

Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz

Erfahrungen in männerdominierten Branchen in Niederösterreich

Claudia Sorger & Ronja Nikolatti

Ergebnispräsentation

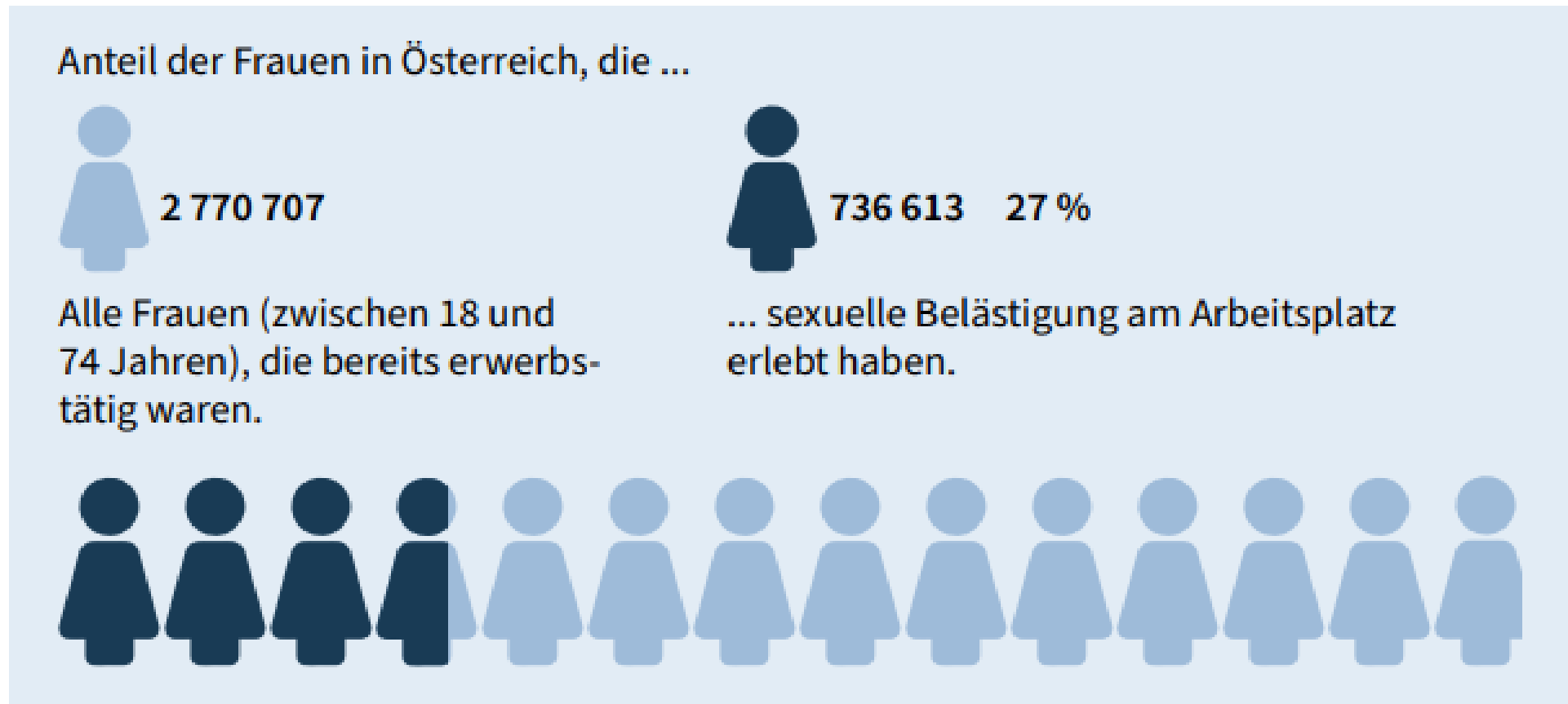


L&R Social Research

Hintergrund der Studie

Belästigungen am Arbeitsplatz: bestehende Problematik

Jede vierte Frau (26,59 %) in Österreich, die bereits erwerbstätig war, hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt.



Q: STATISTIK AUSTRIA, Erhebung zu geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen 2021

Belästigung am Arbeitsplatz

Gesetzliche Grundlage: Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)



- **Sexuelle Belästigung (§ 6 GlBG):** Unerwünschtes, anstößiges Verhalten sexueller Natur, das die Würde einer Person verletzt, eine feindselige Arbeitsumwelt schafft oder dienstliche Nachteile zur Folge hat.
- Sexuelle Belästigung umfasst körperliche Übergriffe, Gesten und Blicke, Worte sowie Bilder
- **Geschlechtsbezogene Belästigung (§ 7 GlBG)** ist ein würdeverletzendes Verhalten, das auf das Geschlecht, den Familienstand oder Betreuungs- und Pflegeaufgaben der betroffenen Person bezogen ist
- Arbeitgeber:innen sind gesetzlich verpflichtet, sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung zu verhindern und bei Bekanntwerden unverzüglich zu handeln, andernfalls droht ihnen Schadenersatzpflicht.
- Auch Betriebsrät:innen spielen eine zentrale Rolle beim Schutz Betroffener (Ansprechpersonen, informieren über Rechte, Maßnahmen von Betriebsleitung einfordern usw.)

Hintergrund der Studie / Forschungsstand

- In Österreich (STATISTIK AUSTRIA 2022):
 - 26,6 % aller erwerbstätigen Frauen betroffen ($\approx$ 736.000 Frauen)
 - 10 % innerhalb der letzten 5 Jahre, 3 % innerhalb des letzten Jahres
 - 97 % der Täter sind Männer
 - Häufigste Formen: Unangemessenes Anstarren / Blicke (20 %), Sexuelle Witze / Bemerkungen (16 %), Unerwünschter Körperkontakt (15 %)
 - Täterkontext: 44 % Kolleg:innen, 43 % Kund:innen, 28 % Vorgesetzte

Branchenspezifische Muster:

- Besonders betroffen: Gesundheits- & Sozialwesen, Handel, technische & MINT-Berufe (Schröttle et al. 2019)
- Frauen in männerdominierten Bereichen: Höheres Risiko für sexuelle Belästigung (Larsson et al., 2023)

Hintergrund der Studie / Forschungsstand

Risikofaktoren (Riddle & Heaton 2023):

- Ungleiches Geschlechterverhältnis
- Kurze Betriebszugehörigkeit, niedriger Dienstgrad
- Mangelnde Unternehmenskultur & fehlende Prävention

Negative Auswirkungen von sexueller Belästigung (Folke & Rickne 2022):

- Geringere Arbeitszufriedenheit und größerer Wunsch ihren Arbeitsplatz zu verlassen
- Bekanntwerden von Belästigungsvorfälle schadet dem Ruf des Unternehmens bei potenziellen Bewerbern erheblich.
- Hohe direkten und indirekten Kosten für Betroffene und Unternehmen (McDonald 2012, Coly und Suteau 2025)
- Verhinderung von Belästigungen verbessert das Wohlbefinden der Arbeitnehmer*innen, senkt Fluktuationskosten und erweitert Rekrutierungspool

Ziel der Studie

Sexuelle Belästigung in ausgewählten Branchen

Empirische Grundlage : Ausmaß und Erscheinungsformen von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung in ausgewählten, männlich dominierten Branchen in Niederösterreich (Industrie und Gewerbe / IKT)

- Ausmaß und Formen von geschlechtsbezogener und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Reaktionen und Folgen für Täter:innen und Betroffene
- Zusammenhang sexueller / geschlechtsbezogener Belästigung mit Betriebskultur und weiteren ausgewählten Faktoren
- Gesetzte und als hilfreich erachtete Maßnahmen in den Betrieben

Methodische Umsetzung

Quantitative Befragung in Niederösterreich

- Onlinebefragung via Lime-Survey: November 2024 bis März 2025
- Fragebogenkonzeption auf Basis bestehender Studien (+ Pretests)
- Auswertungen mit Statistikprogramm (SPSS) und qualitatives Auswertungsprogramm (MAXQDA) für offene Antworten
- Umfassende Bewerbung der Studie durch die Arbeiterkammer Niederösterreich



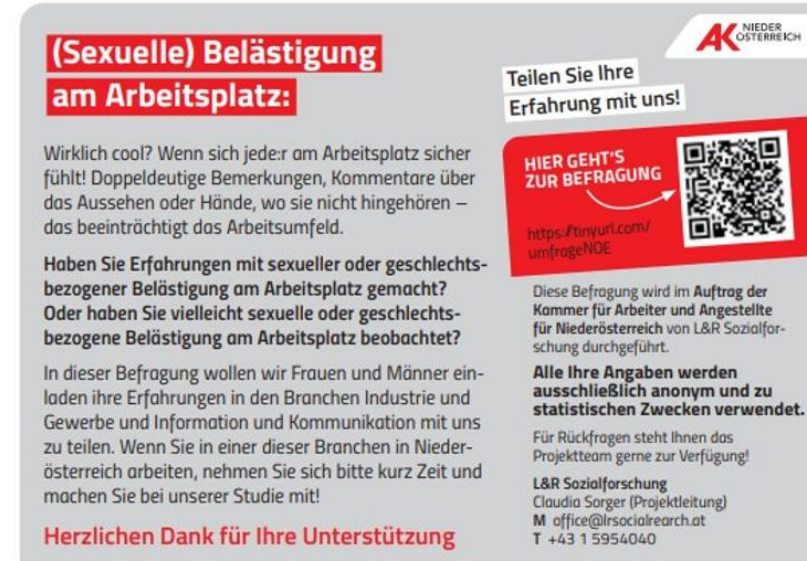
**Nicht cool,
nicht witzig,
nicht okay!**

**Nur Respekt schafft eine
gesunde Arbeitskultur.**

**Mitmachen &
Gewinnen!**

Mit Ihrer Teilnahme
haben Sie die Chance
ein brandneues
Apple iPhone 15 zu gewinnen!

AK UMFRAGE



**(Sexuelle) Belästigung
am Arbeitsplatz:**

Teilen Sie Ihre
Erfahrung mit uns!

**HIER GEHT'S
ZUR BEFRAGUNG**

<https://tinyurl.com/umfrageNOE>

Wirklich cool? Wenn sich jeder am Arbeitsplatz sicher fühlt! Doppeldeutige Bemerkungen, Kommentare über das Aussehen oder Hände, wo sie nicht hingehören – das beeinträchtigt das Arbeitsumfeld.

Haben Sie Erfahrungen mit sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz gemacht? Oder haben Sie vielleicht sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz beobachtet?

In dieser Befragung wollen wir Frauen und Männer einladen ihre Erfahrungen in den Branchen Industrie und Gewerbe und Information und Kommunikation mit uns zu teilen. Wenn Sie in einer dieser Branchen in Niederösterreich arbeiten, nehmen Sie sich bitte kurz Zeit und machen Sie bei unserer Studie mit!

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung

Diese Befragung wird im Auftrag der
Kammer für Arbeiter und Angestellte
für Niederösterreich von L&R Sozialfor-
schung durchgeführt.

**Alle Ihre Angaben werden
ausschließlich anonym und zu
statistischen Zwecken verwendet.**

Für Rückfragen steht Ihnen das
Projektteam gerne zur Verfügung!

L&R Sozialforschung
Claudia Sarger (Projektleitung)
M office@lrsocialresearch.at
T +43 1 5954040

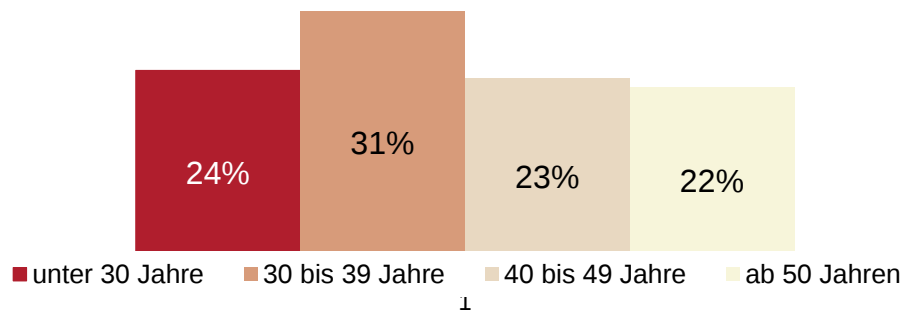
Stichprobe

Sozio-Demografische Merkmale

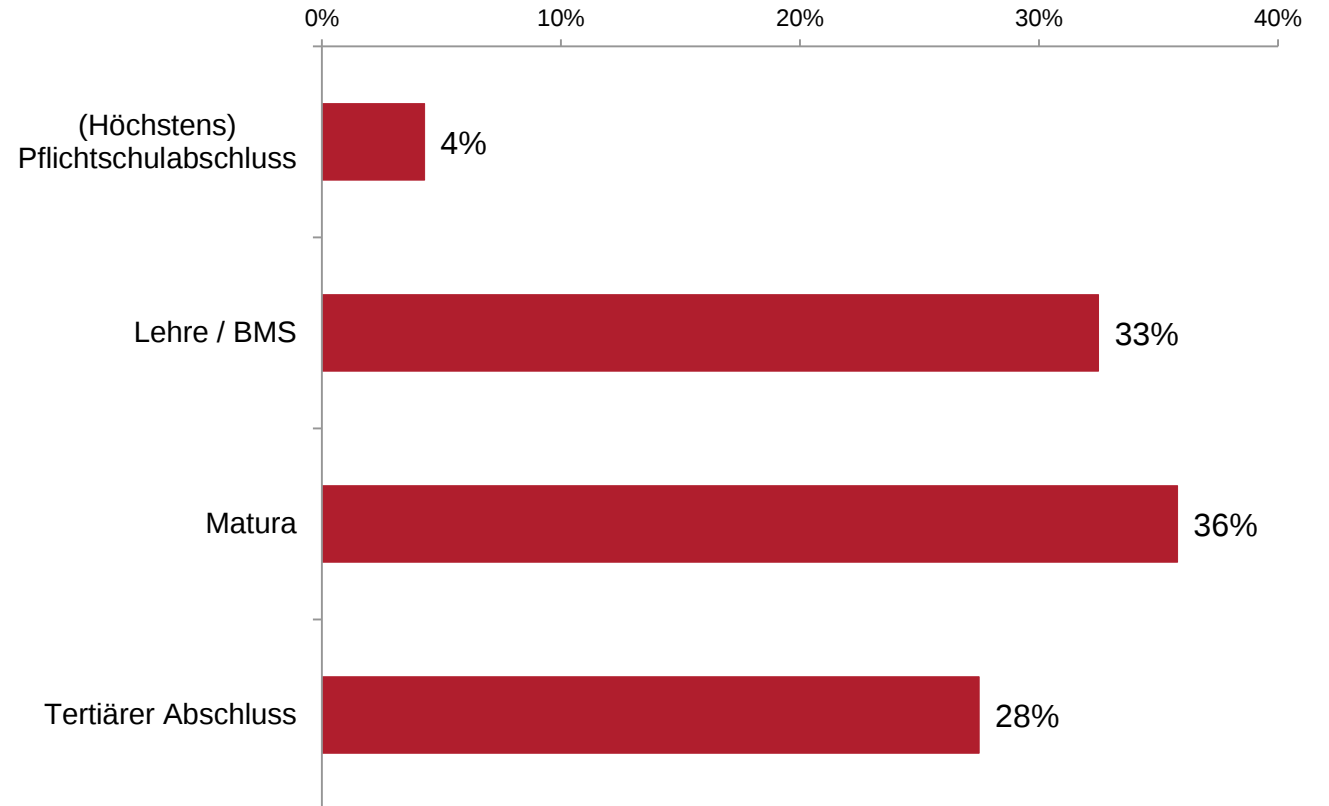
Insgesamt 1.093 Teilnehmer:innen

- 668 Frauen
- 410 Männer
- 15 nicht-binär / k.A.

Altersstruktur der Befragten

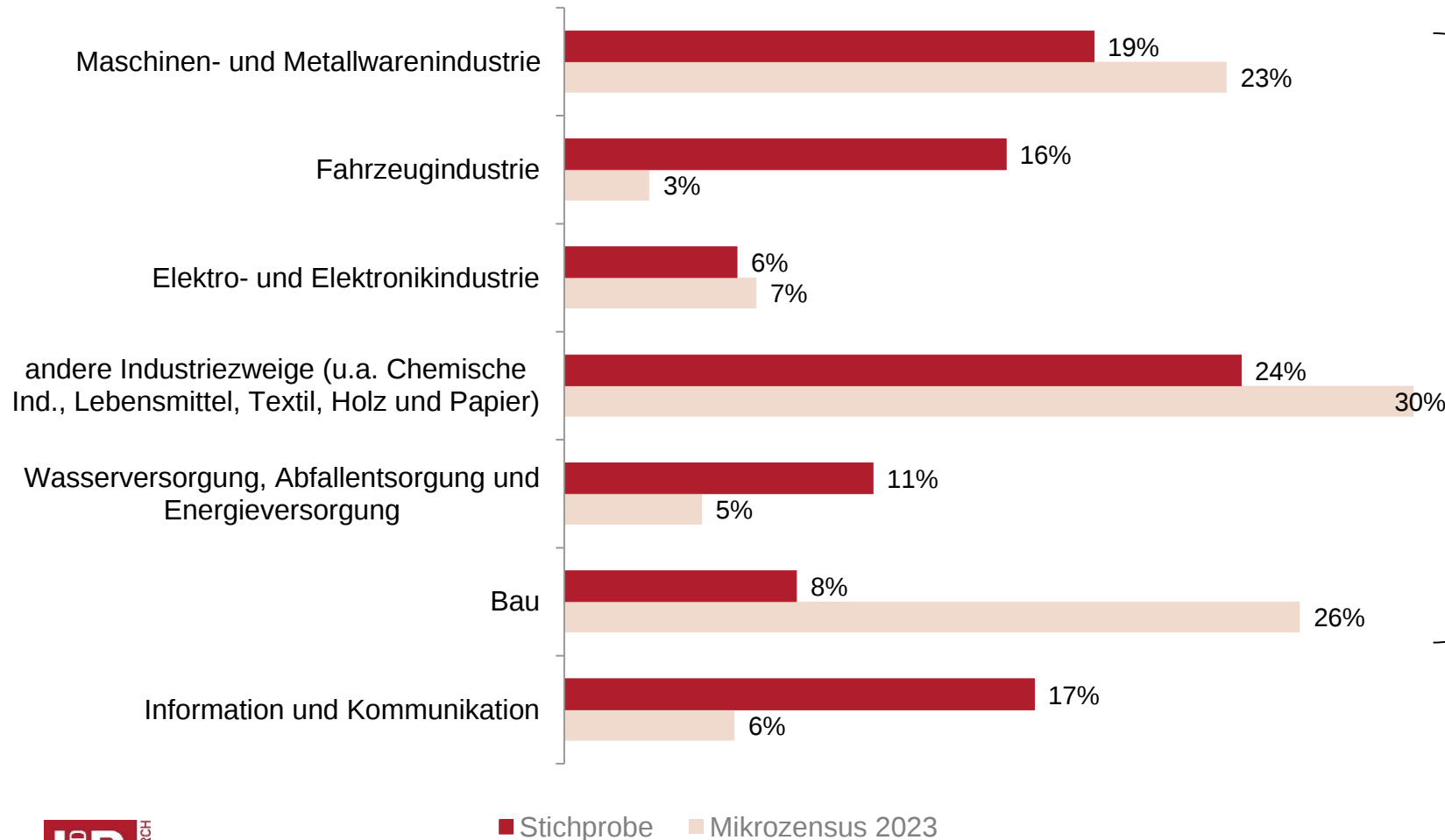


Bildungsniveau in der Stichprobe



Stichprobe

Branchen in der Stichprobe und Mikrozensus (2023)



Industrie und Gewerbe

... im Vergleich zu Information und Kommunikation

- Höherer Anteil an Lehre / BMS bzw. geringerer Akademiker:innenanteil
- Mehr Arbeiter:innen
- Häufiger Großbetriebe (100+ Beschäftigte)
- Häufiger BR im Betrieb
- Betriebe häufiger männlich dominiert (73 % vs. 48 %)

ZENTRALE ERGEBNISSE

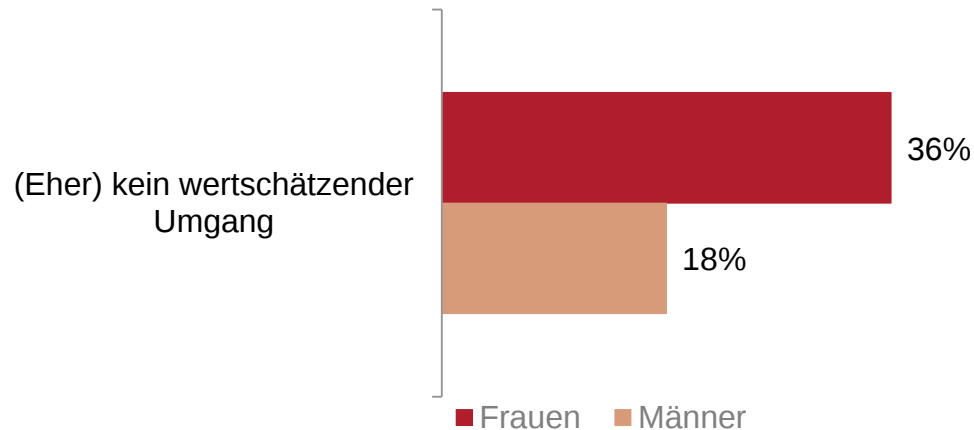
Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz

Betriebskultur und geschlechtsbezogene Belästigung

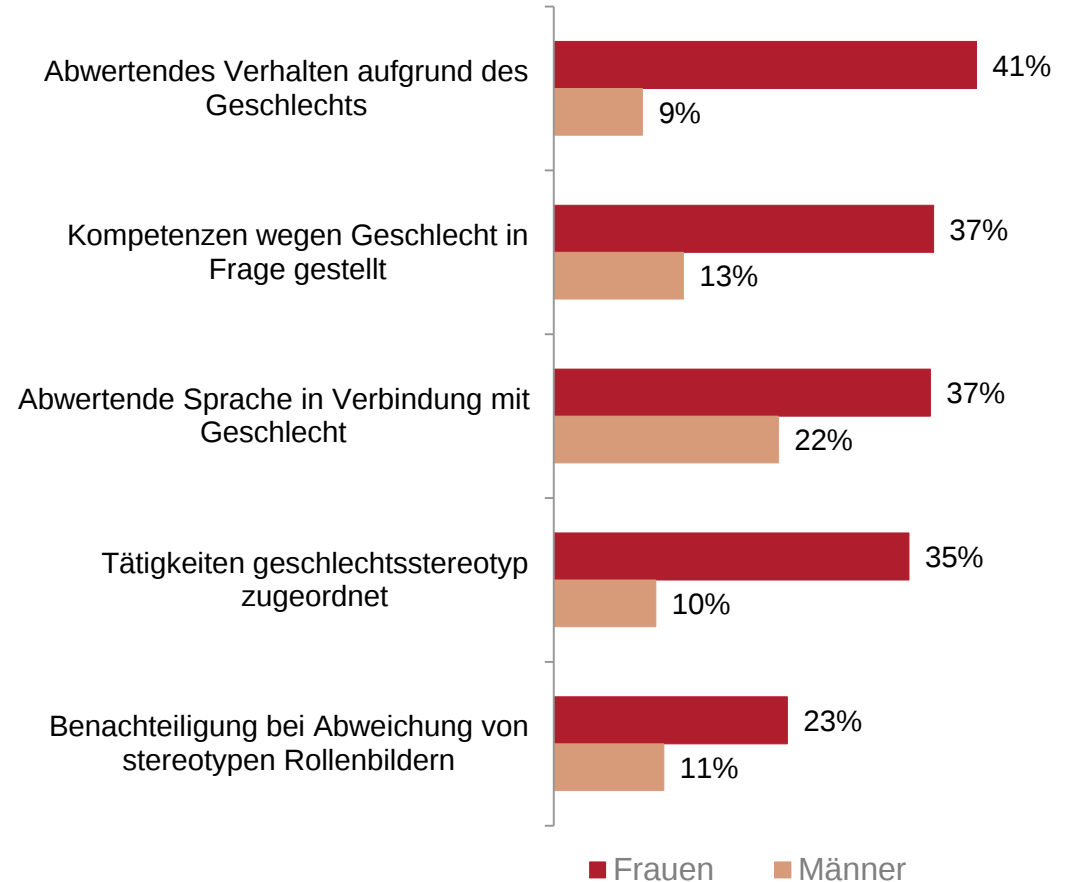
Deutliche Geschlechterunterschiede

Umgangsformen und Betriebskultur

- Zwar erlebt die Mehrheit der Befragten den Umgang in Betrieb als wertschätzend, aber deutliche Unterschiede in Abhängigkeit des Geschlechts
- Rund 18 % der Männer und 36 % der Frauen erleben den Umgang als (eher) nicht wertschätzend



Formen geschlechtsbezogener Belästigung (selbst erlebt)



Betriebskultur und geschlechtsbezogene Belästigung

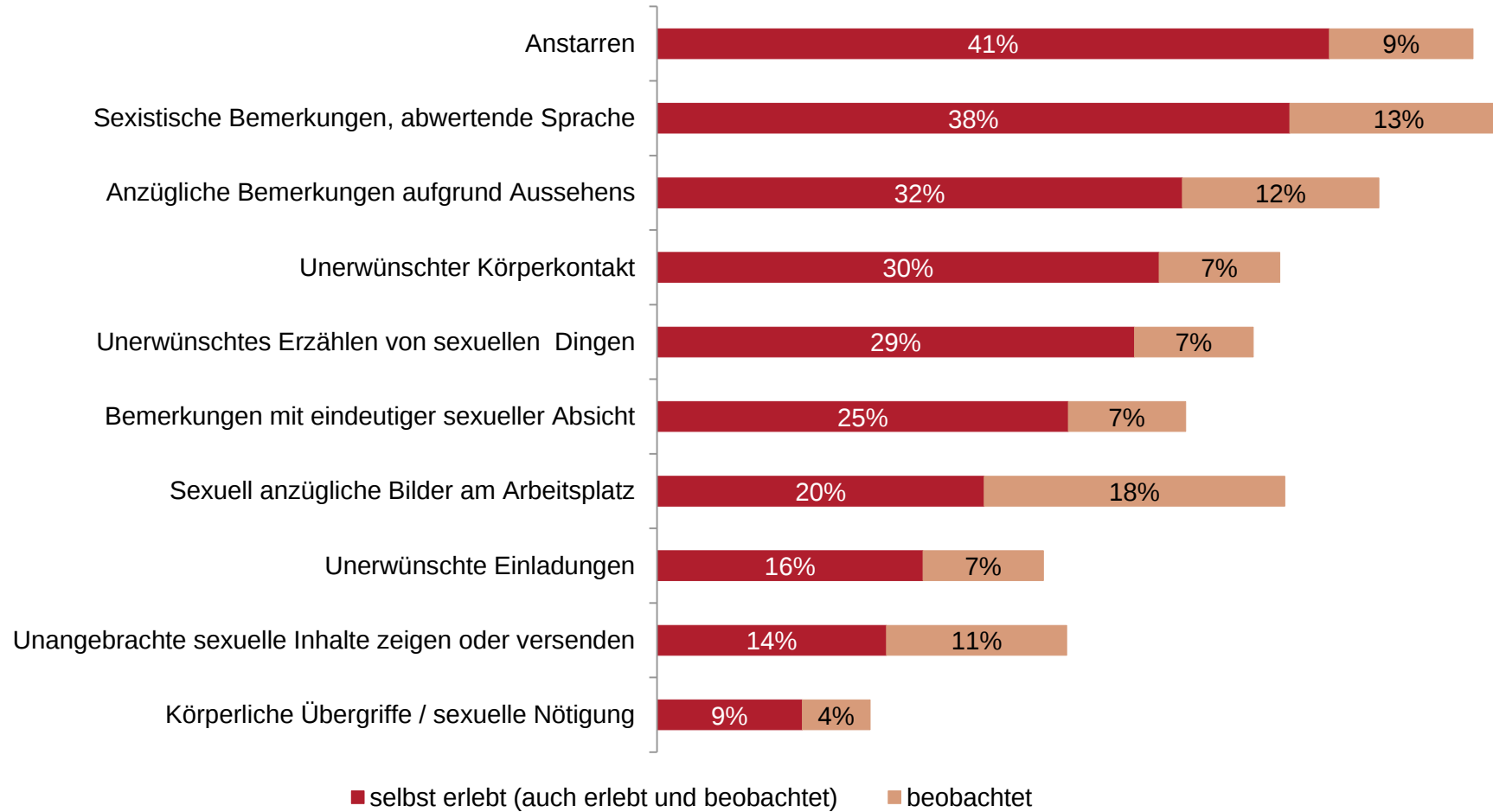
Belastendes Arbeitsklima in männerdominierten Branchen

- Offene Antworten verdeutlichen tief verankerten „Alltagssexismus“ und teils mangelnder Respekt gegenüber Frauen
- Geschlechtsbezogene Belästigungen werden oft verharmlost oder ignoriert, von Kolleg:innen und Führungskräften
- Auch männliche Befragte reflektieren Sexismus und geschlechtsbezogene Belästigung von Frauen

„Ich bin eine starke Frau und habe bis zu diesem Vorfall geglaubt, dass auch Frauen Einfluss haben, wie Männer mit ihnen umgehen. Dieser Vorfall hat mir gezeigt, dass es unabhängig von meinen Skills toxische Umwelten gibt, die selbst die stärkste Frau nicht umdrehen kann.“

Sexuelle Belästigung: weibliche Befragte

Von subtilen Blicken, verbaler Herabwürdigung und Machtmissbrauch



Sexuelle Belästigung: weibliche Befragte

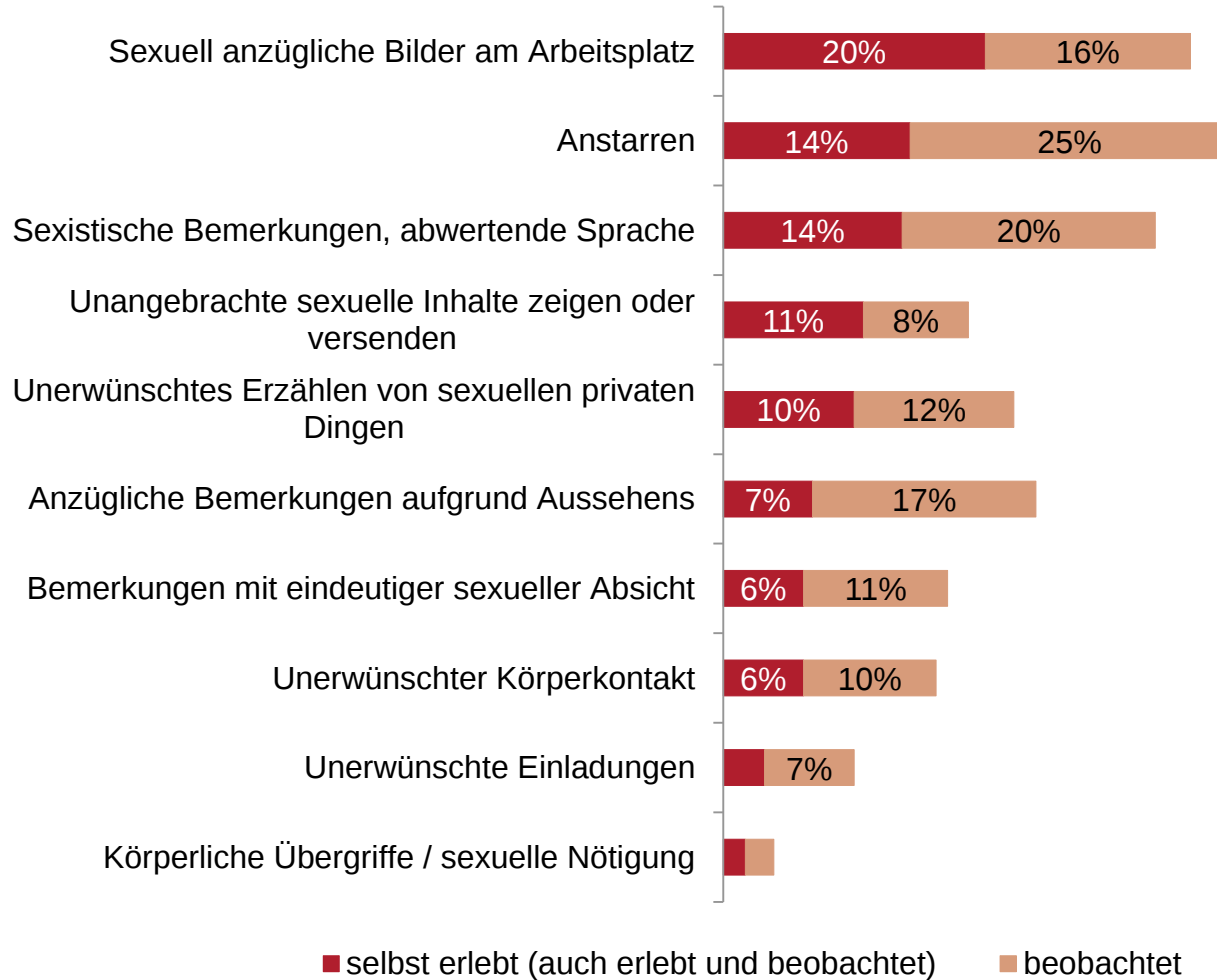
Von subtilen Blicken, verbaler Herabwürdigung und Machtmissbrauch

- Großer Teil der offenen Antworten beschreibt Erlebnisse mit verbaler sexueller Belästigung (anzüglichen Kommentare, sexistische Witze und abwertende Aussagen) und vom ständigen angestarrt werden
- Erzählt- oder Gezeigtbekommen von sexuell anzüglichen, unangebrachten Inhalten
- Auch unerwünschte Einladungen und Flirtversuchen sowie körperliche Übergriffe werden berichtet

„Der Filialleiter hat mich im Pausenraum bedrängt als ich Sachen wegräumte und sich von Hinten an mich gedrückt und ich konnte seine Erregung spüren.“

Sexuelle Belästigung: männliche Befragte

Von sexistischen Kulturen, Übergriffen und der „Beobachterrolle“



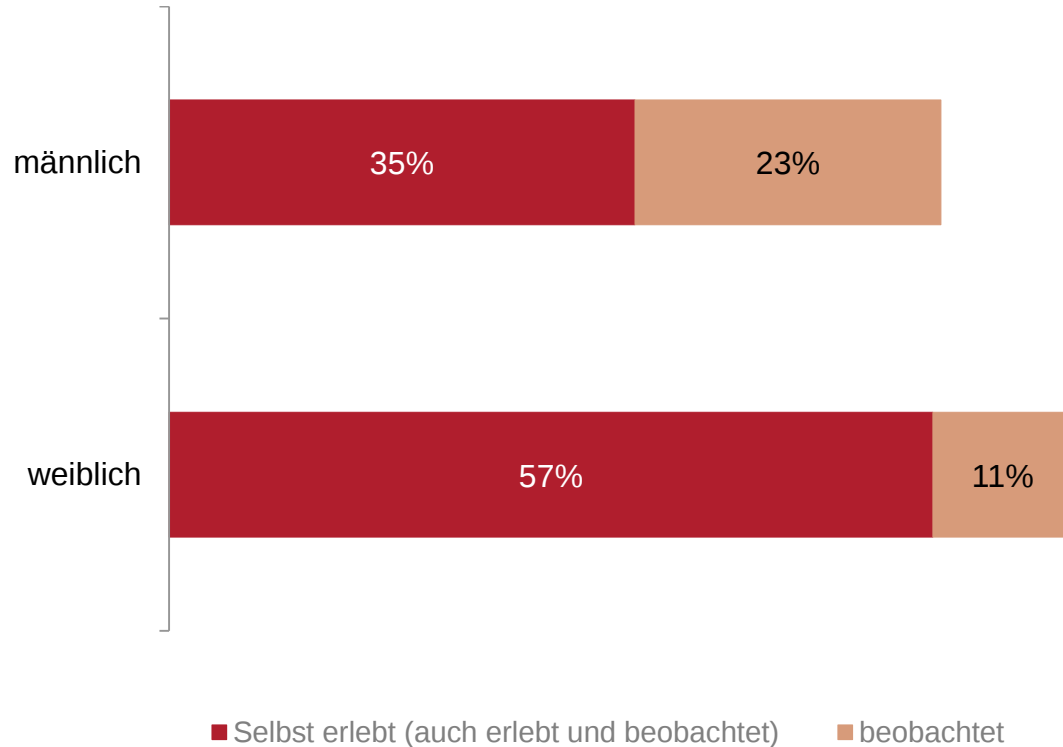
- Männer nehmen verstärkt „Beobachterrolle“ ein; auch aus offenen Antworten zeigt sich: es werden kaum konkrete Fälle, sondern v.a. sexistisches Arbeitsklima beschrieben
- Aber auch Fälle, in denen Männer von sexueller Belästigung betroffen sind:

„Mir wurden unaufgefordert Nacktbilder gezeigt und ich soll sie mal abends besuchen. Sie hat eine Sauna und ich könnte gleich bei ihr schlafen. Und sie steht auf Gruppensex hat sie mir dabei auch gleich erzählt. Wollte eigentlich nur eine Zigarette in Ruhe rauchen in der Raucherpause.“

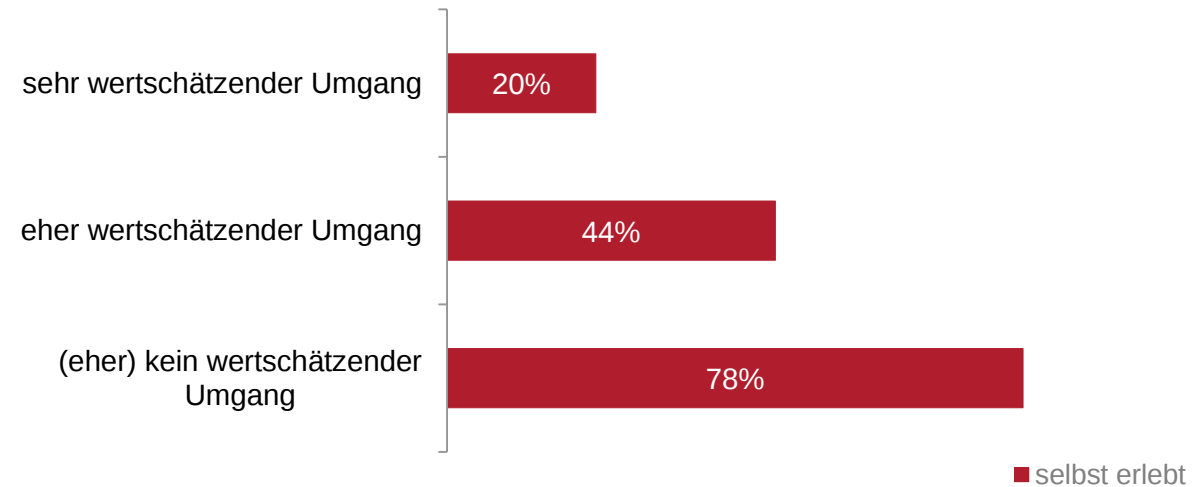
Sexuelle Belästigung in Betrieben

Zusammenschau und Einflussfaktoren

Mindestens eine Form von sexueller Belästigung ...

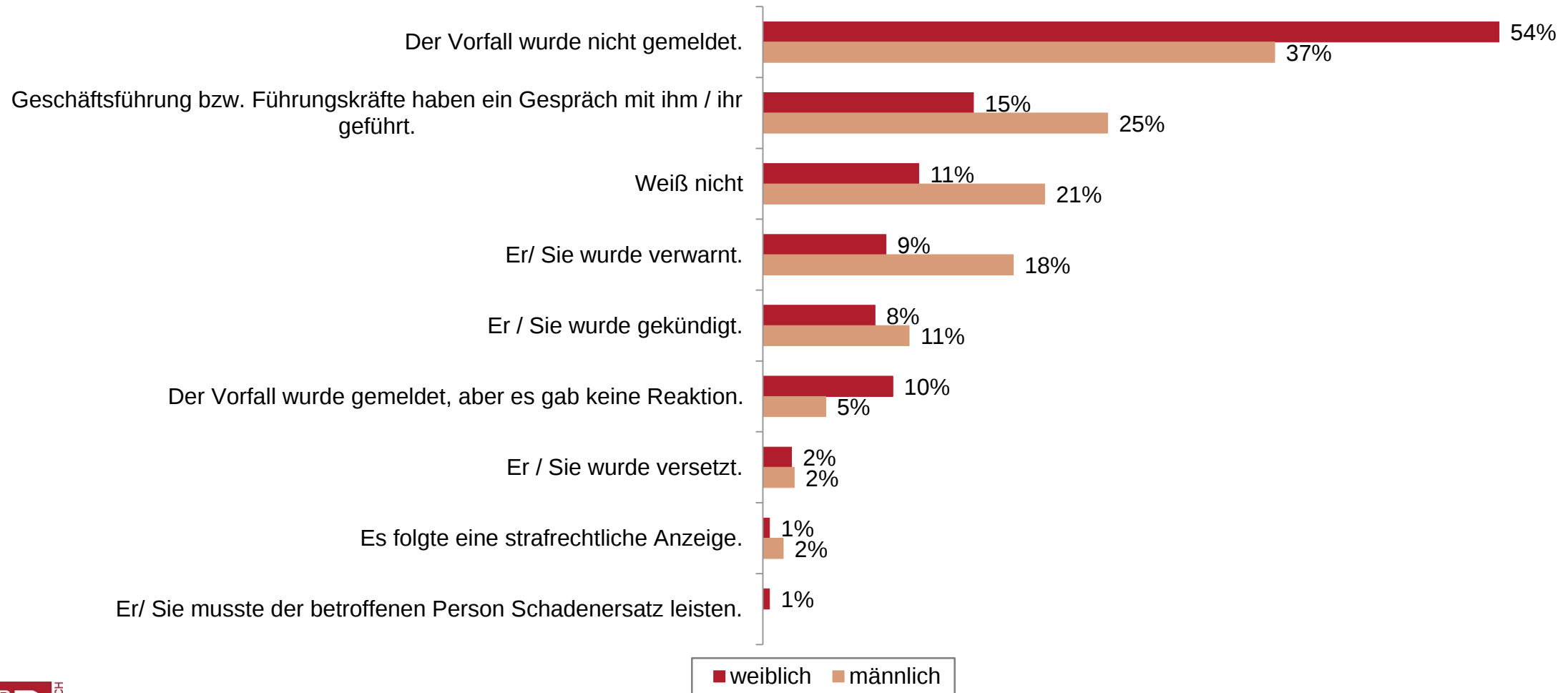


- Sexuelle Belästigung wird häufiger erlebt, bei jüngerem Alter, Kontakt zu Kund:innen, negativ erlebtem Betriebsklima, und in männlich dominierten Betrieben sowie direktem Arbeitsumfeld
- Weniger sexuelle Belästigung, wenn ein BR und / oder andere Vertrauenspersonen im Betrieb sind, allerdings nur in Industrie und Gewerbe (IKT nicht statistisch signifikant)



Sexuelle Belästigung

Reaktionen und Folgen für Täter:innen



Sexuelle Belästigung

Reaktionen und Folgen für Betroffene

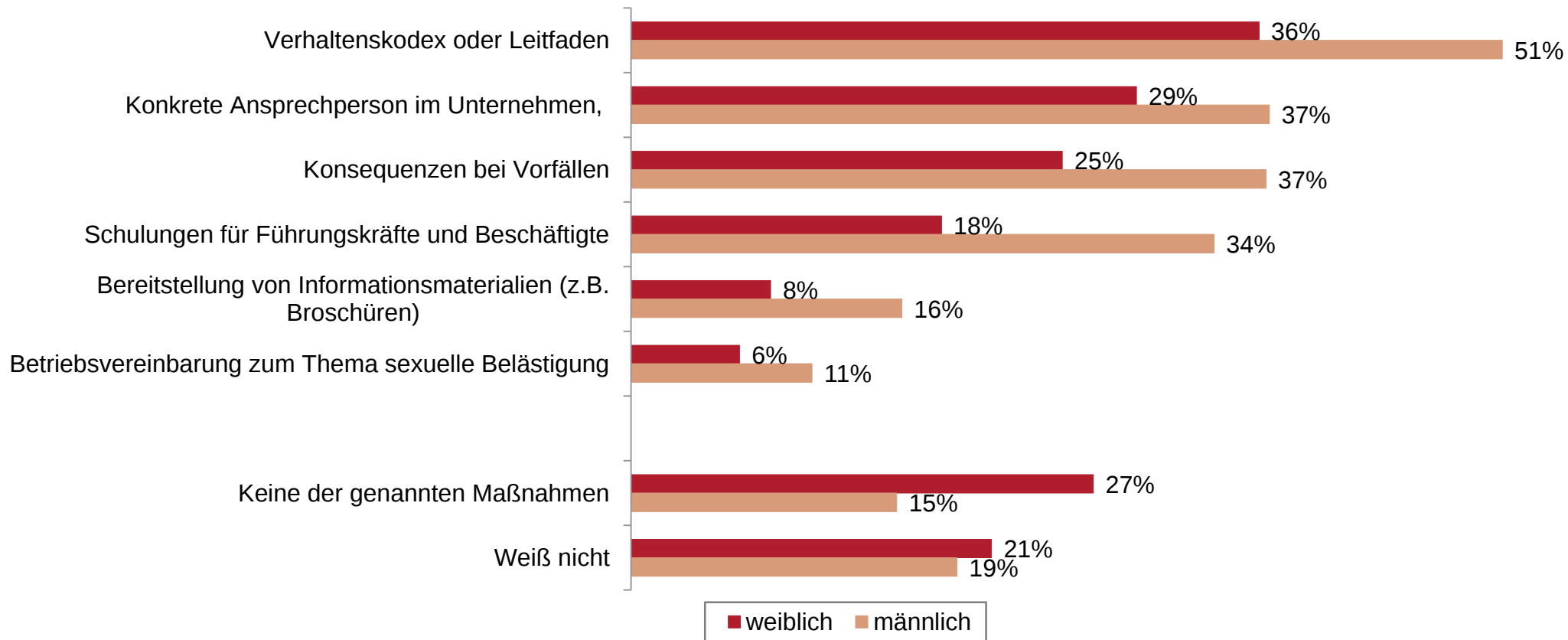
- Betroffene wenden sich vorrangig an Kolleg:innen (knapp 50 % der Befragten, die sexuelle Belästigung erlebten)
- Nur 9 % der betroffenen Frauen und 18 % der betroffenen Männer wenden sich an den Betriebsrat
- Knapp 30 % der weiblichen Betroffenen haben daran gedacht, den Betrieb zu wechseln, 15 % haben tatsächlich gewechselt
- Wenn Vorfälle gemeldet werden, berichten Betroffene auch von negativen Konsequenzen gegen sie (bspw. Mobbing)

„Nach dem Melden des Vorfalls wurde ich vom Großteil des Personals gemobbt. Alle stellten sich auf seine Seite.“

„Wenige Tage nach der Verhandlung kündigte mich die Firma mit dem Argument, dass Einsparungsmaßnahmen getroffen wurden.“

Gesetzte Maßnahmen in Betrieben

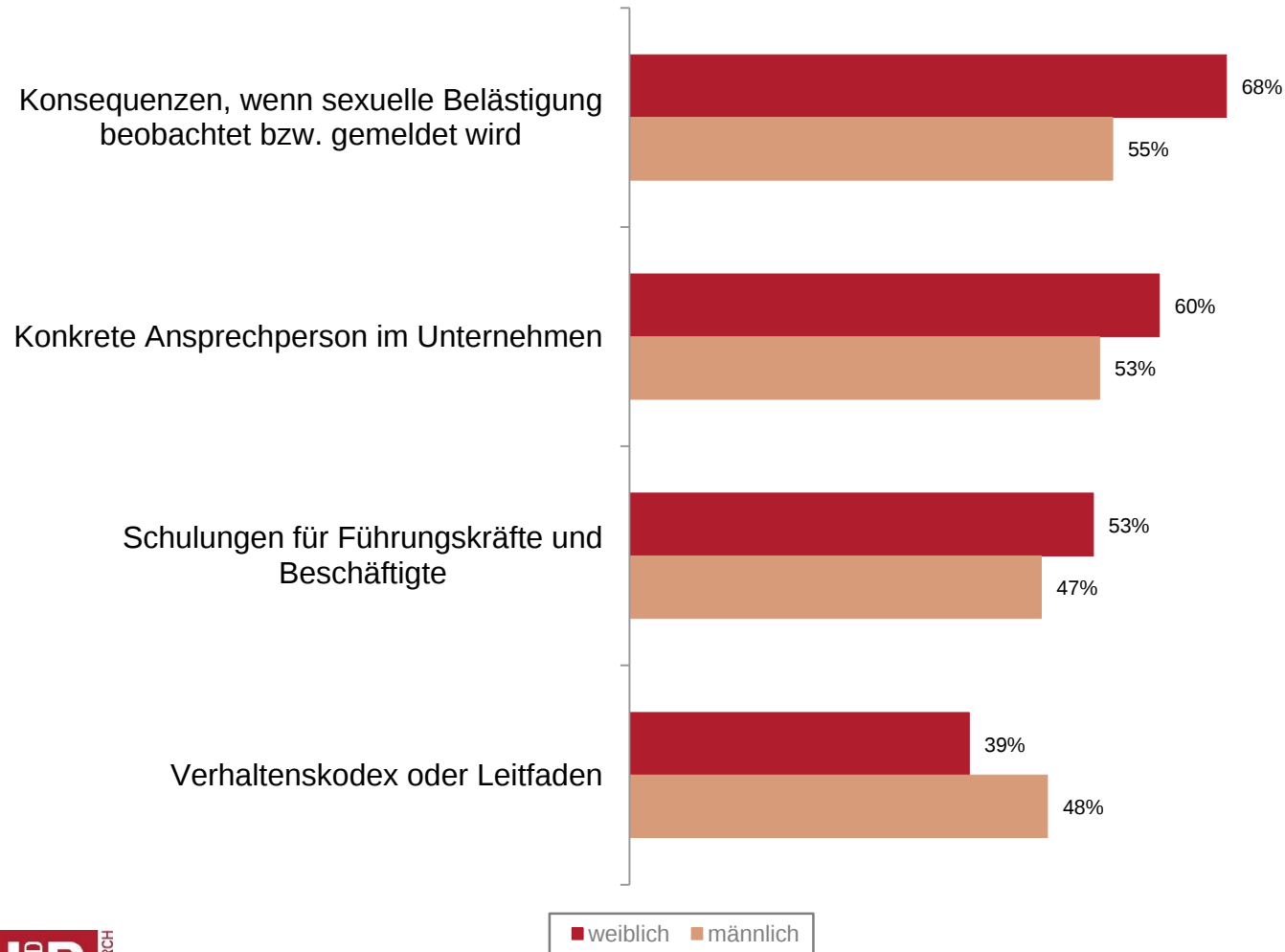
Verhinderung von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung



Vergleich: Betriebsrat im Unternehmen (ja/nein): Deutlich mehr gesetzte Maßnahmen, wenn ein Betriebsrat im Betrieb vorhanden ist (steht in Verbindung mit Unternehmensgröße)

Hilfreiche Maßnahmen in Betrieben

Verhinderung von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung



Offene Antworten

- Anonyme Meldemöglichkeiten
- Respektvolle und offene Unternehmenskultur
- Konsequenzen
- Gesamtgesellschaftliche Auseinandersetzung mit der Problematik

Zusammenfassend

Das Wichtigste in aller Kürze

- Frauen in den ausgewählten Branchen deutlich stärker von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung betroffen – sie berichten häufiger von verbalen und körperlichen Übergriffen, Männer eher von tieferliegenden, oft sexistisch geprägten Strukturen und Arbeitskulturen („Beobachterrolle“)
- Relevante Einflussfaktoren auf betrieblicher Ebene: Kund:innenkontakt, Geschlechterverteilung im Betrieb / am Arbeitsplatz und Betriebsklima; weniger Belästigung bei Betriebsratsstrukturen (aber nur Industrie und Gewerbe)
- Sexuelle Belästigung wird häufig nicht gemeldet – wenn sie gemeldet wird, folgen häufig milde Konsequenzen.
- Beim Vorhandensein und der Wahrnehmung betrieblicher Maßnahmen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung sind signifikante Unterschiede nach Geschlecht und Vorhandensein eines BR gegeben.
- Besonders hilfreich bewertet: Klare Konsequenzen, konkrete Ansprechpersonen und verpflichtende Schulungen

Handlungsmöglichkeiten

Klare Hinweise auf Handlungsbedarf

- **Enttabuisierung:** Offene Kommunikation, Sensibilisierung von Mitarbeitende und Führungskräfte
- **Ressourcen:** Betroffene angemessen begleiten
- **Benennung und Schulung von Vertrauenspersonen:** Einbindung von Betriebsrat / Ansprechpersonen
- **Anonyme Meldewege:** jede Meldung ernst nehmen und fristgerecht bearbeiten
- **Klare Konsequenzen** und transparenter Umgang
- **Externe Fachstellen** einbinden und Unterstützungsangebote ausbauen

„Es ist immer noch ein Tabu-Thema, als Opfer fühlt man sich in männerdominierten Branchen nicht ernst genommen bzw. hat man leicht das Gefühl zu übertreiben. Aufklärung und offener Umgang mit dem Thema ist wichtig, vor allem die Führungskräfte in den höheren Etagen müssen die Thematik deutlich ansprechen.“

Weitere Informationen zur Studie und Kontakt

Sorger, Claudia & Nikolatti, Ronja (2025): Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz. Erfahrungen in männerdominierten Branchen in Niederösterreich. Studie im Auftrag der AK Niederösterreich

[Studie zum Download](#)

L&R Sozialforschung GmbH

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0

<http://www.lrsocialresearch.at>

Claudia Sorger

| sorger@lrsocialresearch.at

| Tel: 01 5954040 – 30

Ronja Nikolatti

| nikolatti@lrsocialresearch.at

| Tel: 01 5954040 – 23