wird von weiblichen Servicekräften erwartet, verzeihend mit sexualisiertem und übergriffigem Verhalten umzugehen und es als Teil ihrer Arbeit zu interpretieren. Die branchenspezifische Informalität im Umgang der Vorgesetzten und Arbeitskräften untereinander und die Toleranz von sexueller Belästigung als Teil des Jobs führt nun dazu, dass die sexuelle Autonomie der Servicekräfte eingeschränkt wird, während das rechtswidrige Handeln unter dem Radar des Rechts verschwindet (vgl. Erickson 2004, 81; Matulewicz 2016).

Damit rechtswidriges Verhalten unter dem Radar des Rechts verschwinden kann, muss der sozial-ökonomische Rahmen aber Ungleichbehandlung so weit normalisieren, dass diese entweder nicht mehr als rechtswidrig wahrgenommen wird oder aus Furcht vor noch prekäreren

Arbeits- und Lebensverhältnissen von den Betroffenen in Kauf genommen wird. Das folgende Kapitel beschreibt, unter welchen Rahmenbedingungen Servicekräfte in Österreich ihren Lebensunterhalt verdienen und ihre Sexualität verhandeln.

4.4 Zusatzinfos: Die Arbeitsbedingungen im Tourismusland Österreich

Mit einem Umsatz von ca. 11,2 Mrd. Euro zählt die Gastronomie in Österreich zu einem der Hauptmotoren der Wirtschaft. Sie zieht Tourist*innen an und sorgt laut WKO mit über 160.000 Beschäftigten (inkl. geringfügig Beschäftigter) für eine der größten Beschäftigungsmöglichkeiten in Österreich (vgl. Oschischnig 2021). Selbst bei Schwankungen in der Volkswirtschaft wächst die Branche. So ist der Anteil des Wirtschaftszweiges „Beherbergung und Gastronomie“ am nominellen BIP von knapp 9% im Jahre 2002 auf 19% im Jahre 2019 gestiegen. Aufgrund pandemiebedingter Kurzarbeit, Entlassungen und Schließungen fiel dieser Betrag 2020 auf 13% (vgl. WKO 2021).

Frauen bilden die Mehrheit der Belegschaft – 2019 waren das knapp 55% (vgl. Oschischnig 2021, 13). Über die Hälfte der Servicekräfte ist unter 35 Jahre. Das Bruttojahreseinkommen der unselbstständig Erwerbstätigen in der „Beherbergung und Gastronomie“ liegt bei 18.589€.²⁴ Zwar sind Statistiken zum Einkommen durch die hohe Anzahl von auf Teilzeit und geringfügig Beschäftigter oftmals nicht repräsentativ – ein Viertel der Servicekräfte arbeitet geringfügig, mehr als 40% auf Teilzeitbasis²⁵ – wagt man aber dennoch einen Vergleich, dann zeigt sich: die Branche bietet die mit Abstand niedrigsten Löhne des Landes (Rechnungshof Österreich 2020, 91). Laut Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer gaben im Jahre 2018 drei Viertel (74%) der Kellner*innen an, dass ihr Einkommen nicht oder kaum zum Leben ausreicht – im Vergleich zu 46% der Gesamtbevölkerung (AKOÖ 2018 (b)). Das erklärt die Wichtigkeit des Trinkgeldes zur Deckung der Lebenshaltungskosten. Dieses schwankt allerdings sehr stark – je nach Arbeitszeit, Wetter, Saison, Stimmung des Personals und der Gäste und je nach informeller Behandlung des Trinkgeldes – und wird für die Berechnung der Pension nicht berücksichtigt.

²⁴ Zum Vergleich: in der Öffentlichen Verwaltung ist das Durchschnittseinkommen mit 29.864€ im Jahr über 10.000€ höher. Im Bereich „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ verdienen Erwerbstätige mehr als das Doppelte (Rechnungshof Österreich 2020, 91).

²⁵ Laut Arbeiterkammer stieg die Zahl der in Österreich im Beherbergungs- und Gastronomiesektor Beschäftigten von 2006 bis 2016 um 14%. Dieser Anstieg wird allerdings zum Großteil auf die Zunahme von atypischen Arbeitsverhältnissen zurückgeführt. So sei die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Tourismussektor von 2008 bis 2015 um fast 61% gestiegen (AKOÖ 2018 (a)).

90% der Servicekräfte sind als Arbeiter*innen beschäftigt und werden nach dem „Kollektivvertrag Arbeiterinnen und Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe“ entlohnt. Arbeiter*innen ohne abgeschlossene facheinschlägige Berufsausbildung erhalten damit seit April 2021 beispielsweise in Niederösterreich einen Stundenlohn von 9,10€, qualifizierte Arbeiter*innen „mit erweitertem Verantwortungsbereich“ zwei Euro mehr: 11,10€, sofern der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin sich nicht zu einer freiwilligen Überzahlung entschließt (Wirtschaftskammer Niederösterreich 2021).²⁶ Im Gegensatz zu Angestellten haben Arbeiter*innen geringere Löhne, kürzere Kündigungsfristen – sofern nicht anders vereinbart zwei Wochen – und einen kürzeren Anspruch auf Krankengeld. Laut Arbeitsklimaindex 2018 sind 39% der Kellner*innen und 32% der Angestellten in der Gastronomie und im Tourismus unzufrieden mit ihrem Job (AKOÖ 2019). Der Fachkräftemangel in der Hotellerie und Gastronomie ist derweil so groß, dass der Kellner*innenberuf in einigen österreichischen Bundesländern zu den Mangelberufen zählt.²⁷ Gemäß Schwerarbeitsverordnung und laut ÖGK gilt das Kellnern in Österreich außerdem für Frauen als körperliche Schwerarbeit und damit als „besonders belastende Berufstätigkeit“.²⁸ Dabei wird die psychische Belastung, unter welcher Servicekräfte mitunter leiden, noch gar nicht berücksichtigt. 2014 erfasste das Institut für Empirische Sozialforschung (IFES) für den Österreichischen Arbeitsgesundheitsmonitor²⁹ die „härtesten Jobs Österreichs“. Es stellte fest: 67% der Kellner*innen leiden nach eigenen Angaben unter psychischen Belastungen. Damit entsprach ihr Belastungslevel dem von Geschäftsführer*innen (AKOÖ 2014).

Bisweilen – je nach Betrieb und Saison – werden auch die Grenzen der Höchstarbeitszeit, welche die türkis-blaue Regierung (ÖVP/FPÖ) mit dem neuen Arbeitszeitrecht im September 2018 auf 12 Stunden am Tag und 55 Stunden pro Woche für Arbeiter*innen bzw. 60 Stunden für Angestellte erhöhte, überschritten. Es ist anzunehmen, dass nicht zuletzt aufgrund

²⁶ In vielen Fällen müssen Servicekräfte aber sogar um den Erhalt ihres Lohnes kämpfen. In einem Interview mit dem Standard im Jahre 2018 berichtet Irene Holzbauer, Abteilungsleiterin der Abteilung Arbeitsrecht der Arbeiterkammer Wien, dass das Hotel- und Gastgewerbe im Vergleich zu anderen Branchen an erster Stelle stehe, wenn es um Anfragen der Beschäftigten oder Klagen gehe, beispielsweise dann, wenn geleistete Arbeit von Betrieben nicht entlohnt werde (Theißl 2019).

²⁷ Bei Mangelberufen dürfen auch Nicht-EU-Bürger*innen angestellt werden. In Bezug auf den Beruf Kellner*in gilt dies für Kärnten, Salzburg, Tirol und Vorarlberg (Fachkräfteverordnung 2020, StF: BGBl. II Nr.421/2019 §1).

²⁸ Gemäß §1 Abs 4 der Verordnung der Bundesministerin für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz über besonders belastende Berufstätigkeiten (Schwerarbeitsverordnung) liegt schwere körperliche Arbeit dann vor, „wenn bei einer achtstündigen Arbeitszeit von Männern mindestens 8374 Arbeitskilojoule (2000 Arbeitskilokalorien) und von Frauen mindestens 5862 Arbeitskilojoule (1400 Arbeitskilokalorien) verbraucht werden“ (StF: BGBl. II Nr. 104/2006).

²⁹ Die Ergebnisse des Österreichischen Arbeitsgesundheitsmonitors basieren auf „face-to-face“-Interviews. Pro Quartal werden 1.000 Interviews mit unselbstständig Beschäftigten ab 15 Jahren geführt.

informeller Absprachen und Schwarzarbeit nur wenige von einem Überstundenzuschlag oder Zeitausgleich für Überstunden profitieren. Genaue Zahlen zur Schwarzarbeit oder deren Anstieg während der Corona bedingten Lockdown-Phasen gibt es nicht. Durch das Modell der durchrechenbaren Arbeitszeit haben Betriebe außerdem die Möglichkeit, während der Hochsaison (und auch sonst) die wöchentliche Arbeitszeit der auf Vollzeit Beschäftigten bis zu 26 Wochen auf ein Maximum zu erhöhen, ohne dass Überstunden anfallen, da diese ebenso seit 2018 auf den nächsten Berechnungszeitraum übertragen werden können. Außerdem wurde die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit zwischen den Diensten 2018 von elf auf acht Stunden verkürzt. Das Resultat: weniger Work-Life-Balance und weniger Geld.

In Österreich arbeiten Servicekräfte unter prekären Bedingungen: geringes Einkommen, hohe körperliche und psychische Belastung, geringe soziale Absicherung, unsichere Arbeitszeitregelungen, schwere Planbarkeit von Privatleben und unregelmäßiges Einkommen durch saisonbedingte Arbeitslosigkeit.³⁰ Im Folgenden soll geklärt werden, welchen Stellenwert unter diesen Umständen sexuelle Avancen auf der Arbeit einnehmen können, welche Funktion der flirtende Umgang im Team erfüllt und wie mit sexueller Belästigung umgegangen wird. Bevor diese Fragen beantwortet werden, folgt zunächst die Beschreibung des methodischen Vorgehens, auf welchem die Interviewstudie dieser Arbeit beruht.

5. Methodischer Zugang

Dem Forschungsinteresse dieser Arbeit dient die qualitative Inhaltsanalyse von leitfadengestützten Expert*inneninterviews mit in Wien beschäftigten Servicekräften. Wie bereits festgestellt werden konnte, hängt, ob ein Verhalten als belästigend empfunden wird oder nicht, stark vom subjektiven Empfinden ab. Ein qualitativer Zugang, welcher individuelle Erlebnisse befragt und sich gewissermaßen in diese „hineinversetzt“ (vgl. Mayring 2015, 19), um Reaktionen zu verstehen, anstatt diese unter Verwendung geschlossener Multiple-Choice-Fragestellungen salopp gesagt „bloß“ zu „zählen“, bietet sich hier an. Anstatt große Datenmengen zu erheben und zu analysieren, wurden „mikroanalytische Untersuchungen an

³⁰ Der Begriff Prekariat ist ein Neologismus, der sich aus den Wörtern Prekarität und Proletariat zusammensetzt. Mit diesem wird unter anderem „die Institutionalisierung unsicherer Erwerbsformen“ (Dörre 2017, 259) bezeichnet, welche sich dadurch auszeichnen, dass sie „nicht dauerhaft oberhalb eines von der Gesellschaft definierten kulturellen Minimums existenzsichernd“ sind und „deshalb bei der Entfaltung in der Arbeitstätigkeit, gesellschaftlicher Wertschätzung und Anerkennung, der Integration in soziale Netzwerke, den Partizipationschancen und der Möglichkeit zu längerfristiger Lebensplanung“ dauerhaft diskriminieren (Dörre 2017, 258).

wenigen Fällen“ gemacht, die eine „Identifikation modellhafter Muster“ ermöglichen (Rastetter 2008, 159). Die Analyse des Materials geht dabei induktiv vor. Die Antworten auf die Forschungsfrage sind Beobachtungen, die aus dem Material gewonnen werden.

5.1 Die Interviewten

Insgesamt wurde mit vier in Wien beschäftigten Servicekräften gesprochen, drei Frauen und einem Mann. Um aus einem möglichst breiten Erfahrungswissen schöpfen zu können, das noch möglichst „frisch“ ist, also nicht allzu lange zurückliegt, sollten alle Interviewten zum Zeitpunkt des Interviews mindestens drei Jahre in der mittelständischen Gastronomiebranche beschäftigt gewesen sein und die letzte Beschäftigung nicht länger als ein Jahr zurückliegen. Diese Studie konzentriert sich auf Erfahrungen, die Servicekräfte im „Casual-Dining“-Segment und zwanglosen Bars in Wien gemacht haben. Dazu zählen kleinere Familienbetriebe ebenso wie Franchise Unternehmen und mittelständische Bars.

Es ergab sich, dass die Interviewten zum Zeitpunkt der Interviews zwischen 22 und 34 Jahre alt waren. Alle sind weiß*³¹ und bezeichnen sich selbst als heterosexuell. Zwei Teilnehmerinnen kommen aus Österreich (Anna, 28 Jahre und Vanessa, 22 Jahre), eine aus Deutschland (Lisa, 31 Jahre) und ein Teilnehmer aus Kolumbien (Pedro, 34 Jahre).³² Die Teilnehmenden wurden über persönliche Kontakte in der Gastronomie gewonnen. Zu zweien, einer Frau und einem Mann, bestand bereits vor dem Interview ein freundschaftliches Verhältnis. Dieses freundschaftliche Verhältnis wurde, ähnlich wie die Tatsache, dass ich „die Sprache des Forschungsfeldes“ spreche, nicht als hinderlich, sondern als günstig im Hinblick auf die Forschungsfrage betrachtet. Menschen, denen wir vertrauen und von denen wir glauben, dass sie uns und unsere Anliegen verstehen, nicht zuletzt aufgrund von geteilten Erfahrungen, mögen wir offener von unseren Erlebnissen mit grenzüberschreitendem Verhalten berichten als solchen, zu denen kein Naheverhältnis besteht. Tatsächlich sprachen aber alle vier Interviewten sehr offen über ihre Erfahrungen.

³¹ Das Sternchen soll darauf hinweisen, dass „Weißsein“ ähnlich wie „Mannsein“ ein soziales Konstrukt ist, das als gesellschaftliches Statussymbol fungiert, sich als Machtform ausdrückt und gesellschaftliche Ein- und Ausschlussprozesse beeinflusst, die Rassismus begünstigen. „Weißsein“ ist häufig mit Privilegien verknüpft, die jene, die als „weiß“ wahrgenommen werden, potenziell blind für gesellschaftliche Ungerechtigkeiten machen können, von welchen sie nicht betroffen sind.

³² Im Rahmen der Auswertung wurden alle während der Interviews genannten Namen anonymisiert. Den Teilnehmenden selbst wurden Pseudonyme gegeben. Auf diese Weise soll der Eindruck aufrechterhalten werden, dass es sich bei diesen um Individuen handelt, die von persönlichen Erlebnissen berichten. Die Verwendung von Platzhaltern wie „Servicekraft 1“ oder „SK1“ schien zu diesem Zweck unbrauchbar.

Obwohl zunächst geplant war, mindestens sechs Interviews zu führen und zumindest eine Person aus der LGBTIQ Community, eine Person of Colour und eine Frau im Alter 50+ zu befragen, ließ mich der Erkenntnisumfang, welcher aus diesen ersten vier Interviews bereits hervorging, die Masse an sich überschneidenden Erfahrungen und die hohe Anzahl der von den Interviewten beschriebenen Erfahrungen mit grenzüberschreitendem Verhalten schließlich früher als erwartet die Feldforschung beenden und zusammenfassen. Für zukünftige Studien böte sich ein Vergleich der dieser Arbeit zugrundeliegenden Berichte mit Erfahrungen von Servicekräften aus der LGBTIQ Community, mit jenen von Menschen mit nicht weißer Hautfarbe und diverseren kulturellen Hintergründen an. Auch eine Befragung ausschließlich männlicher Servicekräfte wäre äußerst interessant.³³

Alle Teilnehmenden wussten darüber Bescheid oder wurden vor dem Interview darüber informiert, dass auch ich jahrelang in der Gastronomie beschäftigt gewesen war. Ihnen wurde mitgeteilt, dass es sich um ein halb-offenes Fragebogeninterview handelt, welches nach Erfahrungen mit sexualisiertem Verhalten und sexueller Belästigung in der Gastronomie fragt, welche im Rahmen meiner Masterarbeit an der Universität Wien analysiert werden sollen. Einzelne Fragen aus dem Fragebogen wurden nicht vorweg geteilt. Zusammen bringen die vier Servicekräfte nach eigenen Angaben über 20 Jahre Berufserfahrung aus über 26 Beschäftigungsverhältnissen in Österreich mit.³⁴

5.2 Der Fragebogen³⁵

Der Komplexität des Gegenstands wurde mit einem halb-offenen Fragebogen begegnet, sodass von den Teilnehmenden angesprochene Themen jederzeit verfolgt und vertieft, andere je nach Mitteilungsbedürfnis und Erfahrungsstand ausgelassen werden konnten. Der Fragebogen selbst wurde aus Fragen zusammengestellt, die für die Beantwortung der Forschungsfrage relevant erschienen. Dazu gehörten einführende Fragen danach, was die Einzelnen in die Gastronomie gebracht hatte und was ihnen an der Branche gefällt bzw. missfällt. Auch Fragen nach dem Körperempfinden auf der Arbeitsfläche des Restaurants oder der Bar, den Berührungen, die

³³ Auf meine schriftlichen Einladungen zur Teilnahme am Interview in verschiedenen Wiener Gay und Queerbars bekam ich leider keine Rückmeldung. Rückblickend ist das wenig überraschend. Das Thema ist zu persönlich, als dass eine generische Einladung unbedingt zur Teilnahme an einem Interview überzeugt. Auch eine Frau schwarzer Hautfarbe habe ich angefragt. Nachdem sie mir aber zwei Mal den ausgemachten Termin absagte, ließ ich von einem Interview mit ihr ab.

³⁴ Teilweise konnten sich die Teilnehmer*innen nicht erinnern, in wie vielen Betrieben sie bereits beschäftigt gewesen waren. In solchen Fällen wurde das Minimum der angegebenen Beschäftigungsverhältnisse, beispielsweise bei „zwischen elf und dreizehn“ (Vanessa), elf Betriebe gezählt.

³⁵ Siehe Anhang

dort stattfinden, ob sie sich schon einmal während der Arbeit geschämt haben, Fragen nach dem Verhältnis zu den Arbeitgeber*innen, den Kolleg*innen, dem eigenen und beobachteten Alkoholkonsum, dem sexuellen Verhältnis zu den Gästen oder Mitarbeiter*innen als auch Fragen nach dem Erleben sexueller Grenzüberschreitungen wurden gestellt. Nach jedem Interview wurde der Interviewleitfaden aktualisiert, Fragen, die sich als wenig hilfreich erwiesen, wurden gestrichen, neue hinzugefügt. Das letzte Interview wurde schließlich offen geführt, der Fragebogen diente nur zur Überprüfung, ob alle relevanten Themen angesprochen worden waren. Über die offenen Fragen sollten die Teilnehmer*innen dazu angeregt werden, frei von ihren Erlebnissen zu erzählen.

5.3 Die Interviews

Der Gegenstand der Interviews stieß bei allen Befragten auf Interesse. Die Teilnahme an diesem war freiwillig und mit keiner Aufwandsentschädigung verbunden. Zwei der Interviews fanden zuhause bei den Teilnehmenden statt, zwei weitere online, da sich ein persönliches Treffen aufgrund pandemiebedingter Distanzregelungen nicht bewerkstelligen ließ. In jedem Fall befanden sich die Interviewten während des Gesprächs bei sich zuhause in vertrauten Räumen. Dies wurde angestrebt, um ihnen während des Gesprächs ein Gefühl von Sicherheit zu geben und den Austausch so ungestört und ungezwungen wie möglich zu gestalten. Bei den Vor-Ort-Interviews wurde der Ton mitgeschnitten, bei jenen online, Ton und Bild. Die Interviews haben eine Dauer zwischen 1 h 36 min und 2 h 39 min, wurden von mir geführt, im Anschluss transkribiert und anhand der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring systematisch ausgewertet.

5.4 Auswertung: Zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring

Das Interviewmaterial wurde nach vier Gesichtspunkten befragt. Erstens, was an ihrem Job macht den Servicekräften Spaß, weshalb gehen sie gerne zur Arbeit? Hierzu gehört alles, was ihnen Vergnügen bereitet, auch das sozial-sexuelle Spiel der Arbeitskräfte untereinander. Zweitens, was gefällt ihnen nicht an der Branche? Auf diese Weise soll ein Eindruck davon entstehen, wie der Arbeitsalltag in der Gastronomie aussehen kann und welche Gründe aus der Sicht der Servicekräfte für die Branche sprechen. Drittens, welche Erfahrungen machen sie mit sexuellen Grenzüberschreitungen seitens der Gäste, Kolleg*innen oder Vorgesetzten? Und viertes, welche Ursachen und Umstände beeinflussen die Art, wie mit sexuellen Avancen und sexuellen Übergriffen umgegangen wird.

Die zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring bietet sich hier als geeignetes Analysewerkzeug an. Sie verfolgt das Ziel, „das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben [und] durch Abstraktion ein überschaubares Corpus zu schaffen, das immer noch ein Abbild des Grundmaterials ist“ (Mayring 2003, 58). Gegenstand der Inhaltsanalyse sind die Transkripte, also „fixierte Kommunikation“ (vgl. Mayring 2015, 12). Im Gegensatz zu freier Interpretation geht die zusammenfassende Inhaltsanalyse systematisch vor, läuft also nach nachvollziehbaren Regeln ab und wird dadurch für andere überprüfbar und nachvollziehbar (vgl. Mayring 2015, 13). Als „schlussfolgernde Methode“ (ebd.) lassen ihre Ergebnisse Rückschlüsse auf Zusammenhänge oder Wirkungen zu (vgl. Mayring 2015, 13).

Mayrings Ablaufmodell folgend wurden zunächst die Analyseeinheiten bestimmt (alle Textstellen, in denen positive oder negative Empfindungen über den Job geäußert wurden, oder Verhalten aus der „sexuellen Sphäre“ beschrieben wurde), in einem zweiten großen Schritt wurden die „inhaltstragenden Textstellen“ paraphrasiert, generalisiert und schließlich so gebündelt, dass sie auf ihren Kern reduziert und in Kategorien ausgedrückt werden konnten. Aufgrund der großen Datenmenge wurden Paraphrasierung, Generalisierung und Reduktion nach Mayrings Empfehlung wo dies möglich war in einem Schritt vollzogen. Im Folgenden soll ein überschaubarer Überblick über die wesentlichen Ergebnisse der Analyse gegeben werden.

6. Ergebnisse der Studie

Welche Erfahrungen Servicekräfte mit sexuellen Avancen und sexueller Belästigung machen, hängt von einer Reihe von Faktoren ab. In jedem Fall haben sowohl die prekären Anstellungs- und Arbeitsverhältnisse als auch die hierarchischen, oft informellen Beziehungen zwischen den Servicekräften, ihren Vorgesetzten und den Gästen einen maßgeblichen Einfluss darauf, wie die Einzelnen ihre Sexualität auf der Arbeit verhandeln. Wann diese als lustvoll, wann als gefährlich im Sinne von grenzüberschreitend wahrgenommen werden, soll in den folgenden Kapiteln aufgefächert werden.

6.1 Die Servicekraft als Held*in des Prekariats

6.1.1 „Teil einer Party zu sein fand ich toll und dabei irgendwie Geld zu verdienen“

Wenn der Servicejob, wie der Österreichische Arbeitsgesundheitsmonitor feststellt, zu den „härtesten“ Jobs des Landes zählt, dann muss es Gründe geben, welche die Branche trotz allem

zu einer anziehenden machen. Zu den positiven Seiten ihres Jobs zählen die Interviewten den niederschweligen Einstieg, die Möglichkeit, „überall“ Arbeit finden zu können, die flexiblen Arbeitszeiten, den Umgang mit Menschen, die Bewegung und den Verdienst. Ganz besonders schätzen sie die lockere, oft freundschaftliche Arbeitsatmosphäre, die kulturelle Diversität, den Zusammenhalt und die Dynamik innerhalb der Teams.

„Also ich hatte immer sehr, sehr, sehr viel Glück mit den Arbeitskollegen. Es war immer, hat sich so dann im Umgang nie so nach Arbeit angefühlt. Es war eher wie so ein Feiern. Und man hatte ähnliche Interessen geteilt. Also, so viele Leute irgendwie so aus der Kunstszenen oder Musiker oder Leute, die sich irgendwie noch nebenbei was verdienen müssen und Zeit für irgendetwas brauchen. [...] Und das war immer so, man sitzt so im selben Boot und man hat sich so dasselbe Schicksal geteilt und es war irgendwie so ein geteiltes Leid und das hat es irgendwie so schön gemacht, ja. Das hat mir gut gefallen. Also, so verstanden werden, dann, ja, so Teil einer Party zu sein fand ich toll und dabei irgendwie Geld zu verdienen.“ Lisa

Für jene, die „Glück mit den Arbeitskollegen“ haben, wird die Arbeit zu weniger Arbeit. Das Gefühl, „im selben Boot“ zu sitzen, unter den gleichen Lebens- und/oder Arbeitsbedingungen zu „leiden“, fördert die Solidarität unter den Arbeitskräften und macht die Arbeit zu einer „schönen“ Erfahrung. So schön, dass es teilweise so wirkt, als sei der Verdienst nur ein angenehmer Nebeneffekt des Jobs:

„Wenn die Leute, mit denen ich arbeite, wenn ich die lieb hab und gern hab und irgendwie auch so gerne von denen hör, ist der Job ein anderer, weil der ganze Fluss auf einmal, - also, man greift übereinander und das sieht man auch hinter der Bar, wenn sich die Leute kennen, also, und mögen, wie das abläuft und dass das was, für die ganze Stimmung im Lokal was ganz anderes ist und das macht viel mehr Spaß. Also, das ist mit Sicherheit einer der allerwichtigsten Parts, abgesehen davon, dass man bezahlt wird, glaube ich (lacht).“ Vanessa

Das freundschaftliche Verhältnis unter den Arbeitskräften ermöglicht berufliche Erfolgserlebnisse und wird von den Servicekräften genossen. Es beeinflusst sowohl die Arbeitsatmosphäre im Team als auch die Stimmung im Lokal positiv. Auch die Geschwindigkeit, in welcher sich die Servicekräfte bewegen, kann, wenn das Arbeitspensum gelingt und die Servicekraft „im Flow“ ist, als sehr bestärkend empfunden werden. Im Fall von Anna hat das Tempo, bei welchem sie mehrere Dinge gleichzeitig bewerkstelligt und dadurch der Anforderung, als Kellner*in multitaskingfähig zu sein, alle Ehre macht, einen positiven Einfluss auf die eigene Selbstwahrnehmung und „Sexiness“:

„Gerade wenn stressige Situationen waren und du bist so, bam bam, ich geh da, ich geh da, ich geh da, und ich hab das Tablett da in der Hand während ich da mit dem da rede und was eingebe

und so, da fühlt man sich oft sehr stark und körperlich, also sexy im Sinne von, jetzt nicht, dass ich mich besonders anders gesehen hätte so, sondern, so, man hat so eine Power, weißt du, so. Das war auch irgendwie sehr positiv, oft, so ein, ich hab gerade diese ultimative Power, alles auf einmal zu machen und fühle mich total sexy deshalb.“ Anna

Die Servicequalität und die von dieser abhängenden Anerkennung hängt auch viel davon ab, wieviel von ihrer (vermeintlichen) Persönlichkeit die Servicekräfte während ihrer Arbeitszeit preisgeben, was Vanessa als „schöne“ Erfahrung beschreibt:

„Ich glaub, das Schöne ist, dass du die Stimmung irgendwie beeinflussen kannst im gesamten Lokal mit Musik und dem wie du drauf bist und wie die Person, mit der du arbeitest, drauf ist. Und das ist irgendwie schön, sich nicht nur selber einen Abend nett zu bereiten, sondern man ist halt Gastgeber irgendwo und das bin ich auch zu Hause gerne und ich glaub, das kann man dann auch in den Job mitnehmen an guten Tagen (schmunzelt).“ Vanessa

Anna und Pedro weisen auf den Machtaspekt der Servicearbeit hin. Während sie den Stimmungen und Wünschen der Gäste auf der einen Seite ausgeliefert seien, haben sie zumindest die Macht, zu entscheiden, ob „die Leute da jetzt eine gute Zeit haben oder nicht“ (Anna). Pedro mag es, delegieren zu können, wo im Lokal sich die Gäste aufhalten:

„And somehow it gives you a little power if you are there (an der Kasse) because it's like, you can tell, hey man, please don't stand there, you have to move over there and blablabla and I liked that, because, as I told you, sometimes people, they think they can do whatever they want.“
Pedro

Doch was macht, aus der Sicht der Servicekräfte, eine gute Servicekraft aus?

6.1.2 Was ist eine gute Servicekraft?

Mit dem Hinweis, Kellnern sei „kein Job, für den man sehr viel gelernt haben muss“, weist Anna auf einen in den Interviews wiederholt auftauchenden Widerspruch hin: die Annahme, dass man als Servicekraft eigentlich keine oder nur sehr wenige Fertigkeiten besitzen muss (mit Pedros Worten: „If you can walk and have two hands“), während die Anforderungen an den Job bisweilen sehr hoch sind. Für Vanessa bedeutet, als Servicekraft zu arbeiten, je nach Betrieb auch „hübsch sein und lächeln und irgendwie vielleicht arschkriechen“ zu müssen, während in anderen Lokalen auch der „Wiener Charme der Kellner“ ausreiche. Dabei sei die Servicementalität etwas, das erlernt werde:

„Ich glaub, man lernt relativ schnell, sehr früh, falsch freundlich zu sein. Es ist eine schreckliche Eigenschaft, aber es funktioniert irgendwo.“ Vanessa

Als gute Servicekraft beschreiben die Interviewten eine freundliche, aufmerksame und engagierte Person, die Menschen mag, „stressresistent ist, aber sich nicht alles gefallen lässt“ (Anna) und sich nicht zu viele Gedanken darüber macht, „what people think about you“ (Pedro). Für Vanessa bringt eine gute Servicekraft außerdem zeitliche Flexibilität, und die Fähigkeit, mehrere Dinge gleichzeitig zu tun („Multitasking! Multitasking! Multitasking!“), „gute Nerven“ und Teamfähigkeit mit. Auch „ein bisschen Erfahrung“ und in stressigen Situationen einen kühlen Kopf zu bewahren, sei wichtig, besonders aber ein ausgeprägter „Hausverstand“ (Vanessa). Damit meint sie ein Gefühl für die Arbeitsweise innerhalb der Gastronomie: „wenn du einfach von selber schon in die richtige Richtung greifst“. Eine gute Servicekraft sei außerdem eine Person, welche Aufgaben übernehme, die nicht auf ihrer „Liste“ (Anna) stünden, schnell arbeite (Lisa) und dabei wisse, wo ihre Grenzen liegen:

„einfach für sich dort eine Grenze finden zu können: ‚Okay, was ist jetzt für mich persönlich noch verkraftbar oder was überschreitet die Linie?‘“ Lisa

Dabei ist das Einhalten der persönlichen Grenzen gar nicht so einfach. Nicht zuletzt zeichnet sich das Gastgewerbe dadurch aus, dass hier Dienstleistende ihre eigenen Bedürfnisse zurückstellen, um andere zufriedenzustellen. Die Qualität der Begegnungen wird stark von den jeweiligen Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen der Beteiligten beeinflusst und verändert sich teilweise sekundlich von Interaktion zu Interaktion.

6.1.3 Zwischen Anerkennung, Stigmatisierung und Überarbeitung

Ihren Interaktionspartner*innen sind Servicekräfte teilweise mehrfach unterlegen: als Dienstleistende gegenüber den Gästen, als Arbeitskräfte gegenüber ihren Vorgesetzten und oftmals – je nachdem wie heterosexistisch die internen Umgangsnormen der jeweiligen Betriebe sind – auch als Frauen gegenüber männlichen Kollegen, Gästen, Köchen oder Vorgesetzten. Und diese hierarchische Unterlegenheit strukturiert auch ihre Begegnungen.

Um Umsatz zu machen, hat eine Servicekraft ganz im Sinne der Tradition „der Gast ist König“ die Wünsche der Gäste zu erfüllen. Dabei mag der Gast ärmer oder weniger gebildet sein als sie – in der Serviceinteraktion ist er der, der bezahlt und sie die, die bedient:

„The job puts you immediately in a lower position because you are serving and you, well, this is your job and the people that come might be or might have a lower education level than the one you have. But in that specific moment they have the money and they are clients.“ Pedro

Da es die Gäste sind, welche durch die Vergabe des Trinkgeldes über die tatsächliche Höhe ihres Gehalts bestimmen, sind Servicekräfte sowohl ökonomisch als auch emotional von diesen

abhängig. Denn das Trinkgeld gilt für diese nicht nur als Einnahmequelle, sondern auch als Geste der Anerkennung, die den Servicekräften das Gefühl gibt, „gesehen zu werden, in dem, was sie tun“:

„Man bemüht sich, nett zu sein und gute Stimmung zu machen und schnell zu sein und alle gut zu bedienen und man selbst kriegt einen sehr schlechten Stundenlohn dafür, dass man eigentlich so einen harten Job hat. Das schlaucht schon mit der Zeit. Und man ist auch aufs Trinkgeld einfach angewiesen, finanziell. Ja, und, ja, dass das jemand erkennt. Also einfach die ganze Arbeit, die irgendwie da drinsteckt auch und auch so dieses Durchhaltevermögen. Das ist die Geste, so, dass – so gesehen zu werden, in dem, was man tut.“ Lisa

Im Gegensatz zu Lisa, Vanessa und Anna erlebt Pedro, als Servicekraft gesehen zu werden, als stigmatisierend. Besonders der geringe soziale Status, mit welchem er seine Position verknüpft, macht ihm zu schaffen. So antwortet er auf die Frage, ob er sich je auf der Arbeit schäme, mit: „Of course, all the time“. Als studierter Musiker sei es einer seiner größten Ängste, eines Tages während der Arbeit einem seiner Professoren zu begegnen, „selling stupid sandwiches“: „They don't want to see their students doing this shit“. Er fügt hinzu:

„At least (kichert) I'm not, uh, attempting robbing a bank or something like that, that would be, or killing people on the streets or just dealing with drugs, at least that“. Pedro

Indem Pedro den Servicejob in die Nähe einer Reihe krimineller Aktivitäten ansiedelt – Bankraub, Mord, Drogendealen – zeigt, wie geringschätzig er seine eigene Position ansieht. Auf diese Weise rückt er seine Beschäftigung in die Nähe jener Kreise, welche am Rande der Gesellschaft auf illegale Weise um ihr Überleben kämpfen. Auch für Anna ist klar: „also für Anerkennung macht man den Job wahrscheinlich nicht“.

Lisa im Gegenzug habe sich die längste Zeit sehr anerkannt gefühlt. Sie habe „immer sehr viel positives Feedback erfahren“, welches ihr das Gefühl gegeben habe, „als Mensch“ gebraucht zu werden „und auch nicht so leicht zu ersetzen“ zu sein. Nach mehreren Jahren in der Branche sei sie allerdings immer mehr an ihre Grenzen gestoßen. So beschreibt Lisa neben den positiven Aspekten des Jobs auch den enormen Kraftaufwand und die emotionale Belastung, die ein Job im Service mit sich bringen kann. Auf die Frage, ob sie das Gefühl kenne, sich gezwungen zu fühlen, nett zu sein, mit Menschen zu interagieren, auf die sie keine Lust habe und diesen dadurch etwas vorspielen zu müssen, antwortet sie:

„Ja, ja, ja das war heuer so und das war sehr schlimm. Und das war wirklich sehr schlimm. Das hat, das war total schmerzlich und ich hab's auch körperlich kaum verkraftet. Ich habe auf dem Weg zur Arbeit geweint. Ich habe teilweise, also mein Körper hat sich so schwer und depressiv angefühlt, nur, gar nicht außerhalb der Arbeit, nur dann in, auf dem Weg zur Arbeit. Und ich habe teilweise während der Schicht

das Glas kaum mehr heben können, weil ich wie so gelähmt war. Und deswegen ja, hab ich dann ja auch, also ich will unbedingt aus der Gastro raus. Es ist, in dem Ausmaß kann ich einfach auch, also es geht körperlich nicht mehr.“ Lisa

Außerdem erzählen alle Servicekräfte, längere Schichten zu arbeiten, als rechtlich erlaubt ist. Lisa beispielsweise berichtet während eines Sommers drei Monate lang an mindestens vier Tagen die Woche zwischen 11 und 16 Stunden gearbeitet zu haben. Da sie weiß, dass diese Arbeitsverhältnisse „illegal“ sind, erinnert sie mich an meine Schweigepflicht, um den Betrieb zu schützen:

„Ja, das darfst du jetzt nicht mit reinschreiben in Bezug auf den Betrieb, gä? Weil das is ja illegal.“ Lisa

Die Beispiele zeigen, dass sich Servicekräfte auf gewisse Weise ständig zwischen Formen der Anerkennung und Stigmatisierung bewegen und sich der Servicejob sowohl körperlich als auch psychisch auf ihre Gesundheit auswirkt. Während er ihnen auf der einen Seite ein Gefühl von Anerkennung und Gemeinschaft gibt, verlangt er andererseits von ihnen, über ihre physischen und emotionalen Grenzen zu gehen und teilweise auch länger durchzuhalten, als das Recht gestattet. Will sie ihren Job behalten, ist eine Servicekraft aber nicht nur vom Wohlwollen der Gäste abhängig, sondern auch von dem ihrer Vorgesetzten und Kolleg*innen.

6.1.4 Der Betrieb als „Familie“

Ihre Vorgesetzten und Arbeitgeber*innen für sich zu gewinnen, gelingt ihr am besten, indem eine Servicekraft nicht nur gute Arbeit leistet und Umsatz macht, welcher wiederum von der Zufriedenheit der Gäste abhängt, sondern auch, indem sie es schafft, sich den Umgangsnormen des jeweiligen Betriebes anzupassen, keine Konflikte zu verursachen und Teil der „Familie“ zu werden:

„Das war auch das, was die so ein bisschen gefordert haben, dass du dich in das, in den Betrieb irgendwie so wie in eine Familie einfügen sollst.“ Anna

Dass es vielen Lokalen bei der Betonung des „Familienbetriebes“ eher um eine finanziell motivierte Vermarktungsstrategie und die Manipulation der Arbeitskräfte geht als um die Herstellung eines solidarischen Miteinanders, beschreibt Pedro:

„To me is very clear that these people, they only want to get money. Of course they tell, ‘Yeah, we are a family’, whatever. But then they don’t pay you like Überstunden, for example, or they don’t pay you double on Sundays or things like that.“ Pedro

Dass das „Einfügen“ in die Betriebe aber nicht immer mit Anstrengung oder zusätzlicher Arbeit verbunden sein muss und die Dynamik im Team und das Verhältnis zu den Vorgesetzten wahrhaftig freundschaftlich sein kann, berichtet Lisa. So sei sie in einem Betrieb beschäftigt gewesen, in welchen sie sich zu „100 Prozent zu Hause gefühlt“ habe, was sie auch mit dem familiären Verhältnis zu ihrem Chef in Verbindung bringt:

„Er war fast so wie mein Vater (lacht). So vom Gefühl her, also, ich dachte so, wenn ich heirate, wird er mich zum Altar führen (lacht).“ Lisa

Anna habe das Feierabendbier nach Schichtende ein angenehmes Gefühl von Verbundenheit mit den Kolleg*innen und dem Club gegeben:

„Es war irgendwie schön, weil man das Gefühl hatte, man ist dem Ort verbunden, ohne dass man unbedingt da arbeiten muss.“ Anna

Sie berichtet, dass sie und ihre Kolleg*innen sich auch noch nach Feierabend Gedanken darüber machten, wie sie den Arbeitsablauf oder das Angebot des Lokals besser machen könnten. Dass dies dazu führen kann, dass die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verschwimmen und die professionellen und freundschaftlichen Beziehungen teilweise nur noch schwer auseinandergehalten werden können, berichtet Vanessa:

„[...] es wird dann auch irgendwann wahnsinnig schwierig, wenn man wirklich, wirklich viel arbeitet, ähm, Beruf zu trennen vom Sein, weil, du gehst dann in die Bar oder in das Lokal auch essen und trinken, wo du arbeitest. Du bist mit den Kellnern, mit denen du arbeitest, befreundet und das trennt sich dann alles irgendwann nicht mehr gut.“ Vanessa

Wo sich Servicekräfte am Arbeitsplatz zuhause fühlen, weil sie nicht nur viel Zeit dort verbringen, sondern auch Freundschaften mit ihren Kolleg*innen pflegen, sind die Grenzen zwischen ihrem Arbeits- und Privatleben oft fließend. Dabei hat, wie sich die Einzelnen (privat) untereinander verstehen – dazu zählt auch der sozial-sexuelle Umgang der Einzelnen untereinander, auch einen maßgeblichen Einfluss auf das Arbeitsklima und ihre beruflichen Aussichten im Betrieb.

6.1.5 Freundschaft als Voraussetzung für Jobsicherheit und Hilfe in Gefahr

Servicearbeit ist Teamarbeit. Funktioniert das Team, funktioniert auch der Service. Aus diesem Grund ist essenziell, dass sich neue Mitarbeiter*innen zügig im Team einfinden und zum Rest des Teams passen. Denn, ist ein Team unzufrieden mit neuen Kolleg*innen, beispielsweise aufgrund von mangelnder Verlässlichkeit oder Arbeitsleistung, kann es sein, dass es diesen weniger Rückendeckung bietet, und zwar beim Tausch von Schichten, Einspringen in

Krankheitsfällen, bei der Urlaubsplanung oder während unangenehmer Serviceinteraktionen. Jenen, die sich nicht einfügen oder es nicht schaffen, vom Team angenommen zu werden, kann es sogar passieren, dass sie gemobbt werden:

„Ich meine, es ist einfach ein scheiß Gefühl, egal ob man die Leute mag oder nicht, es ist ein scheiß Gefühl zu sehen, dass Leute über dich reden oder dass du der Außenseiter, die Außenseiterin bist. Und [...] solche Sachen passieren dir halt, wenn du versuchst, also wenn du es nicht schaffst, dich da so einzufügen.“ Anna

Für Anna bedeutet dieses „Einfügen“ gleichzeitig auch einen vorsichtigeren Umgang mit dem Teilen ihrer persönlichen Einstellungen und Überzeugungen. Auf der Arbeit habe sie ihre Meinung häufig nicht gesagt, um Diskussionen zu vermeiden. Als Beispiel berichtet sie davon, wie ein Kollege sie einmal darum gebeten habe, die Abrechnung für „zwei Schwulos“ zu machen. Anstatt ihren Kollegen darauf hinzuweisen, dass er diskriminierende Sprache verwendet, behält sie ihre Meinung für sich: „wäre das jetzt ein Freund von mir oder ein Bekannter, würde ich jetzt diese Diskussion aufreißen, aber in diesem Kontext reiße ich diese Diskussion jetzt nicht auf“, sagt sie. Der Kontext entscheidet darüber, wie Anna reagiert. Denkt man zusätzlich an den „heiligen Gral“ der Gastronomie, die Stimmung, wird Annas Verhalten schnell nachvollziehbar. Sie ist dafür zuständig, dass alle „happy“ sind. Und diese Zuständigkeit macht auch vor ihren Kolleg*innen nicht Halt. Bewusst oder unbewusst wird sie wissen: wo abweichende Meinungen aufeinandertreffen, können Konflikte entstehen und Konflikte können die Stimmung gefährden. Hinzu kommt, dass ihr Kollege ihr möglicherweise hierarchisch übergeordnet ist. Dass Konflikte nicht von langer Dauer sein müssen und, wenn sie rücksichtsvoll ausgetragen werden, die Stimmung sogar nachhaltig verbessern können, erscheint in Annas spezifischen Kontext weniger relevant. Denn, wo neue Aufgaben im Sekundentakt bewerkstelligt werden müssen, ist keine Zeit für lange Reden. Auf meine Frage, warum sie ihre Meinung nicht geteilt habe, entgegnet Anna:

„Weil, keine Zeit und kein Bock mich mit einem Menschen, den ich wahrscheinlich dann, sobald ich den Job verlasse, nicht mehr sehe, den auch dann einfach nie wieder sehen werde. So. Ja.“ Anna

Den Konflikt, welchen Anna zugunsten der Harmonie im Team vermeidet, macht sie schließlich mit sich selbst aus. Das unangenehme Gefühl, auf der Arbeit nicht gehört zu werden, füttert dabei ihre Gedanken an Kündigung. Ihre Begründung folgt der Logik: Wo Arbeitsverhältnisse nicht von Dauer sind, lohnt es nicht, Energie zu investieren. Insbesondere

dann nicht, wenn man grundsätzlich das Gefühl hat, dass persönliche Anliegen auch von Seiten der Vorgesetzten nicht gehört werden:

„Ich weiß einfach, dass der mich auslacht, wenn ich sowas sage, dass der nicht sagt, ‚Okay, Leute, wir müssen mal in unserem Betrieb über angebrachte Nähe und Distanz und Kommentare und Nicht-Kommentare reden‘. So. Das ist einfach kein Thema, wo Leute dich ernstnehmen, wenn du damit zu den Chefs kommst.“ Anna

Auch Vanessa hat unangenehme Erfahrungen mit ihren Teams gemacht. So berichtet sie, einmal gekündigt zu haben, weil ihr das Team vorgekommen sei wie ein „Schlangennest“. Den Umgang der Kolleginnen untereinander beschreibt sie als „extrem böse“. Diese haben Vanessa ohne Einarbeitung „ins kalte Wasser gestoßen“ während sie selbst „hinter der Bar gestanden“ seien,

„und, ey, I'm not kidding, und haben sich die Nägel gefeilt, während sie mich die Küche und die Getränke machen lassen haben in einem vollen Lokal. Und dann merkst du einfach, dass du den Leuten am Arsch vorbeigehst“. Vanessa

Vanessa geht davon aus, dass es bei der Einarbeitung von neuen Kolleg*innen auch „viel um Autorität und Macht“ gehe. Neue Mitarbeiter*innen müssten sich erst einmal beweisen, bevor sie als Teil des Teams anerkannt und von dessen Rückendeckung profitieren können: „So, ich stehe ganz oben und du stehst ganz unten und hackle erst mal, dann sehen wir“.

In diesem Sinne berichtet auch Pedro, dass er sich seines Jobs nur sicher sein könne, weil er sich sowohl mit dem Team als auch mit seinen Vorgesetzten gut verstehe. Seinen Mangel an Dienstleistungsmentalität gleiche er durch Loyalität gegenüber den Kolleg*innen und Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeiten wieder aus:

„I know that the only reason I'm doing this job and I continue doing this is because I get along well with everyone. [...] And I'm always like in the middle. I don't create any conflicts.“ Pedro

Und Vanessa berichtet, dass ihr Team einen Monat lang für einen Kollegen eingesprungen sei, welcher als Geflüchteter nach Österreich gekommen war und seit sieben Jahren seine Familie nicht hatte besuchen können:

„Und für keinen von uns war das auch nur eine Diskussion, dass wir eine Person weniger sind für einen Monat, obwohl das komplett spontan war und das zeigt halt, dass er sehr integriert im Team ist“. Vanessa

Auf die Dauer gilt: wer keine Rückendeckung vom Team bekommt, hat in der Gastronomie keine Überlebenschance. Auf der anderen Seite gilt: je besser das Verhältnis der einzelnen

Teammitglieder untereinander umso größer die Rückendeckung und umso sicherer der Arbeitsplatz.

In einem Job, in welchem es zuallererst um das Wohlbefinden der Gäste geht, und die eigenen Emotionen oft unterdrückt oder auf „nach Feierabend“ verschoben werden müssen, kommt dem Team auch eine spezielle Schutz- und Fürsorgefunktion in Gefahrensituationen zu. So bezeichnet es Vanessa als „unausgesprochene Abmachung“, dass ihre Kolleg*innen, die in einem Pub auf der anderen Straßenseite arbeiten und bei den gleichen Arbeitgeber*innen angestellt sind wie sie, ihr bei bestimmten Signalen sofort zur Hilfe kommen, ohne weitere Fragen zu stellen:

„Wenn ich anklopf und sag, kommts rüber, dann wird nicht gefragt oder irgendwas. Ich zeig auf jemanden und der ist draußen innerhalb von zwei Minuten. Und das ist, das ist etwas, das für mich den Job auch viel angenehmer macht. Also ich muss mich nicht jedes Mal selber drum kümmern. Ich tue es meistens. Aber manchmal ist es mir die Nerven nicht wert.“ Vanessa

Das Vertrauen und den verlässlichen Schutz, den ihre Kolleg*innen ihr im Falle belästigender, störender oder gefährlicher Gäste bieten, empfindet Vanessa als angenehm. Wichtig ist, dass die gegenseitige Hilfe als „ausgeglichen“ wahrgenommen wird. Ist dies nicht der Fall, beginnt der Zusammenhalt des Teams zu „bröckeln“. Dabei werden Konflikte die meiste Zeit teamintern ausgetragen und nur in Ausnahmefällen an die Vorgesetzten weitergeleitet. Warum dies so ist, veranschaulicht das folgende Kapitel.

6.1.6 „Man wird, glaube ich, in wenigen Berufen so sehr über den Tisch gezogen“

Die Vorstellung, dass Servicekräfte Teil einer Familie sind, welche sich durch gegenseitige, auch uneigennützte Hilfe unterstützt, ermöglicht dem Management mehr von den Arbeitskräften zu verlangen, als – sofern es überhaupt einen Arbeitsvertrag gibt – vertraglich festgehalten wurde und rechtlich erlaubt ist:

„Man wird, glaube ich, in wenigen Berufen so sehr über den Tisch gezogen, vor allem als Frau in der Gastro. Das ist, ähm, also, geht's um Trinkgeld, Bezahlungen, Urlaub. Ähm, das ist, also, das ist ein Wahnsinn. Ich glaube, in keinem anderen Beruf ist man auch so schlecht versichert, was ich weiß. Ich hatte noch nie in meinem Leben einen bezahlten Urlaub (lacht). Das ist einfach nicht Teil des Jobs. Weihnachtsgeld, diese ganzen Sachen.“ Vanessa

Anstelle von Urlaubsgeld und Co rückt die Schwarzarbeit, welche auch für Arbeitskräfte einen Anreiz darstellt. Auf die Frage, was den Servicejob für Lisa reizvoll mache, antwortet sie:

„Wenn wir ganz ehrlich sind, schon zu 80% das Geld einfach, was man machen kann in der Gastro, weil es einfach schwarz ist, teilweise.“ Lisa

Illegale Abmachungen können aber auch negative Konsequenzen für den Arbeitsablauf und das Betriebsklima haben. So lassen die Erzählungen der Servicekräfte den Eindruck entstehen, als sei der Anspruch der Einzelnen auf das illegal verdiente Geld mit dem Recht des Betriebes verbunden, seine Arbeitskräfte zu behandeln, wie es ihm beliebt. Anna erzählt:

„Also dieses ‚Du musst auf jeden Fall über deine Grenzen gehen und alles tun, so, dann verdienst du dieses Geld‘, das ist halt so eine Einstellung, da hab ich dann gar keinen Bock mehr über meine Grenze zu gehen, irgendwie. Tue ich gerne, wenn ich für das Unternehmen was bedeute und dem nicht egal bin.“ Anna

Ob sie über ihre Grenzen gehen möchte, hängt für Anna auch davon ab, wieviel sie dem Betrieb „bedeutet“. Persönliche Wertschätzung unter den Arbeitskräften und Vorgesetzten hat also einen Einfluss darauf, ob und inwieweit Servicekräfte mitunter bereit sind, ihre Grenzen für den Job zu überschreiten.

Pedro arbeitet zwar nicht schwarz, berichtet aber, von seiner Arbeitsstelle abhängig zu sein, um längerfristig in Österreich bleiben zu können. Auch einigen seiner nicht aus der EU stammenden Kolleg*innen ginge es so. Dieses spezielle Abhängigkeitsverhältnis führe dazu, dass auch er Arbeitsbedingungen über sich ergehen lasse, von welchen er weiß, dass sie seinem Arbeitsvertrag und der österreichischen Gesetzgebung widersprechen. Beispielsweise werde er für Überstunden grundsätzlich nur mit Freizeit „entlohnt“. Auch von einem Kollegen erzählt er, der neun Monate des Jahres sechs Tage die Woche durcharbeite, um im Anschluss drei Monate frei zu haben, um dann seine Familie zu besuchen und kommentiert: „I don't think that's legal. Of course, it isn't legal.“ Er und seine Kolleg*innen, besonders jene mit unsicherem Aufenthaltsstatus und Familie, hätten Angst, ihren Job zu verlieren. Aus diesem Grund übe niemand Kritik. Denn, wer unter den gegebenen Umständen nicht arbeiten wolle, so Pedros Vorgesetzter, könne gehen. Hinzu komme, dass das Management den Arbeitskräften wichtige arbeitsrechtliche Informationen vorenthalte:

„They don't show you the whole, uh, rights and duties you have. Because then it's easy for them just overstepping and hiding things“. Pedro

Für Pedro sei es „very clear, they don't give a shit about the personnel there.“ Ihm bleibe aber nichts anderes übrig, als sich den Bedingungen zu fügen: „So, if they tell me, come and work from four till whatever, I don't have any other option“.

Vanessa geht davon aus, dass Arbeitgeber*innen und Vorgesetzte bewusst davon profitierten, dass „in der Gastro viele Menschen arbeiten, die zerstreut sind, weil sie einfach viele Sachen am Dampfen haben“. Hinzu käme, „dass viele junge Menschen sehr bürokratiescheu“ seien.

Wenn es beispielsweise um Gehaltsabrechnungen ginge, hieße es bisweilen, dass schon alle Beträge beglichen seien: „Es sind am Ende immer die Kellner die Lackierten, eigentlich.“

Wie prekär das Arbeitsverhältnis sein kann und welchen Einfluss dies auf das Wohlbefinden der Servicekräfte haben kann, beschreibt auch Lisa:

„Wir hatten diese, ähm, also wir hatten diesen Pachtvertrag, der is ausgelaufen und es sind Klagen gewesen. Und wir sind quasi jeden Tag in die Arbeit und wussten nicht, ob wir den nächsten Tag noch arbeiten können, etwa, weil wir hätten geräumt werden müssen. Es war diese Unsicherheit. Es hat ne komische Stimmung erzeugt.“ Lisa

Dass die Arbeitsbedingungen, unter welchen die Servicekräfte beschäftigt sind, nicht selten die Grenzen des Legalen überschreiten, ist den Arbeitskräften bewusst. Wo Schwarzarbeit an die Stelle legal geleisteter und entlohnter Arbeitszeit tritt und informelle Abmachungen rechtskonforme Arbeitsverträge ersetzen, welche nicht selten pro forma auf geringfügiger Basis geschlossen werden, damit im Falle einer Kontrolle zumindest ein legaler Arbeitsvertrag vorgelegt werden kann, entsteht auf gewisse Weise eine Art Kompliz*innenschaft zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen. Denn, wer die Arbeitgeber*innen aufgrund illegaler Arbeitsverhältnisse anschwärzt, bringt sich auch selbst in Bredouille.

6.1.7 Die bittere Seite der Servicemedaille – Grenzüberschreitung als Standardprozedere und Alkohol & Drogen als Stimmungsaufheller

Die Berichte der Servicekräfte lassen darauf schließen, dass das Verschweigen der eigenen Meinung, Würdeverletzungen, körperliche Schmerzen und Grenzüberschreitungen als Teil des Servicejobs erlebt werden. So schildert Vanessa, wie ihr während eines Dienstes unbeabsichtigt von einem Gast mit der WC-Tür ein Zahn ausgeschlagen wurde und einer ihrer Chefs sie bat, dennoch weiterzuarbeiten:

„Ich habe aus dem Mund geblutet und ich gehe hinter die Bar (lacht) und der [Name des Chefs] hat zu mir gesagt, Vanessa, kannst du noch eine halbe Stunde machen? Nur halbe Stunde.' (lacht) Also, ähm, was auch, also irgendwie, dann wird dir auch nicht mehr ganz die Würde oder die Menschlichkeit ein bisschen abgesprochen.“ Vanessa

Noch weiterarbeiten zu müssen, während sie aus dem Mund blutet, empfindet Vanessa als Würdeverletzung. Und auch Pedro berichtet von grenzüberschreitendem Verhalten seines Vorgesetzten. Dieser beobachte die Angestellten regelmäßig über die Überwachungskamera, um diese zu kontrollieren. Eines Tages habe er die weiblichen Servicekräfte zum Tanzen

aufgefordert, was diese dann auch getan hätten, und was Pedro als äußerst unangenehm empfand. Und Anna berichtet, dass ihr einer ihrer Vorgesetzten ins Ohr gepustet habe:

„Das war richtig scheiße, da war ich am Arbeiten, voll im Stress und dieses Arschloch, mein Vorgesetzter, kommt einfach her und pustet mir ins Ohr und war so, irgendwie hat er, dachte er, das ist lustig. [...] Da hab ich mir gedacht. Was, wer bin ich‘n jetzt hier? Also bin ich jetzt eine Mitarbeiterin? Das ist so respektlos, da hab ich mich so total nicht mehr respektiert gefühlt als Mitarbeiterin. Also, da hatte ich einfach dieses Gefühl von, er ist der Chef und er kann hier alles machen, was er will, irgendwie.“ Anna

Den Zwang zur Meinungslosigkeit, Unterdrückung der eigenen Befindlichkeiten und Anpassung der eigenen Gefühle an die Servicesituation zur Steigerung des Umsatzes wird von den Servicekräften als unangenehm erlebt. Unter diesen Umständen ist es nicht verwunderlich, dass sie nach Ventilen suchen, um sich die Arbeit einfacher, spaßiger, und genussvoller zu machen und sich trotz der Umstände ein Gefühl von Handlungsmacht und Autonomie zu bewahren. Zu einem dieser Ventile gehört der Alkohol.

Vanessa beschreibt, dass Alkohol Kellner*innen dabei helfe, ihren „Job besser zu machen“, indem er die Hemmschwelle sinken lasse und es dadurch einfacher mache, freundlich zu sein:

„Und ich glaub, dass viele, also, nicht nur die Gesellschaft und die Chefs und die Gäste die Erwartungshaltung an die Person stellen, dass man freundlich ist und zuvorkommend und sozial und nett und lustig, sondern auch die Kellnerinnen an sich selber. Das habe ich auch oft. Ich denke mir auch oft, he, heute muss ich bissl netter sein, als ich grad war und Alkohol macht es einfacher, das ist einfach so. Äh. Du findest die schlechten Witze lustiger und du bist netter und du lachst mehr. Und das. Es wird dann leichter, glaub ich.“ Vanessa

Alkohol und Drogen werden aber auch dazu verwendet, die Schichten „besser durchzudrücken“, was besonders die Beschäftigten in der Abend- und Nachtgastronomie, in einen „Teufelskreis“ katapultieren kann:

„Dadurch, dass es halt schnelles Geld ist und vor allem in der Nachtgastronomie man sehr, sehr gut verdient, aber der Job sehr, sehr hart ist, fängst du dann an zu konsumieren, um den Dienst besser durchzudrücken – sei es mit Trinken oder Drogen. Und, ähm, damit du den Job packst und so viel verdienst, musst du konsumieren und dann, um dir den Konsum zu leisten, musst du so viel arbeiten. Und so geht der Teufelskreis los.“ Vanessa

Vanessa gibt an, dass in ihrem Umfeld schätzungsweise sechs bis sieben von zehn Servicekräften in der Nachtgastronomie „mit einer gewissen Regelmäßigkeit“ auf der Arbeit chemische Drogen konsumieren.

Zu den „Genussstoffen“ der Arbeit zählen neben dem Alkohol auch die flirtenden Begegnungen der Servicekräfte untereinander. Laut Anna liefern sie eine Art Gegengewicht gegen das „Unmenschliche“ des Servicejobs, das sie folgendermaßen beschreibt:

„Das Unmenschliche ist auf jeden Fall, dass du keine eigenen Gefühle zeigen darfst, keine eigenen Befindlichkeiten zeigen darfst, dass es oft ums Verkaufen geht und nicht um deine tatsächliche Meinung. Also du als Person bist einfach ausgeschaltet, oftmals. Und da, in diesem kleinen zwischenmenschlichen, sei es Flirten mit Menschen, die einen interessieren, oder sei es freundschaftliches Geplänkel, da kommt halt noch so ein bisschen diese menschliche Komponente raus, finde ich.“ Anna

Was das flirtende, freundschaftliche Geplänkel unter den Servicekräften und auch mit den Gästen für die Servicekräfte bedeutet und welche konkreten Erfahrungen sie mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz machen, veranschaulicht das nächste Kapitel.

6.1.8 Zusammenfassung: Der Servicejob als Grenzüberschreitung

Die Interviewanalyse veranschaulicht, dass Servicekräfte häufig unter prekären Arbeitsverhältnissen ihren Lebensunterhalt verdienen. Was ihnen dabei hilft, diese prekären Verhältnisse besser „durchzudrücken“ und was sie am Servicejob genießen, sind ihre freundschaftlichen Verhältnisse zu ihren Kollegen, die lockere Arbeitsatmosphäre und der Konsum von Alkohol. Denn bisweilen wird von ihnen wie selbstverständlich verlangt, über ihre physischen und psychischen Grenzen zu gehen. Da der Verlust der Arbeitsstelle mit einem großen existenziellen Risiko verbunden ist, bleibt jenen, die nur über einen eingeschränkten Aufenthaltsstatus verfügen, oft keine andere Möglichkeit, als sich den oft auch illegalen Arbeitsbedingungen zu fügen, unbezahlte Überstunden zu leisten oder Verhalten von den Vorgesetzten oder Gästen über sich ergehen zu lassen, das ihre Würde verletzt. Auch jene, die nicht fürchten müssen, dass ihr Visum aufgrund von Arbeitslosigkeit nicht verlängert wird, leiden unter der Erwartung der Betriebe, die eigenen Befindlichkeiten zurückstellen, sich in die „Gastrofamilie“ einfügen, und sich selbst und die Gäste bei Stimmung halten zu müssen, um eine Überlebenschance im Betrieb zu haben.

Lisa Dowling beschreibt die weibliche Servicekraft als „heroine of the precarious“ (Dowling 2012, 110). Als Heldin des Prekariats ist sie den kapitalistischen Machtverhältnissen unterworfen und trägt trotz ungesicherter Arbeitsverhältnisse ein Lächeln auf den Lippen. Auf der einen Seite ist sie zwar nicht an eine*n einzige*n Arbeitgeber*in gebunden, auf der anderen kann sie sich aber glücklich schätzen, wenn sie überhaupt einen Arbeitsvertrag hat: „I can be here today, somewhere else tomorrow, in a double-bind of freedom and dispensability that the

day laborer knows all too well” (Dowling 2012, 110). Umso wichtiger ist es, dass Servicekräfte sich ihre Arbeit so gestalten, dass sie diese – neben all der Grenzüberschreitung – auch genießen können. Eine besonders wichtige Rolle kommt hier der lockeren und sexualisierten Stimmung im Team zu.

6.2 Zwischen Lust und Gefahr: Welche Erfahrungen machen Servicekräfte mit sexuellen Avancen?

Wie gut sich ein Team versteht, zeigt sich auch im körperlichen Umgang der Servicekräfte untereinander. Dabei beruhen die sexuellen Avancen nicht immer auf Einvernehmlichkeit. In diesem Kapitel soll zunächst der Fokus auf die positiven Begegnungen der Servicekräfte gelegt werden, da sie es sind, welche die „Arbeit zu weniger Arbeit“ (Lisa) machen und in stressigen Situationen für neuen Energieschub sorgen können. Anschließend soll an einer Reihe in den Interviews beschriebenen Fällen sexueller Belästigung der Umgang der Servicekräfte mit sexuellen Übergriffen veranschaulicht und gemäß § 6 GlBG analysiert werden.

6.2.1 Der Flirt als Öl im Getriebe der Gastronomie

6.2.1.1 Der Flirt als Ausdruck von Freundschaft, Solidarität im Team und Abgrenzung gegenüber den Gästen

Für Vanessa, Anna und Lisa gehören Flirts und „Pseudoflirts“, körperliche Annäherungen wie Umarmungen, Küsse und Berührungen in befreundeten Teams zum Servicejob dazu und werden als „Teil der Gastronomie“ verstanden. Der sozial-sexuelle Umgang unter den Kolleg*innen kann dabei als Ausdruck von Freundschaft und Solidarität verstanden werden, der gleichzeitig das Bedürfnis nach Nähe erfüllt:

„Man nimmt sich auch einfach grundlos so in den Arm zwischendurch, irgendwie. Meine eine Kollegin, die haut mir manchmal einfach auf den Hintern. Aber das ist so überhaupt nicht ungut. Also, das klingt jetzt komisch, vielleicht, aber – oder wir stehen so hinterm Tresen und massieren uns die Rücken. Oder man streicht sich so durchs Gesicht oder man, durch die Haare. Oder ich flechte meiner Kollegin nen Zopf.“ Lisa

Gerade durch die 2020 eingeführten pandemiebedingten Abstandsregelungen sei Lisa „sehr bewusst geworden“, wie groß ihr Bedürfnis und das des Teams nach körperlicher Nähe sei, „und wie es eigentlich fast unmöglich war, sich dann nicht zu umarmen“. Doch während Nähe für sie etwas sei, das sie „definitiv mehr mit den Mädels“ teile, beschreibt Vanessa ihren Umgang mit allen ihren Kolleg*innen als „sehr touchy“. Dies führt sie auch auf den

eingeschränkten Bewegungsraum hinter der Bar, die stressige Arbeitsatmosphäre und den gemeinsamen Alkoholkonsum zurück, zu welchem sich die Arbeitskräfte mitunter gegenseitig animieren:

„Man trinkt während der Arbeit manchmal und man hat sich einfach extrem gerne und man muss die ganze Zeit auf so engem Raum (zeigt ca. 40cm) 40 Getränke machen, irgendwie, in der Minute, und da ist es für mich vollkommen in Ordnung, sich irgendwie in den Armen zu liegen.“ Vanessa

Auch sie mache ständig „sexual jokes“. Das gegenseitige „Beißen“ und die „Bussies“ unter den Kolleg*innen mache ihr Spaß und würde „den Ernst von dem Ganzen“ nehmen. Auch die räumliche Trennung von den Gästen durch die Bar und den Wunsch der Servicekräfte, sich von diesen abzugrenzen, fördert die Nähe und das Flirtverhalten im Team:

„Was auch noch ein Grund ist, warum man so eng ist, ist, glaube ich, auch, dass man so eine Abgrenzung gegenüber den Gästen hat. Also, wir sind die, die schufteten und die Gäste sind halt die Gäste, so, also man fühlt sich zueinander zugehörig.“ Anna

Ähnlich wie Anna empfindet auch Vanessa die Demonstration der Nähe unter den Kolleg*innen als Abgrenzung gegenüber den Gästen. Dass viele Gäste glauben, sie und ihre männlichen Kollegen verbinde eine „Freundschaft-Plus“-Beziehung, weil sie sich „einfach gern haben und Spaß haben und tanzen und so“, amüsiert sie. Dabei haben die Gäste mit ihren Vermutungen nicht ganz Unrecht. Denn Vanessa berichtet, dass in ihrem Team „fast alle schon miteinander angebandelt haben“. Sogar der Name der teaminternen Whatsapp-Gruppe („Horny“) deute auf das sexuelle Verhältnis der Mitarbeitenden hin. Sie selbst möge es nicht, mit den Kolleg*innen „anzubandeln“ und trenne lieber Arbeit und Privatleben. Ihren Kolleg*innen sei ihr Verhalten aber „nicht vorzuwerfen“. Der Betrieb habe „viele hübsche Mitarbeiter“. Individuelle Grenzen zwischen ihr und ihren Kolleg*innen würden während der Flirts nonverbal verhandelt, erspürt und bestimmt.

Pedro hingegen geht Berührungen auf der Arbeit lieber aus dem Weg. Er sei nicht auf der Suche nach Freunden: „I'm not there to make any best friends forever“. Zwar erzählt er, dass er sich seiner Sexualität auf der Arbeit durchaus bewusst sei, mit seinen Kolleginnen zu flirten, empfinde er aber als unangebracht.

„Sexuality is a very important part of my life, but, and I'm always thinking about these things, or if I see a person, a woman that I find attractive, I think, mmmm, yeah, she's so beautiful. But I never, when I work sometimes I have a co-worker I find very attractive, but – it's like, well, I wouldn't do anything because I'm working, you know.“ Pedro

Pedro fügt hinzu, dass es zum Flirten einen gewissen Grad an Selbstbewusstsein brauche: „I don't have the confidence to just start saying things or flirting“, und dass eine höhere Position in der Betriebshierarchie dieses Selbstbewusstsein liefern kann. Er vergleicht seine eigene Einstellung zu der seines Chefs und sagt: „but I think for my boss it's different because, you know – ‚I'm the boss, you're my ladies‘. But in this position, like, no, you know, I don't“.

Wer mit wem flirtet, hängt also nicht nur vom Interesse der Einzelnen, sondern auch von den Machtstrukturen des jeweiligen Betriebes ab. Sexuelle Beziehungen und Bemerkungen am Arbeitsplatz können auch Ausdruck eines Bedürfnisses sein, sich sowohl von den Gästen und „Out-Groups“ des Teams als auch von den anstrengenden Anforderungen des Dienstleistungsjobs abzugrenzen (vgl. auch Müller 1993, 346).

6.2.1.2 Der Flirt als Zeichen der Anerkennung, Erfrischung & Egobooster

Sexuelle Avancen können sowohl vonseiten der Kolleg*innen als auch vonseiten der Gäste eine das Selbstwertgefühl der Servicekräfte steigernde Wirkung haben. Auch die Sexualisierung ihrer Körper kann, je nachdem, wer guckt, positive oder negative Emotionen bei den Servicekräften auslösen. Dass die Gäste Lisa beobachten und sie „sexy“ finden, gibt ihr beispielsweise ein Gefühl von Bestätigung, welches sie durch Outfit und Styling provoziert:

„Ich hab das voll genossen, mich irgendwie so herzurichten, mich auch teilweise freizügig anzuziehen und die Leute zu bedienen. Ich hab gutes, besseres Trinkgeld dadurch gemacht und [...] ich fand es cool. Ich weiß auch nicht. Es war so, es hatte so, ich meine, ich wusste genau was ich tu. Und ich hab auch, also ich hatte auch keinen Freund, ich war Single und ich hab das auch irgendwie, ja, ich hab das so genossen, so die Aufmerksamkeit zu bekommen“ Lisa

Ihre Begegnungen mit den Gästen beschreibt Lisa als selbstverständlich sexuell. Sie genießt die sexualisierte Atmosphäre. Für sie ist das Sexuelle ein „Teil des Menschseins“, das sich besonders in der Freizeit äußere. Von nicht-arbeitenden Menschen umgeben zu sein, bezeichnet sie als das „Erfrischende“ ihres Jobs, es mache „die Arbeit zu weniger Arbeit“. Dass sie auf der Arbeit „immer mit diesen Situationen der anderen in Berührung“ sei, lasse sie dabei auch ihren Körper und ihre Lust deutlicher spüren.

6.2.1.3 Die Gastro als Dating-Ground & das Risiko der Grenzüberschreitung

Sind Servicekräfte während oder nach der Arbeit bereits ein körperlich-sexuelles Verhältnis mit Gästen eingegangen, kommt es vor, dass diese mitunter mit der Erwartung zurückkommen, dieses weiterzuführen. Dies erlebt Vanessa als sehr unangenehm. Sie selbst habe mit drei Gästen körperliche Kontakte von „Schmusen“ bis Sex gehabt, was sie heute bereue. Besonders,

weil sie als Gastgeberin dazu verpflichtet sei, vor Ort zu bleiben, freundlich zu sein und gleichzeitig eine gute Stimmung zu machen. Dies sei es, was einige Gäste ausnutzen würden:

„Aber dieses Angraben der Kellnerin. Du hast fünfzig Leute da drinnen, die du angraben kannst. Und du nutzt aus, dass es eine Person ist, die nicht weggahn und dableiben muss und aus Jobgründen immer noch freundlich sein muss. Ich kann nicht sagen, ‚Hey, fick dich ins Knie, schleich dich‘, also nach bestimmten Sachen schon, ähm, aber die ersten Avancen werden immer nett abgetan, was ich privat nicht machen würd, wenn ich keinen Bock hab. Das ändert die Situation.“ Vanessa

Vanessa fühlt sich dazu verpflichtet, erste Avancen, auch unangenehme, immer erst nett abzutun, anstatt sich gegen diese zu wehren, was dazu führt, dass sie auf der Arbeit verzeihender mit sexuellen Übergriffen umgeht, als in ihrem Privatleben. Auch gegenüber ihren männlichen Kollegen berichtet sie, „immer ein bisschen wachsam sein“ zu müssen:

„Selbst mit meinem engsten Gastroburschen, wenn die wirklich besoffen sind, graben sie mich immer noch an (lacht). Also, obwohl ich die Jahre kenne und ur gerne hab und das ur freundschaftlich ist. Das ist einfach etwas, wo du immer deinen, deinen, wie sagt man, man muss immer ein bisschen wachsam sein, glaube ich, so (lacht). Und, und ich glaube, dadurch, dass beide Seiten sich da ein bisschen anstacheln, dass das, dass das es schwieriger macht für eine Frau.“ Vanessa

Auch Lisa, Anna und Pedro berichten, sowohl mit Gästen als auch Kolleg*innen sexuelle Beziehungen eingegangen zu sein. Lisa ist zum Zeitpunkt des Interviews mit einem ehemaligen Kollegen liiert.

Für Anna haben Komplimente über den Körper auf der Arbeit „nichts zu suchen“, auch dann nicht, wenn sie mit jemandem eine über die Arbeit hinausgehende körperliche Beziehung eingeht. Für sie habe

„diese körperliche Komponente in dem Moment, was zu suchen, weißt du, in dem Moment, wo ich mit dem was trinken gehe oder in dem Moment, wo ich mit dem ins Bett gehe oder so, aber nicht in meiner Arbeit. In meiner Arbeitszeit will ich doch nicht über meine, also, da bin ich nicht da, um körperlich von Männern beurteilt zu werden, finde ich. Also, wenn ich von einem Mann körperlich beurteilt werden möchte, dann gehe ich mit dem was trinken.“ Anna

Interessanterweise schließt sich hier der Kreis. Wenn Anna von einem Mann körperlich beurteilt werden möchte, geht sie „mit dem was trinken“. Der Unterschied für sie ist also, ob sie privat oder beruflich in der Gastronomie „unterwegs“ ist und mit welcher Absicht sie sich mit jemandem trifft. Manche heterosexuelle Männer sehen Begegnungen mit Kellnerinnen

möglicherweise ebenfalls als Teil eines privaten Erlebnisses anstatt als öffentliche Dienstleistungsinteraktion. Hinzu kommt – die Kellnerin muss vor Ort sein. Sie nimmt Kontakt auf, weil es ihr Job ist. Sie steht zur Verfügung, weil das zu ihren Aufgaben gehört. Manche scheinen diese Kontaktaufnahme (gewollt) misszuverstehen. Sie wird als Privatperson gesehen, nicht als Arbeitskraft, die ihrer Erwerbsarbeit nachgeht. Die Interaktion mit der Kellnerin wird zum Probeflirt, möglicherweise zum Flirtersatz – denn aktiv auf unbekannte Frauen zuzugehen und diese anzusprechen, ist sicherlich mit mehr Überwindung verbunden, als der Kellnerin schöne Augen zu machen.

6.2.1.4 Zusammenfassung

Die Gastronomie ist nicht nur für Gäste ein Ort der potenziellen sexuellen Begegnung. Sexuelle Avancen – sexualisierte Kommentare, Gesten, Blicke, Flirts, „Baggern“ sowie erwünschte als auch unerwünschte Berührungen – werden von allen Interviewten als konstant wahrgenommen. Sie werden als lustvoll erlebt, solange sie zu einer subjektiven Verbesserung der Arbeitsatmosphäre beitragen. Dies tun sie dort, wo sie als Ausdruck von Solidarität im Team empfunden werden, gegenseitiges Interesse oder Zuneigung ausdrücken, wo sie als erwünschte Form der Anerkennung von (ausgewählten) Gästen verstanden werden oder zum Spaß oder zur Auflockerung dienen. Als unangenehm werden sie erlebt, wo persönliche Grenzen überschritten und Hinweise auf Grenzüberschreitungen nicht respektiert werden. Während stressigen Schichten können Flirts aber auch als „Erfrischung“ dienen und den Energiespeicher wieder auffüllen – eine ähnliche Funktion hat auch der Alkohol – und auch das Bedürfnis nach Nähe und sexuellem Spiel befriedigen. Außerdem können teaminterne Flirts auch als Grenze zu den Gästen dienen. Hier wäre herauszufinden, ob das sozial-sexuelle Verhältnis der Servicekräfte untereinander möglicherweise auch als indirekter Schutzschild vor unerwünschtem Anmachen von außen dienen kann.

Im oft spielerischen, aber nie ganz ungefährlichen Umgang mit Nähe und Distanz drücken sich aber auch unterschiedliche Hierarchien aus. Dass Servicekräfte in den gleichen Räumen arbeiten, wo andere ihre Freizeit verbringen, lässt ein Spannungsverhältnis zwischen den Gästen und Servicekräften entstehen, das nicht nur darauf basiert, dass die eine Seite ihre eigenen Bedürfnisse zurückstellen muss, um jene der anderen zu befriedigen, sondern auch auf dem unterschiedlichen gesellschaftlichen und hierarchischen Status der Anwesenden (vgl. Beneder 1996, 127). Dieses Spannungsverhältnis trifft auch auf das Verhältnis zwischen Arbeitgeber*innen bzw. Vorgesetzten und Arbeitskräften zu, was Servicekräfte dazu bringt, ihre Sexualität am Arbeitsplatz je nach Interaktion neu zu verhandeln. Dass es bei dieser

Verhandlung immer wieder auch zu Begegnungen mit grenzüberschreitendem Verhalten aus der sexuellen Sphäre kommt, das die Würde der Servicekräfte verletzt oder dies beabsichtigt, veranschaulicht das folgende Kapitel.

6.2.2 Beispiele der Gefahr: sexuelle Belästigung & Reaktionen auf diese

Die Interviewten berichten von einer Vielzahl an unterschiedlichen Formen von Übergriffen auf der Arbeit: von pornografischen Bildern, taxierenden Blicken, anzüglichen Bemerkungen über die Figur, eindeutigen sexuellen Äußerungen, unerwünschten Einladungen, Textnachrichten mit sexuellen Anspielungen und zufälligen/gezielten körperlichen Berührungen (vgl. BMA 2021). Die Übergriffe, von denen sie erzählen, gehen von gleichgestellten Kolleg*innen, von Vorgesetzten und von Gästen aus.

Um festzustellen, wann es sich um sexuelle Belästigung handelt, soll das im Folgenden untersuchte Verhalten jeweils gemäß § 6 GlBG befragt werden:

1. Stammt es aus der sexuellen Sphäre?
2. Wird es als unangenehm oder unpassend empfunden?
3. Beabsichtigt es oder hat es eine würdeverletzende Wirkung?
4. Hat es einen negativen Einfluss auf die Arbeitsatmosphäre und/oder behindert der Umgang mit diesem die berufliche Karriere?

Sind alle Tatbestände erfüllt, handelt es sich um sexuelle Belästigung gemäß § 6 GlBG. Doch, ob ein bestimmtes Verhalten (noch) als harmlos (im Sinne von „es wird kein Schaden davongetragen“) eingestuft werden kann, oder schon in den Rahmen einer sexuellen Belästigung fällt, ist bisweilen gar nicht so einfach zu entscheiden. Wie höchstindividuell die eigenen Grenzen definiert werden, veranschaulichen auch die Antworten der Servicekräfte auf die Frage: Wann fängt sexuelle Belästigung an?

6.2.2.1 Intro: Wann fängt sexuelle Belästigung an?

„Boa, das ist ja was ganz Persönliches. Also das kann ich jetzt nur für mich sagen, natürlich. Oder nein, nein. Vielleicht ist das auch gar nicht so. Ähm, ja, belästigt wird auf jeden Fall da, wo ein Nein. Ja, das, boa, da müsst ich jetzt länger drüber nachdenken, das lässt sich nicht so leicht beantworten.“ Lisa

Auf die Frage, wann sexuelle Belästigung für die Servicekräfte beginnt, bekam ich ähnliche Antworten. Und je mehr wir uns unterhalten, umso mehr gelingt es ihnen, ihre Grenzen in Worte zu fassen. Lisa beschreibt sexuelle Belästigung zunächst als „Ignorieren eines Neins“, also als unerwünschte Handlung, die fortgeführt wird, obwohl auf diese mit Ablehnung reagiert

wurde. Dabei müsse diese Ablehnung „nicht mal verbal geäußert sein“. Auch das Übergehen eines ablehnenden Blickes oder einer Geste in Reaktion auf ein bestimmtes Verhalten mache dieses zu einer Belästigung, weil dadurch eine in der Kommunikation gesetzte Grenze nicht anerkannt werde:

„Es kommt ein Blick, den ich nicht mag und die Person kriegt einen Blick zurück oder eine Körperbewegung und die wird ignoriert“. Lisa

Doch im Laufe unseres Gesprächs wird klar, auch „Worte sind belästigend“. Es braucht nicht unbedingt ein Nein, damit ein Verhalten zu einer Belästigung wird. Als Beispiele nennt Lisa Kosenamen wie „Süße“ und „Schnecke“, welche je nach Kontext eine herabwürdigende Wirkung haben können:

„Irgendwie so komische Kosenamen, ja, finde ich belästigend, weil, das ist so eine körperliche Attacke“. Lisa

Dass auch Worte „körperliche Attacken“ sein können, begründet Lisa damit, dass diese „total nahe rangehen“. Außerdem weist sie darauf hin, dass man sich gegen diese „nicht wehren“ könne:

„Also, du kannst zwar die Augen verschließen, [...] du kannst was zurück sagen, aber es ist trotzdem schon irgendwie in deinem Kopf“. Lisa

Aus Vanessas Sicht lassen sich überall Grenzüberschreitungen beobachten, „in jeder Freundschaft, in jeder Beziehung“. Damit eine Grenzüberschreitung für sie zu einer sexuellen Belästigung werde, müsse sich das Verhalten nicht nur durch eine bewusste, also entschiedene Missachtung von Grenzen auszeichnen, sondern auch durch ein ungleiches Machtverhältnis zwischen den Beteiligten. Sexuelle Avancen und Übergriffe bewerte sie dabei immer nach dem Gesamtkontext der Situation: danach, von wem diese ausgingen – hier nennt sie das Alter und die Zurechnungsfähigkeit der belästigenden Person als ausschlaggebend für die Interpretation von Verhalten, außerdem bewerte sie verbale Äußerungen nach deren Inhalt und Häufigkeit. An dieser Stelle erwähnt sie auch, dass sie im Privaten anders mit sexuellen Übergriffen umgehen würde als auf der Arbeit:

„Wenn Leute, junge Männer und Frauen in meinem Alter sagen, ‚Hey, ich find dich hübsch oder oder interessant oder so‘, sage ich, ‚Danke, total nett‘, das würde ich auch privat sagen. Wenn das jemand ist, der 40, 50, 60, 70 ist, ist das was anderes. Ähm, da wäre ich, wenn ich nicht in der Arbeit wäre, deutlich abweisender.“ Vanessa

Unwillkommene Berührungen seitens der Gäste empfindet sie immer als Grenzüberschreitung:

„Also beim Berühren ist bei mir schon lange die Grenze überschritten. Bei mir kommt's sehr auf die Wortwahl an, wie, ähm, respektlos die, ähm, die Sprüche sind und wie obszön und auch sehr von wem es kommt und wie betrunken die Person ist.“ Vanessa

Dabei müssen Berührungen für Vanessa nicht sexuell gemeint sein, um als sexuell übergriffig empfunden zu werden:

„Mir haben schon wahnsinnig viele heterosexuelle Frauen auf den Busen gegriffen oder ihn angequatscht, weil sie wissen wollen, ob ich echte Brüste hab. Ähm, was für mich auch überhaupt nicht geht, also da, da reißt mir dann auch ordentlich der Faden, aber, ähm, voll. Es ist, es muss nicht immer ein sexueller Übergriff oder nicht eine sexuelle Intension sein, dass ich mich belästigt fühle.“ Vanessa

Wenn Gäste Vanessa als „geil“ bezeichnen, empfinde sie dies als „obszön“. Das Wort sexualisiere sie. Dass sie sexistische Aussagen eher toleriere als antisemitische oder rassistische, führt sie auf „Gewohnheit“ zurück:

„Mein Geduldsfaden ist viel länger bei, sagen wir mal Avancen oder irgendwie sexuellen Sprüchen als bei Rassismus. Wenn Leute mich rassistisch oder rassistische Kommentare mir gegenüber machen oder antisemitische, ist bei mir viel schneller der Ofen aus. Ich glaub, das ist auch Gewohnheit irgendwo.“ Vanessa

Pedro ist sich zwar nicht sicher, wann sexuelle Belästigung „offiziell“ beginnt, hat aber ein Gefühl dafür, was sich „gehört“ und was nicht. Er empfindet das unerwünschte Zeigen von Videos und Bildern „with sexual elements“, als sexuell belästigend. Beispiele, die er nennt, sind „solicited sex or penises mainly, or everything regarding sex that you didn't ask for“ und fügt hinzu, dass das Teilen solcher Inhalte auf seiner Arbeitsstelle „a pretty common thing“ sei. Auch Pedro betont, dass der Kontext des Geschehens darüber entscheide, wie ein Verhalten wahrgenommen und wie mit diesem umgegangen wird. Unerwünschte Flirts, Kommentare, Fragen nach dem Privatleben und Einladungen zu privaten Dates empfindet er besonders von Seiten seines Chefs problematisch. Dass seine Kolleginnen kichernd oder schweigend reagieren, wenn ihr Vorgesetzter ihnen sexualisierte Komplimente macht, zum Tragen körperbetonender Kleidung oder zum Tanzen vor den Überwachungskameras auffordert, lässt Pedro vermuten, dass diese das Verhalten ihres Chefs nicht wirklich als störend empfinden und sich nicht bewusst sind, dass ihr Chef sie sexuell belästigt. Auf die Frage, wann es sich bei einem Verhalten um sexuelle Belästigung handelt, hält Pedro fest: „I think the whole point is about if you want it.“

Ähnlich wie die anderen Teilnehmer*innen sucht auch Anna nach Worten, um zu beschreiben, was sexuelle Belästigung für sie bedeutet. Sie findet das „sehr schwierig“. Schließlich weist auch sie auf die Wichtigkeit des Kontextes und die hierarchische Beziehung hin, welche zwischen den Beteiligten besteht, um ein Verhalten bewerten zu können. Sie vermutet, dass sexuelle Belästigung in Situationen beginnt, die ihr „unangenehm“ sind, in welchen sie in „Erklärungsnot“ gerät und „wirklich geistige und körperliche Kraft aufwenden muss“, um sich „daraus zu entfernen“. Sexuelle Belästigung passiere oft in Situationen, in welchen sie „diese geistige Kraft nicht habe“ und erst einmal überlegen müsse, „war das jetzt okay? War das jetzt nicht okay?“:

„Und dann ist die Situation aber schon vorbei. Also, du kannst dann schon gar nicht mehr sagen, das wollte ich aber gar nicht oder so. Weil es einfach zu, ähm, ja, eben so mentale Kraft erfordert, darüber nachzudenken, ist das jetzt richtig oder nicht? Und dann, ich glaube, vielleicht könnte man. Als Faustregel für mich könnte ich sagen, immer dann, wenn ich anfangen, zu überlegen, ist es jetzt richtig oder nicht, ist es meistens nicht richtig, so.“ Anna

Annas Beschreibung macht deutlich, dass dem Wahrnehmen von sexueller Belästigung oft die Empfindung vorausgeht, dass etwas nicht stimmt. Dass sie ihre eigene „Faustregel“ aufstellt, die ihr dabei helfen könnte, Grenzüberschreitungen besser zu erspüren, deutet darauf hin, dass sie nichts oder nur sehr wenig von ihrem eigenen Rechtsschutz weiß. Zur Beantwortung der Frage, wann sexuelle Belästigung beginnt, erwähnte keine*r der vier Interviewten das Gleichbehandlungsgesetz.

Das Gleichbehandlungsgesetz verspricht Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz. Doch sexuelle Belästigung „beim Namen zu nennen“, fällt den Servicekräften nicht leicht. Erst im Gespräch gelingt es ihnen, grenzüberschreitendes Verhalten für sich zu definieren und sexuelle Belästigung in Worte zu fassen. Dass die Servicekräfte keine eindeutigen Antworten geben, lässt sich nicht nur darauf zurückführen, dass keine/r der Befragten weiß, welche Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sein müssen, um ein Verhalten als sexuelle Belästigung klassifizieren zu können, sondern auch darauf, dass die Wahrnehmung von sexueller Belästigung maßgeblich vom Kontext und dem subjektiven Empfinden der betroffenen Person abhängt. Im Folgenden wird eine Auswahl an Erfahrungen der Servicekräfte mit sexueller Belästigung und potenziell sexuell belästigendem Verhalten beschrieben und das Verhalten der Servicekräfte und Vorgesetzten in Reaktion auf dieses analysiert und reflektiert. Zu diesem Zweck wird der Kommentar zu § 6 GIBG von Hopf, Mayr, Eichinger und Erler von 2021 zu Hilfe genommen.

6.2.2.2 Die Bedeutung des Kontextes: Kommentare über den Körper

Vergleichen wir zunächst zwei unterschiedliche Erfahrungen, die Anna und Pedro in zwei ähnlichen Situationen mit sexuellen Avancen machen. Der Vergleich soll veranschaulichen, wie subjektiv Verhalten wahrgenommen, bewertet und daher auch verhandelt wird. Anna berichtet von einem Kollegen, welcher sie während der Arbeit gefragt habe, ob sie Sport mache:

„Dann hab ich gesagt, ja, ein bisschen. Da hat er gesagt, ja, hast auch eine gute Figur. Und das finde ich, so, was geht dich das jetzt hier an, bei der Arbeit? Also, das hat mich jetzt, das bringt uns jetzt beiden sehr wenig, dieser Kommentar, mir, grad, also, da fühle ich mich beobachtet.“

Anna

Anna ist der Kommentar des Kollegen unangenehm, da sie sich durch diesen beobachtet fühlt. Aber handelt es sich hierbei schon um eine anzügliche Bemerkung über die Figur, welche das Verhalten des Kollegen potenziell zu einer sexuellen Belästigung macht? Verstärkt das Starren, das der Bemerkung vorausgegangen sein muss, die unangenehme Arbeitsatmosphäre? Es kommt auf den Gesamtkontext der Situation an.

Eine ähnliche Geschichte hat auch Pedro. Er und eine Kollegin sprechen über „sports or something like that“ als sie ihn auf seine Brustmuskeln anspricht: „I think they look very good“. Sie habe wissen wollen, wie er diesen „look“ erreicht habe, woraufhin Pedro bloß geantwortet habe, dass er in der Vergangenheit viel Sport gemacht habe. Anschließend habe auch er seine Kollegin gefragt, ob sie Sport mache und ihren Körper als „ballerina body“ bezeichnet. Pedros kurzen Austausch mit seiner Kollegin bezeichnet er als „the only time I had something very similar to flirting“ während der Arbeit.

Der Unterschied zwischen Annas und Pedros Reaktion auf den körperlichen Kommentar ist, dass Pedro diesen nicht als negativ empfindet, weil er seine Kollegin zum Zeitpunkt der Interaktion anziehend findet, während Anna kein Interesse an ihrem Kollegen hat. Und gemäß GIBG gilt: „War das konkrete Verhalten subjektiv erwünscht, scheidet die Annahme einer sexuellen Belästigung durch unerwünschtes Verhalten aus“ (Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 26). War es das nicht, dann kommt die Annahme einer sexuellen Belästigung durch unerwünschtes Verhalten – vorbehaltlich des Vorliegens der weiteren Voraussetzungen nach § 6 Abs 2 GIBG – grundsätzlich in Betracht“ (Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 26). Wichtig festzustellen, ist hier: um entscheiden zu können, ob es sich bei einem Verhalten um sexuelle Belästigung handelt, muss der Gesamtkontext bekannt sein.

6.2.2.3 Non-verbale & physische Belästigung: „Es nimmt einem die Würde“

Sehen wir uns folgenden Bericht von Vanessa an:

„Im Sommer hat mir jemand einen 5 Euro-Schein zwischen die Brüste gesteckt und gesagt ‚Das ist für dich‘. Ähm. Und ich hab, also, ich hab ihm irgendwie das, also das ganze Tableau übergeschüttet und bin dann hinter die Bar gegangen. Aber ich bin nach hinten gegangen und danach habe ich noch eine Stunde gearbeitet. Dann war der Dienst vorbei und ich habe geweint und ich habe mich extrem geschämt, obwohl ich keinen Einfluss darauf hatte, was da passiert. Aber ich dachte dann, ich hätte aggressiver reagieren sollen und ich hätte ihm nicht nur überschütten, sondern ihn gleich raushauen und, also, und das ist mit extrem viel Scham verbunden.“ Vanessa

Im beschriebenen Beispiel handelt es sich um eine Diskriminierung einer Servicekraft aufgrund des Geschlechtes durch Dritte – sexuelle Belästigung durch einen Gast (vgl. § 6 GlBG Abs 1 Z 3). Die Handlung des Gastes stammt aus der sexuellen Sphäre (Berührung der Brüste), ist eindeutig unerwünscht („Tableau übergeschüttet“) und hat eine negative Arbeitsatmosphäre zur Folge („habe geweint und ich habe mich extrem geschämt“). Vanessas körperliche Integrität und Persönlichkeitsrechte werden verletzt, da sie als Objekt und nicht als Subjekt mit Menschenwürde behandelt wird:

„Es nimmt einem die Würde. Also, es ist einerseits Geld und es ist, es, also zwischen, ich, ich weiß nicht, ich. Geld macht manche Leute komisch und einen 5 Euro Schein zwischen die Brüste zu stecken, ist etwas, das einem einfach wahnsinnig die Würde nimmt und überhaupt nicht anerkennt, dass, weder, dass ich eine Frau bin und kein Sparschwein, noch dass ich da arbeite.“ Vanessa

Getarnt als Handlung der Anerkennung und Gönnerschaft (vgl. Dowling 2012, 113) hat das Zustecken des 5€-Scheins des Gastes eine würdeverletzende Wirkung. Geschockt von seinem Verhalten, schüttet Vanessa die Getränkebestellung über ihn und zieht sich dann zurück. Der Gast bleibt im Lokal. Aber ließe sich auch argumentieren, dass Vanessa dadurch diskriminiert wird, dass ihr Arbeitgeber „es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte [...] angemessene Abhilfe zu schaffen“ (§ 6 GlBG Z 2)?

Im Falle von sexueller Belästigung durch Dritte (§ 6 GlBG Abs 1 Z 2) haften Arbeitgeber*innen nur dann, wenn sie es „schuldhaft“, also wissentlich und willentlich versäumen, einem diskriminierenden Verhalten Abhilfe zu schaffen.³⁶ Das bedeutet, den

³⁶ Als Arbeitgeber*in ist „jede Person anzusehen, die im Rahmen des Arbeitsvertrages über die Arbeitskraft einer anderen Person verfügt“ (vgl. Hopf et al 2021, GlBG² §6 Rz 7). Als „Dritte“ werden Personen bezeichnet, die

Arbeitgeber*innen muss „das Vorliegen einer Abhilfe gebietenden Situation entweder bekannt oder zumindest erkennbar sein“ (Hopf et al 2021, GlGB² § 6 Rz 13). Ist dies der Fall, muss die belästigte Person weder auf diese hinweisen noch ihre Arbeitgeber*innen um die Erfüllung ihrer Fürsorgepflicht bitten. Sie hat immer einen sogenannten „Abhilfeanspruch“. Im beschriebenen Fall ist Vanessas Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Geschehens nicht anwesend. Diese Arbeit möchte argumentieren, dass er trotz Abwesenheit seine Fürsorgepflicht verletzt hat. Denn Vanessa erzählt, dass ihr Chef erst vor kurzem zu ihr gesagt habe:

„Du kannst die Leute gern anfucken, die dich angraben, aber mach's vor weniger Audienz.“

Vanessa

Mehrere Beobachtungen sind hier relevant: Vanessas Arbeitgeber weiß, dass Vanessa in seinem Lokal „angegraben“ wird und dass „angegraben zu werden“, eine potenziell belästigende Wirkung haben kann. Davon, dass ihm dies bewusst ist, muss ausgegangen werden, da seine „Erlaubnis“, sich zu wehren, sonst keinen Sinn machen würde. Dass die Wahl der „geeigneten Abhilmefmittel“ im Falle sexueller Übergriffe den Arbeitgeber*innen überlassen bleibt (vgl. Hopf et al 2021, GlGB² § 6 Rz 10), bedeutet allerdings nicht, dass sich diese entschließen können, die Aushandlung sexueller Belästigungen an die belästigten Personen selbst zu delegieren.³⁷ Seine Erlaubnis, die wie ein Entgegenkommen wirkt, so, als habe Vanessa für diese bereits dankbar zu sein, hat außerdem eine bedeutsame Einschränkung: Wenn Vanessa sich gegen Übergriffe wehren möchte, soll sie es vor „weniger Audienz“ tun. Sie soll unauffällig sein, damit die anderen Gäste möglichst wenig von der Auseinandersetzung erfahren. Ein „unauffälliger Rauswurf“ ist allerdings nur schwer möglich. Von „Angraben“ anstatt von sexueller Belästigung zu sprechen, macht es Vanessas Arbeitgeber leichter, die Augen vor potenziell diskriminierendem Verhalten zu verschließen und sich seiner Verantwortung, diesem umgehend Abhilfe zu schaffen, zu entziehen. Indem er das Management sexueller Übergriffe mit der Einschränkung, unauffällig zu sein, Vanessa selbst überlässt, schützt er Vanessa nicht nur nicht, er schränkt auch ihre Freiheit ein, sich laut und selbstbestimmt gegen sexuelle Übergriffe zu wehren.

Was Vanessas Reaktion auf das übergriffe Verhalten betrifft, so sagt auch sie, dass sie sich auf der Arbeit dazu verpflichtet fühle, Konflikten aus dem Weg zu gehen. Ihre „Konfliktscheue“,

nicht der/die Arbeitgeber*in oder die betroffene Person sind, also beispielsweise Kolleg*innen, Gäste oder Lieferant*innen (vgl. Hopf et al 2021, GlGB² §6 Rz 9).

³⁷ „Geeignete Abhilmefmittel“ können von einer ersten Verwarnung der belästigenden Person bis hin zum Rausschmiss oder vorzeitigen Dienstaustritt der belästigten Person reichen (vgl. Hopf et al 2021, GlGB² §6 Rz 10).

wie sie selbst sagt, erklärt sie damit, dass sie die Verantwortung dem Lokal und auch der Stimmung gegenüber habe, welche nicht „kippen“ dürfe. Auch dass sie das Lokal aufgrund von ihrer Position im Falle von Auseinandersetzungen nicht verlassen könne, „verlange“ von ihr, niemanden „anzufucken“.

Im beschriebenen Fall wird Vanessa sowohl durch Dritte „in Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis belästigt“ (§ 6 Z 3 GlBG) als auch durch ihren Arbeitgeber, welcher sie dadurch diskriminiert, dass er „es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte [...] angemessene Abhilfe zu schaffen“ (§ 6 Z 2 GlBG). Da es sich bei den Brüsten um eine „der Geschlechtssphäre zuzuordnenden Körperstelle“ handelt, wäre hier außerdem zu prüfen, ob es sich bei dem Verhalten des Gastes nicht sogar um eine sexuelle Belästigung gemäß § 218 StGB Abs 1a handelt.

Beispiel Verhalten	Sexuelle Sphäre	Unangenehm	Würdeverletzend	Negative Atmosphäre	Sexuelle Belästigung
Gast steckt Geldschein zwischen die Brüste	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Um ihre Mitarbeiter*innen vor Belästigungen durch Gäste schützen zu können, müssen Arbeitgeber*innen eindeutige Standards festlegen, die bestimmen, bis wann ein bestimmtes Verhalten (noch) als harmloser Ausdruck der Freiheit anderer geduldet werden kann, und welches die „Toleranzgrenze“ eindeutig überschreitet. Allen voran müssen sich aber die Arbeitgeber*innen selbst an diese Standards halten. Dass dies nicht immer der Fall ist, zeigt auch folgendes Beispiel.

6.2.2.4 Sexuelle Äußerung mit eindeutiger Absicht & physische Belästigung: „If I would be younger I would take you“

Vanessa berichtet in einem Lokal gekündigt zu haben, weil ihre drei Arbeitgeber sie regelmäßig „angegraben“ haben. An einem Abend ging es ihr zu weit. Sie erzählt:

„Mir wurde dann auch mit dem Tableau auf den Arsch gehaut von einem meiner Chefs und hat zu mir gesagt: ‚If I would be younger I would take you‘, und das mit dem, während ich in einem Dienst bin, in seinem Lokal, für ihn arbeite und er haut mir mit dem Tablet auf den Arsch, ist sehr entwürdigend.“ Vanessa

Im vorliegenden Fall handelt es sich um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 6 Abs 1 Z 1 GIBG – sexuelle Belästigung seitens eines Arbeitgebers. Ein Chef wendet sich mit dem Satz „If I would be younger I would take you“ an seine Angestellte, wodurch er ihr nicht nur mitteilt, dass er sich vorstellt, mit ihr zu schlafen, was ein Verhalten aus der sexuellen Sphäre konstituiert, sondern genauer, sie zu „nehmen“. Er ist Subjekt, sie Objekt. Jemanden gegen den Willen „zu nehmen“, bedeutet im übertragenen Sinne Vergewaltigung. Außerdem „haut“ er ihr mit einem Tablet auf den Hintern. Dass Vanessa eine sexuell autonome Person ist, die selbst entscheidet, mit wem sie sexuell sein möchte, wird nicht in Erwägung gezogen. Das unerwünschte Verhalten ihres Vorgesetzten empfindet Vanessa als „sehr entwürdigend“. Die im Anschluss an das übergriffige Verhalten entstehende feindliche Arbeitsatmosphäre hat schließlich zur Folge, dass sie ihr Dienstverhältnis aufgibt.

Vorgesetzte dürfen ihre Angestellten nicht diskriminieren. Im Rahmen ihrer gesetzlich vorgeschriebenen Fürsorgepflicht haben sie ihr Personal vor diskriminierendem Verhalten von außen zu schützen. Dass im oben genannten Beispiel die sexuelle Belästigung vom Arbeitgeber selbst ausgeht, verstärkt die würdeverletzende Wirkung des Verhaltens und erschwert den Umgang mit der Situation. So erzählt Vanessa, wie sie sich nach den Vorfällen hilfesuchend an jenen Arbeitgeber gewendet habe, „der das kleinste Alkoholproblem“ gehabt habe, um diesen um ein Gespräch mit jenem Vorgesetzten zu bitten, von welchem im Vergleich zu den anderen die „schlimmsten“ Belästigungen ausgegangen waren:

„Es war nämlich so, dass alle drei zu viel getrunken haben und eine Begleitorscheinung vom zu viel trinken war, dass die Witze nicht mehr witzig waren, sondern Harassment geworden sind, irgendwo.“ Vanessa

Dieser Chef habe ihr Anliegen allerdings zurückgewiesen und stattdessen seinen Kollegen über Vanessas Schilderungen informiert:

„Daraufhin wurde ich mit Anrufen und SMS bombardiert. Was ich mir denk, dass ich sowas behaupte, und dass es alles nur Fun war und so.“ Vanessa

Im Anschluss habe Vanessa ihr letztes Gehalt abgeholt und sei seitdem nie wieder zurück in das Lokal gegangen. Sie „meide“ es, weil sie „unterbewusst“ das Gefühl habe, etwas falsch gemacht zu haben. Gleichzeitig wisse sie, dass „das definitiv nicht so ist“.

Vanessa wird im beschriebenen Fall nicht nur Opfer von sexueller Belästigung, sondern auch von Schuldumkehr. Ihr Anliegen, über die sexuellen Grenzverletzungen sprechen zu wollen, wird nicht ernstgenommen. Stattdessen wird ihr vorgeworfen, das Verhalten ihrer Vorgesetzten falsch verstanden zu haben, ja sogar „Behauptungen“ aufzustellen. Ihr wird üble Nachrede

unterstellt. Auf diese Weise wird ihr nicht nur die Möglichkeit genommen, sich gegen die Übergriffe zu wehren, sie wird zur Täterin gemacht, die anderen Leid antut (vgl. ABD 2020).

Beispiel Verhalten	Sexuelle Sphäre	Unangenehm	Würdeverletzend	Negative Arbeitsatmosphäre	Sexuelle Belästigung
Chef sagt: „If I would be younger I would take you“	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Dass körperliche Kontakte wie das unerwünschte „Begrapschen“ einer Person heutzutage nicht mehr „in Ordnung“ sind, und Menschen, die andere mit ihrer Nähe belästigen, grundsätzlich mit (straf-)rechtlichen Folgen zu rechnen haben, ist heute zunehmend bekannt. Dass die Würde einer Person erst dann beeinträchtigt wird, wenn diese gegen ihren Willen an den Geschlechtsteilen, „einer der Geschlechtssphäre zuzuordnenden Körperstelle“ (§ 218 Abs 1a StGB) oder durch uneingeladene Küsse berührt wird, ist allerdings ein Irrglaube (vgl. Hopf et al 2021, GlGB² § 6 Rz 29/1).

6.2.2.5 Anzügliche Bemerkung über das Aussehen: „Pornodarstellerin“

Ein „der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten“ beginnt nicht erst bei einer Berührung. Eine „sexuelle Belästigung kann auch durch Äußerungen erfolgen, die geeignet sind, das Ansehen und die soziale Wertschätzung einer Person etwa durch Geringschätzung oder Verspottung herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl zu verletzen“ (OGH 17. 13. 2004, 9 ObA 143/03z, zit.n. Hopf et al 2021, GlGB² § 6 Rz 44/E 25). Aber handelt es sich bei dem im folgenden Beispiel beschriebenen Verhalten um eine sexuelle Belästigung durch einen Gast gemäß § 6 GlBG Abs 1 Z 3?

„Da bin ich halt in die Arbeit, hatte ne kurze Hose an und ein bauchfreies Top und, also es war nicht weit ausgeschnitten, aber es war irgendwie so bauchfrei und dann hat draußen im Schanigarten einer gesessen, bei der Afterhour war das, da haben eh viele gesessen, und der meinte, ähm, ich soll nicht mehr rauskommen, weil, wenn er mich ansieht, er kann mich nicht anschauen, weil, ich seh aus als wär ich eine Pornodarstellerin und er ist konservativ.“ Lisa

Unter Entscheidung 3 der Österreichischen Judikatur zu § 6 GlBG heißt es: „Das Recht auf freie Meinungsäußerung des Belästigers findet jedenfalls dort seine Grenze, wo in die dem Belästigten nach dem GlBG gewährten Rechte eingegriffen wird“ (OGH 26. 11. 2013, 9 ObA

110/13m, zit. N. Hopf et al 2021, GIGB² § 6 Rz 44 E 3). Und Hopf et al kommentieren: „Auch im Gebrauch ordinärer Worte sowie unsittlichen Anträgen trotz Aufforderung, dieses Verhalten abzustellen, oder sonst erkennbarer Unerwünschtheit kann bereits eine sexuelle Belästigung liegen“ (vgl. Hopf et al 2021, GIGB² § 6 Rz 29/1).

„Ich hab dann gesagt, ah ja, dafür, dass du nie Pornos schaust, weißt aber sehr gut, wie die Leute darin aussehen. Und ja. Und irgendwie, bin gegangen, aber es hat gesessen, weil ich mich dann echt, ja, ich hab mich unwohl gefühlt, so. Und das hat mich irgendwie so auch mit der Frage konfrontiert, und ich hab da echt dann ernsthaft drüber nachgedacht, ähm, warum ziehst du dich so an oder so, warum richtest du dich so her, überhaupt so, Lisa?“ Lisa

Im beschriebenen Fall handelt es sich um eine verbale Äußerung, deren Inhalt eindeutig der sexuellen Sphäre zuzuordnen ist. Eine Pornodarstellerin ist eine Person, die ihren Körper meist gegen Bezahlung entblößt, sexuelle Handlungen durchführt und dabei zum (audio-)visuellen Konsum für andere etwa gefilmt oder fotografiert wird. Das Verhalten ist unerwünscht und verletzend („es hat gesessen“) und hat sowohl einen negativen Einfluss auf die Arbeitsatmosphäre („hab mich unwohl gefühlt“) als auch auf das persönliche Selbstbild der Servicekraft („ernsthaft drüber nachgedacht, ähm, warum ziehst du dich so an“). Die Äußerung des Gastes reduziert Lisa auf ihren Körper, verneint ihre Persönlichkeit und macht sie zum Sexobjekt. Im Anschluss an das Geschehene stellt sie sich selbst in Frage.

Um entscheiden zu können, ob es sich bei dem beschriebenen Verhalten um eine sexuelle Belästigung handelt, wäre aber nun genauer zu prüfen, ob dieses auch aus der Sicht des GIGB bzw. der GBK ein „gewisses Mindestmaß an Intensität“ (Hopf et al 2021, GIGB² § 6 Rz 24) erreicht und „ob die handelnde Person aus der Sicht eines objektiven Betrachters davon ausgehen musste, dass ihr Verhalten unter den gegebenen Umständen nicht erwünscht ist“ (Hopf et al 2021, GIGB² § 6 Rz 26). Lädt Lisa durch ihre Kleidungswahl zu sexualisierten Kommentaren ein und hat die verbalen Übergriffe dadurch selbst zu verantworten? Muss sie damit rechnen, wenn ihre Kleidung ihren Körper betont, auf diesen reduziert zu werden? Die Rechtsprechung sagt: nein. Attraktivität und Kleidungsstil legitimieren sexuelle Übergriffe nicht. Doch ist das Verhalten des Gastes verletzend genug, um auch gemäß § 6 GIGB als Diskriminierung zu gelten? In seiner Wiederholung möglicherweise schon. Aber für sich stehend, als Einzelfall? Dies zu entscheiden, wäre jedenfalls nach der Überprüfung des Gesamtgeschehens Sache der Gleichbehandlungskommission.

Beispiel Verhalten	Sexuelle Sphäre	Unangenehm	Würdeverletzend	Negative Arbeitsatmosphäre	Sexuelle Belästigung
„Pornodarstellerin“	Ja	Ja	Ja	Ja	?

6.2.2.6 Eindeutig sexuelle Bemerkung: „I would fuck this person“

Eine Person muss nicht erst selbst Zielscheibe einer aus der sexuellen Sphäre stammenden Handlung werden, um diese als unangenehm und würdeverletzend zu empfinden und unter einer negativen Arbeitsatmosphäre zu leiden. Pedro berichtet in diesem Zusammenhang von den Kommentaren eines Kollegen über eine Kollegin

„or a female client, now I don't remember, but it was at work“: „a guy telling me, 'You know, I would fuck this person'. And [...] ,I would love doing her oral sex till her pussy is completely red' or something like that“. Pedro

Auf die Frage, ob er sich von solchen Aussagen belästigt fühle, antwortet er: „Of course, of course, I don't like that. I would like, man, do whatever you want. I don't need, honestly, I don't want to hear about these things.“ Außerdem beschreibt Pedro, wie sein Vorgesetzter Dinge sage, wie:

„Here she comes, like the most beautiful worker we have here. And then to the other, like, you know, and you're going to get married with me, but you don't know it yet. Or. And next summer, you should be wearing all - of course the females - like very small like T-shirts.“ Pedro

„Anzügliche, unerwünschte und unangebrachte Bemerkungen“ und die „Schilderung von sexuellen Vorlieben und Erlebnissen stellen eine sexuelle Belästigung dar“ (OGH 5. 6. 2008, 9 ObA 18/08z, zit. n. Hopf et al 2021, GIGB² § 6 Rz 44 E 25). Auf die Frage, was er in Fällen tue, wenn er sich sexuell belästigt fühle oder Zeuge sexueller Belästigung werde, antwortet Pedro:

„Well, I mainly, well, I don't say anything. It's like, well, yeah. And I just move and I find something different to do.“ Pedro

Er fühle sich zwar unwohl, wenn so etwas passiere, würde dies aber nicht laut aussprechen oder zeigen wollen. Das entspreche auch dem Verhalten seiner Kolleg*innen, welche auf anzügliche Bemerkungen mit Lachen oder im Falle von Textnachrichten mit sexualisiertem Inhalt mit Schweigen reagieren würden. Auf die Frage, weshalb er glaube, dass sich niemand gegen die Übergriffe seines Chefs wehre, sagt Pedro:

„Because he's the boss, you know, and you can't, I don't know, [...] you just don't tell him, are you stupid or what? You just let the things be, yes, let it be, that's it. You just ignore that.“ Pedro

Beispiel Verhalten	Sexuelle Sphäre	Unangenehm	Würdeverletzend	Negative Arbeitsatmosphäre	Sexuelle Belästigung
Kollege sagt: „I would fuck this person“	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Chef macht anzügliche Bemerkungen	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

6.2.2.7 Unerwünschte Anspielungen & Fragen: „Hast du nen Freund?“

Auch unerwünschte Einladungen und persönliche Fragen können sexuell belästigen. In diesem Sinne berichtet Lisa von dem nicht enden wollenden Nachstellen der Gäste, das sie „über die Zeit so ein bisschen zickig“ und „empfindlich“ habe werden lassen – von der Frage „Hast du nen Freund?“:

„Also ich meine, die Frage bekommt man oft gestellt dann natürlich. Und es ist natürlich bequem zu sagen, ‚Ja, hab ich‘. Okay, dann hat sich das. Aber ich denk auch mir so, okay, ähm, frag mich dann doch, was hat das zu bedeuten? ‚Hast du nen Freund?‘ Okay, dann hab ich einen und dann ist für dich alles klar, weil dann hat mich ja schon ein anderer Mann (lacht). Weißt du, was ich meine? Wenn ich denk, okay, ja, ‚Möchtest du mit mir was trinken gehen?‘ Ja, und wenn die Person dann sagt, ‚Ja, tut mir leid, ich möchte nicht‘, okay, passt. Wenn das Gespräch jetzt beendet wär, voll fein. ‚Ja, wieso? Hast du nen Freund?‘ (macht wütendes Gesicht) ‚Warum? Ist doch total egal. Ich möchte nichts mit dir trinken gehen.‘ ‚Ja, also hast du einen Freund!‘ (erbst) OIDA! Was? Weißt du, was ich meine? Das regt mich so auf. Muss mich erst ein anderer Typ irgendwie haben? Ich möchte einfach nicht, es ist doch auch scheißegal. ‚Ich will einfach nicht mit dir trinken gehen. Und es ist doch total wurscht, ob ich jetzt einen Freund hab. Ich brauch keinen Freund, um dir nicht meine Nummer zu geben, Junge‘.“ Lisa

Indem Lisa ihre eigenen Reaktionen auf das übergriffe Verhalten der Gäste als „zickig“ und „empfindlich“ beschreibt, verwendet sie Vokabeln, die auch im Kontext der sogenannten „Vergewaltigungsmythen“ häufig verwendet werden. Frauen, welche sich gegen sexuelle Belästigungen und Übergriffe wehren, werden von den Täter*innen häufig als „überempfindlich“, „sensibel“, „humorlos“ oder „hysterisch“ beschrieben (vgl. Hopf et al 2021,

GlBG² § 6 Rz 15). Doch, handelt es sich bei dem Nachstellen der Gäste um sexuelle Belästigung? Das kommt darauf an. Nimmt man jeden einzelnen Fall für sich und stellt sich vor, dass die Frage „Hast du nen Freund“ von keinem auch nur ein zweites Mal gestellt wird, wäre ein Antrag auf Überprüfung von Diskriminierung bei der GBK wahrscheinlich nicht erfolgreich. Die Arbeitgeber*innen haben zwar dafür Sorge zu tragen, dass die „geschlechtliche Selbstbestimmung (§ 1328 ABGB), die sexuelle Integrität und die Intimsphäre der AN nicht gefährdet werden“ (OGH 5. 6. 2008, 9 ObA 18/08z; OGH 26. 5. 2004, 9 ObA 64/04h; OGH 17. 3. 2004, 9 ObA 143/03z; OGH 5. 4. 2000, 9 ObA 292/99b, zit. n. Hopf et al 2021, GlBG² § 6 Rz 44 E 19), doch die Frage einer Person nach dem Beziehungsstatus einer anderen ist, solange sich beide auf einer Hierarchieebene befinden, nicht automatisch eine Würdeverletzung. Führt man sich aber vor Augen, wie oft und wiederholt Lisa und andere Servicekräfte mit dieser Frage nach ihrem Privat- und Intimleben konfrontiert werden – denn die Frage nach dem „Freund“ ist immer auch eine Frage nach dem/der Sexualpartner*in und konstituiert damit ein der „sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten“ – dann möglicherweise schon. Ein die Würde verletzendes Verhalten setzt zwar ein „gewisses Mindestmaß an Intensität“ voraus, dieses kann aber auch durch Wiederholung beispielsweise durch „fortlaufende Anrufe“ oder „wiederholte aufdringliche Einladungen“ hergestellt werden (vgl. Hopf et al 2021, GlBG² § 6 Rz 24): „Die Demütigung der betroffenen Person kann gerade darin liegen, dass die Ablehnung einer Beziehung von der belästigenden Person ignoriert wird“ (vgl. Hopf et al 2021, GlBG² § 6 Rz 25).

Im genannten Beispiel findet das Verhalten kein Ende. Indem es die Betroffenen immer wieder auf einen Bereich ihres Lebens anspricht, der auf der Arbeit nichts zu suchen hat, wird es zu einer würdeverletzenden Handlung. Für Lisa ist das Verhalten der Gäste derart unerwünscht, dass es sie offensichtlich wütend macht. Ihr Nein wird nicht akzeptiert. Für manche Gäste scheint ausschließlich die Vorstellung, dass bereits ein anderer Mann Lisa „hat“, akzeptabel zu sein („Muss mich erst ein anderer Typ irgendwie haben?“). Indem die Gäste Lisas Desinteresse an ihnen nicht gelten lassen, stellen sie ihre sexuelle Autonomie in Frage. Und das jeden Abend auf's Neue. Aber würde das auch die GBK so sehen?

Beispiel Verhalten	Sexuelle Sphäre	Unangenehm	Würdeverletzend	Negative Arbeitsatmosphäre	Sexuelle Belästigung
Gäste fragen pausenlos „Hast du nen Freund?“	Ja	Ja	Ja	Ja	?

Eindeutiger wird der Tatbestand der sexuellen Belästigung, wenn die Frage nach dem Beziehungsstatus von den Vorgesetzten stammt und sich an Mitarbeitende, oder noch eindeutiger, an Auszubildende richtet. Pedro erzählt beispielsweise, wie seine Kollegin während der Schicht von zwei Freunden besucht wurde, woraufhin sich sein Vorgesetzter nach dem Verhältnis der Kollegin zu den Männern erkundigt habe. Sein Vorgesetzter habe die Kollegin gefragt:

„'Who were these people?' Bla bla bla. And she: 'Well, friends of mine', 'But, uh, which one of the two was your boyfriend?'. And I, well, I could feel and – that for sure, like she wasn't very comfortable answering, but she did answer to the question.“ Pedro

Dass das Verhalten seines Vorgesetzten nicht nur unangebracht ist, wie Pedro erkennt, sondern die sexuelle Integrität und die Intimsphäre der Arbeitnehmer*innen gefährdet (vgl. Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 44 E 30), macht die Fragen des Vorgesetzten zu potenziell sexuell belästigendem Verhalten.

Beispiel Verhalten	Sexuelle Sphäre	Unangenehm	Würdeverletzend	Negative Arbeitsatmosphäre	Sexuelle Belästigung
Chef fragt Angestellte: „Which one of the two was your boyfriend?“	Ja	Ja	Ja	Ja	?

6.2.2.8 Darstellungen: „if you want to watch porn, do it somewhere else“

Auch pornographische Darstellungen können eine sexuell belästigende Wirkung haben. So berichtet Pedro, wie sein direkter Vorgesetzter ihm und seinen Kolleg*innen ein Video zeigte, in welchem zunächst ein kleiner Vogel zu sehen war, dem ein Finger in den Schnabel gesteckt wurde. Nach einiger Zeit habe sich das Bild verändert, sodass ein Pornovideo zur Ansicht kam:

„[...] with a finger on his mouth and then the bird reacts like, I don't know, starts moving strangely and then the whole video changes and appears then a porno video and it's basically a mouthfucking or something like that. I don't know the name of that. But he was showing that to, apparently to the female co-workers, because that's what he told me.“ Pedro

Das von Pedro beschriebene Verhalten erfüllt die Voraussetzungen einer sexuellen Belästigung zweifellos. Das Video hat einen „objektiv herabwürdigenden und geschlechtsdiskriminierenden pornografischen Inhalt“ (OGH 21. 12. 2011, 9 ObA 118/11k, zit. n. Hopf et al 2021, GIBG² § 6

Rz 44/E4). Hinzu kommt, dass nicht ein Kollege einem anderen Kollegen das Material zeigt – auch dann könnte es sich hierbei je nach weiteren Umständen um eine sexuelle Belästigung handeln – die Diskriminierung geht vom Vorgesetzten aus, wodurch diese automatisch intensiver wird. Davon, dass das beschriebene Verhalten auch von den Arbeitskräften als herabwürdigend empfunden wird und einen negativen Einfluss auf das Arbeitsklima hat, verdeutlichen Pedros Ausführungen:

„[...] if you want to watch porn together, do it somewhere else, you know. Because we're working and maybe you don't feel uncomfortable because you have also this mindset, that, yeah, well it's just for fun, but I feel uncomfortable and maybe, I don't know, um, Jenny feels uncomfortable, too.“ Pedro

Das GIBG schützt die Persönlichkeit als Ganzes und damit nicht nur vor körperlichen Übergriffen, sondern auch vor psychischen Verletzungen (vgl. Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 29/1). Im beschriebenen Fall liegt sexuelle Belästigung einer Servicekraft gemäß § 6 Abs 1 Z 3 GIBG vor – seitens eines Vorgesetzten.

Beispiel Verhalten	Sexuelle Sphäre	Unangenehm	Würdeverletzend	Negative Arbeitsatmosphäre	Sexuelle Belästigung
Chef zeigt Pornovideo	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

6.2.2.9 Unerwünschte Annäherungen: „schon ziemlich furchtbar aufdringlich“

Unerwünschte Einladungen und Annäherungen erreichen die Servicekräfte nicht nur von den Gästen und Vorgesetzten. Sie gehen auch von den Kolleg*innen aus. Wie Anna bei den ständigen Einladungen an ihre Geduldsgrenze kommt, zeigt folgender Ausschnitt:

„Das nach der Arbeit, die Leute wollten halt irgendwie einen Kontakt haben. Das verstehe ich auch. Aber, also, es war ja nicht nur einer, der mich ständig gefragt hat, ob ich mit ihm weggehe, ob ich mit ihm was trinken gehe, ob ich mit ihm nach Hause gehe, das war ja ständig, das waren ja alle, jeder zweite, so, war so, ‚Komm, komm, wir gehen jetzt nach Hause‘ oder ‚Komm, wir gehen was trinken‘ und ich hatte einfach KEIN BOCK.“ Anna

„Unerwünscht ist ein Verhalten keineswegs erst dann, wenn sich die betroffene Person lautstark zur Wehr setzt; die Ablehnung eines bestimmten Verhaltens kann auch schlüssig erfolgen“ (OLG Wien 19. 1. 2005, 9 Ra 163/04p, zit. n. Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 44/E17). In dieser Hinsicht weist Anna darauf hin, dass es auch möglich ist, Ablehnung zu „implizieren“. So

beschreibt sie, dass „das Baggern“ ihrer Kollegen dann ihre Grenze überschritten habe, wo ihre Hinweise dahingehend, dass sie nur flirten wollte, übergangen wurden:

„Ich habe gesagt, ich möchte nur flirt-, also, ‚gesagt‘, du weißt schon, also ich habe impliziert, ich flirte in dem Zusammenhang, wo es auf nichts hinausläuft. Und dann kommt jemand und sagt, aber jetzt will ich, dass es auf etwas hinausläuft.“ Anna

Anna beschreibt „Angraben“ oder „Baggern“ als ein sexualisiertes Verhalten, das im Gegensatz zum Flirt nicht auf Gegenseitigkeit beruhe. Es definiere sich dadurch, dass „Signale nicht wahrgenommen werden“. Und dieses Verhalten habe sie besonders nach Feierabend und „eher bei den Kollegen“ erlebt. Sie erzählt: „Nach der Arbeit können die Leute schon ziemlich furchtbar aufdringlich werden.“ Außerdem berichtet sie von Kollegen, welche sie während der Arbeit beim Vorbeigehen immer wieder an den Schultern angefasst haben, was sie als „überflüssig“ empfunden habe. Gesagt habe sie dies allerdings nie, da sie sich nicht „antun“ wollte, mit ihren Kollegen zu „diskutieren“:

„Irgendwann hab ich gemerkt, okay, das ist schon ein bisschen ein, son Motiv dahinter noch irgendwie, so ein bisschen so ein Angegrabe. Und als ich das gemerkt hab, hab ich eh schon gedacht, okay, solange werde ich nicht mehr da sein, ich tu mir das jetzt nicht an, mit denen zu diskutieren.“ Anna

Wie schwierig sich das Verhandeln von sexuellen Avancen seitens der Kollegen gestalten kann, macht auch das folgende Beispiel deutlich. Anna erzählt, dass ein Kollege sie immer wieder gefragt habe, ob sie am Abend etwas mit ihm trinken gehe. Nachdem sie wiederholt mit der Ausrede verneint habe, dass ihr das zu spät werde, habe der Kollege sie zum Frühstück eingeladen:

„Und da war ich so, okay, was sag ich jetzt? Und dann hab ich glaub ich echt gesagt, ich glaube nicht. Und das hat, das war so, so schwierig, weil, du arbeitest mit diesen Leuten am nächsten Tag wieder. Und dann ist es so ein, du hast dann ein schlechtes Gewissen, dass du denen sagst, du willst nicht mit denen trinken gehen oder nicht mit denen frühstücken gehen, obwohl es dein gutes Recht ist, das zu sagen und deine Grenzen zu ziehen.“ Anna

Anna vermutet, dass das schlechte Gewissen daher komme,

„dass man als Frau immer so glaubt, man muss die, man trägt die Verantwortung für die soziale Interaktion und dass sie nicht unangenehm oder unangebracht ist oder so“. Anna

Auf gewisse Weise käme der Frau oft die „Pflicht“ zu, den Mann vor „Stresssituationen“ zu schützen, in welchen „er sich selber über sich oder seine Taten Gedanken machen müsste“. Misslinge dies, fühle es sich an, als habe man seine Pflicht nicht getan. Neben dem Bedürfnis

nach einem angenehmen Verhältnis zu den Kolleg*innen und Harmonie im Team haben also auch stereotype Geschlechternormen Einfluss darauf, wie Anna mit Übergriffen umgeht. Wenn sie arbeite, wolle sie das „auch genießen und nicht ständig dagegen kämpfen“.

Sichtlich angestrengt wirkt Anna, als sie flüchtig von einem Kollegen erzählt, „der das dann zu weit getrieben hat“. Der Übergriff fand nach der Arbeit statt. Ohne in ihren Beschreibungen in die Tiefe zu gehen, erzählt Anna:

„Der hat halt versucht, irgendwie sich so ein bisschen als netter Typ hinzustellen und sich um mich zu kümmern und sich, hat für mich gekocht und so weiter und dann hat er’s halt irgendwann übertrieben und sich nicht mehr an die Regeln gehalten“. Anna

Arbeitnehmer*innen, welche andere Arbeitnehmer*innen sexuell belästigen, „handeln in doppelter Weise pflichtwidrig“ (Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 11), denn sie verletzen nicht nur das Diskriminierungsverbot nach § 6 GIBG, sondern auch „die aus dem AV resultierende Interessenwahrungspflicht gegenüber dem/der AG“ und damit „das Gebot, den Betriebsfrieden nicht zu stören“ (ebd.). Da Belästigungen körperliche und psychische Folgen bei den Belästigten hervorrufen und zu schwächeren Leistungen und Arbeitsausfällen führen, handeln Arbeitnehmer*innen, welche ihre Kolleg*innen belästigen, den Interessen und damit auch dem Arbeitsauftrag der Vorgesetzten entgegen (vgl. ebd.).

Doch ab wann ein bestimmtes Verhalten als sexuelle Belästigung gemäß § 6 GIBG klassifiziert werden kann, hängt auch bei den zurückliegenden Beispielen immer vom Gesamtkontext der Situation ab. Musste Annas Kollege, der sie zum Frühstück einlädt, „aus der Sicht eines objektiven Betrachters davon ausgehen“, dass sein drängendes Flirtverhalten „unter den gegebenen Umständen nicht erwünscht“ war (Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 26) und eine demütigende Arbeitsatmosphäre für Anna zur Folge hat, welche sie darin bestärkt, ihre Stelle aufzugeben? Wurde Annas Würde – objektiv betrachtet – überhaupt verletzt? Oder überschreiten die Einladungen ein „gewisses Mindestmaß an Intensität“ (Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 24) noch nicht?

Beispiel Verhalten	Sexuelle Sphäre	Unangenehm	Würdeverletzend	Negative Arbeitsatmosphäre	Sexuelle Belästigung
„Baggern“/Einladungen der Kollegen	Ja	Ja	Ja	Ja	?

6.2.2.10 *Taxierende Blicke: „davon fühle ich mich belästigt“*

Auch Blicke können belästigen. Vanessa erzählt beispielsweise, dass sie sich von den Blicken der Gäste teilweise mehr belästigt fühle als von sexualisierten Kommentaren:

„Ich hab jeden Abend mindestens drei Männer da, bei denen ich spüre, wie sie mich mit ihren Blicken ausziehen und warum sie sich direkt an die Bar setzen. Und davon fühle ich mich belästigt.“ Vanessa

Vanessa empfindet das Verhalten der Gäste, von dem sie „spürt“, dass es der „sexuellen Sphäre“ entstammt, als belästigend, weil es sie objektiviert und dadurch ihre Würde verletzt. Sich gegen nicht-physische, nonverbale Belästigungen zu wehren, falle ihr aber besonders schwer, da jene, von denen die taxierenden Blicke ausgingen, diese nicht als grenzüberschreitende Handlungen sehen würden:

„Das ist eine der schwierigsten Sachen für mich, weil, wenn jemand was sagt, dann kann ich was zurücksagen. Wenn jemand quasi nur etwas tut, aber eigentlich nichts, ist es fast unmöglich da eine Kommunikation zu finden, dass das für mich nicht passt, weil die Person dann extrem einfach sagen kann: ‚Ich habe nichts gemacht. Was redest du? Was meinst du?‘“ Vanessa

Würdeverletzend im Sinne des GIBG ist ein Verhalten dann, wenn es „objektiv“ als respektlos und herabwürdigend wahrgenommen wird, beispielsweise wenn eine Person auf ihren Körper reduziert wird (vgl. Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 2, Fußnote 22). Dass taxierende Blicke im Kontext der Bararbeit aber bereits ein „gewisses Mindestmaß an Intensität“ (Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 24) erreichen, um auch von der GBK als sexuelle Belästigung klassifiziert zu werden, muss hier bezweifelt werden.

Beispiel Verhalten	Sexuelle Sphäre	Unangenehm	Würdeverletzend	Negative Arbeitsatmosphäre	Sexuelle Belästigung
Taxierende Blicke der Gäste	Ja	Ja	Ja	Ja	?

Das bedeutet allerdings nicht, dass sich nicht betriebsintern etwas gegen taxierende Blicke unternehmen ließe. Ein Betrieb, welcher auf sexuelle Grenzüberschreitungen – auch sexualisierte Blicke – mit Bedienungsverweigerung, Rausschmiss oder Hausverbot reagiert, nimmt den Schutz seiner Mitarbeiter*innen selbst in die Hand.

6.2.2.11 *Karrierebehinderung: „Du arbeitest halt im falschen Business“*

§ 6 GlBG Abs 2 Z 2 besagt, dass sexuelle Belästigung auch dann vorliegt, wenn eine Karrierebehinderung stattfindet. Genauer, wenn

„der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird“.

Betrachtet man den Umstand, dass der Umgang mit sexuellen Avancen inklusive sexueller Belästigungen von Seiten der Vorgesetzten und Kolleg*innen teilweise ausdrücklich, teilweise stillschweigend als Teil des Jobs von den Servicekräften erwartet wird, dann bildet dieser jedenfalls die Grundlage für eine Reihe von Entscheidungen in der Arbeitswelt, die, wie auch Vanessa und Anna berichten, Auswirkungen auf deren (Weiter-)Beschäftigung und Entlohnung haben. Was bei der Aufzählung der Belästigenden in § 6 Abs 2 Z 2 allerdings fehlt, ist die Nennung der „Dritten“. Denn auch das Zurückweisen oder Dulden von der sexuellen Sphäre zugehörigem Verhalten von Seiten der Gäste oder Lieferant*innen, kann zur Entscheidungsgrundlage für die Weiterbeschäftigung, Entlohnung oder Beförderung werden:

„Wenn du wirklich irgendwas hast, wie, der Typ hat mich blöd angebaggert oder diese Person hat was Dummes gesagt und ich fühl mich total unwohl, dann kommen die Leute, dann lachen die dich aus und dann kommen die mit ‚Ja, du arbeitest halt im falschen Business, dann. Das musst du halt aushalten, wenn du hier arbeitest‘.“ Anna

Servicekräfte verlieren ihre Jobs oder kündigen freiwillig, wenn der Deal, sexuelle Belästigung als Teil des Jobs aushandeln oder diskriminierende Arbeitsbedingungen aushalten zu müssen, nicht eingehalten oder unaushaltbar wird.

Beispiel Verhalten	Sexuelle Sphäre	Unangenehm	Würdeverletzend	Negative Arbeitsatmosphäre oder Karrierebehinderung	Sexuelle Belästigung
„du arbeitest halt im falschen Business“	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

6.2.3 Was könnte gegen sexuelle Belästigung getan werden?

Die Servicekräfte sind sich einig, dass Übergriffe nicht einfach „geschluckt“ werden dürfen. Da indirekte Hinweise darauf, dass Verhalten als unangenehm empfunden wird, nicht immer verstanden oder ernst genommen werden, müssen Servicekräfte bisweilen direkt werden, um ihre eigenen Grenzen wahren zu können. Je nachdem, was genau passiert sei, könne Übergriffen mit klaren Blicken, Körperbewegungen, direkter Ansprache oder dem Rausschmiss begegnet werden. Anna schlägt vor, verbaler Belästigung mit naiven Nachfragen zu begegnen, um die Situation aufzulösen:

„Sexuelle Belästigung baut ja vor allem darauf, dass du nichts dagegen tust und dass du dich damit nicht auseinandersetzt, sondern es akzeptierst. [...] Und wenn du die bittest, das zu erklären, was die da gerade machen, dann sind sie natürlich aufgeschmissen, eigentlich“. Anna

Das führt sie darauf zurück, dass die meisten Menschen wissen würden, dass das, was sie tun, „nicht in Ordnung“ sei. Diese Strategie helfe „in körperlich eingeschränkten Situationen“ allerdings nicht.

Wo verbal gekontert und Grenzen gezogen werden, können Begegnungen, die unangenehm begonnen haben, auch zu einer positiven Auflösung in Form einer Entschuldigung führen. So erzählt Anna, dass sich einmal ein Gast bei ihr dafür entschuldigt habe, ihr mit dem Hinweis „das ist für später“ über 15€ Trinkgeld gegeben zu haben. Er habe nach Annas Schicht noch etwas mit ihr trinken wollen und Annas Zustimmung dazu einfach vorausgesetzt. Auf Annas Frage, „Glaubst du, dass ich eine Prostituierte bin, oder was?“, habe er sich zwar zunächst „verzogen“, sei aber dann mit den Worten „das war eine blöde Anmache, tut mir leid“ wiedergekommen, was Anna mit einer gewissen Genugtuung erzählt.

Lisa berichtet von einer Situation, in welcher eine Männergruppe aus „fünf, sechs Personen um die vierzig“, ihre Grenzen überschreitet. Als sie sich über deren Tisch beugt, um ein Bier abzustellen, habe sich ein Mann so dicht hinter sie gesetzt, dass ihr Hintern fast dessen Gesicht berührte, was die Männerrunde kollektiv veranlasste, zu lachen. Ihre Reaktion darauf beschreibt sie wie folgt:

„Und ich habe mich umgedreht und ihn zur Sau gemacht und hab gesagt: Was soll das? Du verlässt umgehend den Laden, ich will dich hier drin nicht mehr sehen. Er so, ja, ich hab dich ja nicht, ich hab dich ja nicht angefasst. Ich so, willst du mich verarschen? Schleich dich! Und alle, die gelacht haben, schmeiß ich sofort auch mit raus. Und dann habe ich die Türsteher geholt und die sind alle rausgeflogen und haben alle Hausverbot bekommen und es war mir auch

scheißegal, ob die jetzt irgendwie nichts gemacht haben. Sie haben alle gelacht und ich fand es nicht lustig.“ Lisa

Die Rückendeckung des Betriebes empowert Lisa. Sie bestimmt, wo ihre Grenzen liegen und ihr Chef steht, wie sie selbst sagt, „100%“ hinter ihr. Aus diesem Grund fällt es ihr nicht schwer, ihre Belästiger öffentlich zu konfrontieren. Sie kann jederzeit die Securities rufen. Wo es Hilfe außerhalb des Betriebes geben könnte, ist Lisa allerdings nicht bekannt. Während sie sich im Falle einer Vergewaltigung an die Polizei wenden würde, würde sie im Falle einer sexuellen Belästigung, sagt sie, „gar nicht so sehr an Hilfe holen denken“.

Lisa weist darauf hin, dass Übergriffe zwar „nicht immer was mit der Kleidung zu tun“ haben, aber, dass – auch wenn sie selbst ihren Kleidungsstil nicht verändern wollen und dies auch niemandem empfehlen würde – im Bereich der präventiven Maßnahmen zumindest „weniger Haut“ gezeigt werden könne. Ähnliches „empfiehlt“ Vanessa:

„Ich kann mit dem, wie ich mich anzieh, nicht verhindern, dass ich belästigt werd. Ich habe aber schon einen Einfluss darauf, wie viel es passiert. Das is einfach so.“ Vanessa

Pedro berichtet, dass er schon viele Kellnerinnen kennengelernt habe, welche zum Selbstschutz einen „fake ring“ getragen haben, um so zu tun, als seien sie verheiratet, „just in case one freak wants to bother them“. In Bezug auf präventive Maßnahmen glaubt er, dass Hilfe von „außen“ nützlich wäre:

„I think someone outside the companies should just come and have meetings with the workers and their bosses and explain very clearly what is allowed and what isn't. Because [...] if we all know what is right and what isn't then, if something happens, you somehow are empowered to tell: ‚Ey, this isn't right‘.“ Pedro

Pedro wünscht sich Transparenz im Hinblick auf Arbeitsverträge, Verantwortlichkeiten, Rechte und Pflichten. Auf diese Weise könne Missverständnissen vorgebeugt werden. Auch die Atmosphäre müsse sich ändern, sodass über übergriffiges Verhalten gesprochen und dieses benannt werden könne, ohne, dass mit Vergeltungsmaßnahmen von Seiten der Vorgesetzten gerechnet werden müsse. Letzten Endes sei das Ziel auch die Gäste zu erziehen. Zu diesem Zweck müsse das Thema sexuelle Belästigung zu einem „open big topic“ werden. Hier sieht Pedro auch meine Studie als potenziell relevant:

„It would be cool if you could just like spread the word among the gastronomy in Vienna.“
Pedro

Dieser Meinung ist auch Lisa. Um gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung innerhalb der Gastronomie vorzugehen, „müsste einfach mehr für Gleichberechtigung getan werden“, sagt sie. Dazu zählt sie auch gleiches Geld für gleiche Arbeit und Aufklärung in Bezug auf Frauenrechte. Auf die Frage, was sie tun würde, wenn es ihr Auftrag wäre, innerhalb von zwei Jahren die Gastronomie zu verändern, sagt sie:

„Ja, ich glaube, dann würde ich einfach so mega pragmatisch, ich würde da einfach ein bisschen Geld in die Hand nehmen und dann würde ich für alle, für das ganze Personal, was es so gibt, eben so ein Meeting machen mit irgendwelchen Trainern oder mit Securitys. Und innerhalb des Teams irgendwie einfach aufklären hier. Du brauchst natürlich Chefs, die dahinterstehen. Was ist für euch, also in etwa wie dein Interview jetzt mit anderen Fragen, was ist für euch sexuelle Belästigung überhaupt mal, dass man das mal über, für sich reflektiert. Es ist ja. Du steckst in Situationen drin, also das ist ja eine Sache, das sich selbst bewusst machen, was hat das, was bedeutet das eigentlich für mich persönlich? Also wo sind meine Grenzen? Dass das jeder Kellner, jede Kellnerin überhaupt mal weiß. Genau, das wäre eine Sache. Aber dann kann ich auch besser danach handeln und es für mich vermeiden. Und dann irgendwie den Support haben, eben mit, z.B. Türstehern, ja, die dann dahinterstehen und sagen, Okay, ja, wenn du dich da ungerecht behandelt fühlst, dann ja, just let me know und ich, und wir werden dann diverse Schritte einleiten, ja? Also dass es einfach eine direkte Konsequenz dann zu spüren gibt. Und dann werden sich die Leute schon irgendwann mal dranhalten, wenn sie nirgendwo mehr trinken gehen dürfen (lacht).“ Lisa

Sexueller Belästigung wird dort entschiedener entgegengetreten, wo Servicekräfte ihre Rechte kennen und Vorgesetzte hinter ihren Arbeitskräften stehen. Dass es beides braucht – rechtliche Aufklärung und Rückendeckung vom Betrieb – und der Wunsch der Servicekräfte nach beidem, wird in den Interviews sehr deutlich.

6.3 Conclusio: Die Servicekraft zwischen Lust und Gefahr

Bei der Diskussion um sexuelle Selbstbestimmung muss es nicht immer um die „Entlarvung von Sexualität als gefährlichem sozialem und kulturellem Raum“ (Baer 2009, 114) gehen. In Restaurants, Bars und Clubs lernen sich Menschen kennen. Die Luft in diesen Räumen ist voll von Begegnung und Lust, von welcher auch Servicekräfte, die diese Räume hauptverantwortlich navigieren, nicht „unberührt“ bleiben. In den Interviews berichten die Servicekräfte sowohl von positiven als auch von negativen Begegnungen mit Verhalten aus der sexuellen Sphäre, davon, wie ihnen die Flirts im Team und mit den Gästen Spaß machen und wie sie die sexualisierte Atmosphäre der Arbeit auch genießen, aber auch von unerwünschten

Begegnungen, die sie als würdeverletzend wahrnehmen, welche die Arbeitsatmosphäre negativ beeinflussen und einen negativen Einfluss auf ihre Zukunft im Betrieb haben.

Auf der Seite der Lust kann das sexualisierte Spiel, solange es auf Einvernehmlichkeit beruht, die Arbeit aufregend machen, Energie und Bestätigung liefern und das Selbstbewusstsein stärken. In einem Job, der ihnen regelmäßig abverlangt, über ihre körperlichen und emotionalen Grenzen zu gehen, können flirtende Begegnungen, die auf nichts hinauslaufen müssen, Servicekräften ermöglichen, für kurze Zeit sie selbst zu sein und im ungezwungenen Miteinander Erholung zu finden. Das sozial-sexuelle Element des Umgangs zwischen den Servicekräften muss daher als integraler Bestandteil der Teamkommunikation angesehen werden, als „Öl im Getriebe der Gastronomie“ (vgl. Dowling 2012), welches die Teams strukturiert und sowohl die Arbeit als auch die Stimmung im Lokal so beeinflusst, dass es als essenziell für den Erfolg der Betriebe angesehen werden muss.

Die sexualisierte Atmosphäre hat aber auch zur Folge, dass weibliche Servicekräfte regelmäßig mit grenzüberschreitendem Verhalten und sexueller Belästigung seitens der Gäste, Kolleg*innen und Vorgesetzten konfrontiert sind, welches sich an heterosexistischen Annahmen über weibliche Sexualität und sexuelle Verfügbarkeit orientiert, und sich – bisweilen verstärkt durch den Konsum von Alkohol – im Raum der Bar oder des Restaurants entfaltet. Dies führt dazu, dass sich weibliche Servicekräfte nicht selten in einem „Service-Dilemma“ befinden: erfüllen sie die an ihr Geschlecht anknüpfenden heterosexistischen Erwartungen, zu welchen auch der verzeihende Umgang mit sexuellen Grenzverletzungen gehört, erhalten sie zwar Anerkennung in Form von Trinkgeld und „Familienzugehörigkeit“, diese allerdings nur über die Einschränkung ihrer eigenen sexuellen Autonomie. Erfüllen sie die Erwartungen nicht, drohen ihnen entweder, erstens – sofern die Sexualisierungen vom Team ausgehen – der Ausschluss von diesem, welcher letztlich zum Verlust der Stelle und in die Arbeitslosigkeit führen kann, zweitens – sofern die Sexualisierungen von den Gästen ausgehen – unzufriedene Gäste, weniger Gehalt durch weniger Trinkgeld und schließlich wieder die Entlassung durch das Management aufgrund mangelnder „Dienstleistungs-“ oder „Servicementalität“, oder drittens – sofern die Sexualisierungen von den Vorgesetzten ausgehen – die Kündigung mit der Vorgabe ebensolcher oder anderer Gründe. Das bedeutet, auf allen Seiten lauert die Gefahr der existenziellen Bedrohung. Wer das sexualisierte „Spiel“ nicht mitspielt und sich für seine Rechte einsetzt, hat bisweilen sogar mit Vergeltungsmaßnahmen zu rechnen.

In den Interviews ist unschwer zu erkennen, wie negativ der Einfluss sein kann, den grenzüberschreitendes Verhalten auf die Arbeitsatmosphäre und die Gesundheit der Servicekräfte hat. Übergriffe führen zu extremer Scham und Selbstvorwürfen, die oft erst zugelassen werden, wenn niemand zusieht. Dass es den Gästen, Kollegen und Vorgesetzten überhaupt möglich ist, das beschriebene Verhalten an den Tag zu legen und sich die Servicekräfte häufig selbst zurückziehen oder gleich kündigen, anstatt die Gäste aus dem Lokal zu werfen oder sich bei ihren Kollegen oder Vorgesetzten für das Einhalten ihrer Grenzen einzusetzen, spricht Bände über die Kultur, in welche die jeweiligen Lokale und über diese hinaus auch die Gastronomiebranche eingebettet sind. Es ist diese Kultur und mit dieser die Gewissheit, dass heterosexistisches und diskriminierendes Verhalten auf eine bestimmte soziale Akzeptanz treffen wird, welches dieses erst ermöglicht. Schließlich knüpfen die beschriebenen Beispiele sexueller Belästigung in der Gastronomie an breiter gefasste Belästigungsmuster an, die oft als etwas abgetan werden, das „einfach passiert“. Von weiblichen Servicekräften wird auf der Arbeit genau das erwartet, was Frauen generell auch im Alltag abverlangt wird: mit sexueller Belästigung umzugehen, weil sie Frauen sind (vgl. Coffey et al. 2018, 739). Der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes, welches verspricht, im Arbeitsleben vor genau jenen Diskriminierungen zu schützen, welchen sie im Privatleben oft schutzlos ausgeliefert sind, kommt bei den Servicekräften also bisher nicht an.

Dass nicht nur die Angst vor Vergeltungsmaßnahmen und die Abhängigkeit der Einzelnen von der Rückendeckung des Teams Servicekräfte tendenziell verzeihend mit sexuellen Übergriffen umgehen lassen, sondern auch stereotype Geschlechter- und Gefühlsnormen, welche mit der Rolle der Servicekraft verwoben sind und gleichzeitig auf einer anerzogenen Affektstruktur beruhen, soll das folgende Kapitel überblicksmäßig veranschaulichen.

7. Aus welchen Gründen gehen Servicekräfte „verzeihend“ mit sexueller Belästigung um: Ursachen für die Erduldung von Übergriffen in der Gastronomie

Die Frage nach den Ursachen für die Erduldung von sexuellen Übergriffen von Männern gegenüber Frauen ist eng verknüpft mit der Frage nach der institutionellen und strukturellen Einbettung von Handlungen, die dazu führt, dass Männer überhaupt mehrheitlich gegenüber Frauen übergriffig werden und der Frage, weshalb andere Männer (und Frauen) dieses Verhalten oft nicht unterbinden (vgl. Scheibelhofer 2018, 26-27). Besonders hilfreich für die Erklärung des verzeihenden Umgangs von weiblichen Servicekräften mit sexuellen Übergriffen

erscheinen die Theorien der Emotionsarbeit und Körperarbeit, welche im Folgenden überblicksmäßig dargestellt werden sollen.

7.1 Servicearbeit als Arbeit an den Gefühlen und die Rolle der anerzogenen Affekte

Von Servicekräften wird erwartet, ihre Emotionen in der Serviceinteraktion unter Kontrolle zu haben. Als Dienstleistende haben sie auch dann freundlich zu sein, wenn ihnen unfreundlich begegnet wird und geduldig und verständnisvoll zu bleiben, wenn ihnen innerlich fast der Geduldsfaden reißt. Sie arbeiten an und mit Gefühlen.

Nach dem Ansatz der Emotionsarbeit – auch als Gefühlsarbeit oder affektive Arbeit (Penz/Sauer 2016) bezeichnet – bedeutet die „Herstellung des richtigen Gefühls“ Arbeit und Anstrengung (vgl. Rastetter 2008, 17). Sie wird überall dort geleistet, wo Beschäftigte sich „ihrer Gefühle bewusst annehmen und sie betrieblichen Erfordernissen unterwerfen“ (Rastetter 2008, 11). Das heißt, unangebrachte Gefühle sollen unterdrückt und angemessene Gefühle gezeigt bzw. hergestellt werden, auch bei den Kund*innen und Gästen. Äußerst persönliche und damit subjektive Persönlichkeitsanteile wie Einfühlungsvermögen und Begeisterung werden dadurch Teil der Verkaufs-, Arbeits-, und Beziehungsstrategie (vgl. auch McDowell 2009, 9).³⁸

In Bezug auf die Gastronomie bedeutet Emotionsarbeit für Servicekräfte, ein Gefühl für die Atmosphäre und die Stimmungen der Menschen zu entwickeln, je nach Tisch und Situation, entweder besonders freundlich, keck, geduldig, charmant oder empathisch zu sein (vgl. Dowling 2012, 114), und auch mit bisweilen respektlosem Verhalten verzeihend umzugehen, denn: Servicearbeit generiert Profit durch Stimmung.

³⁸ Die Arbeit an und mit den Gefühlen ist als solche besonders durch die Studien von Arlie Russel Hochschild bekannt geworden. Ihr Werk „The Managed Heart“ von 1983, zu Deutsch „Das gekaufte Herz“, zählt heute zu den Klassikern der Sozialforschung. In diesem beschreibt sie die zur damaligen Zeit zunehmende und heute besonders im Dienstleistungssektor beobachtbare Kommerzialisierung der Gefühle am Beispiel von Flugbegleiterinnen und den negativen Einfluss, den die konstante Unterdrückung „negativer“ und die verpflichtende Zurschaustellung „positiver“ Gefühle auf die Psyche haben können. Unerwünschte Gefühle wie Wut, Ärger oder schlechte Laune müssen unterdrückt werden. Die Inszenierung von „Weiblichkeit“ wird zur arbeitsvertraglich beanspruchten Grundanforderung an Stewardessen. So berichtet Hochschild, dass Stewardessen den Auftrag haben, die Passagiere besonders fürsorglich und empathisch zu verwöhnen und gleichzeitig eine angenehme Atmosphäre an Bord herzustellen, während ihre männlichen Kollegen, die Stewards, immer dann „einspringen“, wenn Fluggäste besonders unhöflich oder ausfallend werden und durch das demonstrative Auftreten männlicher Macht in ihre Schranken verwiesen werden sollen (vgl. Hochschild 1990). Die Emotionen, welche die Flugbegleiter*innen gemäß Arbeitsvertrag zu zeigen haben, sind also geschlechtsspezifisch normiert.

Dass Menschen ihre Gefühle kontrollieren und im Laufe ihres Lebens so zu zensieren lernen, dass es den für sie größtmöglichen Nutzen hat, ist weder eine neue noch eine auf Dienstleistungsarbeit beschränkte Beobachtung. Sowohl im Privatleben als auch im Arbeitsleben ist die Regulierung der eigenen Emotionen eine Voraussetzung für gelingende Kommunikation. Allerdings sind „Emotionsnormen im Kundenkontakt rigider und, was Normstärke und Normbreite betrifft, enger und intensiver als Emotionsnormen in der Gesellschaft allgemein“, und zwar, weil es hier nicht nur um persönliche Beziehungen geht, sondern „um Geschäfte und Konkurrenz um Kunden“ (Rastetter 2008, 17). Hinzu kommt, dass von Männern häufig andere Emotionen erwartet werden als von Frauen. Während Frauen traditionell auf „positive, freundliche Gefühle spezialisiert“ sind und von ihnen erwartet wird, dass sie „Aggressionen und Ärger unterdrücken [...], werden Männer eher auf negative Gefühle festgelegt und müssen Gefühle des Mitleids und der Solidarität, auch der Verletzlichkeit und Angst unterdrücken.“ (Rastetter 2008, 20; vgl. auch Chemaly 2019).

Wie Daniela Rastetter feststellt, hat Emotionsarbeit aber nicht nur negative Folgen für die Identität. Im Gegenteil hilft sie dabei Unsicherheit zu reduzieren, Beziehungen gestaltbar und Begegnungen auf gewisse Weise planbar zu machen. Besonders in Berufsfeldern mit intimmem Körperkontakt, der einen sachlichen Umgang mit Kund*innen oder Patient*innen erfordert, aber mitunter Gefühle des Ekels, des Mitleids oder der sexuellen Erregung hervorrufen kann (Rastetter verweist hier auf medizinische und Pflegeberufe), sei die Arbeit mit und an den eigenen Gefühlen essenziell zur Herstellung einer „emotionalen Balance“. Emotionsarbeit ermögliche die Herstellung einer gewissen Distanz zu den eigenen Gefühlen, wodurch gelingende Interaktion erst ermöglicht werde (vgl. Rastetter 2008, 25). Das kann aber auch negative Folgen haben, beispielsweise dort, wo Wut als Reaktion auf Belästigung unterdrückt wird.

In Anlehnung an Sara Ahmed weisen Käthe von Bose und Isabel Klein (2020) darauf hin, dass Empfindungen, Wahrnehmungen, Stimmungen und Gefühle „zugleich sozial bestimmt und bestimmend, strukturell gerahmt und intersubjektiv hervorgebracht, körperlich verankert wie relational zu verstehen sind“ (Bose/Klein 2020, 3). Nach diesem Ansatz ist, wie wir emotional reagieren – beispielsweise ob wir erröten oder nicht, wütend werden oder nicht – nicht (nur) das Resultat spontanen, individuellen Erlebens und Empfindens, sondern von Sozialisation (vgl. auch Penz/ Sauer 2016, 32ff). Gesellschaftliche Strukturen können ins Gefühl übergehen: „Feelings might be how structures get under our skin“ (Ahmed 2010, 216, zit. n. Bose/Klein 2020, 3). Birgit Sauer spricht von einer „affektiven Herrschaftsstruktur“, welche darüber

entscheide, welche Emotionen wann von wem gezeigt werden dürfen, was sexuellen Gewalttättern erlaube, „Frauen einzuschüchtern und zu erpressen“ (Sauer 2018, 40). Wenn sich Frauen beispielsweise dafür schämen, sexuell belästigt oder vergewaltigt worden zu sein, sagt das wenig über die „wahren Gefühle“ oder die „Natur“ der Frauen, aber viel über das gesellschaftliche Klima und den Umgang, der in diesem mit sexualisierter Gewalt „gepflegt“ wird. Dass Frauen ihr Opferstatus von gesellschaftlicher und amtlicher Seite oft nicht „abgenommen“ wird, wenn diese nach Gewalterfahrungen nicht dem Stereotyp des traurigstillen und traumatisierten Opfers entsprechen und öffentlich, beispielsweise vor Gericht, wütend, laut und stark auftreten, ist das Ergebnis ganz spezifischer, geschlechtlich organisierter Erziehungs- und Sozialisationsstrategien, die mithilfe von Vergewaltigungsmythen und verqueren Stilisierungen weiblicher Sexualität die längste Zeit aus vergewaltigten Frauen mutwillige Verführerinnen machten, denen regelmäßig, wenn nicht die ganze, zumindest eine Teilschuld für die Übergriffe anderer Menschen zugesprochen wurde.

Hinzu kommt, dass sexuelle Grenzüberschreitungen nicht nur individuell unterschiedlich empfunden, sondern häufig auch individuell interpretiert werden, was verhindert, dass sexuelle Belästigung – auch in der Gastronomie – als systemisches Problem gesehen und anerkannt wird (vgl. Gutek 2013). Privat erlebte Marginalisierungen sind in den meisten Fällen gesellschaftlich normiert (vgl. Lang 2004, 72).

Affekte nehmen also an der Modulation von Macht- und Gewaltverhältnissen teil (vgl. Sauer 2018, 39; Penz/ Sauer 2016, 15), welche wiederum von gesellschaftlichen Normen des Umgangs, welche besonders in der Dienstleistungsbranche ihre Wirkung entfalten, gefördert werden. Sowohl das Einhalten als auch das Nichteinhalten affektiver Normen und Standards strukturiert gesellschaftliche Räume. Doch wo sexuelle Übergriffe Scham und Peinlichkeit erzeugen (vgl. Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 15), wird ein Wehren gegen diese umso schwieriger. Die rigiden Emotionsnormen des Servicejobs als auch die „ins Blut übergegangenen“ Affektstrukturen können demnach Hinweise dahingehend liefern, weshalb Servicekräfte verzeihend mit sexueller Belästigung umgehen. Auf der anderen Seite, darauf weisen Otto Penz und Birgit Sauer hin, können Affekte aber auch „ein Modus der Überwindung“ (vgl. Penz/ Sauer 2016, 15) von Machtverhältnissen sein:

„Verschiebungen der Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern korrespondieren [...] stets mit Veränderungen der affektiven sozialen Ordnung – und umgekehrt“ (vgl. Penz/ Sauer 2016, 16).

Servicekräfte sind den Gästen, Kolleg*innen und Vorgesetzten aber nicht nur „emotional ausgeliefert“, sondern auch körperlich. Inwiefern Servicearbeit in Anlehnung an Theorien der intimen Körperarbeit als prekäre Körperarbeit betrachtet werden kann, und welchen Beitrag eine solche Betrachtung für die Beantwortung der Frage, weshalb Servicekräfte verzeihend mit sexueller Belästigung umgehen, leisten kann, erläutert das folgende Kapitel.

7.2 Servicearbeit als prekäre Körperarbeit

Jede Arbeit ist körperliche Arbeit, ob Babys gewickelt, Häuser gebaut oder Codes programmiert werden: der Körper ist das Medium, durch welches die Arbeit geleistet wird, der müde wird, wenn er zu sehr in Anspruch genommen wird und der Pausen braucht, wenn er lange gesund und leistungsfähig bleiben möchte (vgl. Bose/Klein 2020, 1). Beim Servicejob handelt es sich um eine besondere Form der Körperarbeit, welche zwar üblicherweise nicht zu den *körpernahen* Dienstleistungen gezählt wird, da hier kein Körper mittels des eigenen über direkte Berührung oder den Einsatz von Instrumenten wie im Friseursalon oder bei der Nagel- oder Fußpflege bearbeitet wird, die Analyse der Servicearbeit als intime bzw. körpernahe Arbeit ist aber hilfreich, weil sich in der Relationalität von Körpern und der Aushandlung von Körpergrenzen auch gesellschaftliche Machtzusammenhänge zeigen, welche sich auch darauf auswirken, wie sexuelle Grenzüberschreitungen verhandelt werden.

Käthe von Bose und Melanie Klein (2020) beschreiben intime Körperarbeit als Arbeit, die „sozial ausgehandelte Begrenzungen von Körperlichkeit überschreitet oder auflöst, die Berührungen erfordert, mit Körperrausscheidungen umgeht, Körper verändert, Affekte hervorruft und Emotionen bearbeitet“ (Bose/Klein 2020, 6). Zu diesen Ergebnissen kommen die Forscherinnen durch den Vergleich empirischer Studien von intimer Arbeit in einem Krankenhaus und verschiedenen Kosmetikstudios. Als „Arbeit mit Körpern, an Körpern, deren Herstellung und Abgrenzung“ mache intime Körperarbeit Arbeitende „auf spezifische Weise verletzbar“ (vgl. Bose/Klein 2020, 14). Dies begründen sie damit, dass jene, welche körpernahe Dienstleistungen anbieten, ihren Kund*innen während der Dienstleistungsinteraktion sowohl emotional als auch körperlich ausgeliefert seien. Sie dürfen keine Schmerzen, Ekel oder Müdigkeit zeigen. Gleichzeitig emotionale und physische Arbeit an anderen Körpern zu leisten, (Körper-) Grenzen zu ziehen und diese immer wieder neu verhandeln zu müssen, um dadurch der „potenziellen Entgrenzung“ des eigenen Körpers entgegenzuwirken, mache körpernahe Dienstleistungen zu „prekärer Arbeit“. Prekarität verstehen von Bose und Klein dabei nicht (nur) als ökonomische Unsicherheit, sondern mit Verweis auf Judith Butler als „Prekärsein im

Sinne von Verletzbarkeit und grundlegender Angewiesenheit“ (Bose/Klein 2020, 11). Ausschlaggebend für den „Grad und die Folgen der Verletzbarkeit“ seien dabei die „formalen Arbeitsbedingungen und Anerkennungsstrukturen“ des jeweiligen Arbeitsverhältnisses.

Überträgt man die Beschreibungen intimer Arbeit auf die Servicearbeit in der Gastronomie, so fällt auf, dass auch beim Servieren je nach Lokal und Kontext häufig auch einfach aufgrund des eingeschränkten Raumes während der Serviceinteraktion „üblicherweise geltende Distanzregeln mehr oder minder außer Kraft“ (Meuser 2004, 67, zit. n. Bose/Klein 2020, 2) gesetzt werden. Um einem Gast ein Bier zu reichen, muss sich nicht selten über diesen oder einen anderen hinaus- oder vorbeigestreckt werden, wodurch (unfreiwillige) Berührungen nie ganz ausgeschlossen, manchmal auch gar nicht verhindert werden können. Die Beengtheit der Räume und die sexualisierte Stimmung unter den Servicekräften führt teilweise so routinemäßig zu Berührungen, dass diese je nach Lokal auch einen bedeutenden Einfluss auf die Arbeitsatmosphäre haben (vgl. Erickson 2004, 80). Und auch mit „Körperausscheidungen“ sowie mit eigenen und fremden Affekten wird gearbeitet. Denn mit Adrenalin im Blut und Schweiß auf der Stirn navigieren Servicekräfte von Interaktion zu Interaktion, zwischen den Körpern und Augen der Kolleg*innen und Gäste, scannen den Raum nach Wünschen und Problemen, hören und sprechen, bringen und reichen, stoßen mit anderen Körpern oder Gegenständen zusammen, zwinkern, rollen mit den Augen, atmen tief durch, lachen oder beißen vor Anstrengung oder Schmerzen die Zähne zusammen. Sie schäumen Milch auf und mixen Cocktails, deren Ränder sie vorher in Zucker tauchen, um den Gästen ein befriedigendes Geschmackserlebnis zu ermöglichen. Beim Abräumen der Tische greifen sie in Gläser, an denen zuvor noch die Lippen der Gäste „hingen“, sammeln benutztes Besteck ein, „spachteln“ die Essensreste von den Tellern, fischen mit ihren Fingern Kaugummis aus den Tassen, spülen Aschenbecher aus, drehen die Musik auf, lächeln.

Die Körper der Gäste werden zwar nicht wie bei körpernahen Dienstleistungen „direkt“ von den Servicekräften bearbeitet, ihnen wird allerdings ein breites Repertoire an stimmungs- und bewusstseinsverändernden Genussstoffen zur Verfügung gestellt – hierzu zählt auch die „Versorgung“ mit Musik, Atmosphäre, Speisen und Getränken – deren Konsum jedenfalls eine Veränderung des Körpers und der Gefühle der Gäste zur Folge hat. So kann übermäßiger Alkoholkonsum den Körper und Ausdruck einer Person unter Umständen auffälliger verändern als eine neue Frisur.

Im Vergleich zur Krankenpflegekraft oder der Friseurin kann bei dem Körper der weiblichen Servicekraft auch eine spezifische Form der „Politisierung des Körpers“ (vgl. Beneder 1996)

festgestellt werden. So liegt der Schwerpunkt des Service, der hier in Anspruch genommen wird, nicht auf (überlebenswichtiger) Hilfe (im Vergleich zur Krankenpflege) oder die Herstellung eines bestimmten „Looks“ (im Vergleich zur Frisur oder Fußpflege) und damit auf der Bearbeitung eines Körpers aus hygienischen oder ästhetischen Gründen, sondern auf der dienenden Handlung einer Person gegenüber einer anderen zu deren Genuss. Auf diese Weise wird der „Servierkörper“, wie Beatrix Beneder (in Rückgriff auf einen Kommentar einer Servicekraft im Rahmen eines Interviews) den Körper der Servicekraft nennt, auf vielfältige Weise sexualisiert (vgl. Beneder 1996). Noch mehr: er wird ökonomisiert, zum Konsumgut, Teil des Dienstleistungsangebots und der „Serviceperformance“, den die Gäste als Teil ihrer „dining experience“, aber auch die Vorgesetzten und Kollegen als Teil ihrer Arbeit genießen können (vgl. Erickson 2004, 77; McDowell 2009, 9; Bose/Klein 2020, 13):

„The embodied attributes of workers are part of the service: their height, weight, looks, attitudes are part of the exchange, as well as part of the reason why some workers get hired and others do not for particular sorts of interactive work“ (McDowell 2009, 9).

Dies erklärt auch, weshalb ansprechende, „sexy“ Arbeitskleidung in der Gastronomie bei weiblichen Servicekräften oft als wesentlich betrachtet wird. Die teils impliziten teils expliziten Kleidungs Vorschriften gelten dabei nicht für alle Arbeitskräfte gleichermaßen. In vielen Fällen gilt aber auch heute noch: „[I]t is men who ‘consume’ women’s sexuality on the job, and women who must accommodate this fact as part of their work“ (MacKinnon 1979, 22). Die Betonung des Frauenkörpers durch spezifische Arbeitskleidung sexualisiert diesen und macht diese Sexualisierung zu einem Teil ihres Jobprofils (vgl. Matulewicz 2016, 138). Das kommt auch aus den Interviews hervor und wissen auch die Servicekräfte selbst.

Nach dem Ansatz der intimen Körperarbeit ist die affektive Verhandlung von Intimität eine Konsequenz von Körperarbeit (vgl. Bose/Klein 2020, 4). Intimität entsteht auch im Raum der Bar, des Clubs, des Restaurants, und zwar nicht nur aus der Kombination von örtlicher Nähe und ausgelassener Stimmung, sondern auch aus prekären Arbeitsbedingungen und sozialen Differenzen zwischen den Servicekräften und den Vorgesetzten, Kolleg*innen und Gästen. Ihre Prekarität, und zwar sowohl im Sinne eines ökonomischen als auch emotionalen und körperlichen „Ausgeliefertseins“ ohne Flüchten zu können – macht Servicearbeit zu prekärer Körperarbeit, welcher das Risiko der Grenzüberschreitung auf gewisse Weise schon immer bereits eingeschrieben ist. Das Wissen um dieses „Ausgeliefertsein“ kann dabei helfen, zu verstehen, weshalb Servicekräfte bisweilen verzeihend mit sexuellen Übergriffen umgehen.

Hinzu kommt, dass die Reduzierung von Servicekräften auf ihre Körper bisweilen auch ganz offen zu Marketingzwecken oder zum Entertainment der Gäste genutzt wird. Dies soll das nächste Kapitel veranschaulichen.

7.3 Ein Blick ins Menü und über die Grenzen Österreichs – das sexualisierte Klima der Gastronomie

Das sexualisierte und potenziell Frauen objektivierende Klima der Gastronomie lässt sich bereits erahnen, wenn man einen Blick in die Getränkemenüs oder auf die Namen unterschiedlicher Lokale wirft. So können auch in Österreich Shots und Cocktails unter Bezeichnungen wie „Sex on the Beach“, „One Night Stand“, „Orgasmus“, „Blowjob“, „Leg Spreader“ oder „Red headed Slut“ bestellt werden. Die Provokation des Sexuellen sowohl zum Entertainment der Gäste als auch zur Umsatzsteigerung der Betriebe auf Kosten der sexuellen Autonomie von mehrheitlich Frauen wird schnell offensichtlich. Denn ein Gast, der bei einer Servicekraft einen „Blowjob“ oder einen „Orgasmus“ bestellt, als spreche er mit einer Sexarbeiterin, tut dies gemäß Lokalsvorgabe. Hier sei darauf hingewiesen, dass auch hier die Interpretation und Wirkung einer solchen Bestellung immer vom jeweiligen Kontext abhängen. Je nachdem, wie sich dieser zusammensetzt (handelt es sich um eine queer oder hetero Bar, einen Strip Club, wer bestellt bei wem, etc.) werden diese anders interpretiert und bewertet. Grundsätzlich werden aber Gäste dazu animiert, Servicekräfte „just for fun“ zu sexualisieren.

An dieser Stelle sei auch auf das US-amerikanische Phänomen der „Breastaurants“ hingewiesen (vgl. Matulewicz 2016, 137). Die Idee, den Anblick halb oder fast nackter Frauen neben Speisen und Getränken gleich mit anzubieten, begann in den USA der 1980er Jahre mit der Eröffnung der Restaurantkette Hooters. Diese ist dafür bekannt, dass dort Burger und Pommes von leicht bekleideten Frauen serviert werden. Heute ist dies eine gängige Praxis von einer Reihe von Restaurants und Cafébars in den USA und Lateinamerika. Anfang der 2010er Jahre schreibt Kingston, „Breastaurants“ seien „the second-fastest growing sector in the casual dining industry behind upscale burgers“ (Kingston 2012, zit. n. Matulewicz 2016, 137). Coffeeshops wie die „Bikini Baristas“ verlangen von ihren Arbeitskräften in Bikinis oder Unterwäsche zu arbeiten. Bei „Café con piernas“ (Kaffee mit Beinen) in Chile wird der Blick auf die Beine der Servicekräfte betont. Beim „Naked Sushi“ oder „Body Sushi“, einer ursprünglich aus Japan stammenden Praxis namens „nyotaimori“, die heute auch in Metropolen wie Amsterdam oder Berlin angeboten werden, werden die nackten Körper von Frauen gleich als Präsentierteller der

angebotenen Speisen verwendet und auf gewisse Weise auch deren „Aroma“ als Teil des kulinarischen Erlebnisses angeboten.

Diese Beobachtungen zeigen, dass die Sexualisierung von Frauen in der Gastronomie teilweise institutionalisiert ist. Der Körper der Servicekraft und die Vorstellung, als Gast über diesen verfügen zu können, werden in vielen Betrieben neben den eigentlichen Produkten gleich mit angeboten. Das ist auch den Servicekräften bewusst, was dazu führen kann, dass diese bisweilen verzeihend mit sexuellen Übergriffen umgehen.

7.4 Conclusio: Der „verzeihende“ Umgang mit Übergriffen und seine Ursachen

In der Gastronomie lässt sich eine Kultur der Toleranz gegenüber sexuellen Übergriffen beobachten. Wie Servicekräfte mit grenzüberschreitendem Verhalten umgehen, hängt dabei jeweils vom Kontext und einer Reihe von Faktoren ab. Eine maßgebliche Rolle beim Verhandeln sexueller Belästigung spielt die heterosexistische Annahme, dass Männer (noch immer) ein Anrecht auf Frauen und weibliche Körper haben und deren Verwobenheit mit der ökonomischen Abhängigkeit der Betroffenen von eben jenen, die dieses vermeintliche Anrecht einfordern. Hinzu kommt, dass sowohl von Dienstleistenden als auch von Frauen erwartet wird, potenziell würdevollerndes Verhalten als Teil des Jobs zu betrachten und verzeihend mit diesem umzugehen. Das ökonomische, emotionale und körperliche „Ausgeliefertsein“ der Servicekräfte wird durch informelle und heterosexistische Umgangsnormen, Kleidungs Vorschriften, geringe Rückendeckung und Schuldumkehr von Seiten der Betriebe noch verstärkt, was Servicearbeit zu prekärer Körperarbeit macht.

Des Weiteren hängt, wie mit sexuellen Übergriffen umgegangen wird, auch vom Rechtsbewusstsein der betroffenen Person ab. Auch Vorerfahrungen mit übergriffigem Verhalten spielen hier eine Rolle, sowie Erfahrungen mit dem (gesellschaftlichen) Umgang mit sexueller Gewalt und ob bereits in der Vergangenheit geübte Kritik an Übergriffen ernstgenommen, ignoriert oder sogar als Anlass für erneute Übergriffe genommen wurde. Besonders schwer wird das Nachziehen der persönlichen Grenze, wenn jene, zwischen denen der Übergriff stattfindet, in einem Naheverhältnis stehen, welches nicht selten auch an ein spezifisches Abhängigkeitsverhältnis gekoppelt ist. Noch schwieriger wird es, wo sich Menschen ihrer eigenen Grenzen nicht bewusst sind, weil sie entweder nie gelernt haben, wo ihre eigenen Grenzen sind oder weil sie aufgrund ständiger Grenzüberschreitung von außen nicht mehr wissen, ob oder wie sie sich noch für diese starkmachen können. Es sind also nicht

nur die äußeren Rahmenbedingungen, welche Einfluss auf das Ziehen einer Grenze haben. Die Grenze selbst ist oftmals „brüchig“. Auf der Arbeit wird sexuelle Belästigung häufig auch deswegen nicht erkannt, weil wir uns oft auch im Alltag an diskriminierendes Verhalten gewöhnt haben.

Vor diesem Hintergrund ist es wenig überraschend, dass einem möglichen Wehren gegen übergriffiges Verhalten das Abwägen potenzieller Risiken vorweggeht. Hier zeigt sich ein Kosten-Nutzen-Prinzip: mit welchem Verhalten wird am Wenigsten „auf's Spiel gesetzt“? Denn Kritik oder Ablehnung gegenüber Vorgesetzten oder Kolleg*innen kann existenzbedrohende Risiken mit sich bringen. Dass das GlBG im Falle sexueller Belästigung die Verantwortung über die Handlung nicht dem Opfer, sondern im Sinne der „Verschuldensunabhängigkeit“ der handelnden Person zuschreibt, hilft in solchen „Zwickmühl-Situationen“ leider wenig. Noch weniger, wenn die betroffene Person nichts von ihrem Rechtsschutz weiß. Doch auch wenn sie dies tut – die Bearbeitung eines Antrags bei der GBK nimmt im Schnitt bis zu 16,5 Monate in Anspruch (Bundeskanzleramt 2020, 7). Sie mag sich fragen: Ist das die Zeit und Mühe wert? Der ganze Papierkram, die Wiederholung der Vorfälle, die Begegnung mit dem Täter auch Monate nach dem Vorfall, all die Energie? Macht es da nicht Sinn, einfach die Arbeitsstelle zu wechseln und zu hoffen, dass es bei der nächsten besser wird?

Was sich bisher getan hat, um sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und was noch getan werden muss, um ein Mehr an sexueller Autonomie innerhalb der Gastronomie anzustreben, thematisiert das folgende Kapitel.

8. Auf dem Weg zur sexuellen Selbstbestimmung: Abhilfe bei sexueller Belästigung und Maßnahmen zur Vorbeugung sexueller Belästigung in der Gastronomie

„Nur wer in der eigenen Integrität geschützt ist und sich darin geschützt fühlt, kann auch autonome Entscheidungen treffen.“ Elisabeth Holzleithner³⁹

³⁹ Holzleithner 2002, 49.

8.1 *Hat sich schon etwas getan?*

Sexuelle Belästigung galt lange Zeit sowohl als akzeptabel als auch als Tabu: „acceptable for men to do, taboo for women to confront, even to themselves“ (MacKinnon 1979, 1). Dass sexueller Belästigung (am Arbeitsplatz) seit den 1970er Jahren immer mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird und sexuelle Selbstbestimmung heutzutage mit im Zentrum politischer, sozialer und kultureller Agenden steht, zeigt aber, dass im letzten halben Jahrhundert tiefgreifende Veränderungen stattgefunden haben, die sich auch im Recht widerspiegeln (vgl. Weeks 2004, 20). Die Verantwortung für sexuelle Übergriffe wird nicht mehr (nur) bei den Opfern gesucht, sondern bei den Tätern (vgl. Hausbichler 2018, 14). Auf diese Weise lässt sich auch eine langsame Korrektur stereotyper Darstellungen von männlicher sexueller Gewalt beobachten, welche oftmals mit dem Fingerzeig auf fremde Kulturen an den Rändern der Gesellschaft positioniert wurde (vgl. Scheibelhofer 2018, 26). Dieser Fingerzeig bei der Bestimmung grenzwertigen Verhaltens zeigt auch, dass es durchaus ein Bewusstsein dafür gibt, dass übergriffiges Verhalten (von Männern gegenüber Frauen) nicht in Ordnung ist (vgl. Arndt 2020, 16). Zu den neueren „Meilensteinen des Rechts“ kann innerhalb Österreichs auch § 218 Abs 1a StGB gezählt werden, welcher seit 2016 auch die „intensive Berührung einer der Geschlechtssphäre zuzuordnenden Körperstelle“ unter gerichtliche Strafe stellt. In verschiedenen Ländern der Europäischen Union, darunter Belgien, den Niederlanden, Portugal und Frankreich, ist außerdem das umgangssprachlich so genannte „Catcalling“ bereits seit 2018 als sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum strafbar und kann in Frankreich beispielsweise mit Geldstrafen bis zu 750 € geahndet werden (Schmidt 2020, zit. n. Gräber/ Horten 2021, 205). In Österreich oder Deutschland ist das bislang nicht der Fall.

Zwar ist das Schweigen über sexuelle Übergriffe, wie sich auch in dieser Arbeit zeigt, je nach Kontext immer noch Teil unserer Kultur, die gesellschaftliche Solidarität mit den Opfern, auch unabhängig von feministischen Kreisen, scheint allerdings zu wachsen (vgl. Hausbichler 2018, 14). Dies lässt sich auch an einzelnen Initiativen und internationalen Grass-Roots Projects in der Gastronomie beobachten, welche Gäste und Angestellte, besonders Frauen, vor sexuellen Übergriffen schützen wollen.

8.1.1 *Gewaltprävention zum Schutz der Gäste: Angela, Luisa und Co sollen helfen*

Initiativen, welche sich in der Gastronomie für den Schutz vor Diskriminierung einsetzen, fokussieren häufig auf die Gäste. So verfolgt beispielsweise ein vom Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte erstelltes „Merkblatt zur Gleichbehandlung im Gastgewerbe“ des

Fachverbandes Gastronomie das Ziel, in der Gastronomie Beschäftigte über das Verbot der Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit – beispielsweise beim Einlass – zu unterrichten und macht auf rechtliche Folgen aufmerksam, die im Falle eines Zuwiderhandelns drohen.

Eine Aktion, welche besonders weibliche Gäste vor unangenehmen Date-Situationen und übergriffigem Verhalten schützen soll, ist die im Jahr 2016 in England gestartete Kampagne „Ask for Angela“, welche in den darauffolgenden Jahren auch internationale Nachahmung fand. Wer in teilnehmenden Lokalen nach Angela fragt, gibt Servicekräften zu verstehen, sich in einer unangenehmen oder gefährlichen Situation zu befinden, aus welcher die Lokale versprechen, „diskret“ und ohne viel Aufsehen („without too much fuss“) herauszuhelfen (vgl. Samuelson 2017). Dies tun sie, indem Servicekräfte die Betroffenen in einen anderen Raum oder über den Notausgang aus der Bar hinausbegleiten, ihnen ein Taxi rufen oder jene, von denen die Belästigungen ausgingen, bitten das Lokal zu verlassen (vgl. Robertson 2018). Über das Hilfsangebot informieren Poster, die in den Toiletten angebracht werden und auf welchen Fragen zu lesen sind, wie: „Do you feel like you’re not in a safe situation?“ oder „Does it all feel a bit weird?“ (vgl. Robertson 2018). Das Ziel der Kampagne lautet „to help people enjoy safer nights out in public spaces“.⁴⁰

In Anlehnung an „Ask for Angela“ startete ebenfalls 2016 ein Projekt in St. Petersburg, Florida. So berichtet die Tampa Bay Times von einem Restaurant, in dem Gäste einen „Angel Shot“ bestellen können, wenn sie sich in Bedrängnis fühlen. Je nachdem, ob sie diesen pur, mit Eiswürfeln oder Limette bestellten, seien die Mitarbeiter*innen des Lokals dazu angehalten, die Betroffenen entweder zum Auto zu begleiten („Angel shot neat“), ein Taxi oder Uber zu rufen („Angel shot on the rocks“) oder direkt die Polizei zu kontaktieren („Angel shot with lime“) (vgl. Griffin 2016).

In Österreich ist die Kampagne „Luisa ist da“ zu nennen, welche auf die in Deutschland von der Beratungsstelle Frauen-Notruf Münster e.V. entwickelte Kampagne „Luisa ist hier!“ zurückgeht.⁴¹ „Luisa ist da“ ist eine Aktion des Referats Frauen & Gleichstellung der Stadt Graz, die im Sommer 2019 ins Leben gerufen wurde und gemeinsam mit der Beratungsstelle TARA und dem Grazer Frauennotruf bei sexueller Gewalt Steiermark umgesetzt wird (vgl. Stadt Graz 2021). Auch hier können sich „Mädchen und Frauen, die sich sexuell belästigt oder

⁴⁰ Mehr Info: <https://www.safersounds.org.uk/wave> (03.04.2022)

⁴¹ An der Kampagne sollen sich von Dezember 2016 bis Ende 2021 bereits über 63 Städte innerhalb und außerhalb Deutschlands beteiligt haben (vgl. Beratungsstelle Frauen-Notruf Münster).

bedroht fühlen“ an das Servicepersonal wenden, um von diesen unmittelbar und diskret Hilfe „in brenzligen Situationen“ zu bekommen (ebd.). Im Info-Folder heißt es:

„Zum Beispiel werden Freunde und Freundinnen verständigt, Sachen vom Platz geholt, eine Begleitung zu einem Taxi organisiert oder – im Notfall – die Polizei verständigt.“ (Stadt Graz 2019)

Auf den Postern, welche ebenfalls in den Toiletten oder im Gastraum angebracht sind, heißt es: „Wirst du belästigt oder bedrängt? Brauchst du Hilfe? In diesem Lokal wird dir geholfen! Wende dich an das Personal und frag: ‚Ist Luisa da?‘“ (Stadt Graz 2019). Die Aktion soll Gästen das Gefühl vermitteln, „gut aufgehoben“ zu sein, während sie „eine gemütliche und lustige Zeit in einem Lokal verbringen“. Auch männliche Lokalbesucher seien eingeladen, von dem Hilfeangebot Gebrauch zu machen. In Vorarlberg läuft eine vergleichbare Initiative unter dem Titel „Ist Lotta da?“.⁴² Ob und in welchem Umfang die Kodes bisher in Anspruch genommen wurden, ist bisher allerdings nicht erfasst.

Kampagnen wie „Ask for Angela“ oder „Luisa ist da“ geben Gästen die Möglichkeit, das Servicepersonal auf unterschiedliche Weise um Hilfe zu bitten. Dies ist ein guter Anfang, um Gästen zu signalisieren, dass dem Lokal das Problem sexueller Grenzüberschreitungen bekannt ist und Betroffene in schwierigen Situationen nicht allein gelassen werden. Diskretion ist allerdings kein geeignetes Mittel, um sexueller Belästigung nachhaltig und präventiv entgegenzuwirken. Dort, wo den Täter*innen die öffentliche Scham durch den Rauswurf aus dem Lokal und damit der Ausschluss aus der Gruppe trotz ihres inakzeptablen Verhaltens erspart bleibt, wird belästigendes Verhalten toleriert, verharmlost und gefördert. Gästen, die Opfer sexueller Übergriffe wurden, geht es hier ähnlich wie Servicekräften. Während sich jene dazu gezwungen fühlen, unzumutbaren Arbeitsverhältnissen mit der Kündigung zu begegnen, sind es auch hier die Opfer, die sich aus der Situation entfernen (müssen), um Schlimmeres zu verhindern. Während sie die Flucht ergreifen, bleiben die Belästiger Teil der Party und Teil der Gesellschaft. Die Gefahr, die von ihnen ausgeht, bleibt bestehen. Ein besserer und sicherer Ansatz wäre es, die Person, von welcher die Gefahr ausgeht, und nicht jene, welche von dieser betroffen ist, aus dem Lokal zu entfernen.

⁴² Mehr Informationen zur Initiative: <https://www.ist-lotta-da.at/> (03.04.2022)

8.1.2 Schutz des Personals: Farbmarkierungen unangenehmer Tische

Um Servicekräfte besser vor sexueller Belästigung zu schützen, entwickelte Erin Wade 2010 zusammen mit ihren Angestellten in Oakland, Kalifornien ein nach Farben kodierte Signalsystem (vgl. Snaiderman 2019). Dieses ermöglicht es, auffällige oder übergriffige Tische teamintern farblich zu „markieren“. Erin Wade erläutert:

„[...] a yellow refers to behavior that is nothing more than a vibe, just a creepy vibe that you get. An orange is a creepy vibe plus ambiguous language. Something, for example, like ‘I like your shirt.’ Depending on how someone says it, it could be super gross or completely benign, right? And then a red is overtly sexual language — ‘You look sexy in that shirt’ — or touching.” (Snaiderman 2019)

Während der Schicht können Servicekräfte ihren Vorgesetzten diese Farbcodes melden und die Tische an diese übergeben, ohne direkt erzählen zu müssen, welches Verhalten zu der jeweiligen Markierung führte:

„In the case of a yellow or an orange, the manager goes in and takes over the table. And in the case of a red the manager goes in, takes over the table, and asks the guests to leave” (Snaiderman 2019).

Solange sie unter Supervision arbeiten, ist die teaminterne „Markierung“ und Übergabe unangenehmer oder auffälliger Tische ein guter (erster) Ansatz, um Servicekräfte besser vor potenziell würdevoller Verletzung zu schützen. Doch wo es keine Vorgesetzten oder Sicherheitskräfte gibt, bleibt die Bewältigung der Risikosituation zwangsläufig dem Team überlassen. Auch, wo es keine Tische gibt und sich die Gäste frei im Lokal bewegen, ist die Wirkung eines solchen Ansatzes zu bezweifeln. Gegen Grenzverletzungen, welche von Kolleg*innen oder Vorgesetzten ausgehen, hilft er nicht.

Dass Opfer sexueller Belästigung, wenn überhaupt, oft erst nach einer gewissen Zeit die Worte finden, um über das Erlebte zu sprechen, ließ auch den Gesetzgeber in seiner Entscheidung zur Fristverlängerung für die Geltendmachung von Ansprüchen aus sexueller Belästigung leiten (vgl. Randzio-Plath 2021, 54; vgl. Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 16). Diese wurde zunächst von sechs (1979) auf zwölf Monate und schließlich auf drei Jahre erhöht (Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 16). Doch, anstatt Betroffenen fortwährend mehr Zeit zur Verfügung zu stellen, um bereits erlittene Grenzüberschreitungen anzeigen zu können, ließe sich auch präventiv gegen diese vorgehen.

8.2 Was muss noch getan werden? Prävention!

Politische Entscheidungsträger*innen sind dazu verpflichtet, durch die Einführung durchdachter Präventionsmaßnahmen für einen Abbau sexueller Übergriffe zu sorgen und die sexuelle Selbstbestimmung zu fördern (vgl. Hopf et al 2021, GlBG² § 6 Rz 32). In diesem Kapitel sollen Ansätze vorgestellt werden, mit welchen eine solche Förderung angestrebt werden könnte: und zwar von Seiten der Arbeitgeber*innen (1), im Hinblick auf externe Beratungsstellen (2), im Bereich der Rechtsprechung (3) und auf gesamtgesellschaftlicher Ebene (4).⁴³

8.2.1 Präventionsmaßnahmen von Seiten der Arbeitgeber*innen und Betriebe

Schröttle und Co identifizieren das konsequente Vorgehen gegen sexuelle Belästigung vonseiten der Vorgesetzten als „Schlüssel für die Beendigung und weitgehende Eindämmung“ (Schröttle et al 2019, 199) von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz:

„Zentral verantwortlich für die Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und die wirksame Intervention, Sanktionierung und Unterstützung Betroffener sind die Betriebe und die dortigen Leitungspersonen“ (Schröttle et al 2019, 199).

Arbeitgeber*innen haben nachhaltige Maßnahmen der primären, sekundären und tertiären Prävention zu ergreifen, welche jedenfalls auf das jeweilige Arbeitsfeld angepasst sein müssen (vgl. ebd., 202).⁴⁴

- Maßgeblich für den Abbau sexueller Übergriffe in der Gastronomie ist die Umsetzung einer **proaktiven antisexistischen Betriebspolitik**, welche durch die **Aufstellung von klaren Richtlinien und Umgangsnormen** sowohl für die Arbeitskräfte als auch für die Gäste angestrebt werden kann. Ein solcher „**Code of Conduct**“ sollte bestenfalls vom Personal selbst erarbeitet werden, um die betriebliche Auseinandersetzung mit dem Thema zu fördern (vgl. Schröttle et al 2019, 200) und könnte – angepasst an den jeweils lokalspezifischen Umgangston – auch im **Menü** abgedruckt werden. Auf diese Weise würde auch nach außen ersichtlich, dass grenzüberschreitendes Verhalten nicht

⁴³ Sofern gekennzeichnet, geschieht dies in Rückgriff auf Ergebnisse einer empirischen Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die von 2018 bis 2019 im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Deutschland durchgeführt wurde (vgl. Schröttle et al 2019) und auf Empfehlungen, welche die Organisation Restaurant Opportunities United 2014 für die USA veröffentlichte (vgl. ROC 2014).

⁴⁴ „Primäre Prävention bezieht sich auf die Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Vorfeld der Entstehung, sekundäre Prävention auf das Eingreifen und die Verhinderung bei und nach akuten Situationen und die tertiäre Prävention auf den nachhaltigen Schutz und die Unterstützung sowie die Rehabilitation“ (Schröttle et al 2019, 199).

akzeptiert, und diesem im Zweifelsfall nicht nur mit dem Rauswurf, sondern mit rechtlichen Konsequenzen begegnet wird.

- Das **vorbildhafte Auftreten von Vorgesetzten** im Umgang mit Diskriminierung am Arbeitsplatz, unabhängig davon, von welcher Seite die Diskriminierung ausgeht, muss hier als essenziell für die Durchsetzung von Handlungsvorgaben gesehen werden. Sie setzen den Maßstab des innerbetrieblichen Umgangs. Und wo Führungskräfte nicht nur erklären, dass Diskriminierung im Betrieb nicht toleriert wird, sondern auch danach handeln, halten sich auch Arbeitskräfte eher daran.
- **Informationen** darüber, was sexuelle Belästigung gemäß § 6 GIBG als Diskriminierungstatbestand konstituiert und **wie auf diese reagiert werden kann und sollte**, müssen allen Beschäftigten und Vorgesetzten regelmäßig zugänglich gemacht werden. Dazu gehören auch die **rechtlichen Folgen**, mit welchen Arbeitgeber*innen zu rechnen haben, wenn sie ihre **Fürsorgepflicht** verletzen.
- Diese Information könnte durch die **Durchführung regulärer Mitarbeiter*innenschulungen** und Trainings umgesetzt werden, zu welchen die Betriebe idealerweise „mit Unterstützung von Berufsverbänden, politischen Entscheidungsträger_innen und öffentlichen Trägern verpflichtet werden“ sollten (Schröttle et al 2019, 203). Auf diese Weise kann für den Erhalt betriebsübergreifender Standards auch nach Neueinstellungen oder sonstigen Veränderungen innerhalb der Betriebe gesorgt werden.
- Auch die Erstellung eines **verlässlichen Beschwerdeprozesses** mit Hinweisen, welche internen oder externen Institutionen und Beratungsstellen im Falle von sexueller Belästigung aufgesucht werden können, ist relevant. Falls es innerhalb der Betriebe keine **neutralen internen Ansprechpartner*innen** gibt, sollten solche nicht nur ernannt, sondern für ihre zusätzliche Funktion auch ausgebildet werden.
- Die **umgehende Abhilfe bei Belästigungen** zeigt Beschäftigten, dass weder Übergriffe geduldet noch Opfer alleine gelassen werden. Dabei sollten **notwendige Schutz- und Hilfsmaßnahmen** bis zur Unterstützung bei der Anzeigenerstattung bei strafrechtlich relevanten Fällen reichen (vgl. ebd. 201).
- Das Verbot von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ließe sich auch ohne viel Aufwand in **Arbeitsverträge und Selbstverpflichtungserklärungen** integrieren.
- **Reguläre Stimmungsbilder**, welche anonym durch Fragebogen oder auch in Form eines „Kummerkastens“ (vgl. Schröttle et al 2019, 202) von den Betrieben erfasst werden

können, können Hinweise liefern, wie hoch der Handlungsbedarf zu einer gegebenen Zeit ist.

- Auch **Zeug*innen von sexueller Belästigung** in der Gastronomie können dazu motiviert werden, sich in zweideutigen Situationen zu Wort zu melden und zu intervenieren, beispielsweise durch Poster.

Wo eine hohe Mitarbeiter*innenfluktuation herrscht, entstehen nicht nur direkte Kosten für den Staat durch erhöhte Arbeitslosigkeit und für die Betriebe durch die Suche und Ausbildung neuer Mitarbeiter*innen, sondern auch indirekte Kosten, beispielsweise durch verminderte Servicequalität aufgrund der Unzufriedenheit der Beschäftigten oder der Unerfahrenheit neuer Arbeitskräfte. Die Einführung einheitlicher und fairer Richtlinien für Arbeitsabläufe, Einstellungen, bei Beförderungen und Beschwerden kann nicht nur sexuelle Belästigung vorbeugen, sondern den Unternehmen Geld sparen (vgl. ROC (b) 2014, 25).

8.2.2 Präventionsmaßnahmen im Hinblick auf externe Beratungsstellen

Externe Beratungsstellen sind wichtig für all jene, welche aufgrund von informellen, wenig vertraulichen oder feindlichen Betriebsstrukturen außerhalb ihrer Arbeitsstellen nach Beratung oder Hilfe in schwierigen Situationen suchen (vgl. Schröttle 2019, 204).

- Ein **auf die Arbeitsbedingungen der Gastronomie spezialisiertes Beratungsangebot** gibt es in Österreich bisher nicht. Aus gegebenem Anlass sollten bestehende Beratungsstellen ausgebaut werden und ein auf das Gastgewerbe spezialisiertes Angebot durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit in der Branche bekannt gemacht werden (vgl. ebd. 205).
- Um Betroffene und Gefährdete bestmöglich zu unterstützen, böte sich allenfalls die **„Vernetzung der Betriebe mit berufsgruppenspezifischen Vereinigungen“** (Schröttle et al 2019, 203) an. Dazu zählen Frauen-, Fachberatungs- und Gleichstellungsstellen, sowie Gewerkschaften. In Österreich wäre dies neben der GAW beispielsweise auch der Wiener Verein Sprungbrett. Beide Institutionen bieten kostenlose Workshops und Informationsveranstaltungen über sexuelle Belästigung in der Privatwirtschaft an. Auch eine Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft vida, welche sich in Österreich für die Arbeitnehmer*innenrechte im Gastgewerbe einsetzt, wäre denkbar.
- Ein speziell eingerichteter **Beirat zur Förderung der sexuellen Autonomie im Gastgewerbe** könnte sich – ähnlich wie der Anti-Sexismus-Beirat des Österreichischen Werberates in Bezug auf geschlechtsdiskriminierende Werbung – im Selbstauftrag

gegen Sexismus und für mehr Gleichberechtigung in der Gastronomie einsetzen, Workshops zu den Themen Arbeitsrecht, Gleichbehandlung und sexuelle Autonomie am Arbeitsplatz anbieten und (anonyme) Interviews mit Servicekräften führen, um ein regelmäßiges Stimmungsbild von der Branche zu gewinnen, das der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden könnte. Servicekräfte könnten dazu ermutigt werden, ähnlich wie auf kununu.com/at, Bewertungen über die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Betrieben abzugeben – in Bezug auf Gehalt, Trinkgeldmanagement, Betriebskultur, Kleidungs Vorschriften, Erfahrungen mit der Fürsorgepflicht der Arbeitgeber*innen, internen Kündigungsregelungen und Sexismus, um diese (potenziellen) Servicekräften zur Verfügung zu stellen, die gerade auf Arbeitsplatzsuche sind. Bestenfalls würde dieses Regulativ aus den Reihen der Gastronomie selbst ins Leben gerufen werden. Denn, nur, wenn Betriebe selbst Verantwortung für ihre Arbeitsbedingungen übernehmen und es sozusagen „in“ und „hipp“ wird, sich die Förderung der sexuellen Selbstbestimmung des Personals auf die eigene Fahne zu schreiben, kann mit nachhaltigen, branchenweiten Veränderungen gerechnet werden.

8.2.3 *Präventionsmaßnahmen im Bereich der Rechtsprechung*

- Welche Fürsorge- und Präventionspflichten Arbeitgeber*innen haben, sollte rechtlich konkret geregelt sein und das Wissen der Arbeitgeber*innen über diese Pflichten regelmäßig kontrolliert werden. Hier empfähle sich die **„Erstellung einer komprimierten Handreichung für Unternehmen zu Verpflichtungen“** (ebd., 207), die sich aus dem GIBG ergeben. Die Berechtigung, ein Lokal zu eröffnen, ließe sich außerdem an das positive Absolvieren eines **standardisierten Tests** knüpfen, welcher Grundwissen über das Arbeitsrecht, das GIBG, den Schutz vor sexueller Belästigung und die Fürsorgepflicht abfragt.
- Da viele in der Gastronomie Beschäftigte einen Teil ihres Geldes, bisweilen sogar ihr gesamtes Einkommen, schwarz verdienen, empfähle sich die **Ausdehnung des Schutzes des GIBG** auf „Menschen in ungeschützten Arbeitsverhältnissen und / oder Menschen ohne Aufenthaltserlaubnis“ (vgl. ebd. 206).
- Zu diesem Zweck muss die **Ratifizierung der ILO-Konvention 190** über die Beseitigung von Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt seitens der österreichischen Bundesregierung als maßgeblich angesehen werden. Diese trat am 25.6.2021 in Kraft

und gilt für alle arbeitenden Menschen, unabhängig von ihren vertraglichen Bedingungen oder ihrem Arbeitsort.

- Unabhängigen Beratungsstellen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sollte das **aktive Vorgehen gegen Betriebe oder Personen** ermöglicht werden, welche ihrer gesetzlich eingeforderten Fürsorgepflicht nicht nachkommen (vgl. Schröttle et al 2019, 205).
- Kommt es aufgrund von Erfahrungen mit sexueller Belästigung zu einer Kündigung seitens der Arbeitnehmer*innen, darf es zu **keinen Sperrzeiten für das Arbeitslosengeld** seitens des AMS kommen (vgl. ebd. 207).
- Außerdem braucht es **Schulungen für Anwält*innen und Richter*innen**, damit es – im Falle eines Prozesses – zu keiner Opfer-Täter Umkehr kommt.
- Freiwillige und zu geringe Schadenersatzzahlungen verharmlosen sexuelle Belästigung und den Schaden, den diese anrichtet. Der **Mindestschadenersatz** sollte daher von 1000€ auf ein Minimum von 3000€ erhöht werden.
- Unterstützend könnten Arbeitgeber*innen dazu verpflichtet werden, neben das Ausschankverbot von Alkohol an Jugendliche unter 16 Jahren auch eine leicht verständliche und **kommentierte Version von § 6 GIBG** gut ersichtlich an die Wand der Betriebe anzubringen.
- Wer als Arbeitgeber*in sexueller Belästigung nicht aktiv entgegenwirkt, könnte verpflichtet werden, eine „**Sexismus-Steuer**“ zu zahlen, welche wiederum in die Förderung von Projekten einfließt, die sich gegen Sexismus in der Branche starkmachen.
- Schließlich dürfen auch **gesundheitsfördernde Maßnahmen** für die Beschäftigten nicht zu kurz kommen. Die Ruhezeiten sollten wieder erhöht, Überstunden reduziert und das Gehalt innerhalb der Beherbergung und Gastronomie erhöht werden. Denn, wer arbeitet, sollte von seinem Gehalt auch leben können, und zwar ohne vom Trinkgeld abhängig zu sein.

8.2.4 Präventionsmaßnahmen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene

Um die Arbeitsbedingungen innerhalb der Gastronomie zu verbessern, braucht es auch eine gesellschaftsübergreifende kritische Betrachtung unhinterfragter Alltagspraxen und heteronormativer Sozialisationsprozesse, welche auf höchst problematischen und sexistischen Geschlechternormen und stereotypen Erwartungen an Frauen und Männer beruhen.

- Hierzu bracht es eine breite, branchenübergreifende und zielgruppenangemessene Öffentlichkeitsarbeit, welche sowohl **Kampagnen im öffentlichen Raum** als auch unterschiedliche Medien von Werbescreens in den U-Bahnen, Plakatwände an den Straßenseiten, aber auch Radiospots bis TikTok-Videos gezielt dazu nutzt, sowohl potenziell Betroffene als auch potenzielle Täter*innen auf die Gefahr der potenziellen Grenzüberschreitung, die von allen ausgehen kann, aufmerksam zu machen (vgl. ebd., 208).
- Bildungseinrichtungen, insbesondere Berufsschulen und Weiterbildungsinstitutionen, kommt eine besondere Bedeutung für die **Thematisierung von Sexualität am Arbeitsplatz** zu. So lange Sexualität als privates Verhalten betrachtet wird und nicht als Phänomen, das sämtliche Lebensbereiche und Handlungsfelder des Lebens durchzieht, auch jenes der Arbeitswelt, gibt es für Unternehmen keinen Grund, sich mit ihr zu beschäftigen (vgl. Lorenz/ Kuster 2007; Gutek 1989, 322). Daher ist es überaus wichtig, neben dem Spaßfaktor, den Sexualität auch auf der Arbeit mit sich bringt, Sexismus und sexuelle Belästigung als sexuell ausgedrückte Demonstrationen von Macht bei Trainings und Schulungen sowohl in Bezug auf private als auch öffentliche Verhältnisse zu thematisieren (vgl. Gutek 2013, 319). Auch eine Auseinandersetzung mit (sexuellem) Konsens im Rahmen von Workshops, empfähle sich hier. Diese können besonders unbeabsichtigten Grenzüberschreitungen entgegenwirken. So stellt Maria Dalhoff, Traumapädagogin und Erwachsenenbildnerin bei Selbstlaut, einer Wiener Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen, fest:

„Die Erfahrung von im Konsens getroffenen Entscheidungen im Kontrast zu einseitig aufgezwungenen Gewalterfahrungen kann mitunter ein hilfreiches Element sein, um Gewaltdynamiken hinter sich lassen zu können und sexueller Selbstbestimmung näher zu kommen“ (Dalhoff 2021, 211).
- Da Menschen ungern über Diskriminierung und lieber über neutrale oder positiv konnotierte Ideen wie Chancengleichheit oder Integration sprechen (vgl. Baer 2009, 90), sollte bei der Konzeption und Durchführung dieser Workshops auf ein **positives „Wording“** geachtet werden. Über die Förderung der sexuellen Autonomie zu sprechen, anstatt die Gefahr und Notwendigkeit der Bekämpfung von sexueller Belästigung zu betonen, böte sich hier an.
- Betriebe könnten außerdem dazu motiviert werden, zu **„Best Practice“** Unternehmen zu werden, die speziell gefördert und staatlich ausgezeichnet werden.

- Weitere **Forschung** in Bezug auf diskriminierende Strukturen und die Kosten und den Schaden, die diese anrichten, sollte im Bereich der Gastronomie initiiert und gefördert werden.

Im GIBG wird dem Aspekt der Prävention bislang noch wenig Beachtung geschenkt. Im Kommentar zum GIBG von Hopf, Mayr, Eichinger und Erler heißt es:

„Der Prävention käme in der Tat eine ganz wesentliche Rolle im Schutz vor allen Formen der Belästigung zu, würde sie ernsthaft und konsequent verfolgt“ (Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 32).

Der Kommentar weist auch auf Regelungen hin, die in den Frauenförderungsplänen gemäß § 11a B-GIBG enthalten sind und die Wichtigkeit des Arbeitsklimas betonen:

„Der Programmsatz ‚Am Arbeitsplatz soll ein Klima geschaffen werden, in dem Frauen und Männer gegenseitig die Unverletzlichkeit ihrer Person respektieren‘ sollte auch in der Privatwirtschaft aktiv und konsequent verfolgt werden“ (Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 32).⁴⁵

Was das GIBG bisher ahndet, ist der Schaden, den die sexuelle Belästigung bei den Opfern anrichtet, nicht die Tat der sexuellen Belästigung selbst. Doch wo der gesetzliche „Schutz“ erst einsetzt, wenn die Betroffenen bereits belästigt wurden und ihre Arbeitsstellen verloren oder freiwillig aufgegeben haben, kann von „Schutz“ keine Rede sein. Vielmehr handelt es sich beim Schadenersatz um den Versuch einer Wiedergutmachung für eine Verletzung, um deren Prävention sich das Gesetz bisher noch nicht ausreichend kümmert. Zur Verhinderung, Sanktionierung und Hilfe von Betroffenen in Fällen sexueller Belästigung in der Gastronomie braucht es daher ganzheitliche Konzepte, welche verschiedene Akteur*innen parallel ansprechen und zu deren Vernetzung und gegenseitigen Kontrolle beitragen (vgl. Schröttle et al 2019). Der Fokus sollte auf der Förderung sexueller Selbstbestimmung liegen, welche nur dann längerfristig gelingen kann, wenn jene, die diese einschränken, ihr Verhalten ändern.

⁴⁵ Weiter heißt es: „Nach Art 2 Abs 5 GleichbehandlungsRL 76/207/EWG idF ÄEL 2002/73/EG – nunmehr Art 26 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG (Neufassung) – sollen die Mitgliedsstaaten in Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder tariflichen Praktiken die AG und die für Berufsbildung zuständigen Personen, ersuchen, Maßnahmen zu ergreifen, um allen Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und insb Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen“ (Hopf et al 2021, GIBG² § 6 Rz 32).

9. Conclusio & Ausblick: Servicearbeit und die Rolle des Rechts

Im Zentrum des Interesses stand die Frage nach dem Verhältnis von sexueller Autonomie und der teils impliziten, teils expliziten, allenfalls jedoch betriebsübergreifenden Erwartung an in der Gastronomie beschäftigte Frauen, zur Aufrechterhaltung einer positiven Stimmung und Steigerung des Umsatzes dienstleistungsorientierte Arbeit zu leisten, welche den verzeihenden Umgang mit sexueller Belästigung einschließt. Diese Arbeit kommt zu dem Ergebnis, dass Servicekräfte sexuelle Avancen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als konstant erleben. Während sie die lustvollen Begegnungen genießen, welche ihnen ein Gefühl von Zusammenhalt, Spaß und freundschaftlich-familiärer Atmosphäre geben und ihnen bisweilen ermöglichen, ihre eigene Sexualität zu spüren und auszuprobieren, lösen würdevollernde Handlungen besonders seitens der Vorgesetzten, aber auch der Kollegen und Gäste Gefühle des Unwohlseins, der Scham und der Wut bei ihnen aus, welche sie versuchen, während der (Service) Interaktion zu unterdrücken. Fehlende Umgangsnormen, geringes Rechtsbewusstsein, prekäre Anstellungsverhältnisse, das oft sexualisierte Arbeitsklima und der informelle Verhaltenskodex der Branche, welcher von Servicekräften verlangt, sexuelle Übergriffe als Teil des Jobs anzusehen, führen dazu, dass Servicekräfte auf der Arbeit bisweilen verzeihender mit sexueller Belästigung umgehen, als sie dies privat tun würden. Wo sie nicht damit rechnen, dass ihre Anliegen von ihren Vorgesetzten oder Mitarbeiter*innen ernstgenommen werden oder Vergeltungsmaßnahmen fürchten, geben Arbeitskräfte, welche nicht länger Opfer sexueller Übergriffe werden möchten, ihre Arbeitsstelle häufig eher auf, anstatt sich für ihre Rechte einzusetzen.

Insgesamt kann in der Gastronomie ein Zusammenhang zwischen ökonomischer Abhängigkeit, heteronormativen Geschlechternormen und sexueller Belästigung beobachtet werden, welcher dazu führt, dass die sexuelle Autonomie von Servicekräften potenziell eingeschränkt wird. Die Servicekraft scheint diejenige zu sein, die sich – wie alle Erwerbstätigen – bewusst auf folgenden Deal einlässt: ökonomische Autonomie gegen ein Stück ihrer Freiheit. Das Vorziehen ökonomischer Sicherheit um den Preis der sexuellen Selbstbestimmung kann aber nicht als freie Wahl gesehen werden. Es ist eine Form des Zwangs, den die Branche unter dem Deckmantel von Freizeit, Lust und Spaß verkauft, um Profit zu machen. Geschlechtsbezogene Rollenerwartungen dienen ihr zur Rechtfertigung von Ungleichbehandlung, obwohl diese gemäß GlBG verboten ist. Hier wird deutlich: formal garantiertes Recht übersetzt sich nicht automatisch in faktische Teilhabe (vgl. Lang 2004, 68). Der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes kommt bei den Servicekräften nicht an.

Darin, dass Frauen die konstante Sexualisierung, der sie ausgesetzt sind, für sich auch nutzbar machen, weil ihnen bisweilen gar nichts anderes übrig bleibt, um an Trinkgeld zu kommen, an Anerkennung, an Lohn oder ein Dach über dem Kopf, wird aber nicht beobachtbar, wie Frauen sind, sondern wie Geschlecht, wie Gender getan, wie es institutionell und kontextuell gerahmt und erschaffen wird und sich in seiner Wiederholung naturalisiert. Und in dieser Naturalisierung manifestiert sich die Diskriminierung von Frauen. Es ist diese Tiefendimension von Unterdrückung, die in dieser Arbeit zugänglich gemacht werden sollte. Dass die Art und Weise, wie Servicekräfte ihre Sexualität verhandeln, auch einen Rückkopplungseffekt auf die Geschlechterverhältnisse innerhalb der Gesellschaft hat, macht den Ort der Gastronomie zu einem potenziellen Handlungsfeld für gesellschaftliche Veränderung.

—

Im Jahre 2022 kann nicht mehr behauptet werden, dass es keinen umfangreichen Rechtskatalog zur Verhütung von Gewalt und Belästigung auch und im Speziellen gegenüber Frauen und Mädchen gibt. Es reicht aber nicht, diesen Rechtskatalog nur zur Verfügung zu stellen, er muss seine Zielgruppe auch erreichen und zu echter Freiheit vor sexuellen Übergriffen und realer Gleichberechtigung und Autonomie auch im Bereich des Sexuellen beitragen. Recht schafft „die Rahmenbedingungen dafür, wer wir – auch und gerade im Hinblick auf unser Geschlecht – füreinander sein können“ (Holzleithner 2019, 458). Das bedeutet nicht, dass das Recht Erwartungen stellen und uns vorschreiben darf, wen wir lieben oder mit wem wir wie sexuell zu sein haben. Es hat den Auftrag, sich in emanzipatorischer Absicht für die Anerkennung und Sicherung persönlicher Freiheiten einzusetzen. Für Laura Adamietz bedeutet dies, es muss „Menschen aus Verhaltenszwängen befreien, denen sie wegen gesellschaftlicher, individueller, struktureller, bewusster oder unbewusster Erwartungen unterliegen“ (Adamietz 2010, 258). Gesellschaftliche Erwartungen, die an das Geschlecht anknüpfen, beispielsweise die Erwartung an Frauen, mit Sexualisierungen und sexuellen Übergriffen im Alltag und in der Arbeitswelt klarkommen zu müssen, weil sie Frauen sind, sind Erwartungen, vor denen das Recht schützen kann. Und zwar „nicht nur, indem es aufhört, Verstöße gegen diese Geschlechternormen zu sanktionieren, sondern auch, indem es daran mitwirkt, die zugrunde liegenden Annahmen abzubauen“ (Adamietz 2010, 258).

Das Wissen um den eigenen Körper und den eigenen Rechtsschutz ermöglicht die Benennung von Diskriminierungen und die Einforderung gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe. Mit den Worten Frigga Haugs ist es als „wichtiger Knotenpunkt im Netz weiblicher Vergesellschaftung“ anzusehen und damit als „unentbehrlicher Baustein für Veränderung“

(vgl. Haug 1991, 3). Es bildet die Voraussetzung für sexuelle Selbstbestimmung. Der Zugang zu Informationen ist außerdem ein Menschenrecht. Aus diesem Grund muss die Bewusstseinsbildung als einer der Grundpfeiler für die Prävention sexueller Übergriffe in der Gastronomie angesehen werden. Es gehört zu den Aufgaben des Staates, die Verfügbarkeit und den Zugang zu Wissensbeständen durch adäquate Maßnahmen zu fördern, Gelder zur Verfügung zu stellen und dadurch bereits bestehende Initiativen zu unterstützen. Diese sollten gestützt werden von einer Intervention „von unten“ (vgl. Kugler/ Nordt 2009, 197). Hierfür muss überlegt werden, nach welchen Kriterien welche Inhalte wie ausgewählt und vermittelt werden sollten, damit diese ihre Zielgruppe bestmöglich erreichen (vgl. Römisch/ Witzmann 2021, 151).

2017 schreibt Catharine MacKinnon: „male dominance has historically been regarded as inevitable as weather“. Und weiter: „weather has been changed by human societies more than male dominance has“ (MacKinnon 2017, 4). In Anbetracht der globalen Erwärmung erscheint die Beschäftigung mit dem Klima heute dringend und wichtig. Klimaschutz bedeutet allem voran Prävention. Gleiches gilt für den Schutz vor geschlechtsbezogener und sexueller Belästigung in der Gastronomie. Hier muss zukünftig angesetzt werden.

Rechtsquellen

§ 218 StGB. Sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen

(1) Wer eine Person durch eine geschlechtliche Handlung

1. an ihr oder

2. vor ihr unter Umständen, unter denen dies geeignet ist, berechtigtes Ärgernis zu erregen,

belästigt, ist, wenn die Tat nicht nach einer anderen Bestimmung mit strengerer Strafe bedroht ist, mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.

(1a) Nach Abs 1 ist auch zu bestrafen, wer eine andere Person durch eine intensive Berührung einer der Geschlechtssphäre zuzuordnenden Körperstelle in ihrer Würde verletzt.

(2) Ebenso ist zu bestrafen, wer öffentlich und unter Umständen, unter denen sein Verhalten geeignet ist, durch unmittelbare Wahrnehmung berechtigtes Ärgernis zu erregen, eine geschlechtliche Handlung vornimmt.

(2a) Wer wissentlich an einer Zusammenkunft mehrerer Menschen teilnimmt, die darauf abzielt, dass eine sexuelle Belästigung nach Abs 1 Z 1 oder Abs 1a begangen werde, ist, wenn es zu einer solchen Tat gekommen ist, mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bis zu 720 Tagessätzen zu bestrafen.

(2b) Wer eine sexuelle Belästigung nach Abs 1 Z 1 oder Abs 1a mit mindestens einer weiteren Person in verabredeter Verbindung begeht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

(3) Im Falle der Abs 1 und 1a ist der Täter nur mit Ermächtigung der verletzten Person zu verfolgen.

§ 6 GlBG. Sexuelle Belästigung

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst sexuell belästigt wird,

2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,

3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder

4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder

2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts sexuell belästigt wird.

Fragebogen (Version Jan. 2021)

1. Wie lange hast du insgesamt in deinem Leben als Servicekraft gearbeitet? Wieviel Zeit davon in Wien?
2. Was hat dich in die Gastro/ zum Servicejob gebracht?
3. Hast du gerne im Service gearbeitet? Arbeitest du gerne im Service?
4. Was gefällt dir am besten am Job?
5. Was am wenigsten?
6. Was macht deiner Meinung nach eine gute Servicekraft aus?
7. Bist du gut in deinem Job?
8. Würde dein Chef/ deine Chefin zustimmen?
9. Gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf Verantwortlichkeiten im Servicebereich?
10. Wie wichtig ist dir das Arbeitsklima?
11. Beim Bewerbungsprozess, glaubst du, Attraktivität spielt eine Rolle bei der Einstellung von Männern und Frauen? Für Männer und Frauen gleichermaßen?
12. Welche Charaktereigenschaften könnten deiner Meinung nach noch eine Rolle spielen, um als Servicekraft einen Job zu bekommen?
13. Bevor du auf die Fläche gehst, hast du irgendein Ritual, das du vorher vollziehst? Das könnte etwas sein, um besser in Arbeitsstimmung oder die "Rolle" zu kommen wie: schminken, umziehen, Haare machen, in den Spiegel lächeln.
14. Wie spürst du deinen Körper wenn du „on the job“ bist? Spürst du ihn anders als „off the job“? Welchen Körperteil spürst du besonders? Welchen am wenigsten?
15. Gibt es Unterschiede zwischen dir, der Servicekraft, und dir als Person? Worin liegen diese?
16. Werden Kosenamen oder Spitznamen auf der Arbeit verwendet? Wenn ja, welche?
17. Gibt es einen Dresscode? (formell oder informell)
18. Was sind deiner Meinung nach die unangenehmsten Aufgaben einer Servicekraft?
19. Wie wichtig ist dir die Zufriedenheit der Gäste?
20. Wie stehst du zu Trinkgeld? Gibst du Trinkgeld?
21. Wie ist dein Verhältnis zu deinem Chef/ deiner Chefin?
22. Fühlst oder fühltest du dich als Servicekraft anerkannt?
23. Flirtest du gerne auf der Arbeit? Mit wem? Warum? Warum nicht? Welche Rolle spielt Alkohol dabei?

24. Hast du dich schonmal auf der Arbeit geschämt? Durch was wurde das hervorgerufen?
25. Gibt es Grüppchenbildungen? Wie sehen die aus?
26. Während du arbeitest, bist du dir deiner eigenen Sexualität bewusst?
27. Würdest du sagen, deine Sexualität hat Platz auf deiner Arbeitsstelle? Kannst du sie zeigen? Musst du sie verstecken? Was genau bedeutet das jeweils für dich?
28. Welche Distanzregeln gelten auf der Arbeit?
29. Kommt es zu Berührungen - egal welcher Natur - zwischen dir und anderen Menschen während du arbeitest? Wenn ja, wann?
30. Welche Berührungen hast du schon beobachtet? Welche findest du okay, welche nicht?
31. Wann, würdest du sagen, fängt sexuelle Belästigung an?
32. Deinem Empfinden nach, wurdest du schon einmal im Kontext der Arbeit sexuell belästigt?
33. Hast du schonmal sexuelle Belästigung anderer miterlebt? Wie hat die Person/ wie haben die Personen, die Opfer dieser Belästigung wurde/n, darauf reagiert? Wie hast du als Zeuge/Zeugin darauf reagiert?
34. Wie gehst du mit dem Erlebten um? Findet es irgendwo einen Ausdruck? (Gespräche mit Kolleg*innen, Kunst, Musik...)
35. Stelle dir ein sexualisiertes Arbeitsklima vor, in welchem die Gefahr der sexuellen Diskriminierung und Belästigung nie ganz ausgeschlossen werden kann. Was könnte dieses Klima noch verschlimmern?
36. Was glaubst du, wie kann man sich gegen sexuelle Belästigung wehren?
37. Was glaubst du, muss sich ändern, damit es weniger sexuelle Belästigung in der Gastronomie gibt?
38. Im Falle sexueller Belästigung, weißt du wo es Hilfe gibt?
39. Vor dem Antritt eines Jobs, wurdest du je über deine (positiven und negativen) Rechte aufgeklärt?
40. Hast du noch etwas, das du mich wissen lassen möchtest?

Literaturverzeichnis

- Acker, Joan 1991: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization, in: Müller, Ursula u.a. (Hrsg.), *Geschlecht und Organisation*, Wiesbaden: Springer, 86-102
- Adamietz, Laura 2011: Geschlecht als Erwartung, Das Geschlechtsdiskriminierungsverbot als Recht gegen Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität, in: Baer, Susanne et al (Hrsg.), *Schriften zur Gleichstellung*, Baden-Baden: Nomos
- Ahmed, Sara/ Stacey, Jackie 2001: *Thinking Through the Skin*, New York: Routledge
- Ahmed, Sara 2004: Collective Feelings. Or, The Impressions Left by Others, in: *Theory, Culture & Society* 21/ 2, London/ Thousand Oaks/ New Delhi: Sage Publications, 25-42, <https://doi.org/10.1177/0263276404042133>
- Alvarado-Dupuy, Flora/ Doll, Anna/ Purth, Valerie/ Wagner-Steinrigl, Sabine 2019: *Abhilfe gegen sexuelle Belästigung, Leitfaden für Arbeitgeber_innen*, Wien: Gleichbehandlungsanwaltschaft
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland, Duisburg: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/handout_umfrage_sex_belaestigung_am_Arbeitsplatz_beschaeftigte.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (04.03.2022)
- Baer, Susanne 2009: Sexuelle Selbstbestimmung? Zur internationalen Rechtslage und denkbaren Konzeptionen von Recht gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung, in: Claudia Lohrenscheit (Hrsg.), *Sexuelle Selbstbestimmung als Menschenrecht*, Baden Baden: Nomos, 89-118
- Beneder, Beatrix 1996: *Servierkörper – Der Körper der Serviererin. Das Gasthaus im Spannungsfeld zwischen Besuchenden und Bedienenden, Entwürfe zu einer politischen Theorie des Gasthauses*, Diplomarbeit: Wien
- Benke, Nikolaus 2018: Unsystematische Bemerkungen zu Sexismus in der Werbung, in: *Auf dem Weg zur Gleichbehandlung*, Festschrift für Ingrid Nikolay-Leitner, Wien: OGB Verlag, 310-324
- Beratungsstelle Frauen-Notruf Münster 2018: Luisa ist hier, URL: <https://luisa-ist-hier.de/> (03.04.2022)
- BMI (Bundesministerium für Inneres) 2022: Änderung der Geschlechtszugehörigkeit, Allgemeine Informationen, URL: https://www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente_und_recht/%C3%84nderung-der-Geschlechtszugeh%C3%B6rigkeit.html#:~:text=Diese%20intersexuellen%20Personen%20haben%20ein,oder%20%22offen%22%20zur%20Verf%C3%BCgung. (17.03.2022)
- Bose, Käthe von/ Klein, Isabel 2020: Intime Arbeit - prekäre Körper? Zur Bedeutung von Körperarbeit in vergeschlechtlichten Arbeitsfeldern, in: *Open Gender Journal* 2020, <https://doi.org/10.17169/ogj.2020.89>
- Bourdieu, Pierre 2012: *Die männliche Herrschaft*, Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Braun, Lily 1901: *Die Frauenfrage, ihre geschichtliche Entwicklung und wirtschaftliche Seite*, Leipzig: Verlag von S. Hirze
- Bundeskanzleramt 2020: *Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2018 und 2019 Teil I*
- Bundesministerium für Arbeit 2021: Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, URL: https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/sexuelle_belaestigung_am_arbeitsplatz/Seite.2550002.html (27.02.2022)
- Coffey, Julia/ Farrugia, David/ Adkins, Lisa/ Threadgold, Steven 2018: Gender, Sexuality, and Risk in the Practice of Affective Labour for Young Women in Bar Work, in: *Sociological Research Online* Vol. 23(4), 728-743, <https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1177/1360780418780059>

- Crang, Philip 2004: It's Showtime: On the Workplace Geographies of Display in a Restaurant in Southeast England, in: The Blackwell Cultural Economy Reader, Oxford: Blackwell Publishing, 307-326
- Chemaly, Soraya 2019: Rage Becomes her. The Power of Women's Anger, New York: Atria
- Dalhoff, Maria 2021: Debating Sexual Consent, Ein solidarisch-kritischer Blick auf die feministische Errungenschaft sexueller Einvernehmlichkeit, in: Hawel, Marcus (Hrsg.), Work in Progress. Work on Progress, Beiträge kritischer Wissenschaft, Schwerpunktthema Solidarität in der Krise, Doktorand*innen-Jahrbuch 2021 der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Hamburg: VSA Verlag
- Degele, Nina 2005: Arbeit konstruiert Geschlecht. Reflexionen zu einem Schlüsselthema der Geschlechterforschung, in: Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien Jg. 11, Nr. 1: Arbeit und Geschlecht, Stuttgart: Verlag Barbara Budrich, 13-39
- Dörre, Klaus 2017: Prekarität, in: Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, Baden-Baden: Nomos, 258–262, <https://doi.org/10.5771/9783845276021-258>
- Douglas, Mary 2003: Purity and Danger, An Analysis of Concepts of Pollution and Taboo, London/ New York: Routledge
- Dowling, Emma 2012: The Waitress, On Affect, Method and (Re)presentation. Cultural Studies, Critical Methodologies 12(2): 109-117, <https://doi.org/10.1177/1532708611435215>
- Duttweiler, Stefanie 2017: Sexualität, in: Gugutzer, Robert u.a. (Hrsg.): Handbuch Körpersoziologie. Band 2: Forschungsfelder und Methodische Zugänge, Wiesbaden: Springer, 232-244
- Elsuni, Sarah 2014: Geschlechtsbezogene Gewalt als Menschenrechtsverletzung, in: Lembke, Ulrike (Hrsg.), Menschenrechte und Geschlecht, Schriften zur Gleichstellung, Band 38, Baden-Baden: Nomos 218-244
- Erickson, Karla 2004: Bodies at Work. Performing Service in American Restaurants, in: Space and Culture 7/1, London/ Thousand Oaks/ New Delhi: Sage Publications, 76-89, <https://doi.org/10.1177/1206331203256581>
- Erickson, Karla 2010: Talk, touch, and intolerance, Sexual harassment in an overtly sexualized work culture, in: Williams, Christine/ Dellinger, Kirsten (Hrsg.): Gender and Sexuality in the Workplace, Research in the Sociology of Work, Volume 20, Emerald Group Publishing Limited, 179–202
- Fachkräfteverordnung 2020 (Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, mit der für das Jahr 2020 Mangelberufe für die Beschäftigung von ausländischen Fachkräften festgelegt werden) StF: BGBI. II Nr. 421/2019
- Falch, Bernhard 2020: Queer Refugees, Sexuelle Identität und repressive Heteronormativität als Fluchtgrund, Wiesbaden: Springer
- Foucault, Michel 1976: Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit 1, Frankfurt am Main: Suhrkamp
- FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2011: Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung, Ergebnisse auf einen Blick, Wien: FRA, URL: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_de.pdf
- Frisse, Juliane 2018: Berufsrisiko Hand am Hintern, ZEIT Online, URL: <https://www.zeit.de/arbeit/2018-02/sexuelle-belaestigung-arbeitsplatz-gastronomie-hotel/komplettansicht> (04.03.2022)
- Gildemeister, Regine/ Wetterer, Angelika 1992: Wie Geschlechter gemacht werden, Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung, Freiburg i. Br.: Kore Verlag

- Gräber, Marleen/ Horten, Barbara 2021: Sexuelle Belästigung ohne Körperkontakt („catcalling“) – zukünftig ein Straftatbestand?, in: *Forens Psychiatr Psychol Kriminol* (2021) 15: 205–208, <https://doi.org/10.1007/s11757-021-00654-z>
- Griffin, Justine 2016: St. Petersburg restaurant wants to help women escape bad dates, URL: <https://www.tampabay.com/news/business/retail/see-how-one-st-petersburg-restaurant-wants-to-help-women-escape-bad-dates/2307797/> (03.04.2022)
- Gutek, Barbara 1989: Sexuality in the Workplace. Key Issues in Social Research and Organisational Practice, in: Müller, Ursula u.a. (Hrsg.), *Geschlecht und Organisation*, Wiesbaden: Springer, 321–337
- Gutek, Barbara 1995: How Subjective Is Sexual Harassment? An Examination of Rater Effects, in: *Basic and Applied Social Psychology* 1995, 17(4), 447–467
- Hall, Elaine J. 1993: Waitering/ Waitressing: Engendering the Work of Table Servers, in: *Gender and Society* 7/3, London/ Thousand Oaks/ New Delhi: Sage Publications, 329–346, <https://doi.org/10.1177/089124393007003002>
- Haug, Frigga (Hrsg.) 1991: *Sexualisierung der Körper*, Berlin/ Hamburg: Argument Verlag
- Hausbichler, Beate 2018: #MeToo: Über die größte zivilgesellschaftliche Kampagne gegen sexuelle Übergriffe - und wie sie überhaupt möglich wurde, in: *Frauen. Wissen. Wien. Nr.7, #meToo, Die Debatte aus österreichischer Perspektive*, Wien: MA21B Selbstverlag, 7–16
- Hochschild, Arlie 1990: *Das gekaufte Herz, Zur Kommerzialisierung der Gefühle*, Frankfurt am Main: Campus
- Holland, Kathryn J./ Cortina, Lilia M. 2013: When sexism and feminism collide: The sexual harassment of feminist working women, in: *Psychology of Women Quarterly*, 37(2), 192–208, <https://doi.org/10.1177/0361684313482873>
- Holzleithner, Elisabeth 2002: Sexuelle Autonomie, Ein Konzept im Spannungsfeld von Recht, Macht und Freiheit, in: *Olympe, Feministische Arbeitshefte zur Politik*, Heft 17, 48–59
- Holzleithner, Elisabeth 2012: Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht? Ein Streifzug durch feministische Rechtswissenschaften und Legal Gender Studies, in: *Gender Initiativkolleg (Hrsg.), Gewalt und Handlungsmacht, Queer_Feministische Perspektiven*, Reihe „Politik der Geschlechterverhältnisse“, Frankfurt/ New York: Campus Verlag
- Holzleithner, Elisabeth 2014: Emanzipatorisches Recht – Eine queer_intersektionale Analyse, in: *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung, Soziale Realitäten und Rechtspraxis*, Baden-Baden: Nomos, 103–124
- Holzleithner, Elisabeth 2015: *Legal Gender Studies. Grundkonstellationen und Herausforderungen*, juridikum, Wien, 471–481
- Holzleithner, Elisabeth 2016: Menschenrechte in feministischer Kritik, Aktuelle Debatten und Umsetzungskrisen, in: *Leicht, Imke et al, Feministische Kritiken und Menschenrechte, Reflexionen auf ein produktives Spannungsverhältnis*, Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich, 21–38
- Holzleithner, Elisabeth 2017: Sexuelle Selbstbestimmung als Individualrecht und als Rechtsgut, Überlegungen zu Regulierungen des Intimen als Einschränkung sexueller Autonomie, in: *Lembke, Ulrike (Hrsg.), Regulierungen des Intimen, Sexualität und Recht im modernen Staat*, Wiesbaden: Springer, 31–50
- Holzleithner, Elisabeth 2019: Geschlecht als Anerkennungsverhältnis, Perspektiven einer Öffnung der rechtlichen Kategorie im Zeichen des Prinzips gleicher Freiheit, in: *Jahrbuch des öffentlichen Rechts der Gegenwart, Neue Folge (JöR)*, Jahrgang 67, Heft 1, Tübingen: Mohr Siebeck, 457–485
- Holzleithner, Elisabeth/ Doll, Isabell 2019: Wege zur Geschlechtergleichstellung im Spiegel zeitenössischer fachjuristischer Kommentare, in: „Sie meinen es politisch!“ 100 Jahre

- Frauenwahlrecht in Österreich: Geschlechterdemokratie als gesellschaftspolitische Herausforderung, Wien: Löcker Verlag, 333-356
- Hopf, Herbert/ Mayr, Klaus/ Eichinger, Julia/ Erler, Gregor 2021: GIBG², Wien: MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung
- ILGA World: Mendos, Lucas Ramon/ Botha, Kellyn/ Lelis, Rafael Carrano/ López de la Peña, Enrique/ Savelev, Ilia/ Tan, Daron 2020: State-Sponsored Homophobia 2020: Global Legislation Overview Update, Genf: ILGA, URL: https://www.lsvd.de/media/doc/1245/ilga_world_state_sponsored_homophobia_report_global_legislation_overview_update_december_2020.pdf (07.03.2022)
- Jones, Rachel/ Gulick, Elsie 2009: Reliability and Validity of the Sexual Pressure Scale for Women-Revised, in: Research in Nursing & Health 32, 71-85, <https://doi.org/10.1002/nur.20297>
- AKOÖ 2014 (Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich): Die besten und die härtesten Jobs Österreichs - Berufe mit geringen bzw. hohen Belastungen, Linz: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, URL: https://ooe.arbeiterkammer.at/service/presse/PKU_2014-12-05_AKArbeitsgesundheitsmonitor.pdf (27.02.2022)
- AKOÖ 2018 (a) (Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich): Arbeitsklimaindex (01/2018), Kellner/innen wollen wechseln, Linz: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, URL: https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsundgesundheit/arbeitsklima/arbeitsklima_index/Arbeitsklima_Index_2018_April.html (27.02.2022)
- AKOÖ 2018 (b) (Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich): Arbeitsklimaindex (03/2018), Kein Auskommen mit dem Einkommen, Aus der Arbeitslosigkeit ins Prekariat, Linz: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, URL: https://ooe.arbeiterkammer.at/service/presse/Gastronomie_und_Reinigung_Geld_reicht_nicht_aus.html (27.02.2022)
- AKOÖ 2018 (c) (Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich): Arbeitsklimaindex (04/2018): Sexuelle Belästigung nimmt zu, Frauen werden diskriminiert und benachteiligt, Linz: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, URL: https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsundgesundheit/arbeitsklima/arbeitsklima_index/Arbeitsklima_Index_2018_November.html (04.03.2022)
- AKOÖ 2019 (Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich): Arbeitsklimaindex (03/2019), Ein Fünftel will wechseln, Hohe Dynamik auf dem Arbeitsmarkt, Linz: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, URL: https://ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/arbeitsklimaindex/aki2019/AKI_2019_3_September.pdf (27.02.2022)
- Klinger, Cornelia 2004: Macht – Herrschaft – Gewalt, in: Rosenberger, Sieglinde K./ Sauer, Birgit (Hrsg.), Politikwissenschaft und Geschlecht, Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG, 83-107
- Kugler, Thomas/ Nordt, Stephanie 2009: Sexuelle Identität als Thema der Menschenrechtsbildung, Lebensformenpädagogik – Ein praktischer Beitrag zum diskriminierungsfreien Zugang zu Bildung, in: Lohrenscheit, Claudia (Hrsg.), Sexuelle Selbstbestimmung als Menschenrecht, Baden Baden: Nomos, 197-215
- Lang, Sabine 2004: Politik - Öffentlichkeit - Privatheit, in: Rosenberger, Sieglinde K./ Sauer, Birgit (Hrsg.), Politikwissenschaft und Geschlecht, Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG
- LaPointe, Eleanor 1992: Relationships with Waitresses: Gendered Social Distance in Restaurant Hierarchies, in: Qualitative Sociology 15/4, Springer, 377-393, <https://doi.org/10.1007/BF00989847>
- Leicht, Imke 2015: Sexuelle Selbstbestimmung als Menschenrecht, in: Homosexualität und Schule, Opladen/ Leverkusen: Verlag Barbara Budrich, 17-35

- Leidner, Robin 1991: Serving Hamburgers and Selling Insurance. Gender, Work, and Identity in Interactive Service jobs, in: Müller, Ursula u.a. (Hrsg.), *Geschlecht und Organisation*, Wiesbaden: Springer, 445-468
- Lembke, Ulrike 2012: Gewalt im Geschlechterverhältnis, Recht und Staat, in: Lembke, Ulrike/ Foljanty, Lena: *Feministische Rechtswissenschaft*, Baden Baden: Nomos, 235-258
- Lerum, Kari 2004: Sexuality, Power, and Camaraderie in Service Work, in: *Gender and Society* 18/6, London/ Thousand Oaks/ New Delhi: Sage Publications, 756-776, <https://doi.org/10.1177/0891243204269398>
- Lorenz, Renate/ Kuster, Brigitta 2007: *Sexuell Arbeiten, eine queere Perspektive auf Arbeit und prekäres Leben*, Berlin: b-books
- MacKinnon, Catharine A. 1979: *Sexual Harassment of Working Women*, New Haven/ London: Yale University Press
- MacKinnon, Catharine A. 1989: *Toward a Feminist Theory of the State*, Harvard: Harvard University Press
- MacKinnon, Catharine A. 2017: *Butterfly Politics*, Cambridge/ London: The Belknap Press of Harvard University Press
- Matulewicz, Kaitlyn 2016: Law's Gendered Subtext: The Gender Order of Restaurant Work and Making Sexual Harassment Normal, in: *Feminist Legal Studies* 2016, 24(2), Dordrecht: Springer, S. 127-145. doi: 10.1007/s10691-016-9322-z
- Mayring, Philipp 2003: *Qualitative Inhaltsanalyse, Grundlagen und Techniken*, Weinheim/ Basel: Beltz UTB
- Mayring, Philipp 2015: *Qualitative Inhaltsanalyse, Grundlagen und Techniken*, Weinheim: Beltz
- McDowell, Linda 2009: *Working Bodies. Interactive Service Employment and Workplace Identities*: Wiley-Blackwell
- Mokgalabone, Thato 2020: *Bodywork and Waitressing: The Experiences of Waitresses in Johannesburg*, (Master's Dissertation), Johannesburg: University of Johannesburg. URL: <http://hdl.handle.net/102000/0002> (Aufruf: 05.11.2021).
- Müller, Ursula 1993: Sexualität, Organisation und Kontrolle, in: Müller, Ursula u.a. (Hrsg.), *Geschlecht und Organisation*, Wiesbaden: Springer, 338-354
- Müller, Ursula 2013: *Geschlecht und Organisation. Wandel als Kontinuität. Bilanz und Ausblick*, in: Müller, Ursula u.a. (Hrsg.), *Geschlecht und Organisation*, Wiesbaden: Springer, 527-537
- Müller, Ursula 2013: Kommentar, in: Müller, Ursula u.a. (Hrsg.), *Geschlecht und Organisation*, Wiesbaden: Springer, 318-320
- Müller, Ursula/ Schröttle, Monika 2004: *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland, Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen* in, Berlin: Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Nussbaum, Martha 1995: Objectification, in: *Philosophy and Public Affairs* Vol. 4/2, Wiley, 249-291, www.jstor.org/stable/2961930
- ÖIF (Österreichisches Institut für Familienforschung) 2011: *Gewalt in der Familie und im nahen sozialen Umfeld, Österreichische Prävalenzstudie zur Gewalt an Frauen und Männern*, Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien URL: https://www.gewaltinfo.at/uploads/pdf/bmwfi_gewaltpraevalenz-2011.pdf
- Oschischnig, Ulrike 2021: *Gastronomie: Branchendaten*, Wien: Wirtschaftskammer Österreich, URL: https://www.wko.at/branchen/tourismus-freizeitwirtschaft/gastronomie/B_601_2021.pdf (27.02.2022)

- Ott, Veronika 2018: Sexarbeit - Sexualität - Arbeit. Soziale Arbeit im Kontext Sexarbeit als Aushandlung an den Grenzen des gesellschaftlich Normalen, in: Soziale Probleme 29/2, Wiesbaden: Springer, <http://doi.org/10.1007/s41059-018-0050-2>
- Penz, Otto/ Sauer, Birgit 2016: Affektives Kapital. Die Ökonomisierung der Gefühle im Arbeitsleben, Frankfurt/ New York: Campus Verlag
- Powers, Ráchael A./ Leili, Jennifer 2016: “Yeah, We Serve Alcohol, but... We Are Here to Help”: A Qualitative Analysis of Bar Staff’s Perceptions of Sexual Violence, in: Violence and Victims 31/4, Springer Publishing Company, 692-706, <http://dx.doi.org/10.1891/0886-6708.VV-D-14-00047>
- Randzio-Plath, Christa 2021: Frauenrechte sind Menschenrechte – Weltweit, Alte Gefahren, neue Herausforderungen, Marburg: Schüren Verlag GmbH
- Rastetter, Daniela 2008: Zum Lächeln verpflichtet. Emotionsarbeit im Dienstleistungsbereich, Frankfurt am Main/ New York: Campus
- Rechnungshof Österreich 2020: Allgemeiner Einkommensbericht 2020, Bericht des Rechnungshofes, Wien: Rechnungshof Österreich, URL: https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home_1/home_1/Allgemeiner_Einkommensbericht_2020.pdf
- Robertsen, Beth 2018: Does ‘Ask for Angela’ actually work?, URL: <https://thetab.com/uk/soton/2018/02/09/does-ask-for-angela-actually-work-71805> (03.04.2022)
- ROC (The Restaurant Opportunities Centers United) 2014 (a): The Glass Floor, Sexual Harassment in the Restaurant Industry, New York, URL: <https://forwomen.org/wp-content/uploads/2015/09/The-Glass-Floor-Sexual-Harassment-in-the-Restaurant-Industry.pdf>
- ROC (The Restaurant Opportunities Centers United) 2014 (b): The Great Service Divide, Occupational Segregation & Inequality in the US Restaurant Industry, New York
- Römisch, Kathrin/ Witzmann, Franziska 2021: Mit Leichter Sprache (Un)Recht verstehen, Zwei Beispiele aus der Arbeit des Bochumer Zentrums für Disability Studies, juridikum 2, Verlag Österreich, 150-153
- Samuelson, Kate: Just Ask for Angela: The Bars Using Codewords to Help People Escape Threatening Dates, URL: <https://time.com/4668756/ask-for-angela-angel-shots-bars-safety/> (03.04.2022)
- Sauer, Birgit 2018: #MeToo. Sexualisierte Gewalt in der öffentlich-politischen Debatte, in: Frauen. Wissen. Wien. Nr.7, #meToo, Die Debatte aus österreichischer Perspektive, Wien: MA21B Selbstverlag, 37-49
- Schäfer, Martin Thomas 2018: Zur Strafbarkeit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Dissertation, TOBIAS-lib Universitätsbibliothek Tübingen
- Scheibelhofer, Paul 2018: #metoo und Männlichkeit. Soziologische Zugänge zu Perspektiven auf die Überwindung sexueller Gewalt, in: Frauen. Wissen. Wien. Nr.7, #meToo, Die Debatte aus österreichischer Perspektive, Wien: MA21B Selbstverlag, 25-35
- Schrötte, Monika/ Meshkova, Ksenia / Lehmann, Clara u.a. 2019: Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention, Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf;jsessionid=0290E7C9A21B726797391076038F23DD.intranet241?__blob=publicationFile&v=3
- Schwerarbeitsverordnung: StF: BGBl. II Nr. 104/2006: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004643> (27.02.2022)
- Seifert, Leonie 2017: Rate mal, was ich gerne mit dir machen würde, ZEIT Online: <https://www.zeit.de/arbeit/2017-11/sexuelle-belaestigung-arbeitsplatz-leserinnen> (04.03.2022)

- Snaiderman, Dahlia 2019: Erin Wade on Creating a Safe, Inclusive Work Environment: <https://pos.toasttab.com/blog/on-the-line/inclusivity-in-restaurants-and-dealing-with-harassment> (09.01.2022)
- Stadt Graz 2019: Luisa ist da, https://www.graz.at/cms/beitrag/10333761/7753526/Luisa_ist_da.html, (03.04.2022)
- Theißl, Brigitte 2019: Gastgewerbe: Wintersaison mit miesen Arbeitsbedingungen eröffnet, URL: <https://www.derstandard.at/story/2000111507349/gastgewerbe-wintersaison-fuer-miese-arbeitsbedingungen-eroeffnet> (27.02.2022)
- Warner, Michael 1991: Fear of a Queer Planet: Queer Politics and Social Theory, 3–17.
- Weeks, Jeffrey 2004: The Rights and Wrongs of Sexuality, Hart Publishing
- Williams, C./ Dellinger, K. (Hrsg.) 2010: Gender and sexuality in the workplace, Emerald Publishing Limited, doi:10.1108/S0277-2833(2010)0000020003
- Wilz, Sylvia M. 2013: Organisationale Prozesse: Arbeitsteilung und Segregation, in: Müller, Ursula u.a. (Hrsg.), Geschlecht und Organisation, Wiesbaden: Springer, 400-403
- WKO 2021: Entstehung des nominellen BIP – Österreich, Wien: Wirtschaftskammer Österreich, URL: https://wko.at/statistik/jahrbuch/vgr-entstehung.pdf?_gl=1*fkvw03*_ga*Mzg4MTM4NDYuMTYyMTA4MTcwMA..*_ga_4YHGVSN5S4*MTYzMjEzODE5NS4xMS4xLjE2MzIxMzgyOTEuMzY.&_ga=2.259022858.1403819318.1632138196-38813846.1621081700
- Wirtschaftskammer Niederösterreich 2021: Lohntabelle ab 1. April 2021, St. Pölten: Wirtschaftskammer Niederösterreich

Abstract

Diese Arbeit fragt nach dem Verhältnis von sexueller Autonomie und der teils impliziten, teils expliziten, allenfalls jedoch betriebsübergreifenden Erwartung an in der Gastronomie beschäftigte Frauen, zur Aufrechterhaltung einer positiven Stimmung und Steigerung des Umsatzes dienstleistungsorientierte Arbeit zu leisten, welche den verzeihenden Umgang mit sexueller Belästigung einschließt. Dazu wurden vier in Wien beschäftigte Servicekräfte zu ihren Erfahrungen mit sexualisiertem Verhalten am Arbeitsplatz befragt und die Ergebnisse der Interviews in Rückbezug auf das GIBG ausgewertet.

Die Arbeit kommt zu dem Ergebnis, dass fehlende Umgangsnormen, geringes Rechtsbewusstsein, prekäre Anstellungsverhältnisse, das oft sexualisierte Arbeitsklima und der informelle Verhaltenskodex der Branche dazu führen, dass Servicekräfte auf der Arbeit bisweilen verzeihender mit sexueller Belästigung umgehen, als sie dies privat tun würden. Dadurch kann in der Gastronomie ein Zusammenhang zwischen ökonomischer Abhängigkeit, heteronormativen Geschlechternormen und sexueller Belästigung beobachtet werden, welcher dazu führt, dass die sexuelle Autonomie von Servicekräften potenziell eingeschränkt wird. Geschlechtsbezogene Rollenerwartungen dienen der Branche zur Rechtfertigung von Ungleichbehandlung, obwohl diese gemäß GIBG verboten ist. Diese Arbeit liefert Antworten in Bezug darauf, wie diese Einschränkung vonstattengeht, welche strukturellen Bedingungen diese Einschränkung befördern, und was unternommen werden kann, um ihr entgegenzuwirken.