

# ZeitZeichen

NUMMER 1 | MÄRZ 2025 | Magazin der Kath. Arbeitnehmer:innen Bewegung Österreich | 70. Jahrgang | 5 Euro | Jahresabo 17€

70  
JAHRE  
ZeitZeichen

## Tatort Arbeitsplatz Formen der Gewalt gegen Frauen

FOTO: C. A. KNIE



### „Act4Respect“

**Anja Gurtner:** Der Verein „sprungbrett“ berät betroffene Mädchen und Frauen **Seite 6**

### Gewalt und „Caring Masculinities“

**Elli Scambor:** „Fürsorgliche Männlichkeit“ und geteilte Sorgearbeit als Prävention **Seite 10**

### Kein Kavaliersdelikt

**Klaudia Friebe:** Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz **Seite 4**

## Inhalt

- 3 **Kommentar**  
ANNA WALL-STRASSER
- 4 **Kein Kavaliersdelikt**  
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz  
KLAUDIA FRIEBEN
- 6 **„Act4Respect“**  
Der Verein „sprungbrett“ berät betroffene Mädchen und Frauen  
ANJA GURTNER
- 8 **Würde sicherstellen**  
Erfahrungen aus der Betriebsseelsorge Oberösterreich  
ELISABETH ZEINDLINGER
- 9 **Kommentar**  
KARL IMMERVOLL
- 10 **Gewalt und „Caring Masculinities“**  
„Fürsorgliche Männlichkeit“ und geteilte Sorgearbeit als Prävention  
ELLI SCAMBOR
- 12 **Tatort Gesundheitswesen**  
Gewalterfahrungen und Handlungsoptionen von Beschäftigten  
ANNELIESE ERDEMGIL-BRANDSTÄTTER
- 15 **Von Mann zu Mann**  
Männernotruf: Darüber reden braucht Mut, darüber reden macht Mut  
MARTIN HOCHEGGER
- 16 **Neuer steirischer KAB-Vorstand**  
Neuwahl bei Studientag in Graz  
MARTIN HOCHEGGER
- 17 **Glaube, Arbeit, Widerstand**  
Überlegungen zum 80. Todestag von Marcel Callo  
HEINZ MITTERMAYR
- 18 **Wirksam werden in der Spur Jesu**  
Gedanken von Regina Petrik, Generalsekretärin der KAÖ  
REGINA PETRIK
- 19 **70 Jahre KAB-Zeitung**  
Rückblick und Gratulation  
HANS GRUBER
- 20 **Buch-Tipp**

## Editorial

*Gewalt gegen Frauen ist nicht nur ein häusliches Problem, es ist auch eines am Arbeitsplatz. Es tritt in unterschiedlichen Formen auf. Zu den häufigsten zählen sexuelle Übergriffe, ein nach wie vor tabuisiertes Thema, keinesfalls aber ein „Kavaliersdelikt“: Claudia Friebe, Vorsitzende des Österreichischen Frauenrings und Bundesfrauenvorsitzende der Produktionsgewerkschaft, informiert über Rechtsgrundlagen und darüber, wie sich betroffene Arbeitnehmer:innen zur Wehr setzen können.*

*In Wien hat der Verein „sprungbrett“, Beratungsstelle für Mädchen und junge Frauen, mit dem Projekt „Act4Respect“ eine eigene Anlaufstelle geschaffen, an der am Arbeitsplatz belästigte Frauen und Mädchen Beratung und Unterstützung erhalten können. „sprungbrett“-Mitarbeiterin Anja Gurtner portraitiert die Initiative. Auch die Referent:innen und Seelsorger:innen bei „mensch&arbeit“, einer Plattform von Betriebsseelsorge und KABÖ in der Diözese Linz, sind immer wieder mit unwürdiger bis übergriffiger Behandlung von Frauen konfrontiert, die Referentin Elisabeth Zeindlinger berichtet aus der Praxis.*

*Inwieweit die ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern dazu beiträgt, Gewalttätigkeit von Männern zu befördern, beschreibt Elli Scambor, Leiterin des Instituts für Männer- und Geschlechterforschung in Graz. Scambor plädiert für neue Rollenbilder von Männern, die auf einer „fürsorglichen Männlichkeit“ basieren. Studien haben gezeigt, dass „caring masculinities“ hinsichtlich Gewalt präventiv wirken.*

*Dem „Tatort Gesundheitswesen“, der mit der Corona-Pandemie Aufmerksamkeit erlangt hat, widmet sich Anneliese Erdemgil-Brandstätter, diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin und Obfrau des Vereins „Health and Violence“. Sie beschreibt alltägliche Aggressions- und Gewalterfahrungen von Mitarbeiter:innen im Gesundheitswesen und legt dar, was Betroffene, Politik und Gesellschaft dagegen tun können. Martin Hochegger, langjähriger Vorsitzender der KAB Steiermark, nunmehr Obmann des „Männernotrufs“, schreibt über Hintergründe von Gewalt bei Männern und das Angebot des Männernotrufs.*

*Außerdem in diesem Heft: Überlegungen von Heinz Mittermayr, Referent der KAB Oberösterreich, zum 80. Todestag von Marcel Callo, dem „Märtyrer der Arbeiter:innenjugend“, der am 19. März 1945 im Konzentrationslager Mauthausen umgekommen ist. Und Gedanken von Regina Petrik, Generalsekretärin der KAÖ, zu Rolle und Selbstverständnis der Katholischen Aktion Österreich und ihrer eigenen Motivation, für die KAÖ tätig zu sein: „Wirksam werden in der Spur Jesu“.*

*Last but not least: „ZeitZeichen“ feiert heuer seinen 70. Geburtstag! Hans Gruber, ehemaliges Vorstandsmitglied der KABÖ und jahrzehntelanger Leser, schaut zurück – und nach vorn!*

Elisabeth Ohnemus, Chefredakteurin

## KOMMENTAR

### ZUR PERSON

**Anna Wall-Strasser**, Theologin, ehem. Betriebsseelsorgerin, langjährig tätig im Bereich mensch&arbeit der Diözese Linz, ist Vorsitzende der Katholischen Arbeitnehmer:innen Bewegung Österreich. FOTO: PRIVAT



## „Stell Dich nicht so an!“

*„Jetzt stell Dich doch nicht so an...!“ – diesen Satz bekam ich oft zu hören, als Kind, als Jugendliche, als junge Frau, wenn ich mich offenkundig wehrte gegen körperliche männliche Übergriffe. Ich erlebte sie in der Familie von ‚lieben Besuchern‘, von älteren Nachbarn, von halbwüchsigen Burschen auf diversen Zelt- oder Hallenfesten, von Kollegen beim Ferienpraktikum in der Gastronomie. Wenn ich mich wehrte, verbal oder nonverbal, und mit zunehmendem Alter auch durchaus handgreiflich, galt ich als unfreundlich, empfindlich, später als frigid oder lesbisch. Auch von Frauen war die Solidarität in diesen Situationen enden wollend, meist reagierten sie hilflos und peinlich berührt und taten ‚als ob eh nichts wäre‘.*

### Männliche Verfügungsgewalt als ungeschriebenes Gesetz

*Das ungeschriebene Gesetz hinter dominantem und übergriffigem männlichem Verhalten lautet(e): als Mädchen, als Frau habe ich mit meinem Körper den Männern zur Verfügung zu stehen. Und wenn ich das nicht dulde, stimmt etwas nicht mit mir. Diese Männer sind normal. Und männliche Verfügungsgewalt über Frauenkörper bedeutet in logischer Folge dann physische und psychische Gewalt an Frauen, bis zum Mord.*

### Ernüchternde Zahlen

*Hat sich diesbezüglich etwas geändert während der letzten 40 Jahre? Ich würde es gerne glauben, nach den vielen Kampagnen gegen Frauengewalt, der Gründung von Schutzräumen und Frauenhäusern, der Einrichtung von helplines... Die Zahlen sind jedoch ernüchternd: repräsentativen Befragungen zufolge (Deutschland 2024) erleben nach wie vor zwei von drei Frauen in ihrem Leben sexuelle Belästigung. Jede dritte Frau in Österreich hat laut Statistik Austria bereits körperliche oder sexualisierte Gewalt erleben müssen. Neben der Öffentlichkeit und der Familie wird der Arbeitsplatz an dritter Stelle als Ort sexueller Übergriffe genannt, jede 4. Frau ist davon betroffen. Und es ist aktuell sogar ein Backlash bemerkbar, in sozialen Medien tun sich Männer hervor*

*mit neuem/altem männlichem Heroismus, der Frauen ganz unverhohlen als ihr Eigentum bezeichnet.*

### Patriarchales Männlichkeitskonstrukt

*Von Gewalt besonders betroffen sind auch immer mehr Trans-/Inter-/Nonbinary-Personen. Diese Menschen sind - so wie Frauen - körperlichen und verbalen Attacken ausgesetzt, allein deshalb, weil sie keine „richtigen/reinen Männer“ sind. Und damit ein Männlichkeitskonstrukt infrage stellen, das in unseren patriarchalen Gesellschaften als Norm gesetzt wird. Es braucht noch viele Kampagnen, um Frauen und Männer und alle dazwischen und außerhalb zu ermutigen, ihre Erfahrungen mit Belästigung und Gewalt zur Sprache zu bringen. Es braucht die Ermutigung für Mädchen, sich selbstbewusst in der Öffentlichkeit zu zeigen, in Gruppen nicht zurückzustecken, sich Übergriffe und Beleidigungen nicht gefallen zu lassen. Es braucht dazu selbstverständliche Frauensolidarität – und ein reflektiertes solidarisches Männerbewusstsein.*



Damit eine Zeitung möglichst ohne Fehler bei den Leser:innen landet, braucht es die genauen und aufmerksamen Augen von **Korrekturleserinnen** – beim Zeitzeichen sind das seit Jahren **Sonja Meißl** und **Wilhelmine Deschberger**. Herzlichen Dank für diesen unentgeltlichen und solidarischen Dienst!

# Kein Kavaliersdelikt

## Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz werden häufig immer noch tabuisiert. Ihre Erscheinungsformen sind vielfältig.

**KLAUDIA FRIEBEN**, Vorsitzende des Österreichischen Frauenrings und ehem. stv. Bundesvorsitzende und Bundesfrauenvorsitzende der PRO-GE, ordnet ein, informiert über Rechtsgrundlagen, die Rechte von Betroffenen sowie ihre Möglichkeiten, sich zur Wehr zu setzen.



Claudia Friebe rät, sexuelle Übergriffe zu benennen und sich dagegen zu wehren: „Die Scham muss die Seite wechseln.“

FOTO: PRIVAT

Jeder Arbeitsplatz muss frei von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sein. Dazu gehören neben körperlichen Übergriffen auch Mobbing oder Stalking. Sie sind häufig ein Ausdruck der Machtverhältnisse, betreffen vorwiegend Frauen und stellen eine Menschenrechtsverletzung dar.

Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sind alles andere als Kavaliersdelikte und strafbar. Sexuelle Belästigung ist ein Angriff auf die Menschenwürde. Grundlage dafür sind das Gleichbehandlungsgesetz in der Privatwirtschaft, das Bundesgleichbehandlungsgesetz für den öffentlichen Dienst, aber auch das Strafrecht.

Sexuelle Belästigung und die Anweisung zur sexuellen Belästigung gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Im Gleichbehandlungsgesetz ist die sexuelle Diskriminierung ausdrücklich verboten. Das Gleichbehandlungsgesetz wendet sich auch gegen Arbeitgeber:innen, die belästigte Arbeitnehmer:innen gegen sexuelle Belästigung von Kolleg:innen bzw. Kund:innen nicht schützen.

Zusätzlich hat Österreich 2024 das ILO-Übereinkommen 190 der Internationalen Arbeitsorganisation ratifiziert und sich damit verpflichtet, das Recht jedes Arbeitnehmers und jeder Arbeitnehmerin in der Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung zu achten, zu fördern und zu verwirklichen.

### Was ist eine Belästigung?

Eine Belästigung liegt vor, wenn ein Verhalten die betroffene Person in der Würde verletzt und eine feindliche oder einschüchternde Arbeitsumgebung schafft und eine negative Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis hat. Ausschlaggebend dafür ist das subjektive Empfinden der belästigten Person. Fühlt sie sich dabei unwohl oder persönlich angegriffen, so ist es höchste Zeit, etwas dagegen zu unternehmen.

### Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann verschiedene Formen haben. Die Übergriffe können visuell, verbal oder körperlich sein bzw. die Form sexueller Erpressung annehmen: Poster von Pin-ups im Arbeitsbereich (auch am

PC), pornografische Bilder am Arbeitsplatz (auch am PC bzw. Mousepad), Anstarren, taxierende Blicke, anzügliche Witze, Hinterherpfeifen, anzügliche Bemerkungen über Figur oder sexuelles Verhalten im Privatleben, eindeutige verbale sexuelle Äußerungen, unerwünschte Einladungen mit eindeutiger (benannter) Absicht, Telefongespräche und Briefe oder E-Mails (oder SMS-Nachrichten) mit sexuellen Anspielungen, Versprechen von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen, Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Verweigerung, zufällige/gezielte körperliche Berührungen (z.B. Po-Kneifen und -Klapsen), Aufforderung zu sexuellen Handlungen, exhibitionistische Handlungen.

### Wenn der Arbeitsplatz zum Tatort wird

Gewalt am Arbeitsplatz ist eine schwere Belastung für die Betroffenen. Das müssen weder jene, die Gewalt erleben, noch ihre Betriebe tatenlos hinnehmen. Vor allem Beschäftigte, die beruflich viel mit Menschen zu tun haben, etwa im Tourismus, im öffentlichen Verkehr oder im Dienstleistungssektor, sind davon besonders betroffen. Die Gewerkschaft vida hat bereits vor vielen Jahren die Initiative „Tatort Arbeitsplatz“ ins Leben gerufen.

### Was können Betroffene tun?

Im Falle von wiederkehrender Belästigung und sexuellen Übergriffen, ist es auf jeden Fall ratsam, sich eine Vertrauensperson zu suchen und sich ihr anzuvertrauen. Im günstigsten Fall

wäre diese Person in einem Verfahren als Zeug:in hilfreich. Im Gleichbehandlungsgesetz ist auch das Benachteiligungsverbot geregelt, dass Personen, die als Zeug:innen auftreten, keine Nachteile im beruflichen Kontext erfahren dürfen.

Gibt es im Betrieb einen Betriebsrat oder eine Personalvertretung, so sollte man sich unbedingt an diese wenden. Es gehört zu den Aufgaben von Belegschaftsvertretungen, zu reagieren. Man kann sich aber auch an die jeweils zuständige Fachgewerkschaft (in den meisten Fällen sind das die Frauenorganisationen) wenden und sich vertraulich beraten lassen. Als Gewerkschaftsmitglied wird man auch rechtlich vertreten. Ist man kein Gewerkschaftsmitglied, so ist es ratsam, sich an die Arbeiterkammer des jeweiligen Bundeslandes oder die nächstgelegene Bezirksstelle zu wenden.

Spezialisiert auf Beratung und Unterstützung bei Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie bietet allen Menschen, die sich diskriminiert, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, Beratung und Unterstützung. Die Gleichbehandlungsanwältinnen sind spezialisiert auf alle Formen von Diskriminierungen, nehmen im Namen von Personen, die sich an sie wenden, mit dem jeweiligen Unternehmen Kontakt auf und vertreten diese auch vor der Gleichbehandlungskommission. Diese Beratung ist kostenlos und vertraulich.

Natürlich ist es auch möglich, bei strafbaren Handlungen sofort bei der Polizei Anzeige zu erstatten und ein Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht anzustreben.

### Rechtliche Folgen bei sexueller Belästigung

Wie schon erwähnt, ist sexuelle Belästigung kein Kavaliersdelikt. Die belästigende Person ist verpflichtet, ihr Verhalten sofort einzustellen. Der Betrieb ist im Rahmen seiner Fürsorge-

pflicht angehalten, unverzüglich ab Kenntnis der sexuellen Belästigung geeignete Abhilfe zu schaffen, sodass die betroffene Person keiner weiteren Belästigung mehr ausgesetzt ist.

Darüber hinaus besteht bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Anspruch auf einen angemessenen Schadenersatz in Höhe von mindestens 1.000 Euro. Handelt ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin verantwortungsvoll, so wird Anzeige gegen die Person, gegen die diese Vorwürfe erhoben werden, erstattet und meist das Dienstverhältnis sofort mit fristloser Entlassung beendet. Es obliegt dann dem Gericht, die Rechtmäßigkeit zu beurteilen und ein entsprechendes Urteil auszusprechen.

### Fristen

Bei Belästigungen ist es notwendig, innerhalb einer bestimmten Frist Ansprüche vor dem Arbeits- und Sozialgericht oder der Gleichbehandlungskommission geltend zu machen. Im Falle von sexuellen Belästigungen sind das drei Jahre, im Falle geschlechtsbezogener Belästigung ein Jahr.

### „Die Scham muss die Seite wechseln“

Eine geschlechtsbezogene Belästigung oder ein sexueller Übergriff hat – wie jede Gewalttat – für die Betroffene persönliche Folgen. Folgen, die sie möglicherweise lange vor allem im psychischen Bereich einschränken. Die Praxis hat gezeigt, dass Betroffene oft psychologische Hilfe in Anspruch nehmen müssen, um das Geschehene zu verarbeiten.

Besonders schlimm ist es, wenn solche Taten von einem/r Vorgesetzten begangen werden. Wie jede Form der Gewalt ist es eine Frage der Macht. Besonders Frauen haben meist Hemmungen, sich zu erklären, weil sie auf den Arbeitsplatz angewiesen sind. Darum mein Rat: Vertrauen Sie sich bitte einer nahestehenden Person an. Nehmen Sie die Beratungsangebote in An-



spruch. Sich jemandem anzuvertrauen hilft. Es sind nicht Sie, die schuld an dieser Situation sind, sondern der/die Täter:in. Auch hier gilt: „Die Scham muss die Seite wechseln“. ■

## BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG

### Gleichbehandlungsanwaltschaft

[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at)  
Tel. 0800/20 61 19 zum Nulltarif  
Mo. bis Do. 9.00 bis 15.00 Uhr und  
Fr. 9.00 bis 12.00 Uhr  
[gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at)

### Kammer für Arbeiter und Angestellte

[www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)  
Kontakte zu allen Kammern in den einzelnen Bundesländern (nach Beschäftigung)

### Österreichischer Gewerkschaftsbund

[www.oegb.at](http://www.oegb.at)  
Tel. 01/53444 39,  
[oegb@oegb.at](mailto:oegb@oegb.at); [frauen@oegb.at](mailto:frauen@oegb.at)  
Kontakt zu allen Frauenorganisationen der Fachgewerkschaften

### Act4Respect Hotline für junge Frauen und Mädchen als Berufseinsteigerinnen

Beratung montags von 11-14 Uhr und donnerstags von 16-19 Uhr österreichweit unter der Nummer 0670/600 70 80 – kostenlos und anonym

# „Act4Respect“

## Der Verein „sprungbrett“ berät betroffene Mädchen und Frauen

Mit dem Projekt „Act4Respect“ hat der Wiener Verein „sprungbrett“ als Beratungsstelle für Mädchen und junge Frauen eine Anlaufstelle geschaffen, die Betroffene von Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Information, Beratung und Unterstützung bietet. ANJA GURTNER, Mitarbeiterin von „sprungbrett“, stellt die Initiative vor.

Denkt man an Gewalt gegen Mädchen und Frauen, stellt man sich möglicherweise eine einsame Gasse vor, in der nachts ein Übergriff stattfindet. Oder man denkt an die hohe Zahl an Femiziden in Österreich (27 waren es 2024!), die meist in den eigenen vier Wänden passieren, vom Partner oder Expartner verübt. Dass auch der Arbeitsplatz Schauplatz von Gewalt, Diskriminierung oder Grenzverletzungen sein kann, ist vielen nicht bewusst. Dennoch berichten 56 Prozent aller Arbeitnehmerinnen, dass sie am Arbeitsplatz bereits sexuell belästigt wurden, wie eine Studie der Arbeiterkammer Oberösterreich 2018 erhob. Das ist mehr als die Hälfte. Und da es sich um ein tabuisiertes Thema handelt, ist die Dunkelziffer noch höher anzusetzen. Das ist mehr als besorgniserregend.

### Gewalt am Arbeitsplatz hat viele Facetten

Der Verein „sprungbrett“ berät, unterstützt und begleitet Mädchen, junge Frauen, trans\*, inter\* und nicht-binäre Personen zwischen 11 und 25 Jahren seit 1987 zu allen Herausforderungen und Themen, die sie beschäftigen. Ein zentraler Fokus ist dabei Berufsorientierung, Lehrstellensuche, Begleitung in den Arbeitsmarkt. Ein weiterer Empowerment, Gewaltprävention und die Unterstützung bei erlebten Übergriffen. „In der persönlichen Beratung, in den Trainings und Workshops, erzählen uns die Jugendlichen von ganz unterschiedlichen Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz“, berichtet Melina Hartmann, Bereichsleiterin der Beratungsstelle „sprungbrett“. So beginnt Gewalt nicht erst

bei einem physischen Übergriff, sondern kann sich auch verbal äußern, durch Herabwürdigungen, sexistische Bemerkungen, Demütigungen, Beschimpfungen oder Drohungen. „Viele junge Frauen, die bei „sprungbrett“ Unterstützung suchen, haben psychische Gewalt erlebt und waren beispielsweise von Mobbing betroffen, in virtuellen wie in physischen Räumen“, erzählt Hartmann.

Besonders präsent am Arbeitsplatz ist strukturelle Gewalt – die Benachteiligung von Mädchen und Frauen, die nicht von Personen direkt ausgeht, sondern in der Arbeitswelt strukturell verankert ist. Dazu zählt zum Beispiel der Gender Pay Gap – Frauen erhalten für die gleiche Tätigkeit mit den gleichen Qualifikationen weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen. In Österreich lag der Gender Pay Gap 2022 bei 18,4 Prozent – weit über dem EU-Durchschnitt von 12,7 Prozent. Frauen haben es auch schwerer, in Führungspositionen zu gelangen, werden bei Beförderungen benachteiligt. Gewisse Tätigkeiten werden ihnen aufgrund veralteter Rollenbilder erst gar nicht zugetraut.

### Sexuelle Belästigung kommt in allen Branchen vor

Schließlich sind Frauen am Arbeitsplatz auch nicht vor sexualisierter Gewalt sicher. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein weit verbreitetes Problem durch alle Berufsbranchen hindurch. Auch hier beginnt die Gewalt nicht erst beim körperlichen Übergriff, sondern kann sich in sexistischen Bemerkungen, anzüglichen



Anja Gurtner ist Öffentlichkeitsarbeiterin des Vereins „sprungbrett“ und Autorin dieses Beitrags, der die Initiative „Act4Respect“ als ein Beispiel von Handlungsmöglichkeiten präsentiert, wie Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz begegnet werden kann. FOTO: PRIVAT

Gesten oder Blicken, durch das Starren auf Körperteile oder das Zusenden von Nacktbildern äußern. „Bei sexueller Belästigung handelt es sich um unerwünschtes, sexualisiertes Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt und das Arbeitsumfeld eintrübt. Es geht um Machtmissbrauch“, weiß Sabine Pek, Bereichsleiterin von „Act4Respect – was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“. „Was unerwünscht ist und was nicht hängt dabei von der subjektiven Wahrnehmung der Betroffenen ab und nicht davon, wie der Täter etwas ‚gemeint hat‘. Da ist das Gesetz sehr progressiv“, ergänzt sie. Wichtig festzuhalten: Sexuelle Belästigung ist, wie auch jede andere Form der Gewalt am Arbeitsplatz, verboten. Rechtlich ist sie im Gleichbehandlungsgesetz und im Strafgesetzbuch geregelt.

### Besonders gefährdet: Frauen am unteren Ende der Hierarchie

Vor allem Personen in vulnerablen Positionen sind von Gewalt am Arbeitsplatz betroffen; Berufseinsteiger:innen, Praktikant:innen, Lehrlinge. Das sind Personen, die sich im hierarchischen System ganz unten befinden, die besonders abhängig sind, weil sie beispielsweise keine finanziellen Rücklagen haben, die eine Kündigung möglich machen würden, weil ihre Aufenthaltsgenehmigung an ihren Job geknüpft ist, weil ihnen das Wissen über ihre eigenen Rechte am Arbeitsplatz fehlt oder die Möglichkeit, diese durchzusetzen. Sehr häufig sind es (junge) Frauen, aber auch Personen mit Migrationserfahrung, die Gewalt am Arbeitsplatz erleben. Die Zahlen, die „Act4Respect“ jährlich erhebt, zeigen, dass ein Großteil der Täter Vorgesetzte sind (40 Prozent), gefolgt von Kollegen (34,55 Prozent).

### Das Kopftuch als Diskriminierungsgrund

Was junge Frauen mit Migrationsgeschichte im „sprungbrett“ sehr häufig in der Beratung thematisieren, sind Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Kopftuchs. Trotz guter Zeugnisse, hoher Motivation und den besten Voraussetzungen, werden sie nicht zu Bewerbungsgesprächen eingeladen, erhalten Absagen ohne ersichtlichen Grund. Manche werden auch direkt gefragt, ob sie das Kopftuch am Arbeitsplatz ablegen würden und werden nach dem Gespräch nicht mehr angerufen. „Das ist frustrierend und zermürend und für die jungen Frauen nicht nachvollziehbar. Wa-

## SPRUNG BRETT

für Mädchen\* und junge Frauen\*



„Act4Respect“, ein Bereich des Vereins sprungbrett, bietet Information, Beratung und Unterstützung bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – für Betroffene, deren Angehörige, Zeug:innen, Arbeitgeber:innen oder Unternehmen. Das Angebot ist eine Initiative in Kooperation mit der Arbeiterkammer Wien. Neben einer Telefonhotline (0670/600 70 80, Montag 11-14 Uhr und Donnerstag 16-19 Uhr) bietet „Act4Respect“ auch persönliche Beratung im Raum Wien an, führt Präventions- und Sensibilisierungsworkshops in Unternehmen und Berufsschulen durch. FOTO: C. A. KNIJE

rum werden sie aufgrund eines Stück Stoffes beurteilt, und nicht wegen ihrer Leistung? Und ich muss sagen, ich frage mich dasselbe“, so Martina Fürpass, Martina Fürpass, die Geschäftsführerin des Vereins „sprungbrett“. Laut Gleichbehandlungsanwaltschaft hat die Diskriminierung von Frauen aufgrund des Kopftuches am Arbeitsplatz stark zugenommen.

### Was es noch braucht

Rechtlich gesehen ist der Fall klar: Gewalt am Arbeitsplatz ist verboten. In der Realität werden Übergriffe im Unternehmen aber häufig geduldet, Vorgesetzte und Kolleg:innen schauen weg, verharmlosen die Gewalt oder schieben die Verantwortung dem Opfer zu (Stich-

word: victim blaming). „Was es braucht, ist mehr Wissen über die eigenen Rechte, darüber, wo ich mich im Falle eines Übergriffes hinwenden kann – also Sensibilisierungskampagnen, die Informationen am besten in mehreren Sprachen bereitstellen“, betont Melina Hartmann. Bessere, langfristige Finanzierung von Beratungseinrichtungen, Präventions- und Sensibilisierungs-Schulungen für Unternehmen, Betriebsrät:innen, Führungspersonen aber auch Mitarbeiter:innen können dazu beitragen, dass Gewalt am Arbeitsplatz nicht ignoriert, sondern klar dagegen vorgegangen wird. „Viele Unternehmen sind hier schon auf einem sehr guten Weg“, betont Sabine Pek, „aber es liegt noch einiges an Arbeit vor uns.“ ■

**IMPRESSUM:** Medieninhaber:in (Verleger:in): Katholische Arbeitnehmer - Bildungs- und Hilfswerk Österreich, 1010 Wien, Spiegelgasse 3/2/6 Herausgeber:in: Katholische Arbeitnehmer:innen Bewegung Österreich, Spiegelgasse 3/2/6, 1010 Wien; 0664/6217198, kab.office@kaoe.at Geschäftsführung: Mag. Gabriele Kienesberger Chefredakteur:in: Mag. Elisabeth Ohnemus Redaktionsteam: Dipl.-Päd. Martin Hochegger, Mag. Gabriele Kienesberger, Maria Langmaier, MSc, Mag. Anna Wall-Strasser Verwaltung/Anzeigen: Mag. Gabriele Kienesberger Layout: Karin Weiß, weisskarin@gmx.at Lektorat: Mag. Wilhelmine Deschberger, Dr. Sonja Meißl. Hersteller:in und Expedit: Druckerei Wograndl/Mattersburg, Verlagsort Mattersburg Bankverbindung: Schelhammer Capital, BIC: BSSWATWW, IBAN: AT93 1919 0000 0012 0659

**OFFENLEGUNG:** Offenlegung im Sinne des § 25 des Bundesgesetzes über die Presse und andere publizistische Medien (BGBl. Nr.314/1981) Medieninhaber:in (Verleger:in): Kath. Arbeitnehmer - Bildungs- und Hilfswerk Österreich, 1010 Wien, Spiegelgasse 3/2/6 Geschäftsführung: Mag. Gabriele Kienesberger Vorstand: Mag. Heinz Mittermayr, Reinhold Grausam Grundlegende Richtlinien des Mediums: Religiöse, soziale und kulturelle Information von Arbeitnehmer:innen.

Die Inhalte der Beiträge geben die Meinung der Autor:innen wieder und müssen nicht mit der Meinung der Redaktion übereinstimmen.

# Würde sicherstellen

## Erfahrungen aus der Betriebsseelsorge Oberösterreich

Unwürdige Behandlung von Frauen am Arbeitsplatz, verbal wie nonverbal, bis hin zu körperlicher Gewalt ist ein Thema, mit dem auch die Referent:innen und Seelsorger:innen von „mensch & arbeit“, einem Zusammenschluss von KAB und Betriebsseelsorge in der Diözese Linz, in Treffpunkten und Betrieben immer wieder konfrontiert sind. **ELISABETH ZEINDLINGER**, Referentin bei „mensch & arbeit“, kommentiert die Situation und skizziert notwendige Schritte zur Überwindung.

**F**rauen sind Gewalt und Diskriminierung im Arbeitskontext ausgesetzt. Seit Ende der 1960er kämpfen Feministinnen dafür, dass „Frauen-arbeit“ als solche anerkannt und finanziell abgegolten wird. Sie fordern gleiche Rechte und Zugang zur Arbeitswelt, die oftmals mit dem Hinweis auf die Mutterrolle verwehrt bleiben. Das geschieht auch heute noch. Für die Kinderbetreuung kommt eher eine Bezahlung der Groß(elter)n mütter in Frage, als der Gedanke, dass

Frauen am Weg zur Leitungsposition. In vielen Sektoren, auch wenn mehrheitlich Frauen tätig sind, steht dennoch ein Mann an der Spitze; wie z.B. an Schulen, im Handel oder in der Pflege. Die „Abwertungstheorie“ besagt laut Katharina Mader, dass, sobald mehr Frauen in einen Beruf oder Branche drängen als Männer, der Lohn sinke.

### Beispiele für Diskriminierung

Das Team mensch & arbeit der Diözese Linz ist ein Zusammenschluss der KAB OÖ und der Betriebsseelsorge. Die Seelsorger:innen sind in Treffpunkten sowie Betrieben in den Regionen tätig und bieten telefonische Konflikt- und Mobbingberatung an. Immer wieder wird das Gespräch im Zusammenhang mit Diskriminierung und Gewalterlebnissen in der Arbeitswelt gesucht. Frauen berichten z.B. von verbaler Gewalt. Einerseits ausgehend von Vorgesetzten, die beschimpfen, schikanieren und cholerisch reagieren oder die eine passiv aggressive Art der Kommunikation an den Tag legen, in der zum Beispiel Informationen vorenthalten oder Entscheidungen von der Führungsposition hinausgezögert werden, um Frauen zu entmachten. Andererseits wird von verbalen Entgleisungen der Kunden gesprochen, die mittels Körperinsatz auch bedrohlich sein können. Manch verbale Attacke hätte sich ins Internet verlegt und werde dort gegen die Privatperson fortgeführt. Ein weiteres Beispiel bezieht sich auf den Toilettengang. Damen WCs befänden sich immer wieder weiter entfernt vom Arbeitsort, entweder auf einem anderen Stock oder sogar auf einer anderen Straßenseite. Außerdem gäbe es

Dienstgeber:innen, die den Toilettengang nur erlauben, wenn die Mitarbeiterin abgelöst werde und das Geschäftslokal so immer besetzt sei. Diese Erschwernisse können zu gesundheitlichen Problemen führen.

Erwähnt sei auch die Benachteiligung durch das Tragen eines Kopftuchs. Junge Musliminnen haben das größte Risiko diskriminiert zu werden. Auch von solchen Beispielen können die Betriebsseelsorger:innen berichten. Eine große Herausforderung für migrantische Frauen sei die oftmals bestehende Angewiesenheit und somit Abhängigkeit an diese eine Arbeitsstelle. Aus dieser Position heraus, werden Mitarbeiterinnen auch bewusst ausgenutzt, da sie sich oftmals nicht getrauen sich zu wehren, um den Arbeitsplatz nicht aufs Spiel zu setzen. Hierzu gibt es Beispiele von Frauen, denen kategorisch die Mittagspause verwehrt worden sei, die lange Arbeitszeiten oder Lehrlinge, die allein Dienstzeiten hätten leisten müssen.

Es bedarf immer noch struktureller Änderungen, Unterstützung bei konkreten Anlässen. Es bedarf des genauen Hinschauens wie Werte und gesellschaftlich verbreitete Rollenbilder unser Arbeitsumfeld beeinflussen und wie diese weitergegeben werden, um Gewalt und Diskriminierung zu verhindern sowie Arbeitsumgebungen sicherzustellen, in denen Mitarbeiter:innen mit Würde behandelt werden. ■

### INFOS:

[www.mensch-arbeit.at](http://www.mensch-arbeit.at)  
Konflikt- und Mobbingberatung:  
[www.mobbingtelefon.at](http://www.mobbingtelefon.at)  
0732/7610 – 3641



Elisabeth Zeindlinger: „Es bedarf immer noch struktureller Änderungen, Unterstützung bei konkreten Anlässen. Es bedarf des genauen Hinschauens wie Werte und gesellschaftlich verbreitete Rollenbilder unser Arbeitsumfeld beeinflussen und wie diese weitergegeben werden, um Gewalt und Diskriminierung zu verhindern.“

sich Väter gleichberechtigt an der Betreuung beteiligen könnten. Dies soll hier beispielhaft erwähnt sein; denn Gewalt- und Diskriminierungsphänomene erscheinen nicht plötzlich aus dem Nichts, sondern entstehen aus einer bestimmten gesellschaftlichen Haltung heraus, die Personengruppen Rollen zuschreibt.

Begriffe wie „Gläserne Decke“, „sticky floor“ oder „leaky pipeline“ beschreiben das systematische nicht Vorwärtsgen können von Frauen. Frauen stehen aus unerklärlichen Gründen an, kommen erst gar nicht vom Boden weg, im Sinne von beruflichen Aufstiegschancen oder es „verschwinden“

## KOMMENTAR

### ZUR PERSON

**Karl Immervoll** ist Theologe, Schuhmacher und Musiker, war Pastoralassistent für Betriebsseelsorge im oberen Waldviertel und unterrichtete an der Lehranstalt für Pastorale Berufe und beim Musikschulverband Heidenreichstein mit Schwerpunkt „Musizieren im Sozialen Raum“. Er leitete den Lehrgang HINGEHEN für Seelsorge und christliches Engagement in der Arbeitswelt und ist seit März 2021 Bundesseelsorger der KABÖ.

FOTO: ERHARD HOIS



## Wo beginnt's?

*Wo fängt Gewalt an? Eines Tages, zeitig am Morgen, steht Karin vor unserer Haustür. In der Hand ein Gewehr, weinend, verzweifelt. Ihr Mann nahm im Streit seine Jagdflinte und gab ein paar Schüsse in die Luft ab. Die von Nachbarn verständigte Polizei nahm ihn mit. Nun bittet sie mich, das Gewehr in Gewahrsam zu nehmen. Michael, Karins Mann, ist ein durchaus liebenswerter Kerl und guter Vater. Aber Alkohol macht ihn unberechenbar. Wann hat hier Gewalt begonnen? Vielleicht auch schon in seiner Kindheit?*

### Gewalt, wo Hilfe verboten wird?

*Szenenwechsel: „Herr Immervoll, Sie sind entlassen!“ Vorangegangen war ein Arbeitskampf um eine Betriebsratswahl in einem großen Textilbetrieb, in dem vorwiegend Frauen beschäftigt waren. Einige Frauen wehrten sich gegen Benachteiligungen, sexuelle Belästigung, gegenseitiges Auspielen seitens der Betriebsleitung, unangemessene Überwachung und einiges mehr. Gemeinsam mit der Gewerkschaft war ich unterstützend dabei. Der Konflikt eskalierte, schlug politisch hohe Wellen, der damalige Landeshauptmann forderte meine Kündigung. Der Betriebsleiter, der sich als „christlicher Unternehmer“ sah, setzte den örtlichen Pfarrer unter Druck und beschwerte sich beim Bischof. Letzterer griff zum Telefon. Nach einer Abkühlungsphase und Sachdarstellung meinerseits nahm er die Entlassung zurück. Aber ich bekam das Verbot, mich weiter dort zu engagieren. Liegt Gewalt auch bei der Verhinderung von Hilfe vor?*

### Sprache als Keim von Gewalt?

*In liturgischen Lesungen höre ich leider noch immer nur die „Brüder“, Landesregierungen verweigern eine geschlechtergerechte Sprache, Redner:innen verwenden mitunter nur die männliche Form. Es heißt dann: „Ihr Frauen seid ja mitgemeint!“ Wenn die Justizministerin einen Gesetzesentwurf in*

*weiblicher Form vorlegt, gibt es einen Aufschrei. Warum? Die Männer sind ja mitgemeint! Liegt nicht in der Sprache schon ein Keim?*

### Verordnete Unterordnung

*Texte der Bibel verschweigen gerne Frauen: Der Prophet Jesaja ging zur Prophetin, sie wurde schwanger und gebar einen Sohn. Im Gegensatz zur Frau, die namenlos blieb, bekam der Sohn einen Namen (Jes 8,3). Im Brief an die Korinther schreibt Paulus von Frauen, die prophetisch reden. Es hat sie also auch damals gegeben! Doch er legt ihnen eine Ordnung auf. Erstens mögen sie sich den Männern unterordnen, denn der Mann ist das Haupt der Frau. Zweitens müssen sie ihr eigenes Haupt verhüllen und dürfen sich nicht die Haare schneiden (1 Kor 11,3-12). Es wäre ja spannend zu wissen wie es weiterging. Offensichtlich haben die Frauen nicht mit Zurückhaltung reagiert, denn schon wenig später heißt es, Frauen sollen in der Versammlung gefälligst schweigen (1 Kor 14,34), vermutlich von einem Abschreiber des Briefes eingefügt.*

*Unsere Kirche rühmt sich, dass es mehr und mehr Frauen in Leitungspositionen gibt. Aber kann von einer gerechten Ordnung gesprochen werden, wenn es bei Entscheidungen wieder die geweihten Männer sind, die das Sagen haben? Wie oft habe ich gehört: „Der Pfarrer bin ich!“ Manchmal ähnlich von Bischöfen. Dabei ist es in der Kirche wie auch in der Gesellschaft insgesamt: Der überwiegende Teil der unbezahlten Arbeit wird von Frauen geleistet. Das kirchliche Ehrenamt ist mehrheitlich weiblich! Und wie sich Paulus auf die Schöpfungsgeschichte beruft, dass die Frau für den Mann erschaffen wurde, so tun es Männer in unserer Kirche: Jesus hat ja nur Männer zu Apostel berufen. Wissen wir das so sicher? Beim Kreuz und als erste beim Grab waren jedenfalls Frauen!*

# Gewalt und „Caring Masculinities“

## „Fürsorgliche Männlichkeit“ und geteilte Sorgearbeit als Prävention

ELLI SCAMBOR, Leiterin des Instituts für Männer- und Geschlechterforschung in Graz, zeigt auf, inwiefern eine ungleiche Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern Gewalt befördert. Somit braucht es die Überwindung traditioneller Männlichkeitsnormen, also einen Wandel hin zu einer „fürsorglichen Männlichkeit“, um Gewalt von Männern präventiv entgegenzuwirken.



Elli Scambor: „Es ist an der Zeit, Männlichkeit neu zu definieren: Nicht durch Dominanz und Kontrolle, sondern durch Fürsorge, Verantwortung und soziale Verbundenheit.“ FOTO: PRIVAT

In gesellschaftlichen Diskussionen über Arbeit stehen meist Löhne, Karrierechancen und wirtschaftliche Produktivität im Mittelpunkt. Doch was oft übersehen wird, ist der immense Bereich unbezahlter Arbeit – die Sorgearbeit, die tagtäglich in Haushalten und Familien geleistet wird. Diese Arbeit, die hauptsächlich von Frauen übernommen wird, ist essenziell für das Funktionieren der Gesellschaft und der Wirtschaft. Dabei beeinflussen sich bezahlte und unbezahlte Arbeit gegenseitig: Wer wenig verdient oder unsichere Beschäftigungsverhältnisse hat, kann sich oft keine Unterstützung für Sorgearbeit leisten und bleibt in Abhängigkeit. Gleichzeitig ist die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen ein zentraler Faktor für soziale Ungleichheiten – und für Gewalt.

Doch was genau hat diese ungleiche Verteilung mit Gewalt zu tun? Und welche Rolle kann fürsorgliche Männlichkeit spielen, um Gewalt vorzubeugen? Ein Blick auf aktuelle Forschungsergebnisse zeigt, dass Geschlechtergerechtigkeit nicht nur ein Ziel der Gleichstellungspolitik ist, sondern auch eine Maßnahme zur Gewaltprävention darstellt.

### Gewalt als Ausdruck von Machtungleichheiten

Eine aktuelle Studie mit 2300 repräsentativ Befragten und mehr als 60 Interviews in Österreich, die sich mit dem Zusammenhang von Geschlechtergerechtigkeit und Lebensqualität befasst, zeigt: Ungleich verteilte Erwerbs- und Sorgearbeit erhöht das Risiko für Gewalt in der Familie erheblich. Wenn Paare annähernd gleich viel Zeit mit unbezahlter Care-Arbeit und mit bezahlter Erwerbsarbeit verbringen, ist das Risiko für Partnerschaftsgewalt am geringsten. Verschiebt sich dieses Verhältnis und wird ungleich, dann steigt das Risiko für Gewalt in der Partnerschaft.<sup>1</sup>

Ungleiche Machtverhältnisse in Partnerschaften steigern zudem das Risiko für häusliche Gewalt. Besonders in Haushalten, in denen Männer das letzte Wort bei Entscheidungen haben und Frauen primär für unbezahlte Arbeit zuständig sind, ist das Risiko für körperliche Gewalt auch gegen Kinder am höchsten (35% berichten von physischer Gewalt). Die Studienergebnisse unterstreichen, dass Gewalt nicht zufällig auftritt, sondern tief in gesell-

schaftlichen Strukturen verankert ist. In Österreich ist ein traditionelles Familienmodell vorherrschend. Nur 16% der Befragten gaben ausgewogene Aufgabenverteilungen im Hinblick auf unbezahlte Sorge- und Hausarbeit in der Partnerschaft an. 67% der befragten Frauen\* gibt an, dass ihr Partner (deutlich) mehr Geld zur Verfügung hat. Knapp drei Viertel aller befragten Frauen\* aber nur die Hälfte der befragten Männer\* stimmten der Aussage gar nicht zu, ein Mann müsse sich gegen seine Frau durchsetzen können.

Haushalte, in denen Frauen finanziell abhängig sind und keine gleichberechtigte Mitsprache haben, weisen eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit für Gewalt auf. Die Machtverhältnisse innerhalb einer Partnerschaft beeinflussen nicht nur das Verhalten der Erwachsenen untereinander, sondern auch die Gewaltwahrnehmung der Kinder. Wer in einem gewaltgeprägten Umfeld aufwächst, ist später häufiger selbst Täter oder Opfer häuslicher Gewalt.

Die Studie zeigt auch, dass Gewalt in Familien abnimmt, wenn Männer eine fürsorgliche Haltung entwickeln und sich aktiv in Sorgearbeit einbringen. Wenn Paare Entscheidungen gemeinsam treffen und sich die Erwerbs- und Care-Arbeit fair aufteilen, sinkt das Risiko für Gewalt signifikant.

### Traditionelle Männlichkeit und Gewalt

Doch warum führt eine ungleiche Arbeitsteilung zu mehr Gewalt? Hier spielt das Konzept der traditionellen

Männlichkeit eine zentrale Rolle. Hegemoniale Männlichkeitsvorstellungen stehen oft in direktem Zusammenhang mit Gewalt. Traditionelle Männlichkeitsnormen betonen Stärke, Durchsetzungsvermögen und die Kontrolle über andere. Gewalt – sei sie physisch, psychisch, sexualisiert oder materiell – wird oft als Mittel zur Aufrechterhaltung dieser Kontrolle eingesetzt. Wenn Männer\* in einem sozialen Umfeld aufwachsen, in dem Emotionen als Schwäche gelten und Dominanz als Stärke, erhöht sich das Risiko für Gewalt in zwischenmenschlichen Beziehungen.

Dies zeigt sich insbesondere für Krisensituationen, wenn Männer\* häufig auf Kontrolle und Gewalt zurückgreifen, um ihre Macht zu erhalten. Gewalt wird dabei nicht nur gegen andere ausgeübt, sondern auch gegen sich selbst – durch riskantes Verhalten, übermäßige Belastung und emotionale Isolation.

Die Forschung zeigt, dass Männer, die in diesen Männlichkeitsnormen gefangen bleiben, häufiger Gewalt als legitimes Mittel der Konfliktlösung betrachten. Die sogenannte „Man Box“ beschreibt diesen engen Rahmen traditioneller Männlichkeitsanforderungen, aus dem Männer oft nur schwer ausbrechen können. Wer nicht stark genug ist oder Sorgearbeit übernimmt, läuft Gefahr, als „unmännlich“ abgestempelt zu werden.

### Fürsorgliche Männlichkeit als Alternative

Ein Gegenmodell zu dieser problematischen Männlichkeit ist das Konzept der „Caring Masculinities“ oder fürsorgliche Männlichkeiten. Dieses Konzept stellt Männlichkeit nicht über Dominanz und Härte, sondern verbindet Männlichkeiten mit Aspekten der feministischen Fürsorgeethik wie Empathie, Zugewandtheit, Fürsorglichkeit und soziale Kompetenz.

Studien zeigen, dass Männer, die sich aktiv an Care-Arbeit beteiligen, nicht

nur zufriedener Beziehungen führen, sondern auch gesünder leben und seltener Gewalt ausüben. Besonders in Partnerschaften, in denen Männer emotionale Verantwortung übernehmen und Sorgearbeit als Teil ihrer Identität begreifen, sinkt das Risiko für Gewalt erheblich.



Elli Scambor: „Männer\*, die Care-Arbeit als Teil ihrer Identität begreifen, profitieren nicht nur selbst davon, sondern tragen auch zu einer sichereren und gerechteren Gesellschaft bei.“ FOTO: PIXABAY/DORIS62

Die Forschung im Rahmen der GEQ-Studien in Österreich, Norwegen und Polen zeigt, dass eine gerechte Verteilung von Care-Arbeit das psychische Wohlbefinden von Männern verbessert und das Risiko für gewaltvolle Konflikte reduziert. Fürsorgende Männer\*, die Care-Arbeit gerecht aufteilen, kommunizieren häufig auch den Arbeitgeber:innen gegenüber die Vereinbarkeitsbedarfe und stellen entsprechende Forderungen. Die Studie belegt zudem, dass Männer, die eine fürsorgliche Haltung entwickeln, weniger anfällig für traditionelle Männlichkeitsnormen sind, weniger Stress durch traditionelle Ernährerrollen empfinden und in gerechteren Beziehungen leben. Dies zeigt sich beispielweise auch daran, dass sie Verantwortung für die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit übernehmen und ge-

meinsam mit den Partner:innen ganz konkrete Pläne machen.

### Wie gelingt der Wandel?²

Um fürsorgliche Männlichkeiten in der Gesellschaft zu unterstützen, braucht es Veränderungen auf mehreren Ebenen:

#### Politische Rahmenbedingungen

Es bedarf wohlfahrtsstaatlicher Regelungen, die Sorgearbeit als zentrale gesellschaftliche Aufgabe anerkennen. Dazu gehören unter anderem einkommenskompensierte und nicht übertragbare Karenzmodelle, die Männer\* ermutigen, ihre Sorgeverantwortung wahrzunehmen. Zudem ist ein flächendeckender Zugang zu qualitativ hochwertiger, ganztägiger Kinderbetreuung nötig, um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit nachhaltig zu gewährleisten.

#### Arbeitswelt und Vorbilder

Unternehmen, Caring Companies, die Modelle wie reduzierte Arbeitszeiten bei vollem Lohn anbieten, können zeigen, dass weniger Stress und mehr Flexibilität zu höherer Motivation und Produktivität führen. Führungskräfte spielen hier eine Schlüsselrolle: Sie sollten als Vorbilder fungieren und aktiv dafür sorgen, dass Care-Arbeit Teil des Arbeitsalltags wird. Die europäische Men in Care Studie (2019 bis 2022³) untersuchte bewährte Praktiken in 21 Unternehmen und konnte zeigen, dass die Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen für Männer\* in den meisten Organisationen noch sehr vorsichtig passiert, und nicht durchgängig mit Gleichstellungs- und Personalstrategien verbunden ist.

#### Gesellschaftliche Maßnahmen und Care-Arbeit

Neben der Unterstützung im beruflichen Umfeld müssen auch Maßnahmen zur Beteiligung von Männern\* in der Care-Arbeit geschaffen werden. Sensibilisierungskampagnen, finanzielle Förderungen sowie der Aufbau

lesen Sie weiter auf S. 14 ►

# Tatort Gesundheitswesen

## Gewalterfahrungen und Handlungsoptionen von Beschäftigten

Die Corona-Pandemie hat ein Phänomen beleuchtet und verstärkt, das lange wenig Beachtung gefunden hat: alltägliche Aggressions- und Gewalterfahrungen von Mitarbeiter:innen im Gesundheitswesen. ANNELIESE ERDEMGIL-BRANDSTÄTTER, diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin und Obfrau des Vereins „Health and Violence“, nimmt das Phänomen in den Fokus, beschreibt den rechtlichen Kontext und legt dar, was Betroffene, Politik und Gesellschaft tun können.

**G**ewalt in der Gesellschaft verstößt gegen die Grundrechte, da sie ein Leben in Würde, Freiheit, Gesundheit und Sicherheit verunmöglicht. Die vielfältigen Auswirkungen betreffen die Opfer von Gewalt, ihre Familien und Freund:innen, das Arbeitsumfeld und die Gesellschaft insgesamt.

### Gewaltdefinition-Internationale Arbeitsorganisation (ILO)<sup>1</sup>

Die ILO definiert im Übereinkommen 190-§1a Gewalt und Belästigung als „eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich, ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung.“

### Gewandelte Gesellschaft und Arbeitswelt: Zunahme von Risikofaktoren?

Über die strukturellen Ursachen, wie Einsparungen und Personal-mangel hinausgehend, kommt es im Gesundheitswesen zu akuter, wiederkehrender sowie situations- und diagnosebezogener Aggression und Gewalt durch: Alkoholabusus, Entzugssyndrome, hirnorganische Erkrankungen, Traumata, Angsterkrankungen, Schmerzen, Demenz, Psychosen, lange Wartezeiten u.a. Aggression und Gewalt kann auch von Angehörigen, Besucher:innen,

Kolleg:innen bzw. Vorgesetzten ausgehen. Die zunehmende Gefährdung in den Gesundheitsberufen kann zu einer Beeinträchtigung der Arbeits- und Versorgungsqualität von Patient:innen führen.

### Formen der Gewalt

Zu den Formen von Gewalt zählen verbal oder nonverbal aggressives Verhalten wie etwa schreien, beleidigen, demütigen, bedrohen, Angst machen; tätliche Angriffe wie kratzen, spucken, treten, boxen, würgen, zerstören von Gegenständen; sexualisierte Gewalt wie sexuelle Belästigung oder andere Gewaltformen, die die sexuelle Integrität verletzen; Stalking, also beharrliches Verfolgen einer Person durch ständige Anrufe, SMS, Mails, Drohbriefe; Mobbing, d.h. konfliktbelastete Kommunikation in Worten, Gesten, Gesprächsverweigerung, regelmäßige Angriffe auf eine Person über längere Zeit; Cyber-Mobbing, d.h. die Verbreitung von Unwahrheiten, Drohungen, Veröffentlichung intimer Details im digitalen Raum; Diskriminierung und Ausgrenzung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Alter, Kultur, Religion und sexueller Orientierung.

### Globale Dimension-ILO Studie 2022

Die weltweite Untersuchung zu Gewalt am Arbeitsplatz zeigt, dass mehr als jede:r fünfte Arbeitnehmer:in entweder von körperlicher, psychischer oder sexualisierter Gewalt im untersuchten Zeitraum betroffen war. Überproportional betroffen waren junge Menschen, Frauen und Migrant:innen. Die ILO betont das Recht eines/einer



Anneliese Erdemgil-Brandstätter: „Wegen der globalen Zunahme von gewaltsamen Angriffen und der damit verbundenen Gefährdung kam während der Covid 19-Pandemie eine Handlungsaufforderung vom Weltärztebund.“

FOTO: PRIVAT

jeden auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt. Wegen der globalen Zunahme von gewaltsamen Angriffen und der damit verbundenen Gefährdung kam während der Covid 19-Pandemie eine Handlungsaufforderung vom Weltärztebund.<sup>2</sup> Weiters verurteilte der Internationale Rat der Krankenpfleger:innen alle Formen von Gewalt gegen die Mitarbeiter:innen der Gesundheits- und Krankenpflege.

### Wiener Kliniken (WIGEV)-Erhebung zu Gewalt 2019 und 2022<sup>3</sup>

Eine der größten Befragungen im deutschsprachigen Raum wurde 2019 von der FH-Bern/Department für Gesundheit durchgeführt. In die Befragung wurden rund dreißigtausend Mitarbeiter:innen von Kliniken des Wiener

Gesundheitsverbundes einbezogen. Von den mehr als siebentausendzweihundert Antwortenden gaben rund fünfundachtzig Prozent an, dass ihnen im Laufe ihres Berufslebens Aggression und Gewalt widerfahren sind. Bezogen auf die letzten zwölf Monate vor der Umfrage, bestätigten dies mehr als einundsechzig Prozent der Mitarbeiter:innen. Die Autorin Sabine Hahn fasst zusammen, dass der überwiegende Teil der Mitarbeiter:innen verbal attackiert wurde. Betroffen sind insbesondere Mitarbeiter:innen mit laufendem Kontakt zu Patient:innen.

Diese Studie bestätigte, dass Aggression und Gewalt in fast gleich hohem Ausmaß von Patient:innen bzw. Bewohner:innen von Gesundheitseinrichtungen als auch Angehörigen und Besucher:innen ausgeht. Männer und Frauen sind gleichermaßen betroffen, der signifikante Unterschied liegt im Alter der Betroffenen, das zwischen achtzehn und fünfundvierzig Jahre liegt.

Unter Einbeziehung der Covid 19-Pandemie wurde die Befragung in den Wiener Kliniken 2022 wiederholt. Die leichte Abnahme von Aggression und Gewalt (außer bei der Zutrittskontrolle) wurde auf die gesetzten Maßnahmen und die Covid-19 Zugangsbeschränkungen zurückgeführt.

### Gesundheitsberufe – Geschlechtsspezifische Dimension von Gewalt in Österreich

Es ist wichtig festzuhalten, dass der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen bei den nichtärztlichen Gesundheitsberufen bei über achtzig Prozent liegt. Das ist deswegen von Bedeutung, da nach einer repräsentativen Erhebung der Statistik Austria 2021 jede dritte Frau von körperlicher und/oder sexualisierter Gewalt betroffen ist. Diese Erhebung bezieht die psychische Gewalt, Stalking, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Grenzüberschreitungen über soziale Medien sowie Gewalt in der Kindheit mit ein.<sup>4</sup> Da Gewalt in Beziehungen

und sexualisierte Gewalt für Frauen eines der größten Gesundheitsrisiken darstellt, muss die Kumulierung von Gewalt im privaten Bereich, im öffentlichen Raum und am Arbeitsplatz gemeinsam betrachtet und in ihren Akut- und Langzeitfolgen diskutiert werden.

Gesundheitliche, soziale und rechtliche Kurz- und Langzeitfolgen umfassen u.a. Verletzungen, psychische Störungen bzw. Erkrankungen, Traumata, den Verlust des Glaubens an die Arbeitskompetenz, Demotivation, herabgesetzte Arbeitszufriedenheit, Angst vor Patient:innen, Vermeidungsverhalten, Krankenstände, Mitarbeiter:innen-Fluktuation, Reduzierung der Arbeitsqualität, Behandlungsabbrüche, Arbeitsplatzverlust sowie Gerichtsverfahren.



Laut einer umfangreichen, im deutschsprachigen Raum durchgeführten Studie aus 2019 gehen „Aggression und Gewalt in fast gleich hohem Ausmaß von Patient:innen bzw. Bewohner:innen von Gesundheitseinrichtungen als auch Angehörigen und Besucher:innen aus“, so Erdemgil-Brandstätter. FOTO: PIXABAY/TOMWIEDEN

Die AK-Wien beschrieb schon vor Jahren, dass nicht nur das tatsächliche Gewalterleben prägt, sondern auch das Wissen, dass am Arbeitsplatz Aggression und Gewalt auftreten und die damit verbundene Angst, eine psychische Belastung darstellt.

### Was kann getan werden?

Präventive Ansätze und systematische Handlungsstrategien<sup>5</sup> umfassen die Analyse bestehender Standards und deren Verbesserung. Dazu gehören technische und personenbezogene Maßnahmen wie z.B. Ausstattung, Farbgestaltung, Beleuchtung, Übersichtlichkeit von Arbeitsbereichen, Notrufsysteme, weiters ein funktionierendes Risiko-, Konflikt-, Stress- und Deeskalationsmanagement als Qualitätsziel im professionellen Umgang mit Gewalt und die Einbeziehung der Thematik in die Aus- und Fortbildung, sowie eine garantierte Nachbetreuung nach Gewaltsituationen. Damit Gewalt nicht als persönliches Berufsrisiko wahrgenommen wird, hat die Nachbetreuung in Form von Zuhören, abschir-

men, begleiten, informieren und dokumentieren große Bedeutung.

Die Unterstützung durch Kolleg:innen, Supervision, Einsatz des Krisenteams, Therapie bei einer posttraumatischen Belastungsstörung und/oder eine vo-

rübergehende Einnahme von Medikamenten ist möglich und wertvoll, weil es die Kurz- und Langzeitfolgen reduzieren kann.

Interne IT-gestützte Meldungen von Aggressions- und Gewaltvorfällen beziehen sich auf die Verantwortung der Arbeitgeber:in (Fürsorgepflicht, AUVA-Meldung, Versicherung), die Klärung der strafrechtlichen Relevanz (Fotodokumentation, Anzeige) und den verstärkten Schutz für Gesundheitsberufe seit 2019 (Strafverschärfung bei Verletzungen, Delikt des Tötlichen Angriffs<sup>6</sup>).

Abschließend sei erwähnt, dass sich die Republik Österreich 2024 für die Umsetzung des völkerrechtlich verbindlichen ILO-Übereinkommens 190, das die umfassende Bekämpfung von Gewalt am Arbeitsplatz fordert, verpflichtet hat.<sup>7</sup>

Die Auseinandersetzung mit Aggression und Gewalt kann betroffen machen und belastend sein, jedoch auch darin stärken, ein umfassendes Verständnis sowie Handlungsfähigkeit zu entwickeln und persönliche Versagens- und/oder Schuldgefühle zu reduzieren. ■

## INFORMATION

Verein „HeVio“ – Health and Violence  
Tel. +43676-3924707  
E-Mail: [fortbildung\\_gewalt@gmx.at](mailto:fortbildung_gewalt@gmx.at)

1 International Labour Organization: Experiences of violence and harassment at work: A global first survey, ILO, Genf 2022 <https://www.ilo.org/publications/major-publications/experiences-violence-and-harassment-work-global-first-survey>

2 Ärzteblatt, 22. Mai 2020 <https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/113057/Gewalt-gegen-Gesundheitspersonal-auch-in-der-Coronakrise-Weltaerztebund-ruft-zum-Handeln-auf>

3 Wiener Gesundheitsverbund: Nulltoleranz bei Gewalt. Rathauskorrespondenz, 6.12.2024 <https://presse.wien.gv.at/presse/2024/12/06/wiener-gesundheitsverbund-nulltoleranz-bei-gewalt>

4 Statistik Austria. Erhebung zu geschlechtsspezifischer Gewalt gg. Frauen 2021 <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/kriminalitaet-und-sicherheit/gewalt-gegen-frauen>

5 Institut „ProDeMa“ <https://prodema-online.de/deeskalation/gewalt-und-aggression>

6 Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) Gesundheitsberufe, Tötlicher Angriff: <https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10002296&FassungVom=2024-10-21&Artikel=&Paragraf=91a&Anlage=&Uebergangsrecht=> Gesundheitsberufe, Körperverletzung: <https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10002296&FassungVom=2023-04-12&Artikel=&Paragraf=83&Anlage=&Uebergangsrecht=&ShowPrintPreview=True>

7 Klares Bekenntnis für Gewaltschutz am Arbeitsplatz, BM für Arbeit und Wirtschaft, Wien 2024 <https://www.bmaw.gv.at/newsletter/Newsletter-10-2024/Arbeitsschutz.html>

Fortsetzung des Beitrags von S. 11 ► von Care-Netzwerken und Unterstützungsstrukturen helfen, Männer\* stärker in der Versorgung pflegebedürftiger Menschen zu verankern.

### Bildungsbereich und Identitätswandel

Von Beginn an sollte im Bildungssystem ein Bild fürsorglicher Männlichkeit adressiert werden (Bsp. ECAROM<sup>4</sup>), sodass der Zusammenhang von Männlichkeit und Care-Arbeit zur Norm wird. Männer\* und Jungen\* sollen befähigt werden, traditionelle männliche Privilegien zu hinterfragen und sich als aktive Gestalter des Wandels zu begreifen.

### Neudefinition von Care

Letztlich muss der Begriff der Care-Arbeit über reine Tätigkeiten hinaus als

eine Haltung der (Selbst-)Fürsorge und Verbundenheit verstanden werden – als Gegenentwurf zu neoliberalen und patriarchalen Wirtschaftsmodellen. Nur durch ein solches Umdenken können fürsorgliche Männlichkeiten nachhaltig in den Alltag integriert werden.

Die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist nicht nur ein wirtschaftliches oder feministisches Problem – sie ist tief mit Gewaltverhältnissen in unserer Gesellschaft verwoben. Traditionelle Männlichkeitsnormen tragen maßgeblich dazu bei, dass Männer\* Macht und Kontrolle auf gewaltsame Weise herstellen. Gleichzeitig zeigen Forschungsergebnisse, dass fürsorgliche Männlichkeit eine wirksame Strategie zur Gewaltprävention darstellt. Männer\*, die Care-Arbeit als

Teil ihrer Identität begreifen, profitieren nicht nur selbst davon, sondern tragen auch zu einer sichereren und gerechteren Gesellschaft bei. Es ist an der Zeit, Männlichkeit neu zu definieren: Nicht durch Dominanz und Kontrolle, sondern durch Fürsorge, Verantwortung und soziale Verbundenheit. Nur so kann eine Zukunft entstehen, in der Gewalt nicht mehr als Mittel der Machterhaltung dient – sondern durch gerechte, respektvolle Beziehungen ersetzt wird. ■

### WEITERE INFORMATIONEN

[www.genderforschung.at](http://www.genderforschung.at)

1 Scambor, Elli, Bergmann, Nadja, Bacher-Posch, Oliver, Danzer, Lisa, Nikolatti, Ronja, Pretterhofer, Nicolas, Sauseng, Jakob & Veronika Suppan (2025, im Erscheinen). Mit Geschlechtergerechtigkeit zu Gewaltprävention. Gender Equality and Quality of Life Study Austria.

2 <https://fairsorgen.at/caring-masculinities/>

3 <https://www.work-with-perpetrators.eu/men-in-care>

4 <https://www.vmg-steiermark.at/de/forschung/ecarom>

Anmerkung zur Schreibweise in diesem Artikel: das Institut für Männer- und Geschlechterforschung in Graz verwendet die Schreibweise „Frau\*“ und „Mädchen\*“ und „Mann\*“ mit dem Gender-Stern (\*) um auf die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten und Lebensentwürfen aufmerksam zu machen und zu verdeutlichen, dass diese Begriffe keine homogene Gruppe darstellen können. Der Stern lässt Platz für viele Geschlechter auch jenseits binärer Kategorien wie „Frau\*“ oder „Mann\*“, z.B. für inter\*, trans\*- oder nicht-binäre Personen. ZeitZeichen verwendet in diesem inklusiven Sinn den Doppelpunkt (z.B. Leser:innen) behält aber in diesem Artikel, die Gender-Stern-Schreibweise bei.

# Von Mann zu Mann

## Männernotruf: Darüber reden braucht Mut, darüber reden macht Mut

MARTIN HOCHEGGER, ehemaliger Vorsitzender der Katholischen Arbeitnehmer:innen-Bewegung der Diözese Graz-Seckau und nunmehr geschäftsführender Obmann des österreichischen Männernotrufs, über Hintergründe von Gewalt bei Männern und das Angebot des Männernotrufs.

Wir haben in Österreich das Problem, dass es besorgniserregende Zahlen häuslicher Gewalt gibt. So wurden in Österreich im Jahr 2023 laut Medienberichten 28 Frauen ermordet, davon waren 26 mutmaßliche Femizide, also die Tötung von Frauen wegen ihres Geschlechts oder wegen bestimmter Vorstellungen von Weiblichkeit. Zusätzlich dazu gab es 51 Mordversuche bzw. Fälle schwerer Gewalt an Frauen (Statistik Autonome Österreichische Frauenhäuser).



Hochegger: „Droht die Familie zu zerbrechen, werden überkommene Konfliktlösungsmodelle forciert. Dabei sind oft Drohungen und Gewalt im Spiel.“ FOTO: PIXABAY/ROSANNA17

Bedingt durch die aufgetretenen gesellschaftlichen multiplen Krisen und den damit verbundenen Existenzängsten nimmt die Angst mancher Männer vor gesellschaftlicher Abwertung und Statusverlust deutlich zu. Nicht selten wird dann auf traditionelle, quasi „toxische“ Rollenbilder zurückgegriffen.

Sehr oft dient dann die Familie mit ihren traditionellen Rollenbildern als letzter sicherer Rückzugsort in einer Welt voller verunsichernder Veränderung. Droht die Familie zu zerbrechen, werden überkommene Konfliktlösungsmodelle forciert. Dabei sind oft Drohungen und Gewalt im Spiel. Männer verdrängen vielfach Probleme und persönliche Krisen. Die Sozialisation und Rollendefinition von Männern ist nach wie vor darauf ausgerichtet, dass Männer in ihrem unmittelbaren Umfeld kaum Gefühle wie Ängste, Traurigkeit und Verletztheit ansprechen oder ausleben können oder vermeintlich auch nicht dürfen.

Sie reagieren oft mit aggressivem Verhalten auf der einen Seite oder Selbstisolation und Rückzug auf der anderen Seite. Dies führt vermehrt zu Gewalttaten in der Familie. Nicht selten richten sie auch ihre Aggression gegen sich selbst – die Anzahl der Suizide von Männern hat ebenfalls zugenommen. Im Vergleich zu Frauen nehmen Männer seltener und später Hilfe in Anspruch. Es gibt deutliche Anzeichen dafür, dass den autoaggressiv handelnden Männern im entscheidenden Moment ein Ansprechpartner gefehlt hatte. So entfielen in der Steiermark im Jahr 2022 81,8% der Suizide auf Männer.

### Das konkrete Leistungsangebot des Männernotrufs

Die Telefonhotline des Männernotrufs ist rund um die Uhr sieben Tage in der Woche erreichbar. Mehr als 40 Psychotherapeuten, Sozialarbeiter, Sozial- und Lebensberater, Juristen und Coaches stehen dabei zur Verfügung.



FOTO: PRIVAT

Martin Hochegger: „Die Devise „Von Mann zu Mann“ soll nochmals die Scheu vor vorschneller Stigmatisierung überwinden helfen und einem raschen Vertrauensaufbau dienen.“

Sie geben den anrufenden Männern, aber auch Frauen, die Möglichkeit über ihre Krisen zu reden, zu lachen, zu weinen, wütend oder traurig zu sein. Zuzuhören, damit es zu keiner Entladung in Form von Gewalt kommt. Das grundsätzliche Anliegen liegt dabei in der opferschutzorientierten Täterarbeit mit dem Ziel, eine gewaltfreie, selbstbestimmte und konsensorientierte Lösung persönlicher, partnerschaftlicher und familiärer Krisen und Konflikte zu erreichen.

### Von Mann zu Mann

Wesentlich dabei ist die Niederschwelligkeit des Angebotes. Damit wird der Zugang erfolgreich erleichtert. Die Devise „Von Mann zu Mann“ soll nochmals die Scheu vor vorschneller Stigmatisierung überwinden helfen und einem raschen Vertrauensaufbau dienen. Dabei ist die Kostenfreiheit, aber vor allem die Anonymität der Anrufer ein wichtiges Gut. Sie schützt vor dem „aufgedeckt“-Werden und reduziert etwaige Schamgefühle.



**Weitervermittlung an andere Beratungsstellen**

Der Männernotruf dient als Erstanlaufstelle. In den meisten Fällen kommt es zu Weitervermittlungen zu anderen Beratungseinrichtungen - wie die Männerberatungsstellen, Schuldnerberatung, Verein NEUSTART, Go-On Suizidprävention, Gewaltschutzzentren, Polizei usw. Ein eng geknüpftes Netz an Kooperationspartner:innen

nen ist ein ganz wichtiger Beitrag zur Präventionsarbeit.

**Deutlicher Anstieg bei den Anrufern**

Die Anzahl der Anrufer hat deutlich zugenommen. Gegenüber dem letzten Jahr um rund 80 %. So waren es im November 2024 673 Anrufer.

**Unklare Zukunft des Männernotrufs – Finanzierung nicht abgesichert**

Bedingt durch die Umwälzungen auf der Bundes- und Landesebene und den noch fehlenden aber bereits angekündigten Sparbudgets, ist eine weitere Finanzierung des Männernotrufs ungewiss. Die nächsten Monate werden zeigen, ob der Wert unserer Tätigkeit von der öffentlichen Hand honoriert wird.

Wir bleiben optimistisch. ■

# Neuer steirischer KAB-Vorstand

## Neuwahl bei Studientag in Graz

MARTIN HOCHEGGER berichtet vom Studientag der Katholischen Arbeitnehmer:innen-Bewegung Steiermark zum Thema „Jenseits des Krieges – für eine aktive Friedenspolitik“ und über die Neuwahl des Vorstands anlässlich des Studientags.

Am 18. Jänner 2025 hielt die KAB Steiermark ihren Studientag zum Schwerpunktthema „Jenseits des Krieges – für eine aktive Friedenspolitik“ in den Sälen der Arbeiterkammer Steiermark ab. Als Referent war diesmal der renommierte österreichi-

„Friede beginnt mit der Wahrheit“ so sein Credo. In einem zweiten Teil des Studientages wurde die Neuwahl des Vorstandes durchgeführt. Dabei konnte der bisherige KAB-Vorsitzende Martin Hochegger einen sehr umfassenden Tätig-

und jetzt“ gewesen, ein wesentlicher Impulsgeber für die klaren Entschuldigungsworte von Bischof Krautwaschl und dann noch einmal durch Erzbischof Lackner in Richtung Arbeiter:innen-schaft und Sozialdemokratie. So meinte Anna Hollwöger, Generalsekretärin der KA Steiermark, in ihren Begrüßungsworten, dass die „KAB, auch wenn sie zu den kleineren Teilorganisationen der KA zähle, eine starke Wirkkraft hätte“. Danach wurde Martin Hochegger, der seinen Vorsitz aus persönlichen Gründen abgab, mit einer netten Würdigung verabschiedet.

Bei der anschließenden Neuwahl wurde die stellvertretende Leiterin des Vereins „Neustart“ DSA Anneliese Pieber einstimmig zur neuen Vorsitzenden gewählt. Als ihr Stellvertreter fungiert in Zukunft Johann Zeiringer. Er ist Lehrbeauftragter der Pädagogischen Hochschule Eisenstadt. Weiters wiedergewählt wurden Ursula Derbuch, Johannes Labner, Arno Niesner und Andreas Gjecaj, KA-Präsident der Steiermark. Als spirituelle Begleiterin wurde Anna Maria Steiner wieder bestätigt. Mit einem gemeinsamen Mittagessen endete die Studientagung in guter und hoffnungsvoller Stimmung. ■



Anna Hollwöger, GS der KA Steiermark und der neu gewählte KAB Steiermark Vorstand (v.l.n.r.): Johannes Labner, Ursula Derbuch, Andreas Gjecaj, Anna Steiner, Anneliese Pieber, Johann Zeiringer, Franz Windisch, Arno Niesner.

sche Friedensforscher Karl Kumpfmüller geladen. Dabei gab er umfassende Einblicke in die weltweiten Rüstungsausgaben und deren Bedeutung für den militärisch-industriellen Komplex aller geopolitisch wichtigen Staaten, allen voran der USA. Weiters fand er sehr klare Worte über die Genese des Ukraine-Krieges und den unterschiedlichen Interessen der Großmächte dahinter.

keitsbericht vorlegen. Insgesamt sei es gelungen „Räume für den gesellschaftspolitischen Diskurs mit der Zivilgesellschaft“ erfolgreich zu gestalten. So hätten Personen an zahlreichen Veranstaltungen teilgenommen, die sonst nie mehr mit der Kirche Kontakt gehabt hätten. Ein großer Erfolg sei natürlich die Veranstaltungsreihe „1934 – Gefährdungen der Demokratie einst

# Glaube, Arbeit, Widerstand

## Überlegungen zum 80. Todestag von Marcel Callo

Am 19. März 1945 ist der französische katholische Jugendarbeiter und Gegner des Nationalsozialismus, Marcel Callo, 23-jährig im Konzentrationslager Mauthausen umgekommen. HEINZ MITTERMAYR, Referent bei der KAB Oberösterreich, skizziert Leben und Spiritualität des „Märtyrers der Arbeiter:innenjugend“ und fragt nach der Bedeutung seiner Person für die KAB heute.

Am 19. März 1945 ist der französische katholische Jugendarbeiter und Gegner des Nationalsozialismus, Marcel Callo, 23-jährig im oberösterreichischen Konzentrationslager Mauthausen umgekommen. Heinz Mittermayr, Referent bei der KAB Oberösterreich, beschäftigt sich seit vielen Jahren mit der Person Marcel Callo, der als „Märtyrer der Arbeiter:innenjugend“ gilt. Er skizziert Leben und Spiritualität von Callo und fragt nach der Bedeutung seiner Person für die KAB heute. Seit vielen Jahren beschäftige ich mich v.a. im Zusammenhang mit den Gedenktagen mit der Person Marcel Callo. Was ist es, das ihn zu einem Vorbild in unserer Arbeit in der KAB macht? Was kann aus der Auseinandersetzung mit dem Leben dieses jungen Mannes für heute gewonnen werden?

**Arbeit**

Dass der Einsatz notwendig war, erfuhr er schon zu Beginn seines Arbeitslebens, als 13-jähriger Buchdruckerlehrling: die Arbeitswelt war rau und ein Ort des Unrechts. In den regelmäßigen Treffen der KAJ, wo er schon bald die Leitung übernahm, wurde diese Verpflichtung bekräftigt: „Ein Christ, der nicht aktiv ist, ist nicht würdig, diesen Namen zu tragen.“ Diese konsequente Hingabe war wohl auch ein wesentlicher Beitrag für seinen Entschluss, sich der Aufforderung zum Arbeitsdienst in Deutschland nicht zu widersetzen. Er wollte nicht in den Untergrund, sondern zu den Arbeiter:innen gehen und damit sein Apostolat fortsetzen: „Ja ich gehe, aber nicht als Arbeiter, sondern als Missionar.“

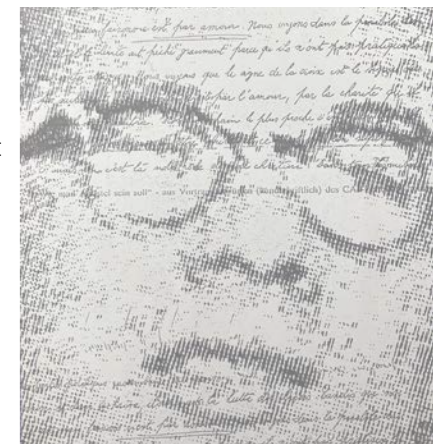
**Widerstand**

Marcel setzte auch in der Zwangsarbeit in Deutschland seine KAJ-Aktivitäten aufbaute und geheime Gebetskreise, Einkehrtage und Wortgottesdienste organisierte. Dies führte letztlich auch zur Verhaftung. Doch auch die Haft in Gotha führte zu einer Stärkung seines Glaubens: Gemeinsam mit anderen Mitgefangenen wurde gebetet und Gottesdienst gefeiert.



Heinz Mittermayr: „Welche Bedeutung hat nun dieser Marcel Callo als Märtyrer der Arbeiter:innenbewegung für unser Tun in der KAB heute? Dient uns unser Glaube als Kraftquelle und Motivation?“

Marcel Callo: „Ein Christ, der nicht aktiv ist, ist nicht würdig, diesen Namen zu tragen.“



GRAFIK: CHRISTOPH FUCHS

Über das KZ Flossenbürg wird Marcel Ende 1944 ins KZ Gusen gebracht, in den schlimmsten Bereich des Lagerkomplexes. Die durchschnittliche Lebenserwartung lag bei wenigen Monaten und als oberstes Prinzip stand: „Vernichtung durch Arbeit“. Mehr an Widerspruch war für Marcel wohl nicht möglich, der in der Arbeit einen Ort sah, um sein Christ-Sein zu leben. Marcel gelang es auch noch unter diesen katastrophalen Umständen seine Spiritualität und Menschlichkeit zu leben und mit andern zu teilen. Völlig gemartert und entkräftet starb er 23-jährig am 19. März 1945 im „Sanitätslager“ von Mauthausen. Seine Haltung in der Situation der Unterdrückung wurde vielen zum Vorbild und blieb ihnen in Erinnerung, sodass schon kurz nach Kriegsende die ersten Niederschriften über sein Leben erfolgten. Am 4. Oktober 1987 sprach Papst Johannes Paul II. den „Apostel der Arbeiter“ selig und wollte damit der Jugend ein Vorbild für ihr Leben zur Seite stellen. ■

**Zitate aus dem Video**  
Marcel Callo, ein Leben auf Mission:  
<https://vimeo.com/874307876>

# Wirksam werden in der Spur Jesu

## Gedanken von Regina Petrik, Generalsekretärin der KAÖ

Seit Herbst 2024 ist Regina Petrik Generalsekretärin der Katholischen Aktion Österreich. Ihr beruflicher Schwerpunkt lag zunächst in der Beratungs- und Bildungsarbeit, bevor sie 2010 in die Politik wechselte. In verschiedenen Berufspraktika, vom Supermarkt über Industriebetriebe bis zu Sozialorganisationen und Landwirtschaft, sammelte sie Erfahrungen. Nun ist sie dorthin zurückgekehrt, wo ihre Prägung in der Jugendzeit erfolgte. Für ZeitZeichen reflektiert REGINA PETRIK ihren Werdegang und ihre Motivation, für die Katholische Aktion aktiv zu sein.

Wie können wir als Christinnen und Christen uns in öffentliche Debatten einbringen, um die befreiende Botschaft des Evangeliums wirksam werden zu lassen? Diese Frage beschäftigt mich seit meiner Jugendzeit, als ich mich in der Katholischen Jungschar engagierte. Ich habe seither Antworten in meinem Privatleben ebenso gesucht wie in der Mitarbeit in der Pfarre und im politischen Umfeld. Mit diesem Antrieb im Gepäck stieß ich im vergangenen Jahr auf die Stel-

rem Auftrag zum Laienapostolat nach meinem Verständnis genau diese Aufgabe: Christliche Werte und Haltungen in das gesellschaftliche Leben und in den politischen Diskurs einzubringen und dadurch wirksam werden zu lassen. Gerade in diesen Monaten bin ich überzeugt, dass wir die Auseinandersetzung um Werte, die für das Zusammenleben in unserer Gesellschaft, am Arbeitsplatz, in den Familien grundlegend sind, nicht jenen überlassen dürfen, die diese für ihre eigene politische Agenda instrumentalisieren.

dezu als gesellschaftliche und kirchliche Vernetzungskünstlerin. Das ist viel wert in unserer in viele Teile zersplitterten Gesellschaft.

### Lernraum Katholische Aktion

Durch die Katholische Aktion treffen Menschen unterschiedlichster Altersstufen aus allen Diözesen in Pfarren, Betrieben und Vereinen aufeinander und folgen der Spur Jesu. Sie sind in Familien und Bildungsinstitutionen, am Arbeitsplatz und in politischen Organisationen aktiv. Sie ziehen aus ihrem Glauben heraus weltanschaulich an einem Strang. Diese Vielfalt ist in ihrem inneren Zusammenhalt eine starke Kraft. In der KA leben wir Diversität und lernen dadurch, mit gesellschaftlichen Unterschieden umzugehen und mit verschiedensten Menschen in einen Dialog zu kommen. Das ist mir auch persönlich wichtig.

Wenn wir, getragen durch unsere Spiritualität, uns dieser Aufgabe der Welt-Gestaltung als Katholikinnen und Katholiken in gewohnten und in neuen Formen widmen, dann leisten wir einen großen Dienst an Kirche und Gesellschaft. Und an der Demokratie – das ist gerade heute eine Herausforderung und Aufgabe für uns Christinnen und Christen. ■

Regina Petrik bei Praktika im Rahmen ihrer Initiative „Regina will´s wissen“

### KABÖ als Vernetzungskünstlerin

Die Katholische Aktion engagiert sich dafür, dass die Spur Jesu sichtbar und Leitlinie für unser Handeln wird – in Kirche und Gesellschaft. Mit ihren Gliederungen vermag sie mehr als die meisten anderen kirchlichen Organisationen in viele Lebensbereiche hinein zu wirken. Die KABÖ erlebe ich gera-

Regina Petrik: „Wenn wir, getragen durch unsere Spiritualität, uns dieser Aufgabe der Welt-Gestaltung als Katholikinnen und Katholiken in gewohnten und in neuen Formen widmen, dann leisten wir einen großen Dienst an Kirche und Gesellschaft. Und an der Demokratie.“



FOTO: PRIVAT

# 70 Jahre KAB-Zeitung

## Rückblick und Gratulation von Hans Gruber

Vor 70 Jahren startete die KAB mit einer eigenen Publikation. Unter dem Titel „Neuer Arbeiter“ kam auf den Weg, was heuer als „ZeitZeichen - Magazin der Katholischen Arbeitnehmer:innen Bewegung Österreich“ Geburtstag feiert. HANS GRUBER, mehr als 50 Jahre Gefängnisseelsorger in Linz und mit der KAB über Jahrzehnte hinweg, u.a. als Vorstandsmitglied, eng verbunden, blickt zurück – und gratuliert.

Mit dem Ende des „Großen Krieges“ endete auch die Schreckensherrschaft der Nationalsozialisten. Im Trümmerhaufen der Kriegsrüinen organisierten sich das Land und die Gesellschaft neu. Die Kirche war vorne mit dabei. Man konnte wieder öffentlich zeigen, dass man Christ war.

Ein sichtbares Zeichen dieses Neuaufbruchs war die Katholische Aktion mit ihren Unterorganisationen: Männer-, Frauen-, Jugend- und Kinderbewegung. Über Frankreich kam der Impuls der Arbeiterjugend (KAJ) und der Arbeiterbewegung (KAB) nach Österreich: „Ohne Arbeiter ist die Kirche nicht die Kirche Jesu Christi!“ Wenn schon Freiheit, dann auch öffentliche Sichtbarkeit. Unter dem Slogan „Zeitschriften-Apostolat“ produzierten die KA-Organisationen eigene Zeitungen. Die ersten waren die Frauen mit „Licht des Lebens“ (später „Welt der Frau“). 1955 folgte die KAB mit „Neuer Arbeiter“.

„Der neue Arbeiter“ war eine Mitgliederzeitung. Es gehörte zur Grundausrüstung der Mitglieder, ein Abo abzuschließen. Außerdem wurden Pfarrer von „Arbeiterpfarren“ angeworben, Exemplare in der Kirche aufzulegen. Dementsprechend war der Inhalt des Blattes: Es war Anleitung für ein christliches Leben. Es war Ermunterung für ein Christ-Bekenntnis in einer kirchenfeindlichen (Arbeits-)Umwelt. Es gab Einladungen für Veranstaltungen. Promi-

nent war auch die jährliche Einladung für die Karfreitags-Minute, Jesu Sterben um 15 Uhr zu gedenken. Die Aktion konnte noch durch das Verteilen des „Neuen Arbeiters“ unterstützt werden.

### Vom „Neuen Arbeiter“ zum „ZeitZeichen“

Einige Jahre nach 1965, dem Abschluss des Vatikanischen Konzils, wurde die Zeitung in „ZeitZeichen“ umbenannt. Der Impuls kam von Papst Johannes XXIII., der die Forderung an die Kirche stellte, „die Zeichen der Zeit“ zu erkennen! Der Modernisierungsimpuls im Titel änderte allerdings nicht viel im Inhalt und in der Gestaltung der Zeitung. ZeitZeichen blieb ein braves Mitgliederblatt, das von den Pflichtabos lebte. Ein Stein des Anstoßes war auch, dass



Das Heft vor dem Relaunch im Jahr 2018

der langjährige „Chefredakteur“ große berufliche Nähe zur ÖVP hatte, was in der „Blattlinie“ sichtbar wurde. Als Mitglied der Bundesleitung der KAB erlebte ich in den 90ern Jahr für

Hans Gruber: „Ich bin seit 50 Jahren Bezieher der KAB-Zeitung. Als Pensionist habe ich Zeit zum Lesen. Und es zahlt sich aus, das ZeitZeichen zu lesen. Gratulation!“



FOTO: PRIVAT

Jahr die Diskussion um eine mögliche Einstellung der Zeitung. Aus Spargründen wurde sie abgeschlankt: Als Notlösung wurde das zweimonatige Erscheinen auf vierteljährig reduziert.

Um das Jahr 2000 wurde die Bundesleitung neu bestellt. Der Chefredakteur des ZeitZeichens ging in Pension. Der KAB-Sekretär übernahm die Redaktion, sein Sohn das Layout. Das war eine substantielle Attraktivierung der Zeitung. Allerdings weiß ich bis heute nicht, wie die vierfärbige, ansprechende „Postille“ finanziell überlebt hat.

### Gratulation an ZeitZeichen!

Ich bin seit 50 Jahren Bezieher der KAB-Zeitung. Als Pensionist habe ich Zeit zum Lesen. Und es zahlt sich aus, das ZeitZeichen zu lesen. Gratulation an die Bundesleitung, an die Chefredakteurin und an die Autor:innen. Die kritische Durchleuchtung der Arbeitswelt passt zum Auftrag der KAB. Die Theologie kommt auch nicht zu kurz. Schließlich soll man merken, dass hier Christ:innen am Werk sind. Ich gratuliere dem ZeitZeichen ganz herzlich zum 70. Geburtstag! ■

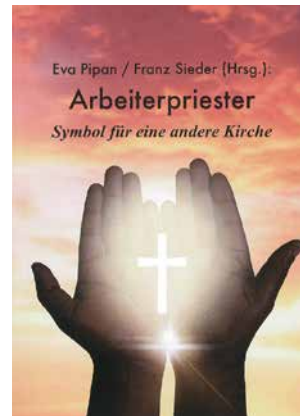


## BUCH-TIPP



Holger Pressel  
**Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz**  
Prävention, Deeskalation,  
Nachsorge

Verlag Haufe-Lexware/Haufe  
Freiburg 2020  
ISBN: 978-3-64814279-0  
240 Seiten  
€ 41,10 Euro (u.a. erhältlich im  
ÖGB-Shop Wien)



Eva Pipan/Franz Sieder  
(Hrsg.)  
**Arbeiterpriester**  
Symbol für eine  
andere Kirche

Selbstverlag 2024  
100 Seiten  
Bestelladresse:  
regenbogen56@gmx.at

Seit Jahren steigt die Gewalt in der Arbeitswelt. Diese, durch kritische Diskussionen stärker ins Bewusstsein getretene Zunahme, stellt eine Herausforderung in der Arbeitswelt dar.

Gewalt am Arbeitsplatz hat viele Formen: Kränkung, Demütigung, Mobbing, Diskriminierung, Beleidigung, sexuelle Belästigung, Stalking sowie körperliche Übergriffe.

Dabei hat Gewalt am Arbeitsplatz unterschiedliche Ursachen und wird sowohl von betriebsinternen als auch -fremden Personen verübt. Ziel des Buches ist es, die Entstehung von Gewalt am Arbeitsplatz, Möglichkeiten der Reduzierung ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und Wege der Nachsorge darzustellen.

Inhalte: Formen und Häufigkeit von Gewalt am Arbeitsplatz, Ursachen von Gewalt, Möglichkeiten der Prävention, Erkennen von Gefahren, Umgang mit Drohungen, Handeln nach einem Gewaltereignis, Praxisbeispiele - aus unterschiedlichen Branchen.

Franz Sieder, langjähriger KABÖ-Funktionär und Betriebsseelsorger in der Diözese St. Pölten, und weitere Autor:innen schreiben über „das französische Experiment der Arbeiterpriester“, portraituren Arbeiterpriester in Frankreich und werfen einen Blick auf die Implementation des „französischen Experiments“ in der Diözese St. Pölten.

Franz Sieder: „Die Arbeiterpriester erfüllen den missionarischen Auftrag von Jesus. Sie gingen an die Ränder unserer Gesellschaft. Dieser missionarische Auftrag gilt auch heute. Er wird aber sehr zaghaft in der Kirche wahrgenommen. Wir erleben vielfach eine Kirche, die nur mehr eine Versorgungskirche ist... Ich bin froh, dass wir in Österreich noch den Religionsunterricht in den Schulen haben. Noch wichtiger als die Verkündigung durch Worte ist aber das glaubwürdige Zeugnis unseres Lebens – und das haben uns die Arbeiterpriester gelehrt“.

## Zum Kennenlernen bietet ZEITZEICHEN ein Schnupperabo an:

**Bestellen Sie Ihr Gratis-Probeabo für 3 Ausgaben**

### per Post:

senden Sie Name und Bezugsadresse an:  
ZeitZeichen, KABÖ,  
Spiegelgasse 3/2/6, 1010 Wien

### oder per E-Mail:

kab.office@kaoe.at

Österreichische Post AG  
MZ 02Z031417 M  
Katholische Arbeitnehmer - Bildungs- und Hilfswerk Österreich  
Spiegelgasse 3/2/6, 1010 Wien