

# **Bewusstsein für Gewalt am Arbeitsplatz bei Lehrlingsausbilder\_innen und ihre Möglichkeiten der Intervention und Prävention**

Masterarbeit

am

Studiengang „Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie“

an der Ferdinand Porsche FernFH

Isabella Mitter, BA

01516592

Begutachter/in: FH-Hon.Prof. Mag.<sup>a</sup> (FH) Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Astrid Russ

Innsbruck, Mai 2023

# Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

18.05.2023

A handwritten signature in black ink on a light-colored rectangular background. The signature reads "Isabella Ritter" in a cursive script.

Unterschrift

## **Zusammenfassung**

Gewalt am Arbeitsplatz schädigt Betroffene und Unternehmen. Gerade Unternehmen, die in die duale Ausbildung von jungen Fachkräften investieren, sollen diese fördern und mit gutem Arbeitsklima langfristig an das Unternehmen binden. Die Rolle der Ausbilder\_innen ist dabei essenziell, weshalb sich diese Arbeit auf die Rolle der Ausbilder\_innen im Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz, ihre Kenntnisse über Gewaltformen und die ihnen zur Verfügung stehenden Interventions- und Präventionsmaßnahmen konzentriert.

Um dieses Thema umfangreich zu bearbeiten, wurden zuerst die theoretischen Grundlagen von Gewalt am Arbeitsplatz und ihre Erscheinungsformen – physisch, psychisch, sexualisiert und strukturell – aufgearbeitet und das System der dualen Ausbildung und die Rolle der Ausbilder\_innen darin dargestellt.

Im Rahmen einer qualitativen Interviewstudie wurden im Anschluss 17 Ausbilder\_innen in Tirol zu ihrem Gewaltbewusstsein befragt. Mit Hilfe von Vignetten (fiktiven Szenarien, deren Beurteilungen als Einstieg in das Interview dienten) konnten hypothetische Herangehensweisen erarbeitet werden, bevor die eigenen Erfahrungen im Vordergrund standen.

Die Ergebnisse zeigen, dass beinahe alle Ausbilder\_innen bereits mit Gewalt am Arbeitsplatz im Kontext der Lehrlingsausbildung in Berührung gekommen sind. Das Bewusstsein für Gewalt und die Sicherheit im Eingreifen variieren je nach Gewaltform beträchtlich. Die Ausbildung spielt in der Art des Eingreifens keine Rolle. Abgeleitet aus den Ergebnissen, werden Handlungsempfehlungen zur Stärkung des Bewusstseins für Gewalt am Arbeitsplatz bei Lehrlingsausbilder\_innen ausgesprochen, wie etwa spezielle Schulungen und die stärkere Bekanntmachung von bestehenden Unterstützungsangeboten.

**Schlüsselbegriffe:** Lehrlinge, Gewalt am Arbeitsplatz, Ausbilder\_innen, Mobbing, sexualisierte Gewalt, Prävention, Lehre in Tirol, Vignetten, qualitative Forschung

## **Abstract**

Workplace violence compromises employees and employers alike. Companies investing in the education of young professionals have to try to bind them by fostering their well-being and giving them a chance to grow in a good work environment. For young people working in a dual educational system their instructors are the most important person of contact in the company. That is why this work focuses on the role of instructors in tackling violence at work, investigating what their knowledge of forms of violence is and how they choose to intervene and take preventive measures.

To work on this topic, theoretical background research was conducted on different forms of violence – physical, psychological, sexual and structural – and the system of dual education and the role of instructors for the apprentices.

The second part of this work is comprised of the empirical study, which included seventeen interviews with instructors from Tyrol, asking them about their experiences with violence at work. The first part of the interviews held vignettes (fictional scenarios, that were used to help start into the topic) to question their hypothetical reaction to workplace violence. The second part focused on their own real experiences.

Results show that almost every instructor has experience with workplace violence in the context of apprenticeships. Their consciousness for violence varies as well as their preferred method of intervention and the confidence with which they intervene depending on the form of violence. The different levels of education do not matter for the preferred form of intervention. Derived from those results are some general measures to strengthen instructors knowledge about violence at work, such as specific lectures and promoting established support systems.

**Keywords:** violence at work, apprenticeship in Tyrol, instructors, bullying, sexual violence, prevention, apprentices, vignettes, qualitative research

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>1</b>
1.1	Problemstellung.....	1
1.2	Fragestellung .....	3
1.3	Zielsetzung und Aufbau der Arbeit.....	4
<b>2</b>	<b>Theoretische Aufarbeitung .....</b>	<b>5</b>
2.1	Gewalt am Arbeitsplatz.....	5
2.1.1	Physische Gewalt.....	8
2.1.2	Psychische Gewalt.....	10
2.1.3	Sexualisierte Grenzverletzungen .....	19
2.1.4	Strukturelle Gewalt.....	24
2.2	Auswirkungen von Gewalt auf Unternehmen.....	26
2.3	Gewaltprävention am Arbeitsplatz.....	28
2.4	Die Lehre als duale Berufsausbildung .....	30
2.5	Lehrlinge als besonders schützenswerte Mitarbeiter_innengruppe .....	32
2.6	Ausbilder_innen in den Betrieben.....	34
2.7	Die Rolle der Ausbilder_innen in der Gewaltprävention.....	35
<b>3</b>	<b>Methodik und Erhebung.....</b>	<b>38</b>
3.1	Erhebungsmethode und -instrument.....	38
3.2	Beschreibung des Samplings.....	40
3.3	Datenerhebung inkl. Interviewführung .....	44
3.4	Auswertung der gesammelten Daten.....	46
3.5	Darstellung des Kategoriensystems .....	48
3.6	Gütekriterien empirischer Untersuchungen .....	51

<b>4</b>	<b>Darstellung der Ergebnisse .....</b>	<b>53</b>
4.1	Physische Gewalt .....	53
4.1.1	Physische Gewalt durch Ausbilder_innen.....	53
4.1.2	Physische Gewalt unter den Lehrlingen .....	56
4.2	Mobbing .....	57
4.2.1	Einschätzung der Situation .....	58
4.2.2	Gewählte Interventionsmethode bei Mobbing .....	59
4.2.3	Erlebte Selbstwirksamkeit .....	63
4.2.4	Cybermobbing .....	64
4.3	Psychische Gewalt.....	65
4.3.1	Verbale Gewalt.....	65
4.3.2	Diskriminierung.....	67
4.3.3	Psychische Gesundheit .....	69
4.4	Strukturelle Gewalt .....	69
4.5	Sexualisierte Grenzverletzungen.....	71
4.5.1	Sexuelle Belästigung im digitalen Raum .....	71
4.5.2	Sexualisierte Übergriffe.....	72
4.5.3	Umgang mit sexualisierten Grenzverletzungen.....	73
4.6	Rolle der Lehrlinge im Unternehmen.....	74
4.6.1	Rollenbewusstsein .....	74
4.6.2	Jugendvertrauensrat.....	74
4.7	Ausbildung der Ausbilder_innen .....	75
4.7.1	Ausbilder_innenprüfung.....	75
4.7.2	Diplomierte_r vs. Qualifizierte_r Ausbilder_in .....	76
4.7.3	Weitere Wissensquellen .....	77
4.7.4	Wünschenswerte Schulungen.....	78

4.8	Individuelles Rollenverständnis der Ausbilder_innen im Unternehmen .....	79
4.8.1	Schutzfunktion.....	79
4.8.2	Vaterfigur .....	80
4.8.3	Abgrenzung .....	81
4.8.4	Rolle im Team .....	81
4.9	Präventionsmaßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten .....	83
4.9.1	Vorhandene Präventionsmaßnahmen .....	83
4.9.2	Unterstützungsmöglichkeiten .....	85
4.9.3	Gewünschte Unterstützungsmöglichkeiten .....	86
<b>5</b>	<b>Diskussion der Ergebnisse und Implikationen für die Zukunft.....</b>	<b>87</b>
5.1	Interpretation der Ergebnisse .....	87
5.1.1	Erkennen von Gewaltformen.....	87
5.1.2	Bewusstsein für Interventionsmöglichkeiten .....	88
5.1.3	Präventionsmaßnahmen.....	90
5.2	Implikationen für die Praxis .....	91
5.3	Limitationen der Studie .....	93
5.4	Implikationen für die weitere Forschung .....	94
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>95</b>
	<b>Online-Quellen .....</b>	<b>110</b>
	<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>111</b>
	<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>112</b>
	<b>Anhang A</b>	
	<b>Anhang B</b>	

# 1 Einleitung

Seit dem Ende der Covid-Krise freute sich die Wirtschaft auf einen Aufschwung. Doch weitere Herausforderungen hemmen das Wirtschaftswachstum. Trotz des Ukraine-Konflikts und der anhaltenden Inflation ab dem Frühjahr 2022, stieg die Nachfrage nach Arbeitskräften im Frühjahr 2022 stark an, wodurch Preissteigerungen bei Rohstoffen und Energie sowie fehlende Fachkräfte zur größten Herausforderung für Unternehmen wurden (wirtschaft.tirol, 2023). Rund 83% aller Betriebe in Österreich gaben bereits Anfang 2022 in einer Befragung von Ernst&Young (EY) an, dass sie Schwierigkeiten haben, Fachkräfte anzustellen (Lehner, 2022, S. 9). In Tirol fehlten im Jahr 2022 rund 25.000 Arbeitskräfte in den heimischen Betrieben (wirtschaft.tirol, 2022).

Dieser gravierende Mangel an Fachkräften in Tirol sowie der persönliche Kontakt der Autorin in die Tiroler Lehrlingsausbildung waren ausschlaggebend für den Schwerpunkt auf das Bundesland Tirol in dieser Arbeit

## 1.1 Problemstellung

Der Fachkräftemangel in Österreich und Tirol, der sich durch alle Branchen zieht, rückt die Ausbildung neuer Fachkräfte direkt in den Unternehmen wieder in den Vordergrund. Die Lehre bietet einem Unternehmen die Möglichkeit, Fachpersonal für den eigenen Bedarf auszubilden. Nach Abschluss der Lehrausbildung werden ehemalige Lehrlinge im Rahmen der Behaltefrist nach der Ausbildung direkt in den laufenden Betrieb übernommen und können als Fachkräfte im Unternehmen tätig werden. Dennoch ist auch hier der Arbeitskräftemangel spürbar. Gerade in Westösterreich sind traditionell mehr Lehrstellen zu vergeben als nachgefragt werden (der Standard, 2021). Schon seit Jahren gibt es Bestrebungen die Lehre aufzuwerten, beispielsweise durch das Model der Lehre mit Matura oder mit der Möglichkeit, einen Meistertitel im Namen zu führen (Bezirksblätter Tirol, 2022; ORF Tirol, 2018; Wirtschaftskammer Österreich, 2020a, S. 2). Das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer qualitativ hochwertigen Ausbildung steigt stetig, weshalb sich Betriebe in Tirol als ausgezeichnete Lehrbetriebe auszeichnen lassen können. In Tirol wurden bis 2021 198 von 3.227 Lehrbetrieben als solche ausgezeichnet (Wirtschaftskammer Tirol, 2022, S. 21).

Junge Menschen haben bei der Entscheidung für ihren (Aus-)Bildungsweg aktuell so viel Auswahl, wie noch nie zuvor. Neben diversen allgemeinbildenden höheren

Schulen und berufsbildenden höheren Schulen sind in Österreich im Jahr 2022 über 200 verschiedene Lehrberufe vorhanden (Wirtschaftskammer Österreich, 2022b, S. 3). Die 31.969 jungen Menschen, die 2021 österreichweit ihr erstes Lehrjahr starteten (Wirtschaftskammer Tirol, 2022, S.3), wurden daher hart umworben und konnten aus einem breiten Angebot wählen. Dadurch ergibt sich, dass junge Menschen nicht mehr nur auf die Art der Ausbildung, die sie machen wollen, achten müssen, sondern auch ein Augenmerk auf das Umfeld, in dem sie diese machen, richten können.

Arbeitsbedingungen sind in den letzten Jahren für Menschen der Generationen Y und Z, also der zwischen 1980 und 1995 (Gen Y) und zwischen 1995 und 2010 (Gen Z) Geborenen, viel wichtiger geworden und die Anforderungen haben sich verändert (Kuhlmann-Rhinow, [Blog-Eintrag] 2022; McCrindle, 2014, S. 7). Mitarbeiter\_innenbindung wird sich für Menschen der Generation Z anders darstellen müssen als für vorangegangene Generationen. So nimmt Work-Life-Balance für die im Arbeitsleben ankommende Generation einen größeren Stellenwert ein, als für bisherige Generationen (Gründel, 2022; Klaffke, 2014, S. 76). Zur Erfüllung der persönlichen Entwicklung im Arbeitsumfeld müssen die grundlegenden Bedürfnisse, wie etwas Sicherheit und ein gutes Arbeitsklima als zweites Feld in der Maslow'schen Bedürfnispyramide, erfüllt sein (Kasper, 2022; McCrindle, 2014, S. 156). Diese Sicherheit und Stabilität fordern sie von ihren Arbeitgeber\_innen ein, sind sie doch das sehr behütete Umfeld und die Unterstützung der Eltern gewöhnt (Meyer, 2020, S. 5; McCrindle, 2014, S. 156).

Damit kommt auch den Ausbilder\_innen, welche im Rahmen der dualen Berufsausbildung in Österreich in den Betrieben die komplette Ausbildung der Lehrlinge übernehmen, eine besondere Bedeutung zu. Sie sollen in ihrer Tätigkeit nicht nur Ausbilder\_innen sein, sondern fungieren auch als erste Ansprechperson, Konfliktberater\_innen und Problemlöser\_innen aber auch Personalentwickler\_innen und tragen damit entscheidend zum Wohlbefinden der Lehrlinge im Betrieb bei (WIFI Tirol, 2022, S. 2).

## 1.2 Fragestellung

Lehrlinge befinden sich während ihrer Lehrzeit in einer schwierigen Position im Unternehmen. Als zukünftige Fachkräfte sind sie überaus wichtig für das Unternehmen, zeitgleich verursachen sie zum Zeitpunkt ihrer Ausbildung sehr viel Arbeit, es muss in sie investiert werden, sowohl monetär als auch zeittechnisch (Ganner, 2019, S. 95). In vielen Unternehmen wird nach wie vor nach dem Sprichwort „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ gelebt und Betriebsleiter\_innen behandeln Lehrlinge wie billige Hilfskräfte und nicht wie Auszubildende. Oft geschieht dies, weil sie aus ihrer eigenen Lehrzeit nichts anderes kennen (Ganner, 2019, S. 70).

In diesem Macht- und Abhängigkeitsverhältnis ist es für Lehrlinge schwer, ihre Bedürfnisse anzubringen oder durchzusetzen. Kommt es zu Gewalt am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte, Kund\_innen oder andere Lehrlinge, ist es umso schwerer für sie, sich zu wehren oder um Hilfe zu bitten. (International Labour Organisation, 2020, S. 15)

Arbeitgeber\_innen haben für die Sicherheit ihrer Mitarbeiter\_innen zu sorgen, indem sie den Bestimmungen des Arbeitnehmer\_innenschutzgesetzes entsprechende Vorschriften einhalten und damit auch ihrer Fürsorgepflicht im Sinne des §3 des ASchG nachkommen (Leinfellner, 2022). Ausbilder\_innen als direkte Vorgesetzte der Lehrlinge sind für das Wohlergehen der Lehrlinge mitverantwortlich. Häufig müssen Ausbilder\_innen ihre Lehrtätigkeit neben einer produktiven Arbeit und an produktiven Aufträgen erbringen und stehen doppelt unter Druck (Ganner, 2019, S.94). Gleichzeitig legt die Ausbilder\_innenausbildung keinen Fokus auf besondere Konflikt- und Gewaltsituationen und die Sensibilisierung der Ausbilder\_innen für gewaltfördernde Arbeitsbedingungen und Lösungsmöglichkeiten. Gelehrt wird ausschließlich allgemeines Konfliktmanagement bei (WIFI Tirol, 2022, S. 2). Dass Gewalt am Arbeitsplatz unabhängig von der Tätigkeitsstufe ein Problem für Mitarbeiter\_innen darstellt, zeigt sich durch die Tatsache, dass sich mehrere Gewerkschaftsorganisationen regelmäßig mit den Auswirkungen von Gewalt am Arbeitsplatz auf Berufstätige befassen und ihren Mitgliedern Unterstützung bei Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz anbieten (KIV/UG, 2019; Koberwein, 2022; Vida, 2023).

Daher soll diese Arbeit der Frage nachgehen, ob und wenn ja wie, Gewaltprävention in Lehrbetrieben erfolgt und welche Erfahrungen Ausbilder\_innen mit Lehrlingen gemacht haben, die in der Gruppe der Lehrlinge, durch Kund\_innen oder Arbeitskolleg\_innen Gewalt erfahren haben. Sind sich Lehrlingsausbilder\_innen ihrer Verantwortung bewusst

und kennen sie die unterschiedlichen Formen von Gewalt und können darauf reagieren?  
Daraus ergibt sich folgende Forschungsfrage:

*Welche Formen von Gewalt am Arbeitsplatz erkennen Ausbilder\_innen und welcher Interventionsmöglichkeiten und möglicher Präventionsmaßnahmen sind sie sich bewusst? Welche Maßnahmen stehen ihnen zur Verfügung?*

### **1.3 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit**

Mit dieser Arbeit soll den Leser\_innen ein Überblick über die Formen von Gewalt am Arbeitsplatz geboten und das Konzept der dualen Ausbildung in Österreich näher gebracht werden. Eine theoretische Verknüpfung der beiden Themen soll die Rolle der Ausbilder\_innen in der Intervention bei Gewalt am Arbeitsplatz und der Prävention hervorheben. Das Ziel der Arbeit ist die Beantwortung der zuvor definierten Forschungsfrage mittels einer qualitativen Befragung von Lehrlingsausbilder\_innen. Es soll zum einen erhoben werden, welche Formen von Gewalt Ausbilder\_innen erkennen und wie sie eingreifen würden. Zum anderen soll im Rahmen der Interviews erhoben werden, welche Präventionsmaßnahmen ihnen zur Verfügung stehen und welche sie nutzen.

Die vorliegende Arbeit ist in einen theoretischen und einen empirischen Teil gegliedert, wobei sich Kapitel 2 mit den theoretischen Inhalten befasst und einen Überblick über Gewalt am Arbeitsplatz, die Lehre als duales Ausbildungssystem und die Rolle der Ausbilder\_innen bietet. Kapitel 3 befasst sich bereits mit der Methodik, welche der anschließenden Befragung zu Grunde liegt. Kapitel 4 präsentiert die Ergebnisse der durchgeführten Befragungen und in Kapitel 5 werden die erarbeiteten Ergebnisse mit der Theorie verknüpft und diskutiert. Abschließend sollen Möglichkeiten für weitere Forschung und Limitationen dieser Arbeit dargestellt werden.

## 2 Theoretische Aufarbeitung

Im nachfolgenden Kapitel werden die Formen der Gewalt am Arbeitsplatz und die Auswirkungen auf Betroffene und Unternehmen dargestellt. Die Erläuterungen sollen zeigen, wie unterschiedlich Gewalt ausgeübt werden kann und wie weitreichend die Folgen von Gewalterfahrungen sein können.

Im Anschluss wird auf die Lehre als duales Ausbildungssystem eingegangen und auf die Rolle, die die Lehrlinge im Unternehmen einnehmen. Abschließend werden die Aufgaben der Ausbilder\_innen näher erläutert und ihre Rolle im Umgang mit Lehrlingen dargestellt.

### 2.1 Gewalt am Arbeitsplatz

Ausschlaggebend für die erste Definition von Gewalt am Arbeitsplatz war die Feststellung erhöhter Gewaltbereitschaft im Arbeitskontext in den USA in den 1980er Jahren. In Folge von mehreren Tötungen am Arbeitsplatz definierte der Federal Bureau of Investigation den Begriff „workplace violence“ und gründete eine eigene Taskforce zu dem Thema Gewalt am Arbeitsplatz (FBI, 2003, S. 11). Medial wird Gewalt am Arbeitsplatz gerne auf solche Gewaltverbrechen, die auch in Europa und Österreich immer wieder passieren, reduziert. Der gesellschaftliche Aufschrei nach den Gewalttaten 2013 in Luzern, 2014 in Liechtenstein (Hoffmann, 2014, S. 40) oder in Vorarlberg 2019 (der Standard, 2019) war groß.

Gewalt am Arbeitsplatz kann jedoch auch andere Formen annehmen. Die Prävalenz von Gewalt am Arbeitsplatz ist sehr hoch. In einer EU-weiten Befragung zu Gewalt am Arbeitsplatz gaben rund 4% aller Befragten an, von körperlicher Gewalt betroffen zu sein, 2% gaben sexuelle Belästigung an und 8% fühlten sich von Mobbing und Einschüchterung betroffen (Binder-Kriegelstein & Pampalk, 2011, S. 4). Auch eine aktuelle Studie des IFES im Auftrag der Gewerkschaft GPA zeigt, dass in Österreich rund 38% von verbaler Gewalt betroffen waren (Mayer, 2022).

Die Meldungen über Gewalt am Arbeitsplatz stiegen in den vergangenen Jahren an. Estrade, Nilsson, Jerre und Wikman (2010, S. 47) führen diesen Anstieg auf zwei Hypothesen zurück: Zum einen stieg in den vergangenen Jahren die Belastung am Arbeitsplatz durch Dezentralisierung, Digitalisierung und damit einhergehendem Arbeitsplatzabbau, was zu erhöhtem Stress und einem gestiegenen Risiko für Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz führte. Zum anderen stieg das Bewusstsein für Gewalt in allen Lebensbereichen

und für nicht akzeptables Verhalten am Arbeitsplatz, wodurch die Zahl der gemeldeten Vorfälle stieg. (Estrada, Nilsson, Jerre & Wikman, 2010, S. 47)

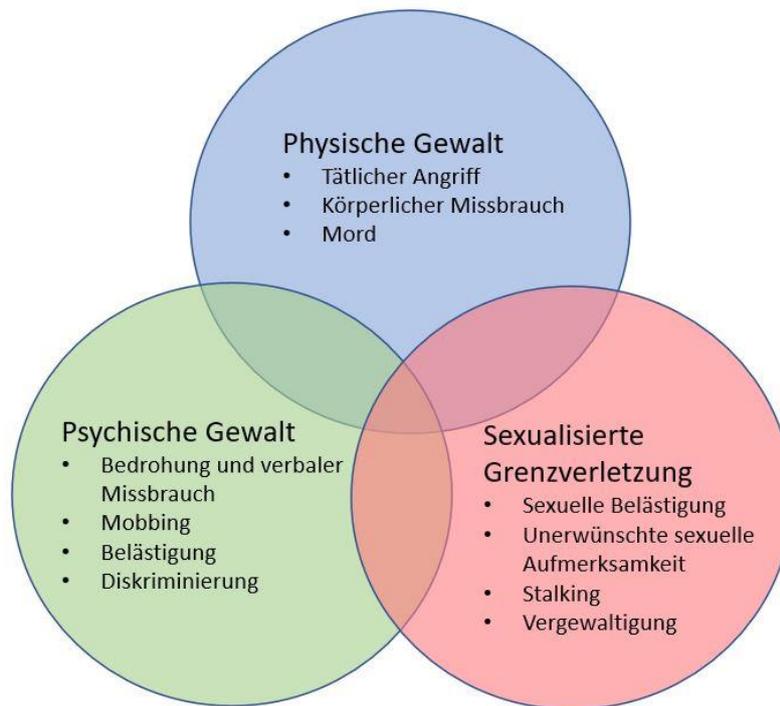
Für die weitere Arbeit dient die Definition von Gewalt am Arbeitsplatz aus dem 190. Übereinkommen der International Labour Organisation (ILO) als Richtlinie, auch wenn dieses Übereinkommen bis heute von Österreich nicht ratifiziert wurde (Mayer, 2022; Vida, 2023):

*„Im Sinne dieses Übereinkommens bezieht sich der Begriff „Gewalt und Belästigung“ in der Arbeitswelt auf 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“* (International Labour Organisation, 2019, S. 2).

Gewalt und Belästigung können physischer, psychischer oder sexueller Natur sein, wobei es nicht eine Form der physischen oder psychischen Gewalt gibt, sondern sich diese in verschiedene Unterkategorien definieren lassen (ILO Department of Statistics, 2013, S. 12). Die Einteilung der ILO dient in weiterer Folge der Beschreibung der einzelnen Unterkategorien der verschiedenen Formen von Gewalt.

Zu beachten ist bei dieser Einteilung der Gewaltformen, dass die Grenzen der Kategorien nicht immer klar definiert sind und die Formen nicht einzeln auftreten müssen und sich auch gegenseitig bedingen können (ILO Department of Statistics, 2013, S. 12). Jede Art der Gewalt oder Belästigung kann mit anderen Formen der Gewalterfahrung einhergehen, was durch die Überlappung der Kreise in der Darstellung der Gewaltformen zum Ausdruck kommt.

Abbildung 1: Kategorien der Gewalt am Arbeitsplatz



Quelle: eigene Darstellung, angelehnt an: ILO Department of Statistics (2013, S. 13)

Neben der Klassifikation der Art der Gewalt kann auch eine Einteilung der Täter\_innen erfolgen. Dabei wird meist auf eine Typisierung des FBI zurückgegriffen, welche als Reaktion auf die steigenden Fälle von Workplace Violence in den USA in den frühen 2000ern entwickelt wurde (Pressel, 2020, S. 20):

- Typ I: Externe Personen, die in keinerlei Verbindung zum Unternehmen oder den Betroffenen der Tat stehen, beispielsweise Bankräuber\_innen oder Personen, die eine Tankstelle überfallen
- Typ II: Externe Personen, die in einer Verbindung zum Unternehmen und den Betroffenen stehen, etwa Kund\_innen, Klient\_innen, Lieferant\_innen etc.
- Typ III: Interne Personen, die ihre Gewalthandlungen gegen Mitarbeiter\_innen, Kolleg\_innen, Vorgesetzte oder Untergebene richten.
- Typ IV: externe Personen, die eine Verbindung zu einer\_einem Betroffenen, aber nicht zum Unternehmen haben. Hier verlagern sich private Konflikte in das Berufs-

leben einer Person. Ein Beispiel dafür ist etwa Stalking durch eine\_n Ex-Partner\_in nach einer Trennung. (FBI, 2003, S. 13)

In dieser Arbeit wird der Fokus auf Gewalt durch Typ II und Typ III gelegt, da es sich dabei um häufiger wiederkehrende Gewaltphänomene handelt, die durch Präventions- und Unterstützungsmaßnahmen im Einflussbereich des Unternehmens liegen. Im Folgenden werden die Formen der Gewalt, welche häufig am Arbeitsplatz vorkommen näher definiert und beschrieben.

### **2.1.1 Physische Gewalt**

Physische Gewalt beinhaltet neben Mord auch die Bereiche tätlicher Angriff und physische Misshandlung, wobei immer von einem Vorsatz, das Gegenüber zu verletzen ausgegangen werden kann (ILO, ICN, HWO & PSI, 2003, S. 3).

Physische Gewalt wird laut ILO definiert als *„Die Verwendung physischer Kraft gegen eine andere Person oder Gruppe, die in physischem, sexuellem oder psychischem Schaden resultiert. Inkludiert sind Schlagen, Treten, stechen, schießen, schubsen, beißen und kneifen.“* (ILO et al., 2003, S. 3)

2010 gaben 2% der Befragten in der EWCS Studie an, in den letzten 12 Monaten von physischer Gewalt betroffen gewesen zu sein (European Agency for Safety and Health at Work & Milczarek, 2010, S. 8). Besonders betroffen von körperlicher Gewaltausübung sind Sektoren, die in starkem Austausch mit Kund\_innen und Klient\_innen stehen, wie etwa das Gesundheitswesen, die öffentliche Verwaltung sowie Bildung und Transport (European Agency for Safety and Health at Work & Milczarek, 2010, S. 13). Dennoch kann körperliche Gewalt alle treffen. Gewalt ist dabei auch nicht abhängig vom Ausbildungsniveau, sowohl „White Collar“-Mitarbeiter\_innen als auch „Blue-Collar“-Mitarbeiter\_innen sind von physischer Gewalt betroffen (European Agency for Safety and Health at Work & Milczarek, 2010, S. 14).

Physische Gewalt wird zum überwiegenden Teil nicht durch Arbeitskolleg\_innen oder Vorgesetzte ausgeübt, sondern durch Kund\_innen und Klient\_innen. Nienhaus, Drechsel-Schlund, Schambortski und Schablon (2016, S. 91) erhoben in ihrer Studie die Ursachen für Arbeitsunfähigkeitsmeldungen mit mehr als drei Tagen Arbeitsunfähigkeit auf Grund von Gewalt und erkannten neben einem fünfprozentigen Anstieg der Meldungen an

Unfallversicherungsträger in Deutschland von 2011 auf 2013 auch, dass der Großteil der Meldungen auf externe Täter\_innen zurückgeht. Nur ca. jede fünfte der 16.694 Meldungen wurde durch Gewalt und Aggression von betriebsinternen Personen verursacht (Nienhaus, Drechsel-Schlund, Schambortski & Schablon, 2016, S. 91).

Obwohl physische Gewalt seltener ist als psychische, sind die Auswirkungen häufig schwerwiegender. Neben direkten körperlichen Schäden sind auch die psychischen Langzeitfolgen nicht zu vernachlässigen, vor allem, da psychische Beschwerden, wie etwa eine posttraumatische Belastungsstörung, mit Verzögerungen auftreten können. Mehr als die Hälfte der Betroffenen leidet noch nach über zwei Jahren an Symptomen durch die Gewalterfahrung (De Puy et al., 2015, S. 217). Häufig sind etwa Flashback zur Gewalterfahrung, somatische Folgeerscheinungen und der Wunsch, den Arbeitsplatz zu verlassen. Besonders der Wunsch eines Arbeitsplatzwechsels ist abhängig von der erfahrenen Unterstützung durch den\_die Arbeitgeber\_in (De Puy et al., 2015, S. 219).

## 2.1.2 Psychische Gewalt

Psychische Gewalt umfasst mehrere Bereiche und ist schwerer nachzuweisen als physische Gewalt (ILO Department of Statistics, 2013, S. 14). Psychische Gewalt kann beschrieben werden als *“intentional use of power, including threat of physical force, against another person or group that can result in harm to physical, mental, spiritual, moral or social development. [It] includes verbal abuse, bullying/mobbing, harassment, and threats”* (ILO et al., 2003, S. 3)

Die bereits in der Einleitung dieses Kapitels beschriebene Überlappung von Gewaltformen findet besonders in der ersten hier beschriebenen Form Anwendung. Mobbing kann sowohl psychische als auch physische und sexualisierte Gewalt beinhalten. Häufig jedoch findet Mobbing so statt, dass die Betroffenen mit psychischen Beeinträchtigungen zu kämpfen haben, weshalb Mobbing entlang der ILO-Definition hier im Kapitel der psychischen Gewalt dargestellt wird.

### 2.1.2.1 Mobbing

Mobbing fand in den letzten Jahren breites Interesse, sowohl in der Wissenschaft als auch bei Organisationen und Individuen. Das Interesse an Mobbing zeigt die Relevanz des Themas und große Betroffenheit innerhalb der Gesellschaft. Dennoch gibt es keine einheitliche Definition für Mobbing. Für die weitere Arbeit wird die Definition der ILO verwendet. Die ILO definiert Mobbing folgendermaßen: *„Mobbing typically involves a group of workers ganging up on a target employee and subjecting that person to psychological harassment [...]. Mobbing includes behaviours such as making continuous negative remarks about a person or criticizing them constantly; isolating a person by leaving them without social contacts; gossiping or spreading false information about a person; or ridiculing a person constantly”* (Chappell & Di Martino, 2006, S. 22). Für Kolodej (2018, S. 26) zeigt sich Mobbing als eskalierte Konfliktsituation, in der sich das Machtverhältnis verschiebt und eine Person durch systematische Angriffe in ihrer persönlichen und beruflichen Freiheit eingeschränkt und verletzt wird (Kolodej, 2018, S. 26).

Die Begriffe Bullying und Mobbing werden laut ILO dahingehend unterschieden, dass Bullying von Einzelpersonen ausgeht, während Mobbing von einer Gruppe ausgeführt wird. Da die maßgeblichste Unterscheidung in der Anzahl der Täter\_innen liegt, geht auch die ILO in der Beschreibung der Umstände für Betroffene nicht näher auf die Unterscheidung ein (Chappell & Di Martino, 2006, S. 22), weshalb die beiden Begriffe in

der vorliegenden Arbeit ebenfalls synonym verwendet werden (Kolodej, 2018, S. 430). Weitere Sonderformen des Mobbings, welches sich ursprünglich aus dem Englischen „the mob“ (Horde, Gesindel) und „to mob“ (über jemanden herfallen, anpöbeln) ableitet (Weber, Hörmann & Köllner, 2007, S. 268), sind Staffing und Bossing, wobei sich Staffing auf Angriffe der Belegschaft auf Vorgesetzte bezieht und Bossing auf Angriffe der Führungskräfte auf einzelne Mitarbeiter\_innen (Binder-Krieglstein & Pampalk, 2011, S. 7). Alle Formen des Mobbings haben bestimmte Merkmale gemeinsam. So sind Einzelfälle von Schikane und isolierte Konflikte nicht als Mobbing zu betrachten. Um als Mobbing gewertet zu werden, müssen Schikanen, laut Leymann (1993, S. 22), dem Begründer der Mobbingforschung, über mindestens sechs Monate hinweg anhalten und regelmäßig, also mindestens einmal pro Woche, auftreten (Leymann, 1993, S. 22; 1996, S. 7). Modernere Definitionen von Mobbing deklarieren den Umfang und die Dauer nicht mehr klar. So gehen Kolodej, Pichler und Kallus (2020, S. 52) davon aus, dass Schikanen lediglich über einen längeren Zeitraum und gehäuft auftreten müssen und dabei einen bedeutenden persönlichen und unternehmerischen Nachteil produzieren müssen (Kolodej, Pichler & Kallus, 2020, S. 52). Durchschnittlich dauert Mobbing zwischen einem halben Jahr und 12 Monate, wobei es auch Berichte gibt, die jahrelange Mobbing Erfahrungen dokumentieren (Kolodej, 2018, S. 30). Weitere Charakteristika aller Erscheinungsformen sind die Systematik hinter den Handlungen, eine Zentriertheit auf eine Person sowie ein Machtungleichgewicht zwischen Handelnden und Betroffenen (Weber et al., 2007, S. 269).

In Österreich gab eine der ersten Studien in den 90er Jahren bereits eine Prävalenz von bis zu 8% bei Mobbing-Betroffenheit an (Weber et al., 2007, S. 270), die letzte Erhebung der Statistik Austria im Rahmen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2020 ergab eine Prävalenz von 3,2% bei den Befragten ([www.statistik.at](http://www.statistik.at), 22.1.2023), während im Rahmen der European Working Conditions Telephone Survey (EWCTS) 2021 eine europaweit 6%ige Prävalenz von Mobbing-Betroffenen erhoben wurde (Eurofound, 2021, S. 32).

Mobbing kann in allen Organisationen und Unternehmen auftreten, als besonders gefährdet gelten jedoch Unternehmen mit sehr starren Hierarchien und autoritären und willkürlichen Führungsstilen (Kolodej, 2018, S. 66; Walker, Circo, Alzner, Bearss & Stephenson, 2022, S. 436). Gleichzeitig geschieht Mobbing besonders in einem von Stress und Restrukturierung geprägtem Arbeitsumfeld (Walker et al., 2022, S. 436). Forscher\_innen

haben bis heute kein klares Bild von Betroffenen und Täter\_innen von Mobbing definiert, es wird jedoch davon ausgegangen, dass Täter\_innen selbst mit schwachem Selbstbewusstsein zu kämpfen haben, ihre eigene Karriere vorantreiben wollen und/oder über geringe soziale Kompetenz verfügen (Walker et al., 2022, S. 436). Zeitvertreib, fehlende Gruppenkonformität der Betroffenen oder eine individuelle Animosität können ebenfalls Auslöser für das Eskalieren eines Konflikts und das Auftreten von Mobbing sein (Kolodej, 2018, S. 32). Auch wenn Mobbing aus einem individuellen Konflikt zweier Personen heraus entstehen kann, so ist es dennoch ein Gruppenphänomen, welches durch Koalitionsbildungen gestärkt wird und so eine Isolation eines Einzelnen möglich macht (Kolodej, 2018, S. 32).

Betroffene von Mobbing können Personen sein, die von den Agierenden als Außenseiter\_innen und nicht zur Gruppe zugehörig erkannt wurden, beispielsweise auf Grund ihres Aussehens, ihres Geschlechts, des Verhaltens, oder der Religion. Ein weiterer Grund für Mobbing kann auch ein Karrieresprung und damit eine subjektiv wahrgenommene Bedrohung für den Täter oder die Täterin sein (Walker et al., 2022, S. 439).

Wie sich Mobbing darstellt, ist sehr unterschiedlich. Leymann definierte 1992 ursprünglich 45 Mobbing-Handlungen, mittlerweile gehen deutsche Forscher\_innen von über 100 verschiedenen feindseligen Aktivitäten aus, die gesetzt werden können, um andere zu mobben (Kolodej, 2018, S. 47ff.). Dabei können die Ebenen der Kommunikation, der sozialen Beziehungen, des sozialen Ansehens, der Qualität der beruflichen und privaten Lebenssituation sowie der Gesundheit betroffen sein (Kolodej, 2018, S. 47ff.). Zu den häufigsten Handlungen gehören soziale Isolation, das Streuen von Gerüchten, Aufgaben- und Kompetenzentzug, andauernde Kritik und falsche Bewertungen, ständige Sticheleien, sowie Sabotage (Weber et al., 2007, S. 271). Meist beginnt Mobbing mit einzelnen ungelösten Konflikten im Betrieb und eskaliert dann stufenartig. Leymann definiert vier Phasen des Mobbings:

- Phase 1: Konflikte innerhalb der Organisation werden nicht vollständig beseitigt, es kommt zu einzelnen Unverschämtheiten und Boshafigkeiten gegen Individuen. Diese reagieren mit ersten Stresssymptomen und versuchen sich der Situation zu entziehen oder den Konflikt zu bereinigen.

- Phase 2: Es kommt zu Mobbing und Psychoterror, der sich auf eine einzelne Person konzentriert. Es kann bei Betroffenen zu Verwirrung, Selbstzweifeln und psychosomatischen Problemen kommen, die zu Angst und weiterer Isolation führen
- Phase 3: Das Mobbing nimmt Ausmaße an, die auch der Personalabteilung nicht verborgen bleiben. Häufig konzentriert sich diese jedoch auf die Betroffenen, versetzt diese oder übt Kritik an der Arbeitsleistung, welche auf Grund der anhaltenden Schikane nachlässt. Gleichzeitig können Betroffene mit starken körperlichen und psychischen Problemen zu kämpfen haben. Durch fehlende Unterstützung kommt es zur inneren Kündigung
- Phase 4: Es kommt zu häufigen Versetzungen, ggf. zur Kündigung durch den Betrieb oder Betroffene selbst. Durch langanhaltende Belastungen kann eine Arbeitsunfähigkeit die Folge sein, häufig ist eine psychiatrische Behandlung notwendig, es kann zu Selbstmordversuchen kommen. (Binder-Krieglstein & Pampalk, 2011, S. 8; Leymann, 1993, S. 59)

Es ist anzumerken, dass sich die Ausführungen Leymanns auf die katastrophalsten Ergebnisse eines Mobbingprozesses konzentriert. Es ist möglich, diesen Prozess an jeder der einzelnen Stufen durch professionelles Eingreifen zu stoppen (Kolodej, 2018; S. 125). Dennoch zeigen die Stufen deutlich, dass Mobbing über einen langfristigen Zeitraum hinweg erfolgt und dabei zunehmend eskaliert. Zum einen werden die Reaktionen der Betroffenen mit anhaltender Schikane stärker, da sie sich immer schwerer von wiederkehrenden Angriffen erholen können (Binder-Krieglstein & Pampalk, 2011, S. 8) zum anderen agieren die Täter\_innen häufig eskalierend. Dies passiert besonders dann, wenn ihnen seitens der Organisation kein Einhalt geboten wird. Denn dann fühlen sie sich in ihrem Handeln bestärkt und fürchten keine Konsequenzen mehr. Ihr Verhalten wird durch Duldung normalisiert (Walker et al., 2022, S. 437).

Mobbing endet häufig damit, dass die betroffene Person aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (Binder-Krieglstein & Pampalk, 2011, S. 8). Dies kann passieren, weil die betroffene Person krankheitsbedingt in Folge des Mobbings nicht mehr arbeitsfähig ist (Kolodej, 2018, S. 131f.) oder sie sich nach einem anderen Job umsieht, um der anhaltenden Schikane zu entgehen (Binder-Krieglstein & Pampalk, 2011, S. 8). Viele Unternehmen hoffen, mit dem Ausscheiden der Betroffenen auf Besserung, ohne sich dem wirklichen Problem, nämlich den Täter\_innen, zu stellen (Binder-Krieglstein & Pampalk, 2011, S.

8). Für Betroffene bedeutet das Ausscheiden aus dem Betrieb häufig das Ende ihres Berufsweges, da sie so lange wie möglich versucht haben, mit der Situation umzugehen und zum Zeitpunkt des Ausstieges körperlich und psychisch stark belastet sein können (Einarsen, 2000, S. 387). Gehäuft treten dabei Depressionen, Angstzustände, kardiovaskuläre Erkrankungen, Erkrankungen des Magen-Darmtrakts, sowie Schlafstörungen und Suchterkrankungen auf (Kolodej, 2018, S. 135). Mobbing wird auch mit erhöhter Suizidalität in Verbindung gebracht, was ein weiterer Beweis dafür ist, welche schwere Auswirkungen psychische Gewalt auf Menschen haben kann (Einarsen, 2000, S. 387; Kolodej, 2018, S. 136f.).

Betroffenen von Mobbing wird häufig geraten bei Verdacht auf beginnendes Mobbing möglichst rasch ein Mobbingtagebuch zu führen, um Beweise für Vorgefallenes zu haben (Kolodej, 2018a, S. 8). Das Mobbingtagebuch, welches aus Karteikarten, Kalendereinträgen oder ähnlichem bestehen kann, sollte jedenfalls den Vorfall, Zeug\_innen und ggf. Dokumente enthalten und kann als Grundlage für die Einforderung der Fürsorgepflicht des\_der Arbeitgeber\_in, aber auch als Teil der Beweismittel bei gerichtlicher Behandlung dienen (Kolodej, 2018a, S. 39). Anlaufstellen für Mobbingbetroffene gibt es innerbetrieblich beispielsweise durch den Betriebsrat, Betriebsärzt\_innen oder Gleichstellungsbeauftragte oder extern bei Gewerkschaften, Helplines oder Beratungsstellen (Weber et al., 2007, S. 272).

### **Cybermobbing**

Eine immer häufiger auftretende Form des Mobbings ist das Cybermobbing. Dabei verlegt sich die Schikane in den virtuellen Raum. Betroffene werden direkt über Messengerdienste, E-Mail oder interne Kommunikationssysteme (Slack, Skype for Business) kontaktiert oder öffentlich in sozialen Medien und Firmennetzwerken bloßgestellt. Durch die ständige Verfügbarkeit sozialer Medien erweitert sich auch die Angriffsfläche für Handelnde und Betroffene. War Mobbing am Arbeitsplatz früher auf diesen beschränkt, können Angriffe bei Cybermobbing rund um die Uhr erfolgen. Betroffene haben damit noch weniger Möglichkeiten sich zu erholen. Außerdem fürchten sie um die Tragweite der Angriffe, die nicht mehr nur auf das Arbeitsumfeld begrenzt sein müssen. Vielmehr können sich die Angriffe auf Grund der unbegrenzten Reichweite von sozialen Medien auch auf das private Umfeld erstrecken (Walker et al., 2022, S. 445; Kolodej, 2018, S. 430f.).

Eine weitere Besonderheit des Cybermobbings ist die Ungehemmtheit mancher Akteur\_innen durch die angebliche Anonymität des Internets. Viele Akteur\_innen glauben, dass es durch geänderte Usernamen oder gar keine Personenangaben nicht möglich sei, sie aufzufinden, was dazu führt, dass sie sich zu immer noch schikanöseren Handlungen hinreißen lassen (Kolodej, 2018, S. 431).

Rechtlich ist Cybermobbing seit dem Jahr 2016 strafbar und in §107c StGB unter dem Begriff „*Fortgesetzte Belästigung im Wege einer Telekommunikation oder eines Computersystems*“ definiert (Österreichisches Institut für angewandte Telekommunikation, 2022, S. 5). Cybermobbing kann zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr oder 720 Tagsätzen führen. Unternehmen Betroffene Suizidversuche oder begehen Suizid und der Zusammenhang zum Cybermobbing ist gegeben, kann die Freiheitsstrafe bis zu drei Jahre betragen.

#### **2.1.2.2 Diskriminierung**

Seit 2004 regelt das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) das Verbot von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Verboten ist seither die Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der sexuellen Orientierung und des Alters. Die Regelungen für das Diskriminierungsverbot von Menschen mit Behinderung sind im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) und dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) geregelt. Das Gleichbehandlungsgesetz regelt in §17 und 18 das Diskriminierungsverbot auf Grund der Religionszugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, des Alters und der Herkunft in der Arbeitswelt. §26 regelt die für die Arbeitgeber\_innenseite erwachsenden Strafen bei Nicht-Einhaltung dieses Diskriminierungsverbotes bei Stellenausschreibungen, Beförderungen und beruflicher Weiterqualifikation. Ebenso regelt §26 Abs.11 den Schadenersatz, der einer Person bei diskriminierender Belästigung durch Untätigkeit des\_der Arbeitgeber\_in zusteht. Dieser beträgt neben den Verdiensteinbußen mindestens 1.000€.

Die entsprechenden Bestimmungen für die Gleichbehandlung von Personen unabhängig des Geschlechts sind in §3 und 4, die Strafregelungen in §10 des GIBG zu finden.

Diskriminierung kann unterschiedliche Gruppen treffen. So sind Rassismus, Ableismus, Sexismus und Homosexuellen- und Transfeindlichkeit keine Seltenheit. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Anlaufstelle für Fragen der Diskriminierung bearbeitete in den

Jahren 2020/2021 4.962 Anfragen zu Diskriminierungssituationen aller Kategorien. (Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2022, S. 10)

In ihrem Rassismusbericht 2020 berichtet die Beratungsstelle für Zivilcourage & Anti-Rassismus-Arbeit (ZARA), dass bei über 50% der eingegangenen Meldungen zu rassistischer Diskriminierung im Arbeitskontext, die Vorgesetzten die ausführenden Personen waren (ZARA, 2021, S. 74). Auch Erzählungen über Beschimpfungen durch Kund\_innen und Kolleg\_innen werden geschildert und zählen zum Beratungsalltag (ZARA, 2021, S. 75ff.). Schneeberger, Rauchfleisch und Battegay (2002, S. 137) zeigen in ihrem Bericht zu Homosexualität in der Deutschschweiz auf, dass rund 65,3% der befragten Studienteilnehmer\_innen bereits Diskriminierung und Homosexuellenfeindlichkeit am Arbeitsplatz erlebt haben (Schneeberger, Rauchfleisch & Battegay, 2002, S. 137). Auch eine vom Amt der Tiroler Landesregierung 2022 in Auftrag gegebene Studie zeigt, dass Sexismus-Erfahrungen keine Seltenheit sind. 24,5% der befragten Männer und 37,2% der befragten Frauen gaben an, am Arbeitsplatz bereits Sexismus und sexuelle Belästigung erlebt oder zumindest beobachtet zu haben (Pretterhofer & Sorger, 2022, S. 22).

Beschreibungen von Rassismus-Erfahrungen im Berufsalltag wie die folgende, zeigen, dass Personen damit in ihrer Arbeit behindert und isoliert werden:

*„T. ist Verkäufer. Immer wieder kommt es bei ihm in der Arbeit zu abfälligen Aussagen betreffend seine Aussprache und Herkunft. Eines Tages wird er von einem Kunden sogar regelrecht angeschrien und rassistisch beschimpft. Zu dem Zeitpunkt sind viele Personen im Geschäft, die das Ausrasten des Kunden mitbekommen. Sie zeigen Zivilcourage und schreiten für T. ein. Die Geschäftsleitung reagiert auch solidarisch und richtig, indem sie den Kunden sofort aus dem Geschäft verweist und ihm sogar schriftlich ein Hausverbot erteilt. Dieser Vorfall nimmt T. emotional sehr mit, sodass er sich in den kommenden Tagen zurückzieht [...].“* (ZARA, 2021, S. 75)

Für viele Personen, die einer diskriminierten Gruppe angehören, sind diskriminierende Erfahrungen bereits so normal, dass sie sich zeitweise gar nicht mehr sicher sind, was diskriminierend ist und was nicht. Auch hier helfen sowohl die Gleichbehandlungsanwaltschaft, als auch privat organisierte Beratungseinrichtungen dabei, Sachverhalte richtig einzuordnen und bei der Argumentationsvorbereitung, wenn betroffene Personen das Gespräch mit dem\_der Arbeitgeber\_in suchen möchten oder sie unterstützen bei rechtlichen Schritten (ZARA, 2022, S. 57). Beratungsstellen sind daher eine entscheidende

Hilfe für betroffene Personen, denn sie geben Sicherheit und können öffentlichkeitswirksam auf gesellschaftliche Missstände hinweisen.

Kamucote und Kandlbauer (2022, S. 130) beschreiben die Auswirkungen von regelmäßig erlebtem Rassismus in ihrem Beitrag zum Buch „War das jetzt rassistisch“ mit dem Begriff Mikroaggression. Diese wiederholten Mikroaggressionen sind für sie vergleichbar mit immer wiederkehrenden kleinen Nadelstichen, die im Einzelfall für eine Person verkraftbar sind, auf Dauer jedoch sehr schmerzhaft sein und der Person langfristigen Schaden zufügen können (Kamucote & Kandlbauer, 2022, S. 130). Diese Folgen können sich sowohl körperlich als auch psychisch zeigen, etwa durch rheumatische Beschwerden, Rückenbeschwerden oder gastrointestinale Erkrankungen sowie durch depressive Erkrankungen, Panikattacken und Schlafstörungen (Schneeberger et al., 2002, S. 141).

### **2.1.2.3 Gaslighting**

Mit Diskriminierung einher geht häufig das Phänomen des Gaslighting. Benannt nach dem 1944 erschienenen Film „Gaslight“ von George Cukor mit Ingrid Bergman, bezeichnet Gaslighting das konsequente Verleugnen von Meinungen und Erfahrungen einer Person, mit dem Ziel sie zu verunsichern und ihr den Glauben an die eigene Meinung zu nehmen (Sweet, 2019, S. 851). Stark (2019, S. 223) unterscheidet in ihrer Aufarbeitung von Gaslighting im misogynen Kontext zwei Arten von Gaslighting:

- Epistemisches Gaslighting beschreibt Gaslighting, das kein bewusstes Ziel verfolgt, sondern den Wissensstand einer Person per se in Frage stellt. Es geht darum, durch das Absprechen des selbst Erlebten und des eigenen Wissens einen optimalen Zustand für den/die Gaslichter\_in aufrechtzuerhalten oder zu erwirken. Dabei kann epistemisches Gaslighting auch unbewusst passieren.
- Manipulatives Gaslighting hingegen ist immer eine bewusste Handlung, da Manipulationen mit einem Ziel vor Augen erfolgen und daher systematisch angewandt werden. Es handelt sich daher um eine bewusste Unterwanderung einer Person und deren Glaubwürdigkeit – sowohl in der persönlichen Innenwahrnehmung als auch in der Wahrnehmung anderer. (Stark, 2019, S. 223)

Beide Arten des Gaslightings haben eines gemeinsam: Sie benötigen ein Machtgefälle und eine persönliche Beziehung zwischen den betroffenen Parteien. Nur wenn beide

Personen in einer Beziehung zueinanderstehen und die betroffene Person die Meinung der ausübenden Person auch als relevant und kompetent einschätzt, kann der\_die Gaslighter\_in mit ihren Bestrebungen und Aussagen bei der betroffenen Person einen Zweifel an ihren eigenen Meinungen und Erfahrungen hervorrufen. (Stark, 2019, S. 222f) Im beruflichen Kontext entsteht epistemisches Gaslighting häufig, wenn der\_die Gaslighter\_in Vorurteile gegen die Betroffenen auf Grund der Zugehörigkeit zu einer marginalisierten sozialen Gruppe hegt. Der\_Die Gaslighter\_in kann dann versucht sein, die eigenen Glaubenssätze zu bewahren, indem sie dem\_der Betroffenen die eigenen Erfahrungen (unbewusst) abspricht, um sich nicht mit Sexismus/Rassismus beschäftigen zu müssen (Stark, 2019, S. 222). Stark zeigt folgendes Beispiel auf:

*„James, ein Cisgender-Mann, spricht Victoria, eine trans\*-Kollegin, bei einer Abteilungsveranstaltung wiederholt mit den falschen Pronomen an. Victoria erzählt dieses Ereignis ihrer Kollegin Susanne. Susanne, beeinflusst von einem Stereotyp von Trans\*-Frauen als übermäßig emotional, weigert sich zu glauben, dass James Victoria falsch angesprochen hat, und behauptet, das würde er niemals tun und dass Victoria James falsch verstanden hat, weil sie darauf eingestellt ist und erwartet bei jeder Gelegenheit falsch angesprochen zu werden.“* [frei übersetzt] (Stark, 2019, S. 222)

In diesem Beispiel ist Susanne die Gaslighterin, die unbewusst, durch ihre Vorurteile beeinflusst, Victoria ihre eigenen Erfahrungen abspricht, um ihre Meinung über James nicht ändern zu müssen. Gleichzeitig sieht sie mit Victorias Aussage ihre Vorurteile über die Empfindlichkeit von Trans\*-Frauen bestätigt.

Ein weiteres Beispiel für Gaslighting im Arbeitskontext zeigt Sweet (2019, S. 870) in ihrer Analyse auf, indem sie die Situation einer jungen Person of Colour (POC) im Doktoratsstudium und des dazugehörigen Doktorvaters schildert, der das Abhängigkeitsverhältnis zwischen ihm und dem beschriebenen Studenten ausnutzt, indem er die Ideen des Studenten als seine eigenen ausgibt und gleichzeitig erklärt, dass der Student sich nicht beschweren darf, denn das sei so gängige Praxis und es würde ihm ohnehin niemand glauben. Der junge Student sieht in der beschriebenen Praxis zwar eine Ungerechtigkeit, zweifelt aber an seiner individuellen Wahrnehmung, da er darauf vertraut, dass der Doktorvater das Beste für ihn möchte und ihn unterstützen würde (Sweet, 2019, S. 870). Das Machtgefälle, das sich hier einmal aus der beruflichen Abhängigkeit zwischen Doktorvater und Doktorand und nochmals aus der gesellschaftlichen Herkunft eines Arbeiterkindes mit Migrationsbiografie gegenüber einem älteren, weißen Akademiker ergibt, sorgt

dafür, dass der Student eher seine eigene Wahrnehmung anzweifelt und dem Mentor glaubt, dass dieses Verhalten die Norm in der Wissenschaft darstellt, statt sich auf das selbst Erlebte zu verlassen und sich gegen die fachlich unredliche Behandlung zu wehren (Sweet, 2019, S. 870).

Irigaray, Stocker & Mancebo (2023, S. 7) fanden in ihrer Studie „Gaslighting: The art of driving minority groups mad at work“ Zusammenhänge zwischen Sexismus, Rassismus und Ableismus und Gaslighting am Arbeitsplatz. Besonders heterosexuelle, weiße Männer versuchten mittels Gaslighting ihre Stellung in Unternehmen zu festigen, indem sie anderen ihre Wahrnehmungen absprechen und ihnen mit Aussagen wie *„das ist deine Wahrnehmung“*, *„sei nicht lächerlich“* oder *„natürlich [passiert das] nicht, lies die Verhaltensregeln des Unternehmens und unseren Ethikcode“* die Grundlage und Glaubwürdigkeit für ihre Aussagen entziehen (Irigaray, Stocker & Mancebo, 2023, S. 7).

### **2.1.3 Sexualisierte Grenzverletzungen**

Das Spektrum der Erfahrungen, die vorwiegend Frauen, aber auch Männer mit sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und allem dazwischen machen ist sehr groß. Daher werden alle Handlungen, die in diese Sphäre fallen, in dieser Arbeit mit dem Überbegriff „sexualisierte Grenzverletzungen“ definiert, sodass im Anschluss eine weitere Unterscheidung zwischen sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt stattfinden kann (Krings, 2019, S. 2). Sexualisierte Gewalt liegt dann vor, wenn die sexuellen Wünsche einer Person auf Kosten der physischen und psychischen Unversehrtheit einer anderen Person erfüllt und über deren Bedürfnis nach Integrität gestellt werden (Krings, 2019, S. 5). Die Definition „sexualisiert“ hat sich dabei in Fachkreisen etabliert, um aufzuzeigen, dass es sich dabei um eine Gewaltanwendung handelt und die Handlung nichts mit der Lust und Sexualität der betroffenen Person zu tun hat. Die Machtausübung des\_der Täter\_in gegenüber den Betroffenen steht im Vordergrund (Müller, 2023). Die WHO definiert sexualisierte Gewalt als jede sexuelle Handlung oder versuchte Handlung, Zwang zu sexuellen Handlungen oder der Handel mit sexuellen Dienstleistungen, die gegen eine andere Person gerichtet ist, unabhängig von der Beziehung zwischen den Personen und dem Ort der Ausübung, wobei das Zuhause und der Arbeitsplatz explizit als Beispiele genannt werden (Krug, Dahlberg, Mercy, Zwi & Lozano, 2002, S. 149). Sexualisierte

Übergriffe, wie Vergewaltigungen sind im Strafgesetzbuch in den §§201ff StGB „*Strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung*“ geregelt.

Sexuelle Belästigung hingegen wird definiert durch ein Verhalten, das der sexuellen Sphäre zugehörig ist und die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies beabsichtigt und für die betroffene Person unerwünscht oder anstößig ist sowie ein Arbeitsumfeld schafft, das als einschüchternd oder feindselig wahrgenommen wird. Ausschlaggebend ist dabei das Empfinden der betroffenen Person, nicht die Intention des\_der Verursacher\_in. Sexuelle Belästigung kann durch Kolleg\_innen, Vorgesetzte oder Kund\_innen erfolgen. (Arbeiterkammer Wien, 2022, S. 5f.)

Die ILO sieht als sexuelle Belästigung jede Form der sexuellen Handlung, versuchten sexuellen Handlung oder sexualisierter Kommentare, die dem\_der Betroffenen unangenehm sind, wobei zwischen „Quid pro quo“ – dem Versuch sexuelle Handlungen durch Gegenleistungen zu bekommen – und einem feindlichen Arbeitsumfeld unterschieden werden kann, in dem sexuelle Belästigung zur Verunsicherung einer Person verwendet wird (International Labour Organisation, 2020, S. 10).

Auch sexuelle Belästigung ist nach österreichischem Recht nach §218 StGB strafbar:

*„(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.“*

Die Stadt Wien führt dahingehend weiter aus, dass auch Körperregionen, die nicht zu den primären Geschlechtsorganen zählen, wie Lippen, Gesäß oder Oberschenkel, dieser Bestimmung unterliegen, wenn die Würde der Betroffenen etwa durch intensive Berührungen verletzt wird (Stadt Wien, 2023).

Diese Regelungen entstammen dem Strafrecht. Weitere Regelungen zu sexueller Belästigung finden sich im Arbeitsrecht sowie im Gleichbehandlungsgesetz, §6(2) GIBG, wo *„ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde einer Person*

*beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist“* als Belästigung gesehen wird.

Die Verankerung von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt in der Legislatur wird als ein wichtiges Signal dafür gesehen, dass das Problem erkannt wurde und Betroffene die nötige Unterstützung bekommen (Citron, 2009, S. 392; Heymann, Moreno, Raub & Sprague, 2022, S. 4).

Dass es sich bei sexueller Belästigung um ein gesellschaftliches Problem handelt, zeigen nicht nur die #Metoo-Proteste aus dem Jahr 2017 (Corbett, 2022). In der österreichischen Prävalenzstudie zur Gewalt an Frauen und Männern des ÖIF (2011, S. 25) berichteten 30,5% der befragten Frauen und 6,2% der befragten Männer davon, in den letzten drei Jahren sexuell belästigt worden zu sein. Jemals sexuell belästigt worden zu sein, gaben 74,2% der Frauen und 27,2% der Männer an. Sexuelle Belästigung ist damit ein gesellschaftliches Phänomen (ÖIF, 2011, S. 25).

Studien zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind schwer vergleichbar, da häufig unterschiedliche Zeiträume oder Definitionen verwendet werden. Gamsjäger (2010, S. 107) spricht in ihren Ausführungen jedoch davon, dass der Großteil der Betroffenen weiblich ist und zwischen 70-90% der Frauen im Arbeitsleben laut Angaben von landesweiten Studien in Österreich, Deutschland und Luxemburg bereits von sexueller Belästigung betroffen waren. In Österreich gaben 1988 81% der Frauen an, in ihrem Berufsleben bereits sexuelle Belästigung erlebt zu haben (Gamsjäger, 2010, S. 107). Ein Großteil der Frauen, die im Kontext Arbeit, Schule und Ausbildung von sexueller Belästigung berichten, wurden von ihren Arbeitskolleg\_innen belästigt (46%). Von ihren Vorgesetzten wurden 25% belästigt und 19% von Kund\_innen und Klient\_innen (Gamsjäger, 2010, S. 109). Der überwiegende Teil der Täter\_innen ist männlich (Vanderbilt University & Hersch, 2015, S. 5).

Selten geht es bei sexueller Belästigung um einen Annäherungsversuch oder die Befriedigung der Sexualität. Sie wird vielmehr eingesetzt, um Macht zu demonstrieren, das Gegenüber herabzuwürdigen, klein zu halten und auf seinen Platz zu verweisen. (Gamsjäger, 2010, S. 109)

McCann (2005, S. 18) definierte in ihrer Arbeit für die ILO zwei Bereiche der sexuellen Belästigung:

- **Quid pro Quo-Belästigung:** Diese Art der Belästigung findet statt, wenn für sexuelle Gefälligkeiten Gegenleistungen geboten werden, etwa Gehaltserhöhungen oder eine Beförderung. Auch Drohungen, wie das Aussetzen von Zahlungen oder gar die Kündigung fallen in dieses Quid-pro-Quo. Quid-pro-quo-Belästigung war die erste Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, die in den USA verboten wurde (McCann, 2005, S. 18). Diese Art der sexuellen Belästigung bzw. des sexuellen Missbrauchs baut auf ein sehr starkes Machtgefälle zwischen den Beteiligten. So kann dieses Verhalten besonders bei Personen in Machtpositionen innerhalb einer Organisation beobachtet werden und zielt häufig auf eine kurzfristige Befriedigung eines Machtbedürfnisses ab. (Gamsjäger, 2010, S. 111)
- **Feindliches Arbeitsumfeld/Platzverweis:** Die zweite Kategorie der sexuellen Belästigung bezieht sich auf Belästigung, die keine Erpressung beinhalten, wie etwa anzügliche Kommentare, Anspielungen, Nachpfeifen, Begrapschen oder das Zeigen von pornografischen Darstellungen (Binder-Krieglstein & Pampalk, 2011, S. 13; Gamsjäger, 2010, S. 111; McCann, 2005, S. 18). Sexuelle Belästigung kann in diesem Kontext eine Möglichkeit für Täter\_innen darstellen, Betroffene klein zu halten und sie an ihrer beruflichen Entwicklung zu hindern und damit altbekannte patriarchale Strukturen aufrechtzuerhalten (Kolodej, 2018, S. 45). Belästigende Personen können Betroffenen damit zeigen, dass sie sozial immer noch unter ihnen stehen und ihre eigene Position in der Hierarchie schützen. Deshalb kommt sexuelle Belästigung häufig vor, wenn Frauen im Begriff sind, beruflich aufzusteigen oder in Männer-dominierte Berufsfelder einzudringen. Sie versuchen damit, den Frauen einen „Platzverweis“ zu geben. (Gamsjäger, 2010, S. 112)

Belästigungen unter Männern bestehen häufiger aus allgemeinen Sprüchen, Anspielungen und Gesten als aus körperlichen Übergriffen. Die Belästigung dient dabei der Identitätssicherung und um Dominanz anderen Männern gegenüber zu zeigen (Gamsjäger, 2010 S. 112f.). Werden Frauen zu Täterinnen, belästigen sie meist Männer, andere Frauen belästigen sie meist nur als Mitläuferinnen in einer Gruppe und durch Witze oder Anspielungen. Bei der Belästigung von Männern durch Frauen kommt es eher zu körperlicher Nähe, wie Begrapschen oder unerwünschtem Körperkontakt, sowie zweideutigen Angeboten. (Gamsjäger, 2010, S. 114)

Für Frauen ist die sexuelle Belästigung von Männern ein Bruch mit den ihnen zugeschriebenen Weiblichkeitsmerkmalen und kann ebenfalls als Dominanzverhalten und Versuch der Hierarchieveränderung gesehen werden (Gamsjäger, 2010, S. 115).

Findet sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz statt, kann diese im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes, sowie, je nach Schwere der Belästigung, nach dem Strafgesetzbuch angezeigt werden. Die Hemmschwelle für eine Anzeige von sexuellen Grenzverletzungen ist jedoch bei Betroffenen sehr hoch. Oft haben sie Angst, dass ihnen nicht geglaubt wird und sie sich selbst mehr schaden als dem\_der Täter\_in. Im Rahmen der Täter-Opfer-Umkehr passiert es auch immer wieder, dass Betroffene dafür zur Verantwortung gezogen werden, sich nicht entsprechend gewehrt zu haben. Hier bietet ein OGH Urteil Schutz für Betroffene: *„Die ausdrückliche oder stillschweigende Zurückweisung oder Ablehnung eines sexuell belästigenden Verhaltens durch die betroffene Person ist keine Tatbestandsvoraussetzung der sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs 2 Z 1 GIBG“* (OGH, 2021). Damit ist definiert, dass Betroffene Grenzverletzungen auch im Nachhinein anzeigen können, auch wenn sie sich in der Situation, etwa aus Angst, nicht gewehrt haben.

Nicht nur Betroffene haben oft Angst, eine Belästigung oder einen Übergriff zu melden, auch Zeug\_innen schweigen häufig, aus Angst, dass sie selbst auch in den Fokus geraten und belästigt werden. Dadurch kommt es zur Isolation von Betroffenen, was es den Täter\_innen erleichtert, mit ihren Handlungen fortzufahren (Gamsjäger, 2010, S. 117).

Nicht nur bei Mobbing kam es in den letzten Jahren zu einer Verlagerung der Gewalt ins Internet, auch sexuelle Belästigung findet mittlerweile häufig im Internet statt. So geben rund 46% der Frauen in Österreich zwischen 18 und 36 an, bereits einmal ein sogenanntes „Dickpic“, also ein Penisbild bekommen zu haben. Bei 89% der Befragten passierte dies unaufgefordert (www.ungefragt.at, 12.2.2023). Im Gegensatz zu Deutschland ist das unaufgeforderte Zusenden von Genitalbildern in Österreich noch nicht strafbar, politische Bewegungen drängen jedoch auf die Ergänzung des §218 StGB, wodurch die Versendung von Genitalbildern unter sexuelle Belästigung fallen würde und mit einer Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr sanktioniert werden könnte (Rohr, 2022).

Die Folgen einer sexuellen Grenzverletzung am Arbeitsplatz können vielfältig sein. Beginnend mit Wut und Ohnmachtsgefühlen, sowie verringertem Selbstwertgefühl, können bei lange anhaltender Belästigung auch Depressionen, chronischer Stress oder sogar eine Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) auftreten (Brzank, 2019, S. 2). Da

Betroffene oft sehr lange versuchen, das Problem selbst zu lösen oder hoffen, dass der\_ die Täter\_in mit der Belästigung aufhört, wenn er\_sie ignoriert wird, kann die Belastung sowohl psychisch als auch körperlich spürbar werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berichtet, dass Frauen häufig erst zu einer Beratung kommen, wenn sie bereits arbeitsunfähig sind und eine Beratung nur mit gleichzeitiger Betreuung durch eine Therapeut\_in oder eine Opferschutzeinrichtung möglich ist (Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2012, S. 35). Langfristig kann sexuelle Belästigung zu ähnlich gravierenden gesundheitlichen Einschränkungen führen, wie eine einmalige sexualisierte Gewalterfahrung (Sojo, Wood & Genat, 2016, S. 15).

#### **2.1.4 Strukturelle Gewalt**

Strukturelle Gewalt beschreibt ein Konzept, das sich von den bisher beschriebenen Gewaltformen signifikant unterscheidet. Diese Form der Gewalt äußert sich nicht in bewussten Handlungen einzelner Personen, sondern beschreibt ein Geflecht von Mechanismen und Normen, die historisch gewachsen und in politischen und organisatorischen Strukturen eingebettet sind und bestimmte Personengruppen treffen und verletzen (Farmer, Nizeye, Stulac & Keshavjee, 2006, S. 1). Dabei wird nicht wie bei bisher beschriebenen Gewaltformen von einer Veränderung des bisherigen Zustandes einer Person zum Negativen ausgegangen, sondern davon, dass strukturelle Gewalt Menschen davon abhält, ihr volles Potential zu entfalten (Galtung, 1969, S. 168). Strukturelle Gewalt geht von historisch gewachsenen, vorherrschenden Strukturen aus, die von denjenigen, die davon profitieren, bewusst oder unbewusst aufrechterhalten werden wollen und damit alle, die am aktuellen Stand etwas ändern wollen, diskriminiert (Chrobak, 2022, S. 180). Von struktureller Gewalt sind häufig Frauen und Minderheiten betroffen, wobei Minderheiten ebenfalls keine einheitliche Gruppe darstellen, sondern nach Gender, sexueller Orientierung, Religion, Herkunft, ethischer Zugehörigkeit oder physischer und psychischer Beeinträchtigung unterschieden werden können (Bowleg, 2012, S. 1267). Da jede dieser Gruppen strukturelle Gewalt auf unterschiedliche Weise erfahren kann, kann eine Person, die mehreren der angeführten Gruppen angehört, auch mehrfach diskriminiert werden. Diese Art der Überschneidung wird Intersektionalität genannt (Bowleg, 2012, S. 1267). Das Intersektionalitätskonzept hat seinen Ursprung im Text „A Black Feminist Statement“ des Combahee River Collectives (CRC) von 1982, auf dem alle weiteren Entwicklungen des Konzepts aufbauen (Hoffmann, 2022, S. 44). Das hauptsächlich in der Populärwissenschaft und Identitätspolitik verankerte Konzept (Hoffmann, 2022, S. 46) wurde

in den letzten Jahren auch von der Medizin als relevant erkannt und in die Forschung integriert (Bowleg, 2012, S. 1267). Intersektionalität wurde von Mediziner\_innen als Gefahr erkannt, wenn gängige Vorurteile durch Rassismus, Sexismus und fehlende Daten im Gesundheitswesen aufeinandertreffen (Bowleg, 2012, S. 1271).

Strukturelle Gewalt zeichnet sich neben der gleichzeitigen Betroffenheit ganzer Gruppen auch dadurch aus, dass die Gewalt nicht bewusst ausgeführt werden muss. Täter\_innen sind sich auf Grund ihrer Vorurteile häufig gar nicht bewusst, dass sie verletzendes Verhaltensmuster reproduzieren und damit die Diskriminierung einer Person oder Gruppe festigen (Chrobak, 2022, S. 177). Ein weiteres Merkmal struktureller Gewalt ist die Möglichkeit, dass Betroffene diese gar nicht als Gewalt wahrnehmen. Dies kann unter anderem darin begründet liegen, dass Betroffene gar nichts anderes kennen, als eine Gesellschaft in der sie immer wieder diese Zurückweisung oder Verurteilung erfahren und sich mit der Zeit an die unliebsamen Umstände angepasst haben (Chrobak, 2022, S. 177). Durch diese schwer identifizierbaren Verletzungen, die Betroffene erfahren und die verschiedenen Formen, die diese annehmen können, ist die Gewalterfahrung der Betroffenen schwer in Worte zu fassen und sie wird schwerer zu erkennen und zu definieren. Damit wird sie leicht institutionalisiert und wird zu genau jener beschriebenen strukturierten Gewalt, die keine Täter\_innen kennt und dennoch Randgruppen noch weiter verletzt und ausgrenzt (Sharif et al., 2022, S. 3).

Strukturelle Gewalt kann dabei bereits vor Antritt einer Arbeitsstelle beginnen, wenn beispielsweise Personen, die einen Rollstuhl benötigen, am Betreten eines Gebäudes gehindert werden, da es nicht barrierefrei zugänglich ist. Auch wenn seitens des Unternehmens propagiert wird, alle Personen gleich zu behandeln, wird es nicht möglich sein, eine Person zu beschäftigen, die die Geschäftsstelle nicht betreten kann. Chrobak (2022, S. 182) spricht hier davon, dass es nicht um die gleichen Rechte für alle geht, sondern um die Möglichkeit, diese Rechte überhaupt erst wahrzunehmen (Chrobak, 2022, S. 182).

Strukturelle Gewalt ist auch dann als Ursache zu sehen, wenn Frauen oder People of Colour (POC) daran gehindert werden in Entscheidungspositionen im Unternehmen zu kommen, für gleiche Arbeit weniger bezahlt bekommen oder ihr Aussehen beurteilt und abgewertet wird (Dang & Raidl, 2022).

## 2.2 Auswirkungen von Gewalt auf Unternehmen

Auch für Unternehmen hat Gewalt am Arbeitsplatz Konsequenzen. Grundsätzlich hat der\_die Arbeitgeber\_in eine Fürsorgepflicht für seine\_ihre Mitarbeiter\_innen. Diese ergibt sich aus §1157 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches sowie §18 des Angestellteengesetzes. Auch das Gleichbehandlungsgesetz und das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz fordern Arbeitgeber\_innen zur Vermeidung von Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz auf. Versäumt es ein\_e Arbeitgeber\_in, ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen, können Schadenersatzforderungen auf den\_die Arbeitgeber\_in zukommen. Im Fall einer Diskriminierung nach §21 GIBG hat dieser Schadenersatzanspruch gegenüber dem\_der Arbeitgeber\_in mindestens 1.000€ zu betragen, soweit der der betroffenen Person erwachsene Schaden nicht nur in Vermögenseinbußen besteht.

Findet Gewalt am Arbeitsplatz statt, dann können Betroffene sich nicht mehr in vollem Umfang auf ihre Arbeit konzentrieren. Viele Betroffene beschäftigen sich im Fall von andauernder Gewalterfahrung damit, zu überlegen, inwiefern sie sich im sozialen Umfeld verteidigen müssen oder können und ob diese Gewalterfahrung auch Auswirkungen auf ihre Karriere haben kann. Studien zum Zeitaufwand schwanken, es wird jedoch davon ausgegangen, dass Personen, die sich selbst verteidigen müssen, bis zu 52% ihrer Arbeitszeit darauf verwenden und damit in diesem Zeitraum nicht ihrer eigentlichen Arbeit nachgehen können (Walker, 2018, S. 89). Da sich Menschen als soziale Wesen gerne einer Gruppe angehörig fühlen, ist Gewaltausübung durch die eigenen Kolleg\_innen für Betroffene oft noch schlimmer, als wenn die Gewalt durch einen Vorgesetzten ausgeführt wird (Walker et al., 2022, S. 442).

Doch auch einmalige Gewalterfahrungen reichen bereits aus, um Arbeitnehmer\_innen in ihrem Arbeitsumfeld zu verunsichern und ihre Arbeitsleistungen zu verringern. Denn das Erfahren von Gewalt am Arbeitsplatz führt neben den direkten physischen und psychischen Folgen, die mit einer Gewalterfahrung einhergehen, häufig zu Angst vor weiterer Gewalt (Portoghese et al., 2017, S. 37). Diese Angst kann langfristig zu ähnlichen Stressreaktionen führen, wie tatsächlich erlebte Gewalt. Angst vor Gewalt wird größer, wenn bereits Gewalt erlebt oder beobachtet wurde. Personen, die noch nie Gewalt erlebt haben, schätzen die Wahrscheinlichkeit dafür, Gewalt am Arbeitsplatz zu erleben im Vergleich zu Personen, die bereits Gewalt erlebt haben, als sehr gering ein (Portoghese et al., 2017, S. 38).

Durch die individuellen gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch Gewalterfahrungen, welche in den jeweiligen Kapiteln beschrieben wurden, kommt es zu erhöhten Fehlzeiten im Unternehmen, etwa durch längere Krankenstandstage (Brzank, 2019, S. 2). Ebenso kommt es zu geringerer Identifikation mit dem Unternehmen, verringerter Jobzufriedenheit, einer Reduktion der Leistungsfähigkeit und des Entwicklungspotentials und damit einhergehend zu einer erhöhten Wechselbereitschaft und vermehrten Kündigungen bei betroffenen Mitarbeiter\_innen (Brzank, 2019, S. 2; Schneeberger et al., 2002, S. 141f.).

Diese erhöhte Wechselbereitschaft kann für ein Unternehmen teuer werden, denn Berechnungen des Consulting-Unternehmens Deloitte Österreich haben 2019 ergeben, dass die Neubesetzung einer Stelle ein Unternehmen durchschnittlich 14.900€ kostet (Brence, Nowshad, Wallner & Bauer, 2019, S.4). Diese Berechnungen beziehen sich auf eine allgemeine Nachbesetzung einer Stelle, unabhängig vom Wechselgrund. In Deutschland werden die Kosten für Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz, beispielsweise bei Mobbing, je nach Schweregrad auf 15.000€ - 50.000€ pro gemobbter Person geschätzt (Brucker, 2023), während die Arbeiterkammer Oberösterreich diese mit bis zu 69.000€ pro betroffener Person bezifferte (Urich, 2022). In die Berechnungen flossen Faktoren wie Arbeitsaufwand der Mobbenden, sinkende Produktivität der gemobbten Person, Arbeitskompensation durch Aushilfen oder Kolleg\_innen bei Krankenstand sowie allgemeine Probleme wie schlechtes Betriebsklima, niedrige Motivation der Mitarbeiter\_innen, schlechtes Image und weitere schwer bezifferbare Faktoren ein (Brucker, 2023; Urich, 2022).

2019 wurde in Frankreich erstmals ein Unternehmen, die französische Telekom, seit 2013 unter dem Namen Orange bekannt, wegen diskriminierender und belästigender Schikane von Mitarbeiter\_innen, die es im Rahmen einer Restrukturierung des Unternehmens loswerden wollte, verurteilt. Dem Unternehmen wurde dabei strukturierte Schikane von Mitarbeiter\_innen, die zu mehreren Suiziden führte, vorgeworfen (Carraud, 2019). Neben einem hochrangigen Manager wurde auch das Unternehmen selbst verurteilt. Das Urteil wurde 2022 vor einem Berufungsgericht in Paris bestätigt (Reuters, 2022). Das wegweisende Urteil zeigt, dass auch Unternehmen für Gewalt, die sie in ihrer Organisation systematisch ausüben und/oder dulden, zur Verantwortung gezogen werden können (Carraud, 2019).

## 2.3 Gewaltprävention am Arbeitsplatz

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin erstreckt sich neben der körperlichen Unversehrtheit auch auf die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer\_innen. Dies geht aus dem §3 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) hervor, sowie aus dem §4 Abs. 7 und 7a, indem neben der physischen auch die psychische Gesundheit erwähnt wird. Daher ist der\_die Arbeitgeber\_in auch dazu verpflichtet präventiv gegen Gewalt am Arbeitsplatz vorzugehen, um die körperliche und geistige Unversehrtheit der Arbeitnehmer\_innen sicherzustellen (Mazal, 2022, S. 18). Seit der Novelle des ASchG von 2013 wird dem Schutz der psychischen Gesundheit von Arbeitnehmer\_innen noch mehr Bedeutung eingeräumt. Arbeitgeber\_innen sind dazu verpflichtet neben der Sicherstellung der körperlichen auch die psychische Unversehrtheit zu gewährleisten und dafür eine Arbeitsplatzevaluierung für psychische Belastungen durchzuführen, welche vom Arbeitsinspektorat zu kontrollieren ist (Huber, Molnar & Steurer, 2013, S. 6). Kontrolliert werden eine Vielzahl an Faktoren, unter anderem exemplarisch aufgelistet sind gewalttätige Übergriffe, Mobbing und Diskriminierung (Huber et al., 2013, S. 13). Das Arbeitsinspektorat bietet Unternehmen Hilfestellungen zur Evaluierung von psychischen Belastungen an, unter anderem für die Einteilung der Arbeitnehmer\_innen in unterschiedliche Tätigkeitsgruppen, da sich die Belastungen je nach Tätigkeit, Abteilung und Dienstverhältnis unterscheiden können. Deshalb wird seitens des Arbeitsinspektorats eine Beurteilung für besondere Mitarbeiter\_innengruppen, wie etwa Lehrlinge empfohlen (Arbeitsinspektorat, 2020a, S. 11).

Alle zuvor beschriebenen Formen von Gewalt finden in unterschiedlichen Ausprägungen statt und haben zum Teil unterschiedliche Ursachen und Auswirkungen. Gemein ist ihnen allen, dass sie Betroffene in ihrer Arbeit und ihrem Sozialleben am Arbeitsplatz behindern und zu psychischen und physischen Beschwerden und Einschränkungen führen.

Da auch die Ursachen für Gewalterfahrungen und Gewaltausübung unterschiedlich sind, kann keine einheitliche Präventionsstrategie als Universallösung genannt werden. Dennoch gibt es Dinge, die grundlegend dazu beitragen, dass Gewalt am Arbeitsplatz verhindert wird.

Da betriebliche Strukturen das Risiko für Gewalt am Arbeitsplatz durch hohen Stress, unklare Aufgabenverteilung und undurchsichtige oder hierarchische Führungsstrukturen verstärken (Arbeitsinspektorat, 2020, S. 3), können Unternehmen bereits in ihrer

Organisationsstruktur unterstützende Maßnahmen ergreifen, um ihre Mitarbeiter\_innen vor Gewalterfahrungen zu schützen. Des Weiteren gilt es als maßgeblich, dass die Unternehmenskultur klar die Ablehnung von Gewalt vermittelt und dies auch im Unternehmen kommuniziert und gelebt wird (Binder-Krieglstein & Pampalk, 2011, S. 15). So sollte der Umgang miteinander bereits im Leitbild verankert sein. Doch eine rein symbolische Ablehnung von Gewalt reicht nicht aus, Führungskräfte müssen diese Einstellung leben, ihren Mitarbeiter\_innen vermitteln und Konsequenzen umsetzen. Dazu bedarf es umfangreicher Schulungsmaßnahmen, die häufig aus Kostengründen vernachlässigt werden, da viele Betriebe glauben, dass Gewalt in ihrem Unternehmen kein Thema ist (Binder-Krieglstein & Pampalk, 2011, S. 15).

Neben der umfangreichen Schulung von Führungskräften und Mitarbeiter\_innen, ist auch ein Sicherheitskonzept sowie ein Handlungskonzept bei Meldung einer Gewalterfahrung zielführend, um Führungskräften Handlungssicherheit zu bieten. Arbeitsinspektionen bieten hier hilfreiche Konzepte, die alle Aspekte des Unternehmens einbeziehen. Diese Konzepte, genannt TOP (für Technisch, Organisatorisch und Persönlich) helfen bei der Entwicklung von Schutzmaßnahmen für Mitarbeiter\_innen. Diese Konzepte können individuell auf da jeweilige Unternehmen und die dort herrschende Situation angepasst werden. (Nienhaus et al., 2016, S. 93)

Wichtig ist, dass Vorgesetzte im Umgang mit Gewaltbetroffenen geschult werden, damit sich diese sicher genug fühlen, Vorfälle zu melden. Fühlen sich Betroffene von Kolleg\_innen und Vorgesetzten nicht ernst genommen und werden beispielsweise als überempfindlich dargestellt, werden die Betroffenen keine weiteren Meldungen machen. Alleingelassen mit ihren Erfahrungen können sich psychische Folgen manifestieren und verstärken. Diese Verstärkung von Symptomen bei negativen Erfahrungen nach dem Anvertrauen von Gewalterfahrungen wurde bei Betroffenen von häuslicher Gewalt bereits festgestellt (Kennedy & Prock, 2018, S. 519). Daher sollten auch Führungskräfte auf den Umgang mit Gewaltbetroffenen geschult sein und wissen, dass Meldungen von Mitarbeiter\_innen ernst zu nehmen sind. Bei verzögerter Meldung und Bearbeitung der Vorfälle durch die Vorgesetzten, können dem Unternehmen wie bereits in Kapitel 2.2 erwähnt rechtliche Folgen auf Grund der vernachlässigten Fürsorgepflicht erwachsen (Binder-Krieglstein & Pampalk, 2011, S. 16).

## 2.4 Die Lehre als duale Berufsausbildung

Das österreichische Lehrlingswesen, auch bekannt unter dem Begriff „duale Berufsausbildung“, besteht in seiner Form bereits seit Jahrhunderten, die jetzige Form der Ausbildung im Betrieb und der Berufsschule wurde im Niederösterreichischen Fortbildungsgesetz 1868 erstmals festgehalten (Ganner, 2019, S. 31ff.).

Dieses duale Berufsausbildungssystem hat seitdem Bestand im österreichischen Bildungswesen. Als Rechtsgrundlage für die Lehrlingsausbildung gilt das Bundesgesetz vom 26. März 1969 über die Berufsausbildung von Lehrlingen (Berufsausbildungsgesetz – BAG). Seit 2017 ist die duale Berufsausbildung auch Bestandteil der Erfüllung der Ausbildungspflicht bis zum 18. Lebensjahr, welche vorsieht, dass Jugendliche nach dem Ende der Schulpflicht bis zum Erreichen der Volljährigkeit eine Ausbildung in einer weiterführenden Schule oder einer Berufsausbildung nach dem Berufsausbildungsgesetz absolvieren müssen (Linde, Linde-Leimer & Hofmann, 2018, S.7ff.). Junge Menschen zwischen 14 und 19 Jahren haben nach Vollendung der 9. Schulstufe (muss nicht positiv abgeschlossen werden), die Möglichkeit, statt einer weiterführenden Schule, eine Berufsausbildung zu erhalten. Dabei sind sie innerhalb eines Ausbildungsverhältnisses in einem Betrieb angestellt und besuchen für rund 20% ihrer Berufsausbildung die Berufsschule, in welcher sie sowohl fachspezifische als auch allgemeinbildende Inhalte vermittelt bekommen. Je nach zu erlernendem Berufsbild dauert eine Lehre nach §6 BAG zwischen zwei und viereinhalb Jahre.

Dass die Ausbildung der Lehrlinge zum überwiegenden Teil innerhalb eines Lehrbetriebes stattfindet, bedeutet, dass auch die Verantwortung für die Ausbildung im Betrieb und damit innerhalb der Wirtschaft und dem Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort liegt und nicht, wie bei einer Vollzeitschulausbildung beim Bildungsministerium. Lediglich für die Berufsschule ist das Bildungsministerium verantwortlich. (Ganner, 2019, S. 28)

Hinter jedem der über 200 Lehrberufe steht ein sogenanntes Berufsbild, welches definiert, was Personen nach Abschluss ihrer Ausbildung können und was sie damit in den durchschnittlich drei Jahren bis zur Lehrabschlussprüfung (LAP) beigebracht bekommen müssen. Alle Lehrberufe sind mit dem jeweiligen Berufsbild im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft definiert und dort online einsehbar ([www.bmaw.gv.at](http://www.bmaw.gv.at), 04.12.2022).

Neben der reinen Berufsausbildung gibt es seit 2008 auch die Möglichkeit, den Ausbildungsweg „Lehre mit Matura“ zu absolvieren. Dafür gibt es zwei Optionen: Zum einen können die Kurse zum Ablegen der Berufsreifeprüfung während der Lehrzeit absolviert werden, wodurch sich die Lehrzeit um ein halbes Jahr verlängert. Zum anderen können die Kurse abends neben der regulären Arbeitszeit belegt werden (Wirtschaftskammer Tirol, 2020). Mit Abschluss der LAP können auch die letzten Fächer für die Berufsreifeprüfung abgelegt werden, wodurch die Möglichkeit eines späteren Studiums geschaffen wird (Landertshammer & Prinz, 2013, S. 78). So kann auch die Entscheidung, in welche Richtung sich ein junger Mensch entwickeln möchte, trotz der frühen Berufsentscheidung, ein wenig hinausgezögert werden und die Möglichkeit eines weiterführenden oder ergänzenden Studiums bleibt erhalten (Wirtschaftskammer Tirol, 2020).

Das duale Berufsausbildungskonzept steht häufig in der Kritik, da sich junge Menschen bereits sehr früh für eine Richtung entscheiden müssen: Wollen sie eine weiterführende Schule besuchen und im Vollzeitschulbetrieb bleiben oder wollen sie einen Beruf erlernen und in das Erwerbsleben einsteigen (Ganner, 2019, S. 46; Pscheidl, 2022). Bildung bzw. das Bildungsinteresse ist in Österreich immer noch vererbbar und so stellt sich oft eher für Eltern die Frage, ob das Kind den weiterführenden Weg in der Schule oder im Arbeitsleben verbringen soll (Pscheidl, 2022). Immer mehr Eltern sehen dabei den Weg ins Gymnasium als die beste Wahl, um ihren Kindern die besten Chancen im Leben zu bieten. Dies gilt für Familien, in denen die Eltern selbst bereits studiert haben genauso wie für Familien, die als „bildungsfern“ beschrieben werden können und sich durch eine längere Schulbildung bessere Chancen für ihre Kinder erhoffen. Dabei ist nicht restlos geklärt, warum die Lehre und eine Berufsausbildung gesellschaftlich nicht so anerkannt werden wie eine schulische Allgemeinbildung. (Ganner, 2019, S. 56f.).

Zusätzlich zu den ohnehin bereits angeschlagenen Startzahlen im Lehrlingswesen, hat die Covid-Pandemie dem sekundären Ausbildungssektor schwer zugesetzt. Dies betrifft sowohl die Bewerber\_innen- als auch die betriebliche Seite. Die Volksbank Steiermark berichtet etwa, dass sich junge Menschen verunsichert fühlen und nicht wissen, wie eine Ausbildung in Covid-Zeiten aussehen soll, da die Lehre auf die Praxis und damit auf offene Betriebe angewiesen ist (Volksbank Steiermark, 2021). Die Organisation zukunft.lehre.österreich berichtet, dass auch Unternehmen ihre Einstellungspläne auf Grund geänderter Umstände und fehlender Einnahmen angepasst haben und dadurch für das Lehrjahr 2020/2021 rund 10.000 Lehrstellen weniger zur Verfügung standen als vor der

Covid-Pandemie (Pfarrhofer, 2021, S. 4). Trotz des Rückgangs der Lehrstellen blieben in Österreich 2021 viele Lehrstellen unbesetzt, mit regional starken Unterschieden im Ost-Westgefälle, wobei im Westen mehr unbesetzte Lehrstellen zu finden waren (Agenda Austria, 2022). Expert\_innen vermuten, dass der Rückgang unter anderem auf die ausgefallenen Berufsorientierungsmöglichkeiten an den Schulen zurückzuführen sind (Dornmayr & Löffler, 2022, S. 4). Durch den Rückgang an Lehrlingen und Facharbeiter\_innen kommt das bestehende Personal bei laufenden Aufträgen immer stärker unter Druck und muss weitere Aufgaben übernehmen (Birkner, 2022). Ein sich stark wandelndes Umfeld, das von chaotischen Veränderungen, unklaren Strukturen und Druck geprägt ist, kann gewalttätiges Verhalten am Arbeitsplatz fördern (Walker et al., 2022, S. 436).

## **2.5 Lehrlinge als besonders schützenswerte Mitarbeiter\_innengruppe**

Entscheiden sich junge Menschen doch für eine Lehre, stellt dies ihren bisher bekannten Alltag auf den Kopf. Aus einem sehr behüteten schulischen Umfeld kommend, steigen sie nun in einen Betriebsalltag ein, der von Auftrags- und Termindruck geprägt ist (Ganner, 2019, S. 66f.).

Lehrlinge sind rechtlich gesehen Mitarbeiter\_innen des Betriebs, in dem sie ihre Ausbildung absolvieren. Zwischen dem Betrieb und dem Lehrling wird ein Lehrvertrag geschlossen, welcher für beide Seiten Rechte und Pflichten nach §12 BAG regelt. Neben dem Lehrvertrag gelten die kollektivvertraglichen Richtlinien der jeweiligen Branche, beispielsweise für die Lehrlingsentschädigung. Da sie jedoch Auszubildende und keine vollwertigen Mitarbeiter\_innen sind, gelten für Lehrlinge besondere Regelungen, beispielsweise neben dem Entgelt auch für die Kündigungsmöglichkeiten. Nach der dreimonatigen Probezeit, in der das Lehrverhältnis jederzeit von beiden Seiten gelöst werden kann, ist eine Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Betrieb nur mehr aus schwerwiegenden Gründen, die unter §15, Abs. 3 BAG aufgeführt sind, möglich. Für Lehrlinge, welche jünger als 18 Jahre sind, gelten außerdem die Regelungen des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes (KJBG). So dürfen Jugendliche unter 18 Jahren unter anderem keine Überstunden leisten. Sie sind also auch rechtlich als eine Gruppe besonders schützenswerter Mitarbeiter\_innen definiert (Wirtschaftskammer Österreich, 2020c).

Für Lehrlinge ist die Stellung im Unternehmen oft nicht einfach. Sie sollen im Rahmen ihrer Ausbildung Fertigkeiten erlernen, indem sie ihren Ausbilder\_innen zusehen, Dinge

reproduzieren und letztendlich selbst aktiv im Betrieb mitarbeiten. Diese Ausbildung erfolgt in den meisten Unternehmen während des laufenden Betriebs, sie müssen sich also in irgendeiner Art und Weise in den Arbeitsalltag einfügen (Ganner, 2019, S. 94). Dabei übernehmen sie rasch die Umgangssprache innerhalb eines Betriebes. Was sie zu Beginn vielleicht befremdlich fanden, wird ihr täglicher Umgang und bald normal für sie. Dies gilt für positive Eigenschaften und Umgangsformen genauso wie für raue, ruppige Kommandos unter den Mitarbeiter\_innen. (Ganner, 2019, S. 67) Diese „harte“ Arbeitsrealität steht in starkem Kontrast zu den Erfahrungen, die Gleichaltrige zeitgleich in der Schule machen, wo sich Lehrer\_innen bewusst Zeit für Schüler\_innen nehmen können (Ganner, 2019, S. 67). Besonders schwierig scheint die Anpassung an die Arbeitswelt für 15-Jährige, wenn man aktuelle Studien in Betracht zieht, die besagen, dass junge Menschen heute immer später erwachsen werden und sich derzeit 18-Jährige verhalten wie 15-Jährige vor mehr als zwei Jahrzehnten. Das Erwachsenwerden zieht sich bei jungen Menschen also immer weiter hinaus (EurekaAlert!, 2017). Gleichzeitig zeigt eine Studie der WHO in Kooperation mit dem Gesundheitsministerium auf, dass die psychische Belastung für Jugendliche immer stärker wird (Gesundheit.gv.at, 2023). Die Studie wurde im Schuljahr 2021/2022 durchgeführt und befragte die Altersgruppe der 11- bis 17-Jährigen, wodurch auch angehende Lehrlinge befragt wurden und die Gültigkeit der Studie für diese angenommen werden kann (Gesundheit.gv.at, 2023). Die Lehre als Ausbildungs-konstrukt nimmt weder auf die verlängerte Adoleszenz noch auf die steigende psychische Belastung Rücksicht und bietet jungen Menschen weniger Entfaltungs- und Entwicklungsspielraum als das weiterführende Schulsystem.

Dass die Qualität der Lehre stark vom Betrieb abhängt, zeigt der aktuelle Lehrlingsmonitor, der von der österreichischen Gewerkschaftsjugend durchgeführt wurde. Dabei kam auf, dass sich nur zwei von drei Lehrlingen nochmals für eine Lehre im selben Berufsfeld und im selben Betrieb entscheiden würden (Österreichische Gewerkschaftsjugend, 2022, S. 28). Besonders hoch ist die Unzufriedenheit mit dem Lehrbetrieb in den Sparten Gastronomie und Tourismus, im Einzelhandel und der Elektrotechnik. Diese Unzufriedenheit lässt sich häufig auch darauf zurückführen, dass Lehrlinge während der Ausbildung für fachfremde Arbeiten, teilweise auch Privatangelegenheiten der Führungskräfte, eingesetzt wurden, Überstunden machen mussten und ihnen keine Besprechungen des Ausbildungsfortschritts angeboten wurden (Österreichische Gewerkschaftsjugend, 2022, S. 31).

Um Lehrlingen eine eigene Unterstützung und Interessensvertretung zu bieten, sind Betriebe verpflichtet, ab einer Anzahl von fünf Lehrlingen unter 21 Jahren oder minderjährigen Arbeitnehmer\_innen, eine Wahl für einen Jugendvertrauensrat oder eine Jugendvertrauensrätin abzuhalten (Österreichischer Gewerkschaftsbund, 2023). Die Rechte und Pflichten der Jugendvertrauensrät\_innen, die Anzahl der zu wählenden Vertreter\_innen sowie die Dauer der Funktionsausübung ist im §129 Arbeitsverfassungsrecht geregelt. Jugendvertrauensrät\_innen sollen, ähnlich wie Klassensprecher\_innen in den Schulen und Betriebsräte und Betriebsrätinnen für erwachsene Arbeitnehmer\_innen, für die Interessen ihrer Kolleg\_innen eintreten und in der Gestaltung des Lehrumfeldes im Betrieb mitwirken (Österreichischer Gewerkschaftsbund, 2023).

## **2.6 Ausbilder\_innen in den Betrieben**

Jeder Betrieb, der Lehrlinge ausbilden möchte, benötigt eine lehrberechtigte Person, deren Ausbildung, Rechte und Pflichten unter §2 ABG definiert sind. Lehrberechtigte Personen dürfen laut §3 ABG Ausbilder\_innen für die Tätigkeit der Ausbildung einsetzen, sie müssen diese nicht zwingend immer selbst durchführen. Für diese Tätigkeit ist die Ausbilder\_innenausbildung inkl. Fachgesprächsprüfung, welche auch Teil aller Meisterprüfungen ist, notwendig (Wirtschaftskammer Österreich, 2020b). Teil der Ausbildung zum\_zur Ausbilder\_in sind die Module:

- Grundlagen der Lehrlingsausbildung
- Rechtliche Bestimmungen
- Kommunikation & Führung
- Didaktische Grundlagen

Mit Abschluss des Kurses sind die Absolvent\_innen zur Ausbildung von Lehrlingen in ihren Betrieben berechtigt ([www.ausbilderkurs.at](http://www.ausbilderkurs.at), 04.12.2022). Zusätzliche Ausbildungsmöglichkeiten bieten die Ausbildungseinrichtungen der Wirtschafts- und Arbeitskammer (WIFI und BfI) sowie in Tirol die ArbeitsmarktförderungsGmbH (AMG Tirol). Die AMG Tirol bietet mit dem Ausbilder\_innenpass, der Ausbildung zum\_zur diplomierten Ausbilder\_in und dem Ausbilder\_innenkongress regelmäßige Fortbildungsmöglichkeiten für Ausbilder\_innen an ([www.amg-tirol.at](http://www.amg-tirol.at), 04.12.2022).

Ausbilder\_innen sind die Personen, die ähnlich den Lehrer\_innen an Schulen, den meisten Kontakt zu den Jugendlichen in ihrer Obhut haben. Im Gegensatz zu Lehrpersonal ist

ihre Aufgabe jedoch nicht zwingend auf die alleinige Ausbildung der Jugendlichen begrenzt, sie müssen die Ausbildung meist in die produktive Arbeit integrieren (Ganner, 2019, S. 98). Wie bereits erwähnt, ist der Fachkräftemangel auch ausschlaggebend dafür, dass Arbeitsbereiche erweitert werden und der Druck auf bestehendes Fachpersonal steigt (Birkner, 2022). Während Lehrkräfte in ihrer Ausbildung einen Schwerpunkt auf pädagogische Konzepte und Praxiserfahrungen legen (www.bmbwf.gv.at, 04.12.2022), ist der Umfang der didaktisch/pädagogischen Ausbildung für Ausbilder\_innen in der Ausbilder\_innenausbildung begrenzt. Es kommt daher verstärkt auf die individuelle Prägung einer Ausbildungsfachkraft an, wie sie unter Stress und widrigen Umständen reagiert. Emotionale Intelligenz ist dabei ausschlaggebend für den Umgang von Führungskräften und damit auch Ausbilder\_innen, die für Lehrlinge verantwortlich sind, mit den ihnen anvertrauten Personen (Walker et al., 2022, S. 440).

## **2.7 Die Rolle der Ausbilder\_innen in der Gewaltprävention**

Wie in den vorangegangenen Kapiteln beschrieben stellen Lehrlinge eine spezielle Mitarbeiter\_innengruppe innerhalb eines Betriebes dar. Lehrlinge sind auf Grund ihres Alters und ihres Ausbildungsstatus besonders schützenswert und binden Kapazitäten im Betrieb. Gleichzeitig muss der Betrieb durch ihren produktiven Einsatz versuchen, die eigenen Kosten zu minimieren. Ausbilder\_innen stellen hier das Bindeglied zwischen den betrieblichen Interessen und denen der Lehrlinge dar. Sie sind für die direkte Ausbildung der Jugendlichen im Betrieb verantwortlich und sind die erste Ansprechperson für die Lehrlinge (www.amg-tirol.at, 04.12.2022). Ausbilder\_innen unterscheiden sich hierbei nicht von Lehrpersonen, die diese Funktion für Schülerinnen und Schüler in den weiterführenden Schulen einnehmen. Aus diesem Grund und dem mangelnden Forschungsstand zur Rolle der Ausbilder\_innen, werden in folgenden Forschungen zur Rolle von Lehrer\_innen bei Gewalt an Schulen zusammengefasst und ihre Umlegbarkeit auf Ausbilder\_innen im Anschluss in der eigenen Forschung überprüft.

Yoon und Bauman (2014, S. 309) legten den Fokus 2014 auf die Rolle des Lehrpersonals und die Möglichkeiten der Intervention bei Gewalt in der Schule, statt auf die Dynamiken der Jugendlichen in Schulen einzugehen (Yoon & Bauman, 2014, S. 309). Lehrkräfte sind in der Lage, gemeinschaftliches Verhalten zu beobachten und sie sind in einer Position, die es ihnen ermöglicht, gesundes Sozialverhalten innerhalb der Klassen zu fördern. Sie

sind häufig die ersten Erwachsenen, denen sich Schüler\_innen anvertrauen, wenn sie Gewalterfahrungen im schulischen Kontext machen (Wachs, Bilz, Niproschke & Schubarth, 2019, S. 642). Yoon & Bauman beziehen sich in ihrer Arbeit auf frühere Studien, unter anderem von Wentzel (2003, S. 322), welche in ihrem Model der direkten und indirekten Einflussnahme den Sozialisierungsprozess innerhalb eines Klassenverbandes definiert. Wentzel beschreibt dabei, dass direkte Einflussnahme durch Informationsweitergabe und Ratschläge erfolgen kann, während indirekte Einflussnahme einen Sozialisierungsprozess darstellt, indem Erwachsene Ziele und Erwartungen für bestimmte Verhaltensweisen vermitteln und diese in einem Kontext darstellt, die die Verinnerlichung der sozialen Normen ermöglicht (Wentzel, 2003, S. 322). Sie zeigt mit diesen beiden Einflussmöglichkeiten auf, dass Lehrer\_innen als „*socializers of classroom rules and norms*“ fungieren (Wentzel, 2003, S. 322). Lehrpersonal hat mit dem individuellen Verhalten also großen Einfluss auf das Verhalten der Schülerinnen und Schüler. Gerade in Konfliktsituationen ist die individuelle Haltung und die eigene Erfahrung von Lehrer\_innen ausschlaggebend für das Verhalten gegenüber den Schüler\_innen (Yoon & Bauman, 2014, S. 312). In ihrer Forschung schlagen sie vor, dass Lehrer\_innen, wenn sie auf Mobbing und andere Formen der Gewalt unter Schüler\_innen geschult werden, nicht mehr nur rasch gehandelt wird, sondern mehr Wert auf den Umgang mit Betroffenen, sowie das Verständnis für die Relevanz von Mobbing und ihre Eingriffsmöglichkeiten gelegt wird (Yoon & Bauman, 2014, S. 312f.).

Sehen sich Lehrkräfte mit einer Form der Gewalt, wie zum Beispiel Mobbing, unter den Schüler\_innen konfrontiert, dann können sie sich dazu entschließen abzuwarten und die Situation zu beobachten, das Gesehene zu ignorieren oder zu trivialisieren oder sie entschließen sich einzugreifen (Wachs et al., 2019, S. 642).

Interventionsmöglichkeiten seitens des Lehrpersonals können in drei Strategien eingeteilt werden:

- Autoritär-strafende Strategien inkludieren Drohung, Bestrafung (Nachsitzen, Zusatzleistungen, etc.) sowie den Ausschluss aus dem Unterricht oder der Schule.
- Individuelle-unterstützende Strategien richten sich direkt an einzelne betroffene und/oder ausübende Schüler\_innen. Dabei geht es darum, Betroffene emotional zu unterstützen und Ausübenden Mitgefühl für Betroffene und Verantwortung für die eigenen Taten zu vermitteln.

- Unterstützend-kooperative Strategien beziehen nicht nur involvierte Personen mit ein, sondern versuchen im Klassenverband Verständnis für Probleme und Konfliktlösungsstrategien zu etablieren, um auch Schüler\_innen, die nicht involviert sind, aber Geschehenes beobachtet haben können, in die Aufarbeitung zu integrieren und so ein Umfeld zu schaffen, in dem Gewalt nicht toleriert wird. (De Luca et al., 2019, S. 2)

Deutsche Studien belegen, dass unterstützend-kooperative Interventionsstrategien seitens der Lehrenden den größten Langzeiteffekt haben und auch kurzfristig effektiver sind als autoritär-straftende Strategien, welche jedoch immer noch häufig angewandt werden (Wachs et al., 2019, S. 656). Autoritär-straftende Maßnahmen haben den geringsten Effekt, da sie nicht dazu beitragen, dass Schüler\_innen ihr Fehlverhalten verstehen und sich mit einer Verhaltensänderung auseinandersetzen (Bilić, Surtees-Bilic & Lapat, 2022, S. 7). Im Gegensatz dazu haben Handlungsstrategien, bei denen Mitgefühl für die betroffenen Schüler\_innen bei den ausübenden Personen erzielt wird, die höchste Erfolgsrate (Wachs et al., 2019, S. 645).

Jede der möglichen Handlungs- aber auch Interventionsstrategien hat einen großen Einfluss darauf, wie sich das Aggressionsverhalten innerhalb einer Klasse weiterentwickelt (Wachs et al., 2019, S. 645).

Wahrgenommene höhere Selbstwirksamkeit, also der Glaube daran, dass das eigene Handeln zu einer positiven Lösung eines Problems beiträgt, führt bei Lehrkräften zu erhöhter Identifikation von Gewaltbetroffenen und einem erweiterten Verständnis für ihr Leid sowie einem verstärkten Engagement in der Intervention bei erkannter Gewaltausübung (De Luca, Nocentini & Menesini, 2019, S. 2). Stärkere Selbstwirksamkeit führt auch dazu, dass Lehrkräfte die Schwere der Gewalt, welche sie beobachten konnten oder berichtet bekamen, als schwerwiegender einstufen und dementsprechend häufiger eingriffen (Bilić et al., 2022, S. 12).

### **3 Methodik und Erhebung**

Auf Basis der vorangegangenen Literaturrecherche zur aktuellen Situation rund um die duale Berufsausbildung in Österreich und die allgemein bestehende Problematik der Gewalt am Arbeitsplatz, soll nun im Folgenden erhoben werden, welches Bewusstsein Lehrlingsausbilder\_innen für Gewalt am Arbeitsplatz haben und inwieweit sie diese erkennen können. Des Weiteren soll erhoben werden, ob Ausbilder\_innen für den Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz geschult sind und ob sie in Situationen, in denen sie Gewalt beobachten, eingreifen würden.

#### **3.1 Erhebungsmethode und -instrument**

Um diese Daten zu erheben, werden qualitative Interviews durchgeführt. Spezifischer wurden dafür problemzentrierte Interviews ausgewählt, da sich diese besonders zur Erhebung von Wissen rund um sozial bedeutsame Problemstellungen aus Sicht der Interviewpartner\_innen eignen (Witzel, 2000, S. 3; Witzel & Reiter, 2021, S. 2). Besonders bedeutsam ist hier, dass die Problemstellung sowohl gesellschaftlich als auch für die Interviewpartner\_innen von Bedeutung ist (Witzel & Reiter, 2021, S. 2), wovon bei Ausbilder\_innen, die um ihre Lehrlinge bemüht sind, ausgegangen wird. Besonders bedeutsam ist bei problemzentrierten Interviews die Vertrauensbasis der Interviewpartner\_innen gegenüber den Forscher\_innen (Witzel & Reiter, 2021, S. 2), weshalb besonderer Wert auf die Anonymisierung und Pseudonymisierung der Daten gelegt, was bedeutet, dass personen- und unternehmensbezogene Daten ausschließlich der Interviewerin vorliegen. Weitere Personen, die diese Arbeit lesen, erhalten lediglich Daten, die durch einen Code, in diesem Fall Interviewnummern, depersonalisiert wurden (Österreichisches Institut für angewandte Telekommunikation, 2023).

Im Gegensatz zu narrativen Interviews, in denen Interviewte sehr frei erzählen können, lenken Interviewer\_innen bei problemzentrierten Interviews die Interviewten entlang eines Problems und können so im Austausch zwischen Interviewer\_in und Interviewten sowohl induktiv, also erforschend, als auch deduktiv, testend, an ein Problem herangehen und die Interviewten dabei als selbstständig kompetente Personen zu diesem Problem befragen (Mey, 2000, S. 6; Witzel, 2000, S. 6). Dafür können Interviewer\_innen auf einen

Leitfaden zurückgreifen, der jedoch nicht das Gespräch dominieren soll (Witzel, 2000, S. 5).

Im Rahmen des problemzentrierten Interviews empfiehlt Witzel (2000, S. 5), mehrere Hilfsmittel:

- Kurzfragebogen: zur Erhebung der Grunddaten, wie Alter, Ausbildung, Geschlecht, Beruf und weiteren relevanten Daten für die Erhebung
- Tonträgeraufzeichnungen: Das Interview soll für die bessere Verwertbarkeit aufgezeichnet und im Anschluss transkribiert werden
- Leitfaden: Als Gedächtnisstütze für den\_die Interviewer\_in
- Postskriptum: Eine Gedankennotiz am Ende des Interviews soll der Interviewerin/dem Interviewer helfen, Besonderheiten im Gespräch zu vermerken und für die Auswertung parat zu haben (Froschauer & Lueger, 2020, S. 56; Witzel, 2000, S. 5).

Froschauer und Lueger (2020, S. 55) verweisen in ihrem Buch „Das qualitative Interview“ auch auf den Ursprung des problemzentrierten Interviews im fokussierten Interview, welches ebenfalls, wie der Name schon erklärt, einen sehr spezifischen Forschungshintergrund hat, häufig jedoch mit einem Item, wie einem Filmausschnitt oder einer Textpassage begann, um die Interviewten besser in das Setting und Thema einzustimmen (Froschauer & Lueger, 2020, S. 55). Einen solchen Einstieg oder Stimulus können sogenannte Vignetten darstellen. Vignetten sind hypothetische Situationen, die sich auf das zu behandelnde Problem beziehen und es den Interviewten erleichtern sollen, eine mögliche Reaktion auf eine Situation zu beschreiben, da das Beispiel rein hypothetisch bearbeitet wird und nicht auf realen Erfahrungen oder Handlungen des\_der Befragten basieren muss (Bilić et al., 2022, S. 10). Vignetten werden häufig in der sozialpsychologischen Entscheidungsforschung verwendet und dienen der Beurteilung und Kategorisierung einer Situation sowie der Identifikation von angemessenen Handlungen (Schnurr, 2003, S. 393).

Im Interviewleitfaden für die hier vorgenommene Forschung werden drei Vignetten präsentiert, die den Interviewpartner\_innen die Möglichkeit geben, in das Thema Gewalt am Arbeitsplatz einzusteigen, ohne sich selbst oder das eigene Unternehmen in irgendeiner Weise diskreditieren zu müssen. Erst im weiteren Gesprächsverlauf wird auf persönliche

Erfahrungen eingegangen. So bekommen die Interviewten auch einen ersten Eindruck davon, was das Forschungsthema beinhaltet und welche persönlichen Erfahrungen für die Autorin relevant sind. Die drei Vignetten beinhalten fiktive Szenarien, die die Autorin auf Grund ihrer Recherche als realistische Situationen im Arbeitsalltag einschätzt, die aber gleichzeitig eindeutig genug formuliert sind, um Gewalt erkennbar zu machen. Die Vignetten sind im Leitfaden enthalten und in Anhang A einsehbar. Die Szenarien werden im Laufe der Arbeit noch detailliert beschrieben.

Der weitere Gesprächsverlauf orientierte sich ebenfalls an einem Interviewleitfaden, der sicherstellen sollte, dass trotz des offenen Austausches alle relevanten Aspekte für die Forschungsfrage abgedeckt wurden. Dabei wurden neben Hauptfragen auch Aufrechterhaltungsfragen und optionale Fragen zur Erläuterung als Nachfragen integriert.

### **3.2 Beschreibung des Samplings**

Die Stichprobe für die hier durchgeführte Erhebung beträgt siebzehn Personen. Die Stichprobe ergab sich aus der Dauer der Interviews mit durchschnittlich etwas über 30 Minuten und der vorgegebenen Datenmenge seitens des Studiengangs von ca. zehn Interviews zu je einer Stunde. Dies entspricht einer mittleren Stichprobengröße nach Helfferich (2011, S.173), wobei diese zwischen 6 und 30 Interviews liegen kann (Helfferich, 2011, S. 173). Auf die genaue Aufteilung der Interviews wird im anschließenden Kapitel noch eingegangen.

Die Auswahl der Interviewpartner\_innen erfolgte nach dem „*theoretical sampling*“, welches von Glaser und Strauss entwickelt wurde (Kelle & Kluge, 2010, S. 48). Hierbei steht die Identifizierung von Interviewpartner\_innen anhand bestimmter Merkmale im Vordergrund, wobei die Merkmale sowohl große Unterschiede als auch starke Ähnlichkeiten zueinander aufweisen können (Kelle & Kluge, 2010, S. 48). Kruse (2015, S. 248f.) spricht hier von der „Min-Max-Strategie“ (Kruse, 2015, S. 248f.). Im ersten Schritt werden daher Fälle betrachtet, die sich sehr ähneln und eine homogene Gruppe bilden. Im zweiten Schritt werden dann Fälle gesucht, die der zuvor betrachteten Gruppe entgegen stehen und so einen heterogenen Blickwinkel auf die Forschungsfrage zulassen (Kelle & Kluge, 2010, S. 48f.; Kruse, 2015, S. 248f.).

Die Interviewpartner\_innen wurden dabei durch ein kombiniertes Verfahren aus Schneeballsystem, Gatekeeper\_innen-Kontakt und direkter Recherche (Kruse, 2015; S.251ff) ermittelt.

Für die vorliegende Forschungsarbeit bedeutet das konkret:

Zu Beginn wurde über einen der Autorin bekannten Lehrausbilder ein Kontakt zu einem Tiroler Lehrbetrieb hergestellt. Entlang der Strategie der minimalen Abweichung wurden durch Kontakte dieses Unternehmens weitere Unternehmen ermittelt, die ähnliche Merkmale wie das Ausgangsunternehmen aufwiesen. Auch diese Unternehmen empfahlen weitere Kontakte für die Interviews, sodass die ersten Interviews der Stichprobe über ein Schneeballsystem zustande kamen.

Im Anschluss wurde über einen persönlichen Kontakt zu einem Tiroler Lehrbetriebsnetzwerk eine Interviewanfrage an weitere Betriebe verschickt, auf welche sich ebenfalls einige Betriebe zurückmeldeten. Die letzten Interviews kamen durch Onlinerecherche und direkte Ansprache der Unternehmen zustande.

Alle Formen der Ansprache brachten Interviewpartner\_innen hervor, wobei sich das Schneeballsystem, mit Verweis auf direkte Kontakte und die Gatekeeper-Methode, über das Lehrbetriebsnetzwerk als effektiver als die direkte Ansprache erwiesen.

Für die Auswahl der Interviewpartner\_innen wurden folgende Kriterien gewählt:

- Alle Interviewpartner\_innen müssen die Ausbilder\_innenprüfung abgelegt haben
- Alle Interviewpartner\_innen müssen regelmäßigen direkten Kontakt zu Lehrlingen haben
- Die gewählten Betriebe müssen dauerhaft mehr als fünf Lehrlinge im Betrieb beschäftigen

Die im ersten Schritt ausgewählten Betriebe weisen zusätzlich das homogene Merkmal auf, dass die Lehrlinge in allen Unternehmen in Lehrwerkstätten und nicht dauerhaft im produktiven Betrieb des Unternehmens ausgebildet werden.

Die im Anschluss gewählten Unternehmen weisen hier einen Kontrastpunkt auf, indem keine gesonderte Ausbildung der Lehrlinge stattfindet, sondern diese im täglichen Betrieb zu erfolgen hat. Bei diesen Unternehmen wurde gleichzeitig auch darauf geachtet, dass sie in unterschiedlichen Branchen tätig sind, um eine möglichst große Heterogenität der Erfahrungen der Befragten aufzubringen.

Ein Merkmal, das sich im Laufe des Samplings herauskristallisierte, ist, dass alle Betriebe, welche auf die Anfrage der Autorin reagierten, die Auszeichnung „Ausgezeichneter Tiroler Lehrbetrieb“ erworben haben. Dieses Merkmal war nicht beabsichtigt, spielt jedoch aus Sicht der Autorin in die Bereitschaft der Unternehmen hinein, an einer solchen Befragung teilzunehmen.

Insgesamt wurden siebzehn Personen befragt, die in ihrer hauptberuflichen Tätigkeit als Lehrlingsausbilder\_innen tätig sind. Die befragten Personen unterschieden sich sowohl in ihrer Funktion, welche von direktem\_direkter Lehrlingsausbilder\_in über Ausbildungsleiter\_innen bis hin zu Geschäftsführungen reichte. Auch im Alter und der Dauer ihrer Tätigkeit sowie der höchsten abgeschlossenen Ausbildung unterschieden sich die Teilnehmer\_innen. Es konnten lediglich zwei Frauen für die Interviews gewonnen werden. Des Weiteren unterschieden sich die Betriebe der Teilnehmer\_innen stark voneinander. In einigen Betrieben wurde die Ausbildung ausschließlich in einer Lehrwerkstatt durchgeführt, in manchen waren neben der Ausbildung in der Lehrwerkstatt Praktika in den betrieblichen Abteilungen vorgesehen und die Lehrlinge arbeiteten an produktiven Aufträgen für das Unternehmen in der Lehrwerkstatt. In einigen der Betriebe waren die Lehrlinge direkt im regulären Dienstbetrieb integriert, sie arbeiteten mit Kund\_innen oder direkt in der Produktion mit.

Die nachfolgende Tabelle bietet einen Überblick über die Interviewpartner\_innen:

Tabelle 1: Übersicht über die Interviewpartner\_innen

<b>Nummer Interview</b>	<b>M / W</b>	<b>Alter</b>	<b>Berufserfahrung Lehrlingsausbildung</b>	<b>Anzahl der Lehrlinge</b>	<b>Höchste abgeschlossene Ausbildung</b>	<b>Funktion</b>	<b>Lehrwerkstatt/ Prod. Betrieb</b>
<b>Interview 1</b>	M	31	7 Jahre	13	Lehrabschluss + Matura	Ausbilder	L
<b>Interview 2</b>	W	27	2 Jahre	16	Lehrabschluss	Ausbilderin	L
<b>Interview 3</b>	M	33	4 Jahre	16	Matura	Abteilungsleiter	P

<b>Interview 4</b>	M	33	11 Jahre	14	Lehrabschluss + Matura	Ausbilder	L
<b>Interview 5</b>	M	57	30 Jahre	45	Lehrabschluss	Stv. Standortleiter	L/P
<b>Interview 6</b>	M	33	12 Jahre	35	Meisterprüfung	Lehrlingskoordinator	L/P
<b>Interview 7</b>	M	40	0,5 Jahre in akt. Pos.	47	Meisterprüfung	Leiter Lehrlingsausbildung	L
<b>Interview 8</b>	W	33	0,5 Jahre in akt. Pos.	6	Uniabschluss	Fachtrainerin	P
<b>Interview 9</b>	M	30	4 Jahre	24	Lehrabschluss + Matura	Ausbildungsleiter	L/P
<b>Interview 10</b>	M	30	1 Jahr	20	Meisterprüfung	Ausbilder	L/P
<b>Interview 11</b>	M	43	8 Jahre	18	Meisterprüfung	Ausbilder	L
<b>Interview 12</b>	M	45	3 Jahre	13	Uniabschluss	Geschäftsführer	P
<b>Interview 13</b>	M	56	20 Jahre	100	Meisterprüfung	Ausbildungsleiter	L/P
<b>Interview 14</b>	M	25	4 Jahre	15	Meisterprüfung	Ausbilder	L/P
<b>Interview 15</b>	M	52	17 Jahre	19	Meisterprüfung	Ausbildungsleiter	L/P
<b>Interview 16</b>	M	31	3 Jahre	8	Lehrabschluss	Lehrlingskoordinator	P
<b>Interview 17</b>	M	60	41 Jahre im Unternehmen	10	Matura	Ausbilder	P

Quelle: eigene Darstellung

### **3.3 Datenerhebung inkl. Interviewführung**

Für die Erhebung wurden die oben genannten siebzehn Interviews geführt. Die Durchführung der Interviews erfolgte im Zeitraum vom 22.2.2023 bis zum 21.3.2023 und erfolgte durchwegs im persönlichen Gespräch face-to-face. Die Kontaktierung der Interviewpartner\_innen erfolgte telefonisch oder per E-Mail, die Termine wurden dann nach den Wünschen der Interviewpartner\_innen vereinbart. Bereits bei der ersten Kontaktaufnahme wurde der Sinn und das Thema der Forschungsarbeit erläutert. Die Autorin kam für alle Interviews direkt zu den Gesprächspartner\_innen in die Büro- oder Werkstatträumlichkeiten, um den Teilnehmer\_innen an der Studie so weit wie möglich entgegenzukommen. Es wurde bei allen Gesprächen seitens der Interviewpartner\_innen für eine ruhige Arbeitsatmosphäre gesorgt, zweimal kam es bei Interviews zu kurzen Unterbrechungen durch eintretende Arbeitskolleg\_innen. Beide Interviews konnten nach der Unterbrechung fortgesetzt werden.

Vor Beginn aller Interviews klärte die Autorin die Teilnehmer\_innen nochmals über das Forschungsvorhaben auf und versicherte, dass alle Daten nur in anonymisierter Form weitergegeben würden, sodass kein Rückschluss auf die Person oder das Unternehmen möglich wäre. So sollte die Offenheit im Gespräch sichergestellt werden. Zur besseren Dokumentation wurden alle Gespräche aufgezeichnet, was von den Teilnehmer\_innen in der mitgebrachten Einverständniserklärung auch unterzeichnet wurde. Auffallend war, dass alle Beteiligten zu Beginn des Gesprächs anmerkten, dass sie mit Gewalt noch nie etwas zu tun gehabt hatten und nicht wüssten, ob sie viel zur Forschung beitragen könnten.

Zum Einstieg in das Gespräch begann die Autorin nach dem Smalltalk mit einigen allgemeinen Fragen zum Arbeitsalltag der Gesprächspartner\_innen, um einen Überblick über die Tätigkeit zu bekommen. Dabei wurde auch die Anzahl der Lehrlinge und der Tagesablauf im Lehrbetrieb abgefragt.

Um einen unverfänglichen Einstieg in das Thema Gewalt zu ermöglichen, wurden drei Vignetten als Ausgangssituationen für die Beurteilung von Gewalt in der Lehrausbildung gewählt. Diese fiktiven Szenarien wurden den Teilnehmer\_innen nach der Reihe vorgelesen. Nach jedem Beispiel wurden die Teilnehmer\_innen nach ihrer Beurteilung der Situation gefragt, ob sie in dem Beispiel Gewalt erkennen könnten und wie sie in so einer

Situation reagieren würden. Die drei Beispiele wurden so gewählt, dass sie einige, aber nicht alle Gewaltformen, die in der Theorie erarbeitet wurden, abdeckten.

Das erste Beispiel befasste sich mit dem Thema Mobbing und zielte auf die Beurteilung der Gruppendynamiken unter den Lehrlingen ab. Deshalb wurde beim Sampling auch darauf geachtet, dass alle Unternehmen mindestens fünf Lehrlinge beschäftigen, die regelmäßigen Kontakt miteinander haben. Im nächsten Beispiel wurde das Thema physische Gewalt aufgegriffen. Das dritte Beispiel beleuchtete die Themen Diskriminierung, genauer gesagt rassistische und sexistische Diskriminierung sowie eine strukturelle Gewalterfahrung.

Die Vignetten wurden jeweils im Anschluss an das Vorlesen der Situation von den Befragten beurteilt. Sie gaben an, ob ihnen Gewalt auffiel und falls ja, welche. Auch wurden die Teilnehmer\_innen gebeten darzustellen, wie sie in einer solchen hypothetischen Situation reagieren würden.

Im Anschluss wurden den Teilnehmenden Fragen zu ihrer persönlichen Erfahrung gestellt. Dabei ging es einerseits um bereits erlebte Situationen, in denen es zu Gewalt, in den verschiedenen nun bereits aufgezeigten Formen, kam. Dabei zeigte sich, dass nun doch einige der Ausbilder\_innen mit Gewaltsituationen konfrontiert waren und über diese berichten konnten. Im weiteren Verlauf der Gespräche wurde auch erhoben, wie sie glaubten, dass sich Situationen durch ihr individuelles Eingreifen verändern würden.

Der nächste Block der Fragen ging auf die Ausbildung der Interviewten ein und erhob, ob den Teilnehmenden in ihren Ausbildungen Inhalte zu dem Thema Umgang mit Gewalt und Gewalterfahrungen vermittelt wurden.

Abschließend wurde auf das Unternehmen als gesamtes eingegangen, ob es Präventionsmaßnahmen im Unternehmen gibt, welche Art von Unterstützung die Teilnehmer\_innen haben und was sie sich wünschen würden.

Abschließend wurden noch persönliche Daten der Teilnehmer\_innen erhoben, etwa das Alter, der höchste Ausbildungsstand und die Dauer der Tätigkeit im Unternehmen. Um das Interview abzurunden, wurde noch nach Dingen gefragt, die den Personen zum Thema Gewalt am Herzen lagen und die evtl. im Interview nicht erhoben wurden. Dadurch kamen nochmals einzelne individuelle Informationen zu Tage.

Die Interviews unterschieden sich sehr stark in ihrer Dauer. Das kürzeste Interview dauerte 15 Minuten, während das längste eine Stunde und sechs Minuten dauerte.

Durchschnittlich wurde eine Gesprächsdauer von knapp 30 Minuten erreicht. Ausschlaggebend hierfür waren zum einen die bereits erlebten Situationen mit Gewalt in der Lehr- ausbildung, zum anderen waren zwei Teilnehmer\_innen sehr knapp in der Formulierung ihrer Antworten. Andere Teilnehmer\_innen konnten ihre Eindrücke hingegen sehr umfangreich mit Beispielen belegen und antworteten entsprechend ausführlicher. Dennoch enthielten alle Interviews Antworten auf die zuvor definierten Forschungsfragen und konnten in der Auswertung berücksichtigt werden. Im Anschluss an jedes Interview wurde im Postskript kurz festgehalten, was der Interviewerin am Interview und der gesamten Interviewsituation, beispielsweise bei der Anreise aufgefallen ist. In wenigen Sätzen wurde dadurch Erinnerungen festgehalten, die bei der Unterscheidung der Interviews bei der Bearbeitung helfen können.

Der Interviewleitfaden erwies sich gerade bei den sehr knappen Interviews als überaus hilfreich, um das Gespräch am Laufen zu halten, während er in anderen Interviewsituationen nur mehr als Orientierungshilfe genutzt wurde. Die Interviews selbst erwiesen sich eher als angeregte Gespräch zwischen den Beteiligten. Da bereits zwischen den Interviewterminen mit der Transkription der geführten Interviews begonnen wurde, konnten durch die Bearbeitung des Datenmaterials weitere Fragen formuliert werden, die in die kommenden Gespräche einfließen. Dies führte dazu, dass die Gespräche mit der Zeit auch umfangreicher wurden.

### **3.4 Auswertung der gesammelten Daten**

Die Transkription der geführten Interviews stellte den ersten Schritt der Auswertung der erhobenen Daten dar. Für die Transkription wurden, angelehnt an Kuckartz, Dresing, Rädiker und Stefer (2007, S. 27f.), folgende Regeln verwendet:

- Alle Texte wurden wortwörtlich transkribiert
- Dialekt in der gesprochenen Sprache wurde leicht geglättet und in Hochsprache übersetzt, solange dies den Sinn der Aussage nicht verändert hat.
- Sprechpausen, Füllwörter und emotionale Ausdrücke wurden bei der Transkription nicht berücksichtigt. Betonungen, die für die Bedeutung der Aussage relevant sind, wurden in eckiger Klammer ergänzt.

- Unternehmens-, Orts- und Personennamen wurden durch den Begriff in einer eckigen Klammer ersetzt, um die Anonymität zu wahren.
- Die befragten Personen wurden im Interview mit „Sprecher B“, die Interviewerin mit „Sprecher A“ bezeichnet.
- Zustimmung und bestätigende Kommentare und Aussagen der Interviewerin wurden nur transkribiert, wenn sie zu einer Unterbrechung des Redeflusses bei der interviewten Person führten. (Kuckartz, Dresing, Rädiker & Stefer, 2007, S. 27f.)

Die erstellten Postskripte wurden am Ende des jeweiligen Transkript-Dokuments eingefügt, um die Vollständigkeit der Informationen zu gewährleisten.

Die Auswertung des transkribierten Materials erfolgte mittels qualitativer Themenanalyse von Froschauer und Lueger (Froschauer & Lueger, 2020, S. 160f.). Dieses Analyseverfahren wurde gewählt, da es sich sehr gut für die Verarbeitung mehrerer Interviews und großer Textmengen sowie für die Verarbeitung unterschiedlicher Aspekte in den Aussagen der Interviewpartner\_innen eignet. Diese Forschungsmethode ermöglichte eine klare Vorgehensweise nach einem vorab definierten Ablaufmodell. Dadurch soll die Nachvollziehbarkeit des Verfahrens der Auswertung sichergestellt werden. Am Beginn des Verfahrens standen die Textreduktion sowie das Codierverfahren. Im ersten Schritt wurde das gesamte Material gesichtet und relevante Textstellen identifiziert. Um allfällige relevante Informationen dennoch aus den gestrichenen Textpassagen zu eliminieren, verblieben diese in den Transkripten, wurden jedoch weniger umfangreich in das Codierverfahren einbezogen. Im Rahmen des Codierverfahrens wurden aus dem vorliegenden Datenmaterial Kategorien abgeleitet (Froschauer & Lueger, 2020, S. 160ff.). Die Kategorien wurden dabei sowohl deduktiv sowie induktiv abgeleitet (Mayring, 2003, S. 74f.). Deduktive Kategorien ergaben sich aus den anhand der Theorie erstellten Fragen des Interviewleitfadens (vgl. Anhang A), induktive Kategorien konnten direkt aus dem vorliegenden Datenmaterial abgeleitet werden, ohne, dass sie vorab anhand der Theorie erhoben wurden.

Die Bearbeitung des Datenmaterials erfolgte anhand der nachfolgend definierten Schritte, welche sich am Verfahren von Froschauer & Lueger (2020, S. 153ff.) orientieren, jedoch für die vorliegende Arbeit ein wenig angepasst wurden:

- Sichtung aller Interviews und erste Identifizierung relevanter Textpassagen.

- Definition erster deduktiver Hauptkategorien anhand des Interviewleitfadens und der erarbeiteten Theorie.
- Induktive Bildung von Codes und weiteren Hauptkategorien anhand des Datenmaterials.
- Erste Verknüpfung von Unterkategorien und Hauptkategorien sowie Erstellung von Beziehungsgefügen der Kategorien.
- Hervorheben von Unterschieden und Gemeinsamkeiten innerhalb der Kategorien und Identifikation von aussagekräftigen Zitaten.
- Interpretation der Ergebnisse. (Froschauer & Lueger, 2020, S. 153ff.)

### **3.5 Darstellung des Kategoriensystems**

Wie im Kapitel 3.4 erläutert, fand unter mehrmaliger Durchsicht und Analyse des Datenmaterials eine Codierung des gesamten Materials statt. Aus den definierten Codes wurden im Anschluss Kategorien identifiziert und abgeleitet bzw. wurden Codes den bereits bestehenden Kategorien zugeordnet.

Die nachfolgende Tabelle stellt die wichtigsten Kategorien dar, welche im Anschluss im Ergebnisteil näher aufbereitet und interpretiert werden. Aus ressourcentechnischen Gründen können nicht alle identifizierten Kategorien in dieser Arbeit dargestellt werden, sondern nur die für die Forschungsfrage relevanten Kategorien. Das gesamte Kategoriensystem befindet sich im Anhang B dieser Arbeit.

Tabelle 2: Kategoriensystem

<b>Hauptkategorie</b>	<b>Subkategorien</b>	<b>Zugehörige Codes</b>
<b>Physische Gewalt</b>	Physische Gewalt durch Ausbilder_innen	Verurteilung der Gewalt und Reaktionen
		Relativierung von Gewalt
		Veränderung über die Jahre
<b>Mobbing</b>	Physische Gewalt unter Lehrlingen	
	Einschätzung der Situation	
	Gewählte Interventionsmethode	Autoritäres Handeln
		Individuelle Unterstützung aller Beteiligten
		Kooperative Unterstützung in der Gruppe
Erlebte Selbstwirksamkeit		
Cybermobbing	Umgang mit Mobiltelefo- nen	
<b>Psychische Gewalt</b>	Verbale Gewalt	Umgang miteinander
		Rauer Ton in der Technik
	Diskriminierung	Rassismus
		Sexismus
Psychische Gesundheit		
<b>Strukturelle Gewalt</b>		
<b>Sexualisierte Grenzverletzungen</b>	Sexuelle Belästigung im digitalen Raum	
	Sexualisierte Übergriffe	
	Umgang mit sexualisierten Grenzverletzungen	
<b>Rolle der Lehrlinge</b>	Rollenbewusstsein	

	Jugendvertrauensrat		
<b>Ausbildung der Ausbilder_innen</b>	Ausbilder_innenprüfung		
	Dipl. vs. Qual. Ausbilder_in		
	Weitere Wissensquellen	Meisterprüfung	
		Studium	
		Erfahrung anderer Ausbilder_innen	
		Menschenkenntnis	
Wünschenswerte Schulungen			
<b>Indiv. Rollenverständnis der Ausbilder_innen</b>	Schutzfunktion		
	Vaterfigur		
	Abgrenzung		
	Rolle im Team		
<b>Präventionsmaßnahmen/ Unterstützungsmöglichkeiten</b>	Vorhandene Präventions- maßnahmen	Verhaltenskodex	
		Einführungsveranstaltungen	
		Teambuildingmaßnahmen	
		Workshopangebote für Lehrlinge	
	Unterstützungsmöglichkeiten	Vorgehensweise bei Gewaltsituationen	
		Anlaufstellen für Unterstützung	
	Gewünschte Unterstützungs- möglichkeiten		

Quelle: Eigene Darstellung

### 3.6 Gütekriterien empirischer Untersuchungen

Die Einhaltung von Gütekriterien dient der Qualitätssicherung und soll die Wissenschaftlichkeit und Gültigkeit qualitativer Forschung sicherstellen. Da eine direkte Übertragung der Kriterien aus der quantitativen Forschung nicht möglich ist und somit die Kriterien Objektivität, Validität und Reliabilität nicht für die Beurteilung qualitativer Forschung erhalten können, werden für die Beurteilung qualitativer Forschung eigene Kriterien herangezogen (Flick, 2014, S. 411; Kuckartz, 2016, S.202f; Steinke, 2019, S. 321ff.). Mayring (2002, S. 144ff.) definiert unter anderem folgende Gütekriterien, die der Komplexität qualitativer Forschung gerecht werden sollen:

- Verfahrensdokumentation
- Regelgeleitetheit
- Nähe zum Gegenstand
- Kommunikative Validierung
- Triangulation (Mayring, 2002, S. 144ff.)

Steinke (2019, S. 324ff.) ergänzt diese Regeln um die intersubjektive Nachvollziehbarkeit, die Indikation des Forschungsprozesses sowie die empirische Verankerung und die Limitationen einer Forschung (Steinke, 2019, S. 324ff.).

Die vorliegende Arbeit orientiert sich über den gesamten Forschungs- und Analyseprozess hinweg an diesen Kriterien. Im Sinne der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit und der Verfahrensdokumentation werden theoretische Aspekte, die Herleitung des Forschungsfeldes und die Aufarbeitung bisheriger wissenschaftlicher Erkenntnisse im ersten Abschnitt dieser Arbeit dargelegt. Im Kapitel 4 wird dieses Vorgehen durch eine ausführliche und nachvollziehbare Darlegung der Forschungsergebnisse weitergeführt. Durch die Darlegung und Einhaltung der Verfahrensregeln - wie die Erläuterung der Methodewahl, der Transkriptionsregeln oder der Samplingstrategie - das methodische Vorgehen und die dadurch vorhandene Plausibilität der Ergebnisfindung wird neben der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit auch die Indikation des Forschungsprozesses gewährleistet und dargestellt (Steinke, 2019, S. 326ff.). Auch die Regelgeleitetheit nach Mayring (2002, S. 144f.) kann dadurch erreicht werden. Weiters wird die Nähe zum Gegenstand durch eine praxisnahe Auswahl der Interviewpartner\_innen und eine möglichst natürliche Gesprächssituation mit allen Teilnehmenden erreicht. Hierbei ist auch die

Interessensübereinstimmung gegeben, da jede\_r Teilnehmer\_in von Anfang an über Forschungsziele und -Interessen aufgeklärt wurde, die alle Teilnehmenden auch für wichtig für die zukünftige Entwicklung der Lehre einstufen.

Lediglich die Kriterien der kommunikativen Validierung sowie die Triangulation konnten auf Grund der eingeschränkten Ressourcen im Rahmen dieser Forschungsarbeit nicht durchgeführt werden. Kommunikative Validierung bedeutet, dass die Teilnehmer\_innen nach der Interpretation der Ergebnisse gefragt werden, ob sie sich mit dieser Interpretation identifizieren können (Mayring, 2002, S. 144ff.; Steinke, 2019, S. 320). Im Sinne der zeitlichen und organisatorischen Ressourcenschonung wurde auf dieses Validierungsverfahren verzichtet. Gleiches gilt für die Triangulation, bei der eine Bestätigung der Ergebnisse durch andere Interpret\_innen, weiterer Datenquellen oder anderer Auswertungsverfahren erzielt werden sollte (Mayring, 2002, S. 144ff.).

Die Limitationen der Forschung werden am Ende dieser Arbeit nochmals dargestellt, zur Erfüllung der Gütekriterien wurde zusätzlich darauf geachtet, dass die Relevanz des Themas gegeben ist und auf abweichende Fälle im Sampling bewusst eingegangen wird.

Nach der Darlegung der verwendeten Methodik sowie des erhobenen Kategoriensystems und der angewandten Gütekriterien widmen sich die folgenden Abschnitte dieser Arbeit der Darstellung sowie der Interpretation der Ergebnisse und deren Implikationen für Praxis und Forschung.

## 4 Darstellung der Ergebnisse

Dieses Kapitel befasst sich mit der Darstellung der Ergebnisse der zuvor beschriebenen empirischen Erhebung. Die Ergebnisse orientieren sich in ihrer Chronologie überwiegend an der Abfolge der Erläuterungen im vorangegangenen Theorieteil und weichen damit an einigen Punkten vom Interviewleitfaden ab, der zur besseren Gesprächsführung einem anderen Ablauf folgte. Die Interpretation und Einbettung in die zuvor erarbeitete Theorie erfolgt im Anschluss in Kapitel 5.

Zitate, welche direkt aus den Transkripten übernommen wurden, werden als solche durch die Hervorhebung im Text gekennzeichnet. Jedes Zitat verweist direkt mittels Nummerierung auf das entsprechende Interview, eine Zeitmarke erleichtert das Auffinden in den anonymisierten Transkripten.

Zusätzlich muss an dieser Stelle angemerkt werden, dass die einzelnen Kategorien sich in einigen Punkten überschneiden können. Zur besseren Verständlichkeit werden die Kategorien getrennt dargestellt, relevante Überschneidungen werden erwähnt.

### 4.1 Physische Gewalt

Physische Gewalt ist meist die offensichtlichste Form der Gewalt und bildet hier den Einstieg in den Ergebnisteil der Gewaltformen, um der Einteilung des Theorieteils Folge zu leisten. Im Leitfaden stand das Vignettenbeispiel, welches sich auf physische Gewalt bezog an zweiter Stelle, um bereits von Beginn an aufzuzeigen, dass auch andere Formen der Gewalt im Fokus der Arbeit stehen, nicht nur die körperliche.

Das Beispiel zur Körperlichen Gewalt bezog sich auf Gewaltausübung durch eine\_n Ausbilder\_in, wodurch diese Form nun als Einstieg dient.

#### 4.1.1 Physische Gewalt durch Ausbilder\_innen

*„Sie kommen an der Arbeitsstätte Ihres Arbeitskollegen/Ihrer Arbeitskollegin vorbei und sehen, wie diese\_r mit einem Lehrling schimpft. Im Vorbeigehen sehen Sie wie, Ihr\_e Kolleg\_in ein Werkzeug (Messschieber, Schere, Stift) nach dem Lehrling wirft und ihn damit am Arm trifft. Der\_Die Auszubildende verlässt den Raum und verschwindet auf die Toilette.“ (vgl. Anhang A)*

Dieses Beispiel wurde allen Teilnehmer\_innen der Befragung vorgelesen, um eine möglichst neutrale Beurteilung der Situation zu bekommen, ohne, dass sich die Befragten bereits auf tatsächlich Erlebtes berufen und sich oder das Unternehmen ggf. selbst belasten mussten.

### **Verurteilung der Gewalt und Reaktionen:**

Da sich die beschriebene Situation für die Befragten als sehr eindeutig darstellte, waren sich alle Ausbilder\_innen einig, dass durch das Bewerfen und Treffen des Lehrlings physische Gewalt vorlag. Durchwegs alle befragten Personen verurteilten die dargestellte Situation und das Verhalten des\_der beobachteten Ausbilder\_in. Beinahe alle Ausbilder\_innen gaben an, dass das für sie ein Grund zum Eingreifen in die Situation wäre, lediglich ein Ausbilder gab an, dass er sich nicht einmischen würde, da die Beurteilung der Lage ausschließlich der handelnden Person unterläge.

Für alle anderen Ausbilder\_innen war klar, dass sie sich zeitnahe um den betroffenen Lehrling kümmern würden, Unterschiede ergaben sich hier lediglich darin, ob sie zuerst mit dem\_der Kolleg\_in reden wollten oder gleich nach dem Lehrling sehen würden.

*„Ok, ja, also natürlich würd ich als erstes zum Mitarbeiter hingehen und mal fragen, was da los war, das geht ja schon mal gar nicht. Also das Werkzeug nach werfen und einmal fragen, es muss ja einen Grund geben, wieso er so reagiert. Und das täte ich aber nur ganz kurz, als erstes würde ich da schauen gehen, wies dem Lehrling natürlich geht oder ob er erstens einmal verletzt ist [...]“ (Interview 6, Min. 11:33)*

Für den Großteil der Ausbilder\_innen stand hier das Wohl des betroffenen Lehrlings an erster Stelle. Relativ rasch wandten sich dann aber alle Ausbilder\_innen in dieser fiktiven Situation dem\_der Ausbilder\_in zu, welche\_r das Werkzeug geworfen hatte. Dabei war die häufigste Reaktion, dass die Situation sehr rasch an eine höher gestellte Führungskraft abgegeben und Konsequenzen gefordert wurden. Obwohl es sich bei dem Beispiel um ein fiktives Beispiel handelte, berichteten gleich mehrere Befragte über Situationen, die sie selbst erlebt oder gehört hatten.

*„Und ich kann da leider fast tagesaktuell oder eigentlich ist es jetzt fast ein Monat her, nein, ists noch nicht mal ganz, sagen, dass sowas auch, nicht so extrem, aber so ähnlich passiert ist und wir da auch entsprechende Konsequenzen gezogen haben und wir uns dann vom Ausbilder getrennt haben. Also das ist ganz klar ein No-Go.“*

(Interview 4, Min. 08:59)

*„Er war in einem alten Installationsbetrieb. Da war wirklich noch die Hackordnung so, immer nur die Drecksarbeit machen und wenn dann was nicht funktioniert hat, länger dableiben, die Stunden nicht mit erfasst, bis hin zu wirklich auch Berührung die dann Richtung Gewalt gehen, also da Schraubenzieher nachwerfen und solche Sachen haben wir mitbekommen. Ich weiß, dass das bei dem Betrieb auch zur Anzeige gekommen ist. Dem ist dann auch die Zulassung für Lehrlingsausbildung entzogen worden.“*

(Interview 9, Min. 14:01)

Diese Erzählungen ließen den Schluss zu, dass Gewalt möglicherweise doch nicht so selten vorkommt, wie von den Ausbilder\_innen zu Beginn der Interviews beteuert wurde. Ein weiteres Indiz dafür erbrachten Ausbilder\_innen, die beschriebene Situationen relativierten.

### **Relativierung von Gewalt:**

Gleich zwei Ausbilder\_innen betonten bei der Beschreibung ihres Vorgehens nach der beobachteten Situation, dass nicht das Werfen des Werkzeugs das Problem darstelle, sondern das Treffen des Lehrlings.

*„[...] dann schon auch erklären, dass in keinem Falle das Werkzeug **direkt [betont]** auf die Auszubildenden zu werfen ist [...]“* (Interview 1, Min. 06:05)

Auch in einem der befragten Produktionsbetriebe berichtete ein Befragter über eine Situation, in der es zu einem körperlichen Angriff kam, stellte diesen jedoch eher als Schuld des Betroffenen dar und echauffierte sich über die Reaktion des Lehrlings statt über die Aktion des Ausbilders.

*„[...] dieser Lehrling, wo der halt um vier aufhören wollte, und sein Geselle hat gesagt, wir hören jetzt nicht auf, wir machen jetzt erst noch fertig. Und er hat ihn dann letztendlich ans Auto gedrückt, und der Lehrling hat das dann zum Anlass genommen, die Baustelle zu verlassen. Minderjährig, mit 17. Von [Ort], wollte er dann zu Fuß heim gehen. Dann haben die natürlich Vollgas gegeben.“* (Interview 12, Min. 14:15)

## **Veränderung über die Jahre**

Trotz der oben angeführten Relativierungen von Gewalterfahrungen im physischen Bereich, gaben einige der langjährigen Ausbilder\_innen an, dass sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten sehr viel im Umgang mit den Lehrlingen geändert hat.

*„[...] „Hallo, so geht das sicher nicht, weil wir sind nicht im Mittelalter mehr“. Es ist einfach so, das ist vorbei. Und ich bin jetzt sicher schon lange in der Ausbildung, ich kenne diese Situationen von früher, ich kenne die Situation heute.“*

(Interview 5, Min. 6:25)

Dieser Paradigmenwechsel, der von mehreren Ausbilder\_innen angesprochen wurde, zieht sich besonders in den Erzählungen der Lehrwerkstätten durch, in einigen der produktiven Betriebe wird ein rauer Umgangston weiterhin als selbstverständlich erwähnt.

### **4.1.2 Physische Gewalt unter den Lehrlingen**

Auch unter den Lehrlingen stellte zumindest ein Ausbilder einen Paradigmenwechsel fest. Er erinnerte sich an seine eigene Lehrzeit und dass damals in den Pausen häufiger Prügeleien unter den Lehrlingen entstanden, während er dies heutzutage kaum mehr feststellen konnte.

*„Ich kann mich noch erinnern, wie ich gelernt habe, das ist natürlich schon ein paar Jahre her, war Pause und dann ist es rund gegangen. Da ist halt Blödsinn gemacht worden. Da ist halt da und dort vielleicht auch zusammengeschlagen worden. Solche Sachen passieren fast nicht mehr. Es gab ja einfach auch einen Generationswechsel. Es ist dem Handy ein Stück weit geschuldet. Die lieben Kollegen gehen bei der Tür raus und schauen aufs Handy. Das ist halt einmal so, da passiert nicht mehr so viel Blödsinn.“* (Interview 4, Min. 21:22)

Auf die Thematik des Mobiltelefons und den Umgang mit diesem im Lehralltag wird in Kapitel 4.2.4 später noch eingegangen.

Nicht alle Ausbilder\_innen teilten jedoch die Einschätzung des Kollegen, dass es zu keinen Gewalterfahrungen unter den Lehrlingen mehr käme. Gleich drei Interviewpartner\_innen konnten von Situationen berichten, in denen Lehrlinge sich prügeln oder sich als Vorstufe immer wieder anrempelten und in Gegenstände schupften. Die Reaktionen und Einschätzungen der Ausbilder\_innen variierten dabei beträchtlich, von

sofortigem Eingreifen im Maschinenbereich, der Trennung der Beteiligten bis hin zur Akzeptanz des Verhaltens.

*„Ja, also dass sie ein bisschen raufen, die Buben. Da bin ich schon dazu gekommen. Und dass das auch gefährlich werden kann aus der Hetz. Da stolpert einer über die Kante oder auf den Kopf oder was. Das schon, dass ich da gesagt habe "Hörts auf jetzt da mit raufen!" aber sonst [...]“ (Interview 11, Min. 07:08)*

## 4.2 Mobbing

In der theoretischen Aufarbeitung wurde Mobbing als Teil der psychischen Gewalt angeführt, da viele Handlungen auf eine Isolation oder Kränkung der Betroffenen abzielen und damit die psychische Gesundheit der Betroffenen beeinträchtigen können. Mobbing kann aber auch, wie bereits in der Theorie dargestellt, körperliche und sexualisierte Gewalt enthalten. Auf Grund dieser Mischform und der hohen Relevanz die dieser Gewaltform von den Interviewteilnehmer\_innen zugesprochen wurde, wird hier Mobbing zuerst separat behandelt, bevor im Anschluss auf die weiteren Formen psychischer Gewalt eingegangen wird.

Die erste beschriebene Situation des Gesprächs bezog sich auf das Thema Mobbing unter den Lehrlingen.

*Einem Ihrer Lehrlinge fehlte in den letzten Wochen immer wieder Werkzeug an seinem Arbeitsplatz. Der Lehrling beteuert, dass er nicht wisse, warum das Werkzeug fehlt. Die ersten Male haben Sie ihn für das Fehlen des Werkzeugs gerügt. Jetzt fällt Ihnen auf, dass sich einige andere Lehrlinge sehr über Ihr Schimpfen mit dem Betroffenen freuen.*

*Auch sonst merken Sie, dass der Lehrling eher isoliert in der Gruppe steht.*

(vgl. Anhang A)

Auch wenn es sich bei dem beschriebenen Sachverhalt um eine frei erfundene Situation handelt, konnten sich beinahe alle Ausbilder\_innen sofort mit der Situation identifizieren und berichteten, dass sie solche Aktionen häufig, besonders in den ersten Monaten der Lehrausbildung eines Jahrganges, erlebten.

## 4.2.1 Einschätzung der Situation

Die Ausbilder\_innen unterschieden sich sehr stark in ihrer Einschätzung der Situation. Für einen Teil der Ausbilder\_innen stellte das Verstecken von Werkzeug einen normalen Vorgang innerhalb der Gruppendynamik dar, der seitens der Ausbilder\_innen unterbunden gehörte. Andere sahen in der geschilderten Situation bereits die Anfänge von Mobbing und definierten ganz klar, dass dies nicht zu tolerieren sei, äußerten aber auch Unsicherheiten bezüglich der klaren Benennung von Mobbing und was der Begriff alles beinhalten würde.

*„Ja, leider kennen wir die Situation auch bei uns hier ganz gut. Dieses klassische Necken. Das ist eigentlich ein nettes Wort für Mobbing. Also eigentlich ist es schon Mobbing, wobei Mobbing ja ein tiefes Thema ist.“* (Interview 8, Min. 11:04)

Ein Interviewpartner gab zu bedenken, dass man mit der Äußerung von Mobbing-Vorwürfen sehr zurückhaltend sein sollte, weil dies schnell weitreichende Konsequenzen haben könne.

*„[...] weil wenn du heute Mobbing schreist, dann sagt jeder, da muss man sofort volle Kanne dagegen halten. Also man muss da schon aufpassen, dass man sich da nicht irgendwie auch medial, was ja durchaus ein Thema ist [...]“* (Interview 12, Min. 17:07)

Lediglich für einen Ausbilder stellte die beschriebene Situation keine sichtbare Problematik dar, er suchte die Verantwortung für das verschwundene Werkzeug im Gegensatz zu den anderen Ausbilder\_innen bei dem betroffenen Lehrling.

*„Da denkst du dir „Der wird jetzt ein bisschen gehänselt“ oder so, aber das haben wir dann gut im Griff. Ich sage halt, er soll alles zusperren und verräumen jeden Tag. Wenn er das herum liegen lässt, ist klar, dann versteckt einer wieder etwas. Das haben wir auch gehabt.“* (Interview 11, Min. 04:10)

Für die übrigen Befragten war der Begriff Mobbing dennoch der am ehesten gebräuchliche für die vorliegende Situation, weshalb sie sich auch ganz klar dazu bekannten, dass ein Eingreifen notwendig sei.

## 4.2.2 Gewählte Interventionsmethode bei Mobbing

Wie dieses Eingreifen aussehen sollte und inwieweit unterschiedliche Personengruppen in den Prozess involviert waren, unterschied sich bei den befragten Ausbilder\_innen sehr. Die häufigsten Strategien lassen sich in drei Überbegriffe einteilen, welche im nachfolgenden Abschnitt dargestellt werden. Häufig wurde seitens der Ausbilder\_innen ein Vorgehen erläutert, das mehrere der drei Kategorien miteinander kombiniert, zur besseren Verständlichkeit und Abgrenzung der Maßnahmen werden sie hier jedoch getrennt dargestellt.

Vorab anzumerken ist, dass einige Ausbilder\_innen zu bedenken gaben, dass das Entstehen einer solchen Situation am besten bereits vorab unterbunden werden sollte und dass es wichtig sei, die Gruppendynamik als Ausbilder\_in generell zu beobachten und wenn möglich frühzeitig einzugreifen. Auch die dafür gewählten Methoden werden in den kommenden Abschnitten angesprochen.

### **Autoritäres Handeln**

Für einen Teil der Ausbilder\_innen stand in ihrer Reaktion auf die beschriebene Situation die Handlung des Werkzeugversteckens im Vordergrund. Für diese Personengruppe war klar, dass sie dieses Verhalten der Lehrlinge unterbinden müssen. Dabei ging es kaum um das Auffinden der handelnden Personen innerhalb der Gruppe, vielmehr wurden organisatorische Maßnahmen innerhalb der gesamten Gruppe ergriffen, die dieses unterbinden sollten.

*„Das ist eine Geschichte, die erfahre ich eigentlich jedes Jahr regelmäßig und bewährt hat sich, dass man dann einmal, ja wie soll man sagen, einfach mal Kastenkontrolle bei allen durchführt und dann nochmal Fragen stellt, warum ist das Zeug bei dir und nicht bei dem, wie kommt das da hin, du hast ein eigenes. Und das dann doch schon auch mit einem gewissen überzeugenden Nachdruck in der Stimme und dann hat sich das Problem in der Regel gelöst.[...] Meine Erfahrung hat gezeigt mit strengerem Kontrollieren und einer kurzzeitig strengeren Hand im Führungsstil lässt sich dieses Problem Großteils lösen.“ (Interview 1, Min. 3:30)*

Sind die handelnden Personen den Ausbilder\_innen bekannt, dann ergreifen einzelne Ausbilder\_innen auch direkte Maßnahmen den agierenden Lehrlingen gegenüber. Hier

verwiesen einige Ausbilder\_innen darauf, dass sie über die Jahre eine sehr gute Menschenkenntnis erworben haben und die Gruppendynamiken relativ gut einschätzen können, weshalb die Identifikation von handelnden Personen manchmal gelinge, ohne, dass die Betroffenen sich dazu äußern müssen.

*„Und ich behaupte immer bei 16 oder 12 Lehrlingen hast du relativ gut im Auge, wer das ist. Egal ob du es weißt oder nicht, du weißt, wer es ist.“*

(Interview 3, Min. 08:11)

Sind die handelnden Personen bekannt, dann sind ermahrende Gespräche das erste Mittel der Wahl. Aber auch das Verteilen von Strafarbeiten wurde von zwei Interviewpartnern erwähnt.

*„Und als zweite Konsequenz daraus hat es gegeben, sie haben Freitag seinen Aufräumdienst übernehmen müssen, die nächsten zwei Monate, also jeweils abwechselnd. Hat sich dann erledigt, das haben sie verstanden, sie haben auch gesehen, es gibt kein Mobbing, ja, das Wort ist gleich einmal ausgesprochen, aber es gibt keine Scherze in dieser Richtung, weil derjenige verantwortlich ist für sein Werkzeug auch.“*

(Interview 15, Min. 9:41)

Eine ähnliche Situationsbeschreibung gab ein junger Gesprächsteilnehmer ab, der erwähnte, dass seine Lehrlinge immer wieder einen Spint eines einzelnen Kollegen mit Müll vollgeräumt hätten. Da er innerhalb der Gruppe keinem die Taten nachweisen konnte und aus gruppendynamischer Sicht keine Anschuldigungen in den Raum stellen wollte, rief er die gesamte Gruppe zur Ordnung auf und gab ihnen die Aufgabe alles wieder auszuräumen. Für diese Aufgabe meldeten sich zwei Lehrlinge freiwillig, welche er von Beginn an in Verdacht hatte. Diese Strategie ermöglichte ihm die Ermahnung der gesamten Gruppe, ohne die Vorverurteilung Einzelner.

### **Individuelle Unterstützung aller Beteiligten**

Eine weitere Strategie, die von einigen Gesprächspartner\_innen erwähnt wurde, war das Gespräch mit Betroffenen und Handelnden. Der Großteil der Befragten würde, sobald sie merkten, dass das Werkzeug nicht einfach verloren ginge, mit den Betroffenen reden und sie fragen, ob sie sich erklären könnten, warum das Werkzeug weg ist. Dabei schieden sich die Geister, ob die Jugendlichen sich der Umstände bewusst sind und wissen, wer für das verschwundene Werkzeug verantwortlich sein könnte oder ob sie lediglich wissen,

dass ihnen das Werkzeug entwendet wurde. Diese Gespräche wurden auch dazu genutzt, den Betroffenen zu versichern, dass man sie unterstützen würde.

Im Anschluss suchten die meisten der Gesprächspartner\_innen das Gespräch mit den ausführenden Personen, teilweise allein oder im Gespräch direkt mit den Betroffenen gemeinsam, um Ursachen und Hintergründe der Handlungen zu ermitteln. Für viele Ausbilder\_innen ergab sich bei solchen Gesprächen, dass die Beweggründe für eine systematische Schikane durchaus auch außerhalb des Arbeitsverhältnisses liegen können.

*„Also meine Strategie ist, dass ich immer beide zusammenhole. Also denjenigen, die es betrifft, hole ich auf den Tisch und dann wird abgeklärt, was da wirklich das Problem ist. Weil oft kommt das ja komplett irgendwo anders her. Oft ist ja nicht das Aufräumen oder das Werkzeugverschwinden oder das Mobbing das Problem, sondern oft ist es auch irgendwer, weil jetzt der genau in mein... Weil der das Mädchen, das ich gerne hätte, in meiner Freizeit zum Tanzen irgendwie oder zum Kino eingeladen hat, ist auch schon vorgekommen. Also das rührt dann ganz irgendwo anders her.“*

(Interview 15, Min. 22:05)

Neben dieser Strategie, dass die beteiligten Personen die Probleme individuell gemeinsam an- und aussprechen sollen und Konflikte so sehr offen bereinigt werden können, ist es einigen Ausbilder\_innen auch ein Anliegen, Verständnis für die Problematik der gesetzten Handlungen zu erzeugen. Dabei geht es den Ausbilder\_innen darum, den agierenden Personen klarzumachen, dass ihr Handeln langfristig nicht nur arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, sondern auch die Betroffenen langfristig schädigen kann.

*„Und ich versuche ihnen das auch zu erklären, dass jeder seinen Schwachpunkt hat. Und jeder weiß seinen Schwachpunkt selber am besten und wenn den andere Leute wissen, dann drücken die da darauf rum, ohne zu sehen, dass das doch sehr verletzend sein kann.“* (Interview 13, Min. 12:04)

### **Kooperative Unterstützung in der Gruppe**

*„In einer perfekten Welt wäre Teambuilding für mich der erste Schritt, den ich machen würde, damit sich der Lehrling mehr integrieren kann in die Gruppe, weil das logischerweise den Rest von den Problemen auch löst.“* (Interview 2, Min. 4:32)

Die dritte Eingriffsstrategie bezieht nicht nur die betroffenen Personen mit ein, sondern die gesamte Gruppe, in der sich die interagierenden Personen befinden, also beispielsweise alle Lehrlinge eines Jahrgangs, die größtenteils miteinander zu tun haben. In kleineren Betrieben kann die Gruppe auch alle Lehrlinge innerhalb des Betriebs umfassen, unabhängig vom Berufsbild oder vom Jahrgang.

Bei dieser Form der Intervention steht nicht die Bestrafung, sondern wie im direkt vorangegangenen Unterkapitel die Bewusstseinsbildung und Reintegration in die Gemeinschaft im Vordergrund. Die Vorgehensweisen unterscheiden sich auch hier, einige Ausbilder\_innen versuchen durch ein Appellieren an die Vernunft der Lehrlinge, ihre Botschaft zu vermitteln. In solchen Situationen wird in den Vordergrund gestellt, dass es sich bei den Lehrlingen um Mitarbeiter\_innen handelt, die vom Unternehmen bezahlt werden und eine Leistung, sei es eine produktive oder eine Lernleistung, zu erbringen haben und dass im Unternehmen kein Platz für solche Verhaltensweisen ist. Eine derartige Ansprache erfolgte meist für die gesamte Gruppe, um auch einen mahnenden Faktor einzubringen und zukünftigen Ereignissen vorzubeugen.

Anders gingen einige andere Ausbilder\_innen vor. Wo möglich wurde in einer solchen Situation ein Teambuilding anberaumt, etwa direkt vor Ort, um das Teamgefüge wieder einzurenken und so weitere Eskalationen zu vermeiden.

*„Wir machen Teamstärkungsübungen, wenn wir merken, dass die Stimmung kippen könnte, dass man sagt, es gibt so viele Teambuilding Spiele, wo man sagt, da kommen sie dann auch zusammen, wo sie dann auf einmal gar nicht mehr daran denken, dass sie sich vielleicht gar nicht mögen oder im Gegenteil sogar, dass sie sich eigentlich abstoßend finden und dann sagen, gemeinsam schaffen sie es trotzdem irgendwie, das Spiel zu beenden, weil sie das Spiel schaffen wollen. Um die Ecke herum sozusagen.“ (Interview 8, Min. 21:48)*

Einen zielgerichteteren Fokus auf das Verständnis in der Gruppe, legte ein anderer Ausbilder mit seinen Maßnahmen. Er versuchte auch, durch externe Unterstützung, ein Teambuilding zu initiieren, allerdings achtete er dabei darauf, nicht nur die allgemeine Gruppendynamik zu verändern, sondern bei den Lehrlingen auch ein Bewusstsein für Mobbing und die möglichen Konsequenzen zu erzielen.

*„Wahrscheinlich wird man müssen, wenn es schon so viele Leute betrifft, eine Gruppenarbeit initiieren und mit der Gruppe das Aufarbeiten. Wo auch dann der Lehrling*

*beteiligt ist, wo er womöglich dann eher eine Rolle eines Zusehers hat und die anderen das Durchspielen müssen und erfüllen müssen, wie man sich dabei fühlt. Das wäre meine grundsätzliche Idee.“ (Interview 17, Min. 10:30)*

### **4.2.3 Erlebte Selbstwirksamkeit**

Erlebte Selbstwirksamkeit bezeichnet die Einschätzung der Entwicklung einer Situation nach dem eigenen Eingreifen. Nachdem alle Ausbilder\_innen angaben, sie würden in einer Mobbing-situation jedenfalls eingreifen, wurden sie danach gefragt, wie sie glaubten, dass sich die Situation im Anschluss verändern würde. Der Großteil der befragten Ausbilder\_innen war davon überzeugt, dass das Thema im Anschluss an das eigene Eingreifen erledigt wäre, unabhängig von der Art des Eingreifens. Einige Ausbilder\_innen ergänzten, dass sie die Situation weiterhin im Auge behalten würden und nach einiger Zeit auch die betroffene Person nochmals fragen würden, wie sich die Lage entwickelt hat.

*„Was ich dann in einer späteren Runde vielleicht nochmal machen würde, dass ich mir das Opfer nochmal hole und einfach auch nochmal nachfrage, ob es besser geworden ist oder ob es jetzt stattdessen noch irgendwas anderes gibt. Weil nur, dass das mit den Werkzeugen besser geworden ist, heißt ja nicht, dass da nicht dafür was auf dem Tisch ist, was ich jetzt vielleicht nicht im Schirm habe.“ (Interview 3, Min. 09:31)*

Ein Ausbilder sprach offen an, dass es sich bei der Intervention immer um eine Gradwanderung handle, ob sich die Lage danach nicht verschlechtern könnte. Dies sei für ihn aber keinesfalls ein Grund, nicht einzugreifen. Lediglich eine erhöhte Wachsamkeit sei hier notwendig, um weitere Entwicklungen zu bemerken.

Allgemein kann aber festgehalten werden, dass die Ausbilder\_innen sich einig waren, dass die Problematik mit ihrem Eingreifen in dieser Form jedenfalls erledigt wäre und auch nur in Einzelfällen mit anderen Mobbingformen gerechnet werden müsste.

## 4.2.4 Cybermobbing

Alle Ausbilder\_innen hatten bis zu einem gewissen Grad Erfahrung mit Mobbing, Cybermobbing hingegen wurde von keiner\_keinem der Befragten angesprochen. Auch auf Nachfrage der Interviewerin gab kein\_e Befragte\_r an, mit Cybermobbing in Kontakt gekommen zu sein. Es wurde jedoch angegeben, dass es durchaus sein könnte, dass sich außerhalb des Arbeitsplatzes gruppenspezifische Prozesse abspielen würden, die den Befragten verborgen blieben. Keine\_r der Befragten hatte sich jedoch näher mit dem Thema Cybermobbing beschäftigt. Auf Nachfrage gaben mehrere Personen an, dass sexuelle Belästigung im digitalen Raum bereits ein Thema war, darauf wird im Kapitel 4.5.1 näher eingegangen.

### Umgang mit Mobiltelefonen

Auch wenn keine\_r der Interviewpartner\_innen Erfahrungen mit Cybermobbing und nur einzelne Personen Erfahrung mit digitaler Belästigung hatten, war die Handynutzung in allen Gesprächen ein relevantes Thema. Für einige Berufsausbildungen ist die Handynutzung bereits Voraussetzung, andere benötigen es nicht. Die Handhabung mit den Handys während der Arbeitszeit war sehr unterschiedlich, in einzelnen Betrieben musste es weggesperrt werden, in anderen konnte es am Körper getragen werden, die Nutzung durfte jedoch nicht Überhand nehmen.

Kopfzerbrechen bereitete einigen Ausbilder\_innen die Nutzung der Handys in der Pause, da sie hier beobachten konnten, dass kaum Gruppenbildung stattfinden kann, weil alle Lehrlinge sofort das Telefon zur Hand nehmen.

*„Ich kann mich noch an ein super Beispiel erinnern, das war heuer am 7. Oder 8. Jänner, nach dem Feiertag. Die erste Pause, die wir hatten, sind sie alle her und haben auf ihr Handy geschaut. Dann hat der Ausbilder gesagt „Habt ihr coole Ferien gehabt, müsst viel miteinander reden, habts euch viel zu erzählen“. Das ist ganz schlimm. Handy, Smartphone, Tablets, alles. Das ist schon ein großes Problem, wo man sagt, dass die Gruppen dynamisch gar nicht mehr entstehen können, weil in jeder privaten Pause, wo sie was Privates austauschen können, gibt es nur das Handy.“ (Interview 9, Min. 28:30)*

Auch ein zweiter Kollege meinte, dass die Handys für die Entwicklung der Gruppe entscheidend sind, jedoch nicht im positiven Sinne, da die Lehrlinge kaum noch miteinander

redeten. Auf der Plusseite sah er das Handy aber auch als Grund für weniger Aggression in den Pausen an.

*„Die lieben Kollegen gehen bei der Tür raus und schauen aufs Handy. Das ist halt einmal so, da passiert nicht mehr so viel Blödsinn.“* (Interview 4, Min. 22:01)

### **4.3 Psychische Gewalt**

Das dritte Beispiel, das den Ausbilder\_innen vorgelesen wurde, befasste sich mit weiteren Formen psychischer Gewalt, im Speziellen mit rassistischen und sexistischen diskriminierenden Äußerungen. Die vorgegebene Situation wurde mit Gegebenheiten, die struktureller Gewalt entsprechen, abgerundet.

*Sie arbeiten in einer Werkstatt. Seit kurzem hat Ihr Unternehmen eine weibliche Auszubildende mit Migrationshintergrund. Da sie die erste Frau im produktiven Betrieb ist, muss sie, um das WC aufzusuchen, in den Verwaltungsbereich gehen, der am anderen Ende des Betriebsgeländes ist. Ihr Kollege bemerkt, dass die Auszubildende mit ihren Werkstücken hinter den anderen Lehrlingen zurückbleibt, weil sie regelmäßig auf die Toilette muss. Er erklärt ihr, dass das nicht geht und äußert dabei folgenden Satz: "Du Jugo-Göre bekommst hier keine Sonderbehandlung" (vgl. Anhang A)*

Auch dieses Beispiel war erfunden, dennoch konnten sich einige Ausbilder\_innen in Aspekten der Schilderung wiederfinden. Im Folgenden werden die einzelnen Elemente der Erläuterungen der Ausbilder\_innen näher erörtert. Dabei werden die Definitionen in den Worten der Ausbilder\_innen benannt, wodurch sich der Begriff „verbale Gewalt“ ergibt, der mit dem bisher verwendeten Begriff der „psychischen Gewalt“ gleichzusetzen ist.

#### **4.3.1 Verbale Gewalt**

Das Erste, das den Befragten auffiel, war die allgemeine Beschimpfung eines Lehrlings, unabhängig vom Inhalt der Aussage. Größtenteils sprachen sich die Ausbilder\_innen dafür aus, dass das Beschimpfen eines Lehrlings nicht tolerierbar sei. Es wurde zwischen „Schimpfen mit dem Lehrling“ und „Beschimpfen des Lehrlings“ unterschieden. Für die

meisten Ausbilder\_innen war das Eingreifen in der geschilderten Situation genauso wichtig, wie bei körperlicher Gewalt.

*„Das ist eine ähnliche Situation wie mit dem Werkzeug hinterherwerfen. Das wäre der erste Schritt direkt zum Chef.“* (Interview 2, Min. 07:42)

### **Umgang miteinander**

Für den Großteil der befragten Ausbilder\_innen war an dieser Stelle ganz klar, dass so eine Aussage in ihren Räumlichkeiten nicht toleriert würde. Viele beriefen sich dabei auf Unternehmensrichtlinien oder -kultur, die sie auch in der Ausbildung versuchten hochzuhalten. Dabei waren zwei Ausbilder\_innen im Umgang mit den Lehrlingen strenger, als es im sonstigen Betriebsalltag üblich ist. Eine Gesprächsteilnehmerin erwähnte, dass sie eine Null-Toleranz-Linie für Beschimpfungen im Unternehmen haben und dabei auch Sarkasmus eingeschlossen ist, da sie die Erfahrung gemacht hat, dass nicht alle Lehrlinge dasselbe Verständnis für Sarkasmus und Ironie aufbringen können und deshalb Bemerkungen ernst genommen wurden, die eigentlich als Scherz gemeint waren. Auch ein zweiter Kollege berichtete, dass er in seiner Werkstatt Wert darauflegt, dass ein angenehmes Miteinander herrscht.

*„Das ist etwas, was mir bei der Gruppe auffällt, dass sie oft Späße untereinander machen, die von außen her sehr aggressiv wirken. Wie sie untereinander reden, die kommen in der Früh herein „Hey du Trottel“. Das ist zwar nur als Spaß gedacht. Ich finde, die Räumlichkeit sollte nicht für das da sein, so miteinander zu sprechen.“*

(Interview 9, Min. 16:52)

### **Rauer Umgangston in der Technik**

Einige andere Ausbilder\_innen äußerten zwar ebenfalls die Meinung, dass die beschriebene Äußerung nicht akzeptabel sei, verwiesen aber auch darauf, dass man den herrschenden Umgangston durchaus auch in die Bewertung von Aussagen und Handlungen mit einbeziehen müsse. Es herrsche in technischen Betrieben nun mal ein rauerer Umgangston als anderswo.

*„Da geht es ein bisschen rauer zu teilweise und da musst du ziemlich genau herausfinden und ziemlich bald herausfinden, wo ist da die Grenze, was sagst du ist der normale*

*Umgangston und wo geht es in eine Situation rein, die wir so auch nicht wollen.“*

(Interview 12, Min. 06:15)

Auch auf die Hitze des Gefechts machten einige Ausbilder\_innen aufmerksam und erwähnten dabei, dass es durchaus auch Lehrlinge gibt, die es auf eine Provokation anlegen und versuchen würden, eine Reaktion des Ausbildungspersonals zu erreichen.

*„[...] klassisch ist jetzt vielleicht das falsche Wort, aber ich glaube jede Person kennt das, wenn man in einer Stresssituation ist, vielleicht auch schon langsam in dieses Überfordernde gehen, dass einmal die Kommunikation aus dem Ruder läuft und man vielleicht im Affekt Sachen sagt, die harscher klingen, wie sie gemeint sind. Dass man vielleicht auch mal das eine oder andere falsche Wort verwendet. Ich rede jetzt aber nicht von diesem klassischen sexistischen oder rassistischen Wort, sondern dass einfach mal Trottel rauskommt oder sowas. In diese Richtung, auch mir selber, da nehme ich mich nicht aus.“* (Interview 1, Min. 12:43)

Erwähnt wurde in dieser Situation auch, dass es der betroffenen Person wichtig sei, solche eskalierenden Situationen mit den Lehrlingen im Anschluss aufzuarbeiten, zu den eigenen Fehlern zu stehen und sich auch zu entschuldigen. Dennoch sollten laut Aussage der Person, solche von ihm als verbale Ausrutscher definierten Aussagen möglichst vermieden werden.

### **4.3.2 Diskriminierung**

Die befragten Ausbilder\_innen äußerten sich einhellig gegen die Beschimpfung des Lehrlings in der Vignette und erklärten mehrheitlich, dass die Wortwahl keinesfalls toleriert werden könnte. Neben der allgemeinen Beleidigung, welche wie oben angeführt großteils als inakzeptabel angesehen wurde, bekräftigten alle Befragten, dass eine Beleidigung mit ethnischem oder geschlechterspezifischem Hintergrund im Unternehmen nicht tragbar sei. Beinahe alle konnten die Kategorien der diskriminierenden Äußerungen definieren.

#### **Rassismus**

Alle befragten Ausbilder\_innen erkannten in der beschriebenen Situation und der verwendeten Bezeichnung eine rassistische Beleidigung. Sie waren sich einig, dass dies allgemein in den Unternehmen und besonders in der Ausbildung nicht toleriert werde und dass ein Gespräch mit dem betroffenen Ausbilder gesucht werden müsse. Ein Ausbilder

berichtete, dass in seinem Unternehmen rund 25 verschiedene Nationen arbeiteten und, dass es dementsprechend eine Null-Toleranz-Politik für Rassismus im Unternehmen gibt, die auch schon zur Entlassung zweier Mitarbeiter geführt habe, nachdem sie sich gegenseitig rassistisch beschimpft und geprügelt hatten.

Ein weiterer Ausbilder berichtete, dass ein Streit zwischen zwei Lehrlingen derart eskalierte, dass es zu Aussagen kam, die dem NS-Gedankengut zuzuschreiben waren und dass auch hier umgehend das Dienstverhältnis gelöst wurde.

Grundsätzlich waren sich alle Beteiligten einig, dass es innerhalb der Unternehmen keine Rolle spielen dürfe, welche Herkunft oder anderweitigen Merkmale ein\_e Mitarbeiter\_in habe. Dies wurde von einem Interviewteilnehmer sehr plastisch dargestellt.

*„Dass ich jemanden beleidige, aufgrund seiner Ethnizität, oder seiner Abstammung, seines Glaubens, dass ich die in irgendeiner Weise beleidige, das geht gar nicht. Weil mich geht es ja auch nichts an, was der in seiner Freizeit macht oder welchen Glauben du hast, oder ob der noch irgendwie in der Nacht in den Keller runtergeht und ein Hendl schlachtet. Nein, ernsthaft. Geht nicht.“* (Interview 12, Min. 08:58)

### **Umgang mit Personen mit Migrationshintergrund**

Ebenfalls von mehreren Interviewpartner\_innen angesprochen wurde das Thema Migrationshintergrund, auch abseits der Frage nach Rassismus-Erfahrungen. Die Kolleg\_innen gaben zu bedenken, dass es immer häufiger vorkomme, dass Personen mit Migrationshintergrund im Unternehmen starten oder eine Lehre beginnen und dass sie nicht unbedingt kultursensibel ausgebildet seien. Auch dies könne unbewusst zu Rassismus führen.

*„Wir haben jetzt nur zwei Nationalitäten eigentlich Österreich und so halt mit türkischem Hintergrund. Wenn es in den nächsten Jahren vielleicht noch ein bisschen diverser wird, dann ist das sicher etwas, was sehr spannend ist.“*

(Interview 3, Min. 24:12)

### **Sexismus**

Angesprochen auf den Frauenanteil in ihren Bereichen war von keinen Frauen in der aktuellen Ausbildung bis hin zu knapp 10% der Lehrlinge die Rede. Es wurde auch erwähnt,

dass die Frauen, die sich bewerben, sich meist als sehr robust und durchsetzungsfähig erwiesen, um in den männerdominierten handwerklichen Berufen ernstgenommen zu werden. Ein Teilnehmer berichtete, dass es üblich sei, dass Frauen in technischen Berufen 30 bis 40% mehr Leistung bringen müssten, um sich zu beweisen. Bereits in diese Aussage kann eine Art der Diskriminierung interpretiert werden. Gleichzeitig betonten alle Ausbilder\_innen, dass sie sich mehr Frauen wünschen würden, sich aber leider kaum Frauen bewerben würden.

Die verbale Herabwürdigung einer Frau kam besonders bei denjenigen, die im Anschluss angaben, selbst Töchter zu Hause zu haben, nicht gut an. Aber auch bei allen anderen Ausbilder\_innen war klar, dass sie solche Aussagen nicht tolerieren würden.

### **4.3.3 Psychische Gesundheit**

Seitens einer Führungskraft wurde das Vorhaben geäußert, sich zukünftig umfangreicher mit dem Thema psychische Gesundheit zu befassen, da er der Auffassung war, dass die Jugendlichen, die eine Lehre beginnen, vermehrt psychische Vorbelastungen aufweisen würden. Der betroffene Ausbilder möchte sich auf Eigeninitiative intensiver mit der psychischen Gesundheit von Jugendlichen beschäftigen, da er selbst zu dem Thema nicht ausreichend geschult sei und noch kein betriebliches Angebot dazu besteht. Er glaubt, dass die psychische Belastung bei Jugendlichen zukünftig noch an Relevanz gewinnen würde. Das Thema psychische Belastung kam auch in weiteren Interviews vereinzelt vor.

## **4.4 Strukturelle Gewalt**

Strukturelle Gewalt tritt selten offen auf und ist nicht sofort erkennbar. Ähnlich war es auch in der geschilderten Situation des dritten Beispiels. Neben den oben erwähnten Formen der verbalen Gewalt und der Diskriminierung, schilderte das Beispiel eindrücklich, dass schon allein die baulichen Gegebenheiten Personengruppen daran hindern können, ihr volles Potential zu entfalten.

Die Befragten reagierten unterschiedlich auf die geschilderte Situation. Der Großteil der Befragten akzeptierte die räumlichen Gegebenheiten vor Ort so wie sie waren.

*„Ich würde da auch immer transparent sein, auch gegenüber den anderen Lehrlingen und den Ausbildern und da am Anfang mal alle zusammenholen und ganz klar sagen, so wir freuen uns, dass wir jetzt die erste weibliche Kollegin begrüßen dürfen, die ihre Ausbildung bei uns macht und auch erklären, wie das dann ist, was das für einen Ablauf hat, dass es da halt dann das WC im Haus nicht gibt, sondern das woanders ist und deswegen vielleicht auch dort oder da ein zeitliches Thema ist und fertig.“ (Interview 4, Min. 11:03)*

Einige erwähnten, dass der Betrieb dafür zu sorgen hat, dass die entsprechenden Sanitäreinrichtungen vorhanden sind, wenn weibliche Angestellte, egal ob als Lehrling oder Ausbilderin, eingestellt werden. Dabei berichtete Gesprächspartner 6, dass es bis vor kurzem bei ihm ähnlich aussah und dass er sehr froh sei, dass sich die Situation mittlerweile gebessert habe. Er spricht hier von einer Diskrepanz zwischen den Gegebenheiten und den Wünschen der Führungsebene.

*„Also Katastrophe. Und ich sage, da heißt immer man will Frauen in der Technik und Girls Day und wir machen überall mit, ja das will ich auch. Ja, aber wenn die nicht mal die Möglichkeit hat... das ist jetzt bisschen beschämend, aber das passt jetzt mittlerweile Gott sei Dank...“ (Interview 6, Min. 19:20)*

Zweimal wurde ein Lösungsvorschlag in Form einer Unisex-Toilette geäußert, welche die Wegstrecke der betroffenen Dame verringern sollte, wenn aus diversen Gründen keine Trennung der Sanitäreinrichtungen möglich war.

*„Wenn wir es vom Umbau mäßig nicht zusammenkriegen, dass es ein WC gibt, das für die Dame greifbar ist, dann ist die Frage, ob was dagegensprechen würde, das einfach, was weiß ich, als Unisexklo herzurichten.“ (Interview 16, Min. 7:55)*

Lediglich zwei Interviewpartner\_innen, um genau zu sein, die zwei einzigen Gesprächspartnerinnen, waren in der Lage, von sich aus die strukturelle Gewalt zu benennen und die Problematik damit aufzuzeigen.

*„Also erstens einmal ist es systematisch unterdrückend, weil die Situation schon allein von der Raumgegebenheit her unterdrückend ist.“ (Interview 2, Min. 08:10)*

*„Ich sage immer, wenn man von Anfang an einen Fuß auf die Seite bindet, wie soll die jemals mitlaufen können, wenn die da 15 Minuten in der Gegend rumrennen muss. Das sind Situationen, da merke ich schon, da kriege ich richtig, richtig einen Hass.“ (Interview 8, Min. 16:10)*

## 4.5 Sexualisierte Grenzverletzungen

Die Themen sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt wurden von mehreren Gesprächspartner\_innen angesprochen. Wie im Abschnitt zu Diskriminierung bereits erwähnt, sind Frauen in den technischen Bereichen, aus denen der Großteil der Interviewten stammte, immer noch in der Unterzahl. Auch für die Ausbilder\_innen verändert sich mit steigender Anzahl der Frauen in technischen Lehrberufen der Arbeitsalltag, was zu großer Unsicherheit führt, was unter anderem Beurteilungsgespräche betrifft. Auch die Angst vor falschen Anschuldigungen sitzt tief.

*„Wir tun uns dann auch immer schwer, so Einzelgespräche mit der Frau zu führen. Da [Anm. im Büro] geht es total gut, weil alles sehr gläsern ist. Sonst hat es immer geheiß, nie allein mit einer Frau in einem Raum, man weiß nie, was passiert.“*

(Interview 9, Min. 31:10)

Auch in Bezug auf den Umgang der Jugendlichen untereinander sind Verunsicherungen vorhanden, wenn es etwa um die Grenzen geht und ob junge Menschen diese kennen.

*„Das ist ein Punkt, wo man ganz schwer handeln kann. Da ist vielleicht so ein Mobbing, das geht schleichend, aber bei sexuellen Übergriffen, was vielleicht gar nicht so gemeint sein muss, einmal falsch hin gegriffen und das ist zu spät. Und ich glaube, dass das noch schwieriger ist zu erkennen und damit umzugehen.“* (Interview 9, Min. 31:45)

### 4.5.1 Sexuelle Belästigung im digitalen Raum

Während das Mobiltelefon beim Thema Mobbing eine sehr untergeordnete Rolle spielte und niemand Erfahrungen mit Cybermobbing unter den Jugendlichen hatte, war sexuelle Belästigung im digitalen Raum mehreren Ausbilder\_innen ein Begriff. Gleich zwei Ausbilder berichteten, dass ihnen Fälle bekannt wären, wo Jugendliche innerhalb der eigenen Einrichtung durch ungefragt zugeschickte Nacktbilder und sogenannte DickPics belästigt wurden. Ein Gesprächspartner hatte Erfahrung damit, dass ein weiblicher Lehrling durch einen Ausbilder über Social Media in ihrer Freizeit angeschrieben wurde und im Chat sexuell belästigt wurde. Diese Belästigung zog sich dann auch in den Berufsalltag. Konsequenzen reichten von ernstesten Gesprächen bis hin zur Entlassung eines Mitarbeiters.

## 4.5.2 Sexualisierte Übergriffe

Zwei Ausbilder\_innen berichteten, dass sie nicht nur mit sexueller Belästigung zu tun hatten, sondern auch mit Fällen (versuchter) sexualisierter Übergriffe. Ein Ausbilder gab an, dass eine Auszubildende berichtete, dass sie ein anderer Lehrling in der Damenumkleide überraschte und gegen die Wand drückte. Der Ausbilder war nicht in der Lage, die Absichten des jungen Mannes zu verbalisieren, machte jedoch durch Gesprächspausen und verbale Andeutungen deutlich, dass er der Meinung war, dass es sich um einen Vergewaltigungsversuch handelte. Problematisch ist aus seiner Sicht die Beweisbarkeit solcher Aussagen, denn ohne Beweise können keine Konsequenzen gezogen werden. Im genannten Fall haben Lehrlingskollegen den jungen Mann aus der Damenumkleide gehen sehen, was für den Ausbilder reichte, um sich von dem Lehrling zu trennen.

*„Aber Fakt ist auf jeden Fall gewesen, dass es Zeugen gegeben hat, die was ihn aus der Umkleide der Damen herauskommen haben sehen, wo er nichts verloren hat. [...] Das war auch der ausschlaggebende Grund, warum wir gesagt hat, du hast da nichts verloren und das weißt du ganz genau. Was da drin jetzt wirklich passiert ist. Das ist Aussage gegen Aussage.“ (Interview 13, Min. 11:07)*

Ein weiterer Fall der sexualisierten Grenzverletzung wurde von einer Ausbilderin geschildert, die ihre Lehrlinge für Praktika in andere Unternehmen schickt. Dort kam es laut Schilderung zu einem Übergriff mit sexueller Nötigung. Die Auszubildende wandte sich hilfesuchend an die Ausbilderin, welche ihr umgehend psychologische Unterstützung vermittelte und mit dem Partnerbetrieb Kontakt aufnahm. Ob seitens der Organisation Anzeige erstattet wurde, konnte oder wollte die Ausbilderin nicht sagen, was sie jedoch sagen konnte, war, dass dem Fall nachgegangen wurde. Es haben sich innerhalb des Partnerbetriebes weitere Mädchen gemeldet, die von diesem Ausbilder belästigt und genötigt wurden. Der Ausbilder wurde entlassen, dem Betrieb die Lehrberechtigung entzogen.

### 4.5.3 Umgang mit sexualisierten Grenzverletzungen

Lediglich in zwei der geschilderten Situationen wurde mittels Schulungen für Ausbilder\_innen und Lehrlinge auf die Situation reagiert. Aus den Erzählungen herausgestochen ist die Schilderung eines Ausbilders, der sich umgehend für die Schulung aller Mitarbeiter\_innen im Betrieb und die Aufnahme des Themas der sexuellen Belästigung in die Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter\_innen stark machte. Gleichzeitig beschrieb er, dass er sich in seinem Alltag dafür einsetze, dass allgemeines Fehlverhalten und im speziellen sexuelle Belästigung von allen Anwesenden verurteilt und verhindert würde. Er sehe es als seine Aufgabe,

*„[...] bei Sexueller Belästigung Arbeitsplatz die anderen Männer zu bitten, dass sie ebenfalls jemanden, wo sie das Gefühl haben, das ist jetzt über die Grenze, darauf aufmerksam machen.“ (Interview 17, Min. 25:57)*

## 4.6 Rolle der Lehrlinge im Unternehmen

Ein mehrmals angesprochenes Thema stellte auch die Rolle des Lehrlings innerhalb des Unternehmens dar. Besonders in produktiven Unternehmen sind Lehrlinge ja nicht nur für ihre Ausbildung im Unternehmen, sondern werden immer wieder rasch für Tätigkeiten eingesetzt, die dem Unternehmen helfen, aber nicht zwangsläufig der Ausbildung dienen. Mehrere Ausbilder\_innen berichteten davon, dass ihnen bekannt sei, dass Lehrlinge in anderen Unternehmen für zweckfremde Tätigkeiten, also keine Ausbildungszwecke, eingesetzt wurden, sei es zur Bestrafung oder schlicht zur Förderung des Unternehmens.

### 4.6.1 Rollenbewusstsein

Für mehrere Ausbilder\_innen war es daher äußerst wichtig, den Lehrlingen klarzumachen, was sie von ihren Ausbilder\_innen erwarten konnten, was mit ihnen gemacht werden dürfe und was nicht. Ein Ausbilder berichtete, dass er es auch als seine Aufgabe sah, andere Mitarbeiter\_innen und auch Führungskräfte darauf aufmerksam zu machen, dass Lehrlinge keine produktive Leistung zu erbringen hatten, sondern zu Ausbildungszwecken im Unternehmen waren. Für drei Personen war dieses klare Rollenverständnis von besonderer Wichtigkeit. Sie wollten, dass auch die Lehrlinge wissen, was von ihnen verlangt werden darf und was nicht.

*„[...] auch so rechtliche Themen, was darf ich, was darf ein anderer von mir erwarten und was darf der Techniker von mir erwarten? Das bedeutet, wenn er jetzt einen Monat mit dem Techniker unterwegs ist und er muss immer nur sein Auto zusammenräumen oder aussaugen, dass das nicht Teil der Ausbildung ist, das versucht man den Jugendlichen schon mitzugeben.“ (Interview 9, Min. 26:15)*

### 4.6.2 Jugendvertrauensrat

Zur Unterstützung dieses Rollenbewusstseins hat ein Großteil der Unternehmen einen Jugendvertrauensrat installiert, der mit dem Betriebsrat zusammenarbeitet und einem\_einer Klassensprecher\_in im Schulkontext gleichzusetzen ist. Diese Jugendvertrauensräte werden immer von den Lehrlingen selbst gewählt und bekommen eine Ausbildung durch die Gewerkschaft. Sie können dann ihre Lehrlingskolleg\_innen bei Problemen mit dem

Betrieb oder den Ausbilder\_innen unterstützen. Einige Ausbilder\_innen gaben an, dass sie die Jugendvertrauensrät\_innen in Konfliktsituationen von Anfang an automatisch mit einbeziehen würden, um den Lehrlingen das Gefühl zu vermitteln, dass jedenfalls jemand vor Ort ist, der ihre Anliegen vertritt.

Obwohl es die rechtliche Vorschrift eines Jugendvertrauensrates ab fünf minderjährigen Beschäftigten oder Lehrlingen unter 21 Jahren gibt, hatten fünf der befragten Unternehmen keinen Jugendvertrauensrat installiert. Den meisten Ausbilder\_innen in Unternehmen ohne Jugendvertrauensvorschrift war diese Vorschrift nicht bewusst, manchen war auch die Bezeichnung gar kein Begriff.

## **4.7 Ausbildung der Ausbilder\_innen**

Der nachfolgende Abschnitt widmet sich der Darstellung der Ausbildungsniveaus der befragten Ausbilder\_innen. Dabei soll herausgefunden werden, welche Ausbildungen die interviewten Personen durchlaufen haben und inwiefern das Thema Gewalt in diesen Ausbildungen vorkam. Weiters soll aufgezeigt werden, wie zufrieden die Ausbilder\_innen mit den Ausbildungsangeboten sind und was sie sich zusätzlich wünschen würden.

### **4.7.1 Ausbilder\_innenprüfung**

Die Ausbilder\_innenprüfung gilt als rechtliche Grundvoraussetzung für die Ausbildung von Lehrlingen. Jede\_r Ausbilder\_in muss den Kurs als Vorbereitung auf die Prüfung absolvieren und diese bestehen, um legal Lehrlinge ausbilden zu dürfen. Somit konnten alle Ausbilder\_innen Rückmeldungen zu dieser Ausbildung geben.

Alle Ausbilder\_innen berichteten, dass Gewalt kein einzelnes Themengebiet in der Ausbilder\_innenprüfung darstellte. Einige Befragte meinten sich zu erinnern, dass das Thema Mobbing vorkam und der allgemeine Umgang mit schwierigen Situationen. Weitere Bereiche der hier angesprochenen Gewaltformen wurden laut den Ausbilder\_innen in dieser Ausbildung nicht absolviert.

Auf Grund der unterschiedlichen Möglichkeiten, sich auf diese Prüfung vorzubereiten und der Tatsache, dass die Schulung und Prüfung bei einigen Ausbilder\_innen bereits einige Zeit zurücklag, herrschte keine Einigkeit darüber, wie lange die Ausbildung

tatsächlich dauerte, von zwei Tagen bis zu zwei Wochen wurde alles angegeben. Der Großteil der Ausbilder\_innen war sich jedoch einig, dass die Ausbildung als Voraussetzung für die Ausbildung von Lehrlingen sehr kurzgehalten ist und sich hauptsächlich mit rechtlichen Dingen, wie dem Lehrvertrag oder den Rechten und Pflichten von Ausbilder\_innen und Lehrlingen befasste und viel zu wenig mit pädagogischen oder psychologischen Grundlagen. Lediglich ein Ausbilder berichtete begeistert von dieser Ausbildung und meinte, dass er sehr davon profitiert hätte, alle anderen erwähnten, dass sie diese Ausbildung als zu kurz betrachteten und sich mehr Grundlagen wünschen würden.

#### **4.7.2 Diplomierte\_r vs. Qualifizierte\_r Ausbilder\_in**

Um diesem Wunsch nach mehr Ausbildung nachzukommen, absolvierten mehrere Ausbilder\_innen Zusatzausbildungen. Auch hierbei kam es zu unterschiedlichen Benennungen der Ausbildung, wobei zwei Ausbildungsmodule am häufigsten genannt wurden, zum einen der diplomierte Lehrlingsausbilder\_innenkurs und zum anderen die Ausbildung zum\_zur zertifizierten Lehrlingscoach.

Der zertifizierte Lehrlingscoach oder der\_die zertifizierte\_r Lehrlingsausbilder\_in absolviert eine Ausbildung, die den Richtlinien der ISO 17024 entspricht und international anerkannt wird (www.weiterbildungsdatenbank.at, 01.04.2023). Die Ausbildung zum\_zur diplomierten Lehrlingsausbilder\_in ist eine in Tirol durch das AMG angebotene Fortbildung, die modular nach individuellen Interessen zusammengestellt werden kann und für die Teilnehmer\_innen mit einem Diplom endet (www.amg-tirol.at, 01.04.2023).

Ein Großteil der befragten Lehrlingsausbilder\_innen hat eine der beiden Ausbildungen absolviert, eine Kollegin wird den Kurs zur zertifizierten Lehrlingsausbilderin im kommenden Herbst besuchen.

Von beiden Ausbildungsformaten zeigten sich die Ausbilder\_innen sehr angetan, die Schulungen deckten eine große Bandbreite an Themen ab, welche auch verschiedene Formen von Gewalt und Diskriminierung beinhalteten.

Besonders vom Ausbilderforum der AMG, welches die Fortbildungen zum\_zur diplomierten Lehrlingsausbilder\_in anbietet, zeigten sich die Teilnehmer\_innen begeistert.

*„Am meisten hab ich gelernt und da werb ich auch dafür, da bekomm ich zwar kein Geld, aber dafür werb ich total, für das Ausbilder-Forum. Diesen Weiterbildungspass hab ich gemacht zum diplomierten Lehrlingsausbilder und da gibt es einen Haufen*

*Kurse, die man da machen kann, die gehen so drei vier Stunden am Abend [...].“*

(Interview 6, Min. 51:27)

Besonders im Vordergrund standen bei diesen Ausbildungen auch die Gespräche und der Austausch mit den Vortragenden und anderen Teilnehmenden. Dadurch konnten sich die Ausbilder\_innen Ideen und Vorgehensweisen von anderen Teilnehmer\_innen abschauen und sehr viel praktisches Rüstwerkzeug mitnehmen, so der Gesprächspartner. Auch andere Gesprächspartner\_innen zeigten sich vom Ausbilderforum als Fortbildungsmöglichkeit begeistert.

### **4.7.3 Weitere Wissensquellen**

Neben der rechtlichen Voraussetzung der Ausbilder\_innenprüfung gaben einige Teilnehmer\_innen noch andere Ausbildungen und Unterstützungsmöglichkeiten an, die ihnen beim Einstieg in ihren Beruf, beim Umgang mit jungen Menschen und ihren ersten Erfahrungen mit Gewalt in der Lehrlingsausbildung geholfen haben. Diese sollen hier nun kurz einzeln dargestellt werden.

#### **Meisterprüfung**

Einige Interviewpartner\_innen gaben an, dass sie nach dem Lehrabschluss auch eine Meisterprüfung abgelegt haben und dass in diesem Meisterkurs auch ein Modul zur Lehrlingsausbildung vorkommt, das grundsätzlich die Ausbilder\_innenprüfung ersetzt, aber auch als etwas länger beschrieben wurde. Daher gaben einige Ausbilder\_innen auch an, dass das Thema Gewalt in diesen Kursen umfangreicher behandelt wurde, als sie es von der Ausbilder\_innenprüfung her kannten.

#### **Studium**

Zwei Gesprächspartner\_innen gaben an, dass sie auf ein Hochschulstudium zurückgreifen konnten, wobei lediglich eine Gesprächsteilnehmerin hier erwähnte, dass ihr das Studium in ihrem Umgang mit Lehrlingen half, was darauf zurückzuführen war, dass es sich dabei um ein pädagogisches Lehramtsstudium handelte.

#### **Erfahrung anderer Ausbilder\_innen**

Mehrmals erwähnt wurde die Unterstützung durch erfahrene Ausbilder\_innen, auf die einige der Gesprächsteilnehmer\_innen gerade am Beginn ihrer Tätigkeit, aber auch heute noch, zurückgreifen konnten und können.

*„Und die Schulung und so weiter, das ist das eine, was mir wahnsinnig viel geholfen hat, ist einfach, dass erfahrene Ausbilder einem auch zur Seite stehen, die das seit vielen Jahren machen, die auch in einem mittleren Alter sind, wo man sich dann einfach ein Stück weit auch anlehnen kann. So „Jetzt weiß ich nicht mehr weiter, wie tun wir da jetzt?““ (Interview 4, Min. 17:05)*

### **Menschenkenntnis**

Einige der Ausbilder\_innen ergänzten beim Thema Ausbildung auch, dass sie viel mehr aus dem Umgang mit den Lehrlingen und anderen Jugendlichen gelernt hätten als durch irgendwelche Schulungen. Ein Gesprächsteilnehmer erwähnte, dass er viel von zuhause mitbekommen hätte und seine Erziehung eine große Rolle im Umgang mit den Lehrlingen spielt. Einige bezeichneten das als Menschenkenntnis oder intuitiven Umgang mit den Lehrlingen. Für zwei Ausbilder stand besonders die Freude an der Arbeit mit den Lehrlingen im Vordergrund.

*„Und das Wichtige ist einfach, egal was man für eine Ausbildung hat: Wenn du so einen Job machst mit jungen Leuten, dann musst du die jungen Leute gerne mögen.“*

(Interview 15, Min. 23:58)

Es sei seiner Aussage nach unumgänglich, dass man junge Menschen gern habe und auch ein gewisses Maß an Verständnis für die Altersgruppe und die Herausforderungen dieses Alters mitbringe, andernfalls könne man keine Beziehung zu den Lehrlingen aufbauen und dann bringe auch die beste Ausbildung nichts.

#### **4.7.4 Wünschenswerte Schulungen**

In Bezug auf weiterführende Schulungen gab der Großteil der Befragten an, dass sie keine regelmäßigen Fortbildungen besuchten. Nur vereinzelt gaben Personen an, dass sie Fortbildungen verpflichtend im Unternehmen hatten, welche besucht werden mussten. Ein Teil der Ausbilder\_innen erwähnte, dass sie sehr wohl die Möglichkeit haben, sich für Schulungen und Fortbildungen zu melden und dass das Unternehmen diese dann auch finanziell unterstütze. Eine einheitliche Fortbildungspflicht gibt es für keine\_n der Ausbilder\_innen.

Ein Teil der Ausbilder\_innen befand sich in Positionen, in denen die Entwicklung von Schulungsprogramm in ihrem Aufgabengebiet enthalten war und sie Fortbildungen, in Absprache mit Führungskräften, selbst anordnen oder durchführen könnten, wenn

notwendig. Der Großteil der Ausbilder\_innen zeigte sich aber zufrieden mit der aktuellen Situation.

Lediglich ein Ausbilder wünschte sich mehr rechtliche Verpflichtungen für regelmäßige Fortbildungen. Er meinte zwar, dass ihm unternehmensseitig alles Notwendige zur Verfügung gestellt würde, dennoch fände er verpflichtende Schulungen für Ausbilder\_innen sinnvoll. Dies wirft die Frage auf, ob er wirklich alles Gewünschte seitens des Unternehmens bekam oder ob es nicht doch Dinge gab, die ihm wichtig wären, die derzeit nicht unterstützt wurden.

*„Wo man sich vielleicht mehr Unterstützung wünschen würde, wäre eigentlich von der öffentlichen Seite her, dass es vielleicht Verpflichtungen gibt. Es gibt ja im Bildungsbereich kaum Fortbildungen für Lehrpersonal. [...] Dass man sagt, man muss verpflichtend eine Woche sich in dem Bereich oder in dem Bereich fortbilden. Dass man überhaupt das Ausbildungszeugnis behalten kann.“ (Interview 9, Min. 24:59)*

## **4.8 Individuelles Rollenverständnis der Ausbilder\_innen im Unternehmen**

Nicht explizit abgefragt, aber als induktive Kategorie erkannt, wurde das individuelle Rollenverständnis der Ausbilder\_innen, welches in die Aussagen und beschriebenen Handlungsabläufe der Ausbilder\_innen einfluss. Dabei konnten mehrere unterschiedliche Herangehensweisen an die Rolle einer\_eines Ausbilders\_Ausbilderin definiert werden, die sich auf die Rolle der Personen innerhalb des Ausbilder\_innenteams und gegenüber den Lehrlingen beziehen.

### **4.8.1 Schutzfunktion**

Für einige der Ausbilder\_innen war klar, dass sie die Rolle eines Beschützers, einer Beschützerin gegenüber den Lehrlingen einnehmen müssen. Dies bezog sich auf die konkret beschriebenen „Gefahrensituationen“, also Situationen, in denen die Lehrlinge von anderen Ausbilder\_innen oder von ihren Kolleg\_innen schikaniert oder gar angegriffen wurden.

*„[...] wenn ihr ein Problem habt, was ihr nicht selbst geregelt kriegt, dann könnt ihr euch vertrauensvoll an mich und natürlich auch alle anderen Ausbildenden wenden und dann übernehmen wir das. Und da akzeptiere ich dann auch keine Sticheleien im Sinne von Verräter oder Petze oder was auch immer, sondern die stehen dann unter meinem persönlichen Patronus quasi.“ (Interview 1, Min. 16:45)*

Allgemeiner gehalten sahen sich die Ausbilder\_innen auch in der Funktion, dafür zu sorgen, dass die Lehrlinge in einem angenehmen Arbeitsumfeld tätig sein und sich auf die Arbeit konzentrieren können und sich nicht davor fürchten müssen, schikaniert oder angemault zu werden. Dabei äußerte ein Interviewpartner auch, dass diese Schutzfunktion über die Bedrohungen von außen hinaus ginge und er gerade beim Beispiel Mobbing auch versuchen würde, den handelnden Personen klarzumachen, welche Konsequenzen ihre Handlungen für andere aber auch für sie selbst haben könnte.

*„Also einen Lehrling muss man vor sich selber schützen, aber auch vor den anderen. Das gehört mit zu einer Rolle des Lehrlingsausbilders.“ (Interview 17, Min. 11:25)*

Ein Lehrlingsausbilder bestätigte diese Aussage indirekt, indem er erklärte, dass er bereits Hilfe für eine Auszubildende, welche selbstverletzendes Verhalten an den Tag legte, anfordern musste. Er sah es hier als seine Aufgabe, ihr professionelle Hilfe zukommen zu lassen, die sie sonst nicht bekam und die er nicht bieten konnte, um sie vor weiterem Schaden zu bewahren.

## **4.8.2 Vaterfigur**

Zwei Ausbilder\_innen erwähnten, dass sie sich persönlich nicht nur als Ausbilder\_innen sehen, sondern den Lehrlingen in einer besonders prägenden Lebensphase gerne auch beratend zur Seite stehen. Ein Ausbilder äußerte dabei, dass er für Lehrlinge häufig auch Ansprechpartner für private Dinge sei, die sie beispielsweise ihren Eltern in genau diesem Lebensabschnitt nicht erzählen konnten.

*„Du bist ein bisschen wie der Papa von denen, quasi und das hab ich auch wirklich schon einmal gehabt, aber gerade in dem Alter oft Eltern, Pubertät, dann hast eine Freundin und dann wird daheim nicht mehr geredet und dann, alles ist zu hart, und dann wird's schwierig.“ (Interview 6, Min. 36:58)*

Was dieser Kollege als Vaterfigur oder „Papa“ bezeichnet, erwähnten auch andere Kolleg\_innen, in dem Sinne, dass Ausbilder\_innen, die sehr viel Zeit mit den Lehrlingen verbringen, häufig zu Vorbildern werden und sich dieser Rolle auch bewusst sein müssen. Einige berichteten, dass Lehrlinge ihre Meinungen und ihr Verhalten rasch übernehmen würden und dass es ihnen daher wichtig sei, dass alle Ausbilder\_innen im Betrieb sich selbst auch an die definierten Regeln halten, um ihrer Beispielfunktion gerecht zu werden.

### **4.8.3 Abgrenzung**

Genau gegenläufig zur Vaterfigur definierten einige andere Ausbilder\_innen ihre Rolle in der Ausbildung. Sie betonten, dass es nun mal so sei, dass sie nur für die fachliche Ausbildung der Lehrlinge verantwortlich sind und es die beruflichen und persönlichen Ressourcen übersteige, die Lehrlinge durch alle ihre Probleme zu begleiten. Dabei ginge es nicht darum, keine Rücksicht zu nehmen und den Lehrlingen notwendige Hilfe zu verwehren, sondern darum, die individuellen Grenzen als Ausbilder\_in zu kennen, auch was die persönlichen Kompetenzen betrifft.

*„[...] und da bin ich schon selber so weit, dass ich sage, irgendwann bin ich oder sind wir mit unserer Ausbildung zu klein übersetzt oder zu wenig.“* (Interview 4, Min. 14:06)

Wichtig war den Ausbilder\_innen hier, auch zu erwähnen, dass sie sich jedenfalls externe Hilfe holen oder an externe Fachkräfte übergeben und die Jugendlichen nicht mit Problemen im Stich lassen würden. Auf solche externen Unterstützungsmöglichkeiten wird im anschließenden Kapitel eingegangen.

### **4.8.4 Rolle im Team**

Immer wieder wurde auch die Rolle der Ausbilder\_innen innerhalb des Ausbildungsteams und des Betriebs angesprochen. Besonders bei den Beispielen in denen andere Ausbilder\_innen involviert waren, wurde deutlich, dass in einigen Betrieben ein sehr hierarchisches System herrscht, das ein Eingreifen in den Bereich eines anderen schwierig macht. Ein Ausbilder erklärte, dass das besonders schwierig sei, weil es ihn zum einen nichts angeht, was sein Kollege macht und zum anderen möchte er keine Unstimmigkeit

unter den Ausbilder\_innen nach außen dringen lassen, das dies von den Lehrlingen ausgenutzt werden könnte.

*„[...] aber jeder Ausbilder weiß, was er tut, also ist jeder mal für sich selber eigentlich auch verantwortlich, was er da tut, in erster Linie. Und was wir schon merken, wenn die Lehrlinge merken, dass da Unstimmigkeit zwischen den Ausbildern, also zwischen uns Vieren ist, dann nutzen sie das, glaube ich, volle aus als Hebel. [...] Also das Team muss voll eingespielt sein und da ist sowas dann total schwierig natürlich, wenn einer sowas tut.“ (Interview 14, Min. 4:30)*

Für andere Interviewpartner\_innen war klar, dass sie zwar in einer gleichberechtigten Position mit den involvierten Personen waren, dass es aber jedenfalls notwendig wäre, diese Situation direkt an die höhergestellte Führungskraft weiterzugeben.

*„Also ja, meiner Meinung nach gibt es da nur den einen Weg zum Chef, das direkt weiterzugeben.“ (Interview 2, Min. 05:56)*

Dieses Vorgehen wurde von den meisten Befragten als Mittel der Wahl gesehen, wenn eine Situation eine gleichgestellte Person involvierte, während Führungskräfte selbst sagten, sie würden sich um die Konsequenzen kümmern, soweit diese in ihrem Einflussbereich lagen.

## **4.9 Präventionsmaßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten**

Als Teil der Interviews wurden auch bestehende Präventionsmaßnahmen und das Wissen über Unterstützungsmöglichkeiten und Ansprechpersonen abgefragt. Die genannten Maßnahmen und Möglichkeiten werden im folgenden Abschnitt dargestellt und zusammengefasst.

### **4.9.1 Vorhandene Präventionsmaßnahmen**

Die Ausbilder\_innen sprachen einige Dinge an, die sie in den Bereich der Präventionsmaßnahmen gegen Gewalt am Arbeitsplatz einordnen würden. Diese waren häufig sehr allgemein gehalten und hatten nicht immer einen direkten Bezug zum Thema Gewalt. Im Folgenden werden die wichtigsten dieser angesprochenen Maßnahmen vorgestellt.

#### **Verhaltenskodex**

In vielen Unternehmen gibt es einen festgeschriebenen Verhaltenskodex oder einen Code of Conduct, der das Miteinander im Unternehmen regeln soll und der eine Richtlinie für Ausbilder\_innen und Lehrlinge darstellt, wie miteinander umgegangen werden soll. Dieser Verhaltenskodex beinhaltet bei allen, die einen solchen erwähnt haben, Themen wie Integration, Umgang miteinander, aber auch allgemein gültige Regeln für das Unternehmen, wie etwa den Umgang mit Betriebsmitteln oder die Erstellung von Bildmaterialien am Betriebsgelände. Ein Betrieb nannte neben dem Verhaltenskodex auch noch die für die Einhaltung verantwortliche Ombudsstelle, an die sich Personen wenden können, wenn sie sich ungerecht behandelt fühlen.

#### **Einführungsveranstaltungen**

Ein Großteil der Unternehmen bietet den Lehrlingen am Beginn der Lehrzeit in der ersten Woche eine Art Einführung in ihren zukünftigen Betrieb an. In dieser Zeit erfahren Lehrlinge mehr über den oben genannten Verhaltenskodex, die Spielregeln innerhalb der Ausbildung und welche Unterstützungsmöglichkeiten ihnen offenstehen. Diese beinhalten je nach Unternehmen externe Ansprechpersonen, die Mitglieder des Jugendvertrauensrates, des Betriebsrates, die Betriebsmediziner\_in oder Betriebspsycholog\_innen.

## **Teambuildingmaßnahmen**

Von mehreren Gesprächspartner\_innen wurde Teambuilding als Präventions- und Interventionsmaßnahme erwähnt. Die Ausbilder\_innen sprachen dabei von Teambuilding unter den Lehrlingen, aber auch innerhalb einzelner Abteilungen, sodass sich Lehrlinge rasch in das bestehende Unternehmensgefüge eingliedern konnten. Teambuilding unter den Lehrlingen wurde mehrfach genannt, war aber auch nicht in allen Unternehmen Standard. Auch das angebotene Teambuilding für Lehrlinge unterscheidet sich im Umfang, für einige ist Teambuilding ein regelmäßiger Bestandteil des Arbeitsalltags, bei anderen Unternehmen wird es bei Bedarf eingesetzt.

## **Workshopangebote für Lehrlinge**

Einige Ausbilder\_innen erwähnten, dass den Lehrlingen im Betrieb ein extra-curriculares Workshopangebot gestellt wird, das sich mit diversen Themen befasst, die den Ausbilder\_innen relevant erscheinen. Genannt wurden die Themen Alkohol, Drogen und Sucht, Mobbing, Diskriminierung, aber auch allgemeine Kommunikationsworkshops, Umgang mit dem ersten Gehalt, Konfliktmanagement oder Gesprächsführung. Der Umfang der genannten Workshopangebote unterschied sich gravierend. Zwei Unternehmen berichteten, dass sie gar keine Angebote haben, andere berichteten von einem Tag im Jahr, das höchste Zusatzangebot hatte ein Unternehmen mit vier Wochen Zusatzschulungen innerhalb der drei Jahre Ausbildung. Für alle diese Workshopangebote wurden externe Fachreferent\_innen eingeladen, die die Veranstaltungen organisierten.

Zwei Ausbilder\_innen, die in Unternehmen mit Kund\_innenkontakt arbeiteten, erwähnten, dass sie den Lehrlingen auch Kommunikationstrainings ermöglichten. Diese beinhalteten bei einem Unternehmen allgemeine Kommunikation sowie Telefonschulungen, im zweiten Unternehmen wurde auch zum Thema Deeskalation und Umgang mit aggressiven Kund\_innen und Gewalt durch Kund\_innen geschult.

Besonders hervorgehoben werden soll hier nochmals das Thema Alkohol, Drogen und Sucht, da dieses Präventivangebot beinahe von allen Ausbilder\_innen erwähnt wurde und diese auch sehr beschäftigte. Daher sind Schulungen rund um Alkohol, Drogen und Suchtprävention auch die einzigen, die beinahe von allen Unternehmen angeboten werden.

## 4.9.2 Unterstützungsmöglichkeiten

Die Ausbilder\_innen wurden gefragt, ob sie im Unternehmen klare Abläufe für Gewalt-situationen hätten und ob sie wüssten, welche Möglichkeiten zur Unterstützung ihnen zur Verfügung stehen würden.

### Vorgehensweisen bei Gewaltsituationen

Auf die Frage nach klar definierten Vorgehensweisen bei Gewalt im Unternehmen, egal ob physisch oder psychisch, waren die Auskünfte gemischt. Einige meinten, sie hätten ganz klar definierte Vorgehensweisen, ab wann wer zu informieren sei, andere gaben an, sie hätten zwar keinen festgeschriebenen Plan, wüssten aber, wen sie informieren müssten oder wie zu handeln wäre.

*„Es ist, wenn du so willst, nicht festgeschrieben wie zu handeln ist, sondern es ist allen Lehrlingsausbildern klar, dass man etwas tun muss.“* (Interview 17, Min. 36:45)

Wieder in anderen Unternehmen gaben einige der Interviewpartner\_innen zu, dass ihnen keine klaren Abläufe oder Ansprechpersonen bekannt waren und dass sie sich im Fall der Fälle auf die Suche nach Unterstützung machen würden.

### Anlaufstellen für Unterstützung

In den Unternehmen, in denen Abläufe definiert waren, waren meist die Vorgesetzten die ersten Ansprechpersonen. Interviewpartner\_innen in Führungsfunktion nannten ein breiteres Feld an Ansprechpersonen, etwa die Arbeitspsycholog\_innen, Arbeitsmediziner\_innen, die Personalabteilung oder die Geschäftsführung. Auch externe Anlaufstellen wurden genannt, beispielsweise die Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer, die Fachbereiche der AMG/des Ausbilderforums oder die Fachkräfte der Initiative „Lehre statt Leere“. Einige wussten auch aus eigener Erfahrung, dass von dort aus Fachleute in die Betriebe kamen, um Coachings oder eine psychologische Einschätzung vorzunehmen, wenn gewünscht.

*„Und es hat sich aber dann auch wieder auferkristallisiert, dass wirklich da große Probleme bestehen und wir uns dann auch nicht mehr darüber ausgesehen haben. Das war dann wirklich so. Und da haben wir dann auch das Lehrlingscoaching eingeschaltet. Da ist dann auch ein Spezialist gekommen von denen. [...] Aber der hat das dann in die Hand genommen und mit ihr so Gesprächstherapie gemacht.“*

(Interview 13, Min. 16:03)

### **4.9.3 Gewünschte Unterstützungsmöglichkeiten**

Seitens der Ausbilder\_innen in Führungspositionen wurden erwartungsgemäß keine Wünsche nach weiteren Präventionsmaßnahmen geäußert, da sich ein Großteil dieser in der Position befand, diese zu implementieren, wenn sie es für notwendig erachteten.

Seitens der Ausbilder\_innen ohne Führungsfunktion war durchaus der Wunsch nach umfangreicheren Schulungen zum Umgang mit Gewalterfahrungen und Gewaltsituationen vorhanden. Zweimal wurde geäußert, dass auch mehr Bewusstsein für Gewalt am Arbeitsplatz in den Führungsebenen wünschenswert wäre, weil dann nicht alle Fortbildungsmaßnahmen zu diesem Thema auf Eigeninitiative beruhen würden und man sich besser austauschen könnte. Ebenfalls geäußert wurde der Wunsch nach leichter zugänglicher Supervision und nach regelmäßigen Notfallschulungen, die einem neben einer Sensibilisierung für die Themen Gewalt und Diskriminierung auch klare Lösungswege aufzeigen sollten.

## **5 Diskussion der Ergebnisse und Implikationen für die Zukunft**

In diesem abschließenden Kapitel werden die erarbeiteten Ergebnisse mit der Theorie in Verbindung gebracht, um die eingangs definierte Forschungsfrage zu beantworten und darüberhinausgehende Erkenntnisse nochmals festzuhalten. Im Anschluss werden die Limitationen dieser Arbeit kritisch beleuchtet. Den Abschluss der Arbeit bilden die Implikationen für die Praxis und die weitere Forschung.

### **5.1 Interpretation der Ergebnisse**

Die zu Beginn dieser Arbeit formulierte Forschungsfrage bestand aus mehreren Teilbereichen und befasste sich mit dem Gewaltbewusstsein der Ausbilder\_innen sowie deren Kenntnis über Interventions- und Präventionsmaßnahmen und die Zugriffsmöglichkeiten auf Präventionsmaßnahmen. Diese Fragen werden im Folgenden getrennt beantwortet.

#### **5.1.1 Erkennen von Gewaltformen**

Die im Interview abgefragten Formen der Gewalt orientierten sich an den zuvor theoretisch beschriebenen Formen der Gewalt, nach der Definition der ILO (ILO Department of Statistics, 2013, S. 13ff.). Da es sich dabei um mehrere Formen der Gewalt handelte, wurden diese den Teilnehmer\_innen anhand mehrerer Beispiele vorgestellt. Somit ergeben sich mehrere Bilder von Gewalt. Überwiegend kann festgehalten werden, dass die Gewaltformen Mobbing, physische Gewalt und psychische Gewalt in Form von verbaler Gewalt, Sexismus und Rassismus von allen Gesprächsteilnehmer\_innen erkannt und auch benannt wurde. Lediglich die strukturelle Gewalt wurde nur von den zwei Gesprächspartnerinnen erkannt und benannt. Zwar wurde die Situation auch von anderen Gesprächsteilnehmern als unfair erkannt, aber im Großteil der Gespräche als Gegebenheit vor Ort akzeptiert. Da es sich bei den Personen, die diese Form der Gewalt am stärksten ankreideten, um Frauen handelt, kann vermutet werden, dass strukturelle Gewalt eher von denen benannt wird, die bereits persönliche Erfahrung damit haben. Auch sexualisierte Gewalt wurde von mehreren Gesprächsteilnehmer\_innen als Gewaltform identifiziert und angesprochen.

Des Weiteren zeigt sich, dass zwar alle die Gewaltformen erkennen können, die Beurteilung der Ernsthaftigkeit aber sehr stark variiert. Während ein Großteil der Befragten alle Formen der Gewalt strikt ablehnte, waren einige wenige Gesprächsteilnehmer zurückhaltender in der Benennung von Gewalt und relativierten die beschriebenen Situationen. Mehrere Gesprächsteilnehmer verwiesen etwa auf den vorherrschenden rauen Ton in Technik-Betrieben. Dieser wurde auch von Ganner (2019, S. 67) in seiner Aufarbeitung der derzeitigen Lage der dualen Berufsausbildung erwähnt. Ein Beispiel für den rauen Umgangston, der sich auch physisch manifestiert, liefert das Gespräch 12, in welchem geschildert wird, dass ein Ausbilder seinen Lehrling gegen ein Auto drückt, um ihm die erteilten Anweisungen eindrücklich näher zu bringen. Der Erzählende sah das Problem hier weniger in dem körperlichen Übergriff, sondern vielmehr in der Reaktion des Lehrlings, welcher die Baustelle im Anschluss verließ. Die Prioritätensetzung zeigt deutlich, dass die Verhältnisse der Einschätzung eines rauen Betriebsklimas entsprechen. Darauf deuten auch die Anmerkungen zweier Ausbilder hin, die das Problem des Werfens eines Werkzeugs auf einen Lehrling nicht darin sahen, dass nach ihm geworfen wurde, sondern vielmehr darin, dass der Lehrling in der beschriebenen Situation getroffen wurde.

Über alle Gewaltformen und Gespräche hinweg konnte jedoch eine deutliche Ablehnung von Gewalt, besonders von psychischer Gewalt in Form von Diskriminierung, festgestellt werden.

### **5.1.2 Bewusstsein für Interventionsmöglichkeiten**

Über alle Gespräche hinweg kann festgehalten werden, dass die befragten Ausbilder\_innen sich dessen bewusst sind, dass sie bei beobachteter oder berichteter Gewalt eingreifen müssen.

Durchwegs waren sich die Beteiligten auch relativ rasch darüber im Klaren, wie sie in einer der beschriebenen Situationen eingreifen würden. Für beobachtete Gewalt durch Arbeitskolleg\_innen war die bevorzugte Strategie das direkte Ansprechen und die Weiterleitung des Sachverhalts an eine höherrangige Stelle. Gesprächspartner\_innen in Führungspositionen waren sich ebenfalls sehr klar darüber, dass Gewalt nicht tolerierbar ist und dass nach ein-, maximal zweimaliger Ermahnung eine Trennung von den verantwortlichen Mitarbeiter\_innen notwendig sei. Physische Gewalt wird härter bestraft als psychische.

Ging es um Gewalt unter den Lehrlingen, konkret im Beispiel um Mobbing, unterschieden sich die Interventionsstrategien der Ausbilder\_innen. Die geäußerten Interventionsstrategien konnten alle den drei Formen der Intervention nach De Luca et al. (2019, S. 7) zugeordnet werden. Die befragten Ausbilder\_innen entschieden sich zu beinahe gleich großen Teilen für eine autoritär-straftende oder eine unterstützend-kooperative Strategie. Die individuelle-unterstützende Strategie wurde am seltensten gewählt.

Bilić et al. (2022, S. 7) stellten die Theorie auf, dass sich die Interventionsstrategie von Lehrkräften in Schulen mit dem Level der Ausbildung und der dadurch beeinflussten erlebten Selbstwirksamkeit verändert. Diese Theorie konnte im Rahmen der vorliegenden Studie auf die begrenzte Anzahl der Ausbilder\_innen umgelegt werden. Dafür wurden zum einen die Ausbildungen der Befragten erhoben und zum anderen die Eingriffsstrategie bei Mobbing. Ebenfalls erhoben wurde, welche Veränderung in der Gruppendynamik die Befragten erwarteten und ob sie glaubten, dass ihre Eingriffsstrategie erfolgreich war.

Der Großteil der Ausbilder\_innen war davon überzeugt, dass ihr Eingreifen in eine Mobbingssituation diese lösen würde, nur einige wenige ergänzten, dass sie die Situation im Anschluss weiter beobachten und die Betroffenen nochmals befragen würden, um sicher zu gehen, dass die Problematik wirklich behoben wäre. Diese Überzeugung ist unabhängig von der Eingriffsstrategie und unabhängig von den Ausbildungen, welche die Befragten absolviert hatten.

Es konnte auch keine Verbindung zwischen der erlebten Selbstwirksamkeit und dem gezeigten Problembewusstsein festgestellt werden.

Lediglich die Eingriffsstrategie konnte mit dem gezeigten Problembewusstsein im Gespräch in Verbindung gebracht werden. Diejenigen, die sich für einen unterstützend-kooperativen Eingriff entschieden waren auch die, die sich sehr bewusst über die Dynamiken innerhalb der Gruppe und die Auswirkungen von Gewalterfahrungen äußerten und die ihre Rolle als Lehrlingsausbilder\_in als beschützend beschreiben würden.

Damit konnte die Theorie von Bilić et al. (2022, S. 7) anhand der hier durchgeführten Studie nicht nachgewiesen werden.

### 5.1.3 Präventionsmaßnahmen

Die vorhandenen und bekannten Präventionsmaßnahmen sind je nach Unternehmen und befragter\_befragtem Ausbilder\_in unterschiedlich. Eine einheitliche Aussage zur Kenntnis von Präventionsmaßnahmen ist nicht möglich, da die Bandbreite zu groß ist. Festzuhalten ist, dass der Großteil der Befragten den allgemeinen Umgang mit den Lehrlingen und Mitarbeiter\_innen im Unternehmen auf einen Verhaltenskodex des Unternehmens aufbaut, welcher den Lehrlingen bei Einführungsveranstaltungen mitgeteilt wird.

Spezifische Gewaltprävention erfolgt in keinem der Unternehmen, Diskriminierung und Mobbing werden aber in angebotenen Workshopstagen durch externe Organisationen immer wieder thematisiert, wenn auch nicht in allen Unternehmen. Auch die allgemeinen Zusatzangebote für extra-curriculare Ausbildungen und Workshops schwankt unabhängig vom Thema sehr. Während einige Unternehmen nicht einmal allgemeine Teambuilding-Angebote für Lehrlinge haben, bieten andere Unternehmen rund vier Wochen gesonderte Ausbildungen zur Persönlichkeitsentwicklung an. Beinahe alle Unternehmen boten Workshops zum Thema Alkohol, Drogen, Rauchen und Sucht an. Die Relevanz von Alkohol und Drogen innerhalb der Altersgruppe der Lehrlinge wurde sehr unterschiedlich eingeschätzt, einige berichteten von geringer werdenden Problemen, dies konnte von anderen wiederum nicht bestätigt werden. Das Bewusstsein für diese Problematik war bei allen Ausbilder\_innen hoch, dementsprechend groß war das Workshopangebot über externe Anbieter\_innen. Ebenfalls von mehreren Ausbilder\_innen genannt wurde die Handynutzung der Jugendlichen. Diese sei extrem gestiegen und führe zu verändertem Pausenverhalten, welches die Ausbilder\_innen nicht beeinflussen können. Die Ausbilder\_innen berichteten, dass sie nicht wissen, ob und wenn ja wie Handynutzung im Berufsschulunterricht integriert sei und dass sie sich hier weitere Schulungen wünschen würden. Lediglich ein Unternehmen bot bereits Workshops zur Handynutzung an.

Auch die definierten Vorgehensweisen bei Gewalt am Arbeitsplatz unterscheiden sich. Manchen Gesprächsteilnehmer\_innen sind gar keine festgelegten Vorgehensweisen bekannt, andere können auf einen klaren Ablaufplan zurückgreifen. Ähnlich sieht es mit dem Bewusstsein für Ansprechpartner\_innen im Unternehmen aus. Der Großteil der Ausbilder\_innen würde sich direkt an die übergeordnete Führungskraft wenden und dort auf

Unterstützung hoffen. Ausbilder\_innen mit Führungsverantwortung wenden sich vermehrt an die Arbeitspsycholog\_innen, externe Unterstützung suchen sie bei den Einrichtungen der WKO, der AMG oder der Initiative „Lehre statt Leere“.

Im Allgemeinen sind die Ausbilder\_innen mit den gebotenen Präventionsmaßnahmen, seien es Ansprechpersonen oder Schulungen, zufrieden. Ein Großteil denkt, dass fehlende Informationen erst auffallen können, wenn wirklich etwas passiert, dann erhoffen sie sich rasche Unterstützung durch die Führungsebene.

Verbesserungsmöglichkeiten wurden vereinzelt genannt, diese umfassten Supervisionsmöglichkeiten, verstärkte Schulungen zur Sensibilisierung für Gewalt im Allgemeinen sowie die bessere Kommunikation von Notfallplänen innerhalb der Organisation.

Die Erhebung in der vorliegenden Arbeit lies keine Auskünfte zur Prävalenz von Gewalt in der Lehrlingsausbildung zu, dies war auch anhand der Forschungsfrage nicht als Ziel definiert. Dennoch auffällig war, dass alle Befragten im Vorfeld des jeweiligen Interviews erwähnten, dass sie keinerlei Erfahrung mit Gewalt in der Lehrausbildung haben. Dennoch konnten beinahe alle Lehrlingsausbilder\_innen zumindest eines der Beispiele aus eigenen Erfahrungen beurteilen oder von anderen Gewaltsituationen berichten.

## 5.2 Implikationen für die Praxis

Anhand der definierten Forschungsfrage und der zuvor dargestellten Verknüpfung der Ergebnisse der Forschung mit der Theorie können einige Handlungsfelder definiert werden, die hier möglichst allgemein formuliert dargestellt werden sollen, um ihre Gültigkeit auf die gesamte Lehrlingsausbildung zu ermöglichen.

- **Bewusstsein für Gewaltformen stärken:** Der Großteil der befragten Ausbilder\_innen wurde in der Ausbildung lediglich zum Thema Mobbing geschult. Weitere Gewaltformen kamen nicht vor. Das Bewusstsein für Gewalt hängt also ausschließlich an den einzelnen Ausbilder\_innen und dem Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz im Unternehmen. Dies kann zu markanten Unterschieden im Erkennen und Reagieren auf Gewalt führen.
- **Verpflichtende Auffrischungsschulungen für Ausbilder\_innen:** Mehrmals wurde angemerkt, dass nach der Ausbilder\_innenprüfung keine

Fortbildungsverpflichtung für Lehrlingsausbilder\_innen mehr besteht. Da die Lehrlingsausbildung in Dienstleistungs- und Produktionsbetrieben meist nur einen Bruchteil der Tätigkeit eines Mitarbeitenden ausmacht, können der soziale Umgang und die didaktischen Fähigkeiten der Ausbilder\_innen in den Hintergrund gedrängt werden. Regelmäßige Schulungen können dies verhindern.

- **Schulungsschwerpunkte setzen:** Die Identifikation von pädagogischen und didaktischen Wissenslücken bei Ausbilder\_innen kann genutzt werden, um Schulungsformate zu entwickeln, die konkret auf Schwächen in der Ausbilder\_innen-ausbildung eingehen und diese eliminieren. Diese Schulungsformate können von Unternehmen genauso wie von Netzwerkinstitutionen genutzt werden, um Fachpersonal fortzubilden. Die befragten Ausbilder\_innen erwähnten mehrere Handlungsfelder, die ihnen Unbehagen bereiteten. Dies waren unter anderem
  - Psychische Gesundheit
  - Prävention von und Umgang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt, sowie die Gestaltung eines inklusiven Arbeitsumfeldes für alle
  - Migration und Integration im Betrieb und kultursensibler Umgang miteinander
  - Handynutzung
- **Vorhandene Präventionsmaßnahmen breiter kommunizieren:** Mehrmals wurde von den befragten Ausbilder\_innen geäußert, dass sie vermuten, dass es Präventionsmaßnahmen oder Ansprechpersonen im Unternehmen gibt, sie jedoch nicht genau Bescheid wüssten. Der erste Weg führe daher immer zur Führungskraft, in der Hoffnung, dass diese mehr Informationen hat. Unternehmen müssen Regelungen, die vorhanden sind, auch so umfangreich kommunizieren, dass alle Mitarbeitenden diese kennen und nutzen können.
- **Überbetriebliche Unterstützungsmaßnahmen kommunizieren:** Während einige Unternehmen die Angebote der AMG, des Ausbilder\_innenforums oder der WKO regelmäßig für Fortbildungen oder Unterstützungsangebote nutzen, waren diese Organisationen nicht allen Unternehmen bekannt. Auch wenn die Studie sich nicht mit den Werbemaßnahmen und dem Bekanntheitsgrad der Organisationen befasst hat, soll hier die Empfehlung der flächendeckenden Bewerbung der überbetrieblichen und überregionalen Angebote ausgesprochen werden, um allen Unternehmen und Ausbilder\_innen einheitliche Unterstützungen zukommen zu lassen.

### **5.3 Limitationen der Studie**

Die vorliegende Arbeit befasste sich mit einem sensiblen Thema, nämlich der Erfahrung und dem Umgang mit Gewalt in der Lehrlingsausbildung. Auch wenn auf Grund der Sensibilität des Forschungsthemas auf die Befragung von Betroffenen verzichtet wurde, war eine starke Zurückhaltung bei den Unternehmen spürbar, an der Forschungsarbeit teilzunehmen.

Diese Zurückhaltung führt zu einer Limitation des Samplings in Bezug auf die Bandbreite der abgebildeten Branchen und Unternehmen. So konnten leider keine Studienteilnehmer\_innen aus den Bereichen Hotellerie und Gastronomie, Dienstleistung und Büro sowie Großhandel gewonnen werden. Rückschlüsse auf die Gründe der Absagen können nur vermutet werden. Die Möglichkeit liegt nahe, dass sich Unternehmen, die bekannterweise Schwierigkeiten mit Gewalt in der Lehrlingsausbildung haben, nicht bereiterklären würden, an einer darauf fokussierten Studie teilzunehmen. Die Tatsache, dass alle befragten Lehrbetriebe die Auszeichnung „ausgezeichneter Lehrbetrieb des Landes Tirol“ besitzen und einige der Befragten von gravierenden Missständen in anderen Lehrbetrieben berichten konnten, legt diese Vermutung ebenfalls nahe.

Die Art der befragten Betriebe stellt eine weitere Limitierung der Gültigkeit der Studie dar, da es sich größtenteils um Betriebe mit Lehrwerkstätten handelt, in denen die Ausbilder\_innen ausschließlich für die Ausbildung der Lehrlinge verantwortlich sind. Diese Art der Tätigkeit ist nicht völlig übertragbar auf andere Lehrbetriebe, da der Leistungsdruck auf Ausbilder\_innen und Lehrlinge unterschiedliche Einflüsse auf die Ausbildung hat.

Eine weitere Limitierung der Forschung stellt die soziale Erwünschtheit der Antworten dar. Trotz der Information über die Anonymisierung der Antworten kann nicht ausgeschlossen werden, dass einige Ausbilder\_innen vor der Interviewerin Antworten geschönt haben oder so geantwortet haben, wie sie vermuteten, dass die Interviewerin sich dies wünscht.

## **5.4 Implikationen für die weitere Forschung**

Die vorliegende Arbeit konnte auf Grund beschränkter Ressourcen und der oben genannten Limitationen nur einen Teilbereich der Lehrlingsausbildung, nämlich die Erfahrungen von Ausbilder\_innen, beleuchten. Dennoch konnten erste Erkenntnisse zum Thema Gewalt in der Lehrlingsausbildung gewonnen werden. Um einen detaillierteren Einblick in diesen Bereich zu bekommen, bieten sich weiterführende Studien an, die mehrere Branchen umfassen, sowie eine Erhebung mit größerem Sampling, ggf. auch mittels quantitativer Befragung, um einen Eindruck über die Prävalenz von Gewalt in der Lehrlingsausbildung zu bekommen. Ergänzend zur Befragung der Ausbilder\_innen sollte für die Gültigkeit der Daten auch der Gegencheck auf Seiten der Lehrlinge vorgenommen werden, um die subjektive Wahrnehmung und die soziale Erwünschtheit der Auskünfte der Lehrlingsausbilder\_innen mit den Eindrücken der Auszubildenden abzugleichen. Dadurch können weitere Einblicke in diesen hoch relevanten Bereich der Fachkräfteausbildung und der dort herrschenden Arbeitsbedingungen gewonnen werden, die zur Verbesserung der Arbeitssituation von Lehrlingen beitragen können.

## Literaturverzeichnis

- Agenda Austria (2022). Erstmals mehr offene Lehrstellen als Suchende. Wien: Agenda Austria. Online: <https://www.agenda-austria.at/grafiken/erstmals-mehr-offene-lehrstellen-als-suchende/> [Abruf am 30.09.2022].
- AMG Tirol (o. J.). AMG Tirol - Weiterbildungspass. AMG Tirol. Online: <https://amg-tirol.at/ausbilderforum/#weiterbildungspass> [Abruf am 01.04.2023].
- AMS Weiterbildungsdatenbank (2023). ISO-Zertifizierter Lehrlingscoach. AMS Weiterbildungsdatenbank. Online: <https://www.weiterbildungsdatenbank.at/seminar/23860263/> [Abruf am 01.04.2023].
- Arbeiterkammer Wien (2022). Sexuelle Belästigung. 3. Aufl. Wien: o.V. Online: [https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/SexuelleBelastigung\\_rg\\_bf.pdf](https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/SexuelleBelastigung_rg_bf.pdf) [Abruf am 13.04.2023].
- Arbeitsinspektorat (2020a). Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung. Eine Einteilungshilfe für Arbeitsplätze. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend; Sektion IV - Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat. Online: [https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit\\_im\\_Betrieb/psychische\\_Belastungen/Arbeitsplatzevaluierung\\_psychischer\\_Belastungen.html](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/Arbeitsplatzevaluierung_psychischer_Belastungen.html) [Abruf am 07.05.2023].
- Arbeitsinspektorat (2020b). Informationssheet zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. Online: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwib55rb7p7-AhVbQvEDHam-fAV4QFnoECA8QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.arbeitsinspektion.gv.at%2FZentrale\\_Dokumente%2FGesundheit\\_im\\_Betrieb%2Fpsychische\\_Belastungen%2FInformationssheet\\_Gewalt\\_fi-nal.pdf&usg=AOvVaw0EH67aRYh7eifE3xSgcBtE](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwib55rb7p7-AhVbQvEDHam-fAV4QFnoECA8QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.arbeitsinspektion.gv.at%2FZentrale_Dokumente%2FGesundheit_im_Betrieb%2Fpsychische_Belastungen%2FInformationssheet_Gewalt_fi-nal.pdf&usg=AOvVaw0EH67aRYh7eifE3xSgcBtE) [Abruf am 05.11.2022].
- Bilić, Vesna/Surtees-Bilic, Alexis/Lapat, Goran (2022). The Role of Self-Assessed Teacher's Efficacy in Assessing the Severity of Violence, Predicting Interventions, and Choosing Strategies in Cases of Peer Violence. *Pedagogika*, 147(3), 5–25. Online: <https://ejournals.vdu.lt/index.php/Pedagogika/article/view/2961> [Abruf am 06.01.2023].

- Binder-Krieglstein, Cornel/Pampalk, Rosalia (2011). Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. unveröffentlicht: Bundesarbeiterkammer. Online: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiOx56qzrf6AhXRX\\_EDHdvKDY0QFnoE-CAUQAQ&url=https%3A%2F%2Fwien.arbeiterkammer.at%2Fservice%2Fbroschueren%2FArbeitnehmer-schutz%2Fbroschueren%2FBelaestigung\\_und\\_Gewalt\\_am\\_Arbeitsplatz.pdf&usg=AOvVaw0-p--uJQqmyfnApF6fBP9O](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiOx56qzrf6AhXRX_EDHdvKDY0QFnoE-CAUQAQ&url=https%3A%2F%2Fwien.arbeiterkammer.at%2Fservice%2Fbroschueren%2FArbeitnehmer-schutz%2Fbroschueren%2FBelaestigung_und_Gewalt_am_Arbeitsplatz.pdf&usg=AOvVaw0-p--uJQqmyfnApF6fBP9O) [Abruf am 28.09.2022].
- Birkner, Helena (2022). Der Fachkräftemangel erhöht den Druck auf Angestellte massiv. Horizont. Online: <https://www.horizont.net/marketing/nachrichten/great-resignation-der-fachkraeftemangel-erhoeht-den-druck-auf-angestellte-massiv-199846> [Abruf am 04.12.2022].
- Bowleg, Lisa (2012). The Problem With the Phrase Women and Minorities: Intersectionality—an Important Theoretical Framework for Public Health. *American Journal of Public Health*, 102(7), 1267–1273. Online: <https://ajph.aphapublications.org/doi/full/10.2105/AJPH.2012.300750> [Abruf am 13.01.2023].
- Brence, Florian/Nowshad, Anna/Wallner, Ralf/Bauer (2019). Fluktuation und deren Auswirkung auf Unternehmen. Wien: Deloitte. Online: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/consulting/at-deloitte-fluktuationsstudie-2019.pdf> [Abruf am 07.04.2023].
- Brucker, Bettina (2023). Mobbing im Unternehmen/4.1 Betriebswirtschaftliche Kosten. unveröffentlicht: haufe.de. Online: [https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/mobbing-im-unternehmen-41-betriebswirtschaftliche-kosten\\_i-desk\\_PI42323\\_HI14574321.html](https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/mobbing-im-unternehmen-41-betriebswirtschaftliche-kosten_i-desk_PI42323_HI14574321.html) [Abruf am 07.04.2023].
- Brzank, Petra J. (2019). Sexuelle Belästigung am Ausbildungs- und Arbeitsplatz. *Public Health Forum*, 27(1), 34–36. Online: <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/pubhef-2018-0132/html> [Abruf am 12.02.2023].
- Bundeskanzleramt (2023). ungefragt.at. ungefragt.at. Online: <https://ungefragt.at/> [Abruf am 12.02.2023].
- Bundesministerium Arbeit und Wirtschaft (2022). Liste aller Lehrberufe von A bis Z. Online: <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/lexicon.html> [Abruf am 04.12.2022].

- Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022). PädagogInnenbildung NEU. Online: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/fpp/ausb/pbneu.html> [Abruf am 04.12.2022].
- Carraud, Simon (2019). French telco Orange found guilty over workers' suicides in landmark ruling. Reuters. Online: <https://www.reuters.com/article/us-france-justice-orange-sentences-idUSKBN1YO12D> [Abruf am 15.01.2023].
- Chappell, Duncan/Di Martino, Vittorio (2006). Violence at work (3rd ed). Geneva: International Labour Office. Online: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9221108406\\_en.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf) [Abruf am 22.01.2023].
- Chrobak, Karol (2022). Structural Violence. *Horyzonty Polityki*, 13(42), 171–186. Online: <https://horyzontypolityki.ignatianum.edu.pl/HP/article/view/2207> [Abruf am 13.01.2023].
- Citron, Danielle Keats (2009). Law's Expressive Value in Combating Cyber Gender Harassment. *Michigan Law Review*, 108(3), 373–416. Online: [https://repository.law.umich.edu/cgi/viewcontent.cgi?params=/context/mlr/article/1300/&path\\_info=](https://repository.law.umich.edu/cgi/viewcontent.cgi?params=/context/mlr/article/1300/&path_info=) [Abruf am 21.01.2023].
- Corbett, Holly (2022). #MeToo five Years later: How the movement started and what needs to change. *Forbes*. Online: <https://www.forbes.com/sites/hollycorbett/2022/10/27/metoo-five-years-later-how-the-movement-started-and-what-needs-to-change/?sh=708e67865afe> [Ab-ruf am 21.01.2023].
- Dang, Anika/Raidl, Melanie (2022). Was hilft bei Gewalt am Arbeitsplatz. *der Standard*. Online: <https://www.derstandard.at/story/2000141176885/was-hilft-bei-gewalt-am-arbeitsplatz> [Abruf am 15.01.2023].
- De Luca, Lisa/Nocentini, Annalaura/Menesini, Ersilia (2019). The Teacher's Role in Preventing Bullying. *Frontiers in Psychology*, 10, 1830. Online: <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2019.01830/full> [Abruf am 06.01.2023].
- De Puy, Jacqueline et al. (2015). Clinically assessed consequences of workplace physical violence. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(2), 213–224. Online: <http://link.springer.com/10.1007/s00420-014-0950-9> [Abruf am 25.01.2023].

- der Standard (2019). Dornbirn: Polizei geht von „kaltblütigem Mord“ wegen Sozialleistungen aus. der Standard. Online: <https://www.derstandard.at/story/2000097661851/opfer-der-toedlichen-messernach-toedlicher-messerattacke-war-leiter-des-sozialamts> [Abruf am 29.09.2022].
- der Standard (2021). Lehrlinge im Westen gesucht. der Standard. Online: <https://www.derstandard.at/story/2000128244737/lehrlinge-im-westen-gesucht> [Abruf am 20.02.2023].
- Dornmayr, Helmut/Löffler, Roland (2022). Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2020-2021, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMDW, Wien. , 285. Online: <https://ibw.at/forschung/publikationen/> [Abruf am 30.09.2022].
- Einarsen, Ståle (2000). Harassment and bullying at work. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379–401. Online: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1359178998000433> [Abruf am 06.02.2023].
- Estrada, Felipe/Nilsson, Anders/Jerre, Kristina/Wikman, Sofia (2010). Violence at Work—The Emergence of a Social Problem. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 11(1), 46–65. Online: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14043851003703846> [Abruf am 29.09.2022].
- EurekaAlert! (2017). Teens are growing up more slowly today than they did in past decades. Society for research in Child development. Online: <https://www.eurekaalert.org/news-releases/678786> [Abruf am 30.09.2022].
- Eurofound (2022). Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Online: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef22012en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22012en.pdf) [Abruf am 11.02.2023].
- European Agency for Safety and Health at Work/Milczarek, Malgorzata (2010). Workplace violence and harassment: a European picture. LU: Publications Office. Online: <https://data.europa.eu/doi/10.2802/12198> [Abruf am 18.09.2022].

- Farmer, Paul E./Nizeye, Bruce/Stulac, Sara/Keshavjee, Salmaan (2006). Structural Violence and Clinical Medicine. *PLoS Medicine*, 3(10), e449. Online: <https://dx.plos.org/10.1371/journal.pmed.0030449> [Abruf am 13.01.2023].
- FBI (2003). *Workplace Violence: Issues in Response*. Washington: Federal Bureau of Investigation. Online: <https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/workplace-violence-issues-response> [Abruf am 28.09.2022].
- Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2020). *Das qualitative Interview*. 2. Aufl. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Galtung, Johan (1969). Violence, Peace, and Peace Research. *Journal of Peace Research*, 6(3), 167–191. Online: <http://www.jstor.org/stable/422690> [Abruf am 13.01.2023].
- Gamsjäger, Manuela (2010). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Gewalt im Geschlechterverhältnis. *Gender*, 2/2010, 105–121. Online: [https://www.researchgate.net/publication/259781513\\_Sexuelle\\_Belastigung\\_am\\_Arbeitsplatz\\_Gewalt\\_im\\_Geschlechterverhältnis\\_GENDER\\_Zeitschrift\\_fur\\_Geschlecht\\_Kultur\\_und\\_Gesellschaft\\_1\\_2\\_105-121](https://www.researchgate.net/publication/259781513_Sexuelle_Belastigung_am_Arbeitsplatz_Gewalt_im_Geschlechterverhältnis_GENDER_Zeitschrift_fur_Geschlecht_Kultur_und_Gesellschaft_1_2_105-121) [Abruf am 21.01.2023].
- Ganner, Josef (2019). *Mehr Ehre der Lehre - Neue Wege in der dualen Berufsausbildung* (1. Auflage). Innsbruck: Studia.
- Gesundheit.gv.at (2023). *Studie zur Jugendgesundheit zeigt hohe psychische Belastung*. Wien: Gesundheitsministerium. Online: <https://www.gesundheit.gv.at/news/aktuelles/aktuell-2023/hbsc-jugendstudie.html> [Abruf am 01.04.2023].
- Gleichbehandlungsanwaltschaft (2012). *Anwaltschaft für Gleichbehandlung Teil II des Gleichbehandlungsberichts für die Privatwirtschaft 2010 und 2011*. Wien: Gleichbehandlungsanwaltschaft. Online: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwioqM-97dr8AhWdS\\_EDHTofAQMqFnoE-CAoQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at%2Fdam%2Fjcr%3Af12804d5-6e9f-489c-8f40-a6a6e4c9f2ca%2FBe-richt%2520%25C3%25BCber%2520die%2520T%25C3%25A4tigkeit%2520un](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwioqM-97dr8AhWdS_EDHTofAQMqFnoE-CAoQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at%2Fdam%2Fjcr%3Af12804d5-6e9f-489c-8f40-a6a6e4c9f2ca%2FBe-richt%2520%25C3%25BCber%2520die%2520T%25C3%25A4tigkeit%2520un)

d%2520die%2520Wahrnehmungen%2520der%2520Anwaltschaft%2520f%25C3%25BCr%2520Gleichbehandlung%25202010\_2011%2520(Endfassun.pdf&usg=AOvVaw3OVOObAk-zjWdYl632PftKy [Abruf am 22.01.2023].

Gleichbehandlungsanwaltschaft (2022). Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2020 und 2021. Wien: Gleichbehandlungsanwaltschaft. Online: <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/wir-ueber-uns/taetigkeitsbericht.html> [Abruf am 22.01.2023].

Helfferrich, Cornelia (2011). Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews 4. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag.

Hoffmann, Arthur (2022). Combahee River Collective revisited. Zum aktuellen Verständnis von Intersektionalität im identitätspolitischen Diskurs. Soziologiemagazin, 14(2), 43–56. Online: <https://www.budrich-journals.de/index.php/Soz/article/view/39279> [Abruf am 13.01.2023].

Hoffmann, Jens (2014). Drohungen, Gewalt und Stalking am Arbeitsplatz. Management, 40(41). Online: [https://www.researchgate.net/publication/281628172\\_Drohungen\\_Gewalt\\_und\\_Stalking\\_am\\_Arbeitsplatz](https://www.researchgate.net/publication/281628172_Drohungen_Gewalt_und_Stalking_am_Arbeitsplatz) [Abruf am 28.09.2022].

Huber, Elsbeth/Molnar, Martina/Steurer, Julia (2013). Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit. Österreichische Arbeitsschutzstrategie. Online: [https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit\\_im\\_Betrieb/psychische\\_Belastungen/Arbeitsplatzevaluierung\\_psychischer\\_Belastungen.html](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/Arbeitsplatzevaluierung_psychischer_Belastungen.html) [Abruf am 07.05.2023].

il Aus- und Weiterbildung GmbH (2020). Ausbilderkurs. Ausbilderkurs. Online: <https://www.ausbilderkurs.at> [Abruf am 04.12.2022].

ILO Department of Statistics (2013). Work-related violence and its integration into existing surveys. Online: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_222231.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf) [Abruf am 01.11.2022].

ILO/ICN/HWO/PSI (2003). Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector. Online: <https://cdn.who.int/media/docs/default-source/documents/violence->

against-health-workers/wvquestionnaire.pdf?sfvrsn=9f6810a5\_2&download=true [Abruf am 05.11.2022].

International Labour Organisation (2019). Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Online: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---rel-conf/documents/meetingdocument/wcms\\_729964.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---rel-conf/documents/meetingdocument/wcms_729964.pdf) [Abruf am 05.11.2022].

International Labour Organisation (2020). Safe and healthy working environments free from violence and harassment. Genf, Schweiz: International Labour Organisation. Online: [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS\\_751832/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_751832/lang--en/index.htm) [Abruf am 05.11.2022].

Irigaray, Hélio Arthur Reis/Stocker, Fabricio/Mancebo, Rafael Cuba (2023). GAS-LIGHTING: THE ART OF DRIVING MINORITY GROUPS MAD AT WORK. *Revista de Administração de Empresas*, 63(1), e2021-0277. Online: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902023000100303&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902023000100303&tlng=en) [Abruf am 15.01.2023].

Kamucote, Adjanie/Kandlbauer, Melanie (2022). Müsst ihr so empfindlich reagieren? Ihr nehmt das viel zu ernst! In *War das jetzt rassistisch* 1. Aufl. (S. 238). Wien: Leykam Buchverlagsgesellschaft m.b.H Nfg. & Co. KG.

Kelle, Udo/Kluge, Susann (2010). Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung (2., überarbeitete Auflage). Wiesbaden: VS Verlag.

Kennedy, Angie C./Prock, Kristen A. (2018). "I Still Feel Like I Am Not Normal": A Review of the Role of Stigma and Stigmatization Among Female Survivors of Child Sexual Abuse, Sexual Assault, and Intimate Partner Violence. *Trauma, Violence, & Abuse*, 19(5), 512–527. Online: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1524838016673601> [Abruf am 25.01.2023].

KIV/UG (2019). *Gegen Gewalt am Arbeitsplatz*. KIV/UG. Online: <https://www.kiv.at/gegen-gewalt-am-arbeitsplatz/> [Abruf am 07.04.2023].

Kolodej, Christa (2018a). *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und in der Schule* 3. Aufl. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.

- Kolodej, Christa (2018b). Psychologische Selbsthilfe bei Mobbing. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. Online: <http://link.springer.com/10.1007/978-3-658-19941-8> [Abruf am 11.02.2023].
- Kolodej, Christa/Pichler, Eva/Kallus, Wolfgang (2020). Screening von Mobbing und gesundheitliche Begleiterscheinungen. *Psychologie des Alltagshandelns*, 13(2). Online: <https://digital.obvsg.at/JPA/periodical/titleinfo/8045132> [Abruf am 10.02.2023].
- Krings, Thorsten (2019). Sexuelle Grenzverletzungen am Arbeitsplatz. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Krug, Etienne G./Dahlberg, Linda L./Mercy, James A./Zwi, Anthony B./Lozano, Rafael (2002). World Report on violence and health. Genf, Schweiz: WHO. Online: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42495/9241545615\\_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42495/9241545615_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Abruf am 05.11.2023].
- Kruse, Jan (2015). Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Kuckartz, Udo (2016). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung 3. Aufl. Weinheim: Beltz Juventa.
- Kuckartz, Udo/Dresing, Thorsten/Rädiker, Stefan/Stefer, Claus (2007). Qualitative Evaluation - Der Einstieg in die Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Landertshammer, Michael/Prinz, Martin (2013). Lehrlingsausbildung in Österreich: Tradition mit Zukunft. In *Schule grenzenlos - Erfahrungen und Herausforderungen im 21. Jahrhundert* Schriftenreihe der OeAD-GmbH. (5) Innsbruck: Studienverlag.
- Lehner, Erich (2022). EY-Studie Beschäftigung und Fachkräftemangel im österreichischen Mittelstand Befragungsergebnisse. unveröffentlicht: Ernest and Young. Online: [https://www.ey.com/de\\_at/private-business/fachkraeftemangel-grosse-belastung-fuer-den-oesterreichischen-mittelstand](https://www.ey.com/de_at/private-business/fachkraeftemangel-grosse-belastung-fuer-den-oesterreichischen-mittelstand) [Abruf am 25.09.2022].
- Leinfellner, Peter (2022). Gewalt am Arbeitsplatz: „Halt die Goschn oder ich schlags dir ein“. Österreichischer Gewerkschaftsbund. Online:

<https://www.oegb.at/themen/arbeitsrecht/rechte-und-pflichten-am-arbeitsplatz/gewalt-am-arbeitsplatz--halt-die-goschn-oder-ich-schlags-dir-ein> [Abruf am 28.09.2022].

Leymann, Heinz (1993). Mobbing -- Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann 1. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.

Linde, Susanne/Linde-Leimer, Klaus/Hofmann, Peter (2018). AusBildung bis 18 für alle! Wie Schulen einen wesentlichen Beitrag dazu leisten können. Wien: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Online: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/beratung/schulinfo/abp18.html> [Abruf am 15.05.2023].

Mayer, Stefan (2022). Gewalt am Arbeitsplatz: Jede:r zweite Beschäftigte betroffen. Arbeit&Wirtschaft. Online: <https://www.arbeit-wirtschaft.at/gewalt-am-arbeitsplatz-oesterreich/> [Abruf am 05.11.2022].

Mayring, Philipp (2002). Einführung in die qualitative Sozialforschung - Eine Anleitung zu qualitativem Denken 5. Aufl. Weinheim: Beltz Verlag.

Mayring, Philipp (2003). Qualitative Inhaltsanalyse - Grundlagen und Techniken 8. Aufl. Weinheim: Beltz/Deutscher Studien Verlag.

Mazal, Wolfgang (2022). Psychische Belastungen und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Spectrum Psychiatrie, (2/2022), 18–19. Online: [https://www.med-media.at/apps/download/download\\_pdf.php?file=wp-content/uploads/2022/07/sp-2022-02-lr.pdf](https://www.med-media.at/apps/download/download_pdf.php?file=wp-content/uploads/2022/07/sp-2022-02-lr.pdf) [Abruf am 12.02.2023].

McCann, Deirdre (2005). Conditions of Work and Employment Programme. , (2). Online: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_travail\\_pub\\_2.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_travail_pub_2.pdf) [Abruf am 21.01.2023].

McCrindle, Mark (2014). The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations (3. Auflage). NSW, Australien: McCrindle Research Pty Ltd. Online: [https://www.researchgate.net/publication/328347222\\_The\\_ABC\\_of\\_XYZ\\_Understanding\\_the\\_Global\\_Generations](https://www.researchgate.net/publication/328347222_The_ABC_of_XYZ_Understanding_the_Global_Generations) [Abruf am 05.11.2022].

- Mey, Günter (2000). Erzählungen in qualitativen Interviews: Konzepte, Probleme, soziale Konstruktion. *Sozialer Sinn*, 1(1), 135–152. Online: <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/sosi-2000-0109/html> [Abruf am 15.02.2023].
- Meyer, Karin (2020). *Persönlichkeit und Selbststeuerung der Generation Z: Ein Leitfaden für Bildungsträger und die mittelständische Unternehmenspraxis*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. Online: <http://link.springer.com/10.1007/978-3-658-32603-6> [Abruf am 12.02.2023].
- Müller, Karsten (2023). Sexualisierte Gewalt hat nichts mit Sexualität zu tun. *Spektrum.de*. Online: <https://www.spektrum.de/kolumne/sexualisierte-gewalt-hat-nichts-mit-sexualitaet-zu-tun/2096928> [Abruf am 13.04.2023].
- Nienhaus, Albert/Drechsel-Schlund, Claudia/Schambortski, Heike/Schablon, Anja (2016). Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz: Gesundheitliche Folgen und settingbezogene Ansätze zur Prävention und Rehabilitation. *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, 59(1), 88–97. Online: <http://link.springer.com/10.1007/s00103-015-2263-x> [Abruf am 16.01.2023].
- OGH (2021). 9 ObA 38/17d. unveröffentlicht: o.V. Online: [https://www.ris.bka.gv.at/JustizEntscheidung.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JJT\\_20170420\\_OGH0002\\_009OBA00038\\_17D0000\\_000&IncludeSelf=True](https://www.ris.bka.gv.at/JustizEntscheidung.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JJT_20170420_OGH0002_009OBA00038_17D0000_000&IncludeSelf=True) [Abruf am 21.01.2023].
- ÖIF (2011). *Gewalt in der Familie und im nahen sozialen Umfeld*. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung. Online: [https://www.gewaltinfo.at/uploads/pdf/bmwfj\\_gewaltpraevalenz-2011.pdf](https://www.gewaltinfo.at/uploads/pdf/bmwfj_gewaltpraevalenz-2011.pdf) [Abruf am 21.01.2023].
- ORF Tirol (2018). *Schulterschluss für die Lehre*. ORF Tirol. Online: <https://tirol.orf.at/v2/news/stories/2952609/> [Abruf am 20.02.2023].
- Österreichische Gewerkschaftsjugend (2022). *Wie geht's unseren Lehrlingen? Lehrlingsmonitor*. Wien: Österreichische Gewerkschaftsjugend. Online: <https://www.oegj.at/meine-situation/ich-bin-lehrling/lehrlingsmonitor-2022> [Abruf am 03.10.2022].
- Österreichischer Gewerkschaftsbund (2023). *Mitbestimmung im Betrieb. 7 Schritte zum Jugendvertrauensrat*. unveröffentlicht: o.V. Online:

- <https://www.oegb.at/themen/arbeitsrecht/mitbestimmung-im-betrieb/7-schritte-zum-jugendvertrauensrat> [Abruf am 23.02.2023].
- Österreichisches Institut für angewandte Telekommunikation (2022). Cybermobbing. Online: <https://www.saferinternet.at/faq/was-sagt-das-gesetz-zu-cyber-mobbing/> [Abruf am 11.02.2023].
- Österreichisches Institut für angewandte Telekommunikation (2023). Was sind pseudonymisierte Daten? Internet Ombudsstelle. Online: <https://www.ombudsstelle.at/faq/datenschutzrecht/was-sind-pseudonymisierte-daten/> [Abruf am 15.02.2023].
- Pfarrhofer, David (2021). Auswirkungen von Covid-19 auf die Lehrlingsausbildung. Linz: zukunft.lehre.österreich. Online: <https://zukunft-lehre.at/beitrag/covid-19-gefaehrdet-die-lehre/> [Abruf am 30.09.2022].
- Portoghese, Igor et al. (2017). Fear of future violence at work and job burnout: A diary study on the role of psychological violence and job control. *Burnout Research*, 7, 36–46. Online: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2213058617300475> [Abruf am 06.01.2023].
- Pressel, Holger (2020). *Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz* (1. Auflage). Freiburg: Haufe Verlag.
- Pretterhofer, Nicolas/Sorger, Claudia (2022). Sexismus im Alltag- Wahrnehmung und Erscheinungsformen in Tirol Eine explorative Pilotstudie. Wien: L&R Sozialforschung. Online: <https://www.tirol.gv.at/gesellschaft-soziales/diversitaet/aktuelles/studie-sexismus-im-alltag-wahrnehmung-und-erscheinungsformen-in-tirol/> [Abruf am 28.09.2022].
- Pscheidl, Denis (2022). *Lehre - Imagewandel*. Innsbruck: o.V. Online: <https://www.karriere-mit-lehre.tirol/tipps-und-infos/lehre-imagewandel> [Abruf am 19.03.2023].
- Reuters (2022). Orange execs' guilty verdicts over worker suicides upheld by appeal court. Reuters. Online: <https://www.reuters.com/markets/europe/orange-execsguilty-verdicts-over-worker-suicides-upheld-by-appeal-court-2022-09-30/> [Abruf am 15.01.2023].

- Rohr, Dominique (2022). Ungewollte Penisbilder sollen strafbar werden. MeinBezirk.at. Online: [https://www.meinbezirk.at/c-politik/ungewollte-penisbilder-sollen-strafbar-werden\\_a5731966](https://www.meinbezirk.at/c-politik/ungewollte-penisbilder-sollen-strafbar-werden_a5731966) [Abruf am 12.02.2023].
- Schneeberger, A./Rauchfleisch, U./Battegay, R. (2002). Psychosomatische Folgen und Begleitphänomene der Diskriminierung am Arbeitsplatz bei homosexuellen Menschen. Schweizer Archiv für Neurologie und Psychiatrie, 153(03), 137–143. Online: <http://doi.emh.ch/sanp.2002.01269> [Abruf am 22.01.2023].
- Schnurr, Stefan (2003). Vignetten in quantitativen und qualitativen Forschungsdesigns. In Hans-Uwe Otto/Gertrud Oelerich/Heinz-Günter Micheel (Hrsg.). Empirische Forschung und Soziale Arbeit. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. (S. 436). München: Luchterhand Verlag. Online: [https://www.researchgate.net/profile/Stefan\\_Schnurr/publication/296331761\\_Vignetten\\_in\\_quantitativen\\_und\\_qualitativen\\_Forschungsdesigns/links/5c2e07bd458515a4c70a45e9/Vignetten-in-quantitativen-und-qualitativen-Forschungsdesigns.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Stefan_Schnurr/publication/296331761_Vignetten_in_quantitativen_und_qualitativen_Forschungsdesigns/links/5c2e07bd458515a4c70a45e9/Vignetten-in-quantitativen-und-qualitativen-Forschungsdesigns.pdf) [Abruf am 15.02.2023].
- Sharif, Mienah Zulfacar et al. (2022). Racism and Structural Violence: Interconnected Threats to Health Equity. *Frontiers in Public Health*, 9, 676783. Online: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2021.676783/full> [Abruf am 13.01.2023].
- Sojo, Victor E./Wood, Robert E./Genat, Anna E. (2016). Harmful Workplace Experiences and Women’s Occupational Well-Being: A Meta-Analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1), 10–40. Online: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0361684315599346> [Abruf am 12.02.2023].
- Stadt Wien (2023). Rechtsinformation zu Sexuelle Belästigung - Dein Körper. Dein Recht. Wien: Stadt Wien. Online: <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/gesundheit/dein-koerper-dein-recht/rechtsinformationen-sexuelle-belaestigung.html> [Abruf am 21.01.2023].
- Stark, Cynthia A. (2019). Gaslighting, Misogyny, and Psychological Oppression. *The Monist*, 102(2), 221–235. Online: <https://academic.oup.com/monist/article/102/2/221/5374582> [Abruf am 15.01.2023].
- Statistik Austria (2023). Statistik Austria - Arbeitsunfälle, arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Statistik Austria. Online:

- <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeit-und-gesundheit/arbeitsunfaelle-arbeitsbezogene-gesundheitsprobleme> [Abruf am 22.01.2023].
- Steinke, Ines (2019). Gütekriterien qualitativer Forschung. In Uwe Flick/Ernst von Kardorff/Ines Steinke (Hrsg.). *Qualitative Forschung*. 13. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Sweet, Paige L. (2019). The Sociology of Gaslighting. *American Sociological Review*, 84(5), 851–875. Online: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0003122419874843> [Abruf am 15.01.2023].
- Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft (2022). AMG Tirol. Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft. Online: <https://amg-tirol.at/ausbilderforum/> [Abruf am 04.12.2022].
- Urich, Andreas (2022). *Kostenfaktor Mobbing am Arbeitsplatz*. Linz: WKO Oberösterreich. Online: <https://www.mediation.at/download/kunden/00013867.pdf> [Abruf am 07.04.2023].
- Vanderbilt University/Hersch, Joni (2015). Sexual harassment in the workplace. *IZA World of Labor*. Online: <http://wol.iza.org/articles/sexual-harassment-in-workplace> [Abruf am 21.01.2023].
- Vida (2023). Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz - wichtiger denn je! Vida. Online: [https://www.vida.at/cms/S03/S03\\_0.a/1342673716489/home/artikel/schutz-vor-gewalt-am-arbeitsplatz-wichtiger-denn-je](https://www.vida.at/cms/S03/S03_0.a/1342673716489/home/artikel/schutz-vor-gewalt-am-arbeitsplatz-wichtiger-denn-je) [Abruf am 07.04.2023].
- Volksbank Steiermark (2021). *Lehre: Zukunft der dualen Ausbildung nach Covid-19*. Online: [https://www.volksbank-stmk.at/m101/volksbank/zib/de/news/details/business/2108\\_duale\\_ausbildung.jsp?branch=m016\\_44770](https://www.volksbank-stmk.at/m101/volksbank/zib/de/news/details/business/2108_duale_ausbildung.jsp?branch=m016_44770) [Abruf am 30.09.2022].
- Wachs, Sebastian/Bilz, Ludwig/Niproschke, Saskia/Schubarth, Wilfried (2019). Bullying Intervention in Schools: A Multilevel Analysis of Teachers' Success in Handling Bullying From the Students' Perspective. *The Journal of Early Adolescence*, 39(5), 642–668. Online: <https://doi.org/10.1177/0272431618780423> [Abruf am 08.01.2023].
- Walker, Jason (2018). *A theoretical study on workplace bullying and sexual harassment amongst first responders*. California Southern University. Online:

[https://media.proquest.com/media/hms/ORIG/2/sM8xG?\\_s=DwcgHpqXMI3azkT4m7XGBflidFY%3D](https://media.proquest.com/media/hms/ORIG/2/sM8xG?_s=DwcgHpqXMI3azkT4m7XGBflidFY%3D) [Abruf am 19.01.2023].

- Walker, Jason/Circo, Deborah K./Alzner, DaLissa/Bearss, Erica/Stephenson, Laura G. (2022). Abusive Managers/Supervisors' Impact on the Psychological Capital of Employees: The Implications of Workplace Bullying and Incivility Within the Context of Violence at Work. In Adnan ul Haque (Hrsg.). *Advances in Human Resources Management and Organizational Development* (S. 434–468). unveröffentlicht: IGI Global. Online: <https://services.igi-global.com/resolvedoi/resolve.aspx?doi=10.4018/978-1-6684-3937-1.ch025> [Ab-ruf am 04.12.2022].
- Weber, A./Hörmann, G./Köllner, V. (2007). Mobbing - eine arbeitsbedingte Gesundheitsgefahr der Dienst-Leistungs-Gesellschaft? *Das Gesundheitswesen*, 69(05), 267–276. Online: <http://www.thieme-connect.de/DOI/DOI?10.1055/s-2007-976518> [Abruf am 22.01.2023].
- Wentzel, Kathryn R. (2003). Motivating Students to Behave in Socially Competent Ways. *Theory Into Practice*, 42(4), 319–326. Online: <http://www.jstor.org/stable/1477395> [Abruf am 08.01.2023].
- WIFI Tirol (2022). *Ausbildertraining*. Online: <https://www.tirol.wifi.at/BBZU-SATZ/2324/REF4/kurse/944/94401/Folder%20Ausbildertraining.pdf> [Abruf am 13.04.2023].
- Wirtschaftskammer Österreich (2020a). *Führen Sie Ihren Meistertitel vor Ihrem Namen an*. Online: [https://www.wko.at/service/bildung-lehre/informationsfolder\\_eintragungsfahiger-meistertitel.pdf](https://www.wko.at/service/bildung-lehre/informationsfolder_eintragungsfahiger-meistertitel.pdf) [Abruf am 04.10.2022].
- Wirtschaftskammer Österreich (2020b). *Die Ausbilderprüfung*. Wien: Wirtschaftskammer Österreich. Online: <https://www.wko.at/service/bildung-lehre/ausbilderpruefung1.html> [Abruf am 04.12.2022].
- Wirtschaftskammer Österreich (2020c). *Die rechtlichen Fragen der Lehrlingsausbildung*. Online: <https://www.wko.at/service/w/bildung-lehre/Die-rechtlichen-Fragen-der-Lehrlingsausbildung.html> [Abruf am 30.09.2022].

- Wirtschaftskammer Österreich (2022). Lehrberufe in Österreich. unveröffentlicht: o.V.  
 Online: [https://www.bic.at/downloads/de/broschueren/lehrberufe\\_in\\_oesterreich\\_2022.pdf](https://www.bic.at/downloads/de/broschueren/lehrberufe_in_oesterreich_2022.pdf) [Abruf am 11.02.2023].
- Wirtschaftskammer Tirol (2020). Lehre und Matura. Online: <https://www.wko.at/service/bildung-lehre/lehre-matura.html> [Abruf am 04.12.2022].
- Wirtschaftskammer Tirol (2022). Tiroler Lehrlingsstatistik 2021. unveröffentlicht: Lehrlingsstelle, Wirtschaftskammer Tirol. Online: [https://www.wko.at/service/t/bildung-lehre/Lehrlingsstatistik\\_Tirol.html](https://www.wko.at/service/t/bildung-lehre/Lehrlingsstatistik_Tirol.html) [Abruf am 25.09.2022].
- wirtschaft.tirol (2022). Fachkräftemangel: Alle Register ziehen! Tiroler Wirtschaft. Online: <https://wirtschaft.tirol/2022/12/05/fachkraeftemangel/> [Abruf am 12.02.2023].
- wirtschaft.tirol (2023). Impulse nötig. Tiroler Wirtschaft. Online: <https://wirtschaft.tirol/2023/04/13/impulse-noetig/> [Abruf am 15.05.2023].
- Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview. Forum Qualitative Sozialforschung, 1(1)(Art. 22), 13. Online: [https://www.researchgate.net/publication/228581012\\_Das\\_problemzentrierte\\_Interview](https://www.researchgate.net/publication/228581012_Das_problemzentrierte_Interview) [Abruf am 15.02.2023].
- Witzel, Andreas/Reiter, Herwig (2021). Das problemzentrierte Interview. unveröffentlicht: SocArXiv. Online: <https://osf.io/uetq8> [Abruf am 15.02.2023].
- Yoon, Jina/Bauman, Sheri (2014). Teachers: A Critical But Overlooked Component of Bullying Prevention and Intervention. Theory Into Practice, 53(4), 308–314. Online: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00405841.2014.947226> [Abruf am 08.01.2023].
- ZARA (2021). Rassismus Report 2020 - Analyse zu rassistischen Übergriffen und Strukturen in Österreich. Wien: ZARA. Online: [https://assets.zara.or.at/media/rassismusreport/ZARA-Rassismus\\_Report\\_2020.pdf](https://assets.zara.or.at/media/rassismusreport/ZARA-Rassismus_Report_2020.pdf) [Abruf am 22.01.2023].
- ZARA (2022). Rassismusreport 2021 - Analyse zu rassistischen Übergriffen & Strukturen in Österreich. Wien: ZARA. Online: [https://assets.zara.or.at/media/rassismusreport/ZARA-Rassismus\\_Report\\_2021.pdf](https://assets.zara.or.at/media/rassismusreport/ZARA-Rassismus_Report_2021.pdf) [Abruf am 22.01.2023].

## **Online-Quellen**

<https://amg-tirol.at/ausbilderforum/#weiterbildungspass> [Abruf am 01.04.2023].

<https://www.ausbilderkurs.at> [Abruf am 04.12.2022].

<https://www.bmaw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/lexicon.html> [Abruf am 04.12.2022].

<https://ungefragt.at/> [Abruf am 12.02.2023].

<https://www.weiterbildungsdatenbank.at/seminar/23860263/> [Abruf am 01.04.2023].

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kategorien der Gewalt am Arbeitsplatz ..... 7

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Übersicht über die Interviewpartner_innen .....	42
Tabelle 2: Kategoriensystem .....	49

## Anhang A - Interviewleitfaden

Themenbereich(e) - was wollen wir dadurch wissen?	Hauptfrage	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
<b>Tätigkeit (im Unternehmen)</b>	Beschreiben Sie bitte in ein paar Sätzen Ihre aktuelle berufliche Tätigkeit.  <i>(Tätigkeitsbeschreibung)</i>	Wie viele Lehrlinge betreuen Sie?  Sind Sie alleine für die Lehrlinge verantwortlich?	Wie lange sind Sie schon als Lehrlingsausbilder_in tätig?
<b>Arbeitsalltag im Lehrbetrieb</b>	Wie sieht Ihr Arbeitsalltag im Lehrbetrieb aus?	Beschreiben Sie einen normalen Tagesablauf im Lehrbetrieb. Wie werden die Lehrlinge eingeteilt?  Wie planen Sie die Ausbildungseinheiten?	Wie schaut der Lehrplan aus? Welche Aufteilung wird benötigt? Wie ist die Berufsschule eingeplant?
<b>Vignetten-Beispiel 1 (Mobbing)</b>	Einem Ihrer Lehrlinge fehlte in den letzten Wochen immer wieder Werkzeug an seinem Arbeitsplatz. Der Lehrling bezeugt, dass er nicht wisse, warum das Werkzeug fehlt. Die ersten Male haben Sie ihn für das Fehlen des Werkzeugs gerügt. Jetzt fällt Ihnen auf, dass sich einige andere Lehrlinge sehr über Ihr Schimpfen mit dem Betroffenen freuen. Auch sonst merken Sie, dass der Lehrling eher isoliert in der Gruppe steht.	Was kommt Ihnen dabei in den Sinn wenn Sie sich die Situation vorstellen? Welche Form von Gewalt erkennen Sie?  Würden Sie eingreifen? Wenn ja, wie?	Wie würden Sie eingreifen? Reden Sie mit der gesamten Gruppe oder mit dem Betroffenen und den möglichen Tätern alleine?

<p><b>Vignetten-Beispiel</b> <b>2 (Physische Gewalt)</b></p>	<p>Sie kommen an der Arbeitsstätte Ihres Arbeitskollegen/Ihrer Arbeitskollegin vorbei und sehen, wie diese_r mit einem Lehrling schimpft. Im Vorbeigehen sehen Sie wie, Ihr_e Kolleg_in ein Werkzeug (Messschieber, Schere, Stift) nach dem Lehrling wirft und ihn damit am Arm trifft. Der/Die Auszubildende verlässt den Raum und verschwindet auf die Toilette</p>	<p>Was kommt Ihnen dabei in den Sinn wenn Sie sich die Situation vorstellen? Welche Form von Gewalt erkennen Sie?  Würden Sie eingreifen? Wenn ja, wie?</p>	<p>Wie würden Sie eingreifen? Reden Sie mit dem/der Kolleg_in oder mit dem Betroffenen ?</p>
<p><b>Vignetten-Beispiel</b> <b>3 (Sexismus, Strukturelle Gewalt, Rassismus)</b></p>	<p>Sie arbeiten in einer Werkstatt. Seit kurzem hat Ihr Unternehmen eine weibliche Auszubildende mit Migrationshintergrund. Da sie die erste Frau im produktiven Betrieb ist, muss sie, um das WC aufzusuchen, in den Verwaltungsbereich gehen, der am anderen Ende des Betriebsgeländes ist. Ihr Kollege bemerkt, dass die Auszubildende mit ihren Werkstücken hinter den anderen Lehrlingen zurückbleibt, weil sie regelmäßig auf die Toilette muss. Er erklärt ihr, dass das nicht geht und äußert dabei folgenden Satz: "Du Jugogöre bekommst hier keine Sonderbehandlung"</p>	<p>Was kommt Ihnen dabei in den Sinn, wenn Sie sich die Situation vorstellen? Welche Form von Gewalt erkennen Sie?  Würden Sie eingreifen? Wenn ja, wie?</p>	<p>Wie würden Sie eingreifen? Reden Sie mit dem/der Kolleg_in oder mit der Betroffenen?</p>

<p><b>Kenntnis Formen von Gewalt</b></p>	<p>Welche Berührungspunkte hatten Sie in Ihrem Berufsalltag bereits mit Lehrlingen, welche von Gewalt betroffen waren?</p> <p><i>(Ist Ihnen bewusst, dass der Arbeitgeber auch für die psychische Unversehrtheit und für die Verhinderung von Gewalt verantwortlich ist?)</i></p>	<p>Ist Ihnen schon mal Gewalt am Arbeitsplatz im Bereich Ihrer Lehrlinge untergekommen? Mit welchen Formen der Gewalt sind Sie bereits in Berührung gekommen?</p> <p><i>(Körperliche Gewalt, Mobbing, Belästigung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung)</i></p>	<p>Wenn ja, wie häufig? Wenn nein: Glauben Sie, dass keine Gewalt passiert oder dass Sie sie nicht mitbekommen?</p>
<p><b>erlebte Selbstwirksamkeit</b></p>	<p>Wie glauben Sie, entwickelt sich die Situation mit Ihrem Eingreifen in einer Gewaltsituation?</p>	<p>Denken Sie an das erste Beispiel zurück, würden Sie in der Situation mit dem verschwundenen Werkzeug eingreifen?</p>	<p>Was erwarten Sie, dass passiert, wenn Sie eingreifen?</p>
<p><b>gewählte Interventionsmöglichkeiten</b></p>	<p>Wie würden Sie in einer solchen Situation eingreifen?</p> <p><i>(Vorgehen, Einzelkommunikation, Gruppenintervention, Sensibilisierungsschulungen)</i></p>	<p>Würden Sie eher die Täter bestrafen oder versuchen, dem Betroffenen zu helfen, sich zu wehren oder die Angriffe zu ignorieren?</p> <p>Bei Ihren Arbeitskolleg_innen: Würden Sie sie zur Rede stellen oder das Erlebte ignorieren, da es nicht in Ihre Zuständigkeit fällt?</p>	<p>Kategorie autoritär-Strafend (Drohungen, Bestrafung), individuell-unterstützend (Einzelgespräche), unterstützend-kooperativ (Gruppenschulungen bei denen Konfliktlösungsstrategien/Auswirkungen von Gewalt erklärt werden).</p>
<p><b>Vorgehen bei Gewalt im Betrieb</b></p>	<p>Inwiefern würden Sie sagen, dass es in Ihrem Unternehmen klar definierte</p>	<p>Gibt es eine Ansprechperson für Gewalt am Arbeitsplatz?</p>	

	Vorgehensweisen bei Gewalterfahrungen gibt?	Wie würden Sie sich verhalten, wenn Betroffene Sie ansprechen?	
<b>Präventionsmaßnahmen im Betrieb</b>	Welche Präventionsmaßnahmen gibt es in Ihrem Unternehmen zu Gewalt am Arbeitsplatz?	Inwiefern wurden Sie bezüglich Mobbing oder anderen Formen der Gewalt geschult?  Kam Gewalt am Arbeitsplatz in Ihrer Ausbildung zum/zur Lehrlingsausbilder_in vor? Welche Präventionsmaßnahmen in Ihrem Betrieb sind Ihnen bekannt?	Was würden Sie sich an Unterstützungsmaßnahmen durch den Betrieb wünschen?
<b>Abschluss</b>	Bevor wir zum Abschluss des Interviews kommen, möchte ich noch ein paar Informationen zu Ihrer Person erheben:  Alter, höchste abgeschlossene Ausbildung, Dauer der Tätigkeit im Unternehmen	Gibt es abschließend noch ein Statement zum Thema Gewalt am Arbeitsplatz in der Lehrlingsausbildung, welches Sie mit auf den Weg geben möchten?	

## Anhang B – Vollständiges Kategoriensystem

Hauptkategorie	Subkategorien	Zugehörige Codes
<b>Zur Person</b>	Beschreibung der Tätigkeit	Aufgaben
		Jobbeschreibung
	Arbeitsalltag	Anzahl der Lehrling
		Einhaltung Lehrplan
		Produktiv Ja/Nein
	Dauer der Tätigkeit	
	Alter	
	Höchster Bildungsabschluss	
<b>Physische Gewalt</b>	Physische Gewalt durch Ausbilder	Verurteilung der Gewalt und Reaktionen
		Relativierung von Gewalt
		Veränderung über die Jahre
	Physische Gewalt unter Lehrlingen	
<b>Mobbing</b>	Einschätzung der Situation	
	Gewählte Interventionsmethode	Autoritäres Handeln
		Individuelle Unterstützung aller Beteiligten
		Kooperative Unterstützung in der Gruppe
	Erlebte Selbstwirksamkeit	
	Cybermobbing	
<b>Psychische Gewalt</b>	Verbale Gewalt	Umgang miteinander
		Rauer Ton in der Technik
	Diskriminierung	Rassismus
		Sexismus

	Psychische Gesundheit	
<b>Sexualisierte Grenzverletzungen</b>	Sexuelle Belästigung im digitalen Raum	
	Sexualisierte Übergriffe	
	Umgang mit sexualisierten Grenzverletzungen	
<b>Gewalterfahrungen</b>	Selbst erlebt	
	Erzählt bekommen	
	Eigenes Unternehmen	
	Fremdes Unternehmen	
<b>Rolle der Lehrlinge</b>	Rollenbewusstsein	Lehrling als Lernender
		Bewusstsein für erlaubten Umgang
	Jugendvertrauensrat	Betriebsrat
<b>Ausbildung der Ausbilder_innen</b>	Ausbilder_innenprüfung	
	Dipl. vs. Qual. Ausbilder_in	
	Weitere Wissensquellen	Meisterprüfung
		Studium
		Erfahrung anderer Ausbilder_innen
		Menschenkenntnis
	Wünschenswerte Schulungen	
<b>Selbsteinschätzung</b>	Zu wenig Ausbildung	
	Umgang mit eigenen Fehlern	
	Lehrlinge lügen dich nicht an	
<b>Indiv. Rollenverständnis der Ausbilder_innen</b>	Schutzfunktion	
	Vaterfigur	
	Abgrenzung	

	Rolle im Team	
<b>Präventionsmaßnahmen/ Unterstützungsmöglichkeiten</b>	Vorhandene Präventionsmaßnahmen	Verhaltenskodex
		Einführungsveranstaltungen
		Teambuildingmaßnahmen
		Workshopangebote für Lehrlinge
	Unterstützungsmöglichkeiten	Vorgehensweise bei Gewaltsituationen
		Anlaufstellen für Unterstützung
	Gewünschte Unterstützungsmöglichkeiten	
	Ansprechpersonen klar definiert	Ja
		Nein